



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس أكاديمي
ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: إدارة موارد بشرية
بعنوان:

دور نظم المعلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين
- دراسة حالة مستشفى الشهيد الجيلاني بن عمر بالوادي -

تحت إشراف:

♦ د. تي أحمد

من إحداد الطلبة:

♦ بوكوشه ندى

♦ بوصبيح صالح ملاك

♦ باهي جمانة

♦ بيه سهى

الموسم الجامعي: 2023/2022



إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم
{ وقل أعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنين }
صدق الله العظيم
إله لا يطيب الليل إلا بشكره ولا يطيب النهار إلا بطاعته. ولا تطيب اللحظات إلا بذكره.

الله جل جلاله

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة. ونصح الأمة إلى نبي الرحمة ونور العالمين
سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم
أهدي عملي هذا إلى من رباني وكافح من أجلي. إلى مصباح الذي أنار دربي .. ولمن أحمل أسمه بكل افتخار
أرجو من الله أن يمد في عمرك لترى ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار

والدي العزيز

إلى بسمه حياتي وسر الوجود إلى من كان دعاؤها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي .. إلى من
أرشدتني ورافقتني في كل مشاوير حياتي ولا تزال تفعل إلى الآن.. اللهم إحفظها وارزقها العفو والعافية

والدتي الحبيبة

إلى إخوتي و أخواتي الغاليين والسند في حياتي..
وإلى الورود المفتحة و الرياحين العطرة أبناءهم حفظهم الله..
إلى رفيقات الدرب و الدراسة.. صديقاتي

شكر وتقدير

قال رسول الله الكريم صلى الله عليه وسلم؛ {من لم يشكر الناس، لم يشكر الله عز وجل}
نحمد الله جل جلاله الذي وفقنا في إتمام البحث العلمي، والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.
نتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف {قي أحمد} على ما قدم لنا من نصائح
وتوجيهات، حرصا منه على إنجاز هذا البحث العلمي، وتقديمه بصورة مطلوبة فجزاه الله خيرا
وأدامه ذخرا للأمة.

كما نتقدم بالشكر إلى كل عمال المؤسسة الاستشفائية بشير بن الناصر
وكل الاحترام والتقدير إلى من ساعدنا في إنجاز هذا البحث العلمي سواء من قريب أو من بعيد.

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء العاملين بمؤسسات القطاع الصحي العمومي بولاية الوادي. ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن التساؤلات، تم تصميم استبيان لجمع البيانات، وباستخدام الحصر الشامل، وزع على أفراد مجتمع الدراسة الذي يقدر بـ 30 عامل، ولاختبار الفرضيات تم الاعتماد على برنامج spss لتحليل النتائج وتفسيرها. توصلت الدراسة بأبعاده (الدقة والوضوح، المرونة والشمول، السرعة، والملائمة) يؤثر تأثيرا إيجابيا على أداء العاملين، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء العاملين للمؤسسة قطاع القطاع الصحي العمومي بولاية الوادي بالنسبة ضعيفة. **الكلمات المفتاحية:** الموارد البشرية، نظم المعلومات، أداء العاملين.

Summary :

This study aims to identify the extent of the impact of human resource information systems in improving employee performance in public health sector institutions in ElOued.

In order to achieve the objectives of the study and answer the questions, a questionnaire was designed to collect data, and using a comprehensive enumeration, it was distributed to members of the study population (sample) which is estimated at 30 workers. Testing hypotheses and relying on the spss program to analyze and interpret the results.

The study concluded that its dimensions (accuracy and clarity, flexibility and comprehensiveness, speed, and appropriateness) have a positive effect on the performance of employees, and there is a statistically significant effect of human resource information systems on improving the employee performance of public health sector institutions in El-oued with a weak percentage.

Key terms: human resources, information systems, employee performance.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
الإهداء	
شكر وتقدير	
الملخص	
فهرس المحتويات	II
قائمة الجداول	V
قائمة الأشكال	VI
قائمة الملاحق	VI
المقدمة	1
الفصل الأول: نظم المعلومات للموارد البشرية وأداء العاملين	
تمهيد	2
المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات للموارد البشرية	2
المطلب الأول: مفهوم وأهمية نظم المعلومات للموارد البشرية	2
المطلب الثاني: أهداف نظم المعلومات للموارد البشرية	3
المطلب الثالث: مكونات نظم المعلومات للموارد البشرية	4
المطلب الرابع: أنواع نظم المعلومات للموارد البشرية	7
المطلب الخامس: خصائص نظم المعلومات للموارد البشرية	7
المبحث الثاني: مفاهيم أساسية حول أداء العاملين	8
المطلب الأول: مفهوم وأهمية أداء العاملين	9
المطلب الثاني: خطوات تحسين أداء العاملين	11
المطلب الثالث: طرق ومعايير تحسين أداء العاملين	12
المطلب الرابع: مساهمة نظام الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين	13
المبحث الثالث: الدراسات السابقة	15
المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية	15
المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية	17
المطلب الثالث: أوجه التشابه	17

19	المطلب الرابع: أوجه الاختلاف
20	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
33	تمهيد
33	المبحث الأول: تقديم المؤسسة الاستشفائية _ الأم والطفل _ بشير بن ناصر
34	المطلب الأول: مفهوم المؤسسة الاستشفائية
34	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة
35	المطلب الثالث: المورد البشري في المؤسسة
35	المطلب الرابع: أهداف المؤسسة
38	المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة
40	المطلب الأول: عينة وأداة الدراسة
42	المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة
54	المطلب الثالث: اختبار ارتباط وعلاقة متغيرات الدراسة
58	خلاصة الفصل
59	الخاتمة العامة
70	قائمة المراجع
72	الملاحق

قائمة الجداول والأشكال والملامح

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
19	أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة	(01)
36	الأوزان والاتجاهات لمقياس ليكارت الثلاثي	(02)
36	توزيع عبارات الاستبيان الخاصة بنظم معلومات الموارد البشرية	(03)
37	توزيع عبارات الاستبيان الخاصة بأداء العاملين	(04)
37	معامل الثبات	(05)
40	توزيع العينة حسب الجنس	(06)
41	توزيع العينة حسب العمر	(07)
42	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	(08)
43	توزيع العينة حسب الوظيفة	(09)
44	توزيع العينة حسب الخبرة	(10)
45	معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع	(11)
46	استجابات العاملين حول نظم معلومات الموارد البشرية وأبعاده	(12)
50	استجابات أفراد العينة حول العاملين	(13)
52	تحليل التباين	(14)
53	علاقة الارتباط بين الدقة والوضوح وأداء العاملين	(15)
54	علاقة الارتباط بين المرونة والشمول وأداء العاملين	(16)
55	علاقة الارتباط بين السرعة وأداء العاملين	(17)
55	علاقة الارتباط بين الملائمة وأداء العاملين	(18)
56	الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع	(19)

فهرس الأشكال البيانية

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
(1-1)	مكونات نظم معلومات الموارد البشرية	6
(1-2)	أهمية تقييم أداء العاملين	11
(2-2)	المهكل التنظيمي لوزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات-الجزائر-	35
(3-2)	المهكل التنظيمي للمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأم والطفل-بشير بن ناصر-الوادي	36
(4-2)	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	41
(5-2)	توزيع أفراد العينة حسب العمر	42
(6-2)	توزيع الأفراد حسب المستوى التعليمي	43
(7-2)	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	44

قائمة الملحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
1	نسخة الاستبيان النهائية	-
2	معامل ألفا كرونباخ لكل أسئلة الاستبيان	-
3	المهكل التنظيمي للشركة محل الدراسة	-

مقدمة عامة

تمهيد:

شهد العالم في ظل العولمة تطورًا عميقًا وسريعًا في إدارة الموارد البشرية على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والتكنولوجي، ونتيجةً لعمق هذا التطور وسرعته في مجال تكنولوجيا المعلومات دخل العالم عصر مجتمع المعلومات ونظم معلومات الموارد البشرية وفي الوقت الراهن وفي ظل التنافس الدولي الحاد أصبحت المعلومات والمعلوماتية المادة الأولية لأي نشاط إنساني، فنجد معظم دول العالم المتقدم تتسابق فيما بينها لوضع إستراتيجيتها وخطط لتطوير تكنولوجيا المعلومات.

ونتيجة للتطورات التكنولوجية والاقتصادية والعولمة أصبحت نظم المعلومات تحتل مكانة واسعة ذات أهمية في كل المجالات بخطة سريعة، وتعددت تطبيقاتها في جميع المستويات الإدارية، حيث تُعد هذه النظم من أنجح الوسائل التي واجهت بها المؤسسات تحديات العصر، إذ أنها تمثل تلك الأنشطة المتكاملة التي تهدف إلى الحصول على المعلومات والمعرفة بوسائل التكنولوجيا الحديثة ليستعين بها المديرون في اتخاذ القرارات في المؤسسات الإنتاجية والخدماتية.

❖ إشكالية الدراسة:

من خلال التوطئة السابقة الذكر ونظرا لأهمية الموضوع جاءت هذه الدراسة لتناقش الإشكالية التالية:

"هل هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية وتحسين أداء العاملين

في مستشفى البشير بن ناصر بالوادي"

للتمكن من الإجابة على إشكالية الدراسة قمنا بتقسيمها إلى عدة أسئلة فرعية كالتالي:

- هل هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين دقة ووضوح نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر؟
- هل هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين مرونة وشمولية نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر؟
- هل هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين سرعة نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر؟
- ليس هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين ملائمة نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر؟

❖ فرضيات الدراسة:

بناء على التساؤلات السابقة قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- ليس هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية وتحسين أداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر بالوادي.

- ليس هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين دقة ووضوح نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر.
- ليس هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين مرونة وشمولية نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر.
- ليس هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين سرعة نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر.
- ليس هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين ملائمة نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر.

❖ مبررات اختيار الدراسة:

- محاولة التعرف على مدى أهمية نظم المعلومات ودوره في تحسين الأداء الوظيفي.
- أهمية الموضوع نظرًا للتغيرات والمستجدات الإدارية.
- محاولة شرح وتحليل وفهم نظم المعلومات.

❖ أهداف الدراسة:

- تهدف دراستنا إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي في مستشفى البشير بن ناصر بالوادي.
- معرفة مدى توفر المستلزمات المتعلقة بنظم المعلومات في مستشفى البشير بن ناصر بالوادي.
- تهدف أيضا على كشف المستلزمات المتعلقة بنظم معلومات الإدارة على أداء موظفي مستشفى البشير بن ناصر بالوادي.

❖ أهمية الدراسة:

- التعرف على مفهوم نظم المعلومات.
- معرفة دور نظم المعلومات في تحسين أداء العاملين.
- تقييم ممارسات المؤسسة الحالية ومدى ارتباطها بتحقيق أهدافها الموضوعة.
- توضيح مستلزمات نظم المعلومات الإدارية التي تساعد المسؤولين في معرفة والضعف والعمل على تحسينها.

❖ حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: مستشفى بشير بن ناصر.
- الحدود الزمانية: أجرينا هذه الدراسة خلال السنة الجامعية خلال شهر ماي 2023.

❖ منهج الدراسة:

لقد اعتمدنا في دراستنا المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسته حالت حيث استعملنا في الجانب النظري المنهج الوصفي تحليلي أما جانب التطبيق فهو اعتمدنا فيه على دراسته حالة.

❖ صعوبات الدراسة:

إن أهم ما واجهنا في هذه الدراسة من صعوبات ارتبطت أكثر بالجانب التطبيقي لاسيما من حيث توزيع الاستبيان والإجابة عليه واسترداده.

❖ هيكلية الدراسة:

لمعالجة هذا الموضوع خصصنا فصلين، فصل يهتم بالجانب النظري والآخر يتعلق بالدراسة الميدانية لمستشفى البشير بن ناصر.

تطرقنا في الجانب النظري إلى ثلاث مباحث حيث أشرنا في المبحث الأول إلى مفاهيم أساسية لنظم معلومات الموارد البشرية والمبحث الثاني يتناول مفاهيم أساسية لأداء العاملين أما المبحث الثالث فهو عبارة عن الدراسات السابقة لنصل أخيراً إلى الخاتمة التي تناولت مجموع النتائج التي ارتبطت أكثر بالجانب التطبيقي ثم تقديم مجموعة من التوصيات.

الفصل الأول

نظم المعلومات للموارد
البشرية وأداء العاملين

تمهيد:

شهدت الآونة الأخيرة تزايداً مستمراً وسريعاً في أهمية نظم المعلومات بالنسبة للمؤسسات ويرجع ذلك إلى ظهور ثلاث اتجاهات حديثة، حيث يمثل الاتجاه الأول في تزايد نفوذ المعرفة والمعلومات في المؤسسات الحديثة، أما الثاني يتمثل في أن تنمية و تطوير شبكة الاتصال والمعالجات الدقيقة قد أدى إلى ظهور نظم معلومات مبنية على استخدام أجهزة الحاسبات الآلية وشبكات الاتصال المتقدمة و أخيراً الاتجاه الثالث يتمثل في أن التغيرات التي طرأت في الطلب على المعلومات وفي الأساليب الفنية اللازمة لتشغيلها أدى إلى تغيير مفهوم ودور المعلومات، حيث أصبح ينظر إليها باعتبارها مورداً إستراتيجياً قادر على الإمداد بهذه المعلومات داخل المؤسسة. كما يعد تحسين أداء العاملين من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية، ذلك لأن أداء العاملين يعتبر حجر الأساس لنجاح المؤسسة وفعاليتها وبيئتها وتحقيق الاستمرار لها.

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات للموارد البشرية

يلعب دور نظام المعلومات للموارد البشرية دورا هاما ومؤثرا في المؤسسة، وعن أساس المعلومات التي يحتويها هذا النظام يتم اتخاذ قرارات فورية وإستراتيجية للمؤسسة، لذلك من الضروري تطوير هذا النظام ليواكب المتغيرات الداخلي والخارجية وأن يكون مستعدا لتحديات واتخاذ القرارات السليمة، ينتج عنه تقليل التكاليف وتوفير الوقت.

مطلب الأول: مفهوم وأهمية نظم المعلومات للموارد البشرية

أولا: حيث ندرس مفهوم النظام:

تعددت تعريفات النظام من حيث التعبير ولكنها تتفق من حيث المعنى ونذكر منها:

النظام هو مجموعة من العناصر أو الأجزاء المتكاملة والمتداخلة والتي يمكن من خلالها تحقيق أهداف النظام¹؛ يمكن تعريف النظام بأنه مجموعة من العناصر المترابطة والمتكاملة والمتفاعلة لتحقيق هدف مشترك ويجب أن تكون هذه العناصر كلا واحدا فالعلاقة بين عناصر النظام هي الرابطة التي تربطها معا نحو تحقيق هدفها المشترك وللنظام آلية لمعالجة هذه المدخلات لتحويلها إلى مخرجات².

ثانيا: مفهوم نظام المعلومات

إن لنظام المعلومات دورا هاما وحساسا داخل المؤسسة بصفته منتجا للمعلومات، فهو نظام يعنى بجمع المعلومات وتوجيهها وتحليلها وتخزينها واسترجاعها في المؤسسة³ أي أنه يعبر عن مجموع التقنيات والإجراءات التي تسمح للمعلومة بالتدفق داخل المؤسسة ويعد عنصرا أساسيا في التسيير.

ثالثا: ما هو مفهوم نظام معلومات للموارد البشرية:

يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية "عملية تنطوي على جمع وتنظيم وتحليل البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتحويلها إلى مراكز صناعة القرارات لأغراض تخطيط للموارد البشرية في الوقت المناسب"⁴؛ فهو " نظام مصمم للقيام بوظيفة الموارد البشرية والسعي إلى توفير المعلومات للمديرين لاتخاذ القرارات ذات العلاقة بكفاءة وفعالية استخدام العنصر البشري ورفع مستوى أدائه في تحقيق أهداف المؤسسة"⁵.

رابعا: ما هي أهميته هذا النظام:

- يزود الوظائف الأخرى بمعلومات متكاملة وصحيحة عن الأفراد العاملين، والذين يعتبرون موردا هاما من مواردها التي لا يمكن الاستغناء عنها؛

¹ محمد عبد الحسين آل فرج الطائي، المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية، دار وائل للنشر، ط 1، عمان، 2005، ص 18.

² مصطفى يوسف الكاظمي، نظم المعلومات المالية، دار المناهج، عمان 2016، ص 17.

³ حسين حريم، إدارة المنظمات _ منظور كلي _ دار حامد للنشر، عمان 2002، ص 217.

⁴ سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي)، ط 2، دار وائل للنشر، عمان، 2006، ص 322.

⁵ عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي) عالم الكتب الحديث، الأردن، 2006، ص 266.

— يوفر معلومات عن رغبات العاملين وبشكل يتوافق مع زيادة دوافعهم وإنتاجيتهم؛

من خلاله يمكن توجيه الموارد البشرية نحو الاستخدام الأمثل لتحقيق ميزة تنافسية؛

يوفر المعايير التي تساعد على تطوير أساليب الرقابة على الأفراد العاملين، وتحديد الأجور المناسبة لهم وفقاً للأداء المقدم من قبلهم، دون الاعتماد للمحسوبية والآراء الشخصية، والذي من شأنه أن يقلل من تدمير العاملين (انخفاض معدل شكاوي العاملين)، ويرفع من روحهم المعنوية من خلال زيادة رضاهم على المناخ التنظيمي السائد، وبالتالي زيادة أدائهم.¹

فأهمية نظام معلومات الموارد البشرية تنبع من كونه يتعلق بالموارد البشرية، التي تعتبر أهم الموارد المتاحة والمستقبلية في المؤسسة، فهو يزود كافة الوظائف بالمعلومات المطلوبة في الوقت المناسب وبالسرية والتكلفة الأقل، كما أنه يساهم في زيادة دور وظيفة الموارد البشرية في صياغة الإستراتيجية العامة للمؤسسة وفي نفس الوقت في تنفيذها، إلى جانب مساهمته في دعم القرارات المتعلقة بالموارد البشرية كالتخطيط، وتخفيض العمالة... الخ.²

المطلب الثاني: أهداف نظم المعلومات للموارد البشرية

إن الهدف من استخدام نظام معلومات الموارد البشرية يتعدى مجرد تخزين واسترجاع المعلومات بشأن الموارد البشرية في المؤسسة إلى أغراض أكثر أهمية نذكر منها:³

— المشاركة في إعداد الخطط والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسة.

— التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية.

— تحليل الاحتياجات التدريبية.

— تخطيط المسارات الوظيفية ومسارات الترقية.

— تقييم سياسات وممارسات وبرامج الموارد البشرية وإعداد التقارير الخاصة بتسيير هذا العنصر.

— تدعيم الأنشطة اليومية لتسيير الموارد البشرية كتسجيل ساعات العمل والغياب،... الخ.

المطلب الثالث: مكونات نظم المعلومات للموارد البشرية

حيث نجد أن نظام معلومات الموارد البشرية يتكون من:

— **المدخلات:** وهي بيانات عن الموارد البشرية المدخلة للنظام، يتم معالجتها لجعلها صالحة للاستخدام فهي المادة الخام اللازمة لعمله والتي يمكن أن تأخذ شكل⁴ بيانات متعلقة بالموظفين كبيانات شخصية، بيانات أساسية للعامل (تاريخ التحاقه بالوظيفة، اسم الوظيفة،...) بيانات التدريب، تقييم الأداء، العلاوات، التدرج الوظيفي،... الخ

¹ يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة موارد بشرية (مدخل إستراتيجي متكامل)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان 2006، ص 557.

² محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 2010، ص 396.

³ جمال الدين محمد المرسى، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية (مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين)، الدار الجامعية الإسكندرية، 2003 ص 511.

⁴ عادل حروش صالح، مؤيد سعيد السالم مرجع تم ذكره ص 268

بيانات بالوظائف كأسماء الوظائف ومواقعها التنظيمية، سمات شاغلها ومسؤولياته، التعديلات التي تطرأ عليها الخ..

بيانات إدارية تتعلق بالسياسات التوظيف والقوانين والتعليمات، القرارات المتعلقة بتسيير الموارد البشرية.. الخ
بيانات تتعلق بسوق العمل كبيانات عن المؤسسات المنافسة (المهارات)، سوق العمالة وإعداد المهارات، بيانات حكومية، تشريعات وقوانين ... الخ

قد تكون هذه البيانات متوفرة كاليانات الشخصية، البيانات المتعلقة بالتشريعات الحكومية، أو غير متوفرة، وهي بيانات ذات أهمية كبرى على المستوى الإستراتيجي كاليانات المتعلقة بمستوى المهارات المتوفرة في المؤسسة.
— **العمليات:** وهي الإجراءات التي يعالج من خلالها النظام البيانات المدخلة إلى مخرجات كالتسجيل، التنبؤ، الترتيب، التحليل، التنبؤ، الخ، وتخزين هذه البيانات بطرق ووسائل مختلفة.

في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات، أصبح بالإمكان الحصول على عدد كبير من البيانات في وقت قصير وفي مساحة محدودة كذلك، من خلال قاعدة بيانات الموارد البشرية التي يحتويها النظام وبالإستعانة بقواعد بيانات أخرى، يمكن لوظيفة الموارد البشرية الحصول على البيانات منها واستخدامها في إنجاز مهامها الإدارية، ومن بينها نذكر: ¹

قواعد بيانات الجامعات: توفرها الكثير من الجامعات لتقديم خدمات للطلبة المتخرجين بوضع بيانات عنهم ضمن قواعد بيانات لتسهيل إيجاد فرص عمل لهم؛

قواعد بيانات وكلاء التوظيف: تمتلك بعض الوكالات قواعد بيانات خاصة بها تسهل إيجاد فرص عمل لمن يرغب بذلك، فيقوم نظام معلومات الموارد البشرية بتوفير معلومات للمؤسسة عن هذه الوكالات قصد الاستفادة من خدماتها في عملية التوظيف.

قواعد بيانات لاستخدام الجمهور: يمكن لأي شخص استعمالها لقاء أجر محدد عبر شبكات المعلومات، للبحث عن وظيفة بالإطلاع عن ملفه.

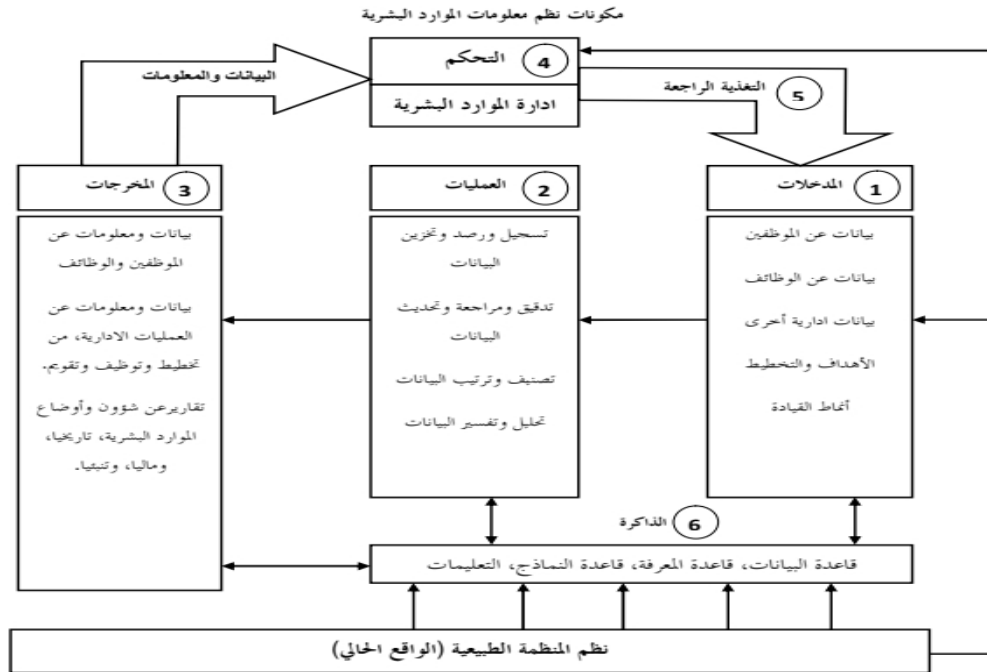
البنوك المساعدة في التوظيف: تتميز بها المؤسسات الكبيرة، حيث تحفظ بيانات عن موظفين تم توظيفهم بشكل مؤقت في وقت سابق، لاستدعائهم كلما دعت الحاجة لهم.

— **المخرجات:** هي نتائج المعالجة وأشكال المعلومات المختلفة التي تنتج عن عمليات النظام كالمخططات والرسومات والجداول وقوائم المعلومات وتقارير الموظفين، تكون على شكل تقارير إما في وسائل تقليدية (الأوراق والتسجيلات) أو وسائل إلكترونية (الشاشة، أسطوانة..)، وهو الشكل الأفضل لأنه الأقل تكلفة.

¹ علاء عبد الرزاق السامي، نظم إدارة المعلومات، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003 ص 344 ص 345

الشكل رقم (1): مكونات نظم المعلومات الموارد البشرية

المصدر: السالم، مؤيد سعيد، وصالح، عادل حرحوش، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، الأردن، عمان جدرا للكتاب العالمي، 2006، ص 267



المطلب الرابع: أنواع نظم المعلومات للموارد البشرية

يمكن تصنيف نظام معلومات الموارد البشرية حسب درجة استعمال الآلة إلى ثلاث أنواع:¹

1. **نظم يدوية:** وهو نظام تقليدي يتصف بانعدام استعمال الآلة ومن أهم النظم المستعملة في هذا النوع مايلي:
نظام الملفات: ويمثل مجموعة الأوعية الخاصة بحفظ بيانات الأفراد العاملين بالمؤسسة (الأوراق الرسمية والمستندات الخاصة بنشاط العاملين).

نظام السجلات: يمثل نماذج معينة بها ملخص لمحتويات الأوراق والمستندات الرسمية الأصلية مما يسهل تصنيفها وتداولها واسترجاعها بالسرعة والدقة اللازمة ويعتبر هذا النظام تطوراً مرحلياً لنظام الملفات.

¹ حاجي فاطمة الزهراء، دور نظام معلومات موارد البشرية في إدارة الموارد البشرية، مذكرة ليسانس، تخصص موارد بشرية، جامعة ورقلة، 2015

2. نظم يدوية مع استخدام الآلات: هي مرحلة متطورة بالنسبة لسابقتها حيث يمكن أن يقوم الأفراد بالاعتماد على بعض الآلات التي تسير تسجيل المعطيات (البيانات) وإجراء عمليات التحليل لها بجانب العمليات اليدوية مما يساهم في زيادة سرعة تنفيذ الأعمال.

3. نظم آلية:

نظام المصفرات الفيلمية: تعرف بأنها مجموعة الوسائل والأجهزة التي تهدف إلى تحويل الوثائق الورقية إلى صور مصغرة لا يمكن قراءتها بالعين المجردة ولكن بالإمكان تكبيرها ونسخ صور ورقية منها.

نظام الحاسب الآلي : ويقوم الحاسب بعدة عمليات متكاملة متعاقبة بطريقة آلية طبق نظام معين ووفق برنامج التشغيل والتعليمات والأوامر المخزنة بذاكرة الحاسب تحدد طريقة المعالجة.

مطلب الخامس : خصائص نظم المعلومات للموارد البشرية

يمكن تحديد خصائص نظم معلومات الموارد البشرية في مجموعة نقاط نذكر منها الأتي:¹

- 1) شبكة الاتصال: يشبه نظام المعلومات شبكة الاتصال وذلك في انه يزود بمسارات معلوماتية إلى كثير من نقاط وهو يساعد المعلومات على التدفق في كل مكان بالمشروع وربما إلى أماكن خارج المشروع
- 2) مراحل تحويل وتوظيف البيانات: تقوم نظم المعلومات بتحويل المدخلات إلى المخرجات, وهنا توجد ثلاث مراحل أساسية في هذا التحويل وهي مرحلة الإدخال ومرحلة التشغيل ومرحلة الإخراج وترتبط بهذه المراحل عدة وظائف هي تجميع البيانات وتشغيلها وإنتاج المعلومات كما يتم تنفيذ وظائف أخرى هي رقابة وإدارة البيانات.

المبحث الثاني: مفاهيم أساسية حول تحسين أداء العاملين

يعتبر الأداء من المفاهيم التي حظيت بنصيب كبير من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام وبدراسات الموارد البشرية بشكل خاص, وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمؤسسة ولتداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء وتنوعها .

لذلك فالغرض من هذا المبحث تسليط الضوء على أهم التعريفات التي قدمت مفهوم للأداء وأهميته وخطوات وطرق ومعايير تحسين الأداء وفي الأخير مساهمة نظم المعلومات في تحسين أداء العاملين.

مطلب الأول : مفهوم وأهمية أداء العاملين

أولا : مفهوم الأداء :

¹ السلمي، علاء، أساسيات نظم المعلومات الإدارية، ط1 مؤسسة حورس الدولية والتوزيع، مصر 2005، ص 26-27

يعرف على أنه نشاط يمكن الفرد من انجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح، ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام الأمثل للموارد المتاحة¹؛

يعبر مفهوم الأداء عن الأثر الصافي للجهود التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام الذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة للفرد²؛

كما يعرف أيضا بأنه: السلوك الذي يتخذه الفرد في أدائه للأنشطة والمهام المختلفة في عمله³.

ثانيا: مفهوم أداء العاملين :

تناولت العديد من الاتجاهات مفهوم أداء العاملين ومن بينها:

__ بأنه يجسد مدى كفاءة الأفراد للقيام بالأعمال التي توكل إليهم خلال فتره زمنية محددة مع مراعاة كمية الجهد المبذول ومدى تطابقه مع المواصفات الكمية والنوعية للإنتاج⁴؛

نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح؛

درجة بلوغ الفرد أو الفريق أو المنظمة الأهداف المخططة بكفاءة وفعالية؛

الناتج الذي يحققه الموظف عن قيامه بأي عمل من الأعمال.

ومن خلال ما سبق ينظر إلى أداء العاملين على أنه نشاط يجسد مدى كفاءة وفعالية الأداء للقيام بالعمل المطلوب ودرجة بلوغهم وتحقيق الأهداف المخططة بنجاح.

ثالثا: سنتطرق لمفهوم تقييم أداء العاملين :

لقد تباينت المسميات بشأن تقييم أداء أداء العاملين، لكنها من الناحية الموضوعية لا تخرج عن كونها وسيلة لقياس الأداء الفردي أو الجماعي للعاملين والحكم على مدى إنجازهم للأهداف المرجو بلوغها⁵.

انطلاقا من التعريف اللغوي لأداء بأنه " إنجاز عمل ما " فإن مفهوم أداء العامل هو انجاز العامل لهدف أو مجموعة من الأهداف خلال فتره زمنية معينة⁶.

¹ زكّال يمينة، مرجع تم ذكره، ص2.

² بوشليق الأمين، دور التكوين في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014، ص 6.

³ عمر سرار، تأثير التمكين على أداء العاملين في المؤسسة، مجلة البحوث ودراسات العلمية، العدد 7، جامعة يحي فارس، المدية، 2013 ص 169

⁴ مناصرة وفريد بن ختو، سلوك المواطنة التنظيمية وأهميته في تحسين أداء العاملين، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية العدد 08 في 2015 ص 222

⁵ خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الحرشة، إدارة الموارد البشرية، " ط 1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة، عمان الاردن، سنة 2007 ص 149-150.

⁶ رجم خالد، اثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة ورقلة 2012، ص8.

تلك العملية التي تعني بقياس كفاءة العاملين وصلاحياتهم وانجازاتهم وسلوكهم في عملهم الحالي للتعرف على مدى مقدرتهم على تحمل المسؤولية الحالية واستعدادهم للحصول على مناصب أعلى مستقبلاً¹. من خلال ما سبق فأداء المورد البشري هو الجهد الفعلي الذي يقوم به العامل والأنشطة التي يؤديها والواجبات التي يتحملها والتي يمكن من خلالها الحكم على أدائه.

رابعا : وتكمن أهمية تقييم الأداء فيما يلي :²

لقد حظي موضوع تقييم أداء العاملين بأهمية واسعة في إطار الفعالية الإدارية بصورة عامة، إذ أن التقييم من شأنه أن يخلق الأجواء الإدارية القادرة على متابعة الأنشطة الجارية في المنظمة والتحقق من مدى التزام الأفراد العاملين بإنجاز مسؤولياتهم وواجباتهم وفق معطيات العمل، وتتجلى الأهمية من خلال ما يلي:

تخطيط الموارد البشرية: إن فاعلية التقييم وأسس نجاحه يساهم بشكل واضح في تخطيط الموارد البشرية وأن المؤسسة تعتمد مقاييس تقييم الأداء دورياً أو سنوياً لتحديد مدى الحاجة المستقبلية للموارد المتاحة لديها وحاجتها الفعلية للقوى البشرية في السوق، لذا إن تخطيط ووضع السياسات التشغيلية والتطويرية والتدريبية يرتبط بشكل جوهري بالأسس السليمة لعملية التقييم لأداء الأفراد العاملين.

تحسين الأداء وتطويره: إن عملية التقييم بشكل فعال في تحسين الأداء وتطويره، إذ أن عملية التقييم تساعد الإدارة العليا في المؤسسة في معرفة وتحديد نقاط الضعف لدى الأفراد العاملين لديها ثم أن هؤلاء الأفراد لابد من معرفة مستوى التقييم الدوري لهم من قبل الإدارة وهذا من شأنها أن يحفز الأفراد العاملين ويدعو كل منهم استثمار جوانب القوة في مساره الوظيفي وتطويره بالشكل الأفضل.

تحديد الاحتياجات التدريبية: إن تقييم السليم لأداء العاملين من شأنه أن يساهم في تحديد البرامج التدريبية التي يتطلبها تحسين وتطوير أداء العاملين في المؤسسة، إذ أن الاحتياجات التدريبية وتحديدتها لا يتم عشوائياً وإنما يتركز على الحاجات الحقيقية التي يتطلبها تحسين أداء العاملين في المؤسسة.

وضع نظام عادل للحوافز والمكافآت: إن التقييم العادل للأداء من شأنه أن يبين بوضوح مستوى الانجاز الفعلي للعامل ومدى قدرته على تحقيق متطلبات وواجبات العمل بدقة، لذا فغن الحوافز والمكافآت التي تقوم لهؤلاء العاملين تعتمد الجهد الفعلي المبذول من قبلهم، ولذا فإن المكافآت المعطاة للعامل تستند على الجهد المنجز في تحقيق الأداء وهذا ما يعزز لدى العاملين عدالة التوزيع للحوافز والمكافآت من قبل الإدارة العليا في المؤسسة، ومن هنا يتضح بجلاء أن عملية التقييم تساهم بوضع السياسات التنظيمية العادلة في إعطاء الحوافز أو المكافآت أو الحرمان منها وفق طبيعة وفلسفة المؤسسة بشأن الثواب والعقاب وأسس واستخدامه.

¹ ابن أحمد إبراهيم العمري، اثر نظم معلومات الادارية المحسوبة على اداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية، مذكرة ما جستير في ادارة اعمال، الجامعة الاسلامية بغزة، 2009، ص 29.

² خضير كاظم وآخرون، مرجع تم ذكره، ص 152.

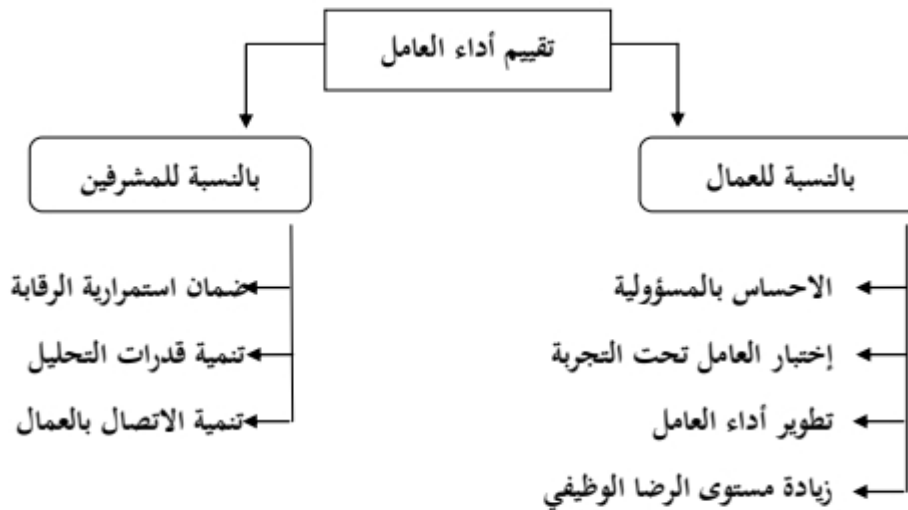
إنجاز عمليات النقل والترقية: ساعد الإدارة العليا بمعرفة حقيقة الأفراد العاملين لديها من حيث المهارات، القدرات والقابليات إذ يساهم التقييم الموضوعي بمعرفة الفائض أو النقص بالموارد البشرية من ناحية ويمكن الإدارة بنقل أو ترقية الموظفين العاملين ذوي الكفاءات العلمية والعملية للمواقع أو مراكز وظيفية ينسجم مع قدراتهم وقابليتهم في الأداء، وهذا ما يجعل الإدارة العليا بالمؤسسة على دراية تامة بإمكانية ترقية أو نقل أو الاستغناء عن العاملين ذوي الكفاءات المتدنية في الأداء.

معرفة معوقات ومشاكل العمل: يساهم بتوفير الفرص المناسبة لمعرفة الإدارة العليا بمكان الخلل أو الضعف في اللوائح، السياسات، البرامج، الإجراءات والتعليمات، أي يكشف مكان القوة والضعف عموماً في جميع العناصر الإنتاجية وبالتالي يمكن للمؤسسة من تحسين أو تطوير قدرات هؤلاء الأفراد من خلال إجراءات التحسين والتغييرات المطلوبة بمختلف البرامج، السياسات، الإجراءات، الموازنات وغيرها من المتطلبات التي يمكن أن تكون رافداً فعالاً في تحقيق إنجاز العاملين بفعالية وكفاءة عالية.

خامساً : أهمية أداء العاملين :

يحتل الأداء مكانة داخل أي مؤسسة كانت، باعتباره الناتج النهائي لحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك لكون المؤسسات تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً إذا كان أداء العاملين متميزاً؛ ترجع أهمية أداء العاملين من وجهة نظر المؤسسة إلى ارتباطه بدور حياتها في مراحلها المختلفة: وهي مرحلة الظهور، مرحلة البقاء والنمو، مرحلة الاستقرار، مرحلة السمعة والفخر، مرحلة التميز ومرحلة الريادة؛ يعتبر الأداء حجر الأساس في تحقيق أهداف المؤسسة، وبالتالي من أجل ضمان تحقيق الأهداف المنشودة لا بد من دراسة هذا الأداء ومتابعته وتقييمه وتحسينه من أجل استمرار السيطرة عليه في الاتجاهات المحققة للأهداف¹.

الشكل رقم (2): أهمية أداء العاملين.



المصدر: عبد المحسن عبد الجودة، "إدارة الموارد البشرية"، دار النشر غير مسجلة، القاهرة مصر، سنة 2002، ص 25.

¹ فاروق محمد السعيد راشد، التنظيم الصناعي الإداري، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر، 2001، ص 10

المطلب الثاني : خطوات تقييم أداء العاملين

يمكن حصر أهم الخطوات الواجب إتباعها في تقييم الأداء فيما يأتي :¹

تحديد الأهداف المطلوبة تحقيقها من التقييم : وتتمثل في الآتي:

— الأهداف الإستراتيجية: تتعلق بالمنظمة والعاملين والمجتمع على المدى البعيد؛

— الأهداف إدارية : تتعلق بالمكافأة والجزاءات والترقيات؛

— الأهداف تنموية : تتعلق بتعريف الفرد بنقاط القوة والضعف الإمكانيات الشخصية التي تساعد في تنمية مهاراته وزيادة إنتاجية.

تحديد فئات الأفراد الذين سيتم تقييم أدائهم والمقالات المناسبة لكل فئة: تعني تقسيم وتصنيف الأفراد إلى مجموعات ليتم تقييم أدائهم وفق معايير محددة، مثلاً جودة العمل، السرعة في العمل، الإلتقان، التعاون وغيرها. تحديد عدد المعدلات و ترشيدها استخدامها: يجب ألا يكون أقل أو أعلى من الحد المقبول لقياس الظاهرة المطلوبة وتحقيق الأهداف المنشودة.

تحديد وزن كل معدل من معدلات المستخدمة : وذلك بمراعاة الوظيفة ونوعية الأعمال وأهمية منها. بيان منهجية التطبيق: من أجل الحصول على أفضل النتائج تقوم بالاعتماد على مقاييس رقمية أو وصفية أو نسبية أو أبجدية.

المطلب الثالث: طرق تقييم ومعايير تحسين أداء العاملين

يحدد Heynes ثلاث مداخل لتحسين الأداء تتمثل في : تحسين العامل , تحسين الوظيفة وتحسين الموقف: تحسين العامل :

يرى Heynes بأن تحسين العامل يعد من أكثر العوامل صعوبة في التأثير مقارنة بالعوامل الأخرى وفي هذا الإطار توجد عدة وسائل تعمل على تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة والتي نذكر منها :

— الوسيلة الأولى : تتمثل في التركيز على نواحي القوة وما يجب عمله أولاً واتخاذ اتجاه إيجابي نحو العامل بما في ذلك مشاكل الأداء التي يعاني منها والاعتراف بأنه ليس هناك فرد كامل بأنه لا يمكن القضاء كلياً على جوانب القصور وتركيز جهود التحسين في الأداء من خلال أساليب الاستفادة مما لدى العامل من مواهب وتنميتها.

¹ عامر، سامح عبد المطلب، إستراتيجية إدارة الموارد البشرية، دار الفكر ناشرون وموزعون، ط 1 الأردن، 2011 ص 222.

__ **الوسيلة الثانية:** تتمثل في التركيز على المرغوب بين ما يرغب الفرد من عمله وبين ما يؤديه الفرد بامتياز وأن وجود العلاقة السببية بين الرغبة والأداء تؤدي إلى زيادة احتمالات الأداء الممتاز من خلال السماح للأفراد بأن يوأدوا الأعمال التي يرغبون بها وهذا يعني إيجاد التوافق بين الوظيفة واهتمامات العامل.

__ **الوسيلة الثالثة:** الربط مع الأهداف الشخصية للعامل وهذا يعني أن تقنع المؤسسة العامل بأن تحسين أدائه إنما يخدم اهتماماته ومصالحه الشخصية¹.

تحسين الوظيفة:

يرى بعض الباحثين أن عملية التغيير في طبيعة المهام الوظيفية توفر فرصا جيدة لتحسين الأداء، حيث تساهم محتويات الوظيفية إذا كانت مهمة أو تحتاج إلى مهارات تفوق مهارات الفرد القائم بها أو حتى احتوائها على مهام غير ضرورية أو مناسبة فإنها تؤدي تدني مستوى الأداء ويعتبر "هاينز" أن نقطة البداية في دراسة وسائل تحسين الأداء في وظيفة معينة تكون عن طريق معرفة ضرورة لكل مهمة من مهام الوظيفة خصوصا مع الاستمرار في أداء بعض المهام حتى بعد زوال منفعتها وتكرار أداء مهم خاصة بإدارة أخرى أو أقسام أخرى داخل المنظمة بسبب عدم الثقة بين الأقسام في أداء المهام الملقاة على عاتقهم بالشكل الصحيح².

تحسين الموقف:

يرى "هاينز" أن الموقف أو البيئة التي تؤدي فيها الوظيفة تعطى فرصا للتغيير الذي قد يؤدي إلى تحسين الأداء من خلال معرفة مدى مناسبة عدد المستويات التنظيمية والطريقة التي تم بها تنظيم الجماعة ومدى مناسبة ووضوح خطوط الاتصال والمسؤولية وفعالية التفاعل المتبادل مع الإدارات الأخرى ومع الجمهور المستفيد من الخدمة، ويضيف "هاينز" أن عمل جداول للعمل وتغييرها بما يناسب خدمة ومصلحة العامل بالإضافة إلى إيجاد أسلوب الإشراف المناسب من خلال تحقيق درجة مناسبة من التناسق بين الأسلوب الإشرافي وبين مستوى الرشد الذي يتمتع به العاملون فإذا انحرف الأسلوب الإشرافي عما هو مألوف أو مناسب أو كان هناك قصور في التوجيه فعند ذلك سيؤدي إلى تثبيط همة الموظف أو العامل، ومن الأمور التي يجب مراعاتها والتي لها دور فعال في تحسين الأداء درجة اهتمام المشرف بالاتصالات ومقدار تفويضه للسلطة ومعايير الأداء التي يضعها ومدى متابعتها للأعمال أثناء الانجاز وإلى أي مدى يسمح أو يشجع المشرف موظفيه على تحمل المخاطر³.

__ و تمثل أهم معايير أداء الموارد البشرية فيما يلي :⁴

¹ زكلال يمينة، أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2013، ص 60-61.

² بوعرة سمير، دور التكوين في تحسين أداء موارد البشرية، مذكرة ماستر، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2015 ص 99.

³ زكلال يمينة، مرجع تم ذكره، ص 62.

⁴ عروب حسناء، اثر نظام الرقابة الداخلية في أداء الموارد البشرية، مذكرة ماستر أكاديمي، في تدقيق ومراقبة التسيير، جامعة ورقلة، 2015 ص 8.

الجودة : مثل الأداء مدى مطابقة أداء العامل لما هو منتظر منه (مستوى أداء العامل), ونعكس أيضا على مدى وتلبية رغبات العملاء.

الكمية: يقصد بها حجم العمل المنجز, حيث يتم مقارنة كمية أو حجم العمل المنجز مع ما هو مستهدف وذلك بعد تحديد كمية العمل المطلوبة من العامل, حيث يجب أن تكون الكمية المستهدفة متوافقة مع قدرات العامل.

الوقت: ويمثل أحد أهم موارد المؤسسة وما يميزه أنه غير متجدد وغير قابل للتعويض مما يتطلب تحديد الوقت المناسب والكافي لكل نشاط حتى يتم استغلاله أحسن استغلال.

الإجراءات : هي خطوات أداء العامل الضرورية للنشاط أو المهمة, لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف.

المطلب الرابع: مساهمة نظام الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين

تتمثل مساهمة نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العمال فيما يلي :¹

نتج عنها الحد الكبير في تحسين الأداء الوظيفي وذلك من خلال تخطي القيام بكثير من الأعمال الروتينية وما يترتب عليه, من إنجاز الأعمال بسرعة وكفاءة ودقة متناهية وتكلفة قليلة.

تسببت في تقليل الأعباء الوظيفية الروتينية الملغاة على عاتق المدراء, مما يتيح لهم استغلال هذا الوقت في التخطيط الاستراتيجي ورسم السياسات العامة للمنظمة مما أسهم في رفع كفاءة وفعالية الإدارة العليا.

نتج عنها التأثير على الجانب المعنوي لدى العاملين بإضافة إلى زيادة ولائهم وانتمائهم للمنظمة من خلال ما توفره من فرص للإطلاع على المعلومات بشكل سهل مما يساهم في تعزيز مشاركتهم في عملية صنع القرار.

نتج عنها زيادة كفاءة المنظمة في استغلال مواردها المختلفة لتوليد المخرجات المطلوبة بأقل تكلفة ممكنة وذلك من خلال أتمته عملياتها وأنشطتها اعتمادا على التطبيقات الحاسوب, مما يساهم في تحسين نوعية المنتجات وتقليل التباين والتفاوت في مستوى أداء هذه السلع والخدمات.

¹ العربي عطية، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية، مجلة الباحث، جامعه قاصدي مرباح ورقلة، ص 325.

المبحث الثالث : الدراسات السابقة

إن موضوع نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لم ينل بعد حظه من الدراسة من طرف الباحثين خاصة في الجزائر، إلا أن هذا لم يمنع من وجود بعض المساهمات التي تناولت هذا الموضوع وأهم عناصره، فمن خلال هذا الفصل سنتعرف ونتطرق إلى أهم تلك الدراسات والأهداف والنتائج التي تصبو إلى تحقيقها.

المطلب الأول: الدراسات العربية

1/ دراسة (رجم خالد، 2012)، بعنوان: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين

هدف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى محاولة الاطلاع على واقع نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية ومدى تأثيره على أداء العاملين.

منهج الدراسة: تم اعتماد المنهج الوصفي وذلك في تحديد ماهية الأداء وأداء المورد البشري، أبعاده، العوامل المؤثرة فيه، بالإضافة إلى وصف وتحليل كيفية تقييمه وطرق تحسينه، والإلمام بالمفاهيم المتعلقة بنظام معلومات المورد البشري.

مجتمع الدراسة: كانت الدراسة في مؤسسة شي علي بسطيف ومثلت عينة الدراسة في الأفراد العاملين بالمؤسسة

عينة الدراسة: تم إختيار 40 عاملاً من الأفراد العاملين بالمؤسسة.

الأدوات المستخدمة: تم ربط أداء العاملين بنظام المعلومات من خلال تقييم الأداء ومتابعته وربطه مع النظام.

أهم النتائج المتوصل إليها:

وتمثلت نتائج الدراسة في أن المؤسسة تسعى إلى رفع أدائها للتكيف مع التغيرات البيئية بالإضافة إلى تعزيز مكانتها التنافسية مقارنةً بالمنافسين وهذا لا يتحقق إلا بتحسين ورفع أداء المورد البشري الذي يعتبر الدعامة الأساسية للأداء وهذا عبر إتباع تقنيات ووسائل حديثة في إدارته وأهمها نظام معلومات الموارد البشري.

2/دراسة (أمل إبراهيم أبو رحمة، 2005)، بعنوان: نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة، مذكرة ماجستير تخصص إدارة أعمال.

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في إدارة شؤون الموظفين بقطاع غزة وتقييم مجالات استخدامها وتحليلها بغرض الكشف عن الصعوبات التي تواجه تلك النظم، وتحد من كفاءتها وفعاليتها في توفير المعلومات الملائمة بدقة وفي الوقت المناسب.

منهج الدراسة: تم اعتماد المنهج الوصفي، لأنه الأكثر ملائمة لطبيعة هذا البحث لأنه يتيح للباحث جمع البيانات وتصنيفها وعرضها بأسلوب وصفي يساعد على تحديد المجتمع الإحصائي.

مجتمع الدراسة: كانت الدراسة في إدارات شؤون الموظفين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة

عينة الدراسة: تم إختيار 45 عينة وتم توزيع 45 إستبانه واسترجاع 44 جميعها صالحة للتحليل.

الأدوات المستخدمة: تم الاعتماد والتركيز على النظم اليدوية والإستبانه.

النتائج المتوصل إليها: وقد لخصت هذه الدراسة النتائج إلى تركيز إدارة شؤون الموظفين بالقطاع على استخدام النظم اليدوية وبالتحديد نظام الملفات مما يؤثر سلباً على فاعلية الإدارة، وتوفر نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة المعلومات الخاصة بالموظف بنسب عالية من الدقة.

3/دراسة (العربي عطية، 2012)، بعنوان: أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية دراسة ميدانية في جامعة ورقلة الجزائر، مجلة الباحث.

يهدف المقال إلى دراسة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية وذلك من خلال البحث في حجم الأداء، نوعية الأداء، كفاءة الأداء، سرعة الانجاز وتبسيط العمل. إذ اختيرت جامعة ورقلة لتشخيص واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات ومدى أثره على الأداء الوظيفي

للعاملين.اعتمدنا في هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي والميداني أما مصادر البيانات والمعلومات فهي: المسح المكتبي والاستبانة.

تم التوصل إلى النتائج التالية: أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي للعاملين مما يؤكد على أن جامعة ورقلة تدرك هذه الأهمية وتسير بخطوات إيجابية في الاستثمار والتطوير في هذه الأداة ؛ كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات و(حجم الأداء، نوعية الأداء، كفاءة الأداء، تبسيط العمل).

4/دراسة (هديل علي عبد)، بعنوان: كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد، 19 العدد، 73 بغداد.

هدف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحديد دور كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية في فاعلية نظام تقييم أداء العاملين في وزارة التعليم العالي، ومن أجل تطوير أساليب و مستويات تقييم أداء العاملين فيها. أهم النتائج المتوصل إليها: أن وزارة التعليم العالي لا توظف نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين إلا بنسبة قليلة.

- لا تقوم الوزارة باطلاع العاملين على نتائج تقييم أدائهم مما يدل على وجود خلل في نظام التقييم المتبع بالوزارة.
- وجود علاقة ارتباط بين نظام تقييم أداء العاملين و كل من (دقة، جودة، استخدام) نظم معلومات الموارد البشرية.

المطلب الثاني : الدراسات الأجنبية

1/دراسة(وفيليا كاستيو،2012)،عنوان: نظام المعلومات الموارد البشرية في الشركات الصغيرة والمتوسطة، أطروحة ماجستير، تخصص إدارة موارد بشرية.

أهداف الدراسة: الغرض من هذه الدراسة أنها تركز على نظام معلومات الموارد البشرية في الشركات الصغيرة والمتوسطة وذلك لتطوير نظام معلومات الموارد البشرية لضمان استدامتها ومواجهة المنافسة أهم نتائج الدراسة:وقد أظهرت النتائج المتحصل عليها لهذه الدراسة مايلي:

- الاستعانة بمصادر خارجية تتغير وفقا لحجم الشركة، وكلما كانت الشركة تميل إلى أصغر حجما وأكثر سيكون الاستعانة بمصادر خارجية لهذه العمليات؛
- لاحظنا أن درجة الأهمية التي تنسب إلى تنمية الموارد البشرية (التدريب)لا تتأثر بأهداف نظام المعلومات الموارد البشرية و تكون مختلفة حسب حجم أو قطاع نشاط الشركة؛

- وجدنا أنه لا يوجد نموذج واحد لنظام معلومات الموارد البشرية (البرنامج) و يختلف وفقا لإدارة الموارد البشرية وبالإضافة إلى ذلك ، أظهرت هذه الدراسة أن الشركات الصغيرة والمتوسطة، مقارنة مع الشركات الكبيرة الذين طوروا تعظيم نظام معلومات الموارد البشرية القادرة على تحقيق نفس الوظائف.

- (Huub Ruel,Tanya Bondarouk,MandyVan Der Velde,)2007employee relation"the Contribution of e-HRM to HRM Effectiveness: Results from aQuantitative Study in Dutch Ministry".

أهداف الدراسة: الغرض من الدراسة قياس مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في رفع كفاءة أداء الموارد البشرية، من خلال دراسة كمية أجريت على وزارة الداخلية في هولندا وهل كانت عملية التحول مفيدة للوزارة أم لا.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أن التطبيق الفعلي لتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية مرتبطة بكفاءة أداء الموارد البشرية.ومن خلال تحليل الانحدار توصل الباحث إلى جودة تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية من حيث المحتوى والمضمون هي العامل التفسيري الأكثر أهمية في كفاءة إستراتيجية الموارد البشرية وتوصلت الدراسة بإجراء المزيد من البحوث الكمية المتعلقة بقياس كفاءة تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية بإدخال المزيد من المتغيرات للنموذج الذي توصل إليه الباحث.

المطلب الثالث: أوجه التشابه

تكمن في أن جميع الدراسات اعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات واشتبهت الدراسة الحالية مع الدراسات وكلها تتناول موضوع نظام معلومات الموارد البشرية.

المطلب الرابع: أوجه الاختلاف

هناك العديد من أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث الزمان،المكان،العينة،نوع القطاع والمتغيرات.

والجدول الموالي يوضح أوجه الاختلاف بينها:

الجدول(1):أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

الدراسة السابقة	الدراسة الحالية	
تمت في بيئة عربية وأجنبية وكانت في السنوات التالية: 2005، 2007، 2012.	تمت الدراسة الحالية في ولاية الوادي سنة 2023.	من حيث المكان والزمان.

من حيث العينة	تناولت الدراسة 30 عينة	تناولت الدراسات السابقة عينات أكبر من الدراسة الحالية لأنها في قطاعات مختلفة.
من حيث نوع القطاع	كانت الدراسة في القطاع العام	تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع العام والخاص.
من حيث المتغيرات	هدفت الدراسة إلى إبراز العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين.	تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة منها إدارة الموارد البشرية، تكنولوجيا المعلومات الخ

خاتمة الفصل:

تأخذ نظم المعلومات الموارد البشرية دوراً كبيراً في تحسين أداء العاملين، نظراً لما يمثله ذلك من قدرة المنظمة من تقييم الممارسات الحالية ومدى ارتباطها بتحقيق الأهداف الموضوعية، ويعد قياس الأداء منهجاً استراتيجياً يهدف إلى زيادة كفاءة أداء المؤسسات من خلال تطوير أداء العاملين وخلق العمل وزيادة قدراتهم، وأجريت دراسات سابقة حول استخدام نظم المعلومات الموارد البشرية وأثرها على الأداء العاملين، لكن لم تتناول تلك الدراسات توافر مستلزمات نظم المعلومات الموارد البشرية وأثرها على الأداء العاملين، كما أن الدراسات التي طُبِّقت بحثت في واقع نظم المعلومات الموارد البشرية ومدى إسهام نظم المعلومات في اتخاذ القرارات، والكشف عن العلاقة بين واقع نظم المعلومات الموارد البشرية ودرجة ممارسة رؤساء الأقسام لوظائفهم.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

تمهيد:

تسعى دائما المؤسسات للحصول على نظم المعلومات المتطورة من أجل خدمة أهدافها المسطرة و الوصول إلى قمة الأداء إلا أن نظم المعلومات الفعال يحتاج إلى موارد مالية و بشرية كافية، ومن هذه المؤسسات المؤسسة الإستشفائية المتخصصة بالأم والطفل - بشير بن ناصر بعدما تم استعراض الجانب النظري من خلال الفصل السابق سنحاول من خلال هذا الفصل إجراء عملية إسقاط لأهم المفاهيم النظرية التي تم تناولها للمؤسسة الإستشفائية المتخصصة بالأم والطفل بشير بن ناصر.

المبحث الأول: تقديم المؤسسة الإستشفائية المتخصصة - الأم والطفل - بشير بن ناصر

حيث سندرس في هذا المبحث تعريفاً عام للمؤسسة الاستشفائية

المطلب الأول: تعريف بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة - الأم والطفل - بشير بن ناصر:

المؤسسة الإستشفائية الأم والطفل بن ناصر بشير هي مؤسسة ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، وهي حديثة النشأة في جانفي 2008 طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم: 204/07 المؤرخ في: 2007/06/30¹ المتعلق بالمؤسسة الإستشفائية المتخصصة والملحقة طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم: 97/465 المؤرخ في: 02 ديسمبر 1997² المحدد بقواعد الإنشاء والتنظيم لسير المؤسسات المتخصصة، وبناءً على إقتراح من الوزير المكلف بالصحة بعد استشارة الوالي وتوضع تحت نشاط استشفائي مثلاً: تمثيل نشاطات الوقاية والتشخيص والعلاج وإعادة التكليف الطبي والاستشفاء، ويقدر عدد عمال المؤسسة بـ: 572 عاملاً. مقرها شارع العقيد سي الحواس بلدية الوادي ولاية الوادي، يحدها شمالاً حي 17 أكتوبر الجدلة سابقاً، وجنوب ابتدائية نصرات حشاني، وشرقاً مساحة خضراء وشارع الشهيد محمد خميسي، وغرباً مديرية التربية - الوادي - سابقاً.

كما أنها تتربع على مساحة تقدر بحوالي 22 ألف متر مربع بالإضافة إلى أنها تحتوي على رأس مال ميزانية دولة من 20 إلى 22 مليار في السنة.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأم والطفل بالوادي

حسب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 أفريل 1998³ المحدد للمخطط التنظيمي للمؤسسات الإستشفائية المتخصصة تتكون المؤسسة من ثلاث مديريات فرعية كالتالي:

1- المديرية الفرعية لإدارة الوسائل : وتشمل على :

- مكتب تسيير الموارد البشرية والنازعات.
- مكتب الميزانية والمحاسبة.

¹ طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 07 - 204 المؤرخ في 15 جمادى الثانية عام 1428 H الموافق 30 يونيو سنة 2007 يتم قائمة المؤسسات الاستشفائية المتخصصة للحقة بالمرسوم التنفيذي رقم 465-97 المؤرخ في 2 شعبان عام 1418 الموافق لـ 2 ديسمبر سنة 1997 الذي يحدد قواعد إنشاء المؤسسات الاستشفائية المتخصصة وتنظيمها وسيرها.

- مكتب التكاليف الصحية.
- المديرية الفرعية للمصالح الاقتصادية والمنشآت القاعدية والتجهيزات: وتشمل على:
- مكتب المصالح الاقتصادية.
- مكتب المنشآت القاعدية والتجهيزات والصيانة.
- 2-2- المديرية الفرعية للنشاطات الصحية :** وتشمل على:
- مكتب تنظيم نشاطات العلاج وتقييمها.
- مكتب الاستقبال والتوجيه والنشاطات الاجتماعية العلاجية.
- مكتب دخول المرضى.
- المصالح الإستشفائية في المؤسسة: فهي تتكون من ثلاث مصالح إستشفائية:
- مصلحة طب الأطفال (طب الأطفال 1، طب الأطفال 2) .
- مصلحة جراحة الأطفال .
- مصلحة أمراض النساء والتوليد (مقرها خارج المؤسسة).
- المصالح التقنية (الصيدلية، المخبر، الأشعة، مصلحة العمليات...).

المطلب الثالث: المورد البشري في المؤسسة:

- ويتكون عدد عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية بالوادي من 572 عامل وهم كما يلي¹:
- الموظفين الطبيين عددهم: 46 طبيب.
 - الأطباء المختصين 28 طبيب.
 - أطباء طب عام: 44 طبيب.
 - الموظفين شبه طبيين: 289 عامل.
 - الموظفين الإداريين: 147 موظف.
 - العمال المتعاقدن العاملين باليوم: 15 عمال.
 - العمال المتعاقدن العاملين بالساعة: 3

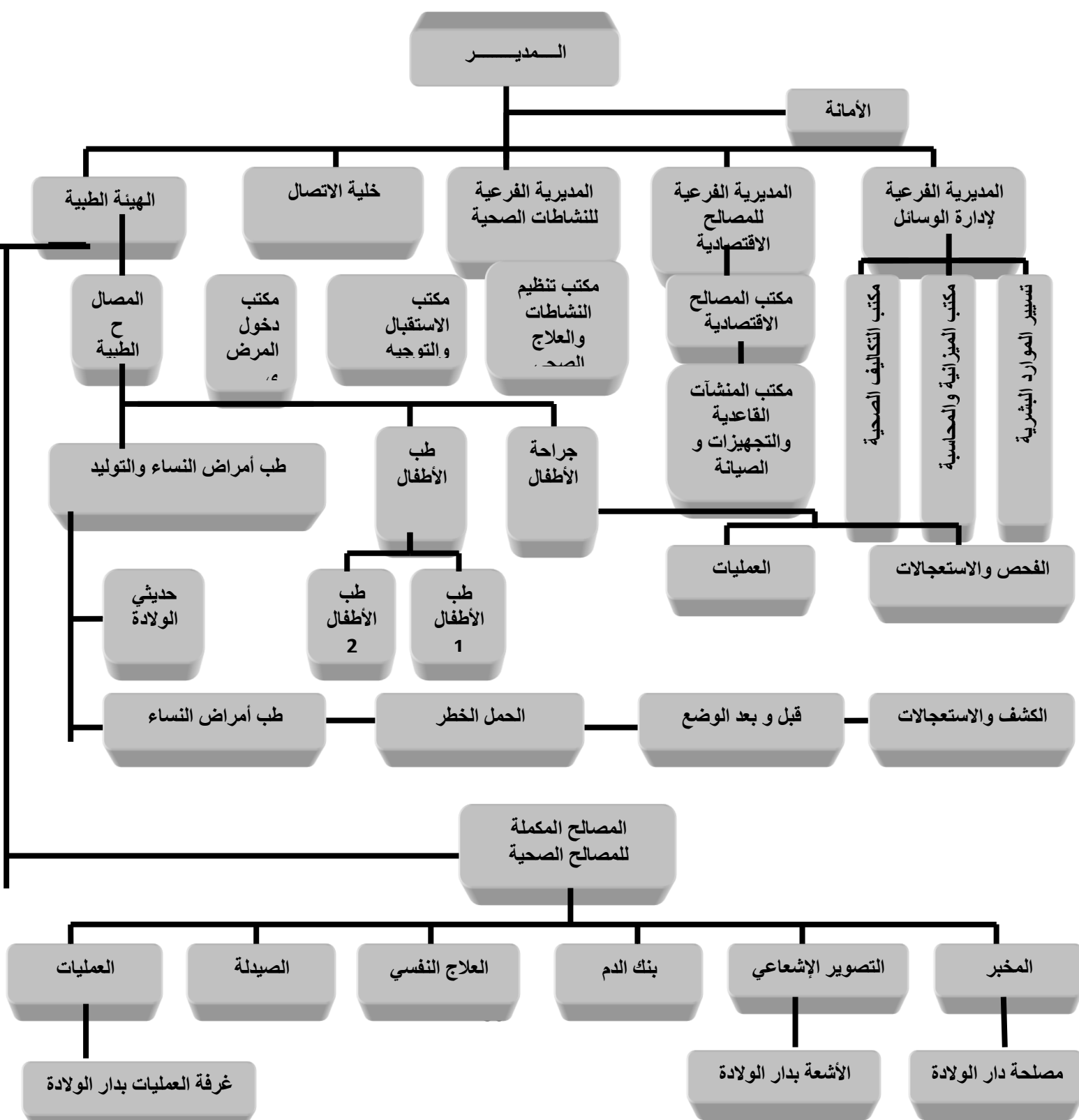
المطلب الرابع: أهداف المؤسسة:

- وتتمثل أهداف المؤسسة الخاصة فيما يلي :
- تطبيق البرامج الوطنية والجهوية والمحلية للصحة .
 - المساهمة في إعادة تأهيل مستخدمي مصالح الصحة وتحسين مستواهم .

¹ وثائق من المؤسسة الاستشفائية المتخصصة للأم والطفل-بشير بن ناصر-الوادي.

- يمكن استخدام المؤسسة الإستشفائية المتخصصة كميدان للتكوين الشبه الطبي والتسيير الإستشفائية وفق اتفاقيات تبرم مع مؤسسات التكوين .
- رعاية المواطن وتلبية احتياجاته الصحية .
- تحسين مستوى الرعاية الصحية على المستويين المحلي والوطني .
- ضمان النشاطات الإستشفائية وإقامة التوأمة مع المؤسسات الإستشفائية الجهوية والوطنية .

الشكل (03): الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإستشفائية المتخصصة للأم والطفل - بشير بن ناصر - الوادي



المصدر: وثائق من المؤسسة الاستشفائية المتخصصة للأم والطفل-بشير بن ناصر-الوادي

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

حيث سوف نتطرق إلى

المطلب الأول: عينة وأداة الدراسة:

أولاً: قياس متغيرات الدراسة

تم الاعتماد على مقياس ليكارت الثلاثي كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (02): الأوزان والاتجاهات لمقياس ليكارت الثلاثي

الاستجابة	موافق	محايد	غير موافق
الدرجة	3	2	1
المجال	2,34 - 3	1,67 - 2,33	1 - 1,66

المصدر: عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS. خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، جدة، ص: 540.

ثانياً: طريقة جمع البيانات

تم الاعتماد في جمع البيانات اللازمة للبحث على نوعين من المصادر هما:

– **المصادر الأولية:** وتتمثل في كل ما يتوفر من كتب متعلقة بالموضوع وكذلك رسائل وأطروحات دكتوراه متعلقة بنظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين.

– **المصادر الثانوية:** وتتمثل في تصميم استبيان موجه للعاملين الإداريين بمستشفى البشير في ولاية الوادي. (أنظر الملحق رقم (01)) كأداة لجمع البيانات الأولية المتعلقة بمجتمع البحث وتطبيقها على عينة ممثلة له.

بحيث يتكون الاستبيان من جزأين، يتكون الجزء الأول من معلومات شخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة، المستوى الوظيفي)، أما الجزء الثاني للاستبيان فهو يتكون من 25 بند مقسمة على المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية)، والمتغير التابع أداء العاملين.

والجدول التالي يوضح توزيع عبارات الاستبيان الخاصة بعبارات نظم معلومات الموارد البشرية.

الجدول رقم (03): توزيع عبارات الاستبيان الخاصة بنظم معلومات الموارد البشرية

العبارات	نظم معلومات الموارد البشرية
من 01 إلى 06	بعد الدقة والوضوح
من 07 إلى 08	بعد المرونة والشمولية
من 09 إلى 11	بعد السرعة
من 12 إلى 13	بعد الملائمة

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على الاستبيان

والجدول التالي يوضح توزيع عبارات الاستبيان الخاصة بعبارات نظم المعلومات.

الجدول رقم (04): توزيع عبارات الاستبيان الخاصة بأداء العاملين

العبارات	أداء العاملين
من 14 إلى 25	أداء العاملين

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على الاستبيان

ثالثا: ثبات أداة الاستبيان

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة على نفس العينة وتحت نفس الظروف والشروط.

وقد تم التأكد من ثبات استبانة الدراسة من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول:

الجدول رقم (05): معامل الثبات

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
25	0,707

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة ومخرجات نظام (SPSS22).

نلاحظ من الجدول أعلاه بأن معامل ألفا كرونباخ الكلي أكبر من (0,6) وهذا يدل على أن أداة القياس تمتاز بثبات، وذلك يعني إمكانية الاعتماد على الاستبيان في قياس المتغيرات المدروسة نظرا لقدرته على إعطاء نتائج متوافقة مع إجابات المستجوبين منهم.

رابعا: أدوات الدراسة:

قصد القيام بالتحليل الإحصائي للبيانات المتعلقة بموضوع البحث استخدمنا أدوات إحصائية وكذلك برامج إحصائية.

خامسا: الأدوات المستخدمة في الدراسة

سنقوم في هذا الفرع بتعريف الأدوات الإحصائية المستخدمة للقياس كالتالي:

– المتوسط الحسابي: (Mean): يعتبر المؤشر الأكثر أهمية لقياس المواضع المركزية، ويستخدم بكثرة في مختلف الدراسات والحسابات.¹

– الانحراف المعياري: مقياس إحصائي لمدى تشتت مجموعة من القيم حول وسطها الحسابي، وهو الجذر التربيعي للتباين.²

– ألفا كرونباخ: يستعمل للتأكد من الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان.

الفرع الثاني: البرمجيات الإحصائية المستخدمة

وتتمثل فيما يلي:

– برنامج IBM SPSS Statistique v22: هو برنامج يعد أحد أهم وأشهر حزم البرامج الجاهزة في مجال المعالجة الإحصائية للبيانات.³

– برنامج EXCEL: هو أحد مجموعة برامج الأوفيس ووظيفته إنشاء الجداول الالكترونية وإجراء العمليات الحسابية والإحصائية المعقدة بسرعة وكفاءة عالية، وكذلك إضافة المخططات والرسوم البيانية.⁴

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة

أولاً: خصائص عينة الدراسة:

من أجل تحديد عينة الدراسة قمنا بتمثيل القسم الأول الخاص بالبيانات الشخصية والتي تصف المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة باستخدام برنامج SPSS22.

1. توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

حتى تكون النتائج أكثر وضوحاً قمنا بتمثيلها في جدول ورسم بياني كالتالي:

الجدول رقم (06): توزيع العينة حسب الجنس

النسبة	العدد	الجنس
66,7%	20	الذكور
33,3%	10	الإناث
100%	30	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة و SPSS V22.

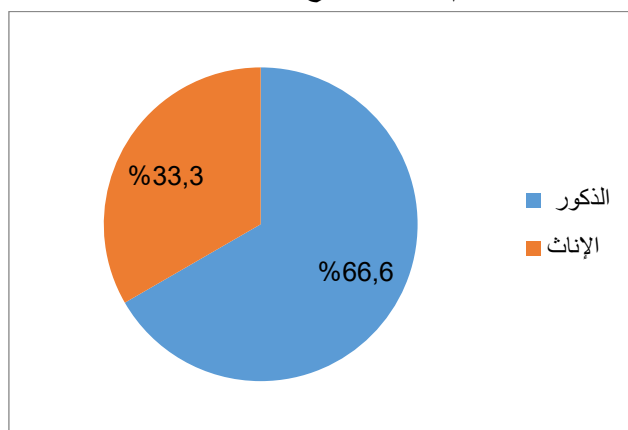
¹ – أحمد مصطفى الأشقر، مقدمة في الإحصاء مفاهيم وطرائق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2009، ص: 50.

² – عبد العزيز فهمي هيكل، موسوعة المصطلحات الاقتصادية الإحصائية، دار النهضة العربية للنشر، بيروت – لبنان، 1985، ص: 798.

³ – إبراهيم سالم إبراهيم أبو عمرة، استخدام تحليل المسار في دراسة العوامل المناخية المؤثرة على كمية الأمطار في محافظة رام الله، أطروحة ماجستير في الإحصاء، جامعة الأزهر، غزة، ص: 43.

⁴ – محسن مجم المالكي، تعلم برنامج مايكروسوفت اكسل 2003، دار العلوم للنشر والتوزيع، بيروت، بدون سنة نشر، ص: 01.

الشكل رقم (04): توزيع العينة حسب الجنس



المصدر: إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة ومخرجات نظام (EXCEL)

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ أن عدد الذكور أعلى من عدد الإناث حيث سجلوا نسبة مرتفعة تقدر بـ 66,6% أما الإناث 33,3%، وهذا راجع الى طبيعة وظروف التوظيف لدى المؤسسة محل الدراسة.

2. توزيع أفراد العينة حسب العمر:

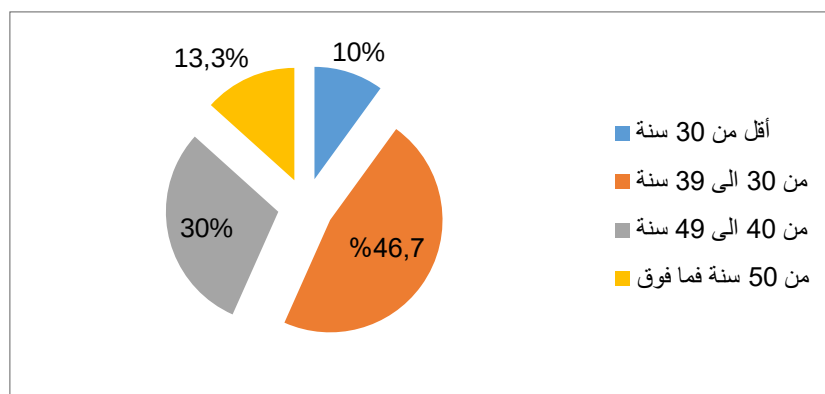
حتى تكون نتائج الدراسة أكثر وضوحاً قمنا بتمثيلها في جدول ورسم بياني كالتالي:

الجدول رقم (07): توزيع العينة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة
أقل من 30 سنة	3	10%
من 30 الى 39 سنة	14	46,7%
من 40 الى 49 سنة	9	30%
من 50 سنة فما فوق	4	13,3%
المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة ومخرجات نظام SPSS V22.

الشكل رقم (05): توزيع العينة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة و SPSS V22.

يتبين لنا من الشكل أعلاه أن الفئتين العمريتين الغالبتين للعاملين كانتا (من 30 إلى 39 سنة) بنسبة (46,7%)، والفئة (من 40 إلى 49 سنة) بنسبة (30%) وهذا راجع لتمييز هذه الفئة بالطاقة الشبابية التي تمكنها من العمل بكفاءة وفعالية، تليها الفئة العمرية (من 50 سنة فأكثر) التي سجلت نسبة (13,3%)، في حين سجلت الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) نسبة (10%)، وهذا راجع إلى أن معظم الموظفين في المؤسسة ذوي خبرة طويلة في مجال عملهم.

3. توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

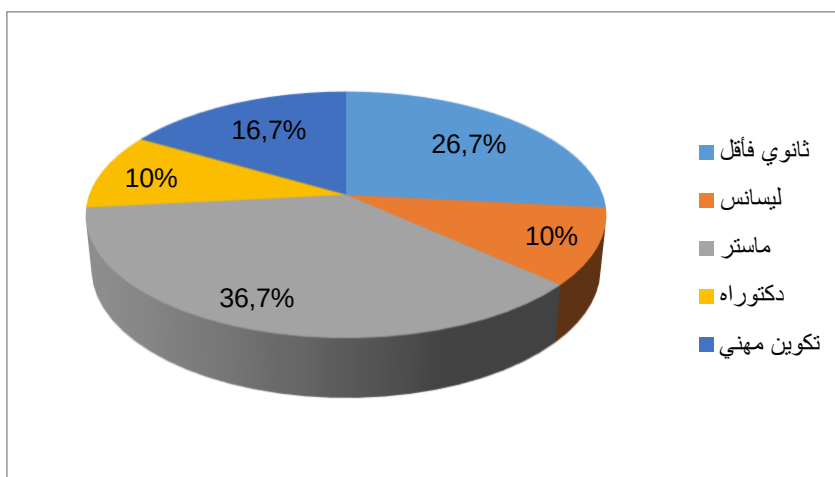
قمنا بتمثيل نتائج الدراسة في جدول ورسم بياني كالآتي:

الجدول رقم (08): توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	العدد	المستوى التعليمي
26,7%	8	ثانوي فأقل
10%	3	ليسانس
36,7%	11	ماستر
10%	3	دكتوراه
16,7%	5	تكوين مهني
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة و SPSS V22.

الشكل رقم (06): توزيع العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة و SPSS V22.

من خلال النتائج نلاحظ أن الفئة الغالبة للمؤهل العلمي (الماستر) بنسبة (36,7%)، ثم (ثانوي فأقل) بنسبة (26,7%)، تليها نسبة (التكوين المهني) التي سجلت (16,7%)، وأقل نسبة كانت المؤهلين العلميين (ليسانس) و(دكتوراه) بنسبة (10%)، وهذا يؤكد أن معظم العاملين في المؤسسة محل الدراسة ذوي مستوى تعليمي عالي، وهذا راجع الى قانون التوظيف داخل المؤسسة الذي يستقطب العاملين وفقا لمؤهلاتهم العلمية.

4. توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة:

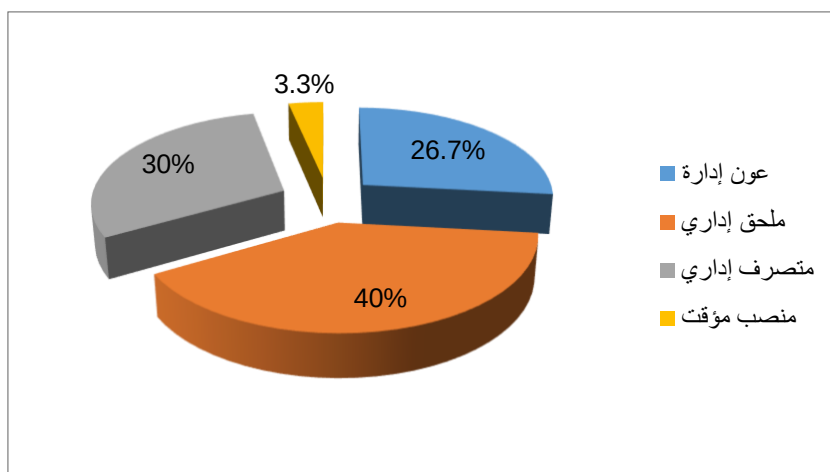
قمنا بتمثيل نتائج الدراسة فيجدول ورسم بياني كالتالي:

الجدول رقم (09): توزيع العينة حسب الوظيفة

الوظيفة	العدد	النسبة
عون إدارة	8	26,7%
ملحق إداري	12	40%
متصرف إداري	9	30%
منصب مؤقت	1	3,3%
المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة و مخرجات نظام SPSS V22.

الشكل رقم (07): توزيع العينة حسب الوظيفة



المصدر: إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة ومخرجات نظام (EXCEL)

من خلال النتائج نلاحظ أن الفئة الغالبة هو أصحاب وظيفة (ملحق إدارة) بنسبة (40%)، تليها نسبة "متصرف إداري" بنسبة (30%)، ثم نجد وظيفة (عون إداري) بنسبة (26,7%)، أما أقل النتائج فكانت "للمنصب مؤقت"، بنسبة (3,316,7%)، وهذا راجع إلى إستراتيجية المؤسسة محل الدراسة في تقسيم الوظائف على العاملين لديها.

5. توزيع أفراد العينة حسب الخبرة:

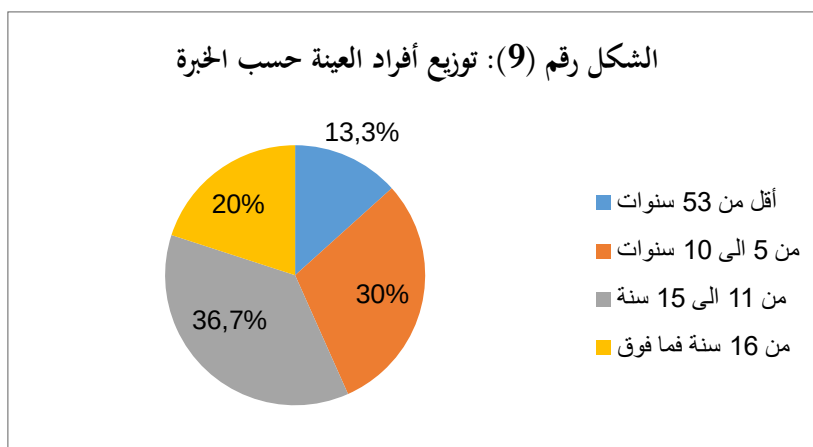
قمنا بتمثيل نتائج الدراسة فيجدول ورسم بياني كالتالي:

الجدول رقم (10): توزيع العينة حسب الخبرة

الخبرة	العدد	النسبة
أقل من 5 سنوات	4	13,3%
من 5 الى 10 سنوات	9	30%
من 11 الى 15 سنة	11	36,7%
من 16 سنة فما فوق	6	20%
المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة ومخرجات نظام SPSS V22.

الشكل رقم (08): توزيع العينة حسب الخبرة



المصدر: إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة ومخرجات نظام (EXCEL).

نلاحظ تسجيل نسبة مرتفعة للعاملين الذين تتراوح عدد سنوات العمل لديهم (من 11 إلى 15 سنة)، حيث بلغت (36,7%)، وهذا راجع إلى أن معظم العاملين من فئة الشباب، أما الفئة التالية (من 5 إلى 10 سنوات) سجلت نسبة (30%) كما نلاحظ أن الفئة التالية (16 سنة فما فوق) سجلت (20%)، في حين تسجل الفئة (أقل من 5 سنة) نسبة (13,3%)، وهذا راجع إلى وفاء المؤسسة محل الدراسة للعاملين فيها وولائهم لها، لهذا فهي تضم نسبة كبيرة من العاملين ذوي سنوات الخبرة الطويلة.

المطلب الثالث: اختبار ارتباط وعلاقة متغيرات الدراسة

بعد أن قمنا بتحليل خصائص العينة حسب البيانات الشخصية سنقوم في هذه الخطوة باستخدام معاملات الارتباط المتعدد ذلك لوجود المتغيرات المستقلة التالية: (الدقة والوضوح، المرونة والشمول، السرعة، الملائمة).

الجدول رقم (11): معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

أداء العاملين				Y
N	المستوى المعنوي	القيمة الاحتمالية (Sig)	ارتباط بيرسون	X
30	أقل أو يساوي 0,05	0,314	19%	الدقة والوضوح
		0,35	17,7%-	المرونة والشمول
		0,01	46%	السرعة
		0,04	37,7%	الملائمة

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة ومخرجات نظام (SPSS22).

التعليق: من خلال استقراء قيم العلاقات الظاهرة في الجدول أعلاه نلاحظ وجود علاقة طردية بين معظم المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، حيث بلغت أكبر قيمة ارتباط طردية بين السرعة وأداء العاملين حيث سجلت (46%)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)، وهذا يشير إلى أنه كلما زادت سرعة نظم معلومات الموارد البشرية بقيمة واحدة تحسن أداء العاملين بنسبة (46%)، تليها قيمة الارتباط بين الملائمة وأداء العاملين التي سجلت (37,7%)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0,04)، وهذا يشير إلى أنه كلما زادت ملائمة نظم معلومات الموارد البشرية بقيمة واحدة تحسن أداء العاملين بنسبة (37,7%)، أما أقل القيم ارتباطيه فكانت بين الدقة والوضوح وأداء العاملين، حيث سجلت (19%)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (0,314)، وهذا يشير إلى أنها لا تؤثر في أداء العاملين، وأخيراً نجد قيمة ارتباط عكسية بين المرونة والشمول وأداء العاملين حيث سجلت نسبة (17,7%-)، وهي غير دالة إحصائياً عند المستوى (0,35)، مما يشير إلى أن مرونة وشمولية نظم معلومات الموارد البشرية لا تؤثر في أداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

أولاً: الاتجاه العام لآراء المستجوبين

بعد أن قمنا بتحليل خصائص العينة حسب البيانات الشخصية، سنقوم باستخدام الإحصاء الوصفي المتمثل في المتوسط الحسابي للتعرف على الاتجاه العام لآراء أفراد العينة

1. سنتطرق لما يتعلق بعبارات "نظم معلومات الموارد البشرية" في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): استجابات العاملين حول نظم معلومات الموارد البشرية وأبعاده

الرقم	العبارات	Mean	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	تتميز المعلومات التي تقدمها نظم معلومات الموارد البشرية المطبق في المؤسسة بالدقة	2,6	0,621	موافق	2
2	تتصف مخرجات (المعلومات المتحصل عليها من نظام معلومات الموارد البشرية المطبق في المؤسسة) بأنها خالية من الأخطاء والتحيز.	1,93	0,868	محايد	6
3	يتميز نظام معلومات موارد البشرية المطبق في المؤسسة بسهولة فهمه واستخدامه	2,47	0,86	موافق	3
4	يتميز نظام المعلومات المطبق في المؤسسة بتوفيره لطرق عديدة للسيطرة على المشاكل وتجنب الوقوع في الخطأ	2,4	0,77	موافق	4

5	تتميز المعلومات المتحصل عليها بالوضوح	2,77	0,626	موافق	1
6	تتميز المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية المطبق بإمكانية الاعتماد عليها في مختلف المجالات	2,33	0,922	محايد	5
الدقة والوضوح		2,41	0,777	موافق	2
7	تتميز المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية المطبقة بإمكانية الاعتماد عليها في مختلف الاوقات.	2,13	0,819	محايد	1
8	يقدم نظام المعلومات الموارد البشرية معلومات متنوعة بأساليب مختلفة.	2,1	0,885	محايد	2
المرونة والشمول		2,11	0,852	محايد	4
9	يمكن الحصول على المعلومات الخاصة بالعاملين بسرعة عند الحاجة لها	2,53	0,819	موافق	1
10	تتميز المؤسسة بسرعة تداول المعلومات بين العمال	2,3	0,837	محايد	2
11	يتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل	2,13	0,9	محايد	3
السرعة		2,32	0,852	محايد	3
12	تساعد نظم المعلومات موارد البشرية في عملية التعيين والتدريب	2,7	0,596	موافق	1
13	تساعد نظم المعلومات موارد البشرية في اتخاذ القرارات الصحيحة (الترقية، التكوين).	2,47	0,73	موافق	2
الملائمة		2,58	0,663	موافق	1
نظم معلومات الموارد البشرية		2,35	0,786	موافق	-

المصدر: إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة ومخرجات نظام (SPSS22).

يتضح من المعطيات الكمية الواردة في الجدول أعلاه يتضح أن استجابات المبحوثين حول نظم معلومات الموارد البشرية جاءت موافق، ونستدل على هذا بمتوسط الحسابي العام المقدّر بـ(2,09) وانحراف معياري (0,79). سنقوم بترتيب أبعاد "نظم معلومات الموارد البشرية" حسب استجابات أفراد العينة كآآتي:

● الملائمة:

- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "12" المتعلقة بـ (تساعد نظم المعلومات موارد البشرية في عملية التعيين والتدريب)، المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,7) والانحراف المعياري (0,596) وهي في الاتجاه "موافق"، مما يدل على أن أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية وتساعد نظم المعلومات موارد البشرية في عملية التعيين والتدريب.
- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "13" المتعلقة بـ (تساعد نظم المعلومات موارد البشرية في اتخاذ القرارات الصحيحة (الترقية، التكوين)، المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي

(2,47) والانحراف المعياري (0,73) وهي في الاتجاه "موافق"، مما يدل على أن أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية عالية وتساعد نظم المعلومات موارد البشرية في اتخاذ القرارات الصحيحة (الترقية، التكوين).

• الدقة والوضوح:

- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "5" المتعلقة بـ (تتميز المعلومات المتحصل عليها بالوضوح)، المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,77) والانحراف المعياري (0,626) وهي في الاتجاه "موافق"، مما يدل على أن أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية وتتميز المعلومات المتحصل عليها بالوضوح.
- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "1" المتعلقة بـ (تتميز المعلومات التي تقدمها نظم معلومات الموارد البشرية المطبق في المؤسسة بالدقة)، المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,6) والانحراف المعياري (0,621) وهي في الاتجاه "موافق"، مما يدل على أن أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية وتتميز المعلومات التي تقدمها نظم معلومات الموارد البشرية المطبق في المؤسسة بالدقة.
- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "3" المتعلقة بـ (يتميز نظام معلومات موارد البشرية المطبق في المؤسسة بسهولة فهمه واستخدامه)، المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,47) والانحراف المعياري (0,86) وهي في الاتجاه "موافق"، مما يدل على أن أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية عالية ويتميز نظام معلومات موارد البشرية المطبق في المؤسسة بسهولة فهمه واستخدامه.
- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "4" المتعلقة بـ (يتميز نظام المعلومات المطبق في المؤسسة بتوفيره لطرق عديدة للسيطرة على المشاكل وتجنب الوقوع في الخطأ)، المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,4) والانحراف المعياري (0,77) وهي في الاتجاه "موافق"، مما يدل على أن أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية ويتميز نظام المعلومات المطبق في المؤسسة بتوفيره لطرق عديدة للسيطرة على المشاكل وتجنب الوقوع في الخطأ.
- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "6" المتعلقة بـ (تتميز المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية المطبق بإمكانية الاعتماد عليها في مختلف المجالات)، المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,33) والانحراف المعياري (0,922) وهي في الاتجاه "محايد"، مما يدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية وتتميز المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية المطبق بإمكانية الاعتماد عليها في مختلف المجالات.

- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "2" المتعلقة بـ (تتصف مخرجات (المعلومات المتحصل عليها من نظام معلومات الموارد البشرية المطبق في المؤسسة) بأنها خالية من الاخطاء والتحيز)، المرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (1,93) والانحراف المعياري (0,868) وهي في الاتجاه "محايد"، مما يدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية وتتصف مخرجات (المعلومات المتحصل عليها من نظام معلومات الموارد البشرية المطبق في المؤسسة) بأنها خالية من الاخطاء والتحيز.

● السرعة:

- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "9" المتعلقة بـ (يمكن الحصول على المعلومات الخاصة بالعاملين بسرعة عند الحاجة لها)، المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,53) والانحراف المعياري (0,819) وهي في الاتجاه "موافق"، مما يدل على أن أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية ويمكن الحصول على المعلومات الخاصة بالعاملين بسرعة عند الحاجة لها.

- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "10" المتعلقة بـ (تتميز المؤسسة بسرعة تداول المعلومات بين العمال)، المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,3) والانحراف المعياري (0,837) وهي في الاتجاه "محايد"، مما يدل على أن أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية وتتميز المؤسسة بسرعة تداول المعلومات بين العمال.

- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "11" المتعلقة بـ (يتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات)، المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,13) والانحراف المعياري (0,9) وهي في الاتجاه "محايد"، مما يدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة ويتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات.

● المرونة والشمولية:

- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "7" المتعلقة بـ (تتميز المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية المطبقة بإمكانية الاعتماد عليها في مختلف الأوقات)، المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,13) والانحراف المعياري (0,819) وهي في الاتجاه "محايد"، مما يدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية وتتميز المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية المطبقة بإمكانية الاعتماد عليها في مختلف الاوقات.

- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "8" المتعلقة بـ (يقدم نظام المعلومات الموارد البشرية معلومات متنوعة وبأساليب مختلفة)، المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,1) والانحراف المعياري (0,885) وهي في الاتجاه "محايد"، مما يدل على أن معظم أفراد العينة موافقون

على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية عالية ويقدم نظام المعلومات الموارد البشرية معلومات متنوعة وبأساليب مختلفة.

2. سنتطرق لما يتعلق بعبارات "أداء العاملين" في الجدول التالي:

الجدول رقم (13): استجابات أفراد العينة حول أداء العاملين

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	Mean	العبارات	الرقم
10	موافق	0,596	2,7	أقوم بالتقدم إلى عملي في الوقت المحدد له	1
2	موافق	0,365	2,93	توفر المعلومات في الوقت المناسب يساعدني في اتخاذ القرار الصحيح	2
3	موافق	0,305	2,9	أقوم بتأدية الأعمال الموجهة إلى بكفاءة وفعالية	3
8	موافق	0,504	2,77	انجز ما يسند إلى من اعمال بأسلوب جديد ومتطور	4
4	موافق	0,403	2,9	لا أغيب عن عملي إلا للضرورة القصوى	5
11	محايد	0,85	1,97	ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال	6
7	موافق	0,484	2,8	تبادل المعلومات بين الزملاء يساعدني على العمل بطريقة أفضل	7
9	موافق	0,583	2,73	تعامل صاحب المؤسسة بعدالة يساهم في رفع مستوى أدائي	8
5	موافق	0,434	2,87	تشجيع صاحب المؤسسة يدفعني لإنجاز عملي بكفاءة	9
9	موافق	0,583	2,73	لدي المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل	10
6	موافق	0,507	2,87	تبادل الآراء والمشاركة في اتخاذ القرار تساعدني في العمل بشكل جيد	11
1	موافق	0,183	2,97	حصولي على التدريب المناسب يجعلني أكثر قدرة على أداء عملي بشكل جيد	12
-	موافق	0,483	2,76	أداء العاملين	

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة ومخرجات نظام (SPSS22).

يتضح من المعطيات الكمية الواردة في الجدول أعلاه يتضح أن استجابات الباحثين حول أداء العاملين جاءت موافق، ونستدل على هذا بمتوسط الحسابي العام المقدّر بـ(2.76) وانحراف معياري (0,483). وفي التالي سنقوم بترتيب العبارات حسب استجابات أفراد العينة بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "12" المتعلقة بـ (حصولي على التدريب المناسب يجعلني أكثر قدرة على أداء عملي بشكل جيد)، المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي للفقرة (2,97) والانحراف المعياري (0,183) وهي في الاتجاه "موافق"،

مما يدل على أن أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية وحصول العاملين على التدريب المناسب يجعله أكثر قدرة على أداء عمله بشكل جيد.

- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "2" المتعلقة بـ (توفر المعلومات في الوقت المناسب يساعدني في اتخاذ القرار الصحيح)، المرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,93) والانحراف المعياري (0,365) وهي في الاتجاه "موافق"، مما يدل على أن أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية وتوفر المعلومات في الوقت المناسب يساعد العاملين في اتخاذ القرار الصحيح.
- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "3" المتعلقة بـ (أقوم بتأدية الأعمال الموجهة إلى بكفاءة وفعالية)، المرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,9) والانحراف المعياري (0,305) وهي في الاتجاه "موافق"، مما يدل على أن أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية ويقوم العامل بتأدية الأعمال الموجهة إليه بكفاءة وفعالية.
- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "5" المتعلقة بـ (لا أغيب عن عملي إلا للضرورة القصوى)، المرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,9) والانحراف المعياري (0,403) وهي في الاتجاه "موافق"، مما يدل على أن أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية ولا يغيب العامل عن عمله إلا للضرورة القصوى.
- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "9" المتعلقة بـ (تشجيع صاحب المؤسسة يدفعني لإنجاز عملي بكفاءة)، المرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,87) والانحراف المعياري (0,434) وهي في الاتجاه "موافق"، مما يدل على أن أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية وتشجيع صاحب المؤسسة يدفع العامل لإنجاز عمله بكفاءة.
- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "11" المتعلقة بـ (تبادل الآراء والمشاركة في اتخاذ القرار تساعدني في العمل بشكل جيد)، المرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,87) والانحراف المعياري (0,507) وهي في الاتجاه "موافق"، مما يدل على أن أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية وتبادل الآراء والمشاركة في اتخاذ القرار تساعد العاملين في العمل بشكل جيد.
- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "7" المتعلقة بـ (تبادل المعلومات بين الزملاء يساعدني على العمل بطريقة أفضل)، المرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,8) والانحراف المعياري (0,484) وهي في الاتجاه "موافق"، مما يدل على أن أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية وتبادل المعلومات بين الزملاء يساعد العامل على العمل بطريقة أفضل.
- بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "4" المتعلقة بـ (أنجز ما يسند إلى من أعمال بأسلوب جديد ومتطور)، المرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,77) والانحراف المعياري (0,504)

وهي في الاتجاه "موافق"، مما يدل على أن أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية وينجز العامل ما يسند إليه من أعمال بأسلوب جديد ومتطور.

• بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "8" المتعلقة بـ (تعامل صاحب المؤسسة بعدالة يساهم في رفع مستوى أدائي)، والفقرة "10" المتعلقة بـ (لدي المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل) المرتبة التاسعة من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,73) والانحراف المعياري (0,583) وهي في الاتجاه "موافق"، مما يدل على أن أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية وتعامل صاحب المؤسسة بعدالة يساهم في رفع مستوى أداء العامل، بالإضافة إلى أن لدى العامل المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل.

• بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "1" المتعلقة بـ (أقوم بالتقدم إلى عملي في الوقت المحدد له)، المرتبة العاشرة من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (2,7) والانحراف المعياري (0,596) وهي في الاتجاه "موافق"، مما يدل على أن أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية ويقوم العامل بالتقدم إلى عمله في الوقت المحدد له.

• بلغت المتوسط الحسابي في الفقرة "6" المتعلقة بـ (ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال)، المرتبة الحادية عشر من حيث موافقة أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي (1,97) والانحراف المعياري (0,85) وهي في الاتجاه "محايد"، مما يدل على أن معظم أفراد العينة موافقون على محتوى هذه الفقرة بدرجة إيجابية وظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال.

ثانياً: تحليل التباين

اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS22، كانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (14): تحليل التباين

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار F فيشر	قيمة الاحتمال Sig
الانحدار	0,157	1	0,157	4,040	b0,000
البواقي	1,087	28	0,039		
المجموع	1,244	29			

المصدر: من إعداد الطلبة بناءً على نتائج الدراسة مخرجات نظام (SPSS22).

التحليل: من خلال الجدول نلاحظ أن $Sig=0.000$ وهي أصغر من $(a \leq 0.05)$ ، وبهذا يكون نموذج ملائم لقياس العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

المطلب الرابع: اختبار فرضيات الدراسة

سنقوم في هذا الفرع باختبار نتائج الفرضيات السابقة:

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية

تشير الفرضية الرئيسية إلى "وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر"

H0: ليس هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر.

H1: هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر.

في هذه الخطوة نستخدم معاملات الارتباط الخطي:

الجدول رقم (15): الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المصحح	المستوى المعنوي Sig
1	0,355 a	0,126	0,095	0,054

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة مخرجات نظام (SPSS22).

التعليق: نلاحظ أن معامل الارتباط ($R = 0,355$) والذي يدل على وجود ارتباط إيجابي أي «علاقة طردية» بنسبة (35,5%) بين نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0,126) أي أن المتغير المستقل يؤثر بنسبة (12,6%) في المتغير التابع بالمؤسسة، والنسبة المتبقية (87,4%) تفسر أنه يوجد عوامل أخرى تؤثر أيضاً في تحسين أداء العاملين، ومن خلال مقارنة القيمة الاحتمالية التي سجلت (0,054) نرى أن قيمتها أكبر من (0,05)، وهذا يعني أنه ليس هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية وتحسين أداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر، وهذا ما تأكدته الفرضية.

1. تحليل نتائج اختبار الفرضية الأولى:

تشير الفرضية الأولى إلى "وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين دقة ووضوح نظم معلومات والموارد البشرية على أداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر".

H0: ليس هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين دقة ووضوح نظم معلومات والموارد البشرية على أداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر.

H1: هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين دقة ووضوح نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر.

الجدول رقم (16): علاقة الارتباط بين الدقة والوضوح وأداء العاملين

N	المستوى المعنوي	مستوى الدلالة Sig	الدقة والوضوح	المتغير المستقل المتغير التابع
				أداء العاملين
30	أقل أو يساوي من 0,05	0,314	0,19	

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة مخرجات نظام (SPSS22).

التحليل: من خلال النتيجة الموضحة في الجدول (16) الخاص بالفرضية الأولى، نلاحظ أن قيمة الارتباط طردية ضعيفة بين دقة ووضوح نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين، حيث سجلت (0,19) أي (19%) عند مستوى دلالة (0,314)، ومن خلال مقارنة القيمة الاحتمالية نرى أن قيمتها أكبر من (0,05)، وهذا يعني ليس هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بدقة ووضوح نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر، وهذا ما أكدته الفرضية الأولى.

2. تحليل نتائج الفرضية الثانية:

تشير الفرضية الثانية إلى "وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين مرونة وشمولية نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر"

H0: ليس هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين مرونة وشمولية نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر.

H1: هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين مرونة وشمولية نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر.

الجدول رقم (17): علاقة الارتباط بين المرونة والشمول وأداء العاملين

N	المستوى المعنوي	مستوى الدلالة Sig	المرونة والشمول	المتغير المستقل المتغير التابع
				أداء العاملين
30	أقل أو يساوي من 0,05	0,35	-0,177	

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة مخرجات نظام (SPSS22).

من خلال النتيجة الموضحة في الجدول (17) الخاص بالفرضية الثانية، نلاحظ أن قيمة الارتباط عكسية بين مرونة وشمول نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين، حيث سجلت $(-0,177)$ أي $(-17,7\%)$ عند مستوى دلالة $(0,35)$ ، ومن خلال مقارنة القيمة الاحتمالية نرى أن قيمتها أكبر من $(0,05)$ ، وهذا يعني ليس هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين مرونة وشمولية نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر، وهذا ما أكدته الفرضية الثانية.

3. تحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

تشير الفرضية الثالثة إلى "وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين سرعة نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر"

H0: ليس هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين سرعة نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر.

H1: هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين سرعة نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر.

الجدول رقم (18): علاقة الارتباط بين السرعة وأداء العاملين

N	المستوى المعنوي	مستوى الدلالة Sig	السرعة	المتغير المستقل المتغير التابع
				أداء العاملين
30	أقل أو يساوي من 0,05	0,01	0,46	

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة مخرجات نظام (SPSS22).

من خلال النتيجة الموضحة في الجدول (18) الخاص بالفرضية الثالثة، نلاحظ أن قيمة الارتباط طردية بين سرعة نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين، حيث سجلت $(0,46)$ أي (46%) عند مستوى دلالة $(0,01)$ ، ومن خلال مقارنة القيمة الاحتمالية نرى أن قيمتها أصغر من $(0,05)$ ، وهذا يعني أن هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين سرعة نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر، وهذا ما لم تأكده الفرضية الثالثة.

4. تحليل نتائج الفرضية الفرعية الرابعة

تشير الفرضية الرابعة إلى "وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين ملائمة نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر"

H0: ليس هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين ملائمة نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر.

H1: هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين ملائمة نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر.

الجدول رقم (19): علاقة الارتباط بين الملائمة وأداء العاملين

N	المستوى المعنوي	مستوى الدلالة Sig	الملائمة	المتغير المستقل المتغير التابع
				أداء العاملين
30	أقل أو يساوي من 0,05	0,04	0,37	

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على نتائج الدراسة مخرجات نظام (SPSS22).

من خلال النتيجة الموضحة في الجدول (19) الخاص بالفرضية الرابعة، نلاحظ أن قيمة الارتباط طردية بين ملائمة نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين، حيث سجلت (0,37) أي (37%) عند مستوى دلالة (0,04)، ومن خلال مقارنة القيمة الاحتمالية نرى أن قيمتها أصغر من (0,05)، وهذا يعني أن هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين ملائمة نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر، وهذا ما لم تأكده الفرضية الرابعة.

خلاصة الفصل:

توصلنا من خلال الاستبيان وبلاستعانة ببرنامج "spss" إلى معرفة تأثير نظام معلومات موارد البشرية على أداء العاملين، والذي يعتبر أهم عنصر بالنسبة للمؤسسة ولمسايرة نشاطها، ومن خلال هذه النتائج توصلنا إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية له تأثير على أداء العاملين في المؤسسات، فمن خلال المستجوبين الذي كان عددهم 30 مستجوب اعتبر أن نظام معلومات الموارد البشرية مهم بالنسبة للمؤسسة وهو ما يعكس مدى تأثير النظام على أداء العاملين. كما نستنتج أن من بين أهم العناصر التي أدت إلى تحسين الأداء هي نظام معلومات الموارد البشرية الذي يتبعها المؤسسة.

الخاتمة العامة

تحتل نظم المعلومات الموارد البشرية دورا مهما في المؤسسات، لان لها العديد من المميزات التي تتمتع بها على رأسها تقليل نسبة التدخل البشري في العمليات المتكررة وتحسين صورة أو أداء المؤسسات وتسريع عمليات تبادل المعلومات عبر شبكات وتحسين أداء العامل، كما يساعد بشكل خاص في اتخاذ القرار المناسب والسريع المبني على الحقائق والمعلومات الصحيحة، كما يحدث تحولا تدريجيا من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية فتنطبق نظام معلومات موارد البشرية في المؤسسات يؤثر إيجابا عليها، بحيث يزيد من كفاءتها وفعاليتها، وكما يحسن من أداء العاملين مما يؤدي إلى زيادة الأداء الكلي للمؤسسة.

وهذا ما دعانا إلى طرح الإشكالية التالية: " هل هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية وتحسين أداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر بالوادي" والتي سنعين من خلال هذه الدراسة الإجابة عنها، حيث تبرز هذه الدراسة لتقييم ممارسات المؤسسة الحالية ومدى ارتباطها بتحقيق أهداف الموضوع، حيث تعتبر هذه الدراسة في منطلقها دراسة إحصائية وصفية لنظام معلومات الموارد البشرية السائد في المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة من حيث التعرف على أهم أبعاده وكذا مستوى أداء المورد البشري فيها وهي تأثيرية ارتباطية كونها تكشف عن مدى وجود علاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية وأداء المورد البشري.

- نتائج الدراسة:

من خلال دراستنا هذه توصلنا إلى مجموعة من النتائج المتعلقة باستجابات أفراد العينة على مختلف متغيرات الدراسة، يمكن أن نلخصها في:

- ليس هنالك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الموارد البشرية وتحسين أداء العاملين في مؤسسة الاستشفائية بشير بن ناصر نلاحظ أن معامل الارتباط ($R = 0,355$) والذي يدل على وجود ارتباط إيجابي أي «علاقة طردية» بنسبة (35,5%) ومن خلال مقارنة القيمة الاحتمالية التي سجلت (0,054) نرى أن قيمتها أكبر من (0,05)، وهذا يعني أنه ليس هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية وتحسين أداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر، وهذا ما تأكدته الفرضية

- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين دقة والوضوح نظم معلومات الموارد البشرية وتحسين أداء العاملين من خلال النتيجة الموضحة في الجدول (15)، نلاحظ أن قيمة الارتباط طردية ضعيفة بين دقة ووضوح نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين، حيث سجلت (0,314)، ومن خلال مقارنة القيمة الاحتمالية نرى أن قيمتها أكبر من (0,05)، وهذا يعني ليس هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بدقة ووضوح نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر، وهذا ما أكدته.

- لا يوجد علاقة إحصائية بين مرونة وشمولية نظم المعلومات الموارد البشرية من خلال النتيجة الموضحة في الجدول (16)، نلاحظ أن قيمة الارتباط عكسية بين مرونة وشمول نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين، حيث سجلت (0,35)، ومن خلال مقارنة القيمة الاحتمالية نرى أن قيمتها أكبر من (0,05)، وهذا يعني ليس هناك

علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين مرونة وشمولية نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر، وهذا ما أكدته هذه الفرضية.

- هنالك تأثير بين سرعة نظم معلومات الموارد البشرية وتحسين أداء العاملين يتضح من خلال الجدول (17) نلاحظ أن قيمة الارتباط طردية بين سرعة نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين، حيث سجلت (0.01) وهو أقل من (0.05) يعني أن هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين سرعة نظم المعلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في المؤسسة وهذا ما لم تأكده هذه الفرضية.

- وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين ملائمة نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين يتضح من خلال النتيجة الموضحة في الجدول (18)، نلاحظ أن قيمة الارتباط طردية بين ملائمة نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين، حيث (0.04)، ومن خلال مقارنة القيمة الاحتمالية نرى أن قيمتها أصغر من (0.05)، وهذا يعني أن هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين ملائمة نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في مستشفى البشير بن ناصر، وهذا ما لم تأكده الفرضية.

- التوصيات:

كخلاصة لما جاءت به هذه الدراسة، يقدمون الطلبة جملة من التوصيات والاقتراحات بهدف المساهمة في زيادة استخدام نظم المعلومات الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة وكذا أداء مواردها البشرية وتتلخص هذه التوصيات في:

- أهمية استيعاب مفهوم نظام المعلومات من قبل العاملين في المؤسسات بشكل عام باعتبارها مركزا هاما في تعزيز أداء مواردها البشرية.

- ضرورة اهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالحصول على قدر أكبر من معلومات أكثر دقة وشمولية حول محيطها الخارجي من سوق ومستهلكين ومنافسين كمعلومات تسويقية للتكيف أكثر دقة وشمولية حول محيطها الخارجي من سوق ومستهلكين ومنافسين كمعلومات تسويقية للتكيف أكثر مع بيئتها التنافسية.

ضرورة أن تهتم المؤسسات بتوفير نظام معلومات لكل مصلحة، تحقيقا لمبدأ التخصص في جانب نظام المعلومات في المؤسسة.

- ضرورة أن تهتم المؤسسات بتكثيف دورات التدريب والتكوين للعمال لزيادة كفاءتهم في التعامل مع التكنولوجيا ونظم المعلومات وخصوصا المصممة حاسوبيا من خلال الربط بين الجانب الإنساني والآلي من أجل الوصول إلى الأهداف ككل.

- آفاق الدراسة:

ومن منطلق أن العلم محدود وليس محدودا نستطيع أن نضع بين أيدي الباحثين آفاقا أخرى للبحث من خلال ما توصلنا إليه في دراستنا هذه إن على مستوى المؤسسة محل الدراسة أو على مستوى أحد متغيرات البحث:

إجراء دراسات أخرى حول نظام معلومات الموارد البشرية بنفس المتغيرات ولكن بالتطبيق على المؤسسات الناشطة في القطاع الخاص للوصول إلى نتائج يمكن أن توضح أكثر أهمية هذا الموضوع.

إجراءات دراسات أخرى حول نظام المعلومات الموارد البشرية ولكن بمتغيرات أخرى، يمكن أن تكون بدراسة كل متغيرات المتغير التابع في هذه الدراسة على حدا خاصة المتغيرات ذات أهمية على المستوى الاستراتيجي للمؤسسات كتسيير المعارف والمهارات، التمكين.

قائمة المراجع

1- المراجع باللغة العربية:

1-1 الكتب:

- 1- أحمد مصطفى الأشقر، مقدمة في الإحصاء مفاهيم وطرائق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2009.
- 2- جمال الدين محمد المرسى، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية (مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين) الدار الجامعية الإسكندرية، 2003
- 3- حسين حريم، إدارة المنظمات _منظور كلي_ دار حامد للنشر، عمان 2002
- 4- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، " ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الاردن 2007.
- 5- السلمي، علاء، أساسيات نظم المعلومات الإدارية، ط1 مؤسسة حورس الدولية والتوزيع، مصر 2005.
- 6- سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي) ط2، دار وائل للنشر، عمان، 2006.
- 7- سونيا محمد البكري، نظم المعلومات الإدارية(المفاهيم الأساسية) الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- 8- عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي) عالم الكتب الحديث، الأردن، 2006.
- 9- عامر، سامح عبد المطلب، إستراتيجية إدارة الموارد البشرية، دار الفكر ناشرون وموزعون، ط1 الأردن، 2011.
- 10- عبد العزيز فهمي هيكمل، موسوعة المصطلحات الاقتصادية الاحصائية، دار النهضة العربية للنشر، بيروت- لبنان، 1985
- 11- عبد المحسن عبد الجودة، إدارة الموارد البشرية، دار النشر غير مسجلة، القاهرة مصر، سنة 2002.
- 12- علاء عبد الرزاق السالمي، نظم إدارة المعلومات، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003.
- 13- فاروق محمد السعيد راشد، التنظيم الصناعي الإداري، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر، 2001.
- 14- محسن مجم المالكي، تعلم برنامج مايكروسوفت اكسل 2003، دار العلوم للنشر والتوزيع، بيروت، بدون سنة نشر.
- 15- محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان 2010.

- 16- محمد عبد الحسين آل فرج الطائي، المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية، دار وائل للنشر، ط1، عمان، 2005.
 - 17- مصطفى يوسف الكافي، نظم المعلومات المالية، دار المناهج، عمان 2016.
 - 18- يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة موارد بشرية (مدخل إستراتيجي متكامل)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان 2006.
- 2-1 الرسائل والأطروحات:**
- 1- إبراهيم سالم إبراهيم أبو عمرة، استخدام تحليل المسار في دراسة العوامل المناخية المؤثرة على كمية الأمطار في محافظة رام الله، أطروحة ماجستير في الإحصاء، جامعة الأزهر، غزة.
 - 2- أمل إبراهيم أبو رحمة، نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين في وزارات السلطة الفلسطينية بقطاع غزة، مذكرة ماجستير تخصص إدارة أعمال 2005.
 - 3- ايمن أحمد ابراهيم العمري، اثر نظم معلومات الإدارية المحسوبة على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية، مذكرة ماجستير في إدارة أعمال، الجامعة الاسلامية بغزة، 2009.
 - 4- بوشليق الأمين، دور التكوين في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014.
 - 5- بوعرة سمير، دور التكوين في تحسين أداء موارد البشرية، مذكرة ماستر، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2015.
 - 6- حاجي فاطمة الزهراء، دور نظام معلومات موارد البشرية في إدارة الموارد البشرية، مذكرة ليسانس، تخصص موارد بشرية، جامعة ورقلة، 2015.
 - 7- رجم خالد، اثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين، مذكرة مقدمة لاستكمال شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة ورقلة.
 - 8- رجم خالد، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين، 2012.
 - 9- زكلال يمينة، أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.
 - 10- عروب حسناء، اثر نظام الرقابة الداخلية في أداء الموارد البشرية، مذكرة ماستر اكاديمي، في تدقيق ومراقبة التسيير، جامعة ورقلة، 2015.

3-1 الدوريات والمجلات

- 1- العربي عطية، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية، مجلة الباحث، جامعه قاصدي مباح، ورقلة. 2012
 - 2- عمر سرار، تأثير التمكين على أداء العاملين في المؤسسة، مجلة البحوث ودراسات العلمية، العدد 7، جامعة يحي فارس، المدية، 2013.
 - 3- مناصرية وفريد بن ختو، سلوك المواطنة التنظيمية وأهميته في تحسين أداء العاملين، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 08، 2015.
 - 4- هديل علي عبد، كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد 19، العدد 73، بغداد.
- 2- المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Huub Ruel, Tanya Bondarouk, Mandy Van Der Velde, 2007, **employee relation**
- 2- **The Contribution of e-HRM to HRM Effectiveness: Results from a Quantitative Study in Dutch Ministry".**
- 3- وفيليا كاستيو، نظام المعلومات الموارد البشرية في الشركات الصغيرة والمتوسطة، أطروحة ماجستير، تخصص إدارة موارد بشرية، 2012

الملاحق

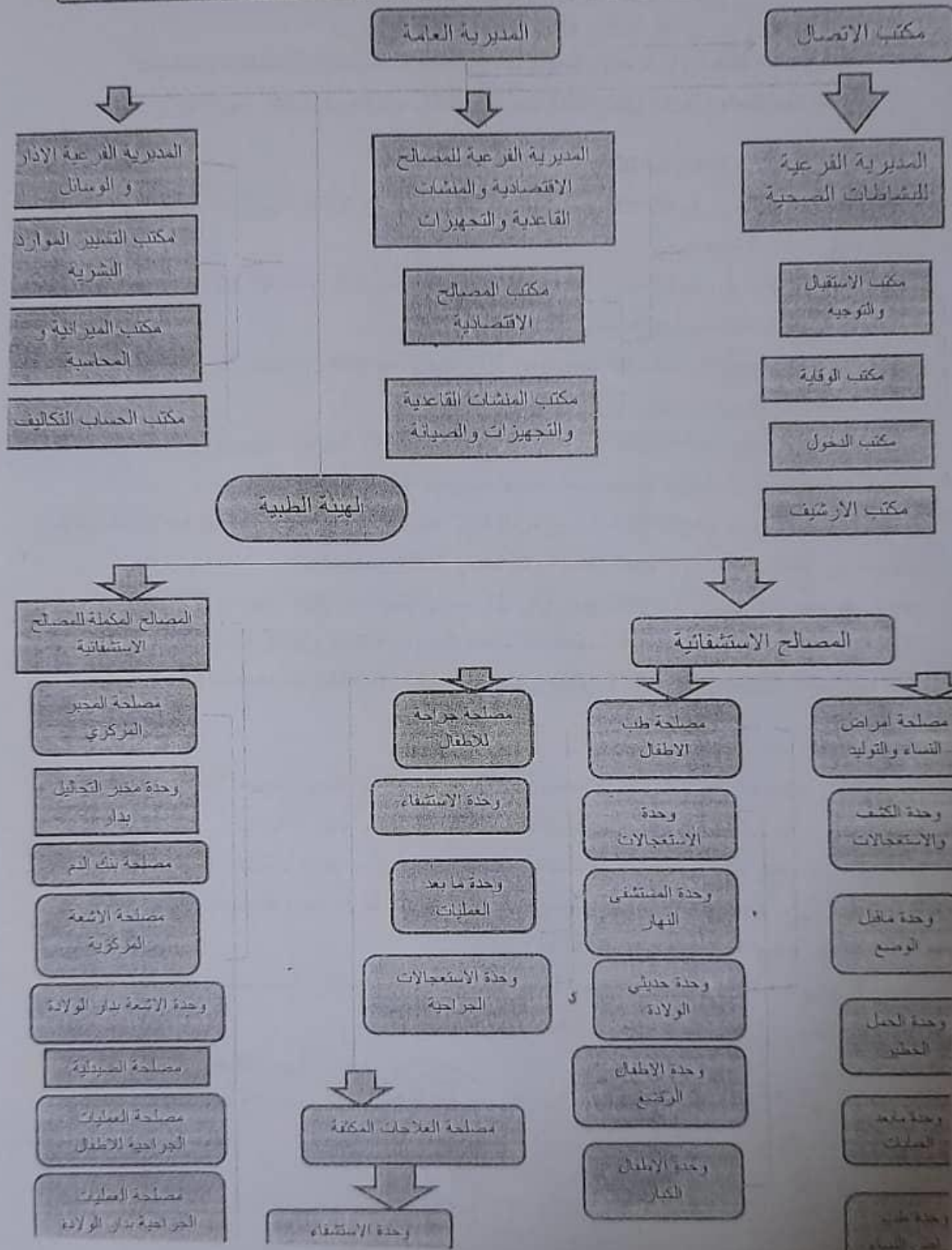
الملحق 01:

قائمة المحكمين:

رقم	الاسم واللقب	الصفة
1		أستاذ محاضر أ
2		أستاذ محاضر أ
3		أستاذ محاضر أ

الملحق 02:

الهيكل التنظيمي المقترح للمؤسسة الاستشفائية المتخصصة للأم والطفل بشير بن ناصر بالوادي



الملحق 03:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
تخصص : إدارة موارد البشرية
الموضوع : استبيان



السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته .

مع خالص الشكر و التقدير و الاحترام

يمثل هذا الاستبيان أحد الجوانب المهمة في البحث و الهدف منه التعرف على أثر و دور نظم المعلومات الموارد البشرية في تحسين داء العاملين في المؤسسات .
لذا نرجو منك وضع علامة () في الخانة التي تعبر عن رأيك وفقا لما تمارسه في مؤسستك واقعا , لذا فالرجاء منك سيدتي و سيدي التعبير عن رأيك بصدق , وسوف يتم تحليل النتائج إحصائيا وتستخدم لهدف البحث العلمي فقط .

مع خالص الشكر و الاحترام و التقدير

بيانات شخصية :

- الجنس: أنثى () ذكر ()
- العمر: أقل من 30 () من 31 إلى 39 ()
من 40 إلى 49 () ومن 50 فما أكثر ()
- مستوى التعليمي: ثانوي فأقل () ليسانس ()
ماجستير () الدكتوراه ()
- الخبرة: أقل من 5 سنوات () تكوين مهني ()
من 6 إلى 10 سنوات () من 11 إلى 15 سنوات ()
من 16 فما أكثر ()
- المستوى الوظيفي: عون إدارة () ملحق إداري ()
متصرف إداري () منصب مؤقت ()

1 _ نظام معلومات الموارد البشرية:

الرقم	الفقرات	غير موافق	محايد	موافق
1	تتميز المعلومات التي تقدمها نظم معلومات الموارد البشرية المطبق في المؤسسة بالدقة			
2	تتصف مخرجات (المعلومات المتحصل عليها من نظام معلومات الموارد البشرية المطبق في المؤسسة) بأنها خالية من الاخطاء و التحيز			
3	يتميز نظام معلومات موارد البشرية المطبق في المؤسسة بسهولة فهمه واستخدامه			
4	يتميز نظام المعلومات المطبق في المؤسسة بتوفيره لطرق عديدة للسيطرة على المشاكل وتجنب الوقوع في الخطأ			
5	تتميز المعلومات المتحصل عليها بالوضوح			
6	تتميز المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية المطبق بامكانية الاعتماد عليها في مختلف المجالات			
7	تتميز المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية المطبقة بامكانية الاعتماد عليها في مختلف الاوقات			
8	يقدم نظام المعلومات الموارد البشرية معلومات متنوعة و بأساليب مختلفة			
9	يمكن الحصول على المعلومات الخاصة بالعاملين بسرعة عند الحاجة لها			
10	تتميز المؤسسة بسرعة تداول المعلومات بين العمال			
11	يتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل			
12	تساعد نظم المعلومات موارد البشرية في عملية التعيين و التدريب			
13	تساعد نظم المعلومات موارد البشرية في اتخاذ القرارات الصحيحة (الترقية ,التكوين)			

2_ أداء العاملين :

الرقم	الفقرات	غير موافق	محايد	موافق
1	أقوم بالتقدم إلى عملي في الوقت المحدد له			
2	توفر المعلومات في الوقت المناسب يساعدني في اتخاذ القرار الصحيح			
3	أقوم بتأدية الأعمال الموجهة إلى بكفاءة وفعالية			
4	انجز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب جديد و متطور			
5	لا أغيب عن عملي إلا للضرورة القصوى			
6	ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال			
7	تبادل المعلومات بين الزملاء يساعدني على العمل بطريقة أفضل			
8	تعامل صاحب المؤسسة بعدالة يساهم في رفع مستوى أدائي			
9	تشجيع صاحب المؤسسة يدفعني لإنجاز عملي بكفاءة			
10	لدي المهارة و القدرة على حل مشكلات العمل			
11	تبادل الاراء و المشاركة في اتخاذ القرار تساعدني في العمل بشكل جيد			
12	حصولي على التدريب المناسب يجعلني أكثر قدرة على أداء عملي بشكل جيد			

الملحق 04

معامل الصدق والثبات لكل فقرات الاستبيان

الملحق 05: مخرجات SPSS

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
أداء_العاملين	2,7609	,20711	30
نظم المعلومات	2,3744	,35322	30

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
أداء_العاملين	2,7609	,20711	30
الدقة_والوضوح	2,4167	,46061	30
المرونة_والشمول	2,1167	,70324	30
السرعة	2,3222	,67514	30
الملائمة	2,5833	,55837	30

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	30	100,0
Exclue ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,707	25

Corrélations

		الدقة والوضوح	المرونة والشمول	السرعة	الملائمة	أداء العاملين	نظم المعلومات
الدقة والوضوح	Corrélation de Pearson	1	,439*	,059	,307	,190	,837**
	Sig. (bilatérale)		,015	,759	,099	,314	,000
	N	30	30	30	30	30	30
المرونة والشمول	Corrélation de Pearson	,439*	1	-,336	-,004	-,177	,421*
	Sig. (bilatérale)	,015		,069	,985	,350	,020
	N	30	30	30	30	30	30
السرعة	Corrélation de Pearson	,059	-,336	1	,460*	,460*	,485**
	Sig. (bilatérale)	,759	,069		,011	,010	,007
	N	30	30	30	30	30	30
الملائمة	Corrélation de Pearson	,307	-,004	,460*	1	,377*	,630**
	Sig. (bilatérale)	,099	,985	,011		,040	,000
	N	30	30	30	30	30	30
أداء العاملين	Corrélation de Pearson	,190	-,177	,460*	,377*	1	,355
	Sig. (bilatérale)	,314	,350	,010	,040		,054
	N	30	30	30	30	30	30
نظم المعلومات	Corrélation de Pearson	,837**	,421*	,485**	,630**	,355	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,020	,007	,000	,054	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Modifier les statistiques
					Sig. Variation de F
1	,355 ^a	,126	,095	,19704	,054

a. Prédicteurs : (Constante),
نظم المعلومات

Statistiques descriptive

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
تتميز المعلومات التي تقدمها نظم معلومات الموارد البشرية المطبق في المؤسسة بالدقة	30	1	3	2,60	,621
تتصف مخرجات (المعلومات المتحصل عليها من نظام معلومات الموارد البشرية المطبق في المؤسسة) بأنها خالية من الاخطاء و التحيز	30	1	3	1,93	,868
يتميز نظام معلومات موارد البشرية المطبق في المؤسسة بسهولة فهمه واستخدامه	30	1	3	2,47	,860
يتميز نظام المعلومات المطبق في المؤسسة بتوفيره لطرق عديدة للسيطرة على المشاكل وتجنب الوقوع في الخطأ	30	1	3	2,40	,770
تتميز المعلومات المتحصل عليها بالوضوح	30	1	3	2,77	,626
تتميز المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية المطبق بإمكانية الاعتماد عليها في مختلف المجالات	30	1	3	2,33	,922
تتميز المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية المطبقة بإمكانية الاعتماد عليها في مختلف الاوقات	30	1	3	2,13	,819
يقدم نظام المعلومات الموارد البشرية معلومات متنوعة و بأساليب مختلفة يمكن الحصول على المعلومات الخاصة بالعاملين بسرعة عند الحاجة لها	30	1	3	2,10	,885
تتميز المؤسسة بسرعة تداول المعلومات بين العمال	30	1	3	2,53	,819
يتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل	30	1	3	2,30	,837
تساعد نظم المعلومات موارد البشرية في عملية التعيين و التدريب	30	1	3	2,13	,900
تساعد نظم المعلومات موارد البشرية في اتخاذ القرارات الصحيحة (الترقية ,التكوين)	30	1	3	2,70	,596
	30	1	3	2,47	,730

أقوم بالتقدم إلى عملي في الوقت المحدد له	30	1	3	2,70	,596
توفر المعلومات في الوقت المناسب	30	1	3	2,93	,365
يساعدني في اتخاذ القرار الصحيح	30	2	3	2,90	,305
أقوم بتأدية الأعمال الموجهة إلى بكفاءة وفعالية	30	1	3	2,77	,504
انجز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب جديد و متطور	30	1	3	2,90	,403
لا أغيب عن عملي إلا للضرورة القصوى	30	1	3	1,97	,850
ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال	30	1	3	2,80	,484
تبادل المعلومات بين الزملاء يساعدني على العمل بطريقة أفضل	30	1	3	2,73	,583
تعامل صاحب المؤسسة بعدالة يساهم في رفع مستوى أدائي	30	1	3	2,87	,434
تشجيع صاحب المؤسسة يدفعني لإنجاز عملي بكفاءة	30	1	3	2,73	,583
لدي المهارة و القدرة على حل مشكلات العمل	30	1	3	2,87	,507
تبادل الآراء و المشاركة في اتخاذ القرار تساعدني في العمل بشكل جيد	30	2	3	2,97	,183
حصولي على التدريب المناسب يجعلني أكثر قدرة على أداء عملي بشكل جيد	30				
N valide (liste)	30				

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	,157	1	,157	4,040	^b 00,0
Résidus	1,087	28	,039		
Total	1,244	29			

a. Variable dépendante : أداء_العاملين

b. Prédicteurs : (Constante),