

تأثير استخدام نظام المعلومات الالكتروني progres بالجامعة الجزائرية

في تحسين أداء المورد البشري - دراسة ميدانية لعينة من موظفي الإدارة بجامعة ورقلة

The effect of using the electronic information system "Progres" at the Algerian University In improving human resource performance**A field study of a sample of administration employees at the University of Ouargla**

عبد الجليل طواهر*، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة ورقلة (الجزائر)

عبد اللطيف بن يحيى، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة ورقلة (الجزائر)

رضا بن الشيخ، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة ورقلة (الجزائر)

تاريخ الاستلام: 2020/10/01؛ تاريخ المراجعة: 2020/12/14؛ تاريخ القبول: 2020/12/28

ملخص :

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير استخدام نظام المعلومات الالكتروني progres في تحسين أداء الموارد البشرية، و كعينة للدراسة تم اختيار مجموعة من الموظفين بجامعة ورقلة وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي دراسة الموضوع، وكأداة للدراسة تم الاستعانة باستبانة وزعت الكترونيا وعولجت احصائيا عن طريق برنامج Spss26 وخلصت الدراسة إلى أن هناك مستوى فاعلية بدرجة متوسطة من تطبيق نظام المعلومات الالكتروني progres في تحسن أداء موظفي البيداغوجيا بجامعة ورقلة، وأن العلاقة بين تطبيق نظام المعلومات الالكتروني progres وتحسين أداء الموظفين الإداريين بالبيداغوجية بجامعة ورقلة طردية قوية، وأيضا أن أهم بعد ينفي تطبيق نظام المعلومات الالكتروني progres وتحسين أداء الموارد البشرية هما: معرفة النظام والسياسة الأمنية له .

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات؛ بروغراس؛ نظام الكتروني؛ جامعة جزائرية؛ أداء؛ تحسیناًداء؛ موادبشري

تصنيف JEL : L86 ؛ O30

Abstract:

The study aimed to identify the effect of using the electronic information system **progres** on improving the performance of human resources, and as a sample for the study, a group of employees at the University of Ouargla was selected and the descriptive analytical method was used to study the topic, and as a tool for the study, a questionnaire was used electronically and was treated statistically by the Spss26 program. The study concluded that There is a moderate level of effectiveness from the application of the electronic information system progres in improving the performance of the pedagogical staff at the University of Ouargla, and that the relationship between the application of the electronic information system progres and improving the performance of the administrative staff in the pedagogical at the University of Ouargla is strong, and

* المؤلف المرسل: touahir.abdeldjalil@gmail.Com

also that the two most important dimensions in the application of the electronic information system progres and improving the performance of human resources are: Knowledge of the system and its security policy.

Keywords:Information system; Progres; Electronic system; An Algerian university; performance; Performance improvement; Human resource;

Jel Classification CodesL86 ؛ O30

I- تمهيد :

لقد أدى التطور في تكنولوجيا المعلومات وأيضاً صناعة البرمجيات بالإضافة إلى التعقد في بيئة الأعمال إلى ظهور حاجة ملحة لكل التنظيمات باختلاف نشاطاتها كأدوات جديدة مساعدة على التعامل مع مختلف المشكلات التي يفرضها هذا التعقيد سواء في البيئة الخارجية وحتى البيئة الداخلية للمؤسسة، مستفيدين من مزايا تكنولوجيا المعلومات. وبكون الإدارة أصبحت نظاماً مفتوحاً، هذا النظام يقوم على عملية جمع البيانات وتخزينها ومعالجتها لتعطي معلومات يستفيد منها مستقبلها حسب احتياجاتهم بوجود تغذية عكسية عن مدى فعاليتها، وكما أن التركيز على العنصر البشري كونه من أثن الموارد التي تمتلكها المنظمة وهو الأكثر تأثيراً في الإنتاجية. إن استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة هو من العوامل الرئيسية في توسيع قدرات المورد البشري في المنظمة، و الذي يساهم في اتخاذ القرارات المناسبة وفق المعلومات الدقيقة المتوفرة وبناء الأسس السليمة للمنظمة للنهوض بمستوى أداء المورد البشري. ولقد تزايد الاهتمام والتركيز على تطوير نظم معلومات الكترونية فعالة خاصة بالجامعة الجزائرية بغرض تحسين أداء الإدارة الجامعية وتحقيق الكفاءة في استخدام الموارد والتوزيع الأفضل لها، وتأدية أنشطتها سواء أكانت تعليمية أو إدارية. ومن بين هذه الجامعات جامعة قاصدي مرباح بورقلة التي اعتمدت نظام المعلومات الالكتروني Progres، وبناءاً عليه ولدراسة تأثير استخدام نظام المعلومات الالكتروني وتحسين أداء المورد البشري بجامعة ورقلة نطرح الإشكالات الآتية:

الإشكالية:

ما مدى تأثير استخدام نظام المعلومات الالكتروني Progres في تحسين أداء موظفي الإدارة بجامعة ورقلة؟

ومن خلال هذه الإشكالية يمكننا طرح الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما أهمية استخدام نظام المعلومات الالكتروني Progres في المصالح الإدارية البيداغوجية بجامعة ورقلة؟
- 2- هل هناك كفاءة لموارد نظام المعلومات الالكتروني Progres في جامعة ورقلة؟
- 3- ما هي مساهمة نظام المعلومات الالكتروني Progres في الرفع من مستوى أداء الوظيفة الإدارية البيداغوجية بجامعة ورقلة؟
- 4- ما طبيعة العلاقة الارتباطية تطبيق نظام المعلومات الالكتروني Progres وتحسين أداء الموظفين الإداريين بالبيداغوجية بجامعة ورقلة؟

الفرضيات:

وللإجابة على الأسئلة الفرعية يمكننا وضع الفرضيات التالية:

1. يعتبر استخدام نظام المعلومات الالكتروني Progres مهما في المصالح الإدارية البيداغوجية بجامعة ورقلة .
2. هناك كفاءة للموارد نظام معلومات الإلكتروني Progres في جامعة ورقلة .
3. يساهم نظام المعلومات الالكتروني Progres في الرفع من مستوى أداء الوظيفة الإدارية البيداغوجية بجامعة ورقلة بدرجة متوسطة .
4. توجد علاقة طردية قوية بين تطبيق نظام المعلومات الالكتروني Progres وتحسين أداء الموظفين الإداريين البيداغوجيين بجامعة ورقلة .

1.I- تعريف نظام المعلومات الالكتروني (المحوسب):

أصبحت نظم المعلومات الحوسبة جزءاً مهماً لتفعيل الإدارة ومصدراً أساسياً تعتمد عليه في تدعيم خططها ورقابة عملياتها فهي تساعد على نجاح العملية الإدارية من خلال ما توفره من معلومات تساهم في تلبية الاحتياجات الإدارية وتطوير حركة الاتصالات والحصول على المعلومات الآنية والدقيقة¹ والمتكاملة التي تفي باحتياجات المستفيدين في مختلف المستويات الإدارية.

يمكن تعريف نظام المعلومات فنياً كمجموعة من المكونات المترابطة تهدف إلى جمع ومعالجة وتخزين وتوزيع المعلومات لدعم القرار والحكم في المؤسسة، وبالإضافة إلى دعم عملية صنع القرار، التنسيق، والسيطرة، فإنها تساعد الإدارة العليا على تحليل المشاكل والموضوعات المعقدة بتوفير المعلومات المناسبة في الوقت المناسب².

أولاً: خصائص نظام المعلومات الالكتروني :

إن أهم الخصائص التي يجب أن تتوفر في نظام المعلومات الحديث والتي تكون بمثابة معايير تساعدنا في الحكم على مدى كفاءة وفعالية نظام المعلومات معين نوجزها فيما يلي:³

- ✓ الوجهة النفعية من النظام : تتمثل في الأهداف التي من أجلها أنشئ وصمم ،
- ✓ المشاركة في التطوير: لا يمكن إنشاء أو تطوير نظام المعلومات إلا بمشاركة مستخدميها المنتفعين بخدماها، ولتحقيق مبدأ المشاركة في تطوير النظام يجب عدم اقتصره على فترة زمنية محددة، بل يجب إخضاعه لاعتبارات المراجعة المستمرة للتأكد من مطابقته للمواصفات المحددة له؛
- ✓ التكامل : التكامل أو الترابط يعتبر خاصية أساسية وجوهرية لأي نظام معلومات فعن طريق التكامل يمكن ربط نظام معلومات التطبيقات الوظيفية معاً لإنتاج معلومات يمكن قبولها وتفهمها بأسلوب أحسن ؛
- ✓ مسارات البيانات المشتركة: إن مفهوم مسار البيانات المشتركة يساعد في بناء واستخدام ملفات البيانات الرئيسية، فهذه البيانات تجمع وتسجل مرة واحدة وكذلك يجب أن تتبع مسارات مشتركة حتى تتمكن من تجنب التكرار والحشو في التوزيع والتخزين؛

ثانياً : أهمية نظام المعلومات الالكتروني: إن نظم المعلومات تمثل نظم متكاملة تعمل على خدمة جميع المجالات الإدارية في المؤسسة وتكمن أهميتها بأنها:⁴

- ✓ تقدم المعلومات الكاملة لعمليات التخطيط و الرقابة و التنظيم و اتخاذ القرارات؛
- ✓ تخدم الإدارات المختلفة للمؤسسة كالتسويق و الإنتاج وغيرها؛
- ✓ تتعلق بماضي و حاضر و مستقبل المؤسسة؛
- ✓ قد تتم بطرق يدوية كما قد تستخدم الحاسب و التقنيات الحديثة في إدارتها؛
- ✓ تخدم كافة المستويات الإدارية في المؤسسة.

ثالثاً معايير تقييم نظم المعلومات الالكترونية المحوسبة:

لتقييم نظم المعلومات الإلكترونية يجب قياس فاعليته، ويشير مصطلح فاعلية النظام إلى درجة أداء نظام المعلومات في تحقيق الأهداف التي وضع من أجلها. فمفهوم الفاعلية مفهوم متعدد الأبعاد حيث تعدد المعايير التي يستطيع محلل النظام من خلالها الحكم على مدى فاعلية نظام المعلومات في المؤسسة وتتمثل هذه المعايير فيما يلي:⁵

سهولة الاستخدام: ويتعلق الأمر بسهولة التعامل مع النظام ووضوح إجراءات تشغيله عن طريق توفيره لدليل مساعدة.

سرعة استجابة النظام: تتمثل قدرة النظام على إنجاز الأعمال اليومية في التوقيت الزمني المطلوب

شمولية المعلومات أي أن المعلومات التي يحصل عليها الموظف من النظام كافي بما هو مرخص له، وتسمح المعلومات المتوفرة من المساهمة في تلبية احتياجات المسؤولين في الإدارة العليا والوسطى والدنيا.

جودة المخرجات ويتعلق الأمر بكون المخرجات التي يقدمها النظام بكفايتها النوعية والكمية وكذا حلو المعلومات من التكرار والأخطاء وقدرة النظام على عرض المخرجات في أشكال مختلفة تساعد متخذ القرار في إجراء المقارنات.

المرونة: أي أن النظام يتيح لك النظام المرونة الكافية لإضافة أي بيانات جديدة، لإلغاء بيانات قديمة لتحديث أو تعديل البيانات، البحث بمداخل متعددة، يمكن تعديل النظام نتيجة للتطورات الجديدة في العمل.

جودة أداء الشبكة والأجهزة الحاسوبية: يتم قياس جودة الأجهزة بمدى توفر خصائص ذات جودة تتمثل في السرعة العالية والسعة التخزينية الكبيرة ونظام عمل برنامج الصيانة عن طريق استجابة العاملون في قسم الصيانة التقنية بسرعة في حالة حدوث مشكلة - عطل في الحواسيب. وحجم التبادل بين الأجهزة.

مستخدمي النظام: ويتعلق الأمر بمدى رضا المستخدم عن أداء نظام المعلومات الإداري وتناسب مؤهلات العاملين مع طبيعة الأعمال الموكلة إليهم.

أمن المعلومات: تشمل هذه النقطة قدرة النظام على ضمان عدم سرقة البيانات من قبل أي شخص غير مخول له بالدخول وعدم التلاعب بالبيانات المخزنة مع تمكن النظام من استرجاع البيانات والمعلومات في حالة فقدانها.

2.I تحسين أداء الموارد البشرية

تمثل عملية تحسين أداء الموارد البشرية تحديا كبيرا بالنسبة للمنظمات الحديثة، التي تسعى إلى تحقيق نتائج أفضل باستمرار بالاعتماد على مواردها البشرية،⁶ فالمقصود بتحسين أداء الموارد البشرية؟، وما مدى أهمية هذه العملية بالنسبة للمنظمات؟ وماهي مداخلها والإجراءات التي تتم من خلالها؟

الفرع الأول: ماهية تحسين أداء الموارد البشرية وأهميته:

أولاً: ماهية تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمة (Performance Improvement):

1- تعريف تحسين أداء الموارد البشرية:

عرف محمد كمال مصطفى تحسين الأداء بأنه يعني وجود مشكلة تحتاج الى حل وهذا يتطلب القيام بفعل ما لحل هذه المشكلة أو التخفيف من حدتها.⁷

عرف محمد قدرى حسن تحسين أداء الموارد البشرية كما يلي: تحسين الأداء يعني اتخاذ الإجراءات والقيام بالممارسات التي من شأنها تصحيح الأخطاء والانحرافات التي كشفت عنها عملية تقييم الأداء.⁸

يرى محمد جاسم الشعبان ومحمد صالح الأبعج أن تحسين أداء الموارد البشرية يعني وضع برامج لتدريبها وتنمية كفاءتها تحت إشراف وتوجيه المسؤولين عن إدارة الموارد البشرية بالمنظمة، بهدف معالجة النتائج السلبية التي تم اكتشافها عند تقييم أداء الموارد البشرية.⁹

بالاستعانة بالتعريفات السالفة الذكر يمكننا تعريف تحسين أداء الموارد البشرية كما يلي: تحسين أداء الموارد البشرية هي عملية تقوم بها إدارة الموارد البشرية، بالمنظمات في إطار إدارة الأداء وتتضمن هذه العملية وضع برامج لتنمية كفاءات الموارد البشرية. من أجل تصحيح انحرافات الأداء التي كشفت عنها عملية تقييم الأداء، وتدريبها.

ثانياً- أهمية تحسين أداء الموارد البشرية:

تكمن أهمية تحسين أداء الموارد البشرية في النقاط التالية:¹⁰

- 1- تحقيق قيمة مضافة للمنظمة ومواردها البشرية في ذات الوقت؛
 - 2- وضع خطط واضحة المعالم في ظل الإستراتيجية العامة للمنظمة؛
 - 3- علاج الخلل الموجود في مستوى الأداء الفعلي للموارد البشرية، وضمان تحقيق الأداء المستهدف؛
 - 4- تحقيق قيادة فعالة للموارد البشرية وتوفير متطلبات إدارتها؛
 - 5- توفير المتابعة الدائمة لتطورات أداء الموارد البشرية بالمنظمة.
- رفع فعالية الأداء التنظيمي الكلي للمنظمة، وضمان الاستمرار في نشاطها¹¹
- 6- زيادة إنتاجية عوامل الإنتاج بالمنظمة؛

ثالثا تقديم نظام بروغراس

بغرض تطوير أداء الإدارة الجامعية وتحقيق الكفاءة في استخدام الموارد والتوزيع الأفضل لها وتأدية أنشطتها سواء كانت تعليمية او إدارية خاصة في ظل نظام ال أم دي الذي يتميز بكثرة التخصصات والتدرجات العلمية من سنة لأخرى طبقت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أنظمة معلوماتية الكترونية .¹²

وبشراكة مع الاتحاد الأوروبي استحدثت وزارة التعليم العالي نظام المعلومات المدمج (progres logiciel de gestion)¹³ والذي صمم لتتكيف مع هيكلية نظام التعليم العالي، الذي تطور كالتالي:

-2012/2014 قيد الدراسة و التجميع لكل وظائف القطاع داخله؛

-2014/2016 بدا بالتصميم والإنتاج للبرنامج المعلوماتي؛

-2016 تم تطبيق برنامج progres بجميع جامعات الجزائر الذي كان في البداية لتسجيل وتوجيه طلبة البكالوريا الجدد ؛

-2017 أضيفت له خاصية طلب الإيواء؛

-2018 إضافة تسجيل طلبات الماجستير والدكتوراه والخدمات الجامعية من إيواء، إ طعام، نقل ومنحة جامعية .

كان الهدف الرئيسي منه هو تبسيط الولوج إلى المرفق العمومي ورقمته ، إضافة إلى تتبع مسمار الطلبة في ظل نظام ال أم دي ، والتحكم بكل المعطيات التي تسير الجامعة وهذا الهدف ذو بعد استراتيجي استشرافي لاتخاذ القرار . كما أن هذا النظام يتميز بالإنصاف و الشفافية حيث انه يمكن الطالب الجامعي من التسجيل في أي عرض من عروض الماجستير والدكتوراه ويمكنه من الاطلاع على النتائج بكل وضوح وشفافية

II - الطريقة والأدوات :

الأدوات الإحصائية المستخدمة :

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS إصدار 26 عن طريق تفرغ بيانات قوائم، لقد تم فحص عبارات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرو نباخ، الموضح في الجدول الذي في الأسفل لحساب ثبات المقياس فلوخط أن معامل الثبات للجامعة ورقلة نسبتها مقبولة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة، بحيث يجب أن لا تقل قيمة المعامل عن 62 % لكي نعتد النتائج المتوصل إليها في البحث.

الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

أولاً: الجنس:

يبين الجدول رقم (2-5) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذكور قد بلغ مستجوبا بمتوسط حسابي قدره 66.7 أما عدد المستجوبين الإناث فبلغ مستجوبا بمتوسط حسابي قدره 33.3.

ثانياً: العمر:

يبين الشكل رقم (2-1) توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر، حيث نلاحظ أن لا يوجد مستجوبين سنهم أقل من 30 سنة، أي بمتوسط حسابي قدره 0.0% في حين أن عدد المستجوبين البالغ أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة قد بلغ 22 مستجوبا، أي بمتوسط حسابي 52.4% أما المستجوبين البالغة أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة بلغ عددهم 17 مستجوبا بنسبة 40.5%، أما الفئة الأخيرة وهم أفراد العينة البالغة أعمارهم أكثر من 50 سنة فقد بلغ 3 مستجوبين، أي بنسبة 7.1%.

ثالثاً: الأقدمية:

يبين الجدول رقم (2-6) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذين لديهم أقدمية تقل عن 5 سنوات يبلغ 4 مستجوبين، أي بنسبة 9.5%، أما المستجوبين الذين لديهم أقدمية من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات يبلغ عددهم 19 مستجوبا، أي بنسبة 47%، في حين أن المستجوبين الذين لديهم أقدمية تتراوح بين 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة يبلغ عددهم 16 مستجوبا، أي بنسبة 38.1%، أما المستجوبين الذين لديهم أقدمية تفوق 20 سنة يبلغ عددهم 3 أي بنسبة مئوية تقدر بـ 7.1%.

رابعاً: الرتبة الوظيفية

يبين الشكل رقم (2-2) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة الوظيفية، إذ نلاحظ أن عدد المستجوبين من رتبة الأسلاك المشتركة قد بلغ 12، أي بنسبة 28.6%، أما المستجوبين رتبة الأسلاك التقنية بلغ 19 أي بنسبة 47%، في حين بلغ عدد المستجوبين رتبة أستاذ جامعي 11 أي بنسبة 26.2%.

خامساً: المستوى التعليمي

يبين الجدول رقم (2-7) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي، حيث نلاحظ أنه لا يوجد من المستجوبين الذين لديهم مستوى أقل من الثانوي بنسبة 0.0%، أما المستجوبين الذين لديهم مستوى الثانوي يبلغ عددهم 4 مستجوبا، أي بنسبة 9.5%، في حين أن المستجوبين الذين لديهم مستوى الليسانس يبلغ عددهم 14 مستجوبا، أي بنسبة 33.3%، أما المستجوبين الذين لديهم مستوى يفوق الليسانس يبلغ عددهم 24 أي بنسبة مئوية تقدر بـ 57.1%.

سادساً: الانتماء الوظيفي

يبين الشكل رقم (2-3) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الانتماء الوظيفي، إذ نلاحظ أن عدد المستجوبين من كلية العلوم التطبيقية قد بلغ 2، أي بنسبة 4.8%، أما عدد المستجوبين من كلية الآداب واللغات فقد بلغ 2 أي بنسبة 4.8%، كذلك بلغ عدد المستجوبين من كلية الحقوق والعلوم السياسية 2 أي بنسبة 4.8%، أما بكلية العلوم الطبيعية والحياة فقد بلغ عدد المستجوبين 4 أي بنسبة 9.5%، أما بالنسبة لمعهد التعليم العالي التكنولوجي بلغ عدد المستجوبين 2 أي بنسبة 4.8%، أما في مديرية الجامعة بلغ عدد المستجوبين 5 أي بنسبة 11.9%، وفي كلية الرياضيات والإعلام الآلي بلغ عدد المستجوبين 4 أي بنسبة 9.5%، أما عدد المستجوبين في كلية التكنولوجيا الحديثة للمعلومات بلغ 5 أي بنسبة 11.9%، وفي كلية المحروقات والطاقات المتجددة بلغ عدد المستجوبين 2 أي بنسبة 4.8%، أما في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بلغ عدد المستجوبين 8 أي بنسبة 19.0%، وفي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بلغ عدد المستجوبين 3 أي بنسبة 7.1%، وفي معهد التربية البدنية بلغ عدد المستجوبين 3 أي بنسبة 7.1%.

سابعاً: الدورات التكوينية حول نظام المعلومات الإلكتروني progres

تأثير استخدام نظام المعلومات الالكتروني progres لقطاع التعليم العالي في تحسين أداء المورد البشري

يبين الشكل رقم(2-4) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الدورات التكوينية حول نظام المعلومات الإلكتروني progres، حيث نلاحظ أنه عدد المستجوبين الذين لم يقوموا بأي دورة تكوينية حول نظام المعلومات الإلكتروني بلغ عددهم 22، أي بمتوسط حسابي قدره 52.4%، في حين أن عدد المستجوبين الذين قاموا بدورة تكوينية واحدة قد بلغ 7 مستجوبا، أي بمتوسط حسابي 16.7%، أما المستجوبين الذين قاموا بدورتين تكوينيتين بلغ عددهم 3 مستجوبا بمتوسط حسابي 7.1%، أما عدد المستجوبين الذين قاموا بأكثر من دورتين تكوينيتين بلغ 10 مستجوبين، أي بمتوسط حسابي 23.8%.

أولا: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها

1- العلاقات الإرتباطية بين متغيرات الدراسة:

يلاحظ أن تطبيق نظام المعلومات الإلكتروني كمتغير مستقل كانت علاقته بتحسين أداء الموارد البشرية كمتغير تابع متوسطة حيث بلغت نسبة (56.3%) بمستوى دلالة 0.00 وهو اقل من 0.05 وهو ما يعبر عن وجود علاقة طردية متوسطة بين تطبيق نظام المعلومات الإلكتروني وتحسين أداء الموارد البشرية أي كلما زاد تطبيق النظام زاد الأداء تحسنا وهذا يعود لتأثير عناصر النظام على أداء الموظفين في الجامعة، حيث كانت أقوى علاقة بالمتغير التابع في بعد معرفة النظام بنسبة (43.5%)، كما نلاحظ أن أضعف هذه العلاقات كانت مع بعد استخدام النظام بنسبة(33%).

1- تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى:

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغير المستقلة هي(معرفة النظام، استخدام النظام، كفاءة موارد النظام، السياسة الأمنية) والمتغير التابع (تحسين أداء الموارد البشرية)، والجدول رقم (17) يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

من الجدول السابق معامل الارتباط الخطي بين تطبيق نظام المعلومات الإلكتروني كمتغير مستقل وتحسين أداء الموارد البشرية كمتغير تابع هو(56.3%) أي أن هناك ارتباط مقبول، ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو(31.6%)، بمعنى (31.6%) من تحسين الأداء يعود لتطبيق نظام المعلومات الإلكتروني، والنسبة المتبقية (30.72%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

تباين خط الانحدار:

من الجدول رقم (2) نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 1.749 ومجموع مربعات البواقي هو 3.776 ومجموع المربعات الكلي يساوي 5.5253؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 40؛
- معدل مربعات الانحدار هو 1.749 ومعدل مربعات البواقي 0.094؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 18.521.

مستوى دلالة الاختبار 0،00 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.5 فرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلاءم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك، وحسب الرسم الشكل: (7) لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي:

دراسة معاملات خط الانحدار:

الجدول رقم (3) يوضح قيم معاملات خط الانحدار لتحسين أداء الموارد البشرية

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن: قطع خط الانحدار يساوي 0.418 الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+Bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة للمتغير المستقل، كما نلاحظ أن إشارة معامل $B\hat{e}t\alpha$ هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين أبعاد تطبيق نظام المعلومات الكارتوني وتحسين أداء الموارد البشرية، وهي تعني أنه كلما زادت الإجراءات المحققة لأبعاد تطبيق نظام المعلومات الكارتوني كلما زاد تحسين أداء الموارد البشرية .

معادلة خط الانحدار هي : $Y=0.418+ x0.631$.

اختبار T تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة المبحوثين لتطبيق نظام المعلومات الكارتوني $progres$ في تحسين أداء الموارد البشرية :

متغير الجنس:

يظهر من خلال الجدول رقم (4): لاختبار T أن مستوى المعنوية لاختبار ليفن لتجانس العينتين (الذكور- إناث) قد بلغ 0.097 مما يدل على وجود تجانس بين العينتين، أما مستوى المعنوية لاختبار T بلغ 0.115 و0.194 وهما أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد تطبيق نظام المعلومات الكارتوني $progres$ في تحسين أداء الموارد البشرية.

متغير العمر:

نتيجة تحليل التباين لمتغير العمر كانت قيمة $Sig=0.441$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستجوبين تبعا لمتغير العمر .

متغير الخبرة المهنية :

نتيجة تحليل التباين لمتغير الخبرة المهنية للعاملين كنت قيمة $Sig= 0.224$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الخبرة المهنية وتطبيق نظام المعلومات الكارتوني ، ومنه متغير الخبرة المهنية للمبحوثين لا يؤثر على تحسين أداء الموارد البشرية ، أي لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين.

- متغير الرتبة الوظيفية :

نتيجة تحليل التباين لمتغير الرتبة الوظيفية لأفراد عينة الدراسة كانت $Sig=0.910$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الرتبة الوظيفية بخصوص تطبيق نظام المعلومات الكارتوني في تحسين أداء الموارد البشرية .

- متغير المستوى التعليمي :

نتيجة تحليل التباين لمتغير المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة كانت $Sig=0.775$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير المستوى التعليمي بخصوص تطبيق نظام المعلومات الكارتوني $progres$ في تحسين أداء الموارد البشرية.

- متغير الانتماء الوظيفي:

نتيجة تحليل التباين لمتغير الانتماء الوظيفي لأفراد عينة الدراسة كانت $Sig=0.764$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الانتماء الوظيفي بخصوص تطبيق نظام المعلومات الكارتوني $progres$ في تحسين أداء الموارد البشرية .

إعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

من تحليل النتائج لدينا نموذجين:

تأثير استخدام نظام المعلومات الالكتروني progres لقطاع التعليم العالي في تحسين أداء المورد البشري

من الجدول أسفله نلاحظ أن المتغير المستقل المتبقي في نموذج الدراسة هو بعد معرفة النظام، وبعد السياسة الأمنية.

سنعتمد في الأخير على النموذج الثاني والنهائي في علاقة المتغير المستقل ع المتغير التابع وذلك من خلال بعد معرفة النظام، وبعد السياسة الأمنية.

من الجدول رقم (10) نلاحظ أن المتغيرين المستقلين المتبقيين في نموذج الدراسة هما معرفة النظام والسياسة الأمنية للنظام فقط. الجدول الموالي يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة:

من الجدول رقم (11) نلاحظ أن استخدام طريقة تحليل الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى خروج متغيرين مستقلين هما معرفة النظام والسياسة الأمنية للنظام، وهذا ما يتوافق تماما مع نتائج عملية التحليل الإحصائي المتعدد السابقة..

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين هذين البعدين (معرفة النظام والسياسة الأمنية) والمتغير التابع (تحسين أداء الموارد البشرية) نسبة (58.7%) وهو دليل على وجود ارتباط متوسط بينها، حيث أن (34.4%) من تحسين الأداء يعود إلى معرفة النظام والسياسة الأمنية والنسبة المتبقية (65.6%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

علما أن الفضل الأكبر في هذا الارتباط الخطي يعود للمتغير المستقل معرفة النظام فهو لوحده يضمن ارتباط خطي بنسبة (43.5%) مع المتغير التابع رغم المستوى المتوسط لإجابات العمال على فقرات هذا المتغير في الاستبيان الذي قمنا بتحليله سابقا.

من الجدول رقم (12) نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 1.902 ومجموع مربعات البواقي هو 3.623 ومجموع المربعات الكلي يساوي 5.525؛
- درجة حرية الانحدار هو 2 ودرجة حرية البواقي 39؛
- معدل مربعات الانحدار هو 0.951 ومعدل مربعات البواقي 0.093؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 10.235؛
- مستوى دلالة الاختبار 0.00 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.005 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلاءم المعطيات.

أما بالنسبة لدراسة معاملات خط الانحدار فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise:

من الجدول رقم (2-27) يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة لمعرفة النظام وميل خط الانحدار بالنسبة للسياسة الأمنية

$$Y = a + Cx_1 + bx_2 + 0.280X_4$$

وفق المعادلة التالية: $Y = a + Cx_1 + bx_2$ ومنه معادلة خط الانحدار هي: $Y = 0.558 + 0.277X_1$

حيث: X_1 هي معرفة نظام المعلومات و X_4 هي السياسة الأمنية للنظام.

II- النتائج ومناقشتها:

بعد تحليل الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، من أجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية:

فيما يخص واقع متغيرات الدراسة: كما أسلفنا الذكر أن متغيرات الدراسة هي تطبيق نظام المعلومات الالكتروني progres كمتغير مستقل وتحسين أداء المورد البشري كمتغير تابع، تم التوصل إلى النتائج التالية:

أولا تطبيق نظام المعلومات الالكتروني progres للمؤسسة محل الدراسة:

المتوسط العام لتطبيق نظام المعلومات الالكتروني progres للمؤسسة محل الدراسة، كان متوسطا، بمعنى أنه لدى أفراد العينة نظرة إيجابية حول تطبيق النظام بصفة عامة في الجامعة بحيث كانت نظرهم:

فيما يخص بعد معرفة الموظفين لنظام المعلومات الالكتروني progres، المتوسط الحسابي لبعده معرفة النظام كان بقيمة متوسطة تعكس وجود دراية غير شاملة عن الخدمات التي يقدمها نظام progres وكذلك عدم قبول تطبيق هذا النظام في الجامعة لعدم إشراكهم في تصميمه وليس لديهم أدنى فكرة عن كيفية ذلك، ولا يملكون خلفيات سوءا كانت إيجابية أم سلبية لمعرفته.

فيما يخص بعد استخدام نظام المعلومات الالكتروني progres حيث أن وجهة نظر العينة كانت إيجابية وهذا يرجع إلى ما يقدمه النظام من ملائمة ومرونة كافية لإجراء العمليات، كما يوفر سهولة في التصفح والاستخدام وكذلك سرعة الاستجابة للأوامر المطلوبة منه.

أما فيما يخص بعد كفاءة موارد نظام المعلومات الالكتروني progres، المتوسط الحسابي كان متوسطا وحسب رأي أفراد العينة تعتبر مناسبة نوعا ما، وهذا راجع لما توفره الجامعة من أجهزة حاسوب بمواصفات عالية وشبكة اتصال سريعة وآمنة وتساعد على أداء العمل في ظل جودة المخرجات الكمية والتوعية واستمرارية في تحديثه

أما عن بعد السياسة الأمنية لنظام المعلومات الالكتروني progres بلغ المتوسط الحسابي مستوى متوسط وهذا راجع لوثوق واطمئنان أفراد العينة حول السياسة الأمنية للنظام المعلومات الالكتروني progres لما يوفره النظام من حماية وأمان لمستخدميه والبيانات من السرقة والقرصنة وتلاعبها، وتوافر نسخ احتياطية للمعلومات في حالة فقدانها.

ثانيا: تحسين أداء الموارد البشرية عينة الدراسة:

المتوسط العام لتحسين أداء الموارد البشرية عينة الدراسة كان متوسطا، بمعنى أنه لدى أفراد العينة نظرة إيجابية حول هذا المحور، وتبرز في السياسات الإستراتيجية المنتهجة من طرف الجامعة التي تتماشى مع الاتجاهات الشخصية للأفراد، وذلك بوضع نظم تحفيزية للعمال من خلال توفير بيئة عمل ملائمة، وكذا القيام بدورات تكوينية قصد الرفع والتطوير في الكفاءات الفردية والجماعية، والرفع من مستوى الاتصال الإداري.

مناقشة النتائج الإحصائية:

العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة:

من خلال الجدول رقم (2-14) الذي يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد تطبيق نظام المعلومات الالكتروني progres وتحسين أداء الموارد البشرية جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائيا وعند مستويات إيجابية بين المتغير المستقل تطبيق نظام المعلومات الالكتروني progres وتحسين أداء الموارد البشرية كمتغير تابع، سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل متغير على إحدى، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية ككل (3,56%) وهي قيمة إيجابية ومتوسطة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

1. دراسة معاملات خط الانحدار:

من الجدول رقم (2-17) الذي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بجامعة ورقلة، وبناء على النتائج الإحصائية السابقة توصلنا إلى معادلة خط الانحدار كما يلي: $Y=0.418+ X0.631$ ، المتغير المستقل، Y المتغير التابع، حيث يمثل (X) تطبيق نظام المعلومات الالكتروني progres، و (Y) تحسين أداء الموارد البشرية، وحسب المعادلة العلاقة بينهما علاقة طردية قوية، فكلما طبقنا نظام المعلومات الالكتروني progres بوحدة واحدة يتحسن أداء الموارد البشرية ب(0.63)، وعلى إدارة الجامعة المؤسسة أن تعمل على الاهتمام لنظام المعلومات الالكتروني وتحسينها، من خلال البحث عن النقصات ومعالجتها.

ولتحديد أبعاد المتغير المستقل الأكثر تأثيرا على المتغير التابع، قمنا بإعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدرجي:

تأثير استخدام نظام المعلومات الالكتروني progres لقطاع التعليم العالي في تحسين أداء المورد البشري

وحسب الجدول (10): يتضح لنا بقاء بعدين فقط، البعد الأول (معرفة الموظفين بنظام progres)، والبعد الرابع (السياسة الأمنية للنظام).

2. معادلة خط الانحدار:

الجدول رقم (11) يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة:

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين المتغيرين المستقلين (معرفة النظام والسياسة الأمنية) والمتغير التابع (تحسين أداء الموارد البشرية) نسبة (58.7%) وهو دليل على وجود ارتباط طردي قوي بينها، حيث أن (34.4%) من تحسين الأداء تعود إلى معرفة النظام والسياسة الأمنية والنسبة المتبقية (65.6%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

علما أن الفضل الأكبر في هذا الارتباط الخطي يعود للمتغير المستقل معرفة النظام فهو لوحده يضمن ارتباط خطي بنسبة (43.5%) مع المتغير التابع رغم المستوى المتوسط لإجابات العمال على فقرات هذا المتغير في الاستبيان الذي قمنا بتحليله سابقا. وحسب الجدول رقم (2-27) الذي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise، وبناء على النتائج الإحصائية السابقة توصلنا إلى معادلة خط الانحدار كما يلي:

$$Y=0.558+0.277X_1+0.280X_4$$

حيث: X_1 هي معرفة نظام المعلومات و X_4 هي السياسة الأمنية للنظام.

وجود تأثير لأبعاد تطبيق نظام progres (معرفة النظام والسياسة الأمنية للنظام) على تحسين أداء المورد البشرية.

اختبار الفرضيات

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج لهذا الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي يمكننا اختبار الفرضيات كالتالي: لقد قامت دراستنا على أربع فرضيات، التي فيما يلي سيتم اختبارها:

الفرضية الأولى: يعتبر استخدام نظام المعلومات الالكتروني progres مهما في المصالح الإدارية البيداغوجية بجامعة ورقلة.

ومنه تحقق الفرضية الأولى بعد تسجيل مستوى توافر متوسط من استخدام النظام من طرف الموظفين بالمصالح الإدارية البيداغوجية بجامعة ورقلة.

الفرضية الثانية: هناك كفاءة لموارد نظام معلومات الالكتروني progres في جامعة ورقلة، ومنه تحقق الفرضية الثانية بعد تسجيل مستوى توافر متوسط كفاءة للموارد النظام في جامعة ورقلة.

الفرضية الثالثة: يساهم نظام المعلومات الالكتروني progres في الرفع من مستوى أداء الوظيفة الإدارية البيداغوجية بجامعة ورقلة بدرجة متوسطة. ومنه تحقق الفرضية الثالثة بعد تسجيل مستوى توافر متوسط لمساهمة في الرفع من مستوى أداء الموظفين في جامعة ورقلة.

الفرضية الرابعة: توجد علاقة طردية قوية بين تطبيق نظام المعلومات الالكتروني progres وتحسين أداء الموظفين الإداريين بالبيداغوجية بجامعة ورقلة، ومنه تحقق الفرضية توجد علاقة طردية قوية بين تطبيق نظام progres وتحسين أداء الموظفين الإداريين بالبيداغوجية بجامعة ورقلة .

IV- الخلاصة :

تناول المقال إشكالية ما مدى تأثير استخدام نظام المعلومات الالكتروني progres في تحسين أداء موظفي الإدارة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، ومن خلال هذه الدراسة حاولنا التعرف على مفاهيم نظام المعلومات الإلكتروني وتحسين أداء الموارد البشرية، وإبراز مدى أهمية تطبيق نظام المعلومات الإلكتروني، والمتطلبات الضرورية لتحسين أداء الموارد البشرية، ومن خلال الدراسة الميدانية لعينة من موظفي الإدارة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ، توصلنا إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات.

1- نتائج الدراسة

- يعتبر استخدام نظام المعلومات الإلكتروني progres مهما في المصالح الإدارية البيداغوجية بجامعة ورقلة.
- هناك كفاءة لموارد نظام معلومات الإلكتروني progres في جامعة ورقلة،
- يساهم نظام المعلومات الإلكتروني progres في الرفع من مستوى أداء الوظيفة الإدارية البيداغوجية بجامعة ورقلة بدرجة متوسطة.
- توجد علاقة طردية قوية بين تطبيق نظام المعلومات الإلكتروني progres وتحسين أداء الموظفين الإداريين بالبيداغوجية بجامعة ورقلة،

2- الاقتراحات:

من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- توسيع استخدام نظام المعلومات الإلكتروني progres على كافة مجالات ووظائف الجامعة؛
- تكثيف الدورات التكوينية لمستخدمي النظام قصد إمامهم الجيد لعناصره والتحكم بجميع مكوناته لاستغلالها أكثر؛
- إدراج إدارة أمن نظام المعلومات ضمن مستوى عالٍ في الإدارة لإعطائها قوة أكثر لتدعيم تطوير النظام الإلكتروني؛
- إشراك المستخدمين النهائيين في تعديل وتطوير النظام الإلكتروني؛
- إعطاء صلاحيات أكبر للإدارات اللامركزية التابعة لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي في استغلال نظام المعلومات الإلكتروني،
- إعطاء قوة قانونية ومعنوية لنظام المعلومات الحوسبي الذي يتطلب العمل على التخفيف من شدة مقاومة التغيير الذي أفرزتها الثقافة التقليدية للإدارات الحكومية، لأنهم المقاومة من قبل الموظفين من شأنها أن تجعل نظام المعلومات الإلكتروني يتروى لا يحقق الأهداف المرجوة منه.

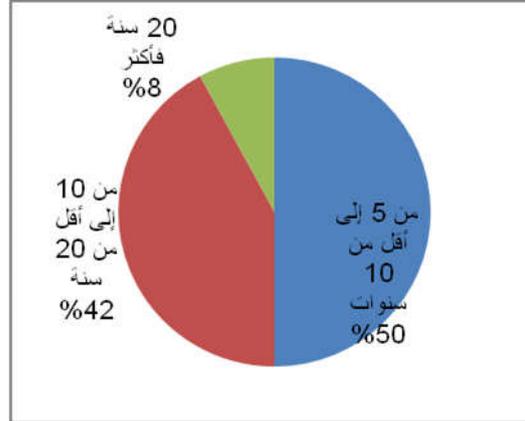
3- آفاق البحث

وفي ختام هذه الدراسة وبعد الوصول إلى النتائج السابقة للبحث، فتحت دراستنا آفاقاً جديدة للدراسة والتي يمكن معالجتها مستقبلاً لمواصلة البحث على سبيل المثال في المجالات التالية:

- ما مدى مساهمة مخرجات نظام المعلومات الإلكتروني في اتخاذ القرار؛
- تقييم جودة معلومات النظام المعلومات الإلكتروني في اتخاذ القرار؛
- كيف يحقق نظام المعلومات الإلكتروني التكامل (إدارة. أستاذ. طالب) في الجامعة الجزائرية.

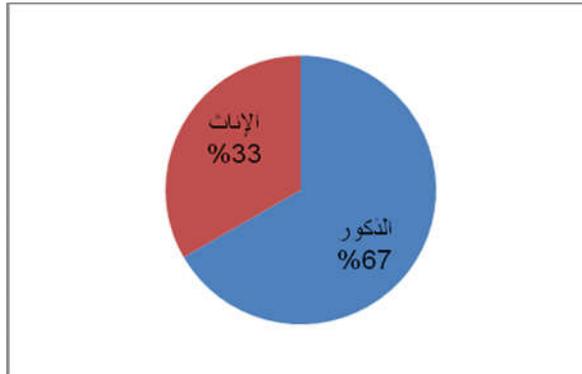
- ملاحق :

الشكل رقم: (1) توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية



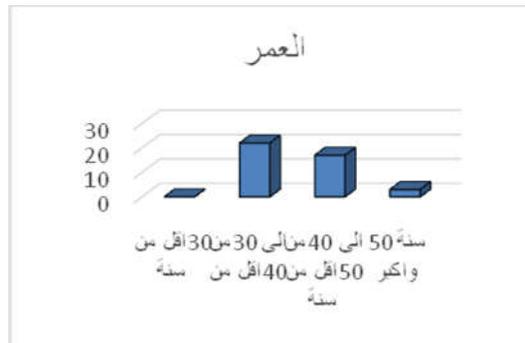
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (2) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



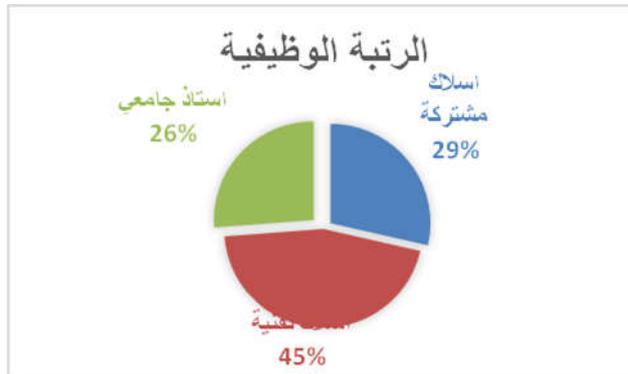
المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معطيات SPSS

الشكل رقم (3): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



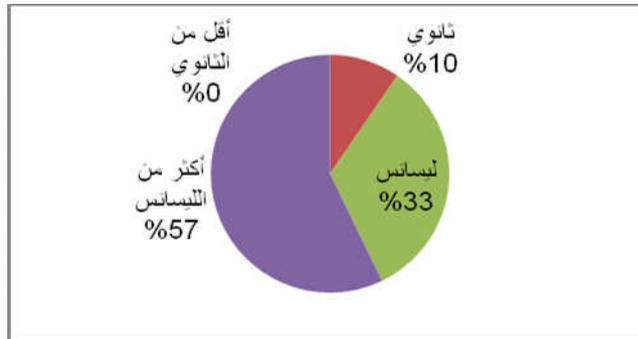
المصدر : من إعداد الباحثين باستخدام Excel

الشكل رقم (4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة الوظيفية



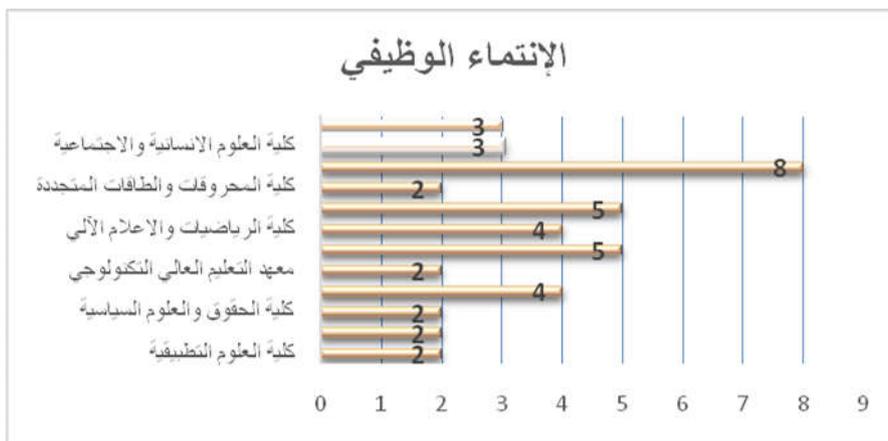
المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام Excel

الشكل رقم (5): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (6): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الإنماء الوظيفي



المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام Excel

جدول رقم (1) يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد تطبيق نظام المعلومات الالكتروني progres وتحسين أداء الموارد البشرية

		المتغير التابع تحسن الاداء	
Rho de Spearman	البعد 01 معرفة النظام	Coefficient de corrélation	.435**
		Sig. (bilatérale)	.004
		N	42
	البعد 02 استخدام النظام	Coefficient de corrélation	.330*
		Sig. (bilatérale)	.033
		N	42
	البعد 03 كفاءة النظام	Coefficient de corrélation	.434**
		Sig. (bilatérale)	.004
		N	42
	البعد 04 السياسة الامنية	Coefficient de corrélation	.392*
		Sig. (bilatérale)	.010
		N	42
المتغير المستقل استخدام نظام المعلومات الالكتروني progres	Coefficient de corrélation	.563**	
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	42	

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS.

الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.563 ^a	.316	.299	.30726

a. Valeurs prédites : (constantes), progres المتغير المستقل استخدام نظام المعلومات الالكتروني,
b. Variable dépendante : المتغير التابع تحسن الأداء

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS.

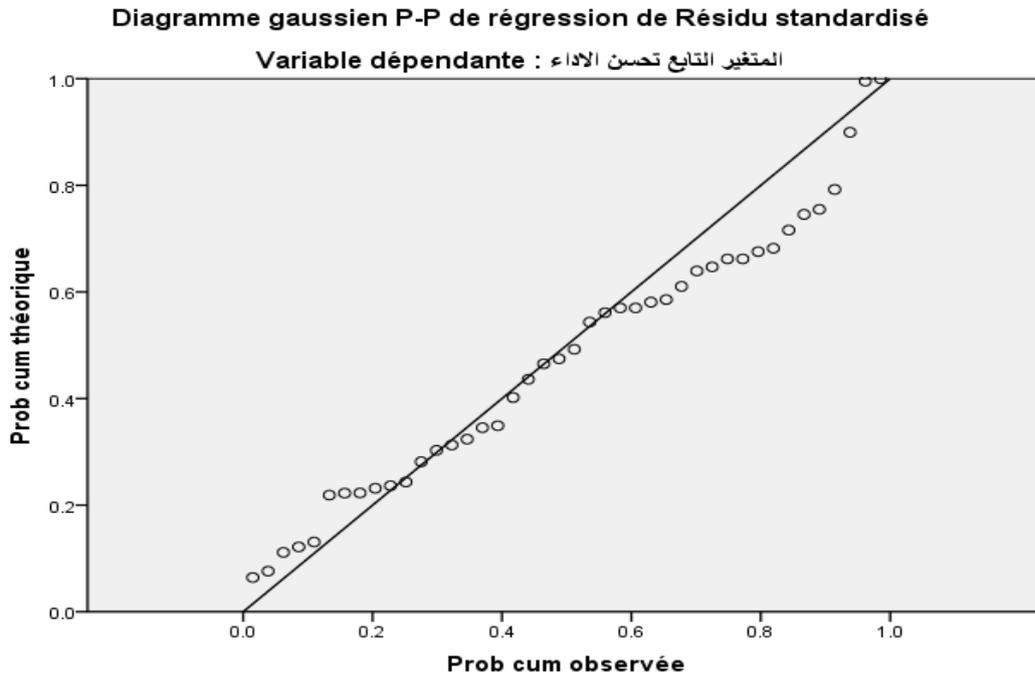
جدول رقم (2) يوضح تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA ^b						
	Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	1.749	1	1.749	18.521	.000 ^a
	Résidu	3.776	40	.094		
	Total	5.525	41			

a. Valeurs prédites : (constantes), progres المتغير المستقل استخدام نظام المعلومات الالكتروني,
b. Variable dépendante : المتغير التابع تحسن الأداء

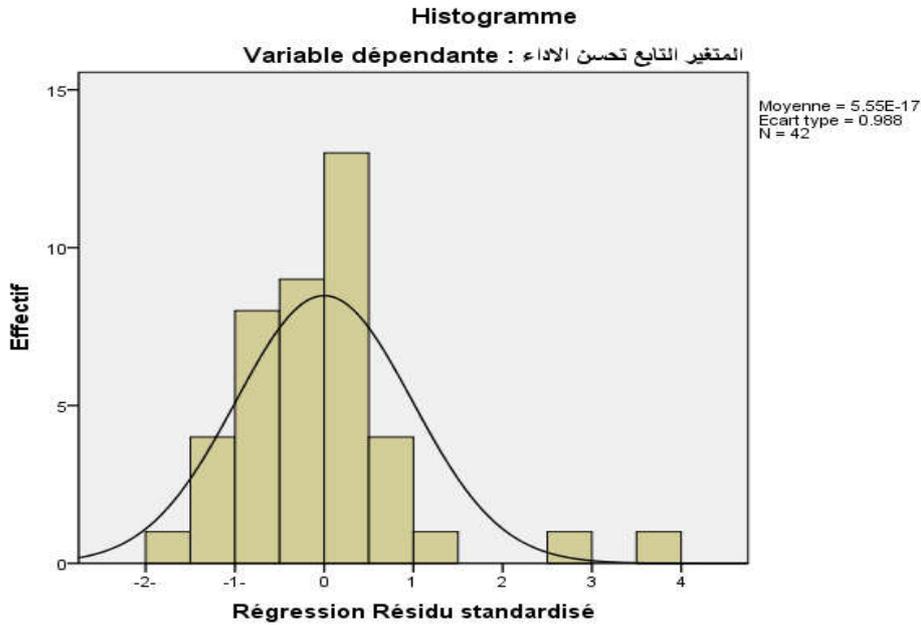
المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS

الشكل: (7) منحى معادلة الانحدار:



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS.

الشكل: (8) توزيع منحى معادلة الانحدار



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS

تأثير استخدام نظام المعلومات الالكتروني progres لقطاع التعليم العالي في تحسين أداء المورد البشري

جدول رقم (3): يوضح قيم معاملات خط الانحدار لتحسين أداء الموارد البشرية

Coefficients ^a					
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	.418	.275	1.518	.137
	المتغير المستقل استخدام نظام المعلومات الالكتروني progres	.631	.147	4.304	.000

a. Variable dépendante : المتغير التابع تحسين الأداء

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS.

جدول رقم (4): يوضح تحليل اختبار T للدراسة فروق المتوسطات نظرة المبحوثين لتطبيق نظام المعلومات الالكتروني progres في تحسين أداء الموارد البشرية :

Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
المتغير التابع	Hypothèse de variances égales	2.886	.097	1.320	40	.194	.15714	.11908	-0.08354-	.39782
تحسين الأداء	Hypothèse de variances inégales			1.610	39.892	.115	.15714	.09763	-0.04019-	.35447

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS

جدول رقم (5): يوضح تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للدراسة فروق متوسطات إجابات العاملين تبعاً للعمر:

ANOVA					
المتغير التابع تحسين الأداء					
	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.227	2	.114	.837	.441
Intra-groupes	798	39	.136		
Total	5.525	41			

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS

جدول رقم (6): يوضح تحليل التباين الأحادي للدراسة فروق متوسطات إجابات العاملين تبعاً لخبرتهم المهنية (الأقدمية):

ANOVA					
المتغير التابع تحسين الاداء					
	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.593	3	.198	1.523	.224
Intra-groupes	4.932	38	.130		
Total	5.525	41			

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS

جدول رقم (7): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة المبحوثين تبعاً لرتبتهم الوظيفية

ANOVA					
المتغير التابع تحسن الأداء					
	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.027	2	.013	.094	.910
Intra-groupes	5.498	39	.141		
Total	5.525	41			

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج SPSS

جدول رقم (8): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة المبحوثين تبعاً لمستواهم التعليمي

ANOVA					
المتغير التابع تحسن الاداء					
	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.072	2	.036	.256	.775
Intra-groupes	5.453	39	.140		
Total	5.525	41			

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج SPSS

جدول رقم (9): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة المبحوثين تبعاً لانتمائهم الوظيفي

ANOVA					
المتغير التابع تحسن الاداء					
	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1.075	11	.098	.659	.764
Intra-groupes	4.449	30	.148		
Total	5.525	41			

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج SPSS

جدول رقم (10): يوضح المتغير المستقل المتبقي في نموذج الدراسة هو معرفة النظام والسياسة الأمنية :

Variables introduites/supprimées ^a			
Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	البعد 01 معرفة النظام	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire \leq .050, Probabilité de F pour éliminer \geq .100)
2	البعد 04 السياسة الامنية	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire \leq .050, Probabilité de F pour éliminer \geq .100).

a. Variable dépendante : المتغير التابع تحسناً لأداء

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج SPSS

الجدول الموالي رقم (11) يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة

Récapitulatif des modèles ^c				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.435 ^a	.190	.169	.33457
2	.587 ^b	.344	.311	.30479

a. Valeurs prédites : (constantes), معرفة النظام 01 البعد

b. Valeurs prédites : (constantes), معرفة النظام 01 البعد, السياسة الأمنية 04 البعد

c. Variable dépendante : المتغير التابع تحسناً لأداء

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS

جدول رقم (12): يوضح تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

ANOVA ^c						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	1.047	1	1.047	9.355	.004 ^a
	Résidu	4.478	40	.112		
	Total	5.525	41			
2	Régression	1.902	2	.951	10.235	.000 ^b
	Résidu	3.623	39	.093		
	Total	5.525	41			

a. Valeurs prédites : (constantes), معرفة النظام 01 البعد

b. Valeurs prédites : (constantes), معرفة النظام 01 البعد, السياسة الأمنية 04 البعد

c. Variable dépendante : المتغير التابع تحسناً لأداء

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS

جدول رقم (13): يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise:

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients tandardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1.087	.171		6.363	.000
	البعد 01 معرفة النظام	.280	.091	.435	3.059	.004
2	(Constante)	.558	.234		2.385	.022
	البعد 01 معرفة النظام	.280	.083	.436	3.363	.002
	البعد 04 السياسة الامنية	.277	.091	.393	3.033	.004

a. Variable dépendante : المتغير التابع تحسناً لأداء

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS

- 1 اسمهان ماجد طاهر، مها مهدي الخفاف، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الأولى، دار وائل، الأردن، 2011.
- 2 رجم خالد، اثر نظام معلومات الموارد البشرية على اداء العاملين ، دراسة حالة مؤسسة شي علي ، مذكرة ماجستير ، جامعة ورقلة 2012، ص41
- 3 محمد الهادي ، نظم المعلومات في النظم المعاصرة، دار المشرق، مصر ، 1989، ص171-176
- 4 رجم خالد، بوختالة سمير، بلقاسم أمينة ، اثر نظام المعلومات الالكتروني في تفعيل الادارة الالكترونية في الجماعات المحلية، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية ، العدد 2019/09 ، جامعة ورقلة ، ص3
- 5 <https://slideplayer.com/slide/14820919>
- 6 طويهي فاطمة، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على اداء المورد البشرية في المؤسسة الجزائرية دراسة حالة شركة انتاج الكهرباء بتيارت، مذكرة ماجستير، جامعة وهران2، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، غير منشورة، 2015
- 7 محمد كمال مصطفى، تحليل وتقييم وقياس الأداء البشري، مركز الخبرات المهنية للإدارة، موسوعة التنمية البشرية، مصر، 2014، ص125
- 8 محمد قدرى حسن، إدارة الأداء المتميز: قياس الأداء، تقييم الأداء وتحسين الأداء مؤسسيا وفرديا، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2015، ص403
- 9 محمد جاسم الشعبان ومحمد صالح الأبعج، إدارة الموارد البشرية في ظل استخدام الأساليب الحديثة، الطبعة الأولى، دار الرضوان للنشر والتوزيع الأردن ، 2014، ص260.
- 10 PI Management, **Piloter et évaluer la performance humaine de votre organisation.** (Site web : <https://www.piman.ch>, date de consultation : le 05/12/2005).
- 11 محمد جاسم الشعبان ومحمد صالح الأبعج، إدارة الموارد البشرية في ظل استخدام الأساليب الحديثة، الطبعة الأولى، دار الرضوان للنشر والتوزيع الأردن ، 2014، ص259.
- 12 <https://progres.mesrs.dz/webfve/login.xhtml>
- 13 جمال بوقزاطة وأحمد مستغاني، **progers** في صلب تحول رقمنة القطاع ، لقاء تلفزيوني على القناة الوطنية الجزائرية ، الجزائر ، 2018