

استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية
- عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة -

**The use of human resources information system in making decisions related to
human resources in Algerian institutions
- A sample of economic institutions in the wilaya of Biskra-**

زاوي صورية¹، موسي سهام²، خالدي فراح³

¹ جامعة محمد خيضر - بسكرة (الجزائر)، souria_net@yahoo.fr

² جامعة محمد خيضر - بسكرة (الجزائر)، Sihem.aya@gmail.com

³ جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي (الجزائر)، samira.walid1@gmail.com

تاريخ الإرسال: 2020/11/04

تاريخ القبول: 2020/12/17

تاريخ النشر: 2020/12/31

ملخص :

هدفت الدراسة إلى محاولة تحديد مستوى استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية (التخطيط والتوظيف والتدريب وتقييم الأداء). واعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب وطبيعة الدراسة فهو يساعد دراسة الموضوع من جانبه النظري والتطبيقي بشكل دقيق، وتم تحليل البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين (ANOVA) والارتباط والانحدار. وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تشير إلى أن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة جاء بمستوى ضعيف. وبالتحليل الجزئي لأبعاد الدراسة توصلنا إلى عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين نظام معلومات الموارد البشرية واتخاذ القرارات المتعلقة بالتخطيط والتوظيف وتقييم أداء الموارد البشرية، في حين وجدت علاقة ارتباط معنوية موجبة ضعيفة بين كل من نظام معلومات الموارد البشرية واتخاذ قرار تدريب الموارد البشرية بالمؤسسات محل الدراسة عند مستوى معنوية (0.05).

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات الموارد البشرية، تخطيط، توظيف، تدريب، تقييم الأداء.

تصنيفات JEL : O15، M51، L86

Abstract :

The study aims to determine the level of using human resources information systems in making decisions related to human (planning, training, decision-making and performance evaluation and recruitment). The researcher used the Descriptive analytical approach which corresponds to the nature of the study, as it helps to study the subject from its theoretical and practical side very accurately, Data were analyzed using arithmetic means, standard deviations, analysis of variance (ANOVA), correlation and regression, The indicates that the use of human resources information systems in making decisions related to human resources in the institutions under study was at a low level. The

المؤلف المرسل: موسي سهام الإيميل: sihem.aya@gmail.com

partial analysis of the study's dimensions, we concluded that there is no significant correlation between the human resources information system and decision-making related to planning, employment and evaluation of human resources performance, While there was a low positive significant correlation between the human resources information system and the decision to train human resources in the institutions under study at a significant level (0.05).

Key words: human resources information system, human resources planning, recruitment, training, performance evaluation.

JEL Classification Cods : L86, M51, O15

المقدمة:

شهدت بيئة الأعمال تغيرات متسارعة، نتيجة للعولمة، وتغير تكنولوجيا المعلومات والاتصال بشكل كبير، وفي خضم هذه التحولات بدأ الاهتمام بالموارد البشرية يتزايد في المؤسسات المعاصرة، حيث تبين هذه الأخيرة الدور المهم الذي تقوم به تلك الموارد في المساعدة على تحقيق أهدافها، وبدأ التحول نحو اعتبارهم المصدر الأساسي للقدرات التنافسية وأكثر الأصول أهمية وخطورة في المؤسسة. وبذلك بدأت الإدارة المعاصرة تبحث عن مفاهيم وأساليب جديدة لإدارة الموارد البشرية ودفعها وتحفيزها لتحسين أدائها وأداء المؤسسة، تتناسب هذه الأساليب مع أهمية الموارد البشرية وحيوية الدور الذي تقوم به.

وفي الوقت نفسه يشهد العالم عملية تطور سريع في حاجة المؤسسات من المعلومات سواء من حيث الكم أو الكيف أو السرعة في الحصول عليها، لذا تعتبر نظام المعلومات اليوم عاملاً أساسياً في نجاح أو فشل أي مؤسسة، وتنبع هذه الأهمية من كون المعلومات تستخدم كأداة من أجل التنسيق ودعم العملية الإدارية واتخاذ القرارات من جانب، وكأداة اتصال داخل المؤسسة ومع البيئة المحيطة بها من جانب آخر، الأمر الذي جعل تطوير هذا النظام وزيادة فعاليتها وكفاءتها إحدى ضرورات العصر، ولعل أحد العناصر الرئيسية في نجاح هذه النظام هو أنها أصبحت تعتمد على تكنولوجيا متطورة سهلت جداً من الوصول إلى المعلومات وخفضت تكاليف الحصول عليها بشكل واضح.

ونظراً لأهمية العاملين في المؤسسة ظهرت أهمية المعلومات الواجب توفرها في تسيير الموارد البشرية، مما ألزم المؤسسة ضرورة وجود نظام معلومات الموارد البشرية، الذي يسمح للإدارة من متابعة التطورات التي تحدث على العاملين منذ التحاقهم بالمؤسسة إلى غاية خروجهم منها، ليس هذا فقط بل معلومات تساعد على التأثير على العاملين وتوجيه دوافعهم نحو تحقيق الأهداف، من خلال اتخاذ قراراتهم بكل شفافية وموضوعية وعدالة بالاعتماد على معلومات دقيقة، وليس على المحسوبة، ولكن هذا يتوقف على مدى استخدام المؤسسة لنظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم، من هذا المنطلق كانت إشكالية الدراسة كالتالي:

ما مستوى استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ أهم القرارات المتعلقة بالموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية؟

وتتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف يتم استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في عملية اتخاذ القرار في المؤسسة ؟
- هل تلجأ المؤسسات الجزائرية إلى استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية بشكل مرتفع؟

فروض الدراسة:

تمثل الفرضية الرئيسية في : لا يوجد استخدام ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية في العينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد استخدام ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ قرار تخطيط الموارد البشرية في العينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ؛

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد استخدام ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ قرار توظيف الموارد البشرية في العينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ؛

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد استخدام ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ قرار تدريب الموارد البشرية في العينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ؛

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد استخدام ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ قرار تقييم أداء الموارد البشرية في العينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

أهداف الدراسة: وقد هدفت الدراسة إلى ما يلي:

- تحديد استخدامات نظام معلومات الموارد البشرية؛
- ضبط أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية من خلال الاطلاع على الأدبيات النظرية حول الموضوع ؛
- تحديد دور استخدامات نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ قرارات الموارد البشرية على مستوى المؤسسة الاقتصادية.

منهجية الدراسة : لاختبار الفرضيات وتحقيق الأهداف المسطرة فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، لكونها الوسيلة الأصلح لهذا النوع من الدراسات التي تعتمد على مقارنة النتائج فيما بينها.

1- استخدامات نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية: يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية الأداة التي تستخدمها المؤسسة لزيادة قدرات وأداء عاملها، وضمان رغبتهم للعمل بالمؤسسة وتحقيق أهدافها والولاء لها، من خلال شعورهم بعدالة وموضوعية وشفافية القرارات التي تتخذ بشأنهم، ويمكن ذكر استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ أهم القرارات المتعلقة بسياساتها:

1-1 – دور نظام معلومات الموارد البشرية في تخطيط الموارد البشرية: تمثل المعلومات الصحيحة والدقيقة أهمية كبيرة وأساسية لتخطيط الموارد البشرية، فمصادقية التخطيط تتوقف على مدى فهم المشكلة والأهداف والوسائل البديلة لتحقيقها،

وهذا الفهم يبنى على أساس التغذية الدقيقة والثابتة للمعلومات، أي أن البيانات الموجهة للتخطيط لا بد أن يتم جمعها بعناية، وأن يتم تحليلها واستخدامها لتدعيم أهداف المؤسسة.

1-1-1 مدخلات نظام معلومات الموارد البشرية في عملية تخطيط الموارد البشرية: تتمثل أهمها في:

- مدخلات تتعلق بالتنبؤ بالطلب من الموارد البشرية، كمعلومات عن التعديلات المنتظر إجراؤها في المستقبل كأن يتم إضافة أو إلغاء بعض الوحدات التنظيمية لتتماشى مع ظروف المؤسسة وتطورها، مما يترتب عنه إضافة أنواع جديدة من الوظائف أو زيادة أو تخفيض عدد العاملين، والتي يتم جمع هذه المعلومات من الإدارات العليا في المؤسسة، بيانات عن الوظائف، حيث تضم قاعدة بيانات الموارد البشرية بيانات عن كل وظيفة في المؤسسة، من حيث الخصائص والسمات المميزة لها، والمسؤوليات التي يطلع بها شاغلها، بالإضافة إلى المؤهلات والمهارات التي تتطلب توافرها في شاغلها، سواء كانت هذه البيانات في الحاسوب أو في السجلات (محمد عبد اليافي صلاح الدين، 2001، ص 102-103)؛

- مدخلات تتعلق بالتنبؤ بالعرض من الموارد البشرية: يسمح نظام معلومات الموارد البشرية بتوفير بيانات تساعد في التنبؤ بالمعروض من الموارد البشرية، أهمها: بيانات عن الموارد البشرية الحالية في المؤسسة، حيث يمتلك نظام المعلومات الموارد البشرية قاعدة بيانات تضم كل البيانات المتعلقة بكل عامل في المؤسسة (بيانات شخصية، بيانات عن مستوى الأداء الترقية، الخبرة، العقوبات، الغيابات، التدريب، ... الخ)، الشيء الذي يسمح بمعرفة الموارد البشرية الحالية أو ما يسمى بمخزون المهارات وكل المعلومات عنهم (ديسيلر جاري، 2003، ص 152)؛

- بيانات عن سوق العمل: يعتبر سوق العمل الاختيار الثاني الذي تحصل منه المؤسسة على احتياجاتها من الموارد البشرية، أين يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بدراسته وجمع بيانات عنه كالتخصصات والأعداد المتاحة من العمالة، مدى ثبات العرض من الموارد البشرية مستقبلاً، العجز أو الفائض الحالي في الاختصاصات المختلفة... الخ (محمد عبد الباقي صلاح الدين، 2001، ص 127)؛

- معلومات عن تشريعات وقوانين العمل: التي تؤثر على نوع وكمية العمالة، فمثلاً تتضمن التشريعات قوانين عن الترقية والنقل، والحد الأدنى لسن العمل وسن التقاعد... الخ (الصيرفي محمد، 2007، 181).

1-1-2 مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية المتعلقة بتخطيط الموارد البشرية: بعد معرفة المتوقع من المطلوب والمعروض من الموارد البشرية، تقوم وظيفة الموارد البشرية بإجراء مقارنة بين العرض والطلب لتحديد مقدار العجز أو الفائض المستقبلي من الموارد البشرية، ووضع الخطة المناسبة لمواجهته ومقابلة التقديرات التي تم التوصل إليها، ومن بين القرارات (الخطط) التي يمكن أن تتضمنها الخطة: خطة التوظيف، الترقية والنقل والتقاعد خطة التدريب، الأجور..... الخ، بعدها يتم وضع الخطة حيز التنفيذ ومراقبة تنفيذها (حرحوش صالح عادل، مؤيد سعيد سالم، 2006، 66).

1-2 دور نظام معلومات الموارد البشرية في توظيف الموارد البشرية: يعتبر التوظيف الأداة الأساسية التي يمكن من خلالها جذب الأفراد وإجراء المفاضلة بينهم وفقاً للمعايير العلمية، والتعرف على من تتوفر فيه الشروط اللازمة لأداء العمل وتحمل المسؤولية.

فبالنسبة لاستقطاب الموارد البشرية فإن المؤسسات تستقبل أعداد كبيرة من طلبات العمل يصعب معالجتها بالطرق التقليدية، وهذا من شأنه أن يخلق صعوبة في الاختيار، فضلا عن تحمل المؤسسة لتكاليف إضافية.

أما في ظل استخدام نظام معلومات الموارد البشرية فإن وظيفة الموارد البشرية يمكنها من معالجة ومتابعة هذه الطلبات بشكل منتظم، في ظل المعايير المتعلقة بالتوظيف، كما يمكنها إحصاء وجرد كل المهارات المتوفرة داخل المؤسسة.

يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في كفاءة عملية التوظيف بفضل شبكات الاتصال (الانترنت) هذه الأخيرة التي كانت وراء ظهور ما يعرف بالاستقطاب الإلكتروني (الهيبي خالد عبد الرحيم، 2005، ص 137)، وبالتالي سهولة اجتذاب آلاف المتقدمين نظرا لسهولة الوصول إليهم من جهة، وتخفيض تكاليف الاستقطاب مقارنة بالطرق التقليدية من جهة أخرى.

أما عملية الاختيار والتي تتضمن المفاضلة بين المترشحين الذين تتوفر فيهم الشروط أو المؤهلات المطلوبة، والتي تتم بناء على معايير أو أسس معينة، فإن نظام معلومات الموارد البشرية يساعد في تسيير هذه العملية، من خلال السرعة والدقة في الحصول على البيانات سواء تم استقبلها إلكترونيا أو بإدخالها يدويا إلى الحاسوب وتخزينها، ومعالجتها بما يتضمنه النظام من برامج تخص عملية الاختيار والتي من شأنها المفاضلة بين المترشحين واختيار المتحصل على أحسن النتائج عن طريق (Aswathappa K, 2002, p 117):

- تخزين البيانات الموجودة في طلبات التوظيف في الحاسوب؛
 - فرز وتحليل الطلبات؛
 - تحديد الطلبات التي تتوفر فيها الشروط المطلوبة في الشخص المتقدم للعمل؛
 - ترتيب الطلبات وفقا لأولويات معينة في شروط شغل الوظيفة؛
 - حفظ البيانات الخاصة بالأفراد الذين تم تعيينهم وإعداد ملفات خاصة بهم بإضافتهم لقاعدة البيانات تضم جميع المعلومات عنهم، وهذا بعد إجراء مقابلة التعيين واتخاذ قرار تعيينهم.
- كما يمكن من خلال نظام معلومات الموارد البشرية إجراء الاختبار الأولي إلكترونيا، يكون بمثابة تصفية لأعداد الكبيرة للمترشحين، حيث يمكنهم من خلاله معرفة ما إذا كانت لديهم المهارات والمعلومات والمؤهلات المطلوبة لشغل تلك الوظيفة أم لا، كذلك توفير الوقت والتكلفة من خلال الرد على طلبات التوظيف إلكترونيا (حافظ محمد عبده، 2011، ص 165).

1-3- دور نظام معلومات الموارد البشرية في تدريب الموارد البشرية: إن اشتداد المنافسة كاتجاه عالمي للسيطرة والاستحواذ على السوق، يلزم المؤسسة الأخذ بكل ما هو جديد في عالم التكنولوجيا وخاصة في مجال الحواسيب والبرمجيات ونظام المعلومات، حيث يستتبع ذلك إعادة تقييم للقدرات والاستعدادات والسمات الشخصية التي تتلاءم مع ذلك التحديث التكنولوجي بما يخدم أهداف المؤسسة والفرد (عبد الفتاح رأفت، 2001، ص 91).

1-3-1- تدخلات نظام معلومات الموارد البشرية المتعلقة بالتدريب: يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بتوفير بيانات ومعلومات، تساعد الإدارة في تحديد الاحتياجات التدريبية، تتمثل أهمها في (الهيبي خالد عبد الرحيم، 2005، ص 235):

– تقارير تخطيط الموارد البشرية؛

- تقارير نتائج تقييم أداء العاملين، وتقييم الوظائف؛
 - معلومات عن دراسة التطور التكنولوجي وما يترتب عليه من تقادم مهارات وخبرات معينة؛
 - معلومات خارجية: عن الجامعات ومراكز التكوين والمؤسسات التعليمية المختلفة؛
 - تقارير مختلفة: تضم معلومات كتنقارير الإنتاج، الرقابة على الجودة، الوضع التسويقي في المؤسسة، معدلات الحوادث، وغيرها من المؤشرات التي تعكس عدد من المشكلات تستلزم التدريب
- 1-3-2- مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية المتعلقة بالتدريب:** بعد تحديد الاحتياجات التدريبية يتم وضع الخطة التدريبية، أين يساعد نظام معلومات الموارد البشرية في إعدادها عن طريق الحاسوب بتوثيق المعلومات المتعلقة بها، والتي تتضمن عدد المشاركين، خصائصهم محتوى البرنامج، تكاليف التدريب،..... الخ، كما يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بعد عملية التدريب بتعديل قاعدة بيانات الأفراد بما يفيد تدريبهم ومدى استفادتهم من التدريب وإعداد تقارير تضم كل المعلومات المتعلقة بالعملية (محمد عبد الباقي صلاح الدين، 2001)، وبالتالي توفر المعلومات المتعلقة بالتدريب مزايا عديدة للإدارة، منها (Edwin B, Flippo, 1976):

- تقليل وقت جمع المعلومات المتعلقة بالتدريب التي كانت تتحملها المؤسسة في النظام التقليدي؛
 - السرعة في الحصول على معلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية؛
 - إمكانية تحديد المادة التدريبية والأسلوب الملائم لتدريبها بشكل دقيق؛
 - تقليل تكاليف التدريب من خلال إخضاع العاملين للتدريب عن بعد.
- 1-4- دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية:** يعتبر تقييم الأداء من الأدوات الهامة التي تستخدمها الإدارة في الرقابة على الموارد البشرية في المؤسسة والتي تستند إلى ضرورة وجود معايير، ثم إجراء أي تعديلات تستخلص من عملية المقارنة. فالمعلومات التي يوفرها النظام عن تقييم الأداء تساعد الإدارة في (Dolanetautres ,p 600) (2002):

- التنبؤ باحتمالات نجاح الفرد في وظيفته الحالية أو في وظائف أكبر منها ؛
- توفير المدخلات اللازمة لتحديد احتياجات التدريب الفعلية من خلال تحديد نقاط القوة أو الضعف في أداء الأفراد؛
- إظهار مدى مصداقية إجراءات الاختيار وبأنه تم وضع الفرد المناسب في المكان المناسب ؛
- منح ترقية عادلة أساسها مهارات وقدرات الأفراد ؛
- إبراز المهارات التي تتوفر عليها المؤسسة مما يمكنها من الاهتمام بها أكثر.

2- تحليل واقع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ قرارات الموارد البشرية بالمؤسسات محل الدراسة

- 2-1- منهجية الدراسة:** هدفت هذه الدراسة إلى إبراز واقع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية بالمؤسسات محل الدراسة.

- 2-1-1- مجتمع وعينة الدراسة:** بعد تحديد مجتمع الدراسة المكون من عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة متمثلة في (مؤسسة النسيج والتجهيز ، مقاطعة نفطال، مديرية الصيانة سوناطراك، مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للوسط ،حيث

استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية
- عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة -

قمنا بتوزيع إستبيان على العاملين بوظيفة الموارد البشرية بالمؤسسات المكونة للعينة والبالغ عددها 45 إستبيان، تم استرداد منها 36 إستبيان أي ما نسبته 80% وهي نسبة جيدة للدراسة، وقد تم التأكد من صدقها وثباتها من خلال معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (01): "معامل ألفا كرونباخ"

بمحاو الاستبيان	نظام معلومات الموارد البشرية (14 فقرة)	اتخاذ القرارات المتعلقة بتسيير الموارد البشرية (17 فقرة)	المجموع الكلي
قيمة الفا كرونباخ	0.892	0.870	0.909

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (Spss)

يلاحظ أن قيمة معامل ألفا تراوحت بين (0.870-0.892) لكل متغير من متغيرات الاستبيان، وبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع فقراتها (0.909)، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع، والاستبيان في صورتها النهائية، وبذلك تم التأكد من صدقها وثباتها، مما يدل على صلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. كما تم التأكد من مدى إتباع بيانات الاستبيان المتحصل عليها للتوزيع الطبيعي، وذلك من خلال اختبار Kolmogorov-Smirnov كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (02): اختبار Kolmogorov-Smirnov(a) للتوزيع الطبيعي

بمحاو الاستبيان	نظام معلومات الموارد البشرية	اتخاذ القرارات المتعلقة بتسيير الموارد البشرية
قيمة Sig.	0.182	0.148

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (Spss)

أوضحت نتائج الاختبار مدى إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (0.05) مما يدل على إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.

2-1-2- وصف عينة الدراسة:

الجدول (03): "وصف عينة الدراسة"

الخاصية	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	69.4
	أنثى	30.6
العمر	أقل من 30	11.1
	30-40	50.0
	41-50	13.9
	أكثر من 50	25.0
المستوى العلمي	ثانوي	27.8
	تقني سامي	22.2
	ليسانس	41.7
	ماجستير	08.3
	أقل من 5 سنوات	22.2

38.9	14	10-5	الخبرة الوظيفية
08.3	03	15-11	
30.6	11	أكثر من 15	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (Spss)

نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة من جنس ذكر حيث بلغت نسبتهم 69.4% ، في حين بلغت نسبة الإناث 30.6% ، وهو توزيع طبيعي ناتج عن أن طبيعة عمل المؤسسات محل الدراسة تلزم رغبة الذكور للعمل فيها أكثر من الإناث، كما نلاحظ أن عمرهم يتراوح ما بين 30-40 سنة، حيث حققت هذه الفئة المرتبة الأولى من حيث التكرار، أين بلغت نسبة 50% ، لتأتي الفئة الأكثر من 50 سنة المرتبة الثانية بنسبة 25% ، أما الفئة من 41-50 سنة والفئة الأقل من 30 سنة فقد جاءت في المراتب الأخيرة بنسبة 13.9% و 11.1% على التوالي، كما يلاحظ أن أغلبية أفراد العينة من أصحاب الشهادات (الليسانس) حيث جاءت نسبتهم أعلى النسب بـ 41.7% وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على حرص المؤسسات محل الدراسة على توظيف الإطارات في المناصب الإدارية، أما المرتبة الثانية فقد كانت لأصحاب المستوى الثانوي بنسبة 27.8% ، أما المتحصلين على شهادة التقني السامي فقد كانوا في المرتبة الثالثة بنسبة 22.2% ، ليكون أصحاب الدراسات العليا في المرتبة الأخيرة بنسبة 8.3% ، أما فيما يخص خاصية الخبرة الوظيفية فنلاحظ أن أغلبية أفراد العينة خبرتهم المهنية تتراوح ما بين 5-10 سنوات بنسبة 38.9% ، وهي شيء طبيعي باعتبار أن أغلبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 30-40 سنة، ليأتي في المرتبة الثانية أصحاب الخبرة المهنية لأكثر من 15 سنة بنسبة 30.6% ، أما الذين لديهم خبرة لأقل من 5 سنوات فقد احتلوا المرتبة الثالثة بنسبة 22.2%، ليأتي الذين لديهم الخبرة المهنية تتراوح ما بين 15-11 سنة في المرتبة الأخيرة بنسبة 8.3% .

3- اختبار الفرضيات وتحليل النتائج:

3-1- الفرضية الفرعية الأولى H_0 : «لا يوجد استخدام ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية على القرار المتعلق بتخطيط موارد البشرية في العينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة » عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، قد تم استخدام اختبار الانحدار البسيط لاختبار الفرضية، والنتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول (04): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

T المعنوية (Sig-t)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	نتيجة H_0
0.093	0.285	0.081	قبول

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (Spss)

يوضح الجدول العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية واتخاذ قرار تخطيط الموارد البشرية، إذ أظهرت النتائج عدم وجود استخدام ذو دلالة إحصائية للمتغيرين عند مستوى ثقة 95%، حيث بلغ معامل الارتباط 0.285 أما معامل التحديد فقد بلغ 0.081، أي ما قيمته 0.081 من التغيرات في اتخاذ قرار تخطيط الموارد البشرية ناتج عن التغير في نظام معلومات

الموارد البشرية، ومنه نقبل الفرضية العدمية ونقر بعدم وجود استخدام ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية على اتخاذ قرار تخطيط الموارد البشرية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

3-2- الفرضية الفرعية الثانية H_0 : «لا يوجد استخدام ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية

على القرار المتعلق بتوظيف الموارد البشرية في العينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة» عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، وقد تم استخدام اختبار الانحدار البسيط لاختبار الفرضية، والنتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول (05): "نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية"

t المعنوية (Sig-t)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	نتيجة H_0
0.075	0.300	0.09	قبول

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (Spss)

يوضح الجدول العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية واتخاذ قرار توظيف الموارد البشرية، إذ أظهرت النتائج عدم وجود استخدام ذو دلالة إحصائية للمتغيرين عند مستوى ثقة 95%، حيث بلغ معامل الارتباط 0.300 أما معامل التحديد فقد بلغ 0.09، أي ما قيمته 0.09 من التغيرات في اتخاذ قرار توظيف الموارد البشرية ناتج عن التغير في نظام معلومات الموارد البشرية، ومنه نقبل الفرضية العدمية ونقر بعدم وجود استخدام ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية على اتخاذ قرار توظيف الموارد البشرية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

3-3- الفرضية الفرعية الثالثة H_0 : «لا يوجد استخدام ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية

على القرار المتعلق بتدريب الموارد البشرية في العينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة» عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، وقد تم استخدام اختبار الانحدار البسيط لاختبار الفرضية، والنتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول (07): "نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة"

T المعنوية (Sig-t)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	نتيجة H_0
0.008	0.435	0.189	رفض

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (Spss)

يوضح الجدول العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية واتخاذ قرار تدريب الموارد البشرية، إذ أظهرت النتائج وجود استخدام ذو دلالة إحصائية للمتغيرين عند مستوى ثقة 95%، حيث بلغ معامل الارتباط 0.435 أما معامل التحديد فقد بلغ 0.189 أي ما قيمته 0.189 من التغيرات في اتخاذ قرار تدريب الموارد البشرية ناتج عن التغير في نظام معلومات الموارد البشرية، وعلى العموم هناك استخدام ضعيف لنظام معلومات الموارد البشرية على اتخاذ قرار تدريب الموارد البشرية ومنه نرفض الفرضية العدمية ونقر بوجود استخدام ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية على اتخاذ قرار توظيف الموارد البشرية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

3-4- الفرضية الفرعية الرابعة H_0 : «لا يوجد استخدام ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية على القرار المتعلق بتقييم أداء الموارد البشرية في العينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة» عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وقد تم استخدام اختبار الانحدار البسيط لاختبار الفرضية، والنتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول (06): "نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة"

T المعنوية (Sig-t)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	نتيجة H_0
0.142	0.250	0.0625	قبول

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (Spss)

يوضح الجدول العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية واتخاذ قرار توظيف الموارد البشرية، إذ أظهرت النتائج عدم وجود استخدام ذو دلالة إحصائية للمتغيرين عند مستوى ثقة 95%، حيث بلغ معامل الارتباط 0.300 أما معامل التحديد فقد بلغ 0.09 أي ما قيمته 0.09 من التغيرات في اتخاذ قرار توظيف الموارد البشرية ناتج عن التغير في نظام معلومات الموارد البشرية، ومنه نقبل الفرضية العدمية ونقر بعدم وجود استخدام ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية على اتخاذ قرار توظيف الموارد البشرية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ولتأكيد العلاقة بين المتغير المستقل نظام معلومات الموارد البشرية والمتغير التابع اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية اعتمدت الباحثين على اختبار الانحدار البسيط، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول (08): "تحليل الانحدار البسيط لتحديد أثر نظام معلومات الموارد البشرية على اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية"

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	DF درجة الحرية	B معامل الانحدار	Sig* مستوى الدلالة
اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية	0.468	0.219	1	0.468	0.009
			34		
			35		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج (Spss)

يوضح الجدول العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية واتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية، إذ أظهرت النتائج وجود علاقة ذو دلالة إحصائية للمتغيرين عند مستوى دلالة 0.05، حيث بلغ معامل الارتباط 0.468، أما معامل التحديد فقد بلغ 0.219؛ أي ما قيمته 0.219 من التغيرات في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية ناتج عن التغير في نظام معلومات الموارد البشرية، كما بلغت درجة التأثير $B=0.468$ ، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في فعالية استخدام نظام معلومات الموارد البشرية تؤدي إلى زيادة فعالية عملية اتخاذ قرارات الموارد البشرية بقيمة 0.468، وعلى العموم يعتبر أن هناك أثر ضعيف بين المتغيرين مما يدل على أن المؤسسات محل الدراسة تلجأ إلى استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية بمستوى ضعيف.

الخاتمة:

يعمل نظام معلومات الموارد البشرية على جمع البيانات من داخل وخارجها ومعالجتها من أجل توفير معلومات دقيقة وملائمة وفي الوقت المناسب، للمساعدة على اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية. ورغم أهمية الموارد البشرية بالمؤسسة ما ينتج عنه الاهتمام بتسييرها وبالمعلومة التي تخصهم، إلا أنه في الواقع لا زالت المؤسسات الاقتصادية لم تعي تلك الأهمية، مما انعكس على تسييرها، وهو ما لوحظ وتم إظهاره من خلال دراسة نظام معلومات وتسيير الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

• نتائج الدراسة: من خلال الدراسة الميدانية توصلنا إلى النتائج التالية:

– رغم التطور الذي يشهده المحيط في جميع النواحي التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية، ورغم أن نظرياً أصبحت المؤسسات تعي أهمية الموارد البشرية فيها، إلا أننا لاحظنا واقعياً أن جل المؤسسات المدروسة لا زالت لا تعطي أهمية لتسيير بعض الوظائف المتعلقة بهم كتنظيم الأداء، تخطيط الموارد البشرية، التوظيف، باستثناء الاهتمام بوظيفة التدريب والتي لا تلقى الأهمية المطلوبة؛

– لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين نظام معلومات الموارد البشرية واتخاذ القرارات المتعلقة بتخطيط الموارد البشرية، توظيف الموارد البشرية وتقييم أداء الموارد البشرية بالمؤسسات محل الدراسة عند مستوى معنوية (0.05)؛

– توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة ضعيفة بين نظام معلومات الموارد البشرية واتخاذ قرار تدريب الموارد البشرية بالمؤسسات محل الدراسة عند مستوى معنوية (0.05).

– غياب الاهتمام بنظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات المدروسة راجع الى غياب الوعي بأهمية التكنولوجيا في تفعيل وظائف ادارة الموارد البشرية .

– لا يزال اتخاذ القرارات في مؤسساتنا رهينة أساليب تقليدية لا يعتمد على أسس علمية وعشوائي في اغلب الحالات.

– توصيات الدراسة:

– ضرورة زيادة اهتمام المؤسسات بتسيير الموارد البشرية، باعتباره الوظيفة التي تسمح لها ببناء قوة تنافسية من الموارد البشرية لمواجهة الضغوط الخارجية المختلفة؛

– تشجيع ثقافة استخدام نظام معلومات الموارد البشرية بالمؤسسات والاستفادة من الخدمات التي يقدمها؛

– تنويع وتجديد الأساليب والوسائل المستعملة في تدريب الموارد البشرية، بما يتماشى مع تطورات البيئة، مما يسمح للمؤسسة بالحصول على نتائج أكثر فعالية.؛

– ضرورة بناء والاعتماد على قاعدة بيانات الموارد البشرية لحفظ جميع البيانات المتعلقة بهم، مما يسهل على العامل جمع ومعالجة البيانات واسترجاعها وبأقل التكاليف؛

– تطوير نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم من خلال تحديث وتطوير موارده، مما يزيد من فاعليته؛

– الاعتماد على متغيرات أخرى يمكن ان تؤثر على اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية مثل التحليل الوظيفي؛

- وفي الأخير نشير الى ان هذه الدراسة لم تشمل كل وظائف الموارد البشرية وكانت مختصرة لذا نرى انه يمكن توسيع الدراسة أكثر والبحث في أهمية نظام المعلومات الموارد البشرية في مختلف وظائف ادارة الموارد البشرية في قطاعات أخرى سواء اقتصادية أو خاصة حتى يتسنى لنا تحديد أهمية هذا الموضوع بشكل أكثر تفصيلا.

المصادر والمراجع:

1. محمد عبد الباقي صلاح الدين، (2001)، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية.
2. دبسلر جاري، إدارة الموارد البشرية،(2003)، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال، عبد المحسن عبد المحسن جودة، دار المريخ للنشر.
3. الصيرفي محمد، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007 ؛
4. حرحوش صالح عادل، مؤيد سعيد، (2006)، السالم إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي)، عالم الكتب الحديث، الأردن.
5. عبد الرحيم الهيتي خالد،(2005)، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار وائل للنشر، الأردن.
6. عبده حافظ محمد، (2011)، ادارة الموارد البشرية بين الفكر التقليدي والمعاصر، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
7. رأفت عبد الفتاح،(2001)، سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية ، دار الفكر العربي ، القاهرة.
8. Aswathappa K,(2002), Human Resource and Personnel Management,3ed Ed, Mcgraw Hill company, New York.
9. dolanetautres s.l,(2002), la gestion des ressources humaines, tendances enjeux et pratiques actuelles, edition village mondial, paris.
10. Edwin B, Flippo,(1976), Principles of Personnel Management , 4th Ed, Mcgraw Hill company, New York.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

قسم: علوم التسيير.

سيدي الفاضل.. سيدي الفاضلة؛ تحية طيبة وبعد.

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي صمم لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم في إطار المساهمة في تحسين البحث العلمي في الجامعة الجزائرية؛ بعنوان: " استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية دراسة حالة: عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة.

ونظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال؛ نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبيان بدقة؛ حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم؛ فمشاركتكم ضرورية ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها ونحيطكم علما أن جميع إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

المحور الأول: البيانات الشخصية

يرجى وضع علامة (X) في الخانة المناسبة

☐

أنثى

☐

1- النوع: ذكر

2- العمر:

3- المستوى التعليمي: ثانوي ☐، تقني سامي ☐، ليسانس ☐، ماجستير ☐، دكتوراه ☐

4- عدد سنوات الخبرة:

المحور الثاني: البيانات الأساسية: نرجو منكم التكرم بوضع إشارة (X) تحت الاختيار المناسب

أولا: نظام معلومات الموارد البشرية: تعكس معلومات هذا الجدول مستوى استخدام موارد نظام معلومات الموارد البشرية من حاسوب، برامج، قاعدة بيانات، شبكات الاتصال بأنواعها المختلفة (الانترنت مثلا)، والأفراد العاملين بوظيفة الموارد البشرية في معالجة البيانات والحصول على معلومات.

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	العبارة
					1- يتم الاعتماد على الحاسوب لإنجاز مهام تسيير الموارد البشرية.
					2- توفر البرامج المستخدمة في النظام السرعة الكافية في عمليتي إدخال واسترجاع المعلومات.
					3- تمتاز البرامج والأجهزة المستخدمة في النظام بسهولة الاستخدام.
					4- يتم تحديث البرامج المستخدمة في النظام.
					5- يتم صيانة الأجهزة والمعدات المستخدمة في النظام .
					6- تستخدم شبكات الاتصال في نقل البيانات والمعلومات بين المستخدمين.
					7- تتميز شبكات الإتصال في المؤسسة بسهولة الإستخدام.
					8- تضم قاعدة بيانات (base des donnes) الموارد البشرية بيانات عن نشاطات وممارسات تسيير الموارد البشرية.
					9- تقوم مؤسستكم بتحديث ملفات قاعدة بيانات الموارد البشرية في نظام المعلومات الخاص بها.
					10- يمتلك مستخدمي نظام معلومات الموارد البشرية القدرة على إستعمال النظام بسهولة.
					11- يقدم مستخدمي النظام إستجابة سريعة في توفير المعلومات المطلوبة.
					12- يوفر نظام معلومات الموارد البشرية كل ما يحتاج إليه مستخدميه من معلومات وبيانات في الزمان والمكان المناسبين.
					13- تعد المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية ملائمة لإحتياجات مستخدميها بالكمية والنوعية.
					14- تتميز مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية (المعلومات) بالدقة.

استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية
- عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة -

ثانيا: اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية (التخطيط - التوظيف - التدريب - تقييم الاداء)
يتم استعمال نظام معلومات الموارد البشرية لترشيد القرارات المتعلقة بـ:

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق بدرجة متوسطة	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1- تحديد الاحتياجات المستقبلية من الأفراد لشغل المناصب الشاغرة.					
2- تحديد مواصفات الأفراد لشغل الوظائف الشاغرة.					
3- تحديد الأفراد (المناصب) الذين يمتلكهم المؤسسة والذين يمكنهم شغل المناصب الشاغرة.					
4- تقدير عروض العمل من الأفراد المتاحة للمؤسسة في سوق العمل.					
5- استقطاب الأفراد للعمل في المؤسسة.					
6- وضع المعايير والشروط اللازمة للاختيار بين المرشحين للعمل في المؤسسة.					
7- تعيين الأفراد للعمل في المؤسسة.					
8- توزيع الأفراد على الوظائف الملائمة لهم.					
9- تصميم نماذج تقييم أداء الأفراد.					
10- تحديد مدى انضباط (حضور، غياب) الأفراد في المؤسسة.					
11- تقييم مدى جودة عمل الأفراد في المؤسسة.					
12- تحديد الأفراد الذين هم بحاجة للتدريب.					
13- وضع برنامج تدريبي للأفراد الذين هم بحاجة للتدريب.					
14- إعداد الميزانية الخاصة بالتدريب.					
15- تقييم مدى استفادة الأفراد من التدريب.					
16- تحديد طرق منح المكافآت والحوافز للأفراد.					
17- إعداد المنح والأجور للأفراد.					