



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير



## دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية دراسة حالة بعض بلديات الوادي

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في علوم التسيير  
تخصص: إدارة أعمال

### إعداد:

رجاء برير

فاطمة بني

وفاء هقي

### لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
محمد لسود	جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي	رئيسا
علي حسين	جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي	مشرفا ومقررا
عبد لحليم لسود	جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي	مناقشا

السنة الدراسية: 2025/2024

قال الله تعالى:

﴿يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ﴾

صدق الله العظيم

" سورة المجادلة الآية 11

## شكر وعرهان

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، الحمد لله حباً، وشكراً وطاعة ورجاءً، وصل اللهم وبارك على أشرف عبادك، وأفضل خلقك نبينا ورسولنا محمد صلى الله عليه

وسلم.

لا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتقدم بأسمى عبارات الشكر للدكتور الفاضل

- علي حسين -

الذي كان لنا عظيم الشرف أن يقبل الإشراف علينا في هذا العمل المتواضع،

والذي تكرم بالنصح والإرشاد وتقديم التصويبات سواء من حيث الشكل أو الموضوع حتى إتمام الدراسة، فله منا فائق الاحترام والتقدير.

كما لا يفوتنا أن نتوجه بالشكر الجزيل إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الموقرة على قبولهم مناقشة هذا العمل.

وفي الأخير نسأل الله العظيم أن يجزيهم عنا خير الجزاء وأن يبارك في أجرهم بالحفظ والتوفيق.



## الإهداء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام...

﴿ وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴾

إلى

روح أبي الطاهرة رحمة الله عليه

إلى الغالية على قلبي أُمي

إلى زوجي العزيز

إلى أغلى ما في الوجود بناتي حبيباتي

"منار" "نور اليقين" "سجود" "ريم"

إلى جميع إخوتي وأخواتي

إلى العائلة الكريمة

إلى كل الأشخاص الذين أحمل لهم المحبة والتقدير

أهديكم هذا العمل المتواضع

رجاء



## الإهداء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام...

﴿ وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴾

إلى

أبي الغالي

إلى الغالية على قلبي أُمي

إلى أبنائي

إلى كل من ساهم في هذا العمل

أهديكم هذا العمل المتواضع

وفاء



## الإهداء

أهدي هذا النجاح و التخرج

إلى من رضاها غايتي و طموشي فأعطتني الكثير و لم تنتظر الشكر

إلى باعثة العزم و التصميم و الإرادة صاحبة البصمة الصادقة في حياتي

"أمي الحبيبة"

إلى الإنسانية الذي علمتني كيف يكون الصبر طريقا للنجاح و أن الدنيا كفاح و سلاحها العلم و

المعرفة السند و القدوة "خالتي نعيمة العزيزة"

إلى روح من إنتظر هذه اللحظات و لم يعيشها معي والدي الحنون

"محمد علي رحمه الله"

إلى الذي قدم لي الدعم و وقف بجانبني دائما أبي الثاني و الذي رباني

"بابا إسماعيل"

كما أهدي هذا النجاح و التخرج إلى عائلة بابا إسماعيل زوجته و ابنه و بناته الثلاثة

و إلى "خالتي نجاهة"

فاطمة



## المخلص :

تهدف الدراسة الحالية تحت عنوان "دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية" إلى معرفة دور نظام معلومات الموارد البشرية في المساهمة في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية لدى بلديات الوادي؛ وقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي، باعتباره المنهج الأنسب لدراسة هذا الموضوع، ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.

وتكونت العينة من (23) موظف في إدارة الموارد البشرية ببعض بلديات الوادي (قمار/ تغزوت/ ورماس/ كوينين).

وقد توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية لدى بلديات الوادي.

ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية في أداء إدارة الموارد البشرية ببلديات الوادي تعزى لمتغير الجنس .

وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في أداء إدارة الموارد البشرية ببلديات الوادي تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

**الكلمات المفتاحية:** نظام المعلومات ،إدارة الموارد البشرية، تحسين أداء إدارة الموارد البشرية.

## **Summary:**

The current study, entitled "**The Role of the Human Resource Information System (HRIS) in Improving the Performance of Human Resource Management,**" aims to identify the role of HRIS in contributing to the enhancement of human resource management performance at the **EI OUED Municipalities**. This study adopted the **descriptive methodology**, as it is the most appropriate for addressing this topic and achieving the study's objectives and answering its questions.

The sample consisted of **seven (23) employees** working in the Human Resources Department at EI OUED municipalities.

The study concluded that there is a **statistically significant correlation** between the Human Resource Information System and the improvement of HR management performance at EI OUED Municipalities.

Additionally, the study found **no statistically significant differences** in HR management performance at EI OUED Municipalities based on the **gender variable**, nor based on **years of professional experience**.

**Keywords:** Information System, Human Resource Management, Performance Improvement of HR Management.

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
	شكر وعرافان.
	الإهداء.
	فهرس المحتويات.
	فهرس الجداول.
	فهرس الأشكال.
01	مقدمة.
	الفصل الأول: ماهية نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية
10	المبحث الأول: مفهوم نظام المعلومات.
10	المطلب الأول : تعريف نظام المعلومات الموارد البشرية.
10	الفرع الأول :تعريف نظام المعلومات.
20	الفرع الثاني : تعريف الأداء.
20	المطلب الثاني: استخدامات نظام معلومات الموارد البشرية.
20	الفرع الأول : التوظيف.
22	الفرع الثاني : تخطيط الموارد البشرية.
22	الفرع الثالث: إدارة الأداء.
22	الفرع الرابع : التدريب والتنمية.
23	الفرع الخامس : التعويضات.
24	المبحث الثاني : دور نظام المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية.
24	المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية.
24	الفرع الأول: تعريف إدارة الموارد البشرية .
26	الفرع الثاني: أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية.
27	الفرع الثالث : وظائف إدارة الموارد البشرية .
29	المطلب الثاني: دور نظام المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية.

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية.	
34	المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية.
34	المطلب الأول: التعريف بالبلدية
35	المطلب الثاني :وصف الأدوات المستخدمة في الدراسة.
36	الفرع الأول :الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.
36	الفرع الثاني: وصف مجتمع وعينة الدراسة.
41	المطلب الثالث :حساب الدراسة الاستطلاعية.
41	الفرع الأول:تعريف الدراسة الاستطلاعية.
42	الفرع الثاني :خصائص السيكومترية للاستبيان
46	المبحث الثاني : عرض وتحليل وتفسير محاور الاستبيان.
46	المطلب الاول: المحور الأول : نظام معلومات الموارد البشرية.
48	المطلب الثاني: المحور الثاني : أداء إدارة الموارد البشرية.
50	المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة.
50	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الفرضية الرئيسية.
51	المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى.
52	المطلب الثالث : عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية.
56	خاتمة.
59	قائمة المراجع.
65	الملاحق.

فهرس الجداول:

الصفحة	العنوان
37	جدول 01 توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية.
38	الجدول (02) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس .
39	الجدول (03) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الدراسي.
40	الجدول (04) توزيع أفراد العينة حسب مقر البلدية.
43	جدول (05) نتائج صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول .
44	جدول ( 06 ) نتائج صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني.
45	جدول ( 07 ) يوضح حساب الثبات ألفا كرونباخ للمحور الأول.
45	جدول ( 08 ) يوضح حساب الثبات ألفا كرونباخ للمحور الثاني .
46	جدول (09) يوضح اتجاهات إجابات أفراد العينة حول عبارات محور نظام معلومات الموارد البشرية .
48	الجدول ( 10 ) يوضح اتجاهات إجابات أفراد العينة حول عبارات محور أداء إدارة الموارد البشرية .
50	الجدول رقم ( 11 ) يوضح العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية.
51	جدول ( 12 ) يوضح الفروق بين الذكور والإناث فيما يخص أداء إدارة الموارد البشرية .
53	جدول (13) يوضح الفروق بين مستويات الخبرة المهنية فيما يخص أداء إدارة الموارد البشرية.

فهرس الأشكال:

الصفحة	العنوان
11	الشكل (01) يوضح النظم العام لنظام المعلومات.
13	الشكل (02) يوضح عناصر نظام المعلومات .
15	الشكل (03) يوضح أنواع نظام المعلومات .
28	الشكل ( 04 ) يوضح تخطيط الموارد البشرية.
38	الشكل ( 05 ) توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية.
39	الشكل ( 06 ) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس .
40	الشكل (07) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.
41	الشكل (08) توزيع أفراد العينة حسب مقر البلدية.
47	الشكل (09) يمثل أعمدة بيانية لدرجة الموافقة على محور نظام معلومات الموارد البشرية .
49	الشكل (10) يمثل أعمدة بيانية لدرجة الموافقة على محور أداء إدارة الموارد البشرية .

# مقدمة

## مقدمة:

تُعد إدارة الموارد البشرية أحد الأعمدة الأساسية التي تقوم عليها نجاحات المؤسسات، إذ تتولى مسؤولية إدارة الأفراد داخل المنظمة بشكل يضمن تحقيق أقصى درجات الكفاءة والإنتاجية. ومع تطور بيئات الأعمال وظهور التحديات الجديدة، أصبحت الحاجة إلى نظام معلومات الموارد البشرية أمرًا حيويًا لتحسين الأداء واتخاذ القرارات الاستراتيجية المبنية على بيانات دقيقة. في هذا السياق، تسلط هذه الدراسة الضوء على الدور الكبير الذي يلعبه نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية. من خلال أتمتة العمليات الإدارية، وتسهيل الوصول إلى البيانات، وتحليل الأداء، تتيح هذه الأنظمة للمؤسسات تحسين عمليات التوظيف، التدريب، التقييم، والتعويضات، مما يساهم في تعزيز أداء الموظفين وتحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر فعالية. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية.

ومنه نطرح الإشكالية التالية:

**\* هل هناك علاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية وأداء إدارة الموارد البشرية؟**

حيث تندرج تحته عدة تساؤلات :

- هل هناك فروق تعزى لمتغير الجنس في أداء إدارة الموارد البشرية؟

- هل هناك فروق في أداء إدارة الموارد البشرية بين مستويات الخبرة المهنية؟

وللإجابة على التساؤلات السابقة تم تطبيق الدراسة على عدة بلديات بالوادي ( قمار/

تغزوت/ ورماس/ كوينين) ؛ وعليه تم بناء الفرضيات التالية:

✓ فرضيات الدراسة:

**الفرضية الرئيسية:**

1- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وأداء

إدارة الموارد البشرية ببلديات الوادي.

## الفرضيات الفرعية:

- 1- توجد فروق ذات دلالة احصائية في أداء إدارة الموارد البشرية ببلديات الوادي تعزى لمتغير الجنس.
- 2- توجد فروق ذات دلالة احصائية في أداء إدارة الموارد البشرية ببلديات الوادي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

## ✓ أهداف الدراسة:

تتلخص أهداف الدراسة في النقاط التالية:

- معرفة دور نظام معلومات الموارد البشرية في المساهمة في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية.
- معرفة العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية و تحسين أداء إدارة الموارد البشرية.
- معرفة الفروق في أداء إدارة الموارد البشرية بين مستويات الخبرة المهنية.
- معرفة الفروق في أداء إدارة الموارد البشرية بين الجنسين.

## ✓ أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من موضوعها الأساسي الذي تتناوله والذي هو تحسين أداء إدارة الموارد البشرية، حيث يعتبر ذو أهمية كبيرة في ظل التحديات التي تواجهها المؤسسات في العصر الحالي. فتسلط الدراسة الحالية الضوء على كيفية تأثير تكنولوجيا المعلومات على فعالية أداء إدارة الموارد البشرية، والتي تُعد من أهم الأقسام التي تساهم في نجاح المؤسسات. من خلال هذه الدراسة، يمكن فهم الدور الحيوي الذي يلعبه نظام معلومات الموارد البشرية في تسهيل الإجراءات الروتينية مثل التوظيف، إدارة الأداء، تدريب الموظفين، وتحليل البيانات، مما يساعد في تحسين اتخاذ القرارات وتخطيط الموارد البشرية بشكل أكثر دقة وكفاءة.

## ✓ حدود الدراسة:

- **الحدود الزمنية:** طبقت الدراسة الميدانية للدراسة خلال الفترة الممتدة بين مارس وأفريل وماي 2025.

- **الحدود الجغرافية:** تحددت الدراسة الحالية في عدة بلديات الوادي ( قمار/ تغزوت/ ورماس/ كوينين).

- **الحدود البشرية:** اعتمدت الدراسة الحالية على عينة (23) موظف في إدارة الموارد البشرية بعدة بلديات الوادي.

## ✓ منهج الدراسة:

ويتوقف اختيار الباحث لمنهج معين دون غيره في أي بحث على طبيعة موضوع الدراسة وحسب أهداف الباحث من الدراسة، ولأن الدراسة الحالية اهتمت بالكشف عن دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى معرفة الفروق بين العينة في أداء إدارة الموارد البشرية، ومن أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من الفرضيات، والتوصل إلى نتائج حقيقية ودقيقة، فقد تم اتباع المنهج الوصفي، باعتباره المنهج الأنسب لدراسة هذا الموضوع، ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.

## ✓ التعاريف الاجرائية لمتغيرات الدراسة:

### • نظام معلومات الموارد البشرية:

عرفته جمعية نظم المعلومات الامريكية بأنه "نظام المعلومات الذي يقوم بجمع ، تنظيم ، إيصال وعرض المعلومات واستعمالها من قبل الإدارة في مجال التخطيط ورقابة الأنظمة التي تمارسها الوحدة التنظيمية".

ويعرف إجرائيا في هذه الدراسة بأنه نظام معلومات الموارد البشرية الخاص ببلدية (قمار/ تغزوت/ ورماس/ كوينين) بولاية الوادي.

### • إدارة الموارد البشرية:

هي الإدارة المسؤولة عن ممارسة الأنشطة الإدارية المختلفة من تخطيط، تنظيم، توجيه، رقابة والمرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من المورد البشري وتنمية قدراته ورفع كفاءته من أجل تحقيق أهداف الفرد والمجتمع والمنظمة.

وتعرف إجرائيا في الدراسة الحالية بأداء إدارة الموارد البشرية في بلدية (قمار/ تغزوت/ ورماس/ كوينين) بولاية الوادي.

### ✓ تقسيم الدراسة:

لقد تم تقسيم البحث إلى فصلين :

الفصل الأول والذي جاء تحت عنوان " ماهية نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية يندرج تحته مبحثين :

### المبحث الأول: ماهية نظام المعلومات

المبحث الثاني : دور نظام المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية.

والفصل الثاني جاء بعنوان "الدراسة الميدانية" يندرج تحته ثلاث مباحث "منهجية الدراسة الميدانية" "عرض وتحليل وتفسير محاور الإستبيان" "عرض وتحليل فرضيات الدراسة".

### ✓ الدراسات السابقة:

نظرا لأهمية الدراسات السابقة في عملية جمع المعلومات سوف نقوم باستعراض مجموعة من الدراسات والبحوث السابقة التي أتيح لنا الاطلاع عليها، والتي تتناول المتغيرات التي لها صلة وثيقة بالدراسة الحالية، ومن بين الدراسات السابقة نذكر ما يلي:

### ❖ دراسة "تجاة بن يحي" (2011):

تحت عنوان: " دور نظام المعلومات في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية "، دراسة حالة مؤسسة نفضال فرع الغاز المميع GPL رسالة مقدمة ضمن نيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، تخصص إدارة أعمال، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية

وعلم التسيير ، حاولت الباحثة من خلال هذه الدراسة الإجابة على هذه الإشكالية مفادها : ما مدى مساهمة نظام المعلومات في تفعيل وظيفة ادارة الموارد البشرية ؟

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

أما أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة تمثلت فيما يلي :

- تحفظ المؤسسة في اعتماد نظم المعلومات الالكترونية

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

❖ دراسة آدم عباس آدم إبراهيم (2017):

بعنوان: "أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء المؤسسات الحكومية"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا . هدفت الدراسة الى معرفة مدى تطبيق الأساليب والوسائل والبرامج العلمية في مجال الموارد البشرية من خلال استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في وزارة تنمية الموارد البشرية .

وقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج منها:

استخدام نظم معلومات الموارد البشرية يحسن مستوى الأداء بالوزارة، كما تساهم في تحقيق الأهداف والخطط، وتساعد على النمو والتطور والاستجابة لمتغيرات البيئة الداخلية والخارجية، وتطبيق نظام تخطيط القوى العاملة، دعم عملية اتخاذ القرارات والخطط المستقبلية.

أوصت الدراسة وزارة تنمية الموارد البشرية أن تهتم بتطبيق جميع وظائف نظم معلومات الموارد البشرية لتحقيق المزيد من الكفاءة والفاعلية مما يساعدها في تحقيق أهدافها، وأن تهتم بتحديث وتطوير نظم معلومات الموارد البشرية حتى تسم بالدقة والوضوح والسرعة في عملية التخطيط الجيد للموارد البشرية، على الوزارة تقليل الاعتماد على الأعمال الورقية في جمع

ومعالجة وخن واسترجاع المعلومات وذلك استجابة لمتطور التكنولوجي لنظم معلومات الموارد البشرية.

### ❖ دراسة "بسود مبارك وبوخي أمينة" (2020):

تحت عنوان: "دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية" مذكرة ماستر في تخصص إدارة الأعمال، جامعة أحمد دراية أدرار.

حيث هدفت هذه الدراسة الى إبراز وتوضيح المفاهيم النظرية المتصلة بنظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية؛ تبيان أهمية استخدام نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية؛ معرفة مدى استخدام جامعة ادرار لنظم المعلومات وبرامج الحديثة؛ معرفة مدى مساهمة أنظمة المعلومات في الرفع من كفاءة القرارات المتخذة.

وقد توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج أبرزها:

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

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

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

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

### ❖ دراسة "روباش عبد الحفيظ والبقر الطيب" (2024):

تحت عنوان " مساهمة نظام المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية"، مذكرة ماستر في التسيير العمومي، جامعة محمد بوضياف المسيلة. حيث هدفت إلى: إبراز دور نظام المعلومات في زيادة فعالية أداء إدارة الموارد البشرية. تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن

تساهم في زيادة فعالية مخرجات الموارد البشرية من خلال تطبيق نظام المعلومات. إبراز أهمية نظام المعلومات في اتخاذ القرارات. وقد توصلت هذه الدراسة الى عدة نتائج من أبرزها:

- هناك تأثير بين نظام المعلومات وأداء الموارد البشرية ان العالقة إيجابية بين سرعة نظام المعلومات وأداء الموارد البشرية في المؤسسة العمومية .

- اثبتت الدراسة انه يوجد أثر إيجابي لنظام المعلومات على تحسين أداء الموارد البشرية .

- ان نظام المعلومات هو مجموعة من العاملين والإجراءات والموارد التي تقوم بتجميع البيانات ومعالجتها ونقلها لتتحول الى معلومات مفيدة وايصالها للمستخدمين بشكل ملائم وفي الوقت المناسب من اجل مساعدتهم في أداء الوظائف المسندة إليهم يعني ان الفرضية غير صحيحة.

- ان لتطبيق نظام المعلومات مدى المحرك الرئيسي لنمو وتطور المؤسسة .

## الفصل الأول:

ماهية نظم المعلومات وإدارة  
الموارد البشرية.

## تمهيد:

في ظل التطورات المتسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات، أصبحت نظم المعلومات عنصراً أساسياً في الحياة المعاصرة، حيث امتد استخدامها ليشمل مختلف جوانب الحياة والقطاعات، وباتت تشكل دعامة رئيسية للعمل الإداري الفعّال من خلال دعم اتخاذ القرار، وتحسين جودة المنتجات والخدمات.

وتمثل المعلومة اليوم مورداً حيوياً لا يقل أهمية عن الموارد المادية والمالية، لاسيما داخل المؤسسات، حيث تمتلك كل منظمة نظام معلومات خاص يسهم بشكل كبير في تحسين أداء أقسامها المختلفة، وعلى رأسها قسم الموارد البشرية. ولهذا، فإن نظم معلومات الموارد البشرية تُعد انعكاساً واضحاً لمدى اهتمام المؤسسة بتطوير واستثمار رأس المال البشري.

ومن ناحية أخرى، تُعد إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة نظراً لتركزها على العنصر البشري الذي يُعتبر أثمن مورد وأقوى عامل مؤثر في الإنتاجية. فإدارة وتنمية الموارد البشرية تشكل ركيزة أساسية في أي منظمة ناجحة، إذ تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية، واستقطاب وتأهيل الكفاءات.

ومن أجل التعرف على نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين:

**المبحث الأول: مفهوم نظام المعلومات.**

**المبحث الثاني: دور نظام المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية.**

## المبحث الأول: مفهوم نظام المعلومات:

قبل التطرق إلى مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية يجب علينا أولاً تعريف نظام المعلومات . فنظام المعلومات يشير إلى كلمتين، النظام والمعلومات حيث يشير النظام إلى مجموعة من العناصر التي يكون تركيبها ووظائفها منظمة ،وتشير المعلومات إلى حقيقة أو ملاحظة أو إدراك يستخدم في تقليل عدم التأكد بالنسبة لحالة أو حدث معين. وعليه فيمكننا أن نقول أن نظام المعلومات هو تفاعل مجموعة الموارد المختلفة من الأشخاص والبيانات والعمليات وتكنولوجيا المعلومات لتطوير وتحسين أداء ودعم احتياجات متخذي القرار سواء كان للإداريين أو المستخدمين للنظام لإمدادهم بالمعلومات في الوقت المناسب.

## المطلب الأول: تعريف نظام المعلومات و أداء الموارد البشرية:

## الفرع الأول : تعريف نظام المعلومات:

يمكن تعريف نظام المعلومات إدارة الموارد البشرية على أنها مجموعة من المكونات التي تعمل بصورة منتظمة وفاعلة تشمل جمع و تخزين وتحليل ومعالجة واسترجاع البيانات والمعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، وكذلك إدارتها وتهيئتها أمام المستفيدين من المديرين وصناع القرار لمساعدتهم في إتخاذ القرارات في مجال تخطيط الموارد البشرية واستقطابها وتعيينها وتدريبها وتقويم أدائها بكفاءة وفعالية .<sup>1</sup>

وتعرف أيضاً على أنها مجموعة من الأفراد والمعدات والإجراءات المصممة بغرض تجميع وتنقية وتحليل وتقييم وتوزيع معلومات دقيقة وسريعة لأغراض المتابعة واتخاذ القرارات في كافة المجالات المتعلقة بإدارة العنصر البشري في المنظمة.<sup>2</sup>

ويقصد بنظام معلومات الموارد البشرية **HRIS** النظام المتضمن معلومات حول الموارد البشرية في المنظمة، يمكن الاستفادة منها في صناعة القرارات المختلفة الخاصة بالموارد البشرية كال تدريب والتطوير والتحفيز والترقية والتنقلات... وينطوي على عملية جمع وتنظيم وتحليل

<sup>1</sup> جبيرات سناء، نحو تحقيق القيمة الاستراتيجية لنظام معلومات الموارد البشرية، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 12، 2012، ص 270.

<sup>2</sup> مدني عبد القادر علاقي، إدارة الموارد البشرية، مطابع مؤسسة المدينة للصحافة، جدة ، السعودية، 1993، ص737

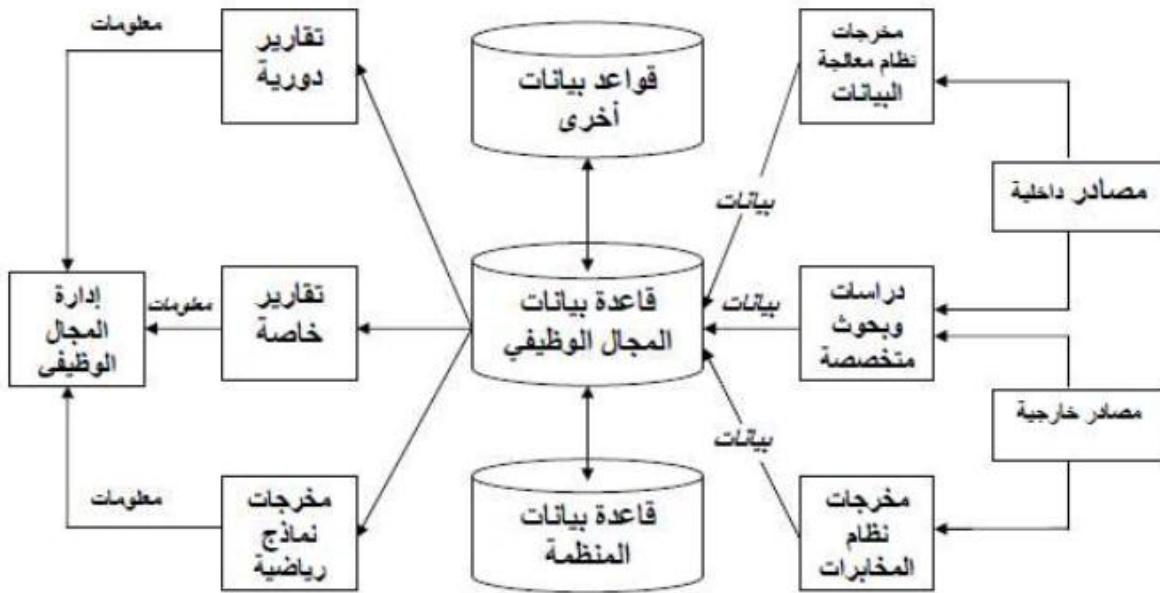
البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتحويلها إلى مراكز صناعة القرارات لأغراض التخطيط للموارد البشرية في الوقت المناسب.<sup>1</sup>

وهناك من يعرف نظام المعلومات على أنه نظام يسعى إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات المتعلقة بفاعلية استخدام العنصر البشري والرفع من مستوى أداءه لتحقيق أهداف المنظمة.<sup>2</sup>

ويعد احد النظم الفرعية في المنظمة، ويتكون من عدة أنظمة فرعية أخرى تعمل مع بعضها البعض بصورة مترابطة ومتناسقة متبادلة بهدف توفير المعلومات البشرية التاريخية والحالية والمستقبلية لجميع الجهات التي يهتما مصير المنظمة وبما يخدم التحقيق أهدافها.<sup>3</sup>

وفي الأخير يمكننا أن نعرف نظام معلومات الموارد البشرية على أنه " مجموعة منظمة من الموارد المادية، البرمجية، البشرية والإجراءات التي تسمح بالحصول، المعالجة، التخزين، وإيصال المعلومات في المؤسسة".<sup>4</sup>

### الشكل (01) يوضح النظم العام لنظام المعلومات.



1

<sup>1</sup> سهيلة محمد عباس ، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، الطبعة الأولى، 2003، ص 322  
<sup>2</sup> يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد المحسن الفضل، هاشم فوزي البادي، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، الأردن، 2006، ص 553  
<sup>3</sup> يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد المحسن الفضل، هاشم فوزي البادي، مرجع سابق، ص 553  
<sup>4</sup> Claude Grenier, Jean Bonnebouche, Système d'information Comptable : la représentation comptable de l'entreprise, 2e édition, Edition FOUCHER, Paris, 2004, p17

أولاً: عناصر نظام معلومات الموارد البشرية:

يقصد بالعناصر المكونة لنظام المعلومات الأجزاء المادية التي تضمن للنظام أداء وظائفه بالشكل المطلوب.

وتشمل هذه العناصر ما يلي:

**وسائل حفظ وتخزين البيانات:** وهي تشمل الملفات والمستندات المكتوبة وآلات التصوير في الأنظمة اليدوية، بالإضافة إلى الأشرطة والأسطوانات الممغنطة في الأنظمة التي تعتمد على الحاسبات الإلكترونية.

**البرامج:** وهي جزء أساسي من الأجزاء المادية في الأنظمة المعتمدة على الحاسوب فقط، وتنقسم إلى نوعين:

**برامج النظام:** مسؤولة عن تشغيل الحاسوب واستخدام إمكانياته الكاملة، وتُعد من قبل الشركات المصنعة، وهي ما يميز حاسوب شركة عن آخر.<sup>2</sup>

**البرامج التطبيقية:** تُستخدم في تنفيذ الوظائف المحددة مثل برامج الرواتب، المخزون، حسابات العملاء والموردين. يمكن للمستخدم إعدادها بنفسه أو الحصول عليها جاهزة من شركات متخصصة.

**قاعدة البيانات:** وهي الوعاء الذي تُخزن فيه البيانات الأساسية على مختلف وسائل التخزين، وتُعد المادة الخام التي يعمل عليها البرنامج التطبيقي لاستخلاص المعلومات المطلوبة. **إجراءات التشغيل:** تُعتبر من المكونات المادية للنظام، لكونها موثقة غالباً في كتيبات تُعرف بـ "دليل التشغيل"، وتنقسم إلى نوعين:

- تعليمات موجهة للمستخدمين حول كيفية إعداد البيانات وإدخالها وتشغيل النظام.

- تعليمات موجهة للعاملين بمركز الحاسوب ممن يتولون تشغيل النظام.

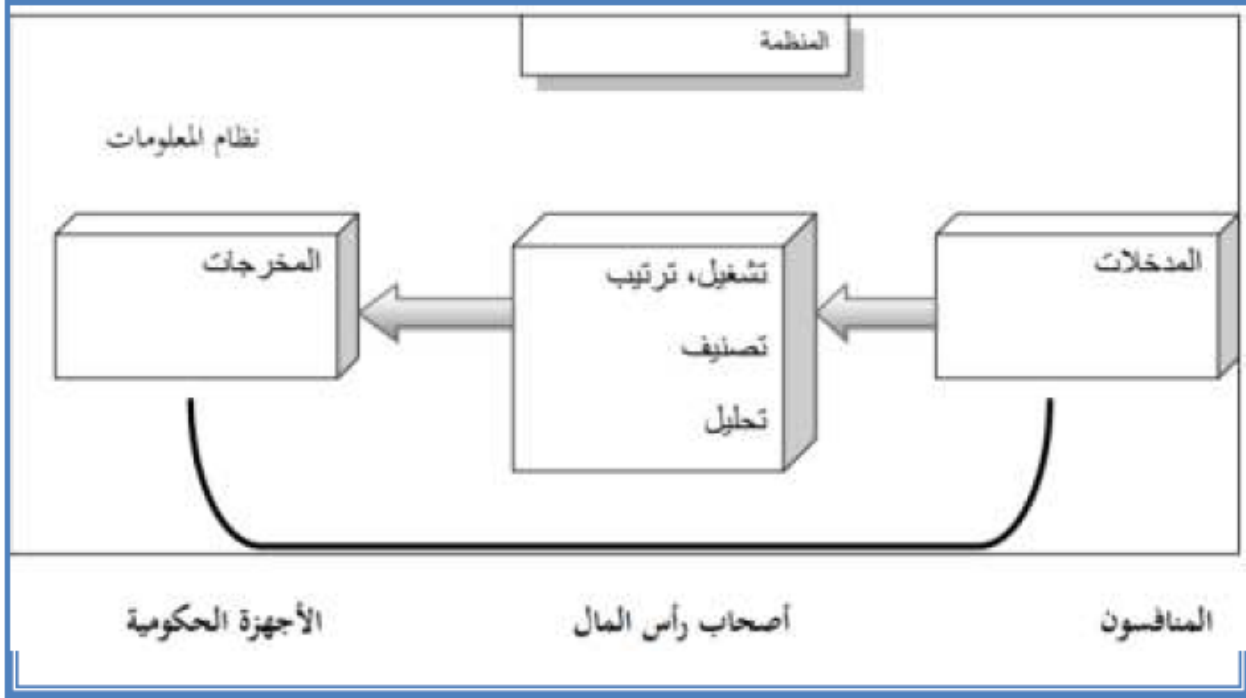
**العنصر البشري:** يُعد أهم مكون مادي في نظام المعلومات، فهو المسؤول عن جعل النظام قابلاً للتشغيل. ويشمل محلي ومصممي النظم، مبرمجي التطبيقات، العاملين في مراكز

<sup>1</sup> مجدي عريف نظم المعلومات الإدارية ودورها في حل مشكلات الإدارة العامة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة تشرين سوريا، 2008

<sup>2</sup> سهيلة قطاف وليندة بوزرورة، دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة الحدث للدراسات المالية والإقتصادية، العدد 04، الجزائر، 2020 ص 76.

التشغيل، مسؤولي جمع وتحضير البيانات، وأخيرًا المستخدمين النهائيين للمعلومات الناتجة عن النظام.<sup>1</sup>

الشكل (02): يوضح عناصر نظام المعلومات.



2

ثانياً: أنواع نظام معلومات الموارد البشرية:

تعددت أنواع نظم المعلومات، ونذكر منها ما يلي:

### 1. نظم تشغيل البيانات (Transaction Processing Systems):

يهدف هذا النوع إلى خدمة المستويات التشغيلية داخل المنظمة، حيث يعتمد على الحاسوب في تسجيل البيانات الروتينية اليومية مثل الأجور أو نظم الحجز الفندقية. وتتميز هذه النظم بوظيفتين أساسيتين:

- رسم حدود المنظمة وربطها ببيئتها، إذ تساهم في إيصال المدخلات من البيئة الخارجية والتصدير إليها.

<sup>1</sup> سهيلة قطاف وليندة بوزرورة المرجع السابق، ص 76

<sup>2</sup> ثابت عبد الرحمن إدريس، نظام المعلومات في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية الاسكندرية، مصر، ص 123.

- إنتاج معلومات تُستخدم في نظم أخرى داخل المنظمة أو خارجها.

## 2. النظم المعرفية (Knowledge Systems):

تهدف إلى دعم العاملين في مجال المعرفة داخل المنظمة، من خلال ضمان وصول المعرفة والخبرة الفنية بشكل متكامل. ويُقصد بالعاملين في هذا المجال مثل الأطباء، المحامين، والمهندسين الذين يتعاملون مع المعلومات والمعرفة في صميم عملهم.

## 3. نظم تجهيز المكاتب آلياً (Office Automation Systems):

تُعد نوعاً خاصاً من نظم تشغيل المعلومات وتُستخدم في تسيير أعمال المكاتب. تشمل هذه النظم جميع وسائل الاتصال الرسمية وغير الرسمية لتوصيل المعلومات، سواء كانت مكتوبة أو غير مكتوبة، داخل المنظمة أو خارجها. ومن أمثلتها: معالجات الكلمات، البريد الإلكتروني، البريد الصوتي، شبكات الحاسوب، واجتماعات الفيديو.<sup>1</sup>

## 4. نظم المعلومات الإدارية (Management Information Systems):

تخدم المستوى الإداري في المنظمة، حيث تزود المديرين بالتقارير والبيانات حول الأداء الحالي. وتساهم هذه النظم في التخطيط، الرقابة، واتخاذ القرارات، مع تركيزها الأكبر على البيئة الداخلية للمنظمة.

## 5. نظم دعم القرارات (Decision Support Systems):

تُساعد المديرين في اتخاذ قرارات غير متكررة لا يمكن التنبؤ بها مسبقاً. وتعتمد على المعلومات الناتجة عن نظم تشغيل البيانات ونظم المعلومات الإدارية، إضافة إلى معلومات من البيئة الخارجية. تُصمم هذه النظم للاستجابة إلى الاحتياجات غير المخططة مثل قرارات الإنتاج.

## 6. نظم دعم الإدارة العليا (Executive Support Systems):

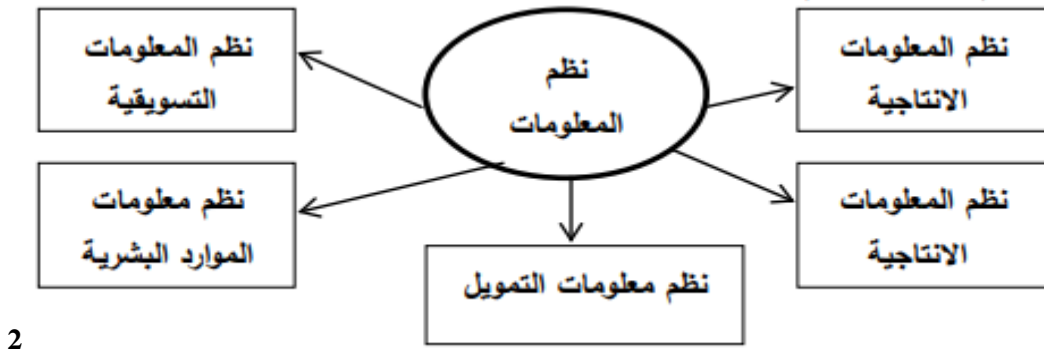
تستهدف المديرين التنفيذيين الذين يتخذون قرارات استراتيجية ذات تأثير كبير على المنظمة. تتعامل هذه النظم مع قرارات ترتبط بشكل كبير بالبيئة الخارجية، وغالباً ما تكون في ظروف يسودها عدم التأكد بسبب نقص المعلومات الدقيقة.

## 7. النظم الخبيرة (Expert Systems):

<sup>1</sup> أحمد فوزي ملوخية، نظم المعلومات الإدارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص 11.

تُستخدم لدعم متخذي القرار في التعامل مع القرارات غير الروتينية، والتي يصعب التنبؤ بخطواتها. وتعتمد على الذكاء الاصطناعي لمحاكاة طريقة تفكير الخبراء والمتخصصين في مجال معين، حيث تقوم باتخاذ قرارات مشابهة لتلك التي يتخذها الإنسان.<sup>1</sup>

الشكل (03) يوضح أنواع نظام المعلومات.



2

ثالثا: أهداف نظام معلومات الموارد البشرية:

تحديد أهداف نظم المعلومات يتمثل الهدف الرئيسي من تطبيق نظم المعلومات في تحقيق  
غايات المؤسسة ويتم ذلك عن طريق:

- فهم الخطة الاستراتيجية المؤسسة وتحليلها.
- ربط أهداف المنشأة بأهداف نظم المعلومات.

-دراسة الهيكل التنظيمي للمؤسسة والمهام الخاصة بالإدارات والأقسام الأخرى.

وتبدأ أهداف نظم المعلومات من خلال الرسالة والتي تتجسد في جعل المعلومات تخدم المؤسسة  
وتضيف قيمة مضافة.

تحديد نظم المعلومات المطلوبة وأولويات النظم تتمثل هذه المرحلة في عملية جمع المعلومات  
والأفكار المشروع نظم المعلومات عن طريق التبادل الحر للأفكار، مع العلم أن تحديد  
الأولويات يعتمد على دراسة الجدوى والعوامل الاستراتيجية، وتقوم الإدارة العليا بدراسة البدائل  
عن طريق تخصيص الأسبقيات كأساس منطقي لاختيار مشروع نظم المعلومات، ويمكن أن  
تعتمد على هامش الربح حيث يرقبون النظم المقترحة حسب العائد المتوقع منها

<sup>1</sup> أحمد فوزي ملوخية، المرجع السابق، ص 11.14

<sup>2</sup> عامر ابراهيم قنديلجي، علاء عبد القادر الجنابي، نظم المعلومات الادارية، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 77.

تقدير موارد نظم المعلومات يجب تحديد العناصر الأساسية لنظم المعلومات وتحديد متطلباتها الأساسية، كذلك يجب تحديد القرارات الإدارية حول الأجهزة والسلطات البيانات البرمجيات الامتلاك الاتصالات المركزية واللامركزية، لأن هذا يؤثر على القوى البشرية وخطة التوظيف والتدريب اللازمة.

السياسات هي تلك الإرشادات التي يستعين بها متخذ القرار، والغاية منها تنفيذ العملية تماشياً مع ما تم التخطيط له، والتأكد أن العاملين يعملون بشكل يعزز رسالة المتعلقة بنظم المعلومات.<sup>1</sup>

#### رابعاً: خصائص نظام معلومات الموارد البشرية:

لي نظام معلومات الموارد البشرية عدة خصائص تميزه عن الأنظمة الأخرى ومن أهمها ما يلي:

-يعتمد على إجراءات محددة منظمة ومنطقية.

-يهتم شأنه شأن نظم المعلومات الأخرى بجمع وتخزين وحفظ واسترجاع البيانات الصادقة والدقيقة والموضوعية أي ذات فائدة في تعظيم الأداء البشري.

-يعتبره الكثير من المسيرين بمثابة لوحة قيادة لهم في إدارة الموارد البشرية.

-يهتم بجميع أنشطة العنصر البشري من توظيف تخطيط الموارد البشرية، تدريب، تقييم الأداء، الأجور وغيرها.

-الهدف النهائي لهذا النظام هو تعظيم وترشيد عملية اتخاذ القرارات في أهم مورد ألا هو المورد البشري.

لا يمكن لنظام معلومات الموارد البشرية أن يحقق أهداف المؤسسة لوحده، فالعلاقة التي تجمع بينه وبين نظم المعلومات الوظيفية الإنتاج - التسويق المحاسبة ..... إلخ) هي علاقة تكاملية تبادلية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> صالح أحمد مفتاح غمبض ، نظم المعلومات الإدارية ودورها في صنع القرار الإستراتيجي ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية ، 2017 ، ص45 ، 47

<sup>2</sup> بلاغماس بركة، نظام معلومات الموارد البشرية وعلاقته بوظائف إدارة الموارد البشرية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، الجزء الأول ، العدد التاسع ، 2017 ، ص55.

## الفرع الثاني : تعريف الأداء

يستخدم مفهوم الأداء على نطاق واسع خاصة في البحوث والدراسات التي تتناول المؤسسة فقد يستخدم للتعبير على مدى بلوغ الأهداف أو عن مدى الاقتصاد في استخدام الموارد كما يعبر أيضا عن إنجاز المهام .

ويعرف الأداء بأنه " العمليات التي تتضمن إتباع وسائل وأساليب يتم عن طريقها القيام بالنشاطات للوصول إلى أهداف هذه النشاطات، باستخدام موارد وإمكانات معينة"، كما يعرف الأداء أيضا بأنه المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام إلى تحقيقه.<sup>1</sup>

ويمكن القول عن مفهوم الأداء أنه " المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام إلى تحقيقها، كما يمكن تعريفه أيضا أنه" تصور مخرجات أو أهداف ظهورها هو نتائج المدخلات معطاة لكن، هذه المدخلات تنوي بما تفجير وتجنيد الطاقات الموجودة داخل المؤسسة، بتسليط الضوء من أجل إحراز هذا التصور الذي تسعى إليه المؤسسة"، وعلى هذا الأساس فإن هذا المفهوم يعكس كلا من الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة الى تحقيقها داخل المؤسسة.<sup>2</sup>

وللأداء عدة تصنيفات نذكر أهمها:

## التصنيف حسب معيار المصدر :

يوجد لدينا الأداء الداخلي : ينتج هذا الأداء من تفاعل مختلف أداءات الأنظمة الفرعية للمؤسسة المتمثلة في: أداء الموارد البشرية، الأداء المالي للإمكانيات المالية المستعملة والأداء التقني المتعلق بجانب الاستثمارات المقام بها.

وكذلك الأداء الخارجي: هو الأداء الناتج عن تغيرات المحيط الخارجي للمؤسسة، وهذا الأداء لا يمكن للمؤسسة التحكم فيه. كما هو الحال في الأداء الداخلي الذي يمكن للمؤسسة التحكم فيه ، فالأداء الخارجي يمكن أن يظهر نتائج جديدة للمؤسسة في حالة ما تكون تغيرات المحيط في صالحها على سبيل المثال تحسن الأوضاع الاقتصادية وبالتالي سوف تنعكس على تحسين مبيعات المؤسسة أو حصول المؤسسة على دعم من طرف الدولة، كما يمكن أن يحصل العكس في حالة ما تكون تغيرات المحيط في غير صالحها مثل إصدار الدولة لقوانين تكون في

<sup>1</sup> عبد المحسن توفيق محمد تقييم الأداء، دار النهضة العربية، مصر، 1998، ص 03  
<sup>2</sup> عبد المحسن توفيق محمد تقييم الاداء، دار النهضة العربية، القاهرة مصر، سنة 1998، ص 3

غير صالح المؤسسات أو حدوث أزمات، كل هذا من شأنه أن يؤثر على أداء المؤسسة، وبالتالي يجب على المؤسسة تحليل وقياس هذا الأداء لأنه يمكن أن يشكل تهديدا لها.<sup>1</sup>

### التصنيف حسب معيار الطبيعة :

أداء اقتصادي: يعتبر الأداء الاقتصادي المهمة الأساسية التي تسعى المؤسسة الاقتصادية إلى بلوغها، ويتمثل في الفوائد الاقتصادية التي تجنيها المؤسسة من وراء تعظيم نواتجها الإنتاج، الربح، القيمة المضافة، رقم الأعمال، حصة السوق، المردودية ... الخ) وتدنية استخدام مواردها رأس المال العمل المواد الأولية، التكنولوجيا ... الخ).

ويتعلق الأداء الاقتصادي بالنتائج الفورية على المدى القصير وخلق القدرات على المدى الطويل.<sup>2</sup>

الأداء الاجتماعي: ينتج هذا النوع من خلال اهتمام المؤسسة بتحسين المجالات السنة المشكلة لظروف الحياة المهنية: ظروف العمل تنظيم العمل الاتصال، إدارة الوقت التدريب مباشرة العمل الاستراتيجي.

ج الأداء البيئي: ويتعلق في مساهمة المؤسسة في المحافظة على البيئة وعدم الإضرار بها من خلال جعل كل توجهاتها خضراء.

الأداء التكنولوجي: يكون للمؤسسة أداء تكنولوجي عندما تكون قد حددت أثناء عملية التخطيط أهدافا تكنولوجية كالسيطرة على مجال تكنولوجي معين، وفي أغلب الأحيان تكون الأهداف التكنولوجية التي ترسمها المؤسسة أهدافا إستراتيجية نظرا لأهمية التكنولوجيا.

د الأداء السياسي: يتجسد الأداء السياسي في بلوغ المؤسسة أهدافها السياسية ويمكن للمؤسسة أن تحصل على مزايا من خلال تحقيق أهدافها السياسية التي تعتبر كوسائل لتحقيق أهدافها الأخرى<sup>3</sup>

### التصنيف حسب معيار الشمولية:

<sup>1</sup> غردي، محمد بن نذير، نصر الدين إدارة المعرفة ودورها في تحسين أداء المؤسسة، الملتقى الدولي حول اقتصاد المعرفة والإبداع الممارسات والتحديات (يومي 17 و 18 الفيل، جامعة البليدة، الجزائر، 2013، ص 3.  
<sup>2</sup> كواشي، مراد، آليات نجاح عملية تقييم أداء المؤسسات، دراسة تحليلية الآراء عينة من المديرين في مؤسسات الاسمنت في الجزائر، محلة العلوم الاقتصادية، مع 09، 33، الجزائر، 2013. من 174  
<sup>3</sup> مزهودة، عبد الملوك. مقاربة الأداء الاستراتيجي، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 2005، ص89.

الأداء الكلي ونقصد به الإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف والأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها، بحيث لا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة العناصر الأخرى بل يجب أن تكون جميع العناصر مجتمعة، وفي إطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالأستمرارية، الأرباح، النمو... الخ

ب الأداء الجزئي: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، أي الأداء الذي تحققه كل وظيفة وكل نظام فرعي على حدى داخل المؤسسة.<sup>1</sup>

### التصنيف حسب معيار الوظيفي:

أداء وظيفة الإنتاجية: يظهر هذا الأداء في قدرة المؤسسة على تحقيق إنتاجية أعلى مقارنة بالأهداف المسطرة ويتم ذلك من خلال تحكم المؤسسة في الجودة المطلوبة في المنتجات طريقة العمل، بيئة العمل تكاليف الإنتاج، كفاءة العمال، التحكم بالوقت والإنتاج المراقبة على الآلات معدل التأخر في تلبية الطلبات.

ب أداء الوظيفة المالية وينعكس في قدرة المؤسسة على تحقيق التوازن المالي وبناء هيكل مالي فعال يحقق بلوغ أكبر عائد على الاستثمارات والوصول إلى أقصى مستويات المردودية الممكنة، وغالبا ما تخضع هذه الوظيفة للتقييم وتحديد أدائها<sup>2</sup>

أداء وظيفة الموارد البشرية وتعتبر وظيفة الموارد البشرية من أهم وأصعب الوظائف في تحديد مفهوم الأداء، إذ أن العنصر البشري عنصر متغير يصعب تحديد كفاءته وفعالته بشكل واضح، وقد يستعين القائمون بذلك على تحديد أداء العنصر البشري على مؤشرات المستوى العلمي والمهارة الفنية إلا أنها تبقى حد قاصرة عن إعطاء التقييم الكامل، فالجانب النفسي كالعامل تحت الضغط والتوتر عوامل تؤثر على أداء الأفراد ومن الصعب قياسها بدقة، وعليه فالموارد غير الملموسة (المعارف المهارات... الخ) أصبحت من الموارد الإستراتيجية في المؤسسة والتي تعتبر سببا للأداء العالي.

د. أداء وظيفة التسويق يتحقق هذا الأداء من خلال القدرة على تحسين المبيعات، ورفع قيمة الحصة السوقية، تحقيق رضا العملاء، بناء صورة مؤسسة ذات سمعة طيبة لدى المستهلكين.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مزغيش، عبد الحليم. تحسين أداء المؤسسة في ظل إدارة الجودة الشاملة دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن ENAP، رسالة ماجستير في العلوم التجارية (غير منشورة)، تخصص تسويق، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر، 2012، ص98.

<sup>2</sup> مزهودة، عبد المليك. مقارنة الأداء الاستراتيجي، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 2005، ص89.

### المطلب الثاني: استخدامات نظام معلومات الموارد البشرية:

تتنوع المجالات التي يمكن لإدارة الموارد البشرية استخدام نظام المعلومات لتحسين ورفع كفاءات الأداء بها، أهمها ما يلي:

#### الفرع الأول: التوظيف:

يقوم نظام معلومات الموارد البشرية هنا بـ:

تُعد متابعة المتقدمين للوظائف داخل المؤسسة خطوة أساسية للحصول على معلومات دقيقة حول المرشحين، بما يسهم في اختيار الأنسب منهم لشغل الوظائف المتاحة. وينبغي أن يتضمن نظام استقطاب ومتابعة المرشحين الميزات التالية:

- القدرة على استرجاع جميع بيانات المتقدمين، مثل: الاسم، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة، وغيرها من المعلومات الأساسية.

- توثيق شامل لجميع مراحل عملية التوظيف، بما في ذلك المقابلات الشخصية، الاختبارات، وأي إجراءات أخرى ذات صلة.

- تمكين المستخدم من تتبع المراحل التي أتمها كل مرشح خلال عملية التوظيف.

- تسهيل مهام مسؤولي التوظيف من خلال توفير بيانات تدعمهم في جدولة المقابلات وإعداد التقارير اللازمة.

- دعم تقييم فعالية استراتيجيات الاستقطاب، مثل تحديد الوسائل التي ساهمت في جذب أفضل الكفاءات.

- المساهمة في المفاضلة بين المتقدمين من خلال المعايير المناسبة مثل المهارات والخبرة.

- تكافؤ فرص العمل حيث تقوم الإدارة بإعداد تقارير عن العاملين تشمل بيانات عنهم تقدمها للأجهزة الحكومية المختصة، لتحقيق فرصة تكافؤ العمل أمام جميع الأفراد الراغبين فيه.

<sup>1</sup> مزهودة، عبد الملوك. المرجع السابق، ص90.

-إنشاء قاعدة بيانات العاملين الأساسية بحيث يكون مفهوم قاعدة البيانات إلى العديد من ملفات البيانات أو الموضوعات التي يحتوي عليها نظام معلومات الموارد البشرية ، والتي تم تكوينها من ملفات وسجلات العاملين .

-استخدام بيانات التوظيف في اتخاذ القرارات تساعد المعلومات المتوفرة من بيانات التوظيف الإدارة على تحسين فعالية وإنتاجية إجراءات التوظيف، كتنظيم مدى فعالية مصادر الاستقطاب المختلفة والتعرف على المصادر التي تساعد على توفير أفضل الكفاءات للعمل في المؤسسة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: تخطيط الموارد البشرية:

يوجد استخدامين أساسيين للمعلومات في مجال تخطيط الموارد البشرية هما: تخطيط التوظيف والتنبؤ بالعمالة، ويكون الهدف من تخطيط التوظيف في ضمان توفر العاملين الذين يمكنهم شغل المراكز الخالية. أما التنبؤ فالهدف منه تقدير عدد العاملين الذين قد تحتاج إليهم المؤسسة لشغل الوظائف الشاغرة بها مستقبلا.

ونظرا لأن عملية تخطيط الموارد البشرية تتطلب عمليات حسابية كمعدلات دوران العمل سياسات الترقية ... فإن تطبيقات تخطيط الموارد البشرية تتطلب تصميم برامج خاصة، وتستلزم استخدام العديد من الملفات مثل ملف التوظيف، ملف معدلات دوران العمل، ملف أنواع الترقيات .... الخ.

ويتطلب تخطيط الموارد البشرية:<sup>2</sup>

\*توصيف الوظائف للتعرف على العرض والطلب المستقبلي من الموارد البشرية من الضروري تحليل الخصائص والسمات المميزة للوظائف، أين يمكن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية لإعداد تقارير تحتوي على معلومات عن التوظيف من حيث السن الخبرة النوع .... الخ.

\*تحليل الوظائف من خلال تحليل حركة العاملين الذي يعتمد على بيانات الترقية ، النقل التسريح ... الخ، حيث يوفر تحليل حركة الوظائف المعلومات التالية:

- أعداد الموظفين المنقولين أو المرقيين الجدد في كل فئة وظيفية أو وحدة أو قسم، والعدد الإجمالي للترقيات.

<sup>1</sup> صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع الاسكندرية، مصر، 2004، ص 103.

<sup>2</sup> بلاغماس بركة، المرجع السابق، ص56.

- أعداد العاملين الذين تحتاجهم المؤسسة في المستقبل.
- أعداد العاملين المتاحين داخل المؤسسة لشغل وظائف مستقبلية بها.

### الفرع الثالث: إدارة الأداء :

حيث يتم تخزين بيانات تقييم أداء وإنتاجية العاملين وسلوكياتهم في قاعدة بيانات تساعد الإدارة على تحقيق الملائمة بين تقييم الأداء وطبيعة الوظائف والسمات المميزة لها، وبالتالي تحديد ووضع الحلول لمشاكل الأداء، كما تمكنها من تحديد الطريقة المناسبة للتقييم ومعرفة الفروقات بين الأداء المحقق والمعايير المحددة له.

### الفرع الرابع: التدريب والتنمية:

يُستخدم نظام معلومات الموارد البشرية بشكل أساسي لدعم إدارة عمليات التدريب، من خلال البيانات المتوفرة في قاعدة المعلومات، مثل: عدد المشاركين، محتوى البرامج التدريبية، والميزانيات المخصصة للتدريب، وغيرها من المعلومات ذات الصلة.<sup>1</sup>

وتُسهم هذه البيانات في اتخاذ قرارات استراتيجية مهمة، من أبرزها:

- تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين.
- تقييم مدى فعالية البرامج التدريبية المنفذة.
- التعرف على الأفراد المؤهلين للترقية أو النقل الوظيفي.
- اختيار نوع البرامج التدريبية المناسبة لكل فئة وظيفية.
- تكوين فرق عمل قادرة على تحقيق أهداف التدريب بكفاءة.<sup>2</sup>

### الفرع الخامس: التعويضات :

تشمل أهم الاستعمالات نظام معلومات الموارد البشرية في مجال التعويضات الجوانب التالية:

<sup>1</sup> حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية دار زهران عمان، الأردن، 2002، ص 400.

<sup>2</sup> حنا نصر الله، المرجع السابق، ص 400.

- إعداد قوائم الأجور والمرتبات.
  - تقييم الوظائف وتحديد الأجور التي تناسبها .
  - مسح الأجور للتعرف على الأجور والمكافآت بالمقارنة مع المنافسين لنفس الوظيفة في مؤسسات أخرى.
  - تحديد التغيرات المتوقعة في الرواتب نتيجة للترقية أو التميز في الأداء.
- إن هذه التطبيقات تساعد الإدارة في التعرف على مدى قدرة المؤسسة على استقطاب العاملين للعمل بها، ومدى عدالة سياسة الأجور، وكذلك مدى تأثير سياسات الأجور والتعويضات على الأداء .... الخ.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني : دور نظام المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية :

يعتبر أداء المورد البشري الأكثر اسهاما في تحقيق أهداف المؤسسة، لذلك تحتّم هاته الأخيرة بأداء العامل من خلال تحديد الأهداف وتوفير الوسائل اللازمة لإنجازه، وكذلك الأدوات القادرة على قياسه ومن ثم تقييمه لتوجيهه نحو الأفضل .وقبل التطرق الى دور نظام المعلومات في

<sup>1</sup> صورية زاوي ، ميلود تومي ، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تدريب الموارد البشرية ، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية ، العدد السابع عشر ، جوان 2015 ، ص229,232 .

تحسين إدارة الموارد البشرية (المطلب الثاني) يجب علينا التطرق أولاً إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية (المطلب الأول).

### المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية:

تعني إدارة الموارد البشرية بشكل أساسي بتحقيق الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والمتوقع، بحيث تعتمد كفاءة المنظمة ونجاحها في تحقيق أهدافها على مدى كفاءة وقدرات وخبرات العاملين فيها، إضافة إلى حماسهم والتزامهم بالعمل. ومن هذا المنطلق، أولى علماء الإدارة اهتماماً كبيراً بوضع مبادئ وأسس تهدف إلى تحقيق أقصى استفادة من كل فرد داخل المنظمة، وذلك من خلال ممارسات فعّالة في إدارة الموارد البشرية. وعلى هذا الأساس ندرس تعريف (الفرع الأول) وأهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية (الفرع الثاني) بالإضافة إلى وظائف إدارة الموارد البشرية (الفرع الثالث).

### الفرع الأول: تعريف إدارة الموارد البشرية:

وهناك عدة تعريفات لإدارة الموارد البشرية نذكر منها :

تعد إدارة الموارد البشرية ركيزة أساسية في المنظمات، حيث تركز على توفير القوى العاملة المؤهلة، وتنميتها، وتحفيزها، والمحافظة عليها. كما تعمل على تعزيز العلاقة بين المنظمة وموظفيها، وتحقيق أهداف الطرفين من خلال أنشطة وبرامج محددة، مما يمكن المنظمة من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.<sup>1</sup>

فقد عرفها "French": عرفها كونها عملية اختيار واستخدام وتنمية وتعويض الموارد البشرية بالمنظمة.<sup>2</sup>

وعرفها "Glueck" عرفها بأنها وظيفة في التنظيم تخص باستقطاب الموارد البشرية اللازمة للمؤسسة وتشمل تخطيط الاحتياجات من القوى العاملة والتفتيش عنها وتشغيلها والاستغناء عنها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> حنا نصر الله، المرجع السابق، ص 3

<sup>2</sup> سامح أحمد رفعت عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، دار الشتات للنشر والبرمجيات، مصر، 2011، ص 23

<sup>3</sup> مجيد الكرخي، إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2014، ص 23.

ويعرفها " flippo1971" بأنها تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة عمليات اختيار وتعيين وتنمية وتعويض وتكامل ورعاية الأفراد والحفاظ عليهم بغرض الإسهام في تحقيق الأهداف التنظيمية المقررة والمحددة للمنظمة<sup>1</sup>.

وتعرف أيضا على أنها المحور الأساسي في تنظيم العلاقة بين المنظمة والعاملين، وترمي إلى تحقيق أهدافها وهدفهم ويتم ذلك من خلال مجموعة أنشطة وبرامج خاصة بالحصول على الموارد البشرية وتنميتها وتوظيفها وتقويم أدائها وصيانتها والاحتفاظ بها بشكل فعّال، بحيث لا يمكن الاستغناء عنها " .

وتعرّف عموما إدارة الموارد البشرية على أنها الإدارة المختصة بكل ما يتعلق بالعنصر البشري في المؤسسات من البحث عن مصادر القوى العاملة البشرية واختيارها ثم تعيينها وتدريبها إلى غاية تحقيق ما يسمى بالتنمية البشرية<sup>2</sup>

وتعرف كذلك على أنها مجموعة متنوعة من تقنيات المعلومات مثل الأجهزة والبرامج وقواعد البيانات وأنظمة الاتصالات والإنترنت وغيرها، لأداء مهام محددة بشكل عام<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني : أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية :

لدى إدارة الموارد البشرية أهمية كبيرة في أي منظمة، كما تهدف هذه الإدارة إلى تنمية قدرات الأفراد بصفة عامة .

#### 1- أهمية إدارة الموارد البشرية:

<sup>1</sup> سعد عامر أبو شندي، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2011، ص 15

<sup>2</sup> فيصل حسونة ، إدارة الموارد البشرية الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 05

<sup>3</sup> Sebastian k boell dubravka ceccez-kecmaovic-what is an information Intervention Hawaii international conference on system science 2015-P2

- تساعد المديرين على كشف الصعوبات والمشاكل الأساسية للقوى العاملة والمؤثرة على فعالية التنظيم

- توفير جميع الإجراءات المتعلقة بالعمال لضمان الإنتاجية الأفضل والأداء الأعلى، ومن هذه الإجراءات : الخدمات، إعداد وتهيئة الأفراد العاملين، إعداد البرامج التدريبية، إدارة الأجور والحوافز

- ضمان التنسيق بين جميع النشاطات المتعلقة بالعمال والوحدات الإدارية في المنظمة من خلال مناقشة الإدارات التنفيذية حول هذه النشاطات. ويدخل في هذا توفير المزايا والحوافز المادية والمعنوية لإشباع حاجاتهم ورغباتهم الفردية والجماعية<sup>1</sup>

- تعري القيم الوظيفية لدى العاملين حيث يتطلعون إلى الاحترام والتقدير والمشاركة في صنع القرارات التي تتعلق بعملهم<sup>2</sup>

## 2- أهداف إدارة الموارد البشرية :

من بين أهداف إدارة الموارد البشرية أنها :

تحقيق التعاون الفعال بين العاملين لتحقيق أهداف المشروع.

- إيجاد الحافز لدى القوى العاملة لتقدمي أقصى مجهود ممكن لتحقيق أهداف المشروع.

إيجاد عالقة إنسانية طيبة داخل الهيكل التنظيمي.

- إقامة جو من العدالة وتكافؤ الفرص لجميع العاملين من حيث الترقية والأجور والتدريب.

- إيجاد مناخ عمل صحي آمن.<sup>3</sup>

- الاختيار الدقيق للكفاءات لشغل الأماكن الخالية.

- رعاية العاملين و تقديم الخدمات الاجتماعية و الثقافية و العلمية لهم.

<sup>1</sup> خالد رحم، تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص أنظمة المعلومات ومراقبة التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2017 2016، ص 26

<sup>2</sup> صالح الدين عبد المنعم مبارك اقتصاديات نظم المعلومات المحاسبية والإدارية، دار الجامعية الجديدة للنشر، مصر، 2001، ص 20

<sup>3</sup> صالح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، السكندرية، مصر، 1999، ص 20

- توعية العاملين بمدى أهمية دورهم في تحقيق الأهداف
- تحقيق الفاعلية في الأداء
- تحقيق الكفاءة الإنتاجية<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: وظائف إدارة الموارد البشرية :

في إطار سعي إدارة الموارد البشرية لتحقيق أهدافها، تقوم بعدة وظائف رئيسية، من أبرزها ما يلي:

#### 1. تخطيط الموارد البشرية:

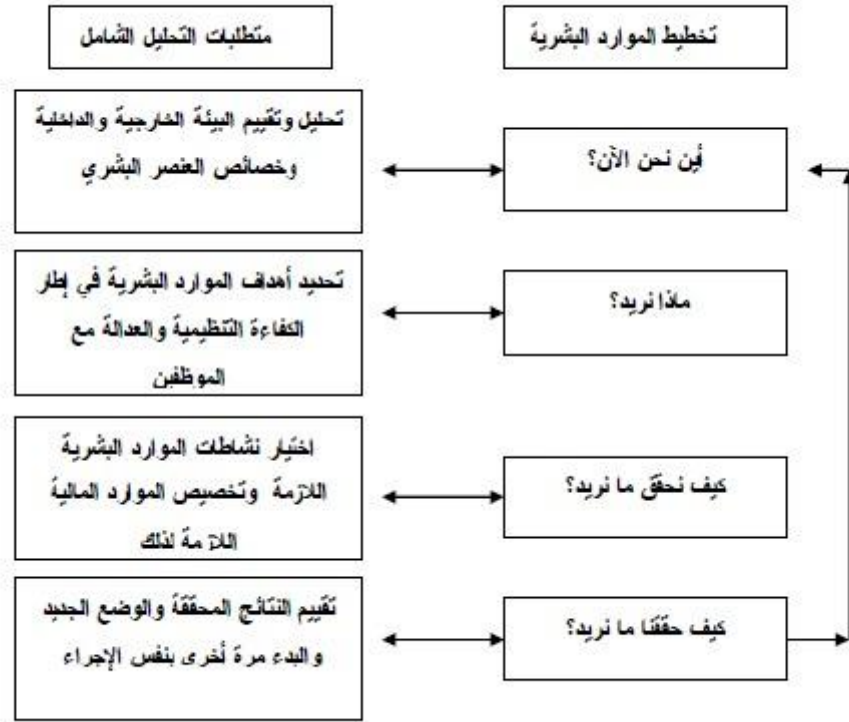
تُعنى هذه الوظيفة بتحديد احتياجات المنظمة من القوى العاملة من حيث الكم والنوع، بهدف ضمان تحقيق الأهداف المنشودة. فالتخطيط يُعد خطوة استباقية تهدف إلى إعداد برامج مناسبة للقوى العاملة. وفي حال غياب هذا التخطيط، قد تواجه المؤسسة تحديات وصعوبات في تلبية احتياجاتها المستقبلية من الموارد البشرية اللازمة لتحقيق رؤيتها.<sup>2</sup>

### الشكل (04) يوضح تخطيط الموارد البشرية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعة الإسكندرية، 2003 ، ص 47

<sup>2</sup> سهيلة قطاف و ليندة بوزرورة المرجع السابق ، ص79.

<sup>3</sup> محمد الهزام، تسيير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات واقتصاد المعرفة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبي بكر القايد، تلمسان، 2015-2016، ص 30



## 2. تنظيم الموارد البشرية:

تتمثل وظيفة التنظيم في توزيع المهام والمسؤوليات بين الأفراد وتحديد طبيعة العلاقات التي تربط بينهم. ويقوم مدير إدارة الموارد البشرية بتصميم هيكل تنظيمي واضح، يربط بين الوظائف والعاملين والعوامل المادية في المؤسسة، بما يعزز الكفاءة والانسجام في الأداء.<sup>1</sup>

## 3. التوجيه:

تُعنى هذه الوظيفة بقيادة الأفراد وتوجيه جهودهم نحو تحقيق أهداف المؤسسة. ويهدف التوجيه إلى تحفيز الموظفين للعمل بروح إيجابية وبفعالية، من خلال توفير بيئة عمل مشجعة تعزز الرضا الوظيفي والانتماء.

## 4. الرقابة:

<sup>1</sup> إبراهيم حسن بلوط ، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي ، دار النهضة العربية، ط1، بيروت ، 2002 ، ص 23

تمثل الرقابة وظيفية إدارية تهدف إلى متابعة الأنشطة وضمان سيرها وفق الخطط الموضوعة. وتشمل هذه العملية تحليل الأهداف ومراقبة تنفيذ المهام لضمان التناسق والكفاءة في الأداء، ما يساهم في تحقيق الخطة العامة للمؤسسة بكفاءة عالية.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني : دور نظام المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية:

إن نجاح أي مؤسسة يعتمد بشكل كبير على الموارد البشرية التي أصبحت الركيزة الأساسية لأي مؤسسة ومهما كان نشاطها، إذا أصبح من الضروري إعطاء أهمية كبيرة لنظم المعلومات وخاصة نظم معلومات الموارد البشرية لما لها من قدرة على تسيير كتلة لا متناهية من المعلومات والبيانات، لذلك تعتبر نظم معلومات الموارد البشرية انعكاسا واضحا لاهتمام المنظمة بالموارد البشري وتنمية استخدامه، وهنا تكمن العلاقة بين نظم المعلومات ومختلف وظائف إدارة الموارد البشرية ويتمثل دور نظام المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في مايلي:

- يسهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستغلال الأمثل للوقت من خلال السرعة والدقة في جمع المعلومات المتعلقة بالموظفين وبرامج التدريب. هذا يُمكن من الوصول السريع إلى بيانات دقيقة تُساعد في تحديد الاحتياجات التدريبية بفعالية، مما يسهم في اختيار المجال التدريبي المناسب والأسلوب الأنسب للتنفيذ.

- كما يُعتبر التدريب الإلكتروني وسيلة فعّالة لتقليل التكاليف المرتبطة بالتدريب التقليدي، حيث يساعد على خفض المصاريف مثل التنقل والإقامة وتكاليف القاعات التدريبية. وبناءً على المعلومات المتوفرة حول تكاليف البرامج، يمكن إعادة هيكلة الميزانيات التدريبية المستقبلية بشكل أكثر كفاءة، وتحديد الأقسام التي تتطلب موازنات مرتفعة.

فيتضح لنا أن لنظام معلومات الموارد البشرية أثر مباشر في رفع كفاءة التدريب، إذ يُوفر بيانات شاملة، ويعتمد على نتائج تقييم أداء الموظفين في تحديد الاحتياجات التدريبية، ما يجعل

<sup>1</sup> سهيلة قطاف و ليندة بوزرورة المرجع السابق ، ص79

كفاءة التقييم عاملاً أساسياً في نجاح البرامج التدريبية. وهذا بدوره يؤدي إلى تحسين الأداء العام للموظفين وتعزيز إنتاجيتهم داخل المؤسسة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> زاوي صورية، تومي ميلود، دور نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 7، بسكرة الجزائر، 17 جوان 2010، ص 17

### خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل، تعرّفنا على الدور الحيوي الذي تؤديه نظم المعلومات في حياة المؤسسات والمنظمات، إذ تُعد أداة استراتيجية لا يمكن الاستغناء عنها في ظل التحول الرقمي المتسارع. وقد تأكد لنا أن فعالية هذه الأنظمة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى صحة المعلومات وسريتها ودقتها، مما يجعل من الضروري اتخاذ كل الإجراءات اللازمة لضمان موثوقية البيانات والاعتماد عليها في اتخاذ القرارات.

لقد تبين أن نظم المعلومات التي لا تحقق الأهداف المخطط لها يمكن أن تمثل عائقاً خطيراً أمام تطور المؤسسة، ولهذا يجب أن يتم تصميم هذه الأنظمة وتشغيلها بعناية فائقة، مع مراعاة إمكانية تتبع العمليات ومراقبتها من قبل المستخدمين، وأخذ الأثر الاجتماعي والإنساني لاستخدامها بعين الاعتبار داخل بيئة العمل.

كما تعرّفنا أيضاً على إدارة الموارد البشرية ودورها المحوري في المؤسسات، حيث تقوم بسلسلة من الوظائف الجوهرية، مثل تحديد احتياجات المؤسسة من اليد العاملة، تطوير الكفاءات البشرية، وتحقيق الفعالية التنظيمية. وقد ناقشنا بالتفصيل كيف تؤثر نظم المعلومات على مختلف وظائف الموارد البشرية، كاللتنظيم والتطوير، تقييم الأداء، الإشراف والتوجيه، الرقابة والمتابعة.

ويمكن القول إن أنظمة المعلومات تمثل حجر الأساس لتطوير الإدارة الحديثة، خاصة عندما يتم استغلالها بالشكل الأمثل وبالاعتماد على مصادر موثوقة وتقنيات متقدمة. فكلما زادت قدرة المؤسسة على تسخير هذه الأنظمة بفعالية، زادت فرص تحقيق أهدافها بكفاءة وجودة أعلى.

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية.

## تمهيد:

بعد التطرق إلى الأسس النظرية والإطار المفاهيمي لمفهوم نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية، يأتي هذا الفصل التطبيقي كإسقاط ما تم دراسته نظريا على إحدى المؤسسات ذات أهمية كبيرة في الجزائر والتي تصنف ضمن قطاع الجماعات المحلية.

حيث نسعى من خلال هذا الفصل إلى تحقيق الهدف الأساسي من الدراسة، والمتمثل في الكشف عن دور نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية ببلديات الوادي.

حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث، تناول المبحث الأول توزيع العينة والأدوات المستخدمة في الدراسة؛ أما المبحث الثاني فتناول عرض وتحليل بنود الاستبيان؛ كما تناول المبحث الثالث النتائج المتوصل إليها ، واختبار الفرضيات وإثبات صحتها من عدمها .

## المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية:

## المطلب الأول التعريف بالبلدية:

البلدية هي وحدة أو هيئة إدارية لا مركزية إقليمية محلية في النظام الإداري الجزائري، بل هي الجهاز أو الخلية التنظيمية الأساسية والقاعدية سياسيا وإداريا واجتماعيا وثقافيا. وقد عرفها المشرع الجزائري بموجب المادة الأولى من القانون رقم (90/80) المؤرخ في 17 أفريل 1990 المتعلق بقانون البلدية كما يلي: " البلدية هي الجماعة الإقليمية الأساسية وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستغلال المالي، وعرفها قانون البلدية لسنة 1967 بأنها " الجماعة الإقليمية السياسية والإدارية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأساسية". ويلاحظ أن التعريف الثاني يعكس الوظائف المتعددة للبلدية ومهامها المتنوعة في ظل الفلسفة الاشتراكية.

وعرفها المشرع الجزائري في المادة الأولى من القانون رقم (11/10) المؤرخ في 22 يونيو 2011 المتعلق بقانون البلدية كما يلي:

البلدية هي الجماعة الإقليمية القاعدية للدولة وتتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة وتحدث بموجب قانون ". وأضاف في المادة الثانية منه أن البلدية هي القاعدة الإقليمية للمركزية ومكان ممارسة المواطنة وتشكل إطار مشاركة المواطن في تسيير الشؤون العمومية باعتبار البلدية تشكل الإطار المؤسسي للممارسة الديمقراطية المحلية<sup>1</sup>.

و أنشئت بلدية قمار سنة 1960 م و بعد إنشاء ولاية الوادي بعد التقسيم الإداري لسنة 1984 انفصلت عنها بلديتي الرقيبة و الحمراية .

تقع بلدية قمار شمال غرب ولاية الوادي يحدها شمالا بلدية الحمراية وشرقا بلديتي سيدي عون وحساني عبد الكريم و يحدها غربا بلدية الرقيبة أما جنوبا فتحدها بلدية تغزوت تبلغ مساحتها 1264 كيلومتر مربع و يبلغ عدد سكانها حوالي 35.000 نسمة حسب احصائيات سنة 2005.

<sup>1</sup> بوكورو منال، محمد منصور، دور الجماعات المحلية في ترقية الخدمات العمومية في الجزائر ، مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، عدد 10، الجزائر 2021، ص 221.

تبعد بلدية قمار عن مقر الولاية بـ 14 كيلو متر. يوجد بها مطار قمار الوطني الذي يربط الولاية ككل بالمدن الشمالية وخاصة العاصمة التي تستغرق الرحلة إليها جوا حوالي 45 دقيقة.

أما بلدية تغزوت فقد تقع في الشمال الغربي من وادي سوف وتقدر مساحتها بـ 539.20 كيلو متر مربع، يحدها شمالا بلديتي قمار و الرقيبة و جنوبا بلديتي ورماس و كوينين و غربا بلدية سيدي عمران و شرقا بلدية حساني عبد الكريم ويقطعها الطريق الوطني رقم 48 الذي يربط ولاية الوادي بولاية بسكرة من الجنوب إلى الشمال صنفت تغزوت كبلدية إثر التقسيم الإداري لسنة 1984 و تبعد تغزوت عن مقر الدائرة قمار بـ 2 كيلو متر و عن مقر الولاية بحوالي 12 كلم.

وعن بلدية ورماس تقع شمال غرب مقر ولاية الوادي ، الذي تبعد عنه بحوالي 20 كلم و تبلغ مساحتها 442.8 كلم 2، يحدها شمالا بلدية تغزوت و شرقا بلدية كوينين و يحدها غربا دائرة جامعة و بلدية ميه ونسه أما جنوبا فتحدها بلديتي وادي العلندة وكوينين. وقد أنشأت بلدية ورماس التي تتبع إداريا لدائرة قمار بعد التقسيم الإداري لسنة 1984، حيث كانت في السابق تتبع بلدية كوينين.

و تقع كوينين شمال مدينة الوادي، وتحدها من الجنوب بلدية الوادي، ومن الشمال بلدية حساني عبد الكريم. تبلغ مساحتها حوالي 116 كيلومتراً مربعاً، ويبلغ عدد سكانها نحو 10,076 نسمة حسب إحصائيات سابقة.

### المطلب الثاني: وصف الأدوات المستخدمة في الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة، المتعلقة بموضوع نظام معلومات ادارة الموارد البشرية ، تم اعداد استبيان وفقا لمتطلبات الدراسة، بشكل يساعد على جمع البيانات من افراد العينة ليتمكنهم من الاجابة عليه بوضوح وشفافية، حيث يتكون هذا المقياس من(40) عبارة، مقسمة إلى محورين رئيسيين بالشكل التالي:

المحور الأول: نظام معلومات الموارد البشرية:

المحور الثاني: أداء ادارة الموارد البشرية:

وتتم الاستجابة على فقرات المقياس وفقاً لتدرج خماسي البدائل على طريقة "ليكرت" وهي: موافق بشدة (5) درجات، موافق (4) درجات، محايد (3) درجات، غير موافق درجتين، غير موافق بشدة واحدة فقط، وعلى الموظف وضع علامة (X) أمام البديل المناسب الذي يحدد مدى انطباق كل فقرة أفكاره.

ويتم حساب الدرجة الكلية للاستبيان على المقياس بجمع درجاته على البدائل الخمسة للمقياس، وتتراوح الدرجات الكلية للاستبيان على المقياس بين (40-200) درجة.

### الفرع الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

يعتمد تحليل البيانات على مجموعة من الأساليب الإحصائية، للإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي، ولقد تم الاعتماد في معالجة البيانات على برنامج الرزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS (23.0). وقد تم تطبيق الأساليب الإحصائية التالية :

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية.

- معامل الارتباط "بيرسون".

- اختبار "ت" (T Test).

- معادلة ألفا كرونباخ.

### الفرع الثاني: وصف مجتمع وعينة الدراسة:

#### 1: مجتمع الدراسة :

يقصد بالمجتمع جميع الأفراد أو العناصر الذين لهم خصائص واحدة يمكن ملاحظتها، ويتمثل مجتمع هذه الدراسة في موظفي ادارة الموارد البشرية ببعض بلديات الوادي .

2: عينة الدراسة:

تعتبر العينة من أهم المحاور التي يستخدمها الباحث خلال بحثه، فاختيار العينة بشكل جيد يساعد على التوصل الى نتائج ذو مصداقية عالية، وبشكل عام تعرف العينة بأنها مجموعة من الأفراد تؤخذ من المجتمع الأصل بحيث تكون ممثلة له تمثيلاً صادقاً.<sup>1</sup>

وتعرف العينة بأنها: "جزء من المجتمع البحث الأصلي يختارها الباحث بأساليب مختلفة وتضم عدداً من الأفراد من المجتمع الأصلي".<sup>2</sup>

وقد تحددت عينة الدراسة الأساسية بمجموعة من موظفي ادارة الموارد البشرية ببلديات الوادي ، تم اختيارها بطريقة العينة قصدية؛ وقد تكونت عينة الدراسة من (23) موظفاً مقسمة كما يلي:

• توزيع العينة على حسب الخبرة المهنية:

الجدول (01) توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية.

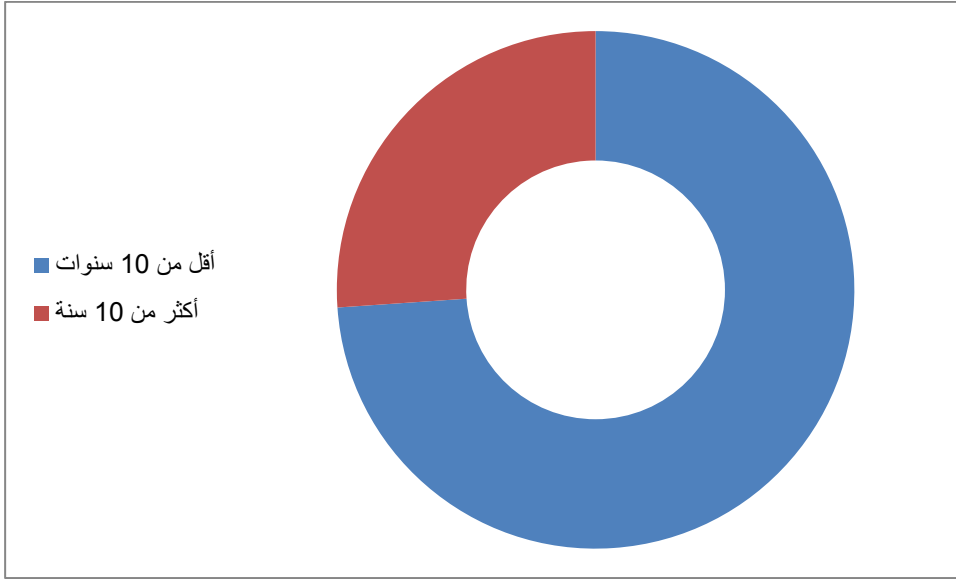
المجموع	أكثر من 10 سنة	أقل من 10 سنوات	الخبرة المهنية
23	06	17	التكرار
%100	%26.1	%73.9	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبات بناء على اجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج SPSS طبعة 23.

<sup>1</sup> بوداود عبد اليمين، عطاء الله أحمد: المرشد في البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009، ص68.

<sup>2</sup> ابتسام صاحب موسى الزويني، راند حسين حميد الموسوي: مناهج البحث التربوي، دار المنهجية للنشر والتوزيع، ط1، 2018، ص132.

الشكل (05) توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية.



المصدر: من إعداد الطالبات بناء على اجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج SPSS طبعة 23.

نلاحظ من خلال الشكل والجدول أعلاه أن العينة تنقسم إلى فئتين من الخبرة المهنية، حيث أن أغلبية العينة كانت خبرتهم من فئة الأقل من 10 سنوات خبرة بتكرار (17) وبنسبة (73.9%)؛ في حين أن الفئة الأخرى فئة الأكثر من 10 سنوات خبرة كانت بتكرار قدره (06) وبنسبة (26.1%).

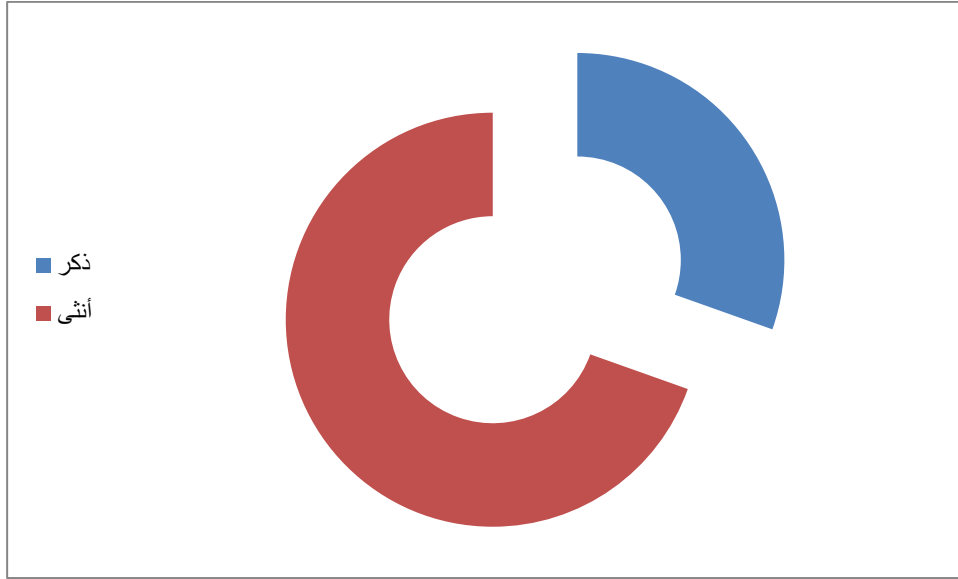
• توزيع العينة على حسب الجنس:

الجدول (02) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

الجنس	ذكر	أنثى	المجموع
التكرار	07	16	23
النسبة	%30.4	%69.6	%100

المصدر: من إعداد الطالبات بناء على اجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج SPSS طبعة 23.

الشكل (06) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.



المصدر: من إعداد الطالبات بناء على اجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج SPSS طبعة 23.

يتضح من خلال الجدول والشكل أعلاه أن العينة الأساسية في الدراسة الحالية غير متساوية بين الجنسين، حيث شملت العينة (23) موظفاً وموظفة من ادارة الموارد البشرية ؛ (07) منهم ذكور، وهم يمثلون نسبة (30.4%)، و(16) موظفة أنثى، ويمثلوا نسبة (69.6%) من العينة الكلية؛ حيث نلاحظ أن أغلبية العينة من الإناث.

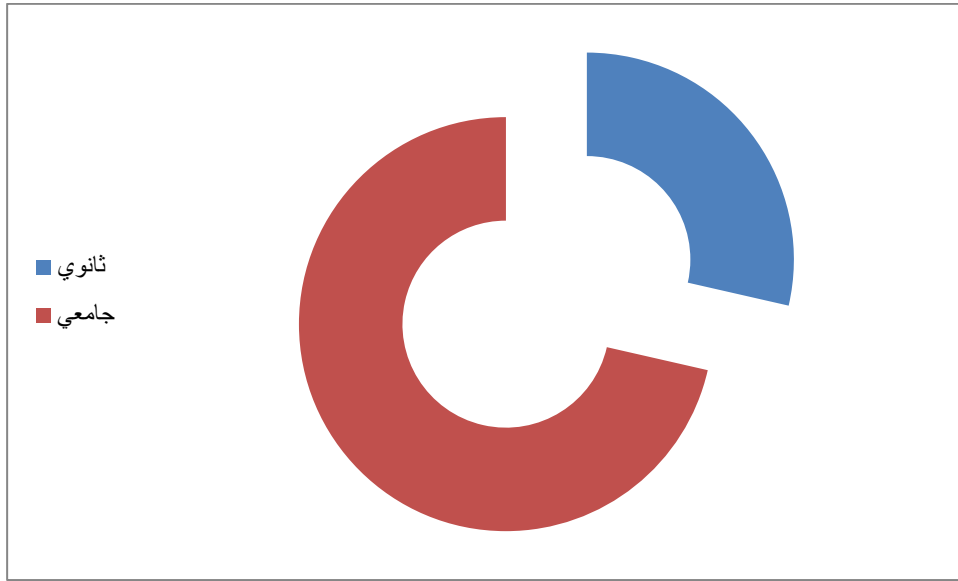
• توزيع العينة على حسب المستوى الدراسي:

الجدول (03) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الدراسي.

المستوى الدراسي	ثانوي	جامعي	المجموع
التكرار	13	10	23
النسبة	%56.5	%43.5	%100

المصدر: من إعداد الطالبات بناء على اجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج SPSS طبعة 23.

الشكل (07) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.



المصدر: من إعداد الطالبات بناء على اجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج SPSS طبعة 23.

يُلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن العينة الاساسية في هذه الدراسة تكونت من (23) موظف وموظفة؛ مقسمة بين المستويين الدراسيين (ثانوي/ جامعي)، حيث شملت العينة على ما نسبته (43.5%) موظفاً متحصلاً على مستوى جامعي بمعدل (10) موظفين، وتعتبر هذه الفئة أقل فئة؛ في حين الفئة الأعلى شملت على (13) موظف بنسبته (56.5%).

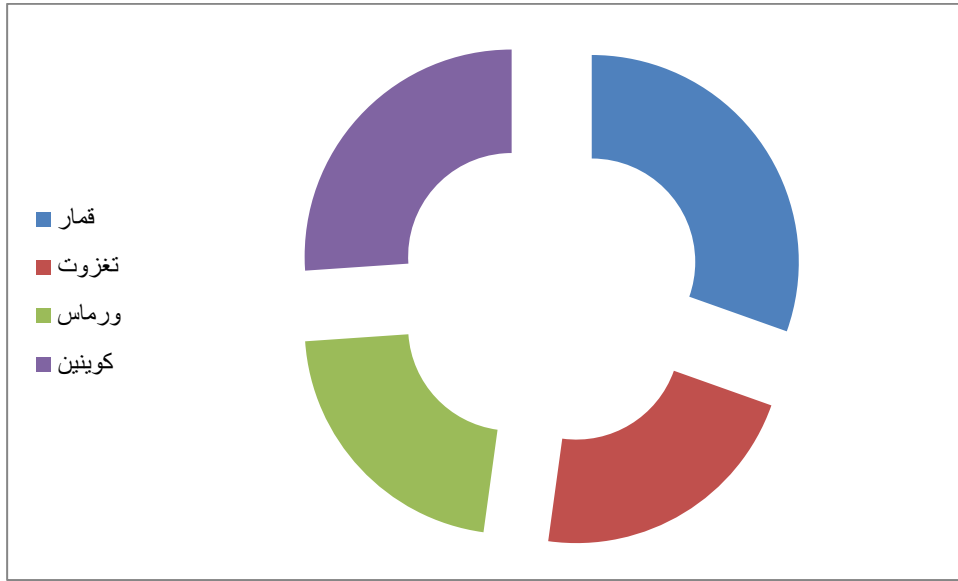
• توزيع العينة على حسب مقر البلدية:

الجدول (04) توزيع أفراد العينة حسب مقر البلدية.

مقر البلدية	قمار	تغزوت	ورماس	كوينين	المجموع
التكرار	07	05	05	06	23
النسبة	30.4%	21.7%	21.7%	26.1%	100%

المصدر: من إعداد الطالبات بناء على اجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج SPSS طبعة 23.

الشكل (08) توزيع أفراد العينة حسب متغير مقر البلدية.



المصدر: من إعداد الطالبات بناء على اجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج SPSS طبعة 23.

يُلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن العينة الأساسية في هذه الدراسة تكونت من (23) موظف وموظفة؛ مقسمة بين أربعة بلديات (قمار/تغزوت /ورماس/ كوينين)، حيث شملت العينة على ما نسبته (30.4%) موظفاً ببلدية قمار بمعدل (07) موظفين، وتعتبر هذه الفئة أعلى فئة؛ ثم تليها بلدية كوينين (06) موظف بنسبة (26.1%)؛ في حين الفئتين الباقية شملت على (05) موظفين بنسبته (21.7%) .

### المطلب الثالث :حساب الدراسة الاستطلاعية:

#### الفرع الأول: تعريف الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من الخطوات الأساسية والهامة التي يجب القيام بها في البحث العلمي، والتي من خلالها يقترب الباحث من الميدان والتأكد من وجود العينة الممثلة للمجتمع الأصلي، كما يتعرف الباحث من خلالها على الظروف التي يمكن أن تحيط بتطبيق الدراسة، إضافة إلى أنها تمكن من تقييم أدوات الدراسة، والتأكد من صلاحيتها قبل

استخدامها في الدراسة الأساسية، والتأكد من الخصائص السيكومترية، وهي بهذا تعتبر ممهدة لإجراءات الدراسة الأساسية.<sup>1</sup>

ومن أجل التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، تم اختيار عينة استطلاعية والبالغ عددها (23) موظفا في ادارة الموارد البشرية ببعض بلديات الوادي.

### الفرع الثاني: الخصائص السيكومترية للاستبيان:

#### 1- صدق الاستبيان:

يعد الصدق من أهم الشروط التي يتطلب توافرها في الاختبار أو المقياس قبل تطبيقه، لأنه يشير إلى قدرة المقياس أو الاختبار في قياس ما وضع من أجل قياسه.<sup>2</sup> ولغرض التحقق من صدق أداة الدراسة، تم اختيار صدق الاتساق الداخلي.

#### ✓ صدق الاتساق الداخلي للاستبيان:

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بتطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (23) عاملاً، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة البعد والدرجة الكلية على المقياس، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS(23.0).

وفيما يلي توضيح للنتائج المتوصل إليها بعد حساب صدق الاتساق الداخلي:

<sup>1</sup> إبراهيم، مروان عبد المجيد، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، عمان، مؤسسة الوراق، 2006، ص38.

<sup>2</sup> الزوبعي، عبد الجليل إبراهيم وآخرون، مناهج البحث في التربية، مطبعة جامعة بغداد، 1981، ص39.

❖ صدق الاتساق الداخلي لمحور نظام معلومات الموارد البشرية:

جدول (05) نتائج صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول.

أبعاد المحور	قيم معامل الارتباط	مستوى الدلالة
نظام تخطيط الموارد البشرية	0.984	0.01
نظام الاستقطاب والتعيين	0.900	0.01
نظام الأجور والمرتبات	0.979	0.01
نظام التطوير والتدريب	0.820	0.01
نظام تقييم أداء الموارد البشرية	0.962	0.01

المصدر: من إعداد الطالبات بناء على اجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج SPSS طبعة 23.

يلاحظ من هذا الجدول أن كل أبعاد الاستبيان لديها قيمة معامل ارتباط قوي، حيث أن أقل قيمة ارتباط كانت لبعد نظام التطوير والتدريب (0.820)، وأعلى معامل ارتباط كان لبعد نظام تخطيط الموارد البشرية (0.984)، ثم يليها بعد نظام الاجور والمرتبات (0.979)، ثم بعد تقييم أداء الموارد البشرية ( 0.962)، في حين نجد أن بُعد الاستقطاب والتعيين كانت (0.900).

كما يلاحظ أيضا أن كل أبعاد المقياس دالة عند مستوى الدلالة (0.01) ، وهذا ما يؤكد صدق الاستبيان، وعليه يتضح أن الأداة متنسقة داخليا ويمكن اعتمادها في تطبيق الدراسة الأساسية.

## ❖ صدق الاتساق الداخلي لمحور أداء ادارة الموارد البشرية:

## جدول (06) نتائج صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني.

عبارات المحور	قيم معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.814	0.01
02	0.999	0.01
03	0.822	0.01
04	0.816	0.01
05	0.879	0.01
06	0.926	0.01
07	0.816	0.01
08	0.816	0.01
09	0.999	0.01
10	0.981	0.01
11	0.971	0.01
12	0.933	0.01
13	0.861	0.01

المصدر: من إعداد الطالبات بناء على اجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج SPSS طبعة 23.

يلاحظ من هذا الجدول أن كل عبارات الاستبيان لديها قيمة معامل ارتباط قوي، حيث أن أقل قيمة ارتباط كانت للعبرة الأولى (0.814)؛ وأعلى معامل ارتباط كان للعبارتين الثانية (02) والتاسعة (09) بمعامل ارتباط (0.999).

كما يلاحظ أيضا أن كل عبارات المقياس دالة، وهذا ما يؤكد صدق الاستبيان، وعليه يتضح أن الأداة متنسقة داخليا ويمكن اعتمادها في تطبيق الدراسة الأساسية.

## 2- ثبات الاستبيان :

ويعرف الثبات على أنه دقة المقياس واتساقه، أي أن يحصل نفس الفرد على نفس الدرجة في نفس الاختبار عند تطبيقه أكثر من مرة.<sup>1</sup>

وبعد قياس الثبات من خصائص المقياس الجيد لأنه يؤشر إلى اتساق فقرات المقياس في قياس ما يفترض أن يقيسه المقياس بدرجة مقبولة من الدقة.

ولغرض التحقق من ثبات المقياس استخدمت هذه الدراسة الثبات بمعادلة ألفا كرونباخ.

### ❖ ثبات المحور الأول: نظام معلومات ادارة الموارد البشرية:

جدول (07) يوضح حساب الثبات ألفا كرونباخ للمحور الأول.

عدد العينة	قيمة ألفا كرونباخ
23	0.956

المصدر: من إعداد الطالبات بناء على اجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج SPSS طبعة 23

ونلاحظ من خلال الجدول أن قيمة معامل الثبات قد بلغت (0.956) وهي قيمة مقبولة علمياً، الأمر الذي يدل على درجة جيدة جداً من الثبات تفي بمتطلبات الدراسة.

### ❖ ثبات المحور الثاني: محور أداء ادارة الموارد البشرية:

جدول (08) يوضح حساب الثبات ألفا كرونباخ للمحور الثاني.

عدد العينة	قيمة ألفا كرونباخ
23	0.969

المصدر: من إعداد الطالبات بناء على اجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج SPSS طبعة 23

ونلاحظ من خلال الجدول أن قيمة معامل الثبات قد بلغت (0.969) وهي قيمة مقبولة علمياً، الأمر الذي يدل على درجة جيدة جداً من الثبات تفي بمتطلبات الدراسة.

<sup>1</sup> أبو علام، رجاء، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، مصر، دار النشر للجامعات، 2004، ص429.

## المبحث الثاني : عرض وتحليل وتفسير محاور الاستبيان:

## المطلب الأول: المحور الأول: نظام معلومات الموارد البشرية:

حيث كانت اجابات عينة الدراسة على هذا المحور كالاتي:

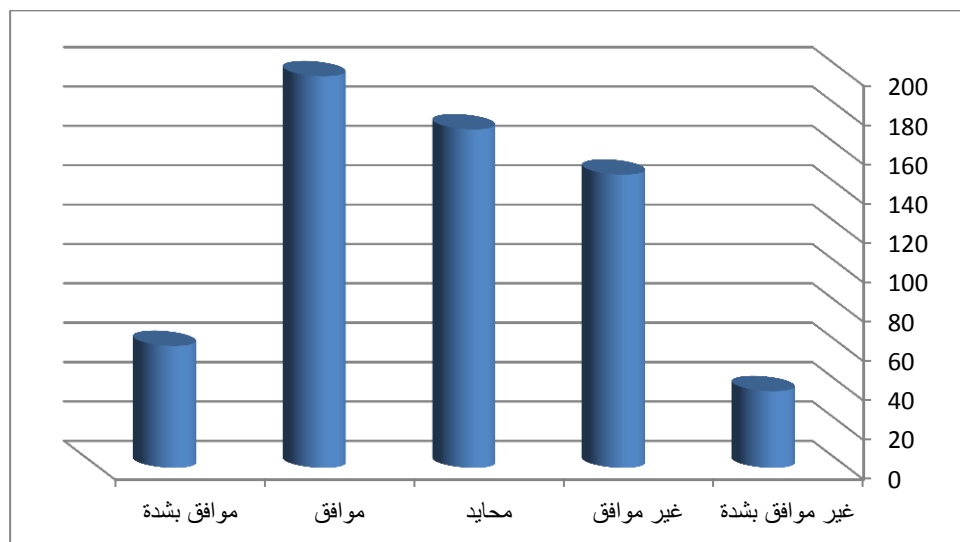
جدول ( 09 ) يوضح اتجاهات إجابات أفراد العينة حول عبارات محور نظام معلومات الموارد البشرية.

رقم الفقرة	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	00	06	00	14	03	3.60	1.03	موافقة عالية
02	00	00	03	20	00	3.86	0.34	موافقة عالية
03	00	06	07	04	06	3.43	1.16	موافقة
04	00	06	04	10	03	3.43	1.03	موافقة عالية
05	00	06	14	03	00	2.86	0.62	موافقة
06	00	00	03	20	00	3.86	0.34	موافقة عالية
07	00	09	07	04	03	3.04	1.06	موافقة
08	00	06	07	07	03	3.30	1.01	موافقة
09	00	09	07	07	00	2.91	0.84	موافقة
10	06	03	07	00	07	2.95	1.58	معارضة
11	00	00	00	20	03	4.13	0.34	موافقة عالية
12	03	00	04	16	00	3.43	1.03	موافقة عالية
13	00	06	07	07	03	3.30	1.01	موافقة
14	00	06	07	04	06	3.43	1.16	موافقة
15	00	06	06	08	03	3.34	1.02	موافقة
16	00	06	14	03	00	2.86	0.62	موافقة
17	00	00	17	06	00	3.26	0.44	موافقة
18	00	09	07	04	03	3.04	1.06	موافقة
19	00	09	11	00	03	2.86	0.96	معارضة
20	00	10	10	00	03	2.82	0.98	موافقة
21	00	14	06	00	03	2.65	1.02	معارضة

معارضة	1.01	2.86	00	10	00	13	00	22
موافقة	1.59	2.91	07	00	06	04	06	23
موافقة	1.13	2.73	00	06	11	00	06	24
موافقة	1.45	2.86	03	07	03	04	06	25
موافقة	1.30	2.60	00	10	00	07	06	26
موافقة	1.25	2.69	00	09	04	04	06	27
موافقة عالية			%10	32.04	27.69	%23.99	%6.28	نسبة الاجابة
			%	%	%	%	%	

المصدر: من إعداد الطالبات بناء على اجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج SPSS طبعة 23.

الشكل ( 09 ) يمثل أعمدة بيانية لدرجة الموافقة على محور نظام معلومات الموارد البشرية.



المصدر: من إعداد الطالبات بناء على اجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج SPSS طبعة 23.

من خلال الجدول والمخطط السابقين، نلاحظ أن أغلب اجابات العينة على محور نظام معلومات الموارد البشرية كانت بالموافقة ، حيث نجد أن نسبة الموافقة قدرت بـ (32.04%) وهذه نسبة مرتفعة جدا مقارنة بجميع الخيارات الاخرى، في حين أن أقل نسبة كانت لعدم الموافقة بشدة والتي قدرت نسبتها بـ (6.28%).

كما نلاحظ أيضا من خلال الجدول أن أعلى قيمة كانت للعبارة رقم (11) وهي " تتوفر المؤسسة على نظام خاص بالأجور والمرتبات "، حيث جاءت بتكرار قدره (20) بالموافقة و(03) بالموافقة بشدة وبمتوسط حسابي (4.13)، وهذا يدل على جهود المؤسسة واهتمامها بتوفير كل المتطلبات الخاصة بالموظفين خاصة المادية.

### المطلب الثاني: المحور الثاني: اداء ادارة الموارد البشرية:

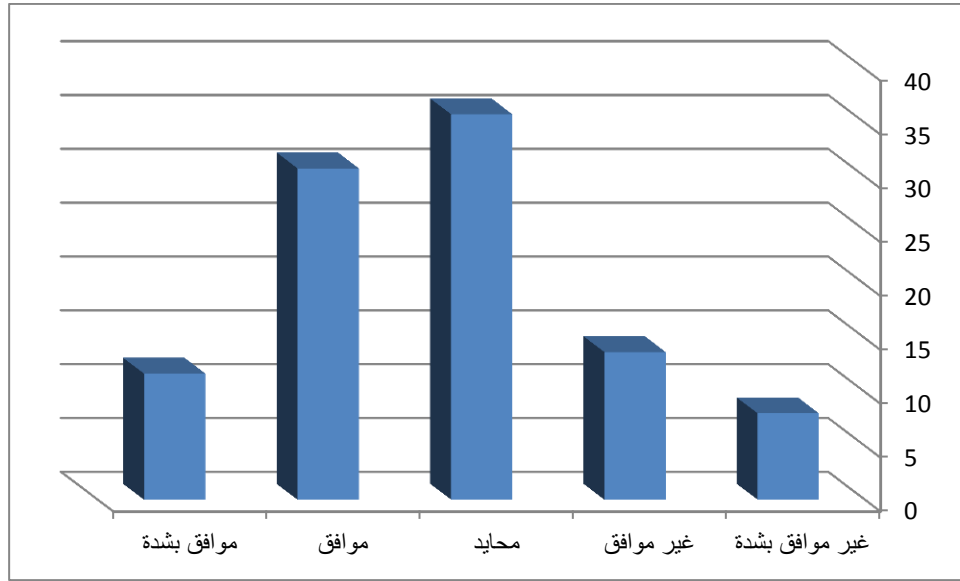
حيث كانت اجابات عينة الدراسة على هذا المحور كآلاتي:

جدول ( 10 ) يوضح اتجاهات إجابات أفراد العينة حول عبارات محور اداء ادارة الموارد البشرية.

رقم الفقرة	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق بشدة	موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	06	02	00	15	00	3.04	1.36	موافقة عالية
02	00	06	12	05	00	2.95	0.70	موافقة
03	00	00	13	05	05	3.65	0.83	موافقة
04	00	00	06	17	00	<b>3.73</b>	0.44	موافقة عالية
05	00	09	04	05	05	3.26	1.21	موافقة
06	00	08	10	00	05	3.08	1.12	موافقة
07	00	00	06	17	00	<b>3.73</b>	0.44	موافقة عالية
08	00	00	06	17	00	<b>3.73</b>	0.44	موافقة عالية
09	06	00	12	00	05	2.91	1.41	موافقة
10	06	02	10	00	05	2.82	1.43	معارضة
11	06	00	10	02	05	3.00	1.44	موافقة
12	00	08	10	00	05	3.08	1.12	موافقة
13	00	06	08	09	00	3.13	0.81	موافقة
نسبة الاجابة	%8.02	%13.71	<b>35.79</b>	30.77	11.71			موافقة
			%	%	%			

المصدر: من إعداد الطالبات بناء على اجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج SPSS طبعة 23.

الشكل ( 10 ) يمثل أعمدة بيانية لدرجة الموافقة على محور أداء ادارة الموارد البشرية.



المصدر: من إعداد الطالبات بناء على اجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج SPSS طبعة 23.

من خلال الجدول والمخطط السابقين، نلاحظ أن أغلب إجابات العينة على محور أداء ادارة الموارد البشرية كانت بالمحايدة تليها الموافقة ، حيث نجد أن نسبة المحايدة قدرت بـ (35.79%) وهذه نسبة مرتفعة جدا مقارنة بجميع الخيارات الاخرى، تليها نسبة الموافقة بـ(30.77%)، في حين أن أقل نسبة هي عدم الموافقة بشدة والتي قدرت نسبتها بـ(8.02%).

كما نلاحظ أيضا من خلال الجدول أن أعلى قيمة كانت للعبارات الثلاثة بالتساوي بين العبارة رقم (04) وهي " يتقيد العاملون بالأنظمة واللوائح التعليمية والقوانين أثناء تأدية عملهم"؛ والعبارة رقم (07) وهي " يلتزم العاملون بأوقات العمل الرسمية"، والعبارة رقم ( 08 ) وهي " ينجز العاملون المهام وفق البرنامج المسطر"، حيث جاءت بتكرار قدره (17) بالموافقة، وهذا يدل على الأداء الجيد لموظفي ادارة الموارد البشرية ، وحرصهم لتحسين الخدمات المقدمة لهم، لمحاولة تقديم الأداء الأفضل للمؤسسة.

## المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج فرضيات الدراسة:

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الفرضية الرئيسية:

والتي تنصّ على ما يلي:

"توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية ببلديات الوادي."

وللتحقق منها تمّ حساب معامل الارتباط "بيرسون" بواسطة نظام الحزمة الإحصائية spss 23، والنتائج المتحصل عليها ممثلة في الجدول التالي:

الجدول (11) يوضح العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية.

العينة	"ر" المحسوبة	"ر" المجدولة	درجة الحرية	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
23	0.451	0.413	21	0.031	دال عند 0.05

المصدر: من إعداد الطالبات بناء على اجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج SPSS طبعة 23. يتضح من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط المحسوبة بين المتغيرين ، بلغت (0451) وهي أكبر من القيمة الجدولية (0.413) عند درجة الحرية(21) وهي دالة إحصائيا عند قيمة الدلالة (0.031) ومستوى الدلالة (0.05)؛ مما يعزز توقع فرضية البحث القائلة بوجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين نظام معلومات الموارد البشرية وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية ببلديات الوادي. حيث أن نظام معلومات الموارد البشرية يلعب دوراً محورياً في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية من خلال أتمتة العمليات وتوفير معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب. مما يقلل من الأخطاء البشرية ويوفر الوقت.

كما يعزز من اتخاذ قرارات استراتيجية عبر تحليل البيانات وتقديم تقارير مفصلة. وهذا ما أكدته دراسة "روياش عبد الحفيظ والطيب البقور" (2024)؛ والتي جاءت بعنوان "مساهمة نظام المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية"، والتي أسفرت نتائجها عن أن استخدام نظام معلومات فعال يرفع من مستوى أداء الموارد البشرية ويزيد من رضا الموظفين عن عملهم. وكما اتفقت أيضا نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة "دراسة آدم عباس آدم إبراهيم (2017)". والتي كانت تحت عنوان: أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء المؤسسات الحكومية، والتي أسفرت على أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية يحسن مستوى الأداء بالوزارة.

### المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية على:

"توجد فروق دالة احصائيا في أداء إدارة الموارد البشرية لدى بلديات الوادي تعزى لمتغير الجنس."

وللتحقق منها تم حساب الفرق بين الجنسين باستخدام اختبار "ت" والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول (12) يوضح الفروق بين الذكور والإناث فيما يخص أداء إدارة الموارد البشرية.

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	ت الجدولة الحرة	درجة الحرية	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
ذكور=07	46.85	7.62	1.542	2.08	21	0.138	غير دالة
اناث=16	39.43	11.59					

المصدر: من إعداد الطالبات بناء على اجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج SPSS طبعة 23.

يتضح من خلال النتائج المدونة في الجدول (12) أن عدد الذكور يساوي (07) موظفين؛ في حين بلغ عدد الإناث (16) موظفة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكور (46.85)، والانحراف المعياري (7.62)؛ أما المتوسط الحسابي للإناث بلغ (39.43)، والانحراف المعياري (11.59).

كما يتضح أيضا من خلال الجدول ان قيمة (t) المحسوبة تساوي (1.542) وهي أقل من القيمة المجدولة والتي قدرت بـ (2.08)؛ وبهذا فإن قيمة (t) غير دالة إحصائيا عند درجة حرية (21)؛ وهذا ما يوضح عدم وجود فروق بين الجنسين في درجات أداء إدارة الموارد البشرية، أي أن درجات أداء إدارة الموارد البشرية لا تختلف باختلاف الجنسين لدى العينة، وعليه نرفض الفرضية الأساسية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه لا توجد فروق في أداء إدارة الموارد البشرية ببلديات الوادي تعزى لمتغير الجنس .

ويعزو الباحثين أن عدم وجود فروق بين الجنسين في أداء إدارة الموارد البشرية يعود إلى عدة عوامل مترابطة، يتمحور أبرزها في عدة أفكار أهمها تساوي الفرص والموارد، عندما توفر المؤسسات فرصًا متساوية للتدريب والتطوير والترقية، فإن ذلك يعزز من أداء الموظفين بغض النظر عن جنسهم.

ويتمحور أيضا في أن المؤسسات التي تنشئ بيئة عمل تشجع على التعاون والاحترام المتبادل بين الجنسين تشهد تحسنا في الأداء العام، بالتالي، فإن التركيز على العدالة والمساواة في بيئة العمل يسهم في تقليص الفروق بين الجنسين في الأداء، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة.

### المطلب الثالث: عرض وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية على:

" توجد فروق دالة إحصائية في أداء إدارة الموارد البشرية لدى بلديات الوادي تعزى لمتغير الخبرة المهنية."

وللتحقق منها تم حساب الفرق بين مستويات الخبرة المهنية بين العينة باستخدام اختبار "ت" والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول (13) يوضح الفروق بين مستويات الخبرة المهنية فيما يخص أداء إدارة الموارد البشرية.

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	ت الجدولة الحرة	درجة الحرية	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
أقل من 10 سنوات =17	43.29	10.23	1.19	2.08	21	0.247	غير دالة
أكثر من 10 سنوات =06	37.16	12.59					

المصدر: من إعداد الطالبات بناء على اجابات أفراد العينة ومخرجات برنامج SPSS طبعة 23.

يتضح من خلال النتائج المدونة في الجدول أعلاه أن عدد العينة ذوي خبرة مهنية أقل من 10 سنوات (17) موظف ؛ في حين بلغ عدد ذوي خبرة مهنية أكثر من 10 سنوات يساوي (06) موظفين ؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي للفئة الأولى (43.29)، والانحراف المعياري (10.23)؛ أما المتوسط الحسابي للفئة الثانية بلغ (37.16)، والانحراف المعياري (12.59).

كما يتضح أيضا من خلال الجدول ان قيمة (t) المحسوبة تساوي (1.19) وهي أقل من القيمة الجدولة والتي قدرت بـ (2.08) ؛ وبهذا فإن قيمة (t) غير دالة إحصائيا عند درجة حرية (21)؛ وهذا ما يوضح عدم وجود فروق بين مستويات الخبرة المهنية في درجات أداء إدارة الموارد البشرية، أي أن درجات أداء إدارة الموارد البشرية لا تختلف باختلاف الخبرة المهنية لدى العينة، وعليه نرفض الفرضية الاساسية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في أداء إدارة الموارد البشرية لدى بلديات الوادي تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

وتعزو الباحثات عدم وجود فروق بين مستويات الخبرة المهنية في أداء إدارة الموارد البشرية لا يعني أن الخبرة غير مهمة، بل يعني غالباً أن بيئة العمل أو أسلوب القياس لا يسمح بإبراز الفروقات الناتجة عنها. ففي بعض المؤسسات، لا تُعطى الفرصة لأصحاب الخبرة لتقديم إضافات استراتيجية أو تطويرات حقيقية، فيبقون محصورين في نفس المهام التي يقوم بها الآخرون.

ويعتبر العمل الجماعي (خاصة في الإدارات الكبيرة) أيضاً من بين الأسباب التي تقلل من بروز الأداء الفردي، مما تُخفي الفروق الناتجة عن الخبرة المهنية.

خاتمة

## خاتمة

يُعد نظام معلومات الموارد البشرية من الأدوات الحيوية التي تساهم بشكل كبير في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات. يعمل هذا النظام على أتمتة العديد من العمليات الإدارية التقليدية مثل التوظيف، إدارة الحضور، متابعة الأداء، والتعويضات، مما يقلل من الوقت والجهد المبذول في المهام الروتينية. بفضل نظام معلومات الموارد البشرية، تصبح إدارة البيانات المتعلقة بالموظفين أكثر دقة وتنظيمًا.

في الختام، يتضح أن نظام معلومات الموارد البشرية يُعد أداة أساسية في تحسين فعالية وكفاءة إدارة الموارد البشرية، مما يُسهم بشكل مباشر في تحسين الإنتاجية العامة للمؤسسة. من خلال الأتمتة وتحليل البيانات، مما يتيح للإدارة اتخاذ قرارات مبنية على معلومات دقيقة وتحليلات موثوقة.

ولقد أسفرت هذه الدراسة أن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية لا يقتصر فقط على تقليل الأعمال الروتينية وتحسين العمليات الداخلية، بل يساهم أيضًا في توفير الوقت والجهد، مما يتيح لإدارة الموارد البشرية التركيز على المهام الاستراتيجية مثل تحسين بيئة العمل، تطوير الكفاءات، وتحقيق أهداف المنظمة.

ولقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وتحسين أداء إدارة الموارد البشرية ببلديات الوادي.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في أداء إدارة الموارد البشرية ببلديات الوادي تعزى لمتغير الجنس .

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في أداء إدارة الموارد البشرية ببلديات الوادي تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

## التوصيات والاقتراحات:

من خلال ما سبق يمكن طرح التوصيات التالية:

- **تعزيز الأمان وحماية البيانات:** يجب على المؤسسات التأكد من تطبيق أعلى معايير الأمان لحماية بيانات الموظفين.
- **تدريب الموظفين والمستخدمين:** ينبغي تدريب الموظفين المسؤولين عن استخدام النظام بشكل مستمر، حيث ان تدريب المستخدمين يساهم في زيادة فعالية النظام ويقلل من الأخطاء الناتجة عن سوء الاستخدام.
- **دمج النظام مع الأنظمة الأخرى:** يُفضل تكامل نظام المعلومات مع الأنظمة الأخرى في المؤسسة مثل أنظمة المحاسبة، وإدارة المشاريع، وأنظمة تقييم الأداء، من أجل توفير رؤية شاملة حول الموظفين واحتياجاتهم وتسهيل الوصول إلى البيانات المتعلقة بهم.
- **تحسين تكامل النظام مع الحوسبة السحابية:** يتيح دمج نظام المعلومات مع الحوسبة السحابية تخزين البيانات بشكل آمن مع ضمان الوصول السهل إليها في أي وقت ومن أي مكان. هذا سيسهم في تحسين مرونة العمل ودعم العمل عن بعد.

# قائمة المراجع

## قائمة المصادر والمراجع

### ❖ الكتب

- إبراهيم حسن بلوط ، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي ، دار النهضة العربية، ط1، بيروت ، 2002
- أحمد فوزي ملوخية ،نظم المعلومات الإدارية ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2007
- بوحوش عمار، الدينات محمد، مناهج البحث وطرق إعداد البحث، الجزائر، ديوان المطبوعات،1995.
- ثابت عبد الرحمن إدريس، نظام المعلومات في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية الاسكندرية، مصر د س ن.
- جمال الدين محمد المرسي ،الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعة الإسكندرية، 2003 .
- حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية دار زهران ،عمان، الأردن، 2002.
- دويدري، رجاء وحيد، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية، دمشق، دار الفكر.2000.
- سامح أحمد رفعت عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، دار الشتات للنشر والبرمجيات، مصر، 2011.
- سعد عامر أبو شندي، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2011.
- سهيلة محمد عباس ، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، الطبعة الأولى،2003.
- صالح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر ، 1999 .

- صالح الدين عبد المنعم مبارك، اقتصاديات نظم المعلومات المحاسبية والادارية، دار الجامعية الجديدة للنشر ، مصر، 2001.
- صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع الاسكندرية، مصر، 2004.
- عامر ابراهيم قنديلجي، علاء عبد القادر الجنابي، نظم المعلومات الادارية، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
- عبد المحسن توفيق محمد، تقييم الأداء، دار النهضة العربية، مصر، 1998
- فيصل حسونة ، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- مجيد الكرخي، إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.
- مدني عبد القادر علاقي، إدارة الموارد البشرية، مطابع مؤسسة المدينة للصحافة، جدة ، السعودية، 1993.
- يوسف حليم الطائي، مؤيد عبد المحسن الفضل، هاشم فوزي البادي، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، الأردن، 2006.

#### ❖ المذكرات

- آدم عباس آدم إبراهيم، أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء المؤسسات الحكومية، أطروحة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2017.
- بسود، مبارك ؛ بوخني، أمينة، دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية، مذكرة ماستر في إدارة أعمال، جامعة أدرار، الجزائر، 2020.
- خالد رحم، تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص أنظمة المعلومات ومراقبة التسيير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة 2017 2016.

- روباش عبد الحفيظ ، البقور الطيب ، مساهمة نظام المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية، مذكرة ماستر في التسيير العمومي، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2024.
- الرويلي، عماد صفوك جلود ، دور نظام معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية، رسالة الماجستير في إدارة الموارد البشرية، جامعة العلوم التطبيقية كلية العلوم التطبيقية، مملكة البحرين، 2014 .
- صالح أحمد مفتاح غميص ، نظم المعلومات الإدارية ودورها في صنع القرار الإستراتيجي ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، 2017 .
- مجدي عريف ،نظم المعلومات الإدارية ودورها في حل مشكلات الإدارة العامة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة تشرين سوريا، 2008
- محمد الهزام، تسيير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات واقتصاد المعرفة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبي بكر القايد، تلمسان، 2015-2016.
- مزغيش، عبد الحليم. تحسين أداء المؤسسة في ظل إدارة الجودة الشاملة دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن ENAP، رسالة ماجستير في العلوم التجارية (غير منشورة)، تخصص تسويق، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر ، 2012.
- نجاة بن يحي، دور نظام المعلومات في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية ، رسالة ماجستير في ادارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2011.

## ❖ المجالات

- بلاغماس بركة، نظام معلومات الموارد البشرية وعلاقته بوظائف إدارة الموارد البشرية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، الجزء الأول ، العدد التاسع ، 2017.
- \_\_\_\_\_ ، دور نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 7 ، بسكرة الجزائر ، 17 جوان 2017
- جبيرات سناء، نحو تحقيق القيمة الاستراتيجية لنظام معلومات الموارد البشرية، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 12، 2012.
- سهيلة قطاف ، ليندة بوزرورة ، دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة ، مجلة الحدث للدراسات المالية والإقتصادية ، العدد 04 ، الجزائر ، 2020.
- صورية زاوي ، ميلود تومي ، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تدريب الموارد البشرية ، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية ، العدد السابع عشر ، جوان 2015 .
- غردى، محمد بن نذير، نصر الدين إدارة المعرفة ودورها في تحسين أداء المؤسسة، الملتقى الدولي حول اقتصاد المعرفة والإبداع الممارسات والتحديات (يومي 17 و 18 الفيل، جامعة البليدة، الجزائر، 2013.
- كواشى، مراد، آليات نجاح عملية تقييم أداء المؤسسات، دراسة تحليلية الآراء عينة من المديرين في مؤسسات الاسمنت في الجزائر، محلة العلوم الاقتصادية، مع 09، 33، الجزائر، 2013.
- مزهودة، عبد المليك. مقارنة الأداء الاستراتيجي، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 2005
- 

❖ المراجع باللغة الأجنبية

- Sebastian k boell dubravka ceccez–kecmaovic–what is an information Intervention Hawaii international conference on system science 2015.
- Claude Grenier, Jean Bonnebouche, Système d’information Comptable : la représentation comptable de l’entreprise, 2e édition, Edition FOUCHER, Paris, 2004.

ملاحق

الملحق (01): استبيان الدراسة :

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته اما بعد:

يرجى منكم الاطلاع على عبارات الاستبيان، والاجابة بكل موضوعية وصراحة  
بوضع علامة X أمام العبارة في الخانة التي ترى أنها هي الأكثر انطباقا عليك.

واعلم أن ما تدلي به من إجابات. يعد إسهاما طيبا في البحث العلمي.

المعلومات الشخصية:

<input type="checkbox"/>	أنثى	<input type="checkbox"/>	ذكر	الجنس:
<input type="checkbox"/>	أكثر من 10 سنة	<input type="checkbox"/>	أقل من 10 سنوات	الخبرة:
<input type="checkbox"/>	جامعي	<input type="checkbox"/>		المستوى التعليمي: ثانوي
<input type="checkbox"/>	تغزوت	<input type="checkbox"/>	قمار	مقر البلدية:
<input type="checkbox"/>	كوبنين	<input type="checkbox"/>	ورماس	

وشكرا على تعاونكم معنا.

## المحور الاول: نظام معلومات الموارد البشرية

الرقم	البعد	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	البعد الأول: نظام تخطيط الموارد البشرية	تستخدم المؤسسة نظام معلومات واضح لتحديد الاحتياجات من الموارد البشرية.					
02		تشتمل خطة الموارد البشرية كافة الموظفين والعمال المؤهلين للقيام بنشاطات المؤسسة					
03		تتعاون إدارات المؤسسة من خلال نظام المعلومات في اقتراح خطة الموارد البشرية					
04		يتم تقدير وتعديل خطة الموارد البشرية من خلال ظروف المؤسسة وأوضاع سوق العمل					
05		تقوم المؤسسة بإعداد دراسة تحليلية لتحديد كفاءة وتكلفة القوى العاملة					
06	البعد الثاني: نظام الاستقطاب والتعيين	تتسم إعلانات الوظائف التي يعلن عنها نظام معلومات الموارد البشرية بالوضوح والموضوعية					
07		لدى نظام معلومات الموارد البشرية آليات لإعلان نتائج المقبولين للوظائف الشاغرة					
08		يساعد النظام على استقرار الموارد البشرية من خلال جذب نوعية من العاملين تدوم طويلا					
09		يتيح النظام إجراءات جمع وتحليل المعلومات عن العاملين المتقدمين لشغل الوظائف					
10		يستطيع المتقدمين التعرف على أسباب عدم قبولهم للوظائف من خلال نظام المعلومات					
11	البعد الثالث: نظام الأجور والمرتبات	تتوفر المؤسسة على نظام خاص بالأجور والمرتبات					
12		تحاط جميع بيانات العاملين الخاصة بالأجور والإجازات بالسرية التامة					
13		يتيح نظام معلومات الموارد البشرية معلومات خاصة بالضمان الاجتماعي ونظام التقاعد					
14		يتم تحديث المعلومات الخاصة بالأجور والمرتبات في النظام، في وقتها المناسب					
15		يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معايير واضحة خاصة بالأجور والمرتبات					

					يوفر نظام معلومات برامج تدريب تتناسب قدرات ومستوى جميع العاملين	البعـد الرابع: نظام التطوير والتدريب	16
					يستطيع النظام حصر وتحديد الأفراد المرشحين للتدريب والتأهيل		17
					لدى إدارة الموارد البشرية معلومات كاملة عن موضوعات التدريب		18
					يتم تحديث المعلومات الخاصة بالتدريب في النظام، كل وقت		19
					يوفر نظام المعلومات أساليب لتقييم عملية التدريب		20
					يتيح نظام معلومات الموارد البشرية للعاملين التعرف على مستوى أدائهم	البعـد الخامس: نظام تقييم أداء الموارد البشرية	21
					يساعد نظام معلومات الموارد البشرية العاملين على معرفة مستوى التغيير في أدائهم بشكل دوري ومنتظم		22
					تتم عملية تقييم العاملين وفق آليات موضوعية ولا تخضع للأهواء الشخصية		23
					يتوفر نظام معلومات الموارد البشرية على الشفافية الكاملة لإعلام الموظفين بمستوى أدائهم وأسباب التغير فيه		24
					تخضع المعلومات الخاصة بتقييم أداء العاملين بالسرية		25
					لدى نظام معلومات الموارد البشرية آليات تتيح للعاملين ربط أدائهم بالحوافز التي يستحقونها		26
					يخضع تحليل الأداء على أساس معايير أداء موضوعية		27

## المحور الثاني: أداء ادارة الموارد البشرية:

الرقم	العبارة	موا فق بشدة	موا فق بشدة	موا فق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
01	تتناسب الوظيفة الموكلة للعامل مع قدراته ومؤهلاته الذاتية					
02	للعاملين المعرفة الكاملة بالوظيفة التي يؤدونها					
03	يقوم العاملون بتأدية مهامهم بدقة متناهية					
04	يتقيد العاملون بالأنظمة واللوائح التعليمية والقوانين أثناء تأدية عملهم					
05	يحرص العاملون على أحداث تغييرات في أدائهم من فترة إلى أخرى					
06	يتكيف العاملون مع التغييرات المفاجئة في العمل					
07	يلتزم العاملون بأوقات العمل الرسمية					
08	ينجز العاملون المهام وفق البرنامج المسطر					
09	تعمل المؤسسة على تنمية قدرات العاملين من اجل تحسين أدائهم					
10	توفر الإدارة التدريب المناسب لتمكين العاملين من أداء أعمالهم بطريقة مناسبة					
11	تمنح الشركة حوافز تشجيعية لتحسين أدائهم					
12	ينسق العاملون فيما بينهم لإنجاز العمل					
13	يحرص العاملون على معرفة حصيلة تقييم أدائهم					

مع فائق الاحترام والتقدير لتعاونكم، وشكرا .

الملحق (02): مخرجات SPSS:

\*توزيع العينة:

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	7	30.4	30.4	30.4
أنثى	16	69.6	69.6	100.0
Total	23	100.0	100.0	

الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 10 من اقل	17	73.9	73.9	73.9
10 من اكثر	6	26.1	26.1	100.0
Total	23	100.0	100.0	

التعليم

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ثانوي	13	56.5	56.5	56.5
جامعي	10	43.5	43.5	100.0
Total	23	100.0	100.0	

البلدية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid قمار	7	30.4	30.4	30.4
تغزوت	5	21.7	21.7	52.2
ورملاس	5	21.7	21.7	73.9
كوينين	6	26.1	26.1	100.0
Total	23	100.0	100.0	

**\* صدق وثبات محور نظام معلومات الموارد البشرية:**

**Correlations**

		تخطيط	استقطابتعيين	الاجور	التدريب	تقييم	مجموعلي
تخطيط	Pearson Correlation	1	.824**	.981**	.830**	.951**	.984**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23
استقطابتعيين	Pearson Correlation	.824**	1	.852**	.724**	.807**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23
الاجور	Pearson Correlation	.981**	.852**	1	.734**	.964**	.979**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23
التدريب	Pearson Correlation	.830**	.724**	.734**	1	.669**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23
تقييم	Pearson Correlation	.951**	.807**	.964**	.669**	1	.962**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	23	23	23	23	23	23
مجموعلي	Pearson Correlation	.984**	.900**	.979**	.820**	.962**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	23	23	23	23	23	23

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	27

**\* صدق وثبات محور أداء ادارة الموارد البشرية:**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	13

**Correlations**

		ب1	ب2	ب3	ب4	ب5	ب6	ب7	ب8	ب9	ب10	ب11	ب12	ب13	اداء ادارة
ب1	Pearson Correlation	1	.805**	.575**	.910**	.651**	.590**	.910**	.910**	.805**	.747**	.737**	.708**	.690**	.814**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
ب2	Pearson Correlation	.805**	1	.825**	.823**	.863**	.921**	.823**	.823**	1.000**	.980**	.980**	.921**	.880**	.999**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
ب3	Pearson Correlation	.575**	.825**	1	.476*	.589**	.811**	.476*	.476*	.825**	.785**	.756**	.909**	.674**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.022	.003	.000	.022	.022	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
ب4	Pearson Correlation	.910**	.823**	.476*	1	.631**	.587**	1.000**	1.000**	.823**	.773**	.840**	.587**	.843**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022		.001	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
ب5	Pearson Correlation	.651**	.863**	.589**	.631**	1	.848**	.631**	.631**	.863**	.862**	.828**	.848**	.699**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.001		.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
ب6	Pearson Correlation	.590**	.921**	.811**	.587**	.848**	1	.587**	.587**	.921**	.967**	.894**	.928**	.681**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.003	.000		.003	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
ب7	Pearson Correlation	.910**	.823**	.476*	1.000**	.631**	.587**	1	1.000**	.823**	.773**	.840**	.587**	.843**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.000	.001	.003		.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
ب8	Pearson Correlation	.910**	.823**	.476*	1.000**	.631**	.587**	1.000**	1	.823**	.773**	.840**	.587**	.843**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.000	.001	.003	.000		.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

ب9	Pearson Correlation	.805**	1.000**	.825**	.823**	.863**	.921**	.823**	.823**	1	.980**	.980**	.921**	.880**	.999**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
ب10	Pearson Correlation	.747**	.980**	.785**	.773**	.862**	.967**	.773**	.773**	.980**	1	.964**	.911**	.798**	.981**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
ب11	Pearson Correlation	.737**	.980**	.756**	.840**	.828**	.894**	.840**	.840**	.980**	.964**	1	.839**	.926**	.971**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
ب12	Pearson Correlation	.708**	.921**	.909**	.587**	.848**	.928**	.587**	.587**	.921**	.911**	.839**	1	.681**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.003	.003	.000	.000	.000		.000	.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
ب13	Pearson Correlation	.690**	.880**	.674**	.843**	.699**	.681**	.843**	.843**	.880**	.798**	.926**	.681**	1	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
اداء ادارة	Pearson Correlation	.814**	.999**	.822**	.816**	.879**	.926**	.816**	.816**	.999**	.981**	.971**	.933**	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\* تحليل فقرات محور نظام معلومات الموارد البشرية:

ب1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	26.1	26.1	26.1
	4.00	14	60.9	60.9	87.0
	5.00	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

ب2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	13.0	13.0	13.0
	4.00	20	87.0	87.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

ب3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	26.1	26.1	26.1
	3.00	7	30.4	30.4	56.5
	4.00	4	17.4	17.4	73.9
	5.00	6	26.1	26.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

ب4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	26.1	26.1	26.1
	3.00	4	17.4	17.4	43.5
	4.00	10	43.5	43.5	87.0
	5.00	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٤5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	26.1	26.1	26.1
	3.00	14	60.9	60.9	87.0
	4.00	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٤6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	13.0	13.0	13.0
	4.00	20	87.0	87.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٤7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	39.1	39.1	39.1
	3.00	7	30.4	30.4	69.6
	4.00	4	17.4	17.4	87.0
	5.00	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٤8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	26.1	26.1	26.1
	3.00	7	30.4	30.4	56.5
	4.00	7	30.4	30.4	87.0
	5.00	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٤9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	39.1	39.1	39.1
	3.00	7	30.4	30.4	69.6
	4.00	7	30.4	30.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

¶10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	26.1	26.1	26.1
	2.00	3	13.0	13.0	39.1
	3.00	7	30.4	30.4	69.6
	5.00	7	30.4	30.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

¶11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	20	87.0	87.0	87.0
	5.00	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

¶12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	13.0	13.0	13.0
	3.00	4	17.4	17.4	30.4
	4.00	16	69.6	69.6	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

¶13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	26.1	26.1	26.1
	3.00	7	30.4	30.4	56.5
	4.00	7	30.4	30.4	87.0
	5.00	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

ق14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	26.1	26.1	26.1
	3.00	7	30.4	30.4	56.5
	4.00	4	17.4	17.4	73.9
	5.00	6	26.1	26.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

ق15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	26.1	26.1	26.1
	3.00	6	26.1	26.1	52.2
	4.00	8	34.8	34.8	87.0
	5.00	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

ق16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	26.1	26.1	26.1
	3.00	14	60.9	60.9	87.0
	4.00	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

ق17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	73.9	73.9	73.9
	4.00	6	26.1	26.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٢18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	39.1	39.1	39.1
	3.00	7	30.4	30.4	69.6
	4.00	4	17.4	17.4	87.0
	5.00	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٢19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	39.1	39.1	39.1
	3.00	11	47.8	47.8	87.0
	5.00	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٢20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	43.5	43.5	43.5
	3.00	10	43.5	43.5	87.0
	5.00	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٢21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	14	60.9	60.9	60.9
	3.00	6	26.1	26.1	87.0
	5.00	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٢22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	56.5	56.5	56.5
	4.00	10	43.5	43.5	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٢٣

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	26.1	26.1	26.1
	2.00	4	17.4	17.4	43.5
	3.00	6	26.1	26.1	69.6
	5.00	7	30.4	30.4	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٢٤

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	26.1	26.1	26.1
	3.00	11	47.8	47.8	73.9
	4.00	6	26.1	26.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٢٥

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	26.1	26.1	26.1
	2.00	4	17.4	17.4	43.5
	3.00	3	13.0	13.0	56.5
	4.00	7	30.4	30.4	87.0
	5.00	3	13.0	13.0	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٢٦

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	26.1	26.1	26.1
	2.00	7	30.4	30.4	56.5
	4.00	10	43.5	43.5	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	6	26.1	26.1	26.1
2.00	4	17.4	17.4	43.5
3.00	4	17.4	17.4	60.9
4.00	9	39.1	39.1	100.0
Total	23	100.0	100.0	

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
٢١	23	2.00	5.00	3.6087	1.03305
٢٢	23	3.00	4.00	3.8696	.34435
٢٣	23	2.00	5.00	3.4348	1.16096
٢٤	23	2.00	5.00	3.4348	1.03687
٢٥	23	2.00	4.00	2.8696	.62554
٢٦	23	3.00	4.00	3.8696	.34435
٢٧	23	2.00	5.00	3.0435	1.06508
٢٨	23	2.00	5.00	3.3043	1.01957
٢٩	23	2.00	4.00	2.9130	.84816
٣٠	23	1.00	5.00	2.9565	1.58051
٣١	23	4.00	5.00	4.1304	.34435
٣٢	23	1.00	4.00	3.4348	1.03687
٣٣	23	2.00	5.00	3.3043	1.01957
٣٤	23	2.00	5.00	3.4348	1.16096
٣٥	23	2.00	5.00	3.3478	1.02730
٣٦	23	2.00	4.00	2.8696	.62554
٣٧	23	3.00	4.00	3.2609	.44898
٣٨	23	2.00	5.00	3.0435	1.06508
٣٩	23	2.00	5.00	2.8696	.96786
٤٠	23	2.00	5.00	2.8261	.98406
٤١	23	2.00	5.00	2.6522	1.02730
٤٢	23	2.00	4.00	2.8696	1.01374
٤٣	23	1.00	5.00	2.9130	1.59297
٤٤	23	1.00	4.00	2.7391	1.13688
٤٥	23	1.00	5.00	2.8696	1.45553
٤٦	23	1.00	4.00	2.6087	1.30520
٤٧	23	1.00	4.00	2.6957	1.25896
Valid N (listwise)	23				

\*تحليل فقرات محور أداء ادارة الموارد البشرية:

ب1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	26.1	26.1	26.1
	2.00	2	8.7	8.7	34.8
	4.00	15	65.2	65.2	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

ب2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	26.1	26.1	26.1
	3.00	12	52.2	52.2	78.3
	4.00	5	21.7	21.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

ب3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	56.5	56.5	56.5
	4.00	5	21.7	21.7	78.3
	5.00	5	21.7	21.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

ب4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	26.1	26.1	26.1
	4.00	17	73.9	73.9	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٤٥

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	39.1	39.1	39.1
	3.00	4	17.4	17.4	56.5
	4.00	5	21.7	21.7	78.3
	5.00	5	21.7	21.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٤٦

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	34.8	34.8	34.8
	3.00	10	43.5	43.5	78.3
	5.00	5	21.7	21.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٤٧

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	26.1	26.1	26.1
	4.00	17	73.9	73.9	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٤٨

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	26.1	26.1	26.1
	4.00	17	73.9	73.9	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٤٩

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	26.1	26.1	26.1
	3.00	12	52.2	52.2	78.3
	5.00	5	21.7	21.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٤١٠

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	26.1	26.1	26.1
	2.00	2	8.7	8.7	34.8
	3.00	10	43.5	43.5	78.3
	5.00	5	21.7	21.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٤١١

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	26.1	26.1	26.1
	3.00	10	43.5	43.5	69.6
	4.00	2	8.7	8.7	78.3
	5.00	5	21.7	21.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٤١٢

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	34.8	34.8	34.8
	3.00	10	43.5	43.5	78.3
	5.00	5	21.7	21.7	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

٢13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	26.1	26.1	26.1
	3.00	8	34.8	34.8	60.9
	4.00	9	39.1	39.1	100.0
	Total	23	100.0	100.0	

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
٢1	23	1.00	4.00	3.0435	1.36443
٢2	23	2.00	4.00	2.9565	.70571
٢3	23	3.00	5.00	3.6522	.83168
٢4	23	3.00	4.00	3.7391	.44898
٢5	23	2.00	5.00	3.2609	1.21421
٢6	23	2.00	5.00	3.0870	1.12464
٢7	23	3.00	4.00	3.7391	.44898
٢8	23	3.00	4.00	3.7391	.44898
٢9	23	1.00	5.00	2.9130	1.41142
٢10	23	1.00	5.00	2.8261	1.43502
٢11	23	1.00	5.00	3.0000	1.44600
٢12	23	2.00	5.00	3.0870	1.12464
٢13	23	2.00	4.00	3.1304	.81488
Valid N (listwise)	23				

\* الفرضية الرئيسية ( فرضية العلاقة ):

Correlations			
		اداء ادارة	نظام معلومات
اداء ادارة	Pearson Correlation	1	.451 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		.031
	N	23	23
نظام معلومات	Pearson Correlation	.451 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.031	
	N	23	23

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\* فرضية الفرعية الاولى (الفروق بين الجنس):

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
اداء ادارة	ذكر	7	46.8571	7.62515	2.88203
	أنثى	16	39.4375	11.59867	2.89967

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
اداء ادارة	Equal variances assumed	1.298	.267	1.542	21	.138	7.41964	4.81089	-2.58515-	17.42444
	Equal variances not assumed			1.815	17.232	.087	7.41964	4.08830	-1.19707-	16.03635

\* الفرضية الفرعية الثانية ( الفروق بين مستويات الخبرة المهنية):

Group Statistics

الخبرة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
اداء ادارة 10 من اقل	17	43.2941	10.23331	2.48194
10 من اكثر	6	37.1667	12.59233	5.14080

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
اداء ادارة	Equal variances assumed	.949	.341	1.190	21	.247	6.12745	5.14824	-4.57890-	16.83380
	Equal variances not assumed			1.073	7.476	.317	6.12745	5.70857	-7.19902-	19.45392

# Emp's Attendance Records

(APC GUEMAR)

2025-04-30 -- 2025-04-30

No	رقم النيصه	الإسم	التاريخ	الوقت
APC GUEMAR				
1	1		30-04-2025	08:18 11:46 13:30 16:13
2	2		30-04-2025	
3	3		30-04-2025	08:11 12:07 13:37 13:37 16:22
4	4		30-04-2025	11:48 13:36 16:21
5	5		30-04-2025	08:56 08:56
6	6		30-04-2025	08:15 11:43 13:30
7	7		30-04-2025	
8	8		30-04-2025	
9	9		30-04-2025	08:22 08:22 11:44 13:26 13:26 16:11 16:12
10	10		30-04-2025	
11	11		30-04-2025	
12	12		30-04-2025	08:26 11:47 13:27 14:28
13	13		30-04-2025	08:23 11:46 13:26 16:15
14	14		30-04-2025	08:34 11:47 13:30 16:18
15	15		30-04-2025	
16	16		30-04-2025	08:12 11:47 13:23 16:11
17	17		30-04-2025	
18	18		30-04-2025	
19	19		30-04-2025	07:53 12:54 12:54 13:04 13:04
20	20		30-04-2025	08:17 11:45 13:28 16:11
21	21		30-04-2025	08:43 11:50 13:36 16:13
22	22		30-04-2025	08:17 11:43
23	23		30-04-2025	
24	25		30-04-2025	08:13 11:46 13:21
25	26		30-04-2025	08:49 11:45 13:40 16:09 16:09
26	27		30-04-2025	08:21 11:43 13:12 16:08
27	28		30-04-2025	08:31 13:18 16:08
28	29		30-04-2025	08:31 11:45 13:16 16:10
29	30		30-04-2025	08:27 11:48 13:41 16:10
30	31		30-04-2025	13:14 16:15
31	32		30-04-2025	08:06 11:43 13:33 16:09
32	33		30-04-2025	08:31 13:16 16:34
33	34		30-04-2025	
34	35		30-04-2025	08:10 13:10 13:10 16:18 16:18
35	36		30-04-2025	08:15 08:18 11:44 13:54 16:07
36	37		30-04-2025	08:21 11:46 13:25 16:17
37	38		30-04-2025	08:56 11:45 13:43 16:09
38	40		30-04-2025	08:06 11:47 13:27 16:15
39	41		30-04-2025	08:13 13:18 16:15
40	42		30-04-2025	
41	43		30-04-2025	
42	44		30-04-2025	07:50 11:45 12:57
43	45		30-04-2025	
44	46		30-04-2025	
45	47		30-04-2025	08:32 11:46 13:40 16:15
46	48		30-04-2025	
47	49		30-04-2025	
48	50		30-04-2025	
49	51		30-04-2025	08:38 13:36 14:53
50	52		30-04-2025	08:38 13:36 16:14
51	53		30-04-2025	08:32 11:45
52	54		30-04-2025	

No.	رقم النصفه	الإسم	التاريخ	الوقت
53	55		30-04-2025	
54	56		30-04-2025	08:37 11:41 13:43 16:08
55	57		30-04-2025	
56	58		30-04-2025	08:00 11:44 13:21 16:07
57	59		30-04-2025	
58	60		30-04-2025	
59	61		30-04-2025	
60	63		30-04-2025	08:58 11:44 13:58 16:10
61	64		30-04-2025	08:21 11:49 12:59 16:13
62	65		30-04-2025	08:13 11:43 13:27 16:08
63	66		30-04-2025	08:18 11:34 13:31 16:08
64	67		30-04-2025	08:19 11:46
65	68		30-04-2025	08:32 11:41 13:54 16:10 16:12
66	69		30-04-2025	08:27 09:54 13:14 16:11
67	70		30-04-2025	09:16 11:02 13:22 16:11
68	71		30-04-2025	
69	72		30-04-2025	08:06
70	73		30-04-2025	08:04 11:45
71	74		30-04-2025	08:08 11:51 13:13 13:13 16:22
72	75		30-04-2025	08:17 11:45 13:28 16:12
73	76		30-04-2025	08:21 11:43 13:14 16:08
74	77		30-04-2025	08:31 11:43 13:25
75	78		30-04-2025	07:54 11:46 13:02 16:11
76	79		30-04-2025	
77	80		30-04-2025	
78	81		30-04-2025	08:17 11:48 13:27 16:15
79	82		30-04-2025	08:16 11:49 13:25 16:15
80	83		30-04-2025	
81	84		30-04-2025	08:02 11:51 13:10 16:14
82	85		30-04-2025	09:03 11:51
83	86		30-04-2025	
84	87		30-04-2025	08:34 11:45 13:34 16:08
85	88		30-04-2025	08:30 11:43 13:30 16:08
86	89		30-04-2025	08:29 11:48 13:21 16:08
87	90		30-04-2025	08:13 11:46 13:21
88	91		30-04-2025	08:23 11:48 13:26 16:15
89	92		30-04-2025	08:29 11:47 13:28 16:13
90	93		30-04-2025	
91	94		30-04-2025	08:13 11:45
92	95		30-04-2025	08:16 10:52 13:23 15:03
93	96		30-04-2025	08:37 11:41 16:08
94	97		30-04-2025	
95	98		30-04-2025	08:04 11:46 13:21 16:16
96	99		30-04-2025	08:41 11:43 13:46 16:11
97	100		30-04-2025	08:11 11:47 13:07 16:23
98	101		30-04-2025	08:16 11:54 13:43 16:26
99	102		30-04-2025	
100	103		30-04-2025	08:35 11:43 13:35 16:04
101	105		30-04-2025	
102	106		30-04-2025	07:49 11:14 13:46 16:11
103	107		30-04-2025	08:33 11:49 13:48 16:17
104	108		30-04-2025	
105	109		30-04-2025	08:34 13:57 16:08
106	110		30-04-2025	
107	111		30-04-2025	08:39 11:46

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الداخلية ولجاعات المحلية والتهيئة العمرانية

ولاية الوادي

بلدية قمار

الرقم : 2025/.....

## مقرر عطلة أمومة

إن رئيس المجلس الشعبي البلدي

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛

- وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل و المتمم؛

- وبناء على الشهادات والوثائق الثبوتية المستلمة والتي تمنح بموجبها للمعنية بالأمر، الحق في الاستفادة من عطلة أمومة خلال فترة الحمل والولادة، وفقا للتشريع المعمول به.

### يقرر

المادة الأولى: يستفيد السيدة) ، متصرف إقليمي، من عطلة أمومة قدرها ثمانية وتسعون (98) يوما، ابتداء من تاريخ: 2024/12/28 إلى غاية: 2025/04/04.

المادة 02 : تخصم المدة المذكورة في المادة الأولى أعلاه من راتب المعني(ة).

المادة 03 : تكلف كل المصالح المعنية بتسيير الموارد البشرية والمحاسبة كل فيما يخصها بتنفيذ أحكام هذا المقرر.

حرر بتاريخ : .....



# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الداخلية ولجاعات المتلبة والتهبنة العمرانية

ولاية الوادي

بلدية قمار

الرقم : ...../2025

مقرر خصم من الراتب

إن رئيس المجلس الشعبي البلدي

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛

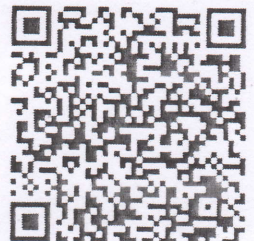
- وبناء على تبليغ السلطة السلمية للمعني (ة) أو معاينة غيابه.

يقرر

المادة الأولى: يخصم من الراتب الشهري للسيد(ة) ، تقني سام في الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية، يوم (01) واحد، بسبب غياب غير مبرر، ابتداء من تاريخ 2025/04/21 إلى غاية: 2025/04/21.

المادة 02 : تكلف كل المصالح المعنية بتسيير الموارد البشرية والمحاسبة كل فيما يخصها بتنفيذ أحكام هذا المقرر.

حرر بتاريخ : .....



# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الداخلية والجماعات المحلية و التهيئة العمرانية

ولاية الوادي

بلدية قمار

حرر بتاريخ : .....

الرقم : ...../.....

مستخرج من القرار الجماعي رقم 1097 المؤرخ في 2024/12/31 المتضمن تعويض الخبرة المهنية للأعوان المتعاقدين بالتوقيت الكامل

يستفيد السيد(ة)

منصب الشغل عون التنظيف والتطهير المتعاقد بالتوقيت الكامل

علاقة العمل عقد عمل غير محدد المدة

من تعويض الخبرة المهنية وفقا للجدول التالي:

الخبرة المهنية الجديدة		الخبرة المهنية الحالية		الرقم الإستدلالي القاعدي	الصف
تاريخ الإستفادة	النسبة	تاريخ الإستفادة	النسبة		
2025/02/01	18.90	2024/02/01	17.50	400	1



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة الداخلية والجماعات المحلية و التهيئة العمرانية

ولاية الوادي  
بلدية قمار

جدول تعويض الخبرة المهنية للأعوان المتعاقدين

عون التنظيف والتطهير المتعاقد بالتوقيت الكامل الصنف 1 الرقم الاستدلالي القاعدي 400 بعقد عمل غير محدد المدة

الخبرة المهنية الجديدة	النسبة	التاريخ الإستفادة	الخبرة المهنية المكتسبة		النسبة	الخبرة المهنية الحالية		عقد التوظيف			الإسم و اللقب	الرقم
			الأقدمية المتبقية	النسبة		تاريخ الإستفادة	النسبة	تاريخ السريان	تاريخ العقد	الرقم		
2025/02/01	18.90	2025/02/01	0 ش 0 ي	0.00	2024/02/01	17.50	2011/02/01	2011/02/24	7	1		
2025/02/01	18.90	2025/02/01	0 ش 0 ي	0.00	2024/02/01	17.50	2011/02/01	2011/02/24	11	2		
2025/02/01	18.90	2025/02/01	0 ش 0 ي	0.00	2024/02/01	17.50	2011/02/01	2011/02/24	5	3		
2025/02/01	18.90	2025/02/01	0 ش 0 ي	0.00	2024/02/01	17.50	2011/02/01	2011/02/24	12	4		
2025/02/01	18.90	2025/02/01	0 ش 0 ي	0.00	2024/02/01	17.50	2011/02/01	2011/02/24	6	5		

