

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
أكاديمي تخصص تسيير استراتيجي

دور نظام المعلومات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية

دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم
التسيير بجامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم

تحت إشراف

من إعداد الطالبين :

د / مقراد عبد الله

❖ دوبي بونوة عبد الهادي

❖ بن كروم عبد الحكيم

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
برائيس عبد القادر	بروفيسور	رئيسا
مقراد عبد الله	استاذ محاضر ب	مقررا
شمال نجاة	أستاذة محاضرة ب	مناقشا
بن ناصر سيد احمد	أستاذ متعاقد	عضو مدعو

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



التشكرات

قال تعالى " يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات "
نحمد الله عز وجل على إتمام هذا العمل كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ
الذي أشرف على هذا العمل الدكتور مقراد عبد الله لمساعدته ونصحه
وتوجيهاته ونتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ بن ناصر سيد أحمد رئيس مصلحة
المستخدمين بكليتنا على مدنا يد العون لإنجاز هذا العمل
كما نشكر كل الأساتذة
وفي الختام نقول إلى كل هؤلاء بارك الله فيكم وجعلها في ميزان حسناتكم



الإهداء

أختم بحث تخرجي بعون الله وحفظه وأثمن لكل من كان له فضل
في مسيرتي ، وساعدني ، إلى وردة الريحان والتي وصى بها
الرحمان يا احلى وأغلى ما في الوجود " أمي " بارك الله في عمرك .
إلى الذي رباني على الفضيلة والأخلاق وتحمل عبئ الحياة حتى لا
أحس بالحرمان إلى "أبي" حفظه الله وأطال في عمره
إلى إخوتي وإلى كل الأهل والأقارب و الأصدقاء
إلى أساتذتي الذين احترمهم والذين كان لهم الدور الكبير في مساندتي

فهرس المحتويات

الصفحة	العناوين
أ	البسمة
ب	التشكرات
ج	الإهداء
و	قائمة الاشكال
ز	قائمة الجداول
12-9	مقدمة
27-13	الفصل الأول : النظام والمعلومات
13	تمهيد
16-14	المبحث الأول : مفاهيم أولية حول النظام
14	المطلب الأول : تعريف النظام
14	المطلب الثاني : مكونات النظام
15	المطلب الثالث : أنواع النظم
19-17	المبحث الثاني : المعلومات "تعريفها، أنواعها ، شروط المعلومات الجيدة "
17	المطلب الأول : تعريف المعلومات
18	المطلب الثاني : أنواع المعلومات
18	المطلب الثالث : شروط المعلومات الجيدة
27-19	المبحث الثالث : نظام المعلومات في المؤسسة
20	المطلب الأول : نشأة نظام المعلومات
23	المطلب الثاني : خصائص ، أهمية و أهداف نظام المعلومات
26	المطلب الثالث : أهم تحديات أنظمة المعلومات
27	خلاصة الفصل
44-28	الفصل الثاني : وظيفة إدارة الموارد البشرية في المؤسسة و علاقتها بنظام المعلومات .
28	تمهيد
36-29	المبحث الأول : الموارد البشرية
29	المطلب الأول : تعريف الموارد البشرية

30	المطلب الثاني : مراحل تطور الموارد إدارة الموارد البشرية
31	المطلب الثالث : أهمية الموارد البشرية .
33	المطلب الرابع : أهداف إدارة الموارد البشرية
35	المطلب الخامس : وظائف إدارة الموارد البشرية..
40-36	المبحث الثاني : الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية
36	المطلب الأول : إدارة الموارد البشرية في ظل مفهوم إدارة الجودة الشاملة
38	المطلب الثاني : التحديات التي تواجه نظم إدارة الموارد البشرية في تطبيق الحكومة الإلكترونية
39	المطلب الثالث : التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية و كيفية مواجهتها
44-40	المبحث الثالث : أثر نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية
40	المطلب الأول : أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تدريبها.
42	المطلب الثاني : أثر نظام معلومات الموارد البشرية علىالتوظيف و الرواتب
42	المطلب الثالث: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تخطيط الموارد البشرية
43	المطلب الرابع: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم الأداء
44	خلاصة الفصل
69-45	الفصل الثالث : دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة عبد الحميد بن باديس.
45	تمهيد
53-46	المبحث الأول : التعريف بالجامعة .
46	المطلب الأول : نشأة وتقديم جامعة عبد الحميد ابن باديس
51	المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي ومهام الجامعة
69-53	المبحث الثاني : عرض وتحليل نتائج الاستبيان
53	المطلب الأول : عرض نتائج الاستبيان والادوات المستعملة
57	المطلب الثاني : عرض البيانات ونتائج الدراسة...
69	خلاصة الفصل
72-70	خاتمة عامة
73	قائمة المراجع
77-74	قائمة الملاحق
78	ملخص البحث

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
15	عملية التغذية العكسية	01
51	الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير	1-02
52	الهيكل التنظيمي لجامعة عبد الحميد ابن باديس	2-02
58	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	03
58	توزيع عينة الدراسة حسب السن	04
59	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي	05
59	توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة	06
60	توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة	07

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
33	دور الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية	01
50	التعداد الكلي لموظفي وأساتذة الكلية بعنوان 2022/2021	02
54	الإطار العام للدراسة	03
54	ترميز درجات سلم ليكارت	04
55	طول خلية سلم ليكارت	05
55	معاملات الثبات للدراسة باستخدام الفاكرونيباخ	06
57	توزيع العينة حسب البيانات الشخصية	07
62-61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب واتجاهات الآراء بالنسبة لنظام المعلومات	08
64-63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب واتجاهات الآراء عن إدارة الموارد البشرية	09
66	اختبار التوزيع الطبيعي	10
67	معاملات الارتباط بين نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية	11



في عصر المنافسة الحادة و المتغيرات المتعاضمة و التطورات التقنية الهائلة، تكون المؤسسة في وضعية صعبة، حيث لا يكفي الأداء العادي لمواجهة التغيير و المنافسة و تطلعات الزبائن المتزايدة و من الواضح ألا تستطيع أي مؤسسة مهما كانت إمكانياتها أو قدراتها المحافظة على موقعها التنافسي بالعودة إلى نفس مستوى الأداء و الركون إلى نفس الأساليب التقليدية و هذا ما يدفعها إلى تحسين أدائها إلى درجات متعالية تتفوق بها على المنافسين و ترقى إلى المستوى العالمي، لأن أداء المؤسسة يعرف دائما على أساس تحسين القابلية التنافسية أي تحسين النتائج. بدون المورد البشري لا يمكن أن ينشأ أو يكون تنظيم، لذلك اهتمت المدارس الإدارية جميع العصور وحتى الوقت الحاضر بهذا المورد فقامت بتحفيظه و تنمية قدراته و رصد المعرفة الكامنة لديه، و عملت على تهيئة البيئة الداخلية والخارجية لكي يؤدي الأعمال والأنشطة الموكلة إليه بأفضل كفاءة لديه فهو الذي يقوم بترتيب وضبط واستغلال مختلف الموارد و الإمكانيات المادية والفنية و المالية والتكنولوجية التي تمتلكها المؤسسة، كما انه يعمل على توزيع الأدوار و يحدد السلطات و يفوضها و يشرف على النشاطات و المهام فهو المورد الذي بدونه لا يمكن أن تتحقق الأهداف.

و هذا ما دفع المؤسسة إلى الاهتمام أكثر بشؤون المورد البشري كون هذا العنصر يملك طاقات و قدرات لا تمتلكها الموارد الأخرى، تتميز المؤسسة عن بعضها و تؤدي إلى تحقيق النجاح فيها و تحسين الأداء، و يتطلب تحقيق ذلك توفير إدارة تهتم باحتياجاتهم و رغباتهم و يمكن دور هذه الإدارة في تهيئة البيئة المناسبة للعمل و الاهتمام بالمورد البشري و تحفيظه لبذل أقصى مجهود لديه، و يساهم بشكل إيجابي في تحسين أداء المؤسسة و ذلك بفضل استعمال سياسات و تقنيات و برامج تعليمية مختلفة تخدم المؤسسة و الفرد، تتمتع هذه الإدارة بالمكانة و القيمة، و السلطة والخبرة الكافية للقيام بأعمالها على أحسن وجه، و هذا الرفع من فعالية تسيير الموارد البشرية. لقد أصبحت الموارد البشرية أحد أهم العوامل التنافسية نجاعة في المؤسسة الأمر الذي أعطاها بعداستراتيجيا في إدارتها، مما جعل وظيفة المورد البشرية تتحول من إطارها للتسيير إلى دورها الاستراتيجي لأن الدور التقليدي للمورد البشري لم يعد كافيا لتحقيق المؤسسة التمييز التنافسي وهذا ما تطلب إدارتها وفق منظور استراتيجي ما يدفع إلى حشد طاقات وأنشطة المورد البشرية بغرض مساعدة المؤسسة لتحقيق أهدافها.

كما تواجه المنظمات الاقتصادية العديد من التحديات نتيجة ما يشهده عالم الأعمال من تطور سريع و عميق في مجالات عدة سواء اقتصادية، اجتماعية، سياسية تنعكس بشكل أو بآخر على هذه الأخيرة و تجعلها في صراع دائم مع محيط يتميز بمنافسة شديدة، ليس بالضرورة لتحقيق تقدمها و ازدهارها ولكن غالبا حفاظا على بقائها

وكان صلب هذا التطور في مجال تكنولوجيا المعلومات و ما سايره من تغير في المفاهيم و ظهور لموارد جديدة أصبح لزاما على المنظمة التحكم فيها واستغلالها على أحسن وجه لتحقيق رقيها و على رأسها مورد المعلومات الذي يعتبر موردا استراتيجيا في عملية تسيير المنظمة، كما انه يتطلب فعالية وكفاءة في التعامل معه، لا تتحقق إلا بتوفر تكامل وتجانس بين جميع مستويات المنظمة و بين كل أنظمتها الوظيفية.

تتكون المنظمة من عدة نظم وظيفية تعمل في تناسق تام وذلك من خلال ضمان فعالية كافة العمليات والأنشطة والسيطرة على الكم الهائل من المعلومات الناتج عنها من جهة وتزويد المسيرين بمعلومات دقيقة في الوقت وبالشكل المناسب لاتخاذ القرارات الملائمة من جهة أخرى بهدف تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الإدارة.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال النظرة المتزايدة للموارد البشرية من جهة و دور نظام المعلومات داخل المؤسسة من جهة ثانية و بصفة عامة فإن أهمية بحثنا تظهر في العناصر التالية :

الأهمية التي يكتسبها هذا الموضوع نظر للوضع الراهن الذي تمر به المؤسسات الجزائرية والتي تستدعي الاهتمام بالموارد البشرية كمحدد أساسي لنجاح أو فشل المؤسسات ولاسيما في ظل العولمة.

أهمية نظام المعلومات وتأثيره على اقتصاديات المؤسسة في تحسين الربحية وتنمية القدرة التنافسية ورفع معدلات الأجر للقوى العاملة.

إن استهداف نظام المعلومات في المؤسسات بصفة عامة، والمؤسسات الجزائرية بصفة خاصة يمكن إحداثه بتفعيل نمط إدارة الموارد البشرية، وتوجيه الأداء البشري نحو مستويات أفضل.

سبب اختيار الموضوع :

يمثل موضوع الدراسة جزءا من التخصص الذي ندرسه ونأمل أن يكون إضافة تدعم البحث العلمي.

ميول شخصي لمعرفة الدور الذي تقدمه أنظمة المعلومات لوظيفة إدارة الموارد البشرية.

كيفية استخدام جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم لأنظمة المعلومات وكيفية استخدامها في التعرف على إدارة مواردها البشرية.

إشكالية البحث :

وبناء على ما تقدم يمكن التعبير عن الإشكالية بالتساؤل التالي:

ما هو دور نظام معلومات في تحسين فعالية التسيير في المؤسسة؟ وعليه إشكالية البحث تتمحور حول التساؤلات الجزئية التالية:

ما مدى أهمية العنصر البشري في المؤسسة؟

ما هي مكونات نظام معلومات وما أثره على التسيير الفعال في المؤسسة؟

ما مدى فعالية نظام المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية العاملة في جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم في ظل نظام المعلومات؟

← أسئلة فرعية :

1. ما المقصود بنظام المعلومات؟
2. كيف يساهم نظام المعلومات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية؟
3. ما الدور الذي يلعبه نظام المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية في الجامعة محل الدراسة؟

← فرضيات الدراسة :

للإجابة على التساؤلات السابقة والتي تمل إشكالية البحث قمنا بصياغة الفرضية العامة التالية:

- يساهم نظام معلومات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية و في تحسين فعالية التسيير في المؤسسة بشكل كبير وذلك من خلال ممارسته داخل المؤسسة وتطبيقه على مختلف الوظائف والذي يهدف بدوره إلى ترشيد العنصر البشري في المؤسسة.

يمكن أن تنطوي تحت هذه الفرضية العامة الفرضيات الجزئية التالية :

1. هناك دور لنظام المعلومات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية
2. يقتضي نظام معلومات تسيير الموارد البشرية إتباع أساليب وطرق علمية تتسم بالنجاح والفعالية وفي هذا الصدد يعتبر الاختيار، الاستقطاب والتدريب وتقييم أداء العاملين إحدى أهم وظائف إدارة الموارد البشرية و التي تساهم في تحسين إدارة المورد البشري في جامعة مستغانم
3. لا تخضع وظيفة الموارد البشرية في المؤسسة إلى نظام المعلومات بشكل كبير.

← أهم الدراسات السابقة الموافقة لإشكالية البحث :

○ تناول العديد من الكتاب موضوع التحديات والتطورات التكنولوجية وأثارها على إدارة الموارد البشرية مهما كانت طبيعة المنظمة ومن بين هذه الدراسات نذكر:

1. دراسة عزيزة عبد الرحمان الهيبي، مذكرة ماجستير أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية وتناولت الدراسة:

◆ أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية.

◆ مفاهيم حول إدارة الموارد البشرية ونظم معلومات إدارة الموارد البشرية.

◆ التعرف على أنظمة الموارد البشرية المستخدمة حاليا في المؤسسات التعليمية.

2. دراسة مراد رايس مذكرة ماجستير، أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية إدارة أعمال، جامعة الجزائر، في المؤسسة. توصلت الدراسة إلى:

◆ هناك جهود تبذل من طرف المسؤولين قصد استقطاب هذه التكنولوجيا و استغلالها ، لكن هذه الجهود في أغلب الأحيان غير منهجية تنقصها إستراتيجية واضحة المعالم يشترك في هياكل من العامل والإدارة على حد سواء النجاح هذه المشاريع المعلوماتية.

◆ أن هذه الجهود تبقي دون المستوى وهذا لسبب رئيسي هو عدم كفاءة الموارد البشرية، لهذا ينبغي وضع برامج تكوينية مدروسة قصد إعادة تأهيل العامل الجزائري.

3. مناهج البحث :

للإجابة على إشكالية هذا البحث وإثبات أو نفي صحة الفرضيات استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة، إذ يعتبر أن من أكثر المناهج موافقة مع هذا الموضوع في:

1- الجانب النظري : اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يسمح لنا بفهم مدى مساهمة إدارة الموارد البشرية في تحسين نظام المعلومات.

2- الجانب التطبيقي: تم اعتماد على منهج دراسة حالة من أجل إسقاط الدراسة النظرية على واقع المؤسسة الجامعية متخذين جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم نموذجا لذلك.



1

الفصل الأول

النظام والمعلومات

تمهيد

يشهد العالم في ظل العولمة تطورا عميقا و سريعا على المستوى الاقتصادي و السياسي و الاجتماعي و التكنولوجي ، و نتيجة لعمق هذا التطور و سرعته في مجال تكنولوجيا المعلومات دخل العالم فيما يطلق عليه بعصر مجتمع المعلومات الذي أصبحت فيه للمعلومة مكانة هامة في حياة البشرية و في جميع المجالات خاصة في المؤسسات الصناعية و التجارية، إذ نجد على مستوى كل مؤسسة نظم معلومات و التي تعتبر من الأساليب الإدارية الحديثة المساعدة على مواجهة التحديات في عصر يتسم بالتغيير المستمر.

سنحاول في هذا الفصل تناول النظام ، المعلومات ، والتي تتضمن مفاهيم أولية حول النظام و المعلومات للوصول للمفهوم الشامل.

المبحث الأول: مفاهيم أولية حول النظام

المطلب الأول: تعريف النظام

كلمة نظام نسمعها و نقرؤها في مجالات متعددة ، فمثلا نظام الاتصالات أو النظام القانوني أو نظام الحكم و على هذا الأساس تبدو كلمة نظام متعددة المعاني و الاستخدامات ، و عند فحص هذه الاستخدامات و المعاني نجدها تلتقي في جوهر واحد بحيث يكون كل نظام من هذه النظم من مكونات أساسية تتفاعل فيما بينها و تعمل ضمن ظروف بيئية لتحقيق الهدف من وجودها.

التعريف الأول : النظام عبارة عن مجموعة عمل تتكون من العنصر البشري و عنصر الآلات و المكائن مجتمعة ببعضها البعض و يجب أن تربطها علاقات محددة و قوانين شاملة و يجب أن يكون لكل جزء من مكونات النظام دوره الموسوم و صيغة محددة لتحقيق هدف محدد.

التعريف الثاني : هو مجموعة من المداخلات التي تمثل البيانات المختلفة و يتم معالجتها للحصول على مخرجات تعتبر أساسية لإشباع امتحانات مطلوب تحقيقها من النظام.

التعريف الثالث : و يمكن أن نحدد تعريف بسيط لمفهوم النظام فهو مجموعة من العناصر التي ترتبط ببعضها البعض للوصول إلى هدف مشترك.

المطلب الثاني: مكونات النظام :

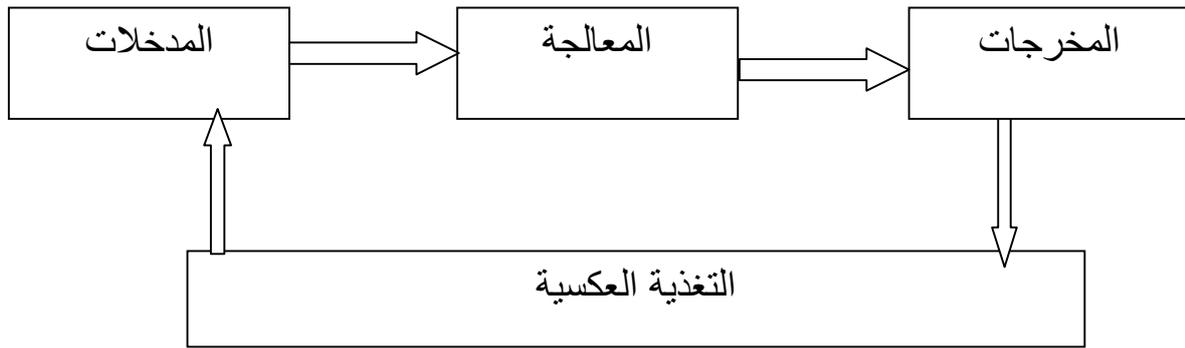
- 1- **المدخلات :** بما أن النظام قائم على التفاعل بين عناصره أو مكوناته إذ لا بد من وجود موارد مادية أو بشرية و التي تشمل المادة الخام لهذا التفاعل ،لذلك فإن هذه الموارد يمكن تسميتها بالمدخلات لكونها تشمل نقطة البدء في عملية التفاعل في النظام ليتمكن أن يعمل النظام لغرض تحقيق الهدف المطلوب منه .
- 2- **المعالجة :** و هي أنها التفاعل مع المدخلات لتحويلها إلى مخرجات.
- 3- **المخرجات :** و هي الأشياء الناتجة عن عملية المعالجة و التي تخرج من النظام ، و يمكن أن تكون مدخلات نظام معين هي مخرجات نظام آخر و بالعكس¹.

• علاء السالمي و آخرون "أساسيات تعلم المعلومات الإدارية " الطبعة 2 مؤسسة جورس الدولية للنشر و التوزيع ،مصر 2005،ص46،45

• سلوى أمين السامرائي "نظم المعلومات الإدارية" مطبعة الإشعاع الفنية ،مصر، 1999،ص12

4- التغذية العكسية : إن التطوير المستمر للنظام يصحح المسارات الخاصة و لذلك يتوجب توجيهه و متابعة تقييم عمليات تنفيذ المخرجات ، لذا يتطلب فحص فاعلية النظام من خلال النتائج و المخرجات الخاصة به و يطلق على هذه العملية بالتغذية العكسية.

الشكل رقم (1) عملية التغذية العكسية



المصدر : علاء السالمي و آخرون "أساسيات تعلم المعلومات الإدارية " الطبعة 2 مؤسسة حورس الدولية لنشر و التوزيع، مصر

المطلب الثالث :أنواع النظم

أ- النظم الفكرية :

يوصف النظام بأنه فكري عندما تكون جميع عناصره من المفاهيم و يمكن استيعاب هذه النظم بدراسة تركيبها الفكري.²

ب- النظم المادية :

و هي النظم التي لها كيان مادي ملموس و يمكن أن تتكون من أفراد و آلات و مصادر طاقة و غير ذلك من الأشياء الملموسة.

• علاء السالمي و آخرون "أساسيات تعلم المعلومات الإدارية " الطبعة 2 مؤسسة حورس الدولية لنشر و التوزيع، مصر، 2005، ص46، 45

• سلوى أمين السامرائي "نظم المعلومات الإدارية" مطبعة الإشعاع الفنية، مصر، 1999، ص12

• صونيا محمد البكري، "نظم المعلومات الإدارية والمفاهيم الأساسية"، دار الإشعاع الجامعية الإسكندرية، مصر، 1997، ص82

ج- النظم المحددة :

النظام المحدد هو الذي تتفاعل أجزائه و تحقق أهدافه بطريقة يمكن التنبؤ بها بدقة تامة فإذا عرفت حالة النظام في زمن معين و عرفت مواصفات تشغيله فإنه يمكن أن تتوقع من دون أخطاء المرحلة التالية للتشغيل.

د- النظم الاحتمالية :

يمكن أن نعرف النظام الاحتمالي بأنه نظام لا يمكن أن تتوقع نتائجه بدقة.

هـ- النظم الكونية :

لقد خلق الله سبحانه و تعالى عددا لاغ يحصى من النظم الكونية و هذه النظم تحافظ على وجودها و عملها و تتكيف مع الظروف المتغيرة من حولها و ليس للإنسان دور فيها و هي أساس كل النظم الأخرى.

و- النظم الاجتماعية :

إن وجود الإنسان في أي نظام يرتبط بالسلوك الإنساني و ما يتفرغ عنه من عقائد و ثقافات و حاجات ،و لذلك فإن النظم الاجتماعية عرضة للتغيير لأنها تابعة للتغيرات في السلوك الإنساني.

ز- النظم المغلقة :

هي النظم التي لا تتصل بالبيئة الخارجية و ينحصر عملها فيما يوجد داخلها و مثال هذا النوع نظام إشارة المرور الضوئية.

ح- النظم المفتوحة :

يمكن تعريف النظام المفتوح بأنه نظام احتمالي يتفاعل مع بيئته ، و من الأمثلة على ذلك جميع النظم التي يوجد فيها حياة كالنظم الاجتماعية إذ يستقبل هذا النوع من النظام مدخلاته من البيئة المحيطة به ثم يعيدها بعد معالجتها إلى هذه البيئة.³

3 علاء السالمي و آخرون "أساسيات تعلم المعلومات الإدارية " الطبعة 2 مؤسسة حورس الدولية لنشر و التوزيع ،مصر، 2005،ص46-45

سلوى أمين السامرائي "نظم المعلومات الإدارية" مطبعة الإشعاع الفنية ،مصر، 1999،ص12

صونيا محمد البكري، "نظم المعلومات الإدارية والمفاهيم الأساسية"، دار الإشعاع الجامعية الإسكندرية، مصر، 1997،صفحة82

ط- النظم النصف مفتوحة أو النصف مغلقة :

إن مفهوم النظم المغلقة و النظم المفتوحة من المفاهيم التي يصعب تحديدها بدقة تامة ، لذلك بفضل استخدام نوع آخر يسمى النظم النصف المفتوحة أو المفتوحة نسبيا و هذه النظم تكون لها مدخلات من البيئة المحددة و معرفة مسبقا، و بالتالي عرضة للاضطرابات التي تأتي من خارجه.

المبحث الثاني: المعلومات "تعريفها أنواعها، شروط المعلومات الجيدة"

المطلب الأول: تعريف المعلومات مصادرها

تعد المعلومات العنصر الأساسي في مختلف الأنشطة التي تمارسها الإدارة و لها أهمية كبيرة في عملية الاتصال و تؤثر على فاعلية المدير و أدائه في تسيير مهامه الإدارية ، فقد أشار بأن كلمة معلومات اشتقت من الأصل اللاتيني الذي يعني تعليم المعرفة و نقلها .

ويعرف مصطلح المعلومات على أنه ما يمثل الحقائق و الآراء و المعرفة المحسومة في صورة مقروءة أو مسموعة أو مرئية أو حسية ، كما تعرف بأنها نتائج عمليات التكوين و التنظيم أو تحويل البيانات بطريقة تؤدي إلى زيادة المستوى المعرفي للمستقبل ، كما عرفت بأنها ذلك الشيء الذي يجلب لنا المعرفة التي تعدل من رؤيتها للعالم حولنا و التي تخفض درجة الشك لدينا.⁴

كما تعتبر المعلومات كذلك التي تم معالجتها بحيث أصبحت ذات دلالة مبنية و ذات معنى و البيانات هي عبارة عن رموز مجردة من المعنى الظاهري وهي عبارة عن مادة خام .

➤ مصادر المعلومات

مصادر أو مصدر المعلومات هو ما يحصل منه الفرد على معلومات تحقق احتياجاته وترضى اهتماماته ومن هذه المصادر نجد :

- المصدر الوثائقي : ويشمل المعلومات المنشورة وغير المنشورة والمحفوظة.

⁴ أحمد الخطيب، "إدارة المعرفة ونظم المعلومات"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، دمشق، 2004، صفحة 67، 68.
4 علاء السالمي و آخرون "أساسيات تعلم المعلومات الإدارية " الطبعة 2 مؤسسة حورس الدولية لنشر و التوزيع ،مصر 2005،ص46،45

سلوى أمين السامرائي "نظم المعلومات الإدارية" مطبعة الإشعاع الفنية ،مصر، 1999،ص12

صونيا محمد البكري، "نظم المعلومات الإدارية والمفاهيم الأساسية"، دار الإشعاع الجامعية الإسكندرية، مصر، 1997،صفحة82

- المصدر الميداني : حيث يتم الحصول على المعلومات من مصدرها الأصلي والتي من طرفها المقابلات الشخصية، المشاهدات الحية، استخدام وسائل الاتصال الأنترنت، وشبكات المعلومات وبنوك قواعد البيانات، وهي الحصول على المعلومات من البنوك العالمية والإقليمية والمحلية.
- المصادر الأولية : لها أهمية أكثر من المصادر الثانوية نتيجة للاختلاف في التنظيم وخصائص الصناعة وطبيعتها بالإضافة إلى المجالات الوظيفية المختلفة منها.
- المصادر الثانوية : ومنها المصادر الخارجية، المطبوعات، والمنشورات، والأجهزة الحكومية¹.

المطلب الثاني : أنواع المعلومات

- 1- معلومات إنجازية : المعلومات التي يحتاجها الإداري في اتخاذ قرار وإنجاز عمل أو مشروع.
- 2- معلومات إنسانية : المعلومات التي يحتاجها الإداري في تطوير وتنمية القدرات وتوسيع المدارك في مجال العمل والحياة مثل المعلومات التي يتلقاها المتدربون من الدورات التدريبية.
- 3- معلومات تعليمية : المعلومات التي تحتاجها الإدارة في المؤسسات التعليمية مثل الجامعات والمعاهد والمدارس.
- 4- معلومات إنتاجية : المعلومات التي تفيد في إجراء البحوث التطبيقية وفي تطوير وسائل الإنتاج والاستثمار الموارد الطبيعية والإمكانات المتاحة بشكل أحسن كمعلومات إنتاج سلع معينة⁵

المطلب الثالث : شروط المعلومات الجيدة

للمساعدة في فهم وتقييم قيمة المعلومات الرسمية يمكن تحديد عدة عوامل تؤخذ في الاعتبار منها:

- 1- سهولة وسرعة الحصول : هذا الشرط يشير إلى سهولة وسرعة الحصول على المعلومات وسرعة الحصول على المعلومة يمكن قياسها مثلا "دقيقة واحدة بالمقارنة مع 24 سا" وذلك بالمقارنة بنظم تشغيل البيانات الآلية مع اليدوية.
- 2- التمويل : هذا الشرط يشير إلى كمال المعلومات وهذا الشرط غير ملموس ويصعب قياسه ووضع قيمة رقمية له.
- 3- الصحة "الدقة" : هذا الشرط يشير إلى درجة الخلد من الخطأ في المعلومات في التعامل مع مجموعة أحجام كبيرة من البيانات عادة ما يطرأ نوعين من الأخطاء هم أخطاء في النقل وأخطاء في الحساب، وكثيرا من

⁵علاء السالمي ، مرجع سابق

مزه شعبان" نظم المعلومات الإدارية"، مدخل إداري مطبوعة الإشعاع الفنية، مصر 1999 صفحة 26

المفاهيم الصعبة يمكن أن تقاس كمياً مثلاً يمكن التعرف على معدل الخطأ في كل 1000 فاتورة تعد من نظام يدوي مقابل هذا المعدل في نظام يعد باستخدام الحاسب الآلي.

4- الملائكة : هذا الشرط يشير إلى مدى ملائمة المعلومات لطلب المستخدم يجب أن تكون المعلومات ملائمة للموضوع محل البحث وهذا معيار صعب قياسه كمياً.

5- الوقت المناسب : هذا الشرط إلى الوقت المنقضي في دورة التشغيل أي مدخلات عمليات وتقديم تقارير المخرجات للمستخدم المعلومات، وحتى يكون معيار الوقت ملائم فإن مدة الدورة لا بد أن تنخفض في بعض الحالات يمكن القياس كمياً لشرط الوقت مثلاً : ما هو مقدار زيادة المبيعات المتوقع الحصول إذ اشترط على تساؤلات المستهلكين عن توافر المخزون لمنتجات معينة في مدة قصيرة لا تتراوح دقائق محدودة.

6- الوضوح : يشير هذا الشرط إلى الدرجة التي يجب أن تكون فيها المعلومات خالية من الغموض يمكن تحديد القيمة لعامل الوضوح إذا كانت زيادة الوضوح تؤدي إلى تخفيض تكلفه مراجعه المخرجات.

7- المرونة : المرونة تعني قابلية المعلومات على التكيف للاستخدام بأكثر من مستخدم هذا الشرط أو المعيار ويصعب قياسه بدقه ولكن يمكن تقييمه بمدى أوسع.

8- التصحيح : لهذا الشرط مفهوم نسبي ويشير إلى درجة الدقة التي يمكن الوصول إليها بين مختلف المستخدمين والفاحصين لنفس المعلومة.

9- عدم التحيز : هذا الشرط يشير إلى غياب القصد في تعريف أو تغيير المعلومات لغرض التأثير على المستخدم للوصول إلى نتيجة معينة، أي خلو المعلومات من التحفيز.

10 -قابلية القياس : هذا الشرط يشير إلى طبيعة المعلومات الرسمية المنتجة من نظام المعلومات الرسمي وإمكانية قياسها في شكل كمي.⁶

المبحث الثالث: نظام المعلومات في المؤسسة

بعد أن تطرقنا إلى تعريف كل النظام والمعلومات سوف نقوم في هذا المبحث بدراسة العلاقة بينهما أي نظم المعلومات ونبين كيف نشأت ونقوم بتعريفها وما مدى أهميتها في المؤسسة وكيف أن نظم المعلومات يساعد في المؤسسة ويساهم في اتخاذ القرار، وذلك لأن بقاء المؤسسة مرهون بها فهي تسعى إلى إنشاء قيمة ليس فقط من

⁶ صونيا محمد البكري، "نظم المعلومات الإدارية والمفاهيم الأساسية"، دار الإشعاع الجامعية الإسكندرية، مصر، 1997، صفحة 82.

خلال مواردها إنما كذلك من خلال نظم المعلومات التي تسعى لاكتسابها وذلك لتسيير عملية الإدارة من خلال توفير المعلومات والوسائل وكذلك إعداد الخطط الاستراتيجية التنافسية للمؤسسة والتنبؤ بالاحتياجات وتحليلها.

المطلب الأول: نشأة نظام المعلومات

نشأ نظام المعلومات الإدارية باستخدام الحاسبات في بداية الستينات ولم تنشر هذه النظم من تحقيق أهدافها في ذلك الوقت بسبب محدودية إمكانيات الحاسبات الإلكترونية ورغم وجود لغات وقواعد ومعلومات لكنها كانت غير شائعة وصعبة الاستخدام وهذه أهم أسباب عدم انتشار نظم المعلومات الإدارية في هذه الفترة .

وبدأت تنشط عملياته تنفيذ هذه النظم على الحاسبات الإلكترونية في بداية السبعينات، وساعد على هذا التقدم تطور أجهزة الحاسبات الإلكترونية وبرمجتها والتي لها إمكانيات تخزينه كبيرة جدا بالإضافة إلى ظهور البرمجيات المتقدمة منها نظم إدارة قواعد المعلومات DBMS التي ساعدت كثيرا في تقليل الوقت الإنجاز واستغلالها بشكل كبير وحققت هذه النظم تقدمها في بداية الثمانينات وأصبحت هذه النظم عنصر أساسي معتمد في دول العالم المتقدمة حيث أصبحت 90 ٪ منها على معلومات هذه النظم و10 ٪ على معلومات الخبرة الذاتية الإدارية وأن الاهتمام المتزايد في أنظمة المعلومات الإدارية دفع الكثير من علماء الإدارة والحاسبات بتكثيف البحث في هذا الموضوع وتقييمه لكونهم ينظرون إلى هذه النظم كونها نظم وقاية للعمليات وهيئة المعلومات المطلوبة لكافة مستويات الإدارة و لتوضيح هذه الأهمية سنذكر بعض ما كتبه المختصون في هذا النوع:

قال "دوو 1967": إن استعمال أنظمة المعلومات توفير إدارة الأعمال بثلاث طرق :

- 1- القدرة على تقييم احتمالات المستقبل؛
- 2- تقليل الوقت والجهد للمدراء في إنجاز الأعمال والبحث وتحليل المعلومات وتوفير وقت أكثر على التخطيط؛
- 3- مواجهة التغييرات البيئية عن رؤية الإجراءات اللازمة لمواجهتها؛

يرى "ديكارت 1969" أن منافع نظم المعلومات الإدارية كونها نظم تساعد على توفير المعلومات واستغلال أفضل لليد العاملة وتحسين في التخطيط الإدارية واتخاذ القرارات الأكثر فعالية⁷.

7علاء السالمي و آخرون ، مرجع سابق

مزه شعبان" نظم المعلومات الإدارية"، مدخل إداري مطبوعة الإشعاع الفنية، مصر 1999 صفحة 26.

صوفيا البكري و إبراهيم سلطان، "نظم المعلومات الإدارية"، صفحة 33

الفرع الأول: تعريف نظام المعلومات

تعددت التعاريف التي قدمت لنظم المعلومات، واختلفت هذه التعاريف باختلاف الخلفية العلمية لمقدمتها لقد عرف مسلم 1994 نظم المعلومات بأنها مجموعة من الأجزاء أو المكونات التي تتفاعل مع بعضها لتحقيق غرض معين.

وأشار أيضا إلى تعريف آخر أن أنظمة المعلومات بأنها مجموعة من المكونات البشرية والمادة التي تستخدم في تجميع ومعالجة وتحليل وتوزيع المعلومات لخدمة غرض معين في العملية الإدارية كالتخطيط والموازنة والمحاسبة والسيطرة وغيرها.

ويعرف مصطفي 2006 نظم المعلومات على أنها مجموعة من المصادر : جهاز، برامج أفراد، معطيات، إضافة إلى إجراءات تسمح بامتلاك ومعالجة وتخزين ونقل المعلومات على شكل معطيات، نصوص، صور..... الخ.

ويرى منصور وأبو النور 1996 في تعريف نظم المعلومات بأنها ذلك النظام الذي يقوم بتزويد المنظمة بالمعلومات الضرورية اللازمة لصناعة واتخاذ القرارات وذلك في الوقت المناسب وعند المستوى الإداري والملائم مثل هذا النظام يقوم باستقبال البيانات ونقلها وتخزينها ومعالجتها واسترجاعها ثم توصيلها بذاتها أو بعد تشغيلها إلى مستخدميها في الوقت والمكان المناسب.

إن نظم المعلومات الإدارية هي طريقة منظمة لعرض معلومات الماضي والحاضر المتعلقة بالعمليات الداخلية والآثار الخارجية وتدعم نظم المعلومات عملية التخطيط و الإدارة ونشاطات المشروع داخل المنظمة، بحيث توفر المعلومات المناسبة في الوقت المقرر المساهمة الفعالة في اتخاذ القرار.⁸

إن نظم المعلومات الإدارية توفر المعلومات المناسبة على الصعيدين الداخلي والخارجين للإدارة على كافة مستوياتها حتى يمكن من اتخاذ القرارات الفعالة والمؤقتة لكي يوفر القيام بعملية التخطيط والرقابة والتوجيه داخل منظمه ما⁹

⁸ أحمد الخطيب، مرجع سابق،

⁹ ورقة عمل مقدمة من التنظيمات الأهلية العربية، دمشق 2005، صفحة 619.

الفرع الثاني: نظم المعلومات في وظائف الأعمال

وظائف الأعمال في المنظمة مختلفة وكثيرة وهي تعمل مجتمعة لدعم عمل المنظمة ويمكن جمعها في خمسة وظائف عمل رئيسية وهي :

الموارد البشرية وإدارة المعلومات والتسويق وإدارة العمليات والمحاسبة والتمويل هناك وظائف مساعدة يمكن إضافتها تتعلق بتكنولوجيا المعلومات والتقنيات التابعة لها ومن نظم المعلومات في وظائف الأعمال ما يلي :

1- نظم معلومات الموارد البشرية :

حيث تعتبر الموارد البشرية عماد المنظمة وإنها تسعى من أجل تجاوز أدوار لإدارة والموظف وينظر لتكون فاصلة ومشاركة في الإدارة العليا على الرغم من أنها تواجه صعوبات كثيرة في الشركات التقليدية وفي الآونة الأخيرة ساعدت البحوث على تطوير النماذج لمساعدته الموارد البشرية في إضافة قيمة حقيقية للأعمال تساعد أنظمة الموارد البشرية بشكل رئيسي في حفظ السجلات وتقييم العاملين حيث أن كل منظمه يجب أن تحتفظ بسجل دقيقه للعاملين يتضمن معلومات كاملة من كل فرد، أما أنظمة تقييم الأداء فإنها تزود بقوائم التدقيق والتي بإمكان المديرين الدخول إليها من أجل متابعة المرؤوسين وتخدم نظم معلومات الموارد البشرية أهدافا كثيرة منها حشد الجهود لإيجاد مرشحين ملئى فرص العمل، الاختيار التسبب، متطلبات ومهارات العاملين وخدمات أخرى¹⁰

2- نظم المعلومات المحاسبة :

إن الهدف من هذه النظم هو تجميع المعلومات لي تساعد في اتخاذ القرار، وقد كانت هذه النظم في القديم عبارة عن نظم تقليدية، أما الآن أصبحت تعتمد على الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في أغلب عملياتها وتساعد هذه النظم في فاعلية الأعمال وتزويد البيانات الدورية وتزويد التقارير المطلوبة قانونيا وبيانات الأرباح والخسائر وكذلك فإن هذه النظم تزود التقارير غير مطلوبة قانونيا والتي تساعد المدراء في فهم تغيرات التمويل المنظمة المراقبة للتأكد من الالتزام بالمعايير.

3- نظم المعلومات المالية :

أصبحت هذه النظم الآن معتمدة كلياً على الحاسوب و تكنولوجيا المعلومات وتزويد المنظمة و إدارتها بالمعلومات المالية التي تركز على تقارير التغيرات المالية والهدف من هذه النظم وتسهيل وضع الخطط المالية

¹⁰ مزر شعبان "نظم المعلومات الإدارية"، مدخل إداري مطبعة الإشعاع الفنية، مصر 1999 صفحة 26.

والتي تركز وفعاليات الأعمال وكذلك تساعد المنظمة في تنظيم الميزانية وإدارة تدفق النقد و الأموال وتحليل الاستثمار و اتخاذ القرارات المناسبة لتخفيض النفقات وزيادة الأرباح.

4- نظم المعلومات التسويقية :

إن هدف التسويق وتحديد الأشخاص والمنظمات والأكثر رغبة في الشراء، وما هي مبيعات المنظمة وكذلك لترويج المنتجات والخدمات المناسبة لتلك المنظمات والأشخاص وتساعد هذه النظم في تحليل الطلب لمختلف البضائع في الأماكن المختلفة والمجموع السكانية لكي يكون السوق أكثر دقة وتكون البضاعة المناسبة إلى المستهلك المناسب وتزويد هذه النظم معلومات تساعد الإدارة لتجديد طلبات الشراء لمختلف البضائع وفي المناطق الجغرافية المختلفة

المطلب الثاني :خصائص،أهمية وأهداف نظام المعلومات

الفرع الأول :خصائص نظام المعلومات

يمكن إجمال خصائص نظم المعلومات في العناصر التالية :

أ- شبكة الاتصال:

يشبه نظام المعلومات حالة شبكة الاتصال في أنه يزود مسارات معلوماتية إلى الكثير من النقاط وهو يساعد المعلومات على تدفق في كل مكان وربما إلى أماكن خارج المشروع.

ب- مراحل تحويل وتوظيف البيانات :

تقوم نظم المعلومات بتحويل المدخلات إلى مخرجات وهنا توجد ثلاث مراحل أساسية في هذا التحويل وهي :مرحلة الإدخال ومرحلة التشغيل ومرحلة الإخراج وترتبط هذه المراحل عده وظائف هي تجميع البيانات وتشغيلها وإنتاج المعلومات كما يتم تنفيذ وظائف أخرى هي رقابة وإدارة البيانات.

ج- إدخال البيانات وإخراج العمليات :

يتم إدخال البيانات خلال مرحلة الإدخال بينما يتم الحصول على معلومات خلال مرحله المخرجات وعليه فإن البيانات هي الخامات التي تتحول إلى منتجات معلوماتية كما تنتج المعلومات لمختلف الأهداف والمسمن طرف المستخدمين.

د- مستخدموا المعلومات:

يتم إنتاج المعلومات في نظام المعلومات بالمشروع وذلك لاستخدامه من طرف المستخدم الداخلي أو الخارجي، يشمل المستخدم الداخلي¹¹ المديرين والموظفين بالمشروع، أما المستخدم الخارجي في يشمل كافة الجهات المهتمة خارج المشروع مثلا الموردين وجملة الأسهم وأغلب المنظمات والمؤسسات يتم إيصال المعلومات الضرورية بمساعدة تقارير دورية جداول المبيعات، والموازنات الشهرية.¹²

الفرع الثاني: أهمية نظام المعلومات

لإبراز أهمية نظام المعلومات في المنظمة يجب أن نعالج النقطتين التاليتين :

أ- تغيير طبيعة تكنولوجيا المعلومات :

أدى تطور في تكنولوجيا المعلومات في الخمسينيات إلى إحداث تغييرات فنية كبيرة على نمط أثناء المنظمات باختلاف أنواعها، وبعد وبعد ظهور الحاسوب ونظر لحجمه الكبير و كلفته الباهظة لم يكن يوسع أغلب المنظمات اقتناؤه إذا فقد لذا فقد اقتصر استعماله على عمليتي الرقابة والسلوك الإداري. ومع التطور السريع للتكنولوجيا المعلومات وانخفاض تكلفتها أدى إلى تسهيل عملية استخدام وتوفير هذا النوع من التكنولوجيا في جميع أقساما لمنظمة الشيء الذي أدى إلى أن يصبح نظام المعلومات هو جوهر أنشطة المنظمة.

ب- الحاجة إلى بناء هيكل نظام المعلومات :

إن الطالب على المعلومات و الأساليب الفنية اللازمة لتشغيل هذه المعلومات تعتبر من الموارد الإستراتيجية للمنظمة لذلك أصبح أداءها يعتمد أساسا على ما يقدمه نظام المعلومات ويجب على المدير تحديد الهيكل الذي تأخذه تكنولوجيا المعلومات المكونة من تشغيل بيانات، والبرامج، والشبكات الاتصال ودمجها في نظام متكامل.¹³

¹¹ صوفيا البكري و إبراهيم سلطان، "نظم المعلومات الإدارية"، صفحة 33.

¹² نفس المرجع صفحة 30.

¹³ صوفيا محمد، "أنظمة المعلومات الإدارية"، مرجع سابق صفحة 33

مزر شعبان "نظم المعلومات الإدارية"، مدخل إداري مطبعة الإشعاع الفنية، مصر 1999 صفحة 26.

كما يجب على الإدارة أن تحدد كيفية تخصيص الموارد الآلية والبرامج والاتصالات وذلك يستدعي إلمام المدير بثقافته العامة للحاسوب والمشاركة في تقييم أداء نظام المعلومات داخل المنظمة.

الفرع الثالث: أهداف نظام المعلومات

تتمثل أهداف نظام المعلومات فيما يلي :

1- الرقابة والمتابعة:

من مهام نظام المعلومات جمع البيانات لجميع النشاطات داخل المؤسسة مما يستوجب متابعه تفاصيل الأنشطة داخل المؤسسة، وهنا تظهر أهمية الرقابة المستمرة على جميع مدخلات ومخرجات لنظام المؤسسة من أجل تحديث الانحرافات في مقارنة حجم وطبيعة المعلومات المراد الوصول إليها مع المعلومات المحصل عليها ومدى مساهمتها في تحقيق أهداف المؤسسة.

2- التنسيق والاتصال :

من خصائص نظام المعلومات تكامل وتنسيق الجهود بين الأنظمة الفرعية المختلفة، حيث يعتبر التنسيق من أهم وظائف نظام المعلومات 1، كما أنه يعمل على الربط بين جميع مستويات المؤسسة سواء كان الاتصال عموديا أو أفقيا كما يجب كذلك أن يكون الاتصال منسق بين مختلف الوظائف مثلا : نحتاج وظيفة الإنتاج للقيام بنشاطها على أكمل وجه بالاتصال والتنسيق مع كل من وظيفة التسويق والتمويل والمالية وذلك للحصول على المعلومات حول الطلب في السوق وتكلفة وتوفير المواد الأولية ومستوى الأسعار على التموين.

3- المساعدة على اتخاذ القرار:

تعتبر عملية صنع القرارات الأساس التي تعتمد عليه الإدارة الحديثة، وتختلف عملية اتخاذ القرار على حسب المستويات الموجودة في المؤسسة، فيظهر دور النظام المعلومات حاليا في عملية اتخاذ القرار في المستويات التالية :

- المستوى التعليمي : والتي تكون فيه القرارات غير معقدة وغالبا ما تكون قرارات روتينية؛
- المستوى التكتيكي : حيث تكون فيه القرارات رقابية وتنظيمية؛

- المستوى الاستراتيجي : وفيه تكون القرارات التخطيطية تساهم في وضع استراتيجيات طويلة المدى، وهي غالبا في غاية الأهمية وذلك لضخامة مصاريف الميزانية المالية لهذه الخطط الإستراتيجية.
- إذن مما سبق نستخلص أن نظام المعلومات يهدف بشكل عام إلى توفير المعلومات الضرورية للمستويات الإدارية على حالتها المحاضرة، الماضية، و المستقبلية، ومن ثم التنبؤ عن طريق تجميع هذه المعلومات حفظها، تحليلها، وتحديد الضوابط ونوعيتها¹⁴ "السرعة،الدقة"، وتقييم فعاليتها ووضعها بطريقة تساعد في الإجابة على أسئلة المسيرين وتنفيذ مهام المؤسسة.¹⁵

المطلب الثالث :أهم تحديات أنظمة المعلومات

إن أنظمة المعلومات تؤثر على أهداف المنظمة والعلاقات مع المستهلكين الموردين والعمليات الداخلية،وأحدثت بها تغيرات متلاحقة وصورة في هذا الصدد عده التحديات قد يواجهها المسير في المؤسسة:

أ- التحديات الإستراتيجية :

كيف يمكن للمؤسسة أن تستخدم تكنولوجيا المعلومات وتصميم التنظيم التنافسي الفعال، حيث أن المتغيرات الفنية تتصارع وتنمو بمعدل متزايد عن قدرة المؤسسة على تطبيق واستخدام التكنولوجيا، ولكي تمثل المؤسسات متنافسة فهي تحتاج إلى إعادة تصميم التنظيم حتى تتمكن من استخدام التكنولوجيا وتنسيق بين الأنشطة المختلفة لتقديم المنتجات والعمليات الإنتاجية والتسليم و الصيانة للمنتجات والخدمات والقضاء على الإسراف وعدم الكفاءة من الأنشطة.

ب-التحديات الخاصة بالاتجاه نحو الكيانات العملاقة :

ما هي أساليب المؤسسة لفهم احتياجات المؤسسة للتكيف مع الظروف البيئية التي تتميز بالكيانات العملاقة وتتجه نحو العالمية، فظهور ونمو مثل هذه الكيانات العملاقة يستدعي وجود نظام للمعلومات يمكن أن يدعم عملية الإنتاج وبيع السلع والخدمات المنتجة.

ج- تحدي بناء هيكل للمعلومات :

14كامل السيد محمد حجازي، نظم المعلومات الإدارية ، مكتبةالإشعاعالفنيةالطبعة2،مصر،، 1999 صفحة 44.

15المرجع نفسه صفحة 45.

كيف يمكن للمؤسسة أن تطور هيكل المعلومات الذي يدعم أهدافها بينما تقدم أنظمة المعلومات طرق جديدة لأداء الأنشطة، فقط تكون المنظمة ليست لديها فكره واضحة عن أهداف المؤسسة، وكيف يمكن أن تدعم بأنظمة المعلومات بعض المؤسسات وبعضها لا تستطيع أن تحقق أهدافها بسبب نقص كفاءة أنظمة المعلومات¹⁶

د- تحدي الاستثمار في أنظمة المعلومات :

كيف يمكننا للمنظمة أن تحدد قيمة أنظمة المعلومات، ولقد أدى تطوير أجهزة الكمبيوتر ذات القوة وغير المكلفة والتي تتطلب التكنولوجيا متطورة وأيضا نظم إدارية وتنظيمية¹⁷

هـ - تحدي المسؤولية والرقابة :

كيف يمكن للتنظيم أن يبني هيكل أنظمة المعلومات التي يمكن للأفراد الفهم والرقبة عليه، وكيف يضمن استخدام أنظمة المعلومات بطريقة مسؤولة ومقبولة من الناحية الاجتماعية.

خلاصة الفصل

يمكن أن نتفحص من خلال هذا الفصل إلى أن أنظمة المعلومات في المؤسسة تلعب دورا لا يستهان بها، لا سيما إذا تم استغلالها بأحدث الطرق باعتمادها على أحسن المصادر.

إن أنظمة المعلومات عند إدماجها واستغلالها على جهاز الإعلام الآلي إذ تلعب دورا هاما وحيويا في حياة المؤسسات والمنظمات الحكومية، وبالتالي لا بد أن تأخذ الخطوات الضرورية للتأكد من صحة المعلومات ومدى الاعتماد عليها وضمان سريتها، لقد ثبت أن الأنظمة التي لا تؤدي الغرض منها تمثل الكارثة على أية مؤسسة، ولهذا لا بد من أن يتم تصميم أنظمة المعلومات حتى تؤدي الوظائف كما هو مخطط لها ويستطيع الأفراد مراقبة عمليتها ولا بد من مراعاة تأثير هذه الأنظمة على النواحي الاجتماعية والإنسانية للمنشأة.

¹⁶ مزر شعبان "نظم المعلومات الإدارية"، مدخل إداري مطبوعة الإشعاع الفنية، مصر 1999 صفحة 26.

صوفيا البكري و إبراهيم سلطان، "نظم المعلومات الإدارية"، صفحة 33
17 نفس المرجع السابق

الفصل الثاني

وظيفة إدارة الموارد البشرية في المؤسسة وعلاقتها
بنظام المعلومات

تمهيد

مرت إدارة الموارد البشرية بالعديد من المراحل وطرأت عليها تغيرات ساهمت في نجاحها، لذلك تعتبر أنها تتعامل مع أكثر الموارد عرضة للتأثر بها، وإدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات في المنظمة، وأكثرها حساسية كونها تتأثر بالتغيرات التي تطرأ على بيئة المنظمة سواء كانت داخلية أو خارجية، لذلك تعمل من خلال وظائفها على الحفاظ عليه وتوفير الاستغلال الأمثل له، و يمكننا القول بأن إدارة الموارد البشرية هي التي تمكن المؤسسة من مواجهة التحديات وتضمن لها الاستمرار والبقاء، فيما تتمثل أهمية هذه الإدارة؟ وما هي المراحل التي تمر بها.

المبحث الأول: الموارد البشرية

يعد مدخل الموارد البشرية حديثا نسبيا في إدارة الأفراد حيث انتشر الاصطلاح أثناء السبعينات وقد أظهرت الأبحاث في مجال العلوم السلوكية أن إدارة الأفراد ومعاملاتها كمورد بدلا من اعتبارهم مجرد إنسان يتحرك ويتصرف فقط على أساس مشاعره وعواطفه يمكن أن يحقق فوائد رمزية لكل من المنظمة والفرد بالرغم من زيادة أهمية الموارد البشرية، إلا أن هذا الاصطلاح يصعب تحديده تحديدا دقيقا.

المطلب الأول: تعريف الموارد البشرية

1- يقصد بلفظ موارد بشرية كل العمالة الدائمة والمؤقتة التي تعمل للمنظمة وبمعنى آخر أن لفظ العمالة يشير إلى القيادات التنظيمية و رؤساء وحداتها في كل مستوياتهم.

ومن هذا المنطلق فإن البنية الأساسية للمنظمة هي العنصر البشري وعلى مدى العصور كان الاهتمام الرئيسي للباحثين والممارسين في مجال الإدارة هو البحث عن كيفية تعظيم الاستفادة من الموارد في تحقيق رفاهية الإنسان فهو نقطة البداية والنهاية، كما أنه المكون الأساسي للمنظمة، وهو غايتها في النهاية لذلك فإنه من المنطقي أن يكون العنصر البشري هو أحد المحاور الأساسية للتمييز الأداء التنظيمي¹.

2- إن إصلاح المورد لا ينطبق إلا على الأصول المادية التي تحقق الثورة ويمكن المورد البشري أن يحقق إيرادات من خلال استخدام مهارته ومعرفته وليس من خلال عملية التحويل والتغير التي تحدث للموارد المادية لكي تحقق الثروة، وبدون هذه المهارات والمعرفة يصبح الفرد عاجزا أو ذو قدرات محدودة تمنعه من إحداث التحول والتغيير. وعندما تحصل المنظمة على موارد بشرية تتوفر لديها المعرفة والمهارة فيمكن القول أن المنظمة لديها مخزون من الموارد البشرية ويجب على المنظمة المحافظة على سببين :

- وجود أفراد يمتلكون استعدادات عندما يتم تنمية مهاراتهم بشكل مناسب وكافي يمكن ضمان قدرتهم بكفاءة لتحقيق الأهداف.²

- من خلال مهارات ومعرفة استعدادات الأفراد يصبح هؤلاء الأفراد في وضع يسمح لهم في تحقيق أهدافهم الشخصية والرضا الوظيفي وتحقيق الذات والفرد الذي يشعر بهو يمكن أن يساهم بفعالية في تحقيق أهداف المنظمة مما يؤثر على أداء الفرد وفعاليت المنظمة³

² عادل زايد، الأداء التنظيمي المميز نظريته إلى المنظمة المستقبل المنظمة العربية لتنمية الإدارية، بحوث والدراسة بالقاهرة 2013 ، صفحة 13

راوية أحسن، مدخل استراتيجي بتخطيط وتنمية الموارد البشرية جماعه الإسكندرية الدار الجامعية 2002 2003

المطلب الثاني: مراحل تطور إدارة الموارد البشرية

نشأه وتطور إدارة الموارد البشرية: ظهرت الحاجة إلى الاهتمام بالممارسات المستقلة للموارد البشرية عندما بدأت علاقات العمل بين أصحاب الأعمال والعاملين في التعقيد وظهر ذلك واضحا منذ الثورة الصناعية وظهور الآلات في مجتمعات العمل المختلفة.

وفي ما يلي نظرة سريعة للتطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية :

- 1- الثورة الصناعية: ظهرت هذه الثورة في القرن الثامن عشر بالمجتمع الغربي، وكان ما يميزها ظهور الآلات والمصانع الكبيرة واحتياجها إلى عمالة متخصصة، وأدى ذلك إلى سوء ظهور العمل المختلفة، وظهور فئة ملاحظين ومشرفين لم يهتموا بالعاملين، كما كانت الرقابة على العمل روتينية ولذلك تطلب الاحتياج من هذه الفترة إلى ضرورة تحسين ظهور العاملين.
- 2- ظهور الحركات العملية : مع مساوئ الثورة الصناعية ظهرت اتحادات ونقابات عمال تطالب بحقوقهم خاصة فيما يتعلق بأجورهم وساعات العمل.
- 3- الإدارة العلمية : حاول تايلور أن ينظم العلاقة بين الإدارة والعمال من خلال عدة مبادئ أهمها: تصميم العمل (دراسة الحركة والزمن)، و الاختيار الجيد للعاملين وتدريبهم وإعطائهم أجور حافزة.
- 4- ظهور علم النفس الصناعي : اهتم علماء النفس بدراسة ظهور مثل الإجهاد والإصابات وتحليل العمل وتطوير الاختبارات النفسية لاختبار العاملين.
- 5- ظهور حركة العلاقات الإنسانية: اهتمت هذه الحركة بإنتاجية العاملين من حيث ضرورة الاهتمام بالعاملين بجانب ظروف العمل، كما اهتمت بالنمط الإشرافي والخدمات المقدمة إليهم.
- 6- البدء في ظهور ممارسة إدارة الأفراد: ظهر ذلك بوضوح في منظمات الجيش في الحكومة (الخدمة المدنية) وذلك في شكل شروط للتعيين واستخدام الاختبارات النفسية والاهتمام بالأجور وخدمات العاملين وضع الفصل التعسفي
- 7- البدء في ظهور بعض المتخصصين في إدارة الأفراد : قامت بعض الشركات الكبيرة بتوظيف عاملين متخصصين في مجالات التوظيف والتدريب والأجور وخدمات العاملين والأمن الصناعي والرعاية الطبية والاجتماعية للعاملين.
- 8- ظهور حركة العلوم السلوكية : أثارت هذه الحركة (النصف الثاني من القرن العشرين) عمليه تطوير ممارسات الأفراد تمشيا مع تطور العلوم السلوكية وذلك مثل تخطيط المسار الوظيفي للعاملين ومراكز التقييم الإدارية و إسراء الوظائف.... إلخ

9- تدخل الدولة بالقوانين والتشريعات : ظهر ذلك في إصدار تشريعات للعلاقة بين أصحاب الأعمال والعاملين تتعلق بالحد الأدنى للأجور والتأمينات والمعاشات والأمن الصناعي وصحة العاملين.

10- الشهادة المهنية : اهتمت بعض المنظمات الدولية في تقديم شهادات مهنية في مجال إدارة الموارد البشرية مثل الشهادات التي تقدم في مجالات المحاسبة والتمويل والإدارة وفقا نظام معين للحصول على هذه الشهادات.

المطلب الثالث: أهمية الموارد البشرية

تقدم المعرفة الإنسانية خلال العصور القليلة الماضية يعادل التقدم الذي أحرزته البشرية خلال كل مراحلها السابقة ومن السهل أن يرى الإنسان أن الاكتشافات والاختراعات التي تحققت خلال القرن الحالي تعادل وتزيد على مقدار ما حققه البشرية في عصور طويلة.

- 1- المنظمات الناجحة اقتصاديا هي تلك المنظمات التي تحتوي منتجاتها على أكبر قدر ممكن من جوانب المعرفة البشرية وصناعة الالكترونيات خير شاهد على ذلك
- 2- ارتباط التقدم في مجال الإنتاج والصناعة ارتباطا وثيقا بقاعدة المعرفة البشرية.
- 3- تزايد الأهمية النسبية للموارد البشرية العاملة في شتى مجالات المعرفة مقارنة بأهمية الموارد البشرية التي يرتبط عملها بالقدرات المادية و الصناعية ومثال على ذلك زيادة الطالب على مبرمجي ومحلي النظم.
- 4- تحول القوة داخل المنظمات إلى العاملين الذين يملكون مفاتيح المعرفة التنظيمية وهم يتحكمون في مصادر القوة والثروة داخل المؤسسة في نفس الوقت.
- 5- يتوقف نجاح العديد من المنظمات الحديثة منظمة الحديثة على جوده ما تملكه تلك المنظمات من رأس المال البشري، ويقصد بالجودة هنا مقدار المعرفة والمعلومات المتاحة للعمالة البشرية.
- 6- المعرفة أصبحت إحدى المجالات الأساسية للصراع العالمي بين القوى العظمى وذلك بدلا من الصراع على الموارد المادية⁴.

7- خلال السنوات القليلة الماضية شاهدت آثار عصر المعرفة على فلسفة إدارة المنظمات وهيكلها وعدد العاملين فيها، فالإتجاه السائدة الآن هو الإتجاه نحو "التقلص" والاحتفاظ بعمالة المعرفة فقط

• ⁴راوية أحسن، مدخل استراتيجي بتخطيط وتنمية الموارد البشرية جماعه الإسكندرية الدار الجامعية 2002 2003
هنوس سهام" دور نظام المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية " مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر ، بجامعة مستغانم

ومثال ذلك ما حدث في شركة كانت توظف 460 ألف موظف في عام 1985 ولكنها أصبحت 270 ألف موظف 1993 والواضح والتحول نحو استثمار في مصادر المعرفة (الأصول البشرية) أكثر من الاستثمار في نواتج المعرفة (الأصول المادية) يمكن القول أن منظمات الأعمال خلال الفترات القادمة لن تحرز تقدم من ملموسة في ضوء ما تملك من موارد مادية فقط ولكن في ضوء ما يعرف أيضا وبمعنى آخر فإن منظمات الأعمال يجب أن تعد العدة لمواجهة تحديات عصر المعرفة.

مجال تقديم منتج جديد :

إن قدرة المنظمة على التنافس من أجل تقديم منتج متميز أصبح يرتبط ارتباطا كبيرا بمدى قدرة تلك المنظمة على تقديم منتج جديد خلال فترات زمنية متقاربة، والملاحظة حاليا أن دورة حياة المنتج أصبحت قصيرة جدا وخير دليل على ذلك ما يحدث في مجال صناعة الإلكترونيات⁵ مثل أجهزة الهاتف المحمول أو الحاسبات الآلية بل أكثر من ذلك أصبح من المعتاد أن تقدم نفس الشركة منتجا جديدا يقبل منتجا سابقا لها "بيدي لا بيدي عمر"

عادل زائدة، الأداء التنظيمي المتميز، الطريق إلى منظمة المستقبل، مرجع سابق، صفحة 126

هنوس سهام" دور نظام المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية " مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر ،بجامعة مستغانم

فالمنظمة التي تستطيع أن تقدم منتجا جديدا لا تشرك المنافسين متعة تقليد منتجاتها الحالي وهذا ما يوضح الجدول التالي :

جدول رقم 01 : دور الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية.

الميزة التنافسية	دورة الموارد البشرية
1 تقديم منتج متميز	دورة حياة المنتج قصيرة. زيادة الحاجة للتجديد و الابتكار. زيادة أهمية الموارد البشرية في التجديد و الابتكار.
2 امتلاك تكنولوجيا متطورة	التكنولوجيا متاحة أمام الجميع. التكنولوجيا الحديثة تتطلب مهارات متطورة. العنصر البشري قادر على استيعاب التكنولوجيا المتطورة.
3 التنافس في الأسواق المفتوحة	الأسواق أصبحت مفتوحة و بلا حدود. المنافسة حق مشروع للجميع. المنافسة من خلال رأس المال الفكري.

المطلب الرابع: أهداف إدارة الموارد البشرية

غالبا ما تنطوي تحت هدفين أساسيين: أ- الكفاءة ب- العدالة

أولا: الكفاءة : هي العلاقة بين المدخلات العمليات الإنتاجية والمخرجات، ومدخلات الإنتاج هي: المواد

الخام، الآلات التقنية، المعلومات، الموارد البشرية، المخرجات هي: المنتجات أو الخدمات

● تتحقق الكفاءة كل ما كانت قيمة المخرجات أكبر من قيمة المدخلات

● تعبر على كفاءة أداء المنظمة في زاويتين :

أ- أداء المنظمة ويقاس من خلال : نصيب المنظمة من السوق- العائد على الاستثمار

- مستوى جودة الخدمة المقدمة للعميل.

ب- أداء الموظفين ويقاس فعاليته : معدلات الأداء أو الإنتاجية - نسبة الغياب

- معدلات دوران العمل-نسبة الحوادث والإصابات-نسبة الفصل أو الطرد من العمل.

ثانيا : العدالة : يقصد بها(الإجراءات والقرارات الخاصة بالتعامل مع الموارد البشرية)، ويمكن قياسها من زاويتين :

أ- المنظمة (سياسة عدم التمييز - سياسة التحفيز - سياسات متعلقة بتحقيق - رغبات وطموحات الموظفين)

ب- الموظفين (نسبة التظلمات والشكاوي-درجة خطورة الشكاوي-تأثير المشاكل والشكاوي على معنويات الأفراد)، إذا خلاصة أهداف إدارة الموارد البشرية:⁶

- قوة عمل متجانسة: من حيث المستوى الثقافي، التدريبي، الخلفية السلوكية.
- قوة عمل منتجة: تحقيق الإنتاج والخدمة طبقا للمعايير المحددة في الوقت المحدد.
- قوة عمل فعالة: أن يتم إنجاز العمل بأحسن الطرق وأقل التكاليف وأقصر وقت.
- قوه عامل مستقرة: كلما انخفضت نسبة دوران العمل والغياب كلما زادت قوة المنظمة وفعاليتها.
- تنميه قدرات الأفراد: عن طريق التدريب.
- تحقيق الانتماء والولاء: عن طريق حرس المنظمة على إرضاء الموظفين خاصة الأكفاء منهم.

ويمكن تحديد أهداف إدارة الموارد البشرية حسب:

- 1- الأهداف التنظيمية: الترابط والتعاون والتنسيق بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى في المنظمة.
- 2- الأهداف الوظيفية: قيام إدارة الموارد البشرية بأداء الوظائف الخاصة بالأفراد ومنها ضمان استمرار تدفق القوى البشرية للمنظمة، وضمان الاستفادة القصوى منها، والحفاظة على استمرار رغبتها في العمل لدى المنظمة.
- 3- الأهداف الإنسانية: إشباع إدارة الموارد البشرية ورغبات العاملين من خلال فرص التقدم لهم وتوفير سياسات تخدم مصالحهم.⁷
- 4- الأهداف الاجتماعية: تحقيق أهداف المجتمع من تشغيل حسب قدراتهم، وبما يتناسب مع القوانين والتشريعات الخاصة بالعمال وحمايتهم من أخطاء العمل

⁶ هنوس سهام " دور نظام المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية " مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر، بجامعة مستغانم 2016/2015

نوري منير " الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الاساسي العام للوظيفة العمومي ة " ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 2011، ص27

• نوري منير " الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الاساسي العام للوظيفة العمومي ة " ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 2011، ص27

المطلب الخامس: وظائف إدارة الموارد البشرية :

لإدارة الموارد البشرية وظائف عديدة تغطي مجالات العمل داخل المنظمة تختلف على اختلاف أنواعها، وفي ما يلي عرض لمختلف وظائف إدارة الموارد البشرية :

أ- وظيفة تكوين الموارد البشرية : وهي نشاط رئيسي يتكون من أنشطة فرعية متكاملة و مترابطة يشكل مجموعها سلسله من الأعمال تقوم من خلالها إدارة الموارد البشرية بالأنشطة التالية :
تصميم وتحليل العمل- التخطيط للمورد البشري - استقطاب المورد البشري -اختبار وتعيين الموارد البشرية - التأهيل

ب- وظيفة التنمية وتطوير الموارد البشرية : تتمثل في :

✓ تدريب وتنمية العاملين : يركز هذا النشاط على إكساب العاملين مهارات أو معارف أو سلوكيات جديدة بهدف تحسين الأداء ومعالجة جوانب الضعف فيه.

✓ تطوير المسار الوظيفي : هو مجموعة من الوظائف المتتالية التي يشغلها الفرد على امتداد عمره الوظيفي وتطوير المسار الوظيفي هو تطوير لأداء العاملين حتى يحقق أهداف المنظمة.

✓ إدارة الأداء : يقصد بإدارة الأداء الوسيلة التي من خلالها يتأكد المديرون من أنشطه العاملين وأن نتائج أدائهم تتوافق مع الأهداف التنظيمية وعليه فإن إدارة الأداء كمفهوم تعتبر أحد المحاور الحاكمة لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة ومن ثم أهدافها التنظيمية.

ج- وظيفة تحفيز الموارد البشرية: يمكن اعتبار الحوافز بمثابة مقابل الأداء المميز فالأجر هو تقابل قيمة الوظيفة وهو القادر على الوفاء بالمتطلبات الأساسية للحياة لذا فالحوافز تأتي كمكافأة الموارد البشرية عن تمييزها في الأداء.

د- الرواتب والأجور و المكافأة : وهي التي تعني بتقييم التعويضات المباشرة لموظفين من رواتب وأجور وحوافز تكون مرتبطة بالعمل والتعويض غير مباشرة من مكافأة معنوية للفرد كالمزايا الاجتماعية والصحية التي ترتبط بمتغيرات مختلفة، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة عناصر رضا الفرد مما ينعكس على أدائه وزيادة إنتاجيته.

هـ- السلامة والصحة المهنية : وهو المكون الذي يعني بممارسه عدد من الأنشطة بهدف حماية الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث و الإصابات خلال العمل من خلال إيجاد الظروف المادية والنفسية المناسبة للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية⁸.

⁸رواية أحسن، مدخل استراتيجي بتخطيط وتنمية الموارد البشرية جماعه الإسكندرية الدار الجامعية 2002 2003

و- وظيفة تنظيم علاقات العمل : تحاول إدارة الموارد البشرية من خلال قيامها بهدف الوظيفة الموازنة بين كل من حق المؤسسة في سعيها لتحقيق أهدافها العليا وحق النقابات العمالية التي تفاوض لصالح أعضائها وحق الأفراد العاملين في حرية اختيار ممثليهم وإشباع رغباتهم.

المبحث الثاني :الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية

يتناول هذا المبحث الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية من خلال تطور إدارة الموارد البشرية في ظل مفهوم إدارة الجودة الشاملة وكان التطرق إلى التحديات التي تواجه نظم إدارة الموارد البشرية في تطبيق الحكومة الإلكترونية وكيفية مواجهة هذه التحديات.

المطلب الأول :إدارة الموارد البشرية في ظل مفهوم إدارة الجودة الشاملة

تتم إدارة الموارد البشرية في ظل مفهوم إدارة الجودة الشاملة ببناء فرق العمل ذاتية الإدارة في المنظمات، و ذلك لتحقيق التحسن المستمر من خلال المشاركة و التعاون بين العاملين و لتحقيق أهداف المنظمة التي توجههم إليها الإدارة.

إن تطبيق إدارة الجودة الشاملة يتطلب التغيير في العديد من المجالات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية منها :

أ-التغيير في أدوار العاملين : إن التغيير في أدوار العاملين في ظل مفهوم إدارة الجودة الشاملة يشمل النواحي الآتية :

ب-الوظائف و المهام :في ظل مفهوم إدارة الجودة الشاملة أصبح تحسين العمليات بالمنظمة هي مسؤولية كل العاملين بالمنظمة، و ذلك من خلال قيامهم بتقديم مقترحات عن تحسين العمليات بالمنظمة.

ت-فرق العمل :إن فرق العمل هي حجر الزاوية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة، و خاصة فرق العمل متعددة المهام و أحد أنواع فرق العمل هي فرق المشروعات و التي تحتوي على عاملين في كافة الوظائف لأداء عمل أو مهمة معينة، ويتم تصفية هذه الفرق بعد أداء هذه المهمة. و هناك نوعا آخر من فرق العمل، و هو تدفق العمل، و هو فريق يقوم بأداء مهام متابعة منذ بداية المهمة و حتى نهايتها، مثل خلايا العمل التي توجد بالمصنع أو وحدة الرعاية الصحية التي

تتم بالمريض في المستشفى، هذه الوحدة تحتوي على معمل للتحاليل، صيدلية، بعض الخدمات المساعدة، و لذلك فهي تشمل كافة المهارات المتنوعة لإتمام عمليات التشخيص⁹ و العلاج. و يمكن أن تكون فرق العمل التي يتم تشكيلها إما فريقا لتحسين الأداء أو آخر لأداء العمل أو ثالثا ذا كفاءات متنوعة يستطيع التدخل عن طريق تمكين العاملين من المشاركة في تصميم برنامج الجودة و جعلهم جزءا منه، وبالتالي تحقق ولائهم للبرنامج و فهمهم له بالشكل الذي يساعد على تحقيق أهدافه و الحصول على المعلومات المرتدة التي تساعد على تحسين جودة الأداء.

ج- مسمى الوظيفة (المساعدين والمستهلين) : في ظل مفهوم إدارة الجودة الشاملة، ظهرت مسميات لوظائف جديدة مثل : المساعدين و المستهلين، وهم يساهمون بجهود كبيرة في المساعدة على تسهيل تطبيق إدارة الجودة الشاملة.

و لتحسين بيئة العمل الخاصة بفرق العمل متعددة المهام، فإن العاملين بالخطوط الأمامية بالمنظمة يصبحوا مساعدين، كما أن الرؤساء يصبحوا مسهلين.

كما أنه في ظل مفهوم إدارة الجودة الشاملة، فإن العاملين بالخطوط الأمامية يقومون بجمع و تحليل البيانات المتعلقة بالعمليات التي يقومون بها، و لذلك فهم يمتلكون قوة المعرفة الخاصة بها.

و كذلك فإن المشرفين و العاملين و المهندسين يتفاعلون معا و يعملون على تحسين فريق العمل لكي يصبح فعالا، و لذلك فإن بيئة العمل التفاعلية تشكل سلوك هذه الفئات و المتعلقة بدورهم في تكوين فرق العمل و الذي يسهل بدوره من عملية القيادة، و قائد الفريق هذه الحالة هو الأكثر تعلما و خبرة، و كذلك فإن القائد الجديد لفريق العمل يجب أن تتوفر فيه صفات منها : مدى توافر المعرفة لديه، مهارات الاتصال، رؤية واسعة عن العمل، درجة العاطفة و الألفة في التعامل مع الآخرين.

كما أن المديرين في كافة المستويات الإدارية يعتبروا معلمين و مدربين لبقية العاملين، فهم يقومون بتعليمهم و تدريبهم فيما يتعلق بنواحي الموازنات، الصيانة، المشتريات، الجدولة، اختبار العاملين و إدارة الجودة.

المطلب الثاني: التحديات التي تواجه نظم إدارة الموارد البشرية في تطبيق الحكومة الالكترونية

• "هنوس سهام" دور نظام المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية " مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر، بجامعة مستغانم 2015/2016

يواجه المستولون عن إدارة الموارد البشرية بالمنظمات العامة نتيجة لتطبيق نظم الحكومة الالكترونية مجموعة من التحديات تتمثل في :

1- استقطاب و اختيار أفضل العناصر التي يمكنها استخدام النظم التكنولوجية الحديثة في التعامل مع المواطنين.

2- الاستجابة للتغيرات في نظم و قوانين العمل و العمال و المترتبة على استخدام نظم التكنولوجية الحديثة.

3- التحول من الاهتمام بالخطط التكتيكية إلى تسهيل و تطبيق التخطيط الاستراتيجي.

4- إزالة سوء الفهم المتعلق بوظيفة إدارة الموارد البشرية لا تسهم في القيمة المضافة للمنظمات العامة.

5- و يمكن التغلب على التحديات السابقة من خلال قيام الموارد البشرية بتصميم و تطبيق النظم الآتية

أ- نظم قواعد البيانات، مديري الموارد البشرية يدركون أنهم بحاجة إلى تصميم و تطبيق النظم المالية و المحاسبية، الأجور، المشتريات، لأن بعضا من هذه النظم تمدنا بمعلومات عن الأجور الوظيفية، كما أن مديري الموارد البشرية بالمنظمات العامة يمكنهم توفير و إعداد قواعد بيانات التي تهتم بتكوين و تحليل البيانات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

ب- نظم معلومات المنزلية: تتعلق هذه النظم بتوفير بعض البيانات و المعلومات التي تتعلق بالنواحي الداخلية (المنزلية) المكونة للمنظمة، و منها نظم إدارة الموارد البشرية و ما بها من نظم فرعية مختلفة مثل الاختيار و التعيين، الأجور، الحوافز، تقييم الأداء و التدريب، و توجد هذه النظم في الحكومات الكبيرة الحجم التي تتوفر لديها موارد مادية و بشرية كبيرة.

ت- نظم التطبيقات الخاصة : وهي نظم معلومات تتعلق بالتطبيقات الخاصة بإدارة الموارد البشرية في مجالاتها المتعددة مثل نظم التعويضات و المنافع، التدريب، تنمية المهارات و تطويرها، هذه النظم قد تستخدم بشكل مستقل لتوفير المعلومات اللازمة، أو تستخدم مع نظام المعلومات المركزي للموارد البشرية.

المطلب الثالث: التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية و كيفية مواجهتها .

➤ نتيجة للتغيرات التي حدثت في البيئة الخارجية للمنظمة، ظهرت مجموعة من التحديات التي تواجه إدارة المنظمة بصفة عامة و إدارة الموارد البشرية بصفة خاصة، و تتمثل هذه التحديات فيما يلي :

1- التحول من عصر التصنيع إلى عصر المعلومات.

2- التحول من الأسواق المحدودة إلى الأسواق العالمية

- 3- التحول من البيئة المستقرة إلى البيئة المتغيرة.
- 4- التحول من الأمر إلى التوجيه.
- 5- التحول من العمل الجسماني و البدني إلى العمل الذهني و العقلي.
- 6- التحول من الأداء الفردي إلى الأداء الجماعي في شكل فرق العمل.
- 7- التحول من التخصص في العمل إلى التنوع في المهارات.
- 8- التحول من التركيز على السلع و الخدمات إلى التوجيه بالمستهلك.
- 9- التحول من إتباع الأوامر إلى المبادرة و المشاركة في اتخاذ القرارات.
- 10- التحول من الموارد البشرية إلى شركاء في النشاط.
- 11- التحول من الأصول المالية إلى رأس المال الفكري.

➤ و نتيجة التحديات السابقة، فإن إدارة الموارد البشرية عليها أن تواجه هذه التحديات من خلال الإدارة الحديثة للموارد البشرية و المتمثلة في :

- 1- تبني فلسفة جديدة لتنفيذ الأنشطة، و ذلك من خلال التحول من مفهوم إدارة الموارد البشرية إلى مفهوم الإدارة مع الموارد البشرية باعتبار أن المورد البشري هو شريك في المنظمة و ليس عنصر خارجي عنها.
- 2- ارتباط إدارة الموارد البشرية بشكل مباشر برسالة المنظمة، حيث أصبحت تساهم في التخطيط الاستراتيجي و تطوير الوسائل و الأساليب التي يستطيع من خلالها الأفراد المبادرة و المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة و هذا يعني أن إدارة الموارد البشرية أصبحت تساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف و النتائج التنظيمية، و هذا التزام العاملين بأهداف المنظمة و محاولة تحقيقها، و الحاجة إلى التزام الأفراد تعني تعليم و تدريب العاملين، كما أن الاتصالات و المساهمة في اتخاذ القرارات أصبحت متطلبات هامة للمنظمة، و ذلك لتدعيم رسالتها، كما أن أهداف إدارة الموارد البشرية يجب أن تتبع من أهداف المنظمة المتمثلة في الريح، النمو، الإنتاجية، الجودة، الابتكار و الإبداع، المرونة و التنافسية، و كذلك التقييم المستمر لأثر أنشطة الموارد البشرية على العاملين، و المنظمة و ذلك لاتخاذ الإجراءات التصحيحية الضرورية في عالم يتسم بالتغير المستمر.
- 3- التركيز على الثقافة التنظيمية التي تتسم بالديمقراطية و المساهمة في اتخاذ القرارات و ذلك من خلال مساهمة للعاملين في اتخاذ القرارات، إتاحة فرص الحوار المستمر مع العاملين و الاتصالات المفتوحة و المباشرة و برامج المقترحات و المقابلات و الاجتماعات المستمرة لاتخاذ القرارات بشكل أكثر فعالية، و كذلك زيادة حرية العاملين في اختيار مهام عملهم و الطرق اللازمة لتنفيذ هذه المهام.

- 4- استخدام أدوات التحفيز و الإنجاز الشخصي، و ذلك من خلال قيام المنظمة بتصميم الوسائل التي تقدم فرص للتطوير بين العاملين، و كذلك توعية العاملين بأهمية التطوير الذاتي لأنفسهم.¹⁰
- 5- السياسات المرنة لإدارة الموارد البشرية التي تعتمد على حاجات و رغبات العاملين بالمنظمة، و ذلك من خلال التحول من مركزية القواعد و الإجراءات إلى تصميم السياسات المرنة لإدارة الموارد البشرية التي تعتمد على حاجات و رغبات العاملين.
- 6- التحول الكلي إلى خدمة العملاء سواء كانوا الداخليين أو الخارجيين، و ذلك من خلال اعتبار أن العاملين بالمنظمة عملاء داخليين يجب إشباع حاجاتهم و رغباتهم في المنظمة التي يعملون بها.
- 7- التركيز على إدارة المعرفة و رأس المال الفكري، و أصبحت المعرفة هي أهم الموارد المتاحة بالمنظمة، و ذلك من خلال توليد و هيكلية و تطوير و نشر و تبادل المعرفة، و إلى ذلك فإن المنظمات الناجحة تعتمد على جذب و استخدام و تطوير و تنمية العاملين الذين يمكنهم استخدام معرفتهم لحل المشكلات، خلق أفكار جديدة، تطوير طرق عمل جديدة و إشباع حاجات و رغبات العملاء.

المبحث الثالث: أثر نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية

المطلب الأول: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تدريبها

لتحديد المهام و الكفاءات الموجودة في المؤسسة، (HRIS)، يساعد نظام معلومات الموارد البشرية و يعتبر التنافس الشديد في محيط المؤسسة كدافع يأخذ بالمؤسسة نحو كل ما هو جديد في عالم التكنولوجيا، خاصة في مجال الحواسيب و البرمجيات و نظم المعلومات، حيث يقودنا ذلك إلى إعادة تقييم للقدرات و الاستعدادات و السمات الشخصية التي تتلاءم مع ذلك التحديد التكنولوجي مما يخدم أهداف المؤسسة و الفرد.

و حتى تتمكن من تحقيق الفعالية و الكفاءة في التدريب، يتطلب الأمر تجميع و تنظيم المعلومات و ترتيبها لاسترجاعها بسهولة ويسر، توفير للوقت و الجهد.

و يتم ذلك عن طريق نظام معلومات قادرا على تحقيق ذلك، و منه نجد أن أثر نظام معلومات الموارد البشرية على التدريب يتمثل في ¹¹:

- بشيري رشيدة " دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية دراسة حالة مديرية المصالح الفلاحية الجلفة " ، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم السياسية تخصص تسير موارد بشرية ، جامعة زيان عاشور الجلفة 2016/2017
- بشيري رشيدة " دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية دراسة حالة مديرية المصالح الفلاحية الجلفة " ، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم السياسية تخصص تسير موارد بشرية ، جامعة زيان عاشور الجلفة 2016/2017

1- الاستغلال الأمثل للوقت من خلال سرعة ودقة تجميع المعلومات المتعلقة بالعاملين و برامج التدريب، السرعة في الحصول على معلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية من خلال المعلومات الدقيقة حول الاحتياجات التدريبية تساعد على تحديد مجال التدريب المناسب مع الطريقة الفعالة

2- مساهمة التدريب الإلكتروني في تقليل تكاليف التدريب التقليدي، إعادة تخفيض الموارد المالية في الخطط التدريبية المستقبلية، من خلال استخدام المعلومات الخاصة بالتكاليف لتحديد أي الأقسام تكون فيها الموازنة التدريبية مرتفعة.

من خلال النقاط المادية يمكن أن نوضح أيضا أن الأثر المباشر لنظام معلومات الموارد البشرية على كفاءة التدريب أولا من خلال توفير المعلومات الشاملة بالإضافة إلى اعتماده على معلومات تقييم الأداء العاملين في تحديد الاحتياجات و من هنا نجد انعكاس مدى كفاءة عملية تقييم أداء العاملين على فعالية برامج التدريب و هذا ما يساهم في تحسين و رفع أداء العاملين

المطلب الثاني: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على التوظيف و الرواتب :

- أولا : الأثر على عملية التوظيف
إن الاستخدام السليم للحاسوب في قسم التوظيف في إدارة الموارد البشرية، جعل إمكانية الاحتفاظ بالمعلومات اللازمة حول الأفراد المرشحين للوظائف و استرجاعها في الوقت المناسب، كما أن ذلك يساهم في إجراء المقارنات الموضوعية مع المؤهلين للتعين ثم إتخاذ القرار المناسب بالتعين.
كما يساهم في إرسال الشفافية في عملية دراسة و معالجة طلبات التوظيف آليا حيث أنه يتم استقبال السيرة الذاتية عبر إيميل المؤسسة ثم آليا يقوم برنامج نظام معلومات الموارد البشرية الخاص بعملية التوظيف بمعالجة خصائص كل مرشح حيث يتم قبول الطلبات التي تتوفر على الشروط بعدها يقوم المحاسب الآلي بإرسال دعوات للمرشحين المقبولين لاجتياز اختبار المقابلة.

ثانيا : الأثر على الرواتب

إن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ساهم في تفعيل وظيفة تسيير الرواتب و يبرز ذلك من خلال

• رجم خالد، أثر نظام المعلومات الموارد البشرية على اداء العاملين ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في علوم التسيير جامعة قاصدي مرياح ورقلة

الدقة و السرعة عند إعداد قوائم الأجور و الرواتب و المكافآت و صرفها في الأوقات المناسبة؛ المساهمة في اتخاذ القرارات السريعة بشأن العلاوات و المكافآت؛ إجراء المقارنات المناسبة بين مختلف الأجور و الرواتب المتحققة لكافة العاملين في المؤسسة؛ القيام بتوفير التسهيلات اللازمة لاقتطاعات المطلوبة داخليا و خارجيا؛ تسهيل عملية إجراء التحليلات المحاسبية اللازمة بغية إتخاذ الإجراءات التصحيحية. يظهر هنا أثر نظام معلومات الموارد البشرية في عدالة و كفاءة إدارة الأجور مما ينعكس إيجابيا على أداء العاملين من خلال رضاهم سياسة الأجور بالمكافآت.

المطلب الثالث: أثر نظام معلومات الموارد البشرية علي تخطيطها

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

و يمكننا ذكر بعض مهام نظام معلومات الموارد البشرية كالآتي:

- 1- المعلومات المتعلقة بالوظائف، أرقامها، طبيعة الوظائف (مؤقتة، دائمة...)، الوحدات التي تتبعها الوظيفة، مستويات الوظائف، المؤهلات العلمية المطلوبة لشغلها؛
- 2- المعلومات المتعلقة بالموظفين و تشمل : عدد الموظفين، طبيعة الوظيفة، مؤهلاتهم العلمية، المراتب، الرواتب، توزيع على أساس الجنس و السن، تواريخ تعيينهم و مدة عقد كل منهم¹²؛
- 3- المعلومات المتعلقة بالموظفين الذين تخلو عن الوظيفة : عددهم، طبيعة الوظيفة، تواريخ ترك العمل، مدة الخدمة قبل الخروج، أسباب الخروج، العمر عند الخروج، المراتب و الرواتب، التعليم، المهارات. إن نجاح عملية تخطيط الموارد البشرية بكافة مراحلها (التنبؤ بطلب العمالة، التنبؤ بعرض العمالة، تطوير الخطط التشغيلية لمقابلة الموارد البشرية، مرحلة تنفيذ الخطة، مرحلة المتابعة و التقييم) يعتمد على مدى

¹²رحم خالد، مرجع سبق ذكره،

بشير رشيدة " دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية دراسة حالة مديرية المصالح الفلاحية الجلفة " ، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم السياسية تخصص تسيير موارد بشرية ، جامعة زيان عاشور الجلفة 2017/2016
رحم خالد، أثر نظام المعلومات الموارد البشرية على أداء العاملين ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في علوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة

الترباط و التفاعل بينهما و لا يتحقق ذلك إلا بوجود البيانات و المعلومات و الحقائق الكافية و الملائمة لكل مرحلة بدقة و في الوقت، و التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية و من هنا تتضح أهمية الدور الذي يقوم به نظام معلومات الموارد البشرية في توفير البيانات و المعلومات التي تضمن تحقيق الفاعلية الكلية تخطيطها من أجل إتخاذ القرارات الصائبة، و بالتالي فعالية الأداء التي تنعكس إيجابا على أداء العاملين بالكفاءة و الفعالية من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب و هذا ما يؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة بصفة عامة¹³.

المطلب الرابع: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم الأداء :

يسمح نظام معلومات الموارد البشرية للإدارة من خلال التقارير التي يقدمها (معلومات التغذية العكسية) من قياس مدى نجاح نظام التقييم المعمول به في المؤسسة و تحديد مواضع الخلل فيه، مما يمكنها من إتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة. مما سبق نجد أن نظام معلومات الموارد البشرية يوفر المعلومات اللازمة عن العاملين و عنأعدادهم حيث تساعد الموارد البشرية في . :

- 1- التنبؤ باحتمالات نجاح الفرد في وظيفته الحالية أو في وظائف أكبر منها؛
- 2- توفير المدخلات اللازمة لتحديد احتياجات التدريب من خلال تحديد نقاط القوة أو الضعف في أداء الأفراد؛¹⁴
- 3- إظهار مدى مصداقية إجراءات الإختيار و بأنه تم وضع الفرد المناسب في المكان المناسب؛
- 4- منح ترقية عادلة أساسها مهارات و قدرات الأفراد؛
- 5- إبراز المهارات التي تتوفر عليها المؤسسة مما يمكنها من الاهتمام بها أكثر؛
- 6- إتخاذ قرارات أكثر صحة و دقة و في الوقت المناسب.

¹³ابراهيم أبو رخصة، مرجع سبق ذكره،

¹⁴زاوي صورية، مجلة العلوم الإجتماعية،

رجم خالد، أثر نظام المعلومات الموارد البشرية على أداء العاملين ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في علوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة

خلاصة الفصل

من خلال ما توصلنا إليه في هذا الفصل نجد أن إدارة الموارد البشرية تقوم بالعديد من الوظائف
توظيف ، تقييم، أداء ، تدريب ، أجور وتعويضات)، تهدف إلى الوصول من خلالها إلى تحديد احتياجات المنظمة
من اليد العاملة، والعمل على تأهيلها وتطويرها ، تطويرا فعالا يفيد المنظمة والأفراد ، وتقديم كذلك الدعم
والتحفيز للوصول إلى الأداء المتميز، فالعنصر البشري هو العنصر أو الجزء الأساسي في رفع المردودية وتحقيق
الكفاءة والفعالية ، وقمنا كذلك من خلال هذا الفصل بدراسة اثر نظام المعلومات على هذه الوظائف.

الفصل الثالث

دراسة حالة كلية العلوم
الاقتصادية و علوم التسيير
بجامعة عبد الحميد ابن باديس
مستغانم

تمهيد:

بعد تعرفنا في الفصل السابق على متغيرات الدراسة نظم المعرفة وإدارة الموارد البشرية ونظرا لأهمية نظام المعلومات خاصة فيما يتعلق بتطبيقها في مختلف المؤسسات ، سنتطرق من خلال هذا الفصل عرض الجزء التطبيقي والذي قمنا به في جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم و المتمثل في دراسة أفراد العينة المتمثلين في مختلف العمال والأساتذة بجامعة مستغانم بإستخدام أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان لجمع البيانات اللازمة وتطبيق مختلف العمليات الإحصائية ، من خلال المباحث الأساسية الآتية :

- المبحث الأول: تقديم جامعة عبد الحميد ابن باديس بمستغانم

- المبحث الثاني: عرض النتائج وتفسير الدراسة

المبحث الاول : التعريف بجامعة عبد الحميد ابن باديس

المطلب الاول : نشأة وتقديم الجامعة

1- تقديم جامعة عبد الحميد ابن باديس

تقع جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم (UMAB) في مدينة مستغانم ، شمال غرب الجزائر. إن تاريخ جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم مرتبط بشكل وثيق مع منطقة الظهرة. تأسست الجامعة كمركز جامعي عام 1978 ، مؤسسة التعليم العالي هذه ، كونت ولمدة زمنية طويلة النخبة الفكرية للجهة الغربية ، والتي لا يزال تأثيرها كبيرا.

منذ أربعين سنة من وجودها ، لم تتوقف الجامعة عن مواجهة التحديات العلمية والاجتماعية. فللجامعة موقع استراتيجي جد مهم، فهي تتمركز بين ولايات وهران ، غليزان ، الشلف و معسكر. ترقى من مركز جامعي الى مصف الجامعات الجزائرية في عام 1998 وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-220 المؤرخ 7 يوليو 1998. أما سابقا، فان التعليم العالي تأسس في مستغانم عام 1969 ، مع إنشاء معهد التكنولوجي للزراعية (ITA) ، في مستغانم) والذي كان يقوم بتدريب المهندسين في مجال الهندسة الزراعية التطبيقية ، وبعده تم إنشاء المركز الجامعي لمستغانم عام 1978 ، الذي فتح أبوابه مع اجل تدريس التعليم العالي في علوم البيولوجيا، و لجنع المشترك لعلوم التمريض والكيمياء. ومنذ عام 1998 ، شهدت جامعة مستغانم نموًا سريعًا في بنيتها التحتية وقدراتها ، موظفيها وطلابها. ولقد جعلت الجهود المبذولة من طرف مسؤوليها وإدارتها و أساتذتها لجامعة مستغانم بان تجعلها قطب امتياز عن جدارة واستحقاق لتكون مركزًا أكاديميًا حقيقيًا يشع في جميع أنحاء المنطقة الغربية .

تحمل جامعة مستغانم اسم العلامة عبد الحميد بن باديس و هو شخصية رمزية لجمعية العلماء المسلمين في الجزائر. حيث كان مدرسًا وفيلسوفًا ومنظرًا ذو رؤية إسلامية ، بالإضافة إلى انه كان صحفيًا، وقلما ثوريًا . وهناك مناسبة تحتفي بها الجزائر كل يوم 16 أفريل بمناسبة وفاته تسمى بيوم العلم.

تتكون حاليا جامعة عبد الحميد بن باديس من مستغانم من 9 كليات ومعهد واحد وهي كما يلي :

• كلية الطب (FMED)¹.

• كلية العلوم الدقيقة والإعلام الآلي. (FSEI)

• كلية علوم الطبيعة والحياة. (FSNU)

• كلية العلوم التكنولوجية. (FST)

• كلية الأدب العربي و الفنون. (FLA)

1القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 /08/ 2004 المتضمن التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحق الجامعة ومصالحه المشتركة ،

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 62 ، 2004 ، ص24

- كلية اللغات الاجنبية.(FLE)
- كلية الحقوق والعلوم السياسية.(FDSP)²
- كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير.(FSECSG)
- كلية العلوم الاجتماعية.(FSS)
- معهد التربية البدنية والرياضية.(IEPS)

2- نشأة جامعة عبد الحميد ابن باديس

تم إنشاء جامعة مستغانم عبد الحميد ابن باديس في عام 1998 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-220 المؤرخ في 7 جويلية 1998. في السابق، وبالضبط في عام 1969، تم تأسيس المعهد التكنولوجي للزراعة ITA كمؤسسة من مؤسسات التعليم العالي في مستغانم ، وهو معهد معروف بتكوينه وتدريبه للمهندسين في مجال الزراعة التطبيقية. ثم، في عام 1978، تم تأسيس المركز الجامعي، والذي كان يقوم بالتكوين في الدراسات العليا في الجذع المشترك في علم الأحياء، و لعلوم التمريض وكذلك في الكيمياء. في عام 1984 إعادة هيكلة جديدة ليتحول من جديد الى معاهد كما يلي معهد العلوم الأساسية ، معهد التربية البدنية ، ومعهد البيولوجيا ومعهد الكيمياء الصناعية. وفي عام 1992 يعود من جديد إلى مركز جامعي. منذ عام 1998 ، شهدت جامعة مستغانم توسعا سريعا في بنيتها التحتية وقدرتها الاستيعابية ، فضلا عن نمو في عدد موظفيها وطلابها. ولقد سمحت الجهود التي يبذلها قادتها ومديروها ومعلموها للجامعة بنجاح اجتياز سلسلة من الخطوات النوعية التي جعلت من مستغانم مركزا أكاديميا حقيقيا يشع في جميع أنحاء المنطقة الغربية من البلاد . يمكن تلخيص تاريخها على النحو التالي:

- 1978 إنشاء المركز الجامعي بمستغانم المرسوم رقم 78-131 الصادر في 8 يونيو 1978 بإنشاء المركز الجامعي لمستغانم.
- 1984تنظيم المركز الجامعي ليتحول إلى:
 - أ. المدرسة العليا في العلوم الأساسية.
 - ب. المعهد الوطني للتعليم العالي للبيولوجيا.
 - ج. المعهد الوطني للتعليم العالي للكيمياء.
 - د. المعهد الوطني للتربية البدنية والرياضية.

• والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 /08/ 2004 المتضمن التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقه الجامعة ومصالحه المشتركة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد62 ، 2004 ، ص24

- 1992 التنظيم الجديد للمؤسسة:
أ. المركز الجامعي.
ب. المدرسة العليا في العلوم الأساسية.
ج. المعهد الوطني للتربية البدنية والرياضية³.
- 1997 نقل المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة (INFSA ex: ITA) من وزارة الزراعة إلى المركز الجامعي في مستغانم⁴.
- 1998 الارتقاء من المركز الجامعي إلى الجامعة: المرسوم التنفيذي رقم 12-77 الصادر في 19 ربيع الأول 1433 الموافق 12 فبراير 2012 بشأن تعديل واستكمال المرسوم التنفيذي رقم 98-220 المؤرخ 7 يوليو 1998 بإنشاء جامعة مستغانم.
- 2000 نقل المعهد الوطني للأشغال العمومية إلى جامعة مستغانم. (وزارة الأشغال العامة.)
- 2003 إنشاء معهد العلوم والتقنيات للأنشطة البدنية والرياضية (STAPS)
- 2009 إعادة تنظيم جامعة مستغانم (سبع كليات و معهد واحد).
- 2011 إعادة تنظيم جامعة مستغانم (افتتاح كلية الطب). المرسوم التنفيذي رقم 12-360 المؤرخ في 22 ذي آل 1433 القعدة الموافق ل 8 أكتوبر 2012 المكمل المرسوم التنفيذي رقم 98-220 المؤرخ 13 ربيع الاول 1419 الموافق 7 يوليو 1998 إنشاء جامعة مستغانم.
- 2013 إعادة هيكلة كليات جامعة مستغانم في 8 كليات و 01 معهد واحد إنشاء المدرسة العليا و المدرسة التحضيرية في علوم الطبيعة والحياة.
- 2014 إنشاء المدرسة العليا.
- : 2016 إعادة تنظيم جامعة مستغانم (09 كليات ومعهد واحد). المرسوم التنفيذي رقم 14-239 المؤرخ 29 شوال 1435 الموافق ل 25 أغسطس 2014 المعدل والمكمل للمرسوم التنفيذي رقم 98-220 المؤرخ في 13 ربيع الأول 1419 الموافق ل 7 يوليو 1998 إنشاء جامعة مستغانم. تحمل جامعة مستغانم اسم عبد الحميد بن باديس ، وهو شخصية رمزية لحركة الإصلاح الإسلامي في الجزائر. كان مدرسا وفيلسوفاً وصاحب رؤية إسلامية وصحفي وكاتب ورجل ثوري. يتم الاحتفال على شرفه بيوم وطني في الجزائر وهو “يوم العلم” في 16 أبريل من كل عام ، وهو يوم للاحتفال بتاريخ وفاته

• والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 /08/ 2004 المتضمن التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحق الجامعة ومصالحه المشتركة ،
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 62 ، 2004 ، ص 24

3 - لمحة تاريخية عن الكلية

أنشأت سنة 2012، تحت إسم كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بموجب المرسوم التنفيذي رقم 77/12 المؤرخ في 12 فبراير 2012 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 98/220 المؤرخ في 07 جويلية 1998 والمتضمن إنشاء جامعة مستغانم، حيث مرت عملية إنشاء الكلية على عدة مراحل كمايلي⁵:

1978 - إنشاء المركز الجامعي بمستغانم.

1984 - تقسيم المركز الجامعي إلى عدة مدارس ومعاهد نذكر منها المدرسة الوطنية للعلوم الأساسية.

1988 - إنشاء قسم المحاسبة والجباية على مستوى المدرسة الوطنية للعلوم الأساسية.

1989 - إنشاء قسم الإعلام الآلي والتسيير على مستوى المدرسة الوطنية للعلوم الأساسية.

1991 - إدراج تخصص العلوم التجارية ضمن تخصصات المركز الجامعي بمستغانم.

1998 - مع إنشاء جامعة مستغانم أصبحت تضم معهد الحقوق و العلوم التجارية.

2012 - تقسيم كلية الحقوق والعلوم التجارية إلى كليتين لتصبح:

1- كلية الحقوق والعلوم السياسية

2- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير⁶

الكلية بالأرقام:

تضم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير عدد معتبر من الموظفين والأساتذة حاولنا إبرازه في جدول متضمن التعداد الكلي لموظفي وأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير كما هو مبين في الجدول التالي:

• القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24/08/2004 المتضمن التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحق الجامعة ومصالحه المشتركة ،
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 62 ، 2004 ، ص 24

الجدول رقم 02 : التعداد الكلي لموظفي وأساتذة الكلية بعنوان 2022/2021

الرقم	الرتبة	التعداد الكلي	منهم نساء	منهم أجنبي
01	أستاذ دائم	128	50	01
02	موظف دائم	77	42	00
04	عقود ما قبل التشغيل	00	00	00
	المجموع	205	92	01

المرجع: مصلحة المستخدمين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

كما تضم الكلية أربعة أقسام وهي:

- قسم العلوم التجارية.
- قسم العلوم الاقتصادية.
- قسم علوم التسيير.
- قسم العلوم المالية والمحاسبة⁷.

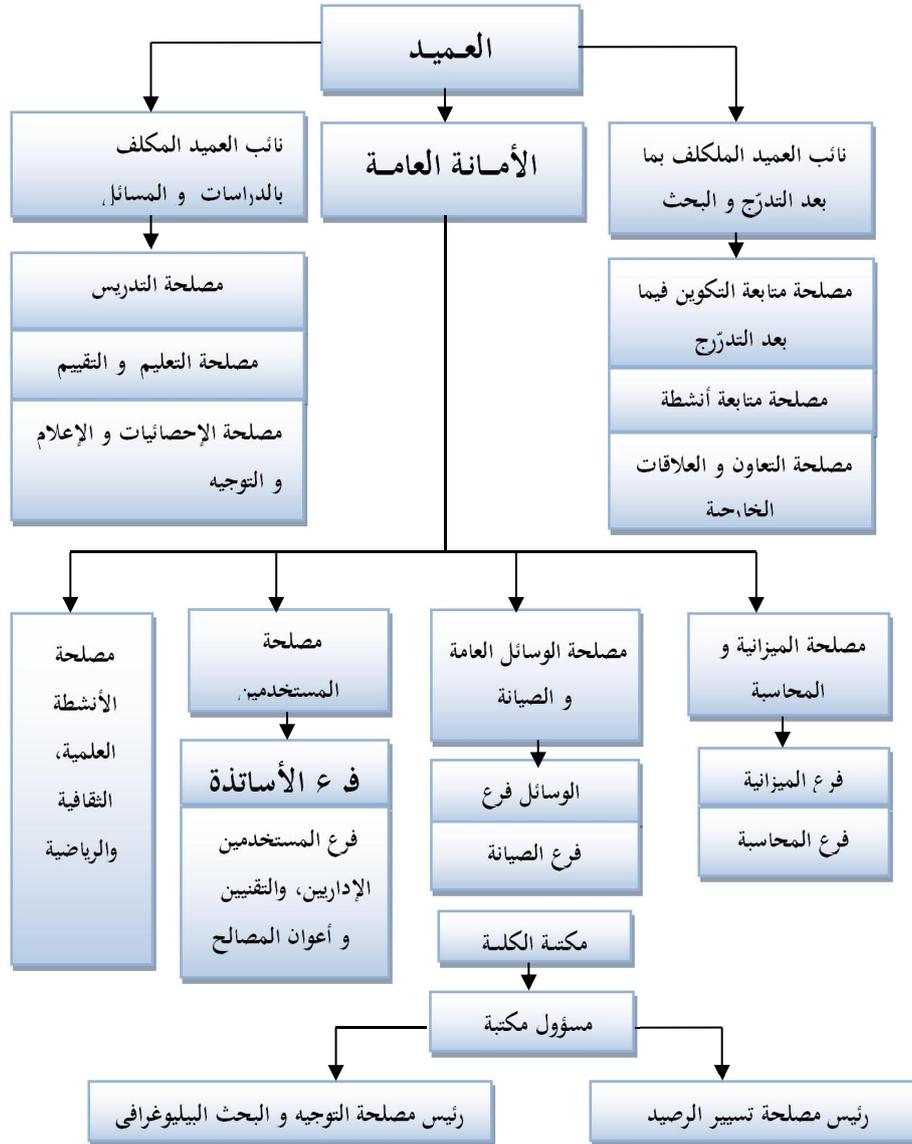
بالإضافة إلى إستحداث قسم خاص بالجدع المشترك بداية من السنة الجامعية 2013-2014، كما تحتوي أيضا على مركز للإعلام الألي ومكتبة الكلية.

⁷القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 /08/ 2004 المتضمن التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحق الجامعة ومصالحه المشتركة ،

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد62 ، 2004 ، ص24

المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي ومهام الجامعة
-1 الهيكل التنظيمي للكلية

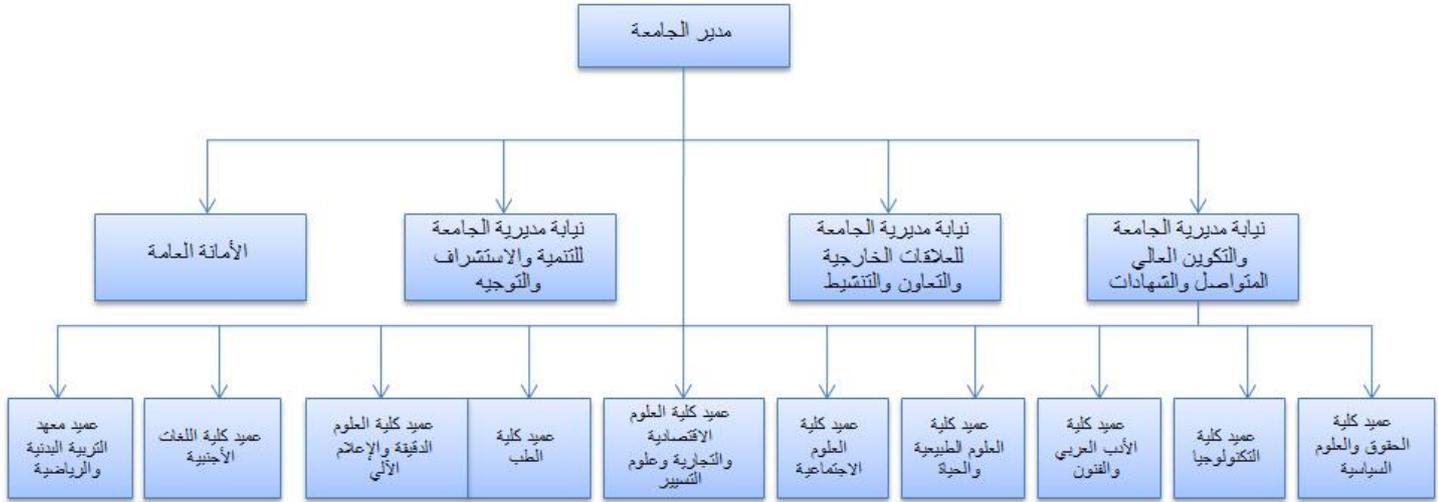
الشكل رقم 02-1: الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على موقع الكلية

2- الهيكل التنظيمي للجامعة

الشكل رقم 02-2: الهيكل التنظيمي لجامعة مستغانم



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على موقع الجامعة

3- مهام جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 03-279 بتاريخ 23 أغسطس 2003 ، تعتبر جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم ، مؤسسة عامة للتعليم العالي حيث تتمثل مهمتها في التكوين والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي. مهام التدريب الرئيسية⁸:

❖ في مجال التعليم العالي

- التعليم العالي في التدرج وما بعد التدرج
- تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث وسبل البحث.⁹
- المساهمة في إنتاج ونشر العلم والمعارف وتطويرها.
- المشاركة في التكوين المتواصل.

⁸القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 /08/2004 المتضمن التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقه الجامعة ومصالحه المشتركة ،

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 62 ، 2004 ، ص24

❖ في مجال البحث العلمي والتكنولوجي

- ترقية الثقافة الوطنية
- تميم نتائج البحوث ونشر الاعلام
- تتمثل المهام الاساسية للجامعة في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي
- المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية
- المشاركة في تبادل المعارف الدولية.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الاستبيان

سنحاول من خلال هذا المبحث توضيح مختلف مراحل إعداد الدراسة و عرض مختلف النتائج التي تم التوصل إليها و محاولة تحليلها .

المطلب الأول : عرض نتائج الاستبيان و الأدوات المستعملة

الفرع الأول : عرض نتائج الاستبيان

أولا: أسلوب الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتبر أكثر المناهج الملائمة للدراسة، والذي يهدف لتحليل الظاهرة ووصفها وصفا دقيقا.

ثانيا : مجتمع البحث

هو جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبالتالي فيتمثل مجتمع الدراسة في كل الأفراد الذين يكونون مشكلة الدراسة، وبالتالي فان مجتمع دراستنا موجه لكل أساتذة و عمال جامعة عبد الحميد بن باديس

مستغانم

ثالثا: عينة الدراسة

تم توزيع إستمارة إلكترونية وقد تم إسترجاع 45 إستمارة على الأساتذة والإداريين في جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، وقد تم قبول 32 إستمارة وتبين أنها كلها صالحة للتحليل الإحصائي.

رابعا : أدوات جمع البيانات

تم جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث، تم إعداد الاستبانة حول دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية، قسمنا الاستمارة إلى :

- المحور الأول: يتعلق بالبيانات العامة والشخصية للأفراد والتي تتمثل في الجنس، والعمر، والمستوى الدراسي، وعدد سنوات الخبرة، والرتبة العلمية.

- المحور الثاني: ويتعلق بمتغير الدراسة الأول والمتمثل في نظام المعلومات

- المحور الثالث: ويتعلق بمتغير الدراسة الثاني إدارة الموارد البشرية ويتكون من أربعة أبعاد (التدريب، تقييم العاملين، الاستقطاب، الاختيار)

الفرع الثاني: كيفية بناء الاستبانة

- الإطار العام للدراسة

تم الاستعانة بمواضيع سابقة لبناء الاستبانة وصياغتها وفيما يلي الجدول الذي يبين إطار الدراسة:

الجدول رقم 3: الإطار العام للدراسة

العدد	الإستمارات
45	الإستمارات المسترجعة
32	الإستمارات الصالحة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالبين

كما تم الاعتماد على سلم ليكارت الخماسي (Likert)، والتي تتضمن عبارات موافق، موافق بشدة، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة

الجدول رقم 4 : ترميز درجات سلم لكارث

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

المصدر: من إعداد الطالبين

وقد تم حساب المدى لتحديد الحدود العليا والدنيا ثم تقسيمه على عدد خلايا المقاس للحصول على طول الخلية الأساسي، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة لأقل قيمة في المقياس والتي تتمثل في الواحد الصحيح وهذا من أجل تحديد الحد الأعلى للخلية، وبالتالي توصلنا إلى الجدول الموضح كالتالي:

الجدول رقم 5: طول خلية سلم لكارث

الفئات	درجة الموافقة
1.79-1	غير موافق بشدة
1.80-2.59	غير موافق
3.39-2.60	محايد
4.19-3.40	موافق
5-4.20	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبين

الفرع الثالث: ثبات الاستبانة والتحقق من الأدوات المستخدمة

1- ثبات الاستبانة :

تم الاعتماد على طرق التحليل الإحصائية، وذلك عن طريق استخراج معامل الثبات وهذا للتأكد من عدم وجود أي خطأ في حال أعيدت نفس الدراسة وفي نفس الظروف، باستخدام نفس المقياس في التحليل.

2- التحقق من ثبات الاستبانة

من أجل الحصول على معلومات دقيقة يجب الحصول على إجابات تكون ثابتة، وهذا الأمر يعد لازم ومن متطلبات الدراسة، وبالتالي استعملنا معامل ألفا كرونباخ للتحقق من الثبات فهو يزيدنا بتقدير جيد ودقيق للثبات. وقد قامت الطالبة بالتحقق من الثبات باستعمال معامل ألفا كرونباخ وتوصلت إلى الجدول التالي

الجدول رقم (6): معاملات الثبات للدراسة باستخدام ألفا كرونباخ

معايير الاستبانة	عدد العبارات	ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي
نظام المعلومات	17	0.949	0.9741663102
إدارة الموارد البشرية	37	0.976	0.987271228
معامل الثبات العام	54	0.978	0.88388252

المصدر: من إعداد الطالبين

يتضح من خلال الجدول بأن معامل ثبات نظام المعلومات هو 0.949 وهذا يعني أنها قيمة ممتازة، أما بالنسبة لوظائف إدارة الموارد البشرية فقد بلغت قيمتها 0.976 وهي قيمة عالية، في حين كان الثبات العام بقيمة 0.978 وهذه القيمة تعني أن الدراسة تتمتع بثبات ممتاز.

3- الأدوات الإحصائية المستخدمة

في هذه الدراسة تم الاعتماد على الأدوات التالية:

- تم الاعتماد على النسب المئوية والمتوسط الحسابي والتكرارات وهذه الأدوات تعتبر رئيسية لإتمام متطلبات الدراسة، فهي تساعدنا في معرفة فئة أي متغير.
- تم الاستعانة كذلك بالانحراف المعياري لمعرفة مدى تركيز وتشتت إجابات أفراد العينة.
- استخدمنا معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة الخاصة بنا.
- قمنا كذلك بتحليل نتائج الجداول المتحصل عليها بالإضافة إلى تحليل علاقة الارتباط وتفسيرها

. المطلب الثاني: عرض البيانات وتحليل نتائج الدراسة

الفرع الأول: عرض البيانات

2- عرض البيانات الشخصية

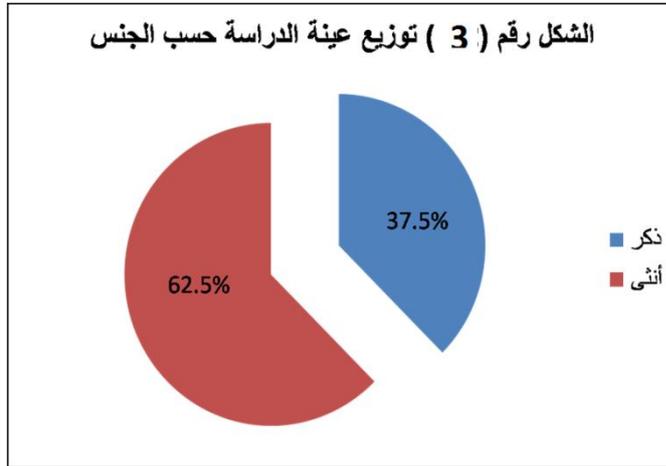
سيتم في هذا الجدول عرض المتغيرات الشخصية لأفراد العينة كما هو موضح من حيث الجنس والعمر والمستوى الدراسي والوظيفي كذلك عدد سنوات الخبرة.

الجدول رقم (8) : توزيع العينة حسب البيانات الشخصية

المتغير	فئات المتغير	التكرارات	النسب المئوية
الجنس	ذكر	12	5.37%
	أنثى	20	5.62%
	المجموع	23	100%
السن	أقل من 30 سنة	17	1.53%
	من 30 إلى 39 سنة	10	3.31%
	من 40 سنة فأكثر	5	6.15%
	المجموع	32	100%
المستوى الدراسي	جامعي	21	6.65%
	دراسات عليا	11	4.34%
	المجموع	32	100%
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	19	37.59%
	من 5 إلى 10 سنوات	10	25.31%
	أكثر من 10 سنوات	3	38.9%
	المجموع	32	100%
الوظيفة	عامل	3	4.9%
	إداري	10	3.31%
	استاذ	14	8.43%
	مهندس	3	4.9%
	أستاذ إداري	2	3.6%
	المجموع	32	100%

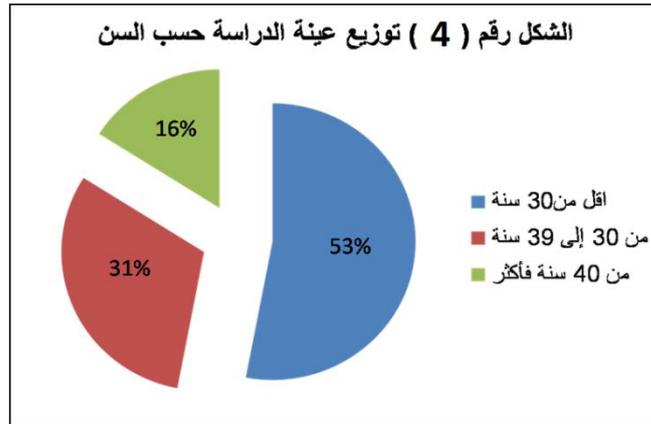
المصدر : من إعداد الطالبين

الجنس: تبين من خلال الجدول والشكل (3) أن عينة الدراسة تتشكل أغلبها من الإناث بنسبة بلغت 62.5% في حين كانت بلغت نسبة الذكور بنسبة 37.5%.



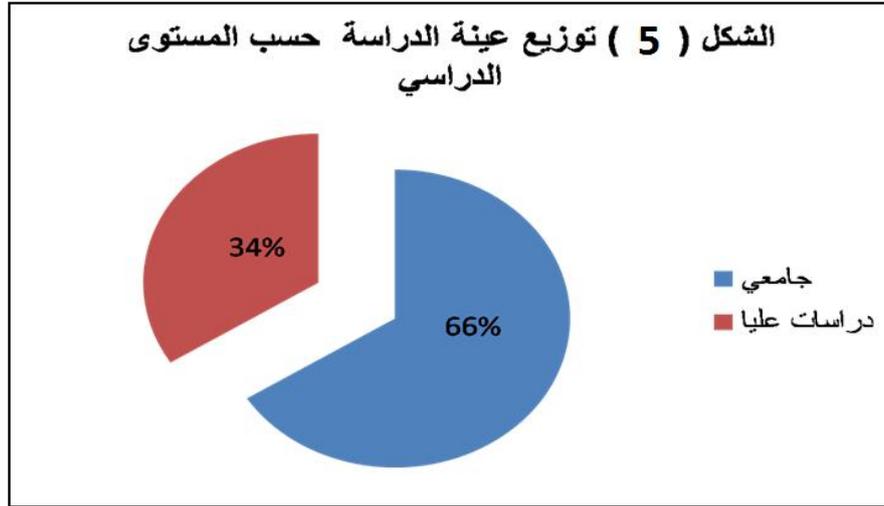
المصدر : من إعداد الطالبين

العمر: يبدو من خلال الجدول والشكل (4) أن الفئة العمرية الغالبة على أفراد عينة الدراسة هي الفئة أقل من 30 سنة بنسبة مئوية بلغت 53.1% بعد ذلك مباشرة تليها الفئة العمرية من 30 إلى 39 سنة بنسبة مئوية بلغت 31.3% ، أخيرا تأتي فئة من 40 فأكثر بنسبة بلغت 15.6%



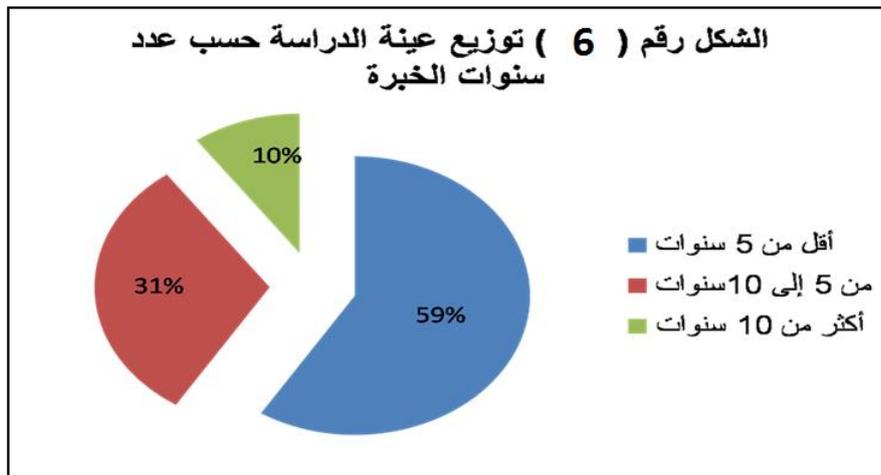
المصدر : من إعداد الطالبين

المستوى الدراسي: تبين من خلال الجدول والشكل (5) بأن النسبة التي كانت طاغية على أفراد عينة الدراسة هي نسبة الجامعيين حيث بلغت نسبتهم 65.6%، أما نسبة الدراسات العليا فقد بلغت 34.4%، مع انعدام وجود فئات التكوين المهني والثانوي بنسبة 00% مما يعني بأن غالبية الفئة التي تعاملنا معها كانت ذات مستوى تعليمي عالي.



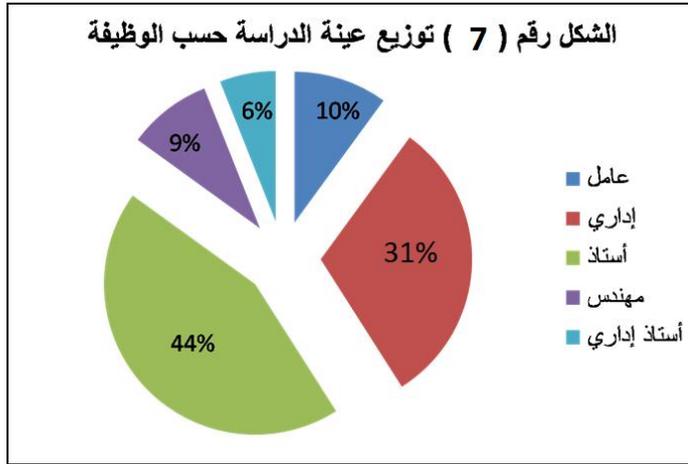
المصدر : من إعداد الطالبين

عدد سنوات الخبرة: نلاحظ بأن النسبة من العينة التي احتلت المرتبة الأولى هيا نسبة الذين خبرتهم اقل من 5 سنوات حيث بلغت نسبتهم بالتقريب 59.4% ، وبالنسبة للأفراد الذين خبرتهم من 5 سنوات إلى 10 سنوات بلغت نسبتهم بالتقريب 31.3% وفي الأخير نسبة الذين خبرتهم من 10 سنوات فأكثر بلغت نسبتهم بالتقريب 9.4% .



المصدر : من إعداد الطالبين

الوظيفة: بلغت نسبة العاملين 9.4%، في حين كانت نسبة الإداريين نسبة 31.3%، أما الأساتذة كانت هي النسبة الأكبر والتي تمثلت في هذه النسبة 43.8%، كما بلغت نسبة المهندسين نسبة 9.4% تليها في المرتبة الأخيرة نسبة الأساتذة الإداريين والتي كانت قليلة جدا بنسبة 3.6%.



المصدر : من إعداد الطالبين

الفرع الثاني: تحليل اتجاهات الآراء

سنقوم في هذا الفرع بعرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة لتشمل جميع المحاور التي تطرقنا إليها، وقد استعملنا الإحصاء الوصفي التحليل بالاعتماد على الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي، حيث تم استخراجهم بالاستعانة بمقياس لكارتر.

أولاً: نظام المعلومات

الجدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب واتجاهات الآراء بالنسبة لنظام المعلومات

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	إتجاهات الآراء
1	هل نظام المعلومات واضح لديك ؟	34.4	745.0	1	موافق بشدة
2	تتوفر المؤسسة حالياً على نظام المعلومات	19.4	792.0	4	موافق
3	تعتمد المؤسسة بشكل كبير على نظام المعلومات للقيام بأعمالها	06.4	914.0	7	موافق بشدة
4	هل تمت حوسبة وإدخال نظام المعلومات خاص بالموارد البشرية ؟	81.3	091.1	14	موافق بشدة
5	هل تعتمد مؤسستكم على نظام معلومات خاص بالموارد البشرية ؟	09.4	963.0	6	موافق
6	يستخدم نظام المعلومات هيكل أساس للبيانات	94.3	948.0	11	موافق بشدة
7	يتيح نظام المعلومات إمكانية الوصول للمعلومات بسهولة وسرعة	09.4	928.0	5	موافق
8	هل تهتم مؤسستكم بتعيين وتوفير الوسائل والتطبيقات الحديثة التي تستخدمها في إدارة المؤسسة ؟	88.3	008.1	12	موافق
9	يسمح نظام المعلومات بالحصول على معلومات دقيقة وواضحة	4.25	0.762	3	موافق
10	يوفر نظام المعلومات كل القوانين الخاصة بحقوق وواجبات العامل	3.75	1.136	16	موافق
11	تعمل المؤسسة على تطوير و تجديد نظام المعلومات المستخدمة	75.3	136.1	15	موافق
12	للمؤسسة خطة واضحة لطريقة عمل نظام المعلومات	03.4	031.1	10	موافق

13	يتميز نظام المعلومات المطبق في المؤسسة بوفرة الطرق العديدة للسيطرة على المشاكل وتجنب الوقوع في الخطأ	72.3	114.1	17	موافق بشدة
14	يتصف نظام المعلومات المطبق في المؤسسة بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل	87.3	100.1	13	موافق بشدة
15	يتم تحديث المعلومات الخاصة بالعامل على نظام المعلومات في الوقت المناسب	06.4	982.0	8	موافق بشدة
16	يحتفظ نظام المعلومات بكل المعلومات السابقة الخاصة بالعامل	03.4	062.1	9	موافق بشدة
17	تناسب البرمجيات المستخدمة في تنظيم المعلومات بالمؤسسة مع طبيعة عمل	31.4	859.0	2	موافق بشدة

المصدر : من إعداد الطالبين

توضح نتائج الجدول أعلاه (8) أن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاهها عاما نحو الموافقة على ايجابية نظم المعلومات، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.0109)، وبانحراف معياري قدره (0.972669) واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الأولى (هل نظم المعلومات واضح الديك) بمتوسط حسابي قدره (4.34)، في حين كانت العبارة الأقل في درجة الموافقة هي العبارة الثالث عشر تتميز نظم المعلومات المطبقة المؤسسة بوفرة الطرق العديدة للسيطرة على المشاكل و تجنب الوقوع في الخطأ) بمتوسط قدرة (3.72)

ثانيا: وظائف إدارة الموارد البشرية

دراسة وتحليل النتائج المحصل عليها في الجدول

الجدول رقم (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب واتجاهات الآراء عن إدارة الموارد البشرية

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاهات الآراء
بعد التدريب					
1	تؤمن إدارة الموارد البشرية أن التدريب هو أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العملية للموارد البشرية	3.59	1.266	2	موافق
2	تتحم إدارة الموارد البشرية بتدريب الموظفين بشكل يتناسب مع احتياجاتهم الوظيفية	3.41	1.316	11	موافق
3	تؤمن إدارة الموارد بأهمية التدريب وانعكاسه على أداء العمل	3.53	1.164	4	موافق
4	توجد برامج تدريب تناسب قدرات ومستوى جميع العاملين	3.47	1.077	7	موافق
5	يستطيع نظام معلومات الموارد البشرية حصر وتحديد الأفراد المرشحين للتدريب والتأهيل استنادا إلى احتياجاتهم التدريبية	3.47	1.164	8	موافق
6	لدي إدارة الموارد البشرية معلومات كاملة عن أهم الموضوعات المطلوب تدريب وتأهيل العاملين عليها.	3.66	0.937	1	موافق
7	لدى نظام معلومات الموارد البشرية أساليب التقييم عملية التدريب والتأهيل التي يمر بها العاملين	3.44	1.105	9	موافق
8	يتم وضع برامج التدريب على أساس تقييم أداء العمال	3.59	1.266	3	موافق
9	لنظم المعلومات أثر في كفاءة القرارات المتخذة بشأن برامج	3.50	1.164	5	موافق
10	تدعم الإدارة عقد دورات تدريب في مجال نظم المعلومات	3.31	1.256	14	موافق
11	عمليات التدريب في المؤسسة قائمة على نظم المعلومات	3.37	1.289	12	موافق
12	تقدم المؤسسة برامج تدريب عبر وسائط الكترونية متنوعة	3.19	1.203	15	موافق
13	باستخدام نظم المعلومات يمكن تحديد الاحتياجات التدريبية المتنوعة	3.50	1.191	6	موافق
14	تساعد نظم المعلومات في اكتساب مهارات جديدة للعمال	3.35	1.427	13	موافق
15	يراعي نظام معلومات الموارد البشرية ما لدى العاملين من مؤهلات وقدرات سابقة قبل الشروع في اختيارهم للتدريب	3.44	1.343	10	موافق
بعد تقييم العاملين					

موافق	2	1.319	3.53	يوفر نظام المعلومات للعمال المعلومات والبيانات اللازمة	1
موافق	1	0.870	3.78	يمكن نظام المعلومات العمال من أداء أعمالهم بطريقة مناسبة	2
موافق	8	1.420	3.28	يمكن نظام المعلومات العمال من معرفة حصيلة أدائهم	3
موافق	9	1.128	3.22	توفر المؤسسة أنظمة خاصة لتقييم أداء العمال	4
موافق	10	1.368	3.00	يتم تقييم أداء الموظفين إلكترونيا	5
موافق	2	1.135	3.53	تتوفر بنظام معلومات الموارد البشرية الشفافية الكاملة الإعلام الموظفين بنتائج أدائهم وأسباب الترقى أو الانخفاض	6
موافق	7	1.224	3.28	تتصف المعلومات الخاصة بتقييم الأداء بالسرية التامة	7
موافق	3	1.164	3.53	يستطيع أي موظف من خلال نظام معلومات الموارد البشرية بمقارنة أداءه الحالي بالأداء السابق	8
موافق	6	1.238	3.37	يتوفر نظام المعلومات على آليات تسمح للعمالين بربط أدائهم بالخوافز التي يستحقونها	9
موافق	5	1.012	3.41	يتم تحليل الأداء على أساس معدلات أداء موضوعية	10
بعد الاستقطاب					
موافق	4	1.281	3.31	يتم تحديد الاحتياجات بشكل دائم قبل البدء في إجراءات الاستقطاب	1
موافق	2	0.946	3.41	تتم عملية الاستقطاب بشكل مركزي في ديوان الموظفين العام	2
موافق	1	1.134	3.44	يسمح نظام العمل باستقطاب كفاءات من خلال مرونة في طبيعة العمل (عمل جزئي) استشاري	3
موافق	6	1.134	2.94	يعتبر دور الوزارة في عملية الاستقطاب هامشي	4
موافق	3	1.405	3.34	تتم الإدارة باستقطاب الأفراد ذوي الخبرة	5
موافق	5	1.114	3.28	يحاول نظام المعلومات عدم تدخل الأهواء الشخصية في موافق استقطاب المتقدمين للوظائف	6
بعد الاختيار					
موافق	2	1.335	3.66	يتم تعيين العاملين وفق معايير وقواعد ثابتة من أهمها الخبرة والكفاءة	1
موافق	1	1.234	3.66	يتم اختيار الموارد البشرية وفق مواصفات ومعايير شغل الوظيفة	2
موافق	3	1.188	3.41	يتم اختيار المتقدمين للوظائف للعمل على أسس موضوعية	3
موافق	4	1.047	3.25	يتم مشاركة ذوي العلاقة بالوظيفة مباشرة بشكل فعال	4
موافق	6	1.273	3.16	تستخدم وسائل انتقاء فعالة في الاختيار	5
موافق	5	1.338	3.22	يتم السؤال عن المرشح للوظيفة لدى الجهات التي عمل لديها سابقا	6

المصدر : من إعداد الطالبين

توضح نتائج الجدول أعلاه (9) أن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاهها عاما نحو الموافقة على بعد التدريب، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.4568)، وبانحراف معياري قدره (0.94169) واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة السادسة (لدى إدارة الموارد البشرية معلومات كاملة عن أهم الموضوعات المطلوب تدريب وتأهيل العاملين عليها). بمتوسط حسابي قدره (3.6)، في حين كانت العبارة الأقل في درجة الموافقة هي العبارة الثانية عشر (تقدم المؤسسة برامج تدريب عبر وسائط الكترونية متنوعة) بمتوسط قدرة (3.19) بالنسبة لبعدها تقييم العاملين من نتائج الجدول أعلاه (9) أن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاهها عاما نحو الموافقة على بعد تقييم العاملين، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.3938) وبانحراف معياري قدره (0.98372) واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الثانية (يمكن نظام المعلومات العاملين من أداء أعمالهم بطريقة مناسبة). بمتوسط حسابي قدره (3.078)، في حين كانت العبارة الأقل في درجة الموافقة هي العبارة الخامسة (يتم تقييم الموظفين إلكترونيا) بمتوسط قدرة (3.00).

بالنسبة لبعدها الاستقطاب من نتائج الجدول أعلاه (9) تبين أن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاهها عاما نحو الموافقة على بعد الاستقطاب، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.2865)، وبانحراف معياري قدره (0.96371) واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الثالثة (يسمح نظام العمل باستقطاب كفاءات من خلال مرونة في طبيعة العمل (عمل جزئي) استشاري). بمتوسط حسابي قدره (يسمح نظام العمل باستقطاب كفاءات من خلال مرونة في طبيعة العمل (عمل جزئي) استشاري (3.44)، في حين كانت العبارة الأقل في درجة الموافقة هي العبارة الرابعة (يعتبر دور الوزارة في عملية الاستقطاب هامشي) بمتوسط قدرة (2.94).

أما فيما يخص بعد الاختيار فقد كانت نتائج الجدول أعلاه (9) أن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاهها عاما نحو الموافقة على بعد الاختيار، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.3905)، وبانحراف معياري قدره (0.97239) واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الثانية (يتم اختيار الموارد البشرية بجامعة مستغانم البشرية وفق مواصفات ومعايير شغل الوظيفة). بمتوسط حسابي قدره (3.66)، في حين كانت العبارة الأقل في درجة الموافقة هي العبارة الخامسة (تستخدم وسائل انتقاء فعالة في الاختيار) بمتوسط قدرة (3.16). كانت نتائج الأفراد الباحثين بالنسبة لوظائف إدارة الموارد البشرية ايجابية تمثلت في "موافق" وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.4015) وانحراف معياري قدره (0.89067)، مما يعني أن جامعة عبد الحميد ابن باديس لديها قبول ناحية وظائف إدارة الموارد البشرية

الفرع الثالث: اختبار الفرضيات وتفسير النتائج

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي

سوف نقوم باختبار ما إذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، وللتأكد من ذلك نقوم بحساب وفي ما يلي الجدول الذي يوضحهما :

الجدول رقم (10): اختبار التوزيع الطبيعي Simple Kolmogorov-Smirnov

المحاور	المتغيرات	القيمة الإحصائية	قيمة مستوى الدلالة sig
1	المتغير المستقل (نظام المعلومات)	0.100	0.200
2	إدارة الموارد البشرية	0.219	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين

في أي اختبار فرضيات يكون اختبار التوزيع الطبيعي لازماً، لأن كل الاختبارات المعملية تشترط أن يكون التوزيع طبيعياً ، وبالتالي قمنا باختبار كولمغوروف سميرنوف لمعرفة هل التوزيع طبيعي أم لا ومن خلال الجدول (10) فقد تحصلنا على النتائج التالية : تبين أن قيمة مستوى الدلالة لكل من المتغير المستقل والتابع أكبر من (0.05) وهذا يوضح أن الاختبار يتبع التوزيع الطبيعي.

ثانيا: اختبار الفرضيات

اعتمدنا في هذه الدراسة على معامل الارتباط لمعرفة العلاقة بين المتغير التابع والمستقل، والجدول التالي يوضح مصفوفة الارتباط لكل من المتغير التابع والمستقل.

الجدول رقم (11): معاملات الارتباط بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

نظام المعلومات			إدارة الموارد البشرية
0.518	معامل الارتباط	التدريب	
0.002	مستوى الدلالة		
32	العدد		
0.631	معامل الارتباط	تقييم الأداء	
0.000	مستوى الدلالة		
33	العدد		
0.652	معامل الارتباط	الاستقطاب	
0.000	مستوى الدلالة		
33	العدد		
0.730	معامل الارتباط	الاختبار	
0.000	مستوى الدلالة		
33	العدد		
0.654	معامل الارتباط	الكلية	
0.000	مستوى الدلالة		
33	العدد		

المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال استقراء القيم الخاصة بالعلاقة من الجدول تبين بأنه يوجد دور ايجابي ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.00) بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية بأبعادهما (التدريب، تقييم العاملين، الاستقطاب، الاختيار)، حيث بلغت قيمة الارتباط (0.654) عند معنوية اختبار (0.02) وهذا يعني أنه كلما زادت نظم المعلومات بقيمة واحدة كلما زادت إدارة الموارد البشرية بقيمة (0.654)، وتمثلت أكبر قيمة ارتباط بين نظم المعلومات والاختيار ب (0.730) .

بعد ما حللنا العلاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية بأبعاده المختلفة وقد كانت العلاقة ايجابية عند معنوية اختبار (0.01) والتي كانت مدخل مناقشة الفرضيات واختبارها.

استخدمنا الارتباط لتحليل الفرضية الرئيسية والفرضيات التابعة لها لكي نتأكد من صلاحية النموذج وقد كانت كالتالي:

- قبول الفرضية الصفرية H_0 : إذا كانت معنوية الاختبار أقل من 0.01
- رفض الفرضية الصفرية H_1 إذا كانت معنوية الاختبار أكبر من 0.01
- - توجد علاقة بين نظم المعلومات والتدريب في جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، وهذا من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ بأن معامل الارتباط بين نظم المعلومات والتدريب يقدر ب (0.518) عند مستوى دلالة يقدر ب (0.002). وبما أن معنوية الاختبار عند (0.01) أكبر من مستوى الدلالة وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة H_1 .
- توجد علاقة بين نظم المعلومات وتقييم العاملين في جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم ، وهذا من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ بأن معامل الارتباط بين نظم المعلومات وتقييم العاملين يقدر ب (0.63) عند مستوى دلالة يقدر ب (0.00)، وبما أن معنوية الاختبار عند (0.01) أكبر من مستوى الدلالة وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة H_1 .
- توجد علاقة بين نظم المعلومات والاستقطاب في جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، وهذا من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ بأن معامل الارتباط بين نظم المعلومات والاستقطاب يقدر ب (0.652) عند مستوى دلالة يقدر ب (0.00)، وبما أن معنوية الاختبار عند (0.01) أكبر من مستوى الدلالة وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة H_1 .
- توجد علاقة بين نظم المعلومات والاختيار في جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، وهذا من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ بأن معامل الارتباط بين نظم المعلومات والاختيار يقدر ب (0.730) عند مستوى دلالة يقدر ب (0.00)، وبما أن معنوية الاختبار عند (0.01) أكبر من مستوى الدلالة وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة H_1 .

- توجد علاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية في جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، وهذا من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ بأن معامل الارتباط بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية يقدر ب (0.654) عند مستوى دلالة يقدر ب (0.00)، وبما أن معنوية الاختبار عند (0.01) أكبر من مستوى الدلالة وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة H1.

خلاصة الفصل :

من خلال دراستنا لجامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، والتعرف عليها وعلى كلياتها ونظم المعلومات داخلها، تمت دراسة دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية في جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، حيث تم تحليل وعرض نتائج الدراسة لمعرفة العلاقة بين المتغيرين من خلال بناء ثم توزيع الاستبانة على الأساتذة والعاملين بالإدارة في الجامعة، وهذه الاستبانة تحتوي على محورين هما: نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وفي الأخير توصلنا إلى أن هناك دور لنظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية في جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، كما وجدنا أن هناك علاقة قوية بين نظم المعلومات والإختبار حيث قدر معامل الارتباط (0.730)، ثم تليها علاقة نظم المعلومات بالإستقطاب حيث قدر معامل الارتباط (0.652) ، ثم تليها علاقة نظم المعلومات بتقييم العاملين حيث قدر معامل الارتباط (0.631) ، وفي الأخير علاقة نظم المعلومات بالتدريب حيث قدر معامل الارتباط (0.518)

تمهيد:

بعد تعرفنا في الفصل السابق على متغيرات الدراسة نظم المعرفة وإدارة الموارد البشرية ونظرا لأهمية نظام المعلومات خاصة فيما يتعلق بتطبيقها في مختلف المؤسسات ، سنتطرق من خلال هذا الفصل عرض الجزء التطبيقي والذي قمنا به في جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم و المتمثل في دراسة أفراد العينة المتمثلين في مختلف العمال والأساتذة بجامعة مستغانم بإستخدام أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان لجمع البيانات اللازمة وتطبيق مختلف العمليات الإحصائية ، من خلال المباحث الأساسية الآتية :

- المبحث الأول: تقديم جامعة عبد الحميد ابن باديس بمستغانم

- المبحث الثاني: عرض النتائج وتفسير الدراسة

المبحث الاول : التعريف بجامعة عبد الحميد ابن باديس

المطلب الاول : نشأة وتقديم الجامعة

1- تقديم جامعة عبد الحميد ابن باديس

تقع جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم (UMAB) في مدينة مستغانم ، شمال غرب الجزائر. إن تاريخ جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم مرتبط بشكل وثيق مع منطقة الظهرة. تأسست الجامعة كمركز جامعي عام 1978 ، مؤسسة التعليم العالي هذه ، كونت ولمدة زمنية طويلة النخبة الفكرية للجهة الغربية ، والتي لا يزال تأثيرها كبيرا.

منذ أربعين سنة من وجودها ، لم تتوقف الجامعة عن مواجهة التحديات العلمية والاجتماعية. فللجامعة موقع استراتيجي جد مهم، فهي تتمركز بين ولايات وهران ، غليزان ، الشلف و معسكر. ترقى من مركز جامعي الى مصف الجامعات الجزائرية في عام 1998 وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-220 المؤرخ 7 يوليو 1998. أما سابقا، فان التعليم العالي تأسس في مستغانم عام 1969 ، مع إنشاء معهد التكنولوجيا للزراعية (ITA)، في مستغانم) والذي كان يقوم بتدريب المهندسين في مجال الهندسة الزراعية التطبيقية ، وبعده تم إنشاء المركز الجامعي لمستغانم عام 1978 ، الذي فتح أبوابه مع اجل تدريس التعليم العالي في علوم البيولوجيا، و لجدع المشترك لعلوم التمريض والكيمياء. ومنذ عام 1998 ، شهدت جامعة مستغانم نموًا سريعًا في بنيتها التحتية وقدراتها ، موظفيها وطلابها. ولقد جعلت الجهود المبذولة من طرف مسؤوليها وإدارتها و أساتذتها لجامعة مستغانم بان تجعلها قطب امتياز عن جدارة واستحقاق لتكون مركزًا أكاديميًا حقيقيًا يشع في جميع أنحاء المنطقة الغربية .

تحمل جامعة مستغانم اسم العلامة عبد الحميد بن باديس و هو شخصية رمزية لجمعية العلماء المسلمين في الجزائر. حيث كان مدرسًا وفيلسوفًا ومنظرًا ذو رؤية إسلامية ، بالإضافة إلى انه كان صحفيًا، وقلما ثوريًا . وهناك مناسبة تحتفي بها الجزائر كل يوم 16 أفريل بمناسبة وفاته تسمى بيوم العلم.

تتكون حاليا جامعة عبد الحميد بن باديس من مستغانم من 9 كليات ومعهد واحد وهي كما يلي :

- كلية الطب(FMED)¹.
- كلية العلوم الدقيقة والإعلام الآلي.(FSEI)
- كلية علوم الطبيعة والحياة.(FSNU)
- كلية العلوم التكنولوجية.(FST)
- كلية الأدب العربي و الفنون.(FLA)

1القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 /08/2004 المتضمن التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحق الجامعة ومصالحه المشتركة ،

- كلية اللغات الاجنبية.(FLE)
- كلية الحقوق والعلوم السياسية.(FDSP)²
- كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير.(FSECSG)
- كلية العلوم الاجتماعية.(FSS)
- معهد التربية البدنية والرياضية.(IEPS)

2- نشأة جامعة عبد الحميد ابن باديس

تم إنشاء جامعة مستغانم عبد الحميد ابن باديس في عام 1998 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-220 المؤرخ في 7 جويلية 1998. في السابق، وبالضبط في عام 1969، تم تأسيس المعهد التكنولوجي للزراعة ITA كمؤسسة من مؤسسات التعليم العالي في مستغانم ، وهو معهد معروف بتكوينه وتدريبه للمهندسين في مجال الزراعة التطبيقية. ثم، في عام 1978، تم تأسيس المركز الجامعي، والذي كان يقوم بالتكوين في الدراسات العليا في الجذع المشترك في علم الأحياء، و لعلوم التمريض وكذلك في الكيمياء. في عام 1984 إعادة هيكلة جديدة ليتحول من جديد الى معاهد كما يلي معهد العلوم الأساسية ، معهد التربية البدنية ، ومعهد البيولوجيا ومعهد الكيمياء الصناعية. وفي عام 1992 يعود من جديد إلى مركز جامعي. منذ عام 1998 ، شهدت جامعة مستغانم توسعا سريعا في بنيتها التحتية وقدرتها الاستيعابية ، فضلا عن نمو في عدد موظفيها وطلابها. ولقد سمحت الجهود التي يبذلها قادتها ومدبروها ومعلموها للجامعة بنجاح اجتياز سلسلة من الخطوات النوعية التي جعلت من مستغانم مركزا أكاديميا حقيقيا يشع في جميع أنحاء المنطقة الغربية من البلاد . يمكن تلخيص تاريخها على النحو التالي:

- 1978 إنشاء المركز الجامعي بمستغانم المرسوم رقم 78-131 الصادر في 8 يونيو 1978 بإنشاء المركز الجامعي لمستغانم.
- 1984تنظيم المركز الجامعي ليتحول إلى:
 - أ. المدرسة العليا في العلوم الأساسية.
 - ب. المعهد الوطني للتعليم العالي للبيولوجيا.
 - ج. المعهد الوطني للتعليم العالي للكيمياء.
 - د. المعهد الوطني للتربية البدنية والرياضية.

• القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 /08/ 2004 المتضمن التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقه الجامعة ومصالحه المشتركة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد62 ، 2004 ، ص24

- 1992التنظيم الجديد للمؤسسة:
أ. المركز الجامعي.
ب. المدرسة العليا في العلوم الأساسية.
ج. المعهد الوطني للتربية البدنية والرياضية³.
- 1997نقل المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة (INFSA ex: ITA) من وزارة الزراعة إلى المركز الجامعي في مستغانم⁴.
- 1998الارتقاء من المركز الجامعي إلى الجامعة: المرسوم التنفيذي رقم 12-77 الصادر في 19 ربيع الأول 1433 الموافق 12 فبراير 2012 بشأن تعديل واستكمال المرسوم التنفيذي رقم 98-220 المؤرخ 7 يوليو 1998 بإنشاء جامعة مستغانم.
- 2000نقل المعهد الوطني للأشغال العمومية إلى جامعة مستغانم. (وزارة الأشغال العامة).
- 2003إنشاء معهد العلوم والتقنيات للأنشطة البدنية والرياضية(STAPS)
- 2009إعادة تنظيم جامعة مستغانم (سبع كليات و معهد واحد).
- 2011 إعادة تنظيم جامعة مستغانم (افتتاح كلية الطب). المرسوم التنفيذي رقم 12-360 المؤرخ في 22 ذي آل 1433 القعدة الموافق ل 8 أكتوبر 2012 المكمل المرسوم التنفيذي رقم 98-220 المؤرخ 13 ربيع الأول 1419 الموافق 7 يوليو 1998 إنشاء جامعة مستغانم.
- 2013إعادة هيكلة كليات جامعة مستغانم في 8 كليات و 01 معهد واحد إنشاء المدرسة العليا و المدرسة التحضيرية في علوم الطبيعة والحياة.
- 2014إنشاء المدرسة العليا.
- 2016 : إعادة تنظيم جامعة مستغانم (09 كليات ومعهد واحد). المرسوم التنفيذي رقم 14-239 المؤرخ 29 شوال 1435 الموافق ل25 أغسطس 2014 المعدل والمكمل للمرسوم التنفيذي رقم 98-220 المؤرخ في 13 ربيع الأول 1419 الموافق ل 7 يوليو 1998 إنشاء جامعة مستغانم. تحمل جامعة مستغانم اسم عبد الحميد بن باديس ، وهو شخصية رمزية لحركة الإصلاح الإسلامي في الجزائر. كان مدرسا وفيلسوفاً وصاحب رؤية إسلامية وصحفي وكاتب ورجل ثوري. يتم الاحتفال على شرفه بيوم وطني في الجزائر وهو “ يوم العلم ” في 16 أبريل من كل عام ،وهو يوم للاحتفال بتاريخ وفاته

• والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 /08/ 2004 المتضمن التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحق الجامعة ومصالحه المشتركة ،
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 62 ، 2004 ، ص24

3 - لمحة تاريخية عن الكلية

أنشأت سنة 2012، تحت إسم كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بموجب المرسوم التنفيذي رقم 77/12 المؤرخ في 12 فبراير 2012 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 98/220 المؤرخ في 07 جويلية 1998 والمتضمن إنشاء جامعة مستغانم، حيث مرت عملية إنشاء الكلية على عدة مراحل كمايلي⁵:

1978 - إنشاء المركز الجامعي بمستغانم.

1984 - تقسيم المركز الجامعي إلى عدة مدارس ومعاهد نذكر منها المدرسة الوطنية للعلوم الأساسية.

1988 - إنشاء قسم المحاسبة والجباية على مستوى المدرسة الوطنية للعلوم الأساسية.

1989 - إنشاء قسم الإعلام الآلي والتسيير على مستوى المدرسة الوطنية للعلوم الأساسية.

1991 - إدراج تخصص العلوم التجارية ضمن تخصصات المركز الجامعي بمستغانم.

1998 - مع إنشاء جامعة مستغانم أصبحت تضم معهد الحقوق و العلوم التجارية.

2012 - تقسيم كلية الحقوق والعلوم التجارية إلى كليتين لتصبح:

1- كلية الحقوق والعلوم السياسية

2- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير⁶

الكلية بالأرقام:

تضم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير عدد معتبر من الموظفين والأساتذة حاولنا إبرازه في جدول متضمن التعداد الكلي لموظفي وأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير كما هو مبين في الجدول التالي:

6القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 /08/2004 المتضمن التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحق الجامعة ومصالحه المشتركة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد62 ، 2004 ، ص24

الجدول رقم 02 : التعداد الكلي لموظفي وأساتذة الكلية بعنوان 2022/2021

الرقم	الرتبة	التعداد الكلي	منهم نساء	منهم أجنب
01	أستاذ دائم	128	50	01
02	موظف دائم	77	42	00
04	عقود ما قبل التشغيل	00	00	00
	المجموع	205	92	01

المرجع: مصلحة المستخدمين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

كما تضم الكلية أربعة أقسام وهي:

- قسم العلوم التجارية.
- قسم العلوم الاقتصادية.
- قسم علوم التسيير.
- قسم العلوم المالية والمحاسبة⁷.

بالإضافة إلى إستحداث قسم خاص بالجدع المشترك بداية من السنة الجامعية 2013-2014، كما تحتوي أيضا على مركز للإعلام الألي ومكتبة الكلية.

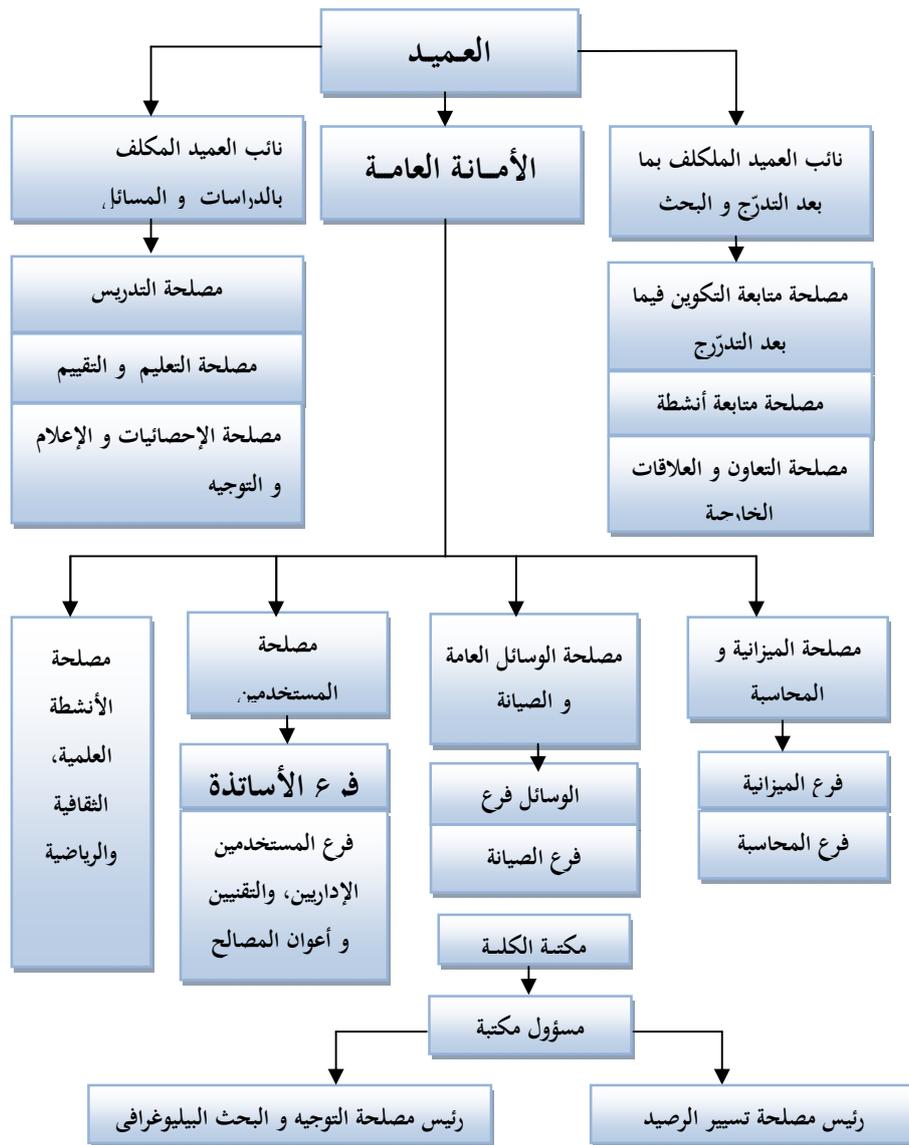
7القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 /08/ 2004 المتضمن التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحق الجامعة ومصالحه المشتركة ،

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد62 ، 2004 ، ص24

المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي ومهام الجامعة

1- الهيكل التنظيمي للكلية

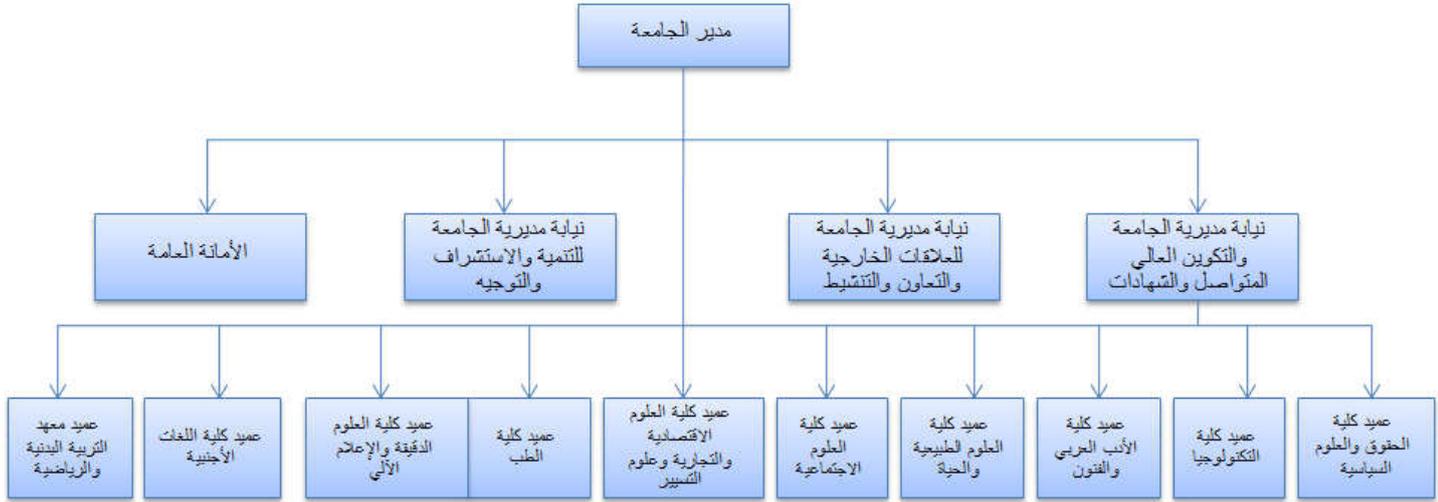
الشكل رقم 02-1: الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على موقع الكلية

2- الهيكل التنظيمي للجامعة

الشكل رقم 2-02: الهيكل التنظيمي لجامعة مستغانم



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على موقع الجامعة

3- مهام جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 03-279 بتاريخ 23 أغسطس 2003 ، تعتبر جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم ، مؤسسة عامة للتعليم العالي حيث تتمثل مهمتها في التكوين والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي. مهام التدريب الرئيسية⁸:

❖ في مجال التعليم العالي

- التعليم العالي في التدرج وما بعد التدرج
- تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث وسبل البحث.⁹
- المساهمة في إنتاج ونشر العلم والمعارف وتطويرها.
- المشاركة في التكوين المتواصل.

⁸القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 /08/2004 المتضمن التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحه المشتركة ،

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 62 ، 2004 ، ص 24

❖ في مجال البحث العلمي والتكنولوجي

- ترقية الثقافة الوطنية
- تميم نتائج البحوث ونشر الاعلام
- تتمثل المهام الاساسية للجامعة في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي
- المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية
- المشاركة في تبادل المعارف الدولية.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الاستبيان

سنحاول من خلال هذا المبحث توضيح مختلف مراحل إعداد الدراسة و عرض مختلف النتائج التي تم التوصل إليها و محاولة تحليلها .

المطلب الأول : عرض نتائج الاستبيان و الأدوات المستعملة

الفرع الأول : عرض نتائج الاستبيان

أولا: أسلوب الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتبر أكثر المناهج الملائمة للدراسة، والذي يهدف لتحليل الظاهرة ووصفها وصفا دقيقا.

ثانيا : مجتمع البحث

هو جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبالتالي فيتمثل مجتمع الدراسة في كل الأفراد الذين يكونون مشكلة الدراسة، وبالتالي فان مجتمع دراستنا موجه لكل أساتذة وعمال جامعة عبد الحميد بن باديس

مستغانم

ثالثا: عينة الدراسة

تم توزيع إستمارة إلكترونية وقد تم إسترجاع 45 إستمارة على الأساتذة والإداريين في جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، وقد تم قبول 32 إستمارة وتبين أنها كلها صالحة للتحليل الإحصائي .

رابعا : أدوات جمع البيانات

تم جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث، تم إعداد الاستبانة حول دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية، قسمنا الاستمارة إلى :

- المحور الأول: يتعلق بالبيانات العامة والشخصية للأفراد والتي تتمثل في الجنس، والعمر، والمستوى الدراسي، وعدد سنوات الخبرة، والرتبة العلمية.

- المحور الثاني: ويتعلق بمتغير الدراسة الأول والمتمثل في نظام المعلومات

- المحور الثالث: ويتعلق بمتغير الدراسة الثاني إدارة الموارد البشرية ويتكون من أربعة أبعاد (التدريب، تقييم العاملين، الاستقطاب، الاختيار)

الفرع الثاني: كيفية بناء الاستبانة

- الإطار العام للدراسة

تم الاستعانة بمواضيع سابقة لبناء الاستبانة وصياغتها وفيما يلي الجدول الذي يبين إطار الدراسة:

الجدول رقم 3: الإطار العام للدراسة

العدد	الإستمارات
45	الإستمارات المسترجعة
32	الإستمارات الصالحة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالبين

كما تم الاعتماد على سلم ليكارت الخماسي (Likert)، والتي تتضمن عبارات موافق، موافق بشدة، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة

الجدول رقم 4 : ترميز درجات سلم لكارت

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
-----------	----------------	-----------	-------	-------	------------

الدرجة	1	2	3	4	5
--------	---	---	---	---	---

المصدر: من إعداد الطالبين

وقد تم حساب المدى لتحديد الحدود العليا والدنيا ثم تقسيمه على عدد خلايا المقاس للحصول على طول الخلية الأساسي، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة لأقل قيمة في المقياس والتي تتمثل في الواحد الصحيح وهذا من أجل تحديد الحد الأعلى للخلية، وبالتالي توصلنا إلى الجدول الموضح كالتالي:

الجدول رقم 5: طول خلية سلم لكارث

الصفات	درجة الموافقة
1-1.79	غير موافق بشدة
1.80-2.59	غير موافق
2.60-3.39	محايد
3.40-4.19	موافق
4.20-5	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبين

الفرع الثالث: ثبات الاستبانة والتحقق من الأدوات المستخدمة

1- ثبات الاستبانة :

تم الاعتماد على طرق التحليل الإحصائية، وذلك عن طريق استخراج معامل الثبات وهذا للتأكد من عدم وجود أي خطأ في حال أعيدت نفس الدراسة وفي نفس الظروف، باستخدام نفس المقياس في التحليل.

2- التحقق من ثبات الاستبانة

من أجل الحصول على معلومات دقيقة يجب الحصول على إجابات تكون ثابتة، وهذا الأمر يعد لازم ومن متطلبات الدراسة، وبالتالي استعملنا معامل ألفا كرونباخ للتحقق من الثبات فهو يزيدنا بتقدير جيد ودقيق للثبات. وقد قامت الطالبة بالتحقق من الثبات باستعمال معامل ألفا كرونباخ وتوصلت إلى الجدول التالي

الجدول رقم (6): معاملات الثبات للدراسة باستخدام ألفا كرونباخ

محاوير الاستبانة	عدد العبارات	ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي
نظام المعلومات	17	0.949	0.9741663102
إدارة الموارد البشرية	37	0.976	0.987271228
معامل الثبات العام	54	0.978	0.88388252

المصدر: من إعداد الطالبين

يتضح من خلال الجدول بأن معامل ثبات نظام المعلومات هو 0.949 وهذا يعني أنها قيمة ممتازة، أما بالنسبة لوظائف إدارة الموارد البشرية فقد بلغت قيمتها 0.976 وهي قيمة عالية، في حين كان الثبات العام بقيمة 0.978 وهذه القيمة تعني أن الدراسة تتمتع بثبات ممتاز.

3- الأدوات الإحصائية المستخدمة

في هذه الدراسة تم الاعتماد على الأدوات التالية:

- تم الاعتماد على النسب المئوية والمتوسط الحسابي والتكرارات وهذه الأدوات تعتبر رئيسية لإتمام متطلبات الدراسة، فهي تساعدنا في معرفة فئة أي متغير.
- تم الاستعانة كذلك بالانحراف المعياري لمعرفة مدى تركيز وتشتت إجابات أفراد العينة.
- استخدمنا معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة الخاصة بنا.
- قمنا كذلك بتحليل نتائج الجداول المتحصل عليها بالإضافة إلى تحليل علاقة الارتباط وتفسيرها

. المطلب الثاني: عرض البيانات وتحليل نتائج الدراسة

الفرع الأول: عرض البيانات

2- عرض البيانات الشخصية

سيتم في هذا الجدول عرض المتغيرات الشخصية لأفراد العينة كما هو موضح من حيث الجنس والعمر والمستوى الدراسي والوظيفي كذلك عدد سنوات الخبرة.

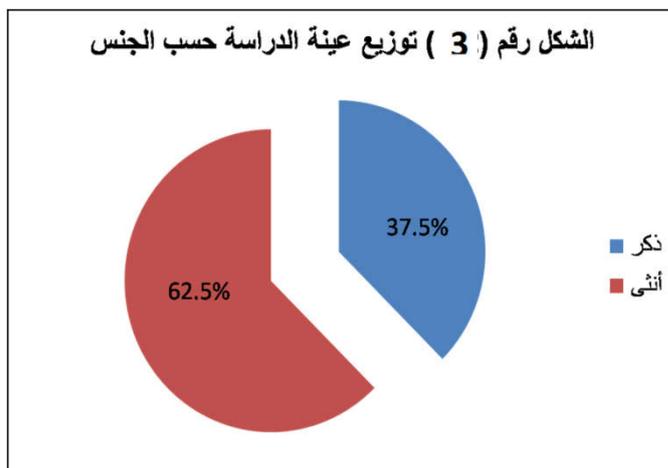
الجدول رقم (8) : توزيع العينة حسب البيانات الشخصية

المتغير	فئات المتغير	التكرارات	النسب المئوية
الجنس	ذكر	12	5.37%
	أنثى	20	5.62%
	المجموع	23	100%
السن	أقل من 30 سنة	17	1.53%
	من 30 إلى 39 سنة	10	3.31%
	من 40 سنة فأكثر	5	6.15%
	المجموع	32	100%
المستوى الدراسي	جامعي	21	6.65%
	دراسات عليا	11	4.34%
	المجموع	32	100%
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	19	37.59%
	من 5 إلى 10 سنوات	10	25.31%
	أكثر من 10 سنوات	3	38.9%
	المجموع	32	100%
الوظيفة	عامل	3	4.9%
	إداري	10	3.31%
	استاذ	14	8.43%
	مهندس	3	4.9%

3.6%	2	أستاذ إداري	
100%	32	المجموع	

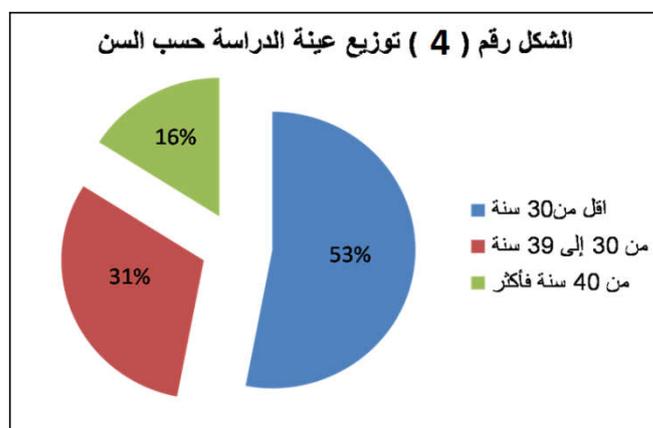
المصدر : من إعداد الطالبين

الجنس: تبين من خلال الجدول والشكل (3) أن عينة الدراسة تتشكل أغلبها من الإناث بنسبة بلغت 62.5% في حين كانت بلغت نسبة الذكور بنسبة 37.5%.



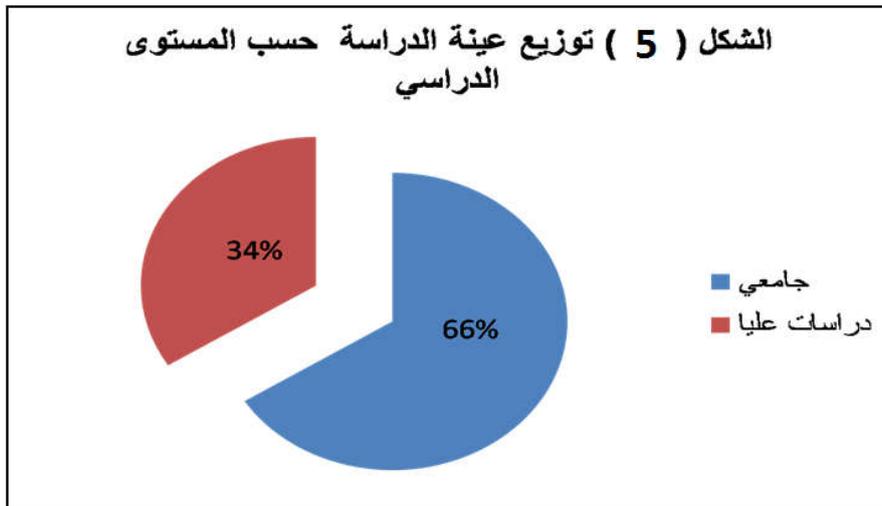
المصدر : من إعداد الطالبين

العمر: يبدو من خلال الجدول والشكل (4) أن الفئة العمرية الغالبة على أفراد عينة الدراسة هي الفئة أقل من 30 سنة بنسبة مئوية بلغت 53.1% بعد ذلك مباشرة تليها الفئة العمرية من 30 إلى 39 سنة بنسبة مئوية بلغت 31.3% ، أخيرا تأتي فئة من 40 فأكثر بنسبة بلغت 15.6%



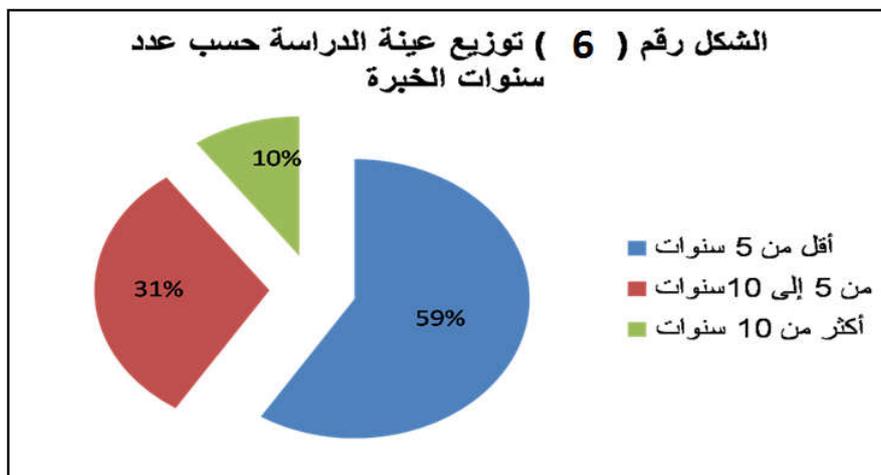
المصدر : من إعداد الطالبين

المستوى الدراسي: تبين من خلال الجدول والشكل (5) بأن النسبة التي كانت طاغية على أفراد عينة الدراسة هي نسبة الجامعيين حيث بلغت نسبتهم 65.6%، أما نسبة الدراسات العليا فقد بلغت 34.4%، مع انعدام وجود فئات التكوين المهني والثانوي بنسبة 00% مما يعني بأن غالبية الفئة التي تعاملنا معها كانت ذات مستوى تعليمي عالي.



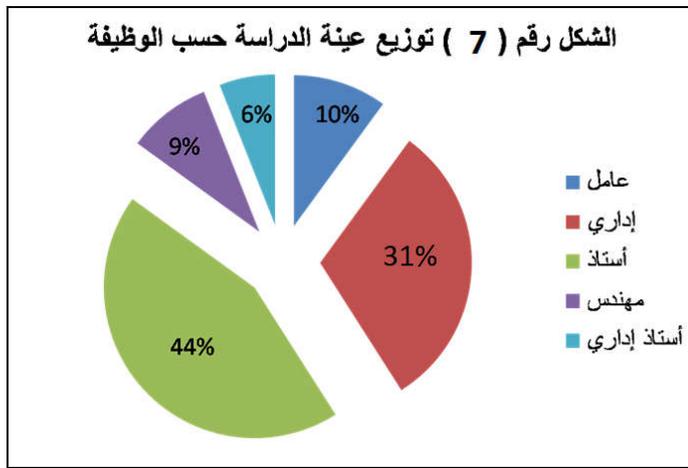
المصدر : من إعداد الطالبين

عدد سنوات الخبرة: نلاحظ بأن النسبة من العينة التي احتلت المرتبة الأولى هيا نسبة الذين خبرتهم اقل من 5 سنوات حيث بلغت نسبتهم بالتقريب 59.4% ، وبالنسبة للأفراد الذين خبرتهم من 5 سنوات إلى 10 سنوات بلغت نسبتهم بالتقريب 31.3% وفي الأخير نسبة الذين خبرتهم من 10 سنوات فأكثر بلغت نسبتهم بالتقريب 9.4% .



المصدر : من إعداد الطالبين

الوظيفة: بلغت نسبة العاملين 9.4%، في حين كانت نسبة الإداريين نسبة 31.3%، أما الأساتذة كانت هي النسبة الأكبر والتي تمثلت في هذه النسبة 43.8%، كما بلغت نسبة المهندسين نسبة 9.4% تليها في المرتبة الأخيرة نسبة الأساتذة الإداريين والتي كانت قليلة جدا بنسبة 3.6%.



المصدر : من إعداد الطالبين

الفرع الثاني: تحليل اتجاهات الآراء

سنقوم في هذا الفرع بعرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة لتشمل جميع المحاور التي تطرقنا إليها، وقد استعملنا الإحصاء الوصفي التحليل بالاعتماد على الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي، حيث تم استخراجهم بالاستعانة بمقياس لكارتر.

أولاً: نظام المعلومات

الجدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب واتجاهات الآراء بالنسبة لنظام المعلومات

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	إتجاهات الآراء
1	هل نظام المعلومات واضح لديك ؟	34.4	745.0	1	موافق بشدة
2	تتوفر المؤسسة حالياً على نظام المعلومات	19.4	792.0	4	موافق
3	تعتمد المؤسسة بشكل كبير على نظام المعلومات للقيام بأعمالها	06.4	914.0	7	موافق بشدة
4	هل تمت حوسبة وإدخال نظام المعلومات خاص بالموارد البشرية ؟	81.3	091.1	14	موافق بشدة
5	هل تعتمد مؤسستكم على نظام معلومات خاص بالموارد البشرية ؟	09.4	963.0	6	موافق
6	يستخدم نظام المعلومات هيكل أساس للبيانات	94.3	948.0	11	موافق بشدة
7	يتيح نظام المعلومات إمكانية الوصول للمعلومات بسهولة وسرعة	09.4	928.0	5	موافق
8	هل تهتم مؤسستكم بتعيين وتوفير الوسائل والتطبيقات الحديثة التي تستخدمها في إدارة المؤسسة ؟	88.3	008.1	12	موافق
9	يسمح نظام المعلومات بالحصول على معلومات دقيقة وواضحة	4.25	0.762	3	موافق
10	يوفر نظام المعلومات كل القوانين الخاصة بحقوق وواجبات العامل	3.75	1.136	16	موافق
11	تعمل المؤسسة على تطوير و تجديد نظام المعلومات المستخدمة	75.3	136.1	15	موافق

12	للمؤسسة خطة واضحة لطريقة عمل نظام المعلومات	03.4	031.1	10	موافق
13	يتميز نظام المعلومات المطبق في المؤسسة بوفرة الطرق العديدة للسيطرة على المشاكل وتجنب الوقوع في الخطأ	72.3	114.1	17	موافق بشدة
14	يتصف نظام المعلومات المطبق في المؤسسة بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل	87.3	100.1	13	موافق بشدة
15	يتم تحديث المعلومات الخاصة بالعامل على نظام المعلومات في الوقت المناسب	06.4	982.0	8	موافق بشدة
16	يحتفظ نظام المعلومات بكل المعلومات السابقة الخاصة بالعامل	03.4	062.1	9	موافق بشدة
17	تناسب البرمجيات المستخدمة في تنظيم المعلومات بالمؤسسة مع طبيعة عمل	31.4	859.0	2	موافق بشدة

المصدر : من إعداد الطالبين

توضح نتائج الجدول أعلاه (8) أن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاهها عاما نحو الموافقة على ايجابية نظم المعلومات، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.0109)، وبانحراف معياري قدره (0.972669) واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الأولى (هل نظم المعلومات واضح الديك) بمتوسط حسابي قدره (4.34)، في حين كانت العبارة الأقل في درجة الموافقة هي العبارة الثالث عشر تتميز نظم المعلومات المطبقة المؤسسة بوفرة الطرق العديدة للسيطرة على المشاكل و تجنب الوقوع في الخطأ) بمتوسط قدرة (3.72)

ثانيا: وظائف إدارة الموارد البشرية

دراسة وتحليل النتائج المحصل عليها في الجدول

الجدول رقم (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب واتجاهات الآراء عن إدارة الموارد البشرية

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاهات الآراء
بعد التدريب					
1	تؤمن إدارة الموارد البشرية أن التدريب هو أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العملية للموارد البشرية	3.59	1.266	2	موافق
2	تتم إدارة الموارد البشرية بتدريب الموظفين بشكل يتناسب مع احتياجاتهم الوظيفية	3.41	1.316	11	موافق
3	تؤمن إدارة الموارد بأهمية التدريب وانعكاسه على أداء العمل	3.53	1.164	4	موافق
4	توجد برامج تدريب تناسب قدرات ومستوى جميع العاملين	3.47	1.077	7	موافق
5	يستطيع نظام معلومات الموارد البشرية حصر وتحديد الأفراد المرشحين للتدريب والتأهيل استنادا إلى احتياجاتهم التدريبية	3.47	1.164	8	موافق
6	لدي إدارة الموارد البشرية معلومات كاملة عن أهم الموضوعات المطلوب تدريب وتأهيل العاملين عليها.	3.66	0.937	1	موافق
7	لدى نظام معلومات الموارد البشرية أساليب التقييم عملية التدريب والتأهيل التي يمر بها العاملين	3.44	1.105	9	موافق
8	يتم وضع برامج التدريب على أساس تقييم أداء العمال	3.59	1.266	3	موافق
9	لنظم المعلومات أثر في كفاءة القرارات المتخذة بشأن برامج	3.50	1.164	5	موافق
10	تدعم الإدارة عقد دورات تدريب في مجال نظم المعلومات	3.31	1.256	14	موافق
11	عمليات التدريب في المؤسسة قائمة على نظم المعلومات	3.37	1.289	12	موافق
12	تقدم المؤسسة برامج تدريب عبر وسائط إلكترونية متنوعة	3.19	1.203	15	موافق
13	باستخدام نظم المعلومات يمكن تحديد الاحتياجات التدريبية المتنوعة	3.50	1.191	6	موافق
14	تساعد نظم المعلومات في اكتساب مهارات جديدة للعمال	3.35	1.427	13	موافق
15	يراعي نظام معلومات الموارد البشرية ما لدى العاملين من مؤهلات وقدرات سابقة قبل الشروع في اختيارهم للتدريب	3.44	1.343	10	موافق

بعد تقييم العاملين					
موافق	2	1.319	3.53	يوفر نظام المعلومات للعمال المعلومات والبيانات اللازمة	1
موافق	1	0.870	3.78	يمكن نظام المعلومات العمال من أداء أعمالهم بطريقة مناسبة	2
موافق	8	1.420	3.28	يمكن نظام المعلومات العمال من معرفة حصيلة أدائهم	3
موافق	9	1.128	3.22	توفر المؤسسة أنظمة خاصة لتقييم أداء العمال	4
موافق	10	1.368	3.00	يتم تقييم أداء الموظفين إلكترونيا	5
موافق	2	1.135	3.53	تتوفر بنظام معلومات الموارد البشرية الشفافية الكاملة للإعلام الموظفين بنتائج أدائهم وأسباب الترقى أو الانخفاض	6
موافق	7	1.224	3.28	تتصف المعلومات الخاصة بتقييم الأداء بالسرية التامة	7
موافق	3	1.164	3.53	يستطيع أي موظف من خلال نظام معلومات الموارد البشرية بمقارنة أداءه الحالي بالأداء السابق	8
موافق	6	1.238	3.37	يتوفر نظام المعلومات على آليات تسمح للعاملين بربط أدائهم بالخوافز التي يستحقونها	9
موافق	5	1.012	3.41	يتم تحليل الأداء على أساس معدلات أداء موضوعية	10
بعد الاستقطاب					
موافق	4	1.281	3.31	يتم تحديد الاحتياجات بشكل دائم قبل البدء في إجراءات الاستقطاب	1
موافق	2	0.946	3.41	تتم عملية الاستقطاب بشكل مركزي في ديوان الموظفين العام	2
موافق	1	1.134	3.44	يسمح نظام العمل باستقطاب كفاءات من خلال مرونة في طبيعة العمل (عمل جزئي) استشاري	3
موافق	6	1.134	2.94	يعتبر دور الوزارة في عملية الاستقطاب هامشي	4
موافق	3	1.405	3.34	تتم الإدارة باستقطاب الأفراد ذوي الخبرة	5
موافق	5	1.114	3.28	يحاول نظام المعلومات عدم تدخل الأهواء الشخصية في موافق استقطاب المتقدمين للوظائف	6
بعد الاختيار					
موافق	2	1.335	3.66	يتم تعيين العاملين وفق معايير وقواعد ثابتة من أهمها الخبرة والكفاءة	1
موافق	1	1.234	3.66	يتم اختيار الموارد البشرية وفق مواصفات ومعايير شغل الوظيفة	2
موافق	3	1.188	3.41	يتم اختيار المتقدمين للوظائف للعمل على أسس موضوعية	3
موافق	4	1.047	3.25	يتم مشاركة ذوي العلاقة بالوظيفة مباشرة بشكل فعال	4
موافق	6	1.273	3.16	تستخدم وسائل انتقاء فعالة في الاختيار	5
موافق	5	1.338	3.22	يتم السؤال عن المرشح للوظيفة لدى الجهات التي عمل لديها سابقا	6

المصدر : من إعداد الطالبين

توضح نتائج الجدول أعلاه (9) أن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاهها عاما نحو الموافقة على بعد التدريب، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.4568)، وبانحراف معياري قدره (0.94169) واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة السادسة (لدى إدارة الموارد البشرية معلومات كاملة عن أهم الموضوعات المطلوب تدريب وتأهيل العاملين عليها). بمتوسط حسابي قدره (3.6)، في حين كانت العبارة الأقل في درجة الموافقة هي العبارة الثانية عشر (تقدم المؤسسة برامج تدريب عبر وسائط الكترونية متنوعة) بمتوسط قدرة (3.19) بالنسبة لبعدها تقييم العاملين من نتائج الجدول أعلاه (9) أن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاهها عاما نحو الموافقة على بعد تقييم العاملين، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.3938) وبانحراف معياري قدره (0.98372) واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الثانية (يمكن نظام المعلومات العاملين من أداء أعمالهم بطريقة مناسبة). بمتوسط حسابي قدره (3.078)، في حين كانت العبارة الأقل في درجة الموافقة هي العبارة الخامسة (يتم تقييم الموظفين إلكترونيا) بمتوسط قدرة (3.00).

بالنسبة لبعدها الاستقطاب من نتائج الجدول أعلاه (9) تبين أن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاهها عاما نحو الموافقة على بعد الاستقطاب، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.2865)، وبانحراف معياري قدره (0.96371) واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الثالثة (يسمح نظام العمل باستقطاب كفاءات من خلال مرونة في طبيعة العمل (عمل جزئي) استشاري). بمتوسط حسابي قدره (يسمح نظام العمل باستقطاب كفاءات من خلال مرونة في طبيعة العمل (عمل جزئي) استشاري (3.44)، في حين كانت العبارة الأقل في درجة الموافقة هي العبارة الرابعة (يعتبر دور الوزارة في عملية الاستقطاب هامشي) بمتوسط قدرة (2.94).

أما فيما يخص بعد الاختيار فقد كانت نتائج الجدول أعلاه (9) أن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاهها عاما نحو الموافقة على بعد الاختيار، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.3905)، وبانحراف معياري قدره (0.97239) واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الثانية (يتم اختيار الموارد البشرية بجامعة مستغانم البشرية وفق مواصفات ومعايير شغل الوظيفة). بمتوسط حسابي قدره (3.66)، في حين كانت العبارة الأقل في درجة الموافقة هي العبارة الخامسة (تستخدم وسائل انتقاء فعالة في الاختيار) بمتوسط قدرة (3.16). كانت نتائج الأفراد الباحثين بالنسبة لوظائف إدارة الموارد البشرية ايجابية تمثلت في "موافق" وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.4015) وانحراف معياري قدره (0.89067)، مما يعني أن جامعة عبد الحميد ابن باديس لديها قبول ناحية وظائف إدارة الموارد البشرية

الفرع الثالث: اختبار الفرضيات وتفسير النتائج

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي

سوف نقوم باختبار ما إذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، وللتأكد من ذلك نقوم بحساب وفي ما يلي الجدول الذي يوضحهما :

الجدول رقم (10): اختبار التوزيع الطبيعي Simple Kolmogorov-Smirnov

المحاور	المتغيرات	القيمة الإحصائية	قيمة مستوى الدلالة sig
1	المتغير المستقل (نظام المعلومات)	0.100	0.200
2	إدارة الموارد البشرية	0.219	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين

في أي اختبار فرضيات يكون اختبار التوزيع الطبيعي لازماً، لأن كل الاختبارات المعملية تشترط أن يكون التوزيع طبيعياً ، وبالتالي قمنا باختبار كولموجروف سميرونوف لمعرفة هل التوزيع طبيعي أم لا ومن خلال الجدول (10) فقد تحصلنا على النتائج التالية : تبين أن قيمة مستوى الدلالة لكل من المتغير المستقل والتابع أكبر من (0.05) وهذا يوضح أن الاختبار يتبع التوزيع الطبيعي.

ثانيا: اختبار الفرضيات

اعتمدنا في هذه الدراسة على معامل الارتباط لمعرفة العلاقة بين المتغير التابع والمستقل، والجدول التالي يوضح مصفوفة الارتباط لكل من المتغير التابع والمستقل.

الجدول رقم (11): معاملات الارتباط بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

نظام المعلومات			إدارة الموارد البشرية
0.518	معامل الارتباط	التدريب	
0.002	مستوى الدلالة		
32	العدد		
0.631	معامل الارتباط	تقييم الأداء	
0.000	مستوى الدلالة		
33	العدد		
0.652	معامل الارتباط	الاستقطاب	
0.000	مستوى الدلالة		
33	العدد		
0.730	معامل الارتباط	الاختبار	
0.000	مستوى الدلالة		
33	العدد		
0.654	معامل الارتباط	الكلية	
0.000	مستوى الدلالة		
33	العدد		

المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال استقراء القيم الخاصة بالعلاقة من الجدول تبين بأنه يوجد دور إيجابي ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.00) بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية بأبعادهما (التدريب، تقييم العاملين، الاستقطاب، الاختيار)، حيث بلغت قيمة الارتباط (0.654) عند معنوية اختبار (0.02) وهذا يعني أنه كلما زادت نظم المعلومات بقيمة واحدة كلما زادت إدارة الموارد البشرية بقيمة (0.654)، وتمثلت أكبر قيمة ارتباط بين نظم المعلومات والاختيار ب (0.730) .

بعد ما حللنا العلاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية بأبعاده المختلفة وقد كانت العلاقة إيجابية عند معنوية اختبار (0.01) والتي كانت مدخل مناقشة الفرضيات واختبارها.

استخدمنا الارتباط لتحليل الفرضية الرئيسية والفرضيات التابعة لها لكي نتأكد من صلاحية النموذج وقد كانت كالتالي:

- قبول الفرضية الصفرية H_0 : إذا كانت معنوية الاختبار أقل من 0.01
- رفض الفرضية الصفرية H_1 إذا كانت معنوية الاختبار أكبر من 0.01
- - توجد علاقة بين نظم المعلومات والتدريب في جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، وهذا من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ بأن معامل الارتباط بين نظم المعلومات والتدريب يقدر ب (0.518) عند مستوى دلالة يقدر ب (0.002). وبما أن معنوية الاختبار عند (0.01) أكبر من مستوى الدلالة وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة H_1 .
- - توجد علاقة بين نظم المعلومات وتقييم العاملين في جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم ، وهذا من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ بأن معامل الارتباط بين نظم المعلومات وتقييم العاملين يقدر ب (0.63) عند مستوى دلالة يقدر ب (0.00)، وبما أن معنوية الاختبار عند (0.01) أكبر من مستوى الدلالة وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة H_1 .
- -توجد علاقة بين نظم المعلومات والاستقطاب في جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، وهذا من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ بأن معامل الارتباط بين نظم المعلومات والاستقطاب يقدر ب (0.652) عند مستوى دلالة يقدر ب (0.00)، وبما أن معنوية الاختبار عند (0.01) أكبر من مستوى الدلالة وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة H_1 .
- -توجد علاقة بين نظم المعلومات والاختيار في جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، وهذا من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ بأن معامل الارتباط بين نظم المعلومات والاختيار يقدر ب (0.730) عند مستوى دلالة يقدر ب (0.00)، وبما أن معنوية الاختبار عند (0.01) أكبر من مستوى الدلالة وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة H_1 .

- توجد علاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية في جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، وهذا من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ بأن معامل الارتباط بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية يقدر ب (0.654) عند مستوى دلالة يقدر ب (0.00)، وبما أن معنوية الاختبار عند (0.01) أكبر من مستوى الدلالة وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة H1.

خلاصة الفصل :

من خلال دراستنا لجامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، والتعرف عليها وعلى كلياتها ونظم المعلومات داخلها، تمت دراسة دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية في جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، حيث تم تحليل وعرض نتائج الدراسة لمعرفة العلاقة بين المتغيرين من خلال بناء ثم توزيع الاستبانة على الأساتذة والعاملين بالإدارة في الجامعة، وهذه الاستبانة تحتوي على محورين هما: نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وفي الأخير توصلنا إلى أن هناك دور لنظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية في جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، كما وجدنا أن هناك علاقة قوية بين نظم المعلومات والإختبار حيث قدر معامل الارتباط (0.730)، ثم تليها علاقة نظم المعلومات بالإستقطاب حيث قدر معامل الارتباط (0.652) ، ثم تليها علاقة نظم المعلومات بتقييم العاملين حيث قدر معامل الارتباط (0.631) ، وفي الأخير علاقة نظم المعلومات بالتدريب حيث قدر معامل الارتباط (0.518)



الخاتمة

بعد عرضنا للموضوع وجدنا أنه على المؤسسات اليوم أن تهتم بتصميم نظم المعلومات وتطويرها لما لها من أهمية في تسيير كل وظائف المؤسسة، وهذا ما يساعد إدارة الموارد البشرية من اتخاذ القرارات المناسبة والأكثر كفاءة وفعالية، وقد تم من خلال دراستنا لموضوع دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية العمل على إبراز الدور الفعال الذي تؤديه نظم المعلومات في تحسين مختلف وظائف إدارة المورد البشري في جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، وذلك إنطلاقاً من إشكالية الدراسة و الأسئلة الفرعية المطروحة حيث تم تقسيم الدراسة إلى فصلين أساسيين ، يتناول الفصل الأول منها مفاهيم أساسية حول نظام المعلومات و إدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما و الذي تم من خلاله الإمام بمجمل التعاريف و المفاهيم الأساسية و ذات علاقة بمتغيرات الدراسة ، أما بالنسبة للفصل الثاني و المخصص للدراسة التطبيقية و الذي تم التعرف من خلاله على الإطار النظري الخاص بجامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، و أفراد عينتها كما تمت محاولة إسقاط الجزء النظري فيه ، وقد تم الإعتماد على الإستمارة كوسيلة لجمع البيانات و كأداة للدراسة و وجهت أسئلتها لعينة من عمال وأساتذة بجامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، ، و بالإعتماد على مختلف العمليات الإحصائية اللازمة لإختبار و تحليل و الإجابة على كل من الإشكالية و الأسئلة الفرعية محل الدراسة وإختبار مختلف الفرضيات الموضوعية، وقد تم التوصل في الأخير لعدة نتائج وإقتراح بعض التوصيات .

أولاً: النتائج

من خلال ما تم دراسته توصلنا إلى بعض النتائج نلخصها فيما يلي:

الجانب النظري:

1. لنظام المعلومات دور في تقييم أداء الموارد البشرية بطريقة فعالة وجيدة.
2. يساعد نظام المعلومات رب العمل في تزويده بكافة المعلومات والتغيرات التي تحدث للمورد البشري.
3. كلما كانت أنظمة المعلومات في المؤسسة ذات جودة عالية وسهلة الاستخدام، كلما ازدادت فاعلية أداء العامل.
4. تسعى المؤسسة لتوفير كافة المستحقات للمورد البشري وتساهم بعدة طرق لرفع مستواه من خلال التدريب من اجل تحسين أداءه وبالتالي فالمؤسسة تركز الكثير من الوقت وتضع المورد البشري كهدف استراتيجي لتحسين أداءه.
5. لنظام المعلومات دور أساسي في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة.

6. الأشخاص ذوي الخبرة الذين يشرفون على نظام المعلومات يجعلون الاعتماد على نظام المعلومات شيء أساسي وجوهري.

7. تتمتع نظم معلومات الموارد البشرية بالوضوح والمصداقية، وهذا الأمر ينفع العامل في إدارة الموارد البشرية الامتناع كليا عن التواصل المباشر بين زملائه والاكتفاء بالمعلومات التي تتيحها نظم المعلومات.

الجانب التطبيقي:

1. تولي جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، نظام المعلومات أهمية كبيرة وتسعى لتطبيقها على نطاق واسع

2. بعد الدراسة التطبيقية في " جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، " توصلنا إلى أن هناك دور لنظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية التدريب، تقييم العاملين، الإستقطاب والإختيار بجامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم،.

3. هناك علاقة بين نظام المعلومات ومختلف وظائف إدارة الموارد البشرية التدريب، تقييم العاملين، الإستقطاب والإختيار بجامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، وتختلف قوة هذه العلاقة حيث وجدنا:

➤ وجود ارتباط بين نظام المعلومات والاختيار بقيمة (0.730).

➤ وجود ارتباط بين نظام المعلومات والاستقطاب بقيمة (0.652).

➤ وجود ارتباط بين نظام المعلومات وتقييم العاملين بقيمة (0.631).

➤ وجود ارتباط بين نظام المعلومات والتدريب بقيمة (0.518)

ثانيا: التوصيات

وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها أعلاه، يمكن في الأخير تقديم بعض التوصيات نذكر منها ما يلي:

1. على الجامعة أن تهتم بتصميم نظام المعلومات وتطويرها لما لها من أهمية في تسيير كل وظائف

المؤسسة، وهذا ما يساعد إدارة الموارد البشرية من اتخاذ القرارات المناسبة والأكثر كفاءة وفعالية

2. يجب العمل على التطوير المستمر لأنظمة المعلومات التي يتم استخدامها داخل الإدارات في جامعة

عبد الحميد ابن باديس مستغانم

3. نظرا لأهمية وظائف إدارة الموارد البشرية فيوصى بالمساهمة في تدريب العاملين لزيادة إدراكهم وكفاءتهم في

العمل على أنظمة المعلومات والتي تزيد من فعالية النظام والسير الحسن للعمل داخل الجامعة.

4. يجب على مستخدمي نظام معلومات الموارد البشرية أن يكونوا دائما في ترصد لأي مشاكل قد تحدث، وتشكيل دوريات من شأنها كشف التحديات التي تواجهها الجامعة وإيجاد الحلول المناسبة .
5. من الضروري إيجاد أنظمة تساعد في إرضاء العامل، مثلا نظام يقتصر عمله على الحوافز.
6. ضرورة إعلام المتقدمين للوظائف بالأسباب الحقيقية وراء عدم قبولهم لشغل المناصب داخل الجامعة.
7. يجب وضع كل عامل في المنصب الذي يستحقه، وأن تكون مؤهلاته متناسب مع المنصب الذي يشغله في الجامعة.

ثالثا: آفاق البحث

من خلال بحثنا عن دور نظام المعلومات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية ، يمكن إقترح الآفاق التالية لبحثنا:

- 1 . دراسة أثر نظام المعلومات على إدارة الموارد البشرية في مؤسسات أخرى تختلف عن الجامعة كالبنوك
2. دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين في البنوك.
3. دراسة دور نظام معلومات الموارد البشرية في الولاء التنظيمي .



أ - الكتب

- علاء السالمي و آخرون "أساسيات تعلم المعلومات الإدارية " الطبعة 2 مؤسسة حورس الدولية لنشر و التوزيع ،مصر 2005،ص46،45
- سلوى أمين السامرائي "نظم المعلومات الإدارية" مطبعة الإشعاع الفنية ،مصر،1999،ص12
- أحمد الخطيب،"إدارة المعرفة ونظم المعلومات"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، دمشق،2004 صفحة 67 ،68.
- 11صونيا محمد البكري، "نظم المعلومات الإدارية والمفاهيم الأساسية"، دار الإشعاع الجامعية الإسكندرية، مصر،1997،صفحة82 .
- نوري منير " الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي ة " ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 2011،ص27
- 1أورقة عمل مقدمة من التنظيمات الأهلية العربية، دمشق2005، صفحة 619.
- 1مزهر شعبان " نظم المعلومات الإدارية"، مدخل إداري مطبعة الإشعاع الفنية، مصر 1999 صفحة 26.
- 1صوفيا البكري و إبراهيم سلطان، "نظم المعلومات الإدارية"، صفحة 33.
- كامل السيد محمد حجازي، نظم المعلومات الإدارية ، مكتبةالإشعاعالفنيةالطبعة2،مصر،، 1999 صفحة 44.
- عادل زايد، الأداء التنظيمي المميز نظرة إلى مستقبل المنظمة العربية لتنمية الإدارية ،بحوث والدراسة بالقاهرة 2013 ، صفحہ 13
- رابوة أحسن، مدخل استراتيجي بتخطيط وتنمية الموارد البشرية جماعه الإسكندرية الدار الجامعية 2002 2003
- 1ابراهيم أبو رخصة، مرجع سبق ذكره، صفحة 62.

ب - المذكرات

- هنوس سهام" دور نظام المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية " مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر ،بجامعة مستغانم 2015/2016
- بشيري رشيدة " دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية دراسة حالة مديرية المصالح الفلاحية الجلفة " ، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم السياسية تخصص تسيير موارد بشرية ، جامعة زيان عاشور الجلفة 2016/2017

مراجع أخرى

- 1زاوي صورية، مجلة العلوم الاجتماعية، صفحة 18.
- الأمر رقم3-6 المؤرخ في 15 يوليو 2006المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 24 /08/ 2004 المتضمن التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقه الجامعة ومصالحه المشتركة ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد62 ، 2004 ، ص24



الملحق (01): الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص : التسيير الاستراتيجي

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته أما بعد

في إطار انجاز مذكرة ماستر تخصص تسيير استراتيجي والتي تعالج موضوع (دور نظام المعلومات في تحسين اداء إدارة الموارد البشرية)

أتقدم إلى سيادتكم بهذه الاستمارة ونرجو منكم مساعدتنا بالإجابة عن أسئلتها بكل دقة وموضوعية علما أن المعلومات التي تتقدم سوف تبقى سرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية وأخيرا تقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير.

المحور الأول : البيانات الشخصية

- 1- الجنس ذكر أنثى
- 2- السن أقل من 30 سنة من 30 الى 39 سنة من 40 سنة فأكثر
- 3- المستوى الدراسي ثانوي أو أقل جامعي دراسات عليا تكوين مهني
- 4- عدد سنوات الخبرة : أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات
- 5 - الوظيفة : عامل إداري أستاذ مهندس أستاذ إداري

المحور الثاني: نظام المعلومات

يرجى وضع علامة (X) في الإجابة المناسبة لكل سؤال

ملاحظة : لكل سؤال يتم اختيار إجابة واحدة فقط

الرقم	أسئلة الاستبيان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	هل نظام المعلومات واضح لديك					
2	تتوفر المؤسسة حاليا على نظام المعلومات					
3	تعتمد المؤسسة بشكل كبير على نظام المعلومات للقيام بأعمالها					
4	هل تمت حوسبة و إدخال نظام المعلومات لكافة أنشطتكم و أعمالكم في المؤسسة ؟					
5	هل تعتمد مؤسستكم على نظام معلومات خاص بالموارد البشرية					
6	تستخدم نظام المعلومات هيكل أساس للبيانات					
7	تتيح نظم المعلومات إمكانية الوصول للمعلومات بسهولة وسرعة					
8	هل تهتم مؤسستكم بتعيين و توفير الوسائل والتطبيقات الحديثة التي تستخدمها في إدارة المؤسسة					
9	يسمح نظام المعلومات بالحصول على معلومات دقيقة وواضحة					
10	يوفر نظام المعلومات كل القوانين الخاصة بحقوق وواجبات العامل					
11	تعمل المؤسسة على تطوير وتحديد نظام المعلومات المستخدمة					
12	للمؤسسة خطة واضحة لطريقة عمل نظام المعلومات					

					13	تتميز نظم المعلومات المطبقة المؤسسة بوفرة الطرق العديدة للسيطرة على المشاكل وتجنب الوقوع في الخطأ
					14	تتصف نظم المعلومات المطبقة في المؤسسة بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل
					15	يتم تحديث المعلومات الخاصة بالعامل على نظام المعلومات في الوقت المناسب
					16	يحتفظ نظام المعلومات بكل المعلومات السابقة الخاصة بالعامل
					17	تناسب البرمجيات المستخدمة في تنظيم المعلومات بالمؤسسة مع طبيعة عمل

المحور الثالث : إدارة الموارد البشرية

الرقم	أسئلة الاستبيان	غير موافق	غير موافق بشدة	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الأول : التدريب						
1	تؤمن إدارة الموارد البشرية أن التدريب هو أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العملية للموارد البشرية					
2	تهتم إدارة الموارد البشرية بتدريب الموظفين بشكل يتناسب مع احتياجاتهم الوظيفية					
3	تؤمن إدارة الموارد بأهمية التدريب وانعكاسه على أداء العمل					
4	توجد برامج تدريب تناسب قدرات ومستوى جميع العاملين					
5	يستطيع نظام معلومات الموارد البشرية حصر وتحديد الأفراد المرشحين للتدريب والتأهيل استناداً إلى احتياجاتهم التدريبية					
6	لدى إدارة الموارد البشرية معلومات كاملة عن أهم الموضوعات المطلوب تدريب وتأهيل العاملين عليها					
7	ندى نظام معلومات الموارد البشرية أساليب لتقييم عملية التدريب والتأهيل التي يمر بها العاملين					
8	يتم وضع برامج التدريب على أساس تقييم أداء العمال					
9	هل لنظام المعلومات أثر في كفاءة القرارات المتخذة بشأن برامج التدريب					
10	تدعم الإدارة عقد دورات تدريب في مجال نظام المعلومات					
11	عمليات التدريب في المؤسسة قائمة على نظم المعلومات					
12	تقدم المؤسسة برامج تدريب عبر وسائط إلكترونية متنوعة					
13	باستخدام نظام المعلومات يمكن تحديد الاحتياجات التدريبية المتنوعة					
14	تساعد نظم المعلومات في اكتساب مهارات جديدة للعمال					
15	يراعي نظام معلومات الموارد البشرية ما لدى العاملين من مؤهلات وقدرات سابقة					

					قبل الشروع في اختيارهم للتدريب
البعد الثاني : تقييم العاملين					
					1 يوفر نظام المعلومات للعمال المعلومات والبيانات اللازمة
					2 يمكن نظام المعلومات العمال من أداء أعمالهم بطريقة مناسبة
					3 يمكن نظام المعلومات العمال من معرفة حصيلة أدائهم
					4 توفر المؤسسة أنظمة خاصة لتقييم أداء العمال
					5 يتم تقييم أداء الموظفين إلكترونياً
					6 تتوفر بنظام معلومات الموارد البشرية الشفافية الكاملة لإعلام الموظفين بنتائج أدائهم وأسباب الترقى أو الانخفاض
					7 تتصف المعلومات الخاصة بتقييم الأداء بالسرية التامة
					8 يستطيع أي موظف من خلال نظام معلومات الموارد البشرية بمقارنة أداءه الحالي بالأداء السابق
					9 يتوفر نظام المعلومات على آليات تسمح للعاملين بربط أدائهم بالحوافز التي يستحقونها
					10 يتم تحليل الأداء على أساس معدلات أداء موضوعية
البعد الثالث : الاستقطاب					
					1 يتم تحديد الاحتياجات بشكل دائم قبل البدء في إجراءات الاستقطاب
					2 تتم عملية الاستقطاب بشكل مركزي في ديوان الموظفين العام
					3 يسمح نظام العمل باستقطاب كفاءات من خلال مرونة في طبيعة العمل (عمل جزئي) استشاري
					4 يعتبر دور الوزارة في عملية الاستقطاب هامشي
					5 تهتم الإدارة باستقطاب الأفراد ذوي الخبرة
					6 يحاول نظام المعلومات عدم تدخل الأهواء الشخصية في استقطاب المتقدمين للوظائف
البعد الرابع : الاختيار					
					1 يتم تعيين العاملين وفق معايير وقواعد ثابتة من أهمها الخبرة والكفاءة
					2 يتم اختيار الموارد البشرية وفق مواصفات ومعايير شغل الوظيفة
					3 يتم اختيار المتقدمين للوظائف للعمل على أسس موضوعية
					4 يتم مشاركة ذوي العلاقة بالوظيفة مباشرة بشكل فعال
					5 تستخدم وسائل انتقاء فعالة في الاختيار
					6 يتم السؤال عن المرشح للوظيفة لدى الجهات التي عمل لديها سابقاً

ملخص البحث

تهدف هذه الدراسة لإبراز دور نظام المعلومات في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بجامعة عبد الحميد ابن باديس بمستغانم وذلك من خلال التعرف على أهم المفاهيم الأساسية حول نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية. وقد تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة حيث تم توزيع استمارة بشكل إلكتروني صالحة للتحليل وقد تم التوصل إلى وجود دور نظام المعلومات في وظائف إدارة الموارد البشرية (التدريب ، تقييم العاملين ، الاستقطاب والاختيار) ، وفي الأخير تقترح الدراسة أن تولي الجامعة أهمية لنظام المعلومات والتطوير المستمر للنظم التي يتم استخدامها داخل إدارتها و كلياتها.

الكلمات المفتاحية :

إدارة الموارد البشرية، نظام المعلومات، التدريب، تقييم الأداء، الاستقطاب، الاختيار

Research Summary

This study aims to highlight the role of the information system in improving the performance of human resources management at the University of Abdel Hamid Ibn Badis in Mostaganem, by identifying the most important basic concepts about the information system and human resource management. Reaching the existence of the role of the information system in the functions of human resource management (training, employee evaluation, recruitment and selection), and finally the study suggests that the university attach importance to the information system and the continuous development of the systems that are used within its departments and colleges.

key words

Human resource management, information system, training, performance evaluation, recruitment, selection