

مساهمة نظام المعلومات الإداري في تخطيط المسار الوظيفي - دراسة حالة "المديرية الفرعية التجارية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة"

Contribution of management information system in career planning - Case Study "Commercial Sub-Directorate of Algeria Telecom in Ouargla Province "

بوعمامة خامرة\*

<sup>1</sup> مخبر الحوكمة وعصرنة المناجمت العمومي جامعة الجزائر 03 ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة (الجزائر)،  
([khamra.bou@univ-ouargla.dz](mailto:khamra.bou@univ-ouargla.dz))

تاريخ الاستلام: 2022/12/27؛ تاريخ المراجعة: 2023/01/07؛ تاريخ القبول: 2023/05/14

**ملخص:** تهدف الدراسة إلى معرفة مدى تأثير نظام المعلومات الإداري على تخطيط المسار الوظيفي في المديرية الفرعية التجارية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي واعتماد الاستبيان كأداة لجمع البيانات، والتي تم معالجتها من خلال الأساليب الإحصائية المناسبة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من لنتائج أهمها أن المؤسسة محل لدراسة تمتلك بنية تحتية معتبرة لنظام المعلومات الإداري لم تستغل بالشكل المطلوب في تخطيط المسار الوظيفي الذي لم يرتقى إلى المستوى المتوقع بحسب وجهة نظر عينة الدراسة. **الكلمات المفتاح:** تخطيط؛ مسار وظيفي؛ نظام معلومات إداري؛ موارد بشرية. **تصنيف JEL:** C8؛ M12.

**Abstract:** The study aims to identify the impact of management information systems on career path planning in Commercial Sub-Directorate of Algeria Telecom for the state of Ouargla. to achieve the objectives of the study, the descriptive approach, the questionnaire as a data collection tool, and appropriate statistical methods were used

The study reached a set of results, the most important of which is that the institution under study has a significant infrastructure for the management information system, didn't sufficiently utilized in career path planning that didn't live up to the expected level according the study sample point of view.

**Keywords:** Planning; career path; management information system; human resources.

**Jel Classification Codes :** C8; M12 .

\* بوعمامة خامرة [khamra.bou@univ-ouargla.dz](mailto:khamra.bou@univ-ouargla.dz)

## I - تمهيد :

أصبحت المؤسسات تؤمن بأهمية الاستثمار في مواردها البشرية، على اعتبار أن أداء المؤسسة ونجاحها هو من أداء مواردها البشرية ونجاحها في مساره الوظيفي، لذلك تسعى المؤسسات إلى توجيه مسار عملها وإحداث نوع من التوافق بين تطلعات الفرد ومتطلبات الوظيفة التي يشغلها بغية تحقيق أهدافهم وطموحاتهم وأمالهم الوظيفية، وأهداف المؤسسة في نفس الوقت من خلال التخطيط للمسار الوظيفي.

وقد ارتبط تخطيط المسار الوظيفي بمختلف العناصر التنظيمية على رأسها نظم المعلومات الإدارية لما تمتاز به من خصائص كسعة تخزين البيانات والمعلومات وقوة في استرجاعها ومعالجتها، كما تساهم في توفير المعلومات المناسبة التي تسمح باتخاذ قرارات رشيدة تساعد في تسيير مختلف العمليات المتعلقة بالمسار الوظيفي.

وفي ظل التغيرات المتسارعة لبيئة الأعمال يتوقف تحقيق أهداف مؤسسة اتصالات الجزائر كغيرها من المؤسسات على كفاءة العنصر البشري المسئول عن إدارة مختلف أنشطتها، وبغرض تشجيع وتنمية مهارات وقدرات مواردها البشرية تعمل هذه الأخيرة على تخطيط وتطوير المسار الوظيفي الذي يمكنها من تحقيق التوافق بين احتياجات الأفراد وطموحاتهم الوظيفية وبين احتياجات المؤسسة الحالية والمستقبلية، ولضمان التخطيط الجيد للمسار الوظيفي في حاجة إلى نظام معومات إداري يمددها بمختلف البيانات والمعلومات المرتبطة بكافة المسارات الوظيفية في المؤسسة.

**أولاً - إشكالية الدراسة :** وبناءً على ماسبق يمكن طرح الإشكالية الدراسة على النحو الموالي::

**ما مدى مساهمة نظم المعلومات الإدارية في تخطيط المسار الوظيفي في المديرية الفرعية التجارية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة؟**

من الإشكالية السابقة تنفر مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو واقع نظام المعلومات الإداري في المديرية الفرعية التجارية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة؟
- ما مستوى تخطيط المسارات الوظيفية في المديرية الفرعية التجارية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة؟
- ما مستوى تأثير نظم المعلومات الإداري على مختلف من مراحل تخطيط المسار الوظيفي بالمديرية الفرعية التجارية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة؟

**ثانياً - فرضيات الدراسة:** تسعى هذه الدراسة الى اختبار مجموعة من الفرضيات تتمثل في الآتي:

- يوجد تأثير لنظام المعلومات الإداري على مرحلة تصميم المسار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؛
- يوجد تأثير لنظام المعلومات الإداري على مرحلة إعداد برنامج تطوير مسار الموظف في المؤسسة محل الدراسة؛
- يوجد تأثير لنظام المعلومات الإداري على مرحلة تنفيذ برنامج تطوير مسار الموظف محل الدراسة؛
- يوجد تأثير لنظام المعلومات الإداري على مرحلة تقييم برنامج تطوير مسار الموظف في المؤسسة محل الدراسة.

**ثالثاً - أهداف البحث :** تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مايلي:

- اختبار العلاقة بين نظام المعلومات الإداري مع تخطيط المسار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؛
- معرفة واقع نظام المعلومات الإداري في المؤسسة محل الدراسة؛
- معرفة مستوى تخطيط المسارات الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة؛
- تحديد مستوى تأثير نظم المعلومات الإدارية على مختلف من مراحل تخطيط المسار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة ؟

**رابعاً - أهمية الدراسة :** تنبع أهمية هذه الدراسة في كونها تعالج موضوعاً مهماً يتمثل في دراسة العلاقة بين نظام المعلومات الإداري وتخطيط المسار الوظيفي بالمديرية الفرعية التجارية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة، حيث يعتبر تخطيط المسار الوظيفي من المفاهيم التنظيمية التي توليه منظمات الأعمال اليوم أهمية وتعتبره من العوامل الأساسية للتميز والاستمرار في بيئة متنافسة.

**خامساً - الدراسات السابقة :** سيتم فيما يلي عرض بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة مع الدراسة الحالية كما يلي:

➤ **فايز بوراس (2015)** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تنمية الكفاءات ودورها في تعزيز إستراتيجية تخطيط المسار الوظيفي بمجمع صيدال، من خلال توظيف المنهج الوصفي واستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات وبعد المعالجة الإحصائية تمّ التوصل إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين عملية تنمية الكفاءات البشرية وتخطيط المسار الوظيفي؛

➤ **دراسة سهام بلقرومي (2018)** هدفت الدراسة إلى إظهار العلاقة بين التدريب وتنمية المسار الوظيفي للعاملين ببعض المؤسسات الاستشفائية المتخصصة في رعاية الأمومة والطفولة، بالاعتماد على المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات وخلصت لمجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة إيجابية بين التدريب وتنمية المسار الوظيفي من خلال مساهمة التدريب في مساعدة العاملين على بناء تصور واضح على مساهمهم الوظيفي؛

➤ **دراسة حيان محمد بركات، جميل صالح عيسى (2022)** هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين نظم المعلومات الموارد البشرية وتخطيطي المسار الوظيفي في وزارة الاتصال والتقانة وذلك بالاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات وبعد استخدام الأساليب الإحصائية توصل إلى مجموعة من النتائج أهمها: أنه يوجد دور فعال لنظام المعلومات إدارة الموارد البشرية في وزارة الاتصال والتقانة في تخطيط المسار الوظيفي على مستوى الفرد والمنظمة؛

➤ **التعليق على الدراسات السابقة:** يتضح من خلال سرد الدراسات السابقة أنها قدمت الدعم للدراسة الحالية من خلال تكوين فكرة عامة عن موضوع الدراسة، وتحديد مشكلتها وأهدافها، والتعرف على الخلفيات النظرية لموضوع الدراسة، والإسهام في بناء أداة الدراسة، ومناقشة النتائج وتفسيرها. والتعرف على بعض المراجع المناسبة في الدراسة الحالية. وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كون أن هذه الأخيرة تناولت دراسة العلاقة لمتغيرات مستقلة (تنمية الكفاءات، التدريب، نظم المعلومات الموارد البشرية وتخطيطي) مع تخطيط المسار الوظيفي بينما هذه الدراسة تدرس العلاقة بين نظام المعلومات الإداري وتخطيط المسار الوظيفي وكذا قياس مستويات التأثير لنظم المعلومات الإداري على مختلف أنشطة التخطيط للمار الوظيفي بالمدرسة الفرعية التجارية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة.

## 1.I- مفاهيم أساسية في تخطيط المسار الوظيفي

### 1.1.I- تعريف تخطيط المسار الوظيفي : من بين التعاريف التي تناولت هذا المصطلح مايلي:

يعتبر تخطيط المسار الوظيفي عملية تنظيمية تقوم من خلالها إدارة الموارد البشرية برسم الأطر العامة التي على أساسها يتم تحديد المستقبل الوظيفي للموارد البشرية بالمنظمة وخط سير حياتها فيها منذ تعيينها حتى إحالتها على التقاعد من خلال تحديد احتمالات تنقلاتها الوظيفية رأسياً وأفقياً وما يمكنها تحقيقه من طموحات مستقبلية في مجالات العمل في إطار فرص الترقى الوظيفي المتاحة. (عقيلي، 2005، صفحة 40)

يعد تخطيط المسار الوظيفي وتنميته بأنه "التخطيط المقصود لتدرج الموظف داخل المنظمة مستقبلاً بما يتوافق مع معارفه وميولاته وقدراته ورغباته وما تتطلبه الوظائف المخطط له شغلها مستقبلاً من المعارف والقدرات بما يتوافق مع خطط المؤسسة. (معددي، 2007، صفحة 30)

ويمكن تعريفه كذلك بأنه وظيفة رسمية ومنظمة في إطار إدارة الموارد البشرية، حيث تهتم بتطوير وتوجيه العامل في المؤسسة. (منير، 2015، صفحة 311)

يتبين من خلال ما سبق أنه تمّ تعريف تخطيط المسار الوظيفي في المؤسسة من زاوية وظيفية لها مجموعة الأنشطة تُهدف لتسيير المسار الوظيفي للفرد من دخوله إلى المؤسسة حتى الخروج منها.

2.1.I- **أهمية تخطيط المسار الوظيفي:** إن عملية تخطيط المسار الوظيفي لها أهمية بالغة بالنسبة للفرد والمنظمة، نظراً للنتائج الإيجابية التي يمكن تحقيقها من خلال التخطيط الجيد لتنمية المسار الوظيفي ومن أهم هذه النواحي الإيجابية أنها تحقق أهداف الأفراد نحو النمو في العمل والرضا عنه والمنظمات في تحقيق الإنتاجية والربح، (أبوبكر، 2008، صفحة 378) وتخطيط المسار الوظيفي بما يحققه من وضع الرجل المناسب في المكان المناسب يساعد على تحقيق الهدفين معاً؛

3.1.I- **ابعاد تخطيط المسار الوظيفي :** تتمثل أبعاد تخطيط المسار الوظيفي في مجموعة من الأنشطة تنجز عبر مجموعة من الخطوات تتمثل فيما يلي:

أولاً) - **تصميم المسارات الوظيفية:** أي دراسة هيكل الوظائف الموجودة بالمؤسسة وتجزئة هذه الوظائف إلى مسارات وظيفية متميزة مع ضرورة وجود ارتباط واضح بين الوظائف المكونة لكل مسار، متضمنة المؤهلات ومستوى المعارف والمهارات والتدريب، (أبوبكر، 2008، صفحة 233) كما يتم في هذه المرحلة توصيف وتحديد أهداف كل مسار: سواء في الأجل القصير أو المتوسط أو الطويل بما في ذلك تحديد طبيعة المسؤوليات ومتطلبات كل مسار من المسارات الوظيفية التي يمكن رسمها؛

ثانياً) - إعداد برنامج تطوير مسار الموظف: يتم إعداد البرنامج بعد إجراء مجموعة من الخطوات أهمها:

- إجراء تقييم لقدرات وإمكانيات الفرد : يتم تحديد نقاط القوة والضعف لكل فرد فيما يتعلق بالنواحي الفنية والعلاقات الشخصية والاتصالات والمهارات الشخصية والقدرات الإدارية، وكذا درجة الأهمية التي توضع لبعض خصائص الوظيفة مثل درجة الاستقلالية، الأمان الوظيفي والمكافآت المالية، بالإضافة إلى أهدافه الوظيفية التي يسعى جاهداً الفرد إلى تحقيقها؛
- تحديد الفرص الوظيفية : توفير مختلف المعلومات عن الوظائف بالتنظيم من حيث مستوى الأجر والإدارة التابعة لها وموقعها والمواصفات المطلوبة لكل وظيفة والوظائف الشاغرة لكل مسار من المسارات الوظيفية في ضوء نتائج عملية تخطيط الموارد البشرية؛ (أوبكر، 2008، صفحة 235)

- تقييم بدائل المسارات التي يمكن للفرد الاختيار من بينها: وذلك بما يتلاءم مع قدراته وخبراته وصفاته الشخصية والفرص الوظيفية المتاحة، وتنتهي هذه المرحلة باختيار المسار المناسب للفرد على ضوء المقارنة بين مزايا وعيوب كل مسار بالنسبة للفرد؛
- وضع الخطط وبرامج العمل : يبدأ الفرد بالتخطيط للخبرات التي يمكنه اكتسابها في الأجل القصير أثناء العمل والأنشطة التدريبية المفيدة خارج العمل مع وضع برامج للمدى المتوسط والطويل وهذا بمساعدة إدارة الموارد البشرية؛

ثالثاً) - تنفيذ الخطط : لتنفيذ الخطط في كل المستويات الإدارية يجب توفير ظروف العمل المناسبة من التدريب والترقية، وتوفير مستلزمات العمل وتوضيح مقاييس الأداء، (مرسى، 2003، صفحة 389) ومن الإجراءات اللازمة التي يمكن اتخاذها لتنفيذ الخطط أن يساعد المديرين مرؤوسيه في تطوير مساراتهم الوظيفية، والتنقلات الوظيفية المؤقتة، وإتاحة الفرصة أن يشغل مكان المدير أثناء إجازته وتفعيل برامج التدريب أثناء العمل.

رابعاً) - إدارة وتقييم برامج المسار الوظيفي : لا بد من عمليات المتابعة والمراجعة المستمرة للبرامج بغرض تقييم الأداء الفعلي ومقارنته بالأداء المتوقع بما يؤدي في نهاية الأمر إلى تشخيص مشكلات ومعوقات التقدم في المسار الوظيفي، تم اتخاذ القرارات التصحيحية من قبل الإدارة اللازمة لحل المشكلات والتغلب على المعوقات بما في ذلك تعديل المسار في حالة تعذر الاستمرار في المسار الحالي.

## 2.I- ماهية نظام المعلومات الإداري

1.2.I مفهوم نظام المعلومات الإداري : يعد نظام المعلومات الإداري العنصر القوي والفعال في أداء المنظمة، حيث يقوم بجمع وتنظيم وإيصال وعرض المعلومات لاستعمالها من قبل الإدارة في مختلف الأنشطة التي تمارسها المنظمة، كما تم تعريفه على أنه مجموعة من العناصر (المادية، البشرية، المالية، المعنوية، الإجراءات، البرمجيات) المتناسقة والمتكاملة مع بعضها البعض من أجل إنتاج معلومات مفيدة، وذلك عن طريق القيام بوظيفة تجميع، تخزين، معالجة وإيصال المعلومات إلى المستخدمين بالشكل الملائم وفي الوقت المناسب من أجل مساعدتهم في أداء الوظائف الموكلة لهم، وبالتالي اتخاذ قرارات صحيحة وصائبة. (Helene, petit, & Gautier, 2003, p. 110)

نستخلص مما سبق أن نظام المعلومات الإداري هي: مجموعة تتكون من الأفراد والأجهزة، التي تتولى عمليات جمع ومعالجة وتخزين البيانات واسترجاعها، بقصد توفير المعلومات الضرورية وفي الوقت المناسب، لتدعيم وظائف التخطيط والتنظيم والرقابة والقيادة والتوجيه واتخاذ القرارات الإدارية، في كافة المستويات الإدارية من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

## 2.2.I مكونات نظام المعلومات الإداري : تتمثل أهم المكونات في مايلي: (موساوي و محمد، 2009، صفحة 76)

- الأجهزة: الجزء المادي الفيزيائي من مكونات نظم المعلومات مثل الحواسيب والأجهزة الأخرى الملحقة بها التي تعمل على استقبال البيانات وتخزينها ومعالجتها وإخراج النتائج؛
- البرمجيات: وهي مجموعة الأوامر والتعليمات الموجهة للحاسوب لمعالجة البيانات المخزنة فيه بالطريقة المناسبة؛ لتحقيق الأهداف المطلوبة هناك أنواع متعددة من البرمجيات مثل أنظمة التشغيل، وبرامج التطبيقات، مثل برنامج إكسل وبرنامج تطوير النظام....؛
- الموارد البشرية: وهم الأفراد الأكفاء وذوو المهارات في مجال تكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات الذين يقع على عاتقهم تشغيل النظم وإدائها في المنظمة؛
- شبكات الاتصال: عبارة عن منظومة الاتصال توفر خدمة الربط ما بين جميع الأجهزة داخل المنظمة، وما بينها وبين خارج المنظمة بخطوط الاتصال السلبي واللاسلكي لنقل البيانات من خلال موزع البيانات؛

- العمليات: تتمثل في مجموعة متسلسلة من الخطوات والإجراءات التي تطبق عند استخدام، وتشغيل، وصيانة نظام المعلومات
- قواعد البيانات: هي الوعاء الذي تحتزن فيه كل البيانات والمعلومات عن جميع العمليات والأحداث التي تجري داخل المنظمة وخارجها ويمكن الوصول إلى محتوياتها، وإدارتها، وتحديثها بسهولة.

### I.3- العلاقة بين نظام المعلومات الإداري وتخطيط المسار الوظيفي : مساهمة نظام المعلومات الإداري في تخطيط المسار الوظيفي تكمن في

- توفير المعلومات المناسبة التي تسمح باتخاذ قرارات رشيدة تساهم بتسيير مختلف العمليات المتعلقة بحياة الموظف، ويمكن توضيحها فيما يلي:
- ✚ إمداد إدارة الموارد البشرية بالمعلومات المهمة والدقيقة التي على أساسها يتحدد المستقبل الوظيفي للموظفين، وخطى سيرها من لحظة تعيينها حتى نهاية العقد بطريقة إلكترونية، ويحدد ما هي حركة انتقالها الوظيفي الرأسي والأفقي التي تتيحها المنظمة لها. (عقيلي، إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، 2015، صفحة 547)
- ✚ كما يساهم في توفير معلومات دقيقة وسريعة من أجل ملئ المناصب الشاغرة الناتجة عن مختلف أسباب مغادرة المنصب منها الاستقالة، التقاعد، الترقية، النقل؛
- ✚ يوفر معلومات عن الموظفين الذين تتوفر فيهم مهارات وقدرات معرفية لتولي المراكز القيادية والمهنية، ومن ثم توجيههم إلى برامج التكوينية التي تمكنهم من الوصول إلى هذه المراكز القيادية؛
- ✚ المساهمة في إيجاد مناخ اجتماعي متماسك من خلال تقديم معلومات دقيقة عن متابعة مسارات الموظفين داخل المنظمة لتحسينه بصفة دائمة؛ (الشيكور و خولة، 2021، صفحة 30)
- ✚ نشر وتعميق استخدام تقنيات المعلومات في مختلف المجالات والوظائف لمواجهة تحديات الاقتصاد الجديد تحتاج إدارة الموارد البشرية إلى التعامل مع التقنيات المعلوماتية في جميع مراحلها. (علي، 2001، صفحة 33)

## II - الطريقة والأدوات :

- II 1- منهجية البحث :** تقوم هذه الدراسة على المنهج الوصفي لإبراز المفاهيم المتعلقة بتخطيط المسار الوظيفي ونظم المعلومات الإداري، كما تم الاعتماد على الاستبيان في الدراسة الميدانية، واستخدام الطرق الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات واختبار فرضيات الدراسة، مستعينين ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (22.SPSS.V)، وبعد ذلك تحليل وتفسير النتائج البحث.
- II 2- مجتمع وعينة الدراسة :** يمثل مجتمع الدراسة جميع موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر من مختلف الفئات الوظيفية بالمدرسة الفرعية التجارية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة عددهم (150) موظف وقد تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (36) مفردة بحيث تم توزيع (40) استمارة استرجع منها (37) أما الصالحة للدراسة فبلغ عددها (36) استمارة.
- II 3- متغيرات الدراسة :** تتمثل متغيرات الدراسة في تخطيط المسار الوظيفي كمتغير تابع يمكن تعريفه إجرائياً على أنه مختلف العمليات من تصميم المسار الوظيفي، وإعداد برنامج عمل مع الموظف بخصوص مساره الوظيفي، وكذا تنفيذه وتقييمه التي تتم في المدرسة الفرعية التجارية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة. بينما يتمثل المتغير المستقل في نظام المعلومات الإداري والذي يمكن تعريفه إجرائياً بأنه تركيبة من عدة عناصر تشتمل على الأجهزة، برامج، شبكات الاتصال، قواعد البيانات، والموارد من بيانات يتم تجميعها، تحويلها، نشرها بالمدرسة الفرعية التجارية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة. وبناءً على ما سبق تم وضع نموذج الدراسة كما هو مبين في الشكل رقم (01)
- II 4- أداة الدراسة :** بغرض جمع البيانات المتعلقة بالدراسة تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة والذي تضمن مجموعة من العبارات التي تتطلب من أفراد العينة الإجابة عنها وفقاً للمحاور التالية:

  - المحور الأول: يتكون من (16) فقرة موزعة على أربع أبعاد تعكس نشاط تخطيط المسار الوظيفي يمكن من خلالها معرفة مستوى تخطيط المسار الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر؛

- المحور الثاني: يتكون من (07) فقرة تعكس أهم نظام المعلومات الإداري يمكن من خلالها معرفة واقع نظام المعلومات الإداري في المؤسسة محل الدراسة؛

بعد توزيع الاستبيان على عينة عشوائية مكونة من (40) مفردة تم استبعاد (01) استمارات غير صالحة للتحليل، فكان عدد الاستمارات الصالحة للتحليل (36) استمارة أي ما يزيد على 90% من مجموع الاستمارات الموزعة.

**II 5- أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة :** تم استخدام مجموعة من أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي، وذلك بالاستعانة بحزمة البرامج التطبيقية الإحصائية في مجال العلوم الاجتماعية ( Version SPSS 23 )، وتشمل هذه الأساليب المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، معامل الثبات، تحليل التباين، تحليل الانحدار الخطي.

**II 6- الطريقة المستخدمة في القياس :** تم استخدام مقياس ليكرت (Scale-Likert) الثلاثي على النحو الذي يمثل فيه موافق ثلاث درجات، محايد درجتين وغير موافق درجة واحدة، وتم حساب المتوسط المرجح حيث يكون الاتجاه منخفض إذا كان الوسط الحسابي محصور بين (01.00-01.66)، والاتجاه متوسط إذا كان الوسط الحسابي محصور بين (01.67-02.33)، وأخيراً الاتجاه مرتفع إذا كان الوسط الحسابي محصور بين (02.34-03.00)، كما هو مبين في الجدولين رقم (01) و (02).

**II 7- صدق الأداة (الاستبيان):** لتأكد من ثبات أداة الدراسة وأن محاورها صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه، تم إجراء الاختبارات الموالية:

- **صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة:** يقيس صدق الاتساق البنائي مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان مجتمعة، وذلك بحساب معامل الارتباط (بيرسون) بين كل محور والدرجة الكلية للاستبيان، يبين الجدول رقم (03) أن معامل الارتباط بين درجات المحور الأول والثاني والاستبيان ككل بلغت (0.881) و(0.825) على التوالي، وهذا ما يفسر وجود ارتباط قوي بين المحور الأول (تخطيط المسار الوظيفي) والثاني (نظام المعلومات الإداري) والاستبيان ككل عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.05)$  مما يؤكد أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الصدق البنائي لمحاوره وعليه محاوره صادقة لما وضعت لقياسه.
- **ثبات الاستبيان:** يقصد بثبات الاستبيان أن يعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه لأكثر من مرة وتم التحقق من ثبات استبيان الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، نلاحظ في الجدول رقم (04) أن معامل ألفا كرونباخ لمحور تخطيط المسار الوظيفي بلغ (0,911)، في حين بلغت بالنسبة لمحور نظام المعلومات الإداري (0,853)، أما قيمة معامل الثبات لجميع الفقرات بلغ (0,919)، وهي قيم ثبات مرتفعة وهذا يدل على ثبات أداة الدراسة.

## II- النتائج ومناقشتها :

### II 1- عرض نتائج الدراسة

**II 1.1- التحليل الوصفي لاتجاه إجابات أفراد العينة بخصوص محاور الدراسة:** إن الهدف من ذلك هو معرفة تقدير مستوى أهمية الفقرات والمتغيرات من وجهة نظر أفراد العينة، وذلك بالاعتماد على سلم ليكرت الثلاثي وحساب المتوسط الحسابي.

يلاحظ من الجدول رقم (05) أن اتجاه عينة الدراسة نحو البعد الأول تخطيط المسار الوظيفي كانت بدرجة كلية متوسطة بحيث كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.1138) وانحراف معياري (0.5393)، بمعنى أن مستوى تطبيق تخطيط المسار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة لم يرتقى إلى المستوى المطلوب حسب وجه نظر عينة الدراسة، وهذا ما تؤكد قيم أبعاد تخطيط المسار الوظيفي حيث جاءت قيمة المتوسط الحسابي لبعد تصميم المسار الوظيفي (2.2130) وانحراف معياري (0.675)، وقيمة المتوسط الحسابي لبعد إعداد برنامج لتطوير مسار الموظف (2.133) وانحراف معياري (0.606)، وكذا قيمة المتوسط الحسابي لبعد تنفيذ برنامج تطوير مسار الموظف (2.256) وانحراف معياري (0.501)، وأخيراً بعد تقييم برنامج تطوير مسار الموظف كانت قيمة المتوسط الحسابي (1.851) وانحراف معياري (0.732) كل هذه القيم تدل على أن هناك تطبيق متوسط لأبعاد تخطيط المسار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

كما يلاحظ من الجدول رقم (06) أن اتجاه عينة الدراسة نحو البعد الثاني واقع نظام المعلومات الإداري كانت بدرجة كلية مرتفعة بحيث كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.559) وبانحراف معياري (0.444)، بمعنى أن واقع نظام المعلومات الإداري في المؤسسة محل الدراسة جيد حسب وجه نظر عينة الدراسة.

**II.1.2- اختبار نموذج الدراسة:** قبل إجراء اختبار فرضيات الدراسة سيتم التحقق من البيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وكذلك مدى صلاحية النموذج على النحو الموالي:

✓ **اختبار التوزيع الطبيعي:** تم إجراء هذا الاختبار لمعرفة هل البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون التوزيع طبيعياً، للتأكد من ذلك سوف نستخدم اختبار (Shapiro-Wilk) على افتراض أن:

$H_0$ : تتبع البيانات التوزيع الطبيعي.

$H_1$ : لا تتبع البيانات التوزيع الطبيعي.

يتبين من الجدول رقم (07) أن مستوى المعنوية المقدرة (0,136) وهي أكبر من ( $\alpha = 0.05$ )، وهذا يدل على إتباع كافة البيانات للتوزيع الطبيعي، ومن ثم إمكانية إجراء الاختبارات المعلمية المتمثلة في معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار.

✓ **صلاحية النموذج:** قبل إجراء الاختبارات ينبغي التأكد من صلاحية النموذج بين المتغيرين حتى يتسنى لنا اختبار الفرضيات، بحساب قيمة (F) وقيمة مستو الدلالة (Sig) اللذان نحدد بهما دلالة صلاحية النموذج للدراسة وباستخدام تحليل الانحدار للتباين نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن قيمة (F=9.088) موجب ومستوى المعنوية Sig (F) = 0.005 أقل من مستوى المعنوية المفروض ( $\alpha \leq 0.05$ )، ومنه نحكم على معنوية جودة صلاحية النموذج لاختبار فرضيات الدراسة.

✓ **طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة:** للتعرف على مدى وجود علاقة تأثيرية لنظام المعلومات الإداري على تخطيط المسار الوظيفي، تم إجراء اختبار لتحليل التأثير بمعامل الارتباط (R)، ومعامل التحديد ( $R^2$ )، نلاحظ من الجدول رقم (09) أن معامل الارتباط ( $R = 0.459$ ) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط طردية قريبة من المتوسط بين نظام المعلومات الإداري وتخطيط المسار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، كما نلاحظ أن معامل التحديد قد بلغت قيمته ( $R^2 = 0.211$ ) وهذه النتيجة تشير إلى أن النموذج يفسر (21.1%) من التباين، وبعبارة أخرى أن (21.1%) من التغيرات في تخطيط المسار الوظيفي تعزى إلى نظام المعلومات الإداري والباقي (78.9%) تعود إلى متغيرات أخرى خارج النموذج، بالاعتماد على ما سبق، أصبح من الممكن استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط، لاختبار فرضيات الدراسة.

**II.1.3- اختبار فرضيات الدراسة:** لمعرفة مستوى تأثير نظم المعلومات الإداري على مختلف من مراحل تخطيط المسار الوظيفي بالمدرسة الفرعية التجارية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة سيتم اختبار الفرضيات الموالية:

❖ **اختبار الفرضية الأولى:** تنص على أنه يوجد تأثير لنظام المعلومات الإداري على مرحلة تصميم المسار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، سيتم اختبار هذه الفرضية من خلال اختبار معامل الارتباط ومعامل التحديد وكذلك العالقة التأثيرية بين نظام المعلومات الإداري وتصميم المسار الوظيفي بالاعتماد على طريقة الانحدار الخطي البسيط.

يتبين من الجدول رقم (10) وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين المتغيرين تقدر ب ( $R = 0,348$ )، وهذا ما تؤكد قيمة (t) المحوسبة (2,168) بمستوى دلالة (0,037) وهو أقل من ( $\alpha \leq 0.05$ ) المفروضة، كما نلاحظ أن معامل التحديد قد بلغت قيمته ( $R^2 = 0.121$ )، وهذه النتيجة تشير إلى أن النموذج يفسر (87.9%) من التباين وبعبارة أخرى أن (12.1%) من التغيرات في تخطيط المسار الوظيفي تعزى إلى نظام المعلومات الإداري والباقي (87.9%) تعزى إلى عوامل أخرى. ومنه نقبل الفرضية الأولى.

❖ **اختبار الفرضية الثانية:** تنص على أنه يوجد تأثير لنظام المعلومات على مرحلة إعداد برنامج تطوير مسار الموظف في المؤسسة محل الدراسة، سيتم اختبار هذه الفرضية بالاعتماد على طريقة الانحدار الخطي البسيط.

- يلاحظ من الجدول رقم (11) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المتغيرين بنسبة 47 % وهذا ما تؤكد قيمة (t) المحوسبة (3.177) بمستوى دلالة (0.03) وهي أقل من ( $\alpha \leq 0.05$ ) المفروضة، وأن نظام المعلومات الإداري يفسر ما نسبته 22 % من التباين الحاصل في إعداد برامج تطوير مسار الموظف بحسب قيمة معامل التحديد التي بلغت ( $R^2 = 0.299$ )، ومنه نقبل الفرضية الثانية.
- ❖ **اختبار الفرضية الثالثة:** تنص على أنه يوجد تأثير لنظام المعلومات الإداري على مرحلة تنفيذ برنامج تطوير مسار الموظف في المؤسسة محل الدراسة، يلخص الجدول رقم (12) اختبار معامل الارتباط ومعامل التحديد وكذلك مستوى المعنوية بين نظام المعلومات الإدارية وتنفيذ المسار الوظيفي، بحيث لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لنظام المعلومات الإداري على تنفيذ برنامج تطوير مسار الموظف بالمؤسسة محل الدراسة، وهذا حسب قيمة (t) المحوسبة (1.460) بمستوى دلالة (0.153) وهي أكبر من ( $\alpha \leq 0.05$ ) المفروضة، وعليه نرفض الفرضية التي تنص على وجود أثر لنظام المعلومات الإداري في تنفيذ برنامج تطوير مسار الموظف في المؤسسة محل الدراسة.
- ❖ **اختبار الفرضية الرابعة:** تنص على أنه يوجد تأثير لنظام المعلومات الإداري على مرحلة تقييم برامج تطوير مسار الموظف في المؤسسة محل الدراسة، يلخص الجدول رقم (13) نتائج اختبار هذه الفرضية، ويظهر لنا وجود علاقة بين نظام المعلومات الإداري في تقييم برامج تطوير مسار الموظف بالمؤسسة محل الدراسة بحسب معامل الارتباط الذي بلغت قيمته  $R = 0.450$ ، وهذا ما تؤكد قيمة (t) المحوسبة (2.939) بمستوى دلالة (0.006) وهو أقل من 0.05 المفروضة، وأن نظام المعلومات الإداري يفسر ما نسبته 20 % التباين الحاصل في تقييم برامج لتطوير مسار الموظف بحسب قيمة معامل التحديد ( $R^2 = 0.203$ )، وعليه نقبل الفرضية.

## II.2- مناقشة نتائج الدراسة

تناولت الدراسة استقصاء وتحليل اثر نظام المعلومات الإداري على تخطيط المسار الوظيفي لمؤسسة اتصالات الجزائر، وبعد التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات يتبين مايلي:

أظهرت نتائج الدراسة الإحصائية بخصوص مستوى تطبيق تخطيط المسار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة كانت متوسط حيث كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.113) وبانحراف معياري (0.531)، وقد يعزى ذلك كون المؤسسة محل الدراسة مؤسسة اقتصادية ذات طابع عمومية تعتمد بشكل كبير في تسيير المسار الوظيفي لعمالها على الاتفاقية الجماعية التي تبرم بين إدارة المؤسسة والعمال ممثلين في النقابة، حيث يتم من خلال هذه الاتفاقية تحديد وضبط الكثير من الإجراءات المرتبطة بسير المسار الوظيفي مثل أشكال الترقية سواء في الدرجة أو في الرتبة، التنقلات، التدريب... إلخ، وهذا ما يقيد روح المبادرة في تخطيط المسار الوظيفي للأفراد حسب وضعية كل فرد والظروف المحيط بنشاط العمل.

أما عن مستوى واقع نظام المعلومات الإداري في المؤسسة محل الدراسة جيد حسب وجه نظر عينة الدراسة بحيث كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.559) وبانحراف معياري (0.444)، وقد يعزى ذلك للإمكانيات المادية التي تتوفر عليها المؤسسة وطبيعة نشاطها يحتم عليها امتلاك معدات مادية وغير مادية وشبكات ذات نوعية ومتطور حتى تتمكن من مسايرة التغيرات السريعة التي تحدث في قطاع الاتصالات.

كما توصلت الدراسة إلى وجود عالقة ارتباط طردية قريبة من المتوسط بين نظام المعلومات الإداري وتخطيط المسار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة بحسب قيمة معامل الارتباط ( $R = 0.459$ ) وأن معامل التحديد قد بلغت قيمته  $R^2 = 0.211$  وهذه النتيجة تشير إلى أن نظام المعلومات الإداري يفسر 21.1 % من التباين في تخطيط المسار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

تدل هذه النتيجة أن العلاقة ليست بالمستوى المرتفع، وأن مستوى تأثير نظم المعلومات الإداري على مختلف من مراحل تخطيط المسار الوظيفي بالمدرسة الفرعية التجارية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة كان متفاوت من مرحلة إلى أخرى بحيث لم يتجاوز 22 % من التباين الحاصل في مرحلة إعداد برامج تطوير مسار الموظف، ولم نجد له أثر في مرحلة تنفيذ برنامج تطوير مسار الموظف، بالرغم من الدور البارز لنظام المعلومات الإداري في إمداد إدارة الموارد البشرية بالمعلومات المهمة والدقيقة التي على أساسها يتحدد المستقبل الوظيفي للموظفين، كما تم الإشارة إليه في الإطار النظري، وكذلك بحسب دراسة حيان محمد بركات، جميل صالح عيسى (2022) التي أنه يوجد دور فعال لنظام المعلومات الإدارية في الموارد البشرية في وزارة الاتصال والتقانة في تخطيط المسار الوظيفي على مستوى الفرد والمنظمة.

وقد يرجع ضعف الاعتماد على نظام المعلومات الإداري لكون أن تخطيط المسار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة لم يرتقي في حد ذاته للمستوى المطلوب حسب وجهة نظر عينة الدراسة كما جاء في المحور الأول من الدراسة، وكذا العمل الروتيني في تسيير المسارات الوظيفي حسب

قواعد وإجراءات محددة سلفاً تخلق من روح المبادرة والإبداع الذي يدفع بالمسؤولين على هذا النشاط للتنفيذ لنظام المعلومات الإداري بشكل الذي يساعدهم في تخطيط المسار الوظيفي في كامل مراحلهم.

#### IV- الخلاصة :

تسعى جل المؤسسات بما فيهم مؤسسة اتصالات الجزائر من تخطيط وتطوير المسار الوظيفي إلى تحقيق التوافق بين احتياجات الأفراد وطموحاتهم الوظيفية وبين احتياجات المؤسسة الحالية والمستقبلية، استناداً إلى ما يقدمه نظام معومات الإداري من البيانات والمعلومات المرتبطة بكافة المسار الوظيفية في المؤسسة.

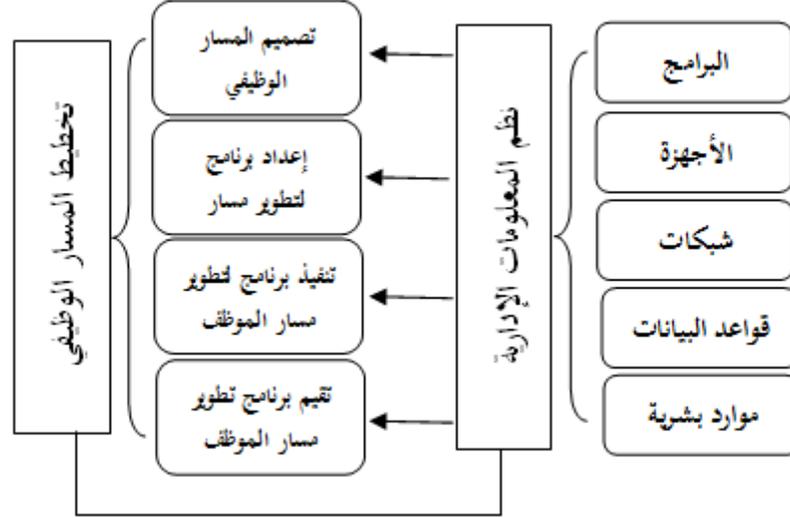
ومن خلال الدراسة الميدانية للمدرية الفرعية التجارية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة وبغرض الوقوف على مدى مساهمة نظام المعلومات الإداري في تخطيط المسار الوظيفي تبين أن :

- تخطيط مسار الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة لم يرتقى إلى المستوى المتوقع بحسب وجهة نظر عينة الدراسة؛
- يوجد في المؤسسة بنية تحتية معتبرة لنظام المعلومات الإداري؛
- هناك علاقة بين نظام المعلومات الإداري وتخطيط المسار الوظيفي محل الدراسة؛
- تأثير نظام المعلومات الإداري على مختلف مراحل تخطيط المسار الوظيفي جاءت بنسب متفاوتة؛
- لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لنظام المعلومات الإداري على مرحلة تنفيذ برنامج تطوير مسار الموظف؛
- وبحسب نتائج الدراسة الميدانية كانت مساهمة نظام المعلومات الإداري في تخطيط المسار الوظيفي في المديرية الفرعية التجارية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة تقدر بـ 21.1 % .

**اقتراحات الدراسة:** من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن وضع جملة الاقتراحات الآتية:

- تفعيل تخطيط المسار الوظيفي بما يتوافق مع تطلعات الموظف؛
- العمل على وضع برامج لتطوير مسارات الموظفين؛
- الحرص على مشاركة الموظف في رسم مساره الوظيفي؛
- استغلال الإمكانيات التي تتوفر عليها المؤسسة من أنظمة المعلومات في تخطيط المسارات الوظيفية.

الشكل (01): نموذج الدراسة



المصدر : من إعداد الباحث بناءً على الإطار النظري للدراسة

الجدول (01): لأوزان المقترحة حسب مقياس ليكارت

الأوزان	الرأي
01	غير موافق
02	محايد
03	موافق

المصدر : من إعداد الباحث بناءً على الدراسات السابقة

الجدول (02): المتوسطات المرجحة واتجاه الموافق

الاتجاه	لمتوسط المرجح
مخفض	(01.66 - 01.00)
متوسط	(02.33 - 01.67)
مرتفع	(03.00 - 02.34)

المصدر : من إعداد الباحث بناءً على الدراسات السابقة

الجدول (03): صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	محتوى المجال	المجال
الأول	,881**	تخطيط المسار الوظيفي	,000
الثاني	,825**	نظام المعلومات الإداري	,000

\*\* الارتباط دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.01$ )

المصدر : من إعداد الباحث بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الجدول (04) : معاملات ثبات الأداة حسب المعامل (الفاكرونباخ)

المحور	عدد الفقرات	كرونباخ للثبات ألفا معامل
تخطيط المسار الوظيفي	16	,9110
نظام المعلومات الإداري	7	0,853
الكلي المعامل	23	,9190

المصدر : من إعداد الباحث بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الجدول (05) : اتجاه عينة الدراسة نحو تخطيط المسار الوظيفي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
01	يمكنك التمييز بين المسارات الوظيفية في المؤسسة	2,3611	,76168	1
02	هناك ارتباط واضح بين الوظائف المكونة لكل مسار وظيفي	2,2500	,76997	2
03	المسؤوليات محددة لكل وظيفة من وظائف المسار الوظيفي	2,2500	,84092	2
04	المتطلبات الأساسية اللازمة للسير في كل مسار وظيفي واضحة	2,0000	,75593	3
02	البعد الأول: تصميم المسار الوظيفي	2,2130	,67567	
05	توفر الإدارة المعلومات الكافية لكل مستوى وظيفي	2,1389	,76168	3
06	تعلن الإدارة عن كافة الفرص الوظيفية الشاغرة	2,1667	,73679	2
07	يتم الربط بين نتائج تقييم الأداء وتخطيط المسار الوظيفي	1,9444	,71492	5
08	تشارك مع إدارتك في تخطيط مسارك الوظيفي	2,0278	,77408	4
09	لديك مخطط عمل لتنمية مهاراتك وقدراتك الشخصية	2,3889	,80277	1
03	البعد الثاني: إعداد برنامج لتطوير مسار الموظف	2,1333	,60663	
10	تعمل على اكتساب مهارات أثناء الشغل تراها مفيدة في مسارك الوظيفي	2,6944	,62425	1
11	تم وضعك في مسار مهني ينسجم مع مؤهلاتك العلمية والفنية	2,1667	,84515	3
12	تقوم بأنشطة تدريبية مفيدة للسير في مسارك الوظيفي	2,3611	,76168	2
13	تطبق المنظمة سياسة النقل والتدوير بين الوظائف من أجل تطوير المسار الوظيفي	1,8056	,74907	4
01	البعد الثالث: تنفيذ برنامج تطوير مسار الموظف	2,2569	,50173	
14	يتم تقييم مستوى الحركة في مسار الوظيفي الحالي	1,9444	,79082	1
15	يتم تعديل مسارك الوظيفي	1,7222	,77868	3
16	تساعدك الإدارة في التغلب على عقبات التقدم في المسار الوظيفي	1,9143	,78108	2

المصدر : من إعداد الباحث بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الجدول (06) : اتجاه عينة الدراسة نحو واقع نظام المعلومات الإداري

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
1	,35074	2,8611	تتوفر المؤسسة على التجهيزات والمعدات الملائمة لنظام المعلومات	1
2	,55420	2,5833	تعمل الإدارة على تجديد أجهزتها بصفة دورية	2
2	,55420	2,5833	توفر الإدارة قاعدة بيانات كافية	3
3	,55990	2,5278	تدعم الإدارة كافة المصالح والأقسام ببرمجيات حديثة	4
3	,73625	2,5278	تتيح الإدارة الشبكة الداخلية ( انترانت ) لتسهيل تبادل المعلومات في الوقت المناسب	5
4	,65222	2,4444	ترتبط الإدارة بشبكات اتصال خاصة بالمعاملين الرسميين	6
5	,76636	2,3889	تعمل الإدارة على تطوير مواردها البشرية للتحكم في التكنولوجيا الحديثة	7
	,44443	2,5595		

المصدر : من إعداد الباحث بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الجدول (07) : اتجاه عينة الدراسة نحو واقع نظام المعلومات الإداري

عدد الفقرات	Shapiro-Wilk	df	Sig مستوى المعنوية
36	0.54	36	0.136

المصدر : من إعداد الباحث بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الجدول (08) : نتائج تحليل الانحدار للتباين لاختبار صالحية نموذج الانحدار الخطي

مصدر التباين	مجموع المربعات Sum of Squares	درجات الحرية df	متوسط المربعات Mean Square	قيمة F المحسوبة	Sig (F)
الانحدار	2,089	1	2,089	9,088	,005b
الخطأ	7,815	34			
المجموع	9.903	35			

المصدر : من إعداد الباحث بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الجدول (09) : طبيعة العلاقة بين المتغيرات

الخطأ المعياري المقدر Std. Error of the Estimate	معامل التحديد المصحح Adjusted R Square	معامل التحديد R Square	معامل الارتباط R	النموذج Model
0,47942	0.188	0.211	,459a0	1

المصدر : من إعداد الباحث بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الجدول (10) : نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر نظام المعلومات الإداري على تصميم المسار الوظيفي

مستوى معاملة ت دلالة t	معامل التحديد	معامل الارتباط	قيمة المحسوبة	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية	المودج Model
				Standardized Coefficients Beta	Unstandardized Coefficients B الخطأ المعياري Std. Error معاملات المتغيرات	
,18			1,35			(Constant) الثابت
6	,12		0	,348	,635	1
,03	1	,348a	2,16		,244	نظام المعلومات الإداري
7			8		,530	

المصدر : من إعداد الباحث بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الجدول (11) : نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر نظام المعلومات الإداري على إعداد برنامج لتطوير مسار الموظف

مستوى ت دلالة t	معامل التحديد	معامل الارتباط	قيمة المحسوبة	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		المودج Model
				Standardized Coefficients Beta	Unstandardized Coefficients B الخطأ المعياري Std. Error معاملات المتغيرات	B	
,39			,865				الثابت (Constant)
3	,22		3,17	,478	,534	,462	1
,00	9	,478a	7		,206	,653	نظام المعلومات الإداري
3							

المصدر : من إعداد الباحث بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الجدول (12) : نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر نظام المعلومات الإداري على تنفيذ برنامج تطوير مسار الموظف

مستوى دلالة t	معامل التحديد	معامل الارتباط	قيمة t المحسوبة	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		المودج Model	
				Standardized Coefficients	B	الخفا المعيارى Std. Error		
				Beta				
,00 3 ,15 3	,05 9	,243a	3,18 9 1,46 0	,243	,488 ,188	1,55 5 ,274	الثابت (Constant)	1
							نظام المعلومات الإداري	

المصدر : من إعداد الباحث بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

الجدول (11) : نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر نظام المعلومات الإداري على تقييم برنامج تطوير مسار الموظف

مستوى دلالة t	معامل التحديد	معامل الارتباط	قيمة t المحسوبة	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		المودج Model	
				Standardized Coefficients	B	الخفا المعيارى Std. Error		
				Beta				
,94 4 ,00 6	,20 3	,450 <sup>a</sup>	- ,071 2,93 9	,450	,655 ,252	- ,046 ,742	الثابت (Constant)	1
							نظام المعلومات الإداري	

المصدر : من إعداد الباحث بناءً على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

:

- الإحالات والمراجع :

1. Helene, M., petit, d. Y., & Gautier, J. m. (2003). Management des systèmes d'information. France: Donod, paris.
2. ال مذهب معدي. (2007). برنامج تخطيط المسار الوظيفي: الممارسات و الصعوبات في منظمات الأعمال السعودية. مجلة الإدارة العامة ، 4.
3. السلمي علي. (2001). خواطر في الإدارة المعاصرة. مصر: دار غريب للنشر، القاهرة.
4. أيوب الشبكر، و مسراتي خولة. (2021). أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية للإدارة العمومية. مجلة بحوث متقدمة في الاقتصاد واستراتيجيات الاعمال ، 2 (20).
5. بن علي عائشة، نوري منير. (2015). دور إدارة الموارد البشرية في ظل إدارة الجودة الشاملة. مجلة المالية والأسواق ، 2 (1).
6. جمال الدين محمد مرسى. (2003). الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية - مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين-. مصر: الدار الجامعية، الإسكندرية.
7. عبد النور موساوي، و وهدي بن محمد. (2009). أثر استخدام نظم المعلومات على أداء المؤسسات الاقتصادية (دراسة تطبيقية على شركات التأمين في الجزائر). المؤتمر الثاني لكلية الأعمال بجامعة الأردن في بيئة الأعمال الحديثة. الأردن: جامعة الأردن.
8. عمر وصفي عقيلي. (2005). إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي. عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
9. عمر وصفي عقيلي. (2015). إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
10. مصطفى محمود أبوبكر. (2008). الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية. مصر: الدار الجامعية، الاسكندرية.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

بوعمامة خامرة (2023)، مساهمة نظام المعلومات الإداري في تخطيط المسار الوظيفي دراسة حالة "المدرية الفرعية التجارية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة"، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، المجلد 10 (العدد 01)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص 167-182.



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا ل **رخصة المشاع الإبداعي نسب المُصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.

المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المُصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.  
Algerian Review of Economic Development is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.