

دور النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية في دعم وظائف إدارة الموارد البشرية للمؤسسة الاقتصادية
دراسة حالة على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

The role of subsystems for the human resource information system in supporting the human
resource management functions of the economic institution
A case study on a group of Algerian economic institutions

د. محمد الصالح دشاش^{1*}

¹ جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج، الجزائر، mohamedsalah.dechache@univ-bba.dz

تاريخ النشر: 2021/12/31

تاريخ القبول: 2021/11/16

تاريخ الاستلام: 2021/09/25

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الدور الذي تلعبه النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية في تحسين الأنشطة الأساسية للمؤسسة الاقتصادية الخاصة بالموارد البشرية (تخطيط، توظيف، أجور، تكوين وتطوير، تقييم)، من خلال إجراء دراسة تطبيقية على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، تكونت من 115 مؤسسة اقتصادية، بحيث تم جمع البيانات والمعطيات الإحصائية عن طريق الاستبيان، أين شمل على متغيرات الدراسة، استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل ألفا كرومباخ، معامل الارتباط بيرسون، الهدف منها عرض الوصف الإحصائي لمحاو الاستبيان، قياس صدق وثبات الاستبيان، استخلاص النتائج واختبار الفرضيات المتعلقة بالدراسة التطبيقية. لقد بينت نتائج الدراسة النظرية والتطبيقية على أن النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية يحقق العديد من المزايا والأهداف للمؤسسات الاقتصادية عامة والمؤسسات الاقتصادية الجزائرية خاصة. الكلمات المفتاحية: نظام معلومات الموارد البشرية، النظم الفرعية، المؤسسة الاقتصادية

ترميز JEL: M1, M5, L2

Abstract:

This study aims to find out the role played by the human resources information system in improving the The subsystems of the system achieve effectiveness for the basic functions of the human resources management (planning, employment, wages, training and development, evaluation);, a field study was conducted on a group of 115 Algerian economic companies, in which the data were collected by means of a questionnaire, where it included the study variables, the use of arithmetic means and standard deviations, Alfa Cronbach coefficient, Pearson correlation coefficient, and T-test. The aim of which is to display statistical descriptions of the questionnaire axes, measure the validity and consistency of the questionnaire, find out the results and test the hypotheses related to the applied study.

On the other hand, The results of the theoretical and applied study have shown that the application of the human resources information system and organizational learning have many advantages for the economic institutions in general, and the Algerian ones in particular.

Keywords: the human resources information system, subsystems, economic institution

JEL Classification Codes: L2, M1, M5

1. مقدمة:

في ظل التحولات التي تعصف بمنظمات الأعمال وفي سياق التحول نحو مجتمع المعرفة، حيث الاعتماد المكثف على كفاءة الموارد البشرية والموارد المعرفية، بدأ الاهتمام بالموارد البشرية يتزايد في المؤسسات المعاصرة، بحيث تعمل على بلورة قيم وأساليب فكرية جديدة، يصبح الفرد في ظلها هدفا في حد ذاته، كما زاد في الآونة الأخيرة إدراك المؤسسات المختلفة لأهمية وفعالية إدارة و تخطيط الموارد البشرية، كأهم عامل مؤثر على نجاح الأعمال، سواء على المستوى الفردي أو على مستوى المؤسسة أو على المستوى الاقتصادي القومي ككل، حيث توصل Hitt إلى أن الموارد البشرية تلعب دورا هاما في زيادة فعالية المؤسسات ومن هنا يجب أن تتحول النظرة إلى العمالة من مجرد كونها تكلفة إلى اعتبارها جزءا مؤثرا في رأسمال المؤسسة وهو ما يطلق عليه رأس المال البشري (الفكري)، الذي يتكامل مع الموارد الأخرى لتحقيق الأهداف المخططة للمؤسسة. (Hitt, 2005, pp. 13-14)

إن النظرة إلى نظام معلومات الموارد البشرية هي بمثابة حل أمثل للمشاكل الإدارية خاصة المتعلقة بتدفق المعلومات داخل التنظيم وخارجه، خاصة في ظل التحديات التي تواجهها الإدارة بصفة عامة وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة، فلا يمكن تصور استجابة مناسبة لهذه التحديات في ظل غياب نظام معلومات الموارد البشرية فعال وكامل وكفاء.

إشكالية الدراسة:

تتمحور إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

كيف تساهم فعالية النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية في دعم الأنشطة الأساسية لإدارة للموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

فرضية الدراسة:

من خلال الإشكالية الرئيسية يمكن صياغة فرضية الدراسة كالتالي:

- تساهم فعالية النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية في دعم الأنشطة الأساسية لإدارة للموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

أهداف الدراسة:

- معرفة آلية عمل النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية؛
- التعرف على الأنشطة الأساسية لإدارة الموارد البشرية وعلاقتها بهذه النظم؛
- تقديم إسهام ودعم النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية لوظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة؛
- معرفة مضامين نظام معلومات الموارد البشرية؛
- الخروج بتوصيات ونتائج تفيد المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، من خلال تبنيها لتطبيقات نظم المعلومات.

I- دراسة نظرية حول أساسيات نظام معلومات الموارد البشرية

I - 1 - مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

لقد وردت لنظام معلومات الموارد البشرية العديد من التعاريف والمفاهيم في الأدبيات المتخصصة في هذا المجال، لذا سوف نقوم في هذا المطلب إعطاء أهم المفاهيم والتعاريف المتعلقة بهذا النظام.

يعرف نظام معلومات الموارد البشرية على أنه "الإجراءات المتعلقة بالوظائف والكفاءات التي تعطي الجودة في المعلومة لهذا النظام، بحيث يعطي وظائف جديدة لتسيير الاستراتيجي، التسيير الفردي والجماعي، تسيير الكفاءات، المساعدة على اتخاذ القرارات الإدارية". (Kraftner, 2010, p. 2)

كما يعرف على أنه "مجموعة من البرمجيات المتصلة فيما بينها تسمح بالقيام بمختلف الأنشطة أو الوظائف الإدارية المختلفة والعمليات التسييرية المطبقة في إدارة الموارد البشرية بطريقة منسقة". (J.M.Peretti, 2005, p. 405)

كما يشير مفهوم هذا النظام إلى "النظام الذي يعمل على استقبال، تخزين، استرجاع، معالجة، تحليل وبحث المعلومات المفيدة المتعلقة بتسيير الموارد البشرية". (Gunia, 2002, p. 145)

يعرف على أنه "عمل منسق لجمع وتخزين وتحليل بيانات الموارد البشرية داخل المؤسسة بالإضافة إلى الاهتمامات التكنولوجية الصريحة، حيث يؤثر هذا النظام على القرارات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي".

هو عبارة عن "نظام مصمم تكنولوجيا لدعم ومساندة الإدارة في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، كإدارة أنشطة الاستقطاب، التوظيف، التدريب والتطوير، التحفيز، تقييم الأداء، تحديث بياناتهم باستمرار في كافة المستويات الإدارية، من خلال دعم القوى البشرية، دعم قرارات المدراء، تحليل الموقع، التنقل للمستوى الفني، توثيق وحفظ وترتيب بيانات الموظفين، المساندة في انجاز كافة عمليات الأفراد في المؤسسة". (الزغبى، 2007، صفحة 106)

من خلال سردنا لهذه التعاريف المختلفة، يمكننا تعريف نظام معلومات الموارد البشرية على أنه مجموعة من الإجراءات والتطبيقات، البرامج التي تعمل وفق آلية نظامية (مدخلات، عمليات، مخرجات، قاعدة بيانات، تغذية عكسية) تقوم باستقبال، تخزين، استرجاع، معالجة، تحليل وبحث المعلومات الخاصة بالموارد البشرية، بما يساعد على ضمان فعالية وكفاءة جميع الوظائف الأساسية (استقطاب، توظيف، التكوين والتطوير، الأجر، التقييم... إلخ) لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة.

I - 2 - النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية

تختلف النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية من مؤسسة إلى أخرى وهذا راجع إلى تعدد واختلاف الأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، لهذا سوف نتطرق إلى النظم الفرعية الرئيسية و الأساسية التي يتضمنها هذا النظام، ولعل أهم هذه النظم الفرعية المساعدة في عمل هذا النظام هي النظم الفرعية للمدخلات، النظم الفرعية للمخرجات، العمليات.

I - 2 - 1 - النظم الفرعية للمدخلات نظام معلومات الموارد البشرية

تتكون النظم الفرعية للمدخلات بدورها إلى ثلاث نظم فرعية أخرى نذكرها كما يلي: (كوبرا، 2002، صفحة 15)

I - 2 - 1 - 1 - النظام الفرعي للمعلومات المحاسبية: يتضمن هذا النظام البيانات التالية:

- **البيانات الشخصية:** عادة ما تكون هذه المعلومات ثابتة في أية مؤسسة والمتعلقة بالموظف داخل المؤسسة؛

- **البيانات المالية:** هي بيانات متغيرة تتضمن الراتب وكل ما له علاقة به.

I - 2 - 1 - 2 - **النظام الفرعي لبحوث الموارد البشرية:** يقوم هذا النظام بجمع المعلومات المتعلقة بالبحوث التي تجرى عن العاملين بالمؤسسة مثل: الدراسات الخاصة بالشكاوى، الدراسات الخاصة بتحليل وتقويم العمل، الدراسات المتعلقة بتنمية العاملين.

I - 2 - 1 - 3 - **النظام الفرعي لاستخبارات الموارد البشرية:** يقوم هذا النظام بتوفير المعلومات الموجودة في البيئة الخارجية للمؤسسة مثل: مدارس التكوين، الظروف الاقتصادية والسياسية، قوانين العمل، المهارات والخبرات وخصائص العرض والطلب عن العمالة في السوق.

I - 2 - 2 - قاعدة بيانات نظام معلومات الموارد البشرية

تتكون قاعدة بيانات نظام معلومات الموارد البشرية من كل المعلومات والبيانات المتعلقة بالموارد البشرية داخل أو خارج المؤسسة، وهي تصف العاملين الموجودين داخل البيئة الداخلية للمؤسسة أو المؤسسات والعاملين الغير موجودين داخل المؤسسة، حيث تعتبر قاعدة البيانات هذه أهم مصدر تعتمد عليه المؤسسة عند الحاجة إليها.

I - 2 - 3 - النظم الفرعية لمخرجات نظام معلومات الموارد البشرية

يشمل نموذج نظام معلومات الموارد البشرية ستة نظم فرعية أساسية للمخرجات، يحتوى كل منها العديد من التطبيقات، لهذا سوف نقوم في هذا الفرع التطرق إلى كل فرع من الفروع كالتالي: (كوبرا، 2002، صفحة 832)

I - 2 - 3 - 1 - النظام الفرعي للتخطيط الموارد البشرية

يساعد هذا النظام الإدارة بتحديد كل الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الأفراد على مختلف المستويات، خاصة الإجراءات والسياسات المتعلقة بعملية التعلم والتدريب ويشمل هذا النظام الفرعي للتخطيط الموارد البشرية من نوعين من البيانات:

01. بيانات تنظيمية: تضم هذه البيانات في المؤسسة كل من الهيكل التنظيمي، الأنشطة المستقبلية التي

يتوقع القيام بها، التغيرات في القوانين، والتشريعات، بيانات حجم الإنتاج، تغيرات البيئة الداخلية والخارجية.

02. بيانات المخزون من الموارد البشرية: تشمل هذه البيانات على بيانات التكوين، المهارات والخبرات الحالية والمكتسبة، مستوى الأداء، القابلية للترقية، تحمل المسؤولية، التدرج الوظيفي.

I- 2- 3- 2- النظام الفرعي للاستقطاب والاختيار والتعيين

يقوم النظام الفرعي للاستقطاب والاختيار والتعيين بمتابعة المهارات المتوفرة بالبيئة الداخلية والخارجية، وتوفير جميع المعلومات عنهم، لأن المؤسسة تستقبل أعداد كبيرة من طلبات العمل، وبالتالي يصعب عليها معالجتها بالطرق التقليدية، هذا من شأنه أن يخلق صعوبة في الاختيار، لهذا فإن هذا النظام يقوم بمتابعة هذه الطلبات بشكل منتظم مع احترام المعايير المتعلقة بالتوظيف، كما يسمح هذا النظام بأعداد المناصب المتوفرة داخل التنظيم.

I- 2- 3- 3- النظام الفرعي للأجور والرواتب

يسمح هذا النظام بمتابعة التحركات الداخلية والخارجية، والتحكم في المتغيرات الأساسية التي تطرأ على سياسة الأجور، كذلك يسمح بتحليل هيكلية التأجير وقاعدة المعطيات حول النصوص القانونية المتعلقة بالعمل، حيث يحتوى هذا النظام الفرعي على كل الإجراءات الوظيفية (تقسيم ساعات العمل، الغيابات، العلاوات، العطل السنوية، العطل المرضية،... إلخ). (كوبر، 2002، صفحة 839)

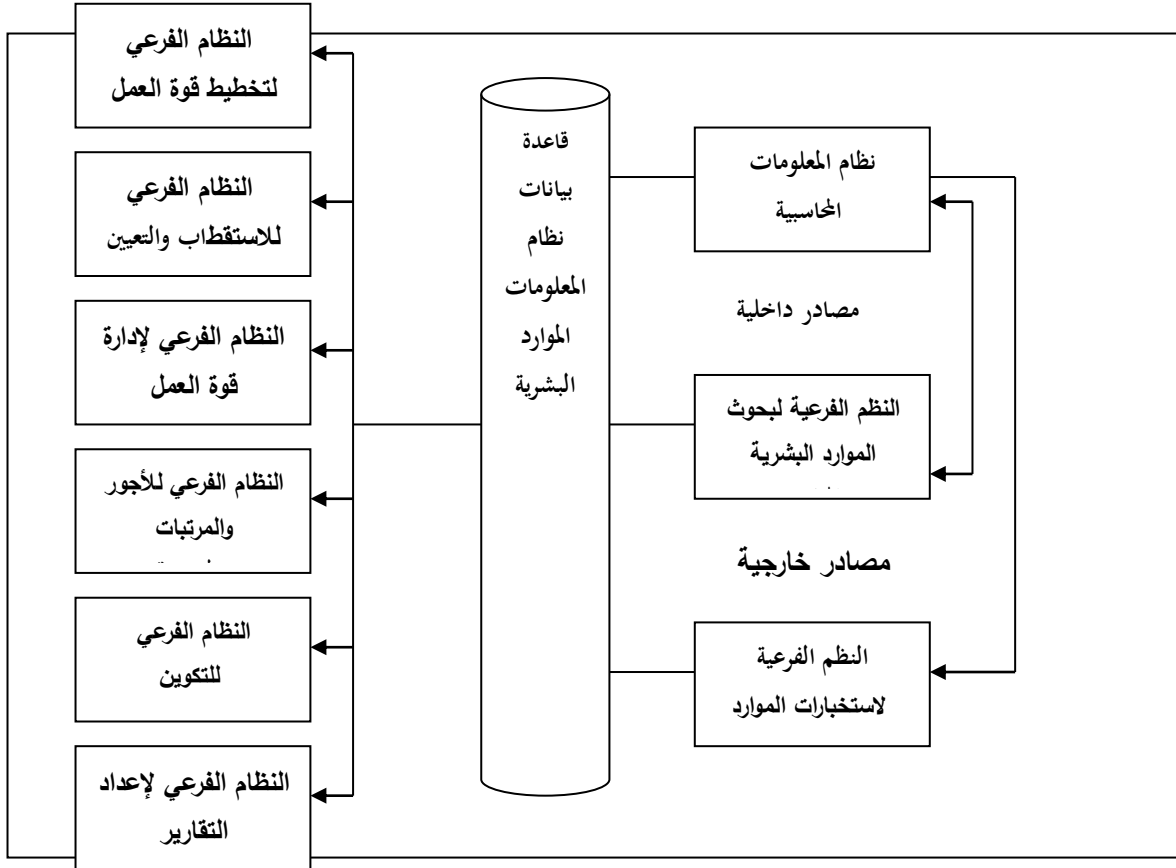
كما توجد برامج متخصصة في هذا المجال تعمل على حساب الأجور، تقييم أداء الأفراد خاصة بالنسبة للتنظيمات الكبرى أو العملاقة، حيث ساهمت هذه النظم في إضفاء طابع العدالة في منح المكافآت مثل نظام *systeme d'attribution de performance Russel* والذي يحتوى على مجموعة برامج تساعد صناديق التقاعد في حساب التعويضات وغيرها. (S.Dolan, 2010, p. 610)

كما يسمح بمتابعة المسار المهني للعمال بطريقة سهلة وبدون تكاليف عالية، عن طريق الانطلاق المباشر من قاعدة البيانات المتاحة للأفراد العاملين بالمؤسسة، تمكن الإدارة من معرفة قدرات وكفاءات كل عامل وما مدى تطوره في أدائه وعمله، كما توجد عدة تطبيقات معلوماتية للتقييم الذاتي والتي تساعد الأفراد العاملين بصياغة مسارهم المهني والتحكم عليه مثل برنامج *Carreer planning center* وبعض الأنظمة الخبيرة في هذا المجال مثل *Miram* لتدقيق في إدارة الموارد البشرية و نظام *Parys* للتسيير والتنبؤ للأفراد. (R.G.Osbran, 2002, pp. 75-80)

I- 2- 3- 4- النظام الفرعي للتكوين وتطوير الكفاءات

تعتبر برامج التكوين من أهم البرامج في العملية التدريبية والتنظيمية، حيث استفادت عملية التكوين من التطورات الحاصلة في مجال المعلوماتية، فهناك العديد من البرامج والتطبيقات المتوفرة الآن بهدف تنمية قدرات العاملين مثل نظام *Though Ware's Management Daignosis*، حيث أن هذا النظام مختص في القيادة وتحديد الأهداف وإدارة الوقت، توسيع دائرة المعارف، الخبرات وتبادلها بين العمال، تلقي برامج تكوينية ودروس عن بعد، الاستفادة من خبرات الآخرين. (S.Dolan, 2010, p. 470)

شكل رقم (01): النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية



المصدر: (مكليود، 2000، صفحة 835)

II- الدراسة التطبيقية

بعد التطرق إلى نظام معلومات الموارد البشرية والنظم الفرعية له في الجانب النظري بكل جوانبه، سوف نعرض في هذا المبحث الإطار المنهجي للدراسة التطبيقية، بدءاً بمنهج الدراسة، أدوات جمع البيانات اللازمة، الأساليب الإحصائية المستعملة في تحليل المعطيات والبيانات، بالإضافة إلى أسباب اختيار عينة الدراسة.

II-1- الإطار المنهجي للدراسة التطبيقية

سنحاول من خلال هذا المطلب، التعرف على منهج الدراسة المتبع في الدراسة التطبيقية وكذا معرفة متغيرات الدراسة التطبيقية.

II-1-1- منهج الدراسة التطبيقية

إن تحديد المنهج المتبع يساعد الباحث بالانتقال من المرحلة النظرية إلى المرحلة العملية، أي الانتقال من إشكالية البحث التي تتسم بالعمومية والتجريد إلى معرفة السلوكيات التي نلاحظها في أرض الواقع. كما أن الغرض من هذه الدراسة هو الإجابة عن إشكالية البحث والتأكد من صحة الفرضيات التي تم وضعها سلفاً، سيتم الاعتماد على **المنهج الوصفي التحليلي** في الدراسة التطبيقية، لأنه المنهج الذي يمكن من خلاله جمع البيانات (الكمية،الكيفية) والمعلومات عن الظاهرة المدروسة ووصف النتائج المتوصل إليها وتحليلها وتفسيرها، بحيث تمكنا في الأخير من تطويرها في أرض الواقع المدروس، كما يمكننا من تحديد معالم المجتمع

الدراسي ووصف واقع النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق فعالية الوظائف الأساسية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة.

II-2- أدوات جمع البيانات والمعلومات

اعتمد الباحث على مجموعة من الأدوات لجمع الحقائق والمعلومات في هذه الدراسة التطبيقية حيث تمثلت في الاستمارة، المقابلة الشخصية، بغرض الوقوف على الواقع العملي والفعلي لتطبيق عمل نظام معلومات الموارد البشرية ودوره في تحقيق فعالية التعلم التنظيمي بالمؤسسات الجزائرية محل الدراسة.

II-2-1- الاستمارة (الاستبيان)

لقد تم إعداد هذا الاستبيان بالرجوع إلى مجموعة من الأدبيات النظرية وبعض الدراسات السابقة حول هذا الموضوع، بحيث يعتبر الأداة الرئيسية في هذه الدراسة التطبيقية.

حيث شمل الاستبيان على أسئلة تعلقت بالنظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية (النظام الفرعي لمعلومات الموارد البشرية، النظام الفرعي لبحوث الموارد البشرية، النظام الفرعي لاستخبارات الموارد البشرية، النظام الفرعي لتخطيط الموارد البشرية، النظام الفرعي للاستقطاب والاختيار والتعيين، النظام الفرعي للأجور، النظام الفرعي لتكوين وتطوير الكفاءات)

II-2-2- المقابلة الشخصية

إضافة إلى الاستبيان المستخدم في الدراسة التطبيقية، تم الاعتماد على المقابلة الشخصية، لأن المقابلة تضمن الملء الجيد لاستمارة مع التأكد من عدم ترك بعض الأسئلة دون إجابة، مع مساعدة المستجوبين المقصود والمعنى لكل سؤال في الاستبيان، إذا أن الدراسة كانت بالتحديد مع مدراء المؤسسات الاقتصادية ومسؤول إدارة الموارد البشرية، بغرض توضيح لهم إشكالية الدراسة أولاً ثم التأكد من إمكانية إجراء الدراسة أم لا، كما كانت مقابلات أخرى مع مسيري المؤسسات الاقتصادية وذلك في حالة عدم إمكانية مقابلة المدير شخصياً، أو في حالة غيابه المستمر في المؤسسة بحكم انشغاله في مهام أخرى خارج المؤسسة.

II-3- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

II-3-1- اختبار ثبات وصدق أداة الدراسة (الاستبيان)

II-3-1-1- اختبار صدق الاستبيان

-الصدق الظاهري

يقصد بصدق الاستبيان الظاهري مدى قدرته على جمع المعلومات التي يريدها الباحث، لذلك يتم اختبار ذلك من خلال عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين والخبراء في صياغة الاستبيانات، للتأكد من دقة صياغة فقرات الاستبيان، بالإضافة إلى صحة العبارات المستخدمة فيه، مدى وضوحها، كما يتم اختبار صدق الاستبيان بتطبيقه على مجموعة محدودة من الأفراد - عينة استطلاعية- بحيث يكون متفقين في خصائصهم مع مجتمع البحث من أجل تحديد درجة تجاوب المستجوبين مع الاستبيان، الأسئلة الغامضة، مشكلات التصميم والمنهجية. (قدي، 2009، صفحة 113)

- الصدق الداخلي للاستبيان

الجدول التالي يبين معاملات الارتباط لكل بُعد مع محوره باستخدام معامل بيرسن *Pearson* كالتالي:

جدول رقم (01): معاملات ارتباط *Pearson* لفقرات النظم الفرعية للنظام

اسم البُعد	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية	0.869	0.000

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات لبرنامج SPSS ibm 22

يتضح من الجداول رقم (01)، أن قيم معامل ارتباط *Pearson* لكل فقرات الخاصة بالنظم الفرعية للنظام موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) فأقل، مما يدل على صدق اتساق هذه الفقرات التي تقيس النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية.

II-3-1-2-قياس ثبات الاستبيان (Reliability)

من أجل قياس مدى ثبات الاستبيان، تم حساب معامل ألفا-كرونباخ (Cronbach's Alpha) باستخدام برنامج *SPSS*، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (02): قيمة معامل الثبات (Cronbach Alpha) للاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة

اسم المتغير	محور نظام معلومات الموارد البشرية
معامل الثبات (ألفا كرونباخ)	0.919

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات لبرنامج SPSS ibm 22

نلاحظ من الجدول رقم (02) أن معاملات الثبات لجميع متغيرات الدراسة مقبولة، وهي أكبر من النسبة المقبولة إحصائياً 0.70، حيث بلغ معامل الثبات لكافة فقرات الاستبيان 0.970، حيث تعتبر نسبة ثبات كبيرة، يمكن الاعتماد عليها في الدراسة التطبيقية.

II-4-منهجية تصميم الاستبيان وترميزه ومجتمع الدراسة

II-4-1-منهجية تصميم الاستبيان وترميزه

لقد تم تصميم أسئلة الدراسة في هذا الاستبيان بناء على النوع المغلق المحدد للإجابة واحدة فقط، من أجل تسهيل على مالى الاستبيان بإعطاء تقديراتهم بسهولة، وعلى الباحث ترميز الإجابات وتحليلها.

لقد اعتمد الباحث في هذا الترميز على معيار ليكارت الخماسي (*likert scale*) حيث تم منح القيم من 1 إلى 5 لكل من البدائل الواردة لكل سؤال كالأتي:

- إعطاء 5 علامات للإجابة على موافق جداً؛

- إعطاء 4 علامات للإجابة على موافق ؛

- إعطاء 3 علامات للإجابة على موافق بدرجة أقل؛

- إعطاء علامتين للإجابة على غير موافق؛

- إعطاء علامة واحدة للإجابة على غير موافق إطلاقاً.

كما تم إعطاء لكل خيار من مختلف الخيارات أوزان متباينة تعكس التدرج في مستوياتهم بحسب طبيعة عبارات القياس، حيث تم استخدام معيار مستوى المعنوية لاختبار t ؛
بالتالي فإن المتوسط الحسابي لاتجاهات إجابات المستجوبين للموافقة أو عدم الموافقة على كل بند هو كالتالي:

أولاً: إذا كان مستوي المعنوية أقل أو يساوي 0.05 نقوم بالمقارنة بين المتوسط الحسابي لاتجاه إجابات المستجوبين وبين المتوسط الحسابي الفرضي التي يأخذ القيمة 3 في مقياس لكارث الخماسي، بحيث نميز بين حالتين:

1. إذا كان المتوسط الحسابي المحسوب أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي، فإن المتوسط الحسابي لأراء المستجوبين مرتفع، مما يدل على مستوى توفر مرتفع للموافقة على البند؛
2. إذا كان المتوسط الحسابي المحسوب أقل من المتوسط الحسابي الفرضي، فإن المتوسط الحسابي لأراء المستجوبين منخفض، مما يدل على مستوى توفر منخفض للموافقة على البند.

ثانياً: إذا كان مستوي المعنوية أكبر من 0.05 لا نقوم بعملية المقارنة، فنقول أن المتوسط الحسابي لأراء المستجوبين متوسط، مما يدل على مستوى توفر متوسط للموافقة على البند.

II-4-2- مجتمع وعينة الدراسة التطبيقية

إن اختيار مجتمع وعينة البحث هو موضوع مهم جداً في هذا النوع من الأبحاث، التي لا يمكن فيها الحصول على معلومات من كافة المجتمع المدروس بسبب اتساع حجمه وعدده، لذلك لا بد من أخذ عينة تمثل الصفات الأساسية لهذا المجتمع، وهو ما يطلق عليها في الإحصاء بالمعينة والتي تعرف على أنها "عملية اختيار جزء من المجتمع الإحصائي للاستدلال على خواص المجتمع بأكمله عن طريق تعميم نتائج العينة على المجتمع المدروس"، أين تستخدم لغرض اختيار مفردات من المجتمع وإخضاعها للعمل الإحصائي، بحيث تكون النتائج المتوصل إليها من معطيات العينة صالحة لتمثيل المجتمع. (محمد، 2007، صفحة 06)

تجدر الإشارة أن توزيع الاستبيان على المؤسسات الاقتصادية الجزائرية كان من قبل الباحث شخصياً وبمساعدة بعض الأساتذة الباحثين، أين تم منحهم الاستبيان وتوزيعه على المؤسسات الاقتصادية التابعة لولايتهم، والهدف منها تسهيل عملية توزيع الاستبيان واسترجاعه في أقل مدة زمنية ممكنة، حيث تم توزيع 180 استبيان وتم استرجاع منهم 145 استبيان، أين تم استبعاد 30 استبيان لعدم وجود نظام معلومات الموارد البشرية، أما بقية الاستبيانات التي بلغ عددها 35 استبيان تم استبعادها، بسبب عدم إكمال الإجابات فيها وبعض الآخر عدم الإجابة عليها إطلاقاً لأسباب شخصية، بذلك يكون عدد الاستبيانات الخاضعة للدراسة 115 استبيان أي بنسبة 63.8 % من عينة الدراسة.

II-4-3- نتائج تحليل بُعد النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية

في هذا الفرع سوف نقوم بتحليل نتائج بُعد النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية، حيث نجد نظم فرعية تابعة لمدخلات النظام وهي (النظام الفرعي لمعلومات الموارد البشرية، النظام الفرعي لاستخبارات الموارد البشرية، النظام الفرعي لبحوث الموارد البشرية)، أما انظم الفرعية التابعة لمخرجات نظام معلومات الموارد البشرية وهي (النظام الفرعي لتخطيط الموارد البشرية، النظام الفرعي للتوظيف، النظام الفرعي للأجور والرواتب، النظام الفرعي لتكوين وتطوير الكفاءات).

II-4-3- أ- تحليل بند النظام الفرعي لمعلومات الموارد البشرية

جدول رقم (03): تحليل فقرات بُعد النظام الفرعي لمعلومات الموارد البشرية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى المعنوية	مستوى التوفر
H22a	بيانات شخصية	4,03	1,297	2	,000	مرتفع
H22b	بيانات مالية	4,23	1,209	1	,000	مرتفع
	النظام الفرعي لمعلومات الموارد البشرية	4,134	1,037		,000	مرتفع

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات لبرنامج SPSS ibm 22

تمثل معطيات الجدول (03) نتائج تحليل بُعد النظام الفرعي لمعلومات الموارد البشرية أحد بنود بُعد النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية، الذي كان عدد الأسئلة التي تتضمنه هي سؤالين، تمثلت في الفقرتين (22أ)، (22ب)، حيث نلاحظ أن الفقرتين أخذتا مستوى توفر مرتفع، أين بلغ المتوسط الحسابي لهما القيمتين 4.03، 4.23، على التوالي عند مستوى معنوية (0.000)، هذا يعني أن النظام الفرعي لمعلومات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تشمل على بيانات شخصية خاصة بالموظفين وبيانات مالية تتعلق بالرواتب والمكافآت، العلاوات، كما نلاحظ أن الانحراف المعياري لنفس الفقرتين تأخذ القيم 1.297، 1.209، على التوالي، وهي قيم صغيرة نوعا ما، ما يؤكد عدم وجود تشتت في إجابات المستجوبين.

أما بالنسبة للبُند ككل (النظام الفرعي لمعلومات الموارد البشرية)، فقد أخذ المتوسط الحسابي القيمة 4.134، بانحراف معياري 1.03 عند مستوى معنوية (0.000)، وهو مستوى توفر مرتفع، هذا ما يبين تركز إجابات المستجوبين حول الموافقة بشدة حول فقرات هذا البُند ككل، كما نلاحظ أن قيمة الانحراف المعياري للبُند ككل منخفض نوعا ما، ما يبين وجود تجانس كبير في إجاباتهم حول النظام الفرعي لمعلومات الموارد البشرية. يتبين من نتائج هذا البُند أن النظام الفرعي لمعلومات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تشمل على بيانات مالية وبيانات شخصية، وبعد إجراء المقابلة مع مسؤول إدارة الموارد البشرية بين لنا

أن المعلومات المالية والشخصية التي يشمل عليها هذا النظام الفرعي تحتوي على اسم ولقب الموظف، تاريخ ومكان الميلاد، العنوان الشخصي، الحالة العائلية، عدد الأولاد، رقم الهوية، الخدمة الوطنية، تاريخ التوظيف، الشهادة المحصل عليها، المستوى التعليمي، تاريخ التعيين، سنة التخرج، التخصص، رقم الحساب، بحيث هذه المعلومات تساعد على معرفة الوضعية الحالية للموظفين.

II-4-3-ب - تحليل بُد النظام الفرعي لبحوث الموارد البشرية

جدول رقم(04): تحليل فقرات بُد النظام الفرعي لبحوث الموارد البشرية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى المعنوية	مستوى التوفر
H23a	دراسات خاصة بالشكاوي	2,10	1,063	2	,000	منخفض
H23b	دراسات خاصة بتحليل وتقييم العمل	2,54	1,326	3	,000	منخفض
H23c	دراسات متعلقة بتمتية العاملين	3,26	1,469	1	,059	متوسط
النظام الفرعي للبحوث الموارد البشرية		2,6333	,92820		,000	منخفض

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات لبرنامج SPSS ibm 22

تمثل معطيات الجدول (04) نتائج تحليل بُد النظام الفرعي للبحوث الموارد البشرية أحد بنود بُد النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية، الذي كان عدد الأسئلة التي تتضمنه هي ثلاث أسئلة، تمثلت في الفقرات (23أ)، (23ب)، (23ت)، حيث أخذ المتوسط الحسابي للفقرتين (23أ)، (23ب)، القيمتين 2.10، 2.54، على التوالي، عند مستوى معنوية (0.000)، وهو يعبر عن مستوى توفر منخفض، هذا ما يؤكد على أن النظام الفرعي لبحوث الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة لا يشمل على دراسات خاصة بالشكاوي، دراسات خاصة بتحليل وتقييم العمل، كما نلاحظ أن الانحراف المعياري لنفس الفقرتين أخذت القيم 1.063، 1.326، على التوالي، وهي قيم كبيرة نوعا ما، ما يؤكد وجود تشتت (عدم تجانس) في إجابات المستجوبين، هذا ما قد يؤدي إلى عدم الرضا وإحساسهم بعدم الانتماء وأنهم عنصر غير مهم في المشاركة بتحدد أهداف المؤسسة، كما نلاحظ أن الفقرة الخاص بالدراسات المتعلقة بالشكاوي أخذت المرتبة الأولى مقارنة بالدراسات الأخرى، بحيث أخذ المتوسط الحسابي القيمة 3.26 عند مستوى معنوية (0.000)، بانحراف معياري 1.469، هذا ما يبين أن المؤسسات محل الدراسة تولى أهمية كبيرة للعاملين في المؤسسة، أين يُحسن من مستوى أدائهم فيها.

أما بالنسبة للبُند ككل (النظام الفرعي لبحوث الموارد البشرية)، فقد أخذ المتوسط الحسابي القيمة 2.633، بانحراف معياري 0.928 عند مستوى معنوية (0.000)، وهو مستوى توفر منخفض، هذا ما بين تمركز إجابات المستجوبين حول عدم الموافقة بشدة حول بنود هذا البُند ككل، كما نلاحظ أن قيمة الانحراف المعياري للبُند ككل منخفض نوعاً ما، ما بين وجود تجانس كبير في إجاباتهم حول النظام الفرعي لبحوث الموارد البشرية. من خلال نتائج هذا البُند نستنتج أن، النظام الفرعي للاستخبارات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة معظمها لا تقوم بإجراء دراسات خاصة بشكاوي العاملين، دراسات تتعلق بتقييم العمل، هذا ما يبين أن المؤسسات لا تراعي انشغالات ومتطلبات الموظفين، كذلك عدم إدراج الدراسات المتعلقة بالبيئة الاجتماعية للعمال داخل المؤسسة.

II-4-3-ج- تحليل بُند النظام الفرعي لاستخبارات الموارد البشرية

جدول رقم (05): تحليل فقرات بُند النظام الفرعي لاستخبارات الموارد البشرية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى المعنوية	مستوى التوفر
H24a	مدارس التكوين	3,60	1,234	2	,000	مرتفع
H24b	الظروف الاقتصادية والسياسية	2,40	1,338	5	,001	منخفض
H24c	قوانين العمل	3,89	1,269	1	,000	مرتفع
H24d	المهارات والخبرات عن العمالة في السوق	2,52	1,273	4	,000	منخفض
H24e	خصائص الطلب والعرض في السوق	2,71	1,241	3	,000	منخفض
	النظام الفرعي للاستخبارات الموارد البشرية	3,00	,81789		,000	متوسط

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات لبرنامج SPSS ibm 22

تبين معطيات الجدول (05) نتائج تحليل بُند النظام الفرعي لاستخبارات الموارد البشرية أحد بنود بُد النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية، الذي كان عدد الأسئلة التي تتضمنه هي خمسة أسئلة، تمثلت في الفقرات (أ24)، (ب24)، (ت24)، (ث24)، (ج24)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرتين (أ24)، (ت24)، القيمتين 3.60، 3.89، على التوالي عند مستوى معنوية (0.000)، وهي تأخذ مستوى توفر

مرتفع، هذا يعني أن المستجوبين يوافقون بشدة كون النظام الفرعي لاستخبارات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تتضمن معلومات حول مدارس التكوين، قوانين العمل، كما نلاحظ أن الانحراف المعياري للفقرتين (24أ)، (24ت)، أخذ القيم 1.234، 1.269، على التوالي، وهي قيم صغيرة نوعا ما، ما يؤكد عدم وجود تشتت (تجانس) في إجابات المستجوبين حول هذين البندين.

أما الفقرتين (24ب)، (24ث)، (24ج)، أخذ المتوسط الحسابي لها القيم 2.52، 2.40، 2.71 على التوالي عند مستوى معنوية (0.000)، وهي تأخذ مستوى توفر منخفض، هذا يعني أن المستجوبين لا يوافقون بشدة كون النظام الفرعي لاستخبارات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة يتضمن معلومات المهارات والخبرات عن العمالة في السوق، الظروف الاقتصادية والسياسية، خصائص الطلب والعرض في السوق، أما الانحرافات المعيارية لنفس البنود أخذت القيم 1.273، 1.338، 1.241، وهي قيم صغيرة نوعا ما، ما يبين عدم وجود تشتت في آراء المستجوبين حول هذه الفقرات.

أما بالنسبة للبُند ككل (النظام الفرعي لاستخبارات الموارد البشرية)، فقد أخذ المتوسط الحسابي القيمة 3.00، بانحراف معياري 0.817 عند مستوى معنوية (0.000)، وهو مستوى توفر متوسط، هذا ما يبين تركز إجابات المستجوبين حول الموافقة حول فقرات هذا البُند ككل، كما نلاحظ أن قيمة الانحراف المعياري للبند ككل منخفض، ما يبين وجود تجانس كبير في إجاباتهم حول النظام الفرعي لاستخبارات الموارد البشرية.

ما يمكن استنتاجه من نتائج هذا البُند، أن النظام الفرعي لاستخبارات الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة معظمها تشمل على بيانات ومعلومات عن القوانين المتعلقة بالعمل، معلومات عن مدارس التكوين (مراكز ومدارس التكوين التي يمكن التعاقد معها من قبل المؤسسة لتكوين الموظفين)، عدم الأخذ بعين الاعتبار الطلب والعرض في السوق، عدم الاهتمام بالمهارات والخبرات في سوق العمالة، عدم إدراج البيانات المتعلقة بالظروف الاقتصادية والسياسية السائدة في الجزائر، بحيث نجد نقص في المعلومات التي تبين البيئة الخارجية للمؤسسة، سواء عن المهارات المتوفرة، تقارير عن البطالة، إحصائيات عن طالبي العمل، التوظيف، التوقعات والاحتياجات الحالية والمستقبلية للمهارات والكفاءات.

II-4-3-د - تحليل بُند النظام الفرعي للتخطيط الموارد البشرية

جدول رقم (06): تحليل فقرات بُند النظام الفرعي لتخطيط الموارد البشرية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى المعنوية	مستوى التوفر
H25a	بيانات تنظيمية: الهيكل التنظيمي، التغييرات في القوانين، والتشريعات	3,86	1,191	2	,000	مرتفع
H25b	بيانات المخزون من الموارد البشرية: التكوين، المهارات والخبرات الحالية والمكتسبة، الأداء، للترقية، وتحمل المسؤولية، التدرج الوظيفي	3,90	1,217	1	,000	مرتفع
النظام الفرعي للتخطيط		3,878	1,087		,000	مرتفع

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات لبرنامج SPSS ibm 22

تبين معطيات الجدول (06) نتائج تحليل بُند النظام الفرعي لتخطيط الموارد البشرية أحد بنود بُد النظام الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية، الذي كان عدد الأسئلة التي تتضمنه هي سؤالين، تمثلت في الفقرتين (125أ)، (25ب)، كما جاء في أداة الدراسة، حيث نلاحظ أنهما أخذاً مستوى توفر مرتفع، أين بلغ المتوسط الحسابي لهما القيمتين 3.86، 3.90، على التوالي عند مستوى معنوية (0.000)، هذا ما بين على أن المستجوبين يوافقون بشدة حول هذا النظام الفرعي والذي يوفر للمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة معلومات خاصة بالتنظيم داخل المؤسسة تتمثل في معلومات حول الهيكل التنظيمي، التغيرات التي تطرأ على القوانين والتشريعات، بيانات ومعلومات حول مخزون من الموارد البشرية، سواء تعلق الأمر التكوين، المهارات والخبرات المكتسبة، الأداء، تحمل المسؤولية، التدرج الوظيفي، كما نلاحظ أن الانحراف المعياري للفقرتين (125أ)، (25ب)، تأخذ القيم 1.191، 1.217، على التوالي، وهي قيم صغيرة نوعاً ما، ما يؤكد عدم وجود تشتت في إجابات المستجوبين.

أما بالنسبة للبند ككل (النظام الفرعي لتخطيط الموارد البشرية)، فقد أخذ المتوسط الحسابي القيمة 3.878، بانحراف معياري 1.087 عند مستوى معنوية (0.000)، وهو مستوى توفر مرتفع، هذا ما بين تمركز إجابات المستجوبين حول الموافقة بشدة حول هذا البند ككل، كما نلاحظ أن قيمة الانحراف المعياري للبند ككل منخفض نوعاً ما، ما بين وجود تجانس كبير في إجاباتهم حول النظام الفرعي لتخطيط الموارد البشرية.

ما يمكن استنتاجه من نتائج هذا البند، أن النظام الفرعي لتخطيط الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة معظمها تشمل على بيانات ومعلومات من المخزون من الموارد البشرية، بيانات التنظيمية (الهيكل التنظيمي، القوانين والتشريعات)، كما أكد مسؤول إدارة الموارد البشرية على أن هذا النظام الفرعي يشمل على رقم الموظف، تاريخ التعيين، مكان العمل، المسمى الوظيفي، رقم الوظيفة، التدرج الوظيفي، الدرجة، تاريخ الحصول على الدرجة، تقارير عن الأداء، الترقيات، العلاوات، الإجازات، التدريب أثناء الخدمة، الدراسات أثناء الخدمة، العقوبات، الإجازات.

إن هذه البيانات والمعلومات التي يقدمها النظام الفرعي لاستخبارات تمكن مسؤول إدارة الموارد البشرية من متابعة العنصر البشري لمعرفة فعالية تحقيق الأهداف التنظيمية، كما أن معرفة تاريخ التعيين تمكن من اتخاذ قرارات عديدة تخص بتحديد التدرج في الوظائف والرواتب، كما تدعم المعلومات الخاصة بتقييم الأداء بمعرفة مستوى كفاءة الموظفين، كما تساعد المؤسسات على معرفة سياسة التطوير الوظيفي، من خلال تحديد مهام ومستويات كل وظيفة مع تحديد المؤهلات والخبرات الواجب توافرها عند شغل الوظيفة مع القدرة على التحكم في التنقلات الداخلية للموظفين.

II-4-3-هـ - تحليل بُند النظام الفرعي للتوظيف

جدول رقم (07): تحليل فقرات بُد النظام الفرعي للتوظيف

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى المعنوية	مستوى التوفر
H26a	عن طالبي العمل	3,73	1,119	2	,000	مرتفع
H26b	متابعة الطلبات بشكل منتظم	3,78	,971	3	,000	مرتفع
H26c	احترام المعايير المتعلقة بالتوظيف	2,94	,939	4	,000	منخفض
H26d	عدد المناصب المتوفرة داخل المؤسسة	4,27	,841	1	,000	مرتفع
النظام الفرعي للتوظيف		3,68	,5983		,000	مرتفع

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات لبرنامج SPSS ibm 22

تبين معطيات الجدول (07) نتائج تحليل بُد النظام الفرعي للتوظيف الموارد البشرية (استقطاب، اختيار، تعيين) أحد بنود بُد النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية، الذي كان عدد الأسئلة التي تتضمنه أربعة أسئلة، تمثلت في الفقرات (أ26)، (ب26)، (ت26)، (ث26) كما جاء في أداة الدراسة، حيث نلاحظ أن معظم الفقرات أخذت مستوى توفر مرتفع، أين بلغ المتوسط الحسابي للفقرات (أ26)، (ب26)، (ت26) القيم 3.73، 3.78، 4.27 على التوالي عند مستوى معنوية (0.000)، هذا ما يبين على أن المستجوبين يوافقون بشدة على أن النظام الفرعي للتوظيف في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة يشمل على معلومات على عدد المناصب المتوفرة داخل المؤسسة، الذي أخذت هذه الفقرة المرتبة الأولى ضمن أهمية هذا النظام الفرعي للتوظيف، ثم تليها في المرتبة الثانية المعلومات المتعلقة بطالبي العمل، ثم المعلومات المتعلقة بمتابعة طلبات التوظيف في المرتبة الثالثة، أما الانحراف المعياري للفقرات (أ26)، (ب26)، (ت26) أخذت القيم 1.119، 0.971، 0.841، على التوالي وهي قيم منخفضة ما يؤكد على وجود تجانس في إجابات المستجوبين في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

أما الفقرة (أ26)، فقد أخذ المتوسط الحسابي لها القيمة 2.94 عند مستوى معنوية (0.000)، بانحراف معياري 0.939 وهو مستوى توفر منخفض، ما يبين أن النظام الفرعي للتوظيف في معظم المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة لا يتوفر على معيار احترام عملية التوظيف فيها، وهو ما يعكس تجانس آراء المستجوبين حول هذه الفقرة.

أما بالنسبة للبُند ككل (النظام الفرعي للتوظيف)، فقد أخذ المتوسط الحسابي القيمة 3.68، بانحراف معياري 0.598 عند مستوى معنوية (0.000)، وهو مستوى توفر مرتفع، هذا ما يبين تركز إجابات

المستجوبين حول الموافقة بشدة حول هذا البند ككل، كما نلاحظ أن قيمة الانحراف المعياري للبُند ككل منخفض، ما بين عدم وجود تشتت كبير في إجاباتهم حول النظام الفرعي للتوظيف الموارد البشرية.

على العموم، توضح نتائج هذا البُند، أن النظام الفرعي للتوظيف في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة معظمها تشمل على معلومات وبيانات على عدد المناصب المتوفرة، كذلك متابعة الطلبات بشكل منتظم، معلومات عن طالبي العمل، بحيث تتم من خلال الإعلانات التي تزويدهم بالمناصب الشاغرة خلال تحديد كل الشروط والمؤهلات والخبرات الواجب توفرها في سياسة التوظيف، وعلى حسب مسؤول إدارة الموارد البشرية فإن هذه البيانات والمعلومات التي يوفرها هذا النظام تستخدم في رسم السياسة والإستراتيجية الوظيفية ومعرفة الاحتياجات الفعلية من مهارات والقدرات والخبرات لانجاز العمل، بالإضافة إلى معرفة التخصصات المناسبة، كذلك ما أضافه لنا حول هذا النظام الفرعي أنه بعد عملية التوظيف النهائية، يقوم النظام بتسجيل مستويات الوظائف، مسمياتها، أرقام الوظائف، المواقع التنظيمية للوظائف، عدد المناصب الشاغرة.

كما أن عملية التوظيف في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة سواء المؤسسات العمومية أو المؤسسات الخاصة، فإن عملية التوظيف لها نفس المراحل لكل نوع من المؤسسات، بحيث تبدأ في المرحلة الأولى بعملية باستقطاب الكفاءات من خلال البحث عن النوعيات المرغوب فيها من قبل المؤسسة عن طرق الإعلان عن الوظائف الشاغرة (تشمل على كل المعلومات والبيانات الأساسية عن الوظائف المعلن عنها والشروط الواجب توفرها في المتقدمين على المناصب)، ثم تأتي عملية الاختيار عن طريق المفاضلة بين المرشحين بناءاً أسس معينة من أجل اختيار الأنسب من بينهم، وتتم عن طريق المقابلات الشخصية والاختبارات التحريرية والشفوية والعملية، في الأخير تأتي مرحلة التعيين أين يتم التعريف بالمؤسسة ونشاطاتها وأهدافها،...إلخ.

II-4-3-و - تحليل النظام الفرعي للأجور

جدول رقم (08): تحليل فقرات بُد النظام الفرعي للأجور

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى المعنوية	مستوى التوفر
H27a	الإجراءات التي تطرأ على الأجور	4,39	,722	1	,000	مرتفع
H27b	تقسيم ساعات العمل ومتابعة المسار المهني للعمال	4,18	,996	2	,000	مرتفع
H27c	الغيابات والعطل المرضية والسببية	4,09	1,159	3	,000	مرتفع
H27d	العدالة في منح المكافآت	2,36	1,428	4	,004	منخفض
H27e	تحليل البيئة الاجتماعية داخل العمل	2,54	1,320	5	,000	منخفض
النظام الفرعي للأجور		3,62	,669		,000	مرتفع

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات لبرنامج SPSS ibm 22

تبين معطيات الجدول (08) نتائج تحليل بُد النظام الفرعي للأجور، أحد بنود بُعد النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية، الذي كان عدد الأسئلة التي تتضمنه هي خمسة أسئلة، تمثلت في الفقرات (27أ)، (27ب)، (27ت)، (27ث)، (27ج)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للفقرات (27أ)، (27ب)، (27ت)، القيم 4.39، 4.18، 4.09، على التوالي عند مستوى معنوية (0.000)، وهي تأخذ مستوى توفر مرتفع، هذا يعني أن المستجوبين يوافقون بشدة كون النظام الفرعي للأجور في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة يتضمن على معلومات ذات أهمية كبيرة للإجراءات التي تطرأ على الأجور، تقسيم ساعات العمل ومتابعة المسار المهني للعمال، أما الفقرتين (27ث)، (27ج) أخذتا المتوسط الحسابي القيمتين 2.36، 2.54 على التوالي، وهو مستوى توفر منخفض، ما يؤكد على أن المستجوبين لا يوافقون بشدة على أن هذا النظام يوفر معلومات حول تحليل البيئة الاجتماعية داخل العمل، معلومات حول وجود عدالة في توزيع المكافآت، كما نلاحظ أن الانحراف المعياري للبندين (27أ)، (27ب)، يأخذ القيمتين 0.722، 0.996 على التوالي، وهي قيم صغيرة، ما يؤكد عدم وجود تشتت (تجانس) في إجابات المستجوبين حول هذين البندين، أما الانحراف المعياري للبند الثلاثة (27ت)، (27ث)، (27ج)، أخذت القيم 1.159، 1.428، 1.320 على التوالي، ما يبين وجود اختلاف في إجابات المستجوبين حول الغيابات والعطل المرضية، والعدالة في منح المكافآت ومراعاة الظروف الاجتماعية داخل العمل.

أما بالنسبة للبند ككل (النظام الفرعي للأجور)، فقد أخذ المتوسط الحسابي القيمة 3.62، بانحراف معياري 0.669 عند مستوى معنوية (0.000)، وهو مستوى توفر مرتفع، هذا ما يبين تركز إجابات المستجوبين حول الموافقة بشدة حول بُد هذا البند ككل، كما نلاحظ أن قيمة الانحراف المعياري للبند ككل منخفض، ما يبين وجود تجانس كبير في إجاباتهم حول المعلومات التي يوفرها النظام الفرعي للأجور.

ما نستنتجه من نتائج هذا البند، أن النظام الفرعي للأجور في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، يقوم بمتابعة الإجراءات التي تطرأ على الأجور، تقسيم ساعات العمل ومتابعة المسار المهني، متابعة الغيابات والعطل المرضية، وهذا ما يؤكد على وجود نظام عادل للدفع الأجور يطبق على كل الموظفين، وفقا لوظائفهم ومستوى أدائهم من هذه الوظائف، وحسب مسؤول إدارة الموارد البشرية أن الأجور تمثل الجزء الأكبر من التعويضات الكلية التي يحصل عليها الموظفون.

أما الفقرتين الأخيرتين المتعلقين بالعدالة في منح المكافآت وتحليل البيئة الاجتماعية داخل العمل، جاءت بمستويات منخفضة، هذا ما يبين عدم وجود عدالة في توزيع المكافآت، كذلك عدم الأخذ بعين الاعتبار الظروف الاجتماعية، وبحسب مسؤول إدارة الموارد البشرية (المؤسسات العمومية والمؤسسات الخاصة) عدم وجود عدالة في توزيع المكافآت لوجود تداخل في العمل، بحيث لا يمكن عزل الأداء الفردي على الأداء الجماعي، لأن المكافآت تؤثر على مستوى الشعور بالرضا وتوزيع المكافآت، لذلك تكون المكافآت بصورة جماعية لكل الموظفين على حد سواء، هذا ما يؤثر على شعور الموظفين داخليا بأنهم حققوا انجازا مميزا.

II-4-3-ن - تحليل النظام الفرعي لتكوين وتطوير الكفاءات

جدول رقم (09): تحليل فقرات بُد النظام الفرعي لتكوين وتطوير الكفاءات

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى المعنوية	مستوى التوفر
H28a	تنمية قدرات العاملين	3,69	1,195	3	,000	مرتفع
H28b	توسيع دائرة المعارف وتبادل الخبرات بين العمال	3,95	1,130	1	,000	مرتفع
H28c	تلقي برامج تكوينية	3,78	1,234	2	,000	مرتفع
	النظام الفرعي لتكوين وتطوير الكفاءات	3,8058	1,0382		,000	مرتفع

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات لبرنامج SPSS ibm 22

تُبين معطيات الجدول (09) نتائج تحليل بُد النظام الفرعي لتكوين وتطوير الكفاءات أحد بنود بُد النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية، الذي كان عدد الأسئلة التي تتضمنه هي ثلاث أسئلة، تمثلت في الفقرات (28أ)، (28ب)، (28ت)، حيث أخذت الفقرات الثلاثة المتوسط الحسابي لها القيم 3.69، 3.95، 3.78 على التوالي عند مستوى معنوية (0.000)، وهو يعبر عن مستوى توفر مرتفع، هذا ما يؤكد على أن النظام الفرعي لتكوين وتطوير الكفاءات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة يشمل على معلومات تمثلت في الرتبة الأولى على تنمية قدرات العاملين، تليها معلومات حول تلقي العمال للبرامج التكوينية، ثم في المرتبة الثالثة معلومات حول توسيع دائرة المعارف وتبادل الخبرات بين العمال، كما نلاحظ أن الانحراف المعياري لنفس الفقرات أخذ القيم 1.195، 1.130، 1.234 على التوالي، وهي قيم صغيرة نوعاً ما، ما يؤكد عدم وجود تشتت (تجانس) في إجابات المستجوبين.

أما بالنسبة للبُند ككل (النظام الفرعي لتكوين وتطوير الكفاءات)، فقد أخذ المتوسط الحسابي القيمة 3.80 عند مستوى معنوية (0.000)، وهو مستوى توفر مرتفع، هذا ما يبين تركز إجابات المستجوبين حول الموافقة بشدة حول هذا البند ككل، كما نلاحظ أن قيمة الانحراف المعياري للبند ككل أخذ القيمة 1.038 وهي قيمة كبيرة، ما يبين عدم تجانس في إجاباتهم حول النظام الفرعي لتكوين وتطوير الكفاءات.

يتضح من نتائج هذا البُند، أن النظام الفرعي للتكوين وتطوير الكفاءات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة له أهمية كبيرة من حيث توسيع دائرة المعارف وتبادل الخبرات، بالإضافة إلى تلقي الموظفين للبرامج التكوينية، تنمية قدرات الموظفين، بحيث يتضح من هذا النظام الفرعي أنه يزود الموظفين بالمهارات والمعارف

والخبرات، قواعد سلوك موجه لتطوير الأداء الوظيفي، أو استعمال تقنية حديثة تتعلق بوظيفته، أو تأهله لشغل وظيفة أخرى في المستقبل.

حسب مسؤول إدارة الموارد البشرية فإن هذا النظام الفرعي لتكوين وتطوير الكفاءات يواكب وبصفة مستمرة عمليات التدريب بمقاييس وأساليب فعالة التي تؤدي إلى التجاوب مع المحيط والتي تحقق نتائج جيدة، بحيث أن هذه البرامج التكوينية لقيت قبول واسع من قبل الموظفين، أما بخصوص مراكز ومدارس التكوين فإن المؤسسات العمومية والمؤسسات الخاصة تقوم بتكوين عمالها عن طريق تكوين داخلي (عن طريق مدربين مختصين من قبل المؤسسات) و عن طريق تكوين خارجي يتم من خلال مدارس ومراكز متخصصة في هذا المجال.

إن هذه النتائج تتوافق مع المقاربة العملية الإدارية التي تنص على ضرورة الاستثمار في العنصر البشري، من خلال عملية التكوين والتطوير الكفاءات، التي يكون لها أثر على العمل الفردي والجماعي في نفس الوقت، بحيث من خلالها تنتج مهارات ومعارف وخبرات جديدة ومتنوعة، مما يساهم في إعطاء قيمة مضافة للمؤسسة، تحسين أداء الموظفين، تقديم أفضل للأنشطة والممارسات داخلها.

الخاتمة:

في نهاية هذا البحث وبعد إجراء التأصيل والتحليل النظري لنظام معلومات الموارد البشرية والنظم الفرعية، خلصنا إلى النقاط التالية:

يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية على أنه مجموعة من الإجراءات والتطبيقات، البرامج التي تعمل وفق آلية نظامية (مدخلات، عمليات، مخرجات، قاعدة بيانات، تغذية عكسية) تقوم باستقبال، تخزين، استرجاع، معالجة، تحليل وبث المعلومات الخاصة بالموارد البشرية، بما يساعد على ضمان فعالية وكفاءة جميع الوظائف الأساسية (استقطاب، توظيف، التكوين والتطوير، الأجر، التقييم... إلخ) لإدارة الوارد البشرية في المؤسسة. كما تطرقنا إلى مصادر المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية التي يتحصل عليها النظام، بحيث تم ذكر كل المصادر الداخلية والخارجية.

إن لنظام معلومات الموارد البشرية نظم فرعية لها علاقة بالوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية، بحيث نجد نظم فرعية للمدخلات (النظام الفرعي للمعلومات المحاسبية، النظام الفرعي لبحوث الموارد البشرية، النظام الفرعي لاستخبارات الموارد البشرية)، أما مخرجات النظام يتكون من عدة نظم فرعية تمثلت في (النظام الفرعي لتخطيط الموارد البشرية، النظام الفرعي للتوظيف، النظام الفرعي للأجور والرواتب، النظام الفرعي للتكوين وتطوير الكفاءات).

أن النظم الفرعية في نظام معلومات الموارد البشرية تقوم بكل الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، بحيث نجد أن النظام الفرعي لاستخبارات الموارد البشرية يوفر كل المعلومات المتعلقة بمدارس التكوين، قوانين العمل، مع وجود نقص في الدراسات المتعلقة بالظروف الاقتصادية والسياسية، بالإضافة إلى وجود نقص في الدراسات المتعلقة بخصائص الطلب والعرض في سوق العمل.

كما يقوم النظام الفرعي للتوظيف للنظام في هذه المؤسسات أيضا، بتوفير كل المعلومات عن طالبي العمل، عدد المناصب المتوفرة، بالإضافة إلى متابعة الطلبات بشكل منتظم، لكن نجد نقص في وضع معايير تحترم عملية التوظيف، سواء من حيث الاستقطاب، الاختيار والتعيين.

أما النظام الفرعي للأجور والرواتب، يقوم بتقديم وتوفير كل المعلومات حول تقييم ساعات العمل، متابعة المسار المهني للموظفين، معرفة عدد الغيابات، عدد العطل المرضية، بالإضافة إلى توفير معلومات حول الأجر المقابل للوظيفة الشاغرة، الاقتطاعات، لكن نجد هناك نقص من حيث الدراسات المتعلقة بتحليل البيئة الاجتماعية للموظفين، بالإضافة إلى عدم وجود عدالة في توزيع المكافآت والحوافز.

أما النظام الفرعي لتكوين وتطوير الكفاءات، فهو يقدم معلومات حول تنمية قدرات الموظفين، معلومات عن المهارات والمعارف المكتسبة، معلومات عن البرامج التكوينية المقدمة، معلومات عن مدارس ومراكز التكوين.

كما يقوم نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، بالحصول على المعلومات من خلال المصادر الداخلية المتمثلة في سجلات خدمة الموظفين، قاعدة بيانات النظام (الذاكرة التنظيمية).

ما يمكن استنتاجه أن تكامل وتحقق مستوى أهمية نظام معلومات الموارد البشرية، مكونات النظام، النظم الفرعية له، مصادر الحصول على المعلومات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، تبين أن هذا النظام يعمل بشكل فعال، بحيث يحقق العديد من المزايا جراء تطبيقاته والمتعلقة أساسا بالموارد البشرية.

توصيات الدراسة:

على ضوء النتائج المحققة في الدراسة التطبيقية، يمكننا تقديم العديد من التوصيات والمقترحات، الموجهة للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة أو المؤسسات الاقتصادية عموما، مهما كان حجمها (كبيرة، متوسطة وصغيرة) أو طبيعة ملكيتها (عمومية، مختلطة، خاصة) كالتالي:

- وضع معايير وأسس لتحقيق العدالة في توزيع المكافآت والحوافز، بحيث يجب على مسيري إدارة الموارد البشرية الفصل بين العمل الفردي عن العمل الجماعي؛

- محاولة دمج كل الأنشطة المتعلقة إدارة الموارد البشرية وإستراتيجية المؤسسة مع نظام معلومات الموارد البشرية؛

- العمل على توظيف الكفاءات العلمية التي لديها خبرة ومعرفة بنظم المعلومات ومحاولة دعم وتشجيع الإدارة العليا من استخدامات نظام معلومات الموارد البشرية، من خلال ربط النظام وأدواته بواقع المؤسسة ومتطلباتها الحالية والمستقبلية.

قائمة المراجع

- المراجع العربية

1. إيمان السمرائي، هيثم الزغبى. (2007). *نظم المعلومات الإدارية* (الإصدار الطبعة الأولى). عمان، الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
2. رايمون مكليود. (2000). *نظم المعلومات الإدارية*. (سرور على إبراهيم سرور، المترجمون) الرياض، المملكة العربية السعودية: دار المريخ للنشر والتوزيع.
3. عبد المجد قدي. (2009). *أسس البحث العلمي في العلوم الاقتصادية والإدارية - الرسائل والأطروحات* (الإصدار الطبعة الأولى). الجزائر: دار الأبحاث للنشر والتوزيع.
4. كوبرا، أ. ش. (2002). *إستراتيجية الموارد البشرية*. الطبعة الأولى. القاهرة، مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع.
5. محمد، أ. م. (2007). *التحليل الإحصائي للبيانات*. القاهرة، مصر: مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث.

- المراجع الأجنبية

1. Gunia, N. (2002). *la fonction ressources humaines face aux transformation organisationnelles des entreprises impacte des nouvelles technologies d'information et de communicatio*. Toulouse, France.
2. Hitt, M. e. (2005). **Direct and Moderating Effect of human capital on strategy and performance in professional Service Firms: A Resource-Based Perspective**. *Academy of Management Journal* , 44 (01), 13-14.
3. J.M.Peretti. (2005). *tous DRH 2ème édition (4ème téragé)*. paris, France: édition d'organisation.
4. Kraftner, D. (2010). **Information Systems strategy**. 06 (01), 2.
5. R.G.Osbran, S. S. (2002). *comportement humain et organisation*, (2ème édition). paris, France: Village mondiale.
6. S.Dolan. (2010). *les gestions des ressources humaines: Tendances- Enjeux-Pratiques actuelles*. paris, France: édition village manaile.