

## واقع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية- حالة: مؤسسة الزجاج الجديد بالشلف

د/ أنساعد رضوان

أستاذ محاضر (ب)

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالشلف

مخبر تنمية تنافسية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية في مجال صناعة البدائل المحلية

### ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى معرفة واقع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديد بالشلف، حيث قام الباحث باعتماد أسلوب المسح الشامل في جمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة من خلال توزيع الاستبيانات على المدراء ومسؤولين، رؤساء المصالح، والمسيرين حيث بلغ عدد الاستبيانات الموزعة (20) استبانة، وتضمنت البيانات التي تم الحصول عليها ومعالجتها وتحليلها بواسطة (SPSS) لتقضي مستوى التكيف وتنفيذ نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، و في الأخير حاول الباحث تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات التي أدرجت في ضوء نتائج هذه الدراسة.

### Abstract:

*this study which is an exploratory an analytical study , seeks to investigate the state of human resource management information system at ( novor) company popula- tion consisted of (20) workers ,this unit of analysis for this study was the individual manager, Data obtained were processed and analyzed by ( spss ) finding included the following. The level of adapting and implementing (HRI) system, infrastructure was moderate in the study sample finally, the study reveal set of finding and recommenda- tion which were concluded in the light of the results achieved by this study.*

### مقدمة:

في عصر ثورة المعلومات و انفجار المعرفة طرأت تحولات و تغيرات جذرية في بيئة الأعمال و المنافسة والتي فرضت تحديات مختلفة و مستمرة على كل منظمات الأعمال باختلاف أشكالها و أحجام و مواردها، الأمر الذي أدى إلى ظهور حاجة المنظمات إلى جمع البيانات ومعالجتها و استخدام المعلومة على مدار الساعة لاتخاذ القرارات المرتبطة بوظائفها الإدارية المختلفة، كالتخطيط و التنظيم و التوجيه و الرقابة لأجل ذلك أصبح مورد المعلومات موردا استراتيجيا في عملية تسيير المنظمة مما يتطلب فعالية و كفاءة التعامل معه والذي لا يتحقق إلا بتوفر العنصر البشري أحد أهم العوامل التنافسية للنجاحة في المنظمة .

إن هذا العنصر يستدعي الاهتمام من جانب المنظمة من خلال حشد طاقاته و معارفه الكامنة و اتجاهاته نحو نظام المعلومات لما لذلك من تأثير جوهري على عملية استخدام هذا الأخير فهو الذي يقوم باستغلال مختلف الموارد و الإمكانيات المادية و الفنية و المالية و المعلوماتية خاصة التي تمتلكها المنظمة فبدونه لا

يمكن أن تتحقق الأهداف و هذا ما دفع المنظمات العصرية إلى الاهتمام أكثر بشؤون الموارد البشرية كون هذا العنصر يملك طاقات و قدرات لا تمتلكها الموارد الأخرى .

وبالتالي يكون هذا المورد الحاكم الأول و الأخير على نجاح نظام المعلومات أو فشله تبعا للاتجاهات الإيجابية و السلبية التي يتخذها المورد البشري نحو النظام . إن من أهم أسباب تبني المنظمات لنظام معلومات الموارد البشرية يعود إلى ذلك التطور و النمو في هيكلها التنظيمية و تعقد أنشطتها الإدارية نتيجة الزيادة في أعداد العنصر البشري التي تستخدمها لانجاز أعمالها حيث يضمن هذا النظام فعالية كافة العمليات و الأنشطة و السيطرة على الكم الهائل من المعلومات الناتج عنها من جهة و تزويد جميع الهيئات المستفيدة بمعلومات دقيقة في الوقت والشكل المناسب لاتخاذ القرارات الملائمة من جهة أخرى بهدف تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الإدارة .

### مشكلة الدراسة :

إن نظام معلومات الموارد البشرية أحد التطبيقات الخاصة لقواعد المعلومات الاللكترونية و البرامج الجاهزة والتي تستهدف تحقيق الكفاءة و الفعالية في عمليات إدارة الموارد البشرية في المنظمة العصرية.

تكمن مشكلة الدراسة في تحديد أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية لنظام معلومات على مؤسسة الزجاج الجديدة حيث من المتوقع أن يكون واقع هذا الأثر ضعيف بالمقارنة مع ما يجب أن يكون عليه، وعليه فان المشكلة التي تعالجها هذه الدراسة يمكن صياغتها في السؤال الرئيس التالي:

فيما يكمن أثر استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة ؟

و تنبثق من السؤال الرئيس عدة تساؤلات فرعية، كما يلي:

هل هناك وضوح لأهمية استخدام نظام معلومات الموارد البشرية لدى المستويات الإدارية المختلفة في مؤسسة الزجاج الجديدة ؟

هل يتم استخدام نظام معلومات يعنى بوظائف إدارة الموارد البشرية الممثلة في : التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، والتخطيط للموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة ؟

ما هي المعوقات و الصعوبات التي تواجه عملية تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة؟ هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأثر تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة تعزى للمتغيرات الديمغرافية و الوظيفية ( المؤهل العلمي ، المسمى الوظيفي) .

### أهداف الدراسة :

التطرق إلى المفاهيم النظرية الخاصة بنظام معلومات الموارد البشرية .

إبراز مدى وضوح أهمية استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة.

التعرف على مدى تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة .  
التعرف على المعوقات التي تحول دون تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية و اقتراح الحلول للحد من هذه المعوقات لرفع فاعلية وكفاءة هذه النظم .

#### أهمية الدراسة :

قد ركزت البحوث السابقة على أنواع أخرى من نظم المعلومات خاصة نظم معلومات المحاسبة و نظم معلومات التسويقية و مع زيادة الاهتمام بالعنصر البشري ظهرت الحاجة إلى نظام يوفر معلومات سريعة ودقيقة تساعد المسؤولين على اتخاذ القرارات الفعالة في كافة المجالات المتعلقة بإدارة المورد البشري في المنظمة .  
وبناء على ما سبق تتجلى أهمية الدراسة في الجانبين التاليين :

- الجانب النظري : كون هذه الدراسة تتناول مفاهيم حول نظام معلومات الموارد البشرية و أهميته .  
- الجانب العملي : كون هذه الدراسة تسعى إلى إبراز نقاط القوة و الضعف لهذا النظام من خلال تشخيصه وتحليل واقع استفادة أفراد المؤسسة من النظام بشكل عام وأفراد إدارة الموارد البشرية بشكل خاص ، ومن ثم تقديم توصيات لمؤسسة الزجاج الجديدة بخصوص نظام معلومات الموارد البشرية تساعد على رفع كفاءته و فعاليته .

#### سؤال الدراسة و فرضياتها :

السؤال الرئيس: فيما يكمن أثر استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة ؟  
الفرضية الرئيسية : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $0.05 \alpha$  ) لتطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة ؟ وتنقسم هذه الفرضية الرئيسة الى ثلاث فرضيات فرعية :

#### الفرضية الفرعية الاولى :

H0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $0.05 \leq \alpha$  ) لوضوح أهمية استخدام نظام معلومات الموارد البشرية لدى المستويات الادارية المختلفة في مؤسسة الزجاج الجديدة .

#### الفرضية الفرعية الثانية :

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $0.05 \leq \alpha$  ) للأظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة .

#### الفرضية الفرعية الثالثة :

H0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $0.05 \leq \alpha$  ) لوجود معوقات نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة .

#### الفرضية الرئيسة الثانية :

H0: لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha \leq 0.05$  ) لاثّر تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة تعزى للمتغير الديمغرافي و الوظيفي ( المؤهل العلمي ، المسمى الوظيفي ) .

## 1- الإطار النظري

تشهد أنظمة المعلومات تطورا سريعا في السنوات الأخيرة ، وذلك راجع إلى الأهمية الكبيرة لهذه الأنظمة ودورها في نجاح الإدارات و المنظمات على حد سواء ، إذ تعد المعلومات موردا استراتيجيا في المنظمة ومصدرا لقوتها ، وتشتمل إدارة الموارد البشرية على العديد من الأنشطة و الوظائف و هذا ما ميز نظامها عن غيره من نظم المعلومات

1-1 مفهوم النظام: يعرف (الصباغ ، 2004 : 13 )النظام على أنه " مجموعة الأجزاء المترابطة التي تتفاعل مع البيئة ومع بعضها البعض لتحقيق هدف ما عن طريق قبول المدخلات و إنتاج المخرجات من خلال إجراء تحويلي منظم".

1-2 مفهوم نظام المعلومات : عرفه ( الفيومي ، 2003 : 40 ) بأنه ذلك "النظام الذي يتضمن مجموعة متجانسة و مترابطة من الأعمال و العناصر و الموارد التي تقوم بتجميع و تشغيل و إدارة و رقابة البيانات بغرض إنتاج و توصيل معلومات مفيدة لمستخدمي القرارات".

### 1-3 نظام معلومات الموارد البشرية ;

1-3-1 تعريف نظام معلومات الموارد البشرية : عرفه ( صالح ، 2006 : 266 ) على أنه " نظام مصمم للقيام بوظيفة إدارة الموارد البشرية و السعي أساسا إلى توفير المعلومات للمديرين لاتخاذ القرارات ذات العلاقة بفعالية و كفاءة استخدام العنصر البشري و رفع مستوى أدائه ف تحقيق أهداف المنظمة ".

1-3-2 مكونات نظام معلومات الموارد البشرية : يتكون النظام من وجهة نظر آلية عمل النظام من ستة عناصر هي : المدخلات ، العمليات و المخرجات التغذية العكسية، و الذاكرة و تتمثل فيما يلي : ( الصيرفي ، 2009 : 494 ).

- المدخلات : عبارة عن البيانات المتعلقة بالموظفين و الوظائف و البيانات ذات العلاقة .

- العمليات : و هي النشاطات التشغيلية التي تتم على المدخلات و المتمثلة في العمليات التحليلية و الحسائية و الإحصائية بهدف تحويلها إلى صورة واضحة و سهلة حتى يمكن الاستفادة منها في إدارة الموارد البشرية بالشكل الجيد .

- المخرجات : وهي الحصول على المعلومات بعد إجراء العمليات التحويلية عليها و عادة تشمل مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية على ما يلي :

- بيانات معلومات عن الموظفين و الوظائف .
- بيانات و معلومات عن العمليات الإدارية من تخطيط و توظيف
- بيانات عن أوضاع العاملين ، حاليا سابقا، و مستقبلا .
- التغذية الراجعة : تدعم المعلومات المرتدة الرقابة على العنصر البشري و هي في الوقت نفسه تتيح متابعة التغيرات في سياسات و إجراءات شؤون الموظفين و تمكن من معالجة المشكلات التي تعوق فعالية استخدام النظام.
- التحكم : و هو الجزء الخاص بالتحكم و السيطرة على سير خطوات كما هو مرسوم لها و ينبه عند حدوث أي عطل أو ثغرة أو خطأ في مجرى البرنامج أو في توظيف البيانات المدخلة .
- الذاكرة : و هي الوعاء الذي تحتزن فيه مخرجات و مدخلات النظام أي أنه ذاكرة النظام .
- 1-3-3 أهمية نظام معلومات الموارد البشرية : تحقق نظم معلومات الموارد البشرية للمنظمات العديد من المزايا من أهمها الآتي : ( عباس ، 2006 : 323 ) .
- خزن و استرجاع المعلومات و معالجتها بالسرعة الممكنة .
- تقليص التعامل بالسجلات اليدوية و المعاملات الورقية .
- السرعة في انجاز عمليات الخزن و التحليل المؤدية إلى سرعة و دقة عملية صناعة القرارات .
- تحقيق العلاقة الجيدة و الفهم المتبادل بين الإدارة و العاملين عن طريق توفير المعلومات المختلفة حول نشاطات العاملين في المنظمة و من أهم هذه المعلومات حول تقييم الأداء .
- تكشف نظم معلومات الموارد البشرية عن أية تغيرات في الموارد البشرية في البيئة الداخلية و الخارجية و بذلك تمكن الإدارة من الإعداد لمواجهة تلك التغيرات بكفاءة .
- تحقق نظم معلومات الموارد البشرية التكامل و التنسيق بين مختلف نشاطات إدارة الموارد البشرية كما تساعد في تحقيق التكامل بين إدارة الموارد البشرية و الإدارات الأخرى .
- 1-3-4 أهداف نظام معلومات الموارد البشرية : تسعى المؤسسة من خلاله إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها : ( المرسي ، 2003 : 531 )
- إعداد الخطط و الاستراتيجيات التنافسية للمؤسسة .
- التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية .
- تخطيط المسارات الوظيفية و مسارات الترقية .
- تقييم سياسات و ممارسات و برامج الموارد البشرية .
- إعداد التقارير الخاصة بإدارة العنصر البشري .

تدعيم الأنشطة اليومية لإدارة العنصر البشري كتسجيل ساعات العمل و الغياب .

1-3-5 الأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية : من أهم الأنظمة الفرعية لنظم معلومات الموارد

البشرية هي كالآتي : ( الصيرفي ، 2009 : 544 )

- نظام تخطيط الموارد البشرية:يساهم في عملية صناعة القرارات بفاعلية سواء أكانت هذه القرارات للمنى الشواغر فيها أو لإعادة توزيع الموارد البشرية من الوظائف التي يكون فيها فائض إلى تلك الوظائف التي تشكو من عجز أو نقص في القوة العاملة .

- نظام التوظيف :يتضمن النظام كل من عملية جذب و استقطاب العاملين و المساعدة في توفير فرص العمل المناسبة و الحفاظ على قاعدة الخاصة بالعاملين.

- نظام التدريب و التطوير المهني :إن قاعدة البيانات الخاصة بإدارة التدريب تتضمن البيانات التدريبية ، إضافة إلى شهادة المهارات و الخبرة التعليمية ، كما و أنه بالإمكان استخدام المعلومات الخاصة بالتكاليف لتحديد أي الأقسام تكون الموازنة التدريبية مرتفعة فيها ، إذ أن هذه المعلومات يمكن استخدامها في إعادة تخفيض الموارد المالية في الخطط التدريبية المستقبلية .

- إدارة الاداء :يساعد المنظمة في ربط أنظمة التقييم بمخصائص و مواصفات كل وظيفة و تساهم في تحديد ووضع الحلول لمشاكل الاداء .

- نظام التعويضات :يتضمن تقويم الوظائف و تحديد الاجور و الرواتب و استقصاء الاجور ، إضافة إلى تحديد الحوافز و الفوائد كما يوفر معلومات حول معدلات الدفع و حدود الراتب و التغيير من فترة لآخرى .

1-3-6 معوقات نظام معلومات الموارد البشرية :هناك العديد من المعوقات التي تقف حائلا دون نجاح تطبيق

نظام معلومات الموارد البشرية بحمل فيما يلي : ( جرادات ، 2004 : 29 ) .

نقص الإلتزام و الدعم من قبل الادارة العليا .

الضعف في تحليل الاحتياجات الحقيقية للنظام .

الفشل في احتواء الافراد في نظام معلومات الموارد البشرية .

عدم وضوح السياسات .

الضعف و النقص في الاتصال .

التوقيت السيء لادخال النظم و التطبيق .

معوقات تقنية في الحاسب و نظمه .

2- التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة :

1-2 نظام معلومات الموارد البشرية :عرفه ( الصيرفي ، 2009 : 476 ) بأنه " نظام لتوفير المعلومات عن الموارد البشرية و إعادة استخدامها من قبل المديرين ، و يعد هو الأساس في توفير هذه المعلومات لبناء قاعدة بيانات تتعلق بالأفراد و الوظائف و البرامج و إجراءات التقويم لها "،ويقصد به الباحث في هذه الدراسة "مجموعة الوسائل والإجراءات التي تتخذها إدارة الموارد البشرية لمؤسسة الزجاج الجديدة بهدف تحويل البيانات إلى معلومات لمساعدة المستفيدين في اتخاذ القرارات المناسبة و في الوقت المناسب فيما يخص أنشطة إدارة العنصر البشري بكفاءة وفعالية".

2-2 الأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية : تتنوع المجالات التي يمكن لإدارة الموارد البشرية استخدام نظام المعلومات لتحسين و رفع كفاءة الأداء بها : ( المرسي ، 2003 : 542 )  
1-2-2 نظام تخطيط الموارد البشرية :

- تخطيط الإحلال الوظيفي : يضمن توافر العاملين الذين يمكنهم شغل المراكز الخالية نتيجة تحريك بعض فئات العمالة بسبب الترقية ، النقل ، توسيع النشاط... الخ.

- التنبؤ بالعمالة : يتضمن تقدير عدد العاملين الذين من تخصصات أو مهارات معينة و الذين قد تحتاج إليهم المنظمة لشغل الوظائف الشاغرة بما مستقبلا .

ويقصد به الباحث " ذلك النظام المتضمن معلومات حول عملية تخطيط الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة و الذي بواسطته تضمن الإدارة امتلاك العدد الكافي من الأفراد و بالنعوية المطلوبة و في الوقت المناسب "

2-2-2 نظام التوظيف :تفيد متابعة المتقدمين للوظائف المختلفة بالمنظمة في تأمين المعلومات الضرورية عن شاغلي الوظائف و تحديد الأفراد المناسبين لشغل مراكز وظيفية بذاتها .ويقصد به الباحث " ذلك النظام المصمم للقيام بكافة أنشطة التوظيف في مؤسسة الزجاج الجديدة من عملية الاستقطاب و الاختيار و التعيين و السعي إلى توفير معلومات تساعد المستفيدين في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب و في الوقت المناسب " .

2-2-3 التدريب و التنمية :تستخدم تطبيقات نظم المعلومات بصفة أساسية في مجال التدريب للمساعدة في إدارة أنشطة التدريب مثل عمليات إعداد الموازنات ، قيد الملتحقين بالبرامج تقييم البرامج التدريبية... الخ ،ويقصد الباحث به " ذلك النظام الذي من خلاله تحصل إدارة الموارد البشرية بمؤسسة الزجاج الجديدة على معلومات تساعد في تنمية و تطوير مهارات و معارف و سلوكيات أفراد المؤسسة " .

2-2-4 التعويضات و المزايا الوظيفية : وتشمل أهم تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مجال التعويضات الجوانب الرئيسية التالية : إعداد قوائم الأجور و الرواتب ، تقييم الوظائف ، مسح الأجور .. الخ .ويقصد به

الباحث " النظام الذي تسعى إدارة الموارد البشرية من خلاله توفير معلومات حول معدلات الدفع من جهة و تقليل من التكاليف من جهة أخرى في مؤسسة الزجاج الجديدة " .

2-5 نظام إدارة الأداء : تساعد تطبيقات الأداء المديرين في تحقيق الملائمة بين أنظمة تقييم الأداء و طبيعة الوظائف أو السمات المميزة لها الأمر الذي يساعد في تطوير الأداء و التغلب على العديد من مشكلاته ، و يقصد الباحث به " ذلك النظام المصمم لتوفير معلومات حول فروقات في الأداء الفعلي لأفراد مؤسسة الزجاج الجديدة قياسا بالمعايير المحددة من قبل إدارة الموارد البشرية و معالجة مشاكل انخفاض الأداء بهدف رفع الإنتاجية " .

2-3 معوقات نظام معلومات الموارد البشرية : من الصعوبات التي تعيق الإدارة للوصول إلى نظام جوهري و متكامل لمعلومات الموارد البشرية هي : (الصيرفي ، 2009 : 549 ) .

- عدم كفاية الموازنات المالية المخصصة .
  - تأخر مصممي النظم في فهم طبيعة او انشطة الموارد البشرية .
  - عدم كفاءة و كفاية مستخدمي النظام .
  - عدم الاتصال بالنظم الاخرى .
  - عدم كفاءة وجود المعلومات .
  - زيادة معدلات التغير التكنولوجي .
- ويقصد الباحث بها " مجموعة العوامل الداخلية و الخارجية التي تعيق سير و نجاح نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة " .

### 3- الجانب التطبيقي :

3-1 التعريف بمؤسسة الزجاج الجديدة : تحمل المؤسسة اسم *Nouvelle verrerie de CHlef* المختصر في *NOVER* وهي تقع بالمنطقة الصناعية بواد سلي ، كما انها شركة بالأسهم ذات رأسمال قدره 288,000,000 دج ، متفرع عن المؤسسة الوطنية للزجاج و المواد الكاشطة بوهران *ENAVA* وكان هذا الانشاء بموجب قرار رقم 35 / 102 الصادر بتاريخ 1995/03/07 و المساهمين فيها مؤسسة الام *AENAV* ، و باقي المساهمين كمؤسسة الاسمنت بوهران *ERCO* و مؤسسة الاسمنت بالشلف *ECDE* و مؤسسة التموين بالخشب *ENAB* و مؤسسة صيدال *SAIDAL* .

3-2 واقع نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة :

3-2-1 نظام تخطيط الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة : تجمع بيانات نظام تخطيط الموارد البشرية من خلال طلبات الأقسام الإدارية ، بحيث يقوم كل مسئول كل بتقدير احتياجاته من العمالة ، بعدها يقوم مدير إدارة الموارد البشرية بدراسة هذه الطلبات والقيام باتخاذ القرار الخاص بتوفير هذه الاحتياجات من العمالة .

3-2-2 نظام التوظيف في مؤسسة الزجاج الجديدة : يتم توظيف العمال في مؤسسة الزجاج الجديدة تطبيقا لإجراءات القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/01 المغير و المتمم و المتعلق بعلاقات العمل و كذا تطبيقا لاتفاق الجماعي لفرع الكيمياء و بالاتفاق الجماعي لمجمع ENAVA :

في حالة منصب شاغر ، عمل اضافي او استعجالي... (حسب المادة 13 من الباب الثاني الخاص بالتنظيم التقني للعمل من القانون الداخلي) .

تعطى الاولوية في التوظيف لابناء عمال الشركة الذين احيلوا على التقاعد القانوني او توفوا خلال مساره المهني و الذين تتوافر فيهم متطلبات منصب العمل ( حسب المادة 14 من القانون الداخلي لشركة NOVER ) .

بعد استوفاء المترشح الشروط المنصوص عليها في مادة 15 يكن التوظيف الفعلي بعد توقيع عقد العمل او قرار التوظيف من طرف الرئيس المدير العام أو مدير الموارد البشرية بالتفويض بعد فترة التربص يتم التثبيت ( الترسيم ) حسب المادة 20 من القانون الداخلي لشركة NOVER .

3-2-3 نظام التدريب في مؤسسة الزجاج الجديدة :تلي المؤسسة اهتماما كبيرا بتدريب العمال الذين يعملون في المجال الفني أكثر منه في المجال الاداري بحيث توفر المؤسسة تدريبا على المستوى الداخلي ( داخل المؤسسة أو داخل الجزائر )و على المستوى الخارجي ( ايطاليا و اسبانيا ) ،تحصل ادارة الموارد البشرية على بيانات و معلومات الخاصة بالاحتياجات التدريبية من خلال تحليل بيئة العمل ، والذي يوفر معلومات حول متطلبات الموظف وبناء على ذلك يتم تحديد المهارات و القدرات التي يجب اكسابها لهؤلاء الموظفين لرفع قدراتهم و طاقاتهم الانتاجية ويتم تقييم مدى انعكاس نتائج التدريب على اداء الموظفين .

3-2-4 نظام الاجور : تعتمد ادارة الموارد البشرية في اعداد الاجور و المرتبات على البرنامج الجاهز *Logiciel "Bodet Kelio - exploitation - gestion des temps de présence"* ، يحتوي هذا البرنامج على ملفات الاجر *Fiche salarie* ، ملف الحضور و الانصراف *Fiche de présence, de sortie* ، ملف الغياب *Fiche d'absence* . كما يضم أيضا *Planning annuel d'absence* ، يتلقى البرنامج بيانات الحضور و الانصراف من خلال القارئ عبر *Reseau* ، كما يقوم مسيري المستخدمين بتقييم البيانات الخاصة بطلبات الخروج ، طلبات العطل ،... الخ في البرنامج وذلك للمساعدة على اعداد رواتب الموظفين .

3-2-5 تقييم الأداء: يتم تقييم اداء الموظفين خلال فترة التجربة التي بمضونها في المؤسسة، و المعلومات الناتجة عن ذلك والتي تساعدهم على اتخاذ قرار التعيين، ان عملية التقييم لأداء العمال في المؤسسة ضعيفة جدا، وذلك لضعف نظام إدارة الأداء و عدم اهتمام المسؤولين لذلك.

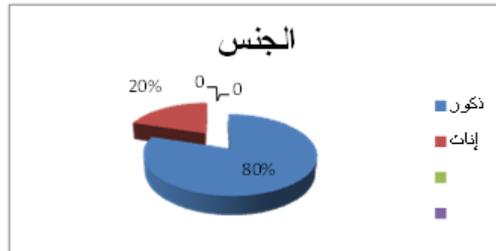
### 3-3 منهجية الدراسة :

3-3-1 مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في مؤسسة الزجاج الجديدة، حيث قام الباحث باعتماد أسلوب المسح الشامل في جمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة من خلال توزيع الاستبيانات على المدراء ومسؤولين، رؤساء المصالح، والمسيرين حيث بلغ عدد الاستبيانات الموزعة (20) استبانة وبنسبة استرجاع بلغت (100 %).

3-3-2 أساليب المعالجة الإحصائية: للإجابة على تساؤلات الدراسة و لغاية تحليل البيانات فقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات و النسب المئوية لوصف مجتمع الدراسة و تحديد استجاباتهم.
  - المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لتحديد الأهمية النسبية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة تجاه محاور و أبعاد أداة الدراسة .
  - معامل الانحدار المتعدد *Multiple (Régression)* وذلك لاختبار أبعد المتغير المستقل كل على حدة على المتغير التابع .
  - تحليل التباين الأحادي *ANOVA* اختبار (فا) للفرق بين أكثر من- متوسطين، وذلك باستخدام حزمة البرامج الاحصائية للعلوم الاجتماعية *SPSS*.
- ### 3-3-3 خصائص عينة الدراسة :

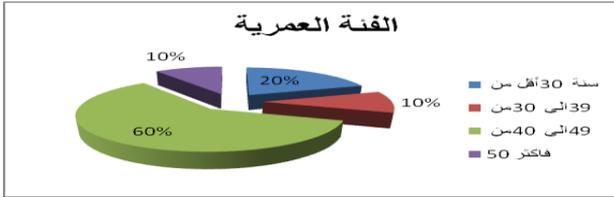
-الجنس



الشكل=1-

يتضح من خلال الشكل أن معظم أفراد العينة كانوا من الذكور ، حيث بلغ عددهم 16 فردا أي ما نسبته 80 % ، هذا يشير الى ان معظم الافراد الذين يشغلون المستويات الادارية العليا هم من الذكور .

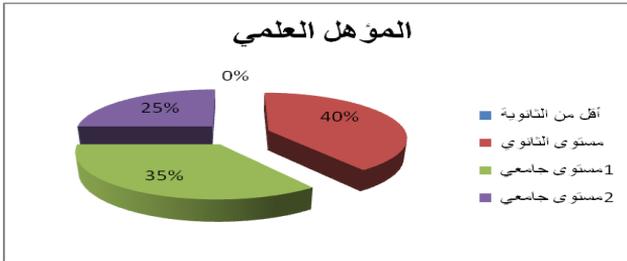
- الفئة العمرية :



الشكل - 2 -

يتبين من خلال الشكل رقم ( 2 ) أن معظم أفراد العينة كانوا ضمن فئة 40 الى 49 سنة ، حيث بلغ أفراد العينة 12 فردا ، و نسبتهم 60 % ، و نستدل من هذه النسبة على أن معدل دوران العمل منخفض نسبيا كما أن المؤسسة تركز على الفئة ذات الخبرة.

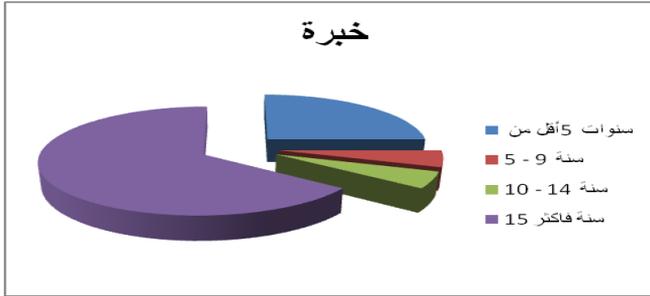
- المؤهل العلمي :



الشكل - 3 -

يتضح من خلال الشكل رقم (3) أن معظم أفراد عينة الدراسة من مستوى الثانوي ، نسبة بلغت 40 % وهذا يشير الى أن المؤسسة تنهج سياسة الاحتفاظ بالموارد البشرية ذات الخبرة ، كما نلاحظ أيضا تقارب هذه النسبة (40%) من نسبة أفراد العينة من حملة الشهادة الجامعية الاولى ، والتي بلغت نسبتهم (35 %) و هذا دال على أن الشركة تهتم بتوظيف خريجي الجامعات .

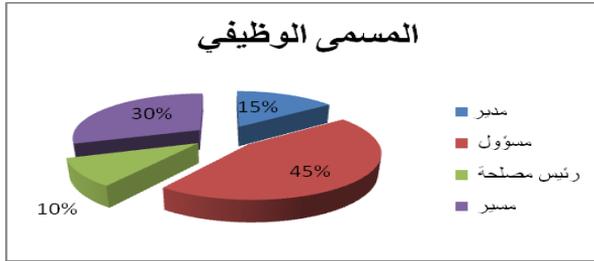
- الخبرة :



الشكل -4-

يتضح من خلال الشكل رقم (4) أن معظم أفراد العينة ينتمون الى فئة ( 15 سنة فأكثر ) ، حيث بلغت نسبتهم 65 % ، وتدل هذه النسبة على أفراد المستويات الادارية العليا ذوي خبرة.

- المسمى الوظيفي :



الشكل -5-

نلاحظ من خلال الشكل رقم (5) أن معظم أفراد العينة كانوا من فئة مسؤول حيث بلغت نسبتهم 45 % .

**4-3-3 أداة الدراسة:** طبق الباحث في دراسته أداة الاستبانة و قد تكونت من أربع أجزاء على النحو التالي:

- الجزء الاول : ( معلومات شخصية ) تضمن المتغيرات الشخصية و الوظيفية لافراد الدراسة و عددها (5)

وهي : الجنس ، الفئة العمرية ، المؤهل العلمي ، الخبرة ، المسمى الوظيفي .

– الجزء الثاني : محور نظم معلومات الموارد البشرية و تضمن ثلاث مقاييس بحيث شمل مقياس وضوح أهمية استخدام نظام معلومات الموارد البشرية لدى المستويات الادارية المختلفة ، مقياس الانظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية ، مقياس معوقات نظام معلومات الموارد البشرية .

#### 4- نتائج الدراسة و تحليلها :

السؤال الرئيس : فيما يكمن اثر استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة ؟ للإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات الممثلة لمحور نظام معلومات الموارد البشرية ، وذلك وفقا للأبعاد المكونة له و هي : وضوح استخدام نظام معلومات الموارد البشرية لدى المستويات الادارية المختلفة ، الانظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية، معوقات نظام معلومات الموارد البشرية.

قام الباحث بتعيين مدى درجة الموافقة كالتالي :

[1-2.5] منخفض ، [2.51-3.5] متوسط ، [3.51-5] مرتفع .

جدول رقم (1):المتوسطات الحسابية لأبعاد نظام معلومات الموارد البشرية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	مستوى الاجابة
Q1.1	مفهوم استخدام نظام معلومات في ادارة الموارد البشرية واضح لديك .	4.25	مرتفع
Q1.2	يؤدي استخدام نظام معلومات في ادارة الموارد البشرية الى سرعة الحصول على المعلومات الخاصة بالموظفين .	4.3	مرتفع
Q1.3	يؤدي استخدام نظام معلومات في ادارة الموارد البشرية الى دقة المعلومات الخاصة بالموظفين .	4.5	مرتفع
Q1.4	يساعد استخدام نظام معلومات في ادارة الموارد البشرية في عملية اتخاذ القرارات .	4.1	مرتفع
Q1.5	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في زيادة كفاءة الموظف .	3.9	مرتفع
Q1.6	يساهم توفر نظام معلومات في ادارة الموارد البشرية في زيادة كفاءة العمليات الادارية في المؤسسة .	4.25	مرتفع
Q1.7	يعزز استخدام نظام معلومات في الموارد البشرية التكامل بين القطاعات الوظيفية المختلفة .	4.1	مرتفع
Q1.8	يساعد استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تنفيذ أنشطة ادارة الموارد البشرية .	4	مرتفع

مرتفع	3.75	استخدام نظام معلومات في ادارة الموارد البشرية يحقق ميزة تنافسية للمؤسسة .	Q1.9
مرتفع	3.8	استخدام نظام معلومات في ادارة الموارد البشرية يخفض النفقات المالية الإدارية .	Q1.10
مرتفع	3.95	تحتفظ إدارة الموارد البشرية بقاعدة بيانات متكاملة و حديثة .	Q1.11
مرتفع	4.08	المتوسط العام لعدد وضوح أهمية استخدام نظام معلومات الموارد البشرية.	

### نظام تخطيط الموارد البشرية

مرتفع	3.7	تستخدم إدارة الموارد البشرية نظام معلومات واضح و معتمد لتحديد إحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية .	Q2.1
متوسط	3.1	هناك نظام معلومات يمكن المؤسسة من دراسة سوق العمل و مستوى الرواتب في المؤسسات الاخرى المنافسة ، و اعداد خطط لها.	Q2.2
متوسط	3.45	تتشارك الادارات المختلفة في اقتراح و مناقشة خطة الموارد البشرية التي تعتمدها المؤسسة .	Q2.3
مرتفع	4.05	يساهم نظام معلومات في ادارة الموارد البشرية في سد الاحتياجات الطارئة من العمالة.	Q2.4
متوسط	3.35	هناك نظام معلومات متكامل عن الخطط الاستراتيجية للموارد البشرية في المؤسسة.	Q2.5
متوسط	3.3	تقوم المؤسسة بإعداد دراسات تحليلية لكفاءة و تكلفة القوى العاملة	Q2.6

### نظام الاختيار و التعيين

متوسط	3.4	هناك نظام معلوماتي معتمد تستخدمه ادارة الموارد البشرية للإفصاح عن حاجة المؤسسة من الموارد البشرية .	Q2.7
متوسط	3.4	هناك نظام معلوماتي معتمد خاص بعمليات اختيار الموظفين .	Q2.8
متوسط	3.2	تحتفظ ادارة الموارد البشرية بمعلومات كافية عن سوق العمل الخارجي والمحلي للمساعدة في اتخاذ قرارات الاختيار و التعيين.	Q2.9
مرتفع	3.9	هناك اتصال بين ادارة الموارد البشرية و مكاتب التوظيف المتخصصة بحثا عن عناصر جديدة.	Q2.10
مرتفع	3.8	هناك نظام معلوماتي يمكن من اشراك المديرين التنفيذيين في عمليات الاختيار و التعيين لعناصر جدد في المؤسسة.	Q2.11

### نظام التدريب

مرتفع	3.7	هناك نظام معلوماتي معتمد لتدريب الموظفين بعد عملية التعيين .	Q2.12
مرتفع	3.7	هناك دعم من قبل الادارة العليا لنشاطات التدريب في المؤسسة .	Q2.13
متوسط	3.25	هناك نظام خاص بالتدريب يتم من خلاله تقييم نتائج التدريب بصفة منتظمة .	Q2.14
متوسط	3.3	يستخدم نظام معلومات في ادارة الموارد البشرية في تحديد الافراد المؤهلين للترقية .	Q2.15
مرتفع	3.75	يساهم استخدام نظام معلومات في ادارة الموارد البشرية في زيادة فعالية التدريب	Q2.16

### نظام تقييم الاداء

متوسط	3.25	هناك نظام معلومات معتمد لتقييم الاداء الفردي في المؤسسة .	Q2.17
متوسط	3.25	تم دراسة و تحليل نتائج تقييم الاداء لسنوات الماضية	Q2.18
متوسط	2.75	تم مقارنة نتائج الاداء بين الادارات و الاقسام المختلفة في المؤسسة باستخدام نظام معلومات الموارد البشرية .	Q2.19
متوسط	3	هناك نظام معلوماتي يربط بين منح الموظفين مكافآت او حوافز و بين نتائج تقييم الاداء .	Q2.20
متوسط	2.85	يشارك الموظفون من خلال آرائهم بوضع معايير تقييم الاداء في المؤسسة .	Q2.21
متوسط	3.4	المتوسط العام لبعد الانظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية	
متوسط	3	كثرة التعديلات على نظام معلومات الموارد البشرية .	Q3.1
مرتفع	3.75	عدم معرفة الموظفين بالنظم الحديثة لادارة الموارد البشرية .	Q3.2
مرتفع	3.65	نقص الدورات التدريبية في مجال نظم المعلومات لدى موظفي المؤسسة .	Q3.3
متوسط	3.1	ارتفاع تكلفة مواكبة نظم معلومات الموارد البشرية للمستجدات .	Q3.4
متوسط	3.25	تتطلب عملية متابعة و تحديث نظم المعلومات الى وقت و جهد و تكلفة .	Q3.5
متوسط	2.9	عدم اشراك الموظفين في وضع نظم المعلومات المنوي تطبيقه .	Q3.6
متوسط	3.25	ضعف الارتباط المتكامل بين النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية.	Q3.7
متوسط	3.27	المتوسط العام لبعد معوقات نظام معلومات الموارد البشرية	

من خلال الجداول السابقة يلاحظ ارتفاع مستوى الاجابة ، حيث كان مجال المتوسط الحسابي [3.75-4.25] وكان المتوسط العام لبعد ووضوح أهمية استخدام نظام معلومات الموارد البشرية لدى المستويات الادارية المختلفة مرتفعا وهذا يشير الى وضوح النظام لمختلف مدرء المؤسسة ،وكذا المسيرين في ادارة الموارد البشرية .

يلاحظ من مقياس البعد الثاني حول الانظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية :

- المتوسط الحسابي لنظام تخطيط الموارد البشرية كان مجاله [ 3.1 - 4.05 ] وهذا يشير الى درجة الموافقة متوسطة ، وهذا دال على أن النظام لم يرقى الى الوضع المطلوب يعود ذلك لعدم الاهتمام بدراسة الوسط الخارجي (سوق العمل) ، وبالتالي نقص في البيانات (مدخلات النظام) مما يؤدي الى نقص في شمولية وجودة المعلومات الناتجة عن نظام تخطيط الموارد البشرية .
- المتوسط الحسابي لنظام الاختيار و التعيين كان مجاله [ 3.2-3.9 ] وهذا يشير الى أن درجة الموافقة متوسطة وهذا راجع الى طبيعة النظام الداخلي للمؤسسة والذي ينص على توظيف ابناء عمال الشركة ، مما يمنع من استغلال الكوادر البشرية في سوق العمل ، وبالتالي عدم الاعتماد على نظام الاستقطاب و الاختيار والتعيين وبالتالي ينعكس سلبا على استخدام نظام معلومات الموارد البشرية .
- المتوسط الحسابي لنظام التدريب كان مجاله [ 3.25-3.75 ] وهذا يشير الى أن درجة الموافقة متوسطة، وهذا دال على نقص التدريب في مؤسسة الزجاج الجديدة واهتمامها الكبير بتدريب العاملين في المجال الفني أكثر منه في المجال الاداري .
- المتوسط الحسابي لنظام تقييم الاداء كان مجاله [ 2.75-3.25 ] وهذا يشير الى أن درجة الموافقة متوسطة وهذا دال على ضعف في اساليب التقييم والاكتفاء فقط بتقييم اداء الفرد في الفترة التجريبية وضعف الرقابة المستمرة .

وبالتالي المتوسط الحسابي لبعد الانظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية كان 3.4 وهذا يشير الى ان درجة الموافقة متوسطة ، وهذا دال على أن الانظمة غير متكاملة وهذا ما لوحظ في نتائج الخاصة بنظام تخطيط الموارد البشرية و نظام تقييم الاداء بحيث عدم وجود نظام تقييم فعال يؤدي الى عدم وجود معلومات تساعد في تغذية الراجعة للنظام و هذه الاخيرة العامل الاساسي المساهم في اعداد خطة جديدة لتوفير موارد بشرية كفوة .

يلاحظ من مقياس معوقات نظام معلومات الموارد البشرية ان متوسط الحسابي كان مجاله [ 2.9-3.75 ] ، وهذا يشير الى أن درجة الموافقة متوسطة ، بحيث اشارت النتائج الى ان أكبر متوسط حسابي للعبارة 2 و 3 وهذا دال على وجود نقص في تدريب الموظفين على نظام معلومات الموارد البشرية وبالتالي نقص في معرفتهم لاهم التطورات الحاصلة في هذا النظام .

**1-4 اختبار فرضيات الدراسة :**

## 4-1-1 الفرضية الرئيسية الأولى:

**H0**: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتطبيق نظام معلومات الموارد

البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة ؟

نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر وضوح أهمية استخدام نظام معلومات الموارد البشرية على الاداء المؤسسي .

معامل الارتبا ط (R)	معامل التحديد (R2)	مستوى الدلالة	قيمة (f) الجدولية	قيمة (f) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر
0.641	0.411	0.003	3.238	3.600	0.144	3	0.432	الانحدار
					0.040	16	0.653	الخطأ
						19	1.085	المجموع

\* دال عند مستوى (0.05)

## الجدول - 2 -

يبين الجدول النتائج التالية:القيمة (f) المحسوبة بلغت ( 3.6 ) و هي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة(3.238) عند درجة حرية (3و16) و مستوى الدلالة البالغ (0.05) وهذا يوجب رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر لاستخدام نظام معلومات الموارد البشرية على الاداء المؤسسي . ويؤكد هذه النتيجة مستوى الدلالة البالغ (0.003) حيث أنه أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد .أما القوة التفسيرية للنموذج فقد بلغت ( $R^2= 0.411$ ) وهي قوة تفسيرية قوية نوعا ما مما يعني أن أبعاد المتغير المستقل ( نظام معلومات الموارد البشرية ) تفسر ما مقداره 41.1% من المتغير التابع ( الاداء المؤسسي ) .

## - الفرضية الفرعية الأولى:

**H0** : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لوضوح أهمية استخدام نظام

معلومات الموارد البشرية لدى المستويات الادارية المختلفة في مؤسسة الزجاج الجديدة .

نتائج تحليل الانحدار لقياس أثر وضوح نظام معلومات الموارد البشرية لدى المستويات الادارية على الاداء

المؤسسي

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	نتيجة الفرضية الصفرية H0	مستوى الدلالة	قيمة (T) الجدولية	قيمة (T) المحسوبة	
0.483	0.234	رفض	0.001	1.99	3.210	الفرضية الفرعية الأولى

\* دال عند مستوى (0.05)

### الجدول رقم -03-

يبين الجدول رقم 03 أن قيمة T المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة 1.99 وهذا يوجب رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر لوضوح أهمية استخدام نظام معلومات الموارد البشري لدى المستويات الادارية المختلفة على الاداء المؤسسي . ويعزز هذا قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.483) ، كما يؤكد هذه النتيجة مستوى الدلالة البالغ ( 0.001 ) حيث أنه أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد . أما القوة التفسيرية فقد بلغت  $R^2 = 0.234$  وهي قوة تفسيرية قوية نوعا ، ما مما يعني ان المتغير المستقل ( وضوح أهمية استخدام نظام معلومات الموارد البشرية لدى المستويات الادارية )يفسر ما مقداره 23.4 % من المتغير التابع ( الاداء المؤسسي ) .

- الفرضية الفرعية الثانية:

$H_0$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha \leq 0.05$  ) للانظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة .

نتائج تحليل الانحدار لقياس أثر الانظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية على الاداء المؤسسي .

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	نتيجة الفرضية الصفرية H0	مستوى الدلالة	قيمة (T) الجدولية	قيمة (T) المحسوبة	
0.498	0.249	رفض	0.001	1.99	2.975	الفرضية الفرعية الثانية

\* دال عند مستوى (0.05)

### الجدول رقم -4-

يبين الجدول رقم 04 أن قيمة T المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.99)، وهذا يوجب رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر للانظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية على الاداء المؤسسي، ويعزز هذا قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.498)، كما يؤكد هذه النتيجة مستوى الدلالة البالغ 0.001 حيث انه اقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد. اما القوة التفسيرية فقد بلغت  $R^2 = 0.249$  وهي قوة تفسيرية قوية نوعا ما، مما يعني ان المتغير المستقل (الانظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية) يفسر ما مقداره 24.9% من المتغير التابع (الاداء المؤسسي).

#### - الفرضية الفرعية الثالثة:

**H0:** لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لوجود معوقات نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة.  
نتائج تحليل الانحدار لقياس أثر معوقات نظام معلومات الموارد البشرية على الاداء المؤسسي.

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	نتيجة الفرضية الصفرية H0	مستوى الدلالة	قيمة (T) الجدولية	قيمة (T) المحسوبة	
0.630	0.397	رفض	0.001	1.99	3.067	الفرضية الفرعية الثالثة

\* دال عند مستوى (0.05)

#### جدول رقم (05)

يبين الجدول رقم 05 أن قيمة T المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.99)، وهذا يوجب رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر لمعوقات نظام معلومات الموارد البشرية على الاداء المؤسسي، ويعزز هذا قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.63)، كما يؤكد هذه النتيجة مستوى الدلالة البالغ 0.001 حيث انه اقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد. اما القوة التفسيرية فقد بلغت  $R^2 = 0.397$  وهي قوة تفسيرية قوية نوعا ما، مما يعني ان المتغير المستقل (الانظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية) يفسر ما مقداره 39.7% من المتغير التابع (الاداء المؤسسي).

#### 4-1-2 الفرضية الرئيسية الثانية :

**H0:** لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لاثر تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة تعزى للمتغير الديمغرافي و الوظيفي (المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي).

نتائج تحليل التباين (ANOVA) حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر في تعزى إلى المتغيرات (المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي).

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f) المحسوبة	مستوى الدلالة
المؤهل العلمي	بين المجموعات	3	0.342	0.114	0.003
	داخل المجموعات	16	0.984	0.061	
	المجموع	19	1.326		
المسمى الوظيفي	بين المجموعات	3	0.099	0.033	0.006
	داخل المجموعات	16	0.894	0.055	
	المجموع	19	0.993		

\* دال عند مستوى (0.05)

#### الجدول رقم -6-

يبين الجدول رقم 06 على أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية لأثر تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية على الاداء المؤسسي تعزى الى المتغير الديمغرافي ( المؤهل العلمي ) وذلك لارتفاع قيمة T المحسوبة البالغة 5.391 عن قيمتها الجدولية عند مستوى الدلالة 0.05 وهذا يوجب رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة كما يؤكد هذه النتيجة مستوى الدلالة البالغ 0.003 حيث انه اقل من ( 0.05 ) مستوى الدلالة المعتمد وهذا دال على ان مستوى التعليمي يلعب دورا مهما في كفاءة الموظف حتى في وجود سنوات عديدة من الخدمة في هذا المجال فالمتحصل على شهادة دراسات العليا في مجال ادارة الموارد يكون الاكفأ .

توجد فروق ذات دلالة احصائية لأثر تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية على الاداء المؤسسي تعزى الى المتغير الوظيفي ( المسمى الوظيفي ) وذلك لارتفاع قيمة T المحسوبة البالغة 4.983 عن قيمتها الجدولية عند مستوى الدلالة 0.05 وهذا يوجب رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة كما يؤكد هذه النتيجة مستوى الدلالة البالغ 0.006 حيث انه اقل من ( 0.05 ) مستوى الدلالة المعتمد ، وهذا دال على أن الوظيفة تساهم في تعزيز أثر استخدام نظام معلومات وذلك من خلال السلطة التي يمتلكها المدراء في المؤسسة وكون القرار الاول والأخير يعود اليهم و المسؤولون عن إصدار القرار المناسب ، ولو لم يكن من مجالهم الى أن

اقتراحاتهم قد تجدي بحكم خبرتهم ، وكذا المسيرين في ادارة الموارد البشرية (العمال التنفيذيين ) من خلال مقترحاتهم التي قد تساهم في تفعيل نظام المعلومات لأنهم الادرى بحكم تواجدهم في موقع العمل .

**4-2 ملخص نتائج الدراسة :** يمكن تلخيص أهم نتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة بما يلي :

**أولا : النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة :**

- أظهرت النتائج بأن تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة مرتفع نسبيا ، حيث كان المتوسط العام 3.82 ولكنه غير مطبق على أكمل وجه وبالتالي نقص في فعالية و كفاءة تنفيذ أنشطة الموارد البشرية .
- تطبيق نظام تخطيط الموارد البشرية متوسط ، وهذا دال على أن النظام لم يرقى الى الوضع المطلوب يعود ذلك لعدم الاهتمام بدراسة الوسط الخارجي (سوق العمل ) ، وبالتالي نقص في البيانات (مدخلات النظام ) مما يؤدي الى نقص في شمولية و جودة المعلومات الناتجة عن نظام تخطيط الموارد البشرية .
- استخدام نظام الاختيار و التعيين متوسط ، وهذا راجع الى طبيعة النظام الداخلي للمؤسسة والذي ينص على توظيف ابناء عمال الشركة ، مما يمنع من استغلال الكوادر البشرية في سوق العمل ، وبالتالي عدم الاعتماد على نظام الاستقطاب و الاختيار و التعيين وبالتالي ينعكس سلبا على استخدام نظام معلومات الموارد البشرية .
- تطبيق نظام التدريب متوسط ، وهذا دال على نقص التدريب في مؤسسة الزجاج الجديدة واهتمامها الكبير بتدريب العاملين في المجال الفني أكثر منه في المجال الاداري .
- استخدام نظام تقييم الاداء متوسط ، وهذا دال على ضعف في اساليب التقييم والاكتفاء فقط بتقييم اداء الفرد في الفترة التجريبية فقط وضعف الرقابة المستمرة .
- تنفيذ الانظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية متوسط ، وهذا دال على أن الانظمة غير متكاملة وهذا ما لوحظ في نتائج الخاصة بنظام تخطيط الموارد البشرية و نظام تقييم الاداء بحيث عدم وجود نظام تقييم فعال يؤدي الى عدم وجود معلومات تساعد في التغذية الراجعة للنظام و هذه الاخيرة العامل الاساسي المساهم في اعداد خطة جديدة لتوفير موارد بشرية كفؤة .
- صعوبات نظام معلومات الموارد البشرية درجة اعاققتها متوسطة ، بحيث اشارت النتائج الى ان أكبر متوسط حسابي للعبارة 2 و 3 وهذا دال على وجود نقص في تدريب الموظفين على نظام معلومات الموارد البشرية وبالتالي نقص في معرفتهم لاهم التطورات الحاصلة في هذا النظام .

ثانيا: النتائج الخاصة باختبار فرضيات الدراسة :

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha \leq 0.05$  ) لتطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة . حيث ان القوة التفسيرية للنموذج فقد بلغت  $R^2 = (0.411)$  وهي قوة تفسيرية قوية نوعا ما مما يعني أن أبعاد المتغير المستقل ( نظام معلومات الموارد البشرية ) تفسر ما مقداره 41.1% من المتغير التابع ( الاداء المؤسسي ) .
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha \leq 0.05$  ) لوضوح أهمية استخدام نظام معلومات الموارد البشرية لدى المستويات الادارية المختلفة في مؤسسة الزجاج الجديدة . القوة التفسيرية فقد بلغت  $R^2 = 0.234$  وهي قوة تفسيرية قوية نوعا ، ما مما يعني ان المتغير المستقل ( وضح أهمية استخدام نظام معلومات الموارد البشرية لدى المستويات الادارية ) يفسر ما مقداره 23.4% من المتغير التابع ( الاداء المؤسسي ) .
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha \leq 0.05$  ) للانظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة . القوة التفسيرية فقد بلغت  $R^2 = 0.249$  وهي قوة تفسيرية قوية نوعا ما ، مما يعني ان المتغير المستقل ( الانظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية ) يفسر ما مقداره 24.9% من المتغير التابع ( الاداء المؤسسي ) .
- يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha \leq 0.05$  ) لوجود معوقات نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة. القوة التفسيرية فقد بلغت  $R^2 = 0.397$  وهي قوة تفسيرية قوية نوعا ما مما يعني ان المتغير المستقل ( الانظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية ) يفسر ما مقداره 39.7% من المتغير التابع ( الاداء المؤسسي ) .
- توجد فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (  $\alpha \leq 0.05$  ) لاثر تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة تعزى للمتغير الديمغرافي و الوظيفي ( المؤهل العلمي ، المسمى الوظيفي).

#### 3-4 التوصيات :

بعد الاطلاع على أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ، فاننا نستخلص عددا من التوصيات التي نأمل أن يكون لها دور فاعل في تحسين و تطوير و زيادة فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية ، وفي ضوء ما سبق تقدم الباحثة جملة من التوصيات التالية :

➡ دراسة الوسط الخارجي (سوق العمل ) للتعرف على التخصصات المناسبة والكفاءات سواء ا مع مكاتب التوظيف ، أو من خلال المواقع الالكترونية للحصول على معلومات أكثر شمولية ودقة .

- ✚ الغاء المادة التي تنص على توظيف أبناء العمال و استغلال الكوادر من الموارد البشرية من خلال نظام استقطاب يقوم على أسس واضحة .
- ✚ الإهتمام بتدريب الموظفين على المستوى الاداري لاكساب المدراء و المسئولين مهارات القيادة و الاشراف .
- ✚ وضع طرق واضحة في التقييم، واعتماد على الرقابة المستمرة و المفاجئة.
- ✚ دعم الادارة العليا لتطبيق نظام معلومات الموارد البشرية و تقديم الدعم المادي و المعنوي لادارة الموارد البشرية .
- ✚ زيادة دورات التدريب قصد تعريف الموظفين باهمية استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ودوره في تنفيذ أنشطة ادارة الموارد البشرية .
- ✚ اطلاع مصممي النظام أكثر على أنظمة المعتمدة في الدول المتقدمة، و اعتمادها بعد تهيئة البيئة الداخلية للمؤسسة .
- ✚ استخدام برامج تساعد في وضع استراتيجيات لأنظمة الفرعية ( تخطيط الموارد البشرية ، التدريب تقييم الاداء ، الاختيار و التعيين ) ، مما يحقق أهداف المؤسسة .
- ✚ منح مكافآت وحوافز لمن يحقق ابداعا في استخدام هذا النظام .
- ✚ ادخال تكنولوجيا المعلومات مواكبة التغيرات المتسارعة في استخدام نظام معلومات الموارد البشرية.

#### المراجع :

1. خضير ، كاظم حمود ، ياسين، كاسب الخرشة ، 2007 ، إدارة الموارد البشرية ، دار المسيرة ، الأردن .
2. سهيلة، محمد عباس ، 2006 ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، دار وائل للنشر، الأردن .
3. عماد، عبد الوهاب الصباغ ، 2004 ، نظم المعلومات ، دار الثقافة .
4. فايز، جمعة صالح النجار ، 2005 ، نظم معلومات الإدارية ، دار الحامد .
5. محمد، الصيرفي ، 2005 ، نظم معلومات الإدارية ، مؤسسة حورس الدولية .
6. محمد، الفيومي ، أحمد، حسين علي حسين ، 1998 ، نظم معلومات المحاسبية ، مكتبة الإشعاع الفنية .
7. مؤيد ، سعيد السلام ، عادل، حرحوش صالح ، 2006 ، إدارة الموارد البشرية ، جدارا للكتاب العالمي، إربد ، الأردن .