

جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، تجارية، وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

من إعداد الطالبين:

• بلخيري صلاح الدين

• حميدة أشرف خليل

بعنوان:

أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة

- دراسة حالة مؤسسة "كوندور" (CONDOR) للإلكترونيات -

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
الدكتورة ساري سهام	أستاذ محاضر ب	برج بوعريريج	رئيسا
الدكتور دشايش محمد الصالح	أستاذ محاضر ب	برج بوعريريج	مناقشا
الدكتور عزوز منير	أستاذ محاضر ب	برج بوعريريج	مشرفا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
1438

الإهداء

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى:

أمي الحبيبة الغالية أبي الموقر والذليل، حفظهما الله وأطال في عمرهما،
إلى أخي العزيز، إلى أخواتي المحترمين وأبنائهم، إلى عبد الملك ورياض،
إلى كل من ساندني في الوصول إلى ما أنا عليه.

شكراً لكم.

بلخيري صلاح الدين

الإهداء

أهدي خالص أمانيه إلى:

من أفضلها علي نفسي ولم لا فلقد ضحت من أجلي، ولم تدخر جهدا في
سبيل إسعادي علي الدوام (أمي الحبيبة)، (جدتي الغالية)
صاحب الوجه الطيب والأفعال الحسنة، فلم يبخل علي طيلة حياته (والدي
العزيز).

إلى من أعتد عليه في كل صغيرة وكبيرة (أخي المحترم).
إلى أصدقاء وجميع من وقفوا بجواربي وساعدوني بكل ما يملكون.

حميدة أشرفه خليل

شكر وعرّفان

الحمد والشكر أولاً وأخيراً لله جل جلاله مذل الصعاب وممهّد السبل وموفق المساعي وهادي من أضل،
وصلاة والسلام على أشرف خلق المرسلين سيدنا وحبیبنا محمد صلى الله عليه وسلم.

يشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر وأخلص التقدير لكل من مد لنا يد العون وأخص بالذكر الأستاذ الفاضل
والمشرف على هذا العمل الأستاذ " منير عزوز " على ما بذله من جهد لإنهاء العمل ولم يبخل علينا بعلمه ووقته
وتوجيهاته القيمة، كما أتقدم بخالص الشكر والعرّفان لكل عمال ومسيري مؤسسة "كوندور" (CONDOR) على كل
التسهيلات التي قدموها لنا والمعلومات الضرورية من أجل القيام بالدراسة التطبيقية على مستوى المؤسسة.

وفي الأخير نشكر كل من أعاننا على إنجاز العمل المتواضع سواء من قريب أو من بعيد.

شكراً

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية، ومن أجل ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي، مع استخدام أداة الاستبيان والذي تم تقسيمه إلى ثلاث محاور (البيانات الشخصية، أبعاد متغيري الدراسة) وقد اقتصرت الدراسة على عينة عشوائية تضم إطارات مؤسسة "كوندور" (CONDOR) ببرج بوعريريج مكونة من 30 إطار، وقد استخدمنا برنامج (V28 SPSS) نسخة 28 لمعالجة البيانات المتحصل عليها.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية (الموارد البشرية، البرمجيات، الموارد المادية، الشبكات، قواعد البيانات) تؤثر بشكل ايجابي على أبعاد نظام الرقابة الداخلية (الإدارية، المالية والمحاسبية، الضبط الداخلي) لذا يجب العمل على توفير متطلبات نظام معلومات الموارد البشرية من أجل تحسين أداء المؤسسة بصفة عامة ونظام الرقابة الداخلية بصفة خاصة.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات، الموارد البشرية، نظام الرقابة الداخلية.

Abstract:

This study aimed to study the impact of human resources information systems on the performance of the internal control system in the economic institution, and for this purpose, the descriptive and analytical approach was relied upon, with the use of the questionnaire tool, which was divided into three axes: personal data, dimensions of the two variables (the study was limited to a sample A random compilation of 30 frames of the CONDOR Foundation in Bordj Bou Arreridj, and we used the SPSS V28 program (version 28) to process the obtained data.

The study reached several results, the most important of which is that the dimensions of the human resources information system, human resources, software, physical resources, networks, and databases positively affect the dimensions of the internal control system (administrative, financial and accounting, internal control). Therefore, work must be done to provide the requirements of the human resources information system from In order to improve the performance of the institution in general and the internal control system in particular.

Keywords: information systems, human resources, internal control system.



قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
-	الإهداء
-	شكر وعرافان
I	ملخص الدراسة
II	قائمة المحتويات
III	قائمة الجداول
V	قائمة الأشكال
V	قائمة الملاحق
أ-ز	مقدمة
49-09	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام معلومات الموارد البشرية ونظام الرقابة الداخلية
23-10	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لنظام معلومات المعلومات البشرية.
41-24	المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لنظام الرقابة الداخلية
48-42	المبحث الثالث: مداخل تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على نظام الرقابة الداخلية.
81-50	الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة "كوندور" (Condor) برج بوعريريج
57-52	المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة
66-58	المبحث الثاني: منهجية الدراسة التحليلية
80-67	المبحث الثالث: تحليل النتائج
84-83	الخاتمة
89-86	قائمة المراجع
111-91	الملاحق
113-112	فهرس المحتويات

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	مزايا ومعوقات نظام معلومات الموارد البشرية	23
02	تطوير منتجات المؤسسة في الالكترونيات	56
03	تطور المورد البشري في المؤسسة	57
04	نسبة الاستبيان	59
05	توزيع درجات مقياس ليكرت الخماسي	59
06	معاملات ثبات متغيرات الدراسة	61
07	معامل الارتباط لبعد الموارد المادية	62
08	معامل الارتباط لبعد الموارد البشرية	62
09	معامل الارتباط لبعد الموارد البرمجية	63
10	معامل الارتباط لبعد قواعد البيانات	63
11	معامل الارتباط لبعد الشبكات	64
12	معامل الارتباط لبعد الرقابة الإدارية	64
13	معامل الارتباط لبعد الرقابة المالية والمحاسبية	65
14	معامل الارتباط لبعد الضبط الداخلي	66
15	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	67
16	توزيع أفراد العينة حسب السن	67
17	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	68
18	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	68
19	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات محور أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية	69
20	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات محور أبعاد نظام الرقابة الداخلية	72
21	شروط الانحدار الخطي	74
22	الانحدار الخطي البسيط للإشكالية الرئيسية	74
23	الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الأولى	75
24	الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثانية	76

77	الانحدار الخطي البسيط لفرضية الفرعية الثالثة	25
78	الانحدار الخطي البسيط لفرضية الفرعية الرابعة	26
79	الانحدار الخطي البسيط لفرضية الفرعية الخامسة	27

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
ز	نموذج الدراسة	01
14	مكونات نظام معلومات الموارد البشرية	02
18	أنواع نظام معلومات الموارد البشرية	03
19	أهمية نظام معلومات الموارد البشرية	04
21	مرتكزات نظام معلومات الموارد البشرية	05
26	مكونات نظام الرقابة الداخلية	06
31	أهداف نظام الرقابة الداخلية	07
38	إجراءات نظام الرقابة الداخلية	08
48	موارد نظام معلومات الموارد البشرية	09
53	الهيكل التنظيمي لمؤسسة "كوندور" (CONDOR)	10

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
91	قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان	01
94-91	ورقة الاستبيان	02
110-94	مخرجات الاستبيان	03
111	ورقة طلب إجراء التريص	04



مقدمة

1. تمهيد

لقد أدى التطور السريع والمتلاحق في مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية وما يصاحبه من تغيرات في المفاهيم والأحداث المتسارعة إلى التأثير على نشاط منظمات الأعمال، وكذلك على حرية حركة انتقال الخدمات والسلع المختلفة، بشكل يدعو إلى إعادة النظر في دراسة العمليات الإدارية التي تمارسها هذه المنظمات وأثر ذلك على رفع مستوى الأداء والإنتاجية بما في ذلك أداء وتنظيم المورد البشري.

تعد إدارة الموارد البشرية من الوظائف المهمة في المؤسسة، لذا وجب على هذه الأخيرة أن تسعى جاهدة إلى مواكبة مختلفة التطورات في هذا المجال لاسيما التكنولوجية منها، من منظور أن تبني إدارة الموارد البشرية للنظم الحديثة في التسيير من شأنه أن يساهم في تحسين كفاءة القرارات المتخذة بصفة عامة والقرارات ذات العلاقة بالمورد البشري بصفة خاصة من حيث توفير كل المعلومات المتعلقة بهذا المورد، بالإضافة إلى التطبيقات الحاسوبية التي تسهل من عملية إدارته وقتا وتكلفة وجودة ودقة.

وبما أن المؤسسة عبارة عن كيان يقوم على توافر مجموعة محددة من الأفراد والموارد يتم فيها توجيه جهود هذه المجموعة لاستغلال تلك الموارد بطريقة رشيدة في سبيل تحقيق الأهداف وفق ما تم التخطيط له، ومن هنا تبرز أهمية وظيفة الرقابة على الأداء الفعلي لضمان التوجيه الصحيح لهذه الجهود، حيث أن وضع نظام الرقابة الداخلية تشمل على خطة تنظيمية ووسائل التنسيق ومقاييس المتبعة في الشركة بهدف حماية أصولها وضبط ومراجعة البيانات المحاسبية من دقتها ومدى الاعتماد عليها.

2. إشكالية الدراسة

بناء على ما سبق يمكن التساؤل عن الكيفية التي يمكن من خلالها تحسين أداء وظيفة الرقابة الداخلية باستخدام نظم معلومات الموارد البشرية كأداة عبر طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

ما أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل

الدراسة؟

من أجل معالجة وتحليل هذه الإشكالية وبغية الوصول إلى فهم واضح لها، تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما أثر بعد الموارد المادية لنظام المعلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة؟
- ما أثر بعد الموارد البشرية لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة؟
- ما أثر بعد الموارد البرمجية لنظم معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة؟



- ما أثر بعد قواعد بيانات نظم معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة؟
- ما أثر بعد شبكات نظم معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة؟

3. فرضيات الدراسة

- للإجابة عن الأسئلة المطروحة السابقة تم صياغة مجموعة من الفرضيات التي تتمحور حول وجود أثر إيجابي للنظم معلومات الموارد البشرية على نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة وفيما يلي عرض لهذه الفرضيات:
- للبعد المادي لنظام المعلومات الموارد البشرية أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة.
 - للبعد البشري لنظام المعلومات الموارد البشرية أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة.
 - للبعد البرمجي لنظام المعلومات الموارد البشرية أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة.
 - لبعده قواعد بيانات نظام المعلومات الموارد البشرية أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة.
 - لبعده شبكات نظام المعلومات الموارد البشرية أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة.

4. أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة أهميتها من خلال تبيان الدور الذي تلعبه أبعاد نظام المعلومات الموارد البشرية (المورد البشري، المورد المادي، البرمجيات، قواعد البيانات، الشبكات) في تحسين أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية، حيث أن تحديد قيمة واتجاه ومعنوية أثر كل بعد من هذه الأبعاد من شأنه أن يساهم في تحديد الآلية التي من خلالها يمكن توجيه نظام الرقابة الداخلية وفق أهداف تحسين الأداء.

كما يساهم بحثنا في تعزيز وتبيين قيمة المورد البشري خلافا لبعض الدراسات والتي اهتمت بمختلف الموارد المالية والمادية وغيرها، رغم أن المورد البشري أعلى الموارد بالنسبة للمؤسسة.

5. أهداف الدراسة

- يتمثل الهدف الرئيسي من هذه الدراسة في محاولة إعطاء فكرة عن نظام معلومات الموارد البشرية، ونظام الرقابة الداخلية، والعلاقة القائمة بينهما.
- الوقوف على واقع المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ومدى استفادتها من تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية؛



- تقديم رؤيا كفيلة لتفعيل نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية؛
- الربط بين أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية ونظام الرقابة الداخلية من خلال تبيان الأثر الذي تحدثه أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية على نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية؛
- إظهار أهمية الرقابة الداخلية بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية والحد من مخاطرها ودعم استقرارها؛
- نشر ثقافة الرقابة بين المسيرين والموظفين داخل المؤسسة الاقتصادية.

6. منهج الدراسة

لمعالجة الموضوع والإجابة عن الإشكالية المطروحة استخدمنا المنهج الوصفي والتحليلي الذي يعتبر طريقة علمية لدراسة الظواهر والمشكلات العلمية من خلال القيام بالوصف والتحليل بطريقة علمية، ومن ثم الوصول إلى تفسيرات منطقية لها دلائل وبراهين تمنح الباحث القدرة على وضع أطر محددة للمشكلة، وذلك بالاعتماد على تقسيم أو تجزئة الظواهر أو المشكلات البحثية إلى العناصر الأولية التي تكونها، لتسهيل عملية الدراسة، وبلوغ لأسباب التي أدت إلى نشوئها، ويستخدم بالتزامن مع طرق علمية أخرى، ويكون الاختيار على أساس الدراسات السابقة، ويتلاءم مع طبيعة الموضوع.

للإلمام بالجانب النظري ومختلف الدراسات التي تناولت الموضوع، أما للوصول إلى النتائج الميدانية فاستخدمنا استمارة الاستبيان، واستعنا في تحليلها ببرنامج (SPSS V28) لإثبات أو نفي فرضيات الدراسة.

7. حدود الدراسة

- **الحدود الزمنية:** تمت هذه الدراسة خلال السنة الجامعية 2023/2022، حيث امتدت الدراسة النظرية بالتحديد ابتداء من شهر ديسمبر 2022 إلى غاية شهر فيفري 2023، في حين تمت الدراسة الميدانية خلال الفترة الممتدة ما بين شهر فيفري 2023 إلى غاية شهر أفريل 2023.
- **الحدود المكانية:** تمت الدراسة الميدانية على مستوى مؤسسة "كوندور" (CONDOR) الكائن مقرها الاجتماعي بولاية برج بوعريريج.

8. **أسباب اختيار الموضوع:** هناك عدة أسباب لاختيار هذا الموضوع منها ما هو ذاتي وما هو موضوعي نوجزها فيما يلي:

- الاهتمام المواضيع ذات العلاقة بنظام المعلومات ونظام الرقابة؛
- الميل الشخصي و الاهتمام بمثل هذه المواضيع؛
- التوسع في الموضوع الذي تناولناه فيما مضى بعنوان (نظم المعلومات) والذي كان عنوان للمذكرة الخاصة في طور الليسانس؛
- تطبيق ما تم دراسته على أرض الواقع.

9. صعوبات الدراسة

- صعوبة الحصول على قبول لإجراء التريـص على مستوى المؤسسات الاقتصادية؛
- عدم الجدية في الرد على الاستبيان خلال الدراسة؛
- فيما يخص الدراسة التطبيقية فهي تعتبر العنصر الأكثر صعوبة التي واجهتنا نظرا لكون الموضوع حساس، فمن الصعب إن نحصل على كامل الحرية في المؤسسة، بل بمجرد ما إن نتكلم عن نظام الرقابة إلى ونواجه مشكلة عدم التعاون في مثل هذه المواضيع، كونهم يعتبرونه شكل من أشكال التقييم الشخصي لمؤهلاتهم، وكفاءاتهم في أداء وظائفهم التي تترجمها تصرفاتهم في خلق بعض الصعوبات أو التماطل في تقديم بعض البيانات أو الاستفسارات أو الوثائق بحجة أنها سرية أو خاصة.

10. هيكل الدراسة

تم في بداية الأمر وضع تمهيد الذي يمكن من معرفة موضوع البحث والإشارة إليه وطرح بعض التساؤلات والتي من شأنها إن تساعدنا، على دراسة الموضوع بشكل دقيق ومفصل، كما اعتمدنا على بعض الدراسات السابقة كتوجيه في عملية التحليل، وللإجابة على الإشكالية المطروحة تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين:

- **الفصل الأول:** يحتوي على عرض نظري لمتغيرات الدراسة وهي نظام معلومات الموارد البشرية ونظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة بالإضافة إلى تبيان طبيعة العلاقة بين النظامين.
- **الفصل الثاني:** ويضم الإسقاط الميداني للموضوع على عينة من إدارات مؤسسة "كوندور" (CONDOR)، وكذا عرض النتائج المتوصل إليها ومناقشتها.

واختتم البحث بإعداد خاتمة تضمنت نتائج الفصلين مع توضيح نتائج اختبار صحة الفرضيات، متبوعة بجملة من الاقتراحات المستنتجة، وأخيرا تم صياغة آفاق الدراسة.

11. الدراسات السابقة

عند دراسة موضوع أثر نظم المعلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية نجد مجموعة من الدراسات السابقة التي تقاطعت مع هذا الموضوع في متغيري الدراسة أو أبعادهما الفرعية نوردتها مرتبة زمنيا إلى الأحدث كما يلي:

أ- الدراسات باللغة العربية:

- دراسة فضيلة بوطرورة، دراسة و تقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية في البنوك دراسة حالة: الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي - بنك، رسالة مقدمة استكمالا لمتطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص: علوم التسيير، فرع: إستراتيجية السوق في ظل اقتصاد تنافسي، جامعة: محمد بوضياف بالمسيلة، 2006-2007، تركزت الدراسة حول توضيح مدى فعالية نظام الرقابة الداخلية في البنوك، من اجل ذلك وجب تحديد معايير الفعالية لهذا النظام المتمثلة في الأهداف التشغيلية التي يجب تحقيقها، صدق المركز

المالي المصرح به في التقارير المالية ومدى التطابق مع القوانين والأنظمة سارية المفعول ومدى احترامها، انطلاقاً من هذه القواعد الأساسية ستبين المكونات الأساسية لنظام الرقابة الداخلية الفعال التي ستكون محل دراسة وتحليل سوى في الجانب النظري أو من خلال دراسة الحالة المتمثلة في الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي، ومن خلال تلك المعايير السابقة والى جانب معايير أخرى يمكن دراسة وتقييم مدى فعالية نظام الرقابة الداخلية في البنوك، ومن خلال التعرض لمختلف أجزاء البحث تبين بوضوح إن هناك أسباباً عديدة تؤدي إلى أخطاء أو قصور في الرقابة الداخلية يمكن حصرها في الفهم الخاطئ للسياسات والإجراءات التي تنجم عادة من التفسيرات الشخصية الخاطئة، التوجيهات الغامضة والأخطاء البشرية وهي تؤثر على الأهداف المرسومة، وهذه الأسباب يمكن إدراجها ضمن بعض الاقتراحات المتواضعة تخص الجانب النظري ومنها، الثقة في مراجعة المشرفين لأعمال رؤوسهم، التأكد على دقة البرامج الآلة في تحليل المعلومات، إيصال المعلومة للموظف المختص بسهولة.

• **دراسة خالد رجم، تقييم اثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص أنظمة المعلومات ومراقبه التسيير، جامعة ورقلة، 2016-2017**، هدفت الدراسة إلى تقييم اثر نظام معلومات الموارد البشرية في فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، وإبراز فعالية نظام موارد البشرية ومدى الاستفادة منه في كل المستويات، وكذلك توضيح أهمية نظم معلومات الموارد البشرية داخل المنظمات من منظور استراتيجي، وتوصلت الدراسة إلى إن هذا النظام يعتبر أحد أهم نقاط القوة في البيئة الداخلية للمؤسسة والتي يمكن الاعتماد عليها في عملية تكوين ميزة تنافسية مستدامة، واقترح الباحث، تقم إستراتيجية نظم المعلومات في عينة من المؤسسات، تقييم كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية.

• **دراسة ليندة بوزرورة، سهيلة قطاف، دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة الحدث لدراسات المالية والاقتصادية، العدد 4، جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريش، 2020**، تعتبر الموارد البشرية في المؤسسة من أهم مواردها ومن الأصول الأكثر قيمة التي تمتلكها، حيث لا يمكن تحقيق أهدافها دون هذه الموارد البشرية وتسعى المؤسسة جاهدة لتنمية مهاراتها وكفاءتها لتكون قادرة على تحقيق أهدافها بفعالية وتساعد على مواجهة التغيرات والتحديات التي ميزت وقتنا الحالي، كما إن ذلك يتطلب إدارتها بطريقة ديناميكية وعصرية تتلاءم مع تطورات التكنولوجيا المرتبطة بنظم المعلومات.

• **دراسة حازم أحمد فروانة، الرقابة الداخلية في البنوك التجارية، مجلة أفاق للعلوم، العدد 17، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2022** هدفت الدراسة إلى التعرف على الإجراءات والضوابط للرقابة الداخلية الإدارية والمحاسبية والضبط الداخلي، باختلاف صيغة البنك ربوي، إسلامي إضافة إلى التعرف على البنك الإسلامي وبنك فلسطين من حيث نشأتهم ووظائفهم وخدماتهم وشبكاتهم وفروعهم ومكاتبهم، واستعراض نظام الرقابة الداخلية من حيث تعريفها وأدواتها ووظائفها ومقوماتها، واستيضاح طبيعة الإجراءات الرقابية الداخلية المعتمدة في البنوك وتقييمها وفحصها، حيث تناولت الدراسة ثلاث محاور رئيسية هي الضوابط الرقابية الداخلية للإدارة والمحاسبية والضبط الداخلي، حيث قمنا بإجراء مقابلة شخصية مع مدراء البنكين



وكانت أهم النتائج انه لا يوجد إدارة مستقلة للرقابة الداخلية في البنك بل يوجد قسم للرقابة الداخلية يتبع لإدارة المدير العام والحسابات التنظيمية.

ب- الدراسات باللغة الأجنبية

- **Bouchra Bakadir, audit des ressources humain performance des entreprises.**

أطروحة دكتوراه في الموارد البشرية دراسة حالة المؤسسات المغربية 2010/2009 تهدف هذه الدراسة إلى تمكين مديرية الموارد البشرية لمواجهة التحديات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية والتشريعية، مراجعة الموارد البشرية وتوجيه أنشطتها من خلال إدخال مفاهيم إدارة الموارد البشرية، التفاعل مع وظيفة الموارد البشرية وجميع أصحاب المصلحة الذين يطالبون بشكل متزايد على أداء المؤسسة، حيث استخدم الباحث أسلوب الاستبيان وتمثلت العين في مجموعة من المؤسسات من مختلف القطاعات (46% في قطاع الخدمات، 38% في التجارة، أكثر من 14% في الصناعة والبناء) وشملت حجم العينة عدد المعنيين في هذه المؤسسة حيث تم توزيع الاستبيان، وكانت نتائج الدراسة: مراعاة احتياجات الموظف يؤدي إلى مساعدة المؤسسة على حياة متوازنة، وجود علاقة بين الحوافز والعاملين، العلاقة بين الموظفين تؤثر على الأداء الفعلي للمؤسسة.

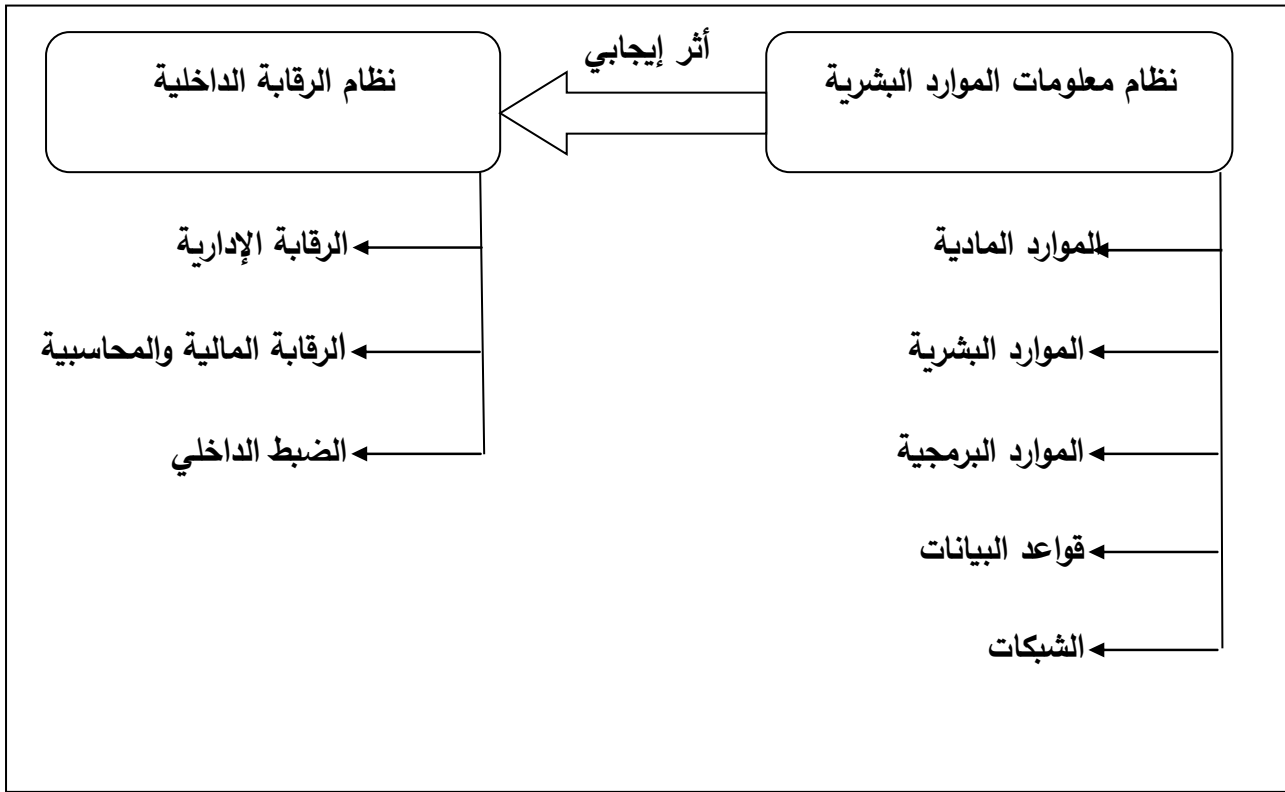
- **James chauffer, Raina moussa: Intégral control and humane ressource management, Journal of: légal lusses and cases in busines, Journal 12, N13 université Evansville, années 2014.**

هدفت هذه الدراسة النظرية إلى وعي الموظفين لبيئة الرقابة، ضمان فعالية وكفاءة العمليات، ضمان تنفيذ نظام ناجح والحفاظ على قوة عاملة جيدة.

وكانت نتائج الدراسة امتثال العاملين للقوانين واللوائح المعمول بها، صحة التقارير المالية والاعتماد عليها.

تناولت الدراسات السابقة متغيرات الموضوع المعالج بصفة جزئية وهي بذلك تختلف عن الدراسة الحالية من حيث أبعاد متغيرات الدراسة بالإضافة إلى ميدان الدراسة وفترة الدراسة، إلى أنها ساعدت في تحديد كل من خطة الجانب النظري وأداة جمع البيانات على هذا الأساس يعتبر هذا البحث بمثابة تكملة لما سبقه من بحوث، ودراسة سابقة لمواضيع مستقبلية تركز في اشكالياتها على احد أو كل من متغيري الموضوع المعالج، كما سمحت الدراسات السابقة بتحديد نموذج الدراسة:

الشكل رقم (1): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الدراسات السابقة

يتضح من الشكل أعلاه أن نظام معلومات الموارد البشرية يتكون من خمسة أبعاد أساسية تتضمن كل الموارد المادية، الموارد البشرية، الموارد البرمجية، قواعد البيانات، والشبكات والتي من شأنها التأثير ايجابيا على أبعاد نظام الرقابة الداخلية المتمثلة في الرقابة الإدارية، الرقابة المالية والمحاسبية، الضبط الداخلي.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لنظام معلومات الموارد

البشرية ونظام الرقابة الداخلية

تمهيد

تعمل المؤسسة الاقتصادية في بيئة متغيرة باستمرار ومن شأن هذه التغيرات البيئية أن تؤثر في سلوك هذه المؤسسة ومدى نجاحها في تحقيق الأهداف الحالية والمستقبلية، لذا وجب العمل على تحقيق التأقلم الإيجابي مع هذه المتغيرات ومتطلباتها المتنامية، خاصة وأن التغيرات لاسيما التكنولوجية منها يمتد تأثيرها إلى البيئة الداخلية للمؤسسة الاقتصادية والتي يعتبر المورد البشري وما يتصل به من معلومات أحد أهم عناصرها التي يجب أن تُدار بكفاءة وفق نظام متكامل ومتناسق.

كما أن التطور الذي تشهده المؤسسات في أنماط الإدارة والآليات ذات العلاقة العالم يدفع متخذي القرار إلى مواكبة هذا النمو من خلال إيجاد وسيلة تحمي وتضبط بها ممتلكاتها من الضياع في بيئة شديدة المنافسة، وتضمن لها الاستمرارية في تحقيق الأهداف المسطرة مسبقاً، وبالتالي تنظيم شامل لطرق أداء العاملين والإشراف عليه وتوجيهه ومحاسبة القائمين بالإعمال لضمان التنفيذ والتطبيق حيث اصطلح على هذه الوظيفة بما يسمى بـ: نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة، ومن خلال هذا الفصل يتم تناول هذين النظامين (المعلومات الموارد البشرية والرقابة الداخلية) وكذا طبيعة التفاعل الحادث بينهما عبر دراسة كلا من:

- **المبحث الأول:** الإطار المفاهيمي لنظام معلومات المعلومات البشرية.
- **المبحث الثاني:** الإطار المفاهيمي لنظام الرقابة الداخلية.
- **المبحث الثالث:** مداخل تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على نظام الرقابة الداخلية.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لنظام معلومات الموارد البشرية

ازداد تأثير تكنولوجيا المعلومات في هذا العصر على بيئة الأعمال ومنظمتها، حتى أصبح يطلق عليه عصر المعلومات، عصر أصبحت فيه هذه الأخيرة موردا أساسيا لا يقل أهمية عن موارد الإنتاج الأخرى كونه يعد انعكاسا واضحا لاهتمام منظمات الأعمال بالموارد البشرية وتنمية استخدامها وذلك من خلال توفير البيانات والحقائق المتعلقة بالعاملين، والأنشطة، وسياسة الأفراد، بما ييسر إنتاج المعلومات والتقارير التي تساعد في اتخاذ القرارات.

المطلب الأول: مفهوم ومكونات نظام معلومات الموارد البشرية

في هذا المطلب سنتناول مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية ومكوناته.

- **النظام:** يعرفه "عماد الصباغ" بأنه "مجموعة العناصر المترابطة والمتكاملة التي تكون كل متكاملة"¹، كما عرفه "لي موين" (Lemoigne) "شيء، في أي شيء، من أجل أي شيء، يعمل أي شيء، بأي شيء، ويتحول عبر الزمن"².
- **المعلومات:** "كل ما يصل إلى علم الفرد سواء بالقراءة أو بالاستماع أو بالمشاهدة، وتتعلق بجوانب وأمور تتصل بحياته والأوضاع المحيطة به والعلاقات التي يقيمها والظروف التي تلازمه والإمكانات المتاحة له والأحداث التي يجابهها من وقت إلى آخر"³. ويمكن تعريفها بأنها " كل الدلالات التي يمكن ربطها أو استنتاجها من مجموعة من المعطيات، وهي كل محتوى له معنى مهيكل، فالمعلومات تعبر عن الوضعية والعملية في آن واحد"⁴.
- **نظام المعلومات:** "نظام يعني بجمع المعلومات وتوجيهها وتحليلها وتخزينها واسترجاعها في المؤسسة"⁵، كما عرفه "لاودون" (Laudon) أن نظام المعلومات هو "مجموعة من العناصر المترابطة تقوم بجمع ومعالجة وتخزين ونشر المعلومات، وذلك لأغراض دعم القرارات وتحقيق الرقابة"⁶.

¹ عماد الصباغ، نظم المعلومات ماهيتها ومكوناتها، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص13.

² Le Moigne, LA théorie du système générale: théorie de la modélisation, 4eme édition, presse universitaire; France, 1994, p62

³ أحمد محمد المصري، الإدارة الحديثة (الاتصال - المعلومات - القرارات)، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2004، ص205.

⁴ Isabelle Fabre, sylvieperget, micheldumas, Laurent scanda, mariannerinaldi: I éducation a l'information, éducatrice édition, France, 2008, p59.

⁵ حسين حريم، إدارة المنظمات (منظور كلي)، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2002، ص217.

⁶ K. laudon, j. laudon, management des systèmes d'information, 9 éditions, pearsoneducation, France, 2006, p14.

1. مفهوم ونشأة نظام معلومات الموارد البشرية

أ- نشأة نظام معلومات الموارد البشرية

مارس الإنسان الإدارة منذ العصور الأولى، حيث أن الحضارة السومرية مثلاً (قبل 5000 سنة) قد مارست نوعاً من نظم المعلومات وذلك بتسجيل المعلومات في وعاء يمكن نقله عبر الزمان والمكان والمستوى دون الحجة لانتقال البشر معه، وتوسع هذا التوجه بعد اكتشاف الكتابة حيث تم اللجوء إلى الألواح الفخارية والجلود لتسجيل الصفقات التجارية في الحضارات الفرعونية والبابلية بالخصوص¹.

وخلال القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرين زاد الاهتمام بنظم المعلومات بسبب الثورات العلمية والمعرفية المتتالية، التي أدت إلى انتشار الانترنت والحواسيب المتنقلة وما صاحبها من إدخال تحسينات على النظم التقليدية وهو الأمر الذي ساعد في عملية تطوير وتحديث المنشآت، حيث:²

- الفترة (1945-1960): ظهر أسلوب معالجة وحفظ البيانات والمعلومات إلكترونياً؛
- الفترة (1960-1970): بداية استخدام التقارير الإدارية بمعلومات محددة المبنية على أساس إلكتروني؛
- الفترة (1970-1980): استخدام نظم المعلومات كأداة فاعلة لاتخاذ القرار؛
- الفترة (1980-1990): توسع استخدام نظم المعلومات في كل المستويات الإدارية؛
- الفترة (1990-بداية القرن 21): استخدام الانترنت للأغراض الاقتصادية وظهور ما يسمى بالإدارة عبر الانترنت (عبر الشبكة) في ظل مشاركة كل الفاعلين في تصميم وإدارة النظم.

لقد جعل تطور نظم المعلومات من مفهوم البيانات والمعلومات جزءاً أساسياً من موارد المنشأة، خاصة في ظل الظروف المتغيرة التي تواجهها المنشأة، سواء في بيئتها الداخلية، أو الخارجية، ضمن الاتجاه المتصارع نحو عالمية الأسواق، وتحرير التجارة، وتراجع الحدود الإقليمية للدول المختلفة.

ب- تعريف نظام معلومات الموارد البشرية

تعريف "كارل" (Carrel, 1992): نظام المعلومات الموارد البشرية هو: "النظام الآلي الذي يسعى إلى جمع وتخزين واسترجاع البيانات المتعلقة بالموارد البشرية في المنظمة"³.

¹ أحمد محمود محمد خلف، دور نظم المعلومات الإدارية في دعم اتخاذ القرارات الإدارية في المنشآت التجارية: دراسة تطبيقية في الشركات التجارية بالمدينة المنورة، مكتبة القانون الاقتصادي، الرياض، السعودية، 2015، ص93.

² رياض سلطان علي، نظم المعلومات الحاسوبية: نظريات وتطبيقات عملية في الشركات الرقمية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص45-46.

³ سناء جبيرات، نظام معلومات الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018، ص 98.

وكذلك عرفه "بار وري" (Bars and ru،2000) بأنه: "نظام لقاعدة بيانات تتضمن كافة المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية ويوفر التسهيلات اللازمة للوصول إلى البيانات وإدامتها"¹.

ويعرفه "المنوي" (2002) بأنه: " طريقة نظامية لتخزين البيانات والمعلومات من كل فرد موظف يهدف للمساعدة في التخطيط واتخاذ القرارات، وتقديم تقارير كاملة عن كل نشاط يقوم به يخدم أهداف المنظمة"².

وعرفه "الطائي وآخرون" (2006) على انه: أحد النظم الفرعية في المنظمة، يتكون من عدة أنظمة فرعية أخرى تعمل مع بعضها البعض بصورة مترابطة ومتناسقة ومتبادلة بهدف توفير المعلومات البشرية التاريخية والحالية والمستقبلية، لجميع الجهات التي بهما مصير المنظمة وبما يخدم تحقيق أهدافها"³.

في حين وصفه "غريغين ودنيسي" (Griffin And Denisi، 2008): "بأنه مجموعة متكاملة ومترابطة من الأشخاص والأجهزة والبرمجيات التي تجمع، وتقدم بيانات مفسر ومناسبة عن نشاطات إدارة الموارد البشرية، إلى المديرين لاتخاذ قرارات خاصة بها بشكل متلائم مع إستراتيجية الأعمال"⁴.

ومن خلال ما تقدم من المفاهيم السابقة يمكن تقديم التعريف الإجرائي التالي:

إن نظام معلومات الموارد البشرية هو "أحد النظم الفرعية للمعلومات في المنظمة التي من الممكن أن تشمل كلا من نظام المعلومات الإنتاجي، التسويقي، المشتريات، التخزين، وغيرها من الأنظمة الداخلية، والتي تهدف بمجموعها إلى خدمة المنظمة ضمن هدفها الشامل باعتبارها النظام الكلي لجميع النظم التي تعمل في نطاقها، حيث يتضمن نظام معلومات الموارد البشرية بدوره أنظمة فرعية متكاملة مثل التوظيف، التقييم، التكوين توفير معلومات دقيقة وموضوعية حول المورد البشري يمكن الاعتماد عليها في عملية اتخاذ القرار".

2. 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 العكسية. إن نظام معلومات الموارد البشرية يهتم بجميع أنشطة العنصر البشري من اختبار وتعيين وترقية ونقل وأجور وحوافز وتخطيط للقوى العاملة وغيرها. وسنتطرق إلى مكوناته من خلال الشكل التالي (01):

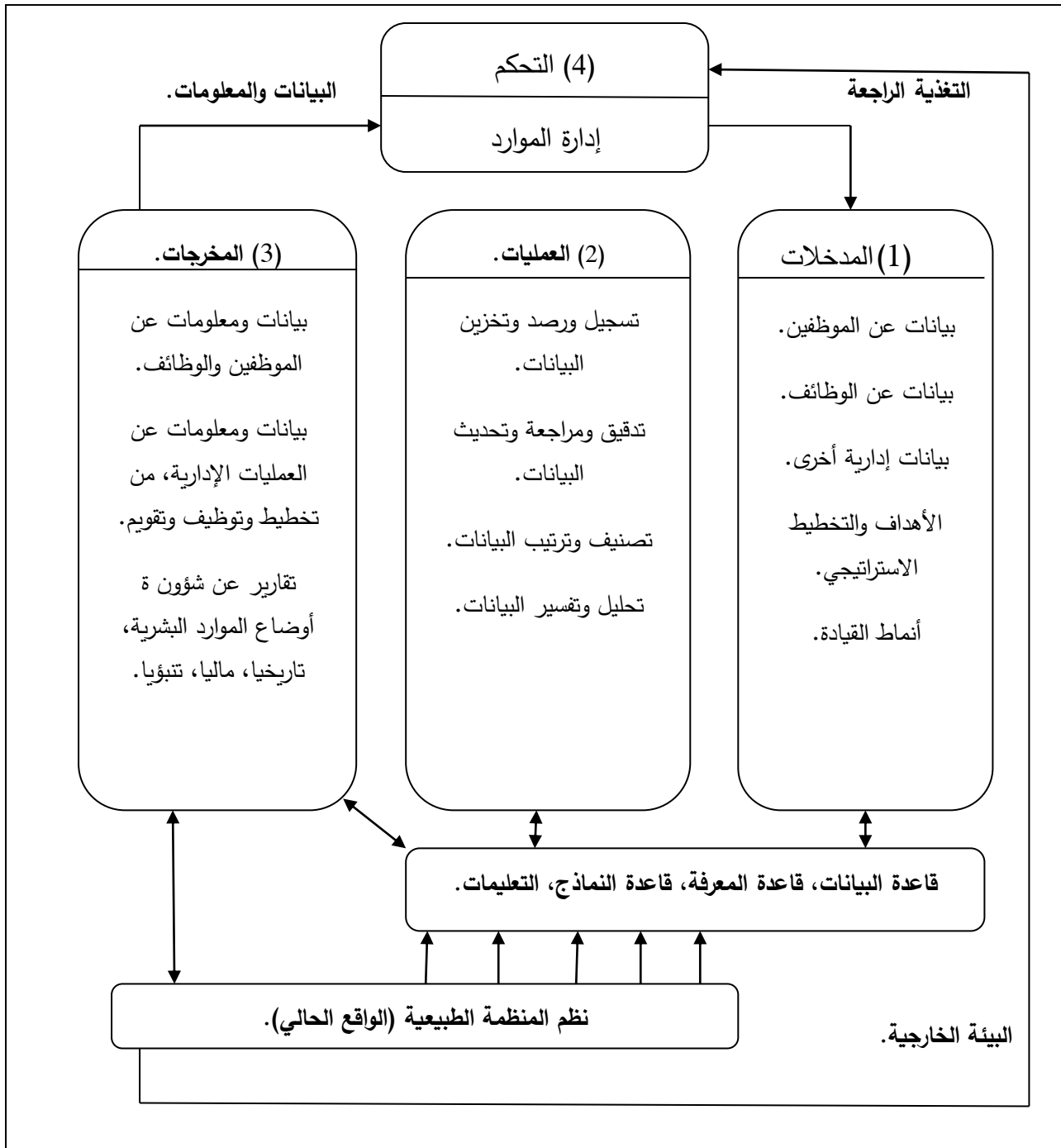
¹ يوسف حجيم الطائي، هشام فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 206.

² منال أحمد البارودي، دور نظم المعلومات في الإدارة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، الاسماعيلية، مصر، 2011، ص55.

³ يوسف حجيم الطائي، هشام فوزي العبادي، مرجع سابق، ص 207.

⁴ سميحة بالكحل، دور نظم المعلومات الإدارية في تفعيل مراقبة التسيير، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قصدي مرياح، 2016، ص16.

الشكل رقم (02): مكونات نظام معلومات الموارد البشرية.



المصدر: عثمان بوزيان، نظم معلومات الموارد البشرية: مدخل منظمات الأعمال المعاصرة، رسالة الماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2005، ص97.

بناء على الشكل أعلاه يتضح أن نظام المعلومات الموارد البشرية يتكون من:¹

¹ عثمان بوزيان، نظم معلومات الموارد البشرية: مدخل منظمات الأعمال المعاصرة، رسالة الماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2005، ص97.

- أ. المدخلات: مدخلات نظم المعلومات الإدارية عبارة عن البيانات المتعلقة بالموظفين والوظائف والبيانات ذات العلاقة، وبإمكان تقسيم هذه البيانات إلى ثلاثة أنواع هي:¹
- **بيانات إدارية:** وهي بيانات تتعلق بسياسة 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.
 - **البيانات المتعلقة بالوظائف:** وتحتوي على مسميات الوظائف وأرقامها ومواقعها التنظيمية والتعديلات التي تطرأ عليها.
- ب. **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 التالية:²
- تسجيل ورصد وتخزين البيانات؛
 - تدقيق ومراجعة وتحديث البيانات؛
 - تحليل وتفسير البيانات.
- ج. **المخرجات:** وهي الحصول على المعلومات بعد إجراء العمليات التحويلية عليها وعادة تشمل مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على ما يلي:³
- 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.
- د. **التغذية العكسية:** هي المعلومات تحمل رسالة وإرشادات عن كيفية سير العمليات حيث توضح كيفية سير النظام ومدى تطابق انجازاته ومخرجاته مع الخطط.
- هـ. **التحكم:** وهو الجزء الخاص بالتحكم والسيطرة على سير الخطوات كما هو مرسوم لها ويبينه عند حدوث أي عطل أو ثغرة أو خطأ في مجريات البرامج أوفي توظيف البيانات المدخلة.⁴

¹ عثمان بوزيان، نظم معلومات الموارد البشرية: مدخل منظمات الأعمال المعاصرة، رسالة الماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2005، ص98.

² مهدي عمر، نظام معلومات الموارد البشرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2008، ص94.

³ سيد محمد عجوات، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، مطبعة العشري، السويس، مصر، 2009، ص493.

⁴ ربحي مصطفى عليات، إيمان فاضل السامرائي، تسويق المعلومات، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2004، ص20.

و. الذاكرة: وهي الوعاء الذي تخزن فيه مخرجات ومدخلات أي نظام أي انه ذاكرة النظام.

المطلب الثاني: أهداف وخصائص نظام معلومات الموارد البشرية

1. أهداف نظام معلومات الموارد البشرية

يتمثل الهدف الرئيسي لنظام معلومات الموارد البشرية في مد الإدارة وكافة المنتفعين والمستخدمين بالمعلومات الضرورية التي يحتاجونها في اتخاذ القرارات السليمة لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة. وينبثق عن هذا الهدف الرئيسي أهداف أخرى تتمثل في الآتي:¹

- ربط النظم الفرعية في المنظمة معا في كيان متكامل يعمل على تنسيق البيانات وتوفير المعلومات الصحيحة والملائمة التي تحتاجها الإدارة؛
- المساعدة في ربط الأهداف العديدة في المنظمة وتوجيهها جميعا نحو تحقيق الهدف النهائي؛
- تسهيل عملية اتخاذ القرارات على كافة مستويات المنظمة عن طريق توفير المعلومات المنتقاة بالشكل السليم للمساعدة في توجيه مسار الأداء الفعلي للمنظمة المسار الصحيح؛
- الرقابة على عملية تداول المعلومات في المنظمة مثل السندات، السجلات، ملفات العاملين؛
- متابعة التغييرات التي تتم في البيئة الداخلية بالمنظمة وتحقيق العدالة بين الأفراد والإسهام في بناء خطة القوى العاملة على مستوى المنظمة؛
- مواكبة التغييرات التي تحدث في البيئة الخارجية والعمل على تحليلها بما يفيد خدمة الموارد البشرية من خلال التكامل بين عناصر النظام والاستجابة لمطالب الجهات الخارجية بتوفير المعلومات التي تحتاجها.

2. خصائص نظام معلومات الموارد البشرية

يتمتع هذا النظام بخصائص عدة يمكن إجمالها بما يلي:²

- نظام فرعي من نظام المعلومات الشامل للمنظمة مثله مثل باقي النظم؛
- يهتم بجمع وتخزين وحفظ واسترجاع البيانات ذات الفائدة في تعظيم الأداء البشري في قاعدة بيانات معدة لهذا الغرض؛
- يهتم بجميع أنشطة العنصر البشري المتعددة من تخطيط للقوى العاملة واختيار وتعيين وترقية ونقل وأجور وحوافز وغيرها؛
- يهتم النظام بتوفير المعلومات عن الموارد البشرية وترشيد عملية صنع واتخاذ القرارات في أسمى وأعلى ما تملك المنظمة إلا وهو العنصر البشري؛

¹ سيد محمد جاد الرب، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، الإسكندرية، مصر، 2009، ص55.
² حسن، عبد العزيز علي، الإدارة المتميزة للموارد البشرية تميز بلا حدود، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المصورة، القاهرة، مصر، 2009، ص69.

- بما إن الموارد البشرية تنتشر في جميع أجزاء المنظمة لذا يمكن القول بأن نظام معلومات الموارد البشرية والنظم الأخرى من إنتاجية، تسويقية ومالية.

المطلب الثالث: أنواع وأهمية نظام معلومات الموارد البشرية

1. أنواع نظام معلومات الموارد البشرية

مرت نظم معلومات الموارد البشرية بمراحل متعددة تطوره خلالها من نظم يدوية تقليدية إلى نظم آلية والكترونية حديثة، ويمكن إيجازها على النحو التالي:

أ. **النظم اليدوية لنظام معلومات الموارد البشرية:** ويمثل النظام التقليدي لإدارة الموارد البشرية، والذي شاع الاعتماد عليه فيما مضى، كما انه مازال قائماً 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.
- **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 لنظام الملفات ونتيجة لاختلاف ظروف المنظمة وأعمالها فان أنواع السجلات تختلف أيضاً من منظمة لأخرى ومن بين أنواع السجلات سجل الحضور والغياب والإجازات، سجل الترقيات والتقييمات السجل الصحي وغيرها.

ب. **النظم اليدوية مع استخدام الآلات:** هي مرحلة متطورة بالنسبة لسابقتها، حيث يمكن إن يقوم الأفراد بالاعتماد على بعض الآلات التي تسيّر تسجيل البيانات وإجراءات عمليات التحليل عليها بجانب العمليات اليدوية، وتفيدي الآلات من إجراء العمليات والأحداث المالية، والكشوف والتقارير المتعلقة بمجموعة سجلات ومستندات الموارد البشرية كالأجور والمكافآت والحوافز، مما يساهم في زيادة سرعة تنفيذ الأعمال.²

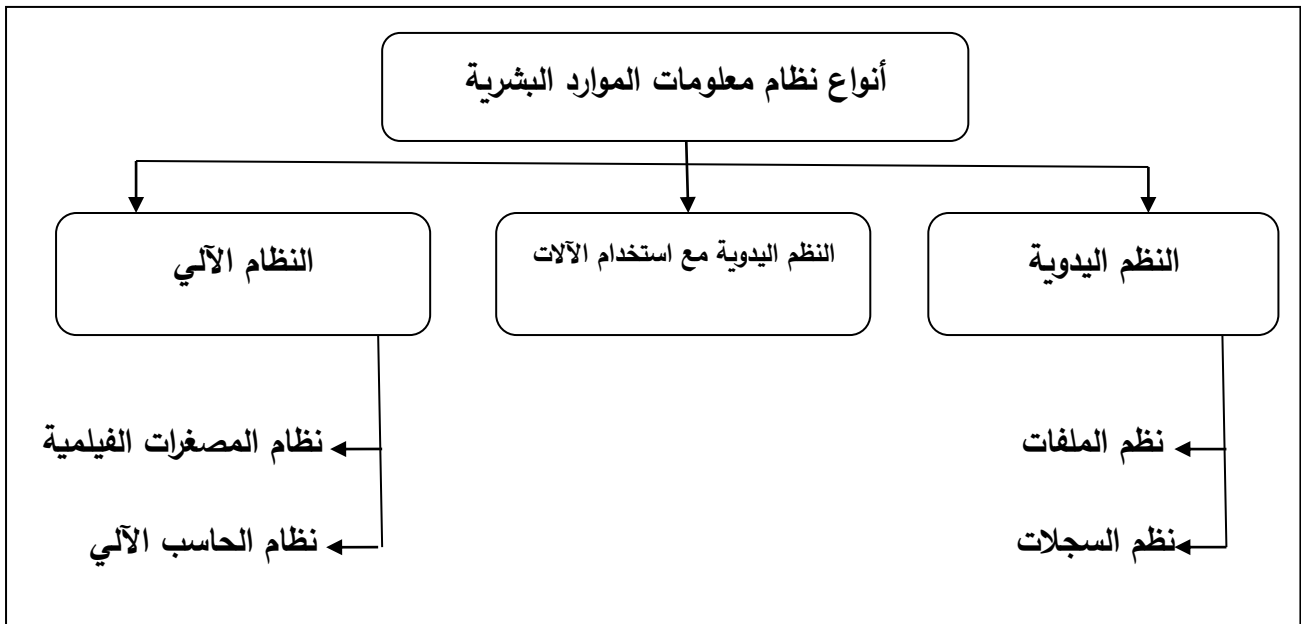
ج. **النظام الآلي لمعلومات الموارد البشرية:** اسمرت جهود التطوير والتحديث في مجال نظم المعلومات البشرية، حيث اتجه الفكر الحديث للاستفادة من التقنيات الحديثة في تجميع وتحليل البيانات والحقائق المتعلقة بالموارد البشرية بالمنظمة بما ييسر الحصول على المعلومات بدقة في التوقيت المناسب لتحقيق كفاءة وفعالية استخدام الموارد البشرية في المنظمة، ويمكن عرض أهم أنواع النظم الآلية لمعلومات الموارد البشرية كما يلي:³

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

² نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية، طبعة 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص55.

³ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، مرجع سابق، ص 345.

- **نظام المصغرات الفيلمية:** تعرف المصغرات الفيلمية بأنها: " مجموعة الوسائل والأجهزة التي تهدف إلى تحويل الوثائق الورقية إلى صورة مصغرة لا يمكن قراءتها بالعين المجردة، ولكن بالإمكان تكبيرها ونسخ صورة ورقية منها، وهي وسيط متطور لتخزين وتسجيل المعلومات في عصرنا الحاضر"، ويمكن إثبات بعض الخطوات لتحول الأوراق والوثائق الخاصة بالموارد البشري إلى مصغرات فيلمية تتمثل فيما يلي:
 - فرز الوثائق التي تخضع لعملية التصوير والتي تشمل جميع الأوراق المتعلقة بالإفراد وبالوظائف؛
 - فهرسة وترقيم الملفات، مما ييسر الرجوع إليها؛
 - تصوير الملفات في مصغرات فيلمية؛
 - تنظيم وترتيب وحفظ الملفات بعد تصويرها، بما يشمل سرعة الوصول إليها.
 - **نظام الحاسب الآلي:** يقوم الحاسب الآلي بعدة عمليات متكاملة بطريقة آلية طبقا لنظام معين وفقا لبرنامج التشغيل والتعليمات والأوامر المخزنة بذاكرة الحاسب التي تحدد طريقة المعالجة، وتتمثل أهم خصائص الحاسب الآلي فيما يلي:¹
 - القدرة على أداء العمليات بسرعة ودقة؛
 - القدرة على انجاز العمليات الحسابية والراضية والمنطقية المتشابهة، ومعالجة البيانات الداخلية والمخزنة وفقا لبرنامج التشغيل المطلوب؛
 - القدرة على تخزين البيانات والمعلومات والبرامج داخليا؛
 - القدرة على تعديل البرامج ونقل البيانات والمعلومات صوتيا.
 استنتاجا مما تم تناوله في النقاط السابقة تم التوصل إلى الشكل التالي:
- الشكل رقم (03): أنواع نظام معلومات الموارد البشرية.**



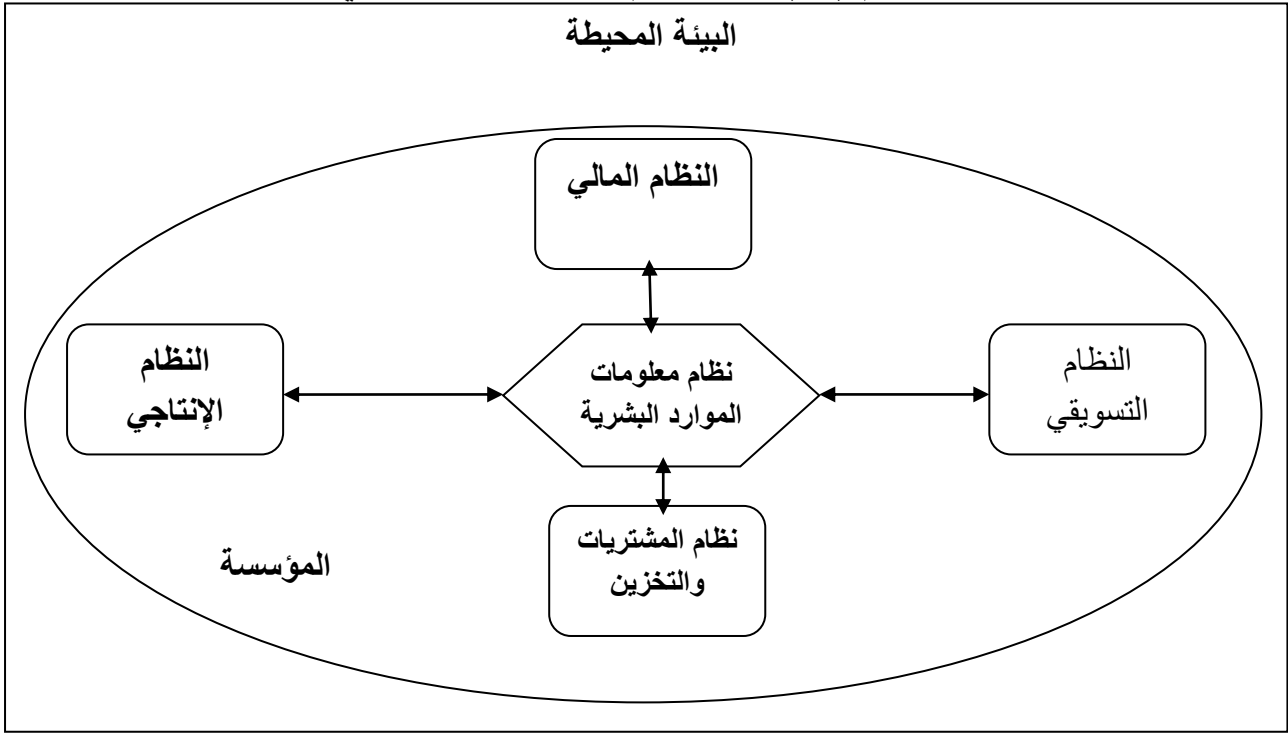
المصدر: من إعداد الطالبين.

¹ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، مرجع سابق، ص 347.

2. أهمية نظام معلومات الموارد البشرية

يتكون نظام المعلومات في المؤسسة من مجموعة من نظم جزئية تتفاعل معا لخدمة وظائفها، وبما إن المورد البشري عنصر مهم في كل وظيفة، فإن نظام معلومات الموارد البشرية يعتبر ركيزة أساسية لنظم المعلومات الأخرى، ويتجلى ذلك من خلال الشكل التالي:¹

الشكل رقم (04): أهمية نظام معلومات الموارد البشرية.



المصدر: يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 558.

انطلاقاً من الشكل تتضح أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة فيما يلي:²

- يزود الوظائف الأخرى بمعلومات متكاملة وصحيحة عن الأفراد العاملين، والذين يعتبرون مورداً هاماً من مواردها التي لا يمكن الاستغناء عنها؛
- يوفر معلومات عن رغبات العاملين وبشكل يتوافق مع الزيادة دوافعهم وإنتاجيتهم؛
- من خلاله يمكن توجيه الموارد البشرية نحو الاستخدام الأمثل لتحقيق ميزة تنافسية.

فأهمية نظام معلومات الموارد البشرية تتبع من كونه يتعلق بالموارد البشرية، التي تعتبر أهم الموارد المتاحة والمستقبلية في المؤسسة، فهو يزود كافة الوظائف بالمعلومات المطلوبة في الوقت المناسب وبالسرعة والتكلفة الأقل، كما أنه يساهم في زيادة دور وظيفة الموارد البشرية في صياغة الإستراتيجية العامة للمؤسسة وفي نفس

¹ يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 557.

² مرجع سابق، ص 558.

الوقت في تنفيذها، إلى جانب مساهمته في دعم القرارات المتعلقة بالموارد البشري كالتخطيط، وتخفيض العمالة... وغيرها¹.

وبالتالي فإن لنظام معلومات الموارد البشرية دوراً في تحسين أداء وظيفة الموارد البشرية كونه يتسم بقدرة عالية على توفير المعلومات المطلوبة لاتخاذ القرارات في مختلف وظائف تسيير الموارد البشرية.

المطلب الرابع: مرتكزات ووظائف نظام معلومات الموارد البشرية

1. مرتكزات نظام معلومات الموارد البشرية

رغم تعدد المداخل الخاصة بأسس ومرتكزات نظام معلومات الموارد البشرية، واختلاف مسمياتها بين الكتاب والباحثين، فإنها لا تخرج عن ما حدده "والكر" (Walker) في خمسة مرتكزات أو عناصر رئيسية لا يستطيع أي نظام لمعلومات الموارد البشرية إن يحظى أحداها، وتتمثل فيما يلي:

أ. **قاعدة البيانات:** يعتبر إنشاء قاعدة بيانات 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 إن تكون نصب أعين واصفها أهداف نظم معلومات الموارد البشرية، والمخرجات المتوقع عليها، وعمليات إدارة الموارد البشرية واحتياجاتها من المعلومات، ولهذا يجب توفير قاعدة البيانات ما يلزم لإعداد المخرجات في شكل تقارير ومعلومات عن العاملين للاستخدام الداخلي للمنظمة وكذلك الاستخدام الخارجي².

ب. **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 البشرية³.

ج. **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 يلزم⁴.

¹ رايموند مكليود، جيورج شيل، نظم المعلومات الإدارية، ترجمة سرور علي إبراهيم سرور، دار المريخ، الرياض، السعودية، 2006، ص 930.

² عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الأولى، المكتبة العصرية، القاهرة، مصر، 2005، ص 337.

³ إبراهيم عبد الباري والصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، طبعة 1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 69.

⁴ بو شيخة نادر أحمد، إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية، طبعة 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 75.

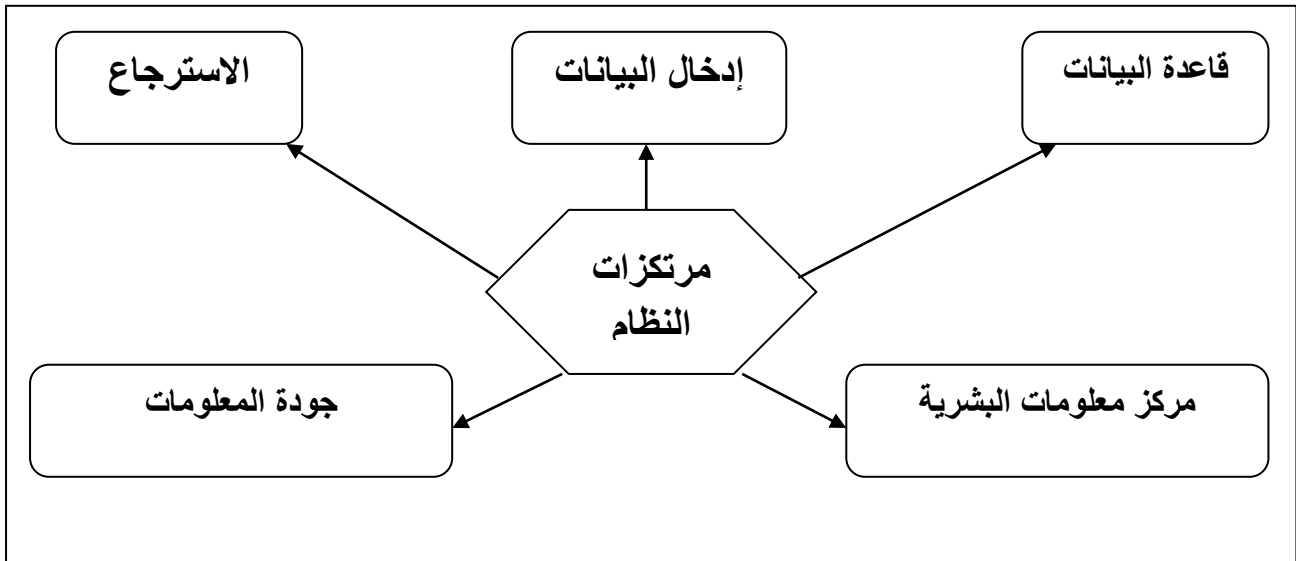
د. مركز معلومات بشرية: يحتل مركز معلومات الموارد البشرية مجموعة من الأفراد المكلفين بأنشطة وعمليات نظام معلومات الموارد البشرية والآلات والأدوات والوسائل ونظم وإجراءات العمل الواجب توفرها حتى يحقق النظام أهدافه، ويعمل مركز المعلومات الموارد البشرية على تحقيق المهام التالية¹:

- معرفة خصائص وظائف إدارة الموارد البشرية؛
- مرتجعة البيانات قبل إدخالها وتقنياتها؛
- تنسيق حالات الإدخال والاسترجاع؛
- ضمان سرية البيانات والمعلومات.

هـ. جودة المعلومات: إن التأكد على جودة المعلومات يعد احد مرتكزات نظام معلومات الموارد البشرية إذ يجب إن يحدد مستوى معين من الدقة والوقت والموضوعية ومعالجة وملائمة والحدثة ويخلص ولكر إلى هامة مؤداها أولاً أهمية لبناء نظم المعلومات لا تؤخذ في اعتبارها مستويات الجودة الموضوعية كمعايير يلزم مراعاتها².

استنتاجا مما تم تناوله في النقاط السابقة تم التوصل إلى الشكل التالي:

الشكل رقم (05): مرتكزات نظام معلومات الموارد البشرية.



المصدر: من إعداد الطالبين.

2. وظائف نظام معلومات الموارد البشرية:

إن استخدام إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، وف سائر مراحل وأنواع نشاطاتها، للحاسوب ونظم المعلومات، سيساعدها على انجاز وظائفها المختلفة وأهم هذه الوظائف³:

¹ يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 569.

² يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سابق، ص 570.

³ حسنيه سليم، نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الثالثة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 24.

- أ. وضع الخطط الإستراتيجية وإجمالية والتنبؤية لقوة العمل: وذلك بمقابلة حاجات المنظمة للقوى العاملة مع المعروف من القوى العاملة من داخل المنظمة وخارجها، وإيجاد الرصيد، وعرض البدائل لمعالجة الفروقات، وهذا ما تقوم به الإدارة العليا للشركة.
- ب. بناء ملفات شخصية خاصة بكل عضو في المنظمة: يبين فيه كل المعلومات الضرورية عنه من حيث العمر، والجنس والحالة الاجتماعية، والأولاد، والمؤهل وتاريخ الالتحاق ونوع الوظيفة، والانفكاك، ومقدار الراتب، والترقيات، والمكافآت، والتدريب... الخ.
- ج. 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.
- د. تنظيم شؤون العاملين الإدارية والإجرائية: مثل صكوك التعيين، والإجراءات العادية والمرضية، وتسجيل الغياب والنقل والتفريع، وغيرها من النشاطات الدورية والروتينية.
- هـ. 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 الأيدي العاملة في المنتج النهائي، أو مقارنة المسار الوظيفي مع المسار التدريبي، وغيرها من المجالات بحث الموارد البشرية، مثل معدل الغياب ودوران الأيدي العاملة¹.

¹ سليم حسنيه، نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الثالثة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص24.

المطلب الخامس: مزايا ومعوقات نظام معلومات الموارد البشرية

على الرغم من الخصائص والمزايا التي يتسم بها هذا النظام إلا انه يعترض تطبيقه العديد من العقبات والمشكلات¹.

الجدول رقم (01): مزايا ومعوقات نظام معلومات الموارد البشرية

معلومات النظام	مزايا النظام
- عدم كفاية الموازنات المالية في بعض المنظمات لتطبيق مثل هذا النظام	- تطور برامج التخطيط وجذب استقطاب الموارد البشرية.
- قصور دعم الإدارة العليا للنظام	- تخفيض تكاليف الإدارة وتوفير الوقت.
- عدم وجود كادر تدريبي جيد قادر على تدريب مستخدمي النظام التدريب الفعال مما يحد الاستفادة منه.	- زيادة درجة الدقة في البيانات والمعلومات المنتجة.
- القيود القانونية على نقل البيانات والمعلومات البشرية والدولية.	- يؤدي النظام إلى تمتين صلة الإدارة بالعاملين وبالتالي الوقوف على مشاكلهم وحلها.
- عدم وجود قواعد بيانات أصلية ودقيقة وكافية لتغذية النظام لها.	- تقليل الاعتماد على الأعمال الورقية في جمع ومعالجة وخرن واسترجاع المعلومات ذات الصلة بشؤون الموارد البشرية وهذا يؤدي إلى توفير عنصر المرونة.
- مقاومة الأفراد العاملين لتطبيق هذا النظام خوفاً على وظائفهم وبدلات الوقت الإضافي التي يتقاضونها.	

المصدر: الكردي جلال، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية النظرية والتطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 75.

من خلال الجدول أعلاه يتضح انه لنظام معلومات الموارد البشرية مزايا تساعد على تحسين أداء المؤسسة كما ولها معوقات من شأنها أن تؤثر على أداء المؤسسة إذا لم تأخذ بعين الاعتبار و لم تعمل المؤسسة على معالجتها قد تؤدي إلى عرقلة سير المؤسسة نحو التطور والتقدم.

¹ الكردي جلال، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية النظرية والتطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 75.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لنظام الرقابة الداخلية

لقد أدى التطور العلمي والتكنولوجي الذي صاحب هذا العصر إلى زيادة عدد الوحدات الاقتصادية وتعقدتها، وزيادة المسؤوليات الملقاة على عاتقها في تحقيق الأهداف، بالإضافة إلى تعقد المشاكل الإدارية الناتجة عن تنوع نشاطاتها وزيادة حجم أعمالها، وهو ما زاد من إمكانية توسع فجوة الخطر التي تهددها وبالتالي ظهرت الحاجة لتوفير الرقابة الكافية على ذلك، وحتى تتمكن أي مؤسسة من تحقيق أهدافها وجب عليها أن توجه مواردها المالية والبشرية إلى تحقيق هذه الأهداف عن طريق وضع نظام رقابة داخلية يلتزم بتطبيقه جميع الأطراف في المؤسسة، ويتم تنفيذه ومتابعته باستمرار.

المطلب الأول: مفهوم ومكونات نظام الرقابة الداخلية

في هذا المطلب سنتطرق إلى مفهوم ومكونات نظام الرقابة الداخلية

- **الرقابة:** من بين التعاريف المقدمة للرقابة تعريف "هنري فايول" الذي يعتبر أن الرقابة هي "التحقق إذا كان كل شيء يسير وفقا للخطط الموضوعة والتعليمات المحددة والمبادئ، من أجل تصحيحها ومع تكرارها حيث تشمل عملية الرقابة كل من الأشخاص والتصرفات والأشياء"¹.
- **الرقابة الداخلية:** عرفت الرقابة الداخلية من قبل "اللجنة الاستشارية للمحاسبة البريطانية" على أنها: "تتضمن الرقابة الداخلية مجموعة أنظمة الرقابة المالية وغيرها، الموضوعة من طرف الإدارة من أجل القدرة على إدارة أعمال المؤسسة بطريقة منظمة وفعالة، ضمان احترام سياسات التسيير، حماية الأصول وضمان الصحة والوضعية لكاملة للمعلومات المسجلة"².

1. مفهوم نظام الرقابة الداخلية

تعددت التعاريف الخاصة بنظام الرقابة الداخلية، تبعا لتعدد المعرفين وتبعاً للتطور الذي شهده هذا النظام، وقد تم اختيار التعاريف التالية:

عرفه "الاتحاد الدولي للمحاسبين" (IFAC) نظام الرقابة الداخلية عن طريق التدقيق الدولي (ISO400) على أنه "عبارة عن مجموعة من السياسات والإجراءات التي تتخذها إدارة أي مؤسسة لمساعدتها في تحقيق أهدافها والالتزام بهذه السياسات لضمان حماية أصولها واكتشاف الغش ومنع الأخطاء وتوفير المعلومات في الوقت المناسب"³.

¹ نعيمة عبيدي، البات الرقابة في تفعيل حكومة المؤسسات، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2009، ص44.

² Jaques Renar، «comprendre et mettre en œuvre le contrôle interne», Eyrolle, Paris, France, 2012, p3.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام معلومات الموارد البشرية ونظام الرقابة الداخلية

أما "المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين" (AICPA) عرفه على أنه "عبارة عن خطة تنظيمية ومجموعة من الطرق إلى تساهم في التنسيق في مختلف الأعمال التجارية من أجل حماية الأصول، والتحقق من دقة وموثوقية البيانات المحاسبية، وتعزيز الكفاءة التشغيلية والتقييد بالسياسات الإدارية التي تم وضعها"¹.

تعريف "لجنة المنظمات الراعية التابعة للجنة تريدواي" (1994) "عملية تنفيذ من قبل مجلس إدارة المؤسسة والإدارة والموظفين، بهدف توفير تأكيد معقول فيما يخص تحقيق الأهداف المتمثلة في فعالية وكفاءة العمليات ومصداقية التقارير المالية، بالإضافة إلى مدى الامتثال للقوانين واللوائح"².

تعريف "كوروبكيفا وكيشروف" (Korobkova & Kuchrov, 2013): "مجموعة من الإجراءات والتدابير الهادفة إلى ضمان تحقيق الأداء الفعال لإدارة المؤسسة، والمتضمنة أساسا عمليات السيطرة والتحكم والتأكد من الامتثال للمتطلبات التي ينص عليها القانون ومدى تنفيذ الأوامر وتوفير البيانات المالية الموثوقة في الوقت المناسب ومنع الأخطاء والسهو التي قد تضر بسلامة ممتلكاتها"³.

تعريف "لويس أندرو وآخرون" (Lewis Andrew & Al, 2022): "هو عملية من عمليات الإدارة تسعى إلى توفير مساعدة للمؤسسة كما تساهم في تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، بالإضافة إلى توفير المعلومات ذات المصداقية لمستخدميها وضمان الامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها"⁴.

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف نظام الرقابة الداخلية على أنه "مجموعة من الآليات والإجراءات والسياسات التي توضع من طرف الإدارة العليا، وتتم الموافقة عليها من طرف مجلس الإدارة من أجل تنفيذها في مختلف المستويات الإدارية، بحيث تسمح هذه الآليات والإجراءات والسياسات بمتابعة مختلف العمليات الجارية في المؤسسة سواء اقتصادية أو مالية وذلك من أجل تحقيق الأهداف المسطرة".

¹ حماد طارق عبد العال، موسوعة معايير المراجعة: شرح معايير المراجعة الدولية والعربية، الجزء الثاني: الرقابة الداخلية وأدلة الإثبات، الدار الجامعية، مصر، 2004، ص48.

² Baslecommittee on Banking supervision, Framework for internal control systems in Banking organisations, switzerland, september, 1998, p8.

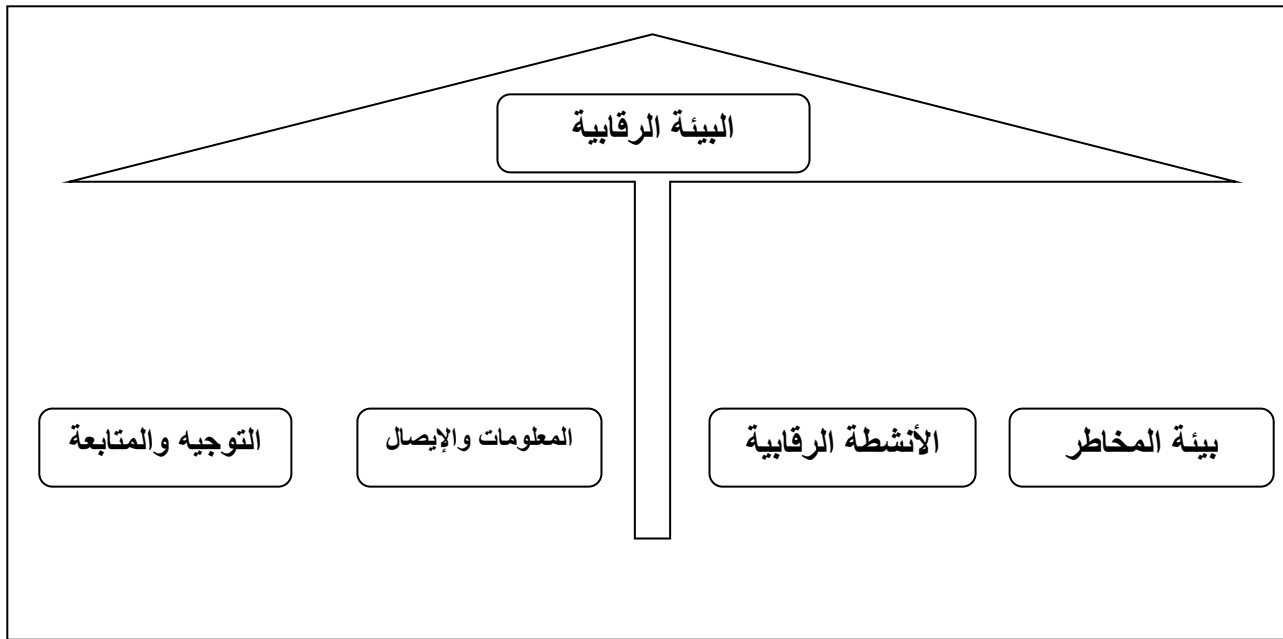
³ محمود عبد السلام محسن، مدى اعتماد المدققين الخارجيين على المدققين الداخليين في تقييم نظام الرقابة الداخلية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2011، ص35.

⁴ Lewis, Andrew C & Al, Créatine Gratter Value THROUGH THE Statutory Performance and Accountability Framework, The Journal of Gouvernement Financial Management, Vol 70, No 7, 2022, P41.

2. مكونات نظام الرقابة الداخلية

لنظام الرقابة الداخلية خمسة مكونات رئيسية متداخلة مع بعضها البعض لتشكل إطار متكامل لها، تم وضعها من قبل "لجنة حماية المنظمات" (COSO) كما تبناها "المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) وتم بناؤها اعتماداً على أسلوب الإدارة في تسيير المعلومات وتكامل عملياتها، وتتمثل هذه المعلومات في: البيئة الرقابية، تقدير المخاطر، الأنشطة الرقابية، المعلومات والاتصال بالإضافة إلى التوجيه والرقابة¹.

الشكل رقم (06): مكونات نظام الرقابة الداخلية.



المصدر: عمر أمين ظاهر، تفعيل دور نظام الرقابة الداخلية في ظل بيئة التجارة الالكترونية، مجلة، المجلد 2، العدد 2، جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، العراق، 2012، ص 150.

أ. **البيئة الرقابية:** تشكل البيئة الرقابية أساس مكونات نظام الرقابة الداخلية الأخرى، وعدم وجود هذا العنصر الهام يكون حتماً سبباً في عدم فعالية هذا النظام حتى ولو كانت باقي مكوناته قوية، وتحدد هذه البيئة بموافقة الأفراد المسؤولين على نظام الرقابة الداخلية، كما أن لنظرة الإدارة اتجاه الرقابة الداخلية وموقفها اتجاهها تأثير هام في فعاليتها، وبالتالي فعلى الإدارة إظهار تأييدها بقوة للرقابة الداخلية وتبليغه لكل شخص في المؤسسة، وتمثل الرقابة الداخلية انعكاس لقوة الكفاءة والأخلاقيات لدى الأشخاص المسؤولين عنها ولتحقيق رقابة داخلية فعالة يتطلب الالتزام بالنزاهة المالية والقيم الأخلاقية الحميدة، وإذ ما كانت الرقابة الداخلية مصممة جيداً وبشكل صحيح فإن الالتزام يجب أن يبدأ من الأعلى انطلاقاً من الرئيس التنفيذي

¹ عمر أمين ظاهر، تفعيل دور نظام الرقابة الداخلية في ظل بيئة التجارة الالكترونية، مجلة، المجلد 2، العدد 2، جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، العراق، 2012، ص 149.

للمؤسسة ثم يعمم على كل المنظمة، ومنه يمكن استخلاص العناصر التي تستند لها البيئة الرقابية فيما يلي:¹

- **النزاهة والقيم الأخلاقية:** تحدد النزاهة والقيم الأخلاقية للأفراد الذين يديرون ويتابعون ضوابط الرقابة الداخلية، إن توصيل النزاهة والقيم الأخلاقية للمؤسسة إلى العاملين بها في الممارسة العملية يؤثر على الطريقة التي بموجبها ينظر العاملون إلى عملهم.
- **الالتزام والكفاءة:** إن بيئة الرقابة للمؤسسة سوف تكون أكثر فعالية إذا ما كانت ثقافتها هي تلك التي يتم على ضوءها تقييم جودتها وكفاءتها.
- **مشاركة المسؤولين عن الحكومة:** إن مشاركة المسؤولين عن الحكومة لاسيما مجلس الإدارة في المؤسسة ولجنة مراجعتها يؤثرون جوهريا على بيئة الرقابة وعلى اتجاه القيم، إن مسؤوليات الإرشاد والإشراف لمجلس الإدارة النشط المرتبطة والذي يمتلك درجة ملائمة من الخبرة الإدارية والفنية تعتبر هامة كرقابة داخلية فعالة.
- **فلسفة الإدارة ونمط التشغيل:** إن فلسفة الإدارة ونمط التشغيل تمثل اتجاهها ومدخلها بشأن التقرير المالي والقضايا المحاسبية وإدارة مخاطر الأعمال، إن المثال الشخصي المحدد عن طريق الإدارة العليا ومجلس الإدارة يوفر إنذارا واضحا للعاملين بشأن ثقافة المؤسسة وبشأن أهمية الرقابة الداخلية على وجه التحديد.
- **الهيكل التنظيمي:** إن الهيكل التنظيمي للمؤسسة يوفر إطار العمل الذي داخله يتم تخطيط وتنفيذ الرقابة على أنشطة المؤسسة ومتابعتها، تتمثل الاعتبارات الهامة في وضوح خطوط السلطة والمسؤولية والمستوى الذي في ضوءه يتم وضع السياسات والإجراءات ومدى التمسك بها وكفاية الإشراف ومتابعة الأعمال المركزية وملائمة الهيكل التنظيمي لحجم وتعقيد المؤسسة.
- **تخصيص السلطة والمسؤولية:** المسؤولية وتفويض السلطة يجب أن يتم تخصيصها بوضوح، وكيفية توزيع المسؤولية يتم شرحه عادة في أدلة سياسة المؤسسة الرسمية.
- **سياسات وممارسات الموارد البشرية:** الأفراد هم أكثر عناصر بيئة الرقابة أهمية، فعن طريق وجود أفراد عاملين يتسمون بالصلاحيات والكفاءة يمكن تعويض مناطق الضعف الموجودة في ضوابط الرقابة الأخرى، بالإضافة إلى إمكانية استمرار الحفاظ على قوائم مالية موثوق فيها.
- **ب. تقييم المخاطر:** كما هو معروف أن جميع المؤسسات بغض النظر عن حجمها أو طبيعتها، تواجه مجموعة من المخاطر سواء أكانت ذات منشأ داخلي أو خارجي، وهذه المخاطر ينبغي على الإدارة معالجتها وذلك بما ينسجم مع الظروف الاقتصادية والتشغيلية، لأن الرقابة الداخلية تختلف تبعا لاختلاف الظروف، فالرقابة الداخلية الفعالة في ظل ظروف معينة لن تكون فعالة في ظروف أخرى².

¹ طارق عبد العال حماد، موسوعة معايير المراجعة، شرح معايير المراجعة الدولية والأمريكية والعربية، الجزء 2، الرقابة الداخلية، أدلة الإثبات، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 58.

² مرجع سبق ذكره، ص 65.

ج. الأنشطة الرقابية: الأنشطة الرقابية هي السياسات والإجراءات التي تساعد على ضمان تنفيذ توجيهات الإدارة، فهي تساعد على ضمان اتخاذ الإجراءات الضرورية لمعالجة المخاطر المتعلقة بتحقيق أهداف المؤسسة، وتكون الأنشطة الرقابية موجودة في المؤسسة بأكملها وفي جميع المستويات وفي جميع الوظائف وقد أوضح المعيار الدولي رقم (315) أنواع أنشطة الرقابة على النحو التالي:¹

• **الفصل الملائم بين الواجبات:** هناك إرشادات عامه تتعلق بالفصل الملائم بين الواجبات وذلك بهدف منع الخطى والتلاعب وهي التالية:

- الفصل بين حيافة الأصول والمحاسبة عنها؛

- الفصل بين الترخيص بالعمليات المالية وحيافة ما يرتبط بها من أصول؛

- الفصل بين مسؤولية التشغيل ومسؤولية إمساك الدفاتر المحاسبية؛

- الفصل بين الواجبات في قسم المعالجة.

• **الترخيص الملائم للعمليات المالية والأنشطة:** كي تكون الضوابط الرقابية مرضيه، يجب أن يتم إقرار كل عمليه بصوره مناسبة، فلو استطاع كل شخص في المؤسسة أن يحصل على أصولها، أو أن ينفق منها كما يريد لعمه الفوضى التامة داخل المؤسسة، ويمكن أن تكون السلطة عامه أو محددة.

• **الوثائق والسجلات الكافية:** تمثل الوثائق والسجلات أشياء ملموسة يتم من خلالها تسجيل العمليات المالية وتلخيصها، أن عدم توفر الوثائق والسجلات يتسبب بمشكلة كبيره في مجال الرقابة، وينبغي أن تكون الوثائق والسجلات ملائمة وكافية لتقديم ضمان معقول عن وجود الرقابة الكافية على الأصول من جهة، وعلى التسجيل الصحيح لجميع العمليات المالية من جهة ثانية.

• **الرقابة المادية على الأصول والسجلات:** من الضروري أن تجد ضوابط رقابية كثيرة وملائمة لحماية الأصول والسجلات، ومن أمثلة الحماية على الأصول والسجلات التامين على هذه الأصول وحفظ السجلات في خزائن حديديه، وفي حالة استخدام الحاسوب ينبغي وضع ضوابط كافية لحماية البرامج وملفات البيانات والأجهزة.

• **التحقق الداخلي المستقل على الأداء:** العنصر الأخير من إجراءات الرقابة هو المراقبة الدقيقة والمستمرة للعناصر الأربعة الأخرى والتي غالبا ما تدعي بالتحقيق الداخلي، وتأتي الحاجة إلى التحقق من كون الرقابة الداخلية تميل إلى التبدل مع مرور الوقت، ما لم تكن هناك آلية للمراجعة المتكررة.

د. **المعلومات والاتصال:** تهتم بتحديد المعلومات الملائمة في تحقيق أهداف المؤسسة والحصول عليها وتشغيلها وتوصيلها لمختلف المستويات الإدارية بالمؤسسة عن طريق قنوات مفتوحة للاتصال تسمح بتدفق تلك المعلومات وإعداد التقارير المالية. يعتبر وجود نظام محاسبي سليم قادر على جمع ومعالجة البيانات

¹ علي أحمد وجدان، دور الرقابة والمراجعة الخارجية في تحسين أداء المؤسسة، رسالة ماجستير، تخصص محاسبة والتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2010، ص187.

وإنتاج المعلومات وفقاً للمعايير النوعية لجوده المعلومات المحاسبية من حيث الملائمة والوثوق كما حددتها هيئة (FASB) وتوصيلها إلى المستخدمين المعنيين احد المقومات الأساسية التي يجب توفرها لضمان كفاءة وفعالية نظام الرقابة الداخلية. إما فيما يتعلق بالاتصال فإنه يكون فعالاً عندما يشمل تدفق المعلومات من الأعلى إلى الأسفل أو العكس أو بشكل أفقي، إضافة إلى قيام الإدارة بالتأكد من وجود اتصال مناسب مع جهات أخرى خارجية، قد يكون لها اثر في تحقيق المؤسسات لأهدافها على حافة الإدارة الفعالة لتقنين المعلومات الهام لتحقيق تحسين واتصال مهم وموثوق به ومستمر لهذه المعلومات¹.

هـ. **مراقبة الأداء:** تتعلق المراقبة بالتقييم الدائم أو الدوري لجودة أداء الرقابة الداخلية، ويتم ذلك من قبل الإدارة بهدف تحديد فيما إذا كانت الضوابط تؤدي الغرض مع وضعها، وأنه يجري تعديلها مع تغير الظروف، ويتم التوصل إلى المعلومات المتعلقة بالتقييم والتعديل من عدة مصادر تشمل: دراسة نظام الرقابة الداخلية الحالية، تقارير المراجعة الداخلية، تقارير الهيئات التنظيمية، التغذية المرتدة من العاملين وغير ذلك². نجد أن هناك تلاحماً وصلة بين مكونات الرقابة الداخلية، لأنها تكون نظاماً متكاملًا يستجيب ديناميكياً للأحوال المتغيرة. فنظام الرقابة الداخلية يتلاحم مع الأنشطة التشغيلية للمؤسسة، ويوجد لأسباب اقتصادية رئيسية، فتكون الرقابة الداخلية في أقصى درجات الفعالية، إذا كانت ضمن البنية التحتية للمؤسسة، وتمثل جزءاً من تكوين وجوهر المؤسسة فالرقابة المبنية داخلياً تدعم الجودة والمبادرة وتتجنب التكاليف غير الضرورية وتساعد على الاستجابة السريعة لأحوال المتغيرة³.

المطلب الثاني: أهداف وخصائص نظام الرقابة الداخلية

1. أهداف نظام الرقابة الداخلية

من خلال التعاريف السابقة لنظام الرقابة الداخلية، يمكن تلخيص الأهداف المراد تحقيقها من هذا النظام في العناصر الأربعة التالية والتي أصبحت تلقى قبولاً عاماً كأهداف عامه لأي نظام للرقابة الداخلية.

أ. **الحماية (حماية أصول المؤسسة):** إن أهم أهداف نظام الرقابة الداخلية هو حماية أصول المؤسسة من خلال فرص حماية مادية وحماية محاسبية لجميع عناصر الأصول، إن هذه الحماية تمكن المؤسسة من الإبقاء والمحافظة على أصولها من كل الأخطاء الممكنة وكذا دفع عجلتها الإنتاجية بمساهمة الأصول الموجودة لتمكينها من تحقيق الأهداف المرسومة ضمن السياسة العامة للمؤسسة ويمكن إن تحقق هذه الحماية عن طريق⁴.

- **الوقاية من الأخطاء المتعمدة:** التي ترتكب بقصد إخفاء انحراف معين أو غش أو اختلاس، مثل تعمد عدم إجراء قيد محاسبي معين، أو التلاعب في السجلات المحاسبية.

¹ عمر السعيد وآخرون، مرجع سابق، ص 121.

² وجدان علي أحمد، مرجع سابق، ص 75.

³ طارق عبد الهادي حماد، مرجع سابق، ص 77.

⁴ عبد الرزاق محمد عثمان، أصول التدقيق والرقابة الداخلية، دار الكتاب للطباعة والنشر، الموصل، العراق، 1999، ص 71.

- الوقاية من الأخطاء غير المتعمدة: وتنتج هذه الأخطاء عادة من التطبيق الخاطئ للمبادئ والقواعد المحاسبية، أو الجهل بهذه القواعد عند العاملين في المجال المحاسبي لدى المؤسسة.
- المحافظة على الأصول من الاختلاس والسرقة والغش: ويعني ذلك حماية الأصول من التصرفات غير المشروعة وغير المقبولة بصفة عامة، والتي يتم ارتكابها مع العلم بعدم مشروعيتها.
- ب. الدقة (دقة البيانات المحاسبية و موثوقيتها): تعني دقة البيانات إن تكون المعلومات موضوعية، تعطي صورة عادلة عن وضع المؤسسة ضمن بيئة نشاطها، وإن تكون هذه المعلومات حاضرة وجاهزة بالشكل الكامل والملائم وفي الوقت المناسب خدمة للإطراف المستفيدة وترتبط المعلومات المحاسبية بالعملية الناتجة عن مزاوله الأنشطة المختلفة بالمؤسسة، تلك العمليات التي تعتبر مجالاً لتطبيق الرقابة الداخلية وتتولد عنها معلومات محاسبية وتتم هذه العمليات عبر سلسلة من الخطوات هي:¹
 - التصريح بالعمليات: تتضمن هذه الخطوة مجموعة السياسات والقرارات الإدارية الخاصة بإجراء التبادل التجاري وعمليات التحويل أو استخدام الأصول في أغراض محددة ولتحقيق أهداف معينة.
 - تنفيذ العمليات: تتضمن هذه الخطوة كافة الإجراءات والخطوات المتتابة اللازمة والمناسبة لإنشاء وتنفيذ العمليات المختلفة التي تقوم بها المؤسسة مثل عمليات البيع والشراء وما يترتب عنها.
 - التسجيل الدفترى للعمليات: في الدفاتر والسجلات الخاصة والمعدة لكل مجموعة من العمليات حيث يتم تخصيص دفاتر معينة لمقابلة كل مجموعة متجانسة من العمليات.
 - المحاسبة عن نتائج العمليات: تتمثل في تحديد نتيجة العمليات المختلفة التي قامت بها المؤسسة خلال الفترة والمحاسبة عن هذه النتائج.
- ج. الكفاءة (تشجيع العمل بكفاءة): إن إرساء نظام للرقابة الداخلية في المؤسسة يمكن من ضمان الاستعمال الأمثل والكفاء لموارد المؤسسة، ومن تحقيق فعالية في نشاطها من خلال السعي على التحكم في التكاليف بتخفيضها عند حدودها الدنيا. ويمكن إن تلعب الرقابة الداخلية دورها في هذا المجال عن طريق:²
 - رقابة عناصر النشاط.
 - متابعة مراحل النشاط لتحديد إي خروج عن النظام الخاص بالمؤسسة.
 - تقييم نتائج النشاط ومدى تحقيق الأهداف عن طريق مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المخطط.
- د. الالتزام بالقوانين واللوائح السياسية: إن تشجيع الالتزام بالسياسات الإدارية وتطبيق أوامر الجهة المديرة، يسمح للإدارة بمتابعة تنفيذ الخطة الموضوعية، وتقييم الأداء في الوحدات للتأكد من إن التنفيذ يسير وفقاً للبيانات الموضوعية، كذلك التعرف على ماذا تحقيق الأهداف المرسومة والكشف عما يقع من انحرافات

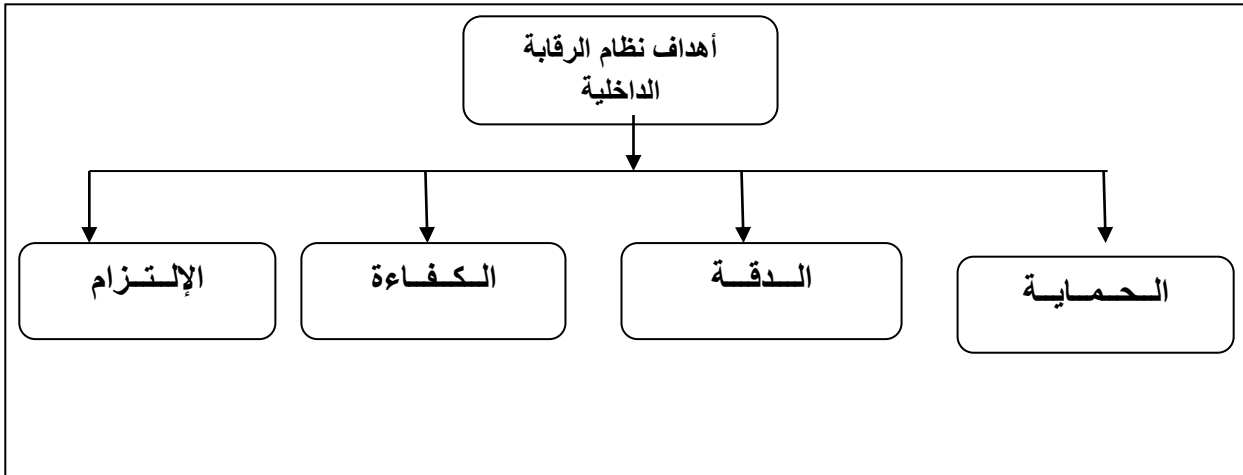
¹ عمر السعيد وآخرون، مبادئ الإدارة الحديثة، مكتبة دار الثقافة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2003، ص139.

² عبد الرزاق محمد عثمان، مرجع سابق، ص 77.

وتلاعب، وما قد يكون في الأداء من قصور وذلك لاتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة، وتهدف الرقابة الداخلية في هذا المجال إلى:¹

- التحقق من مدى الالتزام بالقوانين واللوائح السياسية؛
- كشف وبيان المخالفات والانحرافات؛
- بيان أسباب وقوع المخالفات والانحرافات؛
- وضع التوصيات والاقتراحات اللازمة لعلاج هذه المخالفات وتصحيح هذه الانحرافات.

الشكل رقم (07): أهداف نظام الرقابة الداخلية.



المصدر: عبد الرزاق محمد عثمان، أصول التدقيق والرقابة الداخلية، دار الكتاب للطباعة والنشر، الموصل، العراق، 1999، ص 81.

2. خصائص نظام الرقابة الداخلية

يجب إن يتميز نظام الرقابة الداخلية بمجموعة من الخصائص والمميزات والتي من خلالها يمكن تخمين قدراته، كفاءته، فعاليته، ودرجة إمكانية الاعتماد عليه في المؤسسة، وتتمثل هذه الخصائص والمميزات في:²

- أ. **الملائمة:** على المؤسسة استعمال نظام رقابي جديد يناسب طبيعة عملها وحجمها، فبالنسبة للمؤسسة الصغيرة يفضل لها اختيار أسلوب رقابي بسيط وغير معقد، والعكس بالنسبة للمؤسسات كبيرة الحجم.
- ب. **مقارنة العائد بالتكاليف:** إن إي عمل تجاري تقوم به المؤسسة يقوم أصلاً على مقارنة العوائد بالتكاليف التي يدفعها صاحب العمل ومن الطبيعي إن تحرص المؤسسات الاقتصادية على إن تكون تكاليفها اقل من عائداتها، حتى تتمكن من تحقيق الربح المناسب، وكلما كان الفرق بينها كبيراً كلما زادت نسبة الربح المحققة، وبالتالي يجب إن تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار عنصر العائد والتكاليف عند تصميم نظامها الرقابي.

ROBERT obérât, marie, pierre mairresse, comptabilité et audit manuel et applications, dunod, paris, 2009, p511.

² عمر السعيد وآخرون، مبادئ الإدارة الحديثة، مكتبة دار الثقافة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2003، ص136.

- ج. المرونة: المقصود بالمرونة مناسبة أسلوب الرقابة المتبع مع احتياجات المؤسسة، بحيث يجب التعديل والتطوير في هذه الأساليب كلما تطلب الأمر ذلك، وهذا حتى يمكن من متابعة التغيرات ومواكبتها.
- د. الفعالية: يقصد بها استخدام نظام رقابي جديد ومتطور وقادر على اكتشاف الأخطاء والانحرافات قبل وقوعها ومعالجتها بأسلوب علمي وطريقة تضمن عدم ظهورها في المستقبل، وكذلك يقوم هذا الأسلوب على معالجة الأخطاء الناجمة بأقل تكلفة ممكنة وأسرع وقت وأقل جهد.
- هـ. الموضوعية: تتمثل الإدارة في مجموعة من الأفراد، ومسألة ما إذا كان المرؤوس يقوم بعمله بطريقة سليمة وجيدة وإلا يكون خاضعا للمحددات واعتبارات شخصية مهمة جدا، لان الإدارات والأساليب الرقابية عندما تكون شخصية لا موضوعية تؤثر في الحكم على الأداء، كما يمكن إن يكون النظام الرقابي قادر على الحصول على معلومات صحيحة، دقيقة وكاملة عن الأداء وفي الوقت المناسب والتأكد من مصادرها من خلال الوثائق والسجلات المحاسبية من جهة، وعلى القائمين بمختلف الأنشطة الرقابية مراعاة الوقت، خاصة القائمين بإعداد التقارير المالية وإيصالها في الوقت المحدد من جهة أخرى.

المطلب الثالث: أنواع ومقومات نظام الرقابة الداخلية

1. أنواع نظام الرقابة الداخلية

لم تعد الرقابة الداخلية فقط النواحي المحاسبية والمالية، ولكنها تهتم بجميع أنشطة المؤسسة، وذلك لضمان إدارة فعالة وناجحة هذا من جهة، ولخدمة المراجع ومساعدته في إبداء رأيه في القوائم المالية من جهة أخرى، وعلى هذا الأساس وجب علينا أن نفر بين ثلاثة أنواع من الرقابة الداخلية.

أ. **نظام الرقابة الإداري:** يعرف "المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين" (AICPA): "الرقابة الإدارية بأنها الخطة التنظيمية والإجراءات والوثائق والسجلات المتعلقة بعمليات اتخاذ القرار والتي تقود إلى الترخيص الإداري للعمليات، وهذا الترخيص تكون وظيفته إدارية ترتبط على نحو مباشر بالمسؤولية عن تحقيق أهداف المنظمة، وبحيث تكون هي نقطة البدء لوضع أو إنشاء الرقابة المحاسبية على العمليات"¹.

وبالتالي فالرقابة الإدارية تهدف إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية وتنمية الالتزام بتطبيق السياسات والتعليمات والإجراءات الإدارية بالمؤسسة، وذلك من خلال تقييم الخطة التنظيمية والسياسات والإجراءات والوظائف الإدارية ومدى سلامة اتخاذ القرارات الإدارية ومدى كفاءة الأعمال والأنشطة التي يمارسها المشروع.

• **طرق وإجراءات الرقابة الإدارية:** تتضمن طرق الرقابة الإدارية خطوات وضع الخطط المستقبلية ومراقبة التقدم اتجاه تنفيذ تلك الخطط وتنبؤات مالية ونظم الموازنة، فالتنبؤات المالية تتمثل عادة في المركز المالي المتوقع، ونتائج التشغيل، والتدفقات النقدية لفترة واحدة مستقبلية أو أكثر فهي تضع أهداف محددة تزود الإدارة في المقاييس والمعايير للتقييم والرقابة على الأداء الفعلي، وخلال السنة يتم إعداد تقارير

¹ أحمد حلمي جمعة، المدخل إلى التدقيق الحديث، الطبعة الثانية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2005، ص 89.

شهرية تقارن النتائج الفعلية مع الخطة، ويصبح ذلك تقارير بالاختلافات بينهما مع توضيح المسؤولية عن هذه الاختلافات والتعرف عن أسبابها واتخاذ الإجراءات المناسبة¹.

أما الإجراءات لتحقيق الرقابة الإدارية فتتمثل في: الموازنات التخطيطية، التكاليف المعيارية، الرسوم البيانية، والخرائط، دراسة الحركة والزمن، تقارير الدورية، والبرامج التدريبية للعاملين².

• أهمية الرقابة الإدارية: تكمن أهمية الرقابة الإدارية في المجالات التالية:³

- في مجال السياسة: تساعد في التجميع وتبويب وتحليل البيانات المحاسبية أو الاقتصادية اللازمة للإدارة من أجل وضع السياسات الملائمة.

- في مجال اتخاذ القرارات: تساعد في فحص القرارات الإدارية فيما يتعلق بإستراتيجية تحديد الأهداف والتأكد من مناسبة البيانات والمعلومات للأهداف العليا بشكل سليم وملائم.

- في مجال التخطيط: تساعد على توفير نظام سليم لتفويض السلطات وتوزيع المسؤوليات حيث تقدم المساعدة في تقوية وتوسيع تدفق المعلومات بين مراكز المسؤولية.

- في مجال الاتصال: تساعد في تصميم قنوات اتصال ملائمة بين المستويات الإدارية وتعمل على تحسين وتوحيد لغة الاتصال لتصبح محددة ومفهومة لكافة الأطراف.

- في مجال قياس النتائج: تساعد في تحديد المناطق أو العمليات التي تساهم في تحسين الصورة الربحية مع العمل على وضع نظام سليم لتقييم الأداء.

• خصائص الرقابة الإدارية: لتصميم نظام رقابة إدارية فعال يجب الأخذ بعين الاعتبار:⁴

- أن يكون هناك تكامل واتصال مباشر بين مختلف المستويات الإدارية بما يحقق التكامل بين نظام التخطيط والتوجيه والرقابة؛

- أن يتم توفير نظام فعال للمعلومات يغذي كل الأطراف بما فيها النظام الرقابي بما يحتاج إليه من معلومات تفيد في عملية الرقابة وإن يكون هذا النظام دقيق وسريع الاتصال؛

- أن يكون التخطيط فعالاً والمعايير موضوعية وعادلة ومحددة في أساس الرقابة؛

- أن تركز الإدارة العليا على رقابة مدى تحقيق الأهداف العامة التي تسعى إليها، أما الإدارات الأخرى فتركز على الأداء من خلال مستويات التنفيذ.

¹ حماد طارق عبد العال، موسوعة معايير المراجعة: شرح معايير المراجعة الدولية والعربية، الجزء الثاني: الرقابة الداخلية وأدلة الإثبات، الدار الجامعية، مصر، 2004، ص51.

² علي عبد القادر الذنبيات، تدقيق الحسابات في ضوء المعايير الدولية: نظرية وتطبيق، الطبعة الثالثة، دار المكتبة الوطنية، عمان، الأردن، 2010، ص174.

³ محمود عبد السلام محسن، مدى اعتماد المدققين الخارجيين على المدققين الداخليين في تقييم نظام الرقابة الداخلية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2011، ص46.

⁴ سيد محمد جاد الرب، تنظيم وإدارة منظمات الأعمال: منهج متكامل في إطار الفكر الإداري والتقليدي والمعاصر، مطبعة العشري، جامعة قناة السويس، مصر، 2005، ص418.

ب. الرقابة المالية والمحاسبية: يعرف المعهد الأمريكي المحاسبين القانونيين الرقابة المحاسبية بأنها: "نظام للمراقبات كاف وفعال ومصمم لتوفير توكيد معقولة ومناسبة، يراعي فيها تنفيذ العمليات طبقاً لترخيص خاص أو عام ومحدد من قبل الإدارة، وبحيث يتم إعداد التقارير المالية وفقاً للمبادئ المحاسبية المتعارف عليها والمقبولة عموماً أو طبقاً لأي معايير أخرى قابلة للتطبيق، بحيث لا يسمح بحيازة الأصول إلا بترخيص من الإدارة وإجراء المسائل المحاسبية للأصول المسجلة بالدفاتر¹.
نلاحظ إن هذا النوع من الرقابة الداخلية يهتم بالجانب المحاسبي والمالي للمؤسسة وذلك من أجل توفير قوائم مالية شرعية للمساعدة في اخذ القرارات الصائبة.

- أهداف الرقابة المحاسبية: يوجد هدفان عامان للرقابة المحاسبية وأربع أهداف تشغيلية، الأهداف العامة هي حماية الأصول والتأكد من توفر الثقة بالدفاتر، إما الأهداف التشغيلية فهي التصريح بأداء العمليات وأداءها فعلاً وقيود العمليات والوصول إلى الأصول ومقارنة الأصول والمحاسبة عنها².
- أهمية الرقابة المحاسبية: ظهرت في السنوات الأخيرة عدة عوامل أدت إلى ضرورة إن يأخذ المراجعون في اعتبارهم اهتماماً أكبر للرقابة المحاسبية الداخلية للمشروع، ومن مظاهر زيادة الاهتمام بالرقابة المحاسبية الداخلية ما يلي:³

- في (1977) اصدر الكونغرس الأمريكي مرسوم التطبيقات الأجنبية الخاطئة يطالب المشروعات إن تعطي اهتماماً خاصاً لنظام الرقابة المحاسبية الداخلية؛
- اقتناع المراجعين تماماً بأهمية دراسة وتقييم نظام الرقابة المحاسبية الداخلية في تقليل الحاجة إلى الكمية الكبيرة في اختبارات التحقيق للأرصدة المحاسبية؛
- قيام بعض المحاسبين بدراسة وتقييم نظام الرقابة المحاسبية على أنها عنصر مستقل وقد نتج عن ذلك المرسوم الذي اصدر الكونغرس الأمريكي كما قامت قائمة معايير التدقيق (SAS 303) بشرح شكل وطبيعة التقرير الواجب إعداده نتيجة دراسة الرقابة المحاسبية الداخلية.

ج. الضبط الداخلي: يعتبر الضبط الداخلي انه "يهتم بكافة الوسائل المحاسبية والإحصائية، وإجراءات الأمن المادية التي تؤدي إلى حماية أصول الوحدة الاقتصادية، واكتشاف الأخطاء الكتابية والغش والاختلاس تلقائياً عند تشغيل النظام، وبعبارة أخرى يعتبر الضبط الداخلي من أهم الأساليب التي تحقق فعالية الرقابة الإدارية والرقابة المحاسبية⁴.

ويمكن الفرق بين الضبط الداخلي والمراجعة الداخلية في إن الضبط الداخلي مصمم لكافة عمليات المنشأة اليومية التي تحدث ولو فجأة، ولكن المراجعة الداخلية مصممة لانتقاد أداء العمليات المختلفة بما في ذلك سائر

¹ أحمد حلمي جمعة، مرجع سابق، ص 89.

² ثناء علي القباني، الرقابة المحاسبية الداخلية في النظامين اليدوي والالكتروني، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 12.

³ ثناء علي القباني، مرجع سابق، ص 14.

⁴ أحمد حلمي جمعة، مرجع سابق، ص 90.

العمل والتحقق من اكتمال وموثوقية والتوقيت المناسب للمعلومات المحاسبية والإبلاغ عن الإجراءات التصحيحية.

• **أهداف الضبط الداخلي:** يهدف الضبط الداخلي إلى حماية أموال وممتلكات المشروع من السرقة والاختلاس أو سوء الاستعمال، وبما إن المراجع يعتبر مسئولاً عن اكتشاف الغش أو التزوير أو الاختلاس أو التلاعب في أصول المشروع وممتلكاته، فيجب عليه فحص وتقييم أنظمة الضبط الداخلي لتمكين من رسم خطة التطبيق وتحديد المجالات التي سيقوم بتدقيقها، أو توسيع كمية اختبارات إذا وجد ثغرات يمكن استغلالها في ارتكاب الغش أو التزوير¹.

• **الخصائص الأساسية لنظام الضبط الداخلي:** يقوم نظام الضبط الداخلي على فصل المسؤوليات والسجلات بحيث إن عمل شخص معين أو مجموعة من الأشخاص يتم فحصه تلقائياً بواسطة الشخص الأخر أو مجموعة من الأشخاص، وبحيث إن كلاهما يعمل باستقلال ودون ازدواج بين عمل كل منهما وحتى نستطيع فهم المقصود بأساليب الضبط الداخلي سنقوم بتجميعها في مجموعته من ناحية علاقتها بالإفراد وبالطرق المحاسبية المستخدمة².

- **الضبط الداخلي وعلاقته بالإفراد العاملين:** ينبغي إن يكون شخص معين مسئول عن عملية معينة بكاملها، كما يجب إن يكون المسئول محددًا تحديداً قاطعاً، ومن الضروري اختيار الأفراد وتدريبهم بعناية كبيرة؛

- **الضبط الداخلي وعلاقته بالطرق المحاسبية:** ينبغي إن تفصل عملية المحاسبة عن عمليات المشروع الأخرى، كما ينبغي استخدام حسابات الرقابة الإجمالية التي تستخدم في رقابة العمليات، وينبغي إن تكون التعليمات مكتوبة ووجود دليل الإجراءات.

2. مقومات نظام الرقابة الداخلية

يقوم نظام الرقابة الداخلية وفقاً لتعريفات السابقة على مجموعة من الدعائم أو المقومات الأساسية، وهي التنظيم الكفاء، والإجراءات، والسياسات التي تضعها المؤسسة بقصد تحقيق النظام لأهدافه³، وتتمثل هذه المقومات فيما يلي:

أ. **المقومات الإدارية:** تتمثل مقومات الإدارية في مجموعة من الطرق والوسائل التي تزيد من كفاءة النظام وهي كما يلي:

• **هيكل تنظيمي كفاء:** إن وجود هيكل تنظيمي كفاء يعد نقطة البداية لنظام رقابة فعال، كونه يحدد المسؤوليات، والهيكل التنظيمي يختلف من مؤسسة إلى أخرى وفقاً لحجم المؤسسة واتساع أعمالها وطبيعة نشاطها¹.

¹ نواف محمد عباس الرماحي، تدقيق المعاملات المالية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2009، ص191.

² أحمد حلمي جمعة، مرجع سابق، ص95.

³ عبد الوهاب نصر علي، شحاتة السيد شحاتة، الرقابة والمراجعة الداخلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2006، ص55.

• **كفاءة الأفراد:** يعتبر الموظف احد أهم عناصر النظام الرقابة الجيد فوجود إجراءات رقابية جيدة وموثوق مع الافتقار إلى الكادر المؤهل لتنفيذ هذه الإجراءات قد يؤدي إلى وجود أخطاء جوهرية في البيانات المالية، ولبناء نظام رقابي جيد يجب إن تتبنى المؤسسة وصفا وظيفيا بما يضمن حسن اختيار الموظفين، ووضع كل موظف في المكان المناسب له حتى يمكن الاستفادة من الكفاءات المختلفة بأفضل ما يمكن، كما إن وجود خطة تدريبية للموظفين منبثقة من الحاجات الفعلية اللازمة لتطوير مهاراتهم الوظيفية يعطي مؤشرا على متانة نظام الرقابة الداخلية واهتمام الإدارة بهذا العنصر الهام في النظام الرقابي².

• **سياسات وإجراءات لحماية الأصول:** تعبر عن وجود مجموعة من السياسات والإجراءات لحماية الأصول، في قصد توفير الحماية الكاملة لها ومنع تسربها أو اختلاسها، ولضمان صحة البيانات للتقارير المالية والمحاسبية لذلك تعتبر من الدعائم الرئيسية لنظام الرقابة الداخلية من حيث جانبها الإداري³.

• **قسم التدقيق الداخلي:** هو وظيفة داخلية تابعه لإدارة المؤسسة لتعبر عن نشاط داخلي مستقل لإقامة الرقابة الإدارية، بما في ذلك المحاسبة لتقييم مدى تماشي النظام مع ما تطلبه الإدارة، أو للعمل على حسن استخدام الموارد بما يحقق الكفاية الإنتاجية القصوى، من خلال هذا التعريف نستنتج أن قسم التدقيق يعتبر من المقومات الأساسية في نظام الرقابة الداخلية⁴.

ب. **المقومات المحاسبية لنظام الرقابة الداخلي:** يتضمن الجانب المحاسبي لمقومات نظام الرقابة الداخلية مجموعة من الطرق والوسائل التي يمكن تلخيصها فيما يلي⁵:

• **الدليل المحاسبي:** ينطوي الدليل المحاسبي على العمليات الخاصة بتبويب الحسابات لما يتلاءم مع طبيعة المؤسسة ونوع النظام المحاسبي المستخدم من ناحية، والأهداف التي يسعى لتحقيقها من ناحية أخرى.

• **الدورة المستندة:** وجود دورة مستنديه على درجة عالية من الكفاءة يعتبر من الأساسيات للوصول إلى نظام جيد للرقابة الداخلية باعتبارها المصدر الأساسي للقيود وأدلة الإثبات.

• **المجموعة الدفترية:** تعد المجموعة الدفترية عزم طبيعة المؤسسة وخصائصها وأنشطتها خاصة دفتر اليومية العامة وما يرتبط به من يوميات مساعدة.

¹ غسان فلاح المطارنة، تدقيق الحسابات المعاصر، ط2، دار المسيرة، عمان-الأردن، 2009، ص209.

² عبد الله عقلة غنيمات، وليد زكريا صيام، العوامل المؤثرة في فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية في الوزارات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 7، العدد 4، الأردن، 2011، ص 628.

³ عبد الله عقلة غنيمات، نفس المرجع، ص 629.

⁴ عبد الله عقلة غنيمات، نفس المرجع، ص 631.

⁵ محمد علي محمد الجابري، تقييم دور المدقق الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية لنظم المعلومات المحاسبية في الشركات التامين العاملة في اليمن، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في المحاسبة، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، صنعاء، اليمن، 2014، ص31.

- الوسائل الالكترونية والوسائل المستعملة: تعتبر الوسائل الآلية المستخدمة ضمن عناصر النظام المحاسبي داخل المؤسسة من العناصر الهامة في ضبط وانجاز الأعمال، وأحسن مثال على ذلك الحاسوب الالكتروني الذي أصبح شائع الاستخدام في العمليات المحاسبية، وكذلك مختلف البرامج المعلوماتية حيث يتم تسجيل مختلف البيانات المحاسبية ومعالجتها ألياً، كما تعتبر هذه الوسائل من إنجازها في المراقبة والحد من حدوث الأخطاء.
- الجرد الفعلي للأصول: معظم الأصول التي تملك المؤسسة تتميز بالوجود المادي وبالتالي يمكن القيام بعملية الجرد الفعلي لهذه الأصول، مثل النقدية التي بحوزة المؤسسة ومعظم الاستثمارات من آلات السيارات أراضية، فعالية الجرد هذه تسمح بعملية الرقابة عن طريق مقارنة ما هو مسجل في السجلات المحاسبية مع ما هو موجود فعلاً.
- الموازنة التخطيطية: تمثل الدور الرقابي للموازنة في إجراء المقارنة بين الأهداف المخططة والنتائج الفعلية، وبيان أسباب الانحرافات لمحاولة تفاديها، وتتطلب عملية الرقابة باستخدام الموازنات تحديداً دقيقاً لتنظيم أهدافه ووظائفه، كذلك تحديد خطوط السلطة والمسؤولية ووجود نظام محاسبي سليم ووضع معايير عملية دقيقة.

المطلب الرابع: إجراءات وشروط نظام الرقابة الداخلية

1. إجراءات نظام الرقابة الداخلية

إن تحقيق أهداف الرقابة من مقومات الرئيسية لها، يتطلب من الإدارة اتخاذ مجموعة من الإجراءات الإدارية والإجراءات المحاسبية والإجراءات العامة وهي كما يلي:¹

أ. إجراءات تنظيمية وإدارية: وتشمل النواحي التالية:

- تحديد اختصاصات الإدارة والإقسط بشكل يمنع التداخل فيما بينها؛
- توزيع الواجبات بين الموظفين حتى لا ينفرد بالعملية من البداية حتى النهاية؛
- توزيع الواجبات بين الموظفين ليساعد على تحديد تبعية الخطى؛
- توزيع الواجبات بين الإدارة والموفرين بحيث يتم الفصل بين الوظائف.

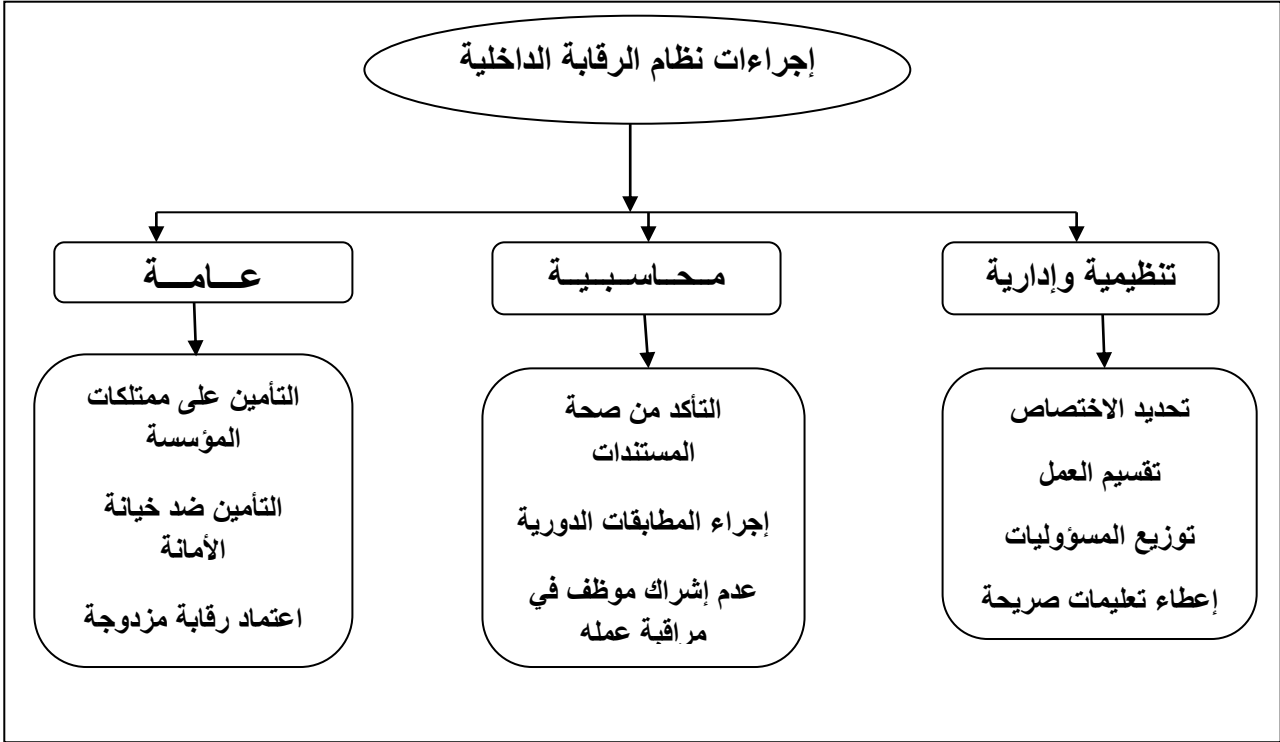
ب. إجراءات محاسبية: وتشمل النواحي التالية:

- إصدار تعليمات بإثبات العمليات بالدفاتر فور حدوثها ليقفل من الغش والاحتيال؛
- إصدار تعليمات بعدم إثبات إي مستند ما لم يكن معتمداً من الموظفين المسؤولين؛
- استعمال الآلات الحاسبة للسرعة وثقة الانجاز؛
- استخدام وسائل التوازن الحسابي الدوري مثل مراجعة الحسابات.

¹ فتح رزق السوافيري، وآخرون، الاتجاهات الحديثة في الرقابة والمراجعة الداخلية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 28.

ج. إجراءات عامة: وتشمل النواحي التالية:

- التأمين على ممتلكات المؤسسة ضد جميع الأخطاء؛
 - التأمين عن الموظفين لمن في حوزتهم النقدية؛
 - وضع نظام لمراقبة البريد الوارد والصادر؛
 - استخدام نطاق التفتيش لمعرفة قسم خاص بالمؤسسة في الحالات التي تستدعيها طبيعة الأصول.
- الشكل رقم (08): إجراءات نظام الرقابة الداخلية.



المصدر: تهامي ظواهر، مسعود صديقي، مرجع سابق، 2006، ص123.

2. شروط نظام الرقابة الداخلية

انطلاقاً من انه لا يوجد نظام رقابة داخلي متقن بدرجة الكمال، وذلك لان كل منشأة لها ظروفها الخاصة مما يجعل من عملية وضعة بشكل يتناسب مع جميع الظروف والحالات شيء صعب التحقيق، إلا أننا نستطيع تحديد بعض العناصر العامة التي في حالة تطبيقها تساعد المنشأة في تحقيق الأهداف الأساسية للرقابة الداخلية وهذه العناصر هي:¹

أ. فريق عمل مؤهل ومخلص: إن نجاح عمل نظام المحاسبة يتطلب أفراد قادرين بدرجة كافية على القيام بواجبات محددة لهم، فمفتاح نجاح أي نظام رقابي يعتمد على موظفي المنشأة، فالمسؤوليات يجب إن تكون

¹ محمد ظواهر التهامي، مسعود الصديق، المراجعة وتدقيق الحسابات الإطار النظري والممارسة التطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 2، الجزائر، 2006، ص97.

محددة بوضوح ويجب إن يكون الموظفون مؤهلون فنيا ومستعدا لتحمل إي مسؤولية عن أدائهم، كذلك يجب أن يكونوا على مصداقية عالية وذلك لان غير الأمانة يمكنهم إنشاء أفضل نظام للرقابة الداخلية. ومنه نستنتج أن نجاح أي نظام للرقابة الداخلية أو فشله مرهون بالإفراد القائمين على تنفيذه.

ب. **التفويض الواضح والفصل بين المسؤوليات:** من المبادئ الهامة في الرقابة الداخلية هو أن لا يكون شخص واحد مسئول عن تجديد العمليات المتعلقة بالأصول وفي نفس الوقت عن الرقابة عليها، حيث انه من واجباته تسجيل الأصول، يقوم بوظيفة الرقابة على الشخص الذي يكون مسئولا عن الأصول مسؤولية مادية، مما يقلل من الأخطاء المقصودة أو غير المقصودة هذا الإجراء سيساعد على من عملية السرقة أو النصب ما لم يكن هناك اتفاق ثاني ببين شخصين أو أكثر، فمثلا إذا كان شخص واحد هو أيضا الذي يطلب البضاعة مطابقة في الفواتير مع وصلة الاستلام وكذلك السداد للمورد قد يدفعه للاستغلال الثقة الموضوعة فيه في عملية الغش والاختلاس، لذا فانه من الضروري إن يكون الموظفون على علم بواجباتهم وواجبات الآخرين.

ج. **إجراءات مناسبة لإتمام العمليات:** لا شك إن نقطة البداية في وضع نظام إجراءات مناسبة للعمل، هو أن تكون خطوط السلطة والمسؤولية واضحة وسليمة لذلك نجد أن معظم المؤسسات تضع دليلا لإجراءاتها المحاسبية والإدارية للتأكد من أن مختلف أنظمتها مفهومة ومستخدمة بأسلوب سليم من قبل جميع العاملين فيها، كما تعتمد على مجموعة من الوسائل الحنائية والتي تستخدم خلال عملية الرقابة مثل: الخزائن المضادة للحريق لحفظ ملفاتها السرية وأوراقها المالية، استخدام الحراس الأسوار والكاميرات الخفية لحماية ومراقبة معداتها ومخزون وحتى بضاعتها، كما تستخدم سجلات ومستندات التي تعتبر مصادر لمعلومات هامة ويجب إن تتم حمايتها¹.

د. **نظام سجلات ومستندات مناسبة:** لا شك إن مفتاح نجاح عملية هو نظام مستندي وقيدي مناسب، فالمستندات تعتبر الأدلة المادية المستعملة في العمليات المحاسبية والأسلوب الذي يتم به نقل المعلومات داخل المنشأة، والنظام المستند حتى يكون مناسباً عليه إن يتميز بالخصائص التالية:

- وجوب سهولته وبساطته وذلك للمساعدة على التقليل من الأخطاء قدر الإمكان.
- وجود تصميم المستندات بشكل مناسب بإغراض السرعة والفعالية من حيث توفير إحصاء مناسبة وألوان مختلفة.

هـ. **قواعد كافية للرقابة على الأصول والسجلات:** بالإضافة إلى الفصل بين الواجبات، فان وضع قواعد للمحافظة على رقابة داخلية سليمة ومناسبة على الأصول والسجلات يعتبر امراً ضرورياً، فقد ترى الشركة انه من الأفضل إن يحفظ المخزون في المستودع تحت الرقابة المادية لغرض معين وذلك حتى يمكن تحديد المسؤولية بالإضافة إلى ذلك قد ترى إن الأوراق الهامة مثل: الأوراق المالية والنقدية، دفتر اليومية، يجب

¹ غسان فلاح المطارنة، تدقيق الحسابات المعاصر، ط2، دار المسيرة، عمان-الأردن، 2009، ص208.

إن تحفظ في خزائن ضد الحرائق. ومن القواعد الأخرى التي قد تكون مساعدة للحفاظ على النقدية تلك التي تخص متحصلاتها فيجب إيداع كل الأموال في حساب لدى البنك يوميا وهناك قاعدة أخرى تحدد المبلغ الأقصى من النقدية التي يجب الاحتفاظ بها في الحساب الجاري لدى البنك¹.

و. **التحقق والفحص المستقل للأداء:** لا يمكن الفرد إن يتحقق من أدائه الخاص أو إن يقيمه بطريقة فعالة لذا يجب أن يتم ذلك من قبل شخص أو الجهة مستقلة عنه، فالمرؤوس لا يمكن إن يكون مستقلا وذلك بسبب الخوف الطبيعي من انتقام رئيس منه، ومع مرور الوقت قد تصبح الإجراءات القيمة والعاملون غير مبالون، بالإضافة إلى احتمال ظهور أخطاء مقصودة أو غير مقصود هو احتمال قائم بصفة دائمة، لذا نجد إن تحققنا مستقلا عن الأداء يصبح امراً ضروريا للمساعدة على حماية النظام والعمل بشكل سليم، وهناك وسائل متعددة للتحقيق المستقلة منها:²

- كشف تسوية البنك باستمرار من قبل شخص ليس لديه سيطرة على النقدية أو السجلات المرتبطة؛
- القيام بعملية جرد كاملة بانتظام؛
- القيام بالمراجعة السنوية من قبل المراجع خاصة؛
- القيام بفحص الرقابة الداخلية والمراجعة الدفترية للعمليات عن طريق قسم المراجع الداخلية.

¹ غسان فلاح المطارنة، مرجع سبق ذكره، ص210.

² فتح رزق السوافيري، وآخرون، الاتجاهات الحديثة في الرقابة والمراجعة الداخلية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2002، ص54.

المطلب الخامس: عوائق نظام الرقابة الداخلي.

ويمكن حصرها فيما يلي:¹

1. **عدم الفهم:** من بين العوائق المتصدية في تصميم نظام رقابي والذي يعتبر صعب التجاوز، هو عدم الفهم لرئيس المؤسسة، فيظل مثلا على عكس مبدأ الفصل بين المهام انه من السهل والفعال إن يقوم شخص واحد بإجراء العمليات التي يحتاجها، فعليه إن يقوم بإعداد طلبات السلع التي يحتاجها الموردين من اختياره، وإن يؤمن استلامها ويقوم بمراجعتها في الفواتير الموافقة وعملية الدفع.
 2. **الخوف من التكلفة:** تبقى دائما في قمة الهرم التشغيلي للمؤسسة، حيث يظن عادة هؤلاء المسؤولين إن الفصل بين المسؤوليات ينجر عنهم مضاعفة عدد الموظفين، تعقد وتماطل في الإجراءات الإدارية... الخ.²
 3. **الخوف من جرح شعور بعض الموظفين:** إن الخوف من جرح شعور بعض المستخدمين والمسؤولين عندما تفرض عليهم إجراءات رقابية عادية أو فجائية، يمكن إن يمثل عائقا لنظام الرقابة الداخلية.
 4. **وجود السرية المهنية:** بعض المؤسسات تعتمد على السرية المهنية في عملها، مثلا في إعداد الأجور هناك شخص واحد يقوم بإعدادها وإعداد الدفع عن طريق الشيك أو الصندوق، وفي بعض المؤسسات يكون سعر البيع فيها سرىا ففي هذه الحالة قلة من الأشخاص لهم الحق في الاطلاع على فواتير الزبائن مما ينجر عنها إن نفس المجموعة هي التي تقوم باستقبال التلبيات، وإعداد التلبيات، والمحاسبة الزبائن، واستلام المبالغ المدفوعة.³
- إذا كمحاولة للتجاوز هذه العوائق لا بد أن يحظى نظام الرقابة بالقبول الشامل من طرف المسؤولين وهذا القبول يكون بعد المعرفة الشاملة والجيدة لعناصرها، بعد ذلك يمكن إن يعمل على تطبيقها بشكل صحيح ودقيق.

¹ خالد أمين عبد الله، التدقيق والرقابة في البنوك، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 1999، ص177.

² خالد أمين عبد الله، مرجع سابق، ص178.

³ فتح رزق السوافيري، وآخرون، الاتجاهات الحديثة في الرقابة والمراجعة الداخلية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2002، ص179.

المبحث الثالث: مداخل تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية

تعتبر الرقابة الداخلية أهم اهتمامات المؤسسة الحالية، نظرا لأهميتها البالغة وتأثيرها الإيجابي على الأداء فأصبحت من الأنظمة التي تنثق فيها الإدارة العليا لضمان التسيير الجيد والحسن، كما يمكن القول أنها الطرق والسياسات والإجراءات المتبعة للتأكد من توفر الحماية لأصول المؤسسة، والدقة، والموثوقية في تقاريرها وتطبيقات العملياتية للإدارة، فالرقابة على نظم المعلومات البشرية تتمثل في: معايير رسمية، وقوانين، وإجراءات وإتباعها للتأكد من أن مراقبة التطبيقات والمراقبة العامة معدة ومطبقة بشكل صحيح.

المطلب الأول: أثر الموارد البشرية على الرقابة الداخلية

أ. الرقابة على الموارد البشرية

الرقابة على الموارد البشرية هي الوسيلة التي تستطيع بها السلطات الإدارية معرفة كيفية سير العمل داخل المنشأة، وذلك للتأكد من حسن سير العمل لتحقيق الأهداف وكشف الأخطاء أو التقصير أو الانحراف والعمل على إصلاحه، ووضع الإجراءات الوقائية اللازمة للقضاء على أسبابه، وتعتمد الرقابة الإدارية الفعالة على التوجيه والإشراف والإصلاح أكثر من مجرد التعرف على الأخطاء ومعاقبة مرتكبيها، وعلى ذلك يمكن النظر للرقابة على أنها إحدى الوظائف الإدارية المهمة والتي تعمل على التحقق من الاستخدام الأمثل للموارد وسلوك الأفراد وتحقيق أهداف المنشأة وتثبيت قواعدها¹.

ب. أهمية الرقابة على الموارد البشرية: تتمثل أهمية الرقابة على الموارد البشرية في:²

- حماية الصالح العام؛
- منع حدوث الأخطاء؛
- التأكد من حسن سير العمل؛
- تشجيع النجاح الإداري وتحفيزه معنويا وماديا.

ج. مراحل الرقابة على الموارد البشرية: تتمثل مراحل الرقابة على الموارد البشرية في:³

- تحديد المعايير: والمعيار هو رقم أو مستوى جودة ينبغي تحقيقه؛
- قياس الأداء: وهو خاص بتقدير ما إذا كان الأداء الفعلي متقنا مع المعايير وقد يكون القياس شاملا أو بالعينة؛
- مقارنة الأداء الفعلي في المخطط: للتحقق من توافق الأداء الفعلي مع المعايير عدم وجود انحرافات أو إن يكون الأداء جيدا ويفوق المعيار وجود انحراف موجب أو إن يكون الأداء سلبيا وجود انحراف سلبي؛

¹ عمر وصفي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص184.

² محمد بشير غوال، دور المراجعة في تفعيل نظام الرقابة الداخلية داخل المؤسسة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004، ص75.

³ عمر وصفي، مرجع السابق، ص187.

- تحليل أسباب الانحرافات واتخاذ اللازم: وذلك لتصحيح الأوضاع السلبية.
- د. معوقات نجاح الرقابة على الموارد البشرية: من بين معوقات نجاح الرقابة على الموارد البشرية نذكر:¹
 - الرقابة الزائدة: حيث يقبل العاملون عادة درجة معينة من الرقابة، وإذا زادت هذه الرقابة عن حد معين فإنهم يرفضون.
 - التركيز في غير محله: تركز بعض النظم الرقابية في أحيان كثيرة على نقاط معينة لا تتفق مع وجهة نظر العاملين، حيث تعكس من وجهة نظرهم رؤية محدودة جدا مما قد يثير العاملين ضد هذه الرقابة.
 - عدم التوازن بين المسؤوليات والصلاحيات: يشعر العاملون أحيانا بان المسؤولية الواقعة عليهم تفوق ما هو ممنوح لهم من الصلاحيات وفي الوقت نفسه قد يتطلب النظام الرقابي الرقابة اللصيقة والمراجعة التفصيلية لكل جزئيات العمل مما يرتبط سلبيا بقبول العاملين والتجاوب مع النظم الرقابية.
 - عدم التوازن بين العائد والتكاليف: قد تكون عدم كفاية العائد أو المكافآت التي يحصل عليها العاملون من أسباب مقاومة هؤلاء للنظام الرقابة.
 - عدم الحيادية: قد يؤدي عدم تصميم النظم الرقابية بشكل جيد إلى عدم قبول العاملين لهذا النظام.

المطلب الثاني: أثر الموارد المادية على الرقابة الداخلية

- أ. اعتمدت معالجة البيانات وتخزين المعلومات وتحديثها واسترجاعها وتوصيلها إلى المستخدمين على الأساليب اليدوية لفترات طويلة من الزمن، والتي أثبتت عجزها عن انجاز هذه المهمة على النحو المطلوب خاصة بعد الاهتمام أكثر بنوع البيانات، مما حتم ضرورة استخدام التكنولوجيا المعلومات الحديثة في نظام معلومات الموارد البشرية، وفي مقدمتها الحاسوب، وأجهزه التخزين والاتصال، والملاحظ إن كل ما استعملت مؤسسة تكنولوجيا المعلومات الأكثر تطورا كلما زاد من قدرتها على نقل وتبادل البيانات والمعلومات المطلوبة بسرعة وأكثر دقة، ولا يكفي الحاسوب لوحده كآلة صماء لتشغيل نظام معلومات التي تساعده على القيام بها مهمة إلا وهي البرمجيات والموارد البشرية².
- ب. تعتمد السلطات الإدارية على الرقابة على الموارد في مادة العمل داخل المؤسسة، من خلال التوجيه والإشراف والإصلاح أكثر من مجرد التعرف على الأخطاء ومعاينة مرتكبيها غير إن هذا يتم وفق إجراءات معينة ومحددة هي³:
 - نقوم بحصر حقيقي مبني على أسس موضوعية بحيث نتصرف على احتياجات العمل والمتطلبات من الموارد البشرية والمادية المطلوبة لغير ذلك.
 - الاشتراك مع المراقبين ورؤساء الأقسام في عملية الحصر والإنفاق على المعايير والأسس التي يتم عليها عملية حجز الاحتياجات الفعلية من الموارد.

¹ عمر وصفي، مرجع سابق، ص 191.

² محمد عبد حسين آل فرج الطائي، المدخل إلى نظم معلومات الإدارية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005، ص 141.

³ إيمان فاضل السامرائي، هيثم محمد الزعبي، نظم المعلومات الإدارية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص 121.

- مطابقة تلك الاحتياجات من الموارد البشرية والمادية المطلوبة مع خطط العمل والأنشطة وبرامج الخطة الموضوعية ومتطلباتها سواء كانت حالية أو مستقبلية بناء على دراسات موضوعية في هذا الشأن.
- مراجعة عمليات الحصر المختلفة والتأكد من موافقتها لمتطلبات واحتياجات العمل من خلال المعلومات التي تم جمعها وإعداد الأفراد والموارد المطلوبة في التنظيم الإداري.

المطلب الثالث: أثر البرمجيات على الرقابة الداخلية

أ. مفهوم الرقابة على البرمجيات (الرقابة الالكترونية)

عرفت الرقابة على البرمجيات أو الرقابة الالكترونية على أنها إلزام العاملين بقانون العمل، من خلال مراقبة الأداء المخالف الكترونياً، وتهدف هذه العملية إلى إيجاد بيئة رقابية يشعر فيها الموظف بأنه مراقب، حيث تلعب أجهزة البرامج التي يتم المراقبة من خلالها دوراً هاماً في المؤسسة¹.

ومنه نستخلص أن الرقابة الالكترونية هي: عملية تهديد ومتابعة وملاحظة الأنشطة والمعاملات وأداء العاملين في المنظمة، بهدف كشف الانحرافات من خلال استخدام الحاسوب والوسائل التكنولوجية الحديثة لتحقيق الأهداف المنشودة لإيجاد نظام عمل لميزة تنافسية عالية.

ب. أهم متطلبات تكنولوجيا المعلومات على البيئة الرقابية

من أجل الحصول على فهم الرقابة التي تؤثر على المعالجة الالكترونية للبيانات فإن المدقق يركز على العوامل الآتية:²

- **فلسفة الإدارة وطريقة التشغيل:** وهي تتعلق حول اتجاهات الإدارة المتعلقة بالاستثمارات ومنافع المعالجة الالكترونية للبيانات.
- **هيكل المنظمة:** وهو يتعلق بمركزية ولا مركزيات المعالجة الالكترونية للبيانات وتعتبر ذات أهمية للمدققين لفهم نظام الرقابة الداخلية.
- **طرق الرقابة الإدارية:** وهي تتعلق باهتمام المحقق في بيئة العمل الالكترونية باتجاهات وأفكار الإدارة التي تدور حول ما يلي: إثبات مدقق للتغيرات التي تتم في أنظمة وسياسة وإجراءات الرقابة، احتفاظ المتاحف بالبرامج والملفات، إمكانية العبور المصرح به لوسائل وسجلات الحاسوب.
- **السياسات والإجراءات المتعلقة بالأشخاص:** وهي تتعلق بسياسات وإجراءات الإدارة باتجاه مكافآت الموظفين وتدريبهم وتقييمهم وتعويضهم المتعلق بأعمال الحاسوب.

ج. أساليب الرقابة الداخلية في بيئة تكنولوجيا المعلومات: تتعدد أساليب الرقابة الداخلية غير التقليدية التي تم تصميمها خصيصاً لمواجهة التحديات، التي تفرطها في التقنية المعلومات على المؤسسة، وقد حدثت معايير

¹ AMA/POLICY INSTITUTE resarci, électronique monitoring Institute and the US News and world report, 2007, p02.

² عطا الله الحسين، مدى مواكبة المدققين الداخليين في شركات المساهمة العامة الأردنية، مجلة المنار، العدد 1، الأردن، 2008، ص 263.

التدقيق بمجموعتين رئيسيتين من أساليب الرقابة في ظل بيئة تكنولوجيا المعلومات، وهي أساليب الرقم على التطبيقات، وأساليب الرقابة العامة، ونتيجة لذلك لكي يتوجب أن يكون المبرمج على علم بالأمور المالية والمحاسبية، ليتمكن من وضع نظام أو برمجة النظام بشكل لا يمكن اختراقه.

• **أساليب الرقابة على التطبيقات:** يطلق اسم أساليب الرقابة على التطبيقات على تلك الأساليب المستخدمة في نظام المعلومات المحاسبية الالكترونية، وتخص أساليب الرقابة على التطبيقات بوظائف يقوم بأدائها قسم معالجة البيانات الكترونياً، وتهدف إلى توفير درجة معقولة تؤكد من سلامة عمليات تسجيل ومعالجة البيانات وإعداد التقارير وهي تشتمل على ما يلي:¹

- **أساليب الرقابة على المدخلات:** يتم تصميم الرقابة على المدخلات للتأكد من كافة المعلومات التي تم تشغيلها بواسطة الحاسب الالكتروني وتتسم بالصحة والاكتمال والدقة.

- **أساليب الرقابة على معالجة البيانات:** بعد إتمام خطوة إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي والتأكد من صحتها تبدأ عملية تشغيل داخل الحاسب الآلي بواسطة البرمجية التي تمثل الصندوق الأسود بالنسبة لمشغل الحاسب.

- **الرقابة على المخرجات:** تركز أساليب الرقابة على المخرجات على إبراز أي خطأ بعد إتمام عملية التشغيل، وليس على منع الخطأ كما هو الحال في الرقابة على المدخلات وعلى عمليات التشغيل، ولذلك تتمثل أهم طرق الرقابة على المخرجات في تدقيق البيانات والنتائج النهائي وتحديد مدى معقوليته بواسطة احد أعضاء فريق العمل.

• **أساليب الرقابة العامة:** إن إي ضعف في أساليب الرقابة العامة آثار بالغة على كافة عمليات معالجة البيانات لذلك تتمثل هذا الأساليب فيما يلي:²

- **أساليب الرقابة على العاملين:** وقد يطلق على تلك الأساليب الرقابة التنظيمية بمركز الكمبيوتر حيث يعتمد تشغيل نظام المعلومات إلى حد كبير على الأفراد في إعداد نظام نفسه.

- **حماية الملفات:** يجب أن يحمي النظام المعلومات المحاسبية والأشرطة واسطوانات الملفات الممغنطة من الأخطاء المعتمدة وغير المقصودة.

- **فريق المراقبة:** يتكون فريق المراقبة من شخص أو أكثر يكون مسئولاً عن إنشاء واستخدام وسائل الرقابة على التطبيقات والحث على إتباعها.

- **مراجعة نظام المعلومات المحاسبية:** إن عملية مراجعة النظام ما هي إلا وسيلة رقابية في حد ذاتها فان معظم وسائل الرقابة على نظام المعلومات المحاسبية ما هو إلا إجراء لا جدوى لهما منه ما لم تنفذ بشكل صحيح وسليم.

¹ عطا الله الحسيان، مرجع سابق، ص 271.

² Abu-Musa: information technologie and itsa implication for internalauditing: an empiricstudy of saudi organization, manager ialauditing journal, N 23, vol 5, 2008, p 39.

- أساليب الرقابة على أجهزة الكمبيوتر: تعتبر أجهزة الكمبيوتر المختلفة محتملة على الوحدات المركزية لمعالجة البيانات ومسجلات الأنشطة والاسطوانات والملفات وجهاز إدخال واستخراج البيانات والمعلومات إحدى عناصر الأصول الثابتة مرتفعة القيمة التي تمتلكها المؤسسة.

المطلب الرابع: أثر البيانات على الرقابة الداخلية

إن المعالجة الالكترونية للبيانات المحاسبية قد أدت إلى ضرورة وجود إجراءات رقابية جديدة، وأساليب مراجعة جديدة تتفق معها، وتقسم الرقابة الداخلية إلى ثلاثة نظم فرعية، ولكل نظام من هذه النظم الفرعية هدف يسعى لتحقيقه من خلال مجموعة من الإجراءات الملائمة، لتحقيق أهداف الرقابة الإدارية في ظل التشغيل الالكتروني للبيانات ينبغي أن تتضمن ما يلي:¹

أ. الرقابة الإدارية: وتنفرع إلى

• **الرقابة التنظيمية:** هي تقسيم المهام داخل وخارج قسم التشغيل الالكتروني للبيانات وذلك بهدف تدني الأخطاء والمخالفات في ظل استخدام هذه النظم.

• **الرقابة على إعداد وتوثيق النظام:** يسهم الإعداد والتوثيق الجديد لنظام التشغيل الالكتروني للبيانات في تسهيل عملية المراجعة حيث يقدم للمراجع المستندات التي تتمثل سندا كافيا للمراجعة وتتمثل في:

- الرقابة على إعداد النظام؛

- الرقابة على توثيق النظام؛

- الرقابة الإدارية على امن النظام.

ب. **الرقابة التشغيلية:** تحقيق أهداف الرقابة التشغيلية في ظل نظم التشغيل الالكتروني للبيانات ينبغي أن تتضمن ما يلي:

• **الرقابة من خلال الوحدات الالكترونية والبرامج:** من الضروري أن يكون للبرامج دورا ايجابيا في الرقابة

على المعالجة الالكترونية للبيانات، من خلال تقييم الوحدات الالكترونية والبرامج التي تحقق هذا الدور من خلال مجموعة من الإجراءات الرقابية، التي يمكن تطبيقها على المعالجة الالكترونية للبيانات من

خلال كل من الوحدات الآتية:²

- الرقابة من خلال الوحدات الالكترونية؛

- والرقابة من خلال البرامج.

ج. **الرقابة المحاسبية:** لم يتغير الهدف من الرقابة على المحاسبة بالرغم من استخدام الحاسبات في تشغيل البيانات المحاسبية من مرتضى وجود مجموعة من إجراءات الرقابة المحاسبية التي تتمثل في:

¹ إيمان لعماري، تقييم نظام الرقابة الداخلية في ظل المعالجة الالكترونية لنظم البيانات المحاسبية، مجلة الاقتصاد الصناعي، العدد 06، جامعة حسبية بن بوعلي، الجزائر، 2014، ص57.ص62.

² فايز جمعة النجار، نظم معلومات إدارية، ط4، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2013، ص51.

- إجراءات الرقابة على إعداد البيانات: يقصد بإعداد البيانات تجهيز وفحص والتصديق على المستندات الأصلية للعمليات وهذه هي وظيفة الأقسام المستفيدة وتهدف الرقابة المحاسبية على أهداف البيانات لتحقيق البيانات قبل إدخالها¹.
- إجراءات الرقابة على المدخلات: توجد طريقتين لإدخال البيانات هما طريقة الإدخال الجماعي وطريقة الإدخال الفوري للبيانات، وفي ظل الطريقة الأولى يتم تجميع البيانات من المستندات الأصلية وتصحيحها ونقلها على وسائل يمكن قراءتها بواسطة الحاسوب، ثم إدخالها للحاسب في مجموعات، أما في ظل طريقة الإدخال فوري فتكون الوحدات الطرفية على اتصال مباشر بالحاسب، حيث يتم إدخال العمليات للحاسب في مجرد الانتهاء منها.
- إجراءات الرقابة على تشغيل البيانات: يعتبر التشغيل وظيفة الداخلية يقوم بها الحاسب وذلك وفقاً لأوامر برامج التشغيل.
- إجراءات الرقابة على المخرجات: قد تكون مخرجات نظام التشغيل المخزنة بشكل يمكن للحاسب قراءته أوفي صورة مطبوعة ويمكن التغلب على مخاطر المخرجات من مجموعة من الإجراءات تتمثل في:
 - إجراءات مجموعه الرقابة؛
 - إجراءات المستفيدين؛
 - إجراءات تصحيح الأخطاء أو المخالفات وإعادة تسليمها؛
 - تصميم سند جيد للمراجعة يمكن من تتبع الأخطاء أو المخالفات التي وقعت في المخرجات وكيفية تصحيحها.

المطلب الخامس: أثر الشبكات على الرقابة الداخلية

تعتبر معلومات الموارد البشرية أداة اتصال بين وظيفة الموارد البشرية والجهات التي لها علاقة بها سواء من داخل المؤسسة أو خارجها.

بالإضافة لنقل المعلومات عن طريق تقارير، أو بتطوير نظام الاتصال وارتباط الحاسوب به، ظهر الاتصال عن بعد أي يتم إرسال المعلومات سواء كانت بيانات مكتوبة، أو مصورة، أو فيديو عن طريق وسائل الكترونية لمسافات بعيدة، بعد ما كان ذلك مختصراً عن النقل الصوتي، أو الهاتف ونتيجة لذلك فقد أصبحت وظيفة الموارد البشرية تستخدم الحاسوب في مجال الاتصال أين يتم نقل وتبادل البيانات والمعلومات بواسطة المعدات، التي تتمتع بقدرات عالية تعمل على إيصال المعلومات عبر مسافات طويلة، فوجود شبكة محلية أو دولية في العديد من الأعمال ضرورية ليس لوظيفة الموارد البشرية وإنما للمؤسسة ككل، لمتابعة المخازن واستقبال طلبات

¹ عطا الله الحسبان، مدى مواكبة المدققين الداخليين في شركات المساهمة العامة الأردنية، مجلة المنار، العدد1، الأردن، 2008، ص267.

المستهلكين كما تساهم في تحسين فاعلية المبيعات وخدمة المستهلكين عن طريق القدرات المباشرة للاتصال بالبيانات وكذلك تسهيل عملية الرقابة عليها¹.

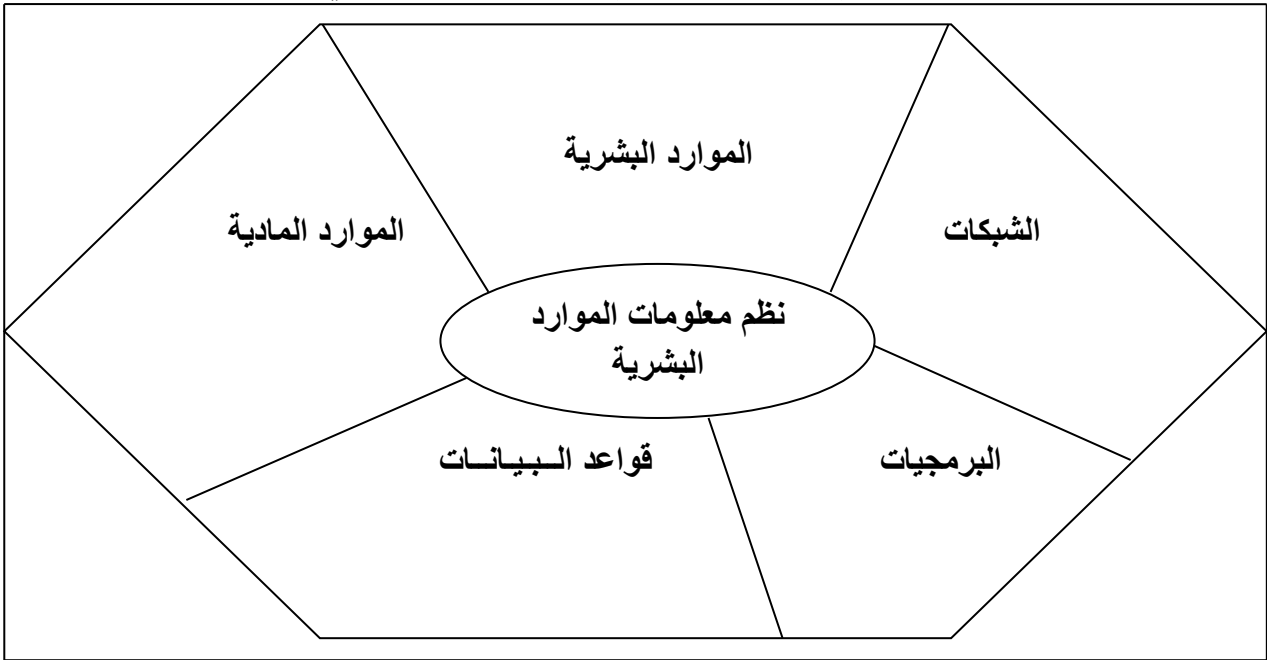
• أهمية الشبكات

يمثل نظام معلومات الموارد البشرية شبكة اتصالات إذ يجب عليه ضمان الارتباط بين كافة أجزاء وظيفة الموارد البشرية، لإحداث تماسك المجموع والتنسيق بين الأفعال والأوامر من خلال الربط بين النظام والنظام القيادي للمؤسسة، وبين عناصر كل منهما من جهة، وبينها وبين محيطها الخارجي من جهة أخرى².

كما أن نظام الاتصالات يتكامل مع نظام معلومات الموارد البشرية ونظام اتخاذ القرارات بالمؤسسة، هذا الأخير يعتمد على المعلومات، والنظامين معا لا تظهر فعاليتها بدون وجود نظام فعال للاتصال يضمن تدفق معلومات الموارد البشرية وسريانها عبر مختلف أجزاء المؤسسة.

بالتالي فإن الاتصالات ما هي إلا جزء من نظام معلومات الموارد البشرية تساعده على القيام بعمله في النقل البيانات وتوزيع المعلومات بكفاءة وفعالية.

الشكل رقم (09): موارد نظام معلومات الموارد البشرية.



المصدر: فايز جمعة النجار، نظم معلومات إدارية، ط4، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص56.

يوضح هذا الشكل مدى ترابط أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية و مدى مساهمتها في تحقيق أداء جيد للنظام يسمح له بتطوير مردود المورد البشري الذي يساهم في تحقيق رقابة عالية داخل المؤسسة.

¹ فضيل دليو، إتصال المؤسسة (إشهار، علاقات عامة، علاقات مع الصحافة)، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر 2003، ص 22.

² سيد محمد جاد الرب، مرج سابق، ص204.

خلاصة الفصل الأول:

تلعب المعلومات دورا رئيسيا في سلوك الأفراد والمنظمات ولكي تتجز إدارة الموارد البشرية أنشطتها ومهامها العديدة لابد إن يهيئ لها النظام معلومات بشرية فعالة تتجسد فقي الدقة والسرعة والشمول والموضوعية، فنظام معلومات الموارد البشرية مهمته أساس القيام بوظائف إدارة الموارد البشرية والسعي أساس إلى توفير المعلومات إلى مراكز اتخاذ القرارات لذلك عل الإدارة السعي دائما إلى الزيادة في الفعالية وذلك من خلال تطويره وتوفير متطلبات نجاحه، كما إن الرقابة الداخلية مصممة ومطبقة بشكل مناسب تزود المؤسسة بالتأكد معقول وليس مطلقا بشأن تحقيق أهدافها لعدة أسباب مختلفة ترتبط أساسا بتكوين خصائصها، منها إمكانية الخطى الإنساني، بالإضافة إلى احتمالية تخطي التعليمات الرقابية عن طريق الاحتيال والغش، ومع تميز بيئة المؤسسة بعدم الثبات يمكن إن تصبح الإجراءات الرقمية غير كافية، من خلال ما سبق تبين إن لنظام معلومات الموارد البشرية ونظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة علاقة تكاملية بينهما حيث يعمل نظام الرقابة الداخلية على تحسين أداء موارد نظام معلومات الموارد البشرية وتطبيقها بشكل حسن وفعال بما يخدم أهداف المنظمة.

الفصل الثاني:

دراسة أثر نظم معلومات الموارد البشرية
على أداء نظام الرقابة الداخلية على
مستوى مؤسسة "كوندور" (Condor)

تمهيد

بعد التطرق في الفصل النظري إلى مختلف المفاهيم والمصطلحات ذات العلاقة بمتغيري الدراسة، يتم من خلال هذا الفصل تبيان واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية محل الدراسة بالإضافة إلى تقدير أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة المدروسة قبل اختبار أثر المتغير المستقل بمختلف أبعاده على المتغير التابع، حيث تم توزيع استبيان به مجموعة من العبارات المستقاة من الإطار النظري للموضوع والدراسات السابقة المرتبطة به على عينة من إطارات المؤسسة محل الدراسة لمعرفة مدى التأثير، قيمة التأثير، معنوية التأثير.

يتناول المبحث الأول عينة الدراسة وكيفية تحديد المتغيرات وطرق جمع البيانات والأدوات المستخدمة في ذلك، أما المبحث الثاني فسنخصصه لتحليل هذه البيانات ومناقشتها واختبار الفرضيات واستخلاص النتائج.

- **المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة**
- **المبحث الثاني: منهجية الدراسة التحليلية**
- **المبحث الثالث: تحليل النتائج**

المبحث الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

يتم التطرق من خلال هذا المبحث إلى التعريف بالمؤسسة، نشأتها ومراحل تطورها بالإضافة إلى أهم البرامج واهم الشهادات المتحصل عليها إضافة إلى أهم الإجراءات التي تعتمد عليها في برامج نظم المعلومات وهيكلها التنظيمي بالإضافة أيضا إلى توضيح هيكلها.

المطلب الأول: التعريف بمؤسسة "كوندور"

1. تعريف مؤسسة "كوندور" (condor)

مؤسسة (Antar trad.condor): هي إحدى المؤسسات المكونة لمجمع بن حمادي والذي يتكون من المؤسسات التالية:

- مؤسسة (Antar trad.condor): لإنتاج وتسويق وضمان خدمات ما بعد البيع للأجهزة الالكترونية والكهرومنزلية وأجهزة الإعلام الآلي.
- مؤسسة (Gerrior): لإنتاج القمح الصلب ومشتقاته.
- مؤسسة (Gemac): لإنتاج البلاط ومواد البناء.
- مؤسسة (Hodna Métal): لإنتاج المواد المعدنية.
- مؤسسة (Polyben): لإنتاج الأكياس البلاستيكية.
- مؤسسة (Argilor): لإنتاج الألواح الشمسية.
- مؤسسة "برج ستيل" (Bordj Steel) الصناعات المعدنية.

مؤسسة "كوندور" (condor) هي مؤسسة خاصة ذات أسهم تأسست في 2002/02/09 وبدأت النشاط الفعلي في 2002/11/23 وسجلت علامتها التجارية في 2003/04/30 لدى (INAPI) تحت اسم (Antar .trade condor)

يوجد مقر المؤسسة بالمنطقة الصناعية لولاية برج بوعرييج على مساحة تقدر بـ 112559 متر مربع، يقدر رأس مالها بـ 24.500.000.000 دج، نشاطها الأساسي يتمثل في إنتاج وتسويق وضمان خدمات ما بعد البيع للأجهزة الالكترونية والكهرومنزلية وأجهزة الإعلام الآلي¹.

2. تطور مؤسسة "كوندور" (CONDOR)

لقد نشأت مؤسسة "كوندور" (CONDOR) في بيئة ملائمة، حيث أن نشاطها في الصناعة الالكترونية والالكترومنزلية يعرف انتعاشا في الجزائر، وذلك لتزايد حاجة المستهلك لمثل هذه المنتجات العصرية، وكذلك لمبادرة الجزائر بإنشاء هذا القطاع الالكتروني لتلتحق بركب الدول وهذا ما وفر لها بيئة تنافسية وخاصة وأن هذه الصناعة متمركزة حاليا في ولاية برج بوعرييج وقد تحصلت المؤسسة على عدة شهادات وطنية ودولية منها:

أ. شهادة المشاركة في معرض الإنتاج الوطني بالجزائر (05/ 12/ 2004-17/ 12/ 2005)؛

¹ من خلال المعلومات المحصل عليها من مؤسسة كوندور

ب. شهادة المشاركة في معرض الإنتاج الوطني بوهان (2005/12/20-2005/12/31)؛

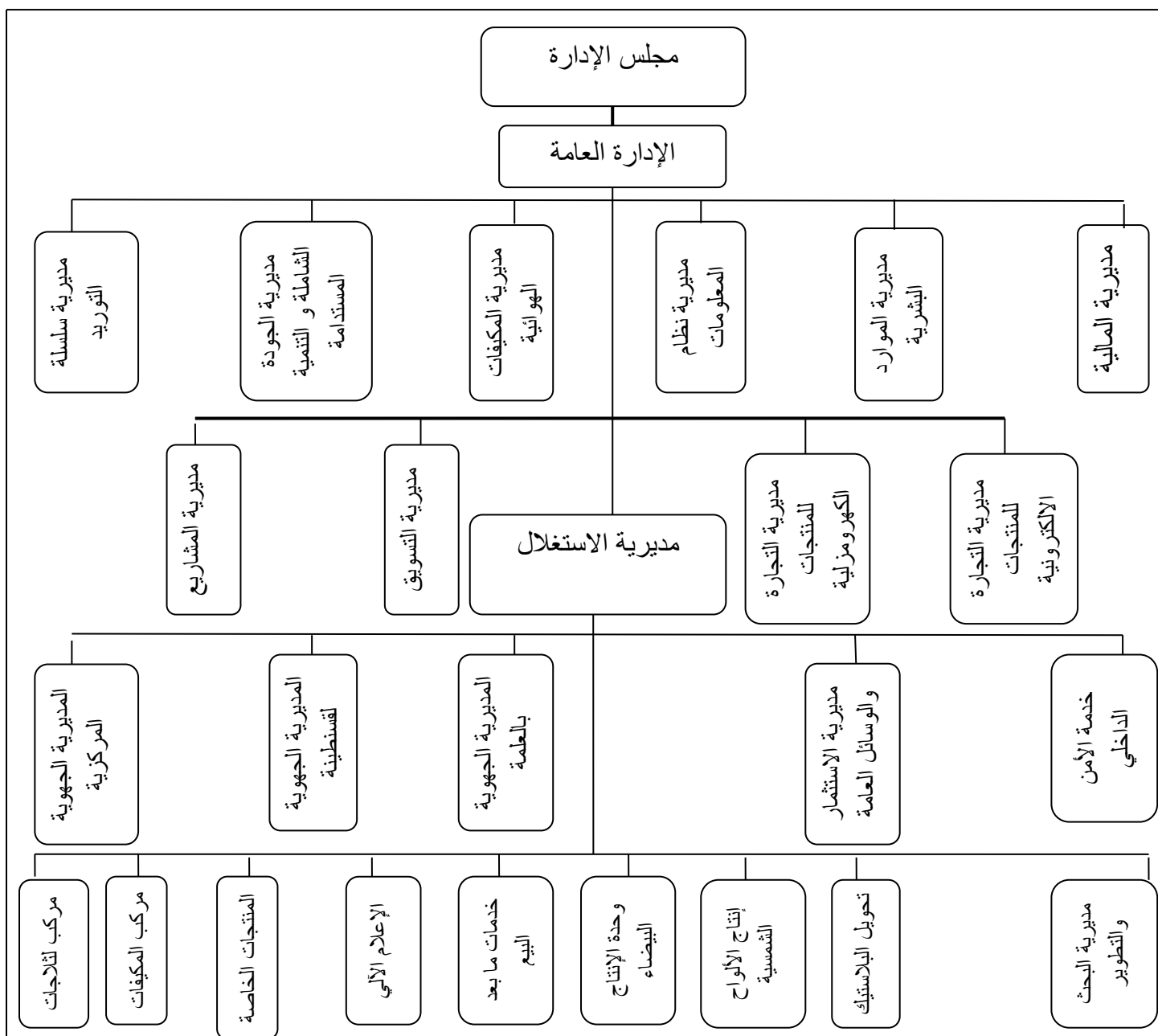
ج. شهادة المشاركة في معرض الإنتاج الوطني بأدرار (2019/01/17-2019/01/21)؛

د. شهادة المشاركة في معرض الإنتاج الوطني بقصر المعارض الجزائر (2022/12/202231/12/24).

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة "كوندور" (Condor)

لقد عرف الهيكل التنظيمي للمؤسسة تطورا من سنة لأخرى نظرا للتطور الحاصل في نشاطاتها، يظهر الهيكل التنظيمي لمؤسسة "كوندور" (condor) في الشكل الموالي:

الشكل رقم (10): الهيكل التنظيمي لمؤسسة "كوندور" (Condor)



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق مصلحة الموارد البشرية بالمؤسسة.

من خلال الشكل السابق وبالاعتماد على وثائق المؤسسة يمكن تبيان الهيكل التنظيمي للمؤسسة كالتالي:¹

1. المديرية العامة: وتتكون من:

- أ. **المدير العام:** يعمل على الإشراف على إدارة المؤسسة والنظام العام يمثل المؤسسة لدى السلطات القضائية والهيئات الأخرى كما يمضي على الوثائق باسم المؤسسة.
- ب. **نائب المدير العام:** يقوم بالإشراف على وحدات الإنتاج ويستخلف المدير في حالة غيابه.
- د. **أمانة المديرية:** تقوم بإعداد البرامج والمواعيد الخاصة باللقاءات الرسمية والاجتماعية مع مختلف الأفراد المتعاملين والتي يترأسها المدير العام.
- هـ. **مساعد نائب المدير:** والمساعد القانوني مهمته تقديم الاستشارات الخاصة بالجانب المالي والقانوني وإعداد الدراسات الخاصة بتطبيق استراتيجيات المؤسسة وإعطاء النصائح المختلف.

2. المصالح الاستشارية: وتتمثل في:

- أ. **مديرية المالية والمحاسبة:** وتتمثل مهمتها في متابعة العمليات المحاسبية وتسجيلها يوما بعد يوم كما تقوم بتحديد النتائج المتواصل عليها خلال السنوات ودراسة الفروقات وتحديد أسباب وقوع الانحرافات بالإضافة إلى القيام بكل الإجراءات المتعلقة بالمحاسبة العامة والعمليات وهذا من خلال إعداد الميزانية وتسويتها والقيام بتحليلها ومتابعة حسابات الخزينة والمتابعة المالية لمختلف الاستثمارات وإعداد المخطط المالي على المدى الطويل والقصير.
- ب. **مديرية الموارد البشرية:** تسهر على تسيير شؤون العاملين من خلال عدة مهام من بينها متابعة الحضور والغياب والرقابة على ظروف العمل وتسيير الخدمات الخاصة بالعاملين وتوظيف الكفاءات حسب طلبات المؤسسة
- ج. **مديرية نظام المعلومات:** وهي التي تقوم بتزويد مختلف المعلومات المتعلقة بمختلف المسائل التي تتمثل في تحديد واستغلال الموارد البشرية والمادية اللازمة وتطوير نظام المعلومات داخل المؤسسة وتقديم اقتراحات حول البرامج التي قد تساعد في تسيير شؤون المؤسسة.
- د. **مديرية الجودة والتنمية المستدامة:** وتقوم بإعطاء إرشادات خاصة بمتطلبات الحصول على شهادة الايزو وإعطاء نصائح للمصالح الأخرى حول التسيير والحرص على ولاء المنتجات
- هـ. **مديرية المشاريع:** وتقوم على المشاركة في صياغة سياسة إستراتيجية المؤسسات وتحديد الأولويات والاحتياجات المستقبلية والتنسيق بين نشاطات المشاريع المختلفة
- و. **مديرية العتاد:** وهي المسؤولة عن إمداد المصالح المختلفة بالتجهيزات المكتبية اللازمة والسيارات والشاحنات بالإضافة إلى البنزين وغير ذلك من المستلزمات.

¹ بن يحيى سعاد، إدارة المعرفة وأثرها على الإبداع التنظيمي في المؤسسة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة كوندور، رسالة ماجستير، جامعة المسيلة، الجزائر، 2019، ص139.

- ز. **مديرية التسويق:** تتمثل مهامها في دراسة وجذب كل ما يتعلق بمعلومات التسويق والقيام بالحملات الاشهارية في كافة وسائل الإعلام والقيام بدراسة السوق والمنافسة.
- ح. **المديرية التقنية:** مهامها هي المحافظة على وسائل الإنتاج في حالة جيدة القيام ببرامج الصيانة والوقاية والحرص على تطبيقها وتنظيم ومراقبة مكتب الدراسات.
- ط. **مديرية المشتريات:** تتمثل مهامها في التنسيق في الممول لتنظيم الطلبات ومتابعتها في مراكز العبور وفرز ملفات الشراء ومعالجة الطلبات اتجاه البنك.
- ي. **المديرية التجارية:** مهمتها هي البحث عن الأسواق الجديدة والاهتمام بالزبون ورغبته واحتياجاته وتنفيذ برامج بيع وإيصالها.
- ك. **مديرية الأمن والوقاية:** مسؤوليتها القيام بالتغييرات في أجهزة الأمن حسب قرارات المؤسسة بالإضافة إلى تنشيط وتسيير برامج العمل والأمن والوقاية من الأخطار التي تهدد المؤسسة.
- ل. **مديرية خدمات ما بعد البيع:** مهمتها تتمثل في توفير خدمات ما بعد البيع للزبائن في إطار الضمان وجمع المعلومات حول مختلف الأعطاب في المنتج وتوجيه عملية الإنتاج لتحسين المنتج.

المطلب الثالث: تطور نشاطات المؤسسة

قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى فرعين ركزنا من خلالهما على النشاط الإنتاجي والتجاري للمؤسسة "كوندور" (CONDOR) للالكترونيات وتطورها عبر الزمن ثم نشاط تسيير الموارد البشرية في المؤسسة وخصائصه.

1. النشاط الإنتاجي والتجاري

بدأ بوحدة إنتاج التلفاز وأجهزة الاستقبال الرقمية سنة (2003)، وتوسع النشاط نظرا لطلبات ورغبات الزبائن إلى أن وصل اليوم لإنتاج تشكيلة متنوعة من منتوجات المنزلية والهواتف وغيرها. كما تحقق المؤسسة رقم أعمال متزايد كل سنة وهذا راجع للاستثمارات الضخمة التي تقوم بها بالإضافة إلى إقبال كبير للمستهلكين على منتجاتها، ومنها واصلت المؤسسة في تطوير منتجاتها سواء من حيث النوعية أو الكمية كما بين الجدول التالي:

جدول رقم(02): تطور منتجات المؤسسة في الالكترونيات

2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	
476038	480002	408358	333693	120000	234000	250000	175000	60000	TV
0.82	17.54	22.37	178.07	48.71	6.4	42.85	191.66	0	%
303849	208449	142862	204466	212400	260000	260000	200000	30000	DEMO
45.76	45.9	30.12	3.73	18.3	0	30	566.66	0	%
308715	223621	190288	110390	83615	50000	40000	5000	0	FRIGO
38	17	72	32.02	67.23	25	700	0	0	%
333965	224939	153461	102304	85680	40000	40000	20000	0	CLIM
48.46	46.57	50	19.4	114.2	0	100	0	0	%

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة.

رغم حداثة نشاط المؤسسة مقارنة بمنافسيها التقليديين، إلا أنها استطاعت افتكاك حصص سوقية مهمة، وهذا ما يؤكد على المجهودات المبذولة من طرف المؤسسة وقناعتها بأهمية ودور التنوع كإستراتيجية لتحسين الأداء وبالتالي تحقيق النمو في ظرف قصير.

2. تطور عدد العاملين في مؤسسة "كوندور" (CONDOR)

يحتل المورد البشري مكانة مميزة في المؤسسة فهو الذي يضمن استمرارها ونموها، لهذا كانت إستراتيجية الإدارة المالية واضحة تعتمد على الاحترافية وتكوين المورد البشري بشكل مستمر وتولي أهمية بالغة لتدريب العاملين وتطوير كفاءات قادرة على استيعاب تطبيق التقنيات الجديدة من أجل تحقيق مستويات أعلى من الأداء. تحتل المؤسسة مكانة مميزة في السوق والموارد البشرية بدورها تحتل مكانة متميزة في المؤسسة، في الموارد البشرية لا تساهم فقط في المخرجات النهائية ولاكن تساهم أيضا في تطور أساليب الإدارة والتسيير وكفاءة وفعالية مختلف عمليات الإنتاج والتسويق بالإضافة إلى الإبداع والابتكار، لهذا أولت المؤسسة عناية كبيرة لهذا المورد من خلال السهر على راحتهم وتكوينهم سواء بقيامها ببعثات للخارج أو إحضارها لفرق من المهندسين من

مؤسسات أجنبية، لتبادل الخبرات مع عاملها وهو ما انعكس على أداء المؤسسة حيث شهدت تطورا مستمرا في تشكيلة المنتجات المتنوعة واقتحامها مختلف ميادين الكهرومنزلية والهواتف الذكية وغيرها بالمقابل تطور تعداد الموارد البشرية من سنة إلى أخرى وزادت خبرته ومهاراته.

ويمثل الجدول التالي تطور عدد عاملي المؤسسة عبر الزمن:

جدول رقم(03): تطور المورد البشري للمؤسسة "كوندور" (condor)

السنة	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
العمال	143	304	530	586	1370	1534	1751	1916	2600	3556
السنة	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
العمال	4306	4674	5484	6180	6221	6397	4229	4269	4000	3814

المصدر: بناء على الوثائق المقدمة من طرف مؤسسة "كوندور" (condor)

نلاحظ أن عدد العاملين في المؤسسة كان في نسق تصاعدي من سنة 2003 إلى غاية سنة 2018 ثم عاد ليتنازل في سنة 2019 إلى غاية 2022 وذلك راجع إلى عدة أسباب خاصة بالمؤسسة.

المبحث الثاني: منهجية الدراسة التحليلية

هذا المبحث بتحديد الطريقة والأدوات المعتمدة من أجل مناقشة وتحليل البيانات التي تحصلنا عليها من خلال إجابات عينة الدراسة للحصول على النتائج.

المطلب الأول: بناء أداة الاستبيان

1. بناء الاستبيان: تم بناء الاستبيان بالاعتماد على الجانب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع المعالج، حيث تم تقسيمه إلى:

• **المحور الأول:** يتضمن هذا المحور مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى الحصول على توصيف دقيق للخصائص الشخصية لعينة الدراسة متمثلة في: الجنس، العمر، الخبرة المهنية، المؤهل العلمي.

• **المحور الثاني:** يتكون هذا المحور من مجموعة من الفقرات المجمع في شكل أبعاد المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية) كالتالي:

أ. الموارد المادية (من الفقرة 01 إلى الفقرة 04)؛

ب. الموارد البشرية (من الفقرة 05 إلى الفقرة 08)؛

ج. الموارد البرمجيات (من الفقرة 09 إلى الفقرة 12)؛

د. قواعد البيانات (من الفقرة 13 إلى الفقرة 16)؛

هـ. الشبكات (من الفقرة 17 إلى الفقرة 20).

• **المحور الثالث:** يتكون هذا المحور من مجموعة من الفقرات المجمع في شكل أبعاد المتغير التابع (نظام الرقابة الداخلية) كالتالي:

أ. الرقابة الإدارية (من الفقرة 21 إلى الفقرة 24)؛

ب. الرقابة المالية والمحاسبية (من الفقرة 25 إلى الفقرة 28)؛

ج. الضبط الداخلي (من الفقرة 29 إلى الفقرة 32).

2. نشر استمارة الاستبيان على عينة الدراسة

استهدف الاستبيان

أ. **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من الإطارات العاملة في مؤسسة "كوندور" (CONDOR).

ب. **عينة الدراسة:** تم اخذ عينة من مجتمع الدراسة تكونت الدراسة من 30 إطار مرتبط عمله بإدارة الموارد البشرية ونظم الرقابة بالمؤسسة، حيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية، والجدول التالي يوضح عدد الاستمارات الموزعة والصالحة للدراسة:

الجدول رقم (04): نسبة الاستبيان

عدد الاستبيانات	الموزعة	المسترجعة	غير المسترجعة	الملغاة
المجموع	30	25	03	02
النسبة	%100	%83.33	%10	%6.66

المصدر: من إعداد الطالبين

يبين هذا الجدول نسبة الاستبيانات حيث تم توزيع 30 استبيان على إطارات المؤسسة محل الدراسة، تم استرجاع 25 استبيان بنسبة %83.33، كما بلغ عدد الاستبيانات غير المسترجعة 3 استبيانات بنسبة %10، وقد تم إلغاء استبيانين بسبب عدم الإجابة على جميع العبارات في الاستبيان حيث بلغت نسبتها %6.66.

3. مصادر معلومات الدراسة: تم الاعتماد على البيانات التالية:

- البيانات الأولية: التي تم جمعها من خلال أداة الاستبيان، ثم تفرغها وتحليلها في برنامج (SPSS V28)، واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج ذات مصداقية فيما يخص موضوع البحث.
- البيانات الثانوية: التي تم الحصول عليها من خلال البحث في الكتب، والبحوث العلمية، وغيرها التي لها علاقة بموضوع البحث.

المطلب الثاني: هيكل الاستبيان والاختبارات المستخدمة في الدراسة

- سلم القياس: تم تفرغ البيانات المتعلقة بالاستبيان في برنامج (SPSSV28) للحصول على النتائج المطلوبة. وبذلك بلغ عدد فقرات المجالات 32 فقرة، كانت الإجابات عليها وفق مقياس ليكارت الخماسي. يتكون المقياس المقترح من مجموعة من الأسئلة التي تختلف بصدها وجهات النظر، مستخدمين خمسة أنماط للإجابة حيث تتدرج من (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) بالجدول الموالي:

جدول رقم (05): توزيع درجات مقياس ليكارت الخماسي

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة/الترميز	05	04	03	02	01
مجال المتوسط	[4.20-5.00]	[3.40-4.20[[2.60-3.40[[1.80-2.60[[1.00-1.80[

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على دراسات سابقة.

ولتسهيل تحليل ومناقشة آراء المستجوبين نحو مدى موافقتهم أو عدم الموافقة على ما تضمنته عبارات ومحاور الاستبيان فإنه يتم إعداد دليل الموافقة لتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة وقد تم الاعتماد على أدوات الإحصائية التالية: المدى، طول الفئة، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري حيث أن: المدى يستخدم لتحديد مجالات مقياس ليكارت الخماسي المستخدم في الاستبيان ويحسب بالعلاقة:

المدى = (أعلى درجة في مقياس - أدنى درجة في مقياس) وبتطبيق على الاستبيان الدراسة نجد:
المدى = (5-1)=4 وللحصول على طول الفئة وتحديد المجالات الموافقة نقوم بقسمة المدى على عدد درجات المقياس وذلك على النحو التالي: طول الفئة = المدى / عدد درجات المقياس.
طول الفئة = $5/4=0.80$ وبإضافة هذه القيمة في كل مرة للحد الأدنى لدرجة الموافقة نحصل على الحد الأعلى لكل مجال مثلا: $1.80=0.80+1$ فنحصل على مجال [1-إلى-1.80] وهو مجال درجة غير موافق بشدة. وهكذا مع كل مجالات الموافقة، وتفيد هذه العملية في التعرف على الموقف المشترك لإجمالي أفراد العينة على كل عبارة وعلى كل محور.

2. أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات المستجوبين:

لقد استخدم في التحليل برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS:Statistical Package for the Social Sciences) رقم نسخة الإصدار البرنامج المستخدم هو: (SPSS V28)

وهو عبارة عن حزم حاسوبية متكاملة لإدخال البيانات وتحليلها، يستخدم هذا البرنامج عادة في جميع البحوث العلمية التي تشتمل على العديد من البيانات الرقمية، كما يستخدم هذا البرنامج في حساب مقاييس النزعة المركزية وفي دراستنا هذه سنستخدم الأساليب الآتية:

• معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha):

• التكرارات والنسب المئوية؛

• المتوسطات الحسابية؛

• الانحراف المعياري؛

• معامل الارتباط؛

• معامل الانحدار؛

• اختبار فيشر (Fisher)؛

• اختبار ستودنت (T-Test).

المطلب الثالث: التأكد من ملائمة الأداة للدراسة

1. الصدق الظاهري

قمنا بعرض استمارة الاستبيان، على مجموعة من المحكمين تألفت من أربعة أساتذة متخصصين في علوم التسيير، واستجبنا لملاحظاتهم وقمنا بتعديل الاستمارة على ضوء ذلك من الناحية الشكلية، الناحية المنهجية، الناحية اللغوية، القابلية للدراسة الاحصائية، وبذلك توصل الاستبيان إلى صورته النهائية والذي اعتمدنا عليه في الدراسة.

2. ثبات الأداة

تم قياس ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) حسب ما يوضحه الجدول الموالي:

جدول رقم (06): معاملات ثبات متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
الموارد المادية	04	0.832	0.912
الموارد البشرية	04	0.795	0.891
الموارد البرمجية	04	0.762	0.872
قواعد البيانات	04	0.845	0.919
الشبكات	04	0.856	0.925
أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية	20	0.902	0.949
الرقابة الإدارية	04	0.818	0.904
الرقابة المالية والمحاسبية	04	0.858	0.926
الضبط الداخلي	04	0.884	0.940
أبعاد نظام الرقابة الداخلية	12	0.931	0.964

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS V28

يعرض الجدول أعلاه النتائج حساب قيم (Cronbach's Alpha) معاملات ثبات متغيرات الدراسة، حيث بلغت مستوى (0.902) بالنسبة للمحور نظم معلومات الموارد البشرية ومترواحا بين (0.762) و(0.856) للأبعاد المكونة له، بالمقابل بلغت قيمة نفس المعامل (0.931) بالنسبة لمحور نظام الرقابة الداخلية ومترواحا بين (0.818) و(0.884) للأبعاد المكونة له. بالإضافة إلى ذلك فإن قيم معامل الصدق لأبعاد ومتغيرات الدراسة القريبة من الواحد تدل على أن الأداة تتصف بالصدق والثبات.

3. الاتساق الداخلي

توضح قيمة الاتساق مستوى ودرجة ومعنوية الارتباط بين كل بعد من أبعاد الأداة والفقرات المكونة له، كما قمنا بقياس الاتساق الداخلي عن طريق معامل بيرسون للارتباط وفيما يلي قيم معامل الارتباط المحسوبة لكل من هذه الأبعاد

أ. نظام معلومات الموارد البشرية

- بعد الموارد المادية: للتوضيح قيم الاتساق المتعلقة بهذا البعد نستعرض الجدول الموالي:

الجدول رقم(07): معامل الارتباط لبعد الموارد المادية

عبارات بعد الموارد المادية		العبارات
الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	
<0.001	0.813**	تناسب وسائل إدخال البيانات مع احتياجات المؤسسة في العمل
<0.001	0.872**	تناسب وسائل إخراج المعلومات احتياجات العمل في المؤسسة
<0.001	0.918**	أجهزة المؤسسة أمنة وسهلة الاستخدام
<0.001	0.689**	يتم تقييم وتحديث الحواسيب المؤسسة والأجهزة والملحقة بها باستمرار

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS,V28

نلاحظ من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط للعبارات الخاصة ببعد الموارد المادية كانت موجبة والدالة الإحصائية عند مستوى الدلالة 0.005 حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.918 - 0.689) وهو ما يشير إلى وجود اتساق داخلي قوي بين جميع عبارات الموارد المادية.

- بعد الموارد البشرية: للتوضيح قيم الاتساق المتعلقة بهذا البعد نستعرض الجدول الموالي:

الجدول رقم(08): معامل الارتباط لبعد الموارد البشرية

عبارات بعد الموارد البشرية		العبارات
الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	
<0.001	0.823**	تستقطب المؤسسة الموارد البشرية المناسبة من حيث العدد والكفاءة
<0.001	0.757**	تهتم المؤسسة بتحفيز العاملين ومنحهم فرص التكوين والتدريب
<0.001	0.851**	يقوم العاملين بتأدية الأعمال بالشكل المطلوب
<0.001	0.744**	يتم تقييم وتقويم أداء الموارد البشرية باستمرار

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS,V28

نلاحظ من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط للعبارات الخاصة ببعد الموارد البشرية كانت موجبة والدالة الإحصائية عند مستوى الدلالة 0.005 حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.744 - 0.851) وهو ما يشير إلى وجود اتساق داخلي قوي بين جميع عبارات الموارد البشرية.

- بعد الموارد البرمجية: للتوضيح قيم الاتساق المتعلقة بهذا البعد نستعرض الجدول الموالي:

الجدول رقم(09): معامل الارتباط لبعد الموارد البرمجية

عبارات بعد الموارد البرمجية		العبارات
الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	
<0.001	0.776**	تتوفر المؤسسة على موارد برمجية كافية من حيث العدد والنوعية
<0.001	0.712**	تتميز برامج وتطبيقات المؤسسة بالسرعة وسهولة الاستخدام
<0.001	0.784**	تتميز نظام معلومات الموارد البشرية وتطبيقاته بملاءته لاحتياجات دائرة الموارد البشرية
<0.001	0.792**	يتم تقييم وتحديث برامج وتطبيقات المؤسسة باستمرار

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS,V28

نلاحظ من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط للعبارات الخاصة ببعد الموارد البرمجية كانت موجبة والدالة الإحصائية عند مستوى الدلالة 0.005 حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.712 - 0.792) وهو ما يشير إلى وجود اتساق داخلي قوي بين جميع عبارات الموارد البرمجية.

- بعد قواعد البيانات: للتوضيح قيم الاتساق المتعلقة بهذا البعد نستعرض الجدول الموالي:

الجدول رقم(10): معامل الارتباط لبعد قواعد البيانات

عبارات بعد قواعد البيانات		العبارات
الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	
<0.001	0.895**	لدى المؤسسة قواعد بيانات كافية ومناسبة
<0.001	0.782**	قواعد بيانات المؤسسة آمنة وسهلة الاستخدام
<0.001	0.738**	تتبع قاعدة البيانات المستخدمة احتياجات العاملين من المعلومات
<0.001	0.903**	يتم تقييم وتحديث قواعد بيانات باستمرار

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS,V28

نلاحظ من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط للعبارات الخاصة ببعد قواعد البيانات كانت موجبة والدالة الإحصائية عند مستوى الدلالة 0.005 حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.738 - 0.903) وهو ما يشير إلى وجود اتساق داخلي قوي بين جميع عبارات قواعد البيانات.

- بعد الشبكات: للتوضيح قيم الاتساق المتعلقة بهذا البعد نستعرض الجدول الموالي:

الجدول رقم(11): معامل الارتباط لبعد الشبكات

عبارات بعد الشبكات		العبارات
الدالة الإحصائية	معامل الارتباط	
<0.001	0.916**	تتناسب نوعية الشبكة مع احتياجات العمل في المؤسسة
<0.001	0.779**	شبكات المؤسسة آمنة وسهلة الاستخدام
<0.001	0.822**	تلبي شبكات المؤسسة احتياجات العاملين من المعلومات في الوقت المناسب
<0.001	0.845**	يتم تقييم وتحديث شبكات المؤسسة باستمرار

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS,V28

نلاحظ من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط للعبارات الخاصة ببعد الشبكات كانت موجبة والدالة الإحصائية عند مستوى الدلالة 0.005 حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.779 - 0.916) وهو ما يشير إلى وجود اتساق داخلي قوي بين جميع عبارات الشبكات.

ننتقل إلى المحور الثاني

ب. نظام الرقابة الداخلية

- بعد الرقابة الإدارية: للتوضيح قيم الاتساق المتعلقة بهذا البعد نستعرض الجدول الموالي:

الجدول رقم(12): معامل الارتباط لبعد الرقابة الإدارية

عبارات بعد الرقابة الإدارية		العبارات
الدالة الإحصائية	معامل الارتباط	
<0.001	0.838**	يقوم نظام الرقابة الإدارية لتحقيق من وجود إجراءات وسياسات فعالة للمراقبة والإشراف.
<0.001	0.666**	يحتوى نظام الرقابة الإدارية على معايير تقييم تتناسب مع إمكانيات وأهداف المؤسسة
<0.001	0.908**	يملك القائمين على مهنة الرقابة الإدارية بالمؤسسة مؤهلات وكفاءات

		تسمح لهم بالتحكم في النظام الرقابي.
<0.001	0.858**	يقدم نظام الرقابة الإدارية الإجراءات اللازمة لتصحيح انحرافات الأداء المسجلة

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V28

نلاحظ من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط للعبارات الخاصة ببعد الرقابة الإدارية موجبة والدالة الإحصائية عند مستوى الدلالة 0.005 حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.666 - 0.908) وهو ما يشير إلى وجود اتساق داخلي قوي بين جميع عبارات الرقابة الإدارية.

- بعد الرقابة المالية والمحاسبية: للتوضيح قيم الاتساق المتعلقة بهذا البعد نستعرض الجدول الموالي:

الجدول رقم(13): معامل الارتباط لبعد الرقابة المالية والمحاسبية

عبارات بعد الرقابة المالية والمحاسبية		العبارات
الدالة الإحصائية	معامل الارتباط	
<0.001	0.875**	يقوم نظام الرقابة المالية والمحاسبية بالتحقق مع وجود إجراءات وسياسات تعكس صورة الحقيقة عن الوضعية المالية والمحاسبية للمؤسسة.
<0.001	0.819**	يحتوي نظام الرقابة المالية والمحاسبية على معايير تقييم موضوعية تلبس حاجات الأطراف ذات المصلحة من المعلومة المالية
<0.001	0.916**	يملك القائمين على مهمة الرقابة المالية والمحاسبية بالمؤسسة مؤهلات وكفاءات تسمح لهم بالتحكم في النظام.
<0.001	0.772**	يقدم نظام الرقابة المالية والمحاسبية الإجراءات اللازمة لتصحيح انحرافات الأداء المسجلة

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V28

نلاحظ من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط للعبارات الخاصة ببعد الرقابة المالية والمحاسبية موجبة والدالة الإحصائية عند مستوى الدلالة 0.005 حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.772 - 0.916) وهو ما يشير إلى وجود اتساق داخلي قوي بين جميع عبارات الرقابة المالية والمحاسبية.

- بعد الضبط الداخلي: للتوضيح قيم الاتساق المتعلقة بهذا البعد نستعرض الجدول الموالي:

الجدول رقم(14): معامل الارتباط لبعد الضبط الداخلي

عبارات بعد الضبط الداخلي		العبارات
الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	
<0.001	0.902**	يتضمن نظام الرقابة الداخلية خطة تنظيمية تكفل حسن سير العمل صمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة
<0.001	0.932**	يسمح نظام الرقابة الداخلية بالتأكيد من تحديد المسؤوليات والصلاحيات بالمؤسسة
<0.001	0.839**	يتم تحفيز وتدريب العاملين بالمؤسسة على المساهمة الإيجابية في فاعلية نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة
<0.001	0.766**	تساهم إجراءات الرقابة الداخلية في حماية أصول المؤسسة.

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V28

نلاحظ من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط للعبارات الخاصة ببعد الرقابة الضبط الداخلي موجبة والدالة الإحصائية عند مستوى الدلالة 0.005 حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.766- 0.932) وهو ما يشير إلى وجود اتساق داخلي قوي بين جميع عبارات الرقابة الضبط الداخلي. من خلال تحليل أبعاد محاور الدراسة تبين لنا أن الدالة الإحصائية موجبة عند مستوى الدلالة 0.005 وهو ما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين جميع عبارات محاور الدراسة.

المبحث الثالث: تحليل النتائج

في هذا المبحث سنقوم بتحليل نتائج الدراسة من اجل مناقشة وتحليل البيانات التي تحصلنا عليها من خلال إجابات عينة الدراسة للحصول على النتائج.

المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة

1. **خصائص أفراد العينة:** تقوم هذه الدراسة على مجموعة من البيانات المتعلقة بخصائص أفراد الدراسية مثل الجنس، الخبرة المهنية وفي ضوء هذه المتغيرات نقدم وصف تحليلي من خلال حساب التكرارات والنسبة % كما هو مدون في الجداول التالية:

أ. بالنسبة لمتغير الجنس

جدول رقم (15): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

المتغير	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	11
	أنثى	14
	المجموع	25
		44
		56
		100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V28

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات العينة البالغ عددها 25 فرداً، نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير الجنس بعدد 11 فرد بنسبة 44 % لفئة الذكور وهي أقل نسبة من الإناث حيث بلغت 56 % بتكرار يقدر بـ 14 فرد من إجمالي أفراد العينة الدراسة، وهناك تقارب بين الجنسين وبالتالي المؤسسة محل الدراسة توظف كلا الجنسين ولا يوجد تفضيل لجنس عن الآخر.

ب. بالنسبة لمتغير السن

جدول رقم (16): يبين توزيع أفراد العينة حسب السن.

المتغير	التكرار	النسبة %
السن	أقل من 30 سنة	5
	من 31 إلى 40 سنة	11
	أكبر من 40	9
	المجموع	25
		20
		44
		36
		100

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V28

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات العينة البالغ عددها 25 فرداً، نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير السن بعدد 5 أفراد بنسبة 20 % لفئة أقل من 30 سنة وفئة من 31- 40 سنة نسبة 44% بتكرار يقدر بـ 11 فرداً وهي أكبر نسبة، وأخيراً فئة أكبر من 40 سنة عددهم 9 مستجوبين بنسبة 36%. من إجمالي أفراد العينة الدراسة. وهذا يبين أن المؤسسة تستقطب الطاقة الشبابية.

ج. بالنسبة لمتغير الخبرة

جدول رقم (17): يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة.

المتغير	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	6	24,0
من 5 - 9 سنوات	11	44,0
أكبر من 10 سنوات	8	32,0
المجموع	25	100,0

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V28

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات العينة البالغ عددها 25 فرداً، نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير الخبرة بعدد 6 أفراد بنسبة 24 % لفئة أقل من 5 سنوات، كما بلغت 44 % بتكرار يقدر بـ 11 فرداً لفئة من 5- 9 سنوات، وأكبر من 10 سنوات كانت النسبة 32% بمعدل تكراري قدره 8 أفراد. من إجمالي أفراد عينة الدراسة.

د. متغير المستوى التعليمي

جدول رقم (18): يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

المتغير	التكرار	النسبة %
تكوين مهني	2	8,0
ثانوي أو أقل	6	24,0
ليسانس	9	36,0
ماستر	3	12,0
ماجستير	3	12,0
دكتوراه	2	8,0
المجموع	25	100,0

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V28

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات العينة البالغ عددها 25 فرداً، نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير المستوى التعليمي: تكوين مهني 2 أفراد بنسبة 8%، ثم الثانوي أو أقل 24% بعدد 6 أفراد، و 9 أفراد بنسبة 36% لصالح فئة ليسانس وهي أكبر نسبة من باقي الفئات، ثم حيث بلغت 12% بتكرار يقدر بـ 32 فرداً لفئة ماستر، أما فئة الماجستير فقد بلغ عدد المستجوبين 3 أفراد بنسبة 12%، وأخير نسبة الذكارة 8% وعدد مستجوبين، من إجمالي أفراد العينة الدراسة، معظم المستجوبين ذي مستوى عالي.

المطلب الثاني: عرض وتحليل لمتغيرات الدراسة

في هذا المطلب سيتم عرض تحليلي لمتغيرات الدراسة من خلال المتوسط الحسابي الذي يبين توجه المستجوبين نحو رأيهم حول متغيرات الدراسة.

1. عرض تحليلي لمتغير أبعاد نظام الموارد البشرية

جدول رقم (19): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات محور أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
تتناسب وسائل إدخال البيانات مع احتياجات المؤسسة في العمل	3.32	0.988	4	محايد
تتناسب وسائل إخراج المعلومات احتياجات العمل في المؤسسة	3.76	0.663	2	موافق
أجهزة المؤسسة آمنة وسهلة الاستخدام	3.36	0.995	3	محايد
يتم تقييم وتحديث حواسيب المؤسسة ولأجهزة الماحقة بها باستمرار	4.28	0.678	1	موافق بشدة
الموارد المادية	3.6800	0.831		موافق
تستقطب المؤسسة الموارد البشرية المناسبة من حيث العدد والكفاءة	3.80	0.816	3	موافق
تهتم المؤسسة بتحفيز العاملين ومنحهم فرص التكوين والتدريب	3.32	0.852	4	محايد
يقوم العاملون بتأدية الأعمال بالشكل المطلوب	3.92	1.038	2	موافق
يتم تقييم وتقويم أداء الموارد البشرية باستمرار	3.88	1.092	1	موافق
الموارد البشرية	3.73	0.9495		موافق
تتوفر المؤسسة على موارد برمجية كافية من حيث العدد والتنوع	3.92	0.862	3	موافق

موافق	4	0.714	3.48	تتميز برامج وتطبيقات المؤسسة بالسرعة وسهولة الاستخدام
موافق	2	0.988	3.68	تتميز نظام معلومات الموارد البشرية وتطبيقاته بملاءته لاحتياجات دائرة الموارد البشرية
موافق بشدة	1	0.970	4.24	يتم تقييم وتحديث برامج وتطبيقات المؤسسة باستمرار
موافق		0.8835	3.83	الموارد البرمجية
محايد	4	0.900	3.32	لدى المؤسسة قواعد بيانات كافية ومناسبة
موافق	2	0.810	3.64	قواعد بيانات المؤسسة آمنة وسهلة الاستخدام
محايد	3	0.907	3.36	تتبع قاعدة البيانات المستخدمة احتياجات العاملين من المعلومات
موافق	1	0.781	3.88	يتم تقييم وتحديث قواعد بيانات باستمرار
موافق		0.8495	3.55	قواعد البيانات
موافق	4	0.76376	4.000	تناسب نوعية الشبكة مع احتياجات العمل في المؤسسة
موافق	3	0.78951	3.960	شبكات المؤسسة آمنة وسهلة الاستخدام
موافق	1	0.86217	4.080	تتبع شبكات المؤسسة احتياجات العاملين من المعلومات في الوقت المناسب
موافق	2	0.98658	4.160	يتم تقييم وتحديث شبكات المؤسسة باستمرار
موافق		0.85052	4.05	الشبكات
موافق		0.8728	3.768	محور أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية.

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V 28

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن:

أ. بالنسبة لبعد الموارد المادية: بلغ المتوسط الحسابي للبعد مستوى (3.6800) عند درجة موافق ومترواحا بين (3.32 و 4.28) للفقرات عند الدرجات محايد (فقرتين) والموافق (فقرة) وموافق بشدة (فقرة)، وبانحرافات معيارية لا تتجاوز (0.831) مما يدل على أن هنالك تجانسا يحكم إجابات مفردات العينة محل الدراسة.

ب. بالنسبة لبعء الموارد بشرية: بلغ المتوسط الحسابي للبعء مستوى (3.73) عند درجة موافق ومترواحا بين (3.32 و 3.92) للفقرات عند الدرجات محايد (فقرة) والموافق (ثلاث فقرات)، وبانحرافات معيارية لا تتجاوز (0.9495) مما يدل على أن هنالك تجانسا يحكم إجابات مفردات العينة محل الدراسة.

ج. بالنسبة لبعء الموارد البرمجية: بلغ المتوسط الحسابي للبعء مستوى (3.83) عند درجة موافق ومترواحا بين (3.48 و 4.24) للفقرات عند الدرجات الموافق (ثلاث فقرات) وموافق بشدة (فقرة)، وبانحرافات معيارية لا تتجاوز (0.8835) مما يدل على أن هنالك تجانسا يحكم إجابات مفردات العينة محل الدراسة.

د. بالنسبة لبعء قواعد البيانات: بلغ المتوسط الحسابي للبعء مستوى (3.55) عند درجة موافق بشدة ومترواحا بين (3.32 و 3.88) للفقرات عند الدرجات محايد (فقرتين) والموافق (فقرتين)، وبانحرافات معيارية لا تتجاوز (0.8495) مما يدل على أن هنالك تجانسا يحكم إجابات مفردات العينة محل الدراسة.

هـ. بالنسبة لبعء الشبكات: بلغ المتوسط الحسابي للبعء مستوى (4.05) عند درجة موافق ومترواحا بين (3.96 و 4.16) للفقرات عند الدرجات الموافق (أربع فقرات)، وبانحرافات معيارية لا تتجاوز (0.85052) مما يدل على أن هنالك تجانسا يحكم إجابات مفردات العينة محل الدراسة.

نتائج حساب قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لآراء واتجاهات أفراد العينة فيما يتعلق بمدى موافقتهم أو عدم موافقتهم أو محايدين اتجاه عبارات المحور أبعاد نظام المعلومات الموارد البشرية

وبشكل عام بلغ المتوسط حسابي الإجمالي لإجابات المستجوبين على جميع العبارات قيمة 3.768 وهو ضمن نطاق المجال موافق [3.41 - 4.20] وبانحراف معياري قدره 0.8728، وهذا الأخير قيمة صغيرة وأقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء أفراد العينة وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام، وبالتالي تعطينا هذه القيم نتيجة إحصائية أنه لا يوجد تشتت كبير في آراء المستجوبين وهذا دعم للنتائج المتحصل عليها فيما أن المتوسط الحسابي الإجمالي يمثل مركز البيانات الاتجاهات أفراد العينة أي أنه هناك مستويات عالية من نظام المعلومات الموارد البشرية لدى عمال مؤسسة "محل الدراسة"، وهذا ما نلاحظه نحو موافقتهم على العبارات المحور فمعظمها كانت بدرجة موافق حيث بلغ أعلى قيمة للمتوسط الحسابي لدى العبارة يتم تقييم وتحديث حواسيب المؤسسة ولأجهزة الملحقة بها باستمرار بقيمة (4.28) في حين كانت أدنى درجة موافقة نحو العبارات لدى المؤسسة قواعد بيانات كافية ومناسبة بقيمة بلغت (3.32)، تتناسب وسائل إدخال البيانات مع احتياجات العمل في المؤسسة (3.32)، تهتم المؤسسة بتحفيز العاملين ومنحهم فرص تكوين وتدريب (3.32)، أما فيما يخص أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية فقد كان بعد الشبكات هو الذي يحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.05) ، أما المرتبة الثانية فبعء الموارد البرمجية بمتوسط حسابي قدره (3.83) وثالثا بعد الموارد البشرية بمتوسط حسابي قدره (3.73)، ورابعا بعد الموارد المادية بمتوسط حسابي (3.68)، و أخيرا بعد قواعد البيانات بمتوسط حسابي (3.55).

ومنه نستنتج أن مستوى أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة مرتفع (ذو درجة موافقة).

2. عرض تحليلي لمتغير نظام الرقابة الداخلية

جدول رقم (20): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات نظام الرقابة الداخلية.

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الدلالة
يقوم نظام الرقابة الإدارية لتحقيق من وجود إجراءات وسياسات فعالة للمراقبة والإشراف.	3.600	1,19024	3	موافق
يحتوي نظام الرقابة الإدارية على معايير تقييم تتناسب مع إمكانيات وأهداف المؤسسة	3.880	0.600	2	موافق
يملك القائمين على مهمة الرقابة الإدارية بالمؤسسة مؤهلات وكفاءات تسمح لهم بالتحكم في النظام الرقابي.	3.400	1.000	4	محايد
يقدم نظام الرقابة الإدارية الإجراءات اللازمة لتصحيح انحرافات الأداء المسجلة	4.080	0.70238	1	موافق
الرقابة الإدارية	3.74	0.87315		موافق
يقوم نظام الرقابة المالية والمحاسبية بالتحقق مع وجود إجراءات وسياسات تعكس صورة الحقيقة عن الوضعية المالية والمحاسبية للمؤسسة.	3.1600	0.89815	4	محايد
يحتوي نظام الرقابة المالية والمحاسبية على معايير تقييم موضوعية تلبس حاجات الأطراف ذات المصلحة من المعلومة المالية	4.3600	0.70000	2	موافق بشدة
يملك القائمين على مهمة الرقابة المالية والمحاسبية بالمؤسسة مؤهلات وكفاءات تسمح لهم بالتحكم في النظام.	3.000	0.91287	3	محايد
يقدم نظام الرقابة المالية والمحاسبية الإجراءات اللازمة لتصحيح انحرافات الأداء المسجلة	4.520	0.50990	1	موافق بشدة
الرقابة المالية والمحاسبية	3.76	0.75523		موافق
يتضمن نظام الرقابة الداخلية خطة تنظيمية	3.8400	0.85049	4	موافق

				تكفل حسن سير العمل ضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة
موافق	3	0.83267	3.8800	يسمح نظام الرقابة الداخلية بالتأكد من تحديد المسؤوليات والصلاحيات بالمؤسسة
موافق	2	0.72572	4.1200	يتم تحفيز وتدريب العاملين بالمؤسسة على المساهمة الإيجابية في فاعلية نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة
موافق بشدة	1	0.64550	4.6000	تساهم إجراءات الرقابة الداخلية في حماية أصول المؤسسة.
موافق		0.73994	4.11	الضبط الداخلي
درجة موافق		0.78944	3.87	نظام الرقابة

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS,V28

يبين الجدول أعلاه: نتائج حساب قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لآراء واتجاهات أفراد العينة فيما يتعلق بمدى موافقتهم أو عدم موافقتهم أو محايدين اتجاه عبارات المحور نظام الرقابة الداخلية.

وبشكل عام بلغ المتوسط حسابي الإجمالي لإجابات المستجوبين على جميع العبارات قيمة (3.87) وهو ضمن نطاق المجال موافق [3.41 - 4.20] وبانحراف معياري قدره: 0.78944 وهذا الأخير قيمة صغيرة وأقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء أفراد العينة وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام، وبالتالي تعطينا هذه القيم نتيجة إحصائية أنه لا يوجد تشتت كبير في آراء المستجوبين وهذا دعم للنتائج المتحصل عليها فيما أن فالمتوسط الحسابي الإجمالي يمثل مركز البيانات الاتجاهات أفراد العينة أي أنه هناك مستويات عالية من نظام الرقابة لدى المؤسسة وهذا ما نلاحظه نحو موافقتهم على العبارات المحور فمعظمها كانت بدرجة موافق حيث بلغ أعلى قيمة للمتوسط الحسابي لدى العبارة تساهم إجراءات الرقابة الداخلية في حماية أصول المؤسسة، بمتوسط حسابي (4.60) في حين كانت أدنى درجة موافقة نحو العبارة يمتلك القائمين على مهمة الرقابة المالية والمحاسبية بالمؤسسة مؤهلات وكفاءات تسمح لهم بالتحكم في النظام بمتوسط حسابي بلغ (3.00)، حسب وجهة المستجوبين بالمؤسسة.

ومنه نستنتج أن نظام الرقابة الداخلية في المؤسسة محل الدراسة مرتفع (ذو درجة موافق).

المطلب الثالث: عرض وتحليل نتائج اختبار فرضيات الدراسة

سنتناول في هذا المطلب عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها.

1. شروط الانحدار: شروط الانحدار يمكن إدراجها في الجدول التالي:

الجدول رقم (21): شروط الانحدار

معامل الارتباط		
ارتباط سلبي	ارتباط إيجابي	
من (-0.1) إلى (-0.3)	من (0.1) إلى (0.3)	ضعيف
من (-0.31) إلى (-0.6)	من (0.31) إلى (0.6)	متوسط
من (-0.61) إلى (-1)	من (0.61) إلى (1)	كبير
قوة التفسيرية (حجم التأثير %)		
أقل من 10%		ضعيف
بين 10% و 50%		متوسط
أكبر من 50%		كبير

المصدر: شرف الدين زديرة، تحليل علاقة تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية باستخدام الانحدار الخطي البسيط و المتعدد، مجلة نماء للاقتصاد و التجارة، المجلد 5، العدد 1، الجزائر، 2016، ص7.

2. عرض وتحليل الفرضية الرئيسية

- نص الفرضية الرئيسية: توجد علاقة إحصائية ذات تأثير إيجابي بين نظم معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية في المؤسسة

الجدول رقم (22): الانحدار الخطي البسيط للفرضية الرئيسية

مستوى الدلالة sig(F)	قيمة F	مستوى الدلالة sig(β)	معامل الانحدار	الثابت	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	الفرضية الرئيسية
0.001	27.344	0.001	0.926	0.263	0.543	0.737	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V 28

يبين الجدول نتائج التحليل الإحصائي لاختبار الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل نظام معلومات الموارد البشرية والمتغير التابع نظام الرقابة الداخلية، حيث تظهر معطيات الجدول أن معامل الارتباط بين هذين المتغيرين بلغ 0.737 وهي علاقة طردية قوية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.005، كما بلغ

معامل التحديد 0.543 وهذا يعني أن نظام معلومات الموارد البشرية تفسر ما مقداره 54.3% من التغير الحاصل في نظام رقابة الداخلية في حين ترجع النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى.

كما يلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الاختبار الإحصائي F قد بلغت 27.344 وهي ذات دلالة إحصائية حيث جاءت بقيمة احتمالية تقل عن 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.005 المعتمد في الدراسة، وتدل على جودة نموذج العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية ونظام الرقابة الداخلية وبالتالي صحة الاعتماد على نتائج النموذج في تمثيل العلاقة الخطية بين المتغيرين.

يتبين ان نظام معلومات الموارد البشرية له تأثير ايجابي، وعليه فإن معامل B له معنوية إحصائية واقتصادي، وبالتالي يتبين أن نظام معلومات الموارد البشرية تؤثر إيجابا على نظام الرقابة الداخلية، حيث أن التغير في مستوى نظام معلومات الموارد البشرية بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 0.926 في المتغير التابع لنظام الرقابة الداخلية.

نظام الرقابة الداخلية = 0.926 + 0.263 نظام معلومات الموارد البشرية

بناء على ما سبق يتم قبول صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على " توجد علاقة إحصائية ذات تأثير إيجابي بين لنظام معلومات الموارد البشرية أثر ايجابي ذو دلالة احصائية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة.

3. عرض وتحليل الفرضيات الفرعية

من خلال التحليل السابق تبين لنا بأن نظام معلومات الموارد البشرية له أثر إيجابي على نظام الرقابة الداخلية، إلا وأنه من أجل معرفة كيفية مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في التأثير على نظام الرقابة الداخلية لابد من تحديد مساهمة كل بعد من أبعادها في نظام الرقابة الداخلية.

أ. الفرضية الفرعية الأولى: للبعد المادي لنظام معلومات الموارد البشرية أثر ذو دلالة احصائية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة.

الجدول رقم (23): الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الأولى

الموارد المادية	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	الثابت	معامل الانحدار	مستوى الدلالة sig(β)	قيمة F	مستوى الدلالة sig(F)
	0.673	0.453	0.736	0.820	0.001	19.023	0.001

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V 28

يبين الجدول نتائج التحليل الإحصائي لاختبار الانحدار الخطي البسيط لمدى تأثير بعد الموارد المادية لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية، حيث تظهر معطيات الجدول أن معامل الارتباط بين هذين المتغيرين بلغ 0.673 وهي علاقة طردية قوية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، كما بلغ معامل التحديد 0.453 وهذا يعني أن الموارد المادية تفسر ما مقداره 45.3% من التغير الحاصل في أداء نظام رقابة الداخلية في حين ترجع النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى.

كما يلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الاختبار الإحصائي F قد بلغت 19.023 وهي ذات دلالة إحصائية حيث جاءت بقيمة احتمالية تقل عن 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 المعتمد في الدراسة، وتدل على جودة نموذج العلاقة بين بعد الموارد المادية لنظام معلومات الموارد البشرية وأداء نظام الرقابة الداخلية وبالتالي صحة الاعتماد على نتائج النموذج في تمثيل العلاقة الخطية بين المتغيرين.

يتبين أن البعد المادي لنظام معلومات الموارد البشرية له تأثير إيجابي، وعليه فإن معامل B (0.820) له معنوية إحصائية واقتصادية، وبالتالي يتبين أن بعد الموارد المادية لنظام معلومات الموارد البشرية تؤثر إيجاباً على نظام الرقابة الداخلية، حيث أن التغير في مستوى بعد الموارد المادية بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 0.820 في أداء نظام الرقابة الداخلية.

نظام الرقابة الداخلية = 0.736 + 0.820 بعد الموارد

بناء على ما سبق نستنتج صحة الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الموارد المادية لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية.

ب. الفرضية الفرعية الثانية: للبعد البشري لنظام معلومات الموارد البشرية أثر ذو دلالة إحصائية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة.

الجدول رقم (24): الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثانية

مستوى الدلالة sig(F)	قيمة F	مستوى الدلالة sig(β)	معامل الانحدار	الثابت	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	الموارد البشرية
0.001	35.606	0.001	0.871	0.505	0.608	0.779	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V28

يبين الجدول نتائج التحليل الإحصائي لاختبار الانحدار الخطي البسيط لمدى تأثير بعد الموارد البشرية لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية، حيث تظهر معطيات الجدول أن معامل الارتباط بين هذين المتغيرين بلغ 0.779 وهي علاقة طردية قوية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05،

كما بلغ معامل التحديد 0.608 وهذا يعني أن بعد الموارد البشرية تفسر ما مقداره 60.8% من التغير الحاصل في أداء نظام رقابة الداخلية في حين ترجع النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى.

كما يلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الاختبار الإحصائي F قد بلغت 35.606 وهي ذات دلالة إحصائية حيث جاءت بقيمة احتمالية تقل عن 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 المعتمد في الدراسة، وتدل على جودة نموذج العلاقة بين بعد الموارد البشرية لنظام معلومات الموارد البشرية ونظام الرقابة الداخلية وبالتالي صحة الاعتماد على نتائج النموذج في تمثيل العلاقة الخطية بين المتغيرين.

يتبين أن البعد البشري لنظام معلومات الموارد البشرية له تأثير إيجابي، وعليه فإن معامل B (0.871) له معنوية إحصائية واقتصادي، وبالتالي يتبين أن بعد الموارد البشرية لنظام معلومات الموارد البشرية يؤثر إيجاباً على أداء نظام الرقابة الداخلية، حيث أن التغير في مستوى بعد الموارد البشرية بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 0.871 في أداء نظام الرقابة الداخلية.

نظام الرقابة الداخلية = 0.505 + 0.871 الموارد البشرية

بناء على ما سبق نستنتج صحة الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الموارد البشرية لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية.

ت. الفرضية الفرعية الثالثة: للبعد البرمجي لنظام معلومات الموارد البشرية أثر ذو دلالة إحصائية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة.

الجدول رقم (25): الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

مستوى الدلالة sig(F)	قيمة F	مستوى الدلالة sig(β)	معامل الانحدار	الثابت	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	الموارد البرمجية
0.001	36.350	0.001	0.969	0.043	0.612	0.783	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V28

يبين الجدول نتائج التحليل الإحصائي لاختبار الانحدار الخطي البسيط لمدى تأثير بعد الموارد البرمجية لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية، حيث تظهر معطيات الجدول أن معامل الارتباط بين هذين المتغيرين بلغ 0.783 وهي علاقة طردية قوية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، كما بلغ معامل التحديد 0.612 وهذا يعني أن بعد الموارد البرمجية يفسر ما مقداره 61.2% من التغير الحاصل في أداء نظام رقابة الداخلية في حين ترجع النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى.

كما يلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الاختبار الإحصائي F قد بلغت 36.350 وهي ذات دلالة إحصائية حيث جاءت بقيمة احتمالية تقل عن 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 المعتمد في الدراسة، وتدل على جودة نموذج العلاقة بين بعد الموارد البرمجية لنظام معلومات الموارد البشرية ونظام الرقابة الداخلية وبالتالي صحة الاعتماد على نتائج النموذج في تمثيل العلاقة الخطية بين المتغيرين.

يتبين أن للبعد البرمجي لنظام معلومات الموارد البشرية له تأثير إيجابي، وعليه فإن معامل B (0.969) له معنوية إحصائية واقتصادي، وبالتالي يتبين أن بعد الموارد البرمجية لنظام معلومات الموارد البشرية يؤثر إيجاباً على أداء نظام الرقابة الداخلية، حيث أن التغير في مستوى بعد الموارد البرمجية بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 0.969 في أداء نظام الرقابة الداخلية.

نظام الرقابة الداخلية = 0.969 + 0.043 الموارد البرمجية

بناء على ما سبق نستنتج صحة الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الموارد البرمجية لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية

ث. الفرضية الفرعية الرابعة: لبعد قواعد البيانات لنظام معلومات الموارد البشرية أثر ذو دلالة إحصائية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة.

الجدول رقم (26): الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الرابعة

مستوى الدلالة sig(F)	قيمة F	مستوى الدلالة sig(β)	معامل الانحدار	الثابت	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	قواعد البيانات
0.001	31.050	0.001	0.907	0.535	0.574	0.758	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V 28

يبين الجدول نتائج التحليل الإحصائي لاختبار الانحدار الخطي البسيط لمدى تأثير بعد قواعد البيانات لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية، حيث تظهر معطيات الجدول أن معامل الارتباط بين هذين المتغيرين بلغ 0.758 وهي علاقة طردية قوية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، كما بلغ معامل التحديد 0.574 وهذا يعني أن بعد قواعد البيانات لنظام معلومات الموارد البشرية يفسر ما مقداره 57.4% من التغير الحاصل في أداء نظام رقابة الداخلية في حين ترجع النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى.

كما يلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الاختبار الإحصائي F قد بلغت 31.050 وهي ذات دلالة إحصائية حيث جاءت بقيمة احتمالية تقل عن 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 المعتمد في الدراسة، وتدل على جودة نموذج العلاقة بين بعد قواعد البيانات لنظام معلومات الموارد البشرية ونظام الرقابة الداخلية وبالتالي صحة الاعتماد على نتائج النموذج في تمثيل العلاقة الخطية بين المتغيرين.

يتبين أن لبعد قواعد البيانات لنظام معلومات الموارد البشرية له تأثير ايجابي، وعليه فإن معامل B (0.907) له معنوية إحصائية واقتصادي، وبالتالي يتبين أن بعد قواعد البيانات لنظام معلومات الموارد البشرية يؤثر إيجاباً على أداء نظام الرقابة الداخلية، حيث أن التغير في مستوى بعد قواعد البيانات بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 0.907 في أداء نظام الرقابة الداخلية.

نظام الرقابة الداخلية = 0.907+0.535 قواعد البيانات

بناء على ما سبق نستنتج صحة الفرضية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد قواعد البيانات لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية

ج. الفرضية الفرعية الخامسة: لبعد الشبكات لنظام معلومات الموارد البشرية أثر ذو دلالة إحصائية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة.

الجدول رقم (27): الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الخامسة

مستوى الدلالة sig(F)	قيمة F	مستوى الدلالة sig(β)	معامل الانحدار	الثابت	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	الشبكات
0.013	7.293	0.013	0.578	1.413	0.241	0.491	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS, V 28

يبين الجدول نتائج التحليل الإحصائي لاختبار الانحدار الخطي البسيط لمدى تأثير بعد الشبكات لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية، حيث تظهر معطيات الجدول أن معامل الارتباط بين هذين المتغيرين بلغ 0.491 وهي علاقة طردية قوية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، كما بلغ معامل التحديد 0.241 وهذا يعني أن بعد الشبكات لنظام معلومات الموارد البشرية يفسر ما مقداره 24.1% من التغير الحاصل في أداء نظام رقابة الداخلية في حين ترجع النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى.

كما يلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الاختبار الإحصائي F قد بلغت 7.293 وهي ذات دلالة إحصائية حيث جاءت بقيمة احتمالية تقل عن 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 المعتمدة في الدراسة، وتدل على جودة نموذج العلاقة بين بعد الشبكات لنظام معلومات الموارد البشرية ونظام الرقابة الداخلية وبالتالي صحة الاعتماد على نتائج النموذج في تمثيل العلاقة الخطية بين المتغيرين.

يتبين أن لبعد الشبكات لنظام معلومات الموارد البشرية له تأثير ايجابي، وعليه فإن معامل B (0.578) له معنوية إحصائية واقتصادي، وبالتالي يتبين أن بعد الشبكات لنظام معلومات الموارد البشرية يؤثر إيجاباً على أداء نظام الرقابة الداخلية، حيث أن التغير في مستوى بعد الشبكات بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 0.578 في أداء نظام الرقابة الداخلية.

نظام الرقابة الداخلية = 1.413 + 0.578 الشبكات

بناء على ما سبق نستنتج صحة الفرضية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء الشبكات لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية

خلاصة الفصل الثاني:

اشتمل هذا الفصل على الدراسة الميدانية التي قمنا بها حول مدى تأثير أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية بمؤسسة "كوندور" (CONDOR) برج بوعرييج، حيث تطرقنا إلى التعريف بالمؤسسة، الطريقة والأدوات، منهجية الدراسة التحليلية، تحليل النتائج الاستبيان ذلك باستخدام برنامج (SPSS V28) وتمثلت العينة في إطارات إدارة مؤسسة كوندور حيث تم استخلاص ما يلي:

- نظام معلومات الموارد البشرية يؤثر إيجاباً على أداء نظام الرقابة الداخلية".
- بعد الموارد المادية والموارد البشرية والموارد البرمجية وبعد الشبكات لنظام معلومات الموارد البشرية يؤثر بدرجة عالية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة.
- بعد قواعد البيانات لنظام المعلومات الموارد البشرية يؤثر بدرجة متوسطة على نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة.

الختامة

الخاتمة

من خلال هذه الدراسة تم معالجة الأثر الذي يفرضه نظام معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية بمؤسسة "كوندور" (CONDOR) برج بوعريريج، وذلك باستخدام استبيان تم توزيعه على عينة من إطارات في إدارة المؤسسة حيث تم التركيز على الموارد البشرية، الموارد المادية، قواعد البيانات، الشبكات، الموارد البرمجية في جانب نظم معلومات الموارد البشرية، والرقابة الإدارية، المالية والمحاسبية، الضبط الداخلي في جانب نظام الرقابة الداخلية.

1. نتائج الدراسة: من خلال ما تم عرضه في الدراسة من محاولتنا للإجابة على الإشكالية خلصنا إلى النتائج التالية منها نتائج تختبر صحة فرضياتنا:

أ- **بالنسبة للفرضية الأولى:** للبعد الموارد المادية لنظام المعلومات الموارد البشرية أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية.

- تتناسب وسائل إدخال البيانات مع احتياجات العمل في المؤسسة؛
- تتناسب وسائل إخراج المعلومات مع احتياجات العمل في المؤسسة؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للموارد المادية في زيادة أداء نظام الرقابة الداخلية.

وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

ب- **بالنسبة للفرضية الثانية:** للبعد البشري لنظام المعلومات الموارد البشرية أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة

- تتوفر المؤسسة على موارد برمجية كافية من حيث العدد والتنوع؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للموارد البشرية في زيادة أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة.

وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

ج- **بالنسبة للفرضية الثالثة:** للبعد البرمجي لنظام المعلومات الموارد البشرية أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة

- تتوفر المؤسسة على موارد برمجية كافية من حيث العدد والتنوع؛
- تتميز برامج وتطبيقات المؤسسة بالسرعة وسهولة الاستخدام؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للموارد البرمجية في زيادة أداء نظام الرقابة الداخلية.

وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

د- **بالنسبة للفرضية الرابعة:** لبعد قواعد البيانات لنظام المعلومات الموارد البشرية أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة.

- قواعد بيانات المؤسسة آمنة وسهلة الاستخدام؛
- يتم تقييم وتحديث قواعد بيانات المؤسسة باستمرار؛

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية قواعـد البيانات في تحقيق نظام الرقابة الداخلية. وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرابعة.

هـ - بالنسبة للفرضية الخامسة: لبعـد الشبكات لنظام المعلومات الموارد البشرية أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة.

- تتناسب نوعية الشبكة مع احتياجات العمل في المؤسسة؛
- تلبى شبكات المؤسسة احتياجات العاملين من المعلومات في الوقت؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للشبكات في تحقيق نظام لرقابة الداخلية. وهذا ما يثبت صحة الفرضية الخامسة.

2. الاقتراحات: على ضوء النتائج التي توصلنا إليها والاستنتاجات، يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- العمل على ضمان حقوق المورد البشري؛
- وسائل إدخال البيانات في المؤسسة ملائمة ولاكن بحاجة إلى التطوير المستمر.
- على المؤسسة النظر في نظام تحفيز العاملين و العمل على تحسينه و القيام بدورات تدريبية و تكوينية للعاملين؛
- تحسين كفاءات و مهارات القائمين على مهمة الرقابة الإدارية بالمؤسسة؛
- زيادة تفعيل نظام الرقابة الداخلية من خلال التركيز على أهداف الرقابة؛
- العمل على تطوير أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية داخلة المؤسسة والعمل به؛
- على المؤسسة الاستفادة من المؤسسات الرائدة في نفس المجال.

3. آفاق الدراسة: بعد تناولنا هذا الموضوع بنوع من التحليل في حدوث الإمكانيات المادية والزمنية المتاحة،

فانه يبقى يحتاج إلى مزيد من الدراسة والتعمق أكثر في جزئياته خاصة وان الموضوع واسع ويشتمل على العديد من المفاهيم الهامة التي تتطلب مزيدا من التحليل والإثراء، بحيث تكون بمثابة مواضيع لدراسات مستقبلية ومن جملة هذه المواضيع نذكر ما يلي:

- مساهمة نظم المعلومات في عملية اتخاذ القرار بالمؤسسة الاقتصادية؛
- أهمية نظم المعلومات الإدارية كأداة للتحليل البيئي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- أثر عمليات نظم معلومات الموارد البشرية في ذكاء المنظمة؛
- أثر نظام الرقابة الداخلية على جودة التقارير المالية؛
- دراسة وتقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية في المؤسسة الاقتصادية.

قائمة المرجع

المراجع باللغة العربية

أولاً: الكتب

1. أحمد حلمي جمعة، المدخل إلى التدقيق الحديث، الطبعة الثانية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2005.
2. إيمان فاضل السامرائي، هيثم محمد الزعبي، نظم المعلومات الإدارية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
3. ثناء علي القباني، الرقابة المحاسبية الداخلية في النظامين اليدوي والالكتروني، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003.
4. جلال الكردي، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية النظرية والتطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002.
5. حسن، عبد العزيز علي، الإدارة المتميزة للموارد البشرية تميز بلا حدود، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المصورة، القاهرة، 2009.
6. حسين حريم، إدارة المنظمات منظور كلي، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
7. خالد أمين عبد الله، التدقيق والرقابة في البنوك، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 1999.
8. رايموند مكليود، جيورج شيل، نظم المعلومات الإدارية، ترجمة سرور علي إبراهيم سرور، دار المريخ، الرياض، 2006.
9. ربحي مصطفى عليات، إيمان فاضل السامرائي، تسويق المعلومات، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2004.
10. رياض سلطان علي، نظم المعلومات الحاسوبية: نظريات وتطبيقات عملية في الشركات الرقمية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
11. سليم حسني، نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الثالثة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
12. سناء جبيرات، نظام معلومات الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2018.
13. سيد محمد جاد الرب، تنظيم وإدارة منظمات الأعمال: منهج متكامل في إطار الفكر الإداري والتقليدي والمعاصر، مطبعة العتري، السويس، مصر، 2005.
14. سيد محمد عجوات، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، مطبعة العشري، 2009.
15. شرف الدين زديرة، تحليل علاقة تمكين العاملين وجودة الحياة الوظيفية باستخدام الانحدار الخطي البسيط والمتعدد، مجلة نماء للاقتصاد و التجارة، المجلد 5، العدد 1، الجزائر، 2016.
16. عبد الباري إبراهيم والصباع، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، طبعة 1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
17. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الأولى، المكتبة العصرية، القاهرة، 2005.

18. عبد الرزاق محمد عثمان، أصول التدقيق والرقابة الداخلية، دار الكتاب للطباعة والنشر، الموصل-العراق، 1999.
19. عبد الوهاب نصر علي، شحاتة السيد شحاتة، الرقابة والمراجعة الداخلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2006.
20. علي عبد القادر الذنبيات، تدقيق الحسابات في ضوء المعايير الدولية: نظرية وتطبيق، الطبعة الثالثة، دار المكتبة الوطنية، عمان، الأردن، 2010.
21. عماد الصباغ، نظم المعلومات ماهيتها ومكوناتها، الطبعة 01، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.
22. عمر السعيد وآخرون، مبادئ الإدارة الحديثة، مكتبة دار الثقافة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2003.
23. عمر وصفي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر، الأردن، 2005.
24. غسان فلاح المطارنة، تدقيق الحسابات المعاصر، ط2، دار المسيرة، عمان-الأردن، 2009.
25. فايز جمعة النجار، نظم معلومات إدارية، ط4، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
26. فتح رزق السوافيري، وآخرون، الاتجاهات الحديثة في الرقابة والمراجعة الداخلية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2002.
27. فضيل دليو، اتصال المؤسسة (إشهار، علاقات عامة، علاقات مع الصحافة) دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2003.
28. محمد عبد حسين آل فرج الطائي، المدخل إلى نظم معلومات الإدارية، دار وائل للنشر، عمان، 2005.
29. نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية، طبعة 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
30. نواف محمد عباس الرماحي، تدقيق المعاملات المالية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2009.
31. يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
32. يوسف حجيم الطائي، هشام فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015.

ثانيا: الرسائل الجامعية

1. سميحة بالكحل، دور نظم المعلومات الإدارية في تفعيل مراقبة التسيير، مذكرة ماستر، جامعة قصدي مرياح، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2016.

2. طارق عبد العال حماد، موسوعة معايير المراجعة، شرح معايير المراجعة الدولية والأمريكية والعربية، الجزء 2، الرقابة الداخلية- أدلة الإثبات- الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004،
3. عثمان بوزيان، نظم معلومات الموارد البشرية: مدخل منظمات الأعمال المعاصرة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2005.
4. محمد بشير غوال، دور المراجعة في تفعيل نظام الرقابة الداخلية داخل المؤسسة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004.
5. محمد سيد جاد الرب، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، الإسكندرية، سنة 2009.
6. محمد علي محمد الجابري، تقييم دور المدقق الداخلي في تحسين نظام الرقابة الداخلية لنظم المعلومات المحاسبية في الشركات التامين العاملة في اليمن، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في المحاسبة، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، صنعاء، اليمن، 2014.
7. محمود عبد السلام محسن، مدى اعتماد المدققين الخارجيين على المدققين الداخليين في تقييم نظام الرقابة الداخلية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011.
8. منال أحمد البارودي، دور نظم المعلومات في الإدارة، جامعة قناة السويس، كلية التجارة، 2011.
9. مهدي عمر، نظام معلومات الموارد البشرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2008.
10. نعيمة عبيد، آليات الرقابة في تفعيل حكومة المؤسسات، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2009.
11. وجدان علي أحمد، دور الرقابة والمراجعة الخارجية في تحسين أداء المؤسسة، رسالة ماجستير، في المحاسبة والتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2010.

ثالثا: المجلات والملتقيات العلمية

1. أحمد محمد المصري، الإدارة الحديثة (الاتصال - المعلومات - القرارات)، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004، ص205.
2. أحمد محمود محمد خلف، دور نظم المعلومات الإدارية في دعم اتخاذ القرارات الإدارية في المنشآت التجارية: دراسة تطبيقية في الشركات التجارية بالمدينة المنورة، مكتبة القانون الاقتصادي، الرياض، السعودية، 2015.
3. إيمان لعماري، تقييم نظام الرقابة الداخلية في ظل المعالجة الالكترونية لنظم البيانات المحاسبية، مجلة الاقتصاد الصناعي، جامعة حسيبة بن بوعلي، العدد 06، الجزائر، 2014.
4. ظاهر عمر أمين، تفعيل دور نظام الرقابة الداخلية في ظل بيئة التجارة الالكترونية، مجلة، جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 2، العدد 2، العراق، 2012.

5. عبد الله عقلة غنيمات، وليد زكريا صيام، العوامل المؤثرة في فاعلية أنظمة الرقابة الداخلية في الوزارات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 7، العدد 4، 2011.
6. عطا الله الحسبان، مدى مواكبة المدققين الداخليين في شركات المساهمة العامة الأردنية، مجلة المنار، العدد 1، 2008.
7. محمد حسين علي الصواف، أثر الرقابة والتدقيق الداخلي في تحجيم المخاطر التشغيلية في المصارف التجارية، مجلة التقني، العدد 9، المجلد 24، العراق، 2011.

المراجع باللغة الأجنبية

1. Abu-Musa, Information Technology And Its Implication For Internal auditing: An Empirical study Of Saudi organization, Manager ialauditing Journal, N 23, Vole 5, 2008.
2. Baslecommittee On Banting Supervision, Framework For Interna Control Systems In Banting Organisations, Switzer land, Septembre 1998.
3. Frank Ekowarthurk, Interna Control Practices In National Health insu rances chrême In The Temaminicpality, Resarci Journal Of Finance And Accounting, Vol 7, No 10, Usa, 2016.
4. Jaques Renard, Comprendre Et Mettre En Œuvre Le Contrôle Interne, Seyroles, Paris, France, 2012.
5. K. Laud On, J. Laud On, Management Des Systèmes D'information, 9 Edition, Pearsoneducation, France, 2006.
6. LE MOIGNE: LA Theories Du Systèmes General: Theories De La Modelisatio, 4eme Edition, Pressed Universitaire, France, 1994.
7. Lewis, Andrew C & Al, Creating Greater Value THROUGH THE Statutory Performance And Accountability Framework, The Journal Of Government Financial Management, Vole 70, No 7, 2022.
8. Nordira baxodirovna abdulalomova, Principales Of Tiesu Of Interna Control And Management Accounting Systems At. The Entreprises Of Black Métallurgie, International Scientifique Journal: Théorétique & Apple Science, Vol 71, Is 3, 2019.
9. ROBERT Obvert, Marie- Pierre Maries, Computability Et Audit Manuel Et Applications, Dunod, Paris, 2009.

المواقع الإلكترونية



- I AMA/POLICY INCTITUTE Research, Electronic Monitoring Institute And The US News And World Report, 2007.
- II Isabelle Fabre, Sylvieperget, Micheldumas, Laurent Second, Mariannerinaldi: L Education A L'information, Educagri Edition, France, 2008.

الملاحق

الملحق رقم(01): قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الاسم واللقب	الجامعة
01 الدكتور عزوز منير	برج بوعريرج
02 الدكتور جعيجع عمار	البويرة
03 الدكتورة دخان حسينة	تيزي وزو
04 الدكتور مداح عبد الباسط	الجزائر 03

الملحق رقم (02): ورقة الاستبيان

 <p>وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريرج كلية: العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم: علوم التسيير تخصص: إدارة أعمال</p> 
--

تحية طيبة وبعد:

يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان التي يدخل ضمن متطلبات انجاز مذكرة ماستر. في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، والموسومة بعنوان:

"أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة مؤسسة "كوندور" (CONDOR)

للعلم فان البيانات المدلى بها في هذا الاستبيان لن تستخدم سوى لأغراض الدراسة العلمية فقط.

إعداد	إشراف:
<p>➤ بلخيري صلاح الدين ➤ حميدة أشرف خليل</p>	<p>➤ الدكتور منير عزوز</p>

الرجاء وضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس

ذكر أنثى

2- العمر

أقل من 30 سنة 40-30 سنة أكبر من 40 سنة

3- الخبرة المهنية

أقل من 05 سنوات 10-05 سنوات أكثر من 10 سنوات

4- المؤهل العلمي: تكوين مهني ثانوي أو أقل ليسانس ماستر ماجستير دكتوراه

المحور الثاني: أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الموارد المادية
					01 تتناسب وسائل إدخال البيانات مع احتياجات العمل في المؤسسة.
					02 تتناسب وسائل إخراج المعلومات مع احتياجات العمل في المؤسسة.
					03 أجهزة المؤسسة آمنة وسهلة الاستخدام.
					04 يتم تقييم وتحديث حواسيب المؤسسة والأجهزة الملحقة بها باستمرار.
					الموارد البشرية
					05 تستقطب المؤسسة الموارد البشرية المناسبة من حيث العدد والكفاءة.
					06 تهتم المؤسسة بتحفيز العاملين ومنحهم فرص التكوين والتدريب.
					07 يقوم العاملين بتأدية الأعمال بالشكل المطلوب.
					08 يتم تقييم وتقويم أداء الموارد البشرية باستمرار.
					الموارد البرمجية
					09 تتوفر المؤسسة على موارد برمجية كافية من حيث العدد والتنوعية.
					10 تتميز برامج وتطبيقات المؤسسة بالسرعة وسهولة الاستخدام.
					11 يتميز نظام معلومات الموارد البشرية وتطبيقاته بملاءته لاحتياجات دائرة الموارد البشرية.
					12 يتم تقييم وتحديث برامج وتطبيقات المؤسسة باستمرار.
					قواعد البيانات

					لدى المؤسسة قواعد بيانات كافية ومناسبة.	13
					قواعد بيانات المؤسسة آمنة وسهلة الاستخدام.	14
					تتبع قاعدة البيانات المستخدمة احتياجات العاملين من المعلومات.	15
					يتم تقييم وتحديث قواعد بيانات المؤسسة باستمرار.	16
					الشبكات	
					تناسب نوعية الشبكة مع احتياجات العمل في المؤسسة.	17
					شبكات المؤسسة آمنة وسهلة الاستخدام.	18
					تتبع شبكات المؤسسة احتياجات العاملين من المعلومات في الوقت المناسب.	19
					يتم تقييم وتحديث شبكات المؤسسة باستمرار.	20

المحور الثالث: نظام الرقابة الداخلية

					الرقابة الإدارية	
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
					يقوم نظام الرقابة الإدارية بالتحقق من وجود إجراءات وسياسات فعالة للمراقبة والإشراف.	21
					يحتوي نظام الرقابة الإدارية على معايير تقييم تتناسب مع إمكانيات وأهداف المؤسسة.	22
					يملك القائمين على مهمة الرقابة الإدارية بالمؤسسة مؤهلات وكفاءات تسمح لهم بالتحكم في النظام الرقابي.	23
					يقدم نظام الرقابة الإدارية الإجراءات اللازمة لتصحيح انحرافات الأداء المسجلة.	24
					الرقابة المالية والمحاسبية	
					يقوم نظام الرقابة المالية والمحاسبية بالتحقق من وجود إجراءات وسياسات تعكس صورة حقيقية عن الوضعية المالية والمحاسبية للمؤسسة.	25
					يحتوي نظام الرقابة المالية والمحاسبية على معايير تقييم موضوعية	26

					تلبي حاجيات الأطراف ذات المصلحة من المعلومة المالية.
					يمتلك القائمين على مهمة الرقابة المالية والمحاسبية بالمؤسسة مؤهلات وكفاءات تسمح لهم بالتحكم في النظام.
					يقدم نظام الرقابة المالية والمحاسبية الإجراءات اللازمة لتصحيح انحرافات الأداء المسجلة.
					الضبط الداخلي
					يتضمن نظام الرقابة الداخلية خطة تنظيمية تكفل حسن سير العمل وانتظامه ضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة.
					يسمح نظام الرقابة الداخلية بالتأكد من تحديد المسؤوليات والصلاحيات بالمؤسسة.
					يتم تحفيز وتدريب العاملين بالمؤسسة على المساهمة الإيجابية في فاعلية نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة.
					تساهم إجراءات الرقابة الداخلية في حماية أصول المؤسسة.

شكرا على حسن تعاونكم

الملحق رقم (03): مخرجات الاستبيان

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	11	44,0	44,0	44,0
	أنثى	14	56,0	56,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

العمر

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
--	-----------	-------------	--------------------	--------------------

Valide	سنة أقل من 30	5	20,0	20,0	20,0
	40 إلى 31 من	11	44,0	44,0	64,0
	40 أكبر من سنة	9	36,0	36,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	سنوات 5 أقل من	6	24,0	24,0	24,0
	سنوات 10 - 5 من	11	44,0	44,0	68,0
	10 أكثر من سنوات	8	32,0	32,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

المؤهل العلمي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	تكوين مهني	2	8,0	8,0	8,0
	ثانوي أو أقل	6	24,0	24,0	32,0
	ليسونس	9	36,0	36,0	68,0
	ماستر	3	12,0	12,0	80,0
	ماجستير	3	12,0	12,0	92,0
	دكتوراه	2	8,0	8,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

Reliability Statistiquies

Cronbach's Alpha	N of Items
,832	4

Reliability Statistiquies

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	4

Reliability Statistiquies

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	4

Reliability Statistiquies

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	4

Reliability Statistiquies

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	4

Reliability Statistiquies

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	20

Reliability Statistiquies

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	4

Reliability Statistiques

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	4

Reliability Statistiques

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	4

Reliability Statistiques

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	12

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	25	100,0
	Exclue	0	,0
	Total	25	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach's	Nombre d'éléments
,836	2

		X1	تناسب وسائل إدخال البيانات مع احتياجات المؤسسة في العمل	تناسب وسائل إخراج المعلومات احتياجات العمل في المؤسسة	أجهزة المؤسسة أمانة وسهولة الاستخدام	يتم تقييم وتحديث حواسيب المؤسسة والأجهزة والمادقة بها باستمرار
X1	Pearson Corrélation	1	,813**	,872**	,918**	,689**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	25	25	25	25	25
تناسب وسائل إدخال البيانات مع احتياجات المؤسسة في العمل	Pearson Corrélation	,813**	1	,631**	,641**	,296
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	,151
	N	25	25	25	25	25
تناسب وسائل إخراج المعلومات احتياجات العمل في المؤسسة	Pearson Corrélation	,872**	,631**	1	,768**	,526**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	,007
	N	25	25	25	25	25
أجهزة المؤسسة أمانة وسهولة الاستخدام	Pearson Corrélation	,918**	,641**	,768**	1	,585**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		,002
	N	25	25	25	25	25
يتم تقييم وتحديث حواسيب المؤسسة والأجهزة والمادقة بها باستمرار	Pearson Corrélation	,689**	,296	,526**	,585**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	,151	,007	,002	

N	25	25	25	25	25
---	----	----	----	----	----

**. Corrélation Is signifiant at. the 0.01 lève (2-taled).

Corrélations

		X2	تستقطب المؤسسة البشرية المذ حيث العدد	تهتم المؤسسة بتحفيز ومنحو التكوين و	يقوم العاملین بتأدية الأعمال ا	يتم تقييم تقويم أداء البشرية بـ
X2	Pearson ation	1	,823**	,757**	,851**	,744**
	Sig. (2-taled)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	25	25	25	25	25
تستقطب المؤسسة الموارد البشرية المناسبة من حيث	Pearson ation	,823*	1	,694**	,718**	,299
	Sig. (2-taled)	<,001		<,001	<,001	,147
	N	25	25	25	25	25
تهتم المؤسسة بتحفيز العاملين ومنحهم فرص التكوين و	Pearson ation	,757*	,694**	1	,407*	,401*
	Sig. (2-taled)	<,001	<,001		,043	,047
	N	25	25	25	25	25
يقوم العاملین بتأدية الأعمال بالشكل ا	Pearson ation	,851*	,718**	,407*	1	,543**
	Sig. (2-taled)	<,001	<,001	,043		,005
	N	25	25	25	25	25
يتم تقييم وتقويم أداء الموارد البشرية بـ	Pearson ation	,744*	,299	,401*	,543**	1
	Sig. (2-taled)	<,001	,147	,047	,005	
	N	25	25	25	25	25

**. Corrélation Is signifiant at. the 0.01 lève (2-taled).

*. Corrélation Is signifiant at. the 0.05 lève (2-taled).

Corrélations

		X3	تتوفر المؤسسة على برمجية ذات حيث العدد	تتميز برامج وتطبيقات بالسرعة ال	تتميز نظام معلومات البشرية و بملاءته لاد دائرة الموارد	يتم تقييم وتحديث تطبيقات ب
X3	Pearson ation	1	,776**	,712**	,784**	,792**
	Sig. (2-taled)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	25	25	25	25	25
تتوفر المؤسسة على موارد برمجية كافية من حيث العدد	Pearson ation	,776*	1	,471*	,458*	,473*
	Sig. (2-taled)	<,001		,017	,021	,017
	N	25	25	25	25	25
تتميز برامج وتطبيقات المؤسسة بالسرعة وسهولة ال	Pearson ation	,712*	,471*	1	,404*	,428*
	Sig. (2-taled)	<,001	,017		,045	,033
	N	25	25	25	25	25
تتميز نظام معلومات الموارد البشرية وتطبيقاته بملاءته لاد دائرة الموارد	Pearson ation	,784*	,458*	,404*	1	,475*
	Sig. (2-taled)	<,001	,021	,045		,016
	N	25	25	25	25	25
يتم تقييم وتحديث برامج وتطبيقات المؤسسة ب	Pearson ation	,792*	,473*	,428*	,475*	1
	Sig. (2-taled)	<,001	,017	,033	,016	
	N	25	25	25	25	25

** . Corrélacion Is signifiant at. the 0.01 lève (2-taled).

* . Corrélacion Is signifiant at. the 0.05 lève (2-taled).

Corrélations

		X4	لدى المؤسسة قواعد بيانات	قواعد بيانات المؤسسة أمدا	تلبية قاعدة البيانات العا احتياجات العا اله	يتم تقييم بيانات قواع ب
X4	Pearson ation	1	,895**	,782**	,738**	,903**
	Sig. (2-taled)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	25	25	25	25	25
لدى المؤسسة قواعد بيانات كافية	Pearson ation	,895*	1	,622**	,567**	,768**
	Sig. (2-taled)	<,001		<,001	,003	<,001
	N	25	25	25	25	25
قواعد بيانات المؤسسة أمنة وسهلة ا	Pearson ation	,782*	,622**	1	,297	,719**
	Sig. (2-taled)	<,001	<,001		,149	<,001
	N	25	25	25	25	25
تلبية قاعدة البيانات المستخدمة احتياجات العا اله	Pearson ation	,738*	,567**	,297	1	,534**
	Sig. (2-taled)	<,001	,003	,149		,006
	N	25	25	25	25	25
يتم تقييم وتحديث قواعد بيانات ب	Pearson ation	,903*	,768**	,719**	,534**	1
	Sig. (2-taled)	<,001	<,001	<,001	,006	
	N	25	25	25	25	25

** . Corrélation Is signifiant at. the 0.01 lève (2-taled).

Corrélations

		X5	تتناسب نوعية الشبكة مع ا العمل في ا	شبكات المؤسسة أمدا	تلبية شبكات المؤسسة ا العا المعلومات ف	يتم تقييم وتحديث مؤسسة ب

X5	Pearson ation	1	,916**	,779**	,822**	,845**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	25	25	25	25	25
تناسب نوعية الشبكة مع احتياجات العمل في ا	Pearson ation	,916*	1	,760**	,759**	,608**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	,001
	N	25	25	25	25	25
شبكات المؤسسة آمنة وسهلة ال	Pearson ation	,779*	,760**	1	,372	,543**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		,067	,005
	N	25	25	25	25	25
تلبية شبكات المؤسسة احتياجات العاملين من المعلو الوقت	Pearson ation	,822*	,759**	,372	1	,621**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,067		<,001
	N	25	25	25	25	25
يتم تقييم وتحديث شبكات المؤسسة ب	Pearson ation	,845*	,608**	,543**	,621**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	,001	,005	<,001	
	N	25	25	25	25	25

** . Corrélation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Corrélations

		Y1	يقوم نظام الرقابة الإداري من وجو	يحتوى نظام الرقابة الإداري معايير تقييمه مع إمكانيات	يملك القائمين على مهنة الإدارية ب مؤهلات تسمح لهم بال النظام.	يقدم نظام الرقابة الإدارية مؤهلات تسمح لهم بال النظام.
Y1	Pearson ation	1	,838**	,666**	,908**	,858**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001

	N	25	25	25	25	25
يقوم نظام الرقابة الإداريةلتتحقق من وجود إجر	Pearson ation	,838*	1	,280	,665**	,588**
	Sig. (2-taled)	<,001		,175	<,001	,002
	N	25	25	25	25	25
يحتوي نظام الرقابة الإدارية على معايير تقييم تتناسب مع وأهداف	Pearson ation	,666*	,280	1	,569**	,617**
	Sig. (2-taled)	<,001	,175		,003	,001
	N	25	25	25	25	25
يمتلك القائمين على مهنة الرقابة الإدارية بالمؤسسة وكفاءات تسمح لهم بالتحكم ف	Pearson ation	,908*	,665**	,569**	1	,724**
	Sig. (2-taled)	<,001	<,001	,003		<,001
	N	25	25	25	25	25
يقدم نظام الرقابة الإدارية الإجراءات اللازمة انحرافات الأداء	Pearson ation	,858*	,588**	,617**	,724**	1
	Sig. (2-taled)	<,001	,002	,001	<,001	
	N	25	25	25	25	25

** . Corrélacion Is signifiant at. the 0.01 lève (2-taled).

Corrélations

		يقوم نظام الرقاب والمحاسبية مع وجود إ وسياسات صورة الد الوضعي والمحاسبية ا	يحتوي نظام الرقاب والمحاسب معا موضوع حاجات الأطر المصلحة من	يملك القائمين على مهم المالية وال بالمؤسسة وكفاءات ت بالتحكم ف	يقدم نظام الرقاب المحاسبية الإ اللازمة انحرافات	
Y2	Pearson ation	1	,875**	,819**	,916**	,772**
	Sig. (2-taled)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	25	25	25	25	25

يقوم نظام الرقابة المالية والمحاسبية بالتحقق من إجراءات وسياسات تعكس الحقيقة عن الوضع والمحاسبية	Pearson ation	,875*	1	,567**	,813**	,448*
	Sig. (2-tailed)	<,001		,003	<,001	,025
	N	25	25	25	25	25
يحتوي نظام الرقابة المالية والمحاسبية على معلومات موضوعية تلبس حاجات ذات المصلحة من المعلوم	Pearson ation	,819*	,567**	1	,587**	,738**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,003		,002	<,001
	N	25	25	25	25	25
يملك القائمين على مهمة الرقابة المالية والمحاسبية بالمؤهلات وكفاءات تسمح لهم في	Pearson ation	,916*	,813**	,587**	1	,627**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,002		<,001
	N	25	25	25	25	25
يقدم نظام الرقابة المالية والمحاسبية الإجراءات لتصحيح انحرافات الأداء	Pearson ation	,772*	,448*	,738**	,627**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	,025	<,001	<,001	
	N	25	25	25	25	25

** . Corrélacion Is signifiant at. the 0.01 lève (2-taled).

*. Corrélacion Is signifiant at. the 0.05 lève (2-taled).

Corrélations

		يتضمن نظام الرقابة الداخ تنظيمية تك سير العم الهيكل ا	يسمح نظام الرقابة بالتأكد م المس والص ب	يتم تحفيز وتدريب بالمؤس المساهمة الإيب فاعلية نظا الداخلية ب	تساهم إجراءات ف لداخلية ف أصول	
Y3	Pearson ation	1	,902**	,932**	,839**	,766**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	25	25	25	25	25
يتضمن نظام الرقابة الداخلية خطة تنظيمية تكفل حسن سير	Pearson ation	,902*	1	,795**	,640**	,638**

صمن الهيكل التنظيمي	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	25	25	25	25	25
يسمح نظام الرقابة الداخلية بالتأكيد من تحديد المد والصلاحيات با	Pearson ation	,932*	,795**	1	,783**	,605**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	,001
	N	25	25	25	25	25
يتم تحفيز وتدريب العاملين بالمؤسسة على المساهمة الإيب فاعلية نظام الرقابة الداخلية با	Pearson ation	,839*	,640**	,783**	1	,463*
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		,020
	N	25	25	25	25	25
تساهم إجراءات الرقابة الداخلية في حم ل المؤسسة	Pearson ation	,766*	,638**	,605**	,463*	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,001	,020	
	N	25	25	25	25	25

Descriptive Statistiques

	N	Meany	Std. Déviation
تتناسب وسائل إدخال البيانات مع احتياجات المؤسسة في العمل	25	3,32	,988
تتناسب وسائل إخراج المعلومات احتياجات العمل في المؤسسة	25	3,76	,663
أجهزة المؤسسة آمنة وسهلة الاستخدام	25	3,36	,995
يتم تقييم وتحديث حواسيب المؤسسة ز الأجهزة والمحافظة بها باستمرار	25	4,28	,678
تستقطب المؤسسة الموارد البشرية المناسبة من حيث العدد والكفاءة	25	3,80	,816
تهتم المؤسسة بتحفيز العاملين ومنحهم فرص التكوين والتدريب	25	3,32	,852
يقوم العاملون بتأدية الأعمال بالشكل المطلوب	25	3,92	1,038
يتم تقييم وتقويم أداء الموارد البشرية باستمرار	25	3,88	1,092
تتوفر المؤسسة على موارد برمجية كافية من حيث العدد والتنوع	25	3,92	,862
تتميز برامج وتطبيقات المؤسسة بالسرعة وسهولة الاستخدام	25	3,48	,714

تتميز نظام معلومات الموارد البشرية وتطبيقاته بملاءته لاحتياجات دائرة الموارد البشرية	25	3,68	,988
يتم تقييم وتحديث برامج وتطبيقات المؤسسة باستمرار	25	4,24	,970
لدى المؤسسة قواعد بيانات كافية ومناسبة	25	3,32	,900
قواعد بيانات المؤسسة آمنة وسهلة الاستخدام	25	3,64	,810
تتبع قاعدة البيانات المستخدمة احتياجات العاملين من المعلومات	25	3,36	,907
يتم تقييم وتحديث قواعد بيانات باستمرار	25	3,88	,781
تتناسب نوعية الشبكة مع احتياجات العمل في المؤسسة	25	4,000	,76376
شبكات المؤسسة آمنة وسهلة الاستخدام	25	3,960	,78951
تتبع شبكات المؤسسة احتياجات العاملين من المعلومات في الوقت المناسب	25	4,080	,86217
يتم تقييم وتحديث شبكات المؤسسة باستمرار	25	4,160	,98658
يقوم نظام الرقابة الإدارية لتحقيق منوجود إجراء توسع	25	3,600	1,19024
يحتوي نظام الرقابة الإدارية على معايير تقييم تتناسب مع إمكانيات وأهداف المؤسسة	25	3,880	,60000
يمتلك القائمين على مهنة الرقابة الإدارية بالمؤسسة مؤهلات وكفاءات تسمح لهم بالتحكم في النظام الرقابي	25	3,400	1,00000
يقدم نظام الرقابة الإدارية الإجراءات اللازمة لتصحيح انحرافات الأداء المسجلة	25	4,080	,70238
يقوم نظام الرقابة المالية والمحاسبية بالتحقق مع وجود إجراءات وسياسات تعكس صورة الحقيقة عن الوضعية المالية والمحاسبية للمؤسسة	25	3,160	,89815
يحتوي نظام الرقابة المالية والمحاسبية على معايير تقييم موضوعية تلبس حاجات الأطراف ذات المصلحة من المعلومة المالية	25	4,360	,70000
يملك القائمين على مهنة الرقابة المالية والمحاسبية بالمؤسسة مؤهلات وكفاءات تسمح لهم بالتحكم في النظام	25	3,000	,91287
يقدم نظام الرقابة المالية والمحاسبية الإجراءات اللازمة لتصحيح انحرافات الأداء المسجلة	25	4,520	,50990

يتضمن نظام الرقابة الداخلية خطة تنظيمية تكفل حسن سير العمل ضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة	25	3,8400	,85049
يسمح نظام الرقابة الداخلية بالتأكد من تحديد المسؤوليات والصلاحيات بالمؤسسة	25	3,8800	,83267
يتم تحفيز وتدريب العاملين بالمؤسسة على المساهمة الإيجابية في فاعلية نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة	25	4,1200	,72572
تساهم إجراءات الرقابة الداخلية في حماية أصول المؤسسة	25	4,6000	,64550
X1	25	3,6800	,69041
X2	25	3,7300	,75319
X3	25	3,8300	,67977
X4	25	3,5500	,70341
X5	25	4,0500	,71443
Y1	25	3,7400	,72701
Y2	25	3,7600	,64743
Y3	25	4,1100	,66175
X	25	3,7680	,66956
Y	25	3,8700	,61571
Valida N (listais)	25		

الفرضية الفرعية الأولى

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 ^a	,453	,429	,63590

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Meany Square	F	Sig.
1	Regression	7,692	1	7,692	19,023	<,001 ^b
	Residual	9,300	23	,404		
	Total	16,993	24			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	,736	,703		1,046	,306
	X1	,820	,188	,673	4,362	<,001

a. Dependent Variable: Y

الفرضية الفرعية الثانية

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,608	,590	,53847

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Meany Square	F	Sig.
1	Regression	10,324	1	10,324	35,606	<,001 ^b
	Residual	6,669	23	,290		
	Total	16,993	24			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	,505	,555		,911	,372
	X2	,871	,146	,779	5,967	<,001

a. Dependent Variable: Y

الفرضية الفرعية الثالثة

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783 ^a	,612	,596	,53509

a. Predictors: (Constant), X3

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Meany Square	F	Sig.
1	Regression	10,408	1	10,408	36,350	<,001 ^b
	Residual	6,585	23	,286		

Total	16,993	24			
-------	--------	----	--	--	--

- a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,043	,625		,069	,946
	X3	,969	,161	,783	6,029	<,001

- a. Dependent Variable: Y

الفرضية الفرعية الرابعة

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	,574	,556	,56071

- a. Predictors: (Constant), X4
 b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,762	1	9,762	31,050	<,001 ^b
	Residual	7,231	23	,314		
	Total	16,993	24			

- a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,535	,588		,909	,373
	X4	,907	,163	,758	5,572	<,001

- a. Dependent Variable: Y

الفرضية الفرعية الخامسة

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,491 ^a	,241	,208	,74896
---	-------------------	------	------	--------

a. Predictors: (Constant), X5

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Meany Square	F	Sig.
1	Regression	4,091	1	4,091	7,293	,013 ^b
	Residual	12,902	23	,561		
	Total	16,993	24			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,413	,880		1,606	,122
	X5	,578	,214	,491	2,701	,013

a. Dependent Variable: Y

الفرضية الرئيسية

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,523	,58097

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Meany Square	F	Sig.
1	Regression	9,230	1	9,230	27,344	<,001 ^b
	Residual	7,763	23	,338		
	Total	16,993	24			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	,263	,677		,389	,701
	X	,926	,177	,737	5,229	<,001

a. Dependent Variable: Y

الملحق رقم (04): ورقة طلب إجراء التبرص

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مجلس جامعة الجزائر 3 - جامعة الجزائر 3
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم الإدارية
قسم علوم المسير

2023/02/19: 31 بوغريغ

الى السيد مدير: شركة CONDOR

الموضوع: طلب اجراء التبرص

في إطار ربط المعرفة النظرية بالجانب التطبيقي، ميشرفنا ان نطلب من سيادتكم الموافقة على اجراء تبرص بمؤسستكم للطلاب (5):

- حميدة أشرف خليل - بلخيري صلاح الدين

المسجل: السنة الثانية ماستر، تخصص إدارة أعمال، السنة الجامعية 2022/2023. وإفادته بالمعلومات الممكنة.

مكان التبرص: شركة CONDOR.

نشكركم سيدي على حسن تعاونكم. تقبلوا مني فائق التقدير والإحترام.

رئيس القسم

مساعد رئيس قسم علوم التبرص

التعاون الإداري

المؤسسة التكوينية

CHEBIRI Asma
Responsible Formation

Structure Formation
Zone Industrielle - B.B. Annas

Avis Favorable
Le 11/01/2023

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
-	الإهداء
-	شكر وعرهان
I	ملخص الدراسة
II	قائمة المحتويات
III	قائمة الجداول
V	قائمة الأشكال
V	قائمة الملاحق
أ-ز	مقدمة
49-09	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام معلومات الموارد البشرية و نظام الرقابة الداخلية
09	تمهيد
23-10	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لنظام معلومات الموارد البشرية
15-10	المطلب الأول: مفهوم ومكونات نظام معلومات الموارد البشرية
16	المطلب الثاني: أهداف وخصائص نظام معلومات الموارد البشرية
19-17	المطلب الثالث: أنواع وأهمية نظام معلومات الموارد البشرية
22-20	المطلب الرابع: مرتكزات ووظائف نظام معلومات الموارد البشرية
23	المطلب الخامس: مزايا ومعوقات نظام معلومات الموارد البشرية
41-24	المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لنظام الرقابة الداخلية
29-24	المطلب الأول: مفهوم ومكونات نظام الرقابة الداخلية
32-29	المطلب الثاني: أهداف وخصائص نظام الرقابة الداخلية
37-32	المطلب الثالث: أنواع ومقومات نظام الرقابة الداخلية
40-37	المطلب الرابع: إجراءات وشروط نظام الرقابة الداخلية
41	المطلب الخامس: عوائق نظام الرقابة الداخلية

48-42	المبحث الثالث: مداخل تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية
43-42	المطلب الأول: تأثير الموارد البشرية على الرقابة الداخلية
44-43	المطلب الثاني: تأثير الموارد المادية على الرقابة الداخلية
46-44	المطلب الثالث: تأثير البرمجيات على الرقابة الداخلية
47-46	المطلب الرابع: تأثير البيانات على الرقابة الداخلية
48-47	المطلب الخامس: تأثير الشبكات على الرقابة الداخلية
49	خلاصة الفصل الأول
81-50	الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية للمؤسسة "كوندور" (CONDOR)
51	تمهيد
57-52	المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة
53-52	المطلب الأول: التعريف بمؤسسة "كوندور" (CONDOR) نشأة، تطور
55-53	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة "كوندور" (CONDOR)
57-55	المطلب الثالث: تطور نشاطات المؤسسة
66-58	المبحث الثاني: منهجية الدراسة التحليلية
59-58	المطلب الأول: بناء أداة الاستبيان
60-59	المطلب الثاني: هيكل الاستبيان والاختبارات المستخدمة في الدراسة
66-61	المطلب الثالث: التأكد من ملائمة أداة الدراسة
80-67	المبحث الثالث: تحليل النتائج
68-67	المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة
73-69	المطلب الثاني: عرض وتحليل لمتغيرات الدراسة
80-74	المطلب الثالث: عرض وتحليل نتائج اختبار فرضيات الدراسة
81	خلاصة الفصل الثاني
84-83	الخاتمة
89-86	قائمة المراجع
111-91	قائمة الملاحق

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة الاقتصادية، ومن أجل ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي، مع استخدام أداة الاستبيان والذي تم تقسيمه إلى ثلاث محاور (البيانات الشخصية، أبعاد متغيري الدراسة) وقد اقتصرت الدراسة على عينة عشوائية تضم إطارات مؤسسة "كوندور" (CONDOR) ببرج بوعريريج مكونة من 30 إطار، وقد استخدمنا برنامج (V28 SPSS) نسخة 28 لمعالجة البيانات المتحصل عليها.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية (الموارد البشرية، البرمجيات، الموارد المادية، الشبكات، قواعد البيانات) تؤثر بشكل ايجابي على أبعاد نظام الرقابة الداخلية (الإدارية، المالية والمحاسبية، الضبط الداخلي) لذا يجب العمل على توفير متطلبات نظام معلومات الموارد البشرية من أجل تحسين أداء المؤسسة بصفة عامة ونظام الرقابة الداخلية بصفة خاصة.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات، الموارد البشرية، نظام الرقابة الداخلية.

Abstract:

This study aimed to study the impact of human resources information systems on the performance of the internal control system in the economic institution, and for this purpose, the descriptive and analytical approach was relied upon, with the use of the questionnaire tool, which was divided into three axes: personal data, dimensions of the two variables (the study was limited to a sample A random compilation of 30 frames of the CONDOR Foundation in Bordj Bou Arreridj, and we used the SPSS V28 program (version 28) to process the obtained data.

The study reached several results, the most important of which is that the dimensions of the human resources information system, human resources, software, physical resources, networks, and databases positively affect the dimensions of the internal control system (administrative, financial and accounting, internal control). Therefore, work must be done to provide the requirements of the human resources information system from In order to improve the performance of the institution in general and the internal control system in particular.

Keywords: information systems, human resources, internal control system.