

جامعة وهران – السانبا

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

دائرة علم النفس وعلوم التربية

تخصص تسيير الموارد البشرية

تقويم نظام معلومات الموارد البشرية

دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للمحروقات نشاط المصب Sonatrach

Aval

بوهران

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير

تحت إشراف الأستاذ:

مزيان محمد

من إعداد الطالب:

لحمر ميلود

السنة الجامعية: 2010-2009

جامعة وهران – السانبا –

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تحت عنوان:

تقويم نظام المعلومات الموارد البشرية دراسة ميدانية بالشركة الوطنية
للمحروقات نشاط المصب بوهران

تحت إشراف الأستاذ:

مزيان محمد

من إعداد الطالب:

لحمر ميلود

لجنة المناقشة:

أ.د: هاشمي أحمد.....رئيسا

د: مكي أحمد.....مناقشا

د: بختاوي بولجراف.....مناقشا



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى الوالدين الكريمين وإلى جميع الإخوة والأخوات كل باسمه
وإلى زوجتي التي كانت لي عوناً وسنداً طوال سنوات الدراسة، ودرّب الحياة
معا، وأهدي هذا العمل إلى ابني الغالي علي يونس أطال الله في عمره وإلى كل
الأحباب

لحمر ميلود

أتقدم بأسمى عبارات التقدير والاحترام إلى أستاذي المشرف الأستاذ الدكتور محمد مزيان على توجيهاته وتعليماته القيمة طيلة إنجاز هذا البحث المتواضع كما لا يفوتني أن أشكر كل أساتذتي المحترمين وأخص بالذكر الأستاذة شعبان، غيات، الهاشمي، مباركي، قويدري، وكل أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية طوال سنوات الدراسة. كما أقدر وأشكر لجنة المناقشة على تفضل أعضاؤها بقبول مناقشة هذه المذكرة. إلى كل إطارات وعمال سونا طراك نشاط المصعب على المساهمة في إنجاز هذا البحث وأخص بالذكر مسئولة التكوين السيدة بوراس والأنسة سعيد سميرة وأيضاً دحان ميلود بمصلحة نظم المعلومات كما لا أنسى أصدقائي وأكن لهم كل الاحترام والتقدير وأخص بالذكر المسوس يعقوب، وعبد الرحمان ومساهمتهما في إنجاز هذا العمل المتواضع. وكل زملائي الممرضين بالمستشفى الجامعي بوهران، وزملائي بمدرسة التكوين الشبه الطبي بوهران.

إلى كل هؤلاء أقول لهم شكرا شكرا شكرا.

- الإهداء..... أ
- شكر وتقدير..... ب
- ملخص البحث..... ت
- قائمة المحتويات..... ج
- المقدمة..... 1

الفصل الأول: تقديم البحث

- تمهيد..... 5
- 1- مشكل البحث..... 5
- 2- فرضيات البحث..... 5
- 3- دواعي اختيار البحث..... 6
- 4- أهداف البحث..... 6
- 5- التعاريف الإجرائية..... 6

الفصل الثاني: مفهوم نظم المعلومات الإدارية

- تمهيد..... 9
- 1.2- تفسير مدى أهمية تكنولوجيا المعلومات في المنظمة وأثرها على التنظيم والتسيير..... 9
- 2.2- التحديات والتغيرات العالمية التي أدت إلى زيادة المعلومات..... 10
- 3.2- تعريف نظم المعلومات..... 11
- 4.2 - خصائص ومكونات وموارد نظم المعلومات..... 12
- 5.2 - وظائف نظم المعلومات..... 13
- 6.2 - المقاربات الحديثة في دراسة نظم المعلومات..... 14
- 1-6-2- المقاربة التقنية..... 15
- 2-6-2- المقاربة السلوكية..... 15
- 3-6-2- المقاربة التقنية الاجتماعية..... 16

2.7- الدور الجديد لنظم المعلومات في المنظ

2.8- تطبيقات نظم المعلومات.....

- خلاصة الفصل.....

الفصل الثالث: نظم المعلومات الموارد البشرية

- تمهيد.....

1.3- ماهية نظم المعلومات الموارد البشرية.....

2.3- مزايا نظام المعلومات الموارد البشرية لمختلف قرارات وأنشطة العمل الخاصة.....

بشؤون الموظفين

3.3- أهم مكونات وعناصر نظم المعلومات الموارد البشرية.....

4.3- أهمية استخدام الحاسبات الالكترونية ' خاصة الشخصية في دعم فعالية هذا النظام.....

5.3- المعوقات الأساسية لنظام المعلومات الموارد البشرية.....

6.3-- نظام دعم اتخاذ القرارات.....

7.3- معايير تقييم نظام المعلومات الموارد البشرية.....

- خلاصة الفصل.....

الفصل الرابع: مفهوم التقييم

تمهيد.....

1-4 - تعريف التقييم.....

2-4- أنواع التقييم.....

3-4- أسس التقييم.....

4-4- متطلبات وخطوات التقييم.....

5-4- طرق التقييم.....

الخلاصة.....

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للبحث

- تمهيد.....

1 - التعريف بالمؤسسة.....

2 - الدراسة الاستطلاعية.....

3 - اختيار العينة.....

4 - الأدوات المستعملة.....

5 - تقديم الاستبيان.....

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1 - عرض النتائج.....

2 - تحليل ومناقشة النتائج.....

3- التوصيات والاقتراحات.....

- الخاتمة.....

- المراجع.....

- الملاحق.....

- ملحق رقم 1: مشروع البحث باللغة الأجنبية.....

- ملحق رقم 2: تصريح التعيين في المصلحة محل البحث.....

- ملحق رقم 3 مجتمع الدراسة.....

- ملحق رقم 4: الاستبيان قبل التحكيم.....

- ملحق رقم 5: الاستبيان بعد التحكيم.....

- ملحق رقم 6: ثبات الاستبيان بطريقة معامل كرومباخ.....

- ملحق رقم 7: ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية.....



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

قائمة الجداول الأشد

الصفحة	العنوان
	1 - جدول (1-2) التغيرات والتحديات وإفرازاتها على المنظمات
	2 - جدول (2-2) أهم المصالح الوظيفية داخل التنظيم
	3 - جدول (1-3) صورتين لتطوير نظم المعلومات الموارد البشرية
	4 - جدول (1-5) مواصفات العينة الاستطلاعية
	5 - جدول (2-5) مواصفات العينة الأساسية
	6 - جدول (1-6) إجابات الأفراد على عبارات بعد الانتقاء والتوظيف
	- جدول (2-6) إجابات الأفراد على عبارات بعد التكوين
	- جدول (3-6) إجابات الأفراد على بعد إعداد الأجور
	- جدول (3-6) إجابات الأفراد على بعد تقييم الأداء

الصفحة	العنوان
	- شكل (1-2) مفهوم نظم المعلومات داخل المنظمة
	- شكل (2-2) التخصصات المساهمة في نظم المعلومات
	- شكل (3-2) نظم المعلومات من وجهة المقاربة التقنية الاجتماعية
	- شكل (4-2) نظام المعلومات وعلاقته بالتنظيم والتسيير والتكنولوجيا
	- شكل (5-2) المستوى التنظيمي، طبيعة القرارات والمعلوماتية
	- شكل (1-3) المكونات الأساسية لنظام المعلومات الموارد البشرية
	- شكل (2-3) مجالات استخدام نظم المعلومات الموارد البشرية
	- التمثيل البياني لمتغير الجنس
	- التمثيل البياني لمتغير العمر
	- التمثيل البياني لمتغير المهنة
	- التمثيل البياني لمتغير التربصات المحلية
	- التمثيل البياني لمتغير التربصات الجهوية
	- التمثيل البياني لمتغير التربصات الوطنية
	- التمثيل البياني لمتغير التربصات الدولية

فرضت بعض المصطلحات الجديدة في الاقتصاد الـ

من تطبيقات و آفاق مستقبلية. و يبرز منها مثلا الذكاء الاصطناعي و اقتصاد المعرفة و نظم المعلومات و تكنولوجيا المعلومات و الاتصال. كل ذلك أرغم المنظمات للتغيير و التكيف مع هذه المعطيات التي طغت فيها المعلومات و المعرفة حتى أن المجتمعات المعاصرة أصبحت تعرف بمجتمعات المعرفة.

وأضحى هذا التغيير، الذي فرضته تكنولوجيايات الإعلام والاتصال الحديثة يهدد المؤسسات، ويشل من نشاطها، ويقص من مواردها وبالتالي إفلاسها. لذا وجب عليها اعتماد نظم معلومات حتى تمكنها من صناعة واتخاذ قرارات صائبة ومناسبة وفعالة.

ومع تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال زاد تنافس المؤسسات في اكتساب المعلومات والمعرفة، حيث استحدثت بعض المؤسسات وظيفة جديدة في هيكلها التنظيمي يطلق عليها اسم إدارة نظم المعلومات والمعرفة باعتبارها الشريان الرئيسي للمنظمة المعاصرة في ظل اقتصاد يسوده التعقد والتغير المستمر.

إن اكتساب المنظمة اليوم لتكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة، يجعلها تحقق ميزة تنافسية في تقديم المنتجات والخدمات المتطورة إلى الزبائن في وقت أسرع وبشرط أيسر.

وحسب تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي بدافوس، فإن الجزائر تحتل المرتبة الثمانون في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وهذا إن دل فإنما يدل على التأخر المسجل في هذا المجال، لأن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تجعل المؤسسة تفتح على مجالات حيوية تساعدها على اكتساب طرق وأساليب تسييرية وتنظيمية، كي تتكيف مع هذا المحيط المتقلب والمتشابك.

ويكمن دور نظم المعلومات والاتصال في المؤسسات الاقتصادية المعاصرة في إبراز صورتها وقدرتها الإنتاجية في السوق، وإعطائها أكثر مرونة وحركية وسرعة في نقل المعلومات، وبالتالي الاستجابة لمتطلبات وحاجات الزبائن.

وتعتبر المعلومات كعامل في هيكله نشاطات المنظمة، إلى جانب عامل أداء ومنافسة للمؤسسة

بريجيت فيو (Brigitte Guot) (2006 : 35).

وأبرز مختصين ومدراء مؤسسات عمومية وخاصة في
الحديثة، إلى تبني هذه النظم كأساليب تسييرية وتنظيمية بدو
وكضرورة لمواكبة تطلعاتها، خاصة مع بروز اقتصاد المعرفة مما يجعلها تغير من بنية العمل،
وتجعل من أولوياتها تطوير الرأس المال البشري، وتطوير قدراتها، بتهيئة ثقافة و محيط عمل مناسبين
تحقق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة. تدخل نظم المعلومات وتندمج مع تكنولوجيايات الإعلام والاتصال
عن طريق شبكة الربط الداخلية والخارجية للمنظمة، وتتفرع منها نظم المعلومات التجارية، نظم
المعلومات التسويق، نظم المعلومات الموارد البشرية.... الخ، و تدخل في النظام العام للمعلومات
للمنظمة والذي يعرف بتخطيط موارد المؤسسة. حتى تتمكن من التحكم الجيد في مواردها خاصة منها
البشرية، ومساعدة المسيرين على اتخاذ قرارات ناجحة.

وتمثلت دراسة الباحث حول موضوع تقويم نظام المعلومات الموارد البشرية في الشركة الوطنية
للمحروقات سونا طراك نشاط المصب الكائن مقرها بحي جمال، لمعرفة اتجاهات مسيري الموارد
البشرية وتعاملاتهم مع هذه النظم.

إن نظم المعلومات الموارد البشرية تستعمل تقنيات اتوماتكية في كل ما يخص مهام ونشاطات
تسيير الأفراد من تقويم الأداء والكفاءات، التسيير التنبؤي للموارد، إعداد الأجور، الانتقاء والتوظيف،
البرامج التكوينية والتدريبية، الأجازات والعطل المرضية... الخ.

وتستثمر الجزائر في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال ثلاثة أضعاف ما تستثمره فرنسا، إلا
أنها تبقى غير مستغلة استغلالا جيدا وفعالا، مما يجعلها تخسر أموال طائلة من العملة الصعبة.
ويعتبر نظام المعلومات الموارد البشرية، خاصة في المؤسسات ذات الحجم الكبير مثل الشركات
المتعددة الجنسيات، و التي لها فروع ووحدات في العالم من معرفة عدد أفرادها ونشاطاتها، وكفاءاتها،
وبالتالي يمكن تسيير هذه الطاقات البشرية بطريقة جيدة والمسيرة من طرف المؤسسة الأم، مثلا
سو سيتي جينيرال.

وهناك دراسة قامت بها كل من **مشال كاليكا وفلورانس لفال Laval et Kalika (2006)** :

58) عن نظام المعلومات الموارد البشرية، وأظهر أن المؤسسات الفرنسية اعتمدته بنسبة 40% سنة
2002، وانتقل إلى ما نسبته 53% سنة 2005.

إن إدخال هذه النظم المعلوماتية في الآونة الأخيرة في المؤسسات، ازداد على المستوى العالمي،

كما صدرت مجموعة من الدراسات والبحوث والمقالات حسب **جيلي تكسي Julie**

Tixier(2006:437) تتمحور حول نظم المعلومات الموارد البشرية وكيفية تسييرها. فاهتم الباحثين
عن هذا الموضوع من زوايا مختلفة، وما نجم عنها من تبعات ونتائج تطويرية من خلال استعمال هذا
النظام (**هيوا Hurault ، 1997 ، كاليكا وآخرون Kalika et autres ، 2002**). وتوجه باحثين

آخرين إلى معرفة ادراكات وتصورات مستعملي هذه النظ
بعض الأعمال والبحوث التي تمحورت حول تطور وظيفة
المعلومات والاتصال (جنيا Guna، 2002)، وأيضا تأثير بعد تنوع الثقافات في نظم المعلومات
الموارد البشرية (بور جوا Bourgeois، 1999).

وأثبت جيلي تكسي أن نظام المعلومات الموارد البشرية بالرغم من الدور الذي يلعبه كوسيلة لتسيير
نشاطات ومهام الأفراد، إذ أصبح مندمج مع شبكات الاتصال وأسهم في تقريب الإدارة العامة من جميع
الوحدات المنتشرة عبر العالم، خاصة في تسيير الأفراد. لقد قام الباحث بتقسيم البحث إلى أربعة
فصول:

الفصل الأول والذي يطلق عليه تقديم البحث ويحتوي على إشكالية البحث، فرضيات البحث، دواعي
اختيار البحث، أهداف البحث، ويختم بتحديد إجرائي لمتغيرات البحث.

أما الفصل الثاني فيتطرق إلى مفهوم نظم المعلومات في المنظمة وأثرها على التسيير والتنظيم،
التحديات والتغيرات العالمية التي أدت إلى زيادة نظم المعلومات، تعريف نظم المعلومات، خصائصها،
مكوناتها، مواردها، وظائفها، المقاربات الحديثة في دراسة نظم المعلومات: المقاربة التقنية، المقاربة
السلوكية، والتقنية الاجتماعية، الدور الجديد لنظم المعلومات في المنظمات، تطبيقات نظم المعلومات.
أما الفصل الثالث فيتتمحور حول نظم المعلومات الموارد البشرية، ومنه ثم التطرق إلى العناصر

التالية:

ماهية النظم المعلومات الموارد البشرية، مزايا نظام المعلومات الموارد البشرية لمختلف قرارات
وأنشطة العمل الخاصة بشؤون الموظفين، أهم مكونات وعناصر نظام المعلومات الموارد البشرية،
أهمية استخدام الحاسبات الالكترونية، خاصة الشخصية في دعم فعالية هذا النظام، المعوقات الأساسية
لنظام المعلومات الموارد البشرية، نظام دعم اتخاذ القرارات. معايير تقييم نظام المعلومات الموارد
البشرية.

أما الفصل الرابع فتناول مفهوم نظام المعلومات الموارد البشرية ويبرز فيه الطالب مايلي :
تعريف التقييم، أنواعه، أسسه وأيضا متطلبات وخطوات التقييم، طرق التقييم تم انتهى بخلاصة.
وتطرق الفصل الخامس إلى الإجراءات المنهجية للبحث وفيه تم تقديم تعريف وجيز عن مؤسسة
سوناطراك (نشاط المصب) ونشاطاتها تليها الدراسة الاستطلاعية، اختيار العينة ، الأدوات المستعملة ،
تقديم الاستبيان.

أما الفصل السادس تم فيه عرض النتائج، تحليل ومناقشة نتائج الدراسة.
وفي الأخير قدم الطالب مجموعة من التوصيات التي نتجت عن الدراسة الميدانية.

الفصل الأول: تقد

- تمهيد

1- مشكل البحث

2- فرضيات البحث

3- دواعي اختيار البحث

4- أهداف البحث

5- التعاريف الإجرائية لمتغيرات البحث الرئيسية

تقديم البحث

تمهيد:

يعرض هذا الفصل تقديم البحث من خلال تناوله لمشكل البحث، فرضيات البحث، دواعي اختياره، وأهدافه، وأخيرا تعاريف بعض مصطلحات البحث الرئيسية إجرائيا.

1 - مشكل البحث:

تشهد الجزائر تغيرات عميقة في بنيتها الاقتصادية، في ظل العولمة، واقتصاد السوق، وعقود الشراكة التي أبرمتها مع الاتحاد الأوروبي، والاتفاقية العربية للتبادل الحر، وهذا ما يجعلها تغير من نمط تسيير مؤسساتها، ويجعلها تتحول مع اقتصاد السوق. واعتماد الجزائر لتكنولوجيا المعلومات والاتصال كإستراتيجية حديثة في التسيير والتنظيم، يسمح لها بالتمركز في الأسواق المحلية والدولية. ومن بين هذه النظم المعلوماتية، نظام المعلومات الموارد البشرية، الذي يريد الباحث معرفة مدى فعاليته في مؤسسة سوناطراك (نشاط المصعب)، وما يوفره من معلومات عن الأفراد وأنشطتهم ومهامهم، وبذلك يعتبر كأداة إستراتيجية في أيدي مسيري الموارد البشرية في اتخاذ القرارات اللازمة. فكلما كانت المعلومات ذات جودة عن الموارد البشرية في المؤسسة، كلما كانت فعالية في اتخاذ القرارات. وبذلك يريد الباحث تحليل وتقويم هذا النظام من خلال طرح الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية نظام المعلومات الموارد البشرية في تسيير نشاطات ومهام الأفراد؟

ويمكن أن تظهر هذه الفعالية في العديد من الجوانب التقنية والفنية لوظيفة تسيير الموارد البشرية. ولقد ركز الباحث على بعض المهام الأساسية لتسيير الموارد البشرية، ومنه يمكن طرح بعض التساؤلات الفرعية التالية:

1 - هل يساهم نظام المعلومات الموارد البشرية في عملية الانتقاء والتوظيف كرهان استراتيجي

للمنظمة؟

2 - هل يسهل نظام المعلومات الموارد البشرية في إعداد نظام الأجور؟

3 - هل يساهم نظام المعلومات الموارد البشرية في إعداد برامج التكوين؟

4 - هل يساعد نظام المعلومات الموارد البشرية في

5 - هل نظام المعلومات الموارد البشرية مزود بشبكة

الإعلام والاتصال الحديثة حتى تسهل تبادل المعلومات بين مختلف مصالح المؤسسة؟

2 - فرضيات البحث:

- 1 - يساهم نظام المعلومات الموارد البشرية في عملية الانتقاء والتوظيف كرهان استراتيجي للمنظمة.
- 2 - يسهل نظام المعلومات الموارد البشرية في إعداد شبكة الأجور.
- 3 - يساهم نظام المعلومات الموارد البشرية في إعداد البرامج التكوينية.
- 4 - يساعد نظام المعلومات الموارد البشرية في تقويم أداء الأفراد.
- 5 - نظام المعلومات الموارد البشرية مزود بشبكات الاتصال التي تعتمد على تكنولوجيات المعلومات والاتصال الحديثة.

3 - دواعي اختيار البحث:

- 1 - الكشف عن واقع تطبيق نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسة العينة.
- 2 - معرفة العراقيل والعوائق التي تقف حاجزا أمام استعمال النظم المعلوماتية.
- 3 - عدم تبني المؤسسات الجزائرية لثقافة وإستراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة.
- 4 - معرفة اتجاهات مسيري الموارد البشرية نحو استعمال نظم المعلومات الموارد البشرية.
- 5 - معرفة مدى مساهمة النظام وكلوحه قيادة تساعد مسيري الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المناسبة، وتوفير البدائل في ما يخص نشاطات ومهام الموارد البشرية.

4 - أهداف البحث:

- 1 - التعرف على واقع تطبيق نظام المعلومات الموارد البشرية في عملية الانتقاء و التوظيف.
- 2 - مدى تسهيل نظام المعلومات الموارد البشرية في إعداد شبكة الأجور.
- 3 - التسهيلات التي يوفرها في إعداد برامج التكوين الذي يمس مختلف شرائح المستخدمين.
- 4 - مساعدة مسيري الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الملائمة من خلال جودة المعلومات التي يوفرها عن العمال.
- 5 - التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة على أداء المؤسسة وواقعها الاقتصادي.

4 - التعاريف الإجرائية للبحث:

- 1 - **التقويم:** هو إصدار حكم حول اتجاهات الأفراد نحو نظام المعلومات الموارد البشرية، قصد التحسين، أو التعديل أو التطوير الذي يعتمد على هذه الأحكام.

2- نظام المعلومات الموارد البشرية (Ressources humaines,)

(SIRH) : تنظيم البيانات وتفسيرها في إطار معين، بحيث العمل، وتسهيل الاتصالات، وهي تعكس مقدار التقنية المستعملة في أعمال إدارة الموارد البشرية، وقد يكون لها نظام مستقل بها ضمن نظام المعلومات الإدارية الشامل للمنظمة.

3- تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة (Nouvelles technologies d'information et de communications, NTIC):

تشير إلى جميع أنواع التكنولوجيا المستخدمة في تشغيل ونقل وتخزين ومعالجة المعلومات بشكل الكتروني، وتشمل تكنولوجيا الحاسبات ووسائل الاتصال وشبكات الربط مثل الانترنت والاكسترنات والانترنت، حتى تسهل إيصال المعلومات بين مديري ومسيري الموارد البشرية.

4 – تقويم الأداء (Evaluation de la performance):

عملية منظمة لقياس الأحكام وإصدارها وتقييم نتائج تحقيق أهداف أداء الموظف، وفق معايير الأداء والسلوك المتعلقة بالعمل، وكيفية أداء الموظف سابقا وحاليا، وكيف يمكن جعل أدائه لواجبات وظيفته بكفاءة أعلى في المستقبل، لذلك تعتبر عملية تقويم الأداء جزءا من نظام الرقابة على الماضي والحاضر لوضع مقاييس وخطة عمل للمستقبل، كما تجد المواهب الكامنة لدى الموظف والتي تمكنه من التدرج والارتقاء في السلم الوظيفي.

(حبيب الصحاف، 2003: 118).

5- إعداد شبكة الأجور (Rémunération) يعتبر فرع أساسي في سياسة تسيير الموارد البشرية في

المنظمة وذلك من اجل معرفة كتلة أجور العمال، والاشتراكات الاجتماعية، إلى جانب تحفيز العمال كالتعويضات والمنح الأخرى، وهناك مجموعة من المعايير التي على أساسها يتم إعداد شبكة الأجور كالشهادات، الوظيفة، الساعات الإضافية، المؤهلات، الكفاءات... الخ .

5 - التوظيف (Le recrutement) وهو العملية التي بموجبها يتم استقطاب الموارد البشرية ذات

الكفاءات المناسبة والمطلوبة في المناصب الشاغرة داخل المنظمة، وتتضمن عمليتين أساسيتين: الاستقطاب والانتقاء. ويساهم نظام المعلومات الموارد البشرية في متابعة صيرورة التوظيف.

6- التكوين (La formation):

يعتبر التكوين وظيفة أساسية في تسيير الأفراد، إذ تزود العمال بالمهارات والمعارف والسلوكيات الضرورية لمزاولة نشاطاتهم المهنية ومن تفعيل أداءاتهم. وهو عملية منظمة تدخل في إطار الإستراتيجية العامة للمؤسسة، ويمكن أن يكون تكوين داخلي أو خارجي حسب طبيعة ونشاط المنظمة. وهناك بعض المنظمات التي تعتمد على نظم المعلومات والاتصال تدمج بعض البرامج التكوينية وهو ما يعرف بالتكوين الافتراضي (E-Learning) حيث تسمح للعامل على اكتساب المعارف والخبرات وهو يزاول عمله في منصبه.

الفصل الثاني: مفهوم نظم

- تمهيد:

1-2 - تفسير مدى أهمية تكنولوجيا المعلومات في المنظمة وأثرها على التنظيم والتسيير

2-2 - التحديات والتغيرات العالمية التي أدت إلى زيادة المعلومات

3-2 - تعريف نظم المعلومات

4-2 - خصائص ومكونات وموارد نظم المعلومات

5-2 - المقاربات الحديثة في دراسة نظم المعلومات:

1.5.2 - المقاربة التقنية

2.5.2 - المقاربة السلوكية

3.5.2 - المقاربة التقنية الاجتماعية

6-2 - أفاق نظم المعلومات داخل المنظمة

7-2 - تطبيقات نظم المعلومات

- خلاصة الفصل

الفصل الثاني: مفهوم نظم

تمهيد:

يتناول هذا الفصل العناصر الأساسية ، والتي تبرز دور نظم المعلومات وتكنولوجية المعلومات والاتصال وأثرها على التسيير والتنظيم ومدى مساهمتها في اقتصاد المؤسسة ، و أصبحت موردا استراتيجيا يساهم في تنمية وتطوير المنظمة ومواجهة تحديات وإفرازات العولمة والمنافسة ، وأضحت بعض المنظمات الكبيرة تدرج في هيكلها التنظيمي إدارة جديدة تدعى إدارة نظم المعلومات والتي من صلاحياتها جمع المعلومات عن البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة ، ومدى تأثيرها على التنظيم والتسيير كما توضحه العناصر التالية:

2-1 - تفسير أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المنظمة:

أصبحت المؤسسة المعاصرة، مع بروز تكنولوجيا المعلومات والاتصال، تعتمد على نظم المعلومات كأساليب تسييرية وتنظيمية، مما أثر على التسيير والتنظيم والأفراد على السواء. وذلك حتى تكون أكثر فعالية ومنافسة. إن عولمة الاقتصاد، وبروز اقتصاد المعرفة واتساع شبكات الاتصال كالانترنت والانترنت، جعل لنظم المعلومات دور مهم في التسيير وإدارة الأعمال. وتدخل تكنولوجيات الإعلام والاتصال، بأخذ قصد أوفر من أعمالها عن طريق البريد الإلكتروني، يربط بطريقة واضحة وشفافة كل الورشات ، المكاتب ، ونقاط البيع المنتشرة عبر العالم (التجارة الإلكترونية) خاصة تلك المؤسسات المصرفية المنتشرة عبر العالم كمثلا بنك سويسيتي ، والشركات الاقتصادية العالمية مثل شركة كوكا كولا .

ويرى محمد عبد العليم صابر (2007:14) ، أن تكنولوجيا المعلومات اليوم هي التي توفر للمنظمات إمكانيات الاتصالات وأدوات تحليل المعلومات واتخاذ القرارات ، ومن ناحية أخرى فان العولمة وتكنولوجيا المعلومات قد زاد من الضغوط الواقعة على المنظمات ذات التوجه المحلي. ويرجع ذلك إلى أن العملاء اليوم لهم القدرة على التسوق المباشر على الانترنت والحصول على معلومات دقيقة على أفضل الأسعار والعروض . لذلك تحتاج المنظمات الحديثة إلى نظم معلومات واتصالات فعالة وقوية لكي تستطيع أن تعمل بكفاءة وفعالية في ظل سوق مفتوحة وبدون أي حماية أو دعم.

2-2 - التحديات والتغيرات العالمية التي أدت إلى زيادة نظم المعلومات

فحسب كينيت وجان لودوا (2000:5): هناك ثلاث تغيرات ظهرت على المستوى العالمي، والتي غيرت من عالم الأعمال في وسط جد تنافسي مما أحدث تغيير جوهر في المنظمات

1- ظهور وتعزيز الاقتصاد العالمي.

2- التغيير من اقتصاد يعتمد على الصناعة إلى اقتصاد قائم على
والمعلومات.

3- ازدهار المؤسسات التجارية.

2-2-1- ظهور وتعزيز الاقتصاد العالمي:

إن العولمة وتكنولوجيا المعلومات، أدخلت المؤسسات في أزمة، خاصة تلك المنظمات ذات الطابع التجاري والتي تعتمد على شبكات الاتصال كالانترنت، والتي تسمح للزبائن والممولين باقتناء مشترياتهم، ومعرفة أسعار وجودة المنتجات 24 سا / 24 سا. هذه الظاهرة أنعشت المنافسة، وأجبرت المنظمات على تبادل المعلومات في الأسواق العالمية المفتوحة والغير المحمية من طرف الحكومات، حتى تكون مشاركة وفعالة وذات مردودية ، لهذا فهي في حاجة إلى نظم معلومات واتصالات قوية .

الجدول (2-1) التغييرات والتحديات وإفرازاتها على المنظمات

العولمة	تحول المنظمة	تحول اقتصاد المؤسسات الصناعية
- التسيير ومراقبة الاقتصاد العالمي. - المنافسة في الأسواق العالمية. - جماعات العمل على المستوى العالمي. - نسق التمويل عبر العالم	- تسطيح الهيكل التنظيمي. - اللامركزية. - الاستقلالية. - المرونة. - نقص تكاليف الاستغلال والتنسيق - العمل الجماعي	- اقتصاد يركز على المعرفة والمعلومات. - الإنتاجية. - منتجات جديدة وخدمات. - الأفراد لهم معارف محدودة - مدة المنتج قصيرة. - محيط متغير ومعقد.

المصدر (كينت وجان لودوا ، 2005 : 5)

2-2-1-التحول من اقتصاد يعتمد على الصناعة إلى اقتصاد قائم على الخدمات، ويرتكز على المعرفة والمعلومات:

تعتبر القوى الاقتصادية كالولايات المتحدة الأمريكية واليابان والصين وبعض الدول الأوروبية كألمانيا وفرنسا والتي تعتمد اقتصادياتها على الصناعة، لتتحول إلى اقتصاد الخدمات والذي يركز على المعلومات والمعرفة، وعليه فان هذه الدول تستثمر في دول العالم الثالث لما لها من فائدة في نقص التكاليف اليد العاملة، والامتيازات الأخرى التي تستفيد منها كالتقليص من الضرائب، الشراكة مع المؤسسات المحلية. والمعلومات والمعرفة عنصرين أساسيين لخلق الثروة للمنظمة، فهي تخلق قيمة

مضافة، فنظم المعلومات توفر للمؤسسة طرق وأساليب تحليلية
جانبا استقطاب اليد العاملة الكفاءة، تساهم في الرفع من أداء
مساعدة المسيرين على اتخاذ القرارات.

2-2-3-ازدهار المنظمات التجارية:

إن المؤسسات التقليدية تتميز بتنظيم هرمي، ميكانيكي، ومركزي وهي تعتمد على مجموعة ثابتة
من إجراءات العمل لإنتاج سلع أو خدمات على نطاق واسع. أما الشكل الجديد للمنظمة، فهو التنظيم
المسطح، والامركزي والذي يعتمد على ترتيبات عمل مرنة ومعلومات فورية لتوفير منتجات بالطلب
على نطاق واسع لملائمة أسواق ومستهلكين محددين.

وتعتبر تكنولوجيا المعلومات هي الأداة الأساسية التي يقوم على الشكل الجديد للتنظيم، وفيما يلي
نتعرض لبعض الإمكانيات التي أتاحتها تكنولوجيا المعلومات والاتصال للمنظمة الحديثة (**منال محمد
الكردي وجلال إبراهيم العبد ، ص:17،18،19،20، لم تذكر السنة):**

أ – التحول إلى التنظيم المسطح:

تتميز المنظمة ذات التنظيم المسطح بوجود عدد اقل من المستويات الإدارية مع إعطاء المديرين في
المستويات الأدنى صلاحيات اكبر لاتخاذ القرارات. وقد أصبح ذلك التنظيم ممكنا بفضل التسهيلات التي
وفرتها نظم المعلومات. فقد وفرت تلك النظم المعلوماتية المعلومات الملائمة وذات جودة حتى توفر
للمديرين سهولة في اتخاذ القرارات وتوفير البدائل. كما منحت شبكات الاتصالات تعاوننا بين مختلف
المصالح في المؤسسة الواحدة وبين فروعها المتناثرة جغرافيا، وأصبحت هناك سهولة الرقابة على عدد
اكبر من المرؤوسين.

ب- الفصل بين القيام بالعمل والموقع:

بفضل تكنولوجيا المعلومات أصبح من الممكن التنظيم على أساس محلي والعمل على أساس عالمي،
فقد سهلت تطبيقات مثل البريد الالكتروني والمؤتمرات عن بعد من قيام تنسيق دقيق بين فرق عمل متناثرة
جغرافيا. كما أدى ذلك إلى اختفاء وظائف أساسية مثل التخزين والمخازن اللازمة للاحتفاظ بالمخزون
بسبب الاتصالات الفورية بين المنتج والموارد الأولية بحيث يقوم بالتسليم مباشرة من مخازنه إلى مواقع
الإنتاج.

ولذلك فإن الحدود المادية للمنظمات لم تعد تمثل قيودا تحد من قدرتها على تقديم منتجاتها وظهر ما
يعرف بالمؤسسات الافتراضية (des organisations virtuelles)، تعتمد على الانترنت في ربط الأفراد
والأفكار والممولين والزبائن لخلق سوق افتراضي.

ج- إعادة تصميم تدفق العمل:

ساعدت نظم المعلومات المؤسسات على إحلال الإجراءات إلى تقليل دورة القيام بالعديد من العمليات، وبالتالي تخفيض تكلفتها وزيادة كفاءتها.

د- زيادة قدرة المنظمة على الاستجابة:

تساعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المؤسسات الكبيرة على اكتساب مميزات الحجم الصغير وبالعكس تساعد المنظمات الصغيرة على التمتع بالدقة والسرعة والجودة التي تتميز بها الشركات الكبرى من خلال استخدام تكنولوجيا الحاسبات الصغيرة، برامج التصميم والتصنيع باستعمال الحاسب ونظم رقابة العمليات.

كما يمكنها الحصول على معلومات عن السوق والصناعة مباشرة من خلال الاتصال المباشر بقواعد البيانات التجارية بدل من تحمل تكاليف تشغيل فريق من الباحثين أو مديري المكاتب. ومن ناحية أخرى تساعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال المنظمات الكبيرة على اكتساب المرونة التي تتمتع بها الشركات الصغيرة عن طريق استخدام نظم التصنيع المرنة لتوفير منتجات على نطاق واسع. كما تستخدم أدوات تحليل البيانات للتعرف على التفضيلات والاحتياجات الفردية لعملائهم كما لو كانت منظمات صغيرة الحجم.

د- تغيير عملية الإدارة:

توفر نظم المعلومات إمكانية جديدة للمديرين للقيام بوظائف التخطيط، التنظيم، والقيادة، والرقابة. فهي تتيح للمدير الحصول على أدق تفاصيل المعاملات التشغيلية في أي مكان وفي أي وقت، كما تستخدم العديد من المنظمات نظم تخطيط موارد المنظمة (ERP) (Planification des ressources de l'entreprise)، والتي تضبط كل موارد المنظمة وفق نظام متكامل.

2-3- تعريف نظم المعلومات:

فحسب ويكيبديا الموسوعة الحرة (ar.wikipedia.Org) : فان نظام المعلومات يتكون من أشخاص و سجلات البيانات و عمليات يدوية و غير يدوية يقوم هذا النظام بمعالجة البيانات و المعلومات في أي منظمة. أو هو مجموعة من العناصر المتداخلة التي تعمل مع بعضها البعض لجمع و معالجة و تخزين و توزيع المعلومات المتوفرة من المنظمة لدعم اتخاذ القرار و لدعم التنظيم و التحكم و التحليل في هذه المنظمة و بناء تصور عنها.

يعرف روبرت راكس (2005 : 3) نظم المعلومات على أنها مجموعة الموارد المنظمة من التجهيزات، البرامج، الأفراد، البيانات، الإجراءات، والعمليات، والتي تسمح باكتساب، معالجة تخزين المعلومات على شكل معطيات، نصوص، صور وأصوات عن المنظمة داخلها وخارجها.

أما **كينت وجان لودوا (8 :2000)** فعرفا نظم المعلومات المكونات المتداخلة فيما بينها، والتي تجمع البيانات، معالجتها والاتصال للمنظمة من أجل اتخاذ القرارات، وتوفير البدائل والمراقبة والتنسيق لتحليل المشاكل، وتحديد الإشكالات المعقدة، مع خلق منتج وخدمات جديدة.

و**عرف هوج انقوا (20 :2006)** نظام المعلومات على أنه شبكة معقدة من العلاقات المهيكلية، والتي يتدخل فيها كل من الأفراد، الحاسبات، والعمليات، والتي تهدف إلى تنظيم التدفقات المعلوماتية بطريقة مناسبة، والآتية من المصادر الداخلية والخارجية للمؤسسة، وتعتبر كقاعدة أو كبنك معطيات لأخذ القرارات الناجعة.

و**يعرف مارك لينتشن (177 :2006)** نظام المعلومات على أنه يسمح بتسيير ومراقبة المنظمة، وكل وحداتها، وترتكز على الرقابة والتسييرية والمالية وأيضا القرارات الصائبة.

وتعتبر **نادية العارف (283 :2000)** نظام المعلومات عبارة عن عناصر من الأفراد والإجراءات والطرق والتنظيم، والبرامج والأجهزة الضرورية للحصول على البيانات وتخزينها، وتحليلها، واسترجاعها لكي يمكن التوصل إلى المعرفة.

أما **ليك بواي ونوال ايكيلباي (2003 ، ص: 303)** أنه مجموعة من التقنيات والإجراءات، تسمح بتداول المعلومات بين جميع أفراد المنظمة وعلى كل المستويات.

أما نظام المعلومات عند **محسن أحمد الخضيري (97 : 2001)** فهو عبارة عن مجمع معرفي، يرجع إليه لتزويد متخذ القرار بكافة المعلومات التي يحتاج إليها لاتخاذ قراره الإداري السليم في الوقت المناسب وبالشكل المناسب، وبالتكلفة المناسبة.

أما **منال محمد الكردي وجلال إبراهيم (لم تذكر السنة: 21)**: على أنها مجموعة منظمة من الأفراد، والمعدات، والبرامج، وشبكات الاتصالات، وموارد البيانات، والتي تقوم بتجميع، وتشغيل، وتخزين، وتوزيع المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات والتنسيق والرقابة داخل المنظمة.

ومن خلال التعاريف السابقة، يمكن أن نستنتج أن نظم المعلومات هي عبارة عن:

- بنك من البيانات ، التي تخص كل أنشطة المنظمة ووظائفها (المالية ، التسويقية ، التمويلية ، البشرية... الخ) .
- مجموعة من الإجراءات والعمليات، من بداية إدخال البيانات إلى معالجتها وتحويلها إلى معرفة يستفاد منها في صناعة واتخاذ القرارات وتوفير البدائل في الوقت المناسب.
- يعتبر مستخدمو النظام ومدى كفاءاتهم في النظام، من أهم مكونات نظام المعلومات الموارد البشرية، خاصة في إدخال البيانات واسترجاعها وتخزينها إلى غير ذلك.

- يستمد نظام المعلومات مدخلا ته من البيانات الداخلية والخارجية المعلومات والاتصال الحديثة (كالانترنت والانترنت).

- يمكن أن يكون نظام المعلومات الإدارية لأي وظيفة داخل المؤسسة مستقل أو مندمج ضمن نظام متكامل

لجميع موارد المنظمة والذي يعرف بتخطيط موارد المنظمة Planification des ressources de l'entreprise(ERP).

- تعتبر نظم المعلومات كلوحة قيادة تمد للمديرين وتساعدهم على الرقابة والتنسيق في جميع المستويات الهرمية للمؤسسة.

- يسمح نظام المعلومات بتنظيم البيانات ومعالجتها وأتمتها حتى يمكن هيكلة القرارات إلى قرارات مبرمجة وشبه مبرمجة .

4-2 - خصائص ومكونات و موارد نظم المعلومات

ان نظام المعلومات هو مجموعة العناصر المتداخلة فيما بينها، فهو يجمع مجموعة من الموارد

وهي:

أ- الموارد البشرية: فلا وجود لنظام معلومات دون مشاركة العمال من أخصائيين، ومحللين، ومبرمجين ، مطوري البرامج ، المصممين (المدخلات) والمسيرين المستفيدين من (المخرجات).

ب- المعدات (الموارد المادية): إن نظام المعلومات الموارد البشرية يركز على التكنولوجيا الرقمية للمعلومات (الشبكات، الحواسيب ، الوحدات الخارجية ، مواقع العمل، الآلات كالطابعات، الماسح الضوئي ، الوسائط كالأقراص الممغنطة، الأقراص المرنة).

ت- البرمجيات والإجراءات: يعمل نظام المعلومات عن طريق الحواسيب والتي تستوجب البرامج المسجلة ، والتي توظف بطريقة أوتوماتيكية في تسيير الآلات . إن إعداد هذه البرامج شكل أساسي في تصميم نظم المعلومات.

ث- البيانات: وهي تأخذ أشكال متنوعة (الصور، النصوص، الأصوات)، هذه الموارد هي التي تحدد وتهيكّل المعلومات في المؤسسة.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه الموارد المكونة لنظم المعلومات نتائج عملية في بناء نظام معلوماتي يجب ويحقق الأهداف المرجوة للمنظمة وللمديرين على السواء.

وطبيعة النظام المصمم ينفذ كل الوظائف الأساسية المطبقة على المعلومات ومنه :

أ- **تجميع البيانات:** وتعني اكتساب البيانات على شكل مقبول عن طريق الآلات

ب- **معالجة البيانات:** وتعني تحويل البيانات الأولية إلى نواتج من خلال عمليات التحويل، الحساب،

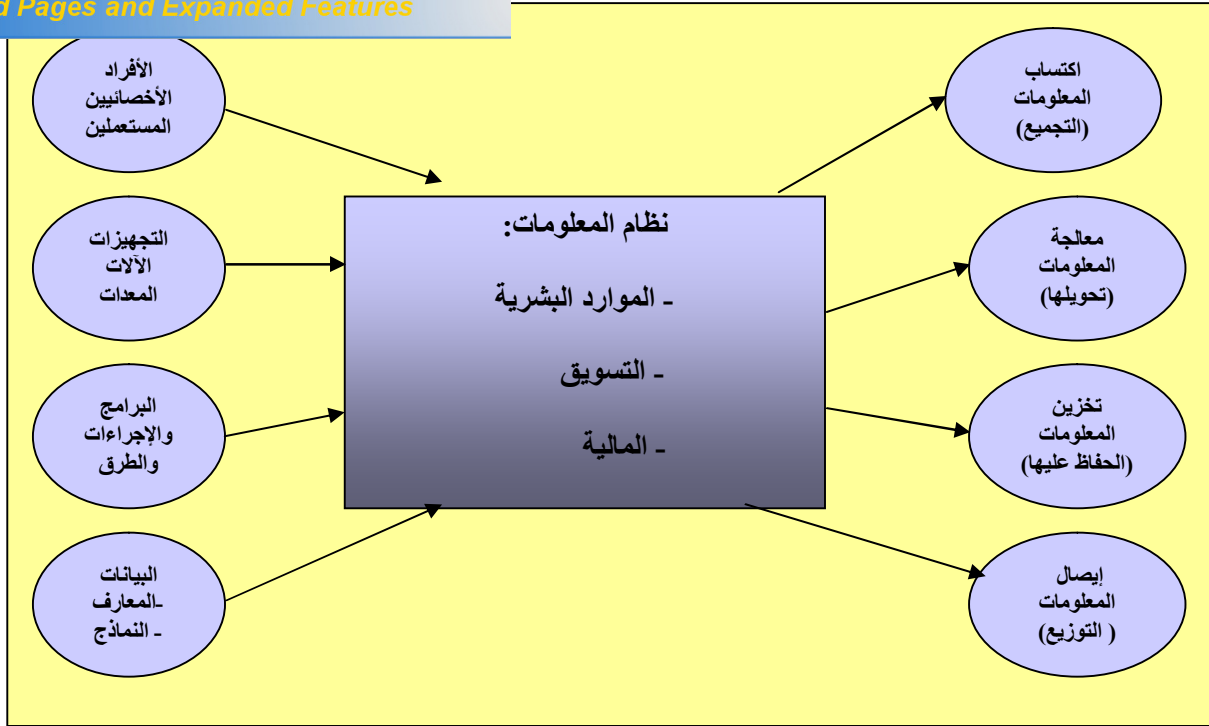
الاختيار. الخ. .

ت- تخزين البيانات: ونقصد بها الحفاظ عليها في شكل يم
استرجاعها بسرعة ودون أخطاء.

ث- إيصال البيانات : توزيعها إلى مستعملين آخرين.

- إن التكنولوجيا المعاصرة للمعلومات تمنح إمكانيات معتبرة في تحقيق العمليات الأساسية بشروط فعالة وناقل تكلفة. فبالنسبة للأفراد، فإن أهداف النظام تعرف على أساس المهام التي يجب على كل فرد القيام بها، وعليه يمكن أن نميز هذا الاختلاف في الأهداف التالية :
- أتمتة المهام ومعالجة المعلومات مثلا حساب وطبع أوتوماتكيا الفواتير من خلال البيانات التي بحوزتنا.
 - مساعدة أخذ القرار تمويل المعلومات المكيفة والمتحصل عليها عن طريق المعالجة لبيانات النشاطات اليومية .
 - الاتصال الداخلي والخارجي للمنظمة والتي تسمح بتبادل المعلومات عن طريق الرسائل الالكترونية، إيصال المعلومات وتوزيعها عن طريق شبكة الإنترنت والاكسترانت .
- لهذا فإن نظام المعلومات الهدف منه إعطاء دفع ودعم للمنظمة حسب ثلاثة أنواع أساسية ومشاركة : اكتساب المعلومات، مساعدة العمل البشري وأتمتة العمل حسب رو بار راكس(2005،ص:6).

الشكل (2- 1) مفهوم نظم المعلوما

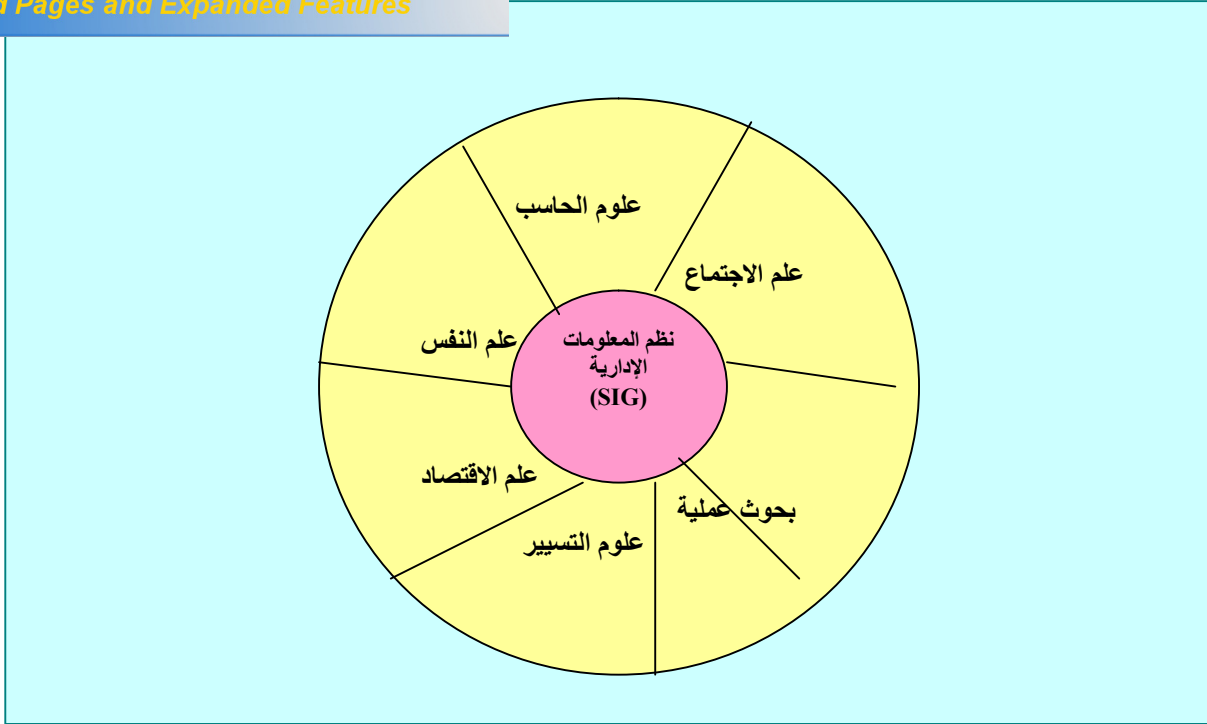


المصدر رو بار راكس (2005: 4)

2-5- المقاربات الحديثة في دراسة نظم المعلومات :

درست نظم المعلومات من طرف باحثين وخبراء من عدة زوايا قصد تحليلها وفهمها فهي متعددة

التخصصات ويوضح الشكل (2-2) أهم التخصصات في دراسة نظم المعلومات:



المصدر : كينت وجان لودوا (2001: 15)

ولقد تعددت الدراسات لنظم المعلومات من عدة جوانب فهناك الجانب التقني (الفني)، والجانب السلوكي. إذن فهي نظم تقنية-اجتماعية، لان نظم المعلومات عند تصميمها يجب مراعاة البعد السلوكي للأفراد، فهي عبارة عن تجهيزات ومعدات إلى جانب الاستثمارات الاجتماعية، التنظيمية، والفكرية وتنقسم إلى ما يلي :

2-5-1- المقاربة التقنية.

2-5-2- المقاربة السلوكية

2-5-3- المقاربة التقنية الاجتماعية

2-5-1- المقاربة التقنية:

وتدرس نظم المعلومات من النماذج الكمية التي تركز على العلوم الرياضية، وأيضا التقنيات الفيزيائية. وتعتبر علوم الحاسب، علوم التسيير والبحوث العملية فروع تدرج في هذه المقاربة فالحاسب مثلا يعد نظريات الحساب وطرقه، والتخزين، واسترجاع البيانات، أما علوم التسيير يقوم بإعداد نماذج أخذ القرارات وتطبيقات التسيير. أما البحوث العملية فترتبط بالتقنيات الرياضية من أجل التحكم في المتغيرات التنظيمية كالنقل، مراقبة المخزون وأيضا تكاليف العمليات.

2-5-2- المقاربة السلوكية:

هناك حيز هام جدا في مجال نظم المعلومات يدرس القضايا المتعلقة باستغلال هذه النظم بفعالية وتبنيها كاستراتيجية في المنظمة (التصميم، التشغيل، الاستعمال، والتسيير) من منظور تقني بحث دون اللجوء إلى العلوم السلوكية فهي تمدنا بمفاهيم في غاية الأهمية، فنجد علماء الاجتماع يتقصون نظم المعلومات بالتركيز على جماعات العمل داخل التنظيم ، وكيفية إعداد وهيكله هذه النظم وأثرها على الأفراد وجماعات العمل.

أما علماء النفس يقومون بتحليل هذه النظم من وجهة مدى إدراك واستعمال متخذي القرار للمعلومات الرسمية. أما علماء الاقتصاد فيرونها من زاوية الهياكل والمراقبة ، التكاليف والسوق.

2-5-3- المقاربة التقنية الاجتماعية:

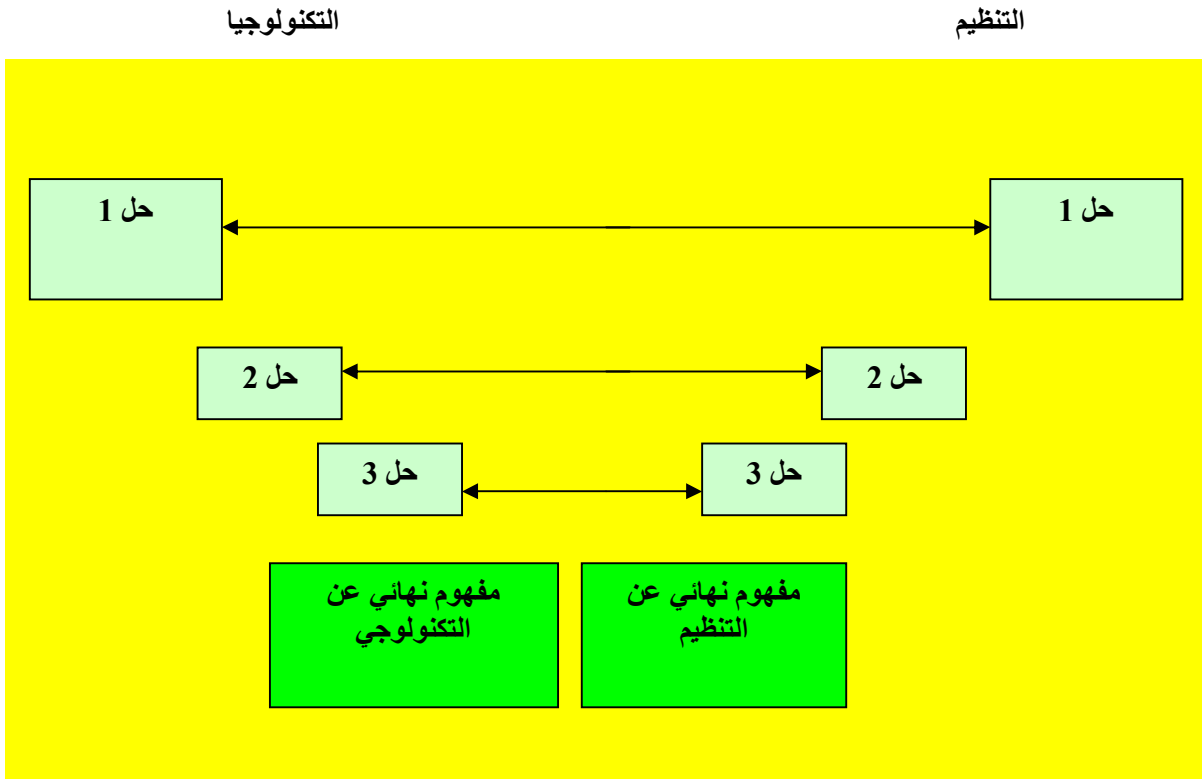
يرى أصحاب هذه المقاربة والتي برزت في سنة 1970 أنها عبارة عن تنسيق وتنظيم بين علوم الإعلام الآلي والعلوم الإدارية والبحوث العملية في توجيه تطبيقي يسمح بإعداد نظم معلومات وتطبيقاتها إلى جانب دراسة نظم المعلومات التي ترتبط بالقضايا والمسائل السلوكية والتي تطرح من جانب علم الاجتماع ، علم النفس ، وعلم الاقتصاد.

وتجدر الإشارة إلى أن فهم نظم المعلومات يستوجب ضرورة التحكم في كفاءة النظم من كل الجوانب السلوكية منها والتقنية والمكونات الاجتماعية.

ويجب أيضا تغيير هذه التكنولوجيا وجعلها تستجيب لحاجات المنظمة والأفراد. ويلعب التكوين والتدريب والتعلم دور رئيسي من أجل جني أكبر فائدة ممكنة من هذه التكنولوجيا .

ويوضح الشكل(2-3) نظم المعلومات من منظور المقاربة التقنية-الاجتماعية وكفاءته ومدى تحكم التكنولوجيا والمنظمة إلى غاية ضبطها وبالتالي التوصل إلى توازن مرضي.

شكل (2-3) ينظم المعلومات من وجهة



المصدر: كينت وجان لودوا (2001: 17)

2-6- أفاق نظم المعلومات داخل المنظمة:

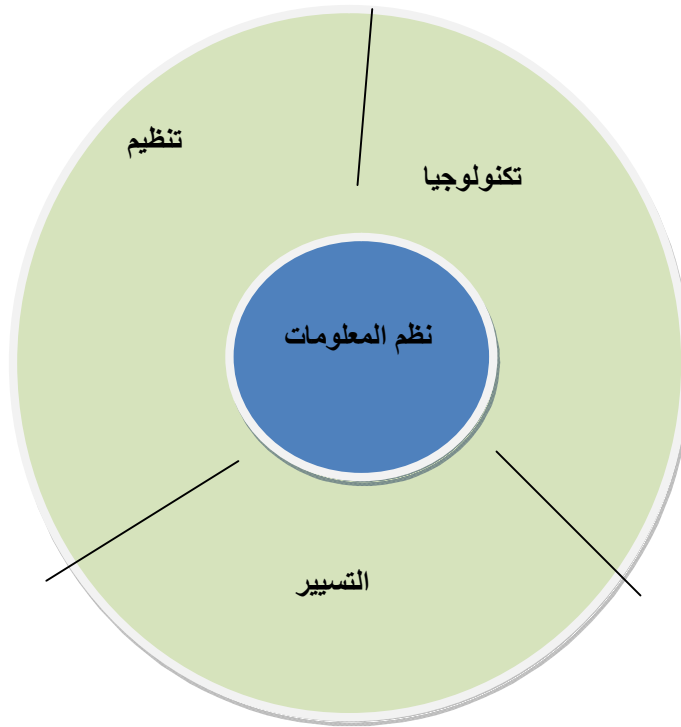
إن غاية نظم المعلومات جد مهمة ، لما تمنحه من حلول والتي تركز على تكنولوجيا المعلومات التنظيمي والتسيير، كما يسمح بجرد كل التحديات عن محيطها ، فإذا تأملنا في هذه الفقرة نجد أن هناك علاقة وطيدة بين التنظيم والتسيير ونظم المعلومات . ولمعرفة نظم المعلومات أكثر يجب أولاً أن تكون هناك معارف عن الإعلام الآلي لدى المسيرين فيما يخص التنظيم، التسيير ، نظم المعلومات ، والقدرة على إعطاء الحلول للقضايا والمشاكل التي تقع في عالم الشغل.

وتعددت وتنوعت وسائل الاتصال كما ارتفعت الكفاية الفنية لعملية الاتصال صوتاً وصورة ، وتولدت عن الاتصالات ثورة في المعلومات نتيجة للكم الهائل من البيانات والمعلومات التي تتجمع عبر وسائل الاتصال وكان لا بد من توفر أنظمة لجمع هذه المعلومات وتخزينها على أسس علمية تسمح بأن تكون قاعدة ذات فائدة لمن يستعين بها في اتخاذ القرارات وأيضاً ظهور الحاسب الإلكتروني ليوافق الاحتياجات المختلفة للأفراد والتنظيمات. صلاح الشنواني (2000:32).

ويلعب الانترنت دور أساسي في التنسيق والتداخل بين التدا
معلومات.

ونذكر بأن نظم المعلومات ليس بحاسوب آلي وإنما تداخل بين المتغيرات السابقة الذكر، ويوضح
الشكل (4-2) نظام المعلومات وعلاقته بالتنظيم والتسيير والتكنولوجيا:

الشكل(4-2) نظام المعلومات وعلاقته بالتنظيم والتسيير والتكنولوجيا



المصدر: كينت وجان لودوا(2001: 12)

- التنظيم:

إن نظم المعلومات جزء من المنظمة ولأن الموارد الهامة فيها هي الأفراد ، الهياكل ، الإجراءات
العملية ، السياسات ، الثقافة، ويتكون التنظيم لأي منظمة من مستويات مختلفة ، إلى جانب تقسيم العمل
حسب التخصصات الأفراد ومختلف مصالح المؤسسة كمصلحة البيع ، التسويق ، التصنيع ، المالية ،
المحاسبة ، الموارد البشرية جدول(2-3) يوضح أهم المصالح في المنظمة ووظائفها:

الوظيفة	الهدف
- البيع والتسويق	- بيع المنتجات والخدمات
- التصنيع	- تصنيع المنتج، وخلق الخدمات
- المالية	- تسيير المالية(العمليات، التمويل...الخ)
- المحاسبة	- الملفات المالية، صكوك الأجر، حملة الأسهم...الخ).
- الموارد البشرية	- التوظيف، الانتقاء، تقويم الأداء...الخ)

المصدر: كينت وجان لودوا(2001: 12)

ولتنسيق عمل المستخدمين فان المنظمة من خلال التسلسل الهرمي وأيضا الإجراءات العملية التي تحدد الطريقة ومختلف المهام الواجب القيام بها لكل فرد داخل المؤسسة ، وهي التي تقود الأفراد في انجاز مهماتهم ونشاطاتهم والتي يتم إدخالها في نظم المعلومات وكمثال على ذلك طريقة تسديد فواتير الممولين.

ولكل منظمة متطلبات خاصة بها فيما يخص كفاءات ومهارات أفرادها، فمثلا نجد في مؤسسة عمال المعرفة وهم النخبة داخل التنظيم مثل المهندسين والذين يقومون بتصميم منتجات وتطوير خدمات وأيضا خلق معارف جديدة، إلى جانب عمال البيانات (كأمينات السر، مساعد المحاسب)، وأيضا عمال الإنتاج والخدمات (عمال يعملون على الآلة ، عمال مهنيين، الصيانة...الخ.

وتلعب الثقافة دور مهم في المنظمة، ويشترك معظم الموظفين في القيم، هذان العنصران نجدهما في نظم المعلومات مثلا جودة خدمة الزبون فهي شكل من ثقافة المؤسسة.

- التسيير:

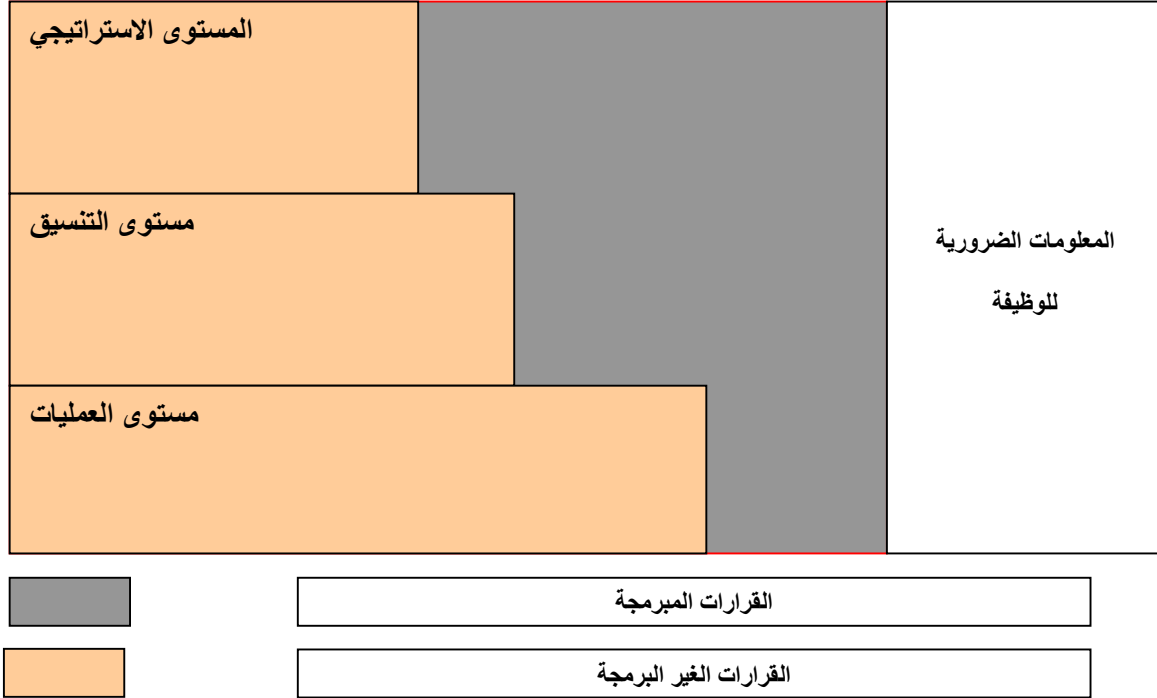
يدرك المسيرين التحديات الإدارية التي يفرضها المحيط ، فهم الذين يحددون الإستراتيجية التنظيمية ، ثم يقومون بتوزيع الموارد المالية والبشرية لتحقيق هذه الإستراتيجية وأيضا لتنسيق العمل. في هذا الإطار وجب أن يكون هناك قيادة مسؤولة والتي من صلاحياتها أخذ كل المبادرات والمواقف ، وتشكيل أطر واضحة وعملية من أجل حل كل القضايا والمشاكل العالقة ، وهنا تلعب نظم المعلومات دور مهم وتعكس أمنيات وأحلام المسيرين والحقائق التي يواجهونها.

وفي بعض الأحيان نجد المسيرين يقومون بمهام بسيطة في إدارة المنظمة ، وفي نفس الوقت مجبرون على خلق منتجات وخدمات جديدة ، وإعادة النظر في تنظيم المؤسسة من حين لآخر حسب ما

يتطلبه السوق ، ولهذا لزم عليهم اكتساب معارف جديدة ومعلو والاتصال الأداة اللازمة لذلك في توجيه وإعادة تصميم المنظم

ويجب أيضا التذكير بأن أدوار وقرارات المسيرين تتغير حسب مستويات التنظيم المختلفة الشكل (5-2) يوضح مستويات وطبيعة القرارات والمعلوماتية:

الشكل(5-2) المستوى التنظيمي، طبيعة القرارات، والمعلوماتية



المصدر: باتريك جيلبرت (2000: 711)

فيأخذ الإطارات العليا قرارات إستراتيجية فيما يخص المنتجات والخدمات على المدى البعيد والتي ستقدمها المؤسسة للسوق، الإطارات التنفيذية يطبقون البرامج والأطر المعدة من طرف الإطارات السامية للمنظمة.

أما المستخدمون أو العمليين فهم المسؤولون عن النشاطات اليومية للمؤسسة ، ولهذا وجب على كل الموظفين حسب مستوياتهم الهرمية أن يتضافروا ويكتفوا جهودهم ، والإبداع قدر المستطاع في إيجاد كل الحلول اللازمة للقضايا والمشاكل الناجمة ومحاولة هيكلتها في نظم المعلومات ، وحتى يكتب لها النجاح والتطور داخل المنظمة.

التكنولوجيا:

فحسب محمد مفضي عثمان الكساسبة وآخرون(2006: 165) إن تبني التكنولوجيا الجديدة ، وأدوات جمع المعلومات يوفر نظرة واقعية لوقت العمل المحدد من قبل الشركات . وتساعد تكنولوجيا المعلومات

الشركات في تقييم المتغيرات المتعلقة بالشركاء في الأعمال. و
فان تدقيق كتب الأعمال يتم إنجازه بسهولة حتى دون مغادرة
في التكلفة ، والوقت.

أن تكنولوجيا المعلومات واحدة من بين مجموع الوسائل المتاحة الآن والتي تمد أصحاب القرار وكل
العمال داخل المنشأة بالتكيف مع التغيرات المحيطة بالمنظمة. وتعتبر تجهيزات الإعلام الآلي ومختلف
المعدات ، والتي تستعمل في تنفيذ النشاطات الإدارية (المدخلات ومعالجتها وأخيرا مخرجات نظم
المعلومات) ، فهي تتكون من وحدة المعالجة عن طريق الحاسب الآلي ومختلف المعدات والوسائط
المادية لربط التجهيزات والمعدات :

- برامج الحاسوب: وتشمل على البرامج الشبه المبرمجة والمفصلة والتي تسير وتنسق هذه المعدات في
شكل متكامل يطلق عليه نظام المعلومات.

- تكنولوجيا التخزين: وتتكون من الوسائط والركائز المادية لتخزين البيانات وأيضا البرامج والنظم
الخبيرة التي تقود المؤسسة.

- أما تكنولوجيا الاتصال: ونقصد بها المكونات المادية والبرامج والمرتبطة فيما بينها والتي تقوم بتحويل
المعطيات والبيانات من موقع عمل لآخر، ويمكن الربط عن طريق شبكة من الحواسيب ومعدات الاتصال
ومعدات الاتصال من اجل تقاسم البيانات والأصوات والصور إلى غير ذلك.

وحسب عبد الستار العلي وآخرون (2009: 117) فيرون أن دور تكنولوجيا المعلومات، بكل أبعادها
وقدراتها، من الأمور المهمة والمفتاحية في تناقل المعرفة والمشاركة فيها. إلا أن هناك عدد من المسائل
والجوانب التي تحتاج إلى الأخذ بالاعتبار عند تأمين تكنولوجيا المعلومات في المشاركة بالمعرفة ونقلها ،
والتي يمكن أن نحددها بالجوانب التالية:

1- يعتبر دور تكنولوجيا ، وتناسبها مع احتياجات المستخدم : يجب أن تكون هنالك جهود مستمرة وحثيثة
للتأكد من أن تكنولوجيا المعلومات المستخدمة تتناسب وتستجيب مع شتى الاحتياجات الآنية والمستقبلية
للمستفيدين . أخذين بنظر الاعتبار بأن مثل هذه الاحتياجات تتغير ، وأن مواكبة مثل هذه التغيرات
ضرورية .

2- بنية المحتويات والمضامين وسهولة الوصول إليها : في النظم الكبيرة إجراءات الفهرسة والتصنيف
تكون ضرورية ومهمة ، بغرض تأمين الوصول السريع والسهل للمواد والمعلومات والمعارف المحفوظة
في الوثائق.

3- معايير ومتطلبات نوعية المضامين والمحتويات : ينبغي أن يكون هناك معايير ومواصفات في إضافة
وإدخال مضامين ومحتويات جديدة إلى النظام ، مما يؤمن السرعة والسهولة في استرجاع المواد المطلوبة

- 4- تكامل تكنولوجيا المعرفة مع النظم المتوفرة : أن أكثر براد
في المعرفة المتداخلة والمطمورة في داخل وجود نتاجات العالين
فأنه من الضروري التوجه نحو تكامل تكنولوجيا المعرفة ذات الصلة مع خيارات التكنولوجيا المتوفرة
والموجودة أصلا .
- 5- القدرة والقابلية على التوسع والتطور : فالحلول التي يمكن أن تنجح مع مجاميع صغيرة ، مثل مواقع
الشبكة العنكبوتية الخاصة بلغة النص المتشعب قد لا تكون بالضرورة ملائمة للمنظمات الكبيرة التي تعمل
بشكل واسع وعلى مستوى عالي.
- 6- التوافقية في الأجهزة والبرامجيات : وهو أمر مهم بالنسبة للتأكد من ان الخيارات المتاحة والمتوفرة
متوافقة مع سعة النطاق في الاتصالات ، وكذلك القدرات الحاسوبية المتوفرة للمستخدمين .
- 7- التناغم والانسجام والتوافق بين التكنولوجيا المستخدمة وقدرات المستخدمين : وهذا أمر مهم بهدف
الاستثمار الأمثل لإمكانات الوسائل التكنولوجية المتاحة . فبرامج المشاركة بالمعرفة الذي تركز على
التطوير والتحسين المترامن لمجمل النظام ، من الناحيتين المتعلقةتين بالوسائل التكنولوجية والتطبيقات
والممارسات البشرية هو بالتأكيد سيكون النظام الأكثر نجاحا من النظام الذي يركز على جانب واحد فقط
منهما.

2-7- تطبيقات نظم المعلومات

- أن المنظمة هي مجموعة من المصالح والمستويات ، وأيضا مختلف التخصصات ، فهناك مجموعة
من النظم ، كما يمكن تقسيم هذه النظم والتنظيم حسب المستويات الإستراتيجية ، والتسييرية ، المعارف
والعمليات ، وبالتالي يمكن تصنيف هذه النظم حسب خمسة مجالات وظيفية وهي : الموارد البشرية
،المبيعات والتسويق، التصنيع ، المالية، وأخيرا المحاسبة .
- وحسب **كينت وجان لودوا (2001:49)** : فهناك نظم معلومات تتعلق بكل مستوى تنظيمي ، فهناك
نظام معلومات للمسيرين (SID) ، نظام معلومات التسيير (SIG) ، وأيضا نظام معلومات اتخاذ
القرارات (SAD) ، نظام العمل الذكائي (STI) ، نظم المعلومات المكتبية (SB) ، نظام المعلومات
لمعالجة العمليات (STT).
- وكل نظام من هذه النظم حسب المستوى التنظيمي تقسم إلى مجموعات متخصصة المصالح الوظيفية،
في المقابل نجد معظم النظم مصممة من جل مساعدة العمال والمسيرين كل حسب مجاله (التصنيع،
المالية، المحاسبة، التسويق، الموارد البشرية) داخل المنظمة.

خلاصة الفصل

تناولنا في الفصل أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في سلوكيات الأفراد، وأصبحت المؤسسة المعاصرة تعتمد نظم معلومات إدارية كنظام المحاسبة، المالية، الموارد البشرية، لما توفره هذه النظم في تقليص التكاليف الإدارية، وريح الوقت، وترشيد القرارات. وأصبحت المنظمة تعتمد على المعلومات والمعرفة باعتبارها الاقتصاد الجديد لخلق الثروة، كما توفر نظم المعلومات بيانات عن السوق والمنافسين، وتساهم تكنولوجيا المعلومات في تسهيل الاتصال مع كل المصالح الوظيفية داخل المنظمة.

وأوضحنا أيضا في هذا الفصل إلى أن نظم المعلومات أصبحت لوحة قيادة للمسيرين لتساعدهم على الرقابة والتنسيق بين المصالح وفي أخذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب. وتعرفنا أيضا إلى العناصر والموارد المكونة لنظم المعلومات من موارد بشرية ومعدات، وكيفية تجميعها وتخزينها وإيصالها عبر الشبكات المعتمدة داخل المنظمة.

كما تطرقنا إلى المقاربات التي تناولت نظم المعلومات ومنها السلوكية، والتقنية، والتقنية الاجتماعية إلى جانب أهم التخصصات التي درست نظم المعلومات من علم الاجتماع، علوم الحاسب، علم النفس، علوم التسيير... الخ.

الفصل الثالث: نظم المعلومات

- تمهيد:

3-1- ماهية نظم المعلومات الموارد البشرية

3-1-1- تعريف نظم المعلومات الموارد البشرية

3-1-2- أهمية وأهداف نظم المعلومات الموارد البشرية

3-2- مكونات وعناصر نظم المعلومات الموارد البشرية

3-2-1- المدخلات

3-2-1- العمليات والمعالجات

3-2-3- المخرجات

3-3- إعداد نظم المعلومات وفقا لحاجات الأفراد

3-4- عملية تصميم نظم المعلومات

3-5- دور الحاسبات الشخصية في نظم المعلومات الموارد البشرية:

3-6- المقاييس التطبيقية لنظام المعلومات الموارد البشرية

- خلاصة الفصل

الفصل الثالث: مفهوم نظم المعلومات الموارد البشرية

- تمهيد:

يرى جون بيار سيتوه (199:2000) : أن وظيفة تسيير الموارد البشرية تحتل مكانة مركزية في النظام التسييري لأي منظمة ، ولكي تتم مهامها على أكمل وجه ، وبطريقة فعالة وشفافة لتحقيق السياسة الإجتماعية لمواردها البشرية ، أضحي لزاما على هذه الوظيفة أن تكون لها بيانات دقيقة عن أفرادها ، وإمداد المسيرين بأدوات ووسائل قادرة على إعطاء مساهمة وسهولة في ترشيد قرارات الأفراد داخل المنظمة .

ومن أهم التطورات الحديثة في مجال إدارة الأفراد هو الإتجاه نحو تصميم وتشغيل نظم معلومات تكون أساسا لرسم السياسات وإتخاذ القرارات فيما يخص النشاطات الإدارية من إختيار وتعيين، وتقويم الأداء والكفاءات، التكوين، إعداد شبكة الأجور... الخ.

3-1- ماهية نظم المعلومات الموارد البشرية وخصائصها :

3-1-1- تعريف نظم المعلومات الموارد البشرية:

يعتبر نظام المعلومات الموارد البشرية (SIRH) لوحة قيادة والتي يعتمد عليها مسيري الموارد البشرية، ويرتكز على الإجراءات المنظمة بجمع وتخزين وحفظ واسترجاع البيانات الصحيحة والمناسبة عن الأفراد ونشاطاتهم وخصوصياتهم في أي مؤسسة كانت اقتصادية أو خدمتية، مما يجعلها تدعم كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الناجعة.

ويصمم نظام المعلومات الموارد البشرية شيمو دولوا وآخرون (2002 : 600): من أجل تحليل المعلومات التي تخص الموارد البشرية، وذلك قصد تحسين تخطيط الأفراد وأخذ قرارات ناجعة، والإستجابة لكل البيانات المناسبة عن مجموع المسائل ومشاكل التي تخص الموارد البشرية ومساعدة مصلحة تسيير الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة على المدى القصير والمتوسط والطويل.

ويعتبر باتريك جيلبرت Patrick Gilbert (2000 : 715): نظام المعلومات الموارد البشرية كأداة إستراتيجية ، فهو وظيفة مساندة لمسيري الموارد البشرية وقاعدة أساسية لإتخاذ القرارات .

ويرى سعد العنزي (2002 : 124): أن النظام طريقة لتخزين البيانات والمعلومات عن كل فرد مستخدم بهدف المساعدة في التخطيط وإتخاذ القرارات ، وتقديم تقارير كاملة عن كل نشاط يقوم به يخدم

أهداف المنظمة ، والمعلومات المستحصلة من النظام مطلوب
والإجراءات التصحيحية وكذلك للوفاء بالالتزامات القانوني

أما **مصطفى نجيب شاوش (2005 : 143)**: هو أداة إدارية يتم من خلالها تجميع كل البيانات الداخلية والخارجية ذات الأهمية بالنسبة للإدارة في مجال عمل معين ، ثم تنسيق هذه البيانات وتصنيفها وتحليلها وتبويبها بصفة منتظمة وفقا لقواعد وأسس متفق عليها ، ويتم تخزين هذه المعلومات باستخدام الحاسبات الالكترونية بشكل يسمح بسهولة إسترجاعها عند الحاجة إليها، كما يسمح النظام بسهولة تعديل المعلومات المختزنة وتجديدها.

ويتضح من التعاريف السابقة عدة اعتبارات من أهمها :

- 1 - يعتمد نظام المعلومات البشرية على إجراءات محددة ومنظمة ومنطقية .
 - 2 - يهتم هذا النظام شأنه شأن النظم العامة للمعلومات بجمع وتخزين البيانات الدقيقة والموضوعية.
 - 3 - يهتم نظام المعلومات الموارد البشرية بكل النشاطات التي تخص الأفراد من توظيف وترقية ونقل وإعداد شبكة الأجور وتخطيط العمالة.
 - 4 - وتكمن الغاية من هذا النظام هو بناء قاعدة بيانات من أجل مساعدة مسيري الموارد البشرية في إتخاذ القرارات وتوفير البدائل.
 - 5 - وتندمج نظم المعلومات الموارد البشرية مع النظم الأخرى بإعتبار أن الأفراد متواجدون في مختلف مصالح المؤسسة، كنظم المعلومات المالية، الإنتاجية، التسويقية... الخ.
- وتستفيد المؤسسات الكبيرة الحجم والتي لها فروع كالمستشفيات، البنوك، والجامعات، من هذه النظم للتحكم أكثر في مواردها البشرية، ويلعب نظام المعلومات الموارد البشرية ويساعد في تخطيط العمالة وتوفير البيانات من أجل:

- توفير المعلومات عن التوظيف في المناصب الشاغرة في المنظمة.

- ترشيد تكاليف تكوين وتدريب وتحسين الأفراد.

- توفير البيانات الخاصة بظروف وأحوال سوق العمل المحلي والدولي.

- إمداد حملة الأسهم وأصحاب رأس المال بالبيانات المطلوبة.

3-1-2- أهمية وأهداف نظم المعلومات الموارد البشرية :

يضيف نظام المعلومات الموارد البشرية قيم مضافة ومزايا متعددة كثيرة سواء في مجال تخفيض

التكاليف الإدارية، أو في مجال إعادة هندسة أنشطة وقرارات الموارد البشرية في المنظمة. حسب سيد

محمد جاد الرب (2005 : 440،441،442)

أ - تخفيض التكاليف الإدارية:

يساهم نظام المعلومات بقيم عديدة منها دعم ووضع بعض المعلومات تهدف إلى تحقيق معدلات رضا عالية لـ

العادلة والتي تصف المعروض من عمالة الإناث ومن هم ليسوا في سن الرشد أو سن العمل . كما أن معلومات نظم الدفع والفوائد تركز على تعويضات الموظفين، وتحديد الأجور وساعات العمل، ويتم تجميع بيانات أخرى بهدف تشجيع ونمو العلاقات الوظيفية بين الأفراد مثل المعلومات التي تحدد جداول الرواتب و العوائد للموظفين. ويمكن القول بأن معظم نظم معلومات الموارد البشرية تبدأ بهذه المعلومات و لذا فإن البرامج الآلية في هذا الصدد تكون مصممة لإنتاج هذه المعلومات ولذا فإن البرامج الآلية في هذا الصدد تكون مصممة لإنتاج هذه المعلومات إما بطريقة أسرع أو بتكلفة أقل من الطرق اليدوية أو الميكانيكية. كما تساهم هذه المعلومات في إنتاج وتقديم التقارير الخاصة بالأجور والمدفوعات وتقييم الأداء وغيرها . كل هذه المزايا تخفض التكاليف الإدارية في الموارد البشرية ، وذلك بسبب أهمية التأكد على الأداء الإداري بطريقة أسرع و بتكلفة أقل وأيضا بعدد محدود من الأفراد. هذا بالإضافة إلى أن هذه التقارير يمكن حمايتها والحفاظ عليها من خلال تخزينها في الحاسب الآلي.

ففي إحدى الشركات كان يتم إعداد وتوزيع 600 تقرير سنوي للمستفيدين وذلك بطريقة يدوية وبعد تطبيق الحاسبات الآلية المتخصصة في هذا المجال تم تقييم 7200 تقرير لعدد 600 مستفيد ، وقد أدى ذلك إلى وفرة في التكاليف يقدر بحوالي 473.4 دولار سنويا.

ب- إعادة هندسة نشاطات الموارد البشرية:

بينما تستطيع الأوتوماتكية تخفيض التكاليف الإدارية فهناك تطبيقات أخرى تعتمد على الافتراض باستمرارية النشاط الإداري وبكفاءة وكثيرا من المنظمات تبين لها أن القيمة الأصلية للتكنولوجيا هي في قدرتها على دعم وتشجيع التفكير الجديد والذي يشبع ويدعم حاجة مختلف الفئات الإدارية ، وهذا النوع من التغيير الأساسي يسمى بإعادة الهندسة.

فقد يحتاج الموظفين إلى أن يتعلموا كثيرا عن نظم التأمين على الحياة، التأمين الصحي، الحقوق والمسئوليات في المنظمة، والتطوير الذاتي لهم. ففي الاتجاه التقليدي كان الموظف يتلقى كثيرا من المعلومات لقراءتها والتعلم منها في الموضوعات السابقة وغيرها ، وكانت قراراتهم تؤخذ بناء على توصيات المستشارين في المنظمة ، ومن خلال تطبيق مفهوم إعادة الهندسة وباستخدام النظم الآلية يمكن للعاملين الإجابة عن جميع تساؤلاتهم ، وأيضا خلق وإيجاد علاقات جديدة تدعم المسيرين وتفكيرهم خاصة في الأمور التي تهمهم وتدعم مهاراتهم الوظيفية والعملية.

ج- إعادة هندسة قرارات الموارد البشرية:

وهي الطريقة الثانية في إعادة هندسة عمليات الموارد البشرية ، والتي تعتمد على كيفية استخدام المعلومات بواسطة أو من خلال مديرين الموارد البشرية. فبينما معظم معلومات الموارد البشرية يتم

جمعها وإستخدامها بسبب متطلبات الوكالات الحكومية والإ

الموارد البشرية يتم جمعها عن طريق المنظمة ولا تكون ه

المنظمة باستخدام هذه المعلومات حسب أهميتها له، خاصة في مجال اتخاذ القرارات الفعالة ، وتعتمد قيمة

مثل هذه المعلومات على عاملين هما :

أ- عدد القرارات التي يمكن تحسين إتخاذها من خلال هذه المعلومات .

ب-قيمة هذه القرارات في المنظمة.

إن قيمة هذه المعلومات يجب مقارنتها بتكلفة الحصول عليها وإنتاجها وذلك لتحديد عما إذا كانت

المعلومات المعروضة تمثل إستثمارا جيدا أم لا .

ويعتبر نظام المعلومات الموارد البشرية إستثمارا فعلا للمنظمة ، حوالي 100 ألف دولار بخلاف

تكاليف جسم الحاسب وتكاليف التدريب والصيانة والتي تمثل حوالي 16% مت التكاليف الكلية ،

ويجب على مديري الموارد البشرية النظر إلى هذه التكاليف باعتبار أنها استثمارات هدفها تحسين

ودعم قرارات الموارد البشرية ولذا يمكن القول بأن تطبيقات نظام المعلومات الموارد البشرية يحقق

غرضين إداريين هما :

- تخفيض تكاليف التشغيل وتخفيض الوقت .

- دعم القرارات المساعدة لمديري الموارد البشرية.

وبدون هذه المعلومات فإن مديري الموارد البشرية والموظفين لا يستطيعون إتخاذ قرارات رشيدة.

والمأزق الحقيقي في هذه الأيام ليس هو في كيفية الحصول على البيانات ، ولكن في كيفية التحرك

والمناورة في بحر من البيانات وتحيد البيانات والمعلومات الهامة . والهدف الرئيسي يكون دائما هو

في جمع البيانات والمعلومات التي تؤدي إلى إتخاذ قرارات أفضل وليس الهدف هو إنتاج بيانات

بطريقة أسرع.

وهكذا فإن المسيرين يجب عليهم إعتبار نظم المعلومات لديهم بمثابة إستثمارات، وأيضا إستخدامها

في العمل من أجل إنجاز مستويات عالية من الأرباح والعوائد الخاصة بهم سواء من خلال الكفاءة

الإدارية أو إعادة هندسة العمليات والتشغيل وأيضا إعادة هندسة القرارات.

3- المكونات وعناصر نظام المعلومات الموارد البشرية :

فمن خلال القراءات والدراسات التي تناولت نظم المعلومات الموارد البشرية فإنه يتكون من

ثلاثة مكونات وظيفية:

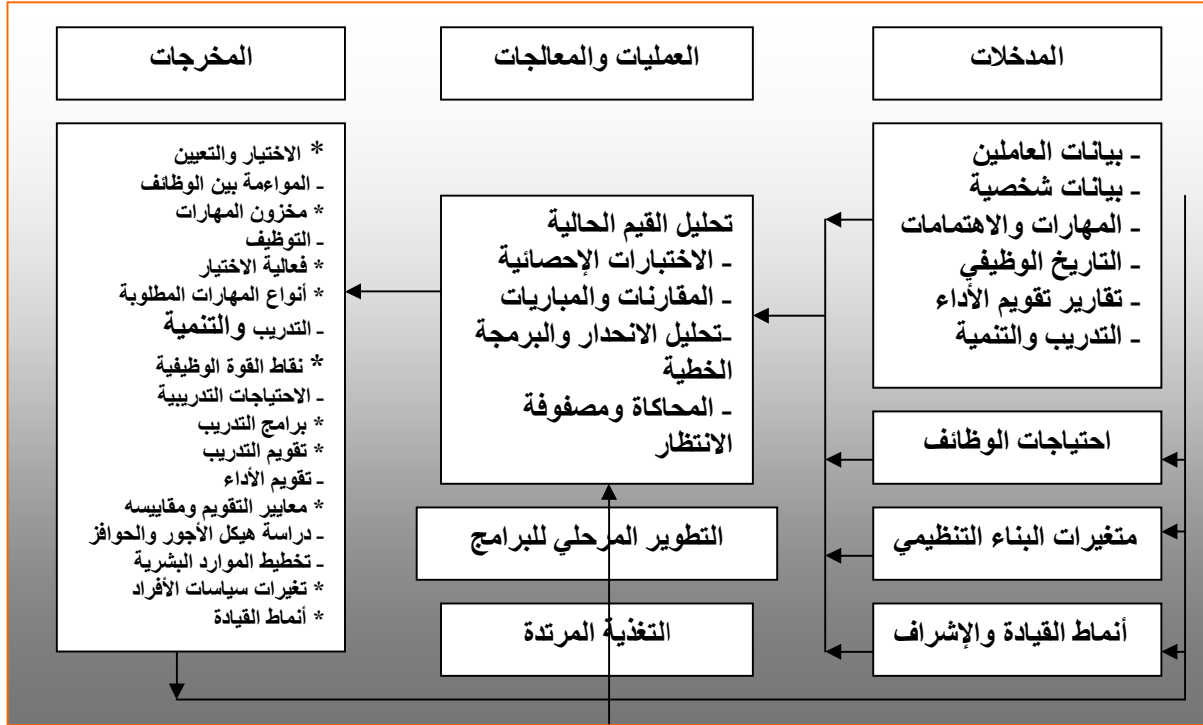
أ- المدخلات

ب- العمليات والمعالجات

ت- المخرجات

ويمثل الشكل (1-3) المكونات الأساسية لنظام ال

شكل (1-3) المكونات الأساسية لنظم المعلومات الموارد البشرية



Burack&Smith الدويكي عن www.dr-aladakee.com

3-2-1- المدخلات:

حيث يتم إدخال البيانات الخاصة بالأفراد، وهذا يشمل الإجراءات المطلوبة لتجميع المعطيات مثل من الذي يجمع البيانات، ومتى، وكيف تم تشغيل هذه البيانات.

3-2-2- وظيفة معالجة البيانات:

بعدما يتم إدخال البيانات إلى نظام المعلومات، فإن وظيفة حفظ البيانات تتضمن تجديد وتحديث وإضافة البيانات الجديدة إلى بنك المعلومات، وفي النظم التي تعتمد على الحاسب الآلي فإن الكتابة يقومون بذلك بأيديهم وذلك بملأ المستندات الورقية ثم يقومون بالإدخال المباشر والمناسب في ملفات. أما النظم الآلية والتي تعتمد على الحاسب الآلي فإنه يتم إنجاز هذه الوظيفة بدقة وبسرعة، حيث يتم تجهيز البيانات الجديدة والمتاحة بعد عملية الإدخال مباشرة.

3-2-3- المخرجات:

إن وظيفة المخرجات هي الوظيفة المدركة والمرئية بوضوح لنظم معلومات الموارد البشرية، حيث يتم الحصول على النتائج والمخرجات المطلوبة من هذا النظام، ولإنتاج المخرجات ذات القيمة لمستخدمي الحاسب، فإن نظم معلومات الموارد البشرية يجب أن تعمل من أجل المخرجات وإجراء

الحسابات الضرورية وصياغة النتائج وإخراجها بالصغير آلية تتم هذه الوظيفة يدويا ومن خلال التصنيفات

أما في النظم الآلية فتتم هذه الوظيفة باستخدام برامج معدة لإنجاز آلاف العمليات الحسابية في دقائق ، وإنتاج الصور الملونة والحصول على نتائج مباشرة وفي نفس الوقت من خلال كابل سلك مخصص لذلك ، ويمكن من خلال الأقمار الصناعية أن تكون هذه النتائج متاحة على النطاق العالمي ومن خلال الاسطوانات المخصصة لذلك .

هذا بالإضافة إلى أن النظم الآلية تساعد في الحصول على المعلومات والنتائج بسرعة من خلال الشاشات المرئية وذلك أفضل من الإنتظار لمدة أسابيع حتى يمكن كتابة التقارير على الآلات الكاتبة. هذا بالإضافة إلى إمكانية الإحتفاظ على النتائج بنسخة داخل نظام المعلومات كما يؤدي ذلك إلى إنخفاض حجم الأخطار والإنحرافات في نظم الحاسب الآلي عن النظم التقليدية التي تعتمد على الماكينات والنظم اليدوية في كتابة التقارير والنتائج.

3-3- إعداد نظم المعلومات الموارد البشرية وفقا لحاجات الموظفين:

كان يعتمد مستخدمي نظم المعلومات الموارد البشرية في الماضي على النظم الفنية والتي يستخدمها محلل النظم في تصميم ومراجعة المدفوعات ، وإعداد التقارير الحكومية ، وأيضا إعداد الملخصات المالية وذلك خلال أوقات محددة في السنة ، وفي هذه الأيام نجد كثير من المنظمات والموظفين والمديرين التنفيذيين ومختلف العناصر البشرية الأخرى يستخدمون المعلومات في نظم معلومات الموارد البشرية مباشرة ومن خلال حساباتهم الشخصية ، هواتفهم النقالة إلى غير ذلك . ومن الملائم والطبيعي أن يستمر هذا الاتجاه مع المستخدمين الذين يطلبون دورا أكثر نشاطا في وظائف المدخلات ، والحفظ والمخرجات بالنسبة لنظم المعلومات الموارد البشرية.

يبين الشكل (2-3) التالي أهم الطرق المستخدمة في عرض المعلومات وذلك في إطار تنوع أدوار المستخدمين ومهامهم وطلباتهم من نظم معلومات الموارد البشرية، وهذه الطرق هي:

أ- تقارير الحالات :

وهي التقارير التي تعرض ببساطة المعلومات الجارية في المنظمة على شكل معايير ، على سبيل المثال يمكن إعداد تقرير عن عدد والنسبة المئوية للموظفين حسب الجنس، والعمر، والحالة الإجتماعية ، أو نجد ملخص للنفقات الجارية والمدفوعات المستحقة ، وفي الغالب يتم تصميم هذه التقارير بطريقة ترضي وتتفق مع القواعد القانونية السارية، كما يعتمد عليها عدد قليل من متخذي القرارات بصفة متكررة ، وعلى المستخدمين أن يبتكروا ويطوروا هذا الإتجاه ، بحيث يمثل لقطة تصويرية للمعلومات الجارية.

تحليل الفجوة:

يقوم هذا الإتجاه على إعطاء المستخدمين هدف م

الحالي بالمعايير السائدة ، والآن فإن الموظفين يمكنهم

الفهم والغموض حول مسببات الفجوات الموجودة أو حول كيفية حدوث هذه الفجوات . ويتضح من

ذلك أن هذه الطريقة تركز على دراسة أسباب وكيفية الفجوات خاصة المالية والبشرية داخل

المؤسسة، وكيفية إستفادة الموظفين من نظام معلومات الموارد البشرية في علاج وسد هذه الفجوات.

ب- النماذج والتنبؤات:

حيث تذهب هذه الطريقة إلى خطوة أبعد مما سبق، حيث يتم إستخدام أدوات وأساليب ، التنبؤ

والإفتراضات المرتبطة بذلك لمعرفة ما قد يحدث مستقبلا بناء على الإتجاهات الحالية والماضية ،

فمصفوفة النقل يمكن من خلالها التنبؤ بمستويات التوظيف مستقبلا والتعرف على النفقات الخاصة

بالأجور والفوائد ومستويات أخرى متعددة. ومن خلال أداة النموذج التنبؤي يمكن للمستخدم أن يتفاعل

مع البيانات محاولا وضع الإفتراضات المتعددة عما إذا كانت تنبؤاته قد تغيرت أو حدث فيها تغيير ،

كما يمكنه تحديد العوامل الأساسية التي تؤثر في الأهداف المستقبلية. وكل ذلك يتطلب أن يكون الفرد

قادرا على فهم التنبؤات وتحليل البدائل وإستخدام النماذج.

د- النظم الخبيرة: Systèmes experts

وهي تشبه نماذج التنبؤ إلا أنه يتم تطبيقها في القضايا الغامضة وغير الواضحة والتي لا يمكن

للمستخدمين أن يضعوا لها صيغ رياضية بسهولة، والنظم الخبيرة تكون مبرمج للمحاكاة والتقليد في

مجال الأسئلة والمنطق وقواعد القرارات لأي خبير. ومثل هذه النظم يمكن تطبيقها في المشكلات مثل

تلك التي تحدث عند تأنيب أو توبيخ أحد الموظفين، وعند تحديد مستوى الأجر الذي يعكس أهمية

الوظيفة ، وأيضا عند تحديد المهارات المطلوبة لفريق عمل جديد ، والإختبارات المتاحة من المزايا

والفوائد التي تكون أفضل بالنسبة للموظفين .إن معظم المنظمات في عالم اليوم يوجد بها عدد قليل من

الأفراد الذي يستطيعون اتخاذ القرارات الجيدة ، ولكنهم لا يستطيعون أن يكونوا كذلك في جميع

الحالات والأوقات، وبرامج الآلي يمكنها عمل نماذج خبيرة في الأسئلة ، ويستقبل توصيات دقيقة من

النظام الخبير ، وفي بعض الأوقات يمكن أن يستخدم النظام في عمل وتصميم نظم منطقية لتعلم كيف

يكون المستخدم أكثر خيرة.

هـ- تشتت البيانات:

والتي تستخدم عندما يكون هناك حجم كبير غير محدد من البيانات المنتشرة أو الموجودة، ولكن

الحصول عليها بطيئا مزعجا، وهذه البرامج تعرض ببساطة طرق وقنوات عديدة للبيانات ، وأيضا تسمح

للمحللين بمهارة إكتشاف العلاقات بعيدة المنال أو الصعبة بين البيانات والمثال الجيد لذلك هو إستخدام

الرسوم البيانية وتمثيل مستويات الأجور الممثلة على الرسم البياني ، وهذه البيانات المفككة تسمح للمحلل

أن يكتشف بسهولة عما إذا كانت الأجور الممثلة على الرس
العلاقات المختلفة من حيث النوع أو العقيدة وذلك من خلال
الخط البياني وأيضا للتعرف على الخصائص المعروضة بالنقط.

ومن خلال هذه الطريقة فإن المستخدم يجب أن يكون قادرا على الصياغة الجيدة للأسئلة، إن زيادة عدد
هذه النظم يساعد المستخدمين على التعلم وإكتساب الخبرة.

وعلى وجه العموم، فإن تطبيقات نظم المعلومات الموارد البشرية تبدأ من التقارير المبسطة للحالات
إلى التفاعل الأكبر والقرارات التي تعتمد على إستخدام الأدوات والنماذج.

أن مزايا استخدام التكنولوجيا من غير الشك سوف يؤدي إلى طرق أكثر سهولة وبساطة في المستقبل
ومن غير المرغوب فيه أن تحليل بيانات الموارد البشرية تظل بدون تحسين وتطوير مستمرين.

3-4- عملية تصميم نظم معلومات الموارد البشرية

الخطوة الأولى :لا توجد طريقة مفضلة وتامة لتصميم وتنفيذ نظام فعال لمعلومات الموارد

البشرية وهناك فرق كبير على أن أهم وأول خطوة هي التحديد الدقيق لمتطلبات النظام، خاصة أهداف
وأغراض المستخدمين والقرارات التي صمم النظام لدعمها. وهذه المواصفات تشمل القرارات التي
تحدد البيانات المطلوب تجميعها، حجم هذه البيانات، وكيف يتم تجميعها ومتى يتم تجميعها.

الخطوة الثانية :هي تصميم نظام العمل، وذلك يشمل الإجابة عن الأسئلة التي تحدد من الذي

يستخدم النظام، وكيف يحصلون على ذلك، وكيف يمكن تجديد وتحديث النظام.

أما الخطوة الثالثة :هي التصميم الفني للنظام والذي تشمل تطوير برامج ونظم البرامج الجاهزة ثم

بعد ذلك فالنظام يتم اختياره وتقويمه ، سواء في التشغيل أو التنفيذ وبذلك يكون النظام قد تم تقييمه
والتحسينات تم تخطيطها تم تبدأ العملية في التكرار ثانية.

إن كثيرا من المحاولات لتطوير نظم المعلومات الموارد البشرية تبدأ تم تتوقف عند محاولة تحديد

متطلبات البيانات اللازمة فكثيرا من الشركات أعدت قائمة بعناصر البيانات لنظام المعلومات الموارد

البشرية مرتبة أبجديا وحتى هذه القائمة ليست كاملة، فإن شركة كوكاكولا في أستراليا وضعت نظام

معلومات بها بحيث يشمل معلومات عن نوع السيارات التي تقدم للتنفيذيين ومختلف الجوانب

المرتبطة بها ، ومن الواضح أن المبادئ يجب أن تستخدم لترشد عن المعلومات اللازمة لنظام

المعلومات الموارد البشرية، بالإضافة إلى اختيار ماهية المعلومات الواجب توافرها فان تصميم نظام

معلومات الموارد البشرية يجب أن يشمل خصائص الموظفين والخصائص التنظيمية.

وهناك بعض النماذج عن نظام المعلومات الموارد البشرية:

في دراسة حديثة قامت على مقابلات شخصية مع عدد من التنفيذيين في أقسام نظم المعلومات

الموارد البشرية في شركات كبرى مثل كوكاكولا، والنتائج توضح أن هناك سبعة أبعاد تبين أهمية القيمة

المضافة لنظام معلومات الموارد البشرية. وأن هناك نموذجاً
تحديدها داخل المنظمة والنتائج ملخصة في الشكل (2-3)

الكمبيوتر تنعكس على صفات نظام معلومات الموارد البشرية وهي:

أ- حجم البيانات التي يشملها النظام.

ب- درجة توافر البيانات.

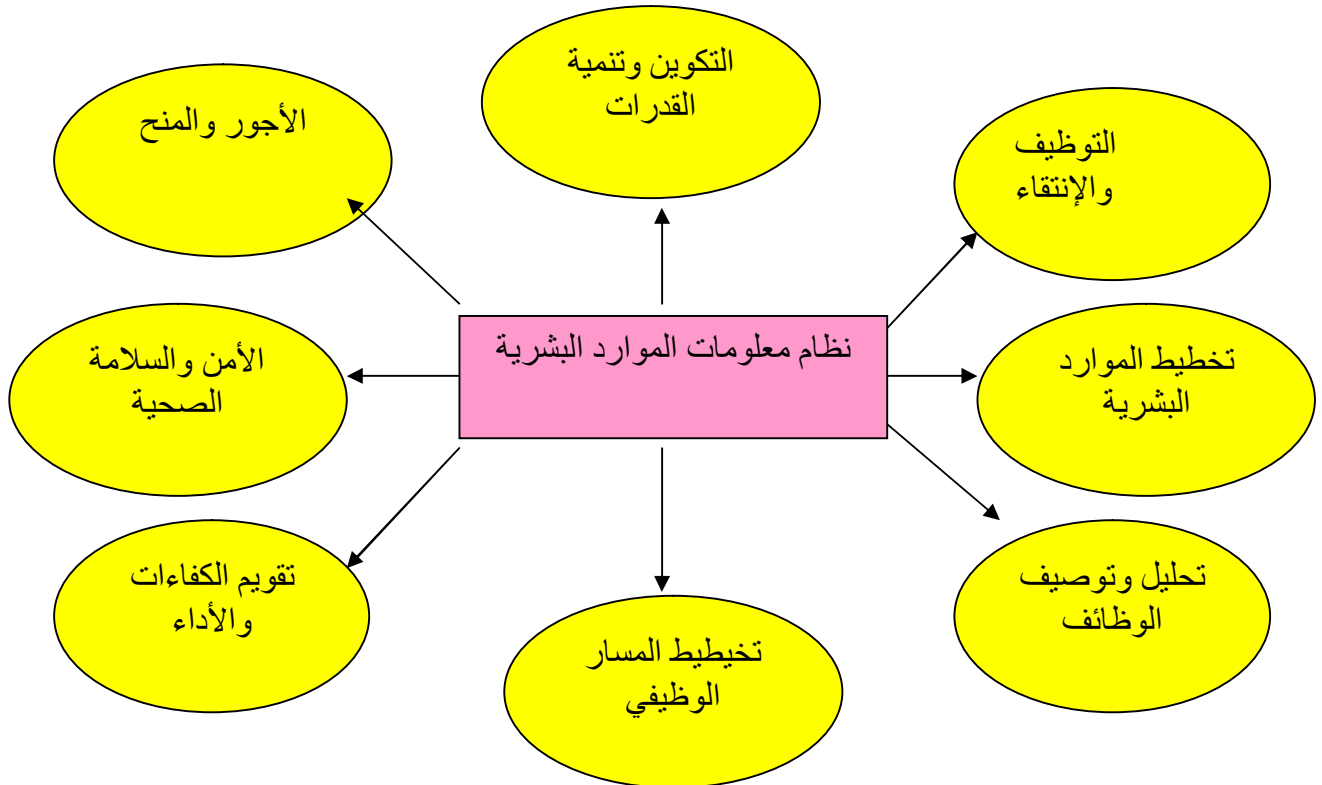
ج- عدد القرارات المطلوب دعمها

د- درجة التكامل بين مختلف المكونات الأساسية للبيانات.

إن الخصائص الثلاثة لنظم الموارد البشرية تنعكس على هيكل ومكونات العاملين في هذه النظم
والربط بين إستراتيجية تكنولوجيا النظام والمؤسسات الكبيرة وتأثير مجهودات العاملين في نظم معلومات
الموارد البشرية تنعكس على أفراد وثقافة المؤسسة.

وتعتمد الشركات الكبرى على الأوتوماتيكية كمطلب أساسي لبقاء المنظمة في عالم الأعمال، فكل
الشركات كان لكل منها حاسب آلي للقيام بوظيفة إعداد شبكة الأجور إلى غير ذلك من النشاطات التي
تخص الأفراد الشكل (2-3) يوضح مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية.

شكل (2-3) مجالات استخدام نظم المعلومات الموارد البشرية



وحسب جاد الرب (2005:455) : يوجد صورتين أو إتجاهين أساسيين يسودان في المنظمات، هما الصورة المركزية والصورة اللامركزية للحاسبات الآلية ونظم معلومات الموارد البشرية، ذلك بالرغم من أنه تبين أنه لا توجد شركة واحدة اتبعت صورة بعينها فقط. ويوضح الجدول (3-1) هذين الصورتين:

جدول (3-1) صورتين لتطوير نظم معلومات الموارد البشرية في المنظمات

بيان	الصورة الأولى مركزية الحاسب الآلي	الصورة الثانية اللامركزية المتعددة على الحاسبات الشخصية
1 - أبعاد استخدام حاسبات الموارد البشرية: أ- تغطية المعلومات	شاملة	محدود، تطبيقات محددة
ب- درجة توافر المعلومات	منتشرة	محدود، تطبيقات محددة
ج- دعم القرار	يؤثر بصفة رئيسية في دعم القرارات الروتينية لإدارة الأفراد كما ينعكس على متخذي القرارات	دعم الإدارة، العمليات، التخطيط، أنشطة الموارد البشرية، كما ينعكس على متخذي القرارات في الوحدات التنظيمية
د- التكامل	تكامل كبير في قواعد البيانات، التطبيقات، التجهيزات	يتم الاعتماد على قواعد البيانات المعتمدة على الحاسبات الشخصية والتطبيقات
2 - خصائص نظم المعلومات الموارد البشرية: أ- الهيكل:	كبير، نظام المعلومات الموارد البشرية في المنظمة مستقل، يوجد نظام معلومات لتكوين الأفراد	صغير، مجموعة نظم معلومات الموارد البشرية مجدولة، توجد مجموعة من الأفراد لديهم خلفية عن الموارد البشرية
ب- الإستراتيجية	يوجد ربط رسمي بين الموارد البشرية وتخطيط تكنولوجيا المنظمة	يوجد ربط غير رسمي بين الموارد البشرية وتخطيط تكنولوجيا المنظمة

ج- الأفراد/ الثقافة	التأثير غير واضح، يقدر الموظفين في المنظمة نظم الحاسبات الآلية	التأثير غير و الحاسبات الآلية
---------------------	---	----------------------------------

المصدر: حسب سيد محمد جاد الرب (2005: 456)

الصورة الأولى: مركزية الحاسب:

تصف هذه الصورة المنظمات التي بدأت مبكرا في تصميم نظم المعلومات الموارد البشرية آليا، فعندما تكون هذه المنظمات كبيرة فان مركزية الآلية تتطلب حاسبات كبيرة وحجم كبير من الأفراد العاملين على الحاسب، وتكون هناك رقابة على مناخ العمل، كما يجب إن يتميز المستخدمين على الفنيين بدرجات فنية عالية من الخبرة، كما إن المنظمة تتخذ قرارات الموارد البشرية مركزيا في هذه الحالة حيث إن القيمة المضافة العالية للحاسبات هي تشغيل حجم كبير من البيانات كما تخدم عدد قليل من المستويات الإدارية التنفيذية مع أنجاز المهام الإدارية بكفاءة. وكنالك جانبين لقيمة المعلومات ، حيث تكون هناك نظم لدعم قليل من القرارات ولكن كل قرار تكون له آثار ونتائج كثيرة للمنظمة.

وهكذا فالنظام يحتوي على بيانات شاملة وتكون متاحة لكل من الموارد البشرية في المستويات المختلفة للمؤسسة ، كما يكون هناك تأثير رئيسي لدعم القرارات الإدارية وقرارات الإدارة العليا ، كما يكون هناك تكامل مع الحاسب الآلي المركزي. إن مجموعة نظم المعلومات الموارد البشرية تكون مستقلة في المركز الرئيسي في المنظمة كما تكون هناك رابطة قوية بين نظام المعلومات الموارد البشرية ونظم معلومات المنظمة. وتكون أيضا هناك رابطة رسمية قوية مع التكنولوجيا المنتشرة بالمنظمة ، وبسبب إن العاملين في المنظمة عادة ما يوافقون مبدئيا على النظام، فان مجهودات قليلة تبذل لمحاولة بناء الحماس، أو المهارة بين مديريين الموارد البشرية في المنظمة، ويقوموا الموظفون المركزيين في المنظمة من يوم إلى يوم بالعمل بالحاسب الآلي، كما إن صانعي قرارات الموارد البشرية يطلبون تحليلات كثيرة من هؤلاء العاملين في مجال الحاسب الآلي ونظم المعلومات.

الصورة الثانية: اللامركزية المعتمدة على الحاسبات الشخصية:

تصف هذه الصورة تلك المنظمات التي تتخذ فيها القرارات الأساسية للموارد البشرية على مستوى كل وحدة من وحدات العمل المستقلة مثل قسم التسويق ، التصنيع ، الشراء... الخ. والآلية تخلق القيمة عن طريق توفير المرونة الكافية التي تسمح للمستخدمين بتطوير التطبيقات الخاصة بأعمالهم ووحداتهم، حتى إن لم يستطيعوا تطبيقها في كل وحدة من وحدات العمل العليا نفسها. والمنظمات التي توجد بها هذه الصورة يوجد بها عدد كبير من قواعد البيانات وكل منها مصمم لدعم الاحتياجات

الخاصة بكل قسم، ووحدة عمل في المنظمة. وحتى لو كانت الوحدة أو القسم.

ويمكن القول بان توافر أو إتاحة النظم في هذه الصورة يكون محدودا، حيث إن لمعظم الأفراد حاسباتهم الشخصية ولكن معظم الأفراد يستخدمون قواعد البيانات ويطورون التطبيقات في دعم القرارات وتحليل الفجوات كما تستخدم الأخرى في النظم الخبيرة وتشتت البيانات.

إن نظم المعلومات الموارد البشرية تكون متشابهة إلى حد كبير وتتكامل أساسا مع خبراء نظم المعلومات البشرية داخل كل إدارة وقسم. عادة فان الأفراد ذوي الخلفية والفهم للموارد البشرية يتعلمون كيف يستخدمون الحاسبات الشخصية، هذا وتوجد رابطة رسمية قليلة بين تكنولوجيا الوحدة أو القسم وبين عموم التكنولوجيا المنتشرة في المنظمة.

3-5- دور الحاسبات الشخصية في نظم المعلومات الموارد البشرية:

للحاسبات الشخصية أهمية كبيرة في إدارة الأفراد، آلاف البرامج الجاهزة ساعدت مديري الموارد البشرية في إن يكونوا أكثر كفاءة وعلى الطريق الصحيح في الأداء، وقد أصبحت تكنولوجيا الحاسبات الشخصية ذات تكلفة زهيدة وأكثر فعالية، كما إن عدد التطبيقات المتاحة للعمل والإستخدام أصبح متزايدا وكثير من المنظمات تقوم بتخزين قواعد بيانات الموارد البشرية لديها باستخدام الحاسبات الشخصية وذلك يعطي كفاءة عالية ويمكن توصيل الحاسبات الشخصية بالكمبيوتر المركزي في المنظمة أو يمكن ربطهما بشبكة العمل (Network) حيث يشارك كل منهما بمعلوماته وأدواته، وبذلك تكون إمكانيتهما ليس لها حدود. وتعتبر الحاسبات الشخصية أداة جيدة لعرض المعلومات بطريقة بيانية، تحليل البيانات المتداخلة بالإضافة إلى أنها تستطيع تقديم درجات عالية من الرقابة المستقلة أو الفردية، أما الحاسبات الكبيرة والتي تعمل بطريقة مركزية فهي جيدة من حيث القوة وإمكانية الاسترجاع وأيضا حساب وتخزين حجم كبير من قاعد البيانات وقد يستهلك ذلك وقت .

3-6- المقاييس التطبيقية في نظام المعلومات في تسيير الموارد البشرية:

قديمًا كان نظام المعلومات الموارد البشرية يسمح لمهنيوا ومسؤولي الموارد البشرية إلى مزاوله أعمالهم ومهامهم بكل فعالية وذلك لما يتوفرون عليه من معلومات.

3-6-1- نظام المعلومات الموارد البشرية في تخطيط الموارد البشرية في المؤسسة:

يعطي الحاسب الآلي العديد من الإمكانيات من خلال الاستعمالات التي يمنحها في مجال تخطيط الأفراد ، هناك تطبيقين مهمين في التنبؤات والتخطيط للبدل، ففي حالة إعداد التنبؤات فان أخصائيين التخطيط جداول رقمية وبرامج إحصائية ، ويتوفر السوق بعض البرامج المكيفة فيما يخص التنبؤات ، إلا أنها لا تستعمل لأنها ليست مكيفة حسب تنظيم المؤسسة ، لذلك فهي تتطلب التكيف بسهولة حسب حاجات كل منظمة فمن بين النظم الموجودة Exécutive Tracku والذي يقدم النواتج المختلفة للتبديل.

3-6-2- نظام المعلومات الموارد البشرية والتوظيف:

ويطلق عليه مصطلح التوظيف الإلكتروني (E-Recrutement) تتلقى المؤسسات كل سنة آلاف طلبات العمل، إلا أنها تجد صعوبة في تصفيتها فعليها الحفاظ عليها من أجل تقليل تكاليف التوظيف. ومن أجل الحفاظ على صورتها وجب عليها إعطاء إشعارات بوصول هذه الطلبات، ولكن نظام المعلومات الموارد البشرية يستطيع مسايرة ومتابعة هذه البيانات.

إن هذا النظام يسهل إنتاج التقارير المتعلقة باحترام المعايير العادلة للتشغيل، وأيضا مراقبة النشاطات الانتقاء والتوظيف. ويسمح أيضا للمؤسسة بجرد كل مؤهلات وكفاءات عمالها، وأيضا المراقبة الداخلية للإعلان عن المناصب ومتابعة الجماعات المعنية. فهناك تطبيقات حديثة عن بعض مواقع الانترنت تستقبل ترشحات الأفراد الذين يريدون شغل المناصب الشاغرة. تجدر طلبات العمل مباشرة، وتعالج عن طريق نظم التسيير، ثم تتم عملية الانتقاء وفرز طلبات الترشح للمناصب الشاغرة.

فيما يخص عملية الاختيار والانتقاء، فتلج الإدارة إلى معلوماتية الاختبارات النفسية التقنية، وذلك يقلص الوقت إلى جانب موثوقية وتبات أدوات التقويم. ويميز **ليك بوايي ونوال إيكباي Luc Boyer et Noël Equilbey (2005: 312)** إن التوظيف الإلكتروني إلى التوظيف الداخلي والتوظيف الخارجي: * التوظيف الداخلي و التحسينات المنتظرة والمتعلقة بشفافية المعلومة التي توفرها تكنولوجيا المعلومات، مع ربح الوقت إن المناصب الشاغرة تظهر على الانترنت.

*التوظيف الخارجي ويلعب هنا الانترنت الأداة لتقريب فرص وطلبات العمل، ونجد إن 67% من الفرنسيين يلجئون ويستعملون الانترنت كمصدر للمعلومات، إلى جانب إن المؤسسات التي يزيد عدد عمالها 500 عامل فان ثلثي مديريات الموارد البشرية تعمل بنظام التوظيف الإلكتروني لأنه يتميز بالسرعة، قابلية رد الفعل،تقليل التكاليف، مع تطابق الفوائد. إلى جانب إن المؤسسات التي يفوق عدد عمالها إلى 200 عامل فإنها تستقبل 34% من السيرة الذاتية عن طريق الانترنت وتتضاعف هذه النسبة في الولايات المتحدة الأمريكية. فنجد مثلا RENAULT.COM تقترح 40 حقل من المعلومات والهدف هو غربلة المرشحين والبحث عن الكفاءات المطلوبة.

3-6-3- نظام المعلومات الموارد البشرية وتقويم الأداء:

إن إعداد علاقات بين مختلف النشاطات ووظيفة تسيير الموارد البشرية سهلت بما أن تقويم الأداء مرتبط مباشرة بالزيادة في الأجر، فهناك العديد من البرامج صممت والتي تتطابق وتتوافق مع هذه الزيادة وتقويم الأداء. إن إدخال تكنولوجيا الإعلامية والدخول مباشرة في بنك البيانات ساهم في تحسين صدق وتبات تقويم الأداء، في هذا الصدد هناك نهج جد مهم ويفر الإمكانات الضرورية وهو الذكاء الاصطناعي

في تقويم الأداء من أجل تحديد العوامل المتعلقة بالسلوكيات الأرق المهني. ويلجأ المقومين إلى هذه التكنولوجيات والتدقيق.

3-6-4- نظام المعلومات الموارد البشرية وتنمية الكفاءات:

فيما يخص برامج تنمية وتطوير الطاقات البشرية فإن هناك تطبيقين رئيسيين مستعملين حسب شيموا دولوا (2002: 610) نمط القيادة وتكوين المسيرين يوجد العديد من البرامج Les logiciels في السوق والتي تساعد المسيرين إلى فهم نمط القيادة ، وتهتم هذه البرامج إلى مايلي:

- 1- تسيير العلاقات الاجتماعية وذلك عن طريق تفويض المهام بالتكوين وتسيير الفرق بالتعلم والمرونة في العلاقات الاجتماعية.
 - 2- تحقيق النتائج بالتخطيط ، ووضع في الميدان كل من الكفاءة ، واخذ القرار، والتفكير الإستراتيجي، ومعرفة عالم الأعمال في توجيه تحقيق هذه النتائج.
 - 3- قدرة التأثير في التكوين على شبكات تكنولوجيا المعلومات.
- وتجدر الإشارة إلى إن تنمية مهارة القيادة لا تتوقف على التعليم الالكتروني ، ولكي تكون أكثر فعالية يجب إشراكها مع ورشات العمل وحصص ديناميكية الجماعة.
- إن هذه البرامج المعلوماتية تستجيب إلى حاجات تكوين الأفراد وهم بدورهم وجب عليهم الاستجابة الفورية لتغيرات المحيط.

3-6-5- نظام المعلومات الموارد البشرية وتسيير المسارات المهنية:

ازدادت التطبيقات المعلوماتية في مجال تسيير المسارات المهنية وتنمية مهارات العمال للمستخدمين، وأصبحت المنظمات تولي اهتمامها في هذا المجال، وأصبحت تلجأ إلى الجامعيين ومراكز البحث الخاصة لتطوير هذه البرامج المعلوماتية.

3-6-6- نظام المعلومات الموارد البشرية وإعداد شبكة الأجور:

جعل الحاسب الآلي العمل الإداري أكثر سهولة وفعال خاصة فيما يخص إعداد شبكة الأجور والتنبؤ بميزانية للأجور.

- خلاصة الفصل :

تناولنا في هذا الفصل أهمية نظم المعلومات الموارد البشرية من أجل إتخاذ قرارات تخص الأفراد داخل المنظمة ،إلى جانب إعطاء قيمة مضافة ، بإعتبار أن الموارد البشرية تعد ثروة ، وجب الإهتمام بها .
كما تطرق الفصل إلى مكونا نظام المعلومات الموارد البشرية ، وكيفية إعداد نظام معلومات ينسجم والطموحات الثقافية والإجتماعية للأفراد . كما تناولنا أهم المقاييس التطبيقية لنظم المعلومات الموارد البشرية

الفصل الرابع: مفهوم التقييم

تمهيد

1-4- تعريف التقييم

2-4- أنواع التقييم

1-4-4- التقييم التكويني أو البنائي

2-2-4- التقييم النهائي أو الختامي

3-4- نماذج التقييم

1-3-4- التقييم القائم على الأهداف

2-3-4- تحليل النظم والتكاليف

3-3-4- التقييم من أجل اتخاذ القرارات

4-4- أسس التقييم

5-4- متطلبات وخطوات عملية التقييم

6-4- طرق التقييم

خلاصة الفصل

الفصل الرابع: مفهوم التقييم

تمهيد

يتناول هذا الفصل مجموعة من العناصر التي تحدد مفهوم التقييم وذلك من خلال دراسة العناصر التالية:

1-4 تعريف التقييم:

يهتم رجاء محمود أبو علام (1998:278): التقييم بالدرجة الأولى على الاحتياجات المباشرة للأفراد الموجودين في الموقع الذي يجري فيه بحث التقييم، ولذلك فإن أغراض التقييم محدودة بهذا الموقع. فقد يرغب صانعو القرار مثلا من إجراء بحث تقييم لتحديد فاعلية برنامج معين طبقا للمعايير التي وضعوها لجدارة هذا البرنامج وقيمه.

ويعرف موسى النبهان (2004:38) التقييم على أنه عملية إصدار حكم أو وصف كمي أو نوعي للدرجة أو لمستوى الأداء، فإنه يتوقع ان يفيد في اتخاذ قرار معين بشأن الفرد الممتحن أو بشأن التوجيه نحو اتخاذ قرار مناسب حيال ذلك.

ويشير محمد حافظ حجازي (2007:279) : أن التقييم كلمة تستعمل من أجل حساب النتيجة، واكتشاف الانحرافات ، تم العمل على إزالة هذه الانحرافات بالمناشط اللازمة لذلك .

ويعتبر فيصل الهاجري* التقييم هو عملية منهجية تتطلب جمع بيانات موضوعية ومعلومات صادقة من مصادر متعددة باستخدام أدوات قياس متنوعة في ضوء أهداف محددة بغرض التوصل إلى تقديرات كمية، وأدلة كيفية يستند إليها في إصدار أحكام أو اتخاذ قرارات مناسبة تتعلق بالأفراد.

وحسب هاني عبد الرحمان صالح الطويل (1999:258)، فإن التقييم عملية تسعى إلى تشكيل حكم مبني على حقائق ومشاهدات دقيقة عن نوعية وفاعلية نظام ما . ومن أكثر تعريفات التقييم انتشارا وارتباطا بالإدارة ، التعريف الذي طوره "ستقليم" حسب هاني عبد الرحمان نفس الصفحة إذ ينظر للتقييم على أنه عملية تشمل تحديدا للمعلومات ، والحصول عليها وتزويد متخذ القرار بالمفيد منها بهدف إصدار حكم على بدائل قرار ، والتقييم من خلال هذا التعريف يشمل على المكونات التالية :

1- أن التقييم عملية (Process) ، بمعنى انه نشاط دوري وإجراءاته .

2 – أن التقييم يهتم بالتحديد (Delineating) ، بمعنى أنه يركز على خدمة متطلبات المعلومات من خلال خطوات مثل التخصيص والتعريف والتفسير.

3- أن التقييم يهتم بالحصول على المعلومات ((Obtaining) ، يعني أنه يجعل المعلومات في متناول إلي من خلال عمليات، مثل جمع البيانات و المعلومات وتنظيمها وتحليلها بالاستفادة من أساليب الإحصاء والقياس.

4- أن التقييم يهتم بتزويد متخذ القرار (Providing) بالمعلومات التي يمكن أن يستفيد منها النظام بشكل عام وكذلك نظمه الفرعية بشكل يخدم وعلى وجه أفضل حاجات التقييم وأغراضه.

5- أن التقييم يهتم بتوفير المعلومات مفيدة ومناسبة لمعايير محددة ثم التوصل إليها عبر التفاعل بين المقيم والعميل.

6- أن التقييم يهتم بتوفير بيانات Data ومعلومات Information وصفية وتفسيرية والعلاقة بينها سواء أكان عن أشياء محسوسة أم معنوية.

7- أن التقييم يهتم بإصدار حكم judging ، بمعنى أنه يعطي أوزانا بحسب اطر قيمة محددة،

ويطور منها معايير تفيد كمعلومات ليتم ربطها بكل وحدة من الوحدات موضوع الدراسة أو الحكم.

8- أن التقييم يهتم ببدائل القرار Décision alternative التي يقصد بها مجموعة من الاستجابات البديلة لسؤال محدد في وضع قرار.

فمن خلال التعاريف السابقة يمكن أن نعطي تعريف وجيز عن التقييم : فهو عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات لتحديد مدى تحقق الأهداف لموضوع ، برنامج ، أو مشروع معين وذلك حتى يمكن اتخاذ قرار بتعديله أو إلغائه ، أو تطويره.

2-4 أنواع التقييم:

اهتم الكثير من العلماء بموضوع التقييم كل حسب تخصصه ،فهنالك التقييم التكويني ، الختامي ، البعدي ، القبلي ، التجميعي إلا أنهم اتفقوا على نوعين من التقييم :

- التقييم البنائي أو التكويني

- التقييم النهائي أو الختامي

1.2.4- التقييم البنائي :

أول من استعمل هذا المصطلح عن مجدي عبد الكريم حبيب (200: 20) هو Scrinen، ويساهم هذا النوع من التقييم في جمع البيانات عن المشروع أو البرنامج ويقوم الأفراد المكلفين بعملية التقييم إعطاء أدلة من أجل إدخال تعديلات عليه ، أو مراجعة جزء من أجزائه قص تحليل صلاحيته وبالتالي الحكم عليه بالإيجاب أ السالب

رجاء أبو علام (1999:275)، يقوم البحث في هذا النموذج بجمع بيانات تهدف إلى تعديل أو مراجعة عملية ما أثناء بناءها. فعند تطوير المناهج مثلا تساعد بحوث التقييم البنائي على مراجعة أجزاء المنهج المختلفة لتحديد صلاحيتها ، قبل إقرارها نهائيا .

2.2.4- التقييم النهائي أو الختامي:

أما التقييم النهائي (نفس المرجع ، ص:276) فيهدف إلى الحكم على المنهج أو البرنامج بعد إتمام تطبيقه ، أي بعد ان يتم تنفيذه بشكل كامل لفترة من الزمن . ويحدد التقييم النهائي مدى فاعلية البرنامج وبخاصة بالنسبة للبرامج الأخرى، ومن الأسئلة التي يمكن طرحها في بحوث التقييم النهائي:

- هل يحقق البرنامج أهدافه بفعالية وكفاءة ؟

- أي البرامج يحقق هذه الأهداف بشكل أفضل؟

ويساعد التقييم النهائي المسؤولين على اتخاذ قرارات تتعلق بالبرامج والعمليات الجديدة، قد يكون من بينها إقرار استمرار البرنامج أو تعديله أو إلغائه وتطبيق نظام آخر.

والتمييز بين التقييم البنائي والتقييم النهائي هام ، لأنه يحدد خطة البحث وأدواته . فالتقييم البنائي عادة ما يقوم به مقوم داخلي ، هو عضو من فريق التطوير في الموقع الذي يجري تقييمه ، في حين أن التقييم النهائي يقوم به عادة مقوم خارجي لا يرتبط بالموقع أو العمل الذي يتم تقييمه.

3-4- نماذج التقييم :

اقترح رجاء محمود أبو علام (1998:280) ثلاثة نماذج:

1- التقييم القائم على الأهداف .

2- تحليل النظم والتكاليف.

3- التقييم من أجل اتخاذ القرارات.

4-3-1- التقييم القائم على الأهداف :

ويعتبر أكثر النماذج استخداما وذلك لعدة أسباب أهمها :

1- أنه يمكن استخدام الأهداف لتحديد نواحي القوة والضعف في البرنامج، ولا شك في أن معظم التربويين يتفقون على أن تحقيق الأهداف هي المعيار الأساسي لنجاح البرنامج.

2- أن المنهج المستخدم في هذا النموذج من نماذج التقييم عادة منهج واضح، وخطواته محددة تحديدا واضحا، وهذه الحقيقة تجذب الباحثين، وبخاصة الجدد منهم، يقبلون على هذا النوع من البحوث.

4-3-2- تحليل النظم و التكاليف:

يمدنا هذا النموذج من التقييم بمعلومات عن تخطيط البرامج وتقييم فاعليتها الاقتصادية. ومن الأسئلة التي تجيب عنها الدراسات المتعلقة بتحليل النظم والتكاليف :

- هل يصل البرنامج إلى الجماعة المستهدفة ؟

- هل يطبق بالأسلوب المطلوب ؟

- هل المردود من البرنامج يبرر تكاليفه؟

- ما جدوى هذا البرنامج من الجانبين الفني والاقتصادي؟

وأساس هذا النموذج من التقييم هو التكلفة مقارنة بالفائدة. ويمكن قياس الفاعلية بالاختبارات التحصيلية أو الاختبارات النفسية .

4-3-3- التقييم الموجه نحو اتخاذ القرارات :

ولهذا النموذج من التقييم مجال أكبر من النموذجين السابقين، وهو عملية تحديد القرارات التي يجب اتخاذها، وهذا يتضمن جمع البيانات التي يحتاجها اتخاذ القرارات، وتحليل هذه البيانات، وإعداد تقرير بالنتائج وإرسالها إلى صانعي القرار لاتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير البرنامج. ويجب أن تتضمن النتائج اقتراحات بمجموعة من القرارات البديلة .

4-4- أسس التقويم:

للحكم على أي أو مشروع يجب توفر مجموعة من الأسس حسب جبي عبد الكريم يجب

(2000:25):

1- المعايير (les normes) : وهي أسس الحكم على البرامج والمقاربة بينما في ضوء الأداء الفعلي للمشاركين فيها ، وعادة ما تتخذ الصيغة الكمية ، وتتحدد في ضوء الخصائص الواقعة لهذا الأداء . ومن ذلك استخدام المتوسط الحسابي لدرجات الدارسين في اختبارات التحصيل أو الكفاءة معيار لوصف الأداء العادي.

2- المستويات (les standards): وهي أسس للحكم على البرامج في ضوء ما يجب إحرازه بالفعل وتتحدد هذه المستويات في ضوء أهداف البرامج ومحتواها.

3- المحكات (les critères) : وهي أسس خارجية للحكم على البرامج ، فمثلا لكي نحكم على نجاح برنامج تدريبي أو تعليمي معين في تحقيق أهدافه يمكن مقارنة أداء الدارسين فيه بمستويات الكفاية الإنتاجية كما تتحدد في الميدان الفعلي للعمل أو المهنة.

4-5- متطلبات وخطوات عملية التقويم :

يعتبر التقويم أحد المهام المهنية الرفيعة ويتطلب على المقوم أن تتوفر فيه مجموعة من المهارات، ولعل الدراسة التي قام بها ساند رز في 1979 عن **مجدي عبد الكريم حبيب (2000:35)** والتي توصل إلى إحدى عشرة كفاءة مهنية لازمة للمقوم:

1- القدرة على وصف موضوع التقويم :

وتتضمن القدرة على التواصل مع الآخرين حول ما يتم تقويمه، وحدوده والخصائص الجوهرية فيه. وهذه القدرة هامة بصرف النظر عن موضوع التقويم (برنامج - مشروع - فكرة - أداء - مادة...الخ)

2- القدرة على وصف موضوع سياق التقويم :

تتضمن القدرة على التواصل مع الآخرين حول العوامل البيئية التي تؤثر في موضوع التقويم ، كما تؤثر في موضوع التقويم ذاته . ولعل ذلك يشير إلى أهمية التنبه إلى أن معظم التقويم يتصف بالخصوصية والنوعية بالنسبة لعوامل الزمن والموقف ومجموعة البشر المشاركين فيه.

3- القدرة على إدراك إطار التقويم وأغراضه :

ويعني ذلك القدرة على استخدام المعلومات المتاحة لا
تخطيط له.

4- القدرة على تحديد الأسئلة والحاجات ومصادر المعلومات اللازمة للتقويم :

ويعني ذلك القدرة على تحديد ما يحتاج المقوم لمعرفته حول موضوع التقويم قبل إصدار الأحكام.
وتحدد هذه الحاجة للمعرفة في ضوء المعايير أو المستويات أو المحكات التي سوف تستخدم في التقويم.
كما تتضمن هذه القدرة تحدي أولويات جمع المعلومات وفرزها وتصنيفها واختيار أفضل البدائل.

5- القدرة على تحديد وانتقاء الأسئلة وتطبيق الأساليب الملائمة والإجراءات المناسبة لجمع المعلومات وتجهيزها وتحليلها :

وتعني القدرة على اختيار وإعداد الأنواع المختلفة من وسائل جمع المعلومات (الاختبارات،
الاستبيانات، المقاييس، أساليب المقابلة، قوائم الملاحظة، وغيرها). كذلك الإجراءات (التصميمات
التدريبية، أساليب المسح، وغيرها)، والقدرة على تسجيل وتجهيز الأنواع المختلفة من المعلومات (مقاييس
الكمية والنوعية، برامج الحاسوب، نظم التشغيل). وكذلك القدرة على تحليل المعلومات (تلخيص
البيانات، التحليل الإحصائي، التحليل الكيفي). وهذه المهارات الفنية تتضمن تحديد وانتقاء
أفضل الأساليب وأكثرها ملائمة وكذلك القدرة على تطبيقه.

6- القدرة على تحديد قيمة موضوع التقويم:

أي القدرة على تطبيق المعايير أو المستويات أو المحكات على المعلومات والبيانات الوصفية التي
تتناول موضوع التقويم للوصول إلى عبارة قيمة والتي تتناول أحكاما بالفعالية أو الجدوى أو النجاح أو
غيرها.

7- القدرة على نقل خطط التقويم ونتائجه بفعالية:

أي القدرة على فهم الحاجات المعلوماتية لدى مختلف الأطراف، وإعداد تقارير ملائمة لكل، ونقل
رسالة بطريقة تيسر استخدامها وتوظيفها.

8- القدرة على إدارة التقويم :

أي القدرة على تخطيط أنشطة التقويم وتحديد الموارد البشرية والمالية للقيام بمهام التقويم، وتهيئة
قيادة للبحث التقويمي خلال مراحلها المختلفة والقيام بأدوار الدعم والمراقبة والإشراف على الأفراد

الأخرين حين يكون ذلك لازماً لانجاز تقييم رفيع المستوى للأخرين ومهارات التخطيط والقدرة على اتخاذ القرار.

9- القدرة على الالتزام بالمستويات الأخلاقية:

ويعني ذلك القدرة على التمسك بالسلوك المهني خلال جميع مراحل التقييم وفي مختلف جوانبه وعناصره، ويشمل ذلك معرفة حقوق الإنسان وحماية الآخرين وحرية المعلومات وذلك وحين يتعامل المقوم مع معلومات شخصية، ويصدر أحكام قيمة، ويؤثر في عمل ورفاهة الآخرين، ويقدم النصيحة والمشورة لهم، انه في جميع هذه الأحوال وغيرها يمارس سلوكاً أخلاقياً.

10- القدرة على التكيف مع العوامل الخارجية التي تؤثر في التقييم:

ويعني ذلك توافر درجة كافية من المرونة لدى المقوم طوال عملية التقييم، ويتطلب ذلك التنبيه للضوابط أو المعوقات القانونية والسياسية والإدارية والبشرية والمنهجية. ولهذا لا بد للمقوم الفعال أن يتحرر من الجمود والتصلب في تعامله مع سياق التقييم.

11- القدرة على تقييم التقييم :

ويعني ذلك القدرة على نقد وتعديل نظام التقييم والتعلم من الخبرة، وتطوير الفنيات والوسائل والأدوات والأساليب.

4-6 طرق التقييم:

حسب هيئة التأطير بالمعهد الوطني لتكوين إطارات التربية (2005، ص.38)، فإنه توجد عدة

طرق للتقييم يمكن أن نحصرها كما يلي:

4.1.5- الدراسات المسحية:

تسمح لنا هذه الطريقة بالحصول على أكبر قدر من المعلومات وبأقل تكلفة اقتصادية ممكنة، وتكون على قدر كبير من الأهمية والفائدة، إذا ما اقترنت بأساليب أخرى مساعدة للحصول على المعلومات. كما أن مقاييس الأداء تهيئ لنا معايير دقيقة حول المتغيرات المؤثرة، كما تساعدنا على إجراء المقارنة بين مدرسة وأخرى.

2.5.4 - الاستبيانات أو الاستفتاءات:

وهي من أكثر الأدوات استخداما وشيوعا في الدراسات والبحوث الاجتماعية والنفسية والتربوية، وهي وسيلة لجمع الإجابات لأسئلة معدة مسبقا من قبل الباحث، ويقوم المفحوص بالإجابة عنها عن طريق ملء الاستبيان، كما أنها تعتبر أداة ملائمة للحصول على حقائق مرتبطة بواقع معين وهي الوسيلة العلمية الوحيدة الممكنة (أحيانا) لجمع البيانات (خاصة إذا كانت العينة كبيرة)، ولكن هذا لا يعفيها من بعض عيوب العمومية والغموض أحيانا.

3.5.4 - الملاحظة:

تعتبر الملاحظة إحدى الأدوات الأساسية لعملية المشاهدة في تزويد القائمين على التقويم بتسجيل دقيق ومفصل حول جوانب السلوك الذي يخضع للمشاهدة. ويمكن أن تشمل عملية الملاحظة كلا من الطالب، والمدرس، والمنهج في عملية تقويم متكاملة للتحقق من مدى فعالية نظام التعليم والتعلم في مكان ما و من عيوبها أنها غير ممكنة دائما ومكلفة.

4.5.4 - المقابلات الشخصية:

تعتبر المقابلات الشخصية أداة هامة في الحصول على المعلومات بطريقة متعمقة وموضوعية وقابلة للتعميم في مواقف متشابهة ولكن يعاب عليها أنها مكلفة نوعا ما، مقارنة بطريقة الاستبيانات. وتفضل المقابلات الشخصية إذا كان الهدف منها المفاضلة بين مدرس وآخر أو بين تلميذ وآخر من حيث درجة الذكاء وسرعة البديهة والتصرف في الظروف الحرجة.

5.5.4 - الاختبارات أو الروائز:

هي أسلوب فني للحصول على المعلومات وتمتاز عن غيرها من أدوات التقويم ووسائله بإمكانية الحصول على المعلومات المطلوبة بصورة منظمة. كما أن الاختبارات إذا كانت مقننة تهيئ طرقا موضوعية (أكثر) ومختلفة للحكم على صدق النتائج وثباتها، والاختبارات تهدف إلى تحسين طرق التدريس وتساعدهم (المعلمين، التلاميذ، وغيرهم) على معرفة الذات كما تساعد المخططين على اتخاذ القرارات وتقويم مدى فعالية البرامج.

خلاصة الفصل:

ان التقويم هو عملية إصدار حكم عن موضوع أو برنامج أو نظام ، والغرض من ذلك إلغائه أو تعديله ، أو تطويره ،أو استبداله بنظام آخر .ويجب على المقوم ان كان داخليا أو خارجيا أن تجتمع فيه مجموعة من الكفاءات من بينها القدرة على الاتصال مع الآخرين ، كما يجب أن يكون ملما بالموضوع المراد تقويمه ، ويتبع المقوم مجموعة من الطرق لجمع المعلومات عن المشروع ، كالاستبيان ، الملاحظة ، المقابلة... الخ.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للبحث

- تمهيد

1-5- التعريف بمكان الدراسة

2-5- منهجية الدراسة

- الزيارة الأولية

3-5- الدراسة الاستطلاعية

1-3-5 - أسباب و أهداف الدراسة الاستطلاعية

2-3-5 عينة الدراسة الاستطلاعية ومواصفاتها

4-5- أدوات البحث وخصائصها السيكومترية

5-5- نتائج الدراسة الاستطلاعية

6-5 - الدراسة الأساسية

1-6-5 - مكان وزمان الدراسة

2-6-5- مواصفات العينة الأساسية

الفصل الخامس: الإجراء

- تمهيد:

يحاول الطالب في هذا الفصل تطبيق أدوات جمع المعلومات قصد الإجابة على تساؤلات البحث وفرضياته والتأكد من صدق وثبات الاستبيان ، والتعرف أيضا على مجتمع الدراسة مع إختيار الأساليب الإحصائية المناسبة .

5-1- التعريف بمكان الدراسة:

- تعريف مؤسسة سونا طراك نشاط المصب **Sonatrach Aval**:

هي الشركة الوطنية للبحث عن المحروقات ونقلها، وتحويلها وتسويقها، تأسست في 31 ديسمبر 1963. تواصلت مهماتها لكافة النشاطات البترولية في سنة 1966 وبعد ذلك ثم تأميم المحروقات سنة 1971، وفي سنة 1981 بدأت إعادة هيكلة سونا طراك بظهور 17 مؤسسة مستقلة والدخول في سياق العصرنة بدخول الجماعة العالمية للبترول في 1992 يوجد مقرها بالجزائر العاصمة وتتوفر على رأس المال يقدر بـ 245 مليار دينار جزائري، ولها احتياطي طاقتي بنسبة 70 % من الغاز الطبيعي وطاققتها لإنتاج المحروقات السائلة والغازية، إضافة لطاققتها التكنولوجية البشرية مصنفة ضمن 12 شركة كبرى.

- النشاطات الرئيسية لسونا طراك المصب (Aval):

توجه سونا طراك نحو مهام إستراتيجية هي:

- البحث والتنقيب

- تنمية الحقول واستغلالها

- نقل المحروقات

- تجميع الغاز الطبيعي وتحويل المحروقات

- عمليات التسويق

- المساهمة وتجميع والشراكة الفوقية والتحتية، وتغطية احتياجات البلاد من المحروقات على

الأمدين المتوسط والبعيد المدى وتمويل تنمية البلاد بالعملة الصعبة، والتحكم بالحرفية القاعدية

تقوية الطاقة التكنولوجية والتسييرية ، وتنمية الشراكة العالمية والتنوع في الأنشطة.

وانشأ مركب المصب (Aval) نتيجة استراتيجيات قاعدية لشركة سونا طراك للتطور في

للاكتشاف والتجميع، وتكرير المحروقات، ويعتبر مصب الغاز له فروع،

لعمليات أساسية وإستراتيجية للغاز والبتترول ويسا
لتمبيع الغاز وتكرير البترول GNL . بحيث تتكور
وتتكون من مركبين للبتترول: GP1K , GP2Z .

2-5- منهجية الدراسة:

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى الإجابة على
التساؤلات المطروحة ، ومعرفة اتجاهات أفراد العينة حول نظام المعلومات الموارد البشرية
المستعمل في المنظمة مع إجراء بعض المقابلات .

1-2-5 الزيارة الأولية:

قام الباحث بالاتصال بالمؤسسة الوطنية للمحروقات(نشاط المصّب) بحي
جمال يوم 24 مارس 2009 ، وتم التحدث مع مسئولة التكوين، ودار الحوار عن
الموضوع ، مع إعطاء الضوء الاخضر للامينة بتسجيل الموضوع قصد عرضه
على مدير الموارد البشرية ، مع ترجمة مشروع البحث باللغة الأجنبية (انظر الملحق
رقم :1) .

وبعدما تمت تسوية الإجراءات الإدارية (الاتفاقية المبرمة بين جامعة وهران
ومؤسسة سونا طراك ، و تصريح التربص) قدم لنا تصريح التعيين في المصلحة
المعنية (أنظر الملحق رقم:2) من 11 افريل 2009 الى 10 جويلية 2009.

3-5- الدراسة الإستطلاعية:

قبل الاستقرار النهائي على خطة الدراسة ، قام الباحث بدراسة استطلاعية على
مجموعة من الأفراد متكونة من (26) فرد موزعين على مختلف مصالح إدارة
الموارد البشرية بالمؤسسة العينة.

1-3-5- أسباب و أهداف الدراسة الاستطلاعية:

من بين أسباب وأهداف الدراسة الاستطلاعية:

1- إختبار أولي للفروض ، حيث تعطينا النتائج الأولية مؤشرات بمدى صلاحية هذه
الفروض ، وماهي التعديلات الواجب إدخالها على هذه الفروض، إذا كانت تحتاج إلى
تعديلات. رجاء محمود أبو علام (1998:95).

2- تعميق المعرفة بالموضوع المقترح للبحث سواء من الناحية النظرية أو
التطبيقية. محمد عفيفي حمودة (1983:36).

3 - التعرف على واقع تطبيق نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسة
العينة

4 – التأكد من صلاحية الأدوات المستخدمة وتناد

5- التعرف على الفئة المهنية المستعملة لنظام الم

6- تطبيق الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية لاختبار الفرضيات والبيانات .

2-3-5 عينة الدراسة الاستطلاعية ومواصفاتها:

أجريت الدراسة الاستطلاعية على عينة مكونة من 26 من مجتمع الدراسة والمكونة من 85 موظف يزاولون أعمالهم بمصلحة الموارد البشرية (أنظر الملحق رقم:3) وهم يتعاملون بنظام المعلومات الموارد البشرية.

الجدول (1-5) يوضح مواصفات العينة الإستطلاعية

الجدول(1-5) مواصفات العينة الاستطلاعية

النسبة المئوية	التكرار	الفئة	الخصائص
42.3%	11	ذكر	الجنس
57.7%	15	أنثى	
100%	26	المجموع	
84.6%	22	أقل من 40 سنة	السن
11.5%	3	41-50 سنة	
3.8%	1	51-60 سنة	
0	0	أكثر من 60	
100%	26	المجموع	
7.7%	2	إطار سامي	المهنة
19.2%	5	متحكم	
73.1%	19	منفذ	
100%	26	المجموع	
61.5%	16	أقل من 5 سنوات	الأقدمية
15.4%	4	5-10 سنوات	
15.4%	4	10-15 سنة	
7.7%	2	أكثر من 15 سنة	
100%	26	المجموع	
76.9%	20	محلية	التربصات
15.4%	4	جهوية	
46.2%	12	وطنية	
15.4%	4	دولية	

التعليق:

أما فيما يخص الفئة المهنية فان فئة المنفذين فذ

19.2% ، أما فئة إطار سامي وممثلة بنسبة 7.7% .

وفيما يخص الأقدمية فان فئة الأقل من 5 سنوات كانت نسبتها 61.5% تليها الفئة من 5 إلى

10 سنوات ممثلة بنسبة 15.4% ، ومن 10 إلى 15 سنة بنسبة 15.4% ، والأكثر من 15 سنة بنسبة 7.7% .

أما التربصات فنجد التربصات المحلية نسبتها 76.9% ، وهي أعلى نسبة مقارنة بالتربصات
الجهوية والتربصات الدولية بنسبة 15.4% ، أما التربصات الوطنية فنسبتها 46.2% .

4-5- أدوات البحث وخصائصها:

لقد بني الاستبيان انطلاقا من بعض المقابلات إلى جانب الثرات النظري ، والدراسات السابقة

4-5-1- الإستبيان :

لقد قام الباحث باستعمال سلم ليكارت ذو الأبعاد الخمسة (موافق بشدة ، موافق ، متردد،

غير موافق ، غير موافق بشدة) .

فاحتوى الإستبيان على مايلي :

1 - البيانات الشخصية :

- الجنس (أنثى ، ذكر)

- العمر

- الفئة المهنية

- الأقدمية

- التربصات

2- أبعاد الاستبيان

تم إعداد الاستبيان انطلاقا من إشكالية البحث وتساؤلاته وأيضا بالاستفادة من المقابلات مع

بعض العمال الذين يتعاملون بنظام المعلومات الموارد البشرية، وتكون الاستبيان من سبعة

وثلاثين (37) سؤالا ، وستة (6) أسئلة مفتوحة موزعين على 4 أبعاد (أنظر الملحق رقم :4):

- بعد الانتقاء والتوظيف ويتكون من عشرة أسئلة (2،5،،9،13،16،19،26،29،32،36)

- بعد التكوين ويتكون من تسعة أسئلة (4،8،12،15،21،25،28،34،35)

- بعد إعداد الأجور ويتكون من سبعة أسئلة (1،7،10،17،23،31، 37)

- بعد تقويم الأداء ويتكون من احد عشرة سؤال (33، 30،3،6،11،14،18،20،22،24،27)

كما تضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة المفتوحة تتعلق:

- مساهمة نظام المعلومات في اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية.

- المعوقات والسلبيات التي تحول دون إستغلال
- التطبيقات الإضافية المراد معالجتها من طرف
- مدى استعمال النظام من طرف العمال بمختلف مستوياتهم في تسيير شؤونهم أو ما يعرف
libre- service بالخدمة الحرة

- شبكات الاتصال التي يعتمد عليها نظام المعلومات الموارد البشرية

2-4-5 – المقابلة :

لقد قام الباحث بإجراء بعض المقابلات مع بعض مسؤولين المعنيين بنظام المعلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية ، والهدف منها استغلال نتائجها في بناء الاستبيان.

3-4-5- تحليل المحتوى:

يستعمل تحليل المحتوى في مجالات واسعة ، يمكن بواسطتها دراسة التقارير والنصوص والقصص المختلفة والمناهج والمذكرات (مزيان محمد ، 1999:74). ولقد استخدم الطالب لتعزيز بعض المعلومات الضرورية لبناء الاستبيان ، وذلك باستعمال بعض الوثائق في إجراءات استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية المعتمد بمؤسسة سوناظراك.

صدق الأداة (الصلاحية) :

عرضت أسئلة الاستبيان على خمسة محكمين، إثنين منهم أستاذين تعليم عالي بمعهد علم النفس وعلوم التربية، إضافة إلى ثلاثة محكمين من الميدان وهم مسئول مصلحة الأجور ، مسئول مصلحة الانتقاء والتوظيف ، إلى جانب مسئول إدارة المعلومات.

الصدق الذاتي:

وهو الجذر التربيعي لمعامل الثبات وهو يساوي 0.95.

ثبات الاستبيان:

أستعمل معامل ثبات الاستبيان بواسطة طريقة كرومباخ ، وطريقة التجزئة النصفية ، وذلك باستعمال نظام المجموعة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) ، وتم ذلك بعد إجراء الدراسة التي شملت عينة مكونة من (26) فرد يزاولون عملهم بمصلحة الموارد البشرية . وقد كانت النتيجة كما يلي:

- معامل ثبات بطريقة معامل كرومباخ يساوي (0.92) أنظر الملحق رقم 5:

- طريقة التجزئة النصفية تساوي (0.90) أنظر الملحق رقم 6:

ومنه فان الاستبيان يتمتع بثبات عالي ، مما يجعل الأداة صالحة لإجراء الدراسة الميدانية.

4-5- نتائج الدراسة الاستطلاعية

نتج عن الدراسة الاستطلاعية مايلي :

- إستبعاد العبارة(36) من الاستبيان.

- إدماج العبارة (37) ضمن الأسئلة المفتوحة.

- إستبعاد السؤال الخامس من الأسئلة المفتوحة لتد

الملحق رقم:7

- يتصف الاستبيان بمستوى عالي ومقبول من الثبات .

5-6-الدراسة الأساسية:

ومن خلال استخلاص نتائج الدراسة الاستطلاعية تم إجراء بعض التعديلات
الطيفة التي طرأت على الدراسة الأساسية .

5-6-1- مكان وزمان إجراء الدراسة:

تم إجراء الدراسة الأساسية مباشرة بعد الدراسة الاستطلاعية أي في الفترة الممتدة
من 11 افريل إلى 10 جويلية 2009 من اجل تطبيق الاستبيان وقياس اتجاهات
العمال عن نظام المعلومات الموارد البشرية.

5-6-2- مواصفات العينة الاساسية:

تكونت عينة الدراسة الأساسية من 81 فرد من مجتمع يتكون من 85 فرد أي
بنسبة 95.29% .أنظر الجدول (2.5)

جدول رقم (2.5) مواصفات العينة الأساسية

النسبة المئوية	التكرار	الفئة	الخصائص
46.09%	38	ذكر	الجنس
53.10%	43	أنثى	
100%	81	المجموع	
51.90%	42	اقل من 40سنة	السن
24.70%	20	41-50سنة	
17.30%	14	51-60سنة	
06.20%	5	اكثر من 60	
100%	81	المجموع	المهنة
21%	17	إطار سامي	
23.50%	19	متحكم	
55.60%	45	منفذ	
100%	81	المجموع	الأقدمية
35.80%	29	اقل من 5سنوات	
19.80%	16	5-10سنوات	
22.20%	18	10-15سنة	

		أكثر من 15 سنة	
		المجموع	
		محلية	التربصات
		جهوية	
		وطنية	
		دولية	
	30	37.00%	
	44	54.30%	
	21	25.90%	

التعليق:

(1)- الجنس:

يتضح من تحليل البيانات أن غالبية المبحوثين في هذه الدراسة كانوا من الإناث بنسبة 53.10% وهذا ما يدل على اكتساح الجنس النسوي للإدارة والقطاعات العمومية الخدمائية والاقتصادية، مقارنة بالذكور بنسبة 46.09% ويستنتج من ذلك أن نسبة مشاركة النساء في الإدارة أكثر نسبة من مشاركة الرجال.

(2)- السن:

ويتضح من خلال الدراسة أن غالبية المبحوثين هم من الشباب، وقد يكون تفسير ذلك أن قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصال حديث النشأة، إضافة إلى أن مجال تكنولوجيا المعلومات لم يدرس في الجامعات الجزائرية كاختصاص مستقل إلا في السنوات الأخيرة فنجد أن معظم الموظفين في مصلحة الموارد البشرية للمؤسسة هم أقل من 40 سنة بنسبة 51.90%

(3)- الفئة المهنية:

فحسب الجدول فنجد المهنة منفذ هي الفئة المهنية في الإدارة بنسبة 55.6% فهم الأفراد التي توكل إليهم مهمة ملئ البيانات في النظام المعلومات الموارد البشرية، تجديد البيانات، إعداد التقارير، إعداد الأجور التقارير إلى غير ذلك. أما المتحكمين فيمثلون حلقة الواسطة بين المنفذين والإطارات السامية (المسيرين) ولهم دور الإشراف على العمال، متابعة الأعمال والنشاطات الإدارية وقرت نسبتها ب 23.50%، تليها الإطارات السامية بنسبة 21%.

(4)- الأقدمية:

فنجد الفئة أقل من 5 سنوات تمثل 35.8% ويدخل ذلك في سياسة إدارة المنظمة التي تسعى إلى إستقطاب موظفين جدد تتوفر فيهم المهارات والكفاءات اللازمة، ويعزز ذلك تحليل الباحث للنتيجة السابقة حول سن العينة المبحوثة، فبما أن معظم الموظفين هم من الشباب فإن سنوات العمل تبقى محدودة.

5- التربصات :

تنتهج مؤسسة سوناظراك في إطار رسكلة ع التربصات وذلك من اجل التأقلم مع محيطها ، ف نجد مثلا التربصات المحلية هي الأكثر بنسبة 85.20% على شكل مؤتمرات، ندوات ، اجتماعات ، وتوفرها على مكتبة توفر مجموعة من الكتب حسب التخصصات (تسيير الموارد البشرية، بتر وكيمياء... الخ) ، الدوريات والمجلات الجرائد اليومية و الدولية ، قاعة المطالعة ، قاعة الانترنت .

تليها التربصات الجهوية بنسبة 37% ، تم الوطنية بنسبة 54.30% ، والدولية بنسبة 25.90% . ولقد تعاقدت مؤسسة سوناظراك مع مجموعة من المعاهد والجامعات الجزائرية منها والدولية قصد تعزيز مهارات ومعارف عمالها، إلى جانب تكييف سلوك الإطارات على التغيرات الناجمة عن تحديث المؤسسة ، التعرف على المصطلحات الجديدة لوظائفهم ، وتطوير ثقافة المؤسسة (مجلة دليل التكوين الصادرة عن مديرية الموارد البشرية، خلية الاتصال للمؤسسة ، 2008:9 وتمثل الأشكال التالية النسب المئوية لكل من الجنس ، العمر ، الفئة المهنية، الأقدمية، التربصات

حسب التمثيل البياني Pareto

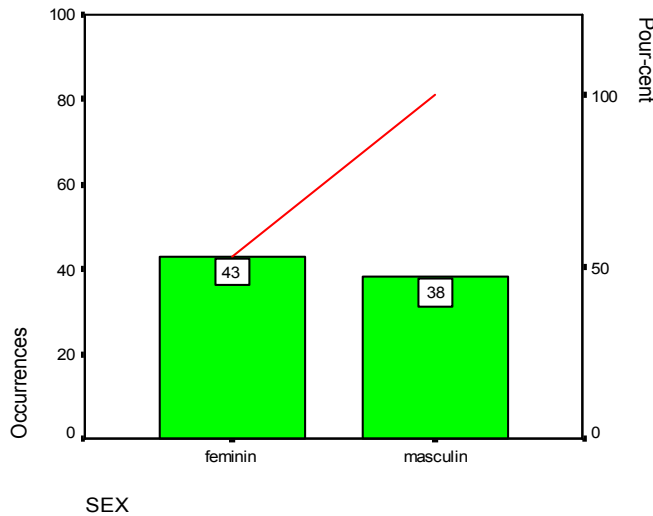
- الجنس (Sexe)

- الفئة العمرية (Age)

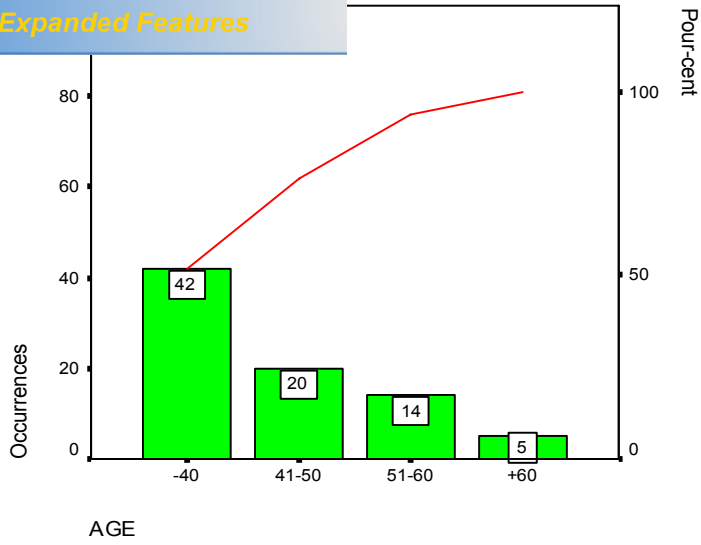
- الفئة المهنية (Catégorie)

- التربصات (Stage)

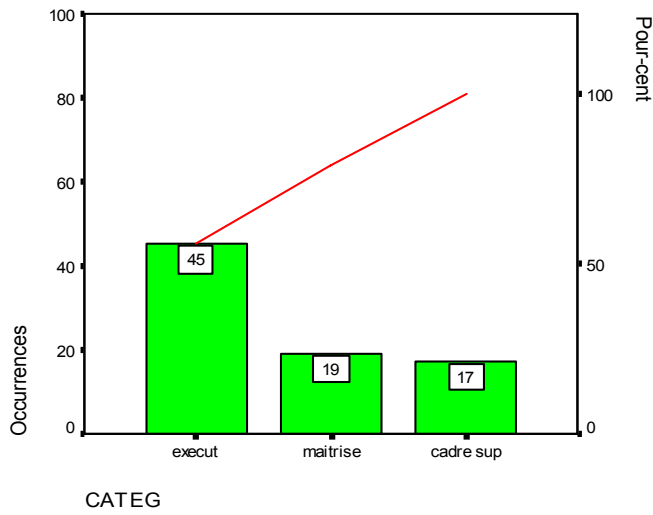
التمثيل البياني لمتغير الجنس



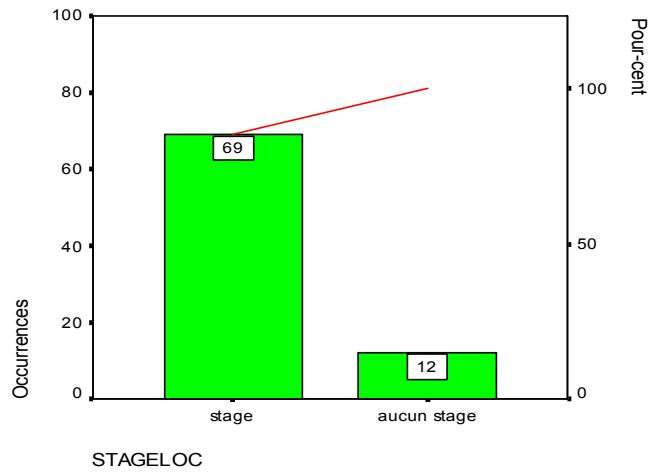
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features



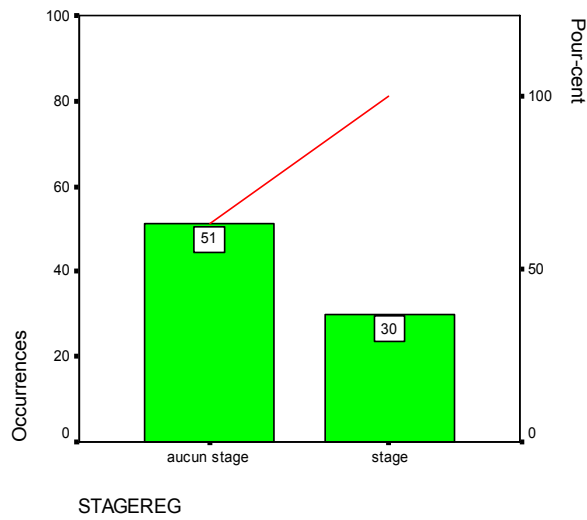
التمثيل البياني لمتغير المهنة



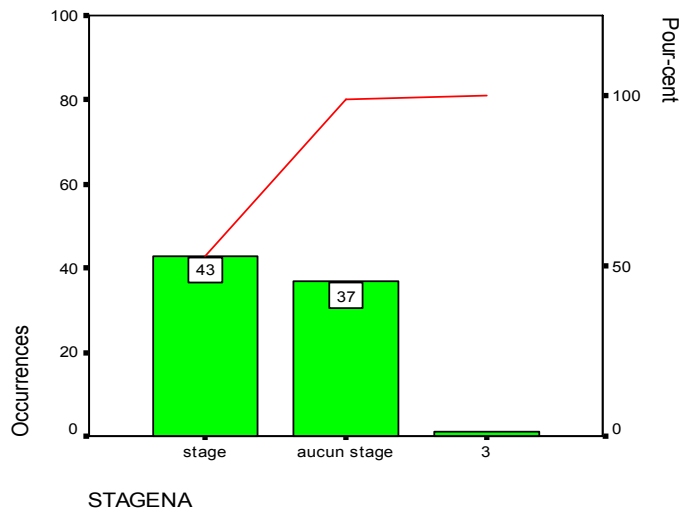
التمثيل البياني لمتغير



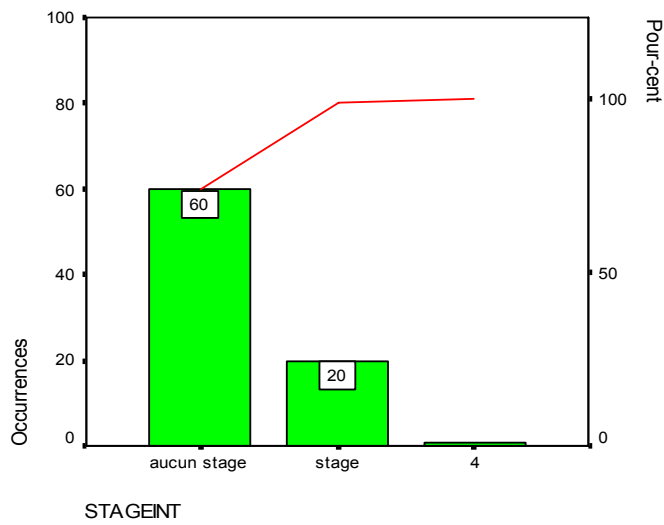
التمثيل البياني لمتغير التربصات الجهوية



التمثيل البياني لمتغير التربصات الدولية



التمثيل البياني لمتغير التربصات الدولية





PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

الفصل السادس: عرض وتحليل

1-6- عرض النتائج

1-1-6 عرض نتائج إجابات الأفراد على عبارات بعد الانتقاء والتوظيف

2-1-6 عرض نتائج إجابات الأفراد على عبارات بعد عبارات التكوين

3-1-6 عرض نتائج إجابات الأفراد على عبارات بعد إعداد الأجور

4-1-6 عرض نتائج إجابات الأفراد على عبارات بعد تقويم الأداء

5-1-6 التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الانتقاء والتوظيف

6-1-6 التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الانتقاء والتوظيف

7-1-6 التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التكوين

8-1-6 التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد إعداد الأجور

9-1-6 التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد تقويم الأداء

10-1-6 عرض أجوبة الاستبيان المفتوحة:

3-6 مدى تأثير الخصائص الشخصية في اتجاهات الأفراد في نظام المعلومات الموارد البشرية

باستعمال التباين الأحادي البسيط (one way Anova)

4-6 تحليل و مناقشة الفرضيات

6- عرض وتحليل و مناقشة النتائج

1-6 - عرض النتائج:

1-1-6 عرض نتائج إجابات الأفراد على عبارات بعد الانتقاء والتوظيف :

يبين الجدول (1.6) التالي إجابات الأفراد على عبارات بعد الانتقاء والتوظيف

جدول (1-6) إجابات أفراد العينة لبعء الانتقاء والتوظيف

النسبة المئوية لتكرار موافق بشدة	النسبة المئوية لتكرار غير موافق	النسبة المئوية لتكرار متردد	النسبة المئوية لتكرار موافق	النسبة المئوية لتكرار موافق بشدة	العبارات
0	7.4	12.3	40.7	39.5	النظام يسهل الكشف عن المناصب الشاغرة
0	7.4	11.1	51.9	29.6	النظام المعلومات الموارد البشرية يراقب صيرورة التوظيف
1.2	3.7	7.4	56.8	30.9	نظام المعلومات الموارد البشرية يعرض كل المؤهلات وكفاءات العمال
0	1.2	11.1	53.1	34.6	النظام يضمن مراقبة مناصب الشغل
0	7.4	6.2	54.3	32.1	يسهل النظام عملية الالتحاق بمناصب العمل الشاغرة عن طريق شبكات الاتصال.
4.9	7.4	14.8	51.9	21	عملية الانتقاء وطلبات العمل تعالج مباشرة بواسطة نظام المعلومات الموارد البشرية.
0	13.6	21	37	28.4	يعتمد نظام المعلومات الموارد البشرية على معايير ومحكات الانتقاء والتوظيف
1.2	11.1	25.9	38.3	23.5	يساعد النظام على جرد المناصب التي من المحتمل إن تكون شاغرة
4.9	8.6	23.5	42	21	يساعد النظام في إجراء بعض الاختبارات التقنية النفسية
1.3	7.63	16.03	47.33	52.45	متوسط النسب المئوية

التعليق:

نلاحظ من الجدول أعلاه (1-6) لإجابات الأفراد على عبارات بعد الانتقاء والتوظيف أن النسبة المئوية للعينة الذين وافقوا تماما هي النسبة الأعلى بقيمة 52.45% ، تليها نسبة الذين وافقوا 47.33% ، تم نسبة متردد 16.03%، ونسبة غير موافق تمثل 7.6%، وغير موافق تماما بنسبة 1.3%.

2-1-6- عرض نتائج إجابات الأفراد على عبارات بعد عبارات

يبين الجدول (2.6) التالي إجابات الأفراد على عبارات بعد التكوين

جدول (2.6) إجابات أفراد العينة لفقرات بعد التكوين

النسبة المئوية لتكرار غير موافق بشدة	النسبة المئوية لتكرار غير موافق	النسبة المئوية لتكرار متردد	النسبة المئوية لتكرار موافق	النسبة المئوية لتكرار موافق بشدة	العبارات
2.5	9.9	30.9	46.9	9.9	يشخص النظام الحاجات الأولية للتكوين لدى العمال
0	8.6	18.5	54.3	18.5	شبكات الاتصال التي يعتمد عليها النظام تساهم في عملية التكوين
4.9	14.8	14.8	43.2	24.7	نظام المعلومات الموارد البشرية يوفر كل المعارف الضرورية عن بعض المهن كالمحاسبة، التسيير... الخ
4.9	9.9	13.6	49.4	22.2	يسهل النظام عملية تسجيل الأفراد في البرامج التكوينية
2.5	11.1	19.8	43.2	23.5	يسهل النظام إعداد الميزانية العامة المخصصة للتكوين
2.5	9.9	23.5	54.3	9.9	يعرض نظام المعلومات الموارد البشرية التوجهات العامة للتكوين
2.5	11.1	22.2	44.4	19.8	يسهل النظام عملية إعداد برامج التكوين من خلال الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة
1.2	11.1	25.9	43.2	18.5	يراقب النظام ويتابع كل مراحل التكوين
8.6	13.6	18.5	35.8	23.5	يسمح النظام بمعرفة النتائج المحصل عليها من خلال البرامج التكوينية
3.28	11.11	20.85	42.11	18.94	متوسط النسب المئوية

- التعليق :

نستنتج من الجدول (2.6) ان اعلي نسبة لأفراد العينة الذين وافقوا على الفقرات مثلت بنسبة 42.11 ، تليها فئة المتردين بنسبة 20.85% ، تم الموافقين تماما بنسبة 18.94%، ونسبة الغير الموافقين كانت 11.11% ، تم الغير الموافقين تماما بنسبة 3.28%.

3-1-6- عرض نتائج إجابات الأفراد على عبارات بعد إـ

يبين الجدول (3.6) التالي إجابات الأفراد على عبارات بعد إعداد الأجور Remuneration

جدول (3.6) لإجابات أفراد العينة لعبارات بعد إعداد الأجور

النسبة المئوية لتكرار غير موافق بشدة	النسبة المئوية لتكرار غير موافق	النسبة المئوية لتكرار مترد	النسبة المئوية لتكرار موافق	النسبة المئوية لتكرار موافق بشدة	العبارات
3.7	13.6	9.9	43.2	29.6	نظام المعلومات الموارد البشرية يساهم في إعداد أجور الموظفين
6.2	1.2	17.3	44.4	30.9	يسهل النظام عملية حساب الأجور حسب الوظائف
2.5	7.4	12.3	37	40.7	النظام يا خد بعين الاعتبار كفاءات الأفراد في حساب الأجور
2.5	1.2	9.9	40.7	45.7	يأخذ النظام بعين الاعتبار ساعات العمل الإضافية في إعداد الأجور.
1.2	7.4	13.6	42	35.8	يساعد النظام اقتطاع عدد الغيابات أو ساعات الغياب بطريقة مباشرة.
1.2	6.2	21	48.1	23.5	نظام المعلومات الموارد البشرية يراقب الميزانية المالية العامة للمؤسسة
3.3	6.16	14	42.56	34.36	متوسط النسب المئوية

التعليق:

من خلال الجدول (3.6) فإن النسبة المئوية الأعلى هي للأفراد الذين أجابوا بموافق بنسبة 42.56% تم تليها نسبة الموافقين تماما بنسبة 34.36% ، تم المترددين بنسبة 14% ، يليها الغير الموافقين بنسبة 6.6% ، تم الغير الموافقين تماما بنسبة 3.3%.

6-1-4- عرض نتائج إجابات الأفراد على عبارات بعد تقويم

Evaluation de la performance يبين الجدول (4.6) التالي إجابات الأفراد على عبارات بع تقويم الأداء

جدول (4.6) لإجابات أفراد العينة لبعث تقويم الأداء

النسبة المئوية لتكرار غير موافق بشدة	النسبة المئوية لتكرار غير موافق	النسبة المئوية لتكرار مترد	النسبة المئوية لتكرار موافق	النسبة المئوية لتكرار موافق بشدة	العبارات
0	16	25.9	40.7	17.3	يستدعي النظام إعداد محكات ومعايير جديدة للتقويم.
3.7	13.6	16	45.7	21	يا خد بعين الاعتبار النظام طبيعة مناصب العمل أثناء التقويم.
4.9	11.1	22.2	43.2	18.5	يتطلب النظام تقنيات جديدة لتقويم الأداء.
2.5	16	12.3	56.8	12.3	يعكس النظام نتائج تقويم الأداء على عملية إعداد الأجور.
3.7	12.3	23.5	40.7	19.8	يساعد النظام على تحقيق المزيد من الشفافية والموتوقية في عملية التقويم.
0	17.3	25.9	40.7	16	يسمح النظام بالكشف عن السلوكيات غير المهنية والمنعكسة على نتائج التقويم.
3.7	11.1	23.5	46.9	14.8	يكشف النظام عن الشروط المهنية المتوفرة في مناصب العمل
6.2	9.9	22.2	49.4	12.3	يعالج النظام كل الاختلالات الحاصلة في المناصب والمكتشفة من خلال التقويم
1.2	13.6	28.4	42	14.8	يقوم النظام بإمداد المسير بنتبؤات حول بعض المشاكل المهنية
2.5	8.6	23.5	42	23.5	يقلص نظام المعلومات من فترة إجراء عملية التقويم
3.7	8.6	19.8	44.4	23.5	يمد النظام المسير بحلول فعالة لبعض المشاكل المهنية
2.91	12.55	22.10	44.81	17.6	متوسط النسب المئوية

التعليق:

أما الجدول (4.6) فنجد ان نسبة الأفراد الذين أجابوا بموافق تمثل اعلي نسبة بقيمة 44.81% ، تم فئة المترين بنسبة 22.10% ، تم تأتي فئة الموافقين تماما بنسبة 17.6% ، المتردين 12.55%، وتنتهي بفئة الغير الموافقين تماما بنسبة 2.91%.

6-1-5- التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات ال يمثل الجدول (5.6) التكرارات والمتوسطات الحسابية والاند

جدول (5.6) التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد:

الرقم	العبارة	التكرار	المتوسط ح	الانحراف المعياري
1	يكشف نظام المعلومات الموارد البشرية عن المناصب الشاغرة	334	4.12	0.90
2	نظام المعلومات الموارد البشرية يراقب صيرورة التوظيف	327	4.04	0.84
3	النظام يعرض كل المؤهلات وكفاءات العمال	334	4.12	0.80
4	يضمن النظام مراقبة مناصب الشغل داخل المؤسسة	341	4.21	0.68
5	النظام يسهل الالتحاق بمناصب العمل الشاغرة عن طريق شبكات الاتصال	333	3.11	0.82
6	طلبات العمل تعالج مباشرة عند عملية الانتقاء	305	3.77	1.03
7	النظام يعتمد على مجموعة من المعايير التي تساعد في عملية الانتقاء	308	3.80	1.01
8	يساعد النظام على جرد المناصب الشغل التي من المفروض ان تكون شاغرة	301	3.80	0.99
9	يساعد النظام في إجراء بعض الاختبارات النفسية التقنية	296	3.65	0.99
		2879	35.62	8.13
	الانتقاء والتوظيف		3.95	0.10
				المجموع
				متوسط البعد

التعليق:

ومن خلال تحليل الجدول أعلاه تبين ان نظام المعلومات الموارد البشرية يكشف عن المناصب الشاغرة داخل المنظمة وأيضا عرض كفاءات الأفراد ، فقد بلغ المتوسط الحسابي لأفراد العينة 4.12 كذلك يشير الانحراف المعياري إلى ان جميع أفراد العينة أجمعت على النتيجة (0.90) (0.80)، ولقد كانت مراقبة صيرورة التوظيف التي يوفرها النظام كما أشارت إليها العينة فقد بلغ المتوسط الحسابي (4.04) والانحراف المعياري (0.84) أما فيما يخص مراقبة مناصب الشغل داخل المنظمة فكان رأي العينة ممثل في المتوسط الحسابي (4.21) وانحرافها المعياري (0.68). أما تسهيل نظام المعلومات للالتحاق بمناصب الشغل داخل المؤسسة فكان المتوسط الحسابي (3.11) وانحراف معياري قدره(0.82)، كما نجد أيضا ان طلبات العمل تعالج مباشرة عند عملية الانتقاء فكان متوسطه الحسابي (3.77) والانحراف المعياري (1.03).

أما اعتماد النظام على معايير تساعد في عملية الانتقاء
شاغرة فكانت متوسطاتها (3.80) والانحراف المعياري (1)

النفسية فكان متوسطها الحسابي (3.65) وانحرافها المعياري (0.99).

فعلى العموم فإن بند الانتقاء والتوظيف كان متوسطه الحسابي العام (3.95) وبانحراف معياري

قدره (0.10)، وهو ما يمثل اتجاها إيجابيا في فعالية نظام معلومات الموارد البشرية في الانتقاء

والتوظيف ،و تجدر الإشارة إلى ان مؤسسة سونا طراك بالرغم من امتلاكها لنظام المعلومات الموارد

البشرية والتطبيقات المعتمدة في الانتقاء والتوظيف إلا أنها تعطي الأولوية للتوظيف الداخلي أو ما

يعرف بمنحة التوظيف .

6-1-6- التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد

يمثل الجدول (6.6) التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد التكوين

جدول(6.6) التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد:

الرقم	العبارة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يشخص النظام الحاجات الأولية للتكوين لدى العمال	285	3.52	0.90
2	شبكات الاتصال التي يعتمدها النظام تساهم في عملية التكوين	310	3.83	0.83
3	نظام المعلومات الموارد البشرية يوفر كل المعارف الضرورية عن بعض المهن كالحاسبة، التسيير... الخ	302	3.73	1.07
4	يسهل النظام عملية تسجيل الأفراد في البرامج التكوينية	303	3.74	3.07
5	يسهل النظام إعداد الميزانية العامة المخصصة للتكوين	303	3.74	1.02
6	يعرض نظام المعلومات الموارد البشرية التوجهات العامة للتكوين	291	3.59	0.89
7	يسهل النظام عملية إعداد برامج التكوين من خلال الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة	298	3.68	1.00
8	يراقب النظام ويتابع كل مراحل التكوين	297	3.67	0.95
9	يسمح النظام بمعرفة النتائج المحصل عليها من خلال البرامج التكوينية	285	3.52	1.24
المجموع		2674	29.28	10.97

التكوين	متوسط البعد
---------	----------------

- التعليق:

يلعب نظام المعلومات الموارد البشرية دور مهم في عملية التكوين وهذا ما عبرت عليه إجابات العينة فكان المتوسط الحسابي العام (3.25)، والانحراف المعياري العام (1.21)، وقد أشار أفراد العينة ان النظام يشخص الحاجات الأولية للتكوين حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.52) والانحراف المعياري (0.90)، أما شبكات الاتصال ومدى مساهمتها في عملية التكوين فلقد كان المتوسط الحسابي (3.83) والانحراف المعياري (0.83) ، ولان مؤسسة سوناطراك لها شبكة اتصال داخلية وخارجية تساهم في عملية التكوين. وأيضاً كانت إجابات الأفراد ايجابية فيما يخص توفير النظام عن بعض المعارف والأساسية عن بعض المهن فكان المتوسط الحسابي (3.73) بانحراف معياري قدره (1.07)، أما عملية تسجيل الأفراد في النظام ، وإعداد الميزانية العامة المخصصة للتكوين فكانت متوسطاتها الحسابية (3.74) والانحراف المعياري (1.02، 3.07)، أما فيما يخص عرض نظام المعلومات الموارد البشرية التوجهات العامة للتكوين فكان متوسطها الحسابي (3.59) وبانحراف معياري قدره (0.89) ، هذا للإجابة على هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري جانب توفر المؤسسة على مجلة تسمى دليل التكوين تصدر عن دائرة التكوين من اجل تعميق المعارف لدى عمالها في كل التخصصات.

وتسعى المؤسسة جاهدة إلى التكوين وذلك من خلال الأهداف الإستراتيجية للمنظمة وهذا ما عبرت عنه العينة من خلال المتوسط الحسابي (3.68) وبانحراف معياري قدره (1.00)، ولقد اجمع أفراد العينة على ان النظام يتابع ويراقب كل مراحل التكوين فكان المتوسط الحسابي (3.67) وانحراف معياري (0.95) لان الهدف من النظم المعلوماتية هو المراقبة والمتابعة.

6-1-7- التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد

يمثل الجدول (7.6) التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد إعداد الأجور:

جدول (7.6) التكرارات والمتوسطات الحسابية

الرقم	العبارة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	نظام المعلومات الموارد البشرية يساهم في إعداد أجور الموظفين	309	3.81	1.12
2	يسهل النظام عملية حساب الأجور حسب الوظائف	318	3.93	1.05
3	النظام ياخذ بعين الاعتبار كفاءات الأفراد في حساب الأجور	329	4.06	1.03
4	يأخذ النظام بعين الاعتبار ساعات العمل الإضافية في إعداد الأجور.	345	4.26	0.88
5	يساعد النظام اقتطاع عدد الغيابات أو ساعات الغياب بطريقة مباشرة.	327	4.04	0.95
6	نظام المعلومات الموارد البشرية يراقب الميزانية المالية العامة للمؤسسة	313	3.86	0.89
المجموع		1941	23.93	5.92
متوسط البعد	إعداد الأجور		3.98	0.98

التعليق:

وتشير نتائج الجدول أن مساهمة النظام المعلومات في إعداد الأجور مهم ، فلق بلغ المتوسط الحسابي (3.81) وانحراف معياري (1.12)، كما يأخذ النظام بعين الاعتبار الوظيفة كمعيار لإعداد الميزانية فكان المتوسط الحسابي (3.93) والانحراف المعياري (1.05)، كذلك تشير النتائج إلى ان الكفاءة معيار أساسي في إعداد الأجور فقد بلغ المتوسط الحسابي (4.06) بانحراف معياري قدره (1.03) إلى جانب ساعات العمل الإضافية ، وساعات الغياب ومراقبة الميزانية العامة للمؤسسة كانت متوسطاتها الحسابية (3.86، 4.04، 4.26) وانحراف معياري (0.88، 0.89، 0.95)

8-1-6- التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد

يمثل الجدول (8.6) التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد تقويم الأداء

جدول (8.6) التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد:

الرقم	العبارة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يستدعي النظام إعداد محكات ومعايير جديدة للتقويم.	391	3.59	0.96
2	ياخذ بعين الاعتبار النظام طبيعة مناصب العمل أثناء التقويم.	297	3.67	1.07
3	يتطلب النظام تقنيات جديدة لتقويم الأداء.	291	3.59	1.07
4	يعكس النظام نتائج تقويم الأداء على عملية إعداد الأجور.	292	3.60	0.98

			يساعد النظام على تحقيق المزيد من الشفافية والم عملية التقييم.	5
0.96	3.56	288	يسمح النظام بالكشف عن السلوكيات غير المهنية والمنعكسة على نتائج التقييم.	6
1.00	3.58	290	يكشف النظام عن الشروط المهنية المتوفرة في مناصب العمل	7
1.04	3.52	285	يعالج النظام كل الاختلالات الحاصلة في المناصب والمكتشفة من خلال التقييم	8
0.95	3.56	288	يقوم النظام بإمداد المسير بتنبؤات حول بعض المشاكل المهنية	9
0.99	3.75	304	يقلص نظام المعلومات من فترة إجراء عملية التقييم	10
1.03	3.75	304	يمد النظام المسير بحلول فعالة لبعض المشاكل المهنية	11
12.14	39.74	3120		المجموع
0.10	3.61		تقويم الأداء	متوسط البعد

-التعليق:

وبناء على نتائج الجدول أعلاه تشير إلى أن نظام المعلومات الموارد البشرية انه يستدعي محكات ومعايير جديدة للتقويم ، فقد بلغ المتوسط الحسابي العام (3.59) والانحراف المعياري(0.96)، كما ان النظام يأخذ بعين الاعتبار طبيعة مناصب العمل أثناء عملية التقويم إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.67) والانحراف المعياري(1.07) ، كذلك تشير النتائج إلى ان النظام يتطلب تقنيات جديدة للأداء فكان المتوسط الحسابي يساوي(3.59) وبانحراف معياري قدره (1.07).

أما فيما يخص انعكاس نتائج عملية التقويم في عملية إعداد الأجور فقد تحصلت إجابات أفراد العينة على متوسط حسابي قدره (3.60) وانحراف معياري (0.98) ، وفيما يخص تحقيق النظام مزيد من الشفافية والموتوقية فقدر المتوسط الحسابي (3.60) وبانحراف معياري قدره(1.06)، كما أظهرت النتائج أيضا فيما يخص الكشف عن بعض السلوكيات غير المهنية والمنعكسة على نتائج التقويم فكان المتوسط الحسابي (3.56) وانحراف معياري قدره (0.96).

أما فيما يخص كشف عن الشروط المهنية المتوفرة في مناصب العمل فكان المتوسط الحسابي (3.58) وبانحراف معياري (1.00).

ولقد أكدت إجابات الأفراد عن معالجة النظام الاختلا

خلال التقييم فبلغ المتوسط الحسابي (3.52) وبانحراف

بنتبؤات حول بعض المشاكل المهنية فكان المتوسط الحسابي (3.56) وانحراف معياري (0.95)،

وأكدت المجموعة ان النظام يقلص من فترة إجراء عملية تقييم الأداء فقدر المتوسط الحسابي (3.75)

وانحراف معياري (0.99) ، وان النظام يمد المسير ببعض الحلول عن بعض المشاكل المهنية فبلغ

المتوسط الحسابي (3.75) وبانحراف معياري (1.03) .

فمتوسط البعد العام لتقييم الأداء (3.61) وانحراف معياري (0.10) وهو ما يعبر عن اتجاه ايجابي

لنظام المعلومات الموارد البشرية.

6-2- عرض أجوبة الاستبيان المفتوحة:

وسعياً لتدعيم الإجابات ارتئى الباحث طرح بعض الأسئلة المفتوحة كمساهمة نظام المعلومات في اتخاذ

القرارات الموارد البشرية ، المعوقات والسلبيات التي تحول دون استغلال جيد للنظام، التطبيقات

الإضافية ، الخدمة الحرة في استعمال النظام ، إلى جانب معرفة ماهي أهم شبكات الاتصال التي يعتمد عليها

النظام. كل ذلك من اجل قياس اتجاهات الأفراد نحوى فعالية نظام المعلومات الموارد البشرية.

1 – مساهمة نظام المعلومات في اتخاذ القرارات في كل ما يتعلق بنشاطات الأفراد:

- قرارات إستراتيجية ونجد فيها (معلومات عن البيئة الخارجية للمنظمة كقوانين العمل،

التشريع، علاقات العمل...الخ). (96%)

- قرارات تكتيكية وفيها معلومات وصفية تاريخية ، ومعلومات مستقبلية تنبؤية (95%)

- قرارات تقنية ونجد فيها معلومات عن معدلات الأداء الحالي.(91.77%)

2 – المعوقات والسلبيات التي تحول دون استغلال جيد للنظام:

- عدم إدخال بيانات دقيقة صحيحة عن العمال .(99.2%)

- تحديث البيانات كلما اقتضت الضرورة لذلك.(92.23%)

- عدم توفير بنك معلومات عن العمالة في السوق باستغلال تكنولوجيا

الاتصال.(97.55%)

- التدريب والتكوين في حالة إدماج برامج جديدة.(88.90%)

3- التطبيقات الإضافية لمعالجة نشاطات الأفراد:

- تنمية الكفاءات (66%)

- تخطيط العمالة (69%)

- تعميم عملية رقمنة كل الاختبارات النفسية والتقنية حتى تسهل عملية الانتقاء (73%)

4- الخدمة الحرة لنظام المعلومات الموارد البشرية:

- تخص خاصة مستعملي النظم (إدارة الموارد البشرية

5- شبكات الاتصال التي يعتمد عليها نظام المعلومات الموارد البشرية:

- الإنترنت (94%)

- الإنترنت (92%)

6-3- مدى تأثير الخصائص الشخصية في اتجاهات الأفراد في نظام المعلومات الموارد البشرية

باستعمال التباين الأحادي البسيط (one way Anova)

جدول (9.6) تأثير الخصائص الشخصية لأفراد العينة في فعالية نظام المعلومات الموارد البشرية

متغير الاختبار	خصائص العينة	المجموعات	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	قيمة فا	دلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
نظام المعلومات البشرية	الجنس	بين المجموعات	3.75	36	0.21	0.76	0.79	غير دال عند 0.05
		داخل المجموعات	12.41	44	0.28			
		المجموع	20.17	80				
السن	السن	بين المجموعات	21.66	36	0.60	0.52	0.97	غير دال عند 0.05
		داخل المجموعات	50.33	44	1.14			
		المجموع	72	80				
الرتبة المهنية	الرتبة المهنية	بين المجموعات	25.73	36	0.71	1.05	0.43	غير دال عند 0.05
		داخل المجموعات	29.91	44	0.68			
		المجموع	55.65	80				
الأقدمية	الأقدمية	بين المجموعات	43.68	36	0.21	0.79	0.79	غير دال عند 0.05
		داخل المجموعات	67.60	44	0.28			
		المجموع	111.28	80				

التعليق:

وحسب نافذ محمد بركات (2007:121) اعتبر انه :

- إذا كانت الدلالة الإحصائية اصغر من مستوى الدلالة فهو دال، يعني أن للخصائص الشخصية تأثير

في اتجاهات الأفراد حول نظام المعلومات الموارد البشرية.

- أما إذا كانت الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة في اتجاهات الأفراد حول نظام المعلومات الموارد البشرية
النتيجة:

فمن خلال الجدول أعلاه نلاحظ انه ليس هناك تأثير للخصائص الشخصية في فعالية نظام المعلومات الموارد البشرية وهذا ما تمثله البيانات التالية:

فمثلا نجد متغير الجنس فان الدلالة الإحصائية 0.79 غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05

أما الفئة العمرية فنجد ان الدلالة الإحصائية بقيمة 0.97 غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05

ونجد أيضا الفئة المهنية ان الدلالة الإحصائية 0.43 غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05

وتمثل الأقدمية القيمة 0.76 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05

وبالتالي فان الخصائص الشخصية والتي تمثل الجنس والعمر والفئة المهنية و الأقدمية لا تؤثر في فعالية نظام المعلومات الموارد البشرية.

6-4-تحليل و مناقشة الفرضيات:

تم مناقشة الفرضيات من خلال استغلال النسب المئوية و حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية،

والانحرافات المعيارية، وقد اعتبر الطالب:

أنه من 1 إلى 3 يعبر عن اتجاهات سالبة نحو نظام المعلومات الموارد البشرية.

ومن 3 إلى 5 يعبر على اتجاهات موجبة نحو نظام المعلومات الموارد البشرية.

1.2.6 - النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى :

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

من خلال الجدول (6-1) نجد أن التكرارات المحصل عليها من خلال العرض الإحصائي لإجابات الأفراد تظهر النتيجة أن نسبة 52.45% وافقوا تماما، ونسبة 47.33% وافقوا على بنود بعد الانتقاء والتوظيف .

أما الجدول (5.6) فكان المتوسط الحسابي لبعد الانتقاء و التوظيف يساوي (3.95) وبانحراف معياري مقداره (0.10).

وبما أن المتوسط الحسابي يساوي 3.95 فإن أفراد ال
الموارد البشرية ، ولأن مؤسسة سوناپراك تعتمد على

(V1.1,2001) فإن برنامج الانتقاء والتوظيف يعتبر أساس النشاطات الرئيسية في تسيير الموارد البشرية للمنظمة ، فبالرغم من ذلك إلا أنه تبقى هناك بعض النقائص من بينها أولاً التوظيف الخارجي الذي يسمح للمنظمة اكتساب عدد كبير من المرشحين مما يمكن المؤسسة من اختيار أكفأ وأحسن الموظفين لشغل مناصب العمل الشاغرة ، إلى جانب ذلك أن المنظمة تعتمد على الشبكة الداخلية (الانترنت) مما يمكن العمال من الترشح في المناصب التي تلائم قدراتهم وكفاءاتهم المهنية. أما في ما يخص الانتقاء فإن النظام مزود بكل البيانات الضرورية عن العمالة الخارجية والتي تتلقاها المؤسسة عن طريق البريد فيتم تدوينها في النظام مثلاً الشهادة، التخصص...الخ، يمكن الاستفادة منها وقت الحاجة.

2.2.6 - النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

الفرضية الثانية : يساهم نظام المعلومات الموارد البشرية في إعداد البرامج التكوينية

فمن خلال تحليل النتائج من جدول النسب المئوية فنجد أن فئة الذين وافقوا على عبارات بعد التكوين تمثل 42.11% مقارنة بالذين وافقوا تماماً فكانت النسبة تقدر 18.94%، أما المترددين فكانت النسبة 20.85%، أما الذين لم يوافقوا فكانت النسبة تساوي 11.11%، تم الغير الموافقين تماماً كانت نسبتها 3.28%.

أما إذا نظرنا إلى المتوسط العام لبعد التكوين من الجدول (6.6) فكان يساوي 3.25 وبانحراف معياري قدره 0.10 وهذا ما يعبر عن اتجاهات موجبة نحو نظام المعلومات المواد البشرية ، ويرجع الباحث ذلك إلى الإيجابيات التي يوفرها النظام في ما يخص التكوين فهو يعرض مجمل التكوينات الممكنة ، والفئات المستهدفة ، ولأنها تجربة جديدة للمؤسسة فإنها تفتقر إلى بعض المزايا التي تزيد من نجاعة النظام فمثلاً تسمح للعمال مهما كانت مستوياتهم في الهيكل التنظيمي من التسجيل في البرامج التكوينية حسب تخصصاتهم .

3.2.5 - النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

الفرضية الثالثة: يسهل نظام المعلومات الموارد البشرية عملية إعداد الأجور

أما الجدول (3.6) فلقد أجمعت أغلبية العينة المبحوثة والذين وافقوا على الفقرات فبلغ المتوسط النسب المئوية 42.36% وهي أعلى نسبة من الذين وافقوا تماماً بنسبة 34.36%، تليها نسبة المترددين بنسبة 14%، تم الغير الموافقين بنسبة تراوحت 6.16% ، تم الغير موافقين تماماً بنسبة 3.3% .

وإذا رجعنا إلى الجدول (6.7) فنجد أن المتوسط الحسا قدره 0.98 وهو ما يعبر عن اتجاه ايجابي نحو نظام الم الايجابي فيما يلي:

- أن نظام المعلومات الموارد البشرية يساهم في إعداد الأجور وذلك حسب وظيفة الفرد في المنصب الذي يشغله.

- أن النظام يأخذ بعين الاعتبار مؤهلات وكفاءات الفرد باعتبارها معيار أساسي في إعداد الأجور، وأيضا تدمج كل الساعات الإضافية في الأجر مباشرة.

- أما الغيابات فان النظام يقطعها مباشرة من الأجر، لأن الموظفين مزودين ببطاقات ممغنطة تؤثر دخول وخروج الأفراد إلا في حالات الترخيص كالغيابات الشرعية التي تدخل في إطار التربصات ، التمارض...الخ.

ولهذا فان النظام يضيف نوع من الرقابة على الموظفين ، ويقلل من نسبة الغيابات.

4.2.5- النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

الفرضية الرابعة: يساهم نظام المعلومات الموارد البشرية في تقويم أداء الأفراد

ولقد بينت النتائج من خلال الجدول (4.6) عن اتجاهات المبحوثين على فقرات تقويم الأداء، فبلغ متوسط النسب المئوية العام لفقرات تقويم الأداء للأفراد الذين وافقوا فكانت النسبة تساوي 44.81% ، تم تليها فئة المترددين بنسبة 22.10% ، تم الذين وافقوا تماما بنسبة 17.6%، تليها فئة الذين لم يوافقوا 12.55%، والذين لم يوافقوا تماما 2.91%.

أما الجدول (8.6) الذي يبرز المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد، فان المتوسط الحسابي العام قدر 3.52 وانحراف معياري بلغ 1.04 وهو يعبر عن اتجاه موجب نحو نظام المعلومات الموارد البشرية، ويفسر ذلك بوجود مقياس تقويم الأداء لفئة المنفذين والمتحكمين والإطارات حسب دليل الاستعمال (Gessor 1.1V 2001).

وتدعيما فيما سبق قام الطالب بطرح بعض الأسئلة المفتوحة ، نحاول فيما يلي إجمال ماجاء فيها تدعيما وتفسيرا لاتجاهاتهم نحو نظام المعلومات الموارد البشرية:

1- مساهمة نظام المعلومات الموارد البشرية في إتخاذ القرارات في كل ما يتعلق بنشاطات الأفراد:

فلقد كانت إجاباتهم إيجابية وتمثلت الإجابات كما يلي تأتي القرارات الإستراتيجية بنسبة 96% كقوانين وتشريعات العمل، علاقات العمل ، تم تأتي القرارات التكتيكية ونجد فيها بيانات وصفية

تاريخية ، معلومات مستقبلية تنبؤية بنسبة 95% ، قرارا
بنسبة 91.77%

2 - المعوقات والسلبيات التي تحول دون إستغلال جيد للنظام:

تمثلت في عدم إدخال البيانات بطريقة صحيحة عن الأفراد بنسبة 99.2%، مما يعطي معلومات خاطئة ومضللة.تحديث البيانات كلما اقتضت الضرورة لذلك بنسبة 92.23%، وعدم توفير بنك عن العمالة في السوق بإستغلال تكنولوجيا المعلومات والإتصال 97.55%،وأیضا التدريب والتكوين في حالة إدماج معلومات جديدة قدرت نسبتها 88.90% .

3- التطبيقات الإضافية لمعالجة نشاطات الأفراد:

أما التطبيقات الإضافية التي اتفقت عليها العينة هي مقياس تنمية الكفاءات بنسبة 66%،ومقياس تخطيط العمالة بنسبة 69%.تعميم أتمتة ورقمنة كل الإختبارات التقنية النفسية حتى تسهل عملية الإنتقاء بنسبة 73%.

4- الخدمة الحرة لنظام المعلومات الموارد البشرية :

وهي الخدمة التي تسمح لكل الأفراد داخل المنظمة الإستفادة من نظام المعلومات إلا أنها تخص فقط الأفراد الذين يعملون في إدارة الموارد البشرية وكانت إجاباتهم بنسبة 97.33%.

5- شبكات الاتصال التي يعتمد عليها نظام المعلومات الموارد البشرية:

تجدر الإشارة أن مؤسسة سوناطراك لها شبكة ربط داخلية وخارجية مثل الانترنت (94%) وشبكة داخلية (98.25 %) إلا أنها تقتصر على بعض المكاتب دون

الأخرى

التوصيات

إن محيط المؤسسة يتعدى يوماً بعد يوم ، العولمة ، تأثير النمو الديمغرافي ، التطورات الثقافية والاجتماعية ، زيادة المنافسة ، ظهور وظائف جديدة ، تطبيق وتنفيذ القوانين والتشريعات الجديدة ، ضرورة قيادة وتقويم أداء الأفراد وأداء المؤسسة ، وأيضاً تسيير ميزانية كلها تشكل تحديات يجب الوقوف عندها خاصة لمسيري وظيفة الموارد البشرية .

لذا وجب وضع إستراتيجيات جديدة نظم تسييرية وتنظيمية ، ووضع معايير ومقاييس تسهل مهام إدارة الموارد البشرية ، ضبط الميزانية ، تحليل كل النشاطات الخاصة بالأفراد ، ومؤشرات الأداء من أجل تحقيق أهداف الموارد البشرية على أساس قاعدة كمية ونوعية .

ومن أجل ذلك وجب إدخال نظام معلومات يحصي كل بيانات الموارد البشرية ويكون فعال ومناسب لترشيد قرارات الأفراد جانب آخر فإنه يقلص من تكاليف التسيير ، وتسهيل مرونة وحركية المنظمة ويتوقف نجاح وفعالية نظام المعلومات الموارد البشرية في أي مؤسسة مهما كان نشاطها على المرتكزات التالية:

1- أن يعبر نظام المعلومات الموارد البشرية عن السياسة العامة لإدارة الموارد للمؤسسة وذلك من خلال مايلي :

- رؤية الموارد البشرية وكيفية تسييرها في المنظمة .

2 - إعداد خطة (التوجيهات ، الوسائل ، الإجراءات) والتي بموجبها يتم تسيير الكفاءات على المدى القصير ، المتوسط والطويل .

3 - وضع نظام المعلومات يتمشى والتطورات الحاصلة ، فيما يخص التكوين ، الانتقاء والتوظيف

4 - بيانات تخص الأفراد تكون ثابتة ومطابقة لقواعد التسيير الداخلي ، والتشريعات المحلية والدولية ، حتى تتمكن من تسيير حجم هام ، من المعلومات ، وأيضاً معالجتها ، حمايتها .

5- نجاح نظام المعلومات الموارد البشرية يستوجب إشراك كافة العمال في العملية قبل التصميم قبل تصميم نظام .

6 - ضرورة الإسراع في اعتماد نظم المعلومات الموارد

إلى جانب تقليص التكاليف الإدارية وكسب الوقت خاصة

7 - تعميم نظام المعلومات الموارد البشرية في كل المؤسسات الجزائرية مهما كان نشاطها.

8- خلق فضاء لأفراد المنظمة من خلال نظام المعلومات الموارد البشرية حتى تستثمر في مواهبهم وإبداعاتهم.

9- تعميم الخدمة الحرة Libre service والذي يمكن العمال بمختلف مستوياتهم في الهيكل التنظيمي من الاطلاع على الأجر ، طلب العطلة السنوية... الخ.

10- ضرورة إعداد نظام معلومات الموارد البشرية للتوظيف العمومية الجزائرية .

11- ضرورة تدريس نظم المعلومات وتكنولوجيا الاتصال في كامل مدارس ومعاهد والجامعات الجزائرية لكل التخصصات.

مهما كان نوع التسيير، فإن تسيير الموارد البشرية (Grh) لا يمكنه تجاهل مرتكزات المعالجة الاتوماتكية للمعلومات ، فسابقا كانت تكنولوجيات المعلومات والاتصال تلعب دور أولا في هيكلية نظم المعلومات المنظمات . وهذا ما ارتكزنا عليه في دراستنا هذه، وللدور الذب يلعبه الإعلام الآلي والذي يعتبر وسيلة أساسية داخل المنظمات.

واللجوء إلى هذه الوسيلة لان هناك كم هائل من المعلومات، يصعب على المسيرين استيعابه وبالتالي ترشيد القرارات الخاصة بأي وظيفة داخل المنظمة. ومن اجل التخلي عن عدم الانتظام، ضياع الوقت، والانتهاه من الملفات والمستندات، إلى جانب عم رضا موظفي الموارد البشرية والمتعاملين، لهذا كان مهما لمصالح الموارد البشرية تنظيم البيانات فيما يخص الأفراد واستغلالها، وإيصال المعلومات بما يتمشى والتغيرات التنظيمية.

ولان تسيير مصلحة الموارد البشرية يختلف عن الموارد الأخرى للمنظمة إلا أنها أخذت نصيبها من تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، وأصبحت لها تطبيقات وبرامج فيما يخص تسيير نشاطات الموارد البشرية على شكل نظام معلومات (SIRH) متكامل يساعد المسيرين والعمال على السواء كمثلا الانتقاء والتوظيف ، إعداد الأجور ، التكوين ، تقويم الأداء والكفاءات ... الخ.

وأصبحت نظم المعلومات الموارد البشرية تأخذ منحى تصاعديا في المؤسسات الغربية كأوروبا وأمريكا واليابان ، خاصة مع ظهور الشبكة العنكبوتية (الانترنت) ومساهمتها في نجاح النظم المعلوماتية.

أما في الجزائر فتعتبر تجربة جديدة فقد، تقتصر على بعض المؤسسات دون الأخرى حسب نشاطها ، ولعل التشريع الجديد الصادر في الجريدة الرسمية رقم :16 المؤرخة في 15 مارس 2009 ، ص:25 ، سيساهم لا محالة في تعزيز هذا النظام داخل المنظمة بما يتمشى والتغيرات المحيطة للمؤسسة .

والهدف من تنظيم الموارد البشرية من خلال نظام المعلومات الموارد البشرية كما يحدها باتريك جيلبرت (2005،ص: 764) يكمن في ثلاثة متطلبات :

- التقليل من التكاليف الإدارية، إلى جانب التقليل
- تحسين فعالية وظيفة الموارد البشرية، وتمكين أيضا فرق العمل من اكتساب معارف جيدة خاصة فيما يخص تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
- العولمة ، والتنوع الثقافي وجب على مديريات الموارد البشرية من تغيير من نمط تنظيمها المعقد والمتنامي.

قائمة المراجع:

- 1- إبراهيم شوقي عبد الحميد، علم النفس وتكنولوجيا الصناعة، دار قباء للنشر والتوزيع، القاهرة، 1998.
- 2- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم : 16 المؤرخة في 15 مارس، 2009 .
- 3- حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، إنجليزي عربي، مكتبة لبنان، ناشرون، 2003.
- 4- رجاء محمود أبو علام، مناهج البحث في العلوم السلوكية والتربوية، دار النشر للجامعات، القاهرة، 1998.
- 5- سعد العنزي، نظام المعلومات الموارد البشرية، مجلة دراسات اقتصادية، بغداد، ع1، د185، 2002، صص124-128.
- 6- سيد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية، موضوعات وبحوث متقدمة، مطبعة العشري، قناة السويس، 2004، 2005.
- 7- شوقي ناجي جواد، محمد أحمد عبد القادر، خالد نواف الأور، أحمد نهار الرفوع، جهاد عبد الله عفاة، هيثم علي حجازي، كامل محمد الحواجرة، محمد مفضي الكساسبة، محمد حمدان الفاق، غسان أبويا غي، دراسات خاصة في إدارة الأعمال، دور تكنولوجيا المعلومات في إعادة هندسة عمليات الأعمال، الأهلية للنشر والتوزيع، الطبعة العربية الأولى، مصر العربية، 2006.
- 8- صلاح الشنواني، المسيرة التكنولوجية للصناعة الحديثة في بيئات غريبة وغير غريبة، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 2002.
- 9- عبد الستار العلي، عامر قانديجي، غسان العمري، المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثانية، عمان، 2009.
- 10 - علي سلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1997.
- 11- فؤاد أبو حطب، سيد أحمد عثمان، مكتبة الانجلو المصرية، ط2، القاهرة، 1976.
- 12- مجد عبد الكريم حبيب، التقويم والقياس في التربية وعلم النفس، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، المجلد الثاني، 2000.
- 13- محسن أحمد الخضيري، اقتصاد المعرفة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2001.

- 14- محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار ال
2007.
- 15- محمد عبد العليم صابر، نظم المعلومات الإدارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط1،
2007
- 16- محمد عفيفي حمودة ، البحث العلمي ، أصول وقواعد البحث وكتابة التقارير
والبحوث، مطابع سجل العرب ، الطبعة الثانية ، عين شمس ، مصر ، 1983.
- 17- مزيان محمد ، مبادئ البحث النفسي والتربوي ، دار الغرب للنشر والتوزيع ، وهران ،
1999.
- 18- مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق، ط4، الأردن، 2005.
- 19- موسى النبهان ، أساسيات القياس في العلوم السلوكية ، الشروق ، جامعة مؤتة الأردن
، 2004.
- 20- نادية العارف، الإدارة الإستراتيجية، إدارة الألفية الثالثة، الدار الجامعية- طبع - نشر -
توزيع، الإسكندرية، 1999 - 2000.
- 21- هيئة التاطير بالمعهد الوطني للتكوين لتكوين مستخدمي وتحسين مستواهم ، مشروع
المؤسسة، الجزائر، 2005.

- 22- Michel Kalika et Pierre Romelaer**, Avant propos d'Alain Cota, Préface de Bernard de Montmorillon, Edition économisa, Paris, 200
- 23- Brigitte Guot**, Dynamiques informationnelles dans les organisations, Lavoisier, Paris, 2006.
- 24- Claude Levey_Leboyer, Claude Louche, Pierre Rolland**, RH, les experts de la psychologie du travail, 2ème management des organisations, Edition d'organisation, Groupe Eyrolles, Paris, 2006.
- 25- Jean pierre citeau**, **Gestion** de ressources humaines, principes généraux et cas pratiques, 3edition, éditions Dalloz, paris, 1994,2000.
- 26- Julie Tixier**, Recherches en management et organisation, sous la direction
- 27- Kenneth et Jane Laudon**, les systèmes d'informations de gestions organisation et réseaux stratégiques, Pearson Education, France, 2000.
- 28- Luc Boyer, Noël Equilbey**, Organisation, Théories, Applications, Edition organisation, 2ème édition, Paris, 1999,2003.
- 29- Marck Lutchen**, Gestion stratégiques des systèmes d'informations, faites de vos SI une source de profit, Pearson Education, France, Paris, 2006.
- 30- Michel Kalika et Florence Laval**, GRH, mutations économiques et innovation technologiques, Tic et la fonction ressources humaines, cahiers français, N=333, France, 2006.
- 31-Naima Mansour**, catalogue formation, Sonatrach Activité aval, Direction Ressources humaines, Publication édité par la cellule communication ,2008.
- 32- Patrick Gilbert**, systèmes d'information et ressources humaines : e-GRH, SIRH, éditions d'organisation, 3è Édition, paris, 2005.

Information et management des

Organisations, 5ème Edition, Librairie Vuibert, Paris, 2000.

- 34- **Shimon L.Dolan, Tami Saba, Susan .E.Jackson, Randal.S.Schuler**, La gestion des ressources humaines, Tendances, Enjeux et pratiques actuelles, Pearson Education, France, 2002.

المواقع الالكترونية:

- 35- www.dr-aldakee.com الموارد البشرية، تاريخ الزيارة 13 مارس 2009
- 36- Ar.wikipedia.org نظم المعلومات، تاريخ الزيارة 5 جانفي 2007
- 37- www.ejtemay.com التقويم والقياس النفسي، تاريخ الزيارة 1 افريل 2008

الملاحق

- ملحق رقم 1: مشروع البحث باللغة الأجنبية
- ملحق رقم 2: تصريح التعيين في المصلحة محل البحث
- ملحق رقم 3: مجتمع الدراسة
- ملحق رقم 4: الاستبيان قبل التحكيم
- ملحق رقم 5: الاستبيان بعد التحكيم
- ملحق رقم 6: ثبات الاستبيان بطريقة معامل كرومباخ
- ملحق رقم 7: ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية

- ملحق رقم 4: الاستبيان قبل التحكيم

جامعة وهران
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية
قسم ما بعد التدرج: ماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية

إستبيان لقياس وتقويم نظام المعلومات الموارد البشرية

سيدي(تي):

في إطار إجراء بحث ميداني حول تقويم نظام المعلومات الموارد البشرية، نرجو منك أن تجيب عن هذه الأسئلة، مع العلم أن إجابتك لن تستخدم إلا في إطار البحث فقط. وشكرا مسبقا على تعاونك معنا.

الخصائص الشخصية

الجنس:

ذكر
أنثى

السن:

أقل من سنة 40-50 سنة 51-60 سنة أكثر من 60 سنة

الفئة المهنية:

- منفذ - متحكم - إطار سامي

الأقدمية:

أقل من 5 سنوات 5-10 سنوات 10-15 سنة أكثر من 15 سنة

التربصات المهنية:

- محلية - جهوية - وطنية - دولية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	متردد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	النظام يساهم في إعداد شبكة أجور الموظفين					
2	كشف نظام المعلومات الموارد البشرية عن المناصب الشاغرة					
3	يعتمد النظام على مجموعة من المحكات في تقويم أداء الأفراد					
4	يشخص النظام الحاجات الأولية للتكوين لدى العمال					
5	نظام م. م. ب يراقب صيرورة التوظيف					
6	ياخذ النظام بعين الاعتبار طبيعة مناصب العمل أثناء التقويم					
7	النظام يسهل عملية حساب الأجور حسب الوظائف					
8	شبكات الاتصال التي يعتمدها النظام تساهم في عملية التكوين					
9	النظام يعرض كل المؤهلات وكفاءات العمال					
10	ياخذ النظام بعين الاعتبار كفاءات الأفراد في حساب الأجور					
11	يحقق النظام المزيد من الشفافية في عملية التقويم					

					12	النظام يوفر كل المعارف الضرورية والأساسية عن بعض المهن كالمحاسبة، التسيير... الخ
					13	يضمن النظام مراقبة مناصب الشغل داخل المؤسسة
					14	ينطلب النظام تقنيات جديدة لتقويم الأداء
					15	يسهل النظام عملية تسجيل الأفراد في البرامج التكوينية
					16	النظام يسهل الالتحاق بمناصب العمل الشاغرة عن طريق شبكات الاتصال
					17	يدخل النظام الساعات الإضافية في إعداد الأجور
					18	يعكس النظام نتائج تقويم الأداء على عملية إعداد الأجور
					19	طلبات العمل تعالج مباشرة عند عملية الانتقاء
					20	يسمح النظام بالكشف عن بعض السلوكيات الغير المهنية والمنعكسة على نتائج التقويم
					21	يسهل النظام إعداد الميزانية العامة المخصصة للتكوين
					22	يكشف النظام عن الشروط المهنية المتوفرة في مناصب العمل
					23	يقطع النظام ساعات الغياب بطريقة مباشرة
					24	يعالج النظام كل الاختلالات الحاصلة في المناصب والمكتشفة من خلال التقويم
					25	يعرض النظام المعلومات الموارد البشرية التوجهات العامة للتكوين
					26	النظام يعتمد على مجموعة من المعايير التي تساعد في عملية التوظيف والانتقاء
					27	يقوم النظام بإمداد المسير بتنبؤات حول بعض المشاكل المهنية
					28	يسهل النظام عملية إعداد برامج التكوين من خلال الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة
					29	يساعد النظام على جرد المناصب الشغل التي من المفروض أن تكون شاغرة
					30	يقص النظام من فترة إجراء عملية التقويم
					31	نظام المعلومات الموارد البشرية في مراقبة الميزانية العامة للمنظمة
					32	يساعد النظام في إجراء بعض الاختبارات النفسية التقنيّة

					33	يعد النظام المسير بحلول فعالة عن بعض المشاكل المهنية
					34	يراقب النظام ويتابع لكل مراحل التكوين
					35	يسمح النظام بمعرفة النتائج المحصل عليها من خلال البرامج التكويني
					36	نظام المعلومات الموارد البشرية يسمح بتبادل البيانات بين مختلف مصالح الأفراد
					37	يتوقف نجاح النظام على مدى كفاءة مسيري الموارد البشرية في النظام

ب- أجب عن الأسئلة مع تعليل إجابتك.

1 - هل حقيقة أن نظام المعلومات الموارد البشرية ساهم في اتخاذ القرارات في تسيير الموارد البشرية؟
نعم كيف ؟
لماذا؟

2- ماهي المعوقات أو السلبيات التي تقف حاجزا دون استغلال جيد لنظام المعلومات الموارد البشرية؟
نعم كيف؟
لماذا؟

3- ماهي التطبيقات الإضافية التي تود نظام المعلومات الموارد البشرية أن يعالجها ؟

4- هل يستعمل النظام من طرف جميع العمال بمختلف مستوياتهم وإمكانية الدخول إلى النظام قصد تسيير شؤونهم كالإطلاع على الأجر ، أو طلب عطلة ... الخ ؟
نعم كيف؟
لا لماذا؟

5- ماهي شبكات الاتصال التي يعتمد عليها نظام المعلومات الموارد البشرية؟

6 - هل نجاح نظام المعلومات الموارد البشرية يتوقف على مدى كفاءة مسيري الموارد البشرية؟
نعم كيف؟
لماذا؟

7- هل يتوقف نجاح النظام على مدى كفاءة مسيري الموارد البشرية في النظام ؟
نعم كيف؟
لماذا؟

- ملحق رقم 5: الاستبيان بعد التحكيم

جامعة وهران
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية
قسم ما بعد التدرج: ماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية

إستبيان لقياس وتقويم نظام المعلومات الموارد البشرية

سيدي (تي):

في إطار إجراء بحث ميداني حول تقويم نظام المعلومات الموارد البشرية، نرجو منك أن تجيب عن هذه الأسئلة، مع العلم أن إجابتك لن تستخدم إلا في إطار البحث فقط. وشكرا مسبقا على تعاونك معنا.

الخصائص الشخصية

الجنس:

ذكر

أنثى

السن:

أقل من سنة 40-50 سنة 51-60 سنة أكثر من 60 سنة

الفئة المهنية:

- منفذ - متحكم - إطار سامي

الأقدمية:

أقل من 5 سنوات 5-10 سنوات 10-15 سنة أكثر من 15 سنة

التربصات المهنية:

- محلية - جهوية - وطنية - دولية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	متردد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	النظام يساهم في إعداد شبكة أجور الموظفين					
2	كشف نظام المعلومات الموارد البشرية عن المناصب الشاغرة					
3	يعتمد النظام على مجموعة من المحكات في تقويم أداء الأفراد					
4	يشخص النظام الحاجات الأولية للتكوين لدى العمال					
5	نظام م. م. ب يراقب صيرورة التوظيف					
6	ياخذ النظام بعين الاعتبار طبيعة مناصب العمل أثناء التقويم					
7	النظام يسهل عملية حساب الأجور حسب الوظائف					
8	شبكات الاتصال التي يعتمدها النظام تساهم في عملية التكوين					
9	النظام يعرض كل المؤهلات وكفاءات العمال					
10	ياخذ النظام بعين الاعتبار كفاءات الأفراد في حساب الأجور					
11	يحقق النظام المزيد من الشفافية في عملية التقويم					
12	النظام يوفر كل المعارف الضرورية والأساسية عن بعض المهن كالمحاسبة، التسيير... الخ					
13	يضمن النظام مراقبة مناصب الشغل داخل المؤسسة					
14	يتطلب النظام تقنيات جديدة لتقويم الأداء					
15	يسهل النظام عملية تسجيل الأفراد في البرامج التكوينية					
16	النظام يسهل الالتحاق بمناصب العمل الشاغرة عن					

					طريق شبكات الاتصال
					17 يدخل النظام الساعات الإضافية في إعداد الأجور
					18 يعكس النظام نتائج تقويم الأداء على عملية إعداد الأجور
					19 طلبات العمل تعالج مباشرة عند عملية الانتقاء
					20 يسمح النظام بالكشف عن بعض السلوكيات الغير المهنية والمنعكسة على نتائج التقويم
					21 يسهل النظام إعداد الميزانية العامة المخصصة للتكوين
					22 يكشف النظام عن الشروط المهنية المتوفرة في مناصب العمل
					23 يقطع النظام ساعات الغياب بطريقة مباشرة
					24 يعالج النظام كل الاختلالات الحاصلة في المناصب والمكتشفة من خلال التقويم
					25 يعرض النظام المعلومات الموارد البشرية التوجهات العامة للتكوين
					26 النظام يعتمد على مجموعة من المعايير التي تساعد في عملية التوظيف والانتقاء
					27 يقوم النظام بإمداد المسير بتنبؤات حول بعض المشاكل المهنية
					28 يسهل النظام عملية إعداد برامج التكوين من خلال الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة
					29 يساعد النظام على جرد المناصب الشغل التي من المفروض أن تكون شاغرة
					30 يقلص النظام من فترة إجراء عملية التقويم
					31 نظام المعلومات الموارد البشرية في مراقبة الميزانية العامة للمنظمة
					32 يساعد النظام في إجراء بعض الاختبارات النفسية التقنية
					33 يمد النظام المسير بحلول فعالة عن بعض المشاكل المهنية
					34 يراقب النظام ويتابع لكل مراحل التكوين
					35 يسمح النظام بمعرفة النتائج المحصل عليها من خلال البرامج التكوينية

ب- أجب عن الأسئلة مع تعليل إجابتك.

1 - هل حقيقة أن نظام المعلومات الموارد البشرية ساهم في اتخاذ القرارات في تسيير الموارد البشرية؟
نعم كيف ؟

.....
لا لماذا؟

2- ماهي المعوقات أو السلبيات التي تقف حاجزا دون استغلال جيد لنظام المعلومات الموارد البشرية؟
نعم كيف؟

.....
لا لماذا؟

3- ماهي التطبيقات الإضافية التي تود نظام المعلومات الموارد البشرية أن يعالجها ؟

.....

4- هل يستعمل النظام من طرف جميع العمال بمختلف مستوياتهم وإمكانية الدخول إلى النظام قصد تسيير شؤونهم كالإطلاع على الأجر ، أو طلب عطلة ... الخ ؟



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

نعم كيف؟


لا لماذا؟

6- ماهي شبكات الاتصال التي يعتمد عليها نظام المعلومات الموارد البشرية؟

7- هل نجاح نظام المعلومات الموارد البشرية يتوقف على مدى كفاءة مسيري الموارد البشرية؟

نعم كيف؟

لا لماذا؟



Your complimentary use period has ended.
Thank you for using PDF Complete.

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

- ملحق رقم 6: ثبات الاستبيان بطريقة معامل كرومباخ

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases = 26,0

N of Items = 35

Alpha = ,9239

- ملحق رقم 7: ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (S P L I T)

Reliability Coefficients

N of Cases = 26,0

N of Items = 35

Correlation between forms = , 8306
, 9075

Equal-length Spearman-Brown =

Guttman Split-half = , 8883
, 9075

Unequal-length Spearman-Brown =

18 Items in part 1

17 Items in part 2

Alpha for part 1 = , 9070
, 7901

Alpha for part 2 =



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)