

أهمية نظم المعلومات الإدارية في تطوير برامج التدريب بمؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة

The importance of management information systems in the development of training programs at Cement Establishment Ain Touta – Batna.

هارون العشي^{1*}، فايزة بوراس²

¹ جامعة باتنة-1 الحاج لخضر (الجزائر)، haroun.lachi@univ-batna.dz

² جامعة باتنة-1 الحاج لخضر (الجزائر)، faiza.bouras@univ-batna.dz

تاريخ الاستلام: 2023/03/17 تاريخ قبول النشر: 2023/05/27 تاريخ النشر: 2023/06/30

الملخص: تهدف الدراسة إلى التعرف على أهمية نظم المعلومات الإدارية في تطوير برامج التدريب بمؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة، وللوصول إلى هذا الهدف تم توزيع 40 استبانة على أفراد عينة الدراسة والمتمثلة في إطارات وموظفي المؤسسة محل الدراسة، وبعد تحليل الدراسة واختبار صحة الفرضيات باستعمال برنامج SPSS. تم التوصل لمجموعة من النتائج والتوصيات أهمها. بالنسبة للنتائج هي أنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية لدور نظم المعلومات الإدارية في تطوير برامج التدريب بالمؤسسة محل الدراسة، اما بالنسبة للتوصيات أهمها ضرورة مواكبة التطور في نظم وتكنولوجيا المعلومات واستمرارية التدريب بما يتماشى مع التقدم التكنولوجي لمواجهة التحديات.

الكلمات المفتاحية: نظم معلومات إدارية، برامج، تدريب، الأداء، مؤسسة الإسمنت عين التوتة-باتنة.

تصنيف JEL: M53، M54.

Abstract: The study aims to identify the importance of management information systems in the development of training programs at Cement Establishment Ain Al-Touta - Batna, 40 questionnaires were distributed, and after analyzing the study and testing the validity of the hypotheses using the SPSS program.

A set of results and recommendations were reached, that there is a statistically significant relationship to the role of management information systems in the development of training programs in the institution under study, and keep pace with the development in information systems and technology and the continuity of training in line with technological progress to meet the challenges.

Keywords: Management Information Systems, programs, training, performance, Cement Establishment Ain Touta – Batna.

Jel Classification Codes: M53, M54.

* المؤلف المرسل: هارون العشي

1. مقدمة:

إن التطور التكنولوجي الذي شهدته المنظمات في هذا العصر، وكذا كبر المؤسسات وتوسعها كلها عوامل جعلت من مهمة برامج التدريب في المؤسسة الحديثة أكثر صعوبة وزادت من عبء العمل والمسؤولية، فالتقدم التكنولوجي خلق نوعين من التسارع ما صاحبه تطور في وسائل وأساليب الاتصال ونقل المعلومة، وبتزايد حدة المنافسة أصبحت المنظمات مجبرة على تدريب مواردها البشرية بسرعة وفعالية حتى تتمكن من الاستمرار، مما يتطلب توفير معلومة حديثة تزيد من فعالية تزويد الإدارات بالمعلومات الضرورية وفي الوقت المناسب، وباستخدام قنوات اتصال مناسبة وبأقل تكلفة هو من أولويات المدرب اليوم، كما أن مواجهة الكم الهائل من البيانات والمعلومات المتداولة في المؤسسة، جعل من الضروري اعتماد أنظمة معلومات تكفل السيطرة على هذا الحجم تخزيناً، معالجة ونشراً، مما يكفل توافر جميع البيانات والمعلومات لمختلف المستويات الإدارية، حتى تستطيع تحسين أدائها وتزيد من فعالية تدريبها، بحيث أصبح من المطلوب أن تتوفر لدى المدرب كل المعلومات والحقائق، التي تسهل له اتخاذ قرارات فعالة.

ومن هذا المنطلق تركز اليوم المنظمة إلى الاستثمار الأمثل في مواردها البشرية وذلك بالاعتماد على البرامج التدريبية لتحسين القدرات العلمية والسلوكية للموارد البشرية بالشكل الذي يمهّد الطريق نحو نمو المنظمات وازدهارها ومواجهة التغيرات والضغوطات المنافسة الحادة، ولتأكيد الدور الذي يقوم به التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية وزيادة المعرفة المتخصصة وتحسين مهاراتهم فقد حرصت إدارات هذه المنظمات على توفير حجم التمويل اللازم لإتمام عملية التدريب.

1.1 الإشكالية:

بناء على ما تم تقديمه فإن منظمات الأعمال اليوم تهدف من وراء تدريبها للموارد البشرية تزويدها بمختلف المعلومات والمهارات والأساليب المتجددة عن طبيعة الأعمال الموكلة لهم، وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي وإكسابهم المرونة اللازمة بما يمكنهم من التصدي لمشكلات العمل الناتجة عن التطور التكنولوجي المتسارع، الذي يعكس في الأخير مدى قدرة المنظمة على مواجهة التحديات، وعلى ضوء هذا يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما أهمية نظم المعلومات الإدارية في تطوير برامج التدريب بمؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة؟

وللإجابة على هذه الإشكالية أمكن صياغة التساؤلات الفرعية التالية:

- هل تولي مؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة اهتماما بنظم المعلومات الادارية؟
- هل تهتم مؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة بإعداد البرامج التدريبية وتطويرها؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير برامج التدريب بمؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة؟

2.1 فرضيات الدراسة: على ضوء ما تم طرحه من تساؤلات حول موضوع الدراسة، وأملا في تحقيق أهدافها، يمكن صياغة مجموعة من الفرضيات التي نسعى الى اختبارها كما يلي:

- **الفرضية الرئيسية الأولى:** تهتم بمؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة بنظم المعلومات الادارية.
- **الفرضية الرئيسية الثانية:** تهتم بمؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة بعملية اعداد البرامج التدريبية وتطويرها لضمان بقاءها واستمرارها.
- **الفرضية الرئيسية الثالثة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير البرامج التدريبية بمؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة.

3.1 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

- حاجة المؤسسات الجزائرية لكل من نظم المعلومات الإدارية، وعملية التدريب نظرا لأهميتهما؛
- تمثل المعلومات الإدارية عنصرا هاما ومورد استراتيجي تعتمد عليه المنظمات في التدريب؛
- ازدياد أهمية البرامج التدريبية ضمن الإطار التنظيمي للمؤسسة في ظل زيادة حدة المنافسة التي استدعت البحث عن مصادر الاستمرار؛
- أهمية النتائج التي سيتم التوصل إليها من خلال موضوع الدراسة والذي يبرز الدور الذي تؤديه نظم المعلومات الإدارية في تطوير البرامج التدريبية.

4.1 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- تسليط الضوء على مصطلحي نظم المعلومات الإدارية وبرامج التدريب؛
- معرفة مدى مساهمة نظم المعلومات الإدارية في تطوير برامج التدريب؛
- معرفة مستوى استخدام التكنولوجيا في المؤسسة محل الدراسة؛
- إبراز مدى تطبيق البرامج التدريبية في المؤسسة محل الدراسة.

5.1 منهج الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة وتحقيق أهداف الدراسة، وبحث مدى صحة أو خطأ الفرضيات، تم اعتماد المنهج الاستقرائي الاستنباطي لدراسة أهمية نظم المعلومات الإدارية في تطوير برامج التدريب بمؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة، من خلال استنباط واستنتاج معلومات من الكتب والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع بغرض الاستفادة منها في صياغة الجانب النظري للدراسة، أما فيما يخص الجانب التطبيقي فتم استقراء وتعميم النتائج، وذلك بالتطرق إلى دراسة حالة: مؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة، عن طريق استخدام برنامجي: *Excel* و *Spss* لتقدير معادلة الانحدار الخطي بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير برامج التدريب، وإجراء الاختبارات اللازمة، واستخراج النتائج.

6.1 هيكل الدراسة:

تم تقسيم ورقة البحث إلى ثلاثة أجزاء، جزئين نظريين وجزء تطبيقي، حيث سيتم التطرق في الجزء الأول إلى إعطاء نظرة عامة حول نظم المعلومات الإدارية وتطبيقاتها ومختلف جوانبها، أما الجزء الثاني سنتعرض فيه إلى الإطار النظري لبرامج التدريب، في حين خصص الجزء الثالث لدراسة حالة دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير برامج التدريب بمؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة.

2. ماهية نظم المعلومات الإدارية:

تعتبر نظم المعلومات الإدارية المحاولة التي قدمها المنشغلون بنظم المعلومات لتزويد المديرين وغيرهم من صناعات القرار بما يحتاجونه من معلومات لكي يؤديون عملهم بكفاءة وفعالية، كما أنها تستخدم على مستوى الإدارة الوسطى، وهي بذلك توفر قدر من المعلومات يمكن أن تساعد صناعات القرارات الرئيسية من خلال ما تقدمه من تقارير دورية، وسوف يتم التطرق في هذا الجزء الأول إلى مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات الإدارية.

1.2 مفهوم نظم المعلومات الإدارية:

تعريف Kennevan 1970 فقد عرف كينفان نظم المعلومات الإدارية بأنها: "مجموعة منظمة من الوسائل التي توفر معلومات عن الماضي والحاضر و التنبؤ بالمستقبل فيما يتعلق بالعمليات الداخلية و المخابرات الخارجية للمنظمة، التي تدعم الوظائف التخطيط والرقابة و العمليات في المنظمة من خلال توفير معلومات في التوقيت المناسب لصنع القرار". (أحمد حسان، 2008، صفحة 178)

تعريف شامل: التكوين الهيكلي المتكامل والمتفاعل من الآلات والمعدات والبرامج والقواعد والقوى العاملة، الذي يكفل تحصيل ومعالجة البيانات لأجل توفير المعلومات الضرورية بالوقت المناسب والتكلفة والكمية المناسبة لحل المشكلات وصنع القرارات.

2.2 وظائف ومكونات نظم المعلومات الإدارية:**أ. وظائف نظم المعلومات الإدارية:**

يمكن إجمال أهم الوظائف التي تقوم بها الإدارة المسؤولة عن نظم المعلومات في المنظمة كما يلي:

- تجميع البيانات من مختلف الإدارات والأنشطة في المنظمة، بإضافة إلى جمع البيانات عن البيئة الخارجية التي تعمل بها المنظمة؛
- إعداد التعليمات الخاصة بتشغيل هذه البيانات أي القيام بوضع الإجراءات وبرامج تشغيل اللازمة وتحدد التعليمات أو الأوامر الخاصة بتشغيل البيانات في ضوء الاعتبارات الآتية:

- **الاستخدام:** حيث يتم تحديد الشخص أو الجهة التي تستخدم المعلومات كما يمكن تحديد مواصفات المعلومات المطلوبة؛
- **الخبرات المتخصصة:** وتشمل الخبرات في مجالات المحاسبة والإدارة والاقتصاد والهندسة وغيرها؛
- **تكنولوجيا المعلومات:** أي تحديد الطريقة الملائمة لتشغيل البيانات، سواء كانت يدوية أو شبه الكترونية.

كما تشمل الوظيفة الثالثة: تجميع وتحليل وتبويب وتلخيص البيانات، وتعكس هذه الخطوة عملية معالجة وتشغيل البيانات، أي أنها الوظيفة الفنية لنظام المعلومات الإدارية.

- تقسيم وتصنيف المعلومات في ملفات وتشمل هذه الوظيفة حفظ وتخزين البيانات على مختلف وسائل الحفظ حتى يمكن استرجاعها في الوقت المناسب استخراج المعلومات طبقا لحاجة مستخدميها وتمثل هذه الوظيفة جانب المخرجات في نظام المعلومات الإدارية.

- توصيل المعلومات إلى مستخدميها هذه الوظيفة تمثل الهدف النهائي من نظام المعلومات الإدارية، فيتم تزويد المديرين بالمعلومات اللازمة لهم، ثم بعد ذلك يتم التعرف على مدى جودة هذه المعلومات أو ما يسمى: "باسترجاع النتائج". (سيد محمد، 2011، الصفحات 190-191)

ب. مكونات نظم المعلومات الإدارية

تقسم مكونات نظم المعلومات الإدارية إلى خمس مكونات رئيسية:

- **الأجهزة hardware**: يفترض في أي نظام معلوماتي أن يكون مكونا من حاسوب على الأقل، وإن نظام الحاسوب يمكن أن يكون حاسوبا شخصيا أو متوسط الحجم أو كبير الحجم أو شبكة من الحواسيب المتنوعة؛
- **البرمجيات software**: هي الأنظمة التي تشغل الأجهزة والبيانات والمعلومات والمعارف وتحدد العمليات التي ستؤديها الأجهزة وهناك نوعان:
 - **برمجيات النظم system software**: هي البرامج التي تشغل الحاسوب وتجعله قادرا على تنفيذ العمليات مثل: ترتيب العمليات واسترجعها من الذاكرة؛
 - **برمجيات التطبيق application software** هي التي تقوم بتشغيل بيانات المنظمة مثل: برامج الأجور والمحاسبة برامج التصنيع والتنبؤ. (المقابلة، 2013، صفحة 42)

- **قواعد البيانات data base**: قاعدة البيانات هي المخزن أو الوعاء الذي يحتوي على البيانات التي تصف كل العمليات والأحداث الجارية في المنظمة بكل التفاصيل المهمة الخاصة بنشاطها، على شكل ملفات هذه القاعدة قد تكون ورقية في النظام اليدوي أو مسجلة الكترونيا في النظام الآلي، وتكون وظيفة نظم المعلومات هي تحويل هذه البيانات إلى معلومات، لذلك لا يمكن لأي نظام معلومات أو مكونات حاسوبية أن تعمل دون بيانات؛

- **الإجراءات**: كافة الخطوات والتعليمات الواجب إتباعها لإنجاز العمليات الحاسوبية كافة، فمن متطلبات نظام المعلومات تحديد أساليب جمع المعلومات وتصنيفها وفهرستها وترتيبها

وتخزينها، بالإضافة إلى تحديد لوائح حفظ وإتلاف الوثائق ومعايير تقسيم المعلومات وأنواع التقارير. (الوادية، 2015، صفحة 56)

- الأشخاص **personnel**: فأى نظام مهما بلغت درجة المكننة والآلية فيه لا بد وأن يلعب الأفراد دورا أساسيا فيه بصفته المشرف والمسيطر على عناصر النظام كافة. (عريوة، 2020، صفحة 89)

3.2 خصائص وأهمية نظم المعلومات الإدارية:

أ. خصائص نظم المعلومات الإدارية:

- تدعم نظم المعلومات الإدارية القرارات الهيكلية وشبه الهيكلية ومستوى الرقابة الإداري والتشغيل كما تفيد لأغراض التخطيط لمستوى الإدارة العليا
- تعتبر نظم المعلومات الإدارية مفيدة لاتخاذ القرارات باعتماد على البيانات الحالية والماضية؛
- تعتبر نظم المعلومات موجه لخدمة الرقابة وتقديم التقارير وهي مخصصة لتقديم تقارير عن العمليات الحالية القائمة وبالتالي تساعد في الرقابة اليومية على الأنشطة؛
- تعتبر نظم المعلومات الإدارية قليلة المرونة نسبيا؛
- تعتمد نظم المعلومات الإدارية على احتياجات معروفة ومستقرة للمعلومات؛
- تعتمد على المعلومات القائمة وتدفق للمعلومات الداخلة للمنظمة أكثر من المعلومات الخارجة؛
- تتطلب نظم المعلومات الإدارية عملية طويلة نسبيا من التعميم والتحليل. (محمد البكري، 2011، الصفحات 54-55)

ب. أهمية نظم المعلومات الإدارية:

حتى عهد قريب لم تكن هناك نظرة إلى نظم المعلومات على أنها تمثل أحد الأصول الهامة في المنظمة أو المنشأة وكانت عبارة عن فن شخصي ولا تخرج عن حدود المنظمة ولكن اليوم أصبح الوضع مختلف حيث أصبح هناك إدراك ووعي متزايد بأهمية أنظمة المعلومات الإدارية وذلك لزيادة التخصص في العمل وظهور أساليب جديدة في اتخاذ القرارات والاتجاه نحو المركزية في اتخاذ القرار فتظهر أهمية نظم المعلومات الإدارية فيما يلي:

- تقديم المعلومات إلى المستويات الإدارية المختلفة؛

- تقديم المعلومات إلى الأقسام المختلفة بغية إصدار تقارير سواء كانت تجميعية أو تفصيلية أو عن أنشطة المنظمة؛
- مساعدة الإدارة في اتخاذ قرارات ناجعة وفعالة وصائبة، من خلال تهيئة المعلومات في الوقت المناسب؛
- تقديم تقارير تفصيلية شهرية أو فصلية أو سنوية عن نشاطات المنظمة؛
- المساعدة في تقييم نشاطات المنظمة وتقييم النتائج بغية تصحيح الانحرافات. (جمعة النجار، 2013، صفحة 63)
- توفير المعلومات للإدارة وتهيئتها في الوقت المناسب لمساعدتها وتحفيزها على اتخاذ القرار الفعال والصحيح، واستغلال مصادر المعلومات ومواردها داخل المؤسسة وإحكام السيطرة على المعلومات الواردة جميعها؛
- القدرة على تبادل ونشارك المعلومات والتحاور عبر الشبكات والاتصالات داخل المنظمة وخارجها؛
- القدرة على حفظ وتخزين جميع المعلومات التي تتعامل بها المنظمة ومعالجتها وإمكانية استرجاعها بالشكل والوقت والحجم الذي يخدم المستفيد النهائي.
- القدرة على التخطيط والتنبؤ للمستقبل ضمن احتمالات مدروسة واقتراح بدائل في حالة وجود خلل في تنفيذ الخطط وتوقع احتياجات المنظمة المستقبلية الكفيلة بتحقيق الأهداف. (سيد محمد، نظم المعلومات الادارية الأساسية والتطبيقات الإدارية، 2011، صفحة 181)

3. البرامج التدريبية:

تعتبر البرامج التدريبية الأداة الهادفة إلى تزويد الموارد البشرية بمختلف المعارف وتساعد على رفع كفاءتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة لتحقيق أهداف المنظمة.

1.3 مفهوم البرامج التدريبية:

للبرامج التدريبية عدة تعاريف منها:

- أن البرامج التدريبية هي مجموعة من النشاطات المنظمة والمخطط لها والمستمرة والهادفة إلى تزويد القوى البشرية في المنظمة بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهارتهم وقدراتهم وتغيير سلوكها وقيمها واتجاهاتها بشكل ايجابي بناء. (الشرعية، 2011، صفحة

(30)

تعرف البرامج التدريبية بأنها الأداة التي تربط الاحتياجات بالأهداف المطلوب تحقيقها في التدريب، والمادة العلمية بالوسائل والأساليب التدريبية مع بعضها البعض بطريقة علائقية بهدف تنمية القوى البشرية لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة. (خالد ابراهيم، 2016، صفحة 17)

انطلاقاً من التعاريف السابقة تستنتج أن البرامج التدريبية هي مجموعة نشاطات مخطط لها قصد تحقيق الأهداف المرجوة من تدريب العاملين وتطوير كفاءاتهم بوسائل وأساليب تدريبية متعددة.

2.3. أنواع البرامج التدريبية:

تقسم البرامج التدريبية إلى أنواع وذلك حسب اعتبارات مختلفة وهي:

1.2.3 حسب مرحلة التوظيف: (ماهر، 2004، الصفحات 323-325)

- توجيه الموظف الجديد.
- أثناء العمل.
- بغرض تجديد المعرفة والمهارة.
- بغرض الترقية والنقل.
- للتهيئة على التقاعد.

2.2.3 حسب الوظائف: (ساعد قرمش، 2007، الصفحات 50-51)

- التدريب المهني والفني.
- التدريب التخصصي.
- التدريب الإداري.

3.2.3 حسب مكانها: (ماهر، إدارة الموارد البشرية، 2004، الصفحات 462-463)

- أ - التدريب داخل الشركة.
- ب - التدريب خارج الشركة.
- شركات التدريب الخاصة.
- برامج حكومية.

4.2.3 حسب المدة الزمنية: (محمد فالح، 2014، الصفحات 108-109)

- التدريب قصير الأجل.
- التدريب طويل الأجل.

3.3 عوامل نجاح البرامج التدريبية

تتمثل عوامل نجاح أي برنامج تدريبي في: (بن عيشي، 2012، الصفحات 129-130)

1.3.3 زيادة فاعلية البرنامج من خلال الرغبة لدى الأفراد:

يتم ذلك عن طريق:

- تصميم البرنامج التدريبي حسب الحاجة الفعلية للأفراد؛
- أن يصمم البرنامج لحل مشاكل العاملين.
- وضع نظام مناسب للمكافآت والحوافز.
- تهيئة التغذية العكسية حول مستوى أداء المتدربين لمعرفة نقاط القوة والضعف لديهم.

2.3.3 زيادة الفاعلية من خلال المدرب:

يجب توفر الشروط التالية بالمدرب:

- توفر الخبرة والمعرفة بالعمل الذي سيقوم بتدريبه.
- توفر الإدراك والتحسس لدى المدرب للاحتياجات التدريب ورغبته.
- توفر المكافأة والحوافز المادية المناسبة.
- تهيئة وتوفير كافة المستلزمات والتسهيلات اللازمة للقيام بمهمته.
- قدرته على مواجهة الآخرين.
- الإلمام بالجوانب التربوية والنفسية لفهم سلوك المتدربين.
- توفر المهارات القيادية من تخطيط وتنظيم وتوجيه وتقويم للبرنامج والمتدربين.
- القدرة على التفكير الإبداعي في مجال تخصصه ومحاولة تطبيق الأفكار بطرق علمية.

3.3.3 زيادة الفاعلية من خلال البرنامج التدريبي:

يركز البرنامج التدريبي على الأمور التالية:

- ضرورة توفر حد أدنى من المعلومات والخبرات اللازم تزويدها للمتدربين.
- تحديد الأهداف طبقاً لنوع الأداء المطلوب.
- تخطيط وتصميم البرنامج بشكل يتناسب مع خبرات وخلفيات الأفراد المتدربين.
- تخطيط البرنامج ليجري بشكل متدرج في عملية التقدم والتطوير.

- خلق الظروف التنظيمية التي تساعد على التعلم من خلال ربط السلوك المتوقع بالمعايير التنظيمية.
- توفير المساعدات والتسهيلات الخاصة للمتدربين الذين يعانون من بعض الصعوبات للتعلم.

4.3 تأثير نظم المعلومات الإدارية على برامج التدريب:

إن نظم المعلومات الإدارية تساهم في حل المشكلات بطريقتين، الأولى توفر معلومات عن أعمال المنظمة ككل، والثانية تساهم بشكل مبدئي في التعرف على المشكلات وفهمها، فنظم المعلومات الإدارية بما تحقّقه من تكامل بين نظم المعلومات الوظيفية المختلفة، يتوافر لديها أساس من المعلومات يغطي أعمال المنظمة، بذلك فإن نظم المعلومات الإدارية توفر للمديرين المعلومات التي يحتاجونها والتي تمكنهم من التعرف على المشكلات والمساعدة على فهمها، فمن خلال هذه المعلومات يمكن للمدير أن يتعرف على المشكلة ويحدد حجمها ومكانها والعوامل المسببة لها، وهي كلها أمور ضرورية للتوصل للحل. (مناصرية، 2004، صفحة 151)

فنظم المعلومات الإدارية تمثل بنية وظيفية وتقنية متكاملة من النظم الفرعية للمعلومات، التي تعمل كنسيج متكامل مع البنية التنظيمية، وذلك من أجل تلبية احتياجات المستويات الإدارية المختلفة، من المعلومات التي تختلف كما ونوعا فتدعم وتطور برامج التدريب، فتعمل على توافر وامتلاك المهارات المكتسبة، عن طريق البرامج التدريبية وتأهيل هذه المهارات واستغلالها الاستغلال الأمثل في ظل اقتصاد المعرفة، فالمهارات يمكن إكسابها للأفراد عن طريق الخطط التدريبية ذات الكفاءة العالية، والمخطط لها بشكل علمي سليم، مع الحفاظ في ذات الوقت على المهارات الموهوبة للأفراد بعد اكتشافها، والعمل على تمهيتها ونقلها ببرامج تدريبية خاصة، وتوفير البيئة الصحيحة المساعدة على تأصيل هذه الموهبة. (مرغني، 2014، صفحة 93)

4. الدراسة الميدانية لمؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة.

1.4 الإطار المنهجي للدراسة الميدانية:

بعدما تم التطرق في الجزئين السابقين إلى الجانب النظري لنظم المعلومات الإدارية وللبرامج التدريبية والعلاقة بينهما، سيتم التطرق في هذا الجزء إلى دراسة حالة مؤسسة

الاسمنت عين التوتة- باتنة. من خلا عرض مفصل للمنهجية والإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة، لاختبار الفرضيات المعتمدة في الدراسة.

1.1.4 عينة ومجتمع الدراسة:

قمنا بتحديد مجتمع الدراسة من خلال اجراء مسح شامل للإدارة بجميع اقسامها لمؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة، وقد اخترنا هذه الفئة تحديدا لأنها تمثل المجتمع المناسب الذي تتوفر فيه متطلبات الدراسة، من كونهم يمتلكون الخبرات والمعارف والمهارات التي تتطلبها الكفاءة، وبما انه يتعذر على الدراسة ان تشمل جميع أفراد المجتمع المستهدف، فقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية، حيث قام الباحثين بتوزيع 40 استبيان.

2.1.4 أداة الدراسة:

بناءً على طبيعة المعلومات المراد جمعها وعلى المنهج المتبع في الدراسة، تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لهذه الدراسة، وقد تم تصميمها بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، والتي تتكون من مجموعة فقرات المقسمة على محوري الدراسة نظم المعلومات الادارية وبرامج التدريب، يقوم كل موظف بالإجابة عليها، ولقد تم الاعتماد في تصميم الاستبانة على سلم ليكرت ذو خمس درجات.

3.1.4 ثبات أداة الدراسة: لقياس مدى توفر الثبات بين الإجابات على أسئلة الاستبانة، تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ (**alpha cronbach**) ويشير الثبات إلى إمكانية الحصول على نفس النتائج في حالة إعادة تطبيق الأداة على نفس المستجوبين، وفيما يلي النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول 1: معامل الفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
0.979	19

المصدر: من إعداد الباحثين، بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول 1 تبين أن معامل ألفا كرونباخ لفقرات المتغيرين جيدة لهذه الاستبانة وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع، وتكون الاستبانة في صورتها النهائية قابلة للتوزيع، وبذلك تم التأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما جعلنا على ثقة تامة من صحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج واختبار الفرضيات.

2.4 اختبار صحة فرضيات الدراسة:

يتناول هذا العنصر عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال اختبار فرضيات الدراسة

1.2.4 اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

- H_0 : لا تهتم مؤسسة الاسمنت عين التوتة بباتنة بنظم المعلومات الادارية.

- H_1 : تهتم مؤسسة الاسمنت عين التوتة بباتنة بنظم المعلومات الادارية.

ولاختبار صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار One simple t test كما هو موضح في الجول أدناه:

الجدول 2: نتائج اختبار t-test لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى

TEST VALUE = 0			
مستوى الدلالة المحسوب SIG	t المحسوبة	t الجدولية	نظم المعلومات الإدارية
0.00	20.023	2.021	

المصدر: من إعداد الباحثين، بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.

تبين المخرجات أعلاه أن قيمة t المحسوبة تساوي إلى: 20.023، وهي أكبر من t الجدولية و التي تساوي: 2.021، بالتالي يمكننا رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة القائلة تهتم مؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة بنظم المعلومات الادارية.

2.2.4 اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

- H_0 : لا تهتم مؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة بعملية اعداد البرامج التدريبية وتطويرها لضمان بقاءها واستمرارها.

- H_1 : تهتم مؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة بعملية اعداد البرامج التدريبية وتطويرها لضمان بقاءها واستمرارها.

الجدول 3: نتائج اختبار t-test لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية

TEST VALUE = 0			
مستوى الدلالة المحسوب SIG	t المحسوبة	t الجدولية	برامج التدريب
0.00	25.054	2.021	

المصدر: من إعداد الباحثين، بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.

تبين المخرجات أعلاه أن قيم t المحسوبة 25.054 أكبر من قيمتها الجدولية والتي تساوي: 2.021، بالتالي يمكننا رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة الفائزة: " تهتم مؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتتة بعملية اعداد البرامج التدريبية وتطويرها لضمان بقاءها واستمرارها".

3.2.4 اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

لمعرفة طبيعة العلاقة التي تربط بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير برامج التدريب بالمؤسسة، قمنا باستخدام معامل الارتباط لقياس قوة اتجاه العلاقة بين المتغير المستقل والمتمثل في نظام المعلومات الإدارية والمتغير التابع له تطوير برامج التدريب.

- H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير البرامج التدريبية بمؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتتة.

- H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير البرامج التدريبية بمؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتتة.

الجدول 4: نتائج معامل الارتباط للعلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير برامج

التدريب

نتيجة الفرضية العدمية	الارتباط	مستوى الدلالة
مرفوض	0.734	0.00

المصدر: من إعداد الباحثين، بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss.

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط تساوي إلى: 0.734، وبما أن مستوى الدلالة يساوي: 0.00 وهو أقل من: 0.05 مستوى الدلالة المعتمد، فإننا نرفض فرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تقر: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير البرامج التدريبية بمؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتتة عند مستوى الدلالة الإحصائية: 0.05".

4.2.4 تفسير نتائج اختبار الفرضيات:

- بعد اختبار الفرضية الرئيسية الأولى، والتي تنص على أن: "تهتم مؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتتة بنظم المعلومات الإدارية"، وذلك باستخدام اختبار One simple t test، تبين أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية، أي أن هذه الفرضية صحيحة

بالتالي يمكن قبولها، معناه أن للشركة نظام معلومات إداري فعال نظرا لدقة المعطيات وموضوعيتها ووصولها بسرعة من الرؤساء إلى المرؤوسين.

- عند اختبار الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أن: "تهتم مؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة بعملية اعداد البرامج التدريبية وتطويرها لضمان بقائها واستمرارها"، وذلك باستخدام اختبار One simple t test، تبين أن قيمة t المحسوبة أكبر من قيمة t الجدولية، أي أن هذه الفرضية صحيحة بالتالي يمكن قبولها، معناه أن الشركة تهتم بتحسين برامج التدريب بالاعتماد على المعلومات المتوفرة لديها حول الموضوع.

- بعد اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة والتي تنص على أنه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير البرامج التدريبية بمؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة عند مستوى الدلالة الإحصائية: 0.05، وذلك باستخدام معامل الارتباط، تبين أن قيمة معامل الارتباط 0.734 بمستوى الدلالة يساوي 0.00 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05، أي أن هذه الفرضية صحيحة بالتالي يمكن قبولها، معناه أن للشركة نظام معلومات إداري فعال يساهم في تطوير برامج التدريب.

5. خاتمة:

من خلال هذه الدراسة قمنا بالبحث في دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير برامج التدريب، كما تم التعرف على واقعه وضرورته في مؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة، والتي كانت محل الدراسة الميدانية التي قمنا بها من أجل إسقاط الجانب النظري على الواقع العملي، وكان الغرض هو الإجابة على الأسئلة المطروحة في إشكالية البحث. ومن خلال الدراسة التي قمنا بها تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

1.5 النتائج

أ. النتائج النظرية:

- الحصول على المعلومة في الوقت المناسب وبالذقة المطلوبة يسمح للمسير بترشيد أنشطته.

- إدراك أهمية توفير نظام معلومات فعال من أجل التحكم في سيرورة برامج التدريب؛
- التدريب نشاط مخطط ومنظم ومستمر يهدف إلى معاونة الأفراد على تحسين وتطوير خبراتهم ومهاراتهم ومعارفهم بما يمكنهم من أداء وظيفتهم بكفاءة وفعالية؛

- تمر مراحل عملية التدريب بأربعة مراحل هي: تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرنامج التدريبي، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي؛
- يساعد البرنامج التدريبي على ضمان أداء العمل بفاعلية وسد الفجوات الموجودة بين معايير الأداء المطلوبة وبين الأداء الفعلي للعامل؛
- يساعد نظم المعلومات الادارية على تحسين جودة المعلومة مما يساعد على تطوير برامج التدريب.

ب. نتائج الدراسة الميدانية:

- لقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج وفق سياق معرفي ومنهجي مترابط مع الإشكالية محل الدراسة، وتلك النتائج التي تم تقديمها بعدما تم اختبار صحة الفرضيات المقدمة سابقا والمتمثلة في:
- تهتم المؤسسة محل الدراسة بتوظيف الإطارات ذوي المؤهلات الجامعية استجابة لشروط قانون الوظيف العمومي الجزائري؛
 - حرص الشركة محل الدراسة على تكليف الإطارات الشابة بالمسؤوليات الإدارية، لقدرتهم على اكتساب المهارات والخبرات بسرعة أكبر؛
 - تمتلك الشركة محل الدراسة نظم معلومات يزيد من قدرة موظفيها على سرعة التدريب؛
 - تهتم المؤسسة محل الدراسة بتوفير برامج تدريبية تساعد على تأدية الواجبات المطلوبة بفاعلية من خلال إكساب العامل مهارات ومعارف جديدة ترفع من الإنتاجية؛
 - تقوم المؤسسة محل الدراسة بتطوير طرق وأساليب التدريب لضمان الصحة والسلامة المهنية؛
 - أشارت نتائج الفرضية الثالثة أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تطوير برامج التدريب بمؤسسة الاسمنت عين التوتة- باتنة عند مستوى دلالة: $a=0.05\%$.

2.5 التوصيات:

- بناءً على ما سبق نستطيع الخروج بالتوصيات التالية:
- السعي وراء مواكبة التطور في نظم وتكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المؤسسة من خلال التزود بتجهيزات وبرامج أكثر تطوراً؛

- استحداث مصلحة مختصة في أنظمة المعلومات وذلك باعتماد على عدد من المحللين المختصين؛

- تشجيع جميع العاملين في المؤسسة بالمشاركة في برامج التدريب؛
- ضرورة استمرارية التدريب بما يتماشى مع التقدم التكنولوجي والآلي لمواجهة التحديات؛
- العمل على تنويع وتطوير البرامج التدريبية وربط الاحتياجات الفعلية للمؤسسة والبرامج التدريبية المخططة لها، عن طريق متابعة كل جديد ومتطور في ميدان العمل.

6. قائمة المراجع:

أحمد ماهر. (2004). إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع. اسماعيل مناصرية. (2004). دور نظام المعلومات الإدارية في الرفع من فعالية عملية اتخاذ القرارات الإدارية دراسة حالة الشركة الجزائرية للألمنيوم (ALGAL). المسيلة: جامعة محمد بوضياف.

بلقاسم مرغني. (ورقلة). نظام المعلومات الإدارية ودوره في اتخاذ القرار "دراسة حالة اتصالات الجزائر-الوادي". 2014: جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

عطا الله الشرعة "محمد تيسير". (2011). استراتيجيات التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة. عمان: دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، 30.

جاد سيد محمد. (2011). نظم المعلومات الادارية الأساسية والتطبيقات الإدارية. السويس: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.

خليل خالد ابراهيم. (2016). فاعلية البرامج التدريبية الممولة من الخارج في القطاع الصحي الحكومي. غزة: جامعة الأقصى.

زهرة ساعد قرمش. (2016). تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر المتدربين دراسة حالة لمركب تكرير البترول بسكيدة. جامعة باجي مختار: عنابة.

سونيا محمد البكري. (2011). نظم المعلومات الادارية. الاسكندرية: الدار الجامعية. صالح محمد فالح. (2014). إدارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

عمار بن عيشي. (2012). اتجاهات التدريب المعاصرة وتقييم أداء الأفراد العاملين. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

فايز جمعة النجار. (2013). نظم المعلومات الإدارية من منظور إداري. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

- محاد عريوة. (2020). نظام المعلومات المحاسبي (SIC) ودوره في تعزيز كفاءة القرارات الإدارية. دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، 89.
- محمد أحمد حسان. (2008). نظم المعلومات الادارية. الاسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.
- محمد سميح الوادية. (2015). علاقة نظم المعلومات بجودة القرارات الإدارية. عمان: دار البيازوري للطباعة والنشر والتوزيع.
- محمد قاسم المقابلة. (2013). الإدارة المعلوماتية. عمان: عالم الكتب الحديث.