

أثر أداء نظم المعلومات للموارد البشرية على جودة موارده البشرية بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف

The impact of the performance of human resources information systems on the quality of its human resources - at the Algerian Water Corporation, Tindouf Unit

نجاة وسيلة بلغنامي¹

¹المركز الجامعي علي كافي بتندوف، (الجزائر)

تاريخ النشر: 2022/09/30

تاريخ القبول: 2022/09/06

تاريخ الاستلام: 2021/12/04

ملخص: هدفت هذه الدراسة الى معرفة ما مدى مساهمة نظم المعلومات للموارد البشرية كمدخلا لتحقيق اهدافه و كفاءة موارده في جودة موارده البشرية باعادها (صنع القرارات ، بناء علاقات مع الزبون، اجراءات التغيير في تصميم العمل)؛ و لتحقيق اهداف الدراسة قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الانسب للتعريف بمصطلحات الدراسة و من أجل تحليل الاثر و دراسته استخدمنا اسلوب الحالة على عينة من موظفين من خلال توزيع استبانة موزعة بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف باستخدام برنامج الحزم الاحصائية SPSS لغرض تحليل و تفسير معطيات الدراسة ، و قد اظهرت نتائج الدراسة عن وجود أثر ذو دلالة احصائية بين نظم المعلومات للموارد البشرية و جودة موارده البشرية من منظور فعالية و كفاءة النظام.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات ؛ الموارد البشرية ؛ الفعالية ؛ الكفاءة ؛ الأداء.

تصنيف JEL: L84 ؛ M12 ؛ Z13

Abstract: This study aimed to find out the extent of the contribution of information systems to human resources as an entry point to achieve its goals and the efficiency of its resources in the quality of its human resources in its dimensions (Making decisions, building relationships with clients, changing procedures in work design); In order to achieve the objectives of the study, we used the most appropriate descriptive analytical method to define the terms of the study, and in order to analyze the impact and study it, we used the case method on a sample of employees by distributing a questionnaire distributed at the Algerian Water Corporation and the Tindouf Unit using the SPSS statistical package for the purpose of analyzing and interpreting the study data, and The results of the study showed that there is a statistically significant effect between human resource information systems and the quality of its human resources from the perspective of system effectiveness and efficiency.

Keywords: Information Systems; Human Resources ; Effectiveness ; Efficiency ; Performance.

Jel Classification Codes: L84 ؛ M12 ؛ Z13

1 . مقدمة

على إثر التحديات في عصر يتسم بالتغير المستمر التي فرضت ضرورة مواكبة التقدم التقني الهائل لعصر الرقمنة المعلوماتية، شكلت فيه المعلومات المادة الاولية لأي نشاط انساني في المؤسسات على اختلاف انواعها واحجامها العصب الأساسي الذي يربط نشاطها ببعضها ، مما حث المؤسسة على لزوم توفر نظام معلومات يسمح لها بالتكيف البيئية المحيطة من أجل بلوغ أهدافها و ربط أجزائها المختلفة من خلال انتاج وبيث المعلومات لمن يحتاجها من أجل صناعة جودة في القرارات و الخيارات .الذي اسفر عن زمرة من من المجالات والحقول التي يستخدم فيها نظم المعلومات في عدة أشكال رئيسية و فرعية ومن أهم الأنظمة التي اهتمت بها المؤسسة بغية زيادة فعالية وكفاءة للمورد البشري وإحراز أهداف المؤسسة المسطرة للرفع من مستوى أدائه الذي يساهم من دون شك في تأمين الأهداف التنظيمية هو نظم معلومات الموارد البشرية .

أ. اشكالية الدراسة:

- بناء على ما سبق تتمحور اشكالية ورفتنا البحثية في معرفة مدى مساهمة نظم معلومات الموارد البشرية في جودة الموارد البشرية، على مستوى احدى المؤسسات أي ان نطرح السؤال الجوهرى التالي : ما أثر أداء نظم المعلومات للموارد البشرية بجودة الافراد في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف ؟ ولتوضيح الاشكالية تم طرح الاسئلة الفرعية التالية:

- ماذا نعني نظم معلومات الموارد البشرية؟
- فيما تكمن أهمية جودة الموارد البشرية من منظور استخدام نظم المعلومات للموارد البشرية؟
- كيف يؤثر ذلك على جودته؟

ب. فرضيات الدراسة:

من أجل الإجابة على الأسئلة يمكن صياغة الفرضية الأساسية التالية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم المعلومات البشرية بأبعاده (مدخل الهدف = فعالية النظام أي مدى الوصول الى الهدف، مدخل موارد النظام= الكفاءة أي الاستخدام الامثل للموارد) على جودة الموارد البشرية بأبعاده(صنع القرارات ، بناء علاقات مع الزبون، اجراءات التغيير في تصميم العمل) بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

الفرضيات الفرعية :

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد فعالية نظم المعلومات البشرية في قسم ادارة الموارد البشرية بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد كفاءة نظم المعلومات البشرية في قسم ادارة الموارد البشرية بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .
- يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين أداء نظم المعلومات البشرية و مساهمته في عملية صنع القرارات بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .
- يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين أداء نظم المعلومات البشرية و مساهمته في بناء علاقات مع الزبون بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .
- يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين أداء نظم المعلومات البشرية و مساهمته في اجراءات التغيير في تصميم العمل بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

ت. أهمية الدراسة : تكمن فيما يلي:

- إبراز أهمية مصطلحات الدراسة في مدخلات و مخرجات نظم المعلومات الرئيسية ثم الفرعية على مستوى الموارد البشرية و مختلف استخداماتها ، وظائفها ومهام المؤسسات .
- التأكيد على أهمية و فعالية عملية تقييم أداء الموارد البشرية.
- مكانة نظام معلومات الموارد البشرية في إرساء و ضبط موضوعية جودة المورد البشري.

ث. أهداف الدراسة: تتجلى فيما يلي :

- إظهار مدى أهمية نظام معلومات و مدى فعالية في بلوغ أهداف الفرد و المنظمة معا.
- إبراز العلاقة بين نظم المعلومات للموارد البشرية وأثره على جودة العاملين.
- قياس وتحليل أثر فعالية و كفاءة أداء نظم المعلومات الخاص بالموارد البشرية بالاعتماد على تحقيق الهدف و كفاءة مدخلات النظام ذاته في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف

ج. منهج و هيكل الدراسة:

اعتمادنا على المنهج الوصفي لدراسة مصطلحات الدراسة كما اعتمدنا على منهج دراسة حالة بالاعتماد على أدوات جمع وتحليل المعلومات على عينة عشوائية لعمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة تندوف لمعرفة مدى مساهمة نظم معلومات في تقييم أداء الموارد البشرية. اما بالنسبة لهيكل الدراسة تم تقسيم الدراسة إلى فصلين:

المحور الأول: الاطار النظري لنظام المعلومات للموارد البشرية نستعرض فيه مفاهيم ثم نعرض على المصطلح التابع جودة المورد البشري من منظور استخدام النظام.

المحور الثاني: دراسة حالة بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف لتحليل أثر نظم المعلومات البشرية بأبعاده (مدخل الهدف = فعالية النظام أي مدى الوصول الى الهدف، مدخل موارد النظام = الكفاءة أي الاستخدام الامثل للموارد) على جودة الموارد البشرية بأبعادها(صنع القرارات ، بناء علاقات مع الزبون، اجراءات التغيير في تصميم العمل). من خلال تحليل عبارات الاستبيان واختبار الفرضيات.

ح. الدراسات السابقة: على سبيل الذكر و ليس الحصر:

- دراسة زاوي صورية، تومي ميلود، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة كلية الأدب والعلوم الإنسانية ، العدد السابع، جامعة محمد خيضر، بسكرة جوان، 2010، هدفت الدراسة إلى البحث من نظام معلومات ودوره في أداء الموارد البشرية من خلال تتبع مختلف مداخل سياسات نظم معلومات الموارد البشرية، ولقد خلصت المداخلة إلى مايلي : أن نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة يحتاج دائما إلى تطوير، حتى يتمكن من تحقيق المهام المطلوبة تأديتها، ويجعل من عملية تقييم أداء الموارد البشرية أكثر فعالية، على المؤسسة إخضاع العاملين في إدارة الموارد البشرية في دورات تدريبية، تمكنهم من مواجهة ومسايرة التغيرات التكنولوجية والاستفادة منها، تشجيع وتحفيز ثقافة التغيير في أساليب العمل.

- دراسة خالد الرجيم، مذكرة ماجستير، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011_2012. هدفت هذه الدراسة إلى إبراز علاقة نظام معلومات الموارد البشرية بعملية تقييم أداء العاملين في المؤسسة ، كما هدفت الدراسة إلى محاولة الاطلاع على واقع نظام معلومات الموارد البشرية المؤسسات الجزائرية ومدى تأثيره على أداء العاملين، يجب توصيل الطالب من خلال هذه الدراسة إلى أن استخدام نظام المعلومات للموارد البشرية يؤدي إلى تسير الفعال للموارد

البشرية في المؤسسة حيث يساهم بشكل فعال في تقييم ورفع أداء العاملين بالمؤسسة من خلال التسيير الكفء والفعال للموارد البشرية بالإضافة إلى كفاءة القرارات المتخذة بشأنه المتمثلة في قرارات التدريب، الترقية، الحوافز، تقييم الأداء الذي يحقق الرضا لدى الفرد مما ينعكس إيجاباً على أداء الأفراد ما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

- دراسة قام بها أبو زيد وجواد نشرت في عام 2007، حول أثر نظم المعلومات على فعالية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين الأردنية، هدفت للتعرف على أثر نظم المعلومات الموارد البشرية المحسوبة على فاعلية إدارة الموارد. اعتمد في ذلك على استبانة شملت العينة 43 مديراً ورئيساً لإدارة الموارد البشرية لدى 15 مؤسسة تأمين. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها أن هناك دائرة مستقلة لنظم إدارة الموارد البشرية المحسوبة بنسبة 81.2 من المؤسسات المبحوثة. ولوحظ وجود أثر لخصائص نظم المعلومات المحسوبة على مدى استخدام نظم معلومات الموارد البشرية.

الدراسات الأجنبية: اقتصر على :

- دراسة جيرادين ديسانتل (Gerardine Desanct) موسومة بـ : **Human Resources Information Systems**، سنة 2001، تم وصف الوضع الحالي لنظام معلومات الموارد البشرية كمحاولة لدعم وتحسين وضع المنظمة، وتمت تجميع معلومات هذه الدراسة في ردود استبيانات الموزعة التي تحتوي 48 سؤالاً، والتي ملئت من قبل 161 مختصاً في نظم المعلومات الموارد البشرية، وقام الباحثان بحصر مجموعة من المسؤوليات والدعم والترتيب للنشاطات الإدارية، وهذه البيانات مهمة للمنظمات التي ترغب في مقارنة فعالية تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية الموجودة لديها مع المنظمات الأخرى في نفس الصناعة، وقد تلخص نتائج الدراسة في تفضيل وضع نظم الموارد البشرية على الهيكل التنظيمي بموقع يكون متصلاً مع الموارد المالية، "مع ثبات العوامل الأخرى" كما أظهرت دور نظم المعلومات المترابطة والمتماثلة في قطاع الصناعة، والتي تكون فيها نظم معلومات الموارد البشرية غني وواضح، وأن المواضيع بحد ذاتها تكون مثيرة للجدل، وقد دلت النتائج أيضاً على أنه سيكون هناك نقص واضح في الكفاءات من المديرين في وظيفة نظم المعلومات البشرية، وذلك لأن المدير يحتاج أن يكون متخصصاً في وظيفة الموارد البشرية، بالإضافة إلى امتلاكها مهارات في نظم المعلومات.

و ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة: هو التطرق إلى ما تحلّفه نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء من فعالية وكفاءة للنظام للمورد البشري في المؤسسة الجزائرية وكيفية تحسينه وتطويره بواسطة الدور الذي تلعبه هذه النظم في المؤسسة على مستوى جودته بما ينعكس على جودة موارده البشرية، كون أن المؤسسات الجزائرية لاتزال تخطو خطوات خجولة في ذلك.

2. المحور الأول: الإطار النظري لأداء نظم المعلومات البشرية في جودة الموارد البشرية:

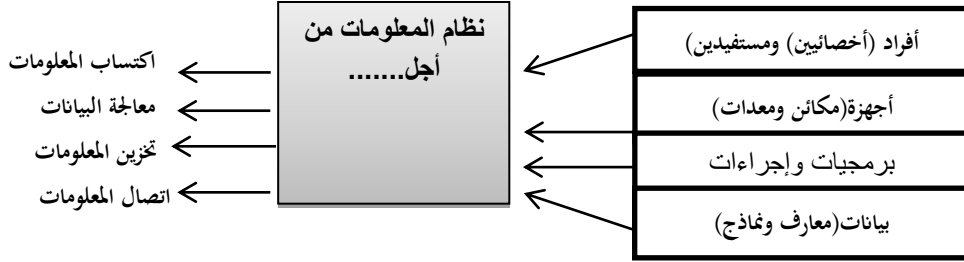
1.2. نظم المعلومات:

ويعرف نظام المعلومات أيضاً على أنه: مجموعة العناصر البشرية وآلية الازمة لجمع وتشغيل البيانات لغرض تحويلها إلى معلومات تساعد في اتخاذ القرارات، ويقوم نظام المعلومات باستقبال البيانات أولية (المدخلات) ومعالجتها وتحويلها إلى معلومات (مخرجات) نستطيع إفادة منها، وتستخدم مخرجات النظام والمعلومات اتخاذ القرارات وعمليات التنظيم والتحكم (Controll) داخل المؤسسة (هاشم حمدي ، 2013، ص 137). في حين ان (سين 1969، seen) فقد اعتمد على المدلول اللفظي لكلمتي نظم و معلومات و استخلص إن نظم المعلومات هي مجموعة الأجزاء التي تتفاعل مع بعضها بغرض معالجة البيانات و تحويلها إلى معلومات يمكن أن تستخدم لأغراض صنع القرارات (محمد عبد العليم ، 2007) ، و بذلك فانه نظام آلي يقوم بجمع و تنظيم و إيصال و عرض المعلومات لاستعمالها من قبل الأفراد في مجالات التخطيط و الرقابة للأنشطة التي تمارسها الوحدة الاقتصادية. من خلال مجموعة من العناصر البشرية و المادية التي تسمح لإنتاج

أثر أداء نظم المعلومات للموارد البشرية على جودة موارده البشرية - بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

المعلومات و معالجتها و إيصالها. حيث تقوم بجمع ومعالجة وتخزين ونشر المعلومات، وذلك لأغراض دعم القرارات وتحقيق الرقابة" أما عماد الصباغ فيشير إليه بأنه " بيئة تحتوي علي عدد من العناصر التي تتفاعل فيما بينها مع محيطها بهدف جمع البيانات ومعالجتها و بث المعلومات لمن يحتاجها. (حسن عجلان ، 2008، ص14). عليه يمكن القول أن نظام المعلومات هو مجموعة من العناصر التي تتفاعل مع بعضها البعض لإنتاج المعلومات.

الشكل 1 : مفهوم نظام المعلومات



المصدر: (مهدي، 2008 ص 108).

وما يمكن استخلاصه من أجل الحصول على المدخلات، وإجراء العمليات عليها لتوفير المخرجات بشكل سليم، تختلف هذه المكونات أو المتطلبات باختلاف الأنظمة من حيث نوعها وأهدافها وحجمها وطبيعة نشاطها ويمكن ذكر هذه المكونات من خلال أربع عناصر هي: (احمد الدليمي، 2014، ص134)

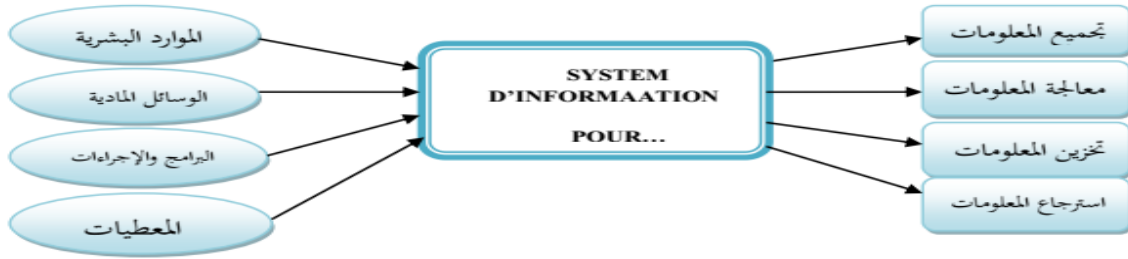
1.1.2. الموارد البشرية: وتضم الأفراد العاملين بمختلف تخصصاتهم ومؤهلاتهم ومستوياتهم باعتبار أنهم المورد الأساسي لتشغيل المكونات الأخرى والسيطرة عليها، ويعتبر من أهم عناصر النظام حيث يقوم بتحليل المعلومات ووضع البرامج وإدارة نظم المعلومات. يلعب قسم المورد البشرية دورا مهما، ويرجع السبب في ذلك إلى أن جميع مكونات نظم المعلومات لا يمكن تشغيلها ووضع الإجراءات اللازمة لإدخالها، تخزينها وتحليلها دون وجود العنصر البشري الذي يحول هذه المعرفة لقواعد بيانات.

2.1.2. الموارد مواد المادية: وتشمل مختلف أنواع المكونات والوسائط المادية المستخدمة في العمليات التي تمر بها البيانات والمعلومات فالمكونات المادية أو الأجهزة لا تشتمل على الحواسيب و الأجهزة فقط، بل أيضا كل الأغراض المنظورة التي تسجل عليها البيانات، من قطع الورق التي تستخرج عليه المعلومات

- **المواد المبرمجة والإجراءات:** وتظم البرمجيات التي تشغل بواسطتها الحواسيب وتنقسم إلى برمجيات النظم وتعني البرامج التي تساعد تنفيذ العمليات مثل ترتيب البيانات و استرجاعها من الذاكرة، وبرمجيات التطبيقات وهي التي تقوم ببناء المنظمة مثل برامج الأجرور والحاسبة وبرامج التصنيع.

- **المعطيات والمعلومات:** في شكل صور وأرقام ومشاهدات مرمزة، بالإضافة إلى قواعد البيانات إلى مستخدمين، أي أطن قواعد البيانات هي الأهم من الأنظمة وهي عبارة عم مجموعة من البيانات المترابطة والمنظمة من الأمثلة عن قواعد البيانات سجلات الموظفين، وسجلات المنتجات، وبيانات زبائن المصرف، وبيانات المالية للشركات، ونلاحظ أنها بيانات متجددة.

الشكل 2 : مكونات نظم المعلومات



المصدر: (رجم، 2017، ص522).

2.2. أداء نظم معلومات الموارد البشرية:

- تعددت كثير من تعريف للعديد من الباحثين سنتطرق للبعض منها : يرى kovach نظم معلومات الموارد البشرية بأنها "إجراء نظامي لجمع و خزن وإدانة واسترجاع والتحقق من صحة المعلومات المطلوبة من لدى المنظمة فيما يتعلق بمواردها البشرية، والأنشطة التي يمارسونها وخصائص الوحدة التنظيمية " (Kovach & cathcart , 1999 ; p272).
- هو نظام مصمم للقيام بوظيفة الموارد البشرية والسعي إلى توفير المعلومات المديرين لاتخاذ القرارات ذات العلاقة بكفاءة وفعالية استخدام العنصر البشري ورفع مستوى أدائه في تحقيق أهداف المؤسسة. (عادل حروش و سعيد ، 2006، ص266).
- نظام معلومات الموارد البشرية هو مجموعة المكونات التي تعمل بصورة منتظمة و متفاعلة، تشمل جمع و تخزين وتحليل واسترجاع البيانات و المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية و إدارتها و تهيئتها أمام المستخدمين من المديرين و صناع القرار، لمساعدتهم في اتخاذ القرارات في مجال تخطيط الموارد البشرية واستقطابها و تعيينها و تعويضها و تدريبها و تطويرها وتقييم أدائها بكفاءة و فعالية (الروسان و عموش، العدد 37 ، 2013 ، ص230).
- كما يقصد بنظام معلومات الموارد البشرية النظام المتضمن معلومات حول الموارد البشرية في المؤسسة يمكن الاستفادة منها في صناعة القرارات بالموارد البشرية كالتدريب ، والتطوير ، التحفيز ، والترقية (السلمي ، 2001 ، ص 435).
- وهناك من عرفه كعملية تنطوي على جمع و تنظيم و تحليل البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتحويلها إلى مراكز صناعة القرارات لأغراض التخطيط للموارد البشرية في الوقت المناسب (محمد عباس ، 2006 ، ص 322).
- حيث هناك أنواع مختلفة من تطبيقات وأنظمة معلومات الموارد البشرية. نظرًا لأن هذه التطبيقات والأنظمة تتضمن كافة الوظائف المتعلقة بعمل الموارد البشرية، فإن كل وظيفة من هذه الوظائف المنفصلة تعتبر جزء من النظام، تتضمن هذه الوظائف ما يلي:
- **نظام التوظيف:** يعالج هذا النظام جميع احتياجات التوظيف لدى المؤسسة. حيث انه يساعد في تعقب معلومات المرشحين وسيرهم الذاتية، ويمكّن ادارات التوظيف من مطابقة فرص العمل مع المرشحين المناسبين من المصادر الخاصة بهم، ويساعد في توجيه عملية التوظيف.
- **نظام الرواتب:** هذا النظام يقوم بأتمتة عملية دفع الرواتب للموظفين. غالبًا ما يتم إدخال البيانات التعاقدية في هذا النظام — يتم دمجها أحيانًا مع بيانات الحضور والانصراف — وفي نهاية الشهر، يتم إنشاء أوامر الدفع.
- **نظام المزايا:** وظيفة أخرى من وظائف أنظمة معلومات الموارد البشرية هي إدارة المزايا للموظفين. تُعد مزايا الموظفين جانبًا مهمًا من التعويضات ويتم إدارتها أيضًا في هذا النظام. توفر الأنظمة الأكثر تقدمًا نموذجًا للخدمة الذاتية لمزايا الموظفين. في هذه الحالة،

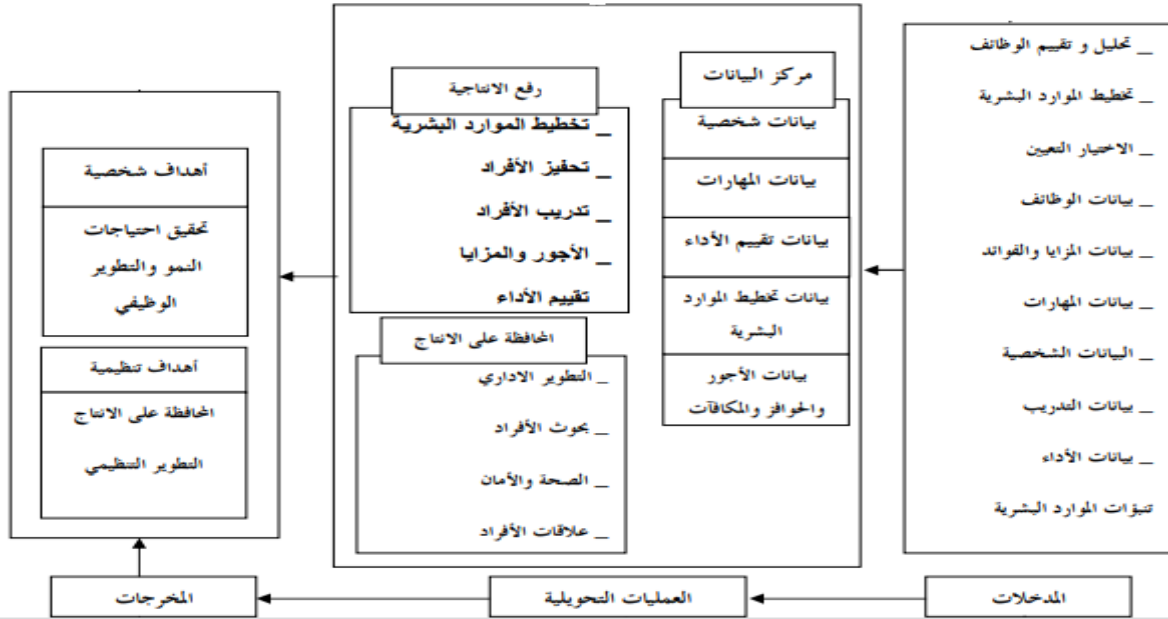
— أثر أداء نظم المعلومات للموارد البشرية على جودة موارده البشرية - بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف . —

يُمكن للموظفين تحديد الفوائد التي يبحثون عنها لأنفسهم. قد يرغب موظف في الحصول على مزيد من إجازة الأبوة، والآخر ربما يريد سيارة مؤسسة أكثر تكلفة. ويطلق أيضًا على النوع من الخدمة الذاتية في المزايا، نموذج المزايا المرنة.

- **نظام الحضور والانصراف:** يجمع هذا النظام بيانات الحضور والانصراف من الموظفين. هذه الخاصية تعتبر ذات أهمية كبرى بالذات لبعض الوظائف حيث الموظف يسجلون وقت دخولهم للعمل ووقت خروجهم منه، في الماضي كان الموظف يسجلون الأوقات التي قضوها في العمل على قطعة من الورق، والتي يتم إدخالها يدويًا في نظام تتبع الوقت بواسطة المدير. بناءً على هذه البيانات، يتم إنشاء أوامر الدفع وتتم عملية الدفع لجميع الموظفين.
- **نظام التعلم و التطوير:** التعلم والتطوير عنصر أساسي عندما يتعلق الأمر بإدارة الموظفين. يتيح هذا النظام للموارد البشرية تتبع مؤهلات وشهادات ومهارات الموظفين، بالإضافة إلى عرض الدورات التدريبية المتاحة لموظفي المؤسسة. يُشار إلى هذا النظام غالبًا باسم نظام إدارة التعلم (Learning Management System – LMS)، عندما يكون نظام مستقل بذاته. يشتمل نظام إدارة التعلم عادة على التعليم الإلكتروني المتاح والدورات الأخرى التي يجب على الموظفين متابعتها.
- **نظام قياس الأداء:** إدارة الأداء هي جزء أساسي من إدارة الأفراد. يتم عمل تقييمات الأداء مرة واحدة أو عدة مرات في السنة من قبل المدير المباشر أو أقرانه.

و تتجلى مرتكزات نظم المعلومات للموارد البشرية مثل ما هي موضحة في الشكل الموالي :

الشكل 3 : مكونات نظم المعلومات للموارد البشرية



المصدر: (المغربي، 2006)

مما سبق نستنتج من خلال التعريفات السابقة لنظم معلومات الموارد البشرية على أنه نظام يسعى إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات، و تخزين و استرجاع المعلومات الخاصة بالموارد البشرية. ظهرت الأبحاث أن ارتباط مستوى كفاءة وفاعلية نظم الموارد البشرية يقيس أداء نظم المعلومات الذي يدعم وظيفة تسيير الموارد البشرية من خلال تسيير كل من التوظيف، المكافآت، الأجور، التدريب والتكوين بالإضافة إلى تسيير المسار المهني كما يوفر المعلومات اللازمة المتعلقة بالموارد البشرية لمتخذي القرارات. كما يلي :

- **مدخل الهدف :** تشير إلى تحقيق الأهداف حيث يعبر مدخل الهدف وفقا للقدرة على تحقيق الاهداف دراسة فعالية التنظيم بتحقيق اقصى العوائد الممكنة بالتغلب على المنافسن و التوسع و الانتشار ، و من هنا يعمل هذا المدخل على أن يقوم الفرد نفسه بمراقبة تطور أدائه (الرقابة الذاتية) قبل أن يقيمه رئيسه من خلال إطلاعها على نسبة الإنجاز التي حققها من الأهداف الموضوعة والتي تتضمنها برامج تقييم الأداء بالأهداف التي يحتويها نظام معلومات الموارد البشرية، الذي يسمح بتسجيل و متابعة كل الخطوات والعمليات التنفيذية بصورة مستمرة واكتشاف أي خلل أو انحراف. وهذا يمكن الفرد من تحسين وتطوير الجوانب الضعيفة فيه والاستمرار في تحسين الأمور التي هو ممتاز فيها، بشرط أن تكون الأهداف الموضوع محددة ويمكن قياسها ومتفق عليها وعلى زمن تحقيقها و قس حدود تحقيق النتائج المطلوبة ضمن حدود التكلفة الموضوعة. و هذا ما يعرف ب فعل الأشياء الصحيحة لتحقيق أهداف المنظمة .
- **مدخل موارد النظام :** أداء الأعمال واستخدام الوسائل بطريقة صحيحة. التي تكفل التحديد الامثل للمدخلات و الموارد بالعرف الواقعي على الاحتياجات و الامكانيات المتوافقة مع الخطة و متابعتها . فبتم استخدام أقل كم ممكن من المدخلات والموارد كالوقت والجهد والمال للحصول على أكبر منفعة .

الجدول (1) : مستويات الاهمية لمدخل الهدف و موارد النظام

النتيجة	الفعالية	الكفاءة
المخرجات مطلوبة و لكن الجودة منخفضة	مرتفعة	منخفضة
المخرجات مطلوبة وجودة مناسبة.	مرتفعة	مرتفعة
المخرجات منخفضة الجودة وغير مرغوب من العملاء.	منخفضة	منخفضة
المخرجات مرتفعة الجودة ولكن لا يرغب العملاء.	منخفضة	مرتفعة

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على التعاريف السابقة.

3.2. جودة اداء نظم معلومات الموارد البشرية بمخرجات الموارد البشرية:

يقوم نظام المعلومات بتزويد المديرين بكافة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في مجالات المزايا و التعويضات و الأجور و التأمينات و التدريب و تنمية الكفاءات و تقويم الأداء بالإضافة إلى توفير المعلومات عن نظم الاختيار و التعيين و شروطهما و تقييم الوظائف و تحليلها، تقدير حاجات المؤسسة من الموارد البشرية و تحديد مواصفات و خصائص الأفراد المطلوبين بعناية ، و تنمية وسائل الاستقطاب العناصر المطلوبة وتطوير مغرياتهم لحفزهم على الانضمام إلى المؤسسة باعتبارها من أفضل جهات الاستخدام، تنمية وسائل و معايير فحص المتقدمين للعمل و المفاضلة بينهم لاختيار العناصر توافقا مع احتياجات المؤسسة و تطوير هيكل الأجور و التعويضات للعاملين وإجراء المقارنات مع المستويات السائدة وتقييم الأداء وتوفير الخدمات الصحية و الاجتماعية بهدف تحقيق أهداف المؤسسة والعاملين بها. كما يساهم في بناء خطة الموارد البشرية على مستوى المنظمة من خلال نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية. على غرار تكامل عناصر النظام المعلوماتي (المدخلات_ عمليات التحويل _ المخرجات_ التغذية العكسية)، التي تساعد في عملية متابعة المتغيرات التي تتم في البيئة الداخلية بالمنطقة مثل الأهداف و تحليل الوظائف و تكوين جماعات العمل و الوحدات الإدارية. كونه عنصرا أساسيا يزود إدارة الموارد البشرية و إدارة المنظمة بالبيانات الحالية و المستقبلية لأداء عمليات التخطيط و الرقابة وتقديم المعلومات التفصيلية عن العاملين بالتوقيت

- المطلوب والسرعة الملائمة والجهد الأقل لتقويم وظيفة الموارد البشرية بشكل يضمن إجراء التحليل والتشخيص البيئي بشكل دقيق. يسمح بتقليل مستوى البيروقراطية في أداء المهام، وجعل الصفة العضوية هي الصفة المميزة لتنظيمات الموارد البشرية. و حسب Harris يتبلور دور المورد البشري في نظام المعلومات للموارد البشرية من خلال: (لعنزي و احمد ، 2009)
- **عملية صنع القرارات؛** تأتي من العاملين فضلا عن مشاركتهم في حل المشكلات؛ لذلك زادت المطالبة بإعطاء مزيد من المسؤولية للأفراد العاملين فيما يتعلق بالجودة من خلال تحديد هدف لكل فرد يسعى إلى تحقيقه، و هو الوصول إلى الجودة العالية التي تقابل متطلبات الزبون من جهة و تأمين تكوين ذو جودة يخلق تناغم حقيقي مع البيئة الخارجية باتجاهات الطموحات والدوافع والسلوكيات والتفاعل بين الجماعات في واقع العمل للزبون الداخلي.
 - **بناء علاقات الزبون:** تكون من خلال الاستماع لشكاوى وانتقادات العاملين وكذا اقتراحاتهم وأخذها بعين الاعتبار، مع الأخذ بعين الاعتبار إشباع حاجات المجتمع ، حيث ان بناء علاقات مع العملاء تقتزن مع مفهوم الجودة نظام يستخدم بشكل امثل مجموعة من العمليات المتكاملة و العمليات التسييرية و الادوات الاحصائية بهدف العميل الداخلي (العامل داخل المؤسسة) و الخارجي (زبون المؤسسة) فهي كنظام تسييري يلتزم بتقديم قيمة للعملاء من خلال ايجاد بيئة يتم فيها تحسين و تطوير مستمر لمهارات الافراد و امتلاك ميزة تنافسية مستدامة .
 - **إجراء التغييرات في تصميم العمل :** تبني التحسين المستمر من خلال سرعة الاستجابة للمتغيرات و تبسيط الاجراءات التشغيلية بشكل مدخل متكامل لوضع الأهداف المسطرة بوضوح مع توضيح الأنظمة المتبعة. جذب الأفراد نحو أدوار أكبر من المكلفين بما كمصدرا للابداع و الابتكار لتعظيم القيمة المضافة و تحويل الى قدرات تنافسية يصعب على المنافس تقليدها بافضل الموارد البشرية. مما يعظم اليقظة المستمرة لمتابعة أساليب وطرق التطوير الإنساني الحالية والتنبؤ بتلك التي يمكن أن تظهر في المستقبل مع منح وقت معين للأفراد للقيام بالمهام الموكلة إليهم وإعلامهم بأوقات التداخل للإطلاع على النتائج المتوصل إليها.

3. المحور الثاني: الدراسة الميدانية

1.3 عينة الدراسة و ادوات جمع البيانات:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف حيث تمحور دراستنا في قياس اثر استخدام نظم المعلومات على الموارد البشرية و انعكاسه على الجودة من خلال الابعاد التالية : **عملية صنع القرارات، بناء علاقات الزبون و إجراء التغييرات في تصميم العمل ،** ثانيا على الاداء من خلال : **مدخل الهدف و مدخل موارد النظام ، و في هذا الصدد تتجلى في الكشف عن طبيعة العلاقة (الارتباط) بين استخدام نظم معلومات الموارد البشرية و الجودة و الاداء ثم تحليل أثر السمات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة على وجود علاقة بين المتغيرين في نموذج الدراسة، و هذا من اجل إختبار الفرضيات الفرعية السالفة الذكر .**

1.1.3. أسلوب جمع البيانات :

للاستدلال على مختلف الأدوات المستخدمة لجمع البيانات قمنا باستخدام :

الاستبيان: تم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة من خلال استخدام الاستمارة كأداة بحثية رئيسية، حيث تم إرسال 86 استمارة مطبوعة إلى مجتمع البحث المستهدف، وقد تم استرجاع 80 استمارة صالحة للدراسة وكل استمارة لبحث تحتوي جزأين :

أ. الجزء الأول :يتعلق بالبيانات العامة المرتبطة بالمستجوبين وقد شمل :الجنس، المستوى العلمي ،و الخبرة المهنية ، الوظيفة المشغولة في المصالح البلدية

ب. الجزء الثاني : يتعلق بمحاور الدراسة الاربعة و هي :

- المحور الاول : نظم المعلومات البشرية المستخدم في المؤسسة كمدخلا للهدف و يتكون من 5عبارات
 - المحور الثاني : نظم المعلومات البشرية المستخدم في المؤسسة كمدخلا لموارد النظام و يتكون من 5عبارات
 - المحور الثالث : اثر نظم المعلومات للموارد البشرية في عملية صنع القرارات و يتكون من 4عبارات
 - المحور الرابع : اثر نظم المعلومات للموارد البشرية في بناء علاقات الزبون 5عبارات
 - المحور الخامس : اثر نظم المعلومات للموارد البشرية في اجراءات التغييرات في تصميم العمل و يتكون من 5عبارات
- و عليه فان نموذج الدراسة يكون كالآتي:

الجدول (2) : متغيرات الدراسة

الرمز	الاسم	المتغيرات
X	مدخل الهدف ، مدخل موارد النظام	المتغير المستقل:
Y	الجودة :عملية صنع القرارات، بناء علاقات الزبون، اجراءات التغييرات في تصميم العمل	المتغير التابع:

المصدر: من اعداد الباحثة

المقابلة : للحصول على أكبر حجم من المعلومات التي تساعدنا في تفسير الإجابات على عبارات الاستمارة.

2.1.3 تحديد مجتمع البحث :

نستعرض في هذا الجزء أهم الصفات الديمغرافية و الوظيفية لموظفي مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف محل الدراسة ، والتي تمثل عوامل مهمة لتفسير اتجاهاتهم حول محاور الدراسة .

- توزيع أفراد العينة حسب السن والمستوى العلمي: غالبية الموظفين المستجوبين من جنس الذكور بنسبة 59.7% اكتفوا بالتعليم الثانوي التخصص خرجي المعاهد تهتم بالعمل الميداني، حيث نسجل نسبة 29.3% جامعيين يمثلون فيها 6% ما بعد التدرج و ما تبقى بنسبة 11% دون المستوى الثانوي تضم الموظفين القدامى تم توظيفهم في وقت كانت تقل فيه فئة حاملي الشهادات. في حين بلغت الفئة العمرية لأقل من 25 سنة بنسبة 3%، و بلغت 25-35 سنة نسبتها 40% ، بين 36-45 سنة بنسبة 42% ، أكثر من 46-55 بلغت قيمتها 15% .

- توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية و الوظيفة المشغولة: أغلبية المستجوبين لديهم خبرة مهنية لا تقل عن 10 سنوات خاصة، بينما الذين يملكون خبرة اقل من 10سنوات لا تتعدى 25% وهذا يوحي بأن جل الموظفين لديهم خبرة مهنية كبيرة تساعدهم في التحكم في المهام الموكلة لهم. تضم 43% للأعوان التنفيذ يليهم أعوان التأطير بنسبة 32% و هم أصحاب الشهادات الجامعية و الذين يشرفون على الأعمال الادارية و الوظائف التقنية .

3.1.3 قياس صدق و ثبات الاستبيان:

استخدامنا معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس صدق و الثبات الكلي والاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان الموجه ، اتت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان فهي 0,791 و هي قيمة معتبرة مما يدل على أن عبارات المحاور وعبارات الاستبيان ككل تتسم بالصدق والثبات وبالتناسق الداخلي القوي فكانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان ولكل محور كالاتي :

الجدول (3) : معامل ثبات أداة الدراسة من خلال معامل الف كرونباخ

— أثر أداء نظم المعلومات للموارد البشرية على جودة موارده البشرية - بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف . —

الرقم	المحور	معامل ألفا كرونباخ
1	أداء نظم معلومات الموارد البشرية كمدخلا للهدف (05 عبارات)	0.777
2	أداء نظم المعلومات البشرية المستخدم كمدخلا لموارد النظام (05 عبارات)	0.723
3	تأثير نظم المعلومات البشرية في عملية صنع القرارات (04 عبارات)	0,501
4	تأثير نظم المعلومات البشرية في بناء علاقات الزبون (04 عبارات)	0.735
5	تأثير نظم المعلومات البشرية في اجراءات التغييرات في تصميم العمل (04عبارات)	0,632
جميع عبارات الاستبيان (22 عبارة)		0,791

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج SPSS

2.3 عرض و تحليل نتائج الدراسة و اختبار الفرضيات :

الجدول (4) : تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح

مجال المتوسط الحسابي	درجة الموافقة	مستوى التقييم
1.80-01	غير موافق بشدة	درجة منخفضة جدا
2.60-1.81	غير موافق	درجة منخفضة
3.40-2.61	محايد	درجة متوسطة
4.20-3.41	موافق	درجة مرتفعة
4.215	موافق بشدة	درجة مرتفعة جدا

1.2.3 المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الأول المتغير المستقل (مدخل الهدف: مؤشر الاداء من خلال الفعالية و

مدخل موارد النظام الذي يشير الى الكفاءة)

الجدول (5): تحليل و تفسير عبارات أداء نظم المعلومات للموارد البشرية.

الرقم	العبارة: مدخل الهدف لنظم المعلومات البشرية في قسم ادارة الموارد البشرية	التكرارات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	مستوى الاهمية
		موافق بشدة	موافق	محايد	غ موافق بشدة	غ موافق				
01	تميز مخرجات النظام بالدقة لتلبية متطلبات متخذي القرار في كافة سياسات قسم ادارة الموارد البشرية من اختيار و تعيين و وصف	39	33	3	5	0	1.58	0.706	موافق بشدة	5
02	المعايير التقييمية للأفراد في نظم المعلومات البشرية تركز بشكل أساسي على فعالية الانجاز المراد تحقيقه للتعرف العاملين الذي يستحقون التقدير و المكافآت التشجيعية.	44	29	5	1	1	1.67	0.794	موافق بشدة	4
03	ترتبط جميع الفروع بشكل يسمح بتنظيم منظومة احتياجات العاملين و تنسيق الاولويات و استكشاف مناطق القوة والضعف في نظام المعلومات الموارد البشرية	28	42	5	3	2	2.58	0.203	موافق	1

04	تميز مخرجات النظام بقدرتها على تلبية متطلبات المستخدمين	33	40	7	0	0	0	2.46	0.343	موافق	2
05	يتلقى متخذي القرار المعلومات بشكل عام من نظام الاجور و الحوافز من خلال تقارير كافية لكشوفات تمكن من اعطاء معلومات الضرورية للمساعدة في قسم إدارة الموارد البشرية .	21	31	3	3	1	1	2.39	0.437	موافق	3
المعدل العام											
								2.15	0.307	موافق	
الرقم	العبارة: مدخل الهدف لنظم المعلومات البشرية في قسم ادارة الموارد البشرية	موافق بشدة	موافق	محايد	غ موافق	غ موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة		
01	برامج تشغيل النظام و التطبيقات هي التي تتحكم في تشغيل نظم معلومات الموارد البشرية حسب تعليمات الموجهة لمستخدمي النظام	21	49	2	7	1	2.22	0.444	موافق	2	
02	نظام الملفات لنظم المعلومات البشرية مماثل للسجلات الورقية في اوعية الكترونية رسمية تحفظ كل بيانات المسار الوظيفي للأفراد العاملين	20	47	5	8	0	1.80	0.954	موافق بشدة	5	
03	لسياسيات والبرامج والممارسات لا بد أن تخلق لإشباع الحاجاتي إدارة الأفراد بطريقة تراعي فيها تحقيق التوازن بين حاجات وأهداف المنظمة	42	25	12	0	1	2.24	0.449	موافق	1	
04	توفر المؤسسة الأجهزة و الوسائل التي تساهم في رفع معدلات أداء نظم المعلومات البشرية مما يقلل من تكاليف عملية تقييم الأداء	17	33	2	3	5	1.88	0.967	موافق	4	
05	تعتمد المؤسسة على قاعدة بيانات و توظيف المهارات العالية لتحقيق كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية	14	27	0	14	5	1.90	1.003	موافق	3	
المعدل العام											
							2.64	0.436	موافق		

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج SPSS

- **المحور الاول في المتغير المستقل :** بلغت القيمة الكلية للمتوسط الحسابي **2.15** و و بانحراف معياري قدره **0.307** بدرجة موافق ، جاءت فيه العبارة رقم (03) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره **2.58** مما يدل على ان المؤسسة تتبنى نظام المعلومات البشرية كمدخلا لقياس الاهداف المستتقة مما ينعكس على تحسين اداء النظام بشكل فعال .
 - **المحور الثاني في المتغير المستقل :** بلغت القيمة الكلية للمتوسط الحسابي **2.64** و و بانحراف معياري قدره **0.436** بدرجة موافق ، جاءت فيه العبارة رقم (03) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره **2.24** مما يدل على ان المؤسسة تولي اهمية في توفير مستلزمات نظم المعلومات البشرية المستخدمة بشكل كافي من خلال توفر الجاهزية الالية و التقنية لإدارة المعلومات البشرية بشكل كفاء .
- 2.2.3 المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثاني (تأثير اداء نظم المعلومات البشرية على جودة أداء العاملين في ما يلي :**
عملية صنع القرارات، بناء علاقات الزبون، اجراءات التغييرات في تصميم العمل)

— أراء نظم المعلومات للموارد البشرية على جودة موارده البشرية - بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف . —

الجدول (6): تحليل و تفسير عبارات جودة الموارد البشرية.

الرقم	العبرة عملية صنع القرارات	التكرارات					المتوسط الحسابي	الإحراف المعياري	درجة الموافقة	مستوى الاهمية
		موافق بشدة	موافق	محايد	غ موافق	غ موافق بشدة				
01	اكتشاف الانحرافات في حالة وجودها تساهم في صنع بدائل	28	22	4	3	3	1.39	0.494	موافق بشدة	4
02	في تحسين القيمة التي يدركها العميل للسلع والخدمات والتي تقدمها تلك المؤسسات، م	29	23	6	0	2	1.68	0.687	موافق بشدة	3
03	تساهم في وضع فرضيات و تقديرات مستقبلية يمكن للمستخدمين تحديد الفجوات بدقة.	31	24	3	1	1	2.19	0.428	موافق	1
04	تقدم البيانات الجارية في شكل ملخصات لاكتشاف العلاقات والاتجاهات. لمعلومات الموارد البشرية	34	19	1	5	1	2.07	0.534	موافق	2
المعدل العام: عملية صنع القرارات							2.06	0.401	موافق	
الرقم	العبرة: بناء علاقات الزبون	موافق بشدة	موافق	محايد	غ موافق	غ موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الإحراف المعياري	درجة الموافقة	
01	تسير الكفاءات استجابة للتغير مبنيا على تنسيق الجهود والتعاون مع الأنظمة الأخرى ذات الأهداف المشتركة لتقييم الاداء و الرفع من كفاءة النظام	13	16	42	5	4	3.15	1.460	محايد	2
02	تساعد في توسع و نمو المؤسسة من خلال رضا متميز للعملاء و زيادة حصة السوقية بما يؤثر على جودتها	20	23	31	5	1	3.27	1.467	محايد	1
03	يضمن جاهزية مرنة تنعكس على استجابة الافراد الاستباقية لرضا العملاء من خلال تحقيق المستوى الأعلى من الإنتاجية	11	17	39	04	9	3.09	1.289	محايد	3
04	الزبون يشكل مدخلات نظام المعلومات البشرية نحو الرؤية بمنظور متطلبات الزبون في استقطاب الكفاءات	12	02	33	23	10	2.98	1.192	محايد	4
المعدل العام: بناء علاقات الزبون							3.04	1.350	محايد	
الرقم	العبرة: اجراءات التغييرات في تصميم العمل	موافق بشدة	موافق	محايد	غ موافق	غ موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الإحراف المعياري	درجة الموافقة	
01	توفر معلومات تسير الوظائف	38	19	3	0	0	2.41	1.341	موافق	1

									تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية الملائمة قبل سوق العمل و بعده.
2	موافق بشدة	1.175	1.76	2	5	1	18	34	02 تساعد في تسير الأجور والتعويضات ، ميزانية الأفراد، رقابة مصاريف العمل و إدارة المرتبات و التكاليف.
3	موافق بشدة	1.090	1.75	2	5	2	16	35	03 تساعد تسير تقييم أفراد (سياسة الترقية، التقييم والتكوين بأخذ بعين الاعتبار اهتمامات المؤسسة و احتياجات الافراد
4	موافق بشدة	0.917	1.65	11	21	6	17	34	04 تساهم تكنولوجيا المعلومات في إنجاز العمليات في مكان واحد
	موافق بشدة	1.720	1.77	المعدل العام : اجراءات التغييرات في تصميم العمل					

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج SPSS

- المحور الاول في المتغير التابع : بلغت القيمة الكلية للمتوسط الحسابي 2.06 و بانحراف معياري قدره 0.401 بدرجة موافق ، جاءت فيه العبارة رقم (03) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.09 مما يدل على أداء نظم المعلومات البشرية المستخدمة يضمن مشاركة استجابة الافراد بشكل استباقي على مستوى البيئة الداخلية للمنظمة مما يسمح بتحقيق اعلى مستويات الانتاجية.
- المحور الثاني في المتغير التابع: بلغت القيمة الكلية للمتوسط الحسابي 3.04 و و بانحراف معياري قدره 1.350 بدرجة محايد ، جاءت فيه العبارة رقم (02) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.27 مما يدل على المستوجبين لم يجدد العوائد الخالصة التي تنعكس على جودتهم في المحيط الخارجي و هذا لان قياس رضا الزبون الخارجي غير موكل على مستوى مصالحهم.
- المحور الثالث في المتغير التابع: بلغت القيمة الكلية للمتوسط الحسابي 1.77 و و بانحراف معياري قدره 1.720 بدرجة موافق ، جاءت فيه العبارة رقم (01) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 2.41 مما يدل على مرونة اداء نظم المعلومات البشرية في اجراءات تصميم العمل .

3.3 اختبار الفرضيات :

1.3.3 الفرضية الفرعية الاولى :

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد فعالية نظم المعلومات البشرية في قسم ادارة الموارد البشرية بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف.
- H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد فعالية نظم المعلومات البشرية في قسم ادارة الموارد البشرية بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .
- H_1 : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد فعالية نظم المعلومات البشرية في قسم ادارة الموارد البشرية بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

أثر أداء نظم المعلومات للموارد البشرية على جودة موارده البشرية - بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

الجدول (7): نتائج تحليل الانحدار البسيط فعالية نظم المعلومات البشرية في قسم ادارة الموارد البشرية بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

القيمة الاحتمالية Sig	T قيمة المحسوبة	معامل فيشر F	معامل التجزئة R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار	معامل الثبات	فعالية نظم المعلومات البشرية في قسم ادارة الموارد البشرية
0.000	6.639	45.131	0.316	0.564	0.47	1.250	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج SPSS

تظهر نتائج الجدول ان القيمة الاحتمالية 0.000 اقل من مستوى المعنوية 0.05 و على هذا الاساس نقبل الفرضية البديلة توجد علاقة ذات دلالة احصائية لبعد فعالية نظم الموارد البشرية على ادارة الموارد البشرية بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف و تشير كذلك قيمة معامل فيشر 45.131 و ان الانحدار معنوي يتبع علاقة خطية بين بعد كفاءة نظم المعلومات البشرية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط $R=0.564$ و هو ارتباط قوي سجل فيه قيمة معامل التحديد $R^2=0.316$ مما يدل على أن المتغيرات تفسر نسبة 31.6% من تباين التابع فيما تعزى 68.4% الى متغيرات أخرى.

2.3.3 الفرضية الفرعية الثانية :

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد كفاءة نظم المعلومات البشرية في قسم ادارة الموارد البشرية بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

- **H0**: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد كفاءة نظم المعلومات البشرية في قسم ادارة الموارد البشرية بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

- **H1**: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بعد كفاءة نظم المعلومات البشرية في قسم ادارة الموارد البشرية بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

الجدول (8): نتائج تحليل الانحدار البسيط كفاءة نظم المعلومات البشرية في قسم ادارة الموارد البشرية بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

القيمة الاحتمالية Sig	T قيمة المحسوبة	معامل فيشر F	معامل التجزئة R ²	معامل الارتباط R	معامل الانحدار	معامل الثبات	كفاءة نظم المعلومات البشرية في قسم ادارة الموارد البشرية
0.000	8.529	89.993	0.483	0.694	0.613	1.100	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج SPSS

تظهر نتائج الجدول ان القيمة الاحتمالية 0.000 اقل من مستوى المعنوية 0.05 و على هذا الاساس نقبل الفرضية البديلة توجد علاقة ذات دلالة احصائية لبعد فعالية نظم الموارد البشرية على ادارة الموارد البشرية بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف و تشير كذلك قيمة معامل فيشر 89.993 و ان الانحدار معنوي يتبع علاقة خطية بين بعد كفاءة نظم المعلومات البشرية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط $R=0.694$ و هو ارتباط قوي سجل فيه قيمة معامل التحديد $R^2=0.483$ مما يدل على أن المتغيرات تفسر نسبة 48.3% من تباين التابع فيما تعزى 61.7% الى متغيرات أخرى.

3.3.3 الفرضية الفرعية الثالثة :

- يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين أداء نظم المعلومات البشرية و مساهمته في عملية صنع القرارات بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

- **H0**: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين أداء نظم المعلومات البشرية و مساهمته في عملية صنع القرارات بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

H1 - يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين أداء نظم المعلومات البشرية و مساهمته في عملية صنع القرارات بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

الجدول (9): نتائج تحليل الانحدار البسيط أداء نظم المعلومات البشرية في عملية صنع القرارات بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

مساهمة نظم المعلومات البشرية في عملية صنع القرارات	معامل الثبات	معامل الانحدار	معامل الارتباط R	معامل التجزئة R ²	معامل فيشر F	قيمة T المحسوبة	القيمة الاحتمالية Sig
	1.111	0.525	0.591	0.502	69.057	9.102	0.002

المصدر: من اعداد الباحثة* بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال نتيجة اختبار فيشر نجد قيمة $F_{cal} = 69.057$ هي دالة احصائية لان قيمة $SIG = 0.0002$ المصاحبة لقيمة F اقل من مستوى الدلالة و هذا يشير الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المتغيرين ابعاد اداء النظام و الجودة في بعد المساهمة في صنع القرارات عند مستوى الدلالة 0.05 ، حيث جاءت نتيجة اختبار T -Test نجد قيمة $T_{cal} = 9.102$ و هي دالة احصائية حيث ان قيمة $SIG = 0.0002$ المصاحبة لقيمة T اقل من مستوى الدلالة 0.05 و هذا يشير الى وجود تأثير معنوي دال احصائيا لاداء النظام لموارد البشرية في عملية صنع القرارات عند مستوى معنوية 0.05 و منه نقبل الفرضية البديلة $H1$ و نرفض الفرضية الصفرية بلغت فيه قيمة $R =$ و هو موجب يدل على ان اتجاه العلاقة بين المتغيرين طردية موجبة بتاثير ايجابي على درجة جودة الموارد البشرية في بعد صنع القرارات ، يتضح فيه ان ابعاد اداء النظام تفسر ادائه بـ 50.2% من التغيرات التي تحدث في درجة صنع القرارات بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف و هذا طبقا لآراء المستجوبين و الباقي راجع الى عوامل اخرى. و انه لكما رفعنا في مستويات تطبيق اداء النظام بالمؤسسة بوحدة واحدة يعقبها زيادة في درجات الجودة في صنع القرارات بقيمة 0.525 وحدة.

4.3.3 الفرضية الفرعية الرابعة :

يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين أداء نظم المعلومات البشرية و مساهمته في بناء علاقات مع الزبون بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

H0 - لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين أداء نظم المعلومات البشرية و مساهمته في بناء علاقات مع الزبون بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

H1 - يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين أداء نظم المعلومات البشرية و مساهمته في بناء علاقات مع الزبون بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

الجدول (10): نتائج تحليل الانحدار البسيط أداء نظم المعلومات البشرية في بناء علاقات مع الزبون بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

مساهمة نظم المعلومات البشرية في بناء علاقات مع الزبون	معامل الثبات	معامل الانحدار	معامل الارتباط R	معامل التجزئة R ²	معامل فيشر F	قيمة T المحسوبة	القيمة الاحتمالية Sig
	1.100	0.613	0.004	0.06	10.630	3.964	0.163

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج SPSS

تظهر نتائج الجدول ان القيمة الاحتمالية 0.163 أكبر من مستوى المعنوية 0.05 و على هذا الاساس نرفض الفرضية البديلة توجد علاقة ذات دلالة احصائية مساهمة نظم الموارد البشرية على جودتهم في محور بناء علاقات مع الزبون في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف و تشير كذلك قيمة معامل فيشر 10.630 و ان الانحدار معنوي يتبع علاقة خطية ضعيفة بين بعد نظم المعلومات البشرية و بناء علاقات مع الزبون حيث بلغت قيمة معامل الارتباط $R=0.004$ و هو ارتباط ضعيف سجل فيه قيمة معامل التحديد

— أثر أداء نظم المعلومات للموارد البشرية على جودة موارده البشرية - بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف . —

$R^2=0.06$ مما يدل على أن المتغيرات تفسر نسبة 06% من تباين التابع فيما تعزى 94% الى متغيرات أخرى. يتضح فيه ان ابعاد اداء النظام تفسر ادائه بـ 6% من التغيرات التي تحدث في درجة بناء علاقات الزبون بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف و هذا طبقا لآراء المستجوبين و الباقي راجع الى عوامل اخرى. و انه لكما رفعنا في مستويات تطبيق اداء النظام بالمؤسسة بوحدة واحدة يعقبها زيادة في درجات الجودة في بناء العلاقات مع الزبون بقيمة 1.100 وحدة.

5.3.3 الفرضية الفرعية الخامسة :

يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين أداء نظم المعلومات البشرية و مساهمته في اجراءات التغيير في تصميم العمل بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

- **H0**: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين أداء نظم المعلومات البشرية و مساهمته في اجراءات التغيير في تصميم العمل بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

- **H1**: يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين أداء نظم المعلومات البشرية و مساهمته في اجراءات التغيير في تصميم العمل بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

الجدول (11): نتائج تحليل الانحدار البسيط أداء نظم المعلومات البشرية في اجراءات التغيير في تصميم العمل بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف .

القيمة الاحتمالية Sig	قيمة T الحسوية	معامل فيشر F	معامل التجزئة R^2	معامل الارتباط R	معامل الانحدار	معامل الثبات	مساهمة نظم المعلومات البشرية في اجراءات التغييرات في تصميم العمل
0.000	6.138	57.086	0.289	0.820	0.703	1.022	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال نتيجة اختبار فيشر نجد قيمة $F_{cal} = 57.086$ هي دالة احصائيا لان قيمة $SIG = 0.0000$ المصاحبة لقيمة F اقل من مستوى الدلالة و هذا يشير الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين المتغيرين ابعاد اداء النظام و الجودة في بعد المساهمة في اجراءات التغيير في تصميم العمل عند مستوى الدلالة 0.05، حيث جاءت نتيجة اختبار T-Test نجد قيمة $T_{cal} = 6.138$ و هي دالة احصائيا حيث ان قيمة $SIG = 0.0000$ المصاحبة لقيمة T اقل من مستوى الدلالة 0.05 و هذا يشير الى وجود تأثير معنوي دال احصائيا لاداء النظام لموارد البشرية في عملية صنع القرارات عند مستوى معنوية 0.05 و منه نقبل الفرضية البديلة $H1$ و نرفض الفرضية الصفرية بلغت فيه قيمة $R = 0.820$ و هو موجب يدل على ان اتجاه العلاقة بين المتغيرين طردية موجبة بتاثير ايجابي على درجة جودة الموارد البشرية في بعد صنع القرارات ، يتضح فيه ان ابعاد اداء النظام تفسر ادائه بـ 28.9% من التغيرات التي تحدث في درجة اجراءات التغيير في تصميم العمل بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف و هذا طبقا لآراء المستجوبين و الباقي 71.1% راجع الى عوامل اخرى. و انه لكما رفعنا في مستويات تطبيق اداء النظام بالمؤسسة بوحدة واحدة يعقبها زيادة في درجات الجودة في اجراءات التغيير في تصميم العمل بقيمة 0.703 وحدة.

اختبار الفرضية الرئيسية :

- **H0**: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم المعلومات البشرية بأبعاده (مدخل الهدف = فعالية النظام أي مدى الوصول الى الهدف، مدخل موارد النظام= الكفاءة أي الاستخدام الامثل للموارد) على جودة الموارد البشرية بأبعاده (صنع القرارات ، بناء علاقات مع الزبون، اجراءات التغيير في تصميم العمل).

— أثر أداء نظم المعلومات للموارد البشرية على جودة موارده البشرية - بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة تندوف —

H1: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم المعلومات البشرية بأبعاده (مدخل الهدف = فعالية النظام أي مدى الوصول الى الهدف، مدخل موارد النظام= الكفاءة أي الاستخدام الامثل للموارد) على جودة الموارد البشرية بأبعادها (صنع القرارات ، بناء علاقات مع الزبون، اجراءات التغيير في تصميم العمل).

الجدول (12): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر بعدي نظم المعلومات للموارد البشرية مجتمعة على جودة الموارد البشرية في مؤسسة

الجزائرية للمياه وحدة تندوف

الابعاد	B	الإنحراف المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة عند قيمة T
مدخل الهدف	0.159	0.044	0.273	4.128	*0.000
مدخل الموارد	0.132	0.046	0.233	4.103	*0.000

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج SPSS

بالنظر إلى النتائج المتحصل عليها من خلال متابعة قيم اختبار T على مستوى فعالية نظام الموارد البشرية لها تأثير على جودة افراده حيث بلغت قيمة (Beta=0.273) بدلالة قيم T المحسوبة و البالغة 4.128 . و هي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (0.05) ($\alpha \leq$) أما على مستوى كفاءته بلغت قيمة (Beta=0.233) بدلالة قيم T المحسوبة و البالغة 4.103 . و هي قيمة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) و بالتالي نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل الفرضية البديلة H1 و التي تقول : أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم المعلومات البشرية بأبعاده (مدخل الهدف = فعالية النظام أي مدى الوصول الى الهدف، مدخل موارد النظام= الكفاءة أي الاستخدام الامثل للموارد) على جودة الموارد البشرية بأبعادها (صنع القرارات ، بناء علاقات مع الزبون، اجراءات التغيير في تصميم العمل) .

الجدول (13): تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لتحديد أهمية كل بعد مستقل على حدة على أبعاد جودة الموارد البشرية

الابعاد	قيمة R ² معامل التحديد	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة عند قيمة T
مدخل الهدف	0.529	*3.951	0.001
مدخل الموارد	0.503	*4.489	0.000

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج SPSS

من خلال نتائج الجدول و الذي يبين أن مدخل الموارد و الذي يدل على كفاءة استخدام موارد نظم المعلومات للموارد البشرية قد جاء في المرتبة الاولى حيث فسر بنسبة 50.3% من التباين في المتغير التابع (الجودة) ثم مدى تحقيق اهداف نظم المعلومات للموارد البشرية الذي فسر بنسبة 52.9% من المتغير التابع و هذا راجع لان أداء نظم الموارد البشرية يحقق اهدافه مباشرة في اداء الزبون الداخلي اما بالنسبة لبناء علاقات مع الزبون فراجع لعوامل اخرى .

4. الخلاصة:

اسدل واقع العصر الحالي عن ثروة تكنولوجية في كافة المفاهيم على مستوى المنظمات في عالم التغيرات من أجل تحقيق اهدافها بكفاءة و فعالية مما ادى الى استخدام انظمة معلوماتية تسعى لربط المنظمات بعلاقات تفاعلية و تكاملية داخل و خارج حدود التنظيم ، و هنا حرصت المؤسسات على تعظيم مكاسبها من خلال اعتماد تساهم في جودة موارد البشرية من خلال رفع اداء انظمتها في جل اقسام الموارد البشرية كمدخلا لبلوغ الهدف و كفاءة مواردها. و توصلنا من خلال هذه الورقة البحثية الى جملة من الاستنتاجات نوردتها على النحو التالي :

- أن التطبيق الفعلي نظام الموارد البشرية مرتبط بفعالية الموارد البشرية في بلوغ و تحقيق الاهداف المحددة لهم على مستوى التنظيم بالاضافة الى كفاءة استخدام موارده لتحقيق هذه الغايات في انشطتها المتعددة . غير ان تحقيق فعالية على مستوى البيئة الخارجية مرهون بعوامل اخرى بالرغم من كفاءة نظم المعلومات للموارد البشرية في تحقيق غاياته.
- اداء نظام الموارد البشرية يؤثر على جودة الأفراد في صنع بدائل و تقديم خيارات تنعكس ايجابا على مردوديتها .
- اداء نظام الموارد البشرية لا يؤثر بشكل مباشر على جودة الافراد في بناء علاقات مع الزبون بما ان البيئة الخارجية تحد من قيمته الاضافية على مستوى الزبون الخارجي بالرغم من مساهمة استخدام نظم المعلومات البشرية في تقديم بدائل و خيارات تساهم في نجاعة القرارات المتخذة و تمنحهم الفرصة في تقديم خطط تحقق اهداف الافراد و التنظيم.
- اداء نظم الموارد البشرية يقدم نتائج دقيقة على مستوى جودة الافراد بشكل فعال و كفاء.
- اداء نظم الموارد البرية ينعكس ايجابا على مستوى التغيير في اجراءات العمل للأفراد التي يتم استخدامها من خلال نظم المعلومات للموارد البشرية بما يتناسب مع وظائف قسم الموارد البرية و تتوافق مع التنظيم.

المقترحات التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية تتجلى في مايلي :

- اداء نظم المعلومات للموارد البشرية تكون فعالة في قراراتها بشكل استراتيجي اذا تم إعطاء صورة واضحة و متكاملة عن المؤسسة و علاقتها .
- فعالية و كفاءة نظم الموارد البشرية تمنح الخيارات المتاحة و سرعة في تحقيق الاستجابة في اجراءات العمل في البيئة الداخلية بالدرجة الاولى و بذلك هو يدعم عملية اتخاذ القرارات الصائبة و الفعالة المتعلقة بالافراد فقط دون خلق قيمة مضافة في بناء علاقات مع الزبون.

5. الإحالات والمراجع :

1. Kovach , K., & cathcart , J. (1999 ; p272). *Human Resources information System . providing BUSINESS RAPID DATA access . Information Exchange And Strategic Advantage*. Public personal management vol . 28 ; ISSUE.
2. حسن حسن عجلان . (2008، ص14). *استراتيجيات الإدارة المعرفة للمنظمات الأعمال*. الأردن: الطبعة الأولى، دار إثراء النشر.
3. رجم ,خ (2017) . ص . (2017). *522.2. تقييم اثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية*. الجزائر: أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
4. رضا هاشم حمدي . (2013، ص137). *التدريب الإداري(المفاهيم والأساليب)*. عمان: الطبعة الأولى، دار الراية للنشر والتوزيع.
5. صابر محمد عبد العليم . (2007). *نظم المعلومات الإدارية*. الإسكندرية ، مصر: دار الفكر الجامعي.
6. صالح عادل حرحوش ، و سالم سعيد . (2006، ص266). *إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)*. الأردن: عالم الكتب الحديث.
7. عبد الحميد المغربي . (2006). *نظم المعلومات الإدارية الأسس والمبادئ*. المنصورة، مصر: المكتبة العصرية.
8. عصام حسن احمد الدليمي . (2014، ص134). *المعلوماتية و البحث العلمي*. عمان / الأردن. الطبعة الأولى: دار الرضوان للنشر والتوزيع.
9. علي السلمي . (2001 ، ص 435). *إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية*. لقاهاة ، مصر: دار غريب للطباعة و النشر ، د. ط ، .
10. لعنزي ، ع & .، احمد ، ص . (2009). *إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال*. الأردن: دار اليازوري عمان.
11. محمد عباس ، س (2006) ، . ص . (322) *إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي)*. عمان: دار وائل للنشر ، الطبعة الثانية.
12. محمود علي الروسان، و مثنى محمد عموش. (العدد 37 ، 2013 ، ص230). *دور نظام معلومات الموارد البشرية في الولاء التنظيمي*. بغداد: مجلة بغداد للعلوم اقتصادية.
13. مهدي ، ع (2008) . ص . (108) *نظام معلومات الموارد البشرية باستخدام تقنية معمارية نظم المعلومات*. الجزائر: مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان.