



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة 20 أوت 1955 - سكيدة  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير  
عنوان المذكرة



دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية  
دراسة حالة بالمؤسسة المينائية - سكيدة-

مذكرة ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

تحت إشراف:

من إعداد:

- طيار أحسن

- بوطخرة نعمة

- مخابة سميرة

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
مقيح صبري	أستاذ	جامعة 20 أوت 1955 سكيدة	رئيسا
فيلالي برزوق	أستاذ مساعد "ب"	جامعة 20 أوت 1955 سكيدة	ممتحنا
طيار أحسن	أستاذ	جامعة 20 أوت 1955 سكيدة	مقررا

السنة الجامعية: 2023/2022



## شكر و عرفان

يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أتوا العلم درجات والله بما تعملون خبير

الحمد لله الذي بعزته وجلاله تتم الصالحات الذي وفقنا في إنجاز هذا العمل وقدرنا على اتمامه نتقدم بالشكر إلى كل من ساهم في نجاح هذا العمل من قريب أو بعيد ونتقدم بأجمل عبارات الشكر والعرفان إلى فضيلة الأستاذ الدكتور المشرف الأستاذ الدكتور "طيار أحسن" الذي تقاسم معنا العناء لإتمام دراستنا ولم يبخل علينا بتوجيهاته القيمة وعلى جميل صبره وعظيم نصائحه فلك منا خالص الشكر والاحترام والتقدير.

و حتى لا ننسى مشرفتنا السابقة الاستاذة قنطاس عبلة على نصائحها القيمة.

كما نتقدم بالشكر إلى جميع الأساتذة الأفاضل اللذين تلقينا العلم على أيديهم خلال سنوات الدراسة، ثم نوجه بجميل الشكر وعظيم الامتنان إلى كل من أعضاء لجنة المناقشة الكرام.

## المخلص:

تهتم المؤسسات اليوم بتصميم نظم المعلومات وتطويرها لما لها من أهمية في تسيير كل وظائف المؤسسة، وهذا ما يساعد إدارة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المناسبة والأكثر كفاءة وفعالية.

تهدف هذه الدراسة لإبراز دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان كأداة للدراسة، حيث تم توزيع الاستبيان على عينة ميسرة من 35 عامل تم استرداد 33 استمارة صالحة للتحليل، وقد تم تحليل البيانات بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS، وتم التوصل إلى نتائج أهمها: أنه هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لأبعاد نظم المعلومات (المدخلات، العمليات، المخرجات، التغذية العكسية) مجتمعة ومنفردة على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة، وأنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في متغيري نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية تعزى للمتغيرات الديموغرافية. وأوصت الدراسة بضرورة تكثيف الدورات التدريبية للموارد البشرية للمؤسسة لزيادة كفاءة أدائهم في استخدام الوسائل التكنولوجية.

**الكلمات المفتاحية:** نظم معلومات، مدخلات، عمليات، مخرجات، تغذية عكسية، إدارة موارد بشرية، المؤسسة المينائية- سكيكدة.

## Abstract:

Today, organizations are interested in designing and developing information systems because of their importance in running all the functions of the organization, which helps the human resources department to make the appropriate, most efficient and effective decisions. This study aims to highlight the role of information systems in managing human resources in the Port Corporation of Skikda. The analytical descriptive approach and the questionnaire were used as a tool for the study. The questionnaire was distributed to a convenient sample of 35 workers. 33 forms valid for analysis were retrieved. The data were analyzed by the statistical program SPSS. The most important results are: there is a statistically significant effect at the level of 0.05 of the dimensions of information systems (inputs, processes, outputs, feedback) combined and individually on human resource management in the corporation under study, and there are no statistically significant differences at the level of 0.05 in the two variables information systems and human resource management due to demographic variables. The study recommended the need to intensify training courses for the human resources of the corporation to increase the efficiency of their performance in using technological means.

**Keywords:** Information Systems, Inputs, Operations, Outputs, Feedback, Human Resources Management, Port Corporation - Skikda.

## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	الإهداء
	شكر و عرفان
	الملخص
	فهرس المحتويات
	قائمة الأشكال
	قائمة الجداول
أ - ث	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار النظري لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية.</b>	
18-7	المبحث الأول: مدخل لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية
10-7	المطلب الأول: ماهية نظم المعلومات.
8-7	- الفرع الأول: مفهوم وخصائص نظم المعلومات
9-8	- الفرع الثاني: مكونات نظم المعلومات
10-9	- الفرع الثالث: أنواع نظم المعلومات
10	- الفرع الرابع: وظائف نظم المعلومات
13-11	<b>المطلب الثاني: عموميات حول إدارة الموارد البشرية</b>
11	- الفرع الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية
12-11	- الفرع الثاني: أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية
13-12	- الفرع الثالث: وظائف إدارة الموارد البشرية
<b>المبحث الثاني: العلاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية</b>	
18-14	-المطلب الأول: مدخل لنظم معلومات الموارد البشرية.
15-14	-الفرع الأول: مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية
16-15	- الفرع الثاني: تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية.
16	-الفرع الثالث: فوائد و أهمية نظام معلومات غدارة الموارد البشرية بالنسبة لإدارة الموارد البشرية.
18-16	-الفرع الرابع: فاعلية نظم المعلومات في ادارة الموارد البشرية.
20-18	<b>المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية.</b>
20-18	-المطلب الأول: الدراسات السابقة.
19-18	-الفرع الأول: الدراسات باللغة العربية.
20-19	الفرع الثاني: الدراسات باللغة الاجنبية.
20	المطلب الثاني: القيمة المضافة.
<b>الفصل الثاني: الدراسة الميدانية</b>	
23	تمهيد
31-24	<b>المبحث الأول: الطريقة و الادوات المستخدمة في الدراسة الميدانية</b>
28-24	المطلب الأول: طريقة الدراسة الميدانية
26-24	الفرع الأول: تقديم المؤسسة المينائية سكيكدة
27	الفرع الثاني: الاطار المنهجي للدراسة التطبيقية
28-27	المطلب الثاني: ادوات الدراسة
31-28	المطلب الثالث: صدق و ثبات اداة الدراسة
45-31	<b>المبحث الثاني: عرض و تحليل بيانات الدراسة</b>

33-31	المطلب الاول: الوصف الاحصائي لعينة الدراسة
37-33	المطلب الثاني: الوصف الاحصائي لمحاور الدراسة
45-37	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة و مناقشتها
	خلاصة الفصل
	الخاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

## قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	مكونات نظام معلومات الموارد البشرية	19
02	الهيكل التنظيمي للمؤسسة المينائية سكيكدة	31
03	التنظيمي لقسم الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة	32

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الاستجابات حسب مقياس ليكارت الخماسي	34
02	معامل الارتباط بيرسون لعبارات بعد المدخلات (البيانات)	36
03	معامل الارتباط بيرسون لعبارات العمليات	36
04	معامل الارتباط بيرسون لعبارات المخرجات (المعلومات)	37
05	معامل الارتباط بيرسون لعبارات تبعد التغذية العكسية	38
06	معامل الارتباط بيرسون لعبارات إدارة الموارد البشرية	39
07	صدق وثبات أداة الدراسة	39
08	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	40
09	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	40
10	توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية	40
11	عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	41
12	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي	41
13	استجابات أفراد العينة لفقرات المدخلات (البيانات)	42
14	استجابات أفراد العينة لفقرات العمليات	43
15	أفراد العينة لفقرات المخرجات (المعلومات)	44
16	استجابات أفراد العينة لفقرات التغذية العكسية	45
17	نتائج إجابات أفراد العينة على محاور نظام المعلومات	46
18	استجابات أفراد العينة لفقرات إدارة الموارد البشرية	47
19	نتائج تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى	48
20	نتائج تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية	48
21	نتائج تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثالثة	48
22	نتائج تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الرابعة	49
23	نتائج تحليل الانحدار المتعدد للفرضية الرئيسية الأولى	50
24	اختبار T لعينتين مستقلتين لتحديد الفروق في إجابات أفراد العينة تعزى الى متغير الجنس	51
25	اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفرضية الفرعية الثانية	51
26	المقارنات المتعددة (Multiple Comparisons)	52
27	اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة	52
28	اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة	53
29	اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة	45-53

# مقدمة

## مقدمة

لقد عرفت المنظمات تطورات سريعة في الآونة الأخيرة في المجال التكنولوجي و المعلوماتي والإداري، الأمر الذي جعل المنظمات تهتم كثيرا بالموارد البشري وتوفير المكان المناسب لممارسة عمله بإتقان باعتباره المورد الرئيسي، وحتى تتماشى مع هذه التطورات وجب عليها استخدام نظم المعلومات من أجل تحقيق كفاءة وأمان للمعلومات الضرورية لها.

ويلعب نظام المعلومات دورا مهما في تحسين مردودية العمل حيث يعمل على جمع البيانات ومعالجتها للحصول على المعلومات المطلوبة لمتخذي القرارات للقيام بمهامهم من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة على مختلف الأنشطة والوظائف المعنونة للمؤسسة.

ولأن أنظمة المعلومات تلعب دورا لا يستهان به في المنظمة بالنظر للعلاقة التي تربطها بمختلف الإدارات باعتبارها الوسيلة التي تساعد المنظمة على مواجهة مختلف الصعوبات التي تواجهها في البيئة الداخلية والخارجية للأنظمة وذلك من خلال ما توفره من معلومات دقيقة وبالسرية المناسبة حتى تؤدي هذه الإدارات وظائفها بالشكل المناسب.

ومن بين هذه الإدارات، نجد إدارة الموارد البشرية التي تسعى للاستثمار الأمثل في المورد البشري من خلال القيام بعدة أنشطة ووظائف متكاملة فيما بينها بهدف توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية في الوقت والمكان المناسبين والعمل على تطويرها تزامنا مع التطورات الحاصلة. وبالتالي فهي بحاجة دائمة للمعلومات التي توفرها نظم المعلومات حتى تؤدي عملها على أكمل وجه.

و تلعب نظم المعلومات دورا إستراتيجيا مهما في ادارة الموارد البشرية، من خلال العمل على توفير جميع احتياجاتها من المعلومات المناسبة و المساعدة على جمع و ترتيب و تخزين البيانات و المعلومات و استغلالها في أداء أنشطة الإدارات و المؤسسات.

### الإشكالية:

من خلال ما سبق يمكن صياغة التساؤل الرئيسي على النحو التالي:

ما دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لولاية سكيكدة؟  
وتنبثق عن هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- ما درجة استخدام نظم المعلومات في المؤسسة المينائية- سكيكدة؟

- ما مستوى تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية- سكيكدة؟

-هل هناك أثر لنظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية- سكيكدة؟

-هل هناك فروقات في اجابات افراد العينة حول متغيري نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية تعزى الى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي)؟

### الفرضيات:

من خلال التساؤل الرئيسي الذي سيتم طرحه يمكن أن نضع الفرضيات التالية:

#### الفرضية الرئيسية الأولى:

ليس هناك أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية- سكيكدة.  
وتنقسم هذه الفرضية إلى الفرضيات الفرعية وهي:

-ليس هناك أثر للمدخلات على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية- بسكيكدة.

-ليس هناك أثر للعمليات على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية- سكيكدة.

-ليس هناك أثر للمخرجات على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية- بسكيكدة.

-ليس هناك أثر للتغذية العكسية على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية- بسكيكدة.

### الفرضية الرئيسية الثانية:

-ليست هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في اجابات افراد العينة حول متغيري نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية تعزى الى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي).

والتي تنفرع إلى الفرضيات التالية:

- ليست هناك فروقات في اجابات افراد العينة حول متغيري نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية تعزى الى متغير الجنس.

- ليست هناك فروقات في اجابات افراد العينة حول متغيري نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية تعزى الى متغير العمر.

- ليست هناك فروقات في اجابات افراد العينة حول متغيري نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية تعزى الى متغير الخبرة المهنية.

- ليست هناك فروقات في اجابات افراد العينة حول متغيري نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية تعزى الى متغير المستوى التعليمي.

- ليست هناك فروقات في اجابات افراد العينة حول متغيري نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية تعزى الى متغير المستوى الوظيفي.

### مبررات اختيار موضوع الدراسة

- ميولنا الشخصي للمواضيع المتعلقة بنظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية.
- الرغبة في معرفة مدى تأثير نظام المعلومات على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الميزانية لولاية سكيكدة.
- السعي إلى لفت انتباه القائمين على المؤسسة المينائية بسكيكدة إلى نقاط الضعف بها قصد تحسينها والوقوف عند نقاط القوة من أجل تعزيزها.

### أهمية الدراسة:

- توضيح الأهمية المتزايدة لنظم معلومات الموارد البشرية.
- معرفة مدى اكتساب المؤسسة المينائية بسكيكدة لنظم معلومات حديثة.
- كونها تجربة شخصية من أجل الحصول على مستوى الماستر و احتكاك شخصي بالادارة المستضيفة و الوصول لنقاط قوة و ضعف هذا النظام في المؤسسة.

### أهداف الدراسة:

- التعرف على درجة استخدام نظم المعلومات في المؤسسة المينائية- سكيكدة.
- التعرف على مستوى تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية- سكيكدة.
- التعرف على أثر نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية-سكيكدة.
- التعرف على الفروقات في اجابات افراد العينة حول متغيري نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية تعزى الى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي).
- تقديم توصيات من شأنها المساعدة في الاستفادة من نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

### حدود الدراسة:

تمت الدراسة في المؤسسة المينائية لولاية سكيكدة خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2022-2023 وشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في قسم الموارد البشرية بمختلف الأسلاك والرتب.

### منهجية الدراسة:

تم الاعتماد بشكل اساسي على المنهج الوصفي التحليلي، حيث قمنا بجمع المعلومات حول موضوع الدراسة و تحليلها تحليلًا دقيقًا للخروج بنتائج عن الاشكالية العلمية المدروسة في الجانب النظري، و اعتمدنا منهج دراسة الحالة في الدراسة التطبيقية حيث قمنا باسقاط الجانب النظري على المؤسسة المدروسة و ابراز دور نظم المعلومات في ادارة الموارد البشرية لتوضيح العلاقة و ذلك من خلال الاستبانة و جمع المعلومات من الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة.

### صعوبات الدراسة:

- عدم اهتمام الموظفين بالإجابة على الاستبيان.
- قصر مدة إنجاز المذكرة.

### هيكل البحث:

من أجل الإلمام بجميع جوانب الموضوع وتنظيمه والإجابة على الإشكالية المطروحة قسمت الدراسة إلى فصلين، فصل نظري و آخر تطبيقي حيث تضمن الفصل النظري مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات و إدارة الموارد البشرية و العلاقة بينهما من خلال تقسيمه إلى ثلاث مباحث، يعالج المبحث الأول نظم المعلومات و إدارة الموارد البشرية و اهم المفاهيم المتعلقة بهم، بينما خصص المبحث الثاني لمعالجة علاقة نظم المعلومات بإدارة الموارد البشرية من خلال التطرق و التركيز أكثر على نظم معلومات الموارد البشرية، في حين خصص المبحث الثالث للدراسات السابقة و القيمة المضافة ، أما الفصل الثاني فقد خصص للجانب التطبيقي من خلال تقسيمه هو الاخر إلى ثلاث مباحث، يتضمن المبحث الأول منه نظرة حول المؤسسة المينائية بسكيكدة، و مختلف المعلومات المتعلقة بها، أما المبحث الثاني منه فيعالج عرض نتائج الدراسة، أما المبحث الثالث فيدرس إختبار الفرضيات و تفسير النتائج.

# الفصل الأول

## الأدبيات النظرية والتطبيقية

## تمهيد:

كل مؤسسة تملك نظام معلومات بشكل أو بآخر وذلك من أجل التحكم والسيطرة على الكم الهائل من المعلومات الضرورية، لضمان وصولها بالشكل الصحيح والدقيق إلى كافة المستويات الإدارية في الوقت المناسب لاستخدامها في اتخاذ قرارات رشيدة، ويعتبر نظام المعلومات ذو أهمية في المؤسسات الاقتصادية لأنه يسهل اختيار الأهداف والتنسيق بين المهام والوظائف، وأيضا مواجهة التغيرات التي يعرفها محيط المؤسسة في الوقت الراهن والتكيف مع التحولات للاستفادة من الفرص وتجنب الأخطاء.

كما تعد إدارة الموارد البشرية إحدى الإدارات الأساسية والرئيسية في كافة المنظمات، ويكون محور عملها جميع ما يختص بالموارد البشرية، وكل ما يتعلق بها من أمور وظيفية من تخطيط وتحديد الاحتياجات واستقطاب المورد البشري والاهتمام به من تعيينها وحتى انتهاء عملها بالمنظمة.

أصبح من الضروري اعطاء أهمية كبيرة لنظم معلومات الموارد البشرية لما لها من قدرة على تسبير كتلة لا متناهية من المعلومات والبيانات، لذلك تعتبر نظم معلومات الموارد البشرية انعكاسا واضحا لاهتمام المنظمة بالموارد البشري و تنمية استخدامه، و هنا تكمن العلاقة بين نظم المعلومات و ادارة الموارد البشرية.

وبناء على ذلك سيتم في هذا الفصل عرض المفاهيم النظرية والأدبيات التطبيقية لهذه المفاهيم والتي هي موضوع دراستنا (نظم المعلومات وادارة الموارد البشرية)، حيث تم تقسيم الفصل الى ثلاثة مباحث كالآتي:

- المبحث الاول: تطرقنا فيه إلى المفاهيم النظرية لنظم المعلومات وكذلك إدارة الموارد البشرية.

- المبحث الثاني: عرضنا فيه دور نظم المعلومات في ادارة الموارد البشرية.

- المبحث الثالث: خصصناه للأدبيات التطبيقية حيث جمعنا الدراسات السابقة بالإضافة إلى القيمة المضافة للدراسة.

## المبحث الأول: مدخل لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

سيتناول هذا المبحث أهم المفاهيم النظرية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية.

**المطلب الأول: ماهية نظم المعلومات.**

**الفرع الأول: مفهوم وخصائص نظم المعلومات:**

**1/ مفهوم نظم المعلومات:**

إن اختلاف التعاريف المقدمة راجع لاختلاف الخلفية العلمية والعملية لمقدميها ولهذا يمكن تعريف نظام المعلومات من خلال بعض جهات نظر الكتاب والباحثين في هذا المجال.

**تعريف 1:** هو مجموعة من الأفراد والتجهيزات والإجراءات والبرمجيات وقواعد البيانات تعمل يدويا أو ميكانيكيا أو آليا على جمع المعلومات وتخزينها ومعالجتها ومن ثم توصيلها للمستفيد.<sup>1</sup>

**تعريف 2:** عرفه "Robert Reix" بأنه مجموعة من الموارد البشرية، البرمجية، المادية والإجرائية التي تسمح بجمع ومعالجة وتخزين المعلومات في شكل نصوص، وصور، وغيرها داخل المؤسسة.<sup>2</sup>

**تعريف 3:** هو مجموعة من العاملين والإجراءات والموارد التي تقوم بتجميع البيانات ومعالجتها ونقلها لتتحول إلى معلومات مفيدة وإيصالها إلى المستخدمين بالشكل الملائم والوقت المناسب من أجل مساعدتهم في أداء الوظائف المسندة إليهم.<sup>3</sup>

**تعريف 4:** عرفه "William و Lawrence" بأنه ذلك التفاعل بين الأفراد والأجهزة بهدف جمع وتحليل المعلومات، صمم للترويد بالبيانات الروتينية ولمعالجة وتوفير المعلومات للمساعدة في اتخاذ القرار.<sup>4</sup>

من خلال هذه التعاريف السابقة يمكن القول أن نظم المعلومات: هي مجموعة من العناصر البشرية والمادية والبرمجية تعمل معا على تجميع البيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحويلها إلى معلومات في الوقت المناسب وبالتكلفة والكمية المناسبة ليتم توزيعها على المستفيدين في المؤسسة.

**2/ خصائص نظم المعلومات:**

تحتاج المؤسسة إلى المعلومات الضرورية التي تمتاز بالدقة والكمية والوقت والتكلفة الملائمة، ولا يمكن توفير المعلومات بالموصفات المطلوبة إلا من خلال نظام معلومات فعال يتميز بمجموعة من الخصائص هي:<sup>5</sup>

أ- **البساطة:** تظهر بساطة نظام المعلومات من خلال تسهيل إجراءات وسبل الحصول على البيانات ومعالجتها وتوصيل المعلومات إلى المستفيدين ذلك أن أنظمة المعلومات الحديثة التي تستخدم تكنولوجيا المعلومات المعقدة يصعب فهمها وتشغيلها والاستفادة منها من طرف المستخدمين النهائيين لذلك يجب على مصمم النظام أن يبسط ويسهل على المستفيد عملية فهم واستيعاب واستخدام النظام.

<sup>1</sup> سليمان مصطفى الدلاهمة، أساسيات نظم المعلومات المحاسبية وتكنولوجيا المعلومات، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2008، ص 35.

<sup>2</sup> سناء جبيرات، تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص 21.

<sup>3</sup> نواف محمد عباس الرماحي، تصميم نظم المعلومات المحاسبية وتحليلها، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، ص 35.

<sup>4</sup> محمد عباس الرماحي، تصميم نظم المعلومات المحاسبية وتحليلها، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، ص 136.

<sup>5</sup> أمال يوب، نظم المعلومات ودورها في اتخاذ القرارات، دار الكتاب الجامعي، الطبعة الأولى، الإمارات العربية، 2019، ص 55-56.

ب- **المرونة:** تعتبر المرونة في التصميم والقابلية للتغيير عند الضرورة من الصفات الجوهرية والمطلوبة في نظم المعلومات الناجحة، فمن خصائص نظام المعلومات القدرة على التكيف مع التغيرات الحاصلة في الظروف البيئية سواء فيما يتعلق بالتكنولوجيا أو بيئة العمل أو طبيعة المدخلات والقدرة على التكيف للتشغيل في الظروف الاستثنائية دون الحاجة إلى إجراء تغييرات جوهرية شاملة في العمل.

ج- **الموثوقية:** تتجلى في قدرة نظام المعلومات على اكتساب ثقة المستخدم به، والتي تكون من خلال قدرة النظام على تلبية حاجات المستخدم وتقديم معلومات تكون أساسا لاتخاذ قرارات مختلفة.

د- **الاتساقية:** يفترض في نظام المعلومات أن تكون مدخلاته وإجراءات المعالجة فيه ومخرجاته متناسقة مع بعضها مما يفعل من نظام المعلومات ويعتمد هذا التنسيق على تصميم نظام رقابة لمراحل التشغيل المختلفة بما يمكن من اكتشاف الأخطاء وتصحيحها قبل الاستمرار في التشغيل والوصول إلى المخرجات.

هـ- **القبول:** يجب أن يكون نظام المعلومات مقبولا ومرغوبا من طرف المستخدمين لما لهؤلاء الأفراد المستخدمين من دور كبير في تقرير مدى نجاح أو فشل نظام المعلومات. ومما يساعد على تحقيق هذه الخاصية إدماج ومشاركة جميع الأطراف في كل مراحل تصميم نظام المعلومات.

و- **الاقتصادية:** تعتبر خاصية الاقتصادية من الخصائص التي تفرض أن يتميز بها نظام المعلومات، والتي يكون من خلالها تحقيق النظام لأهدافه وبأقل تكلفة ممكنة مقارنة بالعائد المتحقق وبأقل نسبة من النتائج غير المرغوبة ولذلك يجب على مصمم النظم بالتعاون مع محلل النظم المقارنة بين تكاليف إدخال نظام المعلومات الجديد والعائد منه على المستخدم وذلك ضمن قيود البدائل المالية التي يضعها المستخدم، وتستمر عملية المقارنة حتى يتم التوصل لأفضل بديل.

ز- أن يعكس هذا النظام المتغيرات المحيطة في بيئة المؤسسة ويأخذ بعين الاعتبار الأحداث السابقة.

ك- إعداد التقارير بشكل مستمر لمساعدة الإدارة في القيام بوظائف التخطيط والرقابة.

ل- **هدف النظام:** يحدد الهدف الذي يسعى النظام لتحقيقه نقطة البداية في تصميم أي نظام وتحديد الهدف العام للنظام يتبعه تحديد الهدف الفرعي لكل عنصر ويتم تحقيق الهدف العام عن طريق مشاركة كل عناصره.

### الفرع الثاني: مكونات نظم المعلومات

يتكون نظام المعلومات من المكونات الأساسية التالية:<sup>1</sup>

1/ **المدخلات:** وتتمثل في التدفقات الداخلة إلى النظام من مواد خام، بيانات وطاقة، وهذه المدخلات قد تكون تتابعية، أي عبارة عن مخرجات لنظم أخرى سابقة، أو قد تكون احتمالية. ويكون مصدرها إما مصدر داخلي (المؤسسة) أو مصدر خارجي (البيئة المحيطة).

2/ **العمليات:** وهي الأنشطة التي يمارسها النظام على المدخلات من خلال عمليات التجميع والفرز، المعالجة، التخزين، الاسترجاع... الخ وذلك باستخدام العناصر التالية:

أ- **أجهزة الحاسب Hardware:** وتتمثل في وحدة التشغيل المركزية، وحدة الإخراج وإظهار النتائج، وحدات التخزين المساعدة.

ب- **برنامج الحاسب Software:** اللغات، البرامج الجاهزة، البرامج التطبيقية، برامج التحكم والاتصال.

ج- **قاعدة البيانات Data base:** وهي مجموعة البيانات التي يتم تخزينها في وسائل التخزين الدائمة.

<sup>1</sup> - بسود مبارك، بوخني امينة، دور نظم المعلومات في ادارة الموارد البشرية، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية و التدارية و علوم التسيير، جامعة احمد دراية، الجزائر، 2020 ص ص 8-9.

د- إجراءات النظام **System procedure**: وهي مجموعة الأعمال والأوامر التفصيلية والخطوات الواجب اتباعها لتوضيح مراحل التنفيذ.

ه- الأفراد: وهم العاملين القائمين على تشغيل الحاسب وتصميم وتشغيل برامجه وإدارة قاعدة البيانات.

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 إلى تحسين نوعية المخرجات.

### الفرع الثالث: أنواع نظم المعلومات

يمكن تصنيف نظم المعلومات حسب العديد من المعايير، ومن أهمها ما يلي:

#### 1/ أنواع نظم المعلومات حسب المستويات الإدارية:

تشمل المؤسسة أربع مستويات إدارية، تتمثل في كل من المستوى التشغيلي والمعرفي والإداري والاستراتيجي، كما أن كل مستوى يحتوي على نظام معلومات يقوم بمعالجة البيانات لتحقيق الأهداف لكل مستوى و نصله كالآتي: <sup>1</sup>

**1-1 نظم المستوى التشغيلي**: تقوم نظم المعلومات في هذا المستوى على مراقبة عناصر النشاط والتحويلات في المؤسسة وتدعيم المديرين على المستوى الإشرافي والتشغيلي بغرض المتابعة وتقييم الأداء للأنشطة والمعاملات الخاصة بالمؤسسة مثل المبيعات والعملاء والتأمين وتدقيق المواد الخام ومستلزمات الإنتاج، وحركة الأموال من مصروفات وإيرادات، مواعيد الحضور إلى العمل، وتسجيل ساعات العمل لكل فرد، وتنصف هذه الأنشطة بالروتينية والاعتماد على التفاصيل وليس على العموميات.

ويهدف هذا النوع من النظم إلى الإجابة على الأسئلة الروتينية ومتابعة تدفق التحويلات في المؤسسة، ولتقديم إجابة على هذه الأسئلة لا بد من توافر المعلومات الصحيحة والدقيقة وسهولة الوصول إليها.

**1-2 نظم مستوى المعرفة**: يدعم هذا النظام الأفراد الذين يعملون في مجال المعرفة والبيانات في المؤسسة ويمكن لنظم مستوى المعرفة أن تحسن من الإنتاجية في المؤسسة، والغرض منها هو المساعدة على دمج المزيد من المعارف وتحقيق الرقابة على تدفق الأعمال الورقية والمكتبية.

**1-3 نظم المستوى الإداري**: يتم تصميم هذا النظام ليستخدم في عمليات الإدارة على مستوى الإدارة الوسطى مثل: التوجيه والرقابة واتخاذ القرارات، وذلك من خلال مقارنة نتائج الأداء بالخطط والأهداف الموضوعة مسبقاً وذلك للتحقق من أن الأداء يتم وفقاً لما هو مخطط له، ويوفر هذا النظام التقارير الدورية المرتبطة بالتشغيل والأداء.

**1-4 نظم المستوى الاستراتيجي**: تعاون هذه النظم الإدارة العليا في المؤسسة على تحديد ومعالجة القضايا الاستراتيجية طويلة الأجل سواء داخل أو خارج المؤسسة، إن الاهتمام الرئيسي لمثل هذه النظم يتمثل في معاونة وتدعيم الإدارة على تحقيق الموائمة بين التغيرات في البيئة الخارجية وبين إمكانيات وقدرات المؤسسة، وتساعد هذه النظم الإدارة العليا في الإجابة على العديد من الأسئلة الاستراتيجية مثل ما هو مستوى حجم العمالة بالمؤسسة بعد 05 سنوات؟ ما هي اتجاهات التكلفة في الصناعة في الأجل الطويل؟ أي أنواع المنتجات التي يجب إنتاجها وتقديمها للسوق في السنوات الخمس القادمة لدعم المركز التنافسي والربحي للمؤسسة؟

1- أمال يوب، مرجع سبق ذكره، ص 130-132.

## 2/ نظم المعلومات حسب المستوى الوظيفي:

وتتمثل في<sup>1</sup>:

**1-2 نظم المعلومات الانتاجية:** توفر مختلف البيانات والمعلومات الإنتاجية التي تساعد الإدارة في اتخاذ العديد من القرارات المتعلقة بالإنتاج كتنظيم الاحتياجات من الموارد، جدول الإنتاج.... الخ.

**2-2 نظم المعلومات التسويقية:** يقوم بتحليل البيانات التسويقية وتحويلها إلى معلومات لتزويد صناع القرار بها في الوقت المناسب كمعلومات عن السوق، قنوات التوزيع.

**3-2 نظم المعلومات المحاسبية:** هي شبكة من التعليمات والإجراءات المحاسبية، تعمل على توفير معلومات للمستفيدين منها والتي تعبر عن أهم التقارير المالية كالميزانيات، جدول حسابات النتائج... الخ.

**4-2 نظم معلومات التمويل:** تهتم هذه النظم بتوفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات المتعلقة بالأنشطة التمويلية وتحديد المخصصات المالية والرقابة عليها.

**5-2 نظم معلومات الموارد البشرية:** هي شبكة عمل منظمة عناصر التفاعل مع بعضها لا تحتاج معلومات، حيث تقوم بجمع وصيانة البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وتحويلها إلى معلومات على شكل تقارير تساعد أي وظيفة (تمويل، إنتاج، تسويق....) على القيام بمهامها، وكذا اتخاذ القرارات.

### الفرع الرابع: وظائف نظم المعلومات

تتمثل الوظائف التي تقوم بها أنظمة المعلومات فيما يلي<sup>2</sup>:

**1- جمع البيانات:** تعمل أنظمة المعلومات على جمع البيانات التي يتم الحصول عليها من كل مصادرها الداخلية والخارجية ثم تقوم بتحليلها، تحديد واختيار البيانات اللازمة، وتنقيتها لتجنب نوعية البيانات الرديئة.

**2- المعالجة:** تتعرض البيانات التي يتم إدخالها إلى أنظمة المعلومات لمجموعة من العمليات مثل: الفرز والتصنيف والتلخيص، وذلك للحصول على معلومات مناسبة تكون في شكل تقارير، رسائل، نماذج... الخ تساعد متخذ القرار على مواجهة المشاكل التي قد يتعرض لها.

**3- التخزين:** يعد التخزين للبيانات والمعلومات من الوظائف المهمة لنظم المعلومات، حيث يتم التخزين بشكل منظم بالاعتماد على نماذج وترتيبات، لتسهيل الحصول أو الرجوع إليها عند الحاجة، وتتوقف طريقة الحفظ على نوع التكنولوجيا المتاحة أو المكتسبة.

**4- الرقابة:** وتعني الإجراءات والقواعد التي تضمن صحة المدخلات وعمليات المعالجة والمخرجات وذلك للحصول على معلومات دقيقة وصحيحة.

**5- التغذية العكسية:** تهدف إلى تقييم عمل النظم، القيام بعمليات التصحيح في حالة وجود عيوب من خلال إجراء تعديلات على مدخلات النظم، وطرق المعالجة كل ذلك من أجل توفير معلومات تلبي احتياجات المستخدمين.

**6- الاتصال:** يمكن من خلال الاتصال نشر المعلومة إلى الأفراد الذين يحتاجون إليها في الوقت وبالشكل المناسبين، حتى يتسنى لهم أداء وظائفهم أو نشاطاتهم على أكمل وجه، ولا تقتصر وظيفة الاتصال في نظم المعلومات على

<sup>1</sup> - بلاغماس بركة، نظام الموارد البشرية وعلاقته بوظائف إدارة الموارد البشرية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد 9، الجزائر3، ص57.

<sup>2</sup> حبيبة حناش، دور نظم المعلومات في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، وعلوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة، 2010، ص ص 26-27.

مجرد توصيل المعلومات إلى مستخدميها، بل يجب أن يكون الاتصال مزدوجاً في الاتجاهين بين النظم والمستخدم، أو العكس للتأكد من مدى فهم المعلومات المطلوبة، ويأخذ الاتصال أشكالاً عديدة شفوية، سمعية، بصرية وأيضاً على شاشة الحاسوب.

### المطلب الثاني: عموميات حول إدارة الموارد البشرية

#### الفرع الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية

قبل التطرق إلى تعريف إدارة الموارد البشرية يجب تعريف الموارد البشرية أولاً، باعتبارها قوام إدارة الموارد البشرية ومحورها الأساسي فالموارد البشرية تضم كل الأفراد العاملين في المؤسسة، مهما اختلفت وتنوعت مستويات مهاراتهم وأنواع الأعمال التي يقومون بها، فهي تشمل هيئة الإدارة، العاملين في مجالات الإنتاج والعاملين في مجالات الخدمات والمهن.

أما فيما يخص إدارة الموارد البشرية فنخصها بالتعريفات التالية:

**تعريف 1:** يعرفها الأستاذ عبد الباري إبراهيم دره والأستاذ الدكتور زهير نعيم الصباغ بأنها (مجموعة وظائف وأنشطة وبرامج تتعلق بتعريف شؤون الموارد البشرية في المنظمة، وترمي إلى تحقيق أهداف الأفراد والتنظيم والمجتمع، وتشمل هذه الوظائف والأنشطة والبرامج ووضع استراتيجية للموارد البشرية وتحليل الوظائف في التنظيم، وتخطيط الموارد البشرية فيه وتزويده بالموارد البشرية المطلوبة كما ونوعاً، وتقييم أداء العاملين في التنظيم، وتدريبهم وتنميتهم وتحديد رواتبهم وأجورهم ومزاياهم الإضافية وحفزهم وتنشيطهم ومعالجة مشكلاتهم لتنسيق أهدافهم وحاجاتهم وحاجات التنظيم الذي يعملون فيه كل ذلك ضمن سياق تنظيمي ومجتمعي معين.<sup>1</sup>

**تعريف 2:** إدارة الموارد البشرية هي مجموعة الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالجوانب البشرية التي تحتاجها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه، وهي عملية الاهتمام بكل ما يتعلق بالموارد البشرية التي تحتاجها أية منظمة لتحقيق أهدافها، وتشتمل هذه العملية على استقطاب هذه الموارد، والإشراف على استخدامها وصيانتها والحفاظ عليها، وتوجيهها لتحقيق أهداف المنظمة، وتطويرها...<sup>2</sup>

**تعريف 3:** إن إدارة الموارد البشرية في المنظمة الإنسانية ذات مسؤوليات استشارية STAFF وذات مسؤوليات تنفيذية Line تارة أخرى إذ تتضح مسؤولياتها التنفيذية من خلال قيامها بإنجاز المهام والوظائف الإدارية التي تقوم بإنجازها في مجال تحقيقها للأهداف الوظيفية والتنظيمية التي تقوم بأدائها من خلال عمليات التخطيط والتنظيم والتحفيز والرقابة إذ أن جميع العمليات الإدارية لا بد من أن تقوم بأدائها في مجال العمليات التنظيمية التي تسهم في أدائها.<sup>3</sup>

**تعريف 4:** تنطوي إدارة الموارد البشرية على تلك النشاطات المصممة لتوفير القوى العاملة حسب التخصصات المطلوبة في المنشآت وكذلك الكفاءات وتنميتها وتحفيزها بما يمكن للمنظمة من بلوغ أهدافها بكفاءة وفعالية...<sup>4</sup>

وتعرف عموماً إدارة الموارد البشرية على أنها: الإدارة المختصة بكل ما يتعلق بالعنصر البشري في المؤسسات من البحث عن مصادر القوى العاملة البشرية واختيارها ثم تعيينها وتدريبها إلى غاية تحقيق ما يسمى بالتنمية البشرية.

### الفرع الثاني: أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية

#### 1- أهمية إدارة الموارد البشرية

<sup>1</sup> محمد أحمد الخليفة، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار الكتاب الجامعي، الطبعة الأولى، 2020، الإمارات العربية المتحدة، ص 24.

<sup>2</sup> رافد الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص 15.

<sup>3</sup> خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2، عمان، 2009، ص 20.

<sup>4</sup> حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران، 2011، عمان، ص 3.

تظهر أهمية إدارة الموارد البشرية من خلال الدور الذي تؤديه في عدة مجالات ومنها التحليلية والتشخيصية والإبداعية، إذ تتجسد تلك الجوانب المهمة فيما يأتي:<sup>1</sup>

- تنفيذ الإستراتيجية وتخصيص موارد المؤسسة والعمليات الإنتاجية، فضلا عن المسؤوليات التي يتمتع بها الأفراد والخاصة بأداء المؤسسة وثقافتها التي تجعل الابتكار مسألة فعالة.

- كذلك تظهر أهميتها من خلال وظيفتها التي تنجزها في المؤسسات، التي تهدف إلى الاستخدام الأمثل والأكثر فاعلية في إنجاز الأهداف التنظيمية والفردية.

- تبلور أهميتها من خلال قدرتها على المبادرة والاضطلاع بالدور الريادي في التحليل البيئي فيما يتعلق بمعلومات الموارد البشرية كما ونوعا على وفق طبيعة الأعمال ومتطلباتها.

- تظهر أهميتها من خلال الأدوار الإبداعية التي تقوم بها والمتمثلة في وضع الاستراتيجيات الغير مخطط لها مسبقا من قبل الإدارة.

## 2- أهداف إدارة الموارد البشرية

تهدف إدارة الموارد البشرية بالدرجة الأولى إلى تزويد المنظمة بموارد بشرية فعالة وتطوير العاملين تطويرا مستمرا يلبي رغباتهم وحاجاتهم، ويحقق أهداف واحتياجات المنظمة وينبثق عن هذا الهدف العديد من الأهداف نوردها فيما يلي:<sup>2</sup>

**2-1 الأهداف الاجتماعية:** تسعى هذه الأهداف إلى تحقيق أهداف المجتمع وتطلعاته، وذلك عن طريق استخدام الأفراد وتوظيفهم للقيام بالمهام المختلفة وفقا لتخصصاتهم وخبراتهم وكفاياتهم، وبما يتيح الفرصة للمجتمع للتطور والنمو في كل نشاطاته، وإدارة الموارد البشرية غالبا ما تستجيب لبعض المحددات الاجتماعية في هذا المجال كالنشريات والقوانين الخاصة بالعمل والعمال.

**2-2 الأهداف التنظيمية:** بما أن إدارة الموارد البشرية تمثل نظاما في المنظمة، وتعتبر جزء من النظام الأشمل فإنها تؤدي وظائفها بشكل مترابط مع الأجزاء الأخرى أو الأنشطة الأخرى للمنظمة، وتتبلور الأهداف التنظيمية لإدارة الموارد البشرية من خلال وظائفها التنفيذية والاستشارية.

**2-3 الأهداف الوظيفية:** تتحقق هذه الأهداف من خلال قيام إدارة الموارد البشرية بوظائفها التخصصية المتعلقة بالعاملين في جميع أجزاء المنظمة ووفقا لحاجاتهم، وإتاحة لهم فرص التقدم والتطور.

**2-4 الأهداف الإنسانية:** تتمثل هذه الأهداف في مساعدة العاملين على إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم، على اعتبار أنهم هدف العملية الإنتاجية والعنصر الأساسي والمهم من عنصر الإنتاج.

## الفرع الثالث: وظائف إدارة الموارد البشرية

لإدارة الموارد البشرية مجموعة من الوظائف وصنفت الوظائف الرئيسية والإدارية والتنظيمية كالآتي:<sup>3</sup>

### 1- الوظائف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية:

أ- تحليل العمل: تعني هذه الوظيفة بالتعرف على الأنشطة والمهام المكونة للوظيفة.

ب- خريط القوى العاملة: تعني بتحديد احتياجات المنظمة من القوى العاملة.

ج- الاستقطاب والاختيار والتعيين: تهتم هذه الوظيفة بالبحث عن العاملين المناسبين لتوظيفهم.

<sup>1</sup> - خولة زياني، أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2020، ص 68.

<sup>2</sup> - رافدة الحريري، مرجع سبق ذكره، ص ص 24-25.

<sup>3</sup> - محمد أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 24.

د- تصميم هيكل الأجور: تهتم هذه الوظيفة بتحديد الأهمية النسبية للوظيفة وتحديد أجرها.

ه- تصميم أنظمة الحوافز: تهتم بمنح مقابل عادل للأداء المتميز.

و- تصميم أنظمة مزايا وخدمات العاملين: وهي مزايا عينية مثل المعاشات والتأمينات الاجتماعية والصحية وقد تكون مالية ورياضية وقانونية.

ز- تقييم الأداء: تقوم المنظمات بتقييم أداء عاملها بغرض التعرف على الكفاءة العامة لهم وكذلك أوجه القصور في الأداء.

ك- التدريب: تمارس المنظمات أنشطة التدريب بغرض رفع كفاءة العاملين.

ل- تخطيط المسار الوظيفي: تهتم هذه الوظيفة بتحركات العاملين مثل النقل والترقية.

## 2- الوظائف الإدارية لإدارة الموارد البشرية:

أ- وظيفة التخطيط: يعتبر التخطيط ذلك العمل الإداري والمستند على أسس علمية ومعلومات موضوعية، والهادف إلى تكوين قوة عمل قادرة على الوفاء بمتطلبات أعمال معينة في تنظيم محدد، وراغبة في أداء تلك الأعمال وعلى أساس مستقر ومستمر نسبياً، أي هو التفكير في المستقبل وإعداد السياسات والخطط التي تتضمن مصادر الحصول على الموارد وكيفية جلبها وطرق وأساليب استثمار هذه الموارد بفعالية كبيرة و تكاليف أقل.

ب- وظيفة التنظيم: يعتبر التنظيم الوظيفة المكتملة للتخطيط، حيث يتم تحويل كل ما خطط له إلى واقع عملي قابل للتنفيذ، فالتنظيم يعمل على ترجمة الخطة إلى أنشطة تعمل على تحقيق الأهداف الموضوعية للتنفيذ، وتشمل توزيع المسؤوليات، تكوين الأقسام، والإدارات وما إلى ذلك.

ج- وظيفة التوجيه: التوجيه هو الوظيفة التي تعمل على تفعيل نشاط المؤسسة وتتميز بأنها وظيفة مركبة تضم العديد من الأنشطة الذهنية التي تتعلق بشكل رئيسي بالتعامل مع المورد البشري.

د- وظيفة الرقابة: الرقابة هي عملية ديناميكية ومستمرة تقوم على متابعة الأداء وتعديل الأنشطة التنظيمية بما يتفق مع إنجاز الأهداف، وتشمل الرقابة بالنسبة لإدارة الموارد البشرية وضع المعايير الرقابية واتخاذ القرارات التصحيحية في حال وجود انحرافات في الأداء الفعلي للموارد البشرية.

## 3- الوظائف التنظيمية لإدارة الموارد البشرية:

أ- التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية: تهتم بإحداث التغييرات اللازمة في أهداف وسياسات إدارة الموارد البشرية لتناسب التغييرات في بيئة الأعمال.

ب- نظم المعلومات وبحوث الموارد البشرية: تحتاج كل منظمة إلى نظام متكامل للنماذج والمعلومات والمستندات كما تحتاج إلى نظام للبحوث الخاصة بتوفير معلومات أساسية عن مشاكل العاملين داخل المنظمة.

ج- الهيكل التنظيمي للموارد البشرية: وتهتم هذه الوظيفة بمكانة إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي للمنظمة.

## 4- الوظائف المساعدة لإدارة الموارد البشرية:

لإدارة الموارد البشرية مجموعة من الوظائف المساعدة هي:<sup>1</sup>

أ- العلاقة مع النقابات: تهتم بتنظيم العلاقة مع التنظيمات العمالية.

ب- أمن وسلامة العاملين: تهتم بإجراءات الحفاظ على سلامة العاملين.

1 - أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، 2007، مصر، ص 35.

ج ساعات وجداول العمل: تهتم بتحديد ساعات العمل والإجازات والراحة.

المبحث الثاني: العلاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية.

إن نجاح أي مؤسسة يعتمد بشكل كبير على المورد البشري الذي أصبح الركن الأساسي لأي مؤسسة، إذ أصبح من الضروري إعطاء أهمية كبيرة لنظم المعلومات وخاصة نظم معلومات الموارد البشرية لما لها قدرة على تسيير كتلة لا متناهية من المعلومات والبيانات. لذلك تعتبر نظم معلومات الموارد البشرية انعكاسا واضحا لاهتمام المنظمة بالمورد البشري وتنمية استخدامه، وهنا تكمن العلاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية.

المطلب الأول: مدخل لنظام معلومات الموارد البشرية

الفرع الأول: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية.

**تعريف 01:** عرفها الباحث «nikkel» بأنها: هو النظام الذي يعمل على مواكبة التغيرات السريعة الحاملة في إدارة الموارد البشرية وحالات التعقيد الحاصلة فيها، وتستخدم هذه الأنظمة لإنجاز وظائف ومهام تتعلق بجمع البيانات ومعالجتها و تخزين المعلومات واسترجاعها وذلك لاستخدامها بشكل يؤثر في صنع القرارات الإدارية التي تقع ضمن مجال الموارد البشرية<sup>1</sup>.

**تعريف 02:** يقصد بنظام معلومات الموارد البشرية النظام المتضمن معلومات حول الموارد البشرية في المنظمة يمكن الاستفادة منها في صناعة القرارات المختلفة بالموارد البشرية كالتدريب و التطوير و التحفيز و الترقية و التنقلات... الخ<sup>2</sup>.

**تعريف 03:** إن نظام معلومات الموارد البشرية مجموعة من المكونات التي تعمل بصورة منظمة و متفاعلة لجمع و معالجة و تخزين البيانات المرتبطة بالموارد البشرية، بهدف توفير معلومات تساعد المؤسسة في إتخاذ القرارات المتعلقة بهم بغية رفع كفاءة و فعالية الافراد و الوظائف و المؤسسة ككل<sup>3</sup>.

ومما سبق يمكن القول بأن نظم معلومات الموارد البشرية هو نظام فرعي في نظم المعلومات الإدارية ذو جانبيين تشغيلي وتحليلي، يتكون من مجموعة من الأساليب والألات والمعدات التي يتعامل معها العنصر البشري للحصول على معلومات تتعلق من جهة بالمورد البشري ومن جهة أخرى بالمهارات المطلوبة والعمل على تطويرها، وذلك بهدف تحسين أداء الفرد، كما يستخدم هذا النظام في جميع المستويات التنظيمية المختلفة لمساعدة مسيري الموارد البشرية لإنجاز مهامهم.

1- سناء جبيرات، تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015، ص79.

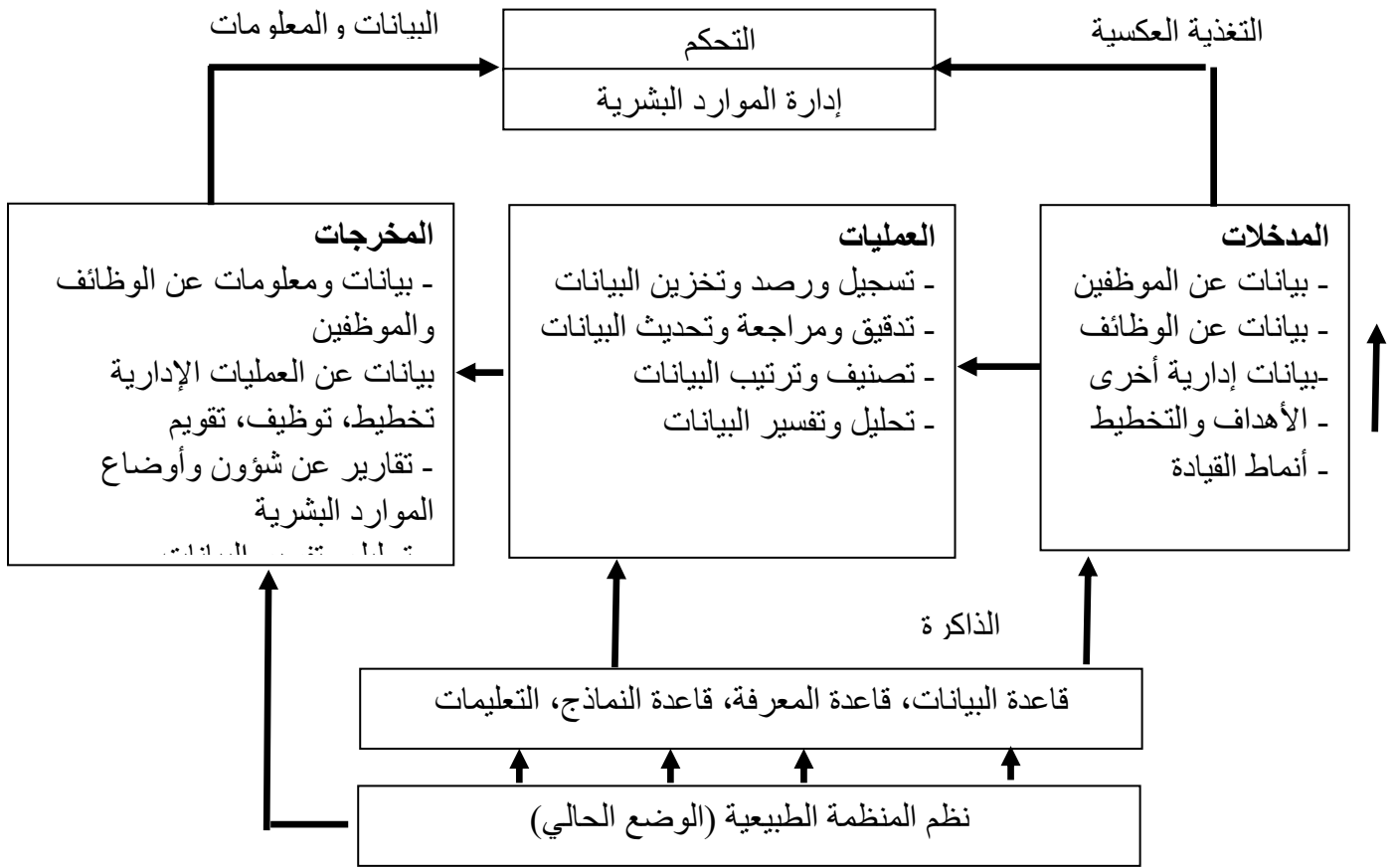
2- منيرة لعور، مريم حد مسعود، دور نظم معلومات الموارد البشرية في إتخاذ القرار-دراسة حالة المديرية العملية لإتصالات الجزائر فرع جيجل-، مذكرة ماستر في علوم التسيير، جامعة محمد بن الصديق بن يحي جيجل، 2017، ص 27.

3- صورية زاوي، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تسيير الموارد البشرية -دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة- أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016، ص 46.

يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من عناصر أساسية تتمثل في المدخلات العمليات، المخرجات، التغذية العكسية، الذاكرة، التحكم.

والشكل التالي يوضح العناصر المكونة لنظام معلومات الموارد البشرية.

الشكل رقم (1): مكونات نظام معلومات الموارد البشرية.



المصدر: علي أحمد صالح الزعبي، أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء ادارة الموارد البشرية في فنادق الدرجة الأولى في الاردن، مذكرة ماجستير في ادارة الاعمال، جامعة آل البيت، الاردن، 2004، ص 62.

### المطلب الثاني: تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية

لنظام معلومات الموارد البشرية تطبيقات في الكثير من نشاطات المنظمة وهذه التطبيقات المهمة هي<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> - علي برهان محمد و أيمن عصمت طه، نظم المعلومات الإدارية وأثرها على إدارة الموارد البشرية في المديرية العامة لتربية محافظة نينوى، مجلة دراسات تربوية، العدد 52، 2020، ص 28.

**1- التخطيط للموارد البشرية:** وهي مجموعة من العمليات والأنشطة والإجراءات التي تحدد حاجة المنظمة من الموارد البشرية وتسهم في ضمان الحصول على هذه الموارد بالعدد والنوعية الملائمة والمؤهلة لإنجاز العمل في الوقت المناسب وبما يعطي المنظمة ميزة تنافسية.

**2- التوظيف:** يقوم النظام بالاحتفاظ بالمعلومات الخاصة بالمرشحين للوظائف وتحديد المرشح الأنسب للمواقع الوظيفية ليساعد في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

**3- إدارة وتقييم الأداء:** هو تحليل أداء الفرد من أجل الوصول إلى نقاط القوة والضعف والعمل على تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف من أجل تحسين أداء العاملين وتحقيق الأهداف التنظيمية.

**4- التدريب والتطوير المهني:** يتطلب التطوير المهني بناء قاعدة معلومات واسعة تتضمن معلومات عن النشاطات الجارية في المنظمة وعدد العاملين المطلوبين للتدريب وخصائصهم وإلى أي إدارة ينتمون حتى يتسنى وضع حتى برامج التدريب المناسب.

**5- التعويضات:** تتضمن تحديد الرواتب والأجور والمكافآت والحوافز والإعانات والخدمات العامة والاجتماعية المقدمة للعاملين، إذ يساعد نظام التعويضات الإدارة في معرفة المبالغ المدفوعة شهريا وحتى سنويا، لذا فهو ذو أهمية في التخطيط المستقبلي للزيادات في معدلات الدفع كما وانه يساعد الإدارة في تحديد الوظائف التي تكون أجورها أعلى أو أقل من معدلات الدفع في المنظمات المنافسة.

#### المطلب الثالث: فوائد وأهمية نظام المعلومات بالنسبة لإدارة الموارد البشرية

لنظم المعلومات أهمية وفوائد كبيرة بالنسبة لإدارة الموارد البشرية لأي مؤسسة، ويمكن توضيحها بالشكل الآتي<sup>1</sup>:

- دقة وسرعة إنجاز الأعمال والمهام المطلوب تنفيذها من قبل الموظفين.
- التقليل من التكاليف المادية من طرق استخدام أقل للأموال والمهام الورقية.
- رفع مستوى كفاءة المنظمة وزيادة فاعليتها عن طريق تنفيذ المهام بالطريقة الصحيحة، وزيادة القدرة على التنسيق ما بين الأقسام الإدارية المختلفة.
- سهولة ومرونة الاتصالات الأفقية والعمودية بين المستويات الإدارية المختلفة
- الدعم الكبير لصناعة القرارات المهمة والصعبة
- الاحتفاظ بالبيانات والمعلومات التاريخية والحالية المهمة.

#### المطلب الرابع: فاعلية نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية

هناك من العوامل ما يجعل من نظام المعلومات ناجح في إدارة العنصر البشري وهناك ما يحد من هذا النجاح.

#### الفرع الأول: متطلبات نجاح نظم معلومات في إدارة الموارد البشرية

هناك أربعة متطلبات لنجاح نظم معلومات في إدارة الموارد البشرية وهي<sup>2</sup>:

##### 1- المتطلبات الإدارية: وتتمثل في النواحي المتعلقة بالإدارة وأنشطتها المختلفة منها:

- تحديد أهداف 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 المنظمة بأهمية نظام معلومات الموارد البشرية، وتقديم الدعم المادي والمعنوي لذلك.

<sup>1</sup> - علي برهان محمد، أيمن عصمت طه، مرجع سبق ذكره، ص ص 28-29.

<sup>2</sup> - بوزرورة لبندة، قطاف سهيلة، دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة البحوث للدراسات المالية والاقتصادية، العدد4، 2020، ص ص 81-82.

- مشاركة الإدارات الرئيسية في المنظمة مع إدارة الموارد البشرية في إعداد وتصميم النظام.
- مراعاة احتياجات المستفيدين من مخرجات ومعلومات النظام سواء من داخل المنظمة أو خارجها.
- الرقابة والمتابعة المستمرة على كافة عناصر نظام معلومات الموارد البشرية لضمان كفاءة وفاعلية أدائه.

### 2- المتطلبات التكنولوجية: ونذكر منها:

- توفر الأجهزة والآلات والأدوات اللازمة تشغيل النظام بمراعاة إمكانيات واحتياجات المنظمة.
- توفير الأفراد ذوي المهارات والخبرات الفنية اللازمة لتشغيل الأجهزة والآلات والحسابات الآلية أو الاستعانة بمجموعة من الاستشاريين في هذا المجال.
- تصميم نظام متكامل للصيانة والسلامة، وسرية البيانات والمعلومات التي يتعامل معها النظام.
- تكامل البيانات (الملفات والسجلات والوثائق) من أجل استخدامات أكثر فاعلية.

### 3- المتطلبات الاقتصادية: من أهمها:

- توفير وقت كافي لعملية إعداد وتصميم النظام، بما يسهم في إيجاد نظم مبنية على أساس واضح وسليم.
- العمل على تخفيض التكاليف.

الاستخدام الأمثل للأفراد العاملين على تشغيل نظام معلومات الموارد البشرية.

- توفير الجهد المبذول في جميع مراحل عمل نظام معلومات الموارد البشرية، مما يتطلب تدريب العاملين بالنظام لزيادة مهاراتهم في التشغيل واستخراج المعلومات.

### 4- المتطلبات الاجتماعية: ونذكر منها:

- التعاون المستمر بين إدارة الموارد البشرية وكافة الإدارات الأخرى بالمنظمة لضمان الإمداد بالمعلومات لتلك الإدارات والحصول منها على البيانات والحقائق
- توفر روح المساعدة من قبل النظام للمستفيدين منه.
- سهولة استخدام مخرجات النظام مما يتطلب دعم السلوك الإيجابي لدى العاملين النظام والمستفيدين منه.
- الاتصال الجيد بين العاملين في إدارة المواد البشرية.

### الفرع الثاني: العوامل التي تحد من فاعلية نظام معلومات إدارة الموارد البشرية

لقد قام walker بتحديد عشرة عوامل تقف حيلال بناء نظام معلومات الموارد البشرية وذكر انها أخطاء متكررة وليست حديثة وتتمثل فيما يلي<sup>1</sup>

- عدم تحديد أهداف نظم معلومات الموارد البشرية بدقة
- عدم المشاركة الفعالة لإدارة الموارد البشرية في بناء وتصميم نظام المعلومات.
- ضعف الارتباط المتكامل بين النظم الفرعية كنظام معلومات الموارد البشرية.
- وجود تعقيدات وعلاقات متشابكة بالنظام تؤدي لتعدد التقارير.
- عدم وجود التأييد والدعم الكافي من قبل الإدارة العليا.

<sup>1</sup>- بشير بن شريحة، واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، الجزائرية، المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية، العدد02، جوان 2016، جامعة ورقلة، ص185.

- الاعتماد على اللجان لتصميم النظام ومتابعته.
- استخدام تكنولوجيا معقدة، يصعب في كثير من الأحيان على موظفي إدارة الموارد البشرية استخدامها وتشغيلها.
- التهاون في عملية الرقابة قبل وأثناء وبناء وتصميم نظام معلومات الوارد البشرية.
- مقاومة العمال لإدخال نظام معلومات الموارد البشرية.
- عدم دراسة تكلفة البرامج المساعدة المستخدمة بدقة وعناية.

### المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

في هذا المبحث سنقوم في القسم الأول منه، بعرض مختلف الدراسات التي سبق و أن تطرقت لموضوع دراستنا، تم سنقوم في القسم الثاني منه بالتعقيب على هذه الدراسات مع مقارنة نتائج دراستنا بنتائجها، والخروج في اخر المطاف بالقيمة المضافة التي جاءت بها دراستنا.

### المطلب الاول: الدراسات السابقة

#### الفرع الاول: الدراسات باللغة العربية

**1- دراسة (بن يحي، 2011):** بعنوان: "دور نظام المعلومات في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية، دراسة حالة المؤسسة نفضال فرع الغاز المميع (gpl)". هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة نظام المعلومات في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية. وقد توصلت لمجموعة من النتائج أهمها: تحفظ المؤسسة في اعتماد نظام المعلومات الإلكترونية، وأن نظام المعلومات بديرية إدارة الموارد البشرية بفرع (gpl) نظام مفتوح يحتاج الاهتمام أكثر من خلال التطوير والدعم لأجل تفعيله ومن تم تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية.

**2- دراسة (زواوي، 2016):** بعنوان: "أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تسير الموارد البشرية دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات ولاية بسكرة". هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على تسير الموارد البشرية وذلك من خلال دراسة مدى ارتباط فعالية نظام المعلومات الموارد البشرية مع البعد الاول وهو اتخاذ قرارات وظائف ادارة الموارد البشرية والبعد الثاني المتمثل في اتخاذ قرارات في التوجيهات الحديثة لتسيير الموارد البشرية، وتمثلت عينتها في عينة عشوائية واستخدمت أداة الاستبيان والمقابلة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي، وتوصلت الباحثة إلى عدة نتائج أهمها: أن مستوى فعالية نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة متوسط، وأنها أثرت متوسط لمستوى نظام معلومات الموارد البشرية على اتخاذ القرارات المتعلقة بوظائف إدارة الموارد البشرية بسبب عدم اهتمام المؤسسات المدروسة بدرجة كبيرة بوظائف تسيير الموارد البشرية من جهة، وكذا الفعالية المتوسطة للنظام من جهة أخرى.

**3- دراسة (صياد، 2018):** بعنوان: "أنظمة المعلومات وتأثيرها على تنافسية المؤسسة الجزائرية". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة أنظمة المعلومات في المؤسسة الجزائرية وبيان أثرها على التنافسية، استعمل الباحث فيها المنهج الوصفي التحليلي لتوضيح الإطار المفاهيمي وقوائم الاستقصاء في جمع البيانات والبرامج الإحصائية (SPSS) لتحليل البيانات إحصائياً، وقد شمل مجتمع الدراسة 5 مفردات و التي تمثل في مؤسسات اقتصادية تتوزع على عدة نشاطات اقتصادية في ولاية وهران حيث استخدم الباحث أسلوب العينة الإحصائية و استخدم نوع العينة العشوائية لصعوبة استخدام أسلوب الحصر الشامل و قدر حجم العينة ب 5 مفردات، و توصلت الدراسة إلى أن المعلومة أضحت موردا هاما في حياة المنظمة تفيد في تنمية البدائل والاختيار و تمكن من معرفة الوضعية المالية بصورة صادقة و واضحة، وأن مكانة نظام المعلومات بالمنظمة لم تصل بعد إلى مستواها الحقيقي في بعض المؤسسات.

**4- دراسة (بوزرزور و قطاف، 2020):** بعنوان: "دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة". هدفت هذه الدراسة إلى إرساء المفاهيم الأساسية المتعلقة بنظام المعلومات ومساهمة هذه النظم في إدارة الموارد

البشرية، وقد توصلت لعدة نتائج أهمها: إن المعلومات تلعب دورا هاما في سلوك الأفراد و المؤسسات، فهي المصدر الحيوي الذي يستطيع بواسطته القيام بوظائفه التفاعلية، وأن إدارة الموارد البشرية تنجز انشطتها ومهامها العديدة بشكل يحقق للمؤسسة ميزة تنافسية لابد أن يهيئ لها نظم معلومات بشرية فاعلة تتجسد فيها الدقة و السرعة و الشمولية و الموضوعية و التوقيت السريع.

5- دراسة (بسود و بوخني، 2020): بعنوان: "دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة جامعة أدرار". هدفت الدراسة إلى إبراز مدى مساهمة أنظمة المعلومات في الرفع من كفاءة القرارات المتخذة، واستخدمت الاستبيان في جمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من بينها: أن جامعة أدرار تستخدم برامج لانتيمز بالحدثة المرغوبة، وأنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى 0,05 بين نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بجامعة أدرار.

6- دراسة (حسين، 2020): بعنوان: "دور نظم المعلومات في ادارة الموارد البشرية". هدفت الدراسة الى ابراز دور نظم المعلومات في ادارة الموارد البشرية بجامعة بسكرة. وقد تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة وفق المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع 45 استمارة واسترجاع 32 استمارة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: هناك دور لنظم المعلومات في ادارة الموارد البشرية (التدريب، تقييم العاملين، الاستقطاب و الاختيار) بجامعة محمد خيضر بسكرة.

الفرع الثاني: الدراسات السابقة الأجنبية:

دراسة Amina Mahharrar:

La mise en place d'un système d'information formalisé dans les entreprises algériennes, Mémoire de magistère en science de gestion, Université Abou Bekr Belkaid, Telemcen, Algeria, 2013.

- إشكالية الدراسة:

كيف يمكن الانتقال من نظام معلومات غير رسمي إلى نظام معلومات رسمي.

- هدف الدراسة:

تهدف إلى إظهار أهمية ومكانة نظام المعلومات في المؤسسة الجزائرية من خلال الدور الذي يلعبه في تحقيق أهدافها وخصوصا نظام المعلومات الرسمي، نظرا للتطور البيئي التكنولوجي وظهور الانترنت والتجارة الالكترونية.

- نتائج الدراسة:

من أهم النتائج المتوصل إليها في الدراسة هي:

- نظام المعلومات الخاص بالمؤسسة يتفرع إلى عدة أنظمة فرعية تساعد على ممارسة النشاط عن طريق عمليات التخزين والمعالجة.

- استخدام نظام المعلومات مهم للغاية في المؤسسة لأنه كل شيء أصبح محسوبا.

- عدم تطبيق نظم المعلومات بفعالية في المؤسسات الجزائرية وذلك بسبب انخفاض الموارد البشرية.

دراسة Maria Chiara Benfatto:

**Human resource information systems and the performance of the human resource function**

- Libera universita degli studi social "guidocarli", Roma

حيث هدفت هذه الأطروحة لتقديم مراجعة شاملة لأدبيات أنظمة معلومات الموارد البشرية تم إجراء بحث مكثف لمعرفة الفوائد في إدخال نظام معلومات الموارد البشرية وتم الوصول لمجموعة من النتائج أهمها:

- يمكن للكفاءات التي تم إنشاؤها بواسطة التكنولوجيا أن تسمح لإدارة الموارد البشرية بالتركيز على القضايا الإستراتيجية.
- قاعدة معارف الموارد البشرية يجمع بين مفاهيم الخدمة الذاتية والأنظمة الذكية، حيث تضع هذه الأنظمة جميع التفاصيل في متناول موظفي مركز الاتصال أو الموظفين أنفسهم.
- يتم تخصيص المعلومات وفقا لقواعد أهلية الشركة والبيانات الديمغرافية حول الفرد في نظام معلومات الموارد البشرية والمعلومات الموجودة في قاعدة المعرفة.

**\* دراسة: Human resources information systems, gerardinedesentis mis currentassessment 2001**

- في هذه الدراسة تم وصف الوضع الحالي لنظم معلومات الموارد البشرية كمحاولة لدعم وتحسين وضع المنظمة وتتلخص نتائج الدراسة في ما يلي:
- 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، وذلك لأن المدير الكفاء يحتاج أن يكون متخصصا في وظيفة الموارد البشرية.

**المطلب الثاني: القيمة المضافة**

- في ضوء ما قمنا به من استعراض للدراسات السابقة، فقد لمسنا أن مفهوم نظم المعلومات يمثل مجالا واسعا تم الاهتمام به في الآونة الأخيرة من قبل الباحثين في الموارد البشرية والإدارة وهذا قياسا بالكم الهائل لهذه الدراسات.
- وقد لاحظنا أن هنالك تشابه كبير بين دراستنا هذه والدراسات التي قمنا باستعراضها سواء من حيث الأهداف أو الأدوات المستعملة فيها خاصة دراسة (بن يحيى، 2011).
- إلا أن دراستنا هذه تختلف عن الدراسات السابقة في المجالين الزمني والمكاني لتطبيقها، بالإضافة إلى أنها الأولى من نوعها في المؤسسة المينائية- بسكيكدة من حيث طبيعة الموضوع المعالج، واستفادت الطالبتين من هذه الدراسات في تكوين الخلفية النظرية للبحث ووضع خطة العمل.

## 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 دوراً هاماً في المؤسسة من خلال أداء المهام بأسرع صورة وأقل تكلفة مثل تقليل التكاليف من خلال استعمال أجهزة الحواسيب، من خلال استفادة كل من المؤسسة والعملاء من التكنولوجيا والمعلومات، فيمكن للمؤسسة جعل عملائها أكثر قرباً وارتباطاً 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 والمرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من المورد البشري وتنمية قدراته ورفع كفاءته من أجل تحقيق أهداف الفرد والمجتمع والمنظمة وتقوم بالعديد من الوظائف الشخصية للموارد البشرية الاختيار والتعيين تقييم أداء العاملين، 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.

وسنحاول في الفصل الموالي إسقاط ما تم تناوله في الجانب النظري على واقع المؤسسة المينائية بسكيكدة.

# الفصل الثاني الدراسة الميدانية

## تمهيد:

بعد التعرف على مختلف المداخل النظرية لمتغيري الدراسة نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية في الفصل النظري سنعرض في هذا الفصل الجانب التطبيقي ليتم ما تمت دراسته نظريا على المؤسسة المينائية لولاية سكيكدة حيث سنحاول من خلال دراستنا هذه الأبعاد على إدارة الموارد البشرية.

ويتناول هذا الفصل منهجية الدراسة ويبين مجتمعها وعينتها وأيضا عرض لأداة الدراسة وقياس صدقها وثباتها بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة في المعالجة الإحصائية للبيانات وأخيرا اختبار الفرضيات ومناقشة نتائجها.

وعليه فقد هيكلنا ما جاء في هذا الفصل من الدراسة على الشكل التالي:

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

### المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

في هذا المبحث سنحاول إعطاء لمحة تاريخية عن المؤسسة المينائية لولاية سكيكدة نشأتها عدد الموظفين بها. سلامها هيكلها التنظيمي بالإضافة إلى التطرق للإطار المنهجي للدراسة من خلال تبيان مجتمع الدراسة وعينتها مع تفصيل لأداة الدراسة وعرض مختلف الأساليب المستعملة في الدراسة التطبيقية

#### المطلب الأول: طريقة الدراسة الميدانية.

في هذا المطلب سنقوم بتوضيح الطريقة المنتهجة في الدراسة من خلال إعطاء لمحة عن المؤسسة المينائية بولاية سكيكدة وكذا إطارها المنهجي.

#### الفرع الأول: تقديم المؤسسة المينائية سكيكدة

يتم تقديم المؤسسة المينائية سكيكدة على النحو التالي:<sup>1</sup>

1- **تعريف المؤسسة المينائية سكيكدة:** هي عبارة عن مؤسسة اقتصادية عمومية وليدة المرسوم 284/28 المؤرخ في 1982/08/14 و هي من أهم المؤسسات المينائية الوطنية وذلك في إطار إعادة تنظيم وتسيير قطاع الموانئ.

من أجل تنمية الاقتصاد المبرمجة في إطار المخطط الوطني الهادف إلى زيادة حركة المبادلات التجارية في أحسن الظروف الاقتصادية أسندت لهذه المؤسسة مهام كانت على عاتق الوحدة المنحلة وهذه الوحدات هي إعادة الهيكلة ساعدت على إنشاء المؤسسة الميناء لولاية سكيكدة.

- الديوان الوطني للموانئ(ONP)؛
- الشركة الوطنية للشحن والتفريغ(SONAMA)؛
- الشركة الوطنية الجزائرية للملاحة(CNAN)؛

وتعتبر المؤسسة المينائية لسكيكدة شركة مساهمة ذات رأس مال قدره تسعة مليار دج و هي فرع من مجموعة SERPORT المملوكة لجميع الأسهم.

#### 2- نظرة مختصرة على الميناء

النشاط الأساسي: مهام المؤسسة المينائية هي:

- تسيير استغلال الآلات و المنشآت المينائية.
- مزاولة عمليات السحب، القيادة و الإرشاد.
- مزاولة عمليات التحميل، النقل و التفريغ.
- مزاولة عمليات الشرطة و الأمن.
- إجراء أشغال الصيانة، التهيئة و تحديث البنية العلوية للميناء.

#### 3- الكفاءة الإقليمية

تحتوي المؤسسة المينائية لسكيكدة على مجال عمومي مينائي يشمل ثروة منقولة تقع في ميناءان تجاريان و ثلاث موانئ صيد.

- الميناء المختلط لسكيكدة، ميناء تجاري للمسافرين و للهيدروكربون.
- الميناء الجديد، ميناء مختص في الهيدروكربون.
- موانئ سطورة، المرسى و القل مختصة في صيد السمك.

#### 4- أهدافها:

1 - وثائق رسمية خاصة بالمؤسسة.

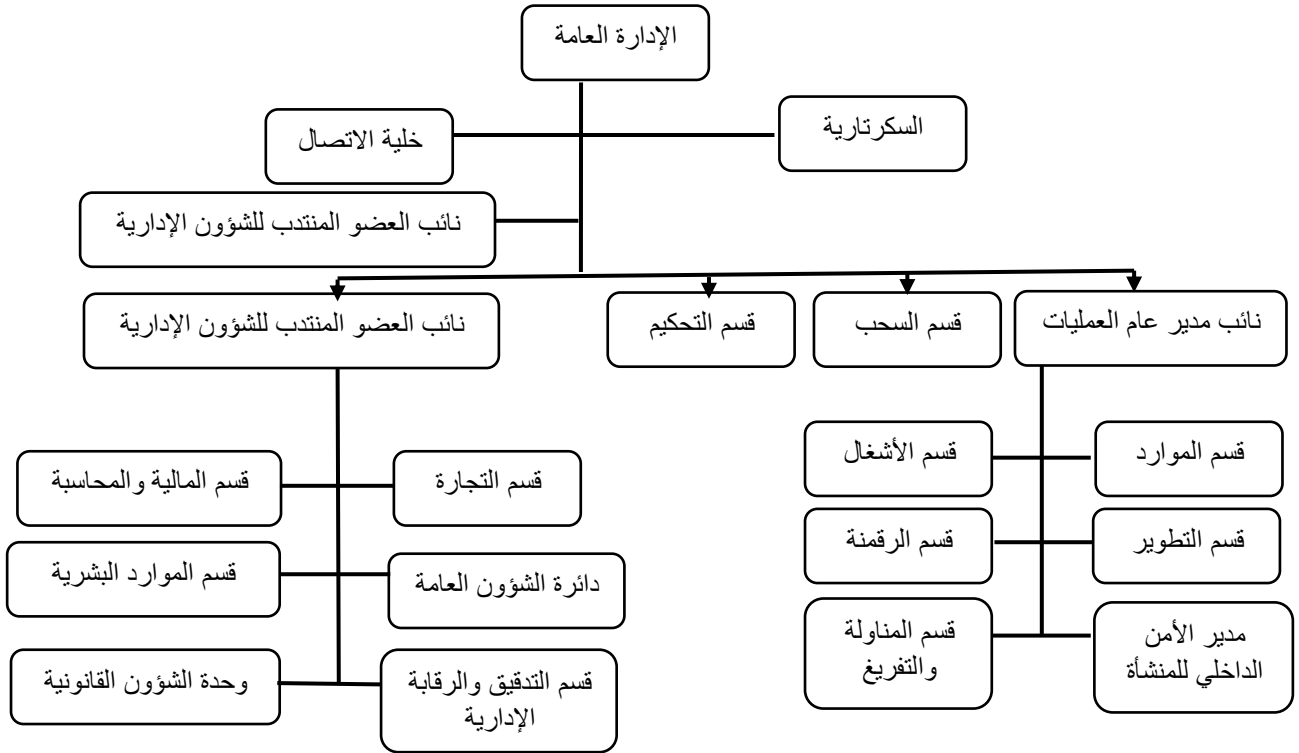
تسعى المؤسسة المينائية جاهدة لتحقيق عدة أهداف أهمها:

- الرفع من تنمية الاقتصاد الوطني والسعي إلى تحقيق أرباح.
- احتلال مكانة هامة في ميدان النشاط الميداني خاصة في ظل اقتصاد السوق.
- تقديم الخدمات في أحسن الظروف وبأحسن التكاليف.
- المساهمة في الاستثمارات الوطنية.
- تطوير حصة السوق بتحسين نوعية الخدمة وإقامة علاقات شراكة وتعاون مع أكبر المؤسسات المينائية في العالم.
- تنويع الخدمات وتحسين النوعية.
- تحسين صورة المؤسسة لدى الزبائن.
- العمل على تحديث الإمكانيات وتطوير الوسائل.

المؤسسة المينائية سكيكدة

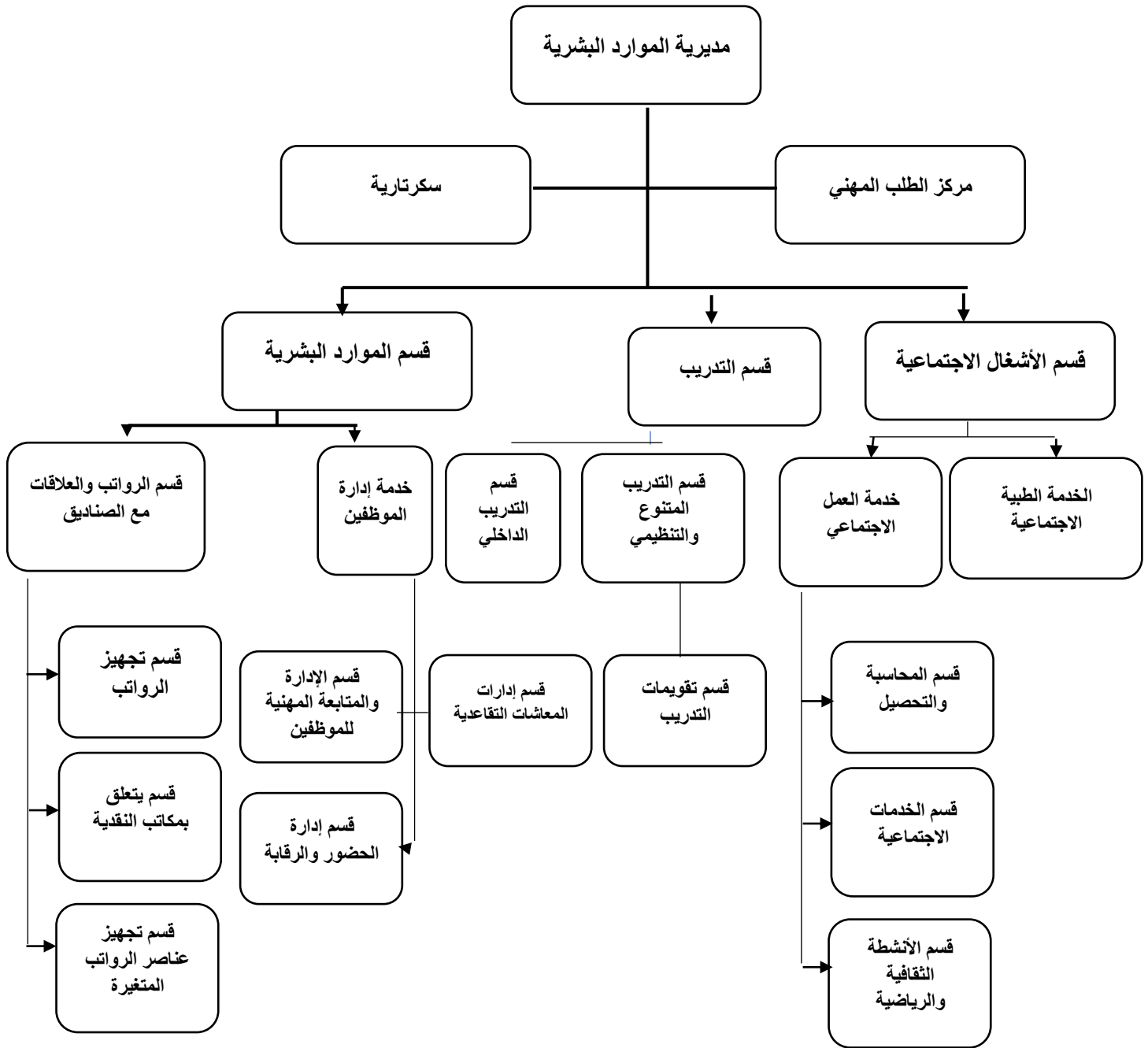
### 5- الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

الشكل رقم 02: الهيكل التنظيمي للمؤسسة المينائية سكيكدة



المصدر: وثائق رسمية للإدارة العامة بتاريخ 2019/03/26.

الشكل رقم 03: الهيكل التنظيمي لقسم الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة



المصدر: وثيقة رسمية للإدارة العامة بتاريخ 2019/03/26.

## الفرع الثاني: الإطار المنهجي للدراسة التطبيقية.

### 1-منهجية الدراسة:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسيا يتم من خلاله إنجاز الجانب التطبيقي من الدراسة وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بالموضوع وبالتالي الأهداف التي تسعى إليها.

وعليه فقد استخدمت الطالبة المنهج الوصفي التحليلي الذي حاولت من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها وتحديد طبيعة العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها كذا الآثار التي تحدثها.

وقد استخدمنا مصدرا أساسيان للمعلومات:

**مصادر أولية:** حيث قمنا بجمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة أداة الدراسة والتي صممت خصيصا لهذا الغرض وقد اعتمدت الطالبة على المنهج التحليلي لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة.

**مصادر ثانوية:** حيث اعتمدنا في جمع المعلومات في جمع المعلومات والبيانات ومعالجة الإطار النظري للدراسة على الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة والبحث والمطالعة في مواقع الأنترنت.

**2- مجتمع وعينة الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في مجموع العاملين بالمؤسسة المينائية بسكيكدة البالغ عددهم 2032 ، وقد تم اختيار عينة قصدية من 35 من الموظفين المتواجدين في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لولاية سكيكدة، حيث تم توزيع (35) استمارة منهتم استرداد (33) استمارة صالحة للتحليل وهذا ما يمثل حجم العينة.

### المطلب الثاني: أدوات الدراسة

يستخدم الباحثون مجموعة من الأدوات والأساليب لجمع البيانات واكتشاف الظواهر وفهمها، وطبيعة الموضوع تفرض على الباحث جمع البيانات بالأداة المناسبة له وفي هذا المطلب سنقوم بتفصيل أداة الدراسة وهي الاستبانة مع عرض الأساليب الإحصائية المستعملة في تسجيلها.

#### أولا: أداة الدراسة

بالنسبة لدراستنا هذه اعتمدنا على الاستمارة كأداة لجمع المعطيات والتي تعتبر الأداة الأكثر استعمالا والمناسبة للموضوع محل الدراسة فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف وبعض الأساتذة المحكمين من أجل تعديلها حتى استقرت على شكلها النهائي التالي

**المحور الأول:** تعلق بالبيانات الديمغرافية المتعلقة بعينة الدراسة وهي (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي).

**المحور الثاني:** خاص بالمتغير المستقل (نظم المعلومات) ويحتوي على (04) أبعاد فكانت مجموع عبارات المحور (19) عبارة.

**المحور الثالث:** خاص بالمتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) والتي تضم (15) عبارة وعليه فكان مجموع عبارات الاستبيان ككل (34) عبارة.

#### ثانيا: الأساليب الإحصائية المستعملة

تم تفرغ وتحليل الاستبيان من خلال برنامج spss v21 الإحصائي، وقم تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التوزيع التكراري والنسب المئوية للإجابات؛
  - المتوسط الحسابي لتحديد مستوى المتغيرات؛
  - الانحراف المعياري لمعرفة مدى تشتت القيم حول أوساطها الحسابية؛
  - معامل الارتباط بيرسون من اجل اختبار الصدق البنائي لأداة العينة، والذي يقوم على دراسة العلاقة بين متغيرين؛
  - اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان؛
  - الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لاختبار الفرضيات؛
  - اختبار T Test للعينات المستقلة لمعرفة الفروقات التي تعزى الى خاصية الجنس؛
  - اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) وذلك لمعرفة الفروقات التي تعزى الى بقية المتغيرات الشخصية.
- وقد تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي كالتالي:

**الجدول رقم (01): يوضح أوزان الاستجابات حسب مقياس ليكارت الخماسي**

التقييم	المتوسط المرجح	الرقم	العبرة
منخفض جدا	[1.80 – 1]	1	غير موافق بشدة
منخفض	[2.60 – 1.80]	2	غير موافق
متوسط	[3.40 – 2.60]	3	محايد
مرتفع	[4.20 – 3.40]	4	موافق
مرتفع جدا	[5 – 4.20]	5	موافق بشدة

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss.

حيث تم تحديد طول خلايا مقياس ليكارت للتدرج الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) من خلال:  
**المدى** = اكبر قيمة لفئات الإجابة- اصغر قيمة لفئات الإجابة أي (4=5-1). ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية: **المدى/عدد الفئات أي 5/4=0.80**، وبعد ذلك إضافة هذه القيمة الى المقياس وهي واحد وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية.

**المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة**

**أولاً: صدق أداة الدراسة**

يقصد بصدق أداة الدراسة أن العبارات تقيس بالفعل ما وضعت لقياسه، وقد تم التأكد من ذلك كالتالي:

**1- الصدق الظاهري:**

تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين تألفت من أساتذة متخصصين في الموضوع محل الدراسة، وكان لأرائهم دور كبير في تطوير الاستبيان، حيث قمنا بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم.

2- صدق الاتساق الداخلي:

أ- قياس صدق الاتساق الداخلي لمحور نظام المعلومات

- المدخلات (البيانات)

الجدول رقم (02): معامل الارتباط بيرسون لعبارات بعد المدخلات (البيانات) مع البعد ككل

المدخلات (البيانات)		
العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
01	0.805**	0.000
02	0.876**	0.000
03	0.890**	0.000
04	0.733**	0.000
05	0.444**	0.010
** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss v21.

من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات المدخلات (البيانات) كانت لديها علاقة ارتباط موجبة بينها وبين البعد الذي تنتمي إليه، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه يمكن القول أن العبارات ذات اتساق داخلي.

- العمليات

الجدول رقم (03): معامل الارتباط بيرسون لعبارات العمليات مع البعد ككل

العمليات		
العبارة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
06	0.717**	0.000
07	0.821**	0.000
08	0.778**	0.000
09	0.860**	0.000
10	0.785**	0.000
** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss v21.

من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات العمليات كانت لديها علاقة ارتباط موجبة بينها وبين البعد الذي تنتمي إليه، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه يمكن القول أن العبارات ذات اتساق داخلي.

- المخرجات (المعلومات)

الجدول رقم (04): معامل الارتباط بيرسون لعبارات المخرجات (المعلومات) مع المحور ككل

المخرجات (المعلومات)		
العبرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
11	0.856**	0.000
12	0.717**	0.000
13	0.792**	0.000
14	0.818**	0.000
15	0.773**	0.000
** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss v21. من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات المخرجات (المعلومات) كانت لديها علاقة ارتباط موجبة بينها وبين المحور الذي تنتمي إليه، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه يمكن القول أن العبارات ذات اتساق داخلي.

- التغذية العكسية

الجدول رقم (05): معامل الارتباط بيرسون لعبارات بعد التغذية العكسية مع البعد ككل

التغذية العكسية		
العبرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
16	0.760**	0.000
17	0.756**	0.000
18	0.666**	0.000
19	0.751**	0.000
** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss v21. من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات التغذية العكسية كانت لديها علاقة ارتباط موجبة بينها وبين المحور الذي تنتمي إليه، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه يمكن القول أن العبارات ذات اتساق داخلي.

- قياس صدق الاتساق الداخلي لمحور إدارة الموارد البشرية

الجدول رقم (06): معامل الارتباط بيرسون لعبارات إدارة الموارد البشرية مع المحور ككل

إدارة الموارد البشرية		
العبرة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
01	0.444**	0.010
02	0.541**	0.001
03	0.767**	0.000
04	0.662**	0.000
05	0.562**	0.001

0.000	0.639**	06
0.006	0.465**	07
0.000	0.764**	08
0.001	0.553**	09
0.000	0.581**	10
0.000	0.618**	11
0.000	0.646**	12
0.000	0.785**	13
0.000	0.705**	14
0.000	0.671**	15
<b>** : الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01</b>		

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss v21. من خلال الجدول يتبين أن جميع عبارات إدارة الموارد البشرية كانت لديها علاقة ارتباط موجبة بينها وبين البعد الذي تنتمي إليه، كما أن جميع العبارات كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01، وعليه يمكن القول أن العبارات ذات اتساق داخلي.

### 3- صدق المحك

وهو ما يساوي رياضيا الجذر التربيعي لمعامل الثبات والنسبة المقبولة لصدقه 70% أو ما يزيد وسيتم التطرق إليه بعد حساب معامل الثبات.

### ثانيا: ثبات أداة الدراسة

#### الجدول رقم (07): صدق وثبات أداة الدراسة

المحاور	العبارات	معامل كرومباخ	ألفا	صدق المحك
المدخلات (البيانات)	1 - 5	0.816		0.903
العمليات	1 - 5	0.847		0.920
المخرجات (المعلومات)	1 - 5	0.835		0.913
التغذية العكسية	1 - 4	0.711		0.843
نظام المعلومات	1 - 19	0.899		0.948
إدارة الموارد البشرية	1 - 15	0.887		0.941
الإجمالي	1 - 34	0.926		0.962

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن قيم معامل الثبات للمحاور أكبر من 60%، وكذا قيم صدق المحك وهي أكبر من 70%، حيث بلغ معامل الثبات الإجمالي 0.926 ومعامل الصدق الإجمالي 0.962، وهذه القيم مقبولة وتدل على ثبات وصدق أداة الدراسة.

### المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الدراسة

#### المطلب الأول: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة

##### 1- توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

#### الجدول رقم (08): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	20	60.6
أنثى	13	39.4
المجموع	33	100

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .  
 نجد من خلال الجدول أن ما نسبته 60.6% من أفراد العينة في المؤسسة المينائية هم ذكور، تليها فئة الإناث بنسبة 39.4%، وهذا راجع الى طبيعة عمل المؤسسة ومكان تواجدها.

**2- توزيع عينة الدراسة حسب العمر**  
**الجدول رقم (09): توزيع عينة الدراسة حسب العمر**

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	5	15.2
من 30 – 39 سنة	12	36.4
من 40 الى 49 سنة	10	30.3
50 سنة فأكثر	6	18.2
المجموع	33	100

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .  
 نجد من خلال الجدول أن ما نسبته 36.4% من أفراد العينة في المؤسسة محل الدراسة ذوي فئة عمرية من 30 الى 39 سنة، تليها الفئة من 40 الى 49 سنة بنسبة 30.3%، ثم تأتي فئة 50 سنة فأكثر وأقل من 30 سنة بنسبة 18.2% على التوالي، وهذا ما يبين أن أغلبية أفراد العينة يملكون أقدمية في مجال العمل.

**2- توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية**  
**الجدول رقم (10): توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية**

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	6	18.2
من 5 – 9 سنوات	10	30.3
من 10 – 14 سنة	2	6.1
من 15 سنة فأكثر	15	45.5
المجموع	33	100

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .  
 نجد من خلال الجدول أن 45.5% من أفراد العينة في المؤسسة المينائية بلغت عدد سنوات خبرتهم من 15 سنة فأكثر، تليها فئة من 5 الى 9 سنوات بنسبة 30.3%، ثم تأتي نسبة 18.2% و 6.1% للأفراد ذوي خبرة لأقل من 5 سنوات ومن 10 الى 14 سنة على التوالي، وهذا ما يبين الخبرة الكبيرة لأفراد العينة في مجال عملهم.

**4- توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي**  
**الجدول رقم (11): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي**

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي أو أقل	8	24.2
مهني	2	6.1
جامعي	22	66.7
دراسات عليا	1	3
المجموع	33	100

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v21.

نجد من خلال الجدول أن ما نسبته 66.7% من أفراد العينة في ذوي مستوى تعليمي جامعي، وما نسبته 24.2% ذوي مستوى ثانوي، يليها مستوى تقني سامي والمستويات الأخرى بنسبة 6.1% و3% على التوالي، وهذا ما يدل على أن أفراد العينة من الفئة المثقفة.

**5- توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي**  
**الجدول رقم (12): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي**

المستوى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
إطار	24	72.7
عون تنفيذ	7	21.2
عون تحكم	2	6.1
المجموع	33	100

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v21.

نجد من خلال الجدول أن ما نسبته 72.7% من أفراد العينة إطارات، ثم يليها أعوان التنفيذ وأعوان التحكم بنسبة 21.2% و6.1% على التوالي، وهذا ما يوضح تعدد المستويات الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة.

**المطلب الثاني: الوصف الإحصائي لمحاور الدراسة**

**1- استجابات أفراد العينة حول محور نظام المعلومات**

**أ- المدخلات (البيانات)**

**الجدول رقم (13): استجابات أفراد العينة لفقرات المدخلات (البيانات)**

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	التقييم
1- يتم الاعتماد على مصادر متنوعة (داخلية وخارجية) في جمع البيانات	3.54	1.120	70.8	5	مرتفع
2- يتم التركيز على جمع البيانات الدقيقة والصحيحة للحصول على معلومات دقيقة	3.84	0.870	76.8	4	مرتفع
3- يتم الحصول على البيانات من مصادر موثوقة	3.87	0.927	77.4	3	مرتفع
4- تعتمد أنظمة المعلومات بالمؤسسة على تقنيات متطورة في الحصول على البيانات كأجهزة الحاسوب وشبكات الاتصال	4.06	0.788	81.2	2	مرتفع
5- تتناسب وسائل إدخال البيانات المتواجدة مع متطلبات عمل النظام	4.12	0.415	82.4	1	مرتفع
<b>المدخلات (البيانات)</b>	3.89	0.650	77.8	-	مرتفع

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v21 .

يبين الجدول أعلاه استجابات أفراد العينة على فقرات المدخلات (البيانات)، والتي تراوحت أوزانها النسبية بين (70.8% - 82.4%) بدرجات كلها مرتفعة.

حيث كانت أعلى فقرة في هذا المجال، الفقرة (5) بمتوسط حسابي قدره 4.12 وانحراف معياري 0.415، وبوزن نسبي (82.4%) وهي درجة مرتفعة، نستنتج من ذلك أن وسائل إدخال البيانات المتواجدة تتناسب مع متطلبات عمل النظام.

وكانت أدنى الفقرات في هذا المجال، الفقرة (1) بمتوسط حسابي قدره 3.54 وانحراف معياري 1.120، وبوزن نسبي (70.8%) وهي درجة مرتفعة، نستنتج من ذلك أنه يتم الاعتماد على مصادر متنوعة (داخلية وخارجية) في جمع البيانات.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي قدر ب 3.89 وانحراف معياري 0.650 وبوزن نسبي (77.8%) وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على المدخلات (البيانات) بالمؤسسة المينائية بسكيكدة.

**ب- العمليات**

**الجدول رقم (14): استجابات أفراد العينة لفقرات العمليات**

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	التقييم
1- يتم ترتيب وتصنيف البيانات في مجاميع من أجل التحليل بشكل صحيح	4.06	0.496	81.2	5	مرتفع
2- يتسم نظام المعلومات بالقدرة العالية على معالجة البيانات للحصول على المعلومات	4.09	0.458	81.8	3	مرتفع
3- يتم استخدام أجهزة الحاسوب وملحقاتها في عملية تحليل البيانات للحصول على المعلومات	4.09	0.522	81.8	4	مرتفع
4- تجرى عمليات التحديث على المعلومات المخزنة بالنظام بشكل مستمر	4.18	0.527	83.6	1	مرتفع
5- يتميز نظام المعلومات بقدرته على استرجاع المعلومات المخزنة في قاعدة المعلومات عند الحاجة إليها	4.18	0.635	83.6	2	مرتفع
<b>العمليات</b>	4.12	0.418	82.4	-	مرتفع

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

يبين الجدول أعلاه استجابات أفراد العينة على فقرات العمليات، والتي تراوحت أوزانها النسبية بين (81.2% - 83.6%) بدرجات كلها مرتفعة.

حيث كانت أعلى فقرة في هذا المجال، الفقرة (4) و(5) بمتوسط حسابي قدره 4.18 وانحراف معياري 0.527 و0.635، وبوزن نسبي (83.6%) وهي درجة مرتفعة، نستنتج من ذلك أن عمليات التحديث على المعلومات المخزنة بالنظام تجرى بشكل مستمر، كما يتميز نظام المعلومات بقدرته على استرجاع المعلومات المخزنة في قاعدة المعلومات عند الحاجة إليها.

وكانت أدنى الفقرات في هذا المجال، الفقرة (1) بمتوسط حسابي قدره 4.06 وانحراف معياري 0.496، وبوزن نسبي (81.2%) وهي درجة مرتفعة، نستنتج من ذلك أنه يتم ترتيب وتصنيف البيانات في مجاميع من أجل التحليل بشكل صحيح.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي قدر ب 4.12 وانحراف معياري 0.416 وبوزن نسبي (82.4%) وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على العمليات بالمؤسسة المينائية بسكيكدة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة.

ج- المخرجات (المعلومات)  
الجدول رقم (15): استجابات أفراد العينة لفقرات المخرجات (المعلومات)

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	التقييم
1- تتصف المعلومات المتاحة من نظام المعلومات بمستوى عالي من الجودة	4.03	0.466	80.6	3	مرتفع
2- تتصف المعلومات المتاحة من نظام المعلومات بمستوى عالي من الدقة	4.06	0.428	81.2	2	مرتفع
3- تتسم المعلومات المتاحة من نظام المعلومات بمستوى عالي من الوضوح	4.03	0.466	80.6	4	مرتفع
4- تعبر المعلومات المتوفرة عن الواقع الفعلي	4.15	0.565	83	1	مرتفع
5- تتسم عملية استرجاع المعلومات بالسهولة عند الحاجة إليها	3.90	0.723	78	5	مرتفع
المخرجات (المعلومات)	4.03	0.419	80.6	-	مرتفع

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v21. يبين الجدول أعلاه استجابات أفراد العينة على فقرات المخرجات (المعلومات)، والتي تراوحت أوزانها النسبية بين (78% - 83%) بدرجات كلها مرتفعة. حيث كانت أعلى فقرة في هذا المجال، الفقرة (4) بمتوسط حسابي قدره 4.15 وانحراف معياري 0.565، وبوزن نسبي (83%) وهي درجة مرتفعة، نستنتج من ذلك أن المعلومات المتوفرة تعبر عن الواقع الفعلي. وكانت أدنى الفقرات في هذا المجال، الفقرة (5) بمتوسط حسابي قدره 3.90 وانحراف معياري 0.723، وبوزن نسبي (78%) وهي درجة مرتفعة، نستنتج من ذلك أن عملية استرجاع المعلومات تتسم بالسهولة عند الحاجة إليها. بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي قدر ب 4.03 وانحراف معياري 0.419 وبوزن نسبي (80.6%) وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على المخرجات (المعلومات) بالمؤسسة المينائية بسكيدة.

د- التغذية العكسية  
الجدول رقم (16): استجابات أفراد العينة لفقرات التغذية العكسية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	التقييم
1- يتم مراقبة عملية جمع البيانات والمعالجة والمعلومات الناتجة لتشخيص الأخطاء والانحرافات	3.96	0.739	79.2	3	مرتفع
2- يمتلك نظام المعلومات القدرة على تنفيذ متطلبات التغذية العكسية في حالة مطابقة المخرجات مع المخطط	4.09	0.578	81.8	1	مرتفع
3- يتم اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيح الأخطاء ومعالجة الانحرافات	4.06	0.555	81.2	2	مرتفع
4- يتم استخدام التغذية العكسية لاتخاذ القرارات استنادا الى معلومات جديدة	3.84	0.667	76.8	4	مرتفع
التغذية العكسية	3.99	0.465	79.8	-	مرتفع

**المصدر:** من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v21 .  
 يبين الجدول أعلاه استجابات أفراد العينة على فقرات التغذية العكسية، والتي تراوحت أوزانها النسبية بين (76.8% - 81.8%) بدرجات كلها مرتفعة.  
 حيث كانت أعلى فقرة في هذا المجال، الفقرة (2) بمتوسط حسابي قدره 4.09 وانحراف معياري 0.578، وبوزن نسبي (81.8%) وهي درجة مرتفعة، نستنتج من ذلك أن نظام المعلومات يمتلك القدرة على تنفيذ متطلبات التغذية العكسية في حالة مطابقة المخرجات مع المخطط.  
 وكانت أدنى الفقرات في هذا المجال، الفقرة (4) بمتوسط حسابي قدره 3.84 وانحراف معياري 0.667، وبوزن نسبي (76.8%) وهي درجة مرتفعة، نستنتج من ذلك أنه يتم استخدام التغذية العكسية لاتخاذ القرارات استنادا الى معلومات جديدة.  
 بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي قدر ب 3.99 وانحراف معياري 0.465 وبوزن نسبي (79.8%) وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على التغذية العكسية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة.

**ه- محور نظام المعلومات:**

**الجدول رقم (17): نتائج إجابات أفراد العينة على محاور نظام المعلومات**

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	التقييم
01 المدخلات (البيانات)	3.89	0.650	77.8	4	مرتفع
02 العمليات	4.12	0.418	82.4	1	مرتفع
03 المخرجات (المعلومات)	4.03	0.419	80.6	2	مرتفع
04 التغذية العكسية	3.99	0.465	79.8	3	مرتفع
نظام المعلومات	4.01	0.386	80.2	/	مرتفع

**المصدر:** من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS v21 .  
 يبين الجدول أعلاه استجابات أفراد العينة على أبعاد نظام المعلومات، والتي تراوحت أوزانها النسبية بين (8.77% - 82.4%) بدرجات كلها مرتفعة.  
 حيث كان أعلى بعد في هذا المجال، البعد (2) بمتوسط حسابي قدره 4.12 وانحراف معياري 0.418، وبوزن نسبي (82.4%) وهي درجة مرتفعة، نستنتج من ذلك أن نظام المعلومات يتميز بالقدرة الكبيرة على تحليل البيانات للحصول على المعلومات.  
 وكان أدنى بعد في هذا المجال، البعد (1) بمتوسط حسابي قدره 3.89 وانحراف معياري 0.650، وبوزن نسبي (77.8%) وهي درجة مرتفعة، نستنتج من ذلك أن نظام المعلومات يتطلب وسائل ادخال بيانات تتناسب مع عمله.  
 بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي قدر ب 4.01 وانحراف معياري 0.386 وبوزن نسبي (80.2%) وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على نظام المعلومات بالمؤسسة المينائية بسكيكدة.

**2- استجابات أفراد العينة حول محور إدارة الموارد البشرية**

**الجدول رقم (18): استجابات أفراد العينة لفقرات إدارة الموارد البشرية**

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	التقييم
1- توفر الإدارة برامج تدريب تتناسب مع قدرات جميع العاملين	3.93	0.609	78.6	1	مرتفع
2- تهتم إدارة الموارد البشرية بتدريب الموظفين بشكل يلائم احتياجاتهم الوظيفية	3.84	0.870	76.8	4	مرتفع
3- تراعي الإدارة قدرات ومؤهلات العاملين السابقة قبل	3.87	0.696	77.4	3	مرتفع

اختيارهم للتدريب					
مرتفع	2	78	0.578	3.90	4- تتصف المعلومات الخاصة لتقييم أداء العاملين بالسرية
مرتفع	8	71.4	0.708	3.57	5- يتم تحليل الأداء على أساس معدلات أداء موضوعية
مرتفع	6	72	0.788	3.60	6- يتم مراعاة نتائج تقييم أداء العاملين عند تحديد احتياجاتهم التدريبية
مرتفع	5	73.8	0.809	3.69	7- تهتم الإدارة باستقطاب الكفاءات من العاملين ذوي الخبرة
مرتفع	10	70.8	0.938	3.54	8- تقوم المؤسسة بالتعاون مع الجامعة لاستقطاب المتفوقين
مرتفع	9	71.4	0.830	3.57	9- تقوم المؤسسة بالإعلان عن الوظائف الشاغرة بوسائل الإعلام المختلفة
مرتفع	11	70.8	0.794	3.54	10- يتم توظيف العاملين وفق معايير وقواعد معينة على أساس الخبرة والكفاءة
مرتفع	12	70.2	1.064	3.51	11- تتم عمليات اختيار العاملين بكل شفافية ووضوح
مرتفع	7	72	0.933	3.60	12- يتم اختيار العاملين وفق مواصفات ومعايير شغل الوظيفة
مرتفع	13	70.2	1.003	3.51	13- يتم الإصغاء جيدا لاقتراحات العاملين
متوسط	15	65.4	1.179	3.27	14- تمنح الإدارة الترقية للعاملين بناء على كفاءتهم في العمل
مرتفع	14	68.4	1.090	3.42	15- تضع المؤسسة نظام حوافز عادل ومتكامل
مرتفع	-	72.6	0.545	3.63	إدارة الموارد البشرية

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .  
 يبين الجدول أعلاه استجابات أفراد العينة على فقرات إدارة الموارد البشرية، والتي تراوحت أوزانها النسبية بين (65.4% - 78.6%) بدرجات ما بين المتوسطة والمرتفعة.  
 حيث كانت أعلى فقرة في هذا المجال، الفقرة (1) بمتوسط حسابي قدره 3.93 وانحراف معياري 0.609، وبوزن نسبي (78.6%) وهي درجة مرتفعة، نستنتج من ذلك أن الإدارة توفر برامج تدريب تتناسب مع قدرات جميع العاملين.  
 وكانت أدنى الفقرات في هذا المجال، الفقرة (14) بمتوسط حسابي قدره 3.27 وانحراف معياري 1.179، وبوزن نسبي (65.4%) وهي درجة متوسطة، نستنتج من ذلك أن الإدارة تمنح نوعا ما الترقيات للعاملين بناء على كفاءاتهم في العمل.  
 بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي قدر ب 3.63 وانحراف معياري 0.545 وبوزن نسبي (72.6%) وهذا يعني أن هناك موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الميدانية بسكيدة.

#### المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة و مناقشتها

##### - الفرضية الرئيسية الأولى

" ليس هناك أثر لنظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الميدانية لولاية سكيكدة " .  
 وينبثق من الفرضية الرئيسية الأولى الفرضيات الفرعية التالية:

##### - الفرضية الفرعية الأولى

" ليس هناك أثر للمدخلات على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الميدانية لولاية سكيكدة " .

الجدول رقم (19): نتائج تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار			القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
مستوى الدلالة	T	B	R2	R	مستوى الدلالة	F
0.000	3.945	2.053	0.233	0.483	0.004	9.426
0.004	3.070	0.405				

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

يتضح من خلال البيانات الموجودة في الجدول وجود أثر ذو دلالة احصائية لبعدها المدخلات على إدارة الموارد البشرية، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.483) بمستوى دلالة (0.004)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وقد بلغت قيمة F (9.426) مما يعني وجود علاقة بين المتغيرين، أما قيمة R<sup>2</sup> فقد بلغت (0.233) وهذا يعني أن بعد المدخلات يفسر ويساهم بـ 23.3% من التغيرات التي تحدث في متغير إدارة الموارد البشرية، كما نلاحظ أن قيمة الانحدار B لبعدها المدخلات بلغت (0.405)، وهذا يعني أنه بزيادة وحدة واحدة في المتغيرات المستقلة يؤدي إلى الزيادة في المتغير التابع بقيمة (0.405).

مما سبق نرفض الفرضية العدمية (H<sub>0</sub>) ونقبل الفرضية البديلة (H<sub>1</sub>) التي تنص بأن: " هناك أثر للمدخلات على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لولاية سكيكدة ".  
 - الفرضية الفرعية الثانية  
 " ليس هناك أثر للعمليات على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لولاية سكيكدة ".

**الجدول رقم (20): نتائج تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية**

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار			القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
مستوى الدلالة	T	B	R2	R	مستوى الدلالة	F
0.247	1.180	0.999	0.239	0.489	0.004	9.752
0.004	3.123	0.638				

**المصدر:** من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v21 .

يتضح من خلال البيانات الموجودة في الجدول وجود أثر ذو دلالة احصائية لبعدها العمليات على إدارة الموارد البشرية، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.489) بمستوى دلالة (0.004)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وقد بلغت قيمة F (9.752) مما يعني وجود علاقة بين المتغيرين، أما قيمة R<sup>2</sup> فقد بلغت (0.239) وهذا يعني أن بعد العمليات يفسر ويساهم بـ 23.9% من التغيرات التي تحدث في متغير إدارة الموارد البشرية، كما نلاحظ أن قيمة الانحدار B لبعدها العمليات بلغت (0.638)، وهذا يعني أنه بزيادة وحدة واحدة في المتغيرات المستقلة يؤدي إلى الزيادة في المتغير التابع بقيمة (0.638).

مما سبق نرفض الفرضية العدمية (H<sub>0</sub>) ونقبل الفرضية البديلة (H<sub>1</sub>) التي تنص بأن: " هناك أثر للعمليات على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لولاية سكيكدة ".

- الفرضية الفرعية الثالثة

" ليس هناك أثر للمخرجات على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لولاية سكيكدة ".  
الجدول رقم (21): نتائج تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار			القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
مستوى الدلالة	T	B	R2	R	مستوى الدلالة	F
0.227	1.232	1.011	0.249	0.499	0.003	10.277
0.003	3.206	0.649				

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .  
يتضح من خلال البيانات الموجودة في الجدول وجود أثر ذو دلالة احصائية لبعده المخرجات على إدارة الموارد البشرية، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.499) بمستوى دلالة (0.003)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وقد بلغت قيمة F (10.277) مما يعني وجود علاقة بين المتغيرين، أما قيمة R2 فقد بلغت (0.249) وهذا يعني أن بعد المخرجات يفسر ويساهم ب 24.9% من التغيرات التي تحدث في متغير إدارة الموارد البشرية، كما نلاحظ أن قيمة الانحدار B لبعده المخرجات بلغت (0.649)، وهذا يعني أنه بزيادة وحدة واحدة في المتغيرات المستقلة يؤدي إلى الزيادة في المتغير التابع بقيمة (0.649).

مما سبق نرفض الفرضية العدمية (H<sub>0</sub>) ونقبل الفرضية البديلة (H<sub>1</sub>) التي تنص بأن: " هناك أثر للمخرجات على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لولاية سكيكدة ".

#### - الفرضية الفرعية الرابعة

" ليس هناك أثر للتغذية العكسية على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لولاية سكيكدة ".  
الجدول رقم (22): نتائج تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الرابعة

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار			القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
مستوى الدلالة	T	B	R2	R	مستوى الدلالة	F
0.019	2.476	1.957	0.128	0.358	0.041	4.547
0.041	2.132	0.419				

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

يتضح من خلال البيانات الموجودة في الجدول وجود أثر ذو دلالة احصائية لبعده التغذية العكسية على إدارة الموارد البشرية، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.358) بمستوى دلالة (0.041)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وقد بلغت قيمة F (4.547) مما يعني وجود علاقة بين المتغيرين، أما قيمة R2 فقد بلغت (0.128) وهذا يعني أن بعد التغذية العكسية يفسر ويساهم ب 12.8% من التغيرات التي تحدث في متغير إدارة الموارد البشرية، كما نلاحظ أن قيمة الانحدار B لبعده التغذية العكسية بلغت (0.419)، وهذا يعني أنه بزيادة وحدة واحدة في المتغيرات المستقلة يؤدي إلى الزيادة في المتغير التابع بقيمة (1.957).

مما سبق نرفض الفرضية العدمية (H<sub>0</sub>) ونقبل الفرضية البديلة (H<sub>1</sub>) التي تنص بأن: " هناك أثر للتغذية العكسية على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لولاية سكيكدة ".

بعد ما اختبرنا الفرضيات الفرعية نقوم باختبار الفرضية الرئيسية

الفرضية الرئيسية الأولى

" ليس هناك أثر لنظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لولاية سكيكدة".

الجدول رقم(23): نتائج تحليل الانحدار المتعدد للفرضية الرئيسية الأولى

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
مستوى الدلالة	T	B	الثابت	R <sup>2</sup>	R	مستوى الدلالة	F
0.721	0.361	0.323	الثابت	0.366	0.605	0.010	4.038
0.073	1.862	0.280	المدخلات				
0.832	0.214	0.072	العمليات				
0.156	1.458	0.411	المخرجات				
0.786	0.274	0.066	التغذية العكسية				

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

يتضح من خلال البيانات الموجودة في الجدول أن قيمة معامل الارتباط قد بلغت (0.605) وهو ارتباط طردي قوي بمستوى دلالة (0.010)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، وقد بلغت قيمة F (4.038) مما يعني وجود علاقة بين المتغيرين، أما قيمة R<sup>2</sup> فقد بلغت (0.366) وهذا يعني أن نظام المعلومات يفسر ويساهم ب 36.6% من التغيرات التي تحدث في متغير إدارة الموارد البشرية، وهي قدرة تفسيرية مرتفعة. كما نلاحظ أن قيمة الانحدار B لبعده المدخلات بلغت (0.280)، بعد العمليات (0.072)، بعد المخرجات (0.411)، بعد التغذية العكسية (0.066)، وهذا يعني أنه بزيادة وحدة واحدة في المتغيرات المستقلة يؤدي إلى الزيادة في المتغير التابع بقيمة (0.066)، مما سبق نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة: " هناك أثر لنظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية لولاية سكيكدة".

الفرضية الرئيسية الثانية

" ليست هناك فروقات في اجابات افراد العينة حول متغيري نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية تعزى الى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الخبرة المهنية، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي).

ولاختبار هذه الفرضية سيتم اختبار الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

" ليست هناك فروقات في اجابات افراد العينة حول متغيري نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية تعزى الى متغير الجنس".

الجدول رقم (24): اختبار T لعينتين مستقلتين لتحديد الفروق في إجابات أفراد العينة تعزى الى متغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
نظام المعلومات	ذكر	20	4.01	0.377	0.166	0.872
	أنثى	13	3.99	0.415	0.163	
إدارة الموارد البشرية	ذكر	20	3.50	0.545	-1.756	0.085
	أنثى	13	3.83	0.501	-1.788	

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v21.

يتضح من الجدول رقم (25) أن مستوى الدلالة لمتغير نظام المعلومات يقدر بـ 0.872 مستوى الدلالة لمتغير إدارة الموارد البشرية يقدر بـ 0.085 وهما أقل من مستوى الدلالة المطلوب (0.05)، مما يعني قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة أي ليست هناك فروقات في اجابات افراد العينة حول متغيري نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية تعزى الى متغير الجنس.

**الفرضية الفرعية الثانية:**

" ليست هناك فروقات في اجابات افراد العينة حول متغيري نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية تعزى الى متغير العمر "

**الجدول رقم (25): اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفرضية الفرعية الثانية**

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
نظام المعلومات	بين المجموعات	0.335	3	0.112	0.729	0.543
	داخل المجموعات	4.444	29	0.153		
	المجموع الكلي	4.779	32			
إدارة الموارد البشرية	بين المجموعات	2.408	3	0.803	3.268	0.035
	داخل المجموعات	7.122	29	0.246		
	المجموع الكلي	9.530	32			

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v21

من الجدول أعلاه يتبين أن مستوى المعنوية لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) بالنسبة لمحور نظام المعلومات، وعليه لا توجد فروقات في اجابات افراد العينة حول متغير نظم المعلومات تعزى الى متغير العمر، مما يعني قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة أي أنه ليست هناك فروقات في اجابات افراد العينة حول متغير نظم المعلومات تعزى الى متغير العمر، وأصغر من مستوى الدلالة لمحور إدارة الموارد البشرية، وعليه توجد فروقات في اجابات افراد العينة حول متغير إدارة الموارد البشرية تعزى الى متغير العمر، مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة أي أنه هناك فروقات في اجابات افراد العينة حول متغير إدارة الموارد البشرية تعزى الى متغير العمر.

وهو الأمر الذي يستوجب القيام بأحد اختبارات المقارنة والتي تعرف بالاختبارات البعدية (Post Hoc) بغية تحديد الفئات التي تختلف فيما بينها بالنسبة لمحور إدارة الموارد البشرية. وفيما يلي توضيح ذلك:

**الجدول رقم (26): المقارنات المتعددة (Multiple Comparisons)**

المحاور	الفرق المتوسطات بين	أقل من 30 سنة	من 30 - 39 سنة	من 40 - 49 سنة	50 سنة فأكثر
إدارة الموارد البشرية	أقل من 30 سنة		*, -71111	*, -77333	-, 42222
	من 30 - 39 سنة	*, 71111		-, 06222	, 28889
	من 40 - 49 سنة	*, 77333	, 06222		, 35111
	50 سنة فأكثر	, 42222	-, 28889	-, 35111	

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v21.

من الجدول أعلاه يتبين ظهور فروق ذات دلالة معنوية بمستوى دلالة 0.05 بين متوسطات الفئات العمرية التالية: (أقل من 30 سنة - من 30 الى 39 سنة) و(أقل من 30 سنة - من 40 الى 49 سنة) بالنسبة لمحور إدارة الموارد البشرية والبال عليه علامة \* على فروق المتوسطات. أما قيمة sig كانت (0.012) و(0.008) على

التوالي وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، في حين أن الاختلاف في باقي الفئات العمرية كان غير معنوي وهذا ما توضحه قيمة sig والتي كانت أكبر من 0.05. ويتضح أن الفروقات كانت لصالح الفئات العمرية الأعلى، أي أنه كلما زادت أعمار أفراد العينة كلما زادت درجة موافقتهم على متغير إدارة الموارد البشرية.

**الفرضية الفرعية الثالثة:**

" ليست هناك فروقات في اجابات افراد العينة حول متغيري نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية تعزى الى متغير الخبرة المهنية "

**الجدول رقم (27): اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة**

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
نظام المعلومات	بين المجموعات	0.150	3	0.050	0.313	0.816
	داخل المجموعات	4.629	29	0.160		
	المجموع الكلي	4.779	32			
إدارة الموارد البشرية	بين المجموعات	0.428	3	0.143	0.455	0.716
	داخل المجموعات	9.101	29	0.314		
	المجموع الكلي	9.530	32			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

من الجدول أعلاه يتبين أن مستوى المعنوية لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) بالنسبة لمحور نظام المعلومات، وأكبر من مستوى الدلالة لمحور إدارة الموارد البشرية، كما أن مستوى المعنوية لاختبار تحليل التباين الأحادي للمحاور مجتمعة أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يعني قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة التي تنص على أنه ليست هناك فروقات في اجابات افراد العينة حول متغيري نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية تعزى الى متغير الخبرة المهنية.

**الفرضية الفرعية الرابعة:**

" ليست هناك فروقات في اجابات افراد العينة حول متغيري نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية تعزى الى متغير المستوى التعليمي "

**الجدول رقم (28): اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة**

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
نظام المعلومات	بين المجموعات	0.538	3	0.179	1.226	0.318
	داخل المجموعات	4.241	29	0.146		
	المجموع الكلي	4.779	32			
إدارة الموارد البشرية	بين المجموعات	0.548	3	0.183	0.590	0.626
	داخل المجموعات	8.981	29	0.310		
	المجموع الكلي	9.530	32			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v21

من الجدول أعلاه يتبين أن مستوى المعنوية لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) بالنسبة لمحور نظام المعلومات، وأكبر من مستوى الدلالة لمحور إدارة الموارد البشرية، كما أن مستوى المعنوية لاختبار تحليل التباين الأحادي للمحاور مجتمعة أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يعني قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة التي تنص على أنه ليست هناك فروقات في اجابات افراد العينة حول متغيري نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية تعزى الى متغير المستوى التعليمي.

**الفرضية الفرعية الخامسة:**

" ليست هناك فروقات في اجابات افراد العينة حول متغيري نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية تعزى الى متغير المستوى الوظيفي " .

**الجدول رقم (29): اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة**

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
نظام المعلومات	بين المجموعات	0.254	2	0.127	0.842	0.441
	داخل المجموعات	4.525	30	0.151		
	المجموع الكلي	4.779	32			
إدارة الموارد البشرية	بين المجموعات	0.502	2	0.251	0.834	0.444
	داخل المجموعات	9.028	30	0.301		
	المجموع الكلي	9.530	32			

**المصدر:** من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss v21 .

من الجدول أعلاه يتبين أن مستوى المعنوية لاختبار تحليل التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) بالنسبة لمحور نظام المعلومات، وأكبر من مستوى الدلالة لمحور إدارة الموارد البشرية، مما يعني قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة التي تنص على أنها ليست هناك فروقات في اجابات افراد العينة حول متغيري نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية تعزى الى متغير المستوى الوظيفي.

**مناقشة نتائج الدراسة:**

بعد اجراء الدراسة الميدانية و بناءا على تحليلنا للاستبيان بالطرق الاحصائية المتوفرة ببرنامج SPSS توصلنا للنتائج التي نسعى الى تغييرها و تحليلها و تحليل مخرجات الدراسة و التي نبرزها كالتالي:

**اولا: مناقشة نتائج تحليل البيانات الشخصية و الوظيفية**

من خلال تحليل البيانات الشخصية و الوظيفة لأفراد العينة نجد ان الفئة المعنية بالدراسة اغلبهم ذكور مستواهم التعليمي جامعي، اعمارهم تتراوح بين 40 الى 49 سنة و ذلك راجع لاعتماد المؤسسة على سياسة توظيف طاقات مؤهلة تمتلك القدرات العلمية، وجدنا ان لديهم من 15 فأكثر خبرة مما يمكنهم من المساهمة في تحقيق الكفاءة و الفعالية في ادائهم لان خبرتهم تعد كافية في ادارة اعمالهم لدى يتم استشارتهم في اتخاذ الاجراءات المناسبة و القرارات الرشيدة.

**ثانيا: مناقشة تحليل فقرات الاستبيان**

**1- مناقشة نتائج تحليل فقرات نظم المعلومات**

تبين ان المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الاول المتمثلة في نظم المعلومات بابعاده الاربعة تتراوح من 4.09 الى 4.18 و هو اكبر من المتوسط الحسابي المعياري و البالغ (03)، و بانحراف معياري تتراوح من 0.415 الى 0.578 و هذا مايبين ان هناك درجة موافقة عالية من طرف افراد عينة

الدراسة، مما يدل على ان المؤسسة محل الدراسة تهتم و تحرص على استخدام نظم المعلومات بشكل مستمر.

## 2- مناقشة تحليل فقرات ادارة الموارد البشرية

تبين ان المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثاني المتمثل في ادارة الموارد البشرية تراوح من 3.51 الى 3.90 و هو اكبر من المتوسط الحسابي المعياري و البالغ (03)، و بانحراف معياري تراوح من 0.545 الى 1.79 و هذا مايبين ان هناك درجة موافقة مرتفعة من طرف افراد عينة الدراسة مما يدل على ان المؤسسة محل الدراسة تهتم و تحرص على ادارة الموارد البشرية.

### ثالثا: مناقشة نتائج تحليل اختبار الفرضيات

#### 1- مناقشة نتيجة الفرضية الفرعية الاولى

توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين استخدام مدخلات نظم المعلومات و ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة.

يمكن تبرير ذلك و تفسير قيمة و اتجاه العلاقة بين المتغيرين من خلال ما يلي:

بالنظر الى قيمة معامل الارتباط بيرسون  $r$  اد بلغ (0.483) عند مستوى معنوية sig (0.000) هي اقل من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05) و تشير قيمة  $r$  الى ان قوة الارتباط بين المتغيرات متوسط و هو موجب و يدل ذلك ان الاتجاه العلاقة بين المتغيرين طردية، اي ان نظم المعلومات من حيث استخدام المدخلات له علاقة ارتباطية ايجابية في ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة، و بلغ معامل التحديد 0.233، اي كلما زادت مستويات الدراسة بنسبة (23.3%) و العكس صحيح، اما النسبة المتبقية (76.7%) فتعزى الى اسباب اخرى، و هذه النتيجة منطقية من حيث الاتجاه و النسبة كون ادارة الموارد البشرية تتحكم فيها متغيرات عديدة، و هذا بناء على ماترقنا له في الجانب النظري للدراسة.

#### 2- مناقشة نتيجة الفرضية الثانية

توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين استخدام عمليات نظم المعلومات و ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة.

يمكن تبرير ذلك و تفسير قيمة و اتجاه العلاقة بين المتغيرين من خلال ما يلي:

بالنظر الى قيمة معامل الارتباط بيرسون  $r$  اد بلغ (0.489) عند مستوى معنوية sig (0.247) هي اقل من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05) و تشير قيمة  $r$  الى ان ضعف الارتباط بين المتغيرات متوسط و هو موجب و يدل ذلك ان الاتجاه العلاقة بين المتغيرين طردية، اي ان نظم المعلومات من حيث استخدام المدخلات له علاقة ارتباطية ايجابية في ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة، و بلغ معامل التحديد 0.239، اي كلما زادت مستويات العمليات بنسبة (23.9%) يتبعه زيادة في ادارة الموارد البشرية العكس صحيح، اما النسبة المتبقية (76.1%) فتعزى الى اسباب اخرى، و هذه النتيجة منطقية من حيث الاتجاه و النسبة كون ادارة الموارد البشرية تتحكم فيها متغيرات عديدة، و هذا بناء على ماترقنا له في الجانب النظري للدراسة.

#### 3- مناقشة نتيجة الفرضيات الثالثة

توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين استخدام مخرجات نظم المعلومات و ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة.

يمكن تبرير ذلك و تفسير قيمة و اتجاه العلاقة بين المتغيرين من خلال ما يلي:

بالنظر الى قيمة معامل الارتباط بيرسون  $r$  اد بلغ (0.499) عند مستوى معنوية sig (0.227) هي اقل من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05) و تشير قيمة  $r$  الى ان ضعف الارتباط بين المتغيرات متوسط و هو موجب و يدل ذلك ان الاتجاه العلاقة بين المتغيرين طردية، اي ان نظم المعلومات من حيث استخدام المدخلات له علاقة ارتباطية ايجابية في ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة، و بلغ معامل التحديد 0.249، اي كلما زادت مستويات العمليات بنسبة (24.9%) يتبعه زيادة في ادارة الموارد البشرية العكس صحيح، اما النسبة المتبقية (75.1%) فتعزى الى اسباب اخرى، و هذه النتيجة منطقية من حيث الاتجاه و النسبة كون ادارة الموارد البشرية تتحكم فيها متغيرات عديدة، و هذا بناء على ماترقنا له في الجانب النظري للدراسة.

#### 4- مناقشة نتيجة الفرضية الرابعة

توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين التغذية العكسية عمليات نظم المعلومات و ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة.

يمكن تبرير ذلك و تفسير قيمة و اتجاه العلاقة بين المتغيرين من خلال ما يلي:

بالنظر الى قيمة معامل الارتباط بيرسون  $r$  اد بلغ (0.358) عند مستوى معنوية sig (0.019) هي اقل من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05) و تشير قيمة  $r$  الى ان ضعف الارتباط بين المتغيرات متوسط و هو موجب و يدل ذلك ان الاتجاه العلاقة بين المتغيرين طردية، اي ان نظم المعلومات من حيث استخدام التغذية العكسية له علاقة ارتباطية ايجابية في ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة، و بلغ معامل التحديد 0.128، اي كلما زادت مستويات العمليات بنسبة (12.8%) يتبعه زيادة في ادارة الموارد البشرية العكس صحيح، اما النسبة المتبقية (87.2%) فتعزى الى اسباب اخرى، و هذه النتيجة منطقية من حيث الاتجاه و النسبة كون ادارة الموارد البشرية تتحكم فيها متغيرات عديدة، و هذا بناء على ماترقنا له في الجانب النظري للدراسة.

#### 5- مناقشة نتيجة الفرضية الرئيسية

توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين استخدام نظم المعلومات و ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية سكيكدة.

يمكن تبرير ذلك و تفسير قيمة و اتجاه العلاقة بين المتغيرين من خلال ما يلي:

بالنظر الى قيمة معامل الارتباط بيرسون  $r$  اد بلغ (0.605) عند مستوى معنوية sig 0.010 هي اقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، و تشير قيمة  $r$  الى قوة الارتباط بين المتغيرات و هو موجب يدل ذلك على ان نظم المعلومات بابعاده المتمثلة في (المدخلات، العمليات، المخرجات، التغذية العكسية) لها علاقة ارتباطية ايجابية بادارة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة، و بلغ معامل التحديد 0.366 حيث كلما زادت نظم المعلومات زادت ادارة الموارد البشرية بنسبة (36.6%) و العكس صحيح، اما النسبة المتبقية (63.4%) فتعزى الى اسباب اخرى و هذه النتيجة منطقية من حيث الاتجاه و هذا بناء على ما ترقنا له في الجانب النظري للدراسة.

## خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل تطبيق مفهوم نظام المعلومات و دوره في ادارة الموارد البشرية الذي ينال اهتماما واسعا من قبل المؤسسة المينائية سكيكدة، حيث تم اسقاط المفاهيم النظرية على هذه الدراسة التطبيقية من خلال عدة ابعاد تدرس و تقيس الواقع الميداني لمتغيرات الدراسة و المتمثلة في المتغير المستقل و هو ادارة الموارد البشرية و المتغير التابع المتمثل في نظام المعلومات بالاضافة الى اختبار و تفسير الفرضيات التي كانت جوهر هذه الدراسة.

لقد تم عرض نتائج الدراسة التطبيقية المتعلقة بدراسة دور نظم المعلومات في ادارة الموارد البشرية في المؤسسة المينائية سكيكدة، حيث تم توزيع 35 استبيان و استرجاع 33 استبيان ، و كان هدف الدراسة هو الاجابة على اشكالية البحث بعد القيام بتفريغ الاستبيانات باستخدام نظام SPSS بغية تحليلها و الوصول الى الهدف المرغوب و منه تم التوصل الى اهم النتائج التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدخلات نظم المعلومات و ادارة الموارد البشرية.
  - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين عمليات نظم المعلومات و ادارة الموارد البشرية
  - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التغذية العكسية لنظم المعلومات و ادارة الموارد البشرية.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظم المعلومات و ادارة الموارد البشرية.

# الخاتمة



### الخاتمة:

بعد عرضنا للموضوع وجدنا أنه على المؤسسة اليوم ان تهتم بتصميم نظم المعلومات وتطويرها لما لها من أهمية في تسيير كل وظائف المؤسسة، وهذا ما يساعد إدارة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المناسبة والأكثر كفاءة وفعالية، وقد تم من خلال دراستنا لموضوع دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية العمل إبراز الدور الفعال الذي تؤديه نظم المعلومات في تحسين مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة المينائية بسكيكدة.

وقد جاءت النتائج المتوصل إليها كما يلي:

1\_ من خلال التحليل الإحصائي تبين ان معظم العاملين بالمؤسسة المينائية بسكيكدة، الذين تم استجوابهم ذكور ويميلون إلى فئة الشباب، حيث تتراوح اعمارهم بين 25 و 35 سنة.

2\_ بينت اراء عينة الدراسة أن أنظمة المعلومات بالمؤسسة المينائية بسكيكدة تعتمد على تقنيات متطورة في الحصول على البيانات كأجهزة الحاسوب و شبكاتالاتصال.

3\_ إن المؤسسة المينائية بسكيكدة تستخدم أنظمة تشفير قوية يصعب إختراقهاومعلومات تحاط بسرية تامة.

4\_ يتميز نظام المعلومات بالمؤسسة محل الدراسة بقدرته على استرجاع المعلومات المخزنة في قاعدة المعلومات عند الحاجة إليها.

5\_ تتصف المعلومات الخاصة لتقييم أداء العاملين بالسرية.

6\_ تقوم المؤسسة بالإعلان عن الوظائف الشاغرة بوسائل الإعلام المختلفة.

7\_ يوجد أثر ذودلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لنظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية المؤسسة المينائية بسكيكدة.

2\_ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 للمدخلات نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة.

3\_ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لعمليات نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة.

4\_ يوجد أثر ذودلالة إحصائية عند مستوى 0.05 للتغذية العكسية لنظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة.

5\_ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لمخرجات نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة.

### التوصيات و الاقتراحات:

من خلال ما سبق يمكن طرح التوصيات التالية:

1\_ الإهتمام أكثر بتطوير البرامج المستخدمة وتحديثها لتسهيل معالجة المعلومات بسرعة عالية.

2\_ زيادة الحوافز المادية كالمكافآت لتشجيع العاملين على العمل.

3\_ تكثيف الدورات التدريبية لزيادة كفاءة الأداء باستخدام الوسائل التكنولوجية.

4\_ يجب على المؤسسة ان تتبع اجراءات حمائية ما يضمن لها السرية في معلوماتها و المحافظه عليها و استمرار توفرها من خلال اقتناء مضادات الفيروسات.

## خاتمة

5\_ ضرورة توسيع مجال المعلوماتية و تعميمه في جميع المؤسسات من خلال تصميم تطبيقات رسمية خاصة تهدف الى توفير كل المعلومات اللازمة و المناسبة داخل المؤسسة، و نذكر على وجه الخصوص ما يتعلق بنظام معلومات الموارد البشرية لضمان استرجاع المعلومات و معالجتها بالسرعة الممكنة مع ضرورة تطوير هذا النظام و تفعيله أكثر فأكثر.

### أفاق الدراسة:

- دور نظام المعلومات في توظيف إدارة الموارد البشرية.
- دور نظام المعلومات في تحفيز العاملين.
- دور عناصر نظام المعلومات في تفعيل إدارة المعرفة.
- أنظمة المعلومات و تأثيرها على تنافسية المؤسسة.

# قائمة المراجع

### المراجع :

- 1- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، 2007، مصر.
- 2- أمال يوب، نظم المعلومات ودورها في اتخاذ القرارات، دار الكتاب الجامعي، الطبعة الأولى، الإمارات العربية، 2019.
- 3- بسود مبارك، بوخني امينة، دور نظم المعلومات في ادارة الموارد البشرية، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية و التدارية و علوم التسيير، جامعة احمد دراية، الجزائر، 2020 .
- 4- بشير بن شريحة، واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، الجزائرية، المجلة الجزائرية للدراسات المحاسبية والمالية، العدد 02، جوان 2016، جامعة ورقلة.
- 5- بلاغماس بركة، نظام الموارد البشرية وعلاقته بوظائف إدارة الموارد البشرية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد 9، الجزائر.
- 6- بوزرورة ليندة، قطاف سهيلة، دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة البحوث للدراسات المالية والاقتصادية، العدد 4، 2020.
- 7- حبيبة حناش، دور نظم المعلومات في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، وعلوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة، 2010.
- 8- حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران، 2011، عمان.
- 9- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2، عمان، 2009.
- 10- خولة زياني، أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2020.
- 11- رافد الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.
- 12- سليمان مصطفى الداهمية، أساسيات نظم المعلومات المحاسبية وتكنولوجيا المعلومات، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2008.
- 13- سناء جبيرات، تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.
- 14- سناء جبيرات، تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015.
- 15- صورية زاوي، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تسيير الموارد البشرية -دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة- أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016.
- 16- علي برهان محمد و أيمن عصمت طه، نظم المعلومات الإدارية وأثرها على إدارة الموارد البشرية في المديرية العامة لتربية محافظة نينوى، مجلة دراسات تربوية، العدد 52، 2020.
- 17- علي برهان محمد، أيمن عصمت طه، مرجع سبق ذكره.
- 18- محمد أحمد الخليفة، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار الكتاب الجامعي، الطبعة الأولى، 2020، الإمارات العربية المتحدة، ص 24.
- 19- محمد عباس الرماحي، تصميم نظم المعلومات المحاسبية وتحليلها، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.
- 20- منيرة لعور، مريم حد مسعود، دور نظم معلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرار-دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر فرع جيجل- ، مذكرة ماستر في علوم التسيير، جامعة محمد بن الصديق بن يحي جيجل، 2017.

## قائمة المراجع

---

21- نواف محمد عباس الرماحي، تصميم نظم المعلومات المحاسبية وتحليلها، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.

# الملاحق

الاستبيان:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

استبيان حول:

دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

إلى السادة العاملين بالمؤسسة المينائية لولاية سكيكدة

تهدف هذه الدراسة للتعرف على دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير، وعليه نرجو من سيادتكم التعاون معنا لإنجاز الجانب التطبيقي بالإجابة على الأسئلة المرفقة.

وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

تحت إشراف:

\* أ.د. طيار أحسن

من إعداد الطالبتين:

-بوطحرة نعمة

- مخابة سميرة

السنة الجامعية: 2022-2023

## الملاحق

### المحور الأول: بيانات شخصية.

الرجاء وضع علامة (×) أمام كل فقرة من الفقرات التالية وفق الإجابة المناسبة:

- 1- الجنس: ذكر  أنثى
- 2- العمر: أقل من 30 سنة  من 30-39 سنة
- من 40-49 سنة  50 سنة فأكثر
- 3- الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات  من 5-10 سنوات
- من 10-15 سنة  15 سنة فأكثر
- 4- المستوى التعليمي: ثانوي  جامعي  دراسات عليا
- المستوى الوظيفي: رئيس مصلحة  مدير  موظف
- عامل مهني  رئيس قسم

### المحور الثاني:

المتغير المستقل: أبعاد نظام المعلومات.

بعد المدخلات (البيانات):

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	يتم الاعتماد على مصادر متنوعة (داخلية و خارجية) في جميع البيانات					
2	يتم التركيز على جمع البيانات الدقيقة و الصحيحة للحصول على معلومات دقيقة					
3	يتم الحصول على البيانات من مصادر موثوقة					
4	تعتمد أنظمة المعلومات بالمؤسسة على تقنيات متطورة في الحصول على بيانات كأجهزة الحاسوب و شبكات الاتصال					
5	تناسب وسائل ادخال البيانات المتواجدة مع متطلبات عمل النظام					
بعد العمليات:						
5	يتم ترتيب و تصنيف البيانات في مجاميع من اجل التحليل بشكل صحيح					
6	يتسم نظام المعلومات بالقدرة العالية على معالجة البيانات للحصول على المعلومات					

## الملاحق

					7	يتم استخدام اجهزة الحاسوب و ملحقاتها في عملية تحليل البيانات للحصول على المعلومات
					8	تجرى عمليات التحديث على المعلومات المخزنة بالنظام بشكل مستمر
<b>بعد المخرجات</b>						
					9	تتصف المعلومات المتاحة من نظام المعلومات بمستوى عالي من الجودة
					10	تتصف المعلومات المتاحة من نظام المعلومات بمستوى عالي من الدقة
					11	تتسم المعلومات المتاحة من نظام المعلومات بمستوى عالي من الوضوح
					12	تعبر المعلومات المتاحة عن الواقع الفعلي
					13	تتسم عملية استرجاع المعلومات بسهولة الوصول عند الحاجة اليها
<b>بعد التغذية العكسية</b>						
					14	يتم مراقبة عملية جمع البيانات و المعالجة و المعلومات الناتجة لتشخيص الاخطاء و الانحرافات
					15	يملك نظام المعلومات القدرة على تنفيذ متطلبات التغذية العكسية في حالة مطابقة المخرجات مع المخطط
					16	يتم اتخاذ الاجراءات اللازمة لتصحيح الاخطاء و معالجة الانحرافات
					17	يتم استخدام التغذية العكسية لاتخاذ القرارات استنادا على معلومات جديدة

### المحور الثالث:

#### المتغير التابع: إدارة الموارد البشرية

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	توفر الإدارة برامج تدريب تتناسب مع قدرات جميع العاملين					

## الملاحق

					02 تهتم ادارة الموارد البشرية بتدريب الموظفين بشكل يلائم احتياجاتهم الوظيفية
					03 تراعي الادارة قدرات و مؤهلات العاملين السابقة قبل اختيارهم للتدريب
					04 تتصف المعلومات الخاصة لتقييم اداء العاملين بالسرية
					05 يتم تحليل الاداء على اساس معدلات اداء موضوعية
					06 يتم مراعاة نتائج تقييم اداء العاملين عند تحديد احتياجاتهم التدريبية
					07 تهتم الادارة باستقطاب الكفاءات من العاملين ذوي الخبرة
					08 تقوم المؤسسة بالتعاون مع الجامعة لاستقطاب المتفوقين
					09 تقوم المؤسسة بالاعلان عن الوظائف الشاغرة بوسائل الاعلام المختلفة
					10 يتم توظيف العاملين وفق معايير و قواعد معينة على اساس الخبرة و الكفاءة
					11 تتم عمليات اختيار العاملين بكل شفافية و موضوعية
					12 يتم اختيار العاملين وفق مواصفات و معايير شغل الوظيفة
					13 يتم الاصغاء جيدا لاقتراحات العاملين
					14 تمنح الادارة الترقية للعاملين بناء على كفاءاتهم في العمل
					15 تضع الجامعة نظام حوافز عادل و متكامل

## الاتساق الداخلي لمحور نظام المعلومات

### Corrélations

		المخلات
a1	Corrélation de Pearson	,805**
	Sig. (bilatérale)	,000

	N	33
	Corrélation de Pearson	,876**
a2	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
	Corrélation de Pearson	,890**
a3	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
	Corrélation de Pearson	,733**
a4	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
	Corrélation de Pearson	,444**
a5	Sig. (bilatérale)	,010
	N	33
	Corrélation de Pearson	1
at	Sig. (bilatérale)	
	N	33

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

#### Corrélations

		العمليات
	Corrélation de Pearson	,717**
b1	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
	Corrélation de Pearson	,821**
b2	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
	Corrélation de Pearson	,778**
b3	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
	Corrélation de Pearson	,860**
b4	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
	Corrélation de Pearson	,785**
b5	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
	Corrélation de Pearson	1
bt	Sig. (bilatérale)	
	N	33

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

#### Corrélations

		المخرجات
c1	Corrélation de Pearson	,856**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
c2	Corrélation de Pearson	,717**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
c3	Corrélation de Pearson	,792**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
c4	Corrélation de Pearson	,818**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
c5	Corrélation de Pearson	,773**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
ct	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	33

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

#### Corrélations

		التغذية العكسية
d1	Corrélation de Pearson	,760**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	32
d2	Corrélation de Pearson	,756**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
d3	Corrélation de Pearson	,666**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
d4	Corrélation de Pearson	,751**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
dt	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	33

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الاتساق الداخلي لمحور إدارة الموارد البشرية

	Corrélation de Pearson	,444**
aa1	Sig. (bilatérale)	,010
	N	33
	Corrélation de Pearson	,541**
aa2	Sig. (bilatérale)	,001
	N	33
	Corrélation de Pearson	,767**
aa3	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
	Corrélation de Pearson	,662**
aa4	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
	Corrélation de Pearson	,562**
aa5	Sig. (bilatérale)	,001
	N	33
	Corrélation de Pearson	,639**
aa6	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
	Corrélation de Pearson	,465**
aa7	Sig. (bilatérale)	,006
	N	33
	Corrélation de Pearson	,764**
aa8	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
	Corrélation de Pearson	,553**
aa9	Sig. (bilatérale)	,001
	N	33
	Corrélation de Pearson	,581**
aa10	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
	Corrélation de Pearson	,618**
aa11	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
	Corrélation de Pearson	,646**
a12	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
	Corrélation de Pearson	,785**
aa13	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
	Corrélation de Pearson	,705**
aa14	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
aa15	Corrélation de Pearson	,671**

## الملاحق

	Sig. (bilatérale)	,000
	N	33
	Corrélation de Pearson	1
tot2	Sig. (bilatérale)	
	N	33

### العمليات

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,847	5

### التغذية العكسية

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,711	4

### إدارة الموارد البشرية

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,887	15

### معاملات ألفا كرومباخ المدخلات

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,816	5

### المخرجات

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,835	5

### نظام المعلومات

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,899	19

### الإجمالي

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,926	34

### اختبار التوزيع الطبيعي

#### Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistique	ddl	Signification	Statistique	ddl	Signification
total	,137	33	,118	,960	33	,254

a. Correction de signification de Lilliefors

## الملاحق

### البيانات الشخصية

#### الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	20	60,6	60,6	60,6
Valide انثى	13	39,4	39,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

#### العمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 30 سنة	5	15,2	15,2	15,2
من 30 – 39 سنة	12	36,4	36,4	51,5
Valide من 40 – 49 سنة	10	30,3	30,3	81,8
من 50 سنة فأكثر	6	18,2	18,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

#### الخبرة المهنية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 5 سنوات	6	18,2	18,2	18,2
من 5 – 9 سنوات	10	30,3	30,3	48,5
Valide من 10 – 14 سنة	2	6,1	6,1	54,5
من 15 سنة فأكثر	15	45,5	45,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

#### المستوى التعليمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ثانوي	8	24,2	24,2	24,2
تقني سامي	2	6,1	6,1	30,3
Valide جامعي	22	66,7	66,7	97,0
أخرى	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

#### المستوى الوظيفي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide اطار	24	72,7	72,7	72,7

## الملاحق

عون تنفيذ	7	21,2	21,2	93,9
عون تحكم	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

المتوسطات والانحرافات المعيارية  
\* نظام المعلومات

### Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
a1	33	3,5455	1,12057	,19507
a2	33	3,8485	,87039	,15152
a3	33	3,8788	,92728	,16142
a4	33	4,0606	,78817	,13720
a5	33	4,1212	,41515	,07227
المدخلات	33	3,8909	,65017	,11318

### Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
b1	33	4,0606	,49620	,08638
b2	33	4,0909	,45851	,07982
b3	33	4,0909	,52223	,09091
b4	33	4,1818	,52764	,09185
b5	33	4,1818	,63514	,11056
العمليات	33	4,1212	,41815	,07279

### Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
c1	33	4,0303	,46669	,08124
c2	33	4,0606	,42862	,07461
c3	33	4,0303	,46669	,08124
c4	33	4,1515	,56575	,09848
c5	33	3,9091	,72300	,12586
المخرجات	33	4,0364	,41969	,07306

### Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
d1	32	3,9688	,73985	,13079
d2	33	4,0909	,57899	,10079

## الملاحق

d3	33	4,0606	,55562	,09672
d4	33	3,8485	,66714	,11613
التغذية العكسية	33	3,9924	,46555	,08104

### Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
المدخلات	33	3,8909	,65017	,11318
العمليات	33	4,1212	,41815	,07279
المخرجات	33	4,0364	,41969	,07306
التغذية العكسية	33	3,9924	,46555	,08104
نظام المعلومات	33	4,0100	,38644	,06727

\* إدارة الموارد البشرية

### Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
aa1	33	3,9394	,60927	,10606
aa2	33	3,8485	,87039	,15152
aa3	33	3,8788	,69631	,12121
aa4	33	3,9091	,57899	,10079
aa5	33	3,5758	,70844	,12332
aa6	33	3,6061	,78817	,13720
aa7	33	3,6970	,80951	,14092
aa8	33	3,5455	,93845	,16336
aa9	33	3,5758	,83030	,14454
aa10	33	3,5455	,79415	,13824
aa11	33	3,5152	1,06423	,18526
a12	33	3,6061	,93339	,16248
aa13	33	3,5152	1,00378	,17474
aa14	33	3,2727	1,17985	,20539
aa15	33	3,4242	1,09059	,18985
إدارة الموارد البشرية	33	3,6303	,54571	,09500

اختبار فرضيات الدراسة  
الفرضية الرئيسية الأولى:  
الفرضية الفرعية الأولى:

### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,483 <sup>a</sup>	,233	,208	,48552

a. Valeurs prédites : (constantes), at

## الملاحق

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	2,222	1	2,222	9,426	,004 <sup>b</sup>
1 Résidu	7,308	31	,236		
Total	9,530	32			

a. Variable dépendante : tot2

b. Valeurs prédites : (constantes), at

**Coefficients<sup>a</sup>**

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2,053	,521		3,945	,000
1 At	,405	,132	,483	3,070	,004

a. Variable dépendante : tot2

الفرضية الفرعية الثانية:

**Récapitulatif des modèles**

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,489 <sup>a</sup>	,239	,215	,48357

a. Valeurs prédites : (constantes), bt

**ANOVA<sup>a</sup>**

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	2,281	1	2,281	9,752	,004 <sup>b</sup>
1 Résidu	7,249	31	,234		
Total	9,530	32			

a. Variable dépendante : tot2

b. Valeurs prédites : (constantes), bt

**Coefficients<sup>a</sup>**

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,999	,847		1,180	,247

## الملاحق

	Bt	,638	,204	,489	3,123	,004
--	----	------	------	------	-------	------

a. Variable dépendante : tot2

الفرضية الفرعية الثالثة:

### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,499 <sup>a</sup>	,249	,225	,48049

a. Valeurs prédites : (constantes), ct

### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	2,373	1	2,373	10,277	,003 <sup>b</sup>
Régression					
Résidu	7,157	31	,231		
Total	9,530	32			

a. Variable dépendante : tot2

b. Valeurs prédites : (constantes), ct

### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1	1,011	,821		1,232	,227
(Constante)					
Ct	,649	,202	,499	3,206	,003

a. Variable dépendante : tot2

الفرضية الفرعية الرابعة:

### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,358 <sup>a</sup>	,128	,100	,51777

a. Valeurs prédites : (constantes), dt

### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	1,219	1	1,219	4,547	,041 <sup>b</sup>
Régression					
Résidu	8,311	31	,268		
Total	9,530	32			

## الملاحق

a. Variable dépendante : tot2

b. Valeurs prédites : (constantes), dt

### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardizes	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,957	,790		2,476	,019
Dt	,419	,197	,358	2,132	,041

a. Variable dépendante : tot2

الفرضية الرئيسية الأولى:

### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,605 <sup>a</sup>	,366	,275	,46459

a. Valeurs prédites : (constantes), dt, at, ct, bt

### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	3,486	4	,872	4,038	,010 <sup>b</sup>
Résidu	6,044	28	,216		
Total	9,530	32			

a. Variable dépendante : tot2

b. Valeurs prédites : (constantes), dt, at, ct, bt

### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardizes	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
(Constante)	,323	,895		,361	,721
1 المدخلات	,280	,150	,334	1,862	,073
العمليات	,072	,339	,055	,214	,832
المخرجات	,411	,282	,316	1,458	,156
التغذية العكسية	,066	,240	,056	,274	,786

a. Variable dépendante : tot2

الفرضية الرئيسية الثانية:

الفرضية الفرعية الأولى:

\* الجنس:

## الملاحق

### Statistiques de groupe

Sex	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
tot1 ذكر	20	4,0192	,37735	,08438
tot1 انثى	13	3,9960	,41523	,11517
tot2 ذكر	20	3,5000	,54526	,12192
tot2 انثى	13	3,8308	,50156	,13911
total ذكر	20	3,7902	,39020	,08725
total انثى	13	3,9231	,43485	,12060

### Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes		
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)
tot1	Hypothèse de variances égales	,072	,790	,166	31	,869
	Hypothèse de variances inégales			,163	23,977	,872
tot2	Hypothèse de variances égales	,460	,503	-1,756	31	,089
	Hypothèse de variances inégales			-1,788	27,331	,085
total	Hypothèse de variances égales	,145	,706	-,914	31	,368
	Hypothèse de variances inégales			-,893	23,741	,381

\* العمر:

### ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
tot1	Inter-groupes	,335	3	,112	,729	,543
	Intra-groupes	4,444	29	,153		
	Total	4,779	32			
tot2	Inter-groupes	2,408	3	,803	3,268	,035
	Intra-groupes	7,122	29	,246		
	Total	9,530	32			
total	Inter-groupes	,801	3	,267	1,721	,185
	Intra-groupes	4,500	29	,155		
	Total	5,301	32			

### Comparaisons multiples

Variable dépendante	(I) age	(J) age	Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Signification
tot1	أقل من 30 سنة	من 30 - 39 سنة	,26140	,20837	,220
		من 40 - 49 سنة	,13684	,21441	,528

## الملاحق

	50 سنة فأكثر	,29405	,23704	,225
	أقل من 30 سنة	-,26140	,20837	,220
من 30 - 39 سنة	من 40 - 49 سنة	-,12456	,16761	,463
	50 سنة فأكثر	,03265	,19573	,869
	أقل من 30 سنة	-,13684	,21441	,528
من 40 - 49 سنة	من 30 - 39 سنة	,12456	,16761	,463
	50 سنة فأكثر	,15721	,20214	,443
	أقل من 30 سنة	-,29405	,23704	,225
50 سنة فأكثر	من 30 - 39 سنة	-,03265	,19573	,869
	من 40 - 49 سنة	-,15721	,20214	,443
	من 30 - 39 سنة	,71111*	,26378	,012
أقل من 30 سنة	من 40 - 49 سنة	,77333*	,27143	,008
	50 سنة فأكثر	,42222	,30008	,170
	أقل من 30 سنة	-,71111*	,26378	,012
من 30 - 39 سنة	من 40 - 49 سنة	,06222	,21219	,771
tot2	50 سنة فأكثر	-,28889	,24778	,253
	أقل من 30 سنة	-,77333*	,27143	,008
من 40 - 49 سنة	من 30 - 39 سنة	-,06222	,21219	,771
	50 سنة فأكثر	-,35111	,25591	,181
	أقل من 30 سنة	-,42222	,30008	,170
50 سنة فأكثر	من 30 - 39 سنة	,28889	,24778	,253
	من 40 - 49 سنة	,35111	,25591	,181
	من 30 - 39 سنة	,45980*	,20968	,036
أقل من 30 سنة	من 40 - 49 سنة	,41765	,21576	,063
	50 سنة فأكثر	,35033	,23853	,153
	أقل من 30 سنة	-,45980*	,20968	,036
من 30 - 39 سنة	من 40 - 49 سنة	-,04216	,16866	,804
Total	50 سنة فأكثر	-,10948	,19696	,583
	أقل من 30 سنة	-,41765	,21576	,063
من 40 - 49 سنة	من 30 - 39 سنة	,04216	,16866	,804
	50 سنة فأكثر	-,06732	,20342	,743
	أقل من 30 سنة	-,35033	,23853	,153
50 سنة فأكثر	من 30 - 39 سنة	,10948	,19696	,583
	من 40 - 49 سنة	,06732	,20342	,743

\*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

\* الخبرة المهنية:

### ANOVA à 1 facteur

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
tot1 Inter-groupes	,150	3	,050	,313	,816

## الملاحق

	Intra-groupes	4,629	29	,160		
	Total	4,779	32			
	Inter-groupes	,428	3	,143	,455	,716
tot2	Intra-groupes	9,101	29	,314		
	Total	9,530	32			
	Inter-groupes	,231	3	,077	,441	,725
total	Intra-groupes	5,070	29	,175		
	Total	5,301	32			

\* المستوى التعليمي:

### ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
	Inter-groupes	,538	3	,179	1,226	,318
tot1	Intra-groupes	4,241	29	,146		
	Total	4,779	32			
	Inter-groupes	,548	3	,183	,590	,626
tot2	Intra-groupes	8,981	29	,310		
	Total	9,530	32			
	Inter-groupes	,245	3	,082	,469	,706
total	Intra-groupes	5,056	29	,174		
	Total	5,301	32			

\* المستوى الوظيفي:

### ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
	Inter-groupes	,254	2	,127	,842	,441
tot1	Intra-groupes	4,525	30	,151		
	Total	4,779	32			
	Inter-groupes	,502	2	,251	,834	,444
tot2	Intra-groupes	9,028	30	,301		
	Total	9,530	32			
	Inter-groupes	,218	2	,109	,644	,532
total	Intra-groupes	5,083	30	,169		
	Total	5,301	32			