



جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان

دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق
النجاح التنظيمي

دراسة حالة سونلغاز الطاقات المتجددة بولاية غرداية

تحت إشراف الأستاذ:
د.مخنان عقبة

من إعداد الطالبين:
حاج قويدر عبد الهادي
قلاع الدم عبد الكريم

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ يوم الأربعاء 05 جوان 2024 أمام لجنة المناقشة المكونة من:

د.مخنان عقبة مشرفا ومقررا
أ.د.لعمور رميلة رئيسا
د.شخوم رحيمة مناقشا/ممتحنا

السنة الجامعية: 2024/2023

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي وحصاد زرعي الى كل من يسكن قلبي ويحتل مكانه فيه

أهديه الى من كانا السبب في وجودي بعد الله سبحانه وتعالى ،
ووالدي العزيزين على قلبي :

أمي التي أنارت لي درب حياتي ، وكانت لي السند والدافع
والرفيقة والصديقة والحبيبة ولا زالت **ابي** الذي سهر على
تربيتي وتعليمي

إلى من عشت معهم تحت سقف واحد وتقاسمت معهم حلو الحياة
ومرها **إخوتي وأخواتي**

إلى كل فرد من أفراد أسرتي الصغيرة والكبيرة

والى اصدقائي وزملائي في جامعة إلى كل من وقف بجانبني حتى أتم
هذه المذكرة رغم كل الظروف

عبد الكريم

الإهداء

أهدي هذا العمل القيم إلى عائلتي الكبيرة من
أساتذة وطلبة وباحثين ووعائلتي الصغيرة وفي
مقدمتها أمي الغالية وأبي تاج رأسي وزوجتي
المؤنسة رفيقة دربي حفظهم الله عز وجل
وإلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة الى رياحين
حياتي إخوتي وإلى كل الأهل والأقارب
وإلى كل من اراد لي الخير من قلبه
وإلى كل اصدقائي وزملائي في الجامعة
وإلى كل من تتلمذت على أيديهم من مقاعد الدراسة الى
مدرجات الجامعة،
وإلى كل من وسعه قلبي ولم يسعه قلبي

عبد الهادي

شكر و عرفان

من لم يشكر الناس لم يشكر الله عز وجل"
الحمد لله نعمده ونشكره على نعمه وآلائه وفضله علينا أن وفقنا لما
فيه الخير والصلاح وسدد خطانا ليستقيم عملنا، وما كنا لنصل إلى ما
وصلنا إليه لولا عونہ وفضله علينا
على الأصل نمشي والأصل يدفعنا إلى أن نرد الفضل لمستحقيه والى كل
من ساعدنا في انجاز هذا العمل القيم
نتقدم بالشكر الخالص إلى الأستاذ المشرف "الدكتور مخنان عقبة"
على مساعدته لنا بتوجيهاته ونصائحه السديدة التي قدمها لنا طوال
فترة إعداد هذه الدراسة
كذلك نتوجه بجزيل الإمتنان والشكر لكل الأصدقاء والزملاء والأساتذة
وإداريي كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير على
مساعدتهم لنا في إنجاز هذه المذكرة
كما نتقدم بالشكر إلى عمال مؤسسة سونلغاز "الطاقات المتجددة"
وإلى كل من ساعدنا ومد يد العون لنا من قريب أو بعيد

عبد الهادي ، عبد الكريم

المخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي وقد تمت الدراسة في مؤسسة سونلغاز الطاقات المتجددة في بلدية غرداية للقيام بدراسة الحالة.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم الاستبيان مكون من 22 فقرة لجمع معلومات الأولية من العاملين والمكون من 44 مفردة، وقد اعتمدت الدراسة في تحليل بيانات الاستبيان على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كما تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة منها الاختبار الاحصائي One Way ANOVA والمتوسط الحسابي، الانحراف المعياري وكذلك معامل ألفا كرو نباخ لمعرفة مدى صدق والثبات الاستبيان. وذلك لتحليل وتفسير نتائج دراسة الحالة واختبار الفرضيات.

Summary:

The study aimed to identify the role of human resources information systems in achieving organizational success, and was conducted at the Sonelgaz Renewable Energy Company in the municipality of Ghardaia for field research. To achieve the study's objectives, a questionnaire consisting of 22 items was designed to collect primary data from employees, comprising 44 statements. The study utilized the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for questionnaire data analysis, as well as various statistical methods including One Way ANOVA, mean, standard deviation, and Cronbach's alpha coefficient to assess the reliability and stability of the questionnaire. The study's field research results were analyzed and interpreted.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
-	الإهداء
-	الشكر
-	الملخص
-	قائمة المحتويات
-	قائمة الجداول
-	قائمة الأشكال
-	قائمة الملاحق
أ،د	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظم معلومات الموارد البشرية والنجاح التنظيمي	
06	تمهيد
07	المبحث الأول: عموميات حول نظم معلومات الموارد البشرية
07	المطلب الأول: مفهوم ومكونات نظم معلومات الموارد البشرية
10	المطلب الثاني: أنواع وأبعاد نظم معلومات الموارد البشرية
13	المطلب الثالث: مرتكزات ووظائف نظم معلومات الموارد البشرية
17	المبحث الثاني: عموميات حول النجاح التنظيمي
17	المطلب الأول: مفهوم النجاح التنظيمي
18	المطلب الثاني: أهمية النجاح التنظيمي
19	المطلب الثالث: أبعاد النجاح التنظيمي
24	المبحث الثالث: دراسات السابقة
24	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
26	المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية
27	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة
28	خلاصة
الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER	
29	تمهيد
30	المبحث الأول: التعريف بمجتمع الدراسة سونلغاز الطاقات المتجددة SER
30	المطلب الأول: تعريف سونلغاز الطاقات المتجددة SER

31	المطلب الثاني: أسباب انشاء سونلغاز الطاقات المتجددة SER أفاقها
33	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي سونلغاز الطاقات المتجددة SER
36	المطلب الرابع: تعريف النظام الجديد لإدارة الموارد البشرية nova
38	المبحث الثاني: الدراسة التطبيقية (الطريقة و الإجراءات)
38	المطلب الأول: طرق و أدوات الدراسة
43	المطلب الثاني: تعرض و تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها
57	المطلب الثالث: اختبار الفرضيات
63	خلاصة
65	الخاتمة
68	المصادر والمراجع
71	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان
27	الجدول (I - 01) اوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
39	الجدول (II - 01): يوضح الإحصائيات الخاصة باستمرار الاستبيان:
40	الجدول رقم (II - 02) : يوضح مضمون الاستبيان
41	الجدول رقم (II - 03): متغيرات الدراسة
42	الجدول رقم (II - 04): يوضح مقياس ليكارت الخماسي
42	الجدول رقم (II - 05) معاملات معاملات الثبات الكلي نظم معلومات الموارد البشرية والنجاح التنظيمي
43	الجدول رقم (II - 06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس
44	الجدول رقم (II - 07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر
45	الجدول رقم (II - 08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي
46	الجدول رقم (II - 09) يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة
47	الجدول رقم (II - 10) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الدورات التدريبية
48	الجدول رقم (II - 11): يوضح تصورات المستجوبين لمحور نظام معلومات الموارد البشرية حسب الأهمية
49	الجدول رقم (II - 12) يوضح تصورات المستجوبين لمحور " نظم معلومات الموارد البشرية " مرتبة حسب الأهمية
50	الجدول رقم (II - 13) يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد " تسهيل العمليات الإدارية " مرتبة حسب الأهمية
52	الجدول رقم (II - 14): يوضح تصورات المستجوبين لمحور " النجاح التنظيمي " حسب الأهمية
53	الجدول رقم (II - 15) يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد " مدى توفر متطلبات أمن و سلامة نظام معلومات في المؤسسة و البرمجيات الأكثر استعمالا " مرتبة حسب الأهمية
54	الجدول رقم (II - 16) يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد " مدى الاعتماد نظام معلومات للموارد البشرية في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية " مرتبة حسب الأهمية

57	الجدول رقم (II- 17) يوضح مستوى الكلي للمتوسط الحسابي لنظم معلومات الموارد البشرية
58	الجدول رقم (II- 18) يوضح مستوى الكلي للمتوسط الحسابي لنجاح التنظيمي
59	الجدول رقم (II- 19) يوضح نتائج تحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة
60	الجدول رقم (II- 20) يوضح نتائج تحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان
10	الشكل (I- 01) النموذج العام لعناصر النظام
16	الشكل (I- 02) وظائف نظام معلومات الموارد البشرية
22	الشكل (I- 03) مقاييس و ممارسات الإدارة في تحقيق الكفاءة
32	الشكل رقم (II- 01): الهيكل التنظيمي لشركة كهرباء وطاقات متجددة
43	الشكل رقم (II- 02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس
44	الشكل رقم (II- 03): يوضح الفئة العمرية لأفراد عينة الدراسة
45	الشكل رقم (II- 04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي
46	الشكل رقم (II- 05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة
48	الشكل رقم (II- 06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الدورات التدريبية

قائمة المختصرات

المعنى	الاختصار
نظم معلومات الموارد البشرية	HRIS
سونلغاز لطاقات المتجددة	SER

قائمة الملاحق

صفحة	قائمة الملاحق
71	الاستبيان
75	مخرجات SPSS

المقدمة

توطئة:

تعيش المؤسسات والاقتصاديات اليوم تقدما كبيرا، وتحولات جذرية عميقة متسارعة لم يشهد لها التاريخ مثيلا على كل المستويات، سواء على الصعيد الاقتصادي، التنظيمي، التكنولوجي و المعرفي. تنعكس بشكل أو بآخر على المؤسسة وتجعلها في صراع دائم مع محيط يتميز بمنافسة شديدة، ليس بالضرورة لتحقيق تقدمها وازدهارها ولكن غالبا حفاظا على بقائها. وسط هذه التحولات تعتبر الديناميكية التي عرفها المجال التكنولوجي أهم ميزة للعصر الحالي. فبعد أن كان الاقتصاد يعتمد في نموه على عوامل الإنتاج التقليدية من رأس مال ويد عاملة ومواد خام، برزت التكنولوجيا كعامل مؤثر في العملية الإنتاجية، خاصة تلك المتعلقة بمعالجة معلومات.

هذه التحولات الجذرية في عالم الأعمال، أثقلت طبيعة الإدارة عموما وادارة الموارد البشرية خصوصا، فكل الجهود التي تبذل من طرف المؤسسات من أجل مواكبة النمو والتطور تبقى محدودة وغير مجدية إن لم توجد لديها إدارة فعّالة تهتم بانشغالات عمالها وأهدافهم، هذا الجهاز الإداري اصطلح على تسميته حديثا بإدارة الموارد البشرية، هذه التطورات ولدت ما يعرف بنظام معلومات الموارد البشرية الذي كان له دورا حيويا داخل التنظيم، خاصة بالنسبة لإدارة الموارد البشرية نظرا لما يقدمه من معلومات مفيدة لصياغة الاستراتيجيات واتخاذ القرارات. إشكالية الدراسة:

وبناء على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما مدى مساهمة نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي بمؤسسة سونلغاز – الطاقات المتجددة؟

ضمن الإطار العام لهذه الإشكالية، نطرح جملة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مستوى توفر نظام معلومات الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز لطاقات المتجددة من وجهة نظر العاملين فيها؟
- ما مستوى تحقيق النجاح التنظيمي بمؤسسة سونلغاز لطاقات المتجددة من وجهة نظر العاملين فيها؟
- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لنظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي في مؤسسة سونلغاز - طاقات المتجددة-؟
- هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتسهيل العمليات الإدارية في تحقيق النجاح التنظيمي؟

فرضيات الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة وأسئلتها الفرعية نضع الفرضيات التالية:

- هناك مستوى عال في توفير نظام معلومات الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز لطاقات المتجددة.

- هناك مستوى عال في تحقيق النجاح التنظيمي بمؤسسة سونلغاز لطاقت المتجددة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لنظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي في مؤسسة سونلغاز - طاقت المتجددة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتسهيل العمليات الإدارية في تحقيق النجاح التنظيمي.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الاستثمار في نظم معلومات بشكل عام ونظم معلومات الموارد البشرية بشكل خاص، إذ أن استخدامها بشكل أمثل يوفر العديد من المزايا سواء على الفرد أو المؤسسة باعتبارها تمثل موردا استراتيجيا يحقق حاجات أصحاب المصالح المختلفين، وعلى العموم تستمد الدراسة أهمية أكاديمية وميدانية من خلال:

- كون الدراسة تمثل امتداد للدراسات المهمة بموضوع نظم معلومات والنجاح التنظيمي بشكل عام،

واستنباط العلاقات والتأثيرات الحاصلة بينهما؛

- تقدم الدراسة نموذجا لتبيين الكيفية التي من خلالها يتم تحويل النظم إلى أداء ونجاح بشري وليس البحث فقط عن وجود علاقة سبب ونتيجة؛
- تقديم توصيات مهمة لتحسين الأداء البشري الناتج عن نظم معلومات الموارد البشرية.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الآتي:

- وضع نموذج تفسيري متعدد الأبعاد يحاول تقديم إجابة على تساؤل الدراسة؛
- بناء إطار معرفي لمتغيرات نموذج الدراسة والتعرف على العلاقات فيما بينهم؛
- التوصل إلى شكل العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة المقترح وبالتالي التوصل إلى نموذج يحدد أثر المتغيرات الهامة على الأداء البشري في ضوء ما تعكسه بيانات الدراسة؛
- تقديم توصيات للمعنيين في المؤسسات تساعدهم في قياس وفهم الأثر الذي تخلفه نظم معلومات الموارد البشرية على المستعملين والعمل على تسييرها لخدمة المؤسسة.

اسباب اختيار الموضوع:

- الميول الشخصي في التعمق في هذا الموضوع وكشف خباياه بما انه من مواضيع الساعة وتسلط الضوء على كافة جوانبه والقيام بدراسة ميدانية حوله.
- اختيار الموضوع لأنه يتناسب مع التخصص، من أجل الاستفادة منه في الحياة العلمية والعملية.
- معرفة دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.

منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

بناء الى طبيعة الموضوع المدروس والاشكالية المطروحة تم اختيار منهج البحث، بحيث استخدمنا المنهج الوصفي في الجانب النظري بالاعتماد على الكتب والدراسات والمجلات من استخلاص المادة العلمية، وكذلك من أجل معالجة الجانب التطبيقي عن طريق تحليل الاستبيان الذي تم تصميمه انطلاقاً من الدراسات السابقة وتم تحليله بالبرامج والطرق وادوات المستعملة.

حدود الدراسة:

- **الحدود البشرية:** شملت هذه الدراسة على عينة من العاملين في مؤسسة سونلغاز للطاقات المتجددة البالغ عددها 60 موظفاً؛
 - **الحدود المكانية:** تمت الدراسة الميدانية دراسة حالة بمؤسسة سونلغاز للطاقات المتجددة ولاية غرداية.
 - **الحدود الزمانية:** امتدت فترة الدراسة الميدانية من 2024/02/15 الى غاية 2024/05/10
- صعوبة الدراسة:**
- عدم وجود استجابة من بعض المعنيين لملاً الاستمارة
- هيكل الدراسة:**
- من أجل الامام بالموضوع ومعالجة مختلف جوانبه، فقد تم تقسيم البحث الى فصلين على النحو التالي:

المقدمة

الفصل الثاني للجانب التطبيقي
دراسة حالة شركة سونلغاز
الطاقات المتجددة

الفصل الأول: الادبيات النظرية
والتطبيقية لنظم معلومات
الموارد البشرية والنجاح
التنظيمي

الخاتمة

المقدمة: وتم طرح فيها اشكالية دراسة وفرضياتها وبيان اهمية واهداف الدراسة ومبررات الموضوع ومنهج المتبع وأهم الصعوبات التي وجدها ونموذج الدراسة المتبع.

الفصل الأول: الادبيات النظرية والتطبيقية لنظم معلومات الموارد البشرية والنجاح التنظيمي، حيث قسمنا الى ثلاثة مباحث، تناولنا في المبحث الأول الاطار النظري لنظم معلومات الموارد البشرية والنجاح التنظيمي أما في المبحث الثاني فتطرقنا الى الإطار النظري للنجاح التنظيمي، أما المبحث الثالث فقد كان تحت عنوان مراجعة الدراسات السابقة حيث تم تطرق فيه للدراسات السابقة لنفس موضوع بحثنا.

أما الفصل الثاني: فتطرقنا للجانب التطبيقي الذي تكون من مبحثين المبحث الأول تقديم عام للشركة سونلغاز – الطاقات المتجددة بولاية غرداية، أما المبحث الثاني فتطرقنا تحليل ومناقشة أهم نتائج الدراسة المتحصل عليها.

نموذج الدراسة:

المتغير المستقل: نظم معلومات الموارد البشرية ويضم أبعاد: البعد الأول: (مفهوم نظام معلومات للموارد البشرية). البعد الثاني: (تسهيل العمليات الإدارية).

المتغير التابع: النجاح التنظيمي ويضم أبعاد: البعد الأول: (مدى توفر متطلبات أمن وسلامة نظام معلومات في المؤسسة والبرمجيات الأكثر استعمالاً). البعد الثاني: (مدى اعتماد نظام معلومات للموارد البشرية في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية).

الفصل الاول
الأدبيات النظرية
لنظم معلومات الموارد البشرية
والنجاح التنظيمي

تمهيد:

لقد ظهرت نظم المعلومات في الخمسينات من القرن الماضي وقد كانت عبارة عن نظم لتشغيل البيانات، ثم تبع ذلك في السبعينات ظهور النظم التي تخدم المستويات الإدارية أما النظم الذي تخدم المستويات وتحدد استراتيجيات المنظمة ظهرت في الثمانينات حيث أدى تعقد الأنشطة الإدارية وتزايد عدد العمالة مع ما صاحبه من تزايد في حجم البيانات ومعلومات الخاصة بالموظفين والوظائف إلى الإعتماد على نظم المعلومات والتي من بينها نظم معلومات الموارد البشرية، هذه الأخيرة أصبحت الركيزة الأساسية لأي منظمة إذا ما أرادت تحقيق الإستمرار و النمو على اعتبار الموارد البشري أساس تميز المنظمة.

للتعرف أكثر على مفاهيم نظم معلومات الموارد البشرية والنجاح التنظيمي سيتم التطرق في هذا الفصل إلى ثلاث مباحث:

المبحث الأول: الإطار النظري لنظم معلومات الموارد البشرية

المبحث الثاني: الإطار النظري النجاح التنظيمي

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المبحث الأول: عموميات حول نظم معلومات الموارد البشرية

يعد نظام معلومات الموارد البشرية انعكاسا واضحا لاهتمام منظمات الأعمال بالموارد البشرية وتنمية استخدامها، وذلك من خلال توفير البيانات والحقائق المتعلقة بالعاملين والوظائف والأنشطة وسياسات الأفراد، كما ييسر إنتاج معلومات والتقارير التي تساعد في اتخاذ القرارات.

المطلب الأول: مفهوم ومكونات نظم معلومات الموارد البشرية

في هذا المطلب سنتناول مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية ومكوناتها

أولاً: مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية

يقصد بنظام معلومات الموارد البشرية HRIS النظام المتضمن معلومات حول الموارد البشرية في المنظمة يمكن الاستفادة منها في صناعة القرارات المختلفة بالموارد البشرية كالتدريب والتطوير والتحفيز والترقية والتنقلات ... الخ.

كما أن نظام معلومات الموارد البشرية ينطوي على عملية جمع وتنظيم وتحليل البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتحويلها إلى مراكز صناعة القرارات لأغراض التخطيط للموارد البشرية في الوقت المناسب¹.

ثانياً: أهمية نظم معلومات الموارد البشرية:

تحقق نظم معلومات الموارد البشرية للمنظمات العديد من المزايا من أهمها الآتي: ²

- تخزين واسترجاع معلومات ومعالجتها بالسرعة الممكنة؛
- تقليص التعامل بالسجلات اليدوية والمعاملات الورقية؛
- السرعة في إنجاز عمليات والتحليل المؤدية إلى سرعة ودقة عملية صناعة القرارات؛
- تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الإدارة والعاملين عن طريق توفير معلومات المختلفة حول نشاطات العاملين في المنظمة ومن أهم هذه معلومات حول تقويم الأداء؛
- تكشف نظم معلومات الموارد البشرية عن أية تغيرات في الموارد البشرية في البيئة الداخلية والخارجية، وبذلك يمكن الإدارة من الإعداد لمواجهة تلك التغيرات بكفاءة؛
- تحقق نظم معلومات الموارد البشرية التكامل والتنسيق بين مختلف نشاطات إدارة الموارد البشرية كما تساعد في تحقيق التكامل بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى.

ثالثاً: مكونات نظام معلومات الموارد البشرية

يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من وجهة نظر آلية عمل النظام من خمس عناصر هي: المدخلات العمليات والمخرجات، والتحكم، والتغذية العكسية³.

¹ سهيلة محمد، عباس إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، 2003، ص 323.

² المرجع السابق، ص 324.

³ عادل حرشوش وصالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، جدار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص 236.

1. المدخلات:

- مدخلات نظم معلومات الإدارية عبارة عن البيانات المتعلقة بالموظفين والوظائف والبيانات ذات العلاقة، وبإمكان تقسيم هذه البيانات إلى أربعة أنواع هي:
- البيانات المتعلقة بالوظائف وتحتوي على مسميات الوظائف وأرقامها ومواقعها التنظيمية والتعديلات التي تطرأ عليها؛
 - بيانات إدارية، وهي بيانات تتعلق بسياسات التوظيف وتتضمن القوانين والتعليمات والقرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية؛
 - بيانات متعلقة بسوق العمل مثل البيانات عن المنظمات المنافسة في الحصول على ذوي الخبرات والمؤهلات المهمة بالنسبة للمنظمة وكذلك البيانات الخاصة بسوق العمالة وإعداد الكفاءات وما هو المتوفر حالياً ... الخ.

2. العمليات:

- وهي النشاطات التشغيلية التي تتم على المدخلات والمتمثلة في العمليات والتحليلية والحسابية والإحصائية بهدف تحويلها إلى صورة واضحة وسهلة حتى يمكن الاستفادة منها في إدارة الموارد البشرية بالشكل الجيد وتشتمل العمليات الخطوات الآتية:
- تسجيل ورصد وتخزين البيانات؛
 - تدقيق ومراجعة وتحديث البيانات؛
 - تحليل وتفسير البيانات.

3. المخرجات:

- وهي الحصول على معلومات بعد إجراء العمليات التحويلية عليها وعادة تشمل مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على ما يلي:
- بيانات ومعلومات عن الموظفين والوظائف؛
 - بيانات ومعلومات عن العمليات الإدارية من تخطيط وتوظيف؛
 - بيانات عن أوضاع العاملين حالياً من تخطيط وتوظيف؛
 - بيانات عن أوضاع العاملين حالياً وسابقاً، ومستقبلاً.

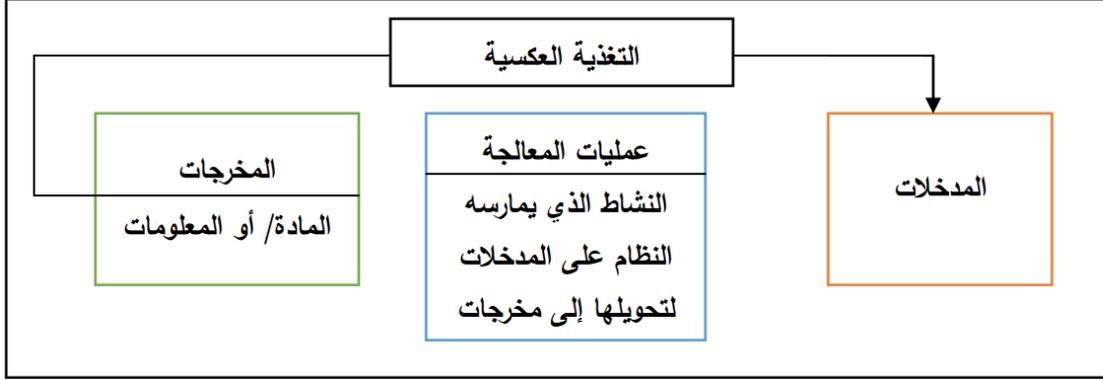
4. التغذية العكسية:

- هي معلومات تحمل رسائل وإرشادات عن كيفية سير العمليات حيث توضح كيفية سير النظام ومدى تطابق إنجازاته ومخرجاته مع الخطط.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظم معلومات الموارد البشرية والنجاح التنظيمي

إن هذه معلومات الراجعة تلعب دوراً أساسياً في نظام معلومات الموارد البشرية في إطار أهميتها للنظام الكلي لإدارة القوى البشرية حيث تدعم معلومات المرتدة الرقابة عن العنصر البشري وهي في الوقت نفسه تتيح متابعة التغييرات في سياسات وإجراءات شؤون الموظفين وتمكن من معالجة المشكلات التي تعوق فعالية استخدام النظام.

الشكل رقم 01: النموذج العام لعناصر النظام



المصدر: زروق مريم، أهمية نظم معلومات في اتخاذ القرارات الإدارية، مذكرة ماجستير جامعة العربي بن المهدي، أم البواقي، 2012، ص 21

المطلب الثاني: أنواع وأبعاد نظام معلومات الموارد البشرية

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى أنواع نظم معلومات الموارد البشرية وأبعادها.

الفرع الأول: أنواع نظم معلومات الموارد البشرية

مرت نظم معلومات والموارد البشرية بمراحل متعددة تطورت خلالها من نظم يدوية تقليدية إلى نظم آلية وإلكترونية حديثة، ويمكن إيجازها على النحو التالي¹:

أولاً: النظم اليدوية لمعلومات الموارد البشرية:

ويمثل النظام التقليدي لإدارة الموارد البشرية، والذي شاع الاعتماد عليه فيما مضى، كما أنه مازال قائم في العديد من المنظمات ومن أهم النظم المستخدمة كنظم يدوية لمعلومات الموارد البشرية ما يلي:

1- نظم الملفات:

ويمثل مجموعة الأوعية الخاصة بحفظ بيانات الأفراد العاملين بالمنظمة تلك والتي تشتمل على الأوراق الرسمية والمستندات الخاصة بنشاط العاملين، ويمكن مراجعتها بسهولة.

2- نظم السجلات:

يمثل نماذج معينة بها ملخص لمحتويات الأوراق والمستندات الرسمية الأصلية، مما يسهل تصنيفها وتداولها واسترجاعها بالسرعة والدقة اللازمة، ويعتبر هذا النظام تطور مرحلي

¹ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الأولى، المكتبة العصرية، القاهرة، 2005، ص 332.

لنظام الملفات ونتيجة لاختلاف ظروف المنظمات وأعمالها فإن أنواع السجلات تختلف أيضا من منظمة لأخرى ومن بين أنواع السجلات تختلف أيضا من منظمة لأخرى ومن بين أنواع السجلات سجل الحضور والغياب والإجازات، سجل الترقيات والتقديرات السجل الصحي وغيرها.

3- النظم اليدوية مع استخدام الآلات:

هي مرحلة متطورة بالنسبة لسابقتها، حيث يمكن أن يقوم الأفراد بالاعتماد على بعض الآلات التي تسير تسجيل البيانات وإجراءات عمليات التحليل عليها بجانب العمليات اليدوية، وتقيد الآلات من إجراء العمليات والأحداث المالية، والكشوف والتقارير المتعلقة بمجموعة سجلات ومستندات الموارد البشرية كالأجور والمكافآت والحوافز، مما يساهم في زيادة سرعة تنفيذ الأعمال.

ثانيا: النظام الآلي لمعلومات الموارد البشرية:

استمرت جهود التطوير التحديث في مجال نظم معلومات الموارد البشرية، حيث اتجه الفكر الحديث للاستفادة من التقنيات الحديثة في تجميع وتحليل البيانات والحقائق المتعلقة بالموارد البشرية بالمنظمة بما ييسر الحصول على معلومات بدقة وفي التوقيت المناسب لتحقيق كفاءة وفعالية استخدام الموارد البشري في المنظمة، ويمكن عرض أهم أنواع النظم الآلية لمعلومات الموارد البشرية كما يلي¹:

1- نظام المصغرات الفيلمية:

تعرف المصغرات الفيلمية بأنها: "مجموعة الوسائل والأجهزة التي تهدف إلى تحويل الوثائق الورقية إلى صورة مصغرة لا يمكن قراءتها في حجمها المصغر بالعين المجردة، ولكن بالإمكان تكبيرها ونسخ صورة ورقية منها، وهي وسيط متطور لتخزين وتسجيل معلومات في عصرنا الحاضر". ويمكن إثبات بعض الخطوات لتحويل الأوراق والوثائق الخاصة بالموارد البشرية إلى مصغرات فيلمية تتمثل فيما يلي:

- فرز الوثائق التي تخضع لعملية التصوير والتي تشمل جميع الأوراق المتعلقة بالأفراد وبالوظائف؛
- فهرسة وترقيم الملفات، مما ييسر الرجوع إليها؛
- تصوير الملفات في مصغرات فيلمية؛
- تنظيم وترتيب وحفظ الملفات بعد تصويرها بما يشمل سرعة الوصول إليها.

¹ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، نظم المعلومات الإدارية، مرجع سبق ذكره، ص 345.

2- نظام الحاسب الآلي (الكمبيوتر):

يقوم الحاسب الآلي بعدة عمليات متكاملة بطريقة آلية طبقاً لنظام معين ووفقاً لبرنامج التشغيل والتعليمات والأوامر المخزنة بذاكرة الحاسب التي تحدد طريقة المعالجة، وتتمثل أهم خصائص الحاسب الآلي فيما يلي¹:

- القدرة على أداء العمليات بسرعة ودقة؛
- القدرة على إنجاز العمليات الحسابية والرياضية والمنطقية المتشابكة، ومعالجة البيانات الداخلية والمخزنة وفقاً لبرنامج التشغيل والمطلوبة.
- القدرة على تخزين البيانات ومعلومات والبرنامج داخلياً؛
- القدرة على تعديل البرامج ونقل البيانات ومعلومات صوتياً.

الفرع الثاني: أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية

تتمثل أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية فيما يلي²:

1. تخطيط الموارد البشرية:

هي مجموعة من الأنشطة والعمليات التي تحدد ما تحتاجه المنظمة من الموارد البشرية وتساهم في ضمان الحصول على هذه الموارد بالعدد والنوعية الملائمة والمؤهلة لإنجاز العمل في الوقت المناسب وبما يعطي المنظمة ميزة تنافسية .

2. التوظيف:

وهي العملية التي يتم بموجبها شغل الشخص الذي تم اختياره للوظيفة بوقع عليه كل من السلطة المختصة وشاغل الوظيفة.

3. التدريب:

هو زيادة المهارات والمعارف في مجالات معينة ومحاولة زيادة وعي المتدربين بأهداف المنظمة التي يعملون بها وبرسالتها، أو الجهود المخططة الهادفة إلى إحداث تعديل إيجابي في المهارات الفنية والإدارية للأفراد وذلك بهدف إكسابهم المعارف التي يحتاجون إليها.

4. التعويضات:

المكافآت التي تدفعها المنظمة للعاملين مقابل خدماتهم في المنظمة من أجل استقطابهم هي جميع والاحتفاظ بهم وتأخذ التعويضات شكلين مالي وغير مالي الشكل المالي يتضمن الأجور الرواتب والمكافآت المالية والشكل غير المالي يتضمن التأمين الصحي والإجازات وغيرها.

5. تقييم الأداء:

هو تحليل الأداء الفردي من أجل الوصول إلى نقاط القوة والضعف والعمل على تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف من أجل تحسين أداء العاملين وتحقيق الأهداف التنظيمية، ولتقييم

¹ نفس المرجع، ص 346-347.

² محمود علي الروسان ومثنى محمد العموشي، دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الولاء التنظيمي، العدد السابع والثلاثون مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، 2013، ص 221-234.

العاملين دور مؤثر في تحقيق التقدم الوظيفي للعاملين والذي يتأثر بنتائج التقييم وطريقة التقييم¹.

المطلب الثالث: مرتكزات ووظائف نظم معلومات الموارد البشرية

في هذا المطلب سنتناول مرتكزات ووظائف نظم معلومات الموارد البشرية

الفرع الأول: مرتكزات نظام معلومات الموارد البشرية

رغم تعدد المداخل الخاصة بأسس ومرتكزات نظام معلومات الموارد البشرية، واختلاف مسمياتها بين الكتاب والباحثين، فإنها لا تخرج عما حدده walker في خمس مرتكزات أو عناصر رئيسية لا يستطيع أي نظام معلومات الموارد البشرية أن يحظى إحداها، وتتمثل تلك المرتكزات فيما يلي²:

1. قاعدة البيانات:

يعتبر إنشاء قاعدة البيانات من أهم مرتكزات النظام وأولها بحيث تشمل على البيانات الأساسية المتعلقة بالمنظمة والعاملين بها بما يفيد في إعداد مخرجات النظام، ومن ثم فإنه عند بناء قاعدة البيانات يجب أن تكون نصب أعين واصفها أهداف نظم معلومات الموارد البشرية، والمخرجات المتوقع الحصول عليها، وعمليات إدارة الموارد البشرية واحتياجاتها من المعلومات، ولهذا يجب توفر قاعدة البيانات ما يلزم لإعداد المخرجات في شكل تقارير ومعلومات عن العاملين للاستخدام الداخلي للمنظمة وكذلك الاستخدام الخارجي.

2. إدخال البيانات:

يمثل إدخال البيانات بطريقة صحيحة وفي الوقت المناسب المرتكز الثاني لبناء نظام معلومات الموارد البشرية، وهذا يتطلب تحديد البيانات وتحديد الجهة المكلفة لإدخالها والمحافظة على صحتها وتحديثها باستمرار وكلما تم الاعتماد على الحاسب الآلي وبرامجه المتعلقة بالموارد البشرية كلما أدى ذلك لبناء نظام أفضل لمعلومات الموارد البشرية.

3. الاسترجاع:

يجب أن يتم استرجاع البيانات بالسرعة المطلوبة مع مراعاة الدقة والموضوعية بما يمكن المستخدمين من الحصول على البيانات قبل الإدخال وتنسيقها والوقوف على ما يجب تخزينه من البيانات ومعلومات تبعاً لمتطلبات ووظائف الموارد البشرية وما يجب تنقيته من بيانات لاستبعاد ما لا يلزم.

4. مركز معلومات البشرية:

يحتل مركز معلومات الموارد البشرية مجموعة من الأفراد المكلفين بأنشطة وعمليات نظام معلومات الموارد البشرية والآلات والأدوات والوسائل ونظم وإجراءات العمل الواجب

¹ محمود علي الروسان ومثنى محمد العموشي، دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الولاء التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص 235.

² عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، نظم المعلومات الإدارية، مرجع سبق ذكره، ص 332-333.

توافرها حتى يحقق النظام أهدافه، ويعمل مركز معلومات الموارد البشرية على تحقيق المهام التالية:

- معرفة خصائص وظائف إدارة الموارد البشرية؛
 - مراجعة البيانات قبل إدخالها وتنقيتها؛
 - تنسيق حالات الإدخال والاسترجاع؛
 - ضمان سرية البيانات والمعلومات؛
 - تحديد مداخلات النظام والعمل على إدخالها بالطريقة الصحيحة.¹
- 5. جودة المعلومات:**

إن التأكد على جودة معلومات يعد أحد مرتكزات نظام الموارد البشرية إذ يجب أن يحدد مستوى معين من الدقة والوقت والموضوعية ومعالجة وملائمة والحدثة ويلخص ولكر إلى هامة مؤداها أن لا أهمية لبناء نظم معلومات لا تؤخذ في اعتبارها مستويات الجودة الموضوعية كمعايير يلزم مراعاتها.

الفرع الثاني: وظائف نظم معلومات الموارد البشرية

إن استخدام إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، وفي سائر مراحل وأنواع نشاطاتها، للحاسوب ونظم معلومات، سيساعدها على إنجاز وظائفها المختلفة وأهم هذه الوظائف²:

1. وضع الخطط الإستراتيجية والإجمالية والتنبؤية لقوة العمل : وذلك بمقابلة حاجات المنظمة للقوى العاملة مع المعروض من القوى العاملة من داخل المنظمة وخارجها، وإيجاد الرصيد وعرض البدائل لمعالجة الفروقات وهذا ما تقوم به الإدارة العليا للشركة.
2. بناء ملفات شخصية خاصة بكل عضو في المنظمة :يبين فيه كل معلومات الضرورية عنه من حيث العمر، والجنس والحالة الاجتماعية، والأولاد، والمؤهل وتاريخ الالتحاق ونوع الوظيفة، والانفكاك، ومقدار الراتب، والترقيات والمكافآت والعقوبات والتدريب إلخ.
3. وضع كامل الخطط لجميع الوظائف المتاحة في المنظمة : فيه متطلبات كل وظيفة والمهام التي سيقوم بها شاغل هذه الوظيفة، وفي مقابلة ذلك يجرى حصر المهارات والثقافات المتواجدة في المنظمة، ومدى مقابلتها مع الوظائف المتاحة.
4. تنظيم شؤون العاملين الإدارية والإجرائية: مثل صكوك التعيين، والإجراءات العادية والمرضية، وتسجيل الغياب والنقل والتفريع، وغيرها من النشاطات الدورية والروتينية.
5. إجراء البحوث والدراسات المهنية والسلوكية باستخدام قاعدة بيانات الموارد البشرية وقاعدة المعرفة لإجراء هذه البحوث، مثل مقارنة مستوى الأجور مع مستوى المعيشة، أو فحص العلاقة بين الحوافز التي تقدمها الشركة ومعدلات أداء العاملين، أو حساب نسبة تكاليف

¹ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، نظم المعلومات الإدارية، مرجع سبق ذكره، ص 332-333.

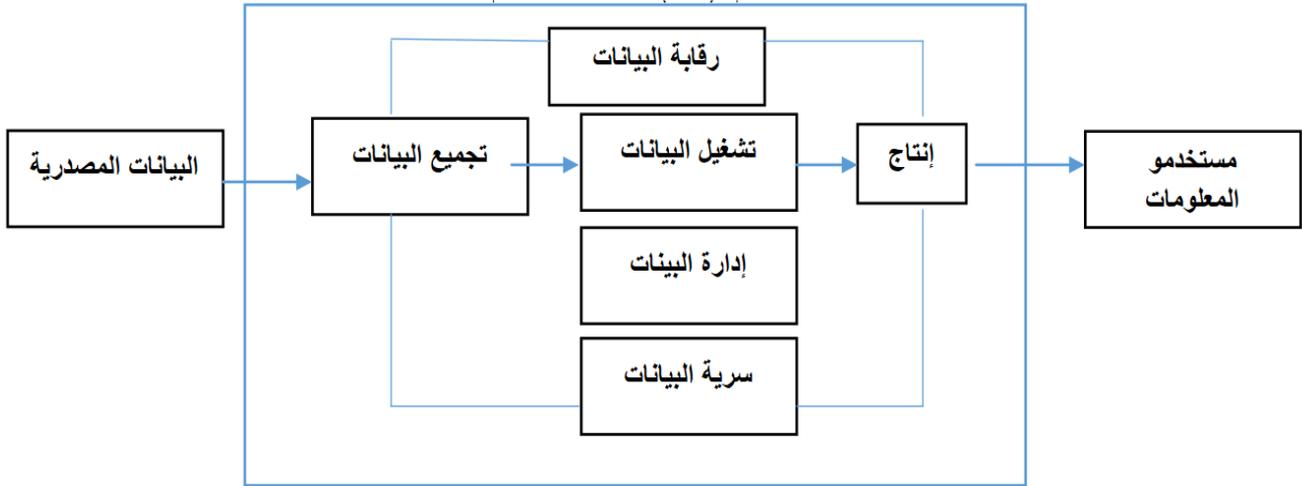
² سليم الحسنية، نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الثالثة، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، 2006، ص292

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظم معلومات الموارد البشرية والنجاح التنظيمي

الأيدي العاملة في المنتج النهائي، أو مقارنة المسار الوظيفي مع المسار التدريبي، وغيرها من المجالات بحث الموارد البشرية، مثل معدل الغياب ودوران الأيدي العاملة.

المصدر: ثناء علي القباني، نظم معلومات و التشغيل الإلكتروني، ط1، دار صفاء للنشر و التوزيع، الأردن، 2011، ص29

الشكل رقم02: وظائف نظام المعلومات



المبحث الثاني: عموميات حول النجاح التنظيمي

ان جميع المنظمات على اختلاف أنواعها وأهدافها وأنشطتها تحتاج الى استعمال معايير للحكم على نجاح المنظمة، وأنه لا يمكن تحديد معيار واحد فقط للحكم على نجاح المنظمة ولم يعد مقبولاً الاعتقاد بوجود معيار عالمي واحد للحكم على نجاح المنظمات

المطلب الأول: مفهوم النجاح التنظيمي

كما هو الحال مع العديد من المفاهيم الأخرى لا يتفق جميع المؤلفين على تعريف واحد لمفهوم النجاح التنظيمي.

تعريف : heerwagen النجاح التنظيمي هو القدرة على تحقيق أهداف المنظمة وكذلك استمرارها في المحافظة على التنافس من خلال الرؤية والأهداف والتخطيط و العمليات والتحسين المستمر والثقافة العالية والقيادة الاستراتيجية¹.

تعريف الشماع وحمود:

النجاح التنظيمي هو مرحلة نوعية وجديدة في تطور تحديد توجه المنظمة لتحقيق أهدافها بدأ بمفهوم كفاءة المنظمة مرورا بمفهوم الفاعلية وصولاً الى نجاح المنظمة².
هو تلك النظرة الشمولية التي تحقق التلازم بين المعايير طويلة الأمد وقصيرة الأمد، وبين المعايير الداخلية والخارجية، وبين معايير النتائج والعمليات وربط ذلك بالرؤية الإستراتيجية التي تحقق توقعات جميع أصحاب المصلحة³.

- يعرف (kenny) النجاح التنظيمي بأنه " قدرة المنظمة على تحقيق غاياتها البعيدة المدى وذلك من خلال مواكبة التطورات والتغيرات في احتياجات المنظمات المتعاملة معها وتبني قيماً وفلسفة وغايات تمكنها من تنفيذ خطتها الاستراتيجية والعمل على ملائمة بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة" ⁴

- هو تلك النظرة الشمولية التي تحقق التلازم بين المعايير طويلة الأمد وقصيرة الأمد، وبين المعايير الداخلية والخارجية، وبين معايير النتائج والعمليات وربط ذلك بالرؤية الاستراتيجية التي تحقق توقعات جميع أصحاب المصلحة⁵.

مما سبق نستنتج ان تعريف النجاح التنظيمي هو ال : الاستمرار في استشراف المستقبل للمنظمة كما تراه لتوفير الاحتياجات المحتملة لعملائها، واستثمار الفرص الحاسمة التي يسبقها

¹ شعيب أحمد عزيز، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 11، العدد 2، 2021، ص 35.

² زيد خوام محمود، اليقظة الاستراتيجية وتأثيرها في النجاح التنظيمي، بحث استطلاعي في شركة الفارس العامة، وزارة الصناعة، ص 12.

³ م.م زيد خوام محمود، مرجع سابق، ص 12.

⁴ سامي يوسف العدواني، أوش بهجت الوندائي، أثر القدرات التكنولوجية على النجاح المنظمة، دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات الخلوية بالمملكة الأردنية الهاشمية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، 2015، ص 150

⁵ زيد خوام محمود، اليقظة الاستراتيجية وتأثيرها في النجاح التنظيمي، بحث استطلاعي في شركة الفارس العامة، وزارة الصناعة، الاردن، 2011، ص 12.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظم معلومات الموارد البشرية والنجاح التنظيمي

التخطيط الاستراتيجي والمساعدة في تحفيز أعضاء المنظمة على تحقيق الرؤية والأهداف وتعزيز السلوكيات الأساسية اللازمة لنجاح المنظمة.

المطلب الثاني: أهمية النجاح التنظيمي

- يمكن المنظمة من مواجهة التغيرات البيئية المفاجئة والأحداث الطارئة المتعلقة بالجوانب المالية والمادية... الخ.
- إن النجاح التنظيمي يساهم في رفع الروح المعنوية لدى الموظفين ويوفر لهم الظروف التي تساعدهم على الابداع والتجديد والابتكار.
- يوفر سمعة جيدة لدى الأطراف الخارجية المتعاملة مع المنظمة.
- يساعد المنظمة على تحقيق الأهداف والخطط الاستراتيجية الخاصة بالمنظمة على المدى القريب والبعيد.
- يساعد المنظمة على توفير احتياجاتها البشرية والمادية والمعنوية ومعلوماتية وفق ما تحتاجه.
- إيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الأخلاقي الذي يبعد احتمال زيادة شكاوي الموظفين ضد المنظمة.
- رفع مستوى أداء الموظفين واستثمار امكانياتهم وقدراتهم وبما يؤدي التقدم والتطور.
- تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية كون نتائج هذه العملية يمكن ان تستخدم كمؤشرات للحكم على دقة هذه السياسات.
- مساعدة المنظمة في وضع معدلات أداء معيارية دقيقة¹.

المطلب الثالث: أبعاد النجاح التنظيمي

تعرف بأنها تلك المقاييس التي تعتقد بانها تبين لنا أثر أعمالنا وهي قد تكون معايير كمية وإدراكية قابلة لقياس بطريقة معينة بحيث تعكس غرض ورسالة المنظمة. يرى بعض الباحثين الاختيار سيكون على معياري الكفاءة والفاعلية بحيث ان التعدد في المعايير سيعطي أكبر مؤشرات جيدة عن النجاح التنظيمي أكثر من التركيز على معيار واحد لقياس مدى نجاح المنظمة².

¹ ياسين رشيد هاشم، د. عبد الرزاق الشخلي، دور الذكاء الإستراتيجي في النجاح التنظيمي، بحث تحليلي في كليات جامعة فلوجة، مجلة 27، عدد 125، 2021، ص 27.

² إسحاق يوسف حمدان، القيادة التحويلية ودورها في النجاح التنظيمي، بحث استطلاعي لآراء عينة من المدرسين في كلية التربية، جامعة سمراء، المجلة 25 العدد 111، 2019، ص 209 موقع الالكتروني على الرابط:

<https://doi.org/10.33095/jeas.v25il11.1621> on line, consulté le 05/03/2024.

الفرع الأول: الكفاءة

تعني الكفاءة الرشد في استعمال الموارد البشرية والمادية والعلمية والمعلومات المتاحة. وتعرف الكفاءة بأنها تحسين واستقرار واتقان الأساليب أو الإجراءات الحالية لبلوغ أعلى كمية ونوعية بأدنى تكاليف ممكنة¹.

مؤشرات الكفاءة

1. الكلفة:

تعد الكلفة مؤشرا رئيسيا لأن التكاليف تعتمد لقياس جوانب الأداء المنظمي جميعها وتعد حسابات الكلفة دليلا بارزا لقياس مدى تحقيق الأهداف المحددة بكفاءة ويمثل مؤشر تخفيض الكلف دليلا على تحسين الكفاءة مع المحافظة على نوعية المخرجات وكميتها.

2. الابداع:

أجبرت التغيرات في عناصر البيئة التنافسية التي تواجهها المنظمات حاجتها الى الابداع، فسارعت لتبني سياسات الابداع وانشاء وحدات إدارية مثل البحث والتطوير، تستهدف رعاية الابداع والتنمية في المنظمة.

الفرع الثاني: الفاعلية

توجد مداخل عديدة للفاعلية حسب وجهة نظر عدد من الكتاب والباحثين ونجد ان هناك اتفاقا حول بعض الابعاد منها:

أ. مدخل القدرة على تحقيق الأهداف:

إن الفاعلية الحقيقية هي حصيلة تحقيق مجموعة الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها سواء كانت هذه تمثل غاية وجود المنظمة في البيئة أن تعكس حقيقة الاهداف العملية لمحاولات المنظمة في استثمار الطاقات وبقاءها وتكيفها ونموها في المجتمع.

ب. مدخل القدرة على التكيف:

انه يعكس قدرة المنظمة على توقع المشكلات الداخلية والخارجية التي تواجهها في المستقبل وإمكانية إيجاد السبل المناسبة للسيطرة عليها قدر المستطاع.

ت. مدخل العمليات الداخلية:

تكون المنظمة فاعلة اذا تدفقت معلومات بسلاسة ويسر وسهولة وسادت روح الانتماء والالتزام والرضا الوظيفي بين العاملين، والنظام السليم من المنظور السلوكي يتصف بأدنى قدر من النزاع الضار والصراع السياسي والمناورات السياسية

ث. مدخل تأمين الموارد:

يركز هذا المدخل على مدخلات المنظمة بدلا من مخرجاتها وتكون المنظمة فاعلة إذا استطاعت تأمين الموارد النادرة وذات القيمة من البيئة و النجاح في تكاملها وادارتها وضرورية للإنتاج والموارد البشرية وراس المال والخبرات الإدارية ويركز على ضمان

¹ المرجع نفسه، ص210

بقاء المنظمة على المدى البعيد ومحور اهتمامه هو مدى نجاح المنظمة في التعامل مع البيئة الخارجية.

ج. **مدخل رضا الجماعات والأطراف الرئيسية:** تعتمد المنظمات على الناس وفي الوقت ذاته تؤثر في حياتهم وبالتالي يمكن عد رضا الأطراف الرئيسية المتعاملة مع المنظمة معيار هام في فاعلية المنظمة والتحدي الذي تواجهه إدارة هو محاولة إيجاد توازن سليم بين مصالح الفئات المختلفة وتحقيق ادنى درجة من رضا جميع الفئات المنظمة.¹

ح. **مدخل النظم:**

يقتضي هذا المدخل النظر للمنظمة بوصفها كيانا مركبا وتتكون من العديد من الأنظمة الفرعية المترابطة لكل منها خصائصها الخاصة بها أن هذا المدخل لا يهمل أهمية تحقيق الأهداف ولكنه يراها جزءا وعنصرا واحدا من عناصر عديدة لا بد من التركيز عليها جميعا ليضمن استمرار المنظمة وقدرتها على الحصول على الموارد اللازمة بما يكفل لها الاستقرار والاستمرار وإيجاد علاقات فاعلة مع المجتمع والبيئة المحيطة.

الفرع الثالث: الثقافة التنظيمية

تعتبر الثقافة التنظيمية الأداة الفعالة لنجاح أي منظمة، إذ انها تلعب دورا جوهريا في تماسك الأفراد وتعزيز الحفاظ على الهوية الجماعية، باعتبار المرشد الأساسي والمهم في توجيه سلوك الافراد العاملين بالمنظمة ومساعدتهم لكيفية التصرف في المواقف.

المطلب الرابع: أبعاد نجاح تنظيمي

تعرف بأنها تلك المقاييس التي تعتقد بانها تبين لنا أثر اعمالنا وهي قد تكون معايير كمية إدراكية قابلة لقياس بطريقة معينة بحيث تعكس غرض ورسالة المنظمة. يرى بعض الباحثين الاختيار سيكون على معياري الكفاءة والفاعلية في حيث أن التعدد في المعايير سيعطي أكبر مؤشرات جيدة عن النجاح التنظيمي أكثر من التركيز على معيار واحد لقياس مدى نجاح المنظمة.²

الفرع الأول: الكفاءة:

تعني الكفاءة الرشد في استعمال الموارد البشرية والمادية والعلمية والمعلومات المتاحة، وتعرف الكفاءة بانها تحسين واستقرار واتقان الأساليب او الإجراءات الحالية لبلوغ اعلى كمية ونوعية بادنى تكاليف ممكنة

¹ إسحاق يوسف حمدان، القيادة التحويلية ودورها في النجاح التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص210.

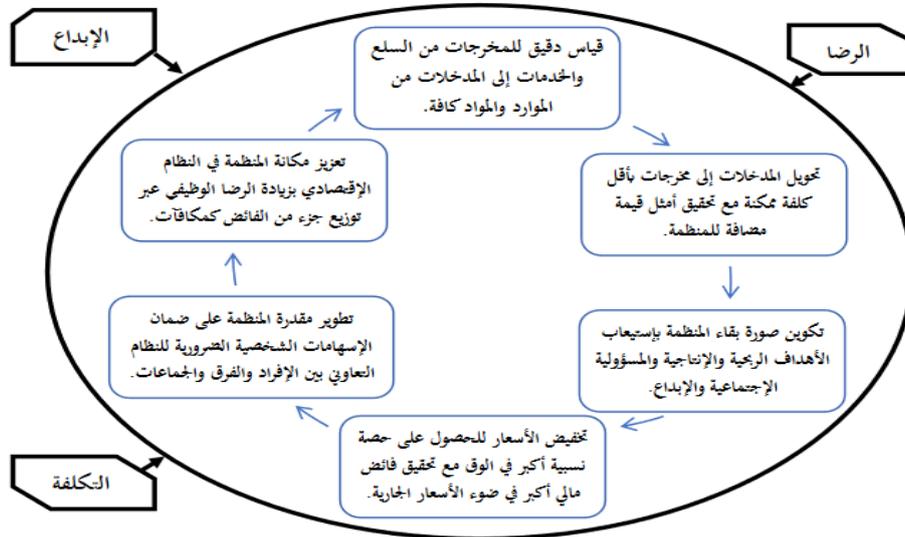
² إسحاق يوسف حمدان، ماجستير إدارة اعمال القيادة التحويلية ودورها في النجاح التنظيمي، بحث استطلاعي لآراء عينة من المدرسين في كليه التربية، جامعه السمراء، المجلة 25، العدد 111، 2019، ص 209.

مؤشرات الكفاءة:

1 - الكلفة:

تعد الكلفة مؤشرا رئيسيا لان التكاليف تعتمد لقياس جوانب الأداء المنظمي جميعها وتعد حسابات الكلفة دليلا بارزا لقياس مدى تحقيق الأهداف المحددة بكفاءة و يمثل مؤشر تخفيض الكلف دليلا على تحسين الكفاءة مع المحافظة على نوعية المخرجات وكميتها¹.
ب الإبداع: أجبرت التغيرات في عناصر البيئة التنافسية التي تواجهها المنظمات حاجتها الى الإبداع، فسارعت لتبني سياسات الإبداع وانشاء وحدات إدارية مثل البحث والتطوير، تستهدف رعاية الإبداع والتنمية في المنظمة.

الشكل رقم 03: مقاييس و ممارسات الإدارة في تحقيق الكفاءة



المصدر إسحاق يوسف حمدان، ماجستير إدارة اعمال القيادة التحويلية ودورها في النجاح التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص216

الفرع الثاني : الفاعلية

توجد مداخل عديدة للفاعلية حسب وجهة نظر عدد من الكتاب و الباحثين وتجد ان هناك اتفاقا حول بعض الابعاد منها:²

1 - مدخل القدرة على تحقيق الأهداف:

إن الفاعلية الحقيقية هي حصيلة تحقيق مجموعة الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها سواء كانت هذه تمثل غاية وجود المنظمة في البيئة ان تعكس حقيقة الاهداف العملية المحاولات المنظمة في استثمار الطاقات و بقاءها وتكيفها و نموها في المجتمع.

¹ المرجع نفسه، ص215.

² إسحاق يوسف حمدان، ماجستير إدارة اعمال القيادة التحويلية ودورها في النجاح التنظيمي، مرجع سبق ذكره، ص 220.

ب- مدخل القدرة على التكيف:

انه يعكس قدرة المنظمة على توقع المشكلات الداخلية و الخارجية التي تواجهها في المستقبل و إمكانية إيجاد السبل المناسبة للسيطرة عليها قدر المستطاع.

ج- مدخل العمليات الداخلية:

تكون المنظمة فاعلة إذا تدفقت معلومات بسلامة يبر و سهولة و سادت روح الانتماء و الالتزام و الرضا الوظيفي بين العاملين، و النظام السليم من المنظور السلوكي يتصف بأدنى قدر من النزاع الضار و الصراع السياسي و المناورات السياسية.

د- مدخل تامين الموارد

يركز هذا المدخل على مدخلات المنظمة بدلا من مخرجاتها و تكون المنظمة فاعلة اذا استطاعت تامين الموارد النادرة و ذات القيمة من البيئة. و النجاح في تكاملها و ادارتها و ضرورية للإنتاج و الموارد البشرية و راس المال و الخبرات الإدارية و يركز على ضمان بقاء المنظمة على المدى البعيد و محور اهتمامه هو مدى نجاح المنظمة في التعامل مع البيئة الخارجية.

ه - مدخل رضا الجماعات و الأطراف الرئيسية : تعتمد المنظمات على الناس و في الوقت ذاته تؤثر في حياتهم و بالتالي يمكن عد رضا الأطراف الرئيسية المتعاملة مع المنظمة معيار هام في فاعلية المنظمة و التحدي الذي تواجهه إدارة المنظمة هو محاولة إيجاد توازن سليم بين مصالح الفئات المختلفة و تحقيق ادنى درجة من رضا جميع الفئات.

و - مدخل النظم:

يقضي هذا المدخل النظر للمنظمة بوصفها كيانا مركبا و تتكون من العديد من الأنظمة الفرعية المترابطة لكل منها خصائصها الخاصة بما ان هذا المدخل لا يهمل أهمية تحقيق الأهداف ولكنه يراها جزءا و عنصرا واحدا من عناصر عديدة لا بد من التركيز عليها جميعا ليضمن استمرار المنظمة و قدرتها على الحصول على الموارد اللازمة بما يكفل لها الاستقرار و الاستمرار و إيجاد علاقات فاعلة مع المجتمع و البيئة المحيطة .

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة جزءاً لا يتجزأ من خطة البحث العلمي، وذلك للأهمية البالغة التي تلعبها داخل هذا المجال من اكتساب معلومات تجنب الأخطاء تطوير الافكار ... الخ، حيث أن الدراسات السابقة أصبحت تمثل للباحثين المصباح الذي ينيير الطريق المظلم في شتى المجالات باعتبارها العنصر الأساسي الذي يسمح للباحثين بتحديد مشكلة دراسته والهدف منها وكيفية التعامل معها فهي تعبر عن السند الذي تقوم عليه كل من الفرضيات وصولاً الى صحة النتائج التي تم ابرازها من طرف الباحثين.

أن الدراسات السابقة تعتبر الركزة الأساسية التي يعتمد عليها الباحثان للوصول إلى مشكلة الدراسة وفيما يلي مجموعة من الدراسات البحثية والنماذج العملية التي ارتبطت بهذا المفهوم للوقوف على أهم المشكلات والقضايا التي تناولتها تلك الدراسات والتعرف إلى الأساليب والإجراءات التي اتبعتها، والنتائج وأهم التوصيات التي توصلت لها هذه الدراسات.

المطلب الأول: الدراسات العربية.

1. دراسة طحور سيف الدين سنة 2021 تحت عنوان : دور التعلم التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة مجموعة من المؤسسات إدارة أعمال جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي

هدفت هذه الدراسة الى معرفة دور التعلم التنظيمي، في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسات محل الدراسة. من خلال دراسة المنظمات تم التوصل إلى أن هذه المنظمات أغلبيتها تعتمد على التعلم بمختلف مستوياته من أجل زيادة معارف و مهارات أفراد و تبادل الخبرات بينهم، وتسعى لاكتساب المعارف من الزبائن والموردين والمنظمات الأخرى من أجل تحسين أدائها الوظيفي و هذا ما ينعكس على أدائها ككل.

2. دراسة بطاهر بختة، أهمية التحليل الاستراتيجي الداخلي في تحسين الأداء التنظيمي للمؤسسات دراسة حالة مؤسسة سوناطراك فرع "ارزيو"، مذكرة المقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة دكتوراه LMD، تخصص تسيير استراتيجي دولي، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، 2018.

تهدف هذا الدراسة إلى التعريف بأهمية التحليل الاستراتيجي الداخلي في تحسين الأداء التنظيمي باستخدام عينة مكونة من 115 بمؤسسة سوناطراك فرع "ارزيو"، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي و استخدام التحليل الإحصائي SPSS في عملية تحليل أجوبة العينة المتحصل عليه باستخدام أداة الاستبيان، وقد بينت نتائج الدراسة أن هذه المؤسسة لا تقوم بتحليل بيئتها الداخلية كما يجب، أما في ما يخص أدائها التنظيمي فهو جيد ويتحسن باستمرار، ولهذا قمت باقتراح بعض التوصيات التي من الممكن أن تساهم في تحسين تحليل الداخلي لهذه المؤسسة.

3. لعمارة سرور، تسيير في رسالة دكتوراه تحت عنوان " : أثر التفاعل بين عمليات إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي في تحقيق التفوق التنافسي للمؤسسة الاقتصادية - دراسة

حالة مؤسسة كوندور إلكترونيك"، مذكرة المقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد صديق بن يحي جيجل، 2022/2021 تهدف هذا الدراسة إلى التعريف إن شدة المنافسة الحالية تتطلب من المنظمات أن تكون عالية القدرة على المنافسة من خلال إبداع مستمر لذا فهي تحتاج إلى بناء مصادر عوائدها المستقبلية من خلال تعظيم معارفها الضمنية والصريحة والاهتمام بمختلف عملياتها وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر التفاعل بين عمليات إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي في تحقيق التفوق التنافسي للمؤسسة محل الدراسة.

تم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، إذ تم توزيعها على 220 عامل تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية التطبيقية تم اعتماد 190 استبانة صالحة للدراسة، و قد استخدم برنامج التحليل الإحصائي SPSS لتحليل البيانات و اختبار صحة فرضيات الدراسة، حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

- أن مستوى ممارسة عمليات إدارة المعرفة و مستوى الإبداع التنظيمي و التفوق التنافسي بمؤسسة كوندور إلكترونيك مرتفع، كما أظهرت النتائج كذلك أنه لتفاعل عمليات إدارة المعرفة و الإبداع التنظيمي أثر إيجابي في التفوق التنافسي بمؤسسة كوندور إلكترونيك.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول متغير عمليات إدارة المعرفة، الإبداع و التفوق التنافسي تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية.

✓ الدراسات السابقة المتعلقة النجاح التنظيمي

1. دراسة جيراتشا دنيا إدارة الموارد البشرية في 2022/01/02 جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة رسالة دكتوراه تحت عنوان " : أثر إدارة المواهب على الأداء المتميز الدور

الوسيط الإبداع التنظيمي

تهدف هذا الدراسة إلى ضمان أداء فعال للمؤسسات تركزت المنافسة بينها على امتلاك الموارد البشرية المؤهلة وذات الموهبة والقدرات الفائقة من خلال البحث عن الثروات الفكرية والمهارات الإبداعية والاهتمام بالبحث العلمي، وأصبح نتاج العقل الإنساني وتراكم الإبداع العلمي والتقني سيمة العصر الجديد والذي انعكست لذاته على إدارة المنظمات التي أصبحت بحاجة إلى المواهب التي تتسم بالابتكارية والجوهرية من أجل تحقيق الأهداف ورسم خارطة تلبى احتياجات ورغبات الأفراد كما أن العصر الحالي بتطوراته المستمرة و بروز التكنولوجيات الحديثة أصبح يحتاج لاستثمار مكثف لمواهب الموارد البشرية في مختلف المجالات داخل أطر المؤسسات العامة والخاصة وحتى القطاعات الخدمية وهذا الامر بحاجة لإدارة المواهب والكفاءات والعقول عالية التميز الذين يمتلكون القدرة على التفكير الإبداعي المؤثر في الأنشطة الحيوية في المؤسسة، ومن هنا يتضح الدور الفعال لإدارة المواهب في التأثير على تطوير والاحتفاظ بالموارد البشرية النادرة من أجل نجاحها وإحداث تميز في أداءها التنظيمي.

2. دراسة فاطمة الزهراء كراشنة. المجلة الجزائرية للأمن الإنساني ، العدد الخامس جانفي 2018 تحت عنوان " إدارة التميز كمدخل للنجاح التنظيمي "

شهد العالم في أعقاب نهاية القرن العشرين العديد من التغيرات والتحويلات التي مست جل نواحي ومستويات الحياة، كان للإدارة منها نصيب وافر تجلى فيما باتت تعيشه المنظمات من تحديات ورهانات عجزت أساليبها التسييرية التقليدية عن مواجهتها. الأمر الذي كان محفزا لظهور أساليب تسييرية جديدة، فظهرت نتاج ذلك إدارة التميز كفلسفة إدارية حديثة أضحت لها مكانتها المرموقة في الفكر الإداري، لما لها من قدرة على مواكبة التطورات الحاصلة من جهة وتحصين المنظمات ضد تهديدات بيئتها الفائقة التنافسية والمتسمة بالتغير المتسارع وذلك بتزويدها بسبل استغلال الفرص الحاسمة لتحقيق ترتيبات تنافسية تعزز فرص نجاحها التنظيمي.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

✓ الدراسات السابقة المتعلقة بالنجاح التنظيمي

دراسة "ليانجتي داي فوهوي سونغ (2016) " ، تحت عنوان: النجاح الوظيفي الذاتي : مراجعة الأدبيات والتوقعات ، " مجلة دراسات الموارد البشرية والاستدامة، المجلد 4 العدد 3، سبتمبر 2016.

خلاصة الدراسة هي أن النجاح الوظيفي هو مجال رئيسي في دراسة إدارة الموارد البشرية، كما أن النجاح الوظيفي يهتم بشدة بالموظفين والمؤسسات، خاصة في المنظمات التي ليس لها حدود والتي توفر العديد من الوظائف اليوم لم يعد من الممكن الاعتماد على الموظفين فقط على مقاييس موضوعية مثل الأجور والمسلمات الوظيفية والسلطة وما إلى ذلك من أجل مؤشرات لقياس النجاح الوظيفي النجاح الوظيفي الشخصي هو أكثر وأكثر أهمية للموظفين تحاول هذه المقالة تقديم ملخص عن تعريف النجاح الوظيفي الذاتي باستخدام البحث التجريبي وطرح اتجاه البحث المستقبلي.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظم معلومات الموارد البشرية والنجاح التنظيمي

المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

جدول: (I - 01) اوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	البيان
تمحور الهدف الرئيسي لأغلب الدراسات في التعرف على اثر و أهمية الابداع و الأداء التنظيمي في المؤسسات محل الدراسة .	هدفت الدراسة الحالية معرفة دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي بمؤسسة سونلغاز الطاقات المتجددة.	من حيث الهدف
تمت الدراسات السابقة في عدة مجتمعات امتدت من سنة 2016 إلى 2022 وشملت الأماكن التالية:أم البواقي، مستغانم، جيجل، سكيكدة	انجزت الدراسة في الفترة 2024/2023 ، اما الحدود المكانية بمؤسسة سونلغاز الطاقات المتجددة ولاية غرداية.	من حيث مجتمع الدراسة
تتشابه معظم الدراسات في استخدام أسلوب دراسة الحالة باستخدام أداة الاستبانة	اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي في الجزء النظري، وأسلوب دراسة الحالة في جانب التطبيقي الاستبانة كأداة رئيسية للبحث وتوزيعها على عينة من عمال وموظفي المؤسسة الاستشفائية ببريان مع دراستها الإحصائية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS في الجانب التطبيقي	من حيث منهج الدراسة
تطرقت الدراسات الى متغيرات متنوعة	المتغير المستقل نظم معلومات الموارد البشرية المتغير التابع النجاح التنظيمي	من حيث متغيرات الدراسة
استهدفت الدراسات قطاعات مختلفة	استهدفت الدراسة مؤسسة اقتصادية	من حيث القطاع

خلاصة الفصل:

لقد تطرقنا من خلال هذا الفصل للإطار النظري لنظم معلومات الموارد البشرية والنجاح التنظيمي حيث نستخلص من خلال ما سبق ان نظام معلومات الموارد البشرية يمثل أداة حقيقة لإدارة الموارد البشرية خاصة في المنظمات المتوسطة وكبيرة الحجم مهما كان نوعها، الأمر الذي يستوجب على منظمات اليوم اعتماد هذه النظم لما توفره من جهد وتقليص للتكاليف الإدارية.

إلى جانب ذلك فإن الوظيفة الجوهرية لنظم معلومات الموارد البشرية هي تلبية احتياجات إدارة الموارد البشرية وحتى باقي الإدارات من معلومات التي تحتاجها حول جميع الأفراد العاملين ولتخطيط وتنظيم وتوجيه الأنشطة والعمليات الخاصة لهذه الإدارة، فهي بذلك أداة لتحسين كفاءة وفعالية رأس المال البشري من صانعي المعرفة ومن العاملين في المنظمة . إن هذا الاستراتيجية المتكاملة من النظم تستند على أرقى تقنيات الحاسوب، فنجد اليوم ليس فقط في التطوير والتطبيق بل الأمر تجاوز ذلك، فنظام معلومات الموارد البشرية أصبح يمتلك جدوى اقتصادية، جدوى تقنية وجدوى تنظيمية نظراً لتصميمه بناءً على احتياجات المستفيدين وعمل الإدارة على ضمان كفاءة وفعالية استخدامه وتطويره ثانياً.

الفصل الثاني: دراسة حالة

(في سونلغاز الطاقات المتجددة SER)

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الفصل الأول للأدبيات و المفاهيم النظرية المتعلقة بنظم معلومات البشرية و النجاح التنظيمي ،سنحاول من خلال هذا الفصل التطبيقي إسقاط ما تم الوصول إليه نظريا على ما هو موجود في الواقع على عينة من العاملين ، و من ثم إبراز الفجوة بينهما و محاولة معالجتها، لذلك قمنا بدراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز- الطاقات المتجددة- غرداية، و لمعرفة دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي تم الاعتماد على عدة طرق منها الوثائق الداخلية،بالإضافة إلى الاستبيان الذي يعتبر أداة الدراسة المعتمدة دراستنا الحالية لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة .حيث تم وصف المنهجية الدراسة المعتمدة، و بالإضافة إلى أداة الدراسة المستخدمة و طرق إعدادها و صدق ثباتها ، وأخيرا المعالجات الإحصائية التي اعتمدنا عليها في التحليل ثم إبراز أهم النتائج و التوصيات التي توصلنا إليها من هذه الدراسة .

من هذا المنطلق سوف نحاول في هذا الفصل دراسة دور نظم المعلومات الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز الطاقات المتجددة SER بولاية غرداية بشكل عملي و ذلك من خلال
مبشرين:

المبحث الأول: التعريف بمجتمع الدراسة سونلغاز الطاقات المتجددة SER
المبحث الثاني: الدراسة التطبيقية (الطريقة و الإجراءات)

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

المبحث الأول: التعريف بمجتمع الدراسة سونلغاز الطاقات المتجددة SER
قبل الشروع في الجانب التطبيقي يجدر بنا التعريف بمجتمع عينة الدراسة.

المطلب الأول: التعريف بسونلغاز الطاقات المتجددة SER

يتمثل مجتمع الدراسة في شركة كهرباء وطاقات متجددة SER المختصة في إنتاج الكهرباء بالطرق البديلة.

1. لمحة تاريخية عن مجمع سونلغاز:

المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز أو سونلغاز بالفرنسية (Sonelgaz) هي مؤسسة عمومية جزائرية مجال نشاطها لها بإمكانية التدخل في قطاعات أخرى من إنتاج ونقل الطاقة وتوزيعها وقانونها الأساسي الجديد يسمح الأنشطة ذات الأهمية بالنسبة إلى المؤسسة ولاسيما في ميدان تسويق الكهرباء والغاز نحو الخارج.

تاريخها تم في سنة 1947 إنشاء المؤسسة العمومية كهرباء وغاز الجزائر المعروفة اختصارا بالحروف الرامزة E.G.A، التي أسند إليها احتكار إنتاج الكهرباء ونقله وتوزيعه وكذلك توزيع الغاز، وتضم E.G.A المؤسسات السابقة للإنتاج والتوزيع وهي تنتمي إلى قانون أساسي خاص بها لوبون (LEBON) وشركائه، ثم وقعت تحت مفعول قانون التأمين الذي أصدرته الدولة الفرنسية سنة 1946.

استقلالية أكبر في التسيير بموجب المرسوم الرئاسي رقم 195 المؤرخ في أول يونيو سنة 2002 المتضمن القانون الأساسي للمؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز المسماة سونلغاز - مؤسسة مساهمة - تحولت سونلغاز من مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري إلى مؤسسة مساهمة تحوز الدولة رأسماله، وهذا الانتقال تمليه ضرورة قيام سونلغاز بتكييف نفسها للتلائم مع القواعد الجديدة لتسيير القطاع التي أوجبها القانون ولاسيما انفتاح الأعمال والأنشطة وولوج باب المنافسة، وإمكانية اللجوء إلى الشراكة مع الخواص، ومن ناحية أخرى فإن هذا القانون الأساسي الجديد يخول للمؤسسة استقلالية أكبر ويسمح لها بأن تمارس مسؤولياتها كامل، إن تجديد هدفها الاجتماعي يفتح لها آفاقا جديدة فزيادة على أنشطتها المعتادة من إنتاج الكهرباء ونقل وتوزيع الكهرباء والغاز، توفرت لدى سونلغاز إمكانية العمل والتدخل في ميادين وأنشطة أخرى تابعة لقطاع المحروقات والقيام على العموم بممارسة أعمال خارج الجزائر، وعلى صعيد تسييرها، يشرف على تسيير مؤسسة سونلغاز جمعية عامة للمساهمة ومجلس إدارة ويديرها رئيس مدير عام¹.

مهامها الأساسية:

1. إنتاج الكهرباء بالوسائل الكلاسيكية على مستوى الشبكات المعزولة بالجنوب الجزائري وإنتاج الكهرباء عن طريق الوسائل المتجددة عبر كل التراب الوطني.

¹ من اعداد الطالبين، انطلقا من وثائق المؤسسة (مصلحة الموارد البشرية).

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

2. تطوير المنشآت الكهربائية الممونة للشبكات المعزولة بالجنوب الجزائري، الهندسة الصيانة واستغلال المحطات الكهربائية التابعة لها.
 3. تسويق الكهرباء المنتجة من طرفها لفائدة شركات التوزيع.
 4. ويمكنها أيضا أن تنجز مهام أخرى تدرج في إطار هدفها الاجتماعي.
- تتفرع المديرية العامة لشركة كهرباء وطاقات متجددة الى وحدتين للإنتاج الكهرباء وحدة الإنتاج للجنوب الشرقي بتقوت والتي تحتوي على 12 محطة توليد موزعة على الجنوب الشرقي للوطن وحدة الإنتاج للجنوب الغربي ببشار وتحتوي على 11 محطة توليد موزعة على الجنوب الغربي للوطن.

المطلب الثاني: أسباب إنشاء سونلغاز الطاقات المتجددة SER وآفاقها أسباب إنشاء:

- ثم إنشاء SER لمعالجة القضايا الإستراتيجية التي تتعلق:
- السمات المحدد التي تميز موقف إدارة الإنتاج الديازل من RIS شبكات معزولة في جنوب؛
 - تقديم أفضل ظروف الاستمرارية وجودة الخدمة المقدمة للسكان في المناطق الجنوبية للبلاد؛
 - لابد من وجود إدارة جيدة لتنفيذ برنامج وطني طموح لتنمية الطاقات المتجدد، وتسليط الضوء على الإمكانيات الهائلة المتاحة لبلدنا .
 - ولهذا الخيار أيضا ميزة تسمح للشركة لإنتاج الكهرباء والتركيز على التحديات الرئيسية؛

الانجازات والآفاق:

شاركت شركة الكهرباء والطاقات المتجدد SER مند إنشائها جنبا إلى جنب مع الأعمال الأساسية الأخرى للشركات التابعة مع برنامج طوارئ لضمان صيف عابرة عام 2013 دون حوادث تذكر وضمان جودة الخدمة لصالح سكان المناطق الجنوبية من البلاد.

وقد تميز عام 2013 بكمية طاقة إضافية 121.3 ميغاوات : في توربينات الغاز 101 ميغاواط و 20.3 ميغاوات وحدات الديزل ، و 22 ميغاوات من الطاقة استردادها عن طريق خطة الصيانة .

خفض هذا البرنامج القدرة الإجمالية للشبكات الجنوبية المعزولة إلى 336 ميغاواط ، في حين لم يتجاوز الحد الأقصى للطلب على الطاقة 208 ميغاواط ، والتي ضمنت في الصيف من دون إراقة في المناطق الجنوبية من بلد .ومن المتوقع أن تستمر تغطية الحد الأقصى من الطلب على 2014 ، وهذا من أجل تخزين طاقة إضافية تتمثل في 5 ، 200 ميغاواط كاحتياط مستقبلي يستهلك في حالة الحاجة إليها.

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لسونلغاز الطاقات المتجددة

الشكل رقم(II-01): الهيكل التنظيمي لشركة كهرباء وطاقات متجددة



المصدر من وثائق المؤسسة (دائرة الموارد البشرية).

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

وفي العام 2014 تكون قد انتهت من وضع 23 محطة للطاقة الشمسية الضوئية، وتقع في المرتفعات والمناطق الجنوبية من البلاد، والتكليف من المحطة التجريبية غرداية، ومزرعة الرياح أدرار و10 محطات قياسات للأرصاد الجوية .
وفي نهاية سنة 2016 وصل عدد مراكز إنتاج الكهرباء بواسطة الطاقات المتجدد بالجزائر إلى 26 مركز.

مهام ومسؤوليات المديرية العامة للهياكل

ومن مهام ومسؤوليات المديرية العامة للهياكل نذكر فيما يلي¹:

1. إدارة دائرة الموارد البشرية

- ضمان الإداري للموظفين مقر إدارة SER.
- ضمان التنظيم الإداري من كبار المديرين التنفيذيين وكبار المديرين ؛
- تحليل تكاليف الموظفين: الرواتب . والعمل الإضافي، وتحليل حركات الموظفين؛
- تطوير واستغلال الرواتب ؛
- ملف مراقبة وتحديد الموظفين ؛
- تأكد من الإجراءات المتعلقة بإدارة الوظيفة للموظفين؛
- ضمان الحفاظ على السجلات الإدارية؛
- التأكد من العلاقة مع الوكالات الخارجية ؛
- توفير العلاج للأعمال المتعلقة بالطب العمال ؛
- تشغيل أمانة اللجنة التأديب ؛
- التأكد من سجلات حفظ التنظيمية ؛
- إعداد عناصر تتعلق بالترقيات / الترقيات والمكافآت.

2. دائرة إدارة التنمية:

سياسات وإجراءات:

- تعيين تطوير سياسة الموارد البشرية والمهارات الإدارية خطة العمل والأولويات؛
- تحديد واقتراح وتطوير ممارسات الموارد البشرية والأدوات المرتبطة بها وذلك بالتنسيق مع المجموعة ؛
- توفير القيادة وتنسيق أنشطة تنمية الموارد البشرية في (SER) بما يتفق مع أهداف الخطة الإستراتيجية (SER) والتطلعات الفردية للموظفين ؛
- تنسيق جميع سياسات التوظيف والتنقل والتدريب والتقييم في اتباع نهج شامل لتنمية المهارات وإدارة الأداء؛

¹ من اعداد الطالبين، انطلقا من وثائق المؤسسة (مصلحة الموارد البشرية).

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

- تشجيع تبادل أفضل الممارسات بين موظفي الموارد البشرية على عنصر تنمية الموارد البشرية؛

3. دائرة الادارة المالية والمحاسبة ومراقبة التسيير:

ومن مهامها نجد ما يلي:

- ضمان وإدارة المكاتب المحاسبية تعمل SER ؛
- إنتاج وتحليل البيانات والتوفيق بين جميع حسابات الميزانية وحسابات النتائج ؛
- معالجة ومراقبة الحسابات المحاسبية والجبائية ؛
- تحليل الاختلافات بين التوقعات والانجازات ؛
- ضمان اللوائح مركزية ؛
- إدارة التدفقات المالية ؛
- مراقبة تنفيذ الشروط المصرفية ؛
- ضمان توفير الأموال لوحدات اللامركزية من خلال خطابات الائتمان أو التحويل ؛
- ضمان المطابقة اليومية للبنك والحركات البريدية؛
- إدارة العلاقة مع البنوك ؛
- رصيد ومراقبة المشاريع الاستثمارية الممولة؛
- إدارة العقود الاقتراض والأجال السداد ؛
- مراقبة و ضمان سداد القروض من البنوك الوطنية أو الأجنبية؛
- تنفيذ وثيقة التأمين المحددة من في العقد؛
- ضمان تسوية أقساط التأمين.

4. دائرة التسويق وإدارة العقود

ونجد دورها يتمثل في:

- المشاركة في تحديد قواعد والإجراءات وطريقة إعداد الموازنات السنوية وفصلية؛
- إبرام عقود إدارة SER مع الوحدات الإنتاج؛
- تطوير الهياكل المعنية أدوات التوجيه لدعم المبيعات (إعلانات ، إشارات)؛
- وضع موزانات للمبيعات؛
- ضمان الرقابة الإدارية والدراسات التحليلية بجميع أنواعها على الربحية الاقتصادية من الأنشطة SER ؛

- المشاركة في تحديد وتوقعات الميزانية ؛

- المشاركة في تحديد والحفاظ على إجراءات إدارة الاستثمار .

5. دائرة أنظمة معلوماتية :

تعتبر من الدوائر المحورية في نشاط الشركة ومن مهامها:

- تطوير المهارات الهندسية .

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

- دراسة أفاق تطوير التكنولوجيا في قطاع الطاقات المتجددة هندسة التصميم وتفصيل محطات توليد الطاقة الكهربائية الضوئية.
- استعمال نظام معلوماتي حديث ومتطور وسهل الاستعمال .
- تدريب المستخدمين على أنظمة الأعلام الآلي.
- ضمان جودة تصميم الدراسات العامة والدراسات الهندسية والكهربائية والميكانيكية والعمليات المتعلقة بالخلايا الكهروضوئية ، وطاقة الرياح.
- تمويل المشاريع الالكترونية .
- إتباع التقنيات الجيدة والتشجيع على العمل بها . تحديث أنظمة معلومات ية) نظام hissabmalia

المطلب الرابع: تعريف النظام الجديد لإدارة الموارد البشرية nova

ويقصد به النظام الجديد لإدارة الموارد البشرية وهو من صنع أيادي جزائرية قامت بإنجازه Elit وهي فرع في سونلغاز ويقصد بها الجزائرية في التكوين والتكنولوجيا أنشأة سنة 2009 ولقد تم تحريب نظام nova لمدة 3 اشهر سنة 2012 وفي 01/01/2013 تم البدء بالعمل به و الدخول إلى هذا النظام بحاجة إلى إسم المستعمل وكلمة المرور الخاصة بكل مستعمل ويستطيع أن يسير جميع فروع المؤسسة الأم ويقوم بالتنبيه عند الخطأ والقيام بتصحيحه، ويسهل عملية تحيين معلومات وتحديث وتقليل الأخطاء. شكل رقم (12): واجهة نظام Nova

1- تسيير الموارد البشرية في المؤسسة وفق نظام nova

تعتمد مؤسسة سونلغاز على استخدام البرنامج الحاسوبي الممتاز nova ويقوم هذا البرنامج بتغطية جميع وظائف إدارة الموارد البشرية بالإضافة إلى وظائف أخرى في المؤسسة، وسنقوم في دراستنا بشرح أو توضيح مهامه في إدارة الموارد البشرية وبالأخص في مصلحة المستخدمين وذلك لكون العنصر البشري القلب النابض لأي مؤسسة مهما كانت طبيعتها ويعتبر المسير الأساسي لجميع تعاملات المؤسسة سواء كانت داخلية أو خارجية، وللتعرف على نظام معلومات الموارد البشرية في سونلغاز قمنا بدراسة استخدامات نظام nova في تسيير الموارد البشرية.

اولا : مكونات النظام

1. مدخلات النظام

تتمثل مدخلات النظام في : بيانات شخصية للعامل للإسم اللقب الجنسية الحالة العائلية، عدد الأولاد، مكان الإقامة الخ. بيانات ذاتية مهنية وطبيعية للعامل: تاريخ التعيين العلاوات الممنوحة له العقوبات التي صدرت بحقه، قرارات الترقية، قرارات النقل ... الخ. بيانات تقييم الأداء حجم العمل المواظبة على العمل، جودة العمل الخ.

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

2. العمليات

تقوم المصلحة بتصنيف وترتيب هذه البيانات وتدقيقها وإنتاج معلومات يتم تخزينها بواسطة وسائط التخزين في الحاسوب أي تشكيل قاعدة بيانات تسمح بالمحافظة على معلومات من التلف والضياع وتسهل إسترجاعها عند الضرورة.

3. مخرجات النظام

إنتاج معلومات تنتج مصلحة الموارد البشرية معلومات في شكل تقارير منها: التقارير التي ترسل إلى المصالح للتبليغ عن القرارات الجديدة المتخذة. التقارير التي ترسل إلى مديرية المراقبة والتسيير في 25 و 30 من كل شهر .

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

المبحث الثاني: الدراسة التطبيقية (الطريقة والإجراءات)

سنتطرق في هذا المبحث إلى توضيح الجوانب الخاصة بمنهجية الدراسة وإجراءاتها المتبعة من أجل تحقيق أهداف الدراسة، حيث سيتم وصف مجتمع الدراسة وعينتها، والمراحل المختلفة لتصميم أداة الدراسة التي تم الاعتماد عليها لجمع البيانات والمعلومات حول الموضوع، كما يتم أيضا عرض مجريات التحكيم وطرق التحقق من الصدق والثبات، وكذا عرض مختلف المعالجات الإحصائية المستخدمة للإجابة على أسئلة الدراسة والتحقق من الفرضيات.

المطلب الأول: طرق وأدوات الدراسة

أولاً: منهجية الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي بمؤسسة سونلغاز الطاقات المتجددة، وقد طبقت هذه الدراسة بمؤسسة سونلغاز الطاقات المتجددة في ولاية غرداية، ولبوغ هذا الهدف فقد تم استخدام المنهج الوصفي لعرض الخلفية النظرية للموضوع، أما في الجانب الميداني من الدراسة فقد تم الاعتماد فيه على أسلوب دراسة الحالة وهذا من خلال تصميم الاستبيان، وقد تم توزيع استبيانات في شكلها النهائي بغرض جمع بيانات تفيد في حل إشكالية البحث، حيث تم تجميعها ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science) SPSS (Science) النسخة رقم 20، والاستعانة أيضا ببرنامج Excel، بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات ترجمت إلى نتائج وتوصيات تدعم موضوع الدراسة.

ثانياً: أداة الدراسة

من خلال طبيعة الدراسة وطبيعة البيانات ومعلومات المراد الحصول عليها من أفراد عينة الدراسة فقد انصب الاهتمام على:

-الاستبيان: حيث تمثل الأداة الرئيسية التي تم الاعتماد عليها بحيث تم تصميمه بغرض جمع البيانات الأولية من أفراد العينة، وقد تم الاعتماد في تصميم الاستبيان على عدد من الدراسات السابقة وتم عرضه على عدد من الأساتذة المتخصصين لتحكيمه، وبعد تعديله تم توزيعه على موظفي الشركة.

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

الجدول (II-01): يوضح الإحصائيات الخاصة باستمارة الاستبيان:

النسبة	العدد	البيان
100%	60	عدد الاستثمارات الموزعة
83.3%	50	عدد الاستثمارات المسترجعة
16.6%	10	عدد الاستثمارات الغير مسترجعة
10%	06	عدد الاستثمارات الملغاة
73%	44	عدد الاستثمارات المقبولة

الجدول السابق يبين أن العدد الإجمالي الذي تم استعادته من الاستبيانات التي وزعت هو (50) استبيان. و هذا العدد يشكل ما نسبته (83.3%) من العدد الموزع و البالغ (60) استبيان وعدد الاستبيانات المستبعدة كانت (06) استبيان في حين نجد أن الاستبيانات الخاضعة للتحليل بلغ عددها (44) بنسبة (73%) من أفراد عينة الدراسة، كما أن عدد الاستبيانات الغير مسترجعة بلغ (10)، أي ما نسبته (16.6%) من أفراد عينة الدراسة.

-يهدف هذا الاستبيان إلى معرفة دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي في مؤسسة سونلغاز- الطاقات المتحددة- غرداية، فقد تم إعداد الاستبيان انطلاقاً من الأسئلة والفرضيات المطروحة في بعض الاستبيانات التي تتمحور حول نفس متغيرات الدراسة و التي تم الاستئناس بها في عملية تصميمه، حيث مر تصميم الاستبيان قبل الشروع في عملية توزيعه بالمراحل التالية:

- إعداد استبيان أولي من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات: وهذا استناداً على مراجعة دراسات سابقة ذات صلة.

- عرض الاستبيان على المشرف من أجل تقييم مدى ملائمة جمع البيانات، وتعديله الأولي حسب توجيهاتهم.

- توزيع الاستبيان بشكله النهائي على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وذلك بعد أخذ الموافقة من المشرف.

وقد تم تقديم هذا الاستبيان بفقرة تعريفية حث فيها العاملين على التعاون والصدق في فيها الإجابة، حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة أقسام:

القسم الأول: يحتوي على الخصائص العامة لمجتمع الدراسة ويتكون من 6 فقرات الجنس، العمر، المستوى العلمي، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية، المنصب الوظيفي وذلك بقصد التعرف على خصوصيات المبحوثين.

القسم الثاني: يوضح أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية التي تم اعتمادها في الدراسة، حيث يتكون (07) فقرة: إذ يحتوي على (02) من محاور نظم معلومات الموارد البشرية، وكل محور يحتوي على مجموعة من الفقرات:

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

(03) فقرات متعلقة بمفهوم نظام معلومات للموارد البشرية ، (04) فقرات من تسهيل العمليات الإدارية.

القسم الثالث: يوضح أبعاد النجاح التنظيمي التي تم اعتمادها في الدراسة، حيث يتكون (15) فقرة.

إذ يحتوى على (02) من محاور النجاح التنظيمي ، وكل محور يحتوى على مجموعة من الفقرات:

(05) فقرات من مدى توفر متطلبات أمن وسلامة نظام معلومات في المؤسسة والبرمجيات الأكثر استعمالاً

و (10) فقرات من مدى الإعتماد نظام معلومات البشرية في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية.

الجدول رقم (02-II): يوضح مضمون الاستبيان

عدد الفقرات	البعد
03 فقرات	مفهوم نظام معلومات للموارد البشرية
04 فقرات	تسهيل العمليات الإدارية
05 فقرات	مدى توفر متطلبات أمن وسلامة نظام معلومات في المؤسسة و البرمجيات الأكثر استعمالاً
10 فقرات	مدى الإعتماد نظام معلومات البشرية في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبين، بناء على الاستبيان.

ثالثاً: متغيرات الدراسة

تم الاعتماد على متغيرين للدارسة و هما المتغير المستقل و المتغير التابع، و ذلك موضح في الجدول رقم (03-II)

الجدول رقم (03-II): متغيرات الدراسة

الاسم	المتغيرات
نظم معلومات الموارد البشرية	المتغير المستقل
النجاح التنظيمي	المتغير التابع

المصدر: من إعداد الطالبين، بناء على الاستبيان.

رابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

قد جرت معالجة البيانات المتحصل عليها من الاستبيان الموزع على أفراد عينة الدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS)، وذلك بهدف تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، فقد قمنا بتفريغ وتحليل الاستبيان

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

- ✓ من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS)، وذلك باستخدام الاختبارات الإحصائية التالية:
✓ المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري: لتحديد أهمية الدراسة النسبية الاستجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه محاور و أبعاد الدراسة.
- ✓ التكرارات و النسب المئوية: ذلك لوصف الخصائص الشخصية و الوظيفية لأفراد العينة.
- ✓ اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.
- ✓ الاختبار الإحصائي ANOVA: لمعرفة مدى تأثير المتغيرات الشخصية و الوظيفية على متغيرات الدراسة.
- ✓ اختبار t-test: للعينة الواحدة

وقد كان تحليل إجابات كل فقرة وفق مقياس لكارث الخماسي (Likert) حيث يعتبر هذا المقياس من أكثر المقاييس شيوعاً بحيث يطلب فيه من المبحوث أن يحدد درجة موافقته أو عدم موافقته على خيارات محددة وهذا المقياس مكون غالباً من خمسة خيارات متدرجة يشير المبحوث إلى اختيار واحد منها وهي خمسة خيارات كما هو موضح في الجدول رقم (II-04) حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى، أي أنه تم وضع مقياس ترتيبي لهذه الأرقام لإعطاء الوسط الحسابي مدلولاً باستخدام المقياس الترتيبي، وذلك للاستفادة منها فيما بعد عند تحليل النتائج. كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (II-04): يوضح مقياس ليكارت الخماسي

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
النقاط	5	4	3	2	1
الدرجة	5 4.2	4.19 3.4	3.39 2.60	2.59 1.80	1 1.79

واستناداً إلى ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها لتفسير البيانات حسب مستوى الأهمية وذلك على النحو التالي:

خامساً: صدق وثبات الاستبيان

وللتأكد من صدق وصلاحيّة استمارة الاستبيان وكأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة الحالية، التي تم اختبارها

ثم عرضها على السادة المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وقد استجيب لآراء السادة وتعديل ما يجب تعديله في ضوء مقترحاتهم

ثبات أداة الدراسة: يقصد به أنه عند إعادة توزيع الاستبيان مرة ثانية على نفس أفراد العينة في فترتين مختلفتين

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

وفي ظروف نفسها فنحصل على نفس النتائج السابقة. وفي الظروف نفسها وقد تم التحقق من ثبات أداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach، للتأكد من الثبات الكلي للاستبيان ودرجة الاتساق الداخلي بين فقراته.

الجدول رقم (II-05) معاملات الثبات الكلي نظم معلومات الموارد البشرية والنجاح التنظيمي

متغيرات الدراسة	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرومباخ
نظم معلومات الموارد البشرية	07	0.624
النجاح التنظيمي	15	0.639
القيمة الإجمالية	22	0.602

المصدر: من إعداد الطالبين، بالاعتماد على نتائج SPSS 20 (أنظر الملحق رقم 01)

التحليل: تشير النتائج الظاهرة في الجدول أعلاه قيم ألفا كرونباخ الإجمالية والبالغ قيمتها (0.60) كما تراوحت معامل الثبات للمتغير نظم معلومات الموارد البشرية ب (0.624) و معامل الثبات للمتغير النجاح التنظيمي ب (0.639) و تعتبر مقبولة كقيمة ثابتة، يمكن القول بأن العوامل المستخدمة تتمتع بالثبات الداخلي ما يدل على درجة من الثبات لجميع الأسئلة.

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

في هذا المطلب سيتم عرض نتائج الدراسة المتحصل عليها من خلال معالجة البيانات ببرامج SPSS20 ، ثم تحليلها و مناقشتها.

اولا: النتائج المتعلقة بخصائص أفراد عينة الدراسة

1- توزيع أفراد العينة تبعا للجنس: وهي كما يوضح الجدول التالي:

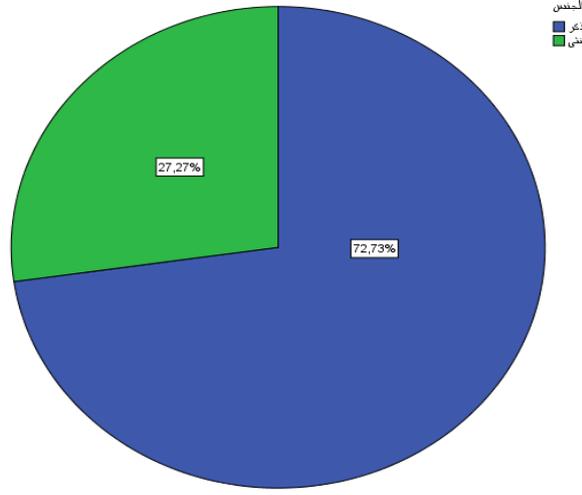
الجدول رقم (II-06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج SPSS20 (أنظر الملحق رقم 01)

الجنس		
النسبة %	التكرار	
72.7%	32	ذكر
27.3%	12	أنثى
100%	44	المجموع

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

الشكل رقم(II-02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس



حسب الجدول رقم (II-06) نلاحظ أن نسبة الذكور تبلغ (72.7%) في حين أن نسبة الإناث بلغت (27.3%) فقط وهذا يفسر طبيعة العمل في مؤسسة سونلغاز لطاقات المتجددة حيث يحدد استقطاب الذكور عن الإناث لشغل هذا النوع من العمل. كما أنه يعود لطبيعة العمل التي قد تتميز بالأعمال الميدانية و اليدوية في المؤسسة محل الدراسة.

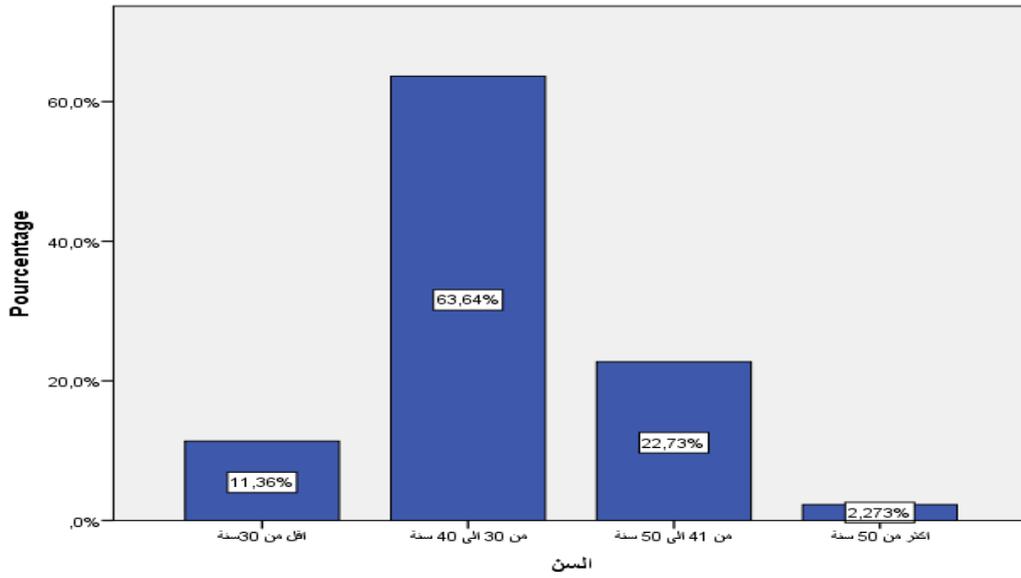
2- توزيع أفراد العينة تبعا للعمر : وهي كما يوضح الجدول التالي:
الجدول رقم(II-07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر		
النسبة %	التكرار	
11.4%	05	أقل من 30 سنة
63.6%	28	من 30 إلى 40 سنة
22.7%	10	من 41 إلى 50 سنة
2.3%	1	أكثر من 50
100%	44	المجموع

المصدر: من أعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS20 (انظر الملحق رقم 01)

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

الشكل رقم(II-03): يوضح الفئة العمرية لأفراد عينة الدراسة



المصدر: من أعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS 20

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (07- II) أن هناك (28) فردا من مجتمع الدراسة من الفئة العمرية

(30-40) سنة أي ما نسبته (63.6%)، نجد أيضا (10) فردا من مجتمع الدراسة من الفئة العمرية (41 الى 50) بنسبة (22.7%)، في حين نجد (05) فرد من الفئة العمرية (اقل من 30) سنة بنسبة قدرت ب(11.4%) ن بينما نجد (1) أفراد من الفئة العمرية 50 سنة فأكثر بنسبة (2,3%)، وهذا يؤكد حرص المؤسسة على توظيف فئة الشباب وهذا ما يتلاءم مع طبيعة نشاط بمؤسسة " السونلغاز-الطاقات المتجددة" كون الشباب لديهم القدرة على التفاعل مع المستجدات بالمؤسسة و سهولة الإستعاب بالتالي تقديم الأداء الجيد لمثل هذه المؤسسة.

3- توزيع أفراد العينة تبعا للمستوى الدراسي : وهي كما يوضح الجدول التالي:

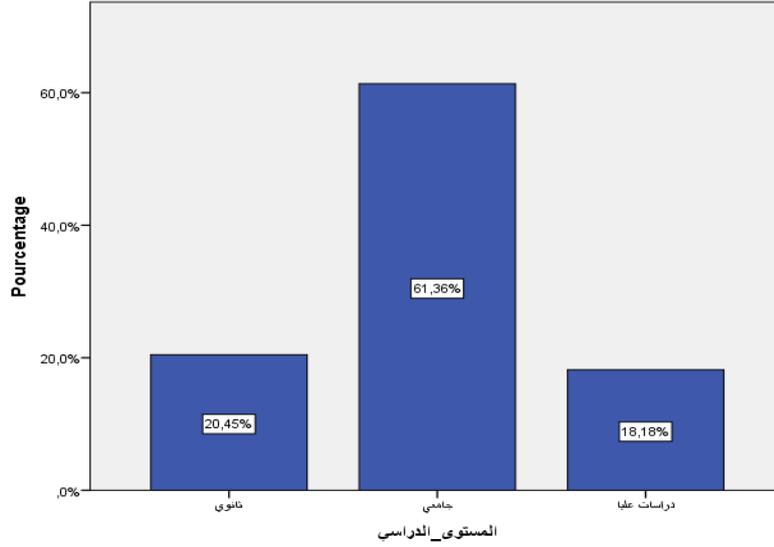
الجدول رقم(II-08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي

المستوى الدراسي		
النسبة %	التكرار	
20.5%	09	ثانوي
61.4%	27	جامعي
18.2%	08	دراسات عليا
100%	44	المجموع

المصدر: من أعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS 20 (انظر الملحق رقم 01)

الشكل رقم(II-04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER



المصدر: من أعداد الطلاب بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول السابق و الشكل نستنتج بأن المستوى التعليمي للعينة الدراسة كانت الأغلبية لخريجي مستوى جامعي بنسبة (61.4 %)، ثم تليها نسبة المتحصليين على مستوى ثانوي بنسبة (20.5 %) ثم يليها نسبة المتحصليين على دراسات العليا بنسبة (18.2 %) و عليه نستنتج بأن أغلبية الموظفين في مؤسسة سونلغاز لديهم شهادة جامعية.

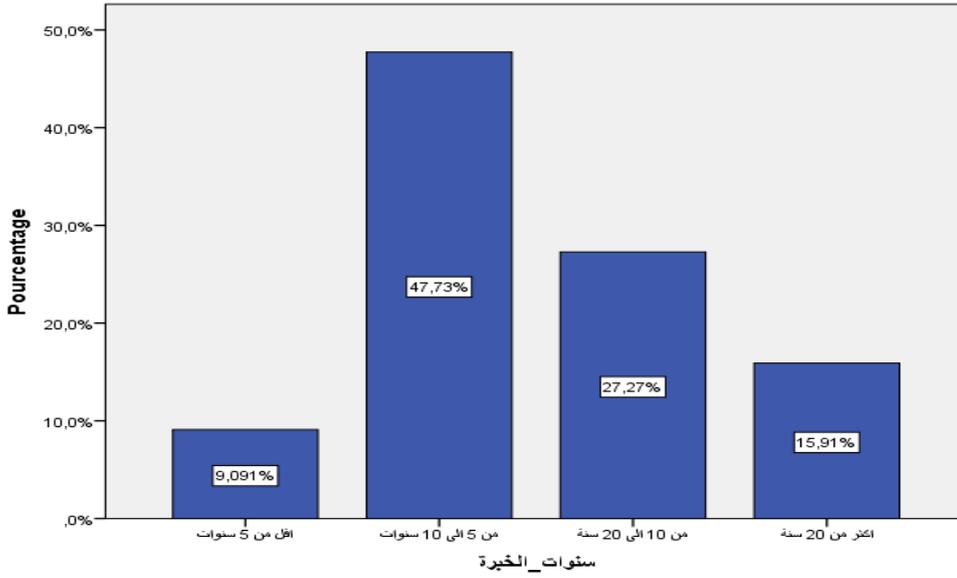
4- توزيع أفراد العينة تبعا للمستوى الدراسي : وهي كما يوضح الجدول التالي:
الجدول رقم(II-09) يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة		
النسبة %	التكرار	
9.1%	04	أقل من 5 سنوات
47.7%	21	من 5 إلى 10 سنوات
27.3%	12	من 10 إلى 20 سنة
15.9%	07	أكثر من 20 سنة
100%	44	المجموع

المصدر: من أعداد الطلاب بناء على مخرجات برنامج SPSS 20

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

الشكل رقم(II-05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة



المصدر: من أعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS20

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (II-09) أن (21) فردا من أفراد عينة الدراسة هم من أصحاب الخبرة التي تتراوح من (5 إلى 10) سنوات ، أي ما نسبته (47.7%)، وتليها (12) فردا من أصحاب الخبرة التي تتراوح ما بين (10-20) سنة بنسبة بلغت (27.3%)، ثم تليها (15.9%) لـ (07) أفراد من أصحاب الخبرة التي تتراوح أكثر من 20 سنة ، وآخر نسبة كانت بمقدار (4) فرد من أصحاب الخبرة التي هم أقل من 5 سنوات بنسبة (8%) وهذا يدل على وجود خبرة لسنوات لدى موظفي المؤسسة.

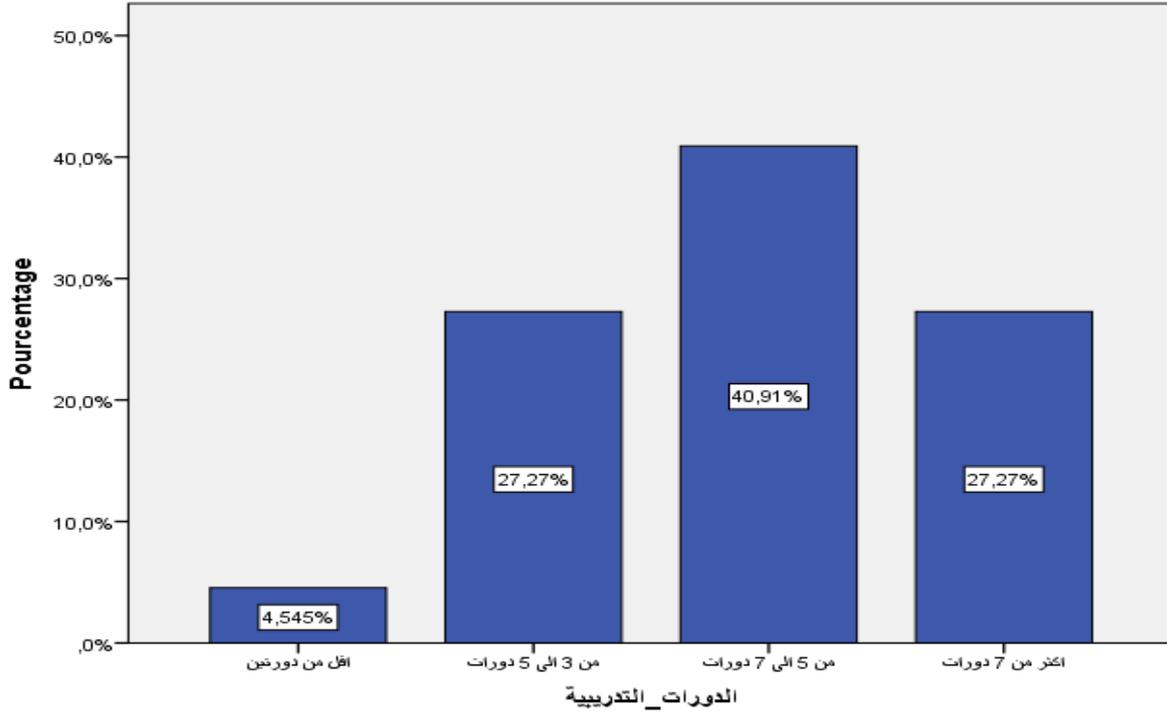
5- توزيع أفراد العينة تبعا لدورات التدريبية : وهي كما يوضح الجدول التالي:
الجدول رقم(II-10) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الدورات التدريبية

الدورات التدريبية		
النسبة %	التكرار	
4.5%	02	أقل من دورتين
27.3%	12	من 3 إلى 5 دورات
40.9%	18	من 5 إلى 7 دورات
27.3%	12	أكثر من 7 دورات
100%	44	المجموع

المصدر: من أعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS20 (انظر الملحق رقم 01)

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

الشكل رقم (II-06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الدورات التدريبية



يتبين لنا من خلال الجدول رقم (10 - II) أن (18) فردا من أفراد عينة الدراسة هم من المتحصّلين على دورات تدريبية (من 5 إلى 7 دورات) ، أي ما نسبته (40.9%)، وتليها (من 3 إلى 5 دورات) و أيضا فئة (أكثر من 7 دورات) لديهم نفس التكرار (12) و نفس قيمة النسبة التي قدرت ب (27.3%)، و أقل نسبة كانت لفئة المتحصّلين على (أقل من دورتين) بسبة (4.5%)

ثانيا: عرض وتحليل و مناقشة نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة

يهدف هذا الجزء إلى عرض نتائج و استخدام بعض الأدوات الإحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي ، و الانحراف المعياري ، في تحليل إجابات و آراء الأفراد حول ما جاء من فقرات في الاستبيان، حيث سنتناول في البداية مستوى توفير نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة ، و ذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، ثم تحليل إجاباتهم المتعلقة بمستوى تحقيق النجاح التنظيمي.

1-نتائج تحليل وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول محور نظام معلومات الموارد البشرية

قصد التعرف على مستوى توفير نظام معلومات الموارد البشرية من خلال إجابات أفراد العينة بالمؤسسات محل الدراسة، فقد تم تضمين هذا المتغير كما ذكرنا ب2 أبعاد) مفهوم

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

نظام معلومات للموارد البشرية ، تسهيل العمليات الإدارية) و سنتناول لاحقا كل بعد على حدا

النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي : ما مستوى توفير نظام معلومات الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز-طاقات المتجددة؟

للإجابة على هذا السؤال تم الاستعانة بالمتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبيان الأهمية النسبية للعبارات من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة، ودرجة موافقتهم عليها، كما هو موضح بالجدول الآتي:

البعد الأول: نظم معلومات الموارد البشرية

بقصد التعرف على مدى توفر نظم معلومات الموارد البشرية بالمؤسسة ، تم صياغة 3 فقرات لقياس مدى وجود هذه الممارسة و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(II-11): يوضح تصورات المستجوبين لمحور نظام معلومات الموارد البشرية حسب الأهمية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
4	مرتفع	0.48	3.42	مفهوم نظام معلومات للموارد البشرية
1	مرتفع	0.41	4.01	تسهيل العمليات الإدارية
	مرتفع	0.33	3.71	المستوى الكلي للأبعاد

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS20 (انظر الملحق رقم 02)

يبين الجدول أعلاه تصورات المستجوبين أن أفراد العينة في المؤسسة محل الدراسة، قد أظهروا موافقتهم حول نظم معلومات الموارد البشرية المتمثلة محاوره في: ((مفهوم نظام معلومات للموارد البشرية ، تسهيل العمليات

الإدارية)) وقد جاء المعدل العام مرتفعا حيث بلغ المتوسط الحسابي لمحور إدارة ضغوط العمل ككل(3.71)، و الانحراف المعياري (0.33)، إذ احتل المرتبة الأولى البعد " تسهيل العمليات الإدارية "بمتوسط حسابي(4.01) و هي نسبة مرتفع من حيث درجة الموافقة، يليه

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

في المرتبة الثانية البعد " مفهوم نظام معلومات للموارد البشرية " بمتوسط حسابي بلغ (3.42) و الانحراف المعياري (0.48)، و هذه النتائج تؤكد أن مستوى توفر نظم معلومات الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة مرتفعا عموما، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. وفيما يلي تحليل ومناقشة كل بعد على حدا.

البعد الأول: مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية

بقصد التعرف على مدى معرفة أفراد عينة الدراسة على مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية بالمؤسسة ، تم صياغة 3 فقرات لقياس مدى وجود هذه الممارسة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (II-12) يوضح تصورات المستجوبين لمحور " نظم معلومات الموارد البشرية" مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
1	مرتفع	0.83	3.95	يعتبر كل من مفهوم نظام المعلومات والمعلوماتية مفهومين مترادفين.	01
3	مرتفع	0.75	2.40	مصلحة المستخدمين بالمؤسسة تتوفر على نظام معلومات تقليدي يدوي.	02
2	مرتفع	0.64	3.90	نظام معلومات بمصلحة الموارد البشرية في المؤسسة نظام محوسب (إعلام آلي)	03
	مرتفع	0.48	3.42	المعدل العام	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS20 (انظر الملحق رقم 02)

يتبين من الجدول أعلاه أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة مرتفعة حول البنود المتصلة بمحور " مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية " بحيث جاءت في الرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة للفقرة رقم (01): " يعتبر كل من مفهوم نظام معلومات و معلوماتية مفهومين مترادفين" فقد جاء متوسطها الحسابي (3.95) و الانحراف المعياري (0.83) بدرجة موافقة مرتفعة حسب اجابات افراد الدراسة ،تليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (03): " نظام معلومات بمصلحة الموارد البشرية في المؤسسة نظام محسوب (إعلام آلي)" وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر ب(3.90)،تليها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم(02): " مصلحة المستخدمين بالمؤسسة تتوفر على نظام معلومات تقليدي يدوي " فقد جاء متوسطها الحسابي (2.40) و إنحراف معياري (0.75)، وهذه النتائج تؤكد من وجهة نظر المستجوبين أن نسب مفهوم نظام معلومات للموارد البشرية قد جاء مرتفع بنسبة (3.42)

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

لجميع الفقرات. وبالتالي فإن مستوى تحقق مفهوم نظام معلومات للموارد البشرية جاء مرتفعة على العموم بالمؤسسة محل الدراسة.

البعد الثاني: تسهيل العمليات الإدارية

بقصد التعرف على مدى توفر تسهيل العمليات الإدارية بالمؤسسة ، تم صياغة 4 فقرات لقياس مدى وجود هذه الممارسة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (II-13) يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد " تسهيل العمليات الإدارية " مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
1	مرتفع	056	4.22	نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة مساعد من أجل تسهيل العمليات الإدارية.	01
2	مرتفع	0.82	3.97	نظام معلومات الموارد البشرية أوجد من أجل حفظ بيانات الموظفين و امكانية استرجاعها عند الضرورة و في الوقت المناسب	02
4	مرتفع	0.64	3.90	وضع نظام معلومات الموارد البشرية بغية التقليل من استخدام الملفات الورقية.	03
3	مرتفع	0.58	3.93	نظام معلومات الموارد البشرية أداة مهمة تساعد الرؤساء على اتخاذ القرارات بشكل صحيح.	04
	مرتفع	0.41	4.01	المعدل العام	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS (انظر الملحق رقم 02)

يظهر الجدول أعلاه أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة مرتفعة حول البنود المتصلة ببعد " تسهيل العمليات الإدارية " حيث ساهمت الفقرة (01): " نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة مساعد من أجل تسهيل العمليات الإدارية." في إغناء هذا البعد بحيث جاءت في الرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة ، فقد جاء متوسطها الحسابي (4.22) ، تليها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (02) " نظام معلومات الموارد البشرية أوجد من أجل حفظ بيانات الموظفين و امكانية استرجاعها عند الضرورة و في الوقت المناسب " وقد جاءت بمتوسط حسابي يقدر ب(3.97)، تليها في المرتبة الثالثة الفقرة رقم(04) " نظام معلومات الموارد البشرية أداة مهمة تساعد الرؤساء على اتخاذ القرارات بشكل صحيح." فقد جاء متوسطها الحسابي (3.93)، أما الفقرة (03) " وضع نظام معلومات الموارد البشرية بغية

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونغاز الطاقات المتجددة SER

التقليل من استخدام الملفات الورقية " فقد جاءت في المرتبة (4) و الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.90)، وهذه النتائج تؤكد من وجهة نظر المستجوبين أن مستوى توافر تسهيل العمليات الإدارية في المؤسسة المدروسة قد جاء مرتفع بنسبة (4.01) لجميع الفقرات. و بالتالي فإن مستوى تحقق بعد تسهيل العمليات الإدارية بالمؤسسة محل الدراسة مرتفعا نسبيا وذلك من وجهة أفراد عينة الدراسة.

2 – نتائج تحليل وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول محور النجاح التنظيمي

قصد التعرف على مستوى تحقق النجاح التنظيمي من خلال إجابات أفراد العينة بالمؤسسات محل الدراسة، فقد تم تضمين هذا المتغير كما ذكرنا ببُعدين (مدى توفر متطلبات أمن و سلامة نظام المعلزومات في المؤسسة و البرمجيات الأكثر استعمالا ، مدى الاعتماد نظام المعلومات للموارد البشرية في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية) و سنتناول لاحقا كل بعد على حدا.

النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي : ما مستوى تحقيق النجاح التنظيمي بمؤسسة سونغاز الطاقات المتجددة؟

للإجابة على هذا السؤال تم الاستعانة بالمتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لبيان الأهمية النسبية للعبارات من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة، ودرجة موافقتهم عليها، كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم(II-14): يوضح تصورات المستجوبين لمحور " النجاح التنظيمي " حسب الأهمية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
1	مرتفع	0.41	3.92	مدى توفر متطلبات أمن و سلامة نظام المعلزومات في المؤسسة و البرمجيات الأكثر استعمالا
2	مرتفع	0.32	3.75	مدى الاعتماد نظام معلومات للموارد البشرية في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية
	مرتفع	0.26	3.83	المعدل العام

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS20 (انظر الملحق رقم 02)

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

يبين الجدول أعلاه تصورات المستجوبين أن أفراد العينة في المؤسسة محل الدراسة، قد أظهروا موافقتهم حول النجاح التنظيمي المتمثلة محاوره في: ((مدى توفر متطلبات أمن و سلامة نظام المعززات في المؤسسة و البرمجيات الأكثر استعمالا، مدى الاعتماد على نظام معلومات للموارد البشرية في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية)) وقد جاء المعدل العام مرتفعا حيث بلغ المتوسط الحسابي لمحور النجاح التنظيمي ككل (3.83)،

والانحراف المعياري (0.26)، إذ احتل المرتبة الأولى البعد " مدى توفر متطلبات أمن و سلامة نظام معلومات في المؤسسة و البرمجيات الأكثر استعمالا " بمتوسط حسابي (3.92) و هي نسبة مرتفع من حيث درجة الموافقة، يليه في المرتبة الثانية البعد " مدى الاعتماد نظام المعلومات للموارد البشرية في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية " بمتوسط حسابي بلغ (3.75) و الانحراف المعياري (0.32)، و هذه النتائج تؤكد أن مستوى تحقق النجاح التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة مرتفعا عموما، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. وفيما يلي تحليل ومناقشة كل بعد على حدا.

البعد الأول: مدى توفر متطلبات أمن وسلامة نظام معلومات في المؤسسة والبرمجيات الأكثر استعمالا

بقصد التعرف على مدى توفر متطلبات أمن و سلامة نظام المعززات في المؤسسة و البرمجيات الأكثر استعمالا بالمؤسسة ، تم صياغة 5 فقرات لقياس مدى وجود هذه الممارسة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (II-15) يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد " مدى توفر متطلبات أمن وسلامة نظام معلومات

في المؤسسة والبرمجيات الأكثر استعمالا " مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
1	مرتفع	0.60	4.15	المؤسسة تسعى دائما لاقتناء أحدث البرمجيات، وتحديثها بما يتناسب مع حاجيات العمال.	01
2	مرتفع	0.74	3.95	توجد هيئة متخصصة بصيانة والاهتمام بمختلف الجوانب التقنية والبرمجيات.	02
4	مرتفع	0.78	3.88	تمتلك المؤسسة لنظام معلومات فعال، وكذا تحديد الأفراد المخولين للوصول إلى البيانات	03

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

				ومعلومات المتعلقة بمصلحة المستخدمين.	
5	مرتفع	0.70	3.68	تعد أنظمة التشغيل وكذا أنظمة الحماية من أكثر النظم تداولاً في المؤسسة.	04
3	مرتفع	0.62	3.93	البرمجيات الأكثر استعمالاً برمجيات الأجور وبرمجيات الحضور والانصراف.	05
	مرتفع	0.41	3.92	المعدل العام	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS20 (انظر الملحق رقم 02)

يبين الجدول أعلاه أن المستجوبين من أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة متوسطة حول مدى توفر متطلبات أمن و سلامة نظام المعلزمات في المؤسسة و البرمجيات الأكثر استعمالاً في المؤسسة المدروسة، وقد جاء المعدل العام مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لجميع فقرات الأداء (3.92)، و الإنحراف المعياري له قدر ب (0.41)، حيث أن الفقرات ككل كان مستوى توافرها مرتفعاً، ولم يوجد أي فقرة كان مستوى توافرها منخفضاً، و كان أكبر قيمة للوسط الحسابي للفقرة رقم (01): " المؤسسة تسعى دائماً لاقتناء أحدث البرمجيات، وتحديثها بما يتناسب مع حاجيات العمال "محتلة بذلك المرتبة الأولى بمتوسط حسابي نسبته (4.15)، و إنحراف معياري قيمته (0.60) و في الرتبة الأخيرة الفقرة رقم (04) " تعد أنظمة التشغيل وكذا أنظمة الحماية من أكثر النظم تداولاً في المؤسسة. " بمتوسط حسابي (3.68) و انحراف معياري قيمته (0.70)، وهذه النتائج تدل على أن درجة مستوى توفر متطلبات أمن و سلامة نظام معلومات في المؤسسة و البرمجيات الأكثر بالمؤسسة جاء مرتفع على العموم و ذلك من وجهة نظر أفراد العينة.

البعد الثاني: مدى الاعتماد نظام معلومات للموارد البشرية في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية

بقصد التعرف على مدى الاعتماد نظام معلومات للموارد البشرية في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة، تم صياغة 10 فقرات لقياس مدى اعتماد هذه المعلومات و الجدول التالي يوضح ذلك:

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

جدول رقم (II-16) يوضح تصورات المستجوبين نحو فقرات بعد " مدى الاعتماد نظام معلومات للموارد البشرية في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية " مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
2	مرتفع	0.92	3.93	يوفر النظام معلومات ي للموارد البشرية واجهة سهلة الاستخدام ومفهومة لجميع المستخدمين.	01
8	مرتفع	0.80	3.65	يساعد النظام معلومات ي للموارد البشرية على تحديد احتياجات التدريب والتطوير للموظفين.	02
6	مرتفع	0.58	3.72	يساعد النظام معلومات ي للموارد البشرية في توفير البيانات اللازمة لإعداد التقارير الدورية.	03
9	مرتفع	0.65	3.63	يساعد النظام معلومات ي للموارد البشرية على تحسين عملية تقييم الأداء للموظفين.	04
3	مرتفع	0.69	3.81	يوفر النظام معلومات ي للموارد البشرية معلومات دقيقة ومحدثة عن موظفي التنظيم.	05
4	مرتفع	0.73	3.79	يوفر النظام معلومات ي للموارد البشرية بيانات دقيقة ومحدثة عن الرواتب والمزايا والمكافآت.	06
1	مرتفع	0.69	3.97	يساعد النظام معلومات ي للموارد البشرية في تحسين سرعة ودقة عمليات الموارد البشرية.	07
7	مرتفع	0.86	3.65	يوفر النظام معلومات ي للموارد البشرية أدوات تحليلية وتقنية للمساعدة في صنع القرارات المتعلقة بالموارد البشرية.	08
10	مرتفع	0.66	3.52	يسهل النظام معلومات ي للموارد البشرية عمليات التوظيف والاختيار.	09
5	مرتفع	0.60	3.77	يقدم النظام معلومات ي للموارد البشرية دعماً فنياً وتدريباً للمستخدمين في التنظيم	10
	مرتفع	0.32	3.75	المعدل العام	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS (انظر الملحق رقم 02)

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

يتضح من خلال الجدول رقم (16-II) أن النتائج التي تم التوصل إليها حول قياس مدى الاعتماد نظام معلومات للموارد البشرية في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية، من خلال عرض المتوسط الحسابي لمدى موافقة أفراد العينة على هذا البعد، حيث بلغ قيمة المتوسط الحسابي ب (3.75) وهذه النتيجة تدل على أن درجة الموافقة على هذا البعد مرتفعة. ومن خلال نتائج الجدول يمكن تحديد هذه المكانة من خلال ترتيب العبارات التفصيلية لهذا المحور ترتيباً تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية، و هذا فيما يلي:

- تأتي في المرتبة الأولى العبارة رقم (07) و هذا بمتوسط حسابي قدره (3.97) و بانحراف معياري قدر ب (0.69).
- تأتي في المرتبة الثانية العبارة رقم (01) و هذا بمتوسط حسابي قدره (3.93) و بانحراف معياري قدر ب (0.91).
- تأتي في المرتبة الثالثة العبارة رقم (05) و هذا بمتوسط حسابي قدره (3.81) و بانحراف معياري قدر ب (0.69).
- تأتي في المرتبة الرابعة العبارة رقم (06) و هذا بمتوسط حسابي قدره (3.79) و بانحراف معياري قدر ب (0.73).
- تأتي في المرتبة الخامسة العبارة رقم (10) و هذا بمتوسط حسابي قدره (3.77) و بانحراف معياري قدر ب (0.60).
- تأتي في المرتبة السادسة العبارة رقم (03) و هذا بمتوسط حسابي قدره (3.72) و بانحراف معياري قدر ب (0.58).
- تأتي في المرتبة السابعة العبارة رقم (08) و هذا بمتوسط حسابي قدره (3.65) و بانحراف معياري قدر ب (0.86).
- تأتي في المرتبة الثامنة العبارة رقم (02) و هذا بمتوسط حسابي قدره (3.65) و بانحراف معياري قدر ب (0.80).
- تأتي في المرتبة التاسعة العبارة رقم (04) و هذا بمتوسط حسابي قدره (3.63) و بانحراف معياري قدر ب (0.65).

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

- أما في المرتبة العاشرة والأخيرة تأتي العبارة رقم (09) و هذا بمتوسط حسابي قدره (3.52) و بانحراف معياري قدر ب (0.66).
المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

بعد استعراض نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول أسئلة الدراسة بشأن بعض المحاور والأبعاد المتعلقة بظم معلومات الموارد البشرية و النجاح التنظيمي، سنقوم الآن باختبار الفرضيات التي تقيس مجموعة من العلاقات التأثيرية بين متغيرات الدراسة المستقلة و التابعة، وذلك استناداً للإجابات و النتائج المتحصل عليها.

- **الفرضية الأولى:** " هناك مستوى عالي في توفير نظام معلومات الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز الطاقات المتجددة".

- **الفرضية الثانية:** " هناك مستوى عالي في تحقيق النجاح التنظيمي بمؤسسة سونلغاز الطاقات المتجددة".

- **الفرضية الثالثة:** " هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لنظام معلومات الموارد البشرية

في تحقيق النجاح التنظيمي في مؤسسة سونلغاز - طاقات المتجددة".

- **الفرضية الثالثة:** " هل هناك أثر ذو دلالة احصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتسهيل العمليات الإدارية

في تحقيق النجاح التنظيمي".

اولاً: اختبار الفرضية الأولى ومناقشة نتائجها

الفرضية الأولى: هناك مستوى عالي في توفير نظام معلومات الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز - الطاقات المتجددة- .

الجدول رقم (II-17) يوضح مستوى الكلي للمتوسط الحسابي لنظم معلومات الموارد البشرية

المستوى الكلي للمتغير المستقل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
نظام معلومات الموارد البشرية	3.71	0.33	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS 20 (أنظر الملحق رقم 03).

نستنتج من خلال دراسة مستوى توفير نظام معلومات الموارد البشرية داخل المؤسسة كان مرتفعاً و ذلك من خلال وجهة نظر العاملين في المؤسسة إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.71)

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

بانحراف معياري (0.33)، و جاءت أبعاد في المستوى المرتفع و نستدل من هذه النتيجة أن مدى توفير مؤسسة سونلغاز لطاقات المتجددة لنظام معلومات الموارد البشرية مستوى عالي مما يساهم هذا الأخير بصفة كبيرة في توفير معلومات من أجل تحقيق ادارة جيدة و تسهيل العمليات الإدارية و بالتالي زيادة انتاجية المؤسسة. ومنه و عليه نقبل الفرضية.

ثانيا: اختبار الفرضية الثانية ومناقشة نتائجها

الفرضية الثانية: هناك مستوى عالي في تحقيق النجاح التنظيمي بمؤسسة سونلغاز الطاقات المتجددة.

الجدول رقم (II-18) يوضح مستوى الكلي للمتوسط الحسابي لنجاح التنظيمي

المستوى الكلي للمتغير التابع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
النجاح التنظيمي	3.83	0.26	مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS 20 (أنظر الملحق رقم 03).

من خلال الجدول رقم (II-18) نلاحظ أن مستوى النجاح التنظيمي داخل مؤسسة سونلغاز لطاقات المتجددة جاءت مرتفعة وذلك من خلال وجهة نظر العاملين في المؤسسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.83) بانحراف معياري (0.26). ومنه نستنتج هناك مستوى عالي في تحقيق النجاح التنظيمي بمؤسسة سونلغاز الطاقات المتجددة غرداية ومنه نقبل الفرضية.

ثالثا: اختبار الفرضية الثالثة ومناقشة نتائجها

تنص الفرضية على أن: هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لنظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي في مؤسسة سونلغاز - طاقات المتجددة وسيتم اختبار هذه الفرضية باستخدام أسلوب الإنحدار الخطي البسيط لمعرفة تأثير نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي، ويمكن كتابة هذه الفرضية على النحو التالي:

H0 " لا يوجد هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لنظام معلومات الموارد

البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي في مؤسسة سونلغاز الطاقات المتجددة "

H1 " هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لنظام معلومات الموارد البشرية

في تحقيق النجاح التنظيمي في مؤسسة سونلغاز الطاقات المتجددة ."

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

قد كانت أهم نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل بين (نظم معلومات الموارد البشرية)، والمتغير التابع (اتخاذ القرار) متضمنة في الجدول التالي:
الجدول رقم (19-II) يوضح نتائج تحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة

معامل ارتباط r					0.59
معامل التحديد R ²					0.14
قيمة (F) = 3.18					مستوى الدلالة = 0.05
المتغير	معامل غير موحدة		معاملات موحدة		مستوى الدلالة
	B	SEb	β	قيمة t	
نظام معلومات الموارد البشرية	3.64	0.46	0.36	7.90	0.000
	0.03	0.12		0.42	0.05

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS 20 (أنظر الملحق رقم 03).

يظهر من الجدول أن القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار و المتمثلة في معامل (التحديد) قد بلغت قيمته 0.14 و هو يشير إلى مساهمة المتغير المستقل (نظام معلومات الموارد البشرية) في سلوك المتغير التابع (النجاح التنظيمي) 14% وأن باقي النسبة و المقدرة بنسبة 86% من التأثير في المتغير التابع ترجع إلى عوامل أخرى ، و بلغ معامل الارتباط (r) 0.59 مما يدل على وجود علاقة طردية موجبة بين المتغيرين كما تشير قيمة F التي بلغت قيمتها 3.18 وبمستوى دلالة 0.05 أي أنها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05) مما يشير إلى ملائمة خط الانحدار للعلاقة بين المتغيرين، في حين بلغت قيمة معلمة الميل (معامل الانحدار) والتي تمثل المتغير المستقل 0.03، مما يشير أيضاً إلى العلاقة الإيجابية بين المتغيرين إحصائياً، وقد ظهر مستوى الدلالة 0.05 وهو أقل من 0.05 مما يشير إلى عدم معنوية معلمة الميل أما بالنسبة إلى معلمة التقاطع (الحد الثابت) فقد بلغت 3.64 بمستوى دلالة 0.000 و هي أقل من 0.05 مما يشير أنها دالة إحصائياً . وبالتالي فإن ما سبق

من التحليل لنتائج الاختبار التي يعرضها الجدول يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة التي تنص على أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى (α ≤ 0.05) لنظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي في مؤسسة سونلغاز الطاقات المتجددة.

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

رابعاً: اختبار الفرضية الرابعة ومناقشة نتائجها

سيتم اختبار هذه الفرضية باستخدام أسلوب الإنحدار الخطي البسيط لمعرفة تأثير تسهيل العمليات الإدارية

في تحقيق النجاح التنظيمي ، ويمكن كتابة هذه الفرضية على النحو التالي

H0 " لا يوجد هناك أثر ذو دلالة احصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتسهيل العمليات الإدارية في تحقيق النجاح التنظيمي "

H1 " يوجد هناك أثر ذو دلالة احصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتسهيل العمليات الإدارية في تحقيق النجاح التنظيمي "

وقد كانت أهم نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل (تسهيل العمليات الإدارية) والمتغير التابع (النجاح التنظيمي) متضمنة في الجدول التالي:

الجدول رقم (II-20) يوضح نتائج تحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة

		معامل ارتباط r		0.30	
		معامل التحديد R ²		0.93	
		قيمة (F) = 4.29		مستوى الدلالة = 0.04	
مستوى الدلالة	قيمة t	معامل غير موحدة		المتغير	
		معاملات موحدة	معامل غير موحدة		
		B	SEb	B	
0.000	7.90	0.30	0.38	3.04	تسهيل العمليات الإدارية
0.04	2.07		0.09	0.19	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS 20 (أنظر الملحق رقم 03).

يظهر من الجدول أن القدرة التفسيرية لنموذج الإنحدار و المتمثلة في معامل (التحديد) قد بلغت قيمته 0.93 و هو يشير إلى مساهمة المتغير المستقل (نظام معلومات الموارد البشرية) في سلوك المتغير التابع (النجاح التنظيمي) 93% وأن باقي النسبة و المقدره بنسبة 7% من التأثير في المتغير التابع ترجع إلى عوامل أخرى ، و بلغ معامل الارتباط (r) 0.30 مما يدل على وجود علاقة طردية موجبة بين المتغيرين كما تشير قيمة F التي بلغت قيمتها 4.29 وبمستوى دلالة 0.04 أي أنها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) مما يشير إلى ملائمة خط الإنحدار للعلاقة بين المتغيرين، في حين بلغت قيمة معلمة الميل (معامل الإنحدار)

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

والتي تمثل المتغير المستقل 0.19، مما يشير أيضا إلى العلاقة الإيجابية بين المتغيرين إحصائيا، وقد ظهر مستوى الدلالة 0.04 وهو أقل من 0.05 مما يشير إلى عدم معنوية معلمة الميل أما بالنسبة إلى معلمة التقاطع (الحد الثابت) فقد بلغت 3.04 بمستوى دلالة 0.000 و هي أقل من 0.05 مما يشير أنها دالة إحصائيا . وبالتالي فإن ما سبق

من التحليل لنتائج الاختبار التي يعرضها الجدول يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية و قبول الفرضية البديلة التي تنص على أن يوجد هناك أثر ذو دلالة احصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتسهيل العمليات الإدارية في تحقيق النجاح التنظيمي.

الفصل الثاني: دراسة حالة في سونلغاز الطاقات المتجددة SER

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في " ما مدى مساهمة نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي بمؤسسة سونلغاز – الطاقات المتجددة-؟ في ولاية غرداية حيث حاولنا الإجابة عليها من خلال الاعتماد على الدراسة ميدانية. إذ تطرقنا في هذا الفصل إلى طرق وأدوات الدراسة ومن ثم إظهار مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى إثبات صدق وثبات أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان، الذي تم استخدامه كأداة لتحقيق أغراض الدراسة، وذلك باستخدام معامل الثبات ألفا كرومباخ وعرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها. بالإضافة إلى معرفة آراء وتصورات المستجوبين وذلك من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة هذا بالاعتماد على نتائج تحليل الاستبيان، الذي تم تحليله بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية SPSS، إذ تم استخدام معامل الإنحدار وهذا بغرض قياس أثر بين المتغير المستقل والتابع، وهذه الاختبارات تم التوصل من خلالها إلى التأكد من صحة فرضيات الدراسة، فخلصت الدراسة بالوصول إلى نتائج وتوصيات يمكن الاعتماد عليها في دراسات لاحقة.

الختامة

الخاتمة:

من خلال موضوعنا هذا تم التطرق إلى جانب نظري تضمن لمفاهيم عن نظم معلومات الموارد البشرية و النجاح التنظيمي تم في الجانب وقد استخدمت الدراسة في انجاز هذا العمل على الاستبيان وتم توزيعه على العاملين في مؤسسة سونلغاز – الطاقات المتجددة في ولاية غرداية والذي يحتوي على متغيرين وهما نظم معلومات الموارد البشرية و النجاح التنظيمي ، كما هدفت الدراسة إلى الإجابة عن إشكالية الدراسة " ما مدى مساهمة نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي بمؤسسة سونلغاز – الطاقات المتجددة؟" وبعد تفرغته وتحليله باستخدام أساليب إحصائية عديدة منها النسب المئوية والتوزيع التكراري و معامل ألفا كرو نباخ و المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و الاختبار الإحصائي ANOVA Way One وذلك لتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية و اختبار الفرضيات تم التوصل إلى النتائج التالية:

+ نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

- ❖ هناك مستوى عالي في توفير نظام معلومات الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز – الطاقات المتجددة.
- ❖ هناك مستوى عالي في تحقيق النجاح التنظيمي بمؤسسة سونلغاز – الطاقات المتجددة.
- ❖ هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لنظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي في مؤسسة سونلغاز الطاقات المتجددة.
- ❖ هناك أثر ذو دلالة احصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) لتسهيل العمليات الإدارية في تحقيق النجاح التنظيمي.

التوصيات:

بناء على النتائج السابقة، خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من التوصيات نوجزها في النقاط التالية:

- اهتمام بتطوير البرامج المستخدمة وتحديثها لتسهيل معالجة معلومات بسرعة.
- زيادة الحوافز والمكافآت وذلك لتشجيع العاملين على العمل
- الاعتماد على نظام معلومات الموارد البشرية بشكل كبير وفعال في اتخاذ القرارات بشأن الموارد البشري.

أفاق الدراسة:

- هذه الدراسة لم تتناول إلا جزء بسيطاً من مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية و النجاح التنظيمي ، لذا لا تزال هناك العديد من الجوانب التي تحتاج للمزيد من الدراسة و التي يمكن أن تؤخذ كمواضيع مستقبلية للبحث فيها ، ومن أهمها على سبيل المثال الحصر ما يلي:
- دور نظم معلومات في تنمية الموارد البشرية.
 - دور نظم معلومات في توظيف الموارد البشرية.
 - دور تكنولوجيا معلومات في النجاح التنظيمي في منظمات الأعمال.

المصادر
والمرجع

- 1) سهيلة محمد، عباس إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، 2003.
- 2) عادل حرحوش وصالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، جدار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
- 3) عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، نظم معلومات الإدارية، الطبعة الأولى، المكتبة العصرية، القاهرة، 2005.
- 4) محمود علي الروسان ومثنى محمد العموشي، دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الولاة التنظيمي، العدد السابع والثلاثون مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، 2013،
- 5) سليم الحسنية، نظم معلومات الإدارية، الطبعة الثالثة، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، 2006،
- 6) شعيب أحمد عزيز، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 11، العدد 2، 2021
- 7) زيد حوام محمود، اليقظة الاستراتيجية وتأثيرها في النجاح التنظيمي، بحث استطلاعي في شركة الفارس العامة، وزارة الصناعة.
- 8) سامي يوسف العدوانى، أوش بهجت الوندأوي، أثر القدرات التكنولوجية على النجاح المنظمة، دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات الخلوية بالمملكة الأردنية الهاشمية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، 2015،
- 9) زيد حوام محمود، اليقظة الاستراتيجية وتأثيرها في النجاح التنظيمي، بحث استطلاعي في شركة الفارس العامة، وزارة الصناعة، الاردن، 2011،
- 10) ياسين رشيد هاشم، د. عبد الرزاق الشخيلي، دور الذكاء الإستراتيجي في النجاح التنظيمي، بحث تحليلي في كليات جامعة فلوجة، مجلة 27، عدد 125، 2021.
- 11) إسحاق يوسف حمدان، القيادة التحويلية ودورها في النجاح التنظيمي، بحث استطلاعي لأراء عينة من المدرسين في كلية التربية، جامعة سمراء، المجلة 25 العدد 111 ، 2019، ص 209 موقع الكتروني على الرابط:
- 12) <https://doi.org/10.33095/jeas.v25il11.1621> on line, consulté le 405/03/202 .
- 13) إسحاق يوسف حمدان، ماجستير إدارة اعمال القيادة التحويلية ودورها في النجاح التنظيمي، بحث استطلاعي لأراء عينة من المدرسين في كلية التربية، جامعه السمرء، المجلة 25، العدد 111، 2019.

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الإقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
التخصص: إدارة الموارد البشرية
إستبانة دراسة حالة:



بعنوان:

دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي
دراسة حالة بمؤسسة سونلغاز- الطاقات المتجددة-Sonelgaz-SER

أخي الموظف:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

بعد واجب التحية والتقدير،،،

الاستمارة التي بين يديك عبارة عن استبانة صممت للحصول على بعض المعلومات والتي تخدم البحث العلمي الذي أقوم بإعداده، وذلك لإتمام أطروحة الماستر في تخصص إدارة الموارد البشرية والتي يدور موضوعها حول

دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق النجاح التنظيمي

، وتمت الدراسة الميدانية بمؤسسة سونلغاز- الطاقات المتجددة، وتحتوي هذه الاستبانة على مجموعة من الأسئلة والتي يرجى منكم التكرم بالإجابة عليها وفقا لتصوراتكم وشعوركم وفقا للواقع الموافق لمهنتكم، وليكن في علمكم أن أجابتم لن تستخدم إلا لأغراض علمية في إطار البحث العلمي لنيل شهادة ماستر.

ونظرا لأن رأيكم مهم جدا في هذا البحث، نأمل منكم تعبئة هذه الاستمارة، مع العلم بأن

إجاباتكم ستستخدم في أغراض البحث العلمي فقط.

تقبلوا مني أسمي عبارات الوفاق والاحترام.

تحت إشراف الأستاذ:

مخنان عقبة

من إعداد الطالبين:

قلاع الدم عبد الكريم

حاج قويدر عبد الهادي

السنة الجامعية: 2024/2023

يرجى وضع إشارة (√) أمام الاختيار المناسب.

الجنس	ذكر	أنثى				
السن	أقل من 30 سنة	من 30 إلى 40 سنة	من 41 إلى 50 سنة	أكثر من 50 سنة		
المستوى العلمي	أقل من ثانوي	ثانوي	جامعي	دراسات عليا		
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	من 10 إلى 20 سنة	أكثر من 20 سنة		
الدورات التدريبية	أقل من دورتين	من 3 إلى 5 دورات	من 5 إلى 7 دورات	أكثر من 7 دورات		
المنصب الوظيفي	عون الإداري	تقني	إطار	إطار سامي		

القسم الثاني: متغيرات الدراسة.

المحور الأول: المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية).

البعد الأول: (مفهوم نظام معلومات للموارد البشرية).

يرجى وضع إشارة (√) أمام الاختيار المناسب.

الرقم	الفقرات/ درجة الأهمية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	يعتبر كل من مفهوم نظام معلومات ومعلوماتية مفهومي مترادفين .					
02	مصلحة المستخدمين بالمؤسسة تتوفر على نظام معلومات تقليدي يدوي.					
03	نظام معلومات بمصلحة الموارد البشرية في المؤسسة نظام محوسب (إعلام آلي) .					

البعد الثاني: (تسهيل العمليات الإدارية).
يرجى وضع إشارة (√) أمام الاختيار المناسب.

الرقم	الفقرات/ درجة الأهمية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة مساعد من أجل تسهيل العمليات الإدارية .					
02	نظام معلومات الموارد البشرية أوجد من أجل حفظ بيانات الموظفين وإمكانية استرجاعها عند الضرورة وفي الوقت المناسب.					
03	وضع نظام معلومات الموارد البشرية بغية التقليل من استخدام الملفات الورقية.					
04	نظام معلومات الموارد البشرية أداة مهمة تساعد الرؤساء على اتخاذ القرارات بشكل صحيح.					

المحور الثاني: المتغير التابع (النجاح التنظيمي).
البعد الأول: (مدى توفر متطلبات أمن وسلامة نظام معلومات في المؤسسة والبرمجيات الأكثر استعمالاً).
يرجى وضع إشارة (√) أمام الاختيار المناسب.

الرقم	الفقرات/ درجة الأهمية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	المؤسسة تسعى دائماً لاقتناء أحدث البرمجيات، وتحديثها بما يتناسب مع حاجيات العمال .					
02	توجد هيئة متخصصة بصيانة والاهتمام بمختلف الجوانب التقنية والبرمجيات.					
03	تمتلك المؤسسة لنظام معلومات فعال، وكذا تحديد الأفراد المخولين للوصول إلى البيانات ومعلومات المتعلقة بمصلحة المستخدمين .					
04	تعد أنظمة التشغيل وكذا أنظمة الحماية من أكثر النظم تداولاً في المؤسسة.					
05	البرمجيات الأكثر استعمالاً برمجيات الأجور وبرمجيات الحضور والانصراف.					

البعد الثاني: (مدى اعتماد نظام معلومات للموارد البشرية في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية).
يرجى وضع إشارة (√) أمام الاختيار المناسب.

الرقم	الفقرات/ درجة الأهمية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	يوفر النظام معلومات ي للموارد البشرية واجهة سهلة الاستخدام ومفهومة لجميع المستخدمين .					
02	يساعد النظام معلومات ي للموارد البشرية على تحديد احتياجات التدريب والتطوير للموظفين					
03	يساعد النظام معلومات ي للموارد البشرية في توفير البيانات اللازمة لإعداد التقارير الدورية					
04	يساعد النظام معلومات ي للموارد البشرية على تحسين عملية تقييم الأداء للموظفين					
05	يوفر النظام معلومات ي للموارد البشرية معلومات دقيقة ومحدثة عن موظفي التنظيم					
06	يوفر النظام معلومات ي للموارد البشرية بيانات دقيقة ومحدثة عن الرواتب والمزايا والمكافآت					
07	يساعد النظام معلومات ي للموارد البشرية في تحسين سرعة ودقة عمليات الموارد البشرية					
08	يوفر النظام معلومات ي للموارد البشرية أدوات تحليلية وتقنية للمساعدة في صنع القرارات المتعلقة بالموارد البشرية					
09	يسهل النظام معلومات ي للموارد البشرية عمليات التوظيف والاختيار					
10	يقدم النظام معلومات ي للموارد البشرية دعماً فنياً وتدريباً للمستخدمين في التنظيم					

الأستاذ.د طالب أحمد نور الدين
الأستاذ.د بلعور سليمان

الملحق رقم (03) يوضح حساب معامل ألفا كرونباخ ، و حساب النسب المئوية (لجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية، المنصب الوظيفي)

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,624	7

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,639	15

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,602	5

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	32	72,7	72,7	72,7
انثى	12	27,3	27,3	100,0
Total	44	100,0	100,0	

الدراسي_المستوى

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ثانوي	9	20,5	20,5	20,5
جامعي	27	61,4	61,4	81,8
عليا دراسات	8	18,2	18,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

الخبرة_سنوات

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
سنوات 5 من اقل	4	9,1	9,1	9,1
سنوات 10 الى 5 من	21	47,7	47,7	56,8
سنة 20 الى 10 من	12	27,3	27,3	84,1
سنة 20 من اكثر	7	15,9	15,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

التدريبية_الدورات

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
دورتين من اقل	2	4,5	4,5	4,5
دورات 5 الى 3 من	12	27,3	27,3	31,8
دورات 7 الى 5 من	18	40,9	40,9	72,7
دورات 7 من اكثر	12	27,3	27,3	100,0
Total	44	100,0	100,0	

الوظيفي_المنصب

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
تقني	9	20,5	20,5	20,5
اطار	23	52,3	52,3	72,7
سامي اطار	11	25,0	25,0	97,7
5,00	1	2,3	2,3	100,0
Total	44	100,0	100,0	

الملحق رقم (04): يوضح حساب المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري

	N		Moyenne	Ecart-type
	Valide	Manquante		
معلومات و نظام مفهوم من كل يعتبر مترادفين مفهومين معلومات ية تتوفر بالمؤسسة المستخدمين مصلحة يدوي تقليدي معلومات نظام على البشرية الموارد معلومات بمصلحة نظام (آلي إعلام) محسوب نظام المؤسسة في البشرية الموارد معلومات نظام تسهيل أجل من مساعد المؤسسة الإدارية العمليات من أوجد البشرية الموارد معلومات نظام امكانية و الموظفين بيانات حفظ أجل الوقت في و الضرورة عند استرجاعها المناسب	44	0	3,9545	,83400
البشرية الموارد معلومات نظام الورقية الملفات استخدام من التقليل بغية أداة البشرية معلومات الموارد نظام اتخاذ على الرؤساء تساعد مهمة صحيح بشكل القرارات أحدث لاقتناء دائما تسعى المؤسسة مع يتناسب بما وتحديثها البرمجيات، العمال حاجيات والاهتمام بصيانة متخصصة هيئة توجد والبرمجيات التقنية الجوانب بمختلف فعال، معلومات لنظام المؤسسة تمتلك للوصول المخولين الأفراد تحديد وكذا بمصلحة ومعلومات المتعلقة البيانات إلى المستخدمين	44	0	2,4091	,75693
الحماية أنظمة وكذا التشغيل أنظمة تعد المؤسسة في تداول النظم أكثر من برمجيات استعمالا الأكثر البرمجيات الحضور وبرمجيات الأجور والانصراف للموارد معلومات ي النظام يوفر و الاستخدام سهلة واجهة البشرية المستخدمين لجمع مفهومه للموارد معلومات ي النظام يساعد التدريب احتياجات تحديد على البشرية للموظفين والتطوير	44	0	3,9091	,64043
	44	0	4,2273	,56501
	44	0	3,9773	,82091
	44	0	3,9091	,64043
	44	0	3,9318	,58658
	44	0	4,1591	,60782
	44	0	3,9545	,74567
	44	0	3,8864	,78402
	44	0	3,6818	,70785
	44	0	3,9318	,62497
	44	0	3,9318	,92504
	44	0	3,6591	,80531

للموارد معلومات ي النظام يساعد اللازمة البيانات توفير في البشرية الدورية التقارير لإعداد	44	0	3,7273	,58523
للموارد معلومات ي النظام يساعد عملية تحسين على البشرية	44	0	3,6364	,65026
للموارد معلومات ي النظام يوفر عن ومحدثة دقيقة معلومات البشرية التنظيم موظفي	44	0	3,8182	,69123
للموارد معلومات ي النظام يوفر عن ومحدثة دقيقة بيانات البشرية والمكافآت والمزايا الرواتب	44	0	3,7955	,73388
للموارد معلومات ي النظام يساعد عمليات ودقة سرعة تحسين في البشرية البشرية الموارد	44	0	3,9773	,69846
للموارد معلومات ي النظام يوفر للمساعدة وتقنية تحليلية أدوات البشرية بالموارد المتعلقة القرارات صنع في البشرية	44	0	3,6591	,86113
للموارد معلومات ي النظام يسهل والاختيار التوظيف عمليات البشرية	44	0	3,5227	,66433
البشرية للموارد معلومات ي النظام يقدم في للمستخدمين وتدريباً فنياً دعمًا التنظيم	44	0	3,7727	,60477

Statistiques

	معلومات_نظم البشرية_الموارد_	التنظيمي_النجاح	الكلّي_المجموع
N	44	44	44
	0	0	0
Moyenne	3,7178	3,8364	3,7771
Ecart-type	,33549	,26880	,22175

الملحق رقم (05): يوضح معامل الانحدار

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,594 ^a	,143	-,019	,27139

a. Valeurs prédites : (constantes), البشرية_الموارد_معلومات_نظم,

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	,014	1	,014	3,183	,050 ^b
Résidu	3,093	42	,074		
Total	3,107	43			

a. Variable dépendante : التنظيمي_النجاح

b. Valeurs prédites : (constantes), البشرية_الموارد_معلومات_نظم

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	3,640	,460		7,905	,000
البشرية_الموارد_معلومات_نظم	,053	,123	,366	,428	,030

a. Variable dépendante : التنظيمي_النجاح

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,304 ^a	,093	,071	,25907

a. Valeurs prédites : (constantes), الثاني_البعد

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	,288	1	,288	4,291	,044 ^b
Résidu	2,819	42	,067		
Total	3,107	43			

a. Variable dépendante : التنظيمي_النجاح

b. Valeurs prédites : (constantes), الثاني_البعد

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	3,043	,385		7,909	,000
الإدارية_العمليات_تسهيل	,198	,095	,304	2,071	,044

a. Variable dépendante : التنظيمي_النجاح