



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير



أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه LMD

في علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

دور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة-
دراسة حالة: مجموعة من المؤسسات الاقتصادية-

من إعداد الطالب: قروف صالح

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
توفيق حناشي	أستاذ محاضر أ	جامعة العربي التبسي - تبسة	رئيسا
رفيق يوسف	أستاذ محاضر أ	جامعة العربي التبسي - تبسة	مشرفا ومقررا
عبد العزيز قتال	أستاذ محاضر أ	جامعة العربي التبسي - تبسة	مناقشا
صالح محرز	أستاذ محاضر أ	جامعة العربي التبسي - تبسة	مناقشا
نور الدين بهلول	أستاذ محاضر أ	جامعة شريف مساعديّة - سوق أهراس	مناقشا
صفاء مباركي	أستاذ محاضر أ	جامعة باجي مختار - عنابة	مناقشا

السنة الجامعية: 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

قال تعالى: " رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأصلح لي في ذريتي إني تبت إليك وإني من المسلمين".

أحمد الله العلي القدير ذو الفضل العظيم، الذي رزقنا العلم وجعلنا بفضلته من زمرة المتعلمين ومن علي بإتمام هذا العمل، وأصلي وأسلم على نبينا وسيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

ومن منطلق وواجب الوفاء والإعتراف بالفضل لأهله، أتقدم بخالص الشكر والعرفان ووافر الإمتنان لأستاذي المشرف الدكتور يوسف رفيق على ما قدمه لي من دعم ونصح وإرشاد فجزاه الله خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر لكل من ساهم بجهد أو وقت أو رأي في سبيل إنجاز هذا العمل، وأخص بالذكر الأساتذة الذين قاموا بتحكيم إستبيان الدراسة وتقديم ملاحظاتهم القيمة التي أفادتني في تعديله وإخراجه في صورته النهائية.

والشكر موصول كذلك لإطارات وعمال المؤسسات محل الدراسة على حسن إستقبالهم وتعاونهم.

ويطيب لي أن أتقدم كذلك بخالص الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل وعلى تحملهم عناء قراءته وتقييمه.

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

من كان لهما الفضل علي بعد الله سبحانه وتعالى

من سهر على تربيته وتعليمي إلى والدي العزيزين

أطال الله في عمرهما وألهمهما الصحة والعافية

إلى إخوتي " محمد لمين، لينة وضحى "

إلى جميع الأهل والأقارب

إلى جميع أصدقائي وأحبائي

إلى كل من وسعهم قلبي ولم يسعهم قلبي

ملخص

تهدف هذه الدراسة لمعرفة وتشخيص الدور الذي يلعبه تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة (البعد الإقتصادي، البعد البيئي والبعد الإجتماعي) بمجموعة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية، وذلك من خلال التعرف على واقع كل من التنمية المستدامة ونظام الإدارة المتكامل والعلاقة بينهما.

شملت هذه الدراسة آراء عينة مكونة من 160 إطار موزعين على أربعة مؤسسات إقتصادية جزائرية طبقت نظام الإدارة المتكامل، وإستخدم الطالب الإستبيان في الدراسة الميدانية مصمم وفق سلم ليكرت (Likert) الخماسي في إختيار الإجابة الأنسب، كما تم إستخدم أساليب إحصائية متنوعة لتحليل بيانات الدراسة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل يلعب دورا أساسيا في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة حسب آراء إطارات المؤسسات الإقتصادية محل الدراسة.

كما خلصت الدراسة إلى وضع مجموعة من الإقتراحات والمتمثلة في بعض الإجراءات والتعديلات التي نعتقد أنها ستؤدي إلى تحسين مساهمة المؤسسات الإقتصادية في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة بالإستفادة أكثر من تطبيق نظام الإدارة المتكامل.

الكلمات المفتاحية: نظام إدارة الجودة ISO 9001، نظام الإدارة البيئية ISO 14001، نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001، نظام الإدارة المتكامل، التنمية المستدامة.

Sommaire

Cette étude vise à savoir et diagnostic le rôle joué l'application du système de management intégré dans la réalisation des dimensions du développement durable (la dimension économique, la dimension environnementale et la dimension sociale), dans les institutions économiques algériennes, en identifiant la réalité à la fois du développement durable et du système de gestion intégré et de leurs relations.

cette étude comprenaient une enquête sur un échantillon de 160 cadres sur quatre institutions économiques algériennes qui appliquaient le système de gestion intégré, ont été utilisées les questionnaire et les méthodes d'étude statistique pour analyser les données d'étude.

Cette étude été atteint les résultats les plus importants est que l'application des exigences du système de management intégré joue un rôle fondamental dans la réalisation des dimensions du développement durable selon les avis des cadres des institutions économiques étudiées.

L'étude a également conclu des propositions ont été mises en place, représentées dans certaines procédures et modifications, qui, selon nous, permettront d'améliorer la contribution des institutions économiques à la réalisation des dimensions du développement durable en utilisant davantage l'application de la système de management intégré.

Mots-clés: Système de gestion de la qualité ISO 9001, Système de gestion environnementale ISO 14001, Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail ISO 45001, Système de gestion intégré, développement durable

Summary

This study aims to identify and diagnoses the role played by the application of the integrated management system in achieving the dimensions of sustainable development (the economic dimension, the environmental dimension and the social dimension) in a number of Algerian economic institutions, through identifying the status of both sustainable development and the integrated management system and the relationship between them.

This study included surveying of a sample of 160 frames distributed among four Algerian economic institutions that applied the integrated management system, The questionnaire and statistical methods were used in the field study to analyze the study data.

In this study, a number of results were reached, the most important of which is that the application of the requirements of the integrated management system plays an essential role in achieving the dimensions of sustainable development according to the views of the frameworks of the economic institutions under study.

The study also highlighted a number of proposals were put in place, represented in some procedures and modifications, which we believe will lead to improving the contribution of economic institutions to achieving the dimensions of sustainable development by making more use of the application of the integrated management system.

Keywords: Quality Management System ISO9001, Environmental Management System ISO14001, Occupational Health and Safety Management System ISO 45001, Integrated Management System, sustainable performance.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
I	شكر وتقدير
II	إهداء
III	الملخص باللغة العربية
IV	الملخص باللغة الفرنسية
V	الملخص باللغة الإنجليزية
VI	فهرس المحتويات
IX	فهرس الجداول
XIII	فهرس الأشكال
XIV	فهرس الملاحق
أ	المقدمة
1	الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له
2	تمهيد
3	المبحث الأول: مفهوم نظام الإدارة المتكامل
3	المطلب الأول: تعريف نظام الإدارة المتكامل
4	المطلب الثاني: تكامل أنظمة الإدارة والمتطلبات المشتركة بينها
6	المطلب الثالث: مزايا وتحديات تطبيق نظام الإدارة المتكامل
8	المبحث الثاني: نظام إدارة الجودة ISO 9001
8	المطلب الأول: مفهوم نظام إدارة الجودة ISO 9001
11	المطلب الثاني: متطلبات نظام إدارة الجودة ISO 9001: 2015
23	المطلب الثالث: مزايا وتحديات تبني نظام إدارة الجودة ISO 9001
25	المبحث الثالث: نظام الإدارة البيئية ISO 14001
25	المطلب الأول: مفهوم نظام الإدارة البيئية ISO 14001
27	المطلب الثاني: متطلبات نظام الإدارة البيئية ISO 14001: 2015
34	المطلب الثالث: مزايا وتحديات تبني نظام الإدارة البيئية ISO 14001
37	المبحث الرابع: نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001
37	المطلب الأول: مفهوم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001

40	المطلب الثاني: متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001: 2018
50	المطلب الثالث: مزايا وتحديات تبني نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001
54	خلاصة الفصل
55	الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة
56	تمهيد
57	المبحث الأول: ماهية التنمية المستدامة
57	المطلب الأول: تعريف التنمية المستدامة
59	المطلب الثاني: مبادئ التنمية المستدامة
60	المطلب الثالث: أهداف التنمية المستدامة
62	المطلب الرابع: أبعاد التنمية المستدامة
65	المبحث الثاني: مساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة
66	المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية
72	المطلب الثاني: مراحل إدماج التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية
73	المطلب الثالث: أدوات تحقيق التنمية المستدامة من طرف المؤسسات الاقتصادية
75	المطلب الرابع: فوائد توجه المؤسسة الاقتصادية لمنهج التنمية المستدامة
77	المبحث الثالث: نظام الإدارة المتكامل كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة
77	المطلب الأول: مساهمة نظام إدارة الجودة ISO 9001 في تحقيق البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة
79	المطلب الثاني: مساهمة نظام الإدارة البيئية ISO 14001 في تحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة
81	المطلب الثالث: مساهمة نظام الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 في تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة
84	خلاصة الفصل
85	الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية
86	تمهيد
87	المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
87	المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة
92	المطلب الثاني: الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

97	المطلب الثالث: إختبار أداة الدراسة
114	المبحث الثاني: معالجة وتحليل بيانات الدراسة
115	المطلب الأول: تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة
121	المطلب الثاني: تقييم تطبيق نظام الإدارة المتكامل بالمؤسسات محل الدراسة
127	المطلب الثالث: تقييم أبعاد التنمية المستدامة بالمؤسسات محل الدراسة
132	المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج
132	المطلب الأول: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية
145	المطلب الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرعية
154	المطلب الثالث: اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة وفرضياتها الفرعية
165	خلاصة الفصل
167	الخاتمة
173	قائمة المراجع
188	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
5	المتطلبات المشتركة لنظم الإدارة	1
6	المكاسب الداخلية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل	2
7	المكاسب الخارجية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل	3
7	الحواجز الداخلية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل	4
8	الحواجز الخارجية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل	5
22	مقارنة بين متطلبات الإيزو 9001 إصدار 2008 والإيزو 9001 إصدار 2015	6
92	عدد الإستبيانات الصالحة للتحليل الإحصائي	7
95	أبعاد الإستبيان	8
95	أوزان عبارات الإستبيان	9
96	درجة التوفر حسب تصورات أفراد العينة	10
99	صدق الإتساق الداخلي لعبارات سياسة نظام الإدارة المتكامل	11
99	صدق الإتساق الداخلي لعبارات تخطيط نظام الإدارة المتكامل	12
100	صدق الإتساق الداخلي لعبارات تنفيذ وتشغيل نظام الإدارة المتكامل	13
100	صدق الإتساق الداخلي لعبارات إجراءات فحص وتصحيح نظام الإدارة المتكامل	14
101	صدق الإتساق الداخلي لعبارات المراجعة الإدارية لنظام الإدارة المتكامل	15
102	صدق الإتساق الداخلي لعبارات البعد الإقتصادي	16
102	صدق الإتساق الداخلي لعبارات البعد البيئي	17
103	صدق الإتساق الداخلي لعبارات البعد الإجتماعي	18
104	إختبار الصدق البنائي لمتغير نظام الإدارة المتكامل	19
104	إختبار الصدق البنائي لمتغير التنمية المستدامة	20
106	نتائج إختبار ثبات أبعاد وأقسام الإستبيان	21
107	معامل ألفا كرونباخ لبعد سياسة نظام الإدارة المتكامل إذا حذف عنصر (عبارة)	22
107	معامل ألفا كرونباخ لبعد تخطيط نظام الإدارة المتكامل إذا حذف عنصر (عبارة)	23
108	معامل ألفا كرونباخ لبعد تنفيذ وتشغيل نظام الإدارة المتكامل إذا حذف عنصر (عبارة)	24
109	معامل ألفا كرونباخ لبعد إجراءات فحص وتصحيح نظام الإدارة المتكامل إذا حذف عنصر (عبارة)	25

109	معامل ألفا كرونباخ لبعء المراجعة الإدارية لنظام الإدارة المتكامل إذا حذف عنصر (عبارة)	26
110	معامل ألفا كرونباخ للبعء الإقتصادي للتنمية المستدامة إذا حذف عنصر (عبارة)	27
111	معامل ألفا كرونباخ للبعء البيئي للتنمية المستدامة إذا حذف عنصر (عبارة)	28
112	معامل ألفا كرونباخ للبعء الإجتماعي للتنمية المستدامة إذا حذف عنصر (عبارة)	29
113	إختبار التوزيع الطبيعي للمتغير المستقل	30
114	إختبار التوزيع الطبيعي للمتغير التابع	31
115	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	32
116	توزيع أفراد العينة حسب العمر	33
117	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	34
119	توزيع أفراد العينة حسب المنصب الوظيفي	35
120	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	36
121	نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات بعد سياسة نظام الإدارة المتكامل	37
122	نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات بعد تخطيط نظام الإدارة المتكامل	38
123	نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات بعد تنفيذ وتشغيل نظام الإدارة المتكامل	39
124	نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات بعد إجراءات الفحص والتصحيح لنظام الإدارة المتكامل	40
126	نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات بعد المراجعة الإدارية لنظام الإدارة المتكامل	41
127	ملخص نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لأبعاد القسم الثاني	42
128	نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة	43
129	نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات البعد البيئي للتنمية المستدامة	44
130	نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة	45
131	ملخص نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لأبعاد القسم الثالث	46
133	نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الرئيسية الأولى	47
133	معامل الارتباط بين متغيري الدراسة	48
134	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لإختبار أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة	49

134	إختبار معنوية معاملات نموذج الإنحدار الخطي البسيط للفرضية الرئيسية الأولى	50
136	نتائج تحليل التباين للإنحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الفرعية الأولى (الفرضية الرئيسية الأولى)	51
137	معامل الارتباط بين متغيري الدراسة	52
137	نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لإختبار أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة	53
138	إختبار معنوية معاملات نموذج الإنحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الأولى (الفرضية الرئيسية الأولى)	54
139	نتائج تحليل التباين للإنحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الفرعية الثانية (الفرضية الرئيسية الأولى)	55
140	معامل الارتباط بين متغيري الدراسة	56
140	نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لإختبار أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة	57
141	إختبار معنوية معاملات نموذج الإنحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثانية (الفرضية الرئيسية الأولى)	58
142	نتائج تحليل التباين للإنحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الفرعية الثالثة (الفرضية الرئيسية الأولى)	59
143	معامل الارتباط بين متغيري الدراسة	60
143	نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لإختبار أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة	61
144	إختبار معنوية معاملات نموذج الإنحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة (الفرضية الرئيسية الأولى)	62
147	نتائج إختبار T للفروق في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل وفقا لمتغير الجنس	63
148	نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لإختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل وفقا لمتغير العمر	64
149	نتائج تحليل إختبار Scheffe للمقارنات البعدية للفروق في آراء عينة الدراسة حول تطبيق نظام الإدارة المتكامل وفقا لمتغير العمر	65
150	نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لإختبار الفروق في آراء عينة	66

	الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل وفقا لمتغير المستوى التعليمي	
150	نتائج تحليل إختبار Scheffe للمقارنات البعدية للفروق في آراء عينة الدراسة حول تطبيق نظام الإدارة المتكامل وفقا لمتغير المستوى التعليمي	67
151	نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لإختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل وفقا لمتغير المنصب الوظيفي	68
152	نتائج تحليل إختبار Scheffe للمقارنات البعدية للفروق في آراء عينة الدراسة حول تطبيق نظام الإدارة المتكامل وفقا لمتغير المنصب الوظيفي	69
153	نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لإختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل وفقا لمتغير الأقدمية	70
154	نتائج تحليل إختبار Scheffe للمقارنات البعدية للفروق في آراء عينة الدراسة حول تطبيق نظام الإدارة المتكامل وفقا لمتغير الأقدمية	71
156	نتائج إختبار T للفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة وفقا لمتغير الجنس	72
158	نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لإختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة وفقا لمتغير العمر	73
158	نتائج تحليل إختبار Scheffe للمقارنات البعدية للفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة وفقا لمتغير العمر	74
159	نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لإختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة وفقا لمتغير المستوى التعليمي	75
160	نتائج تحليل إختبار Scheffe للمقارنات البعدية للفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة وفقا لمتغير المستوى التعليمي	76
161	نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لإختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة وفقا لمتغير المنصب الوظيفي	77
162	نتائج تحليل إختبار Scheffe للمقارنات البعدية للفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة وفقا لمتغير المنصب الوظيفي	78
163	نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لإختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة وفقا لمتغير الأقدمية	79
164	نتائج تحليل إختبار Scheffe للمقارنات البعدية للفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة وفقا لمتغير الأقدمية	80

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
ط	نموذج الدراسة	1
24	مزايا تطبيق نظام إدارة الجودة ISO 9001	2
65	أبعاد التنمية المستدامة وعناصرها	3
72	هرم المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات	4
115	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	5
116	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	6
118	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	7
119	توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب الوظيفي	8
120	توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية	9

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
188	قائمة المؤسسات المتحصلة على شهادات الأنظمة الثلاثة: ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001	1
191	قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان	2
192	إستبيان الدراسة	3

مقدمة

يعتبر موضوع التنمية المستدامة من بين المواضيع التي نالت اهتمام المجتمع الدولي في السنوات الأخيرة، حيث أصبح هذا المفهوم يفرض نفسه منذ ظهوره على جميع الأوساط والكيانات الاقتصادية والسياسية والإجتماعية.. وغيرها، وينتشر في معظم دول العالم المتقدم والنامي على حد سواء وتتبناه هيئات رسمية وغير رسمية، كما تتكاثف الجهود العالمية ممثلة بالمنظمات والهيئات الدولية من أجل المناداة والإشراف على تطبيق التنمية المستدامة والمساعدة في تجسيدها، من خلال عقد المؤتمرات وكبح التجاوزات والحرص على تنفيذ الإلتزامات وإصدار القوانين والتشريعات والمواصفات، وتقديم المعونات والمساعدات التي تمول المشاريع الساعية لحماية البيئة وتحقيق المساواة والرفاهية للشعوب في مختلف دول العالم.

وباعتبار المؤسسة الاقتصادية أحد الأطراف الرئيسية المسببة للتدهور البيئي الحاصل في العالم، لم يعد إنتهاج التنمية المستدامة خيارا من الخيارات المطروحة أمامها بل هو مفروض عليها، حيث أصبحت مطالبة بالتوفيق بين أهدافها الاقتصادية والمتطلبات البيئية والإجتماعية كشرط لتحقيق نموها وضمان بقاءها، كما أن تطبيقها يعكس مدى وعي المؤسسات بضرورة حماية البيئة والإهتمام بالجانب الإجتماعي مما يعود عليها بفوائد كبيرة من خلال كسب رضا المستخدمين، المجتمع وأيضا الزبائن.

من هذا المنطلق، ولإدماج الأبعاد الأساسية للتنمية المستدامة (البعد الإقتصادي، البعد البيئي والبعد الإجتماعي) في المؤسسة الاقتصادية، توجهت هذه الأخيرة إلى الإهتمام بتقييم الأثار المترتبة عن الأنشطة التي تمارسها ومدى تأثيرها على المجتمع الذي تنشط فيه، بالإضافة إلى تبني مجموعة من المفاهيم الجديدة مثل المسؤولية الإجتماعية وحوكمة الشركات، والإستعانة بجملة من الأدوات والبرامج لإدماج أبعاد هذه التنمية في أنشطتها وأهدافها تصنف إلى مبادرات دولية، معايير ومواصفات قياسية ومبادرات محلية.

وتماشيا مع توجه المؤسسات لتطبيق أفضل الممارسات الإدارية لتعزيز موقعها في سوق المنافسة، وأمام بيئة تفرض عليها الإلتزام بأبعاد التنمية المستدامة الذي تأخذ بعين الاعتبار البعد البيئي والإجتماعي، وفي الوقت الذي أصبح المستهلك يتميز بالرشادة في اختيار المنتجات والخدمات التي تلتزم ببعدها الإقتصادي والبيئي، أصبح على المؤسسة تبني أنظمة إدارية حديثة تتلائم مع هذا التوجه، ويعتبر

نظام الإدارة المتكاملة أحد الأنظمة الإدارية الحديثة التي يمكن للمؤسسة من خلالها المساهمة في تحسين أدائها وتعزيز علاقاتها مع جميع الأطراف المهتمة بنشاطها، وذلك لكون هذا النظام يتضمن ثلاث جوانب رئيسية هي: الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية، وينجم عن تطبيقه في المؤسسات كذلك منافع ومكاسب كثيرة تؤدي إلى تحسين أدائها الكلي من خلال تحسين الأداء الاقتصادي عن طريق الإستخدام الأمثل للموارد التي تملكها المؤسسة، وتحسين الأداء البيئي بالتحكم في الأثر السلبي الذي تحدثه منتجاتها، عملياتها وخدماتها، وتحسين الأداء الإجتماعي بحماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل وشروطه، والإلتزام بجميع الأنظمة والقوانين والتشريعات الحكومية، والتحسين والتطوير المستمرين.

الإشكالية

أصبحت المؤسسات الإقتصادية مطالبة بإدماج التنمية المستدامة في رؤيتها المستقبلية، وضمن سياساتها، أهدافها، وإهتماماتها التسييرية، والتوفيق بين أهدافها الإقتصادية، والمتطلبات البيئية والإجتماعية كشرط لتحقيق نموها وضمان بقائها.

لذا لجأت معظم المؤسسات الإقتصادية إلى مجموعة من الأنظمة والأساليب الحديثة، التي تخدم الإعتبرات الإجتماعية، الإقتصادية والبيئية، ومن أبرز هذه الأساليب نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة.

و على هذا الأساس فإن الإشكالية التي تحاول هذه الدراسة الإجابة عليها تتمثل في ما يلي:

ما مدى مساهمة تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية؟

ويتفرع عن إشكالية الدراسة الرئيسية الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل (السياسة، التخطيط، التنفيذ والتشغيل، الفحص والتصحيح، المراجعة الإدارية) في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية؟

- ما هو مستوى أبعاد التنمية المستدامة في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية؟

- هل يوجد علاقة وتأثير لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية) عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$ ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية) عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$ ؟

فرضيات الدراسة

ترتكز هذه الدراسة على ثلاثة فرضيات رئيسية ينبثق عنها العديد من الفرضيات الفرعية كما يلي:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$.

ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- **الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$.

- **الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$.

- **الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية) عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير الجنس.

- الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير العمر.

- الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

- الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير المنصب الوظيفي.

- الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير الأقدمية.

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية

المستدامة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية) عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير الجنس.

- الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير العمر.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير المنصب الوظيفي.
- الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير الأقدمية.

أهداف الدراسة

- تهدف هذه الدراسة لتوضيح دور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، وذلك من خلال:
- تقديم إطار نظري يحدد مفهوم نظام الإدارة المتكامل والتعرف على أهم مواصفات الإيزو المكونة له ومتطلبات تطبيقه.
 - تحديد المزايا ومختلف الصعوبات والعراقيل التي تواجهها المؤسسات الاقتصادية عند تطبيقها لنظام الإدارة المتكامل.
 - التعرف على مفهوم التنمية المستدامة وأبعادها.
 - تحديد كيفية مساهمة المؤسسات الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة، ومعرفة الأدوات الممكنة والتي من خلالها يمكن لهذه الأخيرة المساهمة في تجسيد أبعاد التنمية المستدامة.
 - الوقوف على واقع نظام الإدارة المتكامل بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
 - معرفة واقع أبعاد التنمية المستدامة بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

- توضيح مساهمة تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة بالمؤسسات الإقتصادية الجزائرية.

- التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية .

- التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية .

أهمية الدراسة

تتجلى أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

- تناولها لمفهوم إداري حديث، وموضوع يتسم بالحدثة النسبية في التطبيق بالمؤسسات الإقتصادية الجزائرية.

- التوجه العالمي المتزايد نحو مفهوم التنمية المستدامة، الأمر الذي إنعكس على زيادة إهتمام أصحاب المصلحة بالبيئة، الصحة والسلامة المهنية.

- الوقوف على فوائد تطبيق نظام إدارة الجودة ISO 9001، نظام إدارة البيئة ISO 14001 ونظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 بصفة منفردة، وفوائد إدماج المواصفات الثلاث في نظام واحد متكامل ومتناسق، بالإضافة إلى التحديات والصعوبات التي تواجه تطبيق النظام.

- دراستها لأهمية تطبيق هذا المدخل الإداري الحديث، وما له من تأثير على تطوير وتحسين الأداء الكلي، بإدماج أبعاد هذا النظام (البعد الاقتصادي، البعد البيئي والبعد الاجتماعي) في الجوانب التسييرية للمؤسسة بما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة، سيزيد من وعي مسيري المؤسسات الإقتصادية الجزائرية بأهمية تطبيق هذا النظام.

- يسد هذا البحث النقص الذي تعانيه المكتبة الوطنية خاصة فيما يتعلق منها بتطبيق نظام الادارة المتكامل في بيئة الأعمال الجزائرية.

مبررات الدراسة

تتمثل مبررات هذه الدراسة في:

- رغبة الطالب في دراسة هذا الموضوع لأنه إمتداد لما تناوله في مذكرة الماستر (الرقابة على الجودة) كما أن موضوع هذه الدراسة يندرج ضمن تخصص الطالب.
- قلة إن لم نقل ندرة الدراسات والبحوث الجامعية - في حدود علم الطالب- التي تعرضت لنظام الإدارة المتكامل ودوره في تحقيق التنمية المستدامة، لحدثة هذا النظام على المستوى العالمي والوطني.
- بحث المؤسسات الإقتصادية الجزائرية عن أساليب تسييرية فعالة من أجل تحسين أدائها والتكيف مع تغيرات المحيط.
- تقديم دراسة تساعد متخذي القرار في المؤسسات الإقتصادية نحو معرفة مزايا تطبيق نظام الإدارة المتكامل ومواصفات الإيزو المكونة له ومساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

منهجية الدراسة

المنهجية هي المرشد والدليل الذي يقود الباحث قصد الوصول إلى نتائج موضوعية، وتختلف المنهجية باختلاف مواضيع البحث، وإنطلاقاً من طبيعة موضوع دراستنا والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها سنستخدم المنهج الوصفي التحليلي، من خلال عرض مختلف المفاهيم المتعلقة بنظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة وتحليل العلاقات والتفاعلات الموجودة بينها، حيث إعتد الطالب في إعداد الجزء النظري من هذه الدراسة على مصادر ومراجع متنوعة تتمثل في الكتب والدوريات والأبحاث والمقالات المنشورة المتعلقة بالموضوع بمختلف اللغات والبحث في مواقع الأنترنت لإثراء هذه الدراسة، أما في الجزء التطبيقي من هذه الدراسة، فلقد تم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات اللازمة، ولتحليل البيانات إحصائياً تم الإعتداد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS V23)، وذلك من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة وإختبار فرضياتها.

حدود الدراسة

تحددت الدراسة بمجموعة من الحدود المكانية، الزمانية، البشرية والموضوعية، كالآتي:

- **الحدود المكانية:** قام الطالب بتوزيع الإستبيان في 4 مؤسسات إقتصادية جزائرية تطبق نظام الإدارة المتكامل (نظام إدارة الجودة ISO 9001، نظام الإدارة البيئية ISO 14001، نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18001 أو ISO 45001)، تقع في الشرق الجزائري في كل من ولاية عنابة وبرج بوعرييج.

- **الحدود الزمانية:** إستغرق إنجاز هذه الدراسة ككل 3 سنوات ونصف من نوفمبر 2017 كتاريخ أول تسجيل في الدكتوراه إلى غاية إنائها في أبريل 2021، في حين تم إجراء الدراسة الميدانية بين شهري جانفي 2020 وفيفري 2021، بداية بإجراء مسح للمؤسسات الإقتصادية التي تطبق نظام الإدارة المتكامل، وذلك بهدف تحديد المؤسسات التي سيتم إجراء الدراسة الميدانية عليها، وبعد ذلك تم إعداد إستبيان وتوزيعه على المؤسسات التي قبلت بذلك ثم جمع وتحليل البيانات من أجل الإجابة على فرضيات الدراسة.

- **الحدود البشرية:** تم إجراء البحث على الإداريين العاملين في 4 مؤسسات إقتصادية جزائرية تطبق نظام الإدارة المتكامل، ويمثلها من هم في المناصب الوظيفية: مدير، رئيس قسم، رئيس مصلحة، عون إدارة، حيث أن هذه المناصب تعد مناصب قيادية وإشرافية يمكن أن يستفيد الطالب من آراء أصحابها حول موضوع الدراسة.

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة الحالية على تحديد دور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة، وهذا من خلال دراسة طبيعة العلاقة ومدى تأثير المتغير المستقل " نظام الإدارة المتكامل" ويشمل المتطلبات " السياسة"، " التخطيط"، " التنفيذ والتشغيل"، " إجراءات الفحص والتصحيح" و " المراجعة الإدارية"، على المتغير التابع " التنمية المستدامة" والذي يشمل الأبعاد " البعد الإقتصادي"، " البعد البيئي" و " البعد الإجتماعي".

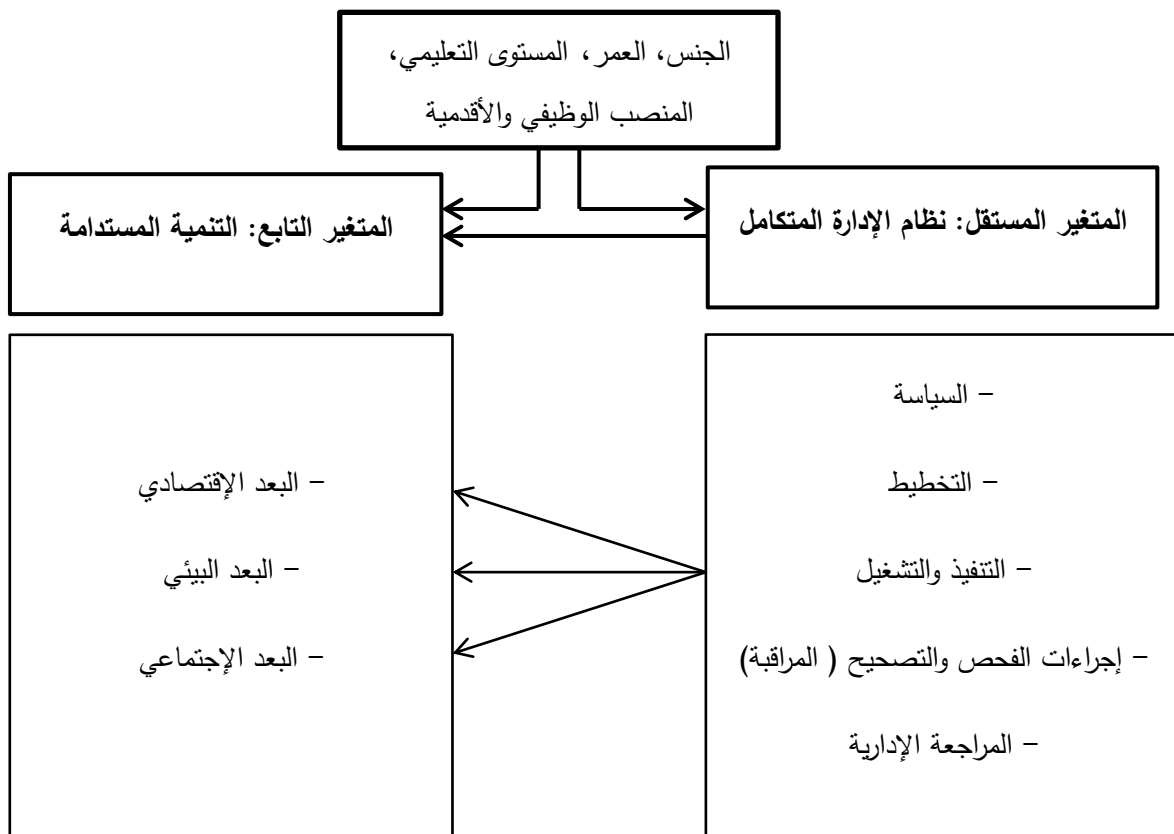
نموذج الدراسة

على ضوء إشكالية الدراسة وأهدافها وتبعاً للإطار النظري والدراسات السابقة، تم تطوير نموذج متكون من متغيرين مستقل وتابع كما يلي:

- المتغير المستقل: يتمثل في نظام الإدارة المتكامل وهو مقسم إلى خمس متطلبات وهي (السياسة، التخطيط، التنفيذ والتشغيل، إجراءات الفحص والتصحيح، المراجعة الإدارية).

- المتغير التابع: يتمثل في التنمية المستدامة ويتكون من ثلاث أبعاد هي (البعد الإقتصادي، البعد البيئي، البعد الإجتماعي).

الشكل رقم 01: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على الدراسات السابقة

صعوبات الدراسة

تمثلت صعوبات الدراسة في:

- الجانب النظري: قلة المراجع التي تتناول نظام الإدارة المتكامل خاصة في ما يتعلق بإدماج الأنظمة الإدارية الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الاقتصادية ومساهمتها في تحقيق التنمية المستدامة.

- الجانب التطبيقي: تمثلت في:

- قلة عدد المؤسسات التي قامت بتبني نظام الإدارة المتكامل، بالإضافة للتوزيع الجغرافي لهذه المؤسسات الذي لم يكن مقتصرًا على منطقة محددة في الجزائر.

- صعوبة إجراء الدراسة التطبيقية بحيث رفضت بعض المؤسسات إستقبال الطالب إطلاقًا والبعض الآخر من هذه المؤسسات استقبلته إلا أنها لم توافق على توزيع إستبيان الدراسة فيها (بسبب ظروف جائحة كورونا).

الدراسات السابقة

تعددت الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

الدراسات المتعلقة بنظام الإدارة المتكامل:

1- دراسة Eric Brunelle سنة 2005 بعنوان:¹

« L'élaboration d'un système de management intégré: qualité et environnement »

هدفت هذه الدراسة إلى كيفية دمج نظامين لهما أهداف مختلفة ولكن ليست متضاربة، وهما نظام إدارة الجودة ونظام إدارة البيئة، وأهم النقاط التي يجب مراعاتها في التكامل، وتوصلت الدراسة إلى أن نظام الإدارة المتكامل هو أحسن وسيلة لإدارة الجودة وإدارة البيئة في المؤسسة، حيث ينتج عنه كفاءة

¹ - Eric Brunelle, L'élaboration d'un système de management intégré: qualité et environnement, Essai présenté au Centre Universitaire de Formation en Environnement en vue de l'obtention du grade de maître en environnement, Sherbrooke, Québec, Canada, 2005.

أكبر وتكاليف تشغيل أقل وتقليل التبذير وتحسين موقع المؤسسة في السوق، كما أن النظام هو وسيلة للتحسين المستمر.

2- دراسة إبراهيم بوطالب سنة 2015 بعنوان:¹

« تحديات تطبيق المؤسسة الجزائرية لنظام التسيير المتكامل لتحقيق التنمية المستدامة »

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على كيفية دمج مختلف جوانب الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية ضمن نظام تسيير واحد، وتحديد مختلف الصعوبات والعراقيل التي تواجهها المؤسسة الجزائرية عند تطبيقها لنظام التسيير المتكامل، وتوصلت الدراسة إلى أن المؤسسات الجزائرية المدروسة تمكنت من وضع وتنفيذ هذا النظام بشكل جيد، وأهم الصعوبات التي تواجه المؤسسات الجزائرية خلال تطبيقها لنظام الإدارة المتكامل تتعلق بمقاومة التغيير وبعض الإنحرافات المرتبطة بعدم فهم والتطبيق السيء لهذا النظام.

3- دراسة Mohamed El Khachab et autres سنة 2015 بعنوان:²

« Les avantages d'intégration des systèmes de management qualité, sécurité et environnement: Cas des entreprises marocaines »

هدفت الدراسة إلى تحديد مزايا تكامل نظم الإدارة (الجودة، البيئة والسلامة) في الشركات المغربية، حيث أجريت الدراسة على 50 شركة مغربية حاصلة على الشهادات (ISO 9001، ISO 14001، OHSAS 18001)، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك مجموعة من الفوائد حققتها الشركات المغربية المطبقة للنظام أهمها: رضا أصحاب المصلحة، الكفاءة التنظيمية، تخفيض التكاليف، تحقيق ميزة تنافسية.

4- دراسة عز الدين دعاس سنة 2017 بعنوان:³

« نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية -الإطار النظري- »

¹ - إبراهيم بوطالب، تحديات تطبيق المؤسسة الجزائرية لنظام التسيير المتكامل لتحقيق التنمية المستدامة، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2015.

² - Mohamed El Khachab et autres, Les avantages d'intégration des systèmes de management qualité, sécurité et environnement: Cas des entreprises marocaines, International Journal of Innovation and Applied Studies, Vol 12, No 3, 2015.

³ - عز الدين دعاس، نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية -الإطار النظري-، مجلة المعيار، العدد 20، 2017.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم نظام الإدارة المتكامل وخطوات تطبيقه، بالإضافة إلى إبراز أهميته في تلبية توقعات وإحتياجات أصحاب المصلحة، كما هدفت أيضا إلى التعرف على أهم الفوائد التي تتحقق للمؤسسة من تطبيق هذا النظام، وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق هذا النظام يمكن المؤسسة من تلبية إحتياجات وتوقعات مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة ذات الصلة بها، وينتج عن تطبيقه فوائد تتمثل في الإتساق، التبسيط، الكفاءة، مشاركة وإشراك جميع الأفراد، تحسين الأداء في كل المجالات.

5- دراسة فاطمة زهرة سيد سنة 2017 بعنوان:¹

« نظام الجودة المتكامل بين واقع المؤسسة الجزائرية وتحسين الأداء - دراسة حالة شركة اتصالات الجزائر - »

بحثت في طبيعة العلاقة والتأثير بين نظام الجودة المتكامل وتحسين الأداء، وتحديد مدى كفاءة نظام تقييم أداء العاملين المتبع في المؤسسة، وتوصلت الدراسة إلى أن نظام الجودة المتكامل هو نظام معقد لكونه مركب من عدة أنظمة مختلفة، بالإضافة إلى أن هذا النظام يرفع ويحسن من الأداء العام للمؤسسة.

6- دراسة فيصل فقاير سنة 2018 بعنوان:²

« أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحسين الأداء الكلي في المؤسسة الإقتصادية - دراسة ميدانية - »

سعت الدراسة إلى توضيح كيفية مساهمة نظام الإدارة المتكامل في تحسين الأداء الكلي على مستوى مؤسسة كوندور، ومحاولة حصر أهم الأدوات الممكنة والتي من خلالها يمكن لهذا النظام المساهمة في زيادة الأداء الكلي، وتوصلت الدراسة إلى أن المؤسسة حققت بعد تبنيها لنظام الإدارة المتكامل تحسن في أدائها الإقتصادي، الإجتماعي والبيئي.

¹ - فاطمة زهرة سيد، نظام الجودة المتكامل بين واقع المؤسسة الجزائرية وتحسين الأداء - دراسة حالة شركة اتصالات الجزائر-، أطروحة دكتوراه، جامعة جيلالي اليابس- سيدي بلعباس، كلية العلوم الإقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، 2017.

² - فيصل فقاير، أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحسين الأداء الكلي في المؤسسة الإقتصادية - دراسة ميدانية-، أطروحة دكتوراه، جامعة البليدة 2، كلية العلوم الإقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، 2018.

7- دراسة شرف الدين مومن سنة 2019 بعنوان:¹

« تقييم مسار الإدارة المندمجة كمدخل لتحسين الأداء الشامل في المؤسسات الجزائرية - دراسة ميدانية - »

هدفت الدراسة إلى تقييم مسار نظام الإدارة المتكامل كمدخل لتحسين الأداء الشامل للمؤسسات الجزائرية من خلال مجموعة من المبادئ التي تقوم عليها عند تطبيقها، وهي: تحسين نمط القيادة، توجيه قيم المؤسسة، إدارة الموارد، إدارة العمليات وإدارة الأطراف ذات المصلحة. أجريت هذه الدراسة على مجموعة من المؤسسات الجزائرية التي لها نظام إداري متكامل وتستوفي على الأقل مواصفتين من المواصفات القياسية، وتم تحصيل البيانات من مسؤولي الإدارة المتكاملة من هذه المؤسسات عن طريق إستمارة إستبيان موجهة إليهم، وتوصلت الدراسة إلى أن نظام الإدارة المتكامل يساهم في تحسين الأداء الشامل.

8- دراسة عز الدين دعاس سنة 2019 بعنوان:²

« أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة على الأداء البشري للمؤسسة الصناعية - دراسة لعينة من المؤسسات الجزائرية - »

هدفت الدراسة إلى توضيح أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة على الأداء البشري في المؤسسات الصناعية الجزائرية، وذلك من خلال التعرف على واقع كل من الأداء البشري ونظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة بهذه المؤسسات والعلاقة بينهما، وتوصلت الدراسة لوجود أثر لتطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة (السياسة، التخطيط، التنفيذ والتشغيل، الفحص ومراجعة الإدارة) على الأداء البشري في المؤسسات الصناعية الجزائرية.

¹ - شرف الدين مومن، تقييم مسار الإدارة المندمجة كمدخل لتحسين الأداء الشامل في المؤسسات الجزائرية - دراسة ميدانية -، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس - سطيف 1، -2019.

² - عز الدين دعاس، أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة على الأداء البشري للمؤسسة الصناعية - دراسة لعينة من المؤسسات الجزائرية -، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة 1 - الحاج لخضر -، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2019.

الدراسات المتعلقة بالتنمية المستدامة:

1- دراسة عبد الرحمان العايب سنة 2011 بعنوان:¹

« التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة »

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في واقع التنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر من خلال دراسة إشكالية تتمحور حول علاقة المؤسسات الاقتصادية بالتنمية المستدامة، وتوصلت الدراسة لوجود فرق شاسع بين واقع مؤسسات القطاع العمومي لصناعة الإسمنت كعينة مدروسة مع المتطلبات الضرورية اللازمة للتخلي بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، فالإلتزام بالمسؤولية الاجتماعية ما يزال ضعيفا عند هذه المؤسسات.

2- دراسة صابر بوالزليفة سنة 2013 بعنوان:²

« دور حوكمة الشركات الصناعية في تحقيق التنمية المستدامة دراسة بعض المؤسسات الصناعية بولاية سطيف »

هدفت هذه الدراسة لمحاولة معرفة دور حوكمة الشركات في تحقيق التنمية المستدامة على مستوى بعض الشركات الصناعية العاملة بولاية سطيف، حيث تم إجراء دراسة ميدانية توصلت إلى وجود تأثير إيجابي لتطبيق حوكمة الشركات على تحقيق التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة: الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي.

3- دراسة شامية بن عباس سنة 2015 بعنوان:³

« تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المنظمات وانعكاساتها على التنمية المستدامة - دراسة حالة الجزائر - »

¹ عبد الرحمان العايب، التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة، أطروحة دكتوراه، جامعة فرحات عباس- سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2011.

² صابر بوالزليفة، دور حوكمة الشركات الصناعية في تحقيق التنمية المستدامة دراسة بعض المؤسسات الصناعية بولاية سطيف، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2013.

³ شامية بن عباس، تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المنظمات وانعكاساتها على التنمية المستدامة -دراسة حالة الجزائر-، أطروحة دكتوراه، جامعة عبد الحميد مهري، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2015.

هدفت الدراسة إلى توضيح كيفية تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسات بالجزائر من خلال إنتهاج أسلوب الجودة الشاملة ضمن إدارتها، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة إنتهاج إدارة الجودة التي تساعدها في التحكم الجيد في الإدارة والتحسين وبالتالي تدفعها إلى التميز والتحلي بالمسؤولية البيئية والإجتماعية.

4- دراسة حبيبة عامر سنة 2017 بعنوان:¹

« دور المؤسسات الإقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة في ظل التكتلات الإقتصادية العالمية دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية »

هدفت الدراسة لتوضيح دور المؤسسات الإقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة، من خلال التركيز على برنامج التأهيل المعتمد في ظل إتفاقية الشراكة مع الإتحاد الأوروبي، والتطرق أيضا إلى البرنامج الجزائري للتأهيل ودراسة إستفادة المؤسسات محل الدراسة من البرامج، وتوصلت الدراسة إلى أن برنامج التأهيل الذي تبنته العديد من المؤسسات الجزائرية مكن كل هذه المؤسسات من تأهيل مختلف وظائفها وأنشطتها ولكن بدرجات متفاوتة على نحو مكنها من تحسين أدائها وتحقيق وترقية الإستدامة.

5- دراسة شهرزاد بخدة سنة 2017 بعنوان:²

« المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات العمومية كآلية لتحقيق التنمية المستدامة الإقتصادية والإجتماعية والبيئية دراسة حالة مؤسسة موبليس فرع بشار »

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مدى مساهمة المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات العمومية في تحقيق التنمية المستدامة وتسلط الضوء على واقع المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة العمومية موبليس ودورها في تعزيز أبعاد التنمية المستدامة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط طردية بين المسؤولية الإجتماعية لمؤسسة موبليس وأبعاد التنمية المستدامة.

¹ حبيبة عامر، دور المؤسسات الإقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة في ظل التكتلات الإقتصادية العالمية دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2017.

² شهرزاد بخدة، المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات العمومية كآلية لتحقيق التنمية المستدامة الإقتصادية والإجتماعية والبيئية دراسة حالة مؤسسة موبليس فرع بشار، مجلة دراسات وأبحاث، العدد 28، 2017.

6- دراسة عمر زمالة وأمين السيد معين سنة 2018 بعنوان:¹

« نظام الإدارة البيئية كأداة لتحقيق التنمية المستدامة »

سعت الدراسة إلى التعرف على مساهمة نظام الإدارة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة، وتوصلت الدراسة إلى أن الحصول على الشهادة طبقا للمواصفة القياسية الإيزو 14001 يساهم في تحقيق نتائج إيجابية تخص الجوانب الإقتصادية، الإجتماعية، البيئية والإدارية.

7- دراسة سمير أبيش سنة 2018 بعنوان:²

« تطبيق إدارة الجودة الشاملة داخل مؤسسات التعليم العالي من أجل تحقيق التنمية المستدامة »

هدفت إلى تبيين الدور الذي يلعبه تطبيق نموذج إدارة الجودة الشاملة داخل مؤسسات التعليم العالي في الوصول إلى تحقيق التنمية المستدامة، وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي يساهم في تحقيق التنمية المستدامة من خلال النتائج الكبيرة التي ستنعكس على تطبيقه ويمكن الاستفادة منها.

8- دراسة بختة بطاهر و علي عرقوب سنة 2018 بعنوان:³

« دور المسؤولية الإجتماعية في تحسين التنمية المستدامة للمؤسسة الإقتصادية الجزائرية - دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة مستغانم ومؤسسة سونلغاز وحدة مستغانم - »

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين المسؤولية الإجتماعية والتنمية المستدامة ومدى تبنيهما في المؤسسة الإقتصادية الجزائرية، وتوصلت الدراسة إلى ضعف إلتزام المؤسسات الجزائرية بمسؤوليتها البيئية ونقص إهتمامها بتفعيل دورها في التنمية المستدامة، بالإضافة إلى إهمال المؤسسات الجزائرية للجانب البيئي والإجتماعي للتنمية المستدامة وتركيزها على التنمية الإقتصادية فقط، كما أن عدم إلتزام المؤسسات الجزائرية بمسؤوليتها الإجتماعية أدى إلى ضعف إسهامها في التنمية المستدامة.

¹ - عمر زمالة، أمين السيد معين، نظام الإدارة البيئية كأداة لتحقيق التنمية المستدامة، مجلة الإقتصاد الجديد، المجلد 2، العدد 19، 2018.

² - سمير أبيش، تطبيق إدارة الجودة الشاملة داخل مؤسسات التعليم العالي من أجل تحقيق التنمية المستدامة، مجلة العلوم الإجتماعية، المجلد 7، العدد 28، 2018.

³ - بختة بطاهر، وعلي عرقوب، دور المسؤولية الإجتماعية في تحسين التنمية المستدامة للمؤسسة الإقتصادية الجزائرية -دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة مستغانم ومؤسسة سونلغاز وحدة مستغانم-، مجلة دفاتر بوادكس، العدد 09، 2018.

من خلال عرض ما تناولته الدراسات السابقة المتعلقة بنظام الإدارة المتكامل نستنتج التقسيم التالي:

- دراسات ركزت على كيفية دمج مختلف جوانب الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية ضمن نظام تسيير واحد.

- دراسات قامت بتوضيح خطوات وعمليات تطبيق نظام الإدارة المتكامل وتحديد مختلف الصعوبات والعراقيل التي تواجه تبنيه.

- دراسات ركزت على مزايا تطبيق نظام الإدارة المتكامل وأثره على تحسين الأداء البشري والأداء الكلي للمؤسسة.

أما بخصوص الدراسات السابقة المتعلقة بالتنمية المستدامة فتناولت ما يلي:

- دراسات وضحت دور المؤسسات الإقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة.

- دراسات ركزت على أثر المسؤولية الإجتماعية وحوكمة الشركات في تحقيق التنمية المستدامة.

- دراسات قامت بتوضيح دور تطبيق نظام إدارة الجودة ونظام إدارة البيئة كل على حدى في تحقيق التنمية المستدامة.

ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة هو:

- تطرقت دراستنا للنسخ المحدثه لأنظمة الإدارة: نظام إدارة الجودة ISO 9001: 2015، نظام إدارة البيئة ISO 14000: 2015، نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001: 2018.

- تناولت الدراسات السابقة متغيرا واحدا مقارنة بدراستنا التي تميزت بربط نظام الادارة المتكامل بمتغير التنمية المستدامة، محاولين الكشف عن دور تطبيق هذا النظام في تحقيق التنمية المستدامة (البعد الإقتصادي، البعد البيئي والبعد الإجتماعي).

- تناولت الدراسات السابقة المتعلقة بالتنمية المستدامة علاقة إحدى الانظمة الفرعية لنظام الادارة المتكامل (نظام إدارة الجودة، نظام إدارة البيئة، نظام الصحة والسلامة المهنية) وعلاقتها بالتنمية

المستدامة، في حين أن دراستنا تناولت كل الانظمة الفرعية لنظام الادارة المتكامل وبشكل متكامل ومتناسق ودورها في تحقيق التنمية المستدامة.

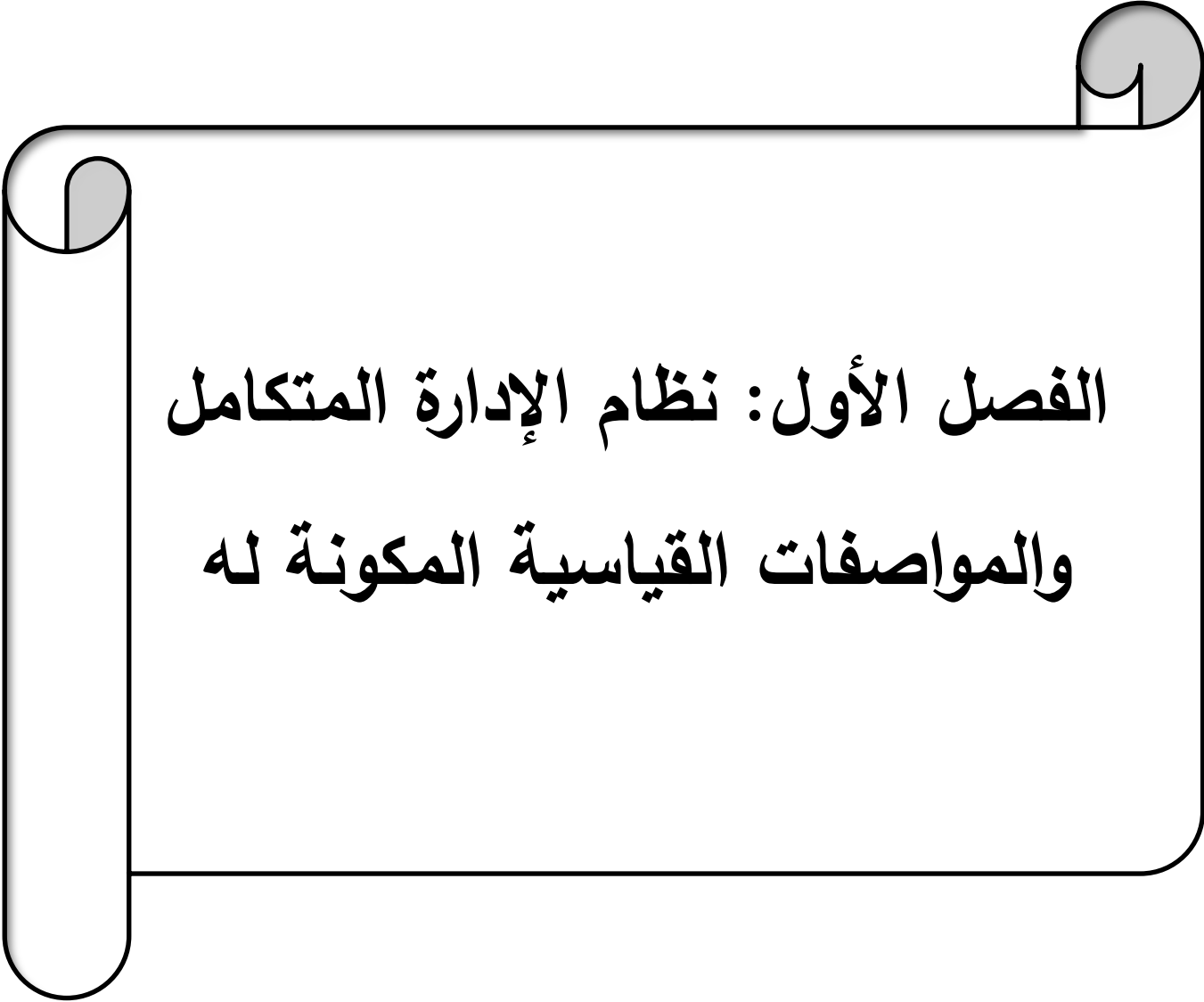
هيكل الدراسة

سيتم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول كالتالي:

- الفصل الأول سيخصص لتوضيح الإطار النظري لنظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له والذي سيقسم لأربع مباحث، حيث سيتطرق المبحث الأول لمفهوم نظام الإدارة المتكامل في حين سيتطرق المبحث الثاني والثالث والرابع للأنظمة الإدارية المكونة له والمتمثلة في: نظام إدارة الجودة، نظام إدارة البيئة، نظام الصحة والسلامة المهنية.

- الفصل الثاني سيتناول مختلف المفاهيم حول التنمية المستدامة وعلاقتها بنظام الإدارة المتكامل بالمؤسسات الاقتصادية حيث سيقسم إلى ثلاث مباحث، سيعالج المبحث الأول ماهية التنمية المستدامة والمبحث الثاني مساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة والمبحث الثالث نظام الإدارة المتكامل كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة.

- الفصل الثالث سيعالج الدراسة التحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وسيقسم إلى ثلاثة مباحث، حيث سنوضح في المبحث الأول الإطار المنهجي للدراسة الميدانية والمبحث الثاني معالجة وتحليل بيانات الدراسة والمبحث الثالث إختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج.



**الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل
والمواصفات القياسية المكونة له**

تمهيد

ساهمت التحولات الإقتصادية في زيادة حدة المنافسة بين المؤسسات، إذ أضحت هذه الأخيرة مجبرة على مواجهة تحديات إقتصادية، إجتماعية وبيئية كبيرة، كل هذه التحديات دفعت المؤسسات إلى إدخال تغييرات على أنظمتها التسييرية وتطبيق أفضل الممارسات الإدارية من أجل بناء قدرة تنافسية من خلال تنمية المزايا النسبية وتحويلها إلى مزايا تنافسية تضمن من خلالها إحتلال مركز قوي في السوق، وكذا المحافظة على هذا المركز وتعظيمه.

لذلك تسعى المؤسسات اليوم إلى تبني أنظمة إدارية حديثة تتلائم مع هذا التوجه، أين وجدت في نظام الإدارة المتكامل الأنسب لها حيث يعتبر نظام يتكون من ثلاثة أنظمة فرعية، نظام إدارة الجودة ISO 9001، نظام الإدارة البيئية ISO 14001 ونظام ادارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001، تمكن المؤسسة من تسيير الجوانب الثلاثة (الجودة، البيئة والسلامة المهنية) في نفس الوقت بطريقة متناسقة وفعالة تحقق أهدافها وترضي جميع الأطراف المهتمة بنشاطها، لذا سنقسم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

- المبحث الأول: مفهوم نظام الإدارة المتكامل.
- المبحث الثاني: نظام إدارة الجودة ISO 9001.
- المبحث الثالث: نظام الإدارة البيئية ISO 14001.
- المبحث الرابع: نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

المبحث الأول: مفهوم نظام الإدارة المتكامل

يقوم نظام الإدارة المتكامل على توحيد أنظمة إدارة الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية في نظام واحد مترابط ومتناسق يلبي كل المعايير العالمية المذكورة. ويعتبر هذا النظام كأحد المداخل التسييرية التي تساهم في الإلتزام بمعايير الأنظمة الثلاث لتحقيق رؤية المؤسسة وأهدافها الإستراتيجية وكذا إرضاء أصحاب المصالح، وعليه فإننا سنركز في هذا المبحث على معرفة ماهية نظام الإدارة المتكامل وأهم متطلباته وكذا أسباب لجوء المؤسسات إليه وأهم مزاياه، وأيضاً إلى العوائق والصعوبات التي يمكن مواجهتها عند تبني هذا النظام الإداري.

المطلب الأول: تعريف نظام الإدارة المتكامل

من بين التعاريف التي تناولت نظام الإدارة المتكامل يمكن إدراج عدد منها في ما يلي:

يعرف نظام الإدارة المتكامل بأنه الجمع بين ثلاث أنظمة متوافقة (الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية) في نظام واحد أكثر كفاءة.¹

ويعرف نظام الإدارة المتكامل بأنه نظام تستخدمه المؤسسات لإدارة عملياتها أو أنشطتها التي تحول المدخلات والموارد إلى منتج أو خدمة، حيث تحقق أهداف المؤسسة وترضي الجهات المعنية بالجودة، البيئة، الصحة والسلامة.²

كما يعرف أيضاً بأنه بناء لتجنب ازدواجية المهام من خلال الإستفادة من العناصر المشتركة بين نظامين منفصلين أو أكثر، ووضعهم للعمل معا في نظام إدارة متكامل واحد أكثر كفاءة.³

ويعرف أيضاً بأنه الجمع بين نظم إدارة تتميز بالعديد من القواسم المشتركة، مثل نظام إدارة الجودة ISO 9001، نظام الإدارة البيئية ISO 14001، نظام الصحة والسلامة المهنية EMAS.⁴

1- Florence GILLET-GOINARD, **Bâtir un système intégré Qualité/ Sécurité/ Environnement de la qualité au QSE**, Edition d'organisation groupe eyrolles, Paris, 2006, p 16.

2- Marieta OLARU and Other, **Establishing the basis for development of an organization by adopting the integrated management systems: comparative study of various models and concepts of integration**, Procedia – social and behavioral sciences, Volume 109, 2014, p-p 693- 694.

3- Thais Vieira Nunhes and Other, **Evolution of integrated management systems**, Journal of Cleaner production, volume 139, 2016, p 1237.

4- Johannes Fresner, G. Engelhardt, **Experiences with integrated management systems for two small companies in Austria**, Journal of cleaner production, Volume 12, Issue 6, 2004, p 623.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

نظام الإدارة المتكامل هو الذي يجمع بين نظم الإدارة مع التركيز على وجهة نظر عملية والتي تجعل من الممكن وضع كل الممارسات ومعايير الإدارة ذات الصلة في نظام واحد.¹

كما يمكن تعريفه بأنه إستراتيجية تركز على تكامل النظم: الجودة والسلامة والبيئة، ويستند هذا الدمج على حقيقة أن هناك تشابه بين الأنظمة الثلاثة (نظام إدارة الجودة، نظام إدارة البيئة، نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية) مثل: التوافق الموجود بين المواصفات الثلاثة، التحسين المستمر المبني على مقارنة ديمنج PDCA والقضاء على المشاكل من مصدرها، مشاركة جميع الأفراد، إلزام الإدارة العليا، تنفيذ عملية التدقيق ومتطلبات إدارة الوثائق والسجلات.²

من خلال ما سبق يمكن تعريف نظام الإدارة المتكامل بأنه نظام يجمع بين ثلاثة أنظمة (نظام إدارة الجودة، نظام إدارة البيئة، نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية) في نظام واحد أكثر كفاءة يأخذ بالإعتبار جميع الجوانب التي تؤدي إلى فعالية أداء المؤسسة من حيث الجودة والبيئة من جهة والصحة والسلامة المهنية من جهة أخرى.

المطلب الثاني: تكامل أنظمة الإدارة والمتطلبات المشتركة بينها

المتطلبات المشتركة أو المتشابهة بين نظام إدارة الجودة ونظام الإدارة البيئية ونظام إدارة الصحة والسلامة المهنية تتمثل في البنود الأساسية التالية:

- السياسة.

- التخطيط.

- التنفيذ والعمليات.

- تقييم الأداء.

- التحسين.

¹- Thaís Nunhes and Other, **Identification and analysis of the elements and functions integrable in integrated management systems**, Journal of Cleaner Production, Volume 142, Part 4, 2016, p 3228.

²- Badr Dakkak et autres, **Diagnostic du Système de Management Intégré Qualité, Sécurité, Environnement des PME/PMI Marocaines**, HAL archives ouvert, 2013, p 02

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

- مراجعة الإدارة.

والجدول التالي يبين المتطلبات المشتركة للأنظمة الثلاثة:

الجدول رقم 01: المتطلبات المشتركة لنظم الإدارة

العناصر المشتركة	البنود الرئيسية الشائعة في جميع أنظمة الإدارة
السياسة والمبادئ	السياسة
<ul style="list-style-type: none"> - تحديد الإحتياجات والمتطلبات، وتحليل التحديات - إختيار التحديات الهامة التي يتعين معالجتها - تحديد الأهداف والغايات - تحديد الموارد - تحديد الهيكل التنظيمي والأدوار والمسؤوليات والصلاحيات - تخطيط العمليات التشغيلية - الإستعداد للطوارئ 	التخطيط
<ul style="list-style-type: none"> - السيطرة على العمليات - إدارة الموارد البشرية - إدارة الموارد الأخرى - التوثيق ومراقبته - الاتصالات - العلاقة مع الموردين والمقاولين 	التنفيذ والعمليات
<ul style="list-style-type: none"> - الرصد والقياس - تحليل ومعالجة عدم المطابقة - مراجعة النظام 	تقييم الأداء
<ul style="list-style-type: none"> - الإجراءات التصحيحية والوقائية - التحسين المستمر 	التحسين
<ul style="list-style-type: none"> - مراجعة الإدارة 	مراجعة الإدارة

Source: Gopalakrishnan Muthu Samy, **Integrated management systems for better environmental performance and sustainable development – A review**, Environmental engineering and management journal, Vol 14, N 5, 2015, p 994.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

المطلب الثالث: مزايا وتحديات تطبيق نظام الإدارة المتكامل

لكل نظام مكون لنظام الإدارة المتكاملة (الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية) مزايا وصعوبات وتحديات لتطبيقه، سنقدم في هذا المطلب المزايا التي تنتج عن دمج مختلف الأنظمة، وكذلك سيتم ذكر بعض التحديات التي يمكن أن تحول دون التطبيق الجيد لنظام الإدارة المتكامل.

1- مزايا تطبيق نظام الإدارة المتكامل

ينتج عن نظام الإدارة المتكامل عدد من الفوائد الملموسة وغير الملموسة للمؤسسات التي تتبناه، يمكن تصنيفها إلى نوعين، وهما الفوائد الداخلية والخارجية، الفوائد الداخلية ترتبط بالعمليات والسيرورات داخل المؤسسات بينما الفوائد الخارجية متعلقة بالشؤون الخارجية للمؤسسات، يمكن تلخيص هذه الفوائد في الجدول التالي:

الجدول رقم 02: المكاسب الداخلية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل

المكاسب الداخلية		
البشرية	المالية	التنظيمية
- زيادة التحفيز، المشاركة، الوعي، الإهتمام بالتدريب، الإتصال، تأهيل العمال.	- الإقتصاد في الأموال بالتقليل من تكرار عملية التدقيق.	- تحسين جودة التسيير بإنشاء نظام واحد بدل ثلاث أنظمة فرعية وتخفيض عراقيل تسيير الأنظمة فرديا.
- خلق صورة أحسن للمؤسسة لدى العمال.	- تخفيض تكاليف الشهادة الخارجية بتجنب تدقيق كل مواصفة على حدى، تحسين التوليفة التكلفة/المنفعة.	- زيادة الكفاءة التشغيلية بتوحيد الهياكل التنظيمية من خلال عناصر متجانسة وتبادل المعلومات بتجاوز الحدود التقليدية للمؤسسة وتحسين الجهود.
-	- الزيادة في هوامش الربح.	- القضاء على الإزدواجية، التكرار والتناقضات بين إجراءات النظام والتخفيف من الوثائق.
-	- تخفيض التكاليف بإستخدام عدد أقل من المنسقين لإدارة الأنظمة.	- تسهيل الوثائق، المستندات والإتصالات.

Source: Éric Brunelle, L'élaboration d'un système de management intégré: qualité et environnement, Centre universitaire de formation en environnement université de Sherbrooke, Québec, Canada, 2005, p-p 14-15.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

الجدول رقم 03: المكاسب الخارجية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل

المكاسب الخارجية		
التجارية	الإتصال	الجودة والبيئة
- ميزة تنافسية.	- تحسين صورة المؤسسة.	- تحسين الجودة والبيئة من خلال الأداء المستدام.
- تحسين وضع المؤسسة في السوق.	- تحسين العلاقة مع أصحاب المصلحة.	- تخفيض النفايات الخطيرة.
- تلبية حاجات زبائن المؤسسة والبحث عن زبائن جدد.	- دليل على الإمتثال للمتطلبات القانونية.	- تخفيض الضرر على المعدات وخسائر الإنتاج.

Source: Éric Brunelle, L'élaboration d'un système de management intégré: qualité et environnement, Centre universitaire de formation en environnement université de Sherbrooke, Québec, Canada, 2005, p15.

2- تحديات تطبيق نظام الإدارة المتكامل

يمكن تقسيم التحديات والصعوبات في تطبيق نظام الإدارة المتكاملة إلى قسمين، وهما: الحواجز الداخلية (الموارد، الأفراد والتنفيذ) والحواجز الخارجية (الاقتصادية، الإجتماعية والقانونية، الثقافية)، نذكرها في الجدول التالي:

الجدول رقم 04: الحواجز الداخلية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل

الحواجز الداخلية لتطبيق نظام الإدارة المتكاملة التحديات / الصعوبات		
التنفيذ	الأفراد	الموارد والإدارة
- تنوع الأنظمة الإدارية المكونة له - نطاق مختلف.	- عدم وجود الموقف السليم والإدراك.	- الموارد المالية والبشرية غير كافية.
- هيكل مختلف عن النظم الإدارية الفردية.	- عدم وجود تحفيز للموظفين.	- نقص المعلومات والخبرة وعدم كفاية التدريب.
- سوء فهم لمفاهيم التكامل والافتقار للمبادئ التوجيهية.	- رفض الموظفين للنظام الجديد.	- نقص الدعم الإداري والتنظيمي.
- زيادة البيروقراطية بسبب التشابك.	- مقاومة الموظفين بسبب عدم معرفة مهام كل فرد.	- عدم وجود تخطيط إستراتيجي.
- خطر عدم إعطاء الأهمية المناسبة لكل وظيفة من وظائف	- قلة الوعي.	عدم كفاية عمليات التدقيق ونقص المدققون المتخصصون

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

نظام الإدارة المتكاملة.		
-------------------------	--	--

Source: Gopalakrishnan Muthu Samy, **Integrated management systems for better environmental performance and sustainable development – A review**, Environmental engineering and management journal, Vol 14, N 5, 2015, p 996.

الجدول رقم 05: الحواجز الخارجية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل

الحواجز الخارجية لتطبيق نظام الإدارة المتكاملة		
التحديات / الصعوبات		
الثقافية	الإجتماعية والقانونية	الإقتصادية
- يتطلب تغيير الثقافة.	- عدم وجود خطط للدعم والتوجيه.	- نقص الفوائد.
- نقص التواصل والعمل الجماعي.	- عدم الترويج لنظام الإدارة المتكاملة.	- عدم اليقين بشأن قيمة نظام الإدارة المتكاملة.
- إختلاف الثقافة والصدمات الشخصية.	- تنوع المطالب من مختلف أصحاب المصلحة.	-
-	- اللوائح والإرشادات المتغيرة بإستمرار.	-

Source: Gopalakrishnan Muthu Samy, **Integrated management systems for better environmental performance and sustainable development – A review**, Environmental engineering and management journal, Vol 14, N 5, 2015, p 996.

المبحث الثاني: نظام إدارة الجودة ISO 9001

يعد نظام إدارة الجودة ISO 9001 من بين أشهر الأنظمة المتبناة من قبل المؤسسات، والتي من خلالها يؤكد لإدارة المؤسسة والعاملين فيها ولزبائنها بأن أنشطة الجودة بالحالة العامة تتم وفقاً للمعايير العالمية، وعليه وللتفصيل في ماهية هذا النظام، سنسلط الضوء على مفهوم نظام إدارة الجودة ISO 9001 ومتطلبات تطبيقه وكذا أسباب لجوء المؤسسات إليه وأهم مزاياه، وأيضاً إلى العوائق والصعوبات التي يمكن مواجهتها عند تبني هذا النظام الإداري.

المطلب الأول: مفهوم نظام إدارة الجودة ISO 9001

سننظر في هذا المطلب لتعريف الجودة أولاً ثم نتطرق لنظام إدارة الجودة ISO 9001.

1- تعريف الجودة

تعددت تعاريف الجودة بإختلاف وتطور مفاهيمها:

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

- فهناك من يعرفها على أنها مطابقة وإمتثال المنتج أو الخدمة للمواصفات والمقاييس الموضوعه، ونذكر منها:

يعرف جوزيف جوران الجودة بأنها: " مدى ملائمة المنتج للإستعمال".¹

ويعرف فيليب كروسبي الجودة بأنها: " المطابقة للمواصفات".²

ويعرفها جيتشي تاغوشي أيضا بأنها: " تفادي الخسارة التي يسببها المنتج للمجتمع بعد إرساله للمستعمل".³

- وهناك من يعرفها على أنها تحقيق حاجات ورغبات المستهلكين. ونورد منها:

يعرفها إدوارد ديمينج بأنها: " إرضاء الحاجات الحالية والمستقبلية للعميل".⁴

ومن جانبه يرى أرماند فيغناوم بأنها: " الرضا التام للعميل".⁵

- كما أن هناك تعاريف تجمع بينهما أي أن الجودة هي مطابقة المنتج للمواصفات المحددة مسبقا وتلبية حاجات ورغبات المستهلكين، نذكر منها:

يعرف رونالد فيشر الجودة بأنها: " درجة التألق والتميز، وكون الأداء ممتازا، أو كون خصائص أو بعض خصائص المنتج (خدمة أو سلعة) ممتازة عند مقارنتها مع المعايير الموضوعه من منظور المؤسسة أو منظور الزبون".⁶

كذلك يعرفها معهد المعايير الوطنية الأمريكية (ANSI) وجمعية ضبط الجودة الأمريكية (ASOC) على

¹- مدحت أبو النصر، إدارة الجودة الشاملة، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2008، الطبعة الأولى، ص 63.

²- مدحت محمد أبو النصر، إدارة الجودة الشاملة في مجال الخدمات " الخدمات الإجتماعية والتعليمية والصحية"، مجموعة النيل العربية للنشر والتوزيع، القاهرة- مصر، 2008، ص-ص 25-26.

³- محمد إبراهيم، مبادئ إدارة الجودة الشاملة، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2017، ص-ص 15-17.

⁴- رعد عبد الله الطائي، عيسى قداة، إدارة الجودة الشاملة، دار اليازوري العلمية، عمان- الأردن، 2008، ص 30.

⁵- محسن علي عطية، الجودة الشاملة والمنهج، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2015، ص-ص 21-22.

⁶- لحبيب بلية، إدارة الجودة الشاملة المفهوم- الأساسيات- شروط التطبيق، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، القاهرة- مصر، 2019، ص-ص 9-11.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

أنها: " المزايا والخصائص الكلية للسلعة أو الخدمة، والتي تشمل على قدرتها في تلبية الإحتياجات".¹

من خلال ما سبق يمكن تعريف الجودة على أساس مطابقة المنتج للمواصفات المحددة سابقا أو على أساس تلبية رغبات وإحتياجات المستهلكين أو من خلال الجمع بينهما.

2- تعريف نظام إدارة الجودة ISO 9001

يوجد مجموعة من التعاريف لنظام إدارة الجودة نذكر منها:

يعرف نظام إدارة الجودة ISO 9001 بأنه عبارة عن نظام ضمان الجودة في مجال التصميم والتطوير، والتصنيع والتركييب والخدمات.²

ويعرف نظام إدارة الجودة أيضا بأنه مواصفة تتضمن ما يجب أن يكون عليه نظام الجودة في المؤسسات الإنتاجية أو الخدمية التي يبدأ عملها بالتصميم وينتهي بخدمة ما بعد البيع.³

ويعرف أيضا بأنه إحدى أهم المواصفات العالمية التي تسعى إليها معظم المؤسسات مهما كان نوعها أو حجمها، تحدد ISO 9001 متطلبات تحقيق أنظمة إدارة الجودة في المؤسسة من أجل توفير منتجات تلبية متطلبات الزبائن والمتطلبات القانونية بدءا بالتصميم والتطوير ثم الإنتاج إلى غاية تحقيق رضا الزبون.⁴

وتعرف كذلك بأنها مواصفة عامة يمكن إستخدامها من قبل أي مؤسسة صغيرة أو كبيرة، إنتاجية أو خدمية وهي بمثابة متطلبات وإرشادات يجب على المؤسسات الإلتزام بها بغرض التحكم وضبط العمليات الإنتاجية والخدمية الشيء الذي يؤدي إلى تقليص الإنحرافات والأخطاء والعيوب.⁵

¹ - Bernard Froman, **Du manuel qualité au manuel de management**, Afnor, Paris, 2011, P 22.

² - فتحي أحمد يحيى العالم، نظام إدارة الجودة الشاملة والمواصفات العالمية دراسة عملية وتطبيقية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 69.

³ - خضر مصباح إسماعيل الطيبي، إدارة وصناعة الجودة مفاهيم إدارية وتقنية وتجارية في الجودة، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 37.

⁴ - نصيرة داني الكبير، معاشو داني الكبير، واقع تطبيق نظام إدارة الجودة وشهادة الإيزو 9001 في المؤسسات الصناعية الجزائرية، المجلة المغاربية للإقتصاد والمانجمنت، المجلد 3، العدد 1، 2016، ص 12.

⁵ - يزيد قادة، نظام إدارة الجودة ISO 9001 كمدخل لتحسين أداء المؤسسة الإقتصادية، مجلة دفاتر إقتصادية، المجلد 7، العدد 1، 2016، ص 258.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

من خلال ما سبق يمكن تعريف نظام إدارة الجودة بأنه مواصفة عالمية يمكن إستخدامها من أي مؤسسة مهما كان نوعها أو حجمها، وهي بمثابة متطلبات وإرشادات تمكن المؤسسة من توفير منتجات تلبي رغبات الزبائن والمتطلبات القانونية وتقليل الإنحرافات والأخطاء والعيوب، من خلال التحكم في عمليات التصميم، التطوير، التصنيع، التركيب والخدمات.

المطلب الثاني: متطلبات نظام إدارة الجودة ISO 9001: 2015

تتمثل هذه المتطلبات فيما يلي:¹

1- المجال

تحدد هذه المواصفة القياسية الدولية متطلبات نظام إدارة الجودة عندما تكون المؤسسة تحتاج إلى إثبات قدرتها على الإستمرارية في توفير المنتجات والخدمات بما يتوافق مع متطلبات العملاء والمتطلبات القانونية والتنظيمية المعمول بها.

جميع متطلبات هذه المواصفة القياسية الدولية عامة، ويراد بها أن تطبق في أي مؤسسة، بغض النظر عن نوعها أو حجمها، والمنتجات والخدمات التي تقدمها.

2- المراجع

أنظمة إدارة الجودة ISO 9000: 2015 - المبادئ الأساسية والمفردات.

3- المصطلحات والتعريفات

لأغراض هذه الوثيقة، المصطلحات والتعاريف الواردة في ISO 9000: 2015 تطبق.

4- سياق المؤسسة

4-1- فهم المؤسسة وسياقها: يجب على المؤسسة تحديد التحديات الخارجية والداخلية ذات الصلة بأغراضها وتوجهاتها الإستراتيجية، والتي تؤثر على قدرتها على تحقيق النتائج المرجوة لنظام إدارة الجودة الخاص بها. ويجب على المؤسسة مراقبة ومراجعة المعلومات المتعلقة بهذه التحديات الخارجية والداخلية.

¹ - ISO/FDIS 9001 : 2015 (F), systemes de management de la qualité - Exigences, pp 1-21.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

4-2- فهم إحتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة: بسبب تأثيرها الفعلي أو المحتمل على قدرة المؤسسة على الإستمرار في تقديم منتجات وخدمات تتوافق مع متطلبات العملاء والمتطلبات القانونية والتنظيمية المعمول بها، يجب على المؤسسة مراقبة ومراجعة المعلومات المتعلقة بهذه الأطراف المعنية ومتطلباتهم.

4-3- تحديد مجال تطبيق نظام إدارة الجودة: يجب على المؤسسة تحديد حدود وإمكانية تطبيق نظام إدارة الجودة من أجل التأسيس لتطبيقه، مع الأخذ في الإعتبار التحديات الخارجية والداخلية ومتطلبات الأطراف المعنية المشار إليها في البند 4-1 و البند 4-2 على التوالي، بالإضافة إلى منتجاتها وخدماتها.

4-4- نظام إدارة الجودة وعملياته

4-4-1- يجب على المؤسسة إنشاء نظام إدارة الجودة وتنفيذه وصيانته وتحسينه بإستمرار، بما في ذلك العمليات الضرورية وتفاعلاتها، وفقا لمتطلبات المواصفة الدولية.

- يجب على المؤسسة تحديد العمليات اللازمة لنظام إدارة الجودة وتطبيقاتها في جميع أنحاء المؤسسة كما يجب تحديد المدخلات المطلوبة والمخرجات المتوقعة لهذه العمليات، والتسلسل والتداخل بينها، والمعايير والأساليب الضرورية لضمان فعالية التشغيل والتحكم فيها، وتحديد الموارد المطلوبة لهذه العمليات وضمان توفرها، وإسناد المسؤوليات والسلطات لهذه العمليات.

4-4-2- يجب على المؤسسة الحفاظ على المعلومات الموثقة اللازمة لتشغيل عملياتها، ولضمان تنفيذ العمليات كما هو مخطط لها.

5- القيادة

5-1- القيادة والإلتزام: وتشمل مايلي:

5-1-1- عموميات: يجب أن تثبت الإدارة العليا قيادتها وإلتزامها بنظام إدارة الجودة من خلال تحمل المسؤولية عن فعالية نظام إدارة الجودة، والتأكد أن السياسة والأهداف قد تم وضعها وأنها متوافقة مع السياق والتوجه الإستراتيجي للمؤسسة وضمان توفير الموارد اللازمة لتطبيقه.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

5-1-2- التركيز على العميل: يجب أن تظهر الإدارة العليا قيادتها وإلتزامها تجاه التركيز على العميل وذلك بتحديد وفهم متطلبات العميل وكذلك المتطلبات القانونية والتنظيمية والإلتزام بها على الدوام.

5-2- السياسة: وتشمل ما يلي:

5-2-1- إنشاء سياسة الجودة: يجب على الإدارة العليا أن تنشئ وتنفيذ وتحافظ على سياسة الجودة التي

تكون مناسبة لغرض وسياق المؤسسة وتدعم توجهاتها الإستراتيجية، وتوفر إطارا لوضع أهداف الجودة،

و تتضمن الإلتزام بالوفاء بالمتطلبات القابلة للتطبيق، والتحسين المستمر لنظام إدارة الجودة.

5-2-2- نشر سياسة الجودة: يجب أن تكون سياسة الجودة متاحة ومحافظ عليها كمعلومات موثقة،

ومنشورة ومفهومة ومطبقة داخل المؤسسة.

5-3- الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات: يجب على الإدارة العليا أن تتأكد أن المسؤوليات والصلاحيات

محددة ومعلومة ومفهومة داخل المؤسسة، من أجل التأكد من أن نظام إدارة الجودة يتوافق مع متطلبات

هذه المواصفة، وأن العمليات تحقق المخرجات المرجوة، والتأكد من المحافظة على سلامة نظام إدارة

الجودة عند تخطيط وتنفيذ بعض التعديلات عليه.

6- التخطيط

6-1- إجراءات مواجهة المخاطر والفرص

6-1-1- عند التخطيط لنظام إدارة الجودة، يجب على المؤسسة أن تأخذ في الإعتبار التحديات المشار

لها في البند 4-1 والمتطلبات المشار لها في البند 4-2 وتحدد المخاطر والفرص من أجل التأكد بأن

نظام إدارة الجودة يمكنه تحقيق النتائج المرجوة، وتعزيز الآثار المرغوب فيها، ومنع أو تقليل الآثار غير

المرغوب فيها.

6-1-2- يجب على المؤسسة أن تخطط لكيفية التعامل مع المخاطر والفرص.

6-2- أهداف الجودة والتخطيط لتحقيقها

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

6-2-1- يجب على المؤسسة أن تحدد أهداف الجودة ذات الصلة بالوظائف والمستويات والعمليات اللازمة لنظام إدارة الجودة، ويجب على أهداف الجودة أن تكون متوافقة مع سياسة الجودة، قابلة للقياس، يمكن رصدها، موثقة، ويتم تحديثها عند الضرورة.

6-2-2- عندما تخطط المؤسسة لكيفية تحقيق أهداف الجودة، يجب عليها تحديد ما الأعمال والموارد المطلوبة والمسؤوليات والمواعيد النهائية وكيفية تقييم النتائج.

6-3- التخطيط للتغييرات: عندما تحتاج المؤسسة إلى إجراء تعديلات على نظام إدارة الجودة، يجب أن يتم ذلك بطريقة مخططة (انظر البند 4-4).

يجب أن تأخذ المؤسسة في الاعتبار الغرض من التغيير والعواقب المحتملة، سلامة نظام إدارة الجودة، توفر الموارد، توزيع أو إعادة توزيع المسؤوليات والصلاحيات.

7- الدعم

7-1- الموارد

7-1-1- عموميات: يجب على المؤسسة أن تحدد وتوفر الموارد اللازمة لإنشاء وتطبيق ومراجعة والتحسين المستمر لنظام إدارة الجودة.

7-1-2- الموارد البشرية: يجب على المؤسسة أن تحدد وتوفر الموارد البشرية اللازمة للتطبيق الفعال لنظام إدارة الجودة الخاص بها وكذلك التشغيل والتحكم في عملياتها.

7-1-3- البنية التحتية: يجب على المؤسسة أن تحدد وتوفر وتحافظ على البنية التحتية اللازمة لتشغيل عملياتها بما يحقق مطابقة المنتجات والخدمات.

ملاحظة: قد تشمل البنية التحتية: المباني والمرافق، المعدات، وسائل النقل، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

7-1-4- بيئة تشغيل العمليات: يجب على المؤسسة تحديد وتوفير وصيانة البيئة اللازمة لتشغيل عملياتها لتحقيق المطابقة للمنتجات والخدمات.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

ملاحظة: يمكن أن تكون البيئة المناسبة مزيجاً من العوامل البشرية والطبيعية.

7-1-5- موارد الرصد والقياس: يجب على المؤسسة تحديد وتوفير الموارد اللازمة للتأكد من صلاحية وموثوقية النتائج عند استخدام الرصد والقياس للتحقق من تطابق المنتجات والخدمات للمتطلبات.

يجب على المؤسسة المحافظة على معلومات موثقة كدليل على كفاءة موارد الرصد والقياس.

7-1-6- المعرفة التنظيمية: يجب على المؤسسة تحديد المعارف الضرورية لتشغيل عملياتها ولتحقيق تطابق المنتجات والخدمات.

يجب المحافظة على هذه المعرفة وجعلها متاحة قدر الإمكان.

7-2- الكفاءات: يجب على المؤسسة تحديد الكفاءات الضرورية للأفراد الذين يؤثرون على أداء وفعالية نظام إدارة الجودة، وتتأكد من كفاءة هؤلاء الأفراد (التعليم أو التدريب أو الخبرة)، وإذا لزم الأمر تتخذ إجراءات لاكتساب الكفاءات الضرورية، وتقييم فعالية هذه الإجراءات.

7-3- التوعية: يجب على المؤسسة التأكد من أن الأفراد الذين يعملون لديها على وعي بسياسة وأهداف الجودة ومساهماتهم في فعالية نظام إدارة الجودة، وإزالة آثار عدم المطابقة لمتطلبات نظام إدارة الجودة.

7-4- الإتصال: يجب على المؤسسة تحديد الإتصالات الداخلية والخارجية الخاصة بنظام إدارة الجودة.

7-5- المعلومات الموثقة

7-5-1- عموميات: يجب أن يتضمن نظام إدارة الجودة بالمؤسسة على المعلومات الموثقة التي تتطلبها هذه المواصفة الدولية التي تراها المؤسسة ضرورية لفعالية نظام إدارة الجودة.

7-5-2- إنشاء وتحديث المعلومات الموثقة: عند إنشاء وتحديث المعلومات الموثقة، يجب على المؤسسة تعريف ووصف المعلومات الموثقة، وطريقة تصميمها، ومراجعة ملائمتها وكفائتها.

7-5-3- مراقبة المعلومات الموثقة: يجب أن يتم مراقبة المعلومات الموثقة لنظام إدارة الجودة ولهذه المواصفة الدولية لضمان أنها متاحة ومناسبة للإستخدام، وأنها محمية بشكل كافي.

8- التشغيل

8-1- التخطيط والرقابة التشغيلية: يجب على المؤسسة تخطيط وتنفيذ ومراقبة العمليات (أنظر البند 4-4) الضرورية للتوافق مع متطلبات تقديم المنتجات والخدمات، وأن تنفذ الإجراءات المحددة في البند 6، من خلال تحديد المتطلبات المتعلقة بالمنتجات والخدمات ووضع معايير للعمليات والمنتجات والخدمات وتحديد الموارد اللازمة لتحقيق الإمتثال لمتطلبات المنتجات والخدمات، وضبط العمليات وفقاً للمعايير، والإحتفاظ بالمعلومات الموثقة للتأكد أن العمليات قد نفذت كما هو مخطط لها وإثبات مطابقة المنتجات والخدمات للمتطلبات.

8-2- متطلبات المنتجات والخدمات

8-2-1- التواصل مع العملاء: التواصل مع العملاء يجب أن يشمل تقديم معلومات متعلقة بالمنتجات والخدمات، ومعالجة الإستفسارات والطلبات والحصول على آراء العملاء بشأن المنتجات والخدمات، بما في ذلك الشكاوي والتعامل معها.

8-2-2- تحديد متطلبات المنتجات والخدمات: يجب على المؤسسة التأكد من تحديد متطلبات المنتج والخدمة، وتشمل المتطلبات القانونية والتنظيمية المعمول بها والمتطلبات التي تعتبرها المؤسسة ضرورية.

8-2-3- مراجعة متطلبات المنتجات والخدمات

- يجب على المؤسسة التأكد من قدرتها على الوفاء بمتطلبات المنتجات والخدمات التي تقدمها للعملاء، ويجب على المؤسسة إجراء مراجعة قبل تقديم المنتجات والخدمات للعميل، تشمل: المتطلبات المحددة من قبل العملاء، المتطلبات التي لم يضعها العميل ولكنها ضرورية للإستخدام المحدد أو المقصود، المتطلبات التي تحددها المؤسسة، المتطلبات القانونية والتنظيمية.

- يجب على المؤسسة الإحتفاظ بالمعلومات الموثقة على نتائج المراجعة وعلى أي متطلبات جديدة للمنتجات والخدمات.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

8-2-4- التغييرات في متطلبات المنتجات والخدمات: يجب على المؤسسة التأكد من تعديل المعلومات الموثقة ذات العلاقة وأن الموظفين المعنيين على وعي بالمتطلبات التي تم تغييرها، عندما يتم تغيير متطلبات المنتجات والخدمات.

8-3- تصميم وتطوير المنتجات والخدمات

8-3-1- عموميات: يجب على المؤسسة إنشاء وتطبيق وصيانة عملية التصميم والتطوير المناسبة لضمان تقديم المنتجات والخدمات.

8-3-2- التخطيط للتصميم والتطوير: عند تحديد المراحل وضوابط التصميم والتطوير، فإن المؤسسة يجب أن تأخذ في الاعتبار طبيعة ومدة وتعدد أنشطة التصميم والتطوير، المراحل المطلوبة والأنشطة اللازمة للتحقق من صحة التصميم والتطوير والمسؤوليات والصلاحيات بالإضافة للموارد المطلوبة لتصميم وتطوير المنتجات والخدمات.

8-3-3- مدخلات التصميم والتطوير: يجب على المؤسسة تحديد المتطلبات الأساسية للمنتجات والخدمات التي سيتم تصميمها وتطويرها، يجب أن تأخذ المؤسسة في الاعتبار المتطلبات الوظيفية والمتطلبات القانونية والتنظيمية، وأن تكون المدخلات كافية لأغراض التصميم والتطوير، ويجب أن تحتفظ المؤسسة بمعلومات موثقة حول مدخلات التصميم والتطوير.

8-3-4- ضوابط التصميم والتطوير: يجب على المؤسسة تطبيق ضوابط على عملية التصميم والتطوير بما يضمن أن النتائج التي يجب تحقيقها تم تحديدها، وتم إجراء مراجعة لتقييم مدى ملائمة نتائج التصميم والتطوير للمتطلبات، والتأكد من أن مخرجات التصميم والتطوير تتوافق مع المتطلبات، والإحتفاظ بالمعلومات الموثقة المتعلقة بهذه الأنشطة.

8-3-5- مخرجات التصميم والتطوير: يجب على المؤسسة التأكد من أن مخرجات التصميم والتطوير تتوافق مع متطلبات المدخلات، وكافية للعمليات اللاحقة المتعلقة بتقديم المنتجات والخدمات، ويجب أن تحتفظ المؤسسة بمعلومات موثقة حول مخرجات التصميم والتطوير.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

8-3-6- تعديلات التصميم والتطوير: يجب على المؤسسة تحديد ومراجعة وضبط التغييرات التي تمت أثناء تصميم وتطوير المنتجات والخدمات أو التي تمت لاحقاً، للتأكد من عدم وجود أي تأثير سلبي على الإمتثال للمتطلبات.

يجب أن تحتفظ المؤسسة بمعلومات موثقة حول تعديلات التصميم والتطوير ونتائج المراجعات والإجراءات المتخذة لمنع الآثار السلبية.

8-4-4- مراقبة المنتجات والخدمات المقدمة من جهات خارجية

8-4-4-1- عموميات: يجب على المؤسسة التأكد من أن المنتجات والخدمات المقدمة من قبل جهات خارجية مطابقة للمتطلبات، وأن تحدد ضوابط لتطبيقها على العمليات والمنتجات والخدمات المقدمة من الجهات الخارجية، ويجب على المؤسسة أيضاً تحديد وتطبيق معايير للتقييم والإختيار ورصد الأداء وإعادة التقييم لمقدمي الخدمات الخارجية، بناءً على قدرتهم على أداء العمليات أو تقديم المنتجات والخدمات التي تلبي المتطلبات، وأن تقوم المؤسسة بالإحتفاظ بمعلومات موثقة بشأن هذه الأنشطة وجميع الإجراءات اللازمة الناتجة عن التقييمات.

8-4-4-2- نوع ومدى الضبط: يجب على المؤسسة التأكد من أن العمليات والمنتجات والخدمات المقدمة من الخارج لن تؤثر سلباً على قدرة المؤسسة على تقديم منتجات وخدمات مطابقة لمتطلبات عملائها، وأن تأخذ في الإعتبار التأثير المحتمل للعمليات والمنتجات والخدمات المقدمة من الخارج على قدرة المؤسسة على تلبية متطلبات العملاء والقوانين واللوائح المعمول بها بشكل مستمر.

8-4-4-3- معلومات للموردين الخارجيين: يجب على المؤسسة التأكد من كفاية المتطلبات قبل تواصلها مع المورد الخارجي، ويجب عليها إبلاغهم بالمتطلبات المتعلقة بالعمليات والمنتجات والخدمات المطلوب توريدها.

8-5- الإنتاج وتقديم الخدمات

8-5-1- الرقابة على الإنتاج وتقديم الخدمات: يجب على المؤسسة أن تقوم بالإنتاج وتقديم الخدمات في ظروف خاضعة للرقابة، وتشمل الشروط الرقابية توفر المعلومات الموثقة التي تحدد خصائص

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

المنتجات المراد تصنيعها أو الخدمات التي ستقدم أو الأنشطة التي يتعين تنفيذها والنتائج المرجو تحقيقها، كما يجب توفر وإستخدام موارد مناسبة للرصد والقياس، وتعيين أفراد أكفاء بالمؤهلات المطلوبة.

8-5-2- التحديد والتتبع: يجب على المؤسسة إستخدام الوسائل المناسبة لتتبع المخرجات للتأكد من مطابقة المنتجات والخدمات، كما يجب الإحتفاظ بالمعلومات الضرورية موثقة لتتبع.

8-5-3- ممتلكات العملاء والموردين الخارجيين: يجب على المؤسسة أن تعتني بممتلكات العملاء أو الموردين الخارجيين عندما تكون في حوزتها أو تقوم بإستخدامها، وفي حالة الفقدان أو التلف فإنه يجب على المؤسسة تقديم تقرير للعميل أو المورد الخارجي والحفاظ على معلومات موثقة عما حدث.

ملاحظة: ممتلكات العميل أو المورد قد تكون مواد أو مكونات أو معدات أو أدوات أو مباني أو ملكية فكرية أو بيانات شخصية.

8-5-4- الحفظ: يجب على المؤسسة أن تحافظ على المخرجات أثناء الإنتاج وتقديم الخدمة، بالقدر اللازم لضمان التطابق مع المتطلبات.

8-5-5- أنشطة ما بعد التسليم: يجب أن تقي المؤسسة بمتطلبات أنشطة ما بعد التسليم المرتبطة بالمنتجات والخدمات، ويجب أن تأخذ المؤسسة في الإعتبار المتطلبات القانونية والتنظيمية، وطبيعة وإستخدام منتجاتها وخدماتها والعمر المتوقع، ومتطلبات العملاء وأرائهم.

8-5-6- التحكم في التعديلات: يجب على المؤسسة أن تراجع وتتحكم في التعديلات المتعلقة بالإنتاج أو تقديم الخدمة بالقدر اللازم للتأكد من إستمرار الإمتثال للمتطلبات، وأن تحتفظ بالمعلومات الموثقة التي تصف نتائج مراجعة التعديلات.

8-6- إطلاق المنتجات والخدمات: يجب على المؤسسة أن تنفذ الترتيبات المخططة في مراحل مناسبة للتحقق من أن المنتج والخدمة مطابق للمتطلبات، وأن لا يتم إطلاق المنتجات والخدمات للعملاء إلا بعد إكمال جميع الترتيبات المخططة، وأن تحتفظ بمعلومات موثقة عن إطلاق المنتجات والخدمات.

8-7- ضبط المخرجات غير المطابقة

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

8-7-1- يجب على المؤسسة التأكد من أن المخرجات الغير مطابقة للمتطلبات قد تم تحديدها وضبطها لمنع إستخدامها أو تسليمها، وإِتخاذ الإجراءات المناسبة إستنادا على طبيعة حالة عدم المطابقة وتأثيرها على مطابقة المنتج أو الخدمة.

8-7-2- يجب على المؤسسة الإحتفاظ بالمعلومات الموثقة التي تصف عدم المطابقة والإجراءات المتخذة والسلطة التي إتخذت الإجراءات بشأن عدم المطابقة.

9- تقييم الأداء

9-1-1- المراقبة، القياس، التحليل والتقييم

9-1-1-1- عموميات: يجب على المؤسسة أن تحدد مايجب مراقبته وقياسه، وطرق المراقبة والقياس والتحليل والتقييم اللازمة للتأكد من صحة النتائج، وموعد إجراء المراقبة والقياس، وتقييم الأداء وكذلك فعالية نظام إدارة الجودة، كما يجب على المؤسسة الإحتفاظ بمعلومات موثقة كدليل على النتائج.

9-1-2- رضا العميل: يجب على المؤسسة أن تراقب إنطباعات العملاء لمعرفة مستوى تلبية إحتياجاتهم وتوقعاتهم، وأن تحدد أساليب مراقبة المعلومات ومراجعتها.

9-1-3- التحليل والتقييم: يجب على المؤسسة تحليل وتقييم البيانات والمعلومات الناتجة عن المراقبة والقياس، وإستخدام نتائج التحليل لتقييم مطابقة المنتجات والخدمات ودرجة رضا العملاء وأداء وفعالية نظام إدارة الجودة والإجراءات المتخذة للتعامل مع المخاطر والفرص والحاجة لتحسين نظام إدارة الجودة.

9-2- المراجعة الداخلية

9-2-1- يجب على المؤسسة إجراء مراجعات داخلية على فترات زمنية محددة لتقديم معلومات عما إذا كان نظام إدارة الجودة متطابق مع متطلبات نظام إدارة الجودة الخاص بالمؤسسة ومتطلبات هذه المواصفة الدولية، ومطبق بفعالية ومحافظ عليه.

9-2-2- يجب على المؤسسة أن تخطط وتنشئ وتنفذ وتحافظ على برامج المراجعة، والتي تشمل على عدد مرات المراجعة وطرقها والمسؤوليات ومتطلبات التخطيط وإعداد التقارير، وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة، وتحفظ بمعلومات موثقة كدليل على تنفيذ برنامج المراجعة وعلى نتائج المراجعة.

9-3-3- مراجعة الإدارة

9-3-3-1- عموميات: يجب على الإدارة العليا مراجعة نظام إدارة الجودة على فترات مخططة للتأكد من استمرار ملائمته، كفايته، فعاليته وتماشيه مع التوجهات الإستراتيجية للمؤسسة.

9-3-3-2- مدخلات مراجعة الإدارة: يجب على الإدارة عند تخطيط وتنفيذ المراجعة أن تأخذ في الاعتبار حالة تقدم الإجراءات المتخذة والتغييرات في التحديات الخارجية والداخلية ذات العلاقة بنظام إدارة الجودة، ومعلومات عن أداءه وفعاليته.

9-3-3-3- مخرجات المراجعة الإدارية: يجب أن تتضمن مخرجات مراجعة الإدارة القرارات والإجراءات المتعلقة بفرص التحسين والحاجة للتغيير على نظام إدارة الجودة والموارد المطلوبة، كما يجب أن تحتفظ المؤسسة بمعلومات موثقة كدليل على نتائج مراجعات الإدارة.

10- التحسين

10-1- عموميات: يجب على المؤسسة أن تحدد وتختار فرص التحسين وأن تنفذ الإجراءات اللازمة لتلبية متطلبات العملاء ولتعزيز رضائهم، ويجب أن يشمل تحسين المنتجات والخدمات التوافق مع المتطلبات بالإضافة إلى تحديد الإحتياجات والتوقعات المستقبلية وتصحيح أو منع أو تقليل الآثار غير المرغوب فيها، بالإضافة إلى تحسين أداء وفعالية نظام إدارة الجودة. وكأمثلة للتحسين: التصحيح، التحسين المستمر، التغيير، الابتكار وإعادة الهيكلة.

10-2- عدم المطابقة والإجراءات التصحيحية

10-2-1- عند حدوث حالات عدم المطابقة، بما فيها تلك الناجمة عن الشكاوي، فإنه يجب على المؤسسة الإستجابة لها، وإذا لزم الأمر إتخاذ إجراءات للسيطرة عليها وتصحيحها والتعامل مع تبعاتها وإتخاذ إجراءات للتخلص من أسباب عدم المطابقة لعدم تكرار حدوثها أو تكرارها في مواضع أخرى، كما يجب أن تكون الإجراءات التصحيحية مناسبة لآثار عدم المطابقة.

10-2-2- يجب على المؤسسة الإحتفاظ بمعلومات موثقة كدليل على طبيعة حالات عدم المطابقة والإجراءات التي أتخذت إتجاهها، ونتائج أي إجراء تصحيحي.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

10-3- التحسين المستمر: يجب على المؤسسة أن تحسن باستمرار من ملائمة وكفاية وفعالية نظام إدارة الجودة، وأن تأخذ في الاعتبار نتائج تحليل وتقييم المخرجات من مراجعة الإدارة لتحديد ما إذا كانت هناك إحتياجات أو فرص يجب التعامل معها كجزء من التحسين المستمر.

والجدول الموالي يوضح الفرق بين متطلبات الإيزو 9001 إصدار 2008 ومتطلبات الإيزو 9001 إصدار 2015.

الجدول رقم 06: مقارنة بين متطلبات الإيزو 9001 إصدار 2008 والإيزو 9001 إصدار 2015

متطلبات الإيزو 9001 إصدار 2015	متطلبات الإيزو 9001 إصدار 2008
1. مجال التطبيق	1. مجال التطبيق
2. المراجع المعيارية	2. المراجع المعيارية
3. مصطلحات وتعريف	3. مصطلحات وتعريف
4. سياق المؤسسة	4. نظام إدارة الجودة
5. القيادة	5. مسؤولية الإدارة
6. التخطيط	6. إدارة الموارد
7. الدعم	7. تحقيق المنتج
8. التشغيل	8. قياس، تحليل وتحسين مستمر
9. تقييم الأداء	
10. تحسين	

المصدر: حمزة مقيط، تقييم تطبيق الإستدامة من خلال أنظمة الإدارة المدمجة في مؤسسة صناعية- دراسة حالة مؤسسة صناعة الإسمنت "حجار السود" سكيكة-، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، المجلد 7، العدد 15، 2017، ص 76.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

المطلب الثالث: مزايا وتحديات تبني نظام إدارة الجودة ISO 9001

لكل نظام مزايا وصعوبات وتحديات لتطبيقه، سنقدم في هذا المطلب مزايا تطبيق نظام إدارة الجودة وكذلك سيتم ذكر بعض التحديات التي يمكن أن تحول دون التطبيق الجيد لهذا النظام.

1- مزايا تبني نظام إدارة الجودة ISO 9001

تتمثل أهم مزايا تطبيق نظام إدارة الجودة ISO 9001 فيما يلي:

- قابلة للتطبيق لجميع أنواع المنتجات والخدمات ومختلف حجوم المؤسسات.
- تركز بشدة على خدمة الزبون والتحسين المستمر.¹
- تساعد المواصفة في تقليل الأخطاء وتقليل الشكاوي وتقليل كلف ضبط الجودة.
- تحسين جودة منتجات وخدمات المؤسسة.
- تحسين الإتصالات داخل الشركة.²
- تغيير ثقافة المؤسسة إلى الأفضل.
- بناء علاقات قوية ومتينة مع العملاء.
- إتاحة المجال واسعا للمؤسسة لدخول للأسواق العالمية.³
- إقناع العملاء بأن السلعة ذات مستوى جودة عالية، وبالتالي يمكن إعتبارها أداة تسويقية للمنتجات.
- زيادة أرباح المؤسسة من خلال زيادة رقم مبيعاتها الناتج عن زيادة كفاءتها الإنتاجية.⁴

¹ - إسماعيل إبراهيم الفزاز، تدقيق أنظمة الجودة، دار دجلة، عمان، 2010، الطبعة الأولى، ص 25.

² - عواطف إبراهيم الحداد، إدارة الجودة الشاملة، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان - الأردن، 2009، الطبعة الأولى، ص 153-155.

³ - سوسن شاكر مجيد، محمد عواد الزيادات، إدارة الجودة الشاملة تطبيقات في الصناعة والتعليم، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2015، الطبعة الثانية، ص 148.

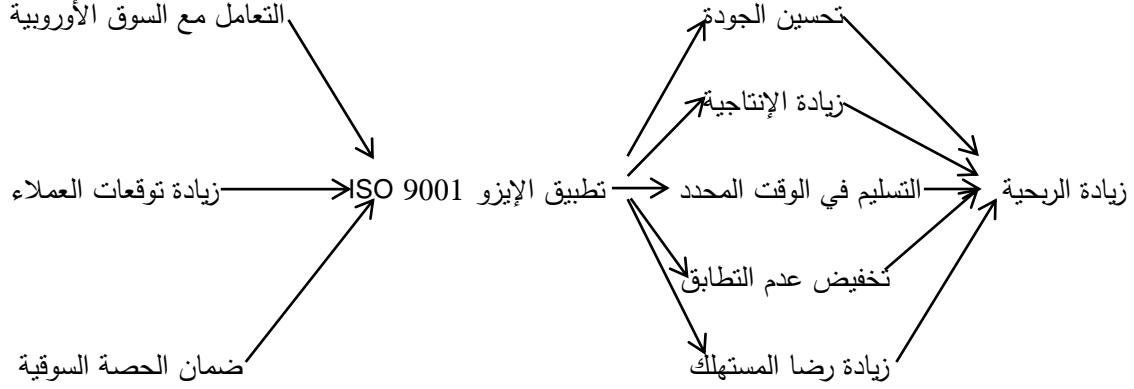
⁴ - عمر وصفي عقيلي، مدخل إلى المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة (وجهة نظر)، دار وائل للنشر، عمان - الأردن، 2009، الطبعة الثانية، ص 67-68.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

من خلال ما سبق يمكن تلخيص أهم المزايا التي يقدمها تطبيق شهادة الإيزو في المؤسسة في

المخطط التالي:

الشكل رقم 02: مزايا تطبيق نظام إدارة الجودة ISO 9001



المصدر: مصطفى يوسف كافي، إدارة الجودة الشاملة والخدمة الفندقية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2016، الطبعة الأولى، ص 109.

2- تحديات تبني نظام إدارة الجودة ISO 9001

قدمت العديد من الدراسات بعض المشكلات والصعوبات التي تواجه تطبيق نظام إدارة الجودة،

نوردها في مايلي:

- صعوبة تغيير ثقافة الجودة للمؤسسة وإقناع الجميع بفائدة وضرورة التغيير، مما يتطلب جهدا كبيرا من الإدارة.

- غياب دعم الإدارة العليا، وهذا يمثل السبب الرئيسي لفشل العديد من برامج الإيزو.

- ارتفاع تكلفة تطوير وتسجيل نظام تأكيد الجودة وخصوصا على المؤسسات الصغيرة.¹

- زيادة كبيرة في حجم العمل وخاصة في بداية التطبيق، وهذا يتطلب جهدا كبيرا وعملا جماعيا لتطوير نظام الجودة.

¹ - مأمون سليمان الدرادكة، إدارة الجودة الشاملة وخدمة العملاء، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2006، الطبعة الأولى، ص- ص 260-261.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

- النقص الحاصل في مدققي الجودة الداخلية من ذوي الخبرة والتدريب في كثير من دول العالم وخاصة النامية منها.

- زيادة حجم الأعمال الكتابية والمتطلبات الوظيفية لدى جميع العاملين.¹

- الإختلافات حول تفسير بعض بنود مواصفات الأيزو وعناصرها الأساسية.²

المبحث الثالث: نظام الإدارة البيئية ISO 14001

مع ظهور المشاكل البيئية وتنامي الوعي البيئي في المجتمع وباقي الاطراف ذات المصلحة، صار لزاما على المؤسسات أن تراقب أنشطتها ومدى تأثيرها على البيئة. يعتبر نظام الإدارة البيئية ISO 14001 النظام الفرعي الثاني لنظام الادارة المتكامل، وأحد أهم الإستجابات الدولية للتحديات البيئية التي تواجهها المؤسسات، حيث يهدف هذا النظام إلى تحسين الأداء البيئي للمؤسسة وخفض آثارها البيئية أو منعها تماماً، وبالتالي تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي وحماية البيئة، وعليه، وللتفصيل في ماهية هذا النظام، سنسلط الضوء على مفهومه ومتطلبات تطبيقه وكذا أسباب لجوء المؤسسات إليه وأهم مزاياه، وأيضاً إلى العوائق والصعوبات التي يمكن مواجهتها عند تبني هذا النظام الإداري.

المطلب الأول: مفهوم نظام الإدارة البيئية ISO 14001

سننتقل في هذا المطلب إلى تعريف البيئة ثم تعريف نظام الإدارة البيئية ISO 14001.

1- تعريف البيئة

هناك عدة تعريفات للبيئة نذكر منها:

عرفها مؤتمر ستوكهولم للبيئة البشرية عام 1972 بأنها "كل شيء يحيط بالإنسان".³

¹- فواز التميمي، أحمد الخطيب، إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات التأهيل للأيزو (9001)، علم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، الطبعة الأولى، ص-ص 57-58.

²- فتحي أحمد يحيى العالم، نظام إدارة الجودة الشاملة والمواصفات العالمية دراسة علمية وتطبيقية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2010، ص-ص 247-248.

³- كرم علي حافظ، الإعلام وقضايا البيئة، دار الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2017، الطبعة الأولى، ص 10.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

وعرفها قاموس البيئة العام بأنها " الوسط الفيزيائي والكيميائي والبايولوجي الذي يحيط بالكائن الحي".¹
وعرفها برنامج الأمم المتحدة للبيئة " ذلك النظام الفيزيائي والبايولوجي الذي يحيى فيه الإنسان والكائنات الأخرى، وهي كل متكامل وإن كانت معقدة تشمل على عناصر متداخلة ومتراصة".²
كما عرف ريكاردو مؤسس جمعية أصدقاء الطبيعة البيئة على أنها " مجموعة من العوامل الطبيعية التي تؤثر على الكائن الحي، أو التي تحدد نظام حياة مجموعة من الكائنات الحية المتواجدة في مكان وتؤلف وحدة إيكولوجية مترابطة".³

ويعرف علم البيئة الحديث الأيكولوجيا البيئية بأنها " الوسط أو المجال المكاني الذي يعيش فيه الإنسان بما يضم من مظاهر طبيعية وبشرية بها ويؤثر فيها".⁴

من خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف البيئة بأنها الوسط الفيزيائي والبايولوجي الذي يحيط بالإنسان والكائنات الأخرى، كما تشمل مجموعة العوامل الطبيعية التي تؤثر على الكائنات الحية.

2- تعريف نظام الإدارة البيئية ISO 14001

يمكن تعريف نظام الإدارة البيئية كمايلي:

تعرفه الوكالة الأمريكية للحفاظ على البيئة بأنه " مجموعة من العمليات والأنشطة التي تمكن المنظمة من تخفيض المؤثرات البيئية وزيادة كفاءتها التشغيلية".⁵

وتعرفه المنظمة العالمية للتقييس ISO بأنه " مدخل للتطوير المستمر والتحكم في الأداء البيئي للمؤسسة، تمكن المؤسسات من تحديد والتحكم في الأثر البيئي الذي تحدثه منتجاتها، عملياتها، خدماتها،

¹ - يوسف حجيم الطائي وآخرون، نظم إدارة الجودة في المنظمات الإنتاجية والخدمية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2009، ص 293.

² - نجم العزاوي، عبد الله حكمت النجار، إستراتيجيات ومتطلبات وتطبيقات إدارة البيئة، دار اليازوري العلمية، عمان - الأردن، 2015، الطبعة الأولى، ص-ص 207-208.

³ - مصطفى يوسف كافي، إقتصاديات البيئة والعولمة، دار مؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، سوريا، 2013، ص 13.

⁴ - هشام بشير، حماية البيئة في ضوء أحكام القانون الدولي الإنساني، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة - مصر، 2011، الطبعة الأولى، ص-ص 10-12.

⁵ - فريدة كافي، علي طالم، الإنتاج الأنظف كإستراتيجية لدعم نظم الإدارة البيئية لتحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة مؤسسة فرتيال بغنابة، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد 3، العدد 1، 2017، ص 519.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

وأيضاً لتطوير أدائها البيئي".¹

ويعرف نظام الإدارة البيئية أيضاً بأنه " ذلك الجزء من نظام الإدارة يستخدم لتطوير وتنفيذ سياستها البيئية وإدارة تفاعلاتها مع البيئة".²

كما يعرف أيضاً بأنه " نظام يتيح تحديد الإجراءات وتقييم فعاليتها لوضع السياسة والأهداف البيئية وتحقيق وإظهار التوافق مع هذه الأهداف، كما يهدف إلى إعطاء توجيه عام لتنفيذ وتحسين نظام الإدارة البيئية".³

من خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف نظام الإدارة البيئية بأنها نظام يمكن المؤسسة من وضع سياسة وأهداف بيئية والقيام بمجموعة من العمليات والأنشطة التي تمكنها من التحكم في الأثر البيئي الذي تحدثه منتجاتها وخدماتها، وإدارة تفاعلاتها البيئية وتحسين أدائها البيئي.

المطلب الثاني: متطلبات نظام الإدارة البيئية ISO 14001: 2015

تتمثل هذه المتطلبات فيما يلي:⁴

1- المجال

تحدد هذه الوثيقة متطلبات نظام الإدارة البيئية وتقدم إرشادات لإستخدامها لتمكين المؤسسات من تحسين أدائها البيئي، وهي مخصصة للإستخدام من قبل المؤسسات التي تسعى إلى إدارة مسؤوليتها البيئية بطريقة منهجية تساهم في الإستدامة البيئية.

تطبق هذه الوثيقة في أي مؤسسة ترغب في إنشاء وتنفيذ وصيانة نظام الإدارة البيئية لتحسين أدائها. تطبق هذه الوثيقة في أي مؤسسة بغض النظر عن حجمها ونوعها وأنشطتها.

¹ - معاذ ميمون، سهام بن الشيخ، النسخة المحدثة لنظام الإدارة البيئية "الإيزو 14001: 2015" بين التعديلات العراقية والمكاسب التي تواجه منظمات الأعمال، مجلة إقتصاد المال والأعمال، المجلد 2، العدد 1، 2018، ص 73.

² - زين الدين بروش، جابر دهيمي، دور نظام الإدارة البيئية في تحسين الأداء البيئي للمؤسسات - دراسة حالة مجموعة شركة الإسمنت، مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، 22 و 23 نوفمبر 2011، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر، ص 649.

³ - سوسن شاكر مجيد، محمد عواد الزيادات، إدارة الجودة الشاملة تطبيقات في الصناعة والتعليم، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2015، الطبعة الثانية، ص 154.

⁴ - ISO/FDIS 14001: 2015, Environmental management systems- Requirements with guidance for use, p-p 1-17.

2- المراجع

لا توجد مراجع معيارية في هذه الوثيقة.

3- المصطلحات والتعريفات

لأغراض هذه الوثيقة، المصطلحات والتعاريف الواردة في ISO 14001: 2015 تطبق.

4- سياق المؤسسة

4-1- فهم المؤسسة وسياقها: يجب على المؤسسة تحديد التحديات الخارجية والداخلية ذات الصلة بغرضها والتي تؤثر على قدرتها في تحقيق النتائج المرجوة من نظام الإدارة البيئية، وهذه التحديات يجب أن تشمل الظروف البيئية التي تتأثر أو تؤثر على المؤسسة.

4-2- فهم إحتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة: يجب على المؤسسة أن تحدد أصحاب المصلحة ذات العلاقة بنظام الإدارة البيئية، وإحتياجاتهم وتوقعاتهم (أي المتطلبات)، وأي من هذه الإحتياجات والتوقعات يمكن أن تصبح إلتزامات يمتثل لها.

4-3- تحديد مجال تطبيق نظام الإدارة البيئية: يجب على المؤسسة تحديد حدود نظام الإدارة البيئية وإمكانية تطبيقه لتحديد مجاله. عند تحديد هذا المجال، يتعين على المؤسسة مراعاة التحديات الخارجية والداخلية المشار إليها في 4-1، والإمتثال للإلتزامات المشار إليها في 4-2، والتي تخص وحداتها التنظيمية، وظائفها، حدودها المادية، نشاطاتها، منتجاتها وخدماتها، سلطتها وقدرتها على ممارسة الرقابة والتأثير. ويجب الحفاظ على معلومات موثقة للمجال وتكون متاحة لأصحاب المصلحة.

4-4- نظام الإدارة البيئية: لتحقيق النتائج المرجوة، بما في ذلك تعزيز أدائها البيئي، يجب على المؤسسة إنشاء وتنفيذ وصيانة نظام الإدارة البيئية وتحسينه باستمرار، بما في ذلك العمليات اللازمة وتفاعلاتها، وفقاً لمتطلبات هذه المواصفة القياسية الدولية.

5- القيادة

5-1- القيادة والالتزام: يجب أن تثبت الإدارة العليا قيادتها والتزامها بنظام الإدارة البيئية من خلال تحمل المسؤولية عن فعالية نظام الإدارة البيئية، والتأكد من أن السياسة والأهداف البيئية قد تم وضعها وأنها متوافقة مع السياق والتوجه الإستراتيجي للمؤسسة، كذلك ضمان دمج متطلبات نظام الإدارة البيئية في العمليات التجارية للمؤسسة، التأكد من توفر الموارد اللازمة، تقديم الدعم للأفراد للمساهمة في فاعلية النظام، التأكد من أن نظام الإدارة البيئية يحقق النتائج المرجوة منه، والعمل على تعزيز التحسين المستمر.

5-2- السياسة البيئية: يجب أن تنشأ الإدارة العليا سياسة بيئية وتنفيذها وتحافظ عليها، ضمن مجال نظام الإدارة البيئية الخاص بها، ويجب أن تكون هذه السياسة متناسبة مع غرض وسياق المؤسسة، بما في ذلك طبيعة أنشطتها، منتجاتها، خدماتها، حجمها وآثارها البيئية، وتشمل الإلتزام بحماية البيئة والتحسين المستمر لنظام الإدارة البيئية لتحسين الأداء البيئي. يجب أن يتم الإحتفاظ بالسياسة البيئية كمعلومات موثقة ومنشورة وتكون متاحة لأصحاب المصلحة.

5-3- الأدوار التنظيمية، والمسؤوليات والصلاحيات: يجب على الإدارة العليا التأكد من أن المسؤوليات والصلاحيات للأدوار ذات الصلة يتم تعيينها وإبلاغها داخل المؤسسة، كما تتولى الإدارة العليا مسؤولية وصلاحيات التأكد من أن نظام الإدارة البيئية يتوافق مع متطلبات هذه المواصفة القياسية الدولية، وإعداد تقارير عن أدائه.

6- التخطيط

6-1- إجراءات مواجهة المخاطر والفرص

6-1-1- عموميات: يتعين على المؤسسة إنشاء، تنفيذ وصيانة العمليات اللازمة لتلبية المتطلبات الواردة في 6-1-1 إلى 6-1-4 وعند التخطيط لنظام الإدارة البيئية يتعين على المؤسسة مراعاة التحديات المشار إليها في 4-1، والمتطلبات المشار إليها في 4-2، ومجال نظام الإدارة البيئية، وتحديد المخاطر والفرص المتعلقة بالجوانب البيئية (أنظر 6-1-2)، والإمتثال للإلتزامات (أنظر 6-1-3)، وتحديات ومتطلبات أخرى محددة في 4-1 و 4-2. والتي تحتاجها للتأكد من أن نظام الإدارة البيئية يمكنه تحقيق

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

النتائج المرجوة منه، ومنع أو تقليل الآثار غير المرغوب فيها، بما في ذلك احتمال تأثير ظروف البيئة الخارجية على المؤسسة، وتحقيق التحسين المستمر. ويجب أن تحتفظ المؤسسة بمعلومات موثقة عن المخاطر والفرص التي يجب معالجتها.

6-1-2- الجوانب البيئية: ضمن المجال المحدد لنظام الإدارة البيئية، يجب أن تحدد المؤسسة الجوانب البيئية لأنشطتها، منتجاتها وخدماتها التي يمكنها السيطرة عليها وتلك التي يمكن أن تؤثر عليها، والآثار البيئية المرتبطة بها، مع مراعاة منظور دورة الحياة. ويجب أن تحتفظ المؤسسة بمعلومات موثقة عن الجوانب البيئية والتأثيرات البيئية المرتبطة بها والمعايير المستخدمة لتحديد جوانبها البيئية المهمة.

6-1-3- الإمتثال للإلتزامات: يجب على المؤسسة تحديد والوصول إلى الإمتثال للإلتزامات المتعلقة بجوانبها البيئية، وتحديد كيفية تطبيق الإمتثال للإلتزامات على المؤسسة، وأخذها في الإعتبار عند إنشاء نظام الإدارة البيئية، تنفيذه، صيانته وتحسينه باستمرار، وأن تحافظ على معلومات موثقة عن إمتثالها للإلتزامات.

6-1-4- إجراءات التخطيط: يجب أن تخطط المؤسسة لإتخاذ إجراءات لمعالجة الجوانب البيئية المهمة والإمتثال للإلتزام والمخاطر والفرص، وكيف تدمج وتنفذ هذه الإجراءات في عمليات نظام إدارة البيئة الخاصة بها (انظر 6-2، البند 7، البند 8 و 9-1)، أو العمليات التجارية الأخرى، وتقييم فعالية هذه الإجراءات (انظر 9-1).

6-2- الأهداف البيئية والتخطيط لتحقيقها

6-2-1- الأهداف البيئية: يجب أن تحدد المؤسسة أهدافا بيئية ذات الصلة بالوظائف والمستويات، مع مراعاة الجوانب البيئية المهمة للمؤسسة والإمتثال للإلتزامات المرتبطة بها، والنظر في مخاطرها وفرصها. وأن تحتفظ بمعلومات موثقة عن الأهداف البيئية.

6-2-2- إجراءات التخطيط لتحقيق الأهداف البيئية: عند التخطيط لكيفية تحقيق أهدافها البيئية، يجب أن تحدد المؤسسة ما الذي يجب القيام به، وما هي الموارد المطلوبة، ومن سيكون المسؤول، ومتى سيتم الإنهاء، وكيف سيتم تقييم النتائج، بما في ذلك مؤشرات رصد التقدم نحو تحقيق أهدافها البيئية القابلة للقياس (انظر 9-1-1).

7- الدعم

7-1- الموارد: يجب أن تحدد المؤسسة وتوفر الموارد اللازمة لإنشاء نظام الإدارة البيئية وتنفيذه وصيانته والتحسين المستمر له.

7-2- الكفاءات: يجب على المؤسسة تحديد الكفاءات الضرورية للأفراد الذين يعملون لديها ويؤثرون على أدائها البيئي وقدرتها على الإمتثال للإلتزامات، وتتأكد من كفاءة هؤلاء الأفراد (التعليم، التدريب أو الخبرة)، وتحديد إحتياجات التدريب المرتبطة بالجوانب البيئية ونظام الإدارة البيئية، وإتخاذ الإجراءات لإكتساب الكفاءة اللازمة، وتقييم فعالية الإجراءات المتخذة، ويجب أن تحتفظ المؤسسة بالمعلومات الموثقة المناسبة كدليل على الكفاءة.

7-3- التوعية: يجب على المؤسسة التأكد من أن الأفراد الذين يعملون لديها على علم بالسياسة البيئية والجوانب البيئية المهمة والتأثيرات البيئية الفعلية أو المحتملة المرتبطة بعملهم، والآثار المترتبة على عدم الإمتثال لمتطلبات نظام الإدارة البيئية.

7-4- الإتصال

7-4-1- عموميات: يجب أن تنشأ المؤسسة وتنفذ وتحافظ على العمليات اللازمة للإتصالات الداخلية والخارجية ذات الصلة بنظام الإدارة البيئية.

7-4-2- الإتصال الداخلي: يجب على المؤسسة تبادل المعلومات ذات الصلة بنظام الإدارة البيئية داخلياً بين مختلف مستويات ووظائف المؤسسة، بما في ذلك التغييرات في نظام الإدارة البيئية، والتأكد من أن عمليات الإتصال تمكن العمال من المساهمة في التحسين المستمر.

7-4-3- الإتصال الخارجي: يتعين على المؤسسة إبلاغ المعلومات ذات الصلة بنظام الإدارة البيئية خارجياً، على النحو الذي تحدده عمليات الإتصالات الخاصة بالمؤسسة ووفقاً لما تقتضيه الإمتثال للإلتزامات.

7-5- المعلومات الموثقة

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

7-5-1- عموميات: يجب أن يتضمن نظام الإدارة البيئية في المؤسسة على المعلومات الموثقة التي تتطلبها هذه المواصفة القياسية الدولية، والمعلومات الموثقة التي تراها المؤسسة ضرورية لفعالية نظام الإدارة البيئية.

7-5-2- الإنشاء والتحديث: عند إنشاء وتحديث المعلومات الموثقة، يجب على المؤسسة تعريف ووصف المعلومات الموثقة (مثل العنوان، التاريخ، الكاتب، أو الرقم المرجعي)، الشكل (مثل اللغة، إصدار البرنامج، الرسومات) والوسيلة (مثل الورق، إلكترونية)، ومراجعة ملائمتها وكفائتها.

7-5-3- مراقبة المعلومات الموثقة: يجب مراقبة المعلومات الموثقة التي يتطلبها نظام الإدارة البيئية وهذه المواصفة القياسية الدولية لضمان أنها متاحة ومناسبة للإستخدام وأنها محمية بشكل كافي.

8- العملية (التشغيل)

8-1- التخطيط والرقابة التشغيلية: يجب أن تخطط المؤسسة وتنفذ وتراقب وتحافظ على العمليات اللازمة لتلبية متطلبات نظام الإدارة البيئية، وأن تنفذ الإجراءات المحددة في 6-1 و 6-2، وذلك من خلال وضع معايير التشغيل للعمليات، وضبط العمليات وفقاً للمعايير.

تحتفظ المؤسسة بالمعلومات الموثقة الضرورية كدليل على أن العمليات قد تم تنفيذها كما هو مخطط لها.

8-2- الإستعداد والاستجابة للطوارئ: يجب أن تضع المؤسسة وتنفذ وتحافظ على العمليات اللازمة للتضير والاستجابة لحالات الطوارئ المحتملة المحددة في 6-1-1. ويجب عليها الإستعداد للإستجابة من خلال إجراءات التخطيط لمنع أو تخفيف الآثار البيئية الضارة من حالات الطوارئ، والإستجابة لحالات الطوارئ الفعلية واتخاذ إجراءات لمنع أو تخفيف عواقبها. كما يجب أن تحتفظ المؤسسة بالمعلومات الموثقة الضرورية للتأكد من أن العمليات تنفذ كما هو مخطط لها.

9- تقييم الأداء

9-1- المراقبة، القياس، التحليل والتقييم

9-1-1- عموميات: يجب أن تقوم المؤسسة بمراقبة، قياس، تحليل وتقييم أدائها البيئي، وذلك بتحديد

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

ما يجب مراقبته وقياسه، وطرق المراقبة، القياس، التحليل والتقييم، ومعايير تقييم المؤسسة لأدائها البيئي والمؤشرات المناسبة، ووقت المراقبة والقياس. ويجب عليها أيضا أن تقوم بتقييم الأداء البيئي وفعالية نظام الإدارة البيئية، كما يجب أن تحتفظ المؤسسة بالمعلومات الموثقة المناسبة كدليل على نتائج المراقبة، القياس، التحليل والتقييم.

9-1-2- تقييم الإمتثال: يجب أن تضع المؤسسة وتنفذ وتحافظ على العمليات اللازمة لتقييم الإمتثال للإلتزامات، وأن تحتفظ المؤسسة بالمعلومات الموثقة كدليل على نتائج تقييم الإمتثال.

9-2- المراجعة الداخلية

9-2-1- عموميات: يجب أن تجري المؤسسة مراجعات داخلية على فترات مخطط لها لتقديم معلومات عما إذا كان نظام الإدارة البيئية الخاص بالمؤسسة متطابق ومتطلبات هذه المواصفة الدولية.

9-2-2- برنامج المراجعة الداخلية: يجب أن تخطط المؤسسة برامج المراجعة الداخلية وتنفيذها وتحافظ عليها، والتي تشمل على عدد مرات المراجعة، طرقها، المسؤوليات، متطلبات التخطيط وإعداد التقارير عن عمليات المراجعة الداخلية، وتحتفظ بمعلومات موثقة كدليل على تنفيذ برنامج المراجعة ونتائج المراجعة.

9-3- مراجعة الإدارة: يجب على الإدارة العليا مراجعة نظام الإدارة البيئية في المؤسسة على فترات مخططة للتأكد من إستمرار ملائمتها، كفايته وفعاليتها. ويجب أن تشمل مراجعة الإدارة المراجعات الإدارية السابقة، التغييرات في التحديات الخارجية والداخلية المتعلقة بنظام الإدارة البيئية، إحتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة، التهديدات والفرص ومدى تحقيق الأهداف البيئية، معلومات عن الأداء البيئي للمؤسسة، كفاية الموارد وفرص التحسين المستمر.

يجب أن تتضمن مخرجات المراجعة الإدارية على قرارات بشأن إستمرار ملائمة وكفاية وفعالية نظام الإدارة البيئية، فرص التحسين المستمر، الحاجة لتغييرات في نظام الإدارة البيئية والموارد المطلوبة، كما يجب أن تحتفظ المؤسسة بالمعلومات الموثقة كدليل على نتائج المراجعة الإدارية.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

بالأنظمة المتعلقة بالإدارة البيئية.¹

- ترشيد إستهلاك الطاقة وتقليل الفاقد.

- التحسين المستمر للأداء البيئي، ورفع وزيادة الوعي البيئي لدى كل العاملين بالمؤسسة.²

- زيادة قدرة المؤسسة على تحقيق متطلبات التصدير إلى الخارج.

- تحسين صورة المؤسسة والرفع من ميزات التنافسية.³

- منع الإصابات بأمراض أضرار تلوث البيئة الداخلية مما يؤدي إلى تخفيض تكاليف علاج الأفراد من هذه الأمراض.⁴

- تخفيض تكلفة الموارد المستخدمة من خلال الترشيد الجيد لإستخدام الموارد المتاحة للمؤسسة.

- يساهم في بناء علاقات جيدة فالإلتزام بالأداء البيئي سوف يساهم في زيادة الثقة بالمؤسسة، وهذا يساهم في بناء علاقات جيدة مع الأطراف التي لها علاقة بالمؤسسة.⁵

2- تحديات تبني نظام الإدارة البيئية ISO 14001

إن تطبيق نظام الإدارة البيئية في المؤسسة الإقتصادية تواجهه عدة معوقات وتحديات، خاصة في دول العالم الثالث، ويمكن ذكر بعض هذه المعوقات كما يلي:

¹ - خضير كاظم حمود، إدارة الجودة وخدمة العملاء، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2007، الطبعة الثانية، ص 276.

² - زين الدين بروش، جابر دهيمي، دور نظام الإدارة البيئية في تحسين الأداء البيئي للمؤسسات دراسة حالة شركة الإسمنت، الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، يومي 22 و 23 نوفمبر 2011، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، ص 655.

³ - sylvie saint-onge, victor haines, **Gestion des performances au travail**, De boeck supérieur, Bruxelles, 2007, p 60.

⁴ - فريدة كافي، علي طالم، الإنتاج الأنظف كإستراتيجية لدعم نظم الإدارة البيئية لتحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة مؤسسة فرتيال بعنابة، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد 3، العدد 1، 2017، ص 519.

⁵ - قاسم نايف علوان المحياوي، إدارة الجودة في الخدمات مفاهيم وعمليات وتطبيقات، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2006، الطبعة الأولى، ص 286.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

- التخوف من المتطلبات اللازمة لإقامة وتشغيل النظام (الوقت، التكاليف، الجهد).¹
- إرتفاع تكلفة الحصول على شهادة التوافق مع مواصفات الإيزو 14001 ويتضمن ذلك تكلفة الإستشارات والتنفيذ وتكلفة تجديد الشهادة بعد إنتهاء صلاحيتها.
- قلة الكفاءات الوطنية التي يمكن أن تساعد المؤسسات على تطبيق مواصفة ISO 14001.²
- نقص الوعي البيئي لدى إدارة المؤسسة ذلك أنه يوجد بعض المؤسسات لا يوجد لدى قياداتها الافتناع الكافي بأهمية الحفاظ على البيئة وكذلك المعرفة الكافية بنظم إدارة البيئة وفوائدها.
- انعدام الضغوطات على المؤسسة لتطبيق نظام الإدارة البيئية فمثلا لا توجد ضغوط رقابية على نشاطاتها الإنتاجية والخدمية حيث أن التشريعات والقوانين البيئية ضعيفة كما أنها غير ملزمة مع عدم كفاءة الأجهزة الرقابية البيئية ولا توجد ضغوط من المستهلكين وذلك لضعف الوعي البيئي.
- ندرة الكوادر البيئية فتحول المؤسسات نحو تطبيق نظم الإدارة البيئية يتطلب توافر إطارات مؤهلة ومتخصصة تكون قادرة على إحداث التغييرات التقنية التي تجعل خطوط الإنتاج أكثر كفاءة في الإنتاج وأقل إهدارا للمواد الخام والمدخلات الأخرى، وذات انبعاثات ومخلفات منخفضة، كما لا توجد هناك برامج تدريبية مستمرة لتزويد الإطارات بكل ما هو جديد في تلك المجالات.
- نقص القدرة المعلوماتية والتكنولوجية حيث هناك حاجة إلى تلك النظم المعلوماتية، فهي تساعد على معرفة الانبعاثات القياسية في خطوط التصنيع وطرق التصنيع الأنظف والمدخلات الإنتاجية المساعدة على إتخاذ القرار.³

¹ - نجم العزاوي، ملك الناظر، إدارة البيئة ومتطلبات المواصفة الدولية (ISO 14001)، المؤتمر الدولي إقتصاديات البيئة والعلوم، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، 20-23 أبريل 2009، ص 15.

² - حيزية لصاق، أثر تطبيق القياس المحاسبي للتكاليف البيئية على التنمية المستدامة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2016، ص 59.

³ - عادل عبد الرشيد عبد الرزاق، نظام الإدارة البيئية (EMS) والمواصفة البيئية (ISO 14000) وتطبيقهما في الوطن العربي، ندوة دور التشريعات والقوانين في حماية البيئة العربية، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، 7-11 ماي 2005، ص-ص 16-17.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

المبحث الرابع: نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001

بالإضافة إلى الجودة والبيئة أدى تطور وتعدد أنشطة المؤسسة إلى زيادة الحوادث والإصابات والأمراض المهنية المصاحبة لهذه الأنشطة مما أدى إلى الاهتمام بتسيير الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة. يعتبر نظام الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 النظام الفرعي الثالث المكون لنظام الإدارة المتكامل، التي تتبناه المؤسسات للإشراف الكامل على أعمال الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة وللوقاية أو التقليل من هذه المخاطر وتحسين ظروف العمل، وكذا من أجل إحترام القوانين السارية المفعول والإستجابة للضغوطات الممارسة عليها من قبل المنظمات الدولية والسلطات المحلية ومنظمات المجتمع المدني، وعليه، وللتفصيل في ماهية هذا النظام، سنسلط الضوء على مفهومه ومتطلبات تطبيقه وكذا أسباب لجوء المؤسسات إليه وأهم مزاياه، وأيضاً إلى العوائق والصعوبات التي يمكن مواجهتها عند تبني هذا النظام الإداري.

المطلب الأول: مفهوم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

سنتطرق في هذا المطلب لتعريف الصحة والسلامة المهنية كما سنتطرق لتعريف نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

1- تعريف الصحة والسلامة المهنية

يشمل مفهوم الصحة والسلامة المهنية كما نلاحظ على مفهومين فرعيين هما مفهوم الصحة ومفهوم السلامة، وفيما يلي توضيح بسيط لهذين المفهومين:

1-1- الصحة المهنية:

يقصد بها حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل إصابتها بها في مكان العمل، والتي يكون سببها إما المناخ المادي العام، أو الفرد أو طبيعة العمل (الوظيفة) نفسه، وهذه الأمراض لا تحدث فورا إنما مع مرور الزمن، حيث تتم الإصابة بها نتيجة التعرض المستمر لمسبباتها، وهذا يعني أن

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

حدوثها ليس أنيا إنما تحدث بشكل تراكمي أي بمعنى آخر يعني مفهوم الصحة (خلو الفرد من الأمراض الجسدية والنفسية).¹

كما تعرف الصحة المهنية بأنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان ومنع الخسائر في الأرواح كلما أمكن ذلك وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث والأمراض المهنية بمعنى هي توفير الحماية والتثقيف الصحي للعاملين وذلك بالتحكم في مسببات الحوادث والأمراض المهنية ومنعها عن طريق إزالة العوامل والظروف المهنية الخطرة التي تؤثر على صحة وسلامة العاملين في موقع العمل.²

1-2- السلامة المهنية:

يقصد بها حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فوراً، كالكسور بكافة أنواعها، والجروح، والحروق، والإختناق، أي بمعنى آخر السلامة تعني (سلامة الفرد من الحوادث وتجنبه الإصابة بها).³

كما تعرف بأنها مجموعة الأنظمة والإجراءات والتدابير التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمؤسسة ومحاولة منع وقوع الحوادث والتقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد على العمل.⁴

1-3- الصحة والسلامة المهنية

بالإضافة للتعريف السابقة يمكننا القول أن الصحة والسلامة المهنية هي:

الصحة والسلامة المهنية هي ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المؤسسة من التعرض للحوادث خلال العمل، وذلك بإيجاد الظروف الملائمة المادية

¹ محمد هاني محمد، إدارة الموارد البشرية، دار المعزز للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2014، الطبعة الأولى، ص 206.

² مصطفى يوسف كافي، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2014، الطبعة الأولى، ص 139.

³ محمد هاني محمد، مرجع سبق ذكره، ص 206.

⁴ مصطفى يوسف كافي، مرجع سبق ذكره، ص 24.

والنفسية للعمال لأداء أعمالهم بإنفتاحية عالية.¹

كما عرفت بأنها ذلك النشاط المخطط والمنظم والذي يهدف إلى ضمان صحة وسلامة العاملين في المؤسسة من خلال الوقاية من حوادث وإصابات العمل ومعالجتها عن طريق القيام بتخطيط برامج خاصة لهذا الغرض وتنفيذها والرقابة عليها.²

كما عرفت بأنها مجال يعمل على البحث عن الأسباب الحقيقية لحوادث العمل، والأمراض المهنية من مصادرها الإنسانية والمادية، والعمل على معالجتها ومنع تكرارها.³

من خلال ما سبق يمكن تعريف الصحة والسلامة المهنية بأنها مجموعة من الأنشطة المخططة والمنظمة للبحث عن الأسباب الحقيقية لحوادث العمل والأمراض المهنية من مصادرها، من أجل الوقاية منها وإيجاد الظروف الملائمة المادية والنفسية للعمال لأداء أعمالهم.

2- تعريف نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية

عرف نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بأنه:

عرفه معهد المواصفات البريطاني على أنه مواصفة دولية تتضمن المتطلبات اللازمة لممارسة إدارة السلامة والصحة المهنية الجيدة، حيث توفر مبادئ توجيهية تساعد المؤسسات على توحيد جميع العمليات والضوابط ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنية في نظام إدارة واحد، الغرض منه هو مساعدة المؤسسات على إدارة المخاطر المهنية وخلق ظروف عمل أفضل.⁴

كما يعرفه المركز العالمي للصحة والسلامة المهنية بأنه مجال يهدف إلى حماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل وشروطه، من خلال معالجة العوامل التقنية أو الشخصية المؤدية إلى

¹ - نهاد بالة، نور الدين بوعلي، الصحة والسلامة المهنية في مؤسسة كهريف (دراسة تحليلية)، مجلة تنمية الموارد البشرية، المجلد 9، العدد 1، 2018، ص 49.

² - عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر، عمان، 2005، الطبعة الأولى، ص 495.

³ - عبد الفتاح بوخمخ، حنان علي موسى، أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة هنكل - الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 4، العدد 6، 2011، ص 3.

⁴ - بن تريح بن تريح، تقنيات إرساء نظام الإدارة البيئية في المنشأة النفطية، مجلة دراسات، المجلد 12، العدد 2، 2015، ص

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

هذه المخاطر وتحسين بيئة العمل وشروطه بشكل يوفر تمتع العمال الدائم بصحة بدنية وعقلية وإجتماعية مناسبة.¹

كما تعرف أيضا بأنها نظام يساهم في خلق بيئة عمل مثالية في جميع المستويات داخل المؤسسة وتحدد المخاطر مسبقا وتضع الضوابط المناسبة لإدارتها أو التخلص منها، كما تعمل على خفض نسبة الحوادث والمرض داخل موقع العمل، وكذا ترشيد النفقات المرتبطة بذلك وتقليل أوقات التعطل، وإشراك طاقم العمل وتحفيزهم من خلال توفير بيئة عمل أفضل وأكثر أمانا، وإظهار الإلتزام بالمعايير للعملاء والموردين.²

من خلال التعريفات السابقة يمكن القول بأن نظام الصحة والسلامة المهنية مواصفة دولية توفر مبادئ توجيهية تهدف إلى خلق بيئة عمل آمنة لحماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل وإدارة المخاطر المهنية وخلق ظروف عمل أفضل.

المطلب الثاني: متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001: 2018

تتمثل هذه المتطلبات فيما يلي:³

1- المجال

تحدد هذه الوثيقة متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وتقدم إرشادات لإستخدامها لتمكين المؤسسات من توفير أماكن عمل آمنة وصحية، من خلال منع الإصابات المرتبطة بالعمل وإعتلال الصحة، وكذلك من خلال التحسين الإستباقي.

تطبق هذه الوثيقة في أي مؤسسة ترغب في إنشاء وتنفيذ وصيانة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لتحسين الصحة والسلامة المهنية، القضاء على المخاطر وتقليل مخاطر الصحة والسلامة

¹ - عبد الرحيم رحمي، حنيفة بن ربيع، تقييم برامج إدارة الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات الجزائرية وفق المواصفة الدولية OHSAS 18001:2007 دراسة حالة مستشفى نفيسة حمود الجامعي بالجزائر العاصمة، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد 9، العدد 2، 2018، ص 46.

² - فاطمة زهرة سيد، بلقاسم بودالي، تحقيق التنمية المستدامة من خلال الأسلوب الأنجع نظام الجودة المتكامل (جودة- بيئة- صحة وسلامة مهنية)، مجلة المعيار، المجلد 8، العدد 1، 2017، ص 379.

³ - ISO/FDIS 45001: 2018, Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use, p-p 1-23.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

المهنية، الاستفادة من فرص الصحة والسلامة المهنية ومعالجة عدم المطابقة في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية المرتبطة بأنشطتها.

تطبق هذه الوثيقة في أي مؤسسة بغض النظر عن حجمها ونوعها وأنشطتها، وهي قابلة للتطبيق على مخاطر الصحة والسلامة المهنية الخاضعة لسيطرة المؤسسة، مع الأخذ في الاعتبار عوامل مثل السياق الذي تعمل فيه المؤسسة وإحتياجات وتوقعات عمالها والأطراف المعنية الأخرى.

2- المراجع

لا توجد مراجع معيارية في هذه الوثيقة.

3- المصطلحات والتعريفات

لأغراض هذه الوثيقة، المصطلحات والتعريف الواردة في ISO 45001: 2018 تطبق.

4- سياق المؤسسة

4-1- فهم المؤسسة وسياقها: يجب على المؤسسة تحديد التحديات الخارجية والداخلية ذات الصلة بغرضها والتي تؤثر على قدرتها في تحقيق النتائج المرجوة من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

4-2- فهم إحتياجات وتوقعات العمال والأطراف المعنية الأخرى: يجب على المؤسسة أن تحدد الأطراف المعنية الأخرى بالإضافة إلى العمال ذات العلاقة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وإحتياجاتهم وتوقعاتهم (أي المتطلبات)، وأي من هذه الإحتياجات والتوقعات يمكن أن تصبح إلتزامات يمتثل لها.

4-3- تحديد مجال تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية: عند تحديد هذا المجال يتعين على المؤسسة مراعاة التحديات الخارجية والداخلية المشار إليها في 4-1، ومراعاة المتطلبات المشار إليها في 4-2، ومراعاة الأنشطة المخططة أو المنفذة المتعلقة بالعمل.

يجب أن يشمل نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية على الأنشطة والمنتجات والخدمات التي تدخل في مجال عمل المؤسسة والتي يمكن أن تؤثر على أداء الصحة والسلامة المهنية للمؤسسة، كما يجب أن يتوفر المجال كمعلومات موثقة.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

4-4- نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية: يجب على المؤسسة إنشاء وتنفيذ وصيانة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وتحسينه باستمرار، بما في ذلك العمليات اللازمة وتفاعلاتها، وفقاً لمتطلبات هذه الوثيقة.

5- القيادة ومشاركة العمال

5-1- القيادة والالتزام: يجب أن تثبت الإدارة العليا قيادتها والتزامها بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية من خلال تحمل المسؤولية والمسائلة بشكل عام للوقاية من إصابات العمل والأمراض وكذلك توفير أماكن عمل آمنة وصحية، والتأكد من وضع سياسة وأهداف الصحة والسلامة المهنية ذات الصلة والتي تتوافق مع التوجه الإستراتيجي للمؤسسة، وضمان دمج متطلبات النظام في عمليات المؤسسة وتوفير الموارد اللازمة لإنشاء وتنفيذ وصيانة النظام، والتأكد من أن النظام يحقق النتائج المرجوة، وتوجيه ودعم الأشخاص للمساهمة في فعاليته، وتعزيز التحسين المستمر، والتأكد من أن المؤسسة تضع وتنفذ عمليات للتشاور ومشاركة العمال.

5-2- سياسة الصحة والسلامة المهنية: يجب أن تنشأ الإدارة العليا سياسة الصحة والسلامة المهنية وتنفيذ وتحافظ عليها والتي تتضمن إلتزاماً بتوفير ظروف عمل آمنة وصحية للوقاية من الإصابات المرتبطة بالعمل والأمراض، وتكون مناسبة للغرض وحجم المؤسسة وسياقها ومخاطر وفرص الصحة والسلامة المهنية، وتوفير إطار عمل يحدد أهداف الصحة والسلامة المهنية وتضمن إلتزاماً بتلبية المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى وإزالة المخاطر وتقليل مخاطر الصحة والسلامة المهنية (أنظر 8-1-2)، وبالتحسين المستمر لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وإستشارة ومشاركة العمال.

يجب على سياسة الصحة والسلامة المهنية أن تكون متاحة كمعلومات موثقة ومنشورة للأطراف المعنية.

5-3- الأدوار التنظيمية والمسؤوليات والصلاحيات: يجب على الإدارة العليا التأكد من أن المسؤوليات والصلاحيات للأدوار ذات الصلة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يتم تعيينها وإبلاغها على جميع المستويات داخل المؤسسة والإحتفاظ بها كمعلومات موثقة. يتحمل العمال في كل مستوى من مستويات المؤسسة المسؤولية عن تلك الجوانب من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية التي يسيطرون عليها.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

تتولى الإدارة العليا مسؤولية وصلاحيه التأكد من أن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية يتوافق مع متطلبات هذه المواصفة القياسية الدولية، وتقديم تقرير عن أداءه.

4-5- التشاور ومشاركة العمال: يجب أن تضع المؤسسة وتنفذ وتحافظ على عمليات للتشاور ومشاركة العمال على جميع المستويات والوظائف، في التطوير والتخطيط والتنفيذ وتقييم الأداء وإجراءات التحسين لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

يجب على المؤسسة توفير الآليات والوقت والتدريب والموارد اللازمة للتشاور والمشاركة، والوصول في الوقت المناسب إلى معلومات واضحة ومفهومة وذات صلة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، وتحديد وإزالة العقبات والحوجز التي تحول دون المشاركة، والتأكيد على إستشارة العمال غير الإداريين بشأن تحديد إحتياجات وتوقعات الأطراف المعنية (أنظر 4-2)، ووضع سياسة الصحة والسلامة المهنية (أنظر 5-2)، وتعيين الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات (أنظر 5-3)، وتحديد كيفية الوفاء بالمتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى (أنظر 6-1-3)، وتحديد أهداف الصحة والسلامة المهنية والتخطيط لتحقيقها (أنظر 6-2)، وتحديد ما يجب مراقبته وقياسه وتقييمه (أنظر 9-1)، وتخطيط وإنشاء وتنفيذ برامج المراجعة (أنظر 9-2-2)، وضمان التحسين المستمر (أنظر 10-3)، وتحديد آليات التشاور والمشاركة، وتحديد وتقييم المخاطر والفرص (أنظر 6-1-1 و 6-1-2)، وتحديد الإجراءات للقضاء على المخاطر وتقليلها (أنظر 6-1-4)، وتحديد متطلبات الكفاءة وإحتياجات التدريب (أنظر 7-2)، وتحديد تدابير الرقابة وتنفيذها وإستخدامها الفعال (أنظر 8-1 و 8-1-3 و 8-2)، والتحقق في الحوادث وعدم المطابقة وتحديد الإجراءات التصحيحية (أنظر 10-2).

6- التخطيط

6-1- إجراءات مواجهة المخاطر والفرص

6-1-1- عموميات: عند التخطيط لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، يتعين على المؤسسة النظر في التحديات المشار إليها في 4-1 (السياق)، والمتطلبات المشار إليها في 4-2 (الأطراف المعنية) و 4-3 (نطاق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لديها) وتحديد المخاطر والفرص، كما يجب أن تحتفظ المؤسسة بمعلومات موثقة عن المخاطر والفرص.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

6-1-2- تحديد المخاطر وتقييم المخاطر والفرص

- تحديد المخاطر: يجب على المؤسسة أن تضع وتنفذ وتحافظ على عمليات تحديد المخاطر الجارية والإستباقية، يجب أن تأخذ العمليات بعين الإعتبار كيفية تنظيم العمل، العوامل، القيادة، الثقافة في المؤسسة، الأنشطة والمواقف كالبنية التحتية، المعدات، المواد، الظروف المادية لمكان العمل، تصميم المنتجات والخدمات، الإنتاج، تقديم الخدمات، الحوادث السابقة وحالات الطوارئ المحتملة، الأفراد الذين يمكنهم الوصول إلى مكان العمل ومن هم بالقرب من مكان العمل والذين يمكن أن يتأثروا بأنشطة المؤسسة.

- تقييم المخاطر: يجب أن تضع المؤسسة وتنفذ وتحافظ على العمليات من أجل تقييم مخاطر الصحة والسلامة المهنية.

يجب تحديد منهجية (أساليب) المؤسسة ومعاييرها لتقييم مخاطر الصحة والسلامة المهنية فيما يتعلق بمجالها وطبيعتها وتوقيتها للتأكد من أنها إستباقية بدلا من رد الفعل وتستخدم بطريقة منهجية. يجب الإحتفاظ بالمعلومات الموثقة على المنهجيات والمعايير.

- تقييم الفرص: يجب أن تضع المؤسسة وتنفذ وتحافظ على عمليات لتقييم فرص الصحة والسلامة المهنية لتعزيز أداء الصحة والسلامة المهنية، مع مراعاة التغييرات المخططة لسياسة المؤسسة أو عملياتها أو أنشطتها وفرص تحسين نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

6-1-3- تحديد المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى: يجب أن تضع المؤسسة وتنفذ وتحافظ على عمليات من أجل تحديد المتطلبات القانونية المحدثة والمتطلبات الأخرى التي تنطبق على مخاطر الصحة والسلامة المهنية، وتحديد كيفية تطبيق هذه المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى على المؤسسة، وأخذ هذه المتطلبات القانونية وغيرها من المتطلبات في الإعتبار عند إنشاء وتنفيذ وصيانة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وتحسينه باستمرار. يجب على المؤسسة الحفاظ على معلومات موثقة بشأن متطلباتها القانونية والمتطلبات الأخرى والتأكد من تحديثها لتعكس أي تغييرات.

6-1-4- إجراءات التخطيط: يجب أن تخطط المؤسسة لإتخاذ إجراءات من أجل معالجة المخاطر والفرص (أنظر 6-1-2-2 و 6-1-2-3) ومعالجة المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى (أنظر

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

6-1-3) والإستعداد لحالات الطوارئ والاستجابة لها (أنظر 8-2)، وكيفية دمج وتنفيذ الإجراءات في عمليات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وتقييم فعالية هذه الإجراءات.

عند تخطيط إجراءاتها، يجب على المؤسسة مراعاة أفضل الممارسات والخيارات التكنولوجية والمتطلبات المالية والتشغيلية والتجارية.

6-2- أهداف الصحة والسلامة المهنية والتخطيط لتحقيقها

6-2-1- أهداف الصحة والسلامة المهنية: يجب أن تحدد المؤسسة أهداف الصحة والسلامة المهنية ذات الصلة بالوظائف والمستويات من أجل الحفاظ على نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وأداء الصحة والسلامة المهنية وتحسينهما بإستمرار (أنظر 10-3). وهذه الأهداف يجب أن تكون متسقة مع سياسة الصحة والسلامة المهنية، وأن تكون قابلة للقياس أو قابلة للتقييم.

6-2-2- التخطيط لتحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية: عند التخطيط لكيفية تحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية، تحدد المؤسسة ما سيتم القيام به وما هي الموارد المطلوبة والمسؤوليات والمواعيد النهائية وكيفية تقييم النتائج، وكيف سيتم دمج الإجراءات لتحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية في العمليات التجارية للمؤسسة. يجب على المؤسسة الحفاظ على معلومات موثقة بشأن أهداف الصحة والسلامة المهنية وخطط تحقيقها.

7- الدعم

7-1- الموارد: يجب أن تحدد المؤسسة وتوفر الموارد اللازمة لإنشاء نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وتنفيذه وصيانته وتحسينه بإستمرار.

7-2- الكفاءات: يجب على المؤسسة تحديد الكفاءات الضرورية للعمال التي تؤثر على أداء الصحة والسلامة المهنية، وتتأكد من أن كفاءة هؤلاء العمال (التعليم أو التدريب أو الخبرة المناسبة)، وإذا لزم الأمر إتخاذ إجراءات لاكتساب الكفاءات الضرورية والمحافظة عليها وتقييم فعالية الإجراءات المتخذة.

كما يجب عليها الإحتفاظ بالمعلومات الموثقة المناسبة كدليل على الكفاءة.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

7-3- التوعية: يجب توعية العمال بسياسة وأهداف الصحة والسلامة المهنية، ومساهماتهم في فعالية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، وكذلك مزايا تحسين أداء الصحة والسلامة المهنية، والآثار والعواقب المحتملة لعدم الإمتثال لمتطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، والحوادث ونتائج التحقيقات فيها، والمخاطر وكيفية إخراج أنفسهم من المواقف التي تشكل خطرا على حياتهم أو صحتهم.

7-4- الإتصال

7-4-1- عموميات: يجب أن تنشأ المؤسسة وتنفذ وتحافظ على العمليات اللازمة للإتصالات الداخلية والخارجية ذات الصلة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

7-4-2- الإتصال الداخلي: يجب على المؤسسة إيصال المعلومات ذات الصلة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بين مختلف مستويات ووظائف المؤسسة، بما في ذلك التغييرات في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، والتأكد من أن عمليات الإتصال الخاصة بها تمكن العمال من المساهمة في التحسين المستمر.

7-4-3- الإتصال الخارجي: يجب على المؤسسة إيصال المعلومات ذات الصلة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية إلى الأطراف الخارجية، وفقا لما تحدده عمليات الإتصال الخاصة بالمؤسسة ومع مراعاة متطلباتها القانونية والمتطلبات الأخرى.

7-5- المعلومات الموثقة

7-5-1- عموميات: يجب أن يتضمن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية للمؤسسة على المعلومات الموثقة التي تتطلبها هذه الوثيقة، والمعلومات الموثقة التي تراها المؤسسة ضرورية لفعالية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

7-5-2- الإنشاء والتحديث: عند إنشاء وتحديث المعلومات الموثقة، يجب على المؤسسة تعريف ووصف المعلومات الموثقة (مثل العنوان، التاريخ، الكاتب، أو الرقم المرجعي)، الشكل (مثل اللغة، إصدار البرنامج، الرسومات) والوسيلة (مثل الورق، إلكترونية)، ومراجعة ملائمتها وكفايتها.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

7-5-3- التحكم في المعلومات الموثقة: يجب مراقبة المعلومات الموثقة التي يتطلبها نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وهذه المواصفة القياسية الدولية لضمان أنها متاحة ومناسبة للإستخدام وأنها محمية بشكل كافي.

8- العملية

8-1- التخطيط والرقابة التشغيلية

8-1-1- عموميات: يجب أن تخطط المؤسسة وتنفذ وتراقب وتحافظ على العمليات اللازمة لتلبية متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، وأن تنفذ الإجراءات المحددة في البند 6، وذلك من خلال وضع معايير التشغيل للعمليات، وضبط العمليات وفقا للمعايير.

يجب أن تحتفظ المؤسسة بالمعلومات الموثقة الضرورية كدليل على أن العمليات قد تم تنفيذها كما هو مخطط لها.

8-1-2- القضاء والحد من مخاطر الصحة والسلامة المهنية: يجب أن تضع المؤسسة وتنفذ وتحافظ على عمليات للتخلص وتقليل مخاطر الصحة والسلامة المهنية.

8-1-3- إدارة التغيير: يجب أن تضع المؤسسة عمليات لتنفيذ ومراقبة التغييرات المؤقتة والدائمة المخططة التي تؤثر على أداء الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك المنتجات والخدمات والعمليات الجديدة، أو تغييرات على المنتجات والخدمات والعمليات الحالية، والتغييرات على المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى، والتغييرات في المعرفة أو المعلومات حول مخاطر الصحة والسلامة المهنية، والتطورات في المعرفة والتكنولوجيا.

8-1-4- المشتريات

- عموميات: يجب على المؤسسة أن تضع وتنفذ وتحافظ على عمليات للتحكم في شراء المنتجات والخدمات من أجل ضمان توافقها مع نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

- الموردين: يجب أن تتسق المؤسسة عمليات الشراء الخاصة بها مع مورديها لتحديد المخاطر وتقييم ومراقبة مخاطر الصحة والسلامة المهنية. ويجب على المؤسسة التأكد من تلبية متطلبات نظام إدارة

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

الصحة والسلامة المهنية لديها من قبل الموردين وعمالهم، وتحدد عمليات المشتريات في المؤسسة معايير الصحة والسلامة المهنية وتطبيقها لإختيار الموردين.

- الاستعانة بموردين خارجيين: يجب على المؤسسة التأكد من أن عمليات الاستعانة بموردين يتم التحكم فيها. يجب على المؤسسة التأكد من أن ترتيبات الإستعانة بموردين خارجيين متسقة مع المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى ومع تحقيق النتائج المرجوة من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية. يجب تحديد نوع ودرجة التحكم التي سيتم تطبيقها على هذه العمليات ضمن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

ملاحظة: التنسيق مع الموردين الخارجيين يمكن أن يساعد المؤسسة في معالجة أي تأثير خارجي على أداء الصحة والسلامة المهنية

8-2- الإستعداد والإستجابة للطوارئ: يجب أن تضع المؤسسة وتنفذ وتحافظ على العمليات اللازمة للتضير والاستجابة لحالات الطوارئ المحتملة المحددة في 6-1-2، ويجب عليها الإستعداد للإستجابة من خلال إجراءات التخطيط لحالات الطوارئ وتوفير الإسعافات الأولية، وتوفير التدريب وإختبار وممارسة قدرة الإستجابة المخططة بشكل دوري، وتقييم الأداء وإعلام جميع العمال بشأن واجباتهم ومسؤولياتهم، وإعلام الموردين والزوار والسلطات الحكومية والمجتمع المحلي بخدمات الاستجابة للطوارئ، كما يتعين على المؤسسة الحفاظ على معلومات موثقة بشأن العمليات وخطط الاستجابة لحالات الطوارئ المحتملة.

9- تقييم الأداء

9-1- المراقبة، القياس، التحليل وتقييم الأداء

9-1-1- عموميات: يجب أن تضع المؤسسة وتنفذ وتحافظ على عمليات للمراقبة والقياس والتحليل وتقييم الأداء. يجب أن تحدد المؤسسة ما يجب مراقبته وقياسه وطرق المراقبة والقياس والتحليل وتقييم الأداء، والمعايير التي ستقيم بها المؤسسة أداء الصحة والسلامة المهنية، وموعد إجراء المراقبة والقياس. كما يجب أن تحتفظ المؤسسة بالمعلومات الموثقة المناسبة كدليل على نتائج المراقبة والقياس والتحليل وتقييم الأداء، وصيانة معدات القياس والتحقق منها.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

9-1-2- تقييم الإمتثال: يجب أن تضع المؤسسة وتنفذ وتحافظ على عمليات لتقييم الإمتثال للمتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى (أنظر 6-1-3). كما يجب على المؤسسة الإحتفاظ بالمعلومات الموثقة لنتائج تقييم الإمتثال.

9-2- المراجعة الداخلية

9-2-1- عموميات: يجب أن تجري المؤسسة مراجعات داخلية على فترات مخطط لها لتقديم معلومات عما إذا كان نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الخاص بالمؤسسة متطابق مع متطلبات نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك سياسة وأهداف الصحة والسلامة المهنية ومتطلبات هذه الوثيقة، وأن النظام يتم تنفيذه وصيانته بشكل فعال.

9-2-2- برنامج المراجعة الداخلية: يجب أن تخطط المؤسسة برامج المراجعة وتنفيذها وتحافظ عليها، والتي تشمل على عدد مرات المراجعة، طرقها، المسؤوليات، متطلبات التخطيط، إعداد التقارير عن عمليات المراجعة الداخلية، تحديد معايير المراجعة ونطاق كل مراجعة، إختيار المراجعين والتأكد من إبلاغ نتائج المراجعات إلى المديرين المعنيين والعمال، إتخاذ إجراءات لمعالجة حالات عدم التوافق والتحسين المستمر لأداء الصحة والسلامة المهنية (أنظر البند 10)، والإحتفاظ بالمعلومات الموثقة كدليل على تنفيذ برنامج المراجعة ونتائج المراجعة.

9-3- مراجعة الإدارة: يجب على الإدارة العليا مراجعة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة على فترات مخططة للتأكد من إستمرار ملائمته وكفائته وفعاليته. ويجب أن تتضمن المراجعة الإدارية المراجعات الإدارية السابقة، والتغيرات في التحديات الخارجية والداخلية المتعلقة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بما في ذلك إحتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة، المتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى، التهديدات والفرص، مدى تحقيق سياسة وأهداف الصحة والسلامة المهنية، معلومات عن أداء الصحة والسلامة المهنية وكفاية الموارد، وفرص التحسين المستمر.

يجب أن تتضمن مخرجات المراجعة الإدارية على قرارات بشأن إستمرار ملائمة وكفاءة وفعالية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في تحقيق النتائج المرجوة منه، وفرص التحسين المستمر، وأي حاجة لإجراء تغييرات على النظام والموارد اللازمة. ويجب أن تحتفظ المؤسسة بالمعلومات الموثقة كدليل على نتائج المراجعات الإدارية.

10- التحسين

10-1-1 عموميات: يجب أن تحدد المؤسسة فرص التحسين (أنظر البند 9) وتنفذ الإجراءات اللازمة لتحقيق النتائج المرجوة من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.

10-2-1 حوادث عدم المطابقة والتصحيح: يجب على المؤسسة إنشاء وتنفيذ عمليات إعداد التقارير والتحقيق واتخاذ الإجراءات لتحديد وإدارة الحوادث وعدم المطابقة.

عند وقوع حادث أو عدم مطابقة يتعين على المؤسسة الإستجابة له واتخاذ إجراءات للسيطرة عليه وتصحيحه والتعامل مع تبعاتها، وتقييم مشاركة العمال (أنظر 5-4) ومشاركة الأطراف المعنية الأخرى ذات الصلة، والحاجة إلى اتخاذ إجراءات تصحيحية للقضاء على الأسباب الجذرية للحادث أو عدم المطابقة حتى لا تتكرر أو تحدث في مكان آخر، ومراجعة وتقييم المخاطر الحالية للصحة والسلامة المهنية (أنظر 6-1)، ومراجعة فعالية أي إجراء تم اتخاذه، وإجراء تغييرات على نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية إذا لزم الأمر. ويجب أن تحتفظ المؤسسة بمعلومات موثقة كدليل على طبيعة الحوادث أو عدم المطابقة وأي إجراءات لاحقة تم اتخاذه، ونتائج أي إجراء وتصحيح وفعاليتها.

10-3-1 التحسين المستمر: يجب أن تعمل المؤسسة باستمرار على تحسين ملائمة وكفاية وفعالية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، من خلال تعزيز أداء الصحة والسلامة المهنية، والترويج لثقافة تدعم النظام وتعزيز مشاركة العمال في تنفيذ الإجراءات من أجل التحسين المستمر للنظام وإبلاغ النتائج ذات الصلة بالتحسين المستمر للعمال، والحفاظ على معلومات موثقة كدليل على التحسين المستمر.

المطلب الثالث: مزايا وتحديات تبني نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001

لكل نظام مزايا وصعوبات وتحديات لتطبيقه، سنقدم في هذا المطلب مزايا تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وكذلك سيتم ذكر بعض التحديات التي يمكن أن تحول دون التطبيق الجيد لهذا النظام.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

1- مزايا تبني نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001

تبرز أهم مزايا تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية فيما يلي:¹

- تحديد الأخطار المهنية وتقديرها.
- مساعدة المؤسسة على توفير إطار قانوني بفضل المتطلبات الضرورية ويساعد على تحديد الأخطار العملية ومسبباتها مع العمل على تفاديها.
- حماية أفراد المؤسسة من حوادث العمل والأخطار المهنية مع تخفيض من نسبة حدوثها وضمان حقوقهم بتوفير إطار قانوني يقوم على معالجة هذه الحوادث والأخطار المهنية.
- تحسين أداء المؤسسة في مجال الصحة وسلامة العمل بتوفير تعليمات وتوجيهات لإدماج مبادئ إدارة الصحة والسلامة المهنية في إدارة العمل لتسيير الجوانب الأخرى للأداء.
- تجنب حالات تعطيل العمل وتقلل من تكاليف العمل هذا لأن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض الصحية مما يكلف المؤسسة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة التعويضات المدفوعة للعاملين أو عائلاتهم من بعدهم.
- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر فتعتبر الإدارة المسؤول الأول عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الأضرار بالعاملين أثناء عملهم وهذه المسؤولية متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المؤسسات الصناعية.
- توفير نظام عمل مناسب من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابات، حوادث أو أمراض.
- التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية إذ أن تأثير الحوادث لا يقتصر على الجوانب المادية في العمل وإنما يمتد أثارها إلى مشاعر العاملين داخل المؤسسة وكذلك الزبائن المتعاملين معها.

¹ - سيد فاطمة زهرة، مرجع سبق ذكره، ص 100-101.

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين فتوفير الحماية للعاملين والإهتمام بهم من قبل الإدارة يشعرهم بأهميتهم و يبني جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم.
- تخلق الإدارة الجيدة للسلامة المهنية والصحية السمعة الجيدة للمؤسسة إتجاه المنافسين مما ينتج عنها إستقطاب الأفراد الأكفاء والإحتفاظ بأفضل الكفاءات.
- تعزيز ثقة العمال بالمؤسسة مما يساعد في تحفيزهم على العمل بطريقة أفضل، وتحقيق أحسن أداء وبالتالي زيادة إنتاجية المؤسسة وتحقيقها التميز التنافسي.

2- تحديات تبني نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001

الذي يجب معرفته عند تبني نظام إدارة السلامة والصحة المهنية ISO 45001 هو أنه نظام مقيس كباقي الأنظمة التي ذكرت سابقا؛ إذ يجب على المؤسسات أن تكيف هذا النظام على حسب حاجتها وعلى حسب طبيعتها، ولكن نجد معظم المؤسسات لا تنتبه إلى هذه النقطة، وهي محاولة تطبيق نظام إداري بمعايير حرفية، دون إدراكها إلى أن هذا النظام هو موجه لجميع المؤسسات مهما كان حجمها وطبيعة نشاطها، هذا ما يفقدها في بعض الاحيان الحصول على المزايا المنتظرة أو التحسين في أدائها.

من جهة أخرى يمكن أن نجد عند تطبيق الإجراءات والقواعد المطلوبة، أنها تحد من استقلالية العمال وهذا الحد من الاستقلالية يعتبر كأنه عرقلة لمهاراتهم وطريقة تعاملهم الجماعية التي تولد في غالب الأحيان إلى مقاومة التغيير، كذلك ما يلاحظ أن أغلب المؤسسات تسعى إلى تحقيق التطابق مع النظام الموضوع ونسيانها لهدف المطابقة الذي هو التحسين المستمر، إذ تقوم فقط بتنشيط نظامها عند التدقيق أو المراجعة ولا تكون هناك أية مبادرة تفتح المجال أمام التحسين المستمر، ويكون هدفها المطابقة أو الحصول على الشهادة حالها كحال باقي المعوقات المذكورة سابقا في أنظمة إدارة الجودة والبيئة.

غالبا ما يركز نظام إدارة السلامة والصحة المهنية على السلامة بدلا من الصحة، مع خطر التغاضي عن ظهور الأمراض المهنية، فيجب إدراج مراقبة الصحة المهنية للعاملين في النظام كأداة مهمة وفعالة لرصد صحة العمال على المدى الطويل، كما ينبغي أن تكون خدمات الصحة المهنية، كذلك

الفصل الأول: نظام الإدارة المتكامل والمواصفات القياسية المكونة له

المحددة في إتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالخدمات الصحية المهنية، جزءا لا يتجزأ من نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.¹

¹ - مومن شرف الدين، مرجع سبق ذكره، ص 100.

خلاصة الفصل الأول

تطرقنا في هذا الفصل للإطار النظري لنظام الإدارة المتكامل والأنظمة الإدارية المكونة له والمتمثلة في نظام إدارة الجودة ISO 9001، نظام إدارة البيئة ISO 14001 ونظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001، وتوصلنا إلى ما يلي:

نظام الإدارة المتكامل هو نظام يجمع بين ثلاثة أنظمة في نظام واحد أكثر كفاءة يأخذ بالإعتبار جميع الجوانب التي تؤدي إلى فعالية أداء المؤسسة من حيث الجودة والبيئة من جهة والصحة والسلامة المهنية من جهة أخرى، ويرجع هذا التكامل لوجود متطلبات مشتركة ومتشابهة بين الأنظمة الثلاث تتمثل في البنود الأساسية التالية: السياسة، التخطيط، التنفيذ والعمليات، تقييم الأداء، التحسين ومراجعة الإدارة، كما يحقق تطبيق نظام الإدارة المتكامل مجموعة من المزايا الداخلية (التنظيمية، المالية والبشرية) والمزايا الخارجية (التجارية، الإتصال، الجودة والبيئة)، كما يمكن أن يواجه تبنيه صعوبات وتحديات داخلية (الموارد والإدارة، الأفراد، التنفيذ) وخارجية (الإقتصادية، الإجتماعية والقانونية، الثقافية) والتي يمكن أن تحول دون التطبيق الجيد له.

نظام إدارة الجودة ISO 9001 هي مواصفة عالمية يمكن إستخدامها من أي مؤسسة مهما كان نوعها أو حجمها، وهي بمثابة متطلبات وإرشادات تمكن المؤسسة من توفير منتجات تلبي رغبات الزبائن والمتطلبات القانونية وتقليل الإنحرافات والأخطاء والعيوب، من خلال التحكم في عمليات التصميم، التطوير، التصنيع، التركيب والخدمات.

نظام الإدارة البيئية ISO 14001 هو نظام يمكن المؤسسة من وضع سياسة وأهداف بيئية والقيام بمجموعة من العمليات والأنشطة التي تمكنها من التحكم في الأثر البيئي الذي تحدثه منتجاتها، عملياتها وخدماتها، وإدارة تفاعلاتها البيئية وتحسين أدائها البيئي.

نظام الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 هي مواصفة دولية توفر مبادئ توجيهية تهدف إلى خلق بيئة عمل آمنة لحماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل وإدارة المخاطر المهنية وخلق ظروف عمل أفضل.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل
والتنمية المستدامة

تمهيد

تعتبر المؤسسات الاقتصادية أحد أهم الأطراف الفاعلة في وسطها من خلال دورها الاقتصادي والاجتماعي، ولأنها من بين الأطراف الرئيسية المسببة للتدهور البيئي الحاصل في العالم، أصبحت المؤسسات الاقتصادية مدعوة أكثر من أي وقت مضى لإدماج التنمية المستدامة في رؤيتها الإستراتيجية، وضمن سياساتها وأهدافها وإهتماماتها التسييرية، من أجل تحقيق أفضل الممارسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي تضمن التكيف الإيجابي مع تغيرات وضغوطات المحيط، ومواجهة تزايد حدة المنافسة التي تواجهها في أسواقها المحلية والعالمية، بما يكفل إستمرارية المؤسسة وتطورها.

من هنا جاء التفكير في تطبيق المؤسسة لنظام الإدارة المتكامل كتوجه سليم للمؤسسة لإدماج الأنظمة الإدارية: الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية كأحد المداخل التي يمكن للمؤسسات من خلالها المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز علاقاتها مع جميع الأطراف المهمة بنشاطها. لذا سنقسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث تتمثل في:

- المبحث الأول: ماهية التنمية المستدامة.
- المبحث الثاني: مساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة.
- المبحث الثالث: نظام الإدارة المتكامل كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة.

المبحث الأول: ماهية التنمية المستدامة

إن التنمية المستدامة من المفاهيم الحديثة التي شغلت إهتمام الكثير من المفكرين في جل التخصصات العلمية، وظهرت كمعلم بارز في مسيرة تطور الفكر التنموي والوعي الدولي للعلاقة القائمة بين الإنسان والتنمية والبيئة، لذا أصبحت مقارنة التنمية المستدامة تكتسي أهمية كبيرة على كافة المستويات، وإنشغلت بها جميع الدول وانهقدت من أجلها العديد من المؤتمرات المحلية والدولية، وإلماطة اللثام عن هذا المفهوم، سنحاول في هذا المبحث التطرق لأهم الجوانب النظرية التي تسلط الضوء على التنمية المستدامة وتبين مفهومها، مبادئها، أهدافها وأبعادها.

المطلب الأول: تعريف التنمية المستدامة

سننطلق في هذا المطلب للأصل والمعنى اللغوي للتنمية المستدامة بالإضافة لتعريفها الإصطلاحي، كما سنوجز مجموعة من التعريفات العلمية لها.

1- الأصل والمعنى اللغوي للتنمية المستدامة

بالرجوع إلى المعنى اللغوي الذي هو المدخل الرئيسي لتحديد المعنى الإصطلاحي، نجد أن الفعل إستدام الذي جذره (دوم) له معاني متعددة منها: التآني في الشيء ، وتمني دوامه والمواظبة عليه، وهي مرتبطة بالمعنى الإصطلاحي، فالتنمية تحتاج إلى تآني في سياستها وديمومة مشاريعها، وبحاجة إلى مواظبة في تنفيذ برامجها.¹

2- إصطلاحاً: تأتي التنمية المستدامة لتحتوي جميع المواضيع المحددة التي يكثر حولها الجدل نظراً لتعدد جوانب هذا المفهوم، ولمدى أهمية هذه المواضيع للخروج من الأزمات الإقتصادية والإجتماعية للدول، وجاء الإهتمام عالمياً بهذا المفهوم الجديد من خلال الندوات واللقاءات العالمية.²

¹ - صليحة حفيظي، تسيير النفايات الصلبة وعلاقة تدويرها بالتنمية المستدامة، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2015، ص 108.

² - عبد الكامل بالحبيب، السياسات التجارية البيئية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة: الإتحاد الأوروبي 1993-2013، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر - بسكرة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2019، ص 28.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

وفيما يلي نوجز عدة تعريفات للتنمية المستدامة من منظور علمي.

عرف الإتحاد العالمي للحفاظ على الطبيعة سنة 1980 التنمية المستدامة بأنها " التنمية التي تأخذ في الاعتبار البيئة والإقتصاد والمجتمع".¹

وعرفت اللجنة العالمية للبيئة والتنمية سنة 1987 بأنها " التنمية التي تلبي إحتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على إشباع حاجياتهم".²

وعرفت أيضا الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (FAO) عام 1989 بأنها " إدارة وحماية قاعدة الموارد الطبيعية وتوجيه التغيير التقني والمؤسسي بطريقة تضمن تحقيق وإستمرار إرضاء الحاجات البشرية للأجيال الحالية والمستقبلية".³

كما عرفها مؤتمر ريو دي جانيرو سنة 1992 من خلال المبدأين الثالث والرابع الذي خرج بهما المؤتمر بأنها " العملية التي تلبي أمانى وحاجات الحاضرين دون تعريض قدرة أجيال المستقبل على تلبية حاجاتهم للخطر".⁴

كما ورد تعريفها في قاموس ويبستر (Webster) على أنها: " تلك التنمية التي تستخدم الموارد الطبيعية دون أن تسمح بإستنزافها أو تدميرها جزئيا أو كليا".⁵

من خلال التعريفات السابقة نستنتج أن التنمية المستدامة تقوم على تحقيق النمو الإقتصادي بما لا يتعارض مع العدالة الإجتماعية والتوازن البيئي، كما تسعى لتلبية إحتياجات الأجيال الحالية منها دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية إحتياجاتهم، والرفع من مستوى معيشة الأفراد وتحقيق المساواة بين أفراد المجتمع فيما يخص توزيع الموارد المتاحة وإستغلالها.

¹ - أحمد جابر بدران، نظرة منهجية في الموارد الإقتصادية، المؤلف، القاهرة- مصر، 2014، الطبعة الأولى، ص 113.

² - khayra Benhalima, hadjar Assia, *L'engagement de l'entreprise à la politique du developpement durable et responsabilité sociale par la gestion des ressources humaines*, revue stratégie et développement, dossier 3, Numéro 5, Université de Mostaganem, 2013, p 27.

³ - نبيل أبو طير، أهمية الرهان على الطاقات البديلة في الدول العربية كوسيلة لتحقيق التنمية المستدامة، - دراسة حالة الجزائر-، أطروحة دكتوراه، جامعة باجي مختار - عنابة، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، 2017، ص 84.

⁴ - عبد الله خبابة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013، ص 117.

⁵ - سهام جولي، دور الصناديق السيادية في دعم التنمية المستدامة- دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه، جامعة البليدة 2، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2019، ص 182.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

المطلب الثاني: مبادئ التنمية المستدامة

تتمثل مبادئ التنمية المستدامة فيما يلي:

المبدأ الأول: الدمج: يؤشر هذا المبدأ على ضرورة دمج كافة الاعتبارات الاجتماعية والإقتصادية والسياسية والتقنية عند صناعة أي قرارات آنية أو مستقبلية ذات سمة بيئية وعلى نحو يظهر الاعتبارات بشكل نسيج مترابط متماسك وبما يفسح عن ضرورة توافر الوعي البيئي لدى كافة الشرائح الإجتماعية بدءاً بالفرد مروراً بالأسرة والمؤسسة وانتهاءً بالمجتمع الدولي بحيث تنتزع حالات الأنانية وتتنج الجهود لخدمة البشرية وعلى نحو يديم عمليات الحفاظ على حيوية البيئة.¹

المبدأ الثاني: المشاركة الشعبية: فالتنمية المستدامة عبارة عن ميثاق يقر بمشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في إتخاذ قرارات جماعية من خلال الحوار، خاصة في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات وتنفيذها، فالتنمية المستدامة تبدأ في المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء أكانت مدناً أم قرى وهذا يعني أنها تنمية من أسفل يتطلب تحقيقها توفير شكل مناسب من أشكال اللامركزية التي تمكن الهيئات الرسمية والشعبية والأهلية والسكان بشكل عام من المشاركة في خطوات إعداد وتنفيذ خططها.² ويطلق على هذا المفهوم بالتنمية من أسفل ويمكن تلخيص دور الحكومات المحلية فيما يلي:

- الحد من الزيادة في إرتفاع درجة حرارة الأرض.
- إدارة ومعالجة النفايات البيئية والتجارية والصناعية.
- الحد من إنبعاث الغازات التي تؤثر على طبقة الأوزون.
- تخفيض الإستهلاك من مشتقات النفط.³

¹ مصطفى يوسف كافي، إقتصاديات البيئة والعولمة، دار ومؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق- سوريا، 2013، ص-ص 87-88.

² عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبو زنت، التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2007، الطبعة الأولى، ص-ص 30-33.

³ أحمد عبد الفتاح ناجي، التنمية المستدامة في المجتمع النامي، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2013، الطبعة الأولى، ص-ص 90-91.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

المبدأ الثالث: مبدأ التوازن البيئي والتنوع الأيديولوجي بمعنى تحقيق توازن في البيئة وعدم الإضرار بها.

المبدأ الرابع: مبدأ التوفيق بين حاجات الأجيال الحالية والمستقبلية بمعنى تحقيق متطلبات الحاضر دون إهمال حاجيات الأجيال المقبلة.¹

المبدأ الخامس: مبدأ التوظيف الأمثل للموارد الاقتصادية وذلك باستغلال الموارد بطريقة عقلانية.²

المبدأ السادس: الصحة ومستوى المعيشة فكل شخص من حقه الحفاظ على صحته وتحسين مستوى معيشته، وهذا ما تسعى إلى تحقيقه التنمية المستدامة.³

المبدأ السابع: الملوثات والنفايات الناجمة عن نشاطات الإنسان يجب أن لا تزيد عن معدلات قدرة البيئة على التخلص منها وإعادة تمثيلها.

المبدأ الثامن: التحول من استخدام الموارد غير المتجددة إلى الموارد المتجددة.⁴

المطلب الثالث: أهداف التنمية المستدامة

تتمثل أهداف التنمية المستدامة فيما يلي:

1- تحقيق نوعية حياة أفضل للأفراد: تحاول التنمية المستدامة عن طريق عمليات التخطيط وتنفيذ

السياسات التنموية تحسين نوعية حياة الأفراد في المجتمع إجتماعيا وإقتصاديا ونفسيا وروحيا، من خلال التركيز على الجوانب النوعية للنمو وليس الكمية وبصورة عادلة ومقبولة.

2- تعزيز وعي الأفراد بالمشاكل البيئية: من خلال تنمية إحساس الأفراد بالمسؤولية إتجاه المشكلات

البيئية وحثهم على المشاركة الفعالة في خلق الحلول المناسبة لها عن طريق مشاركتهم في إعداد برامج

¹ - إسماعيل قشام، محمد شقراني، دور المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في صياغة إستراتيجيات التنمية المستدامة، مجلة أبحاث ودراسات التنمية، المجلد 4، العدد 1، 2017، ص 154.

² - جمال بن عروس، نادية هيمة، ضرورة تبني المسؤولية الإجتماعية لتحقيق التنمية المستدامة، مجلة دراسات وأبحاث إقتصادية، المجلد 4، العدد 1، 2017، ص 271.

³ - مهاوات لعبيدي، بلال شبيخي، أسماء جرموني، الإدارة البيئية في المؤسسات الصناعية الجزائرية بين الواقع ومتطلبات التنمية المستدامة - دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بسطيف الجزائر -، مجلة رؤى إقتصادية، المجلد 7، العدد 2، 2017، ص 189.

⁴ - ساجد أحمد عبل الركابي، التنمية المستدامة ومواجهة تلوث البيئة وتغير المناخ، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والإقتصادية، برلين - ألمانيا، 2020، الطبعة الأولى، ص-ص 104-106.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

ومشروعات التنمية المستدامة وتنفيذها ومتابعتها وتقييمها.¹

3- **إحترام البيئة الطبيعية:** وذلك من خلال التركيز على العلاقة بين نشاطات السكان والبيئة، والتعامل مع النظم الطبيعية ومحتواها على أنها أساس حياة الإنسان، وذلك عن طريق مقاييس الحفاظ على نوعية البيئة والإصلاح والتهيئة، على أن تكون العلاقة في الأخير علاقة تكامل وإنسجام.²

4- **تحقيق إستغلال وإستخدام عقلائي للموارد:** تتعامل التنمية المستدامة مع الموارد على أنها موارد محدودة، لذلك تحول دون إستنزافها أو تدميرها وتعمل على إستخدامها وتوظيفها بشكل عقلائي.

5- **ربط التكنولوجيا الحديثة بأهداف المجتمع:** تحاول التنمية المستدامة توظيف التكنولوجيا الحديثة بما يخدم أهداف المجتمع، من خلال توعية السكان بأهمية التقنيات المختلفة في المجال التنموي.³

6- **إحداث تغيير مستمر ومناسب في حاجات وأولويات المجتمع:** وذلك بإتباع طريقة ثلاثم إمكانياته وتسمح بتحقيق التوازن الذي بواسطته يمكن تفعيل التنمية الإقتصادية، والسيطرة على جميع المشكلات البيئية.

7- **تحقيق نمو إقتصادي تقني:** بحيث يحافظ على الرأسمال الطبيعي الذي يشمل الموارد الطبيعية والبيئية، وهذا بدوره يتطلب تطوير مؤسسات وبنى تحتية وإدارة ملائمة للمخاطر والتقلبات لتؤكد المساواة في تقاسم الثروات بين الأجيال المتعاقبة وفي الجيل نفسه.⁴

كذلك تري منظمة الأمم المتحدة أن أهداف التنمية المستدامة تتمثل في:

1- تحقيق النمو الاقتصادي.

¹ - شهرزاد بوزيدي، لحسن لحوحي، أثر المواطنة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة " دراسة حالة مؤسسة مطاحن عرجون بسكرة"، مجلة التكامل الإقتصادي، المجلد 8، العدد 1، 2020، ص 298.

² - مجيد شعباني، محمد بوسته، دور التسويق الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة في ظل نظام الإدارة البيئية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 17، العدد 12، 2017، ص 138.

³ - فريدة بوغازي وآخرون، مساهمة المورد البشري في تحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة مؤسسة الإسمنت بحجار السود - سكيكدة، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 6، العدد 1، 2019، ص 24.

⁴ - حياة قمري، تحديات وآليات عملية نشر المعرفة من أجل تحقيق التنمية المستدامة، مجلة دراسات وأبحاث إقتصادية في الطاقات المتجددة، المجلد 6، العدد 2، ص 127.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

2- تحقيق العدالة الإجتماعية والإقتصادية.

3- ترشيد إستخدام جميع أنواع الموارد.

4- حفظ الموارد الطبيعية والبيئية من أجل الأجيال القادمة.

5- التنمية الإجتماعية.¹

المطلب الرابع: أبعاد التنمية المستدامة

تتمثل أبعاد التنمية المستدامة فيما يلي:

1- البعد الإقتصادي

ويقصد به تحسين مستوى معيشة الأفراد، من خلال تلبية إحتياجاتهم من السلع والخدمات، ويتجلى البعد الإقتصادي من خلال تلبية الحاجات والمنتطلبات المادية للإنسان عن طريق الإنتاج والإستهلاك،² فالعنصر الإقتصادي كأحد أهم الركائز الأساسية للتنمية المستدامة، يستند إلى المبدأ الذي يقضي بزيادة رفاه المجتمع إلى أقصى حد، والقضاء على الفقر، من خلال إستغلال الموارد الطبيعية على النحو الأمثل وكفاءة.³ وتشمل المنظومة الإقتصادية ما يلي:

- النمو الإقتصادي المستديم.

- كفاءة رأس المال.

- إشباع الحاجات الأساسية.

¹ مدحت أبو النصر، ياسمين مدحت محمد، التنمية المستدامة مفهومها- أبعادها- مؤشراتها، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة- مصر، 2017، ص-ص 84-91.

² أحمد جابر بدران، التنمية الإقتصادية والتنمية المستدامة، مركز الدراسات الفقهية والإقتصادية، القاهرة- مصر، 2014، الطبعة الأولى، ص-ص 99-106.

³ محمد الطاهر قادري، التنمية المستدامة في البلدان العربية بين النظرية والتطبيق، مكتبة حسين العصرية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت- لبنان، 2013، ص-ص 73-83.

- العدالة الإقتصادية.¹

2- البعد البيئي

يرتكز مفهوم التنمية المستدامة على حقيقة أن إستنزاف الموارد الطبيعية، والتي تعتبر ضرورة لأي نشاط زراعي أو صناعي، ستكون له آثار سلبية على التنمية والإقتصاد بشكل عام، لهذا فإن أهم تحدي للتنمية المستدامة يتمثل في محاولة إيجاد الموازنة بين النظام الإقتصادي والنظام البيئي.² فالبعد البيئي للتنمية المستدامة جاء لمعالجة علاقة التنمية بالبيئة من خلال وضع الأساسيات التي تقوم عليها والحدود التي يجب أن لا تتعداها. فهذا البعد يتمثل في الحفاظ على الموارد الطبيعية والإستخدام الأمثل لها على أساس مستدام، وتوقع ما قد يحدث للنظم الإيكولوجية من جراء التنمية للإحتياط والوقاية،³ والعمل على تطوير إستخدام الطاقات المتجددة وإعادة تدوير المخلفات والرسكلة، والتقليل من إنبعاث الغازات والتلوث،⁴ وتشمل المنظومة البيئية مايلي:

- النظم الأيكولوجية.

- الطاقة.

- التنوع البيولوجي.

- الإنتاجية البيولوجية.

- القدرة على التكيف.⁵

¹ حميدة أوكيل، المراجعة البيئية رهان تحقيق التنمية المستدامة، مجلة الدراسات الإقتصادية والمالية، المجلد 10، العدد 02، 2017، ص 130.

² أحمد جابر علي بدران، إقتصاد البيئة، مركز الدراسات الفقهية والإقتصادية، القاهرة- مصر، 2013، الطبعة الأولى، ص-ص 196-205.

³ مراد بواشرية، بويكر نعرورة، دور المواصفة القياسية ISO 26000 في إرساء المسؤولية الإجتماعية لمنظمات الأعمال للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 3، العدد 1، 2019، ص 107.

⁴ عبد الكريم كافي، قويدر بورقية، الثلاثية الجديدة: الإبتكار الأخضر والإقتصاد الأخضر والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإشكالية التنمية المستدامة: إسقاط المقاربة على حالة الجزائر، مجلة الإقتصاد والمناجمانت، المجلد 18، العدد 1، 2020، ص 62.

⁵ حياة مامن، صباح بلقيدوم، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة... أين هي من تبني فلسفة التسويق الأخضر لتحقيق التنمية المستدامة؟، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 19، العدد 02، 2019، ص 393.

2- البعد الإجتماعي

إن البعد الإجتماعي يتطلب تحليل البيئة الإجتماعية للتركيز على الهيكل الإجتماعي ومستويات التعمير، والمنظومة الصحية وأفاقها، والتنظيمات الإجتماعية وكذا نظم التعليم، دون نسيان جانب الإستعمال التقني وأثره على المجتمع.¹ ويركز البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة على أن الإنسان يشكل جوهر التنمية وهدفها النهائي من خلال الاهتمام بالعدالة الإجتماعية ومكافحة الفقر وتوفير الخدمات الإجتماعية إلى جميع المحتاجين لها،² وإتاحة الفرص بشكل متساو ودون تمييز بين أفراد المجتمع، وكذلك مشاركة الأفراد في إعداد البرامج التنموية وتنفيذها، والوفاء بالحد الأدنى من معايير الأمن، وإحترام حقوق الإنسان، كما يشير إلى تنمية الثقافات المختلفة والتنوع والتعددية والمشاركة الفعلية للقواعد الشعبية في صنع القرار،³ وتشمل المنظومة الإجتماعية مايلي:

- المساواة في التوزيع.

- الحراك الإجتماعي.

- المشاركة الشعبية.

- التنوع الثقافي.

- إستدامة المؤسسات.⁴

والشكل الموالي يوضح أبعاد التنمية المستدامة وعناصرها:

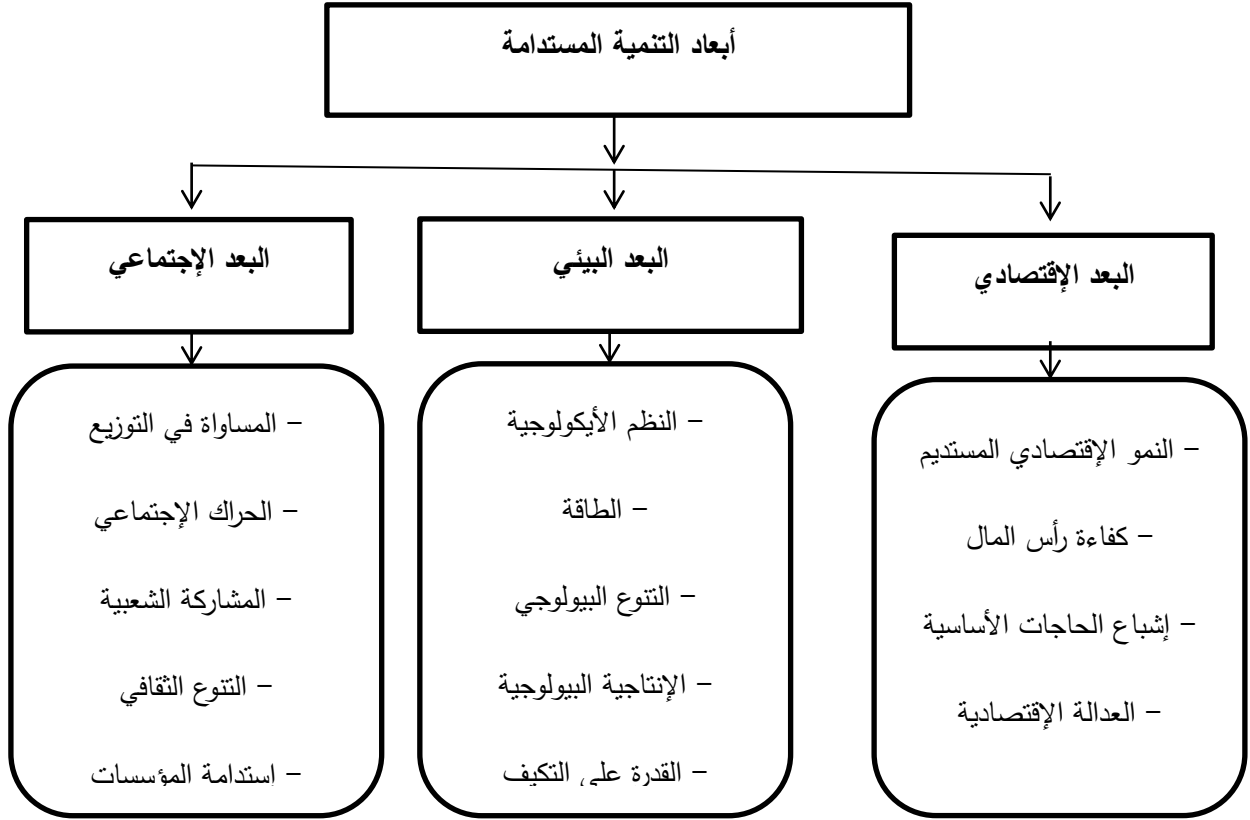
¹ - محمد الطاهر قادري، التنمية المستدامة في البلدان العربية بين النظرية والتطبيق، مكتبة حسين العصرية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت- لبنان، 2013، ص 81.

² - النعاس صديقي، هاجر عبد الدائم، نادية عبد الكريم، واقع تسيير النفايات في الجزائر ودورها في تحفي التنمية المستدامة، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد 9، العدد 1، 2020، ص 247.

³ - إلياس شاهد، عبد النعيم دفرور، مجدوب بحوصي، التسويق الاجتماعي ودوره في تعزيز تبني المسؤولية الاجتماعية للشركات في إطار تحقيق التنمية المستدامة، المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، المجلد 5، العدد 1، 2017، ص 115.

⁴ - بحرية مواعي، البعد البيئي مسار جديد للمؤسسة الاقتصادية نحو التنمية المستدامة (مع الإشارة إلى تجارب بعض الشركات في الدول المتقدمة)، مجلة الإقتصاد والمناجمنت، المجلد 16، العدد 1، 2017، ص 70.

الشكل رقم 03: أبعاد التنمية المستدامة وعناصرها



المصدر: حمزة دبار، عيسى زين، سياسات ونظم الإدارة البيئية في المؤسسات الاقتصادية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة: شركة روائح الورود بولاية الوادي، مجلة إقتصاد المال والأعمال، المجلد 2، العدد 1، 2017، ص 64.

المبحث الثاني: مساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة

أصبح مفهوم التنمية المستدامة منذ ظهوره يفرض نفسه على جميع الأوساط والكيانات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.. وغيرها، وباعتبار المؤسسة الاقتصادية أحد أهم هذه الكيانات الفاعلة والمسؤولة في هذه الأوساط، من خلال دورها الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي، أصبحت المؤسسات الاقتصادية مجبرة على إدماج وتحقيق التنمية المستدامة، وأن تأخذ بعين الاعتبار الآثار المترتبة عن أي نشاط تمارسه ومدى تأثيره على المجتمع الذي تنشط فيه والالتزام بالقوانين والتشريعات كحماية البيئة والحفاظ على المحيط وتوفير الصحة والسلامة للعمال وللمجتمع المحلي الذي تنشط فيه.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

سوف نتناول في هذا المبحث الدور الذي تلعبه المؤسسات الاقتصادية في عملية التنمية المستدامة، من خلال تحديد مفهوم المسؤولية الاجتماعية، ثم إبراز مراحل وأدوات تحقيق التنمية المستدامة من طرف المؤسسة الاقتصادية وكذلك فوائد التوجه لمنهج التنمية المستدامة.

المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية

يعد مفهوم المسؤولية الاجتماعية من أهم المفاهيم التي يتم تداولها عند التطرق إلى المؤسسات الاقتصادية ودورها في التنمية المستدامة، وفي هذا الصدد سنتطرق في هذا المطلب لتعريف المسؤولية الاجتماعية، أهميتها وأبعادها.

1- تعريف المسؤولية الاجتماعية

هناك مجموعة من التعاريف من طرف أكاديميين وهيئات ومنظمات دولية أهمها:

1-1- تعريف المسؤولية الاجتماعية من طرف الأكاديميين: من أهم التعاريف التي قدمها الباحثون للمسؤولية الاجتماعية مايلي:

عرفها بيتر دراكر (Peter Drucker) على أنها " إلتزام المؤسسة إتجاه المجتمع الذي تعمل فيه".¹

كما عرفها ميلتون فريدمان (Milton Friedman) بأنها " إستعمال المؤسسة لمواردها والقيام بأنشطة موجهة لتعظيم أرباحها شريطة أن تحترم قواعد اللعبة أي بالإعتماد على التنافس الحر في السوق دون اللجوء إلى الطرق المغشوشة وعلى التحايل".²

وعرفها شيرمرهوم (Schermerhorn) بأنها " إجبار المؤسسات للعمل بطريقة لخدمة ذوي الإهتمام الداخليين والخارجيين والأطراف ذوي العلاقة بالمؤسسة".³

¹ عبد المالك مهري، نوفل سمايلي، واقع إلتزام الشركات النفطية في الجزائر بمبادئ وأبعاد المسؤولية الاجتماعية بالإشارة لحالة شركة سوناطراك- فرع المؤسسة الوطنية لأشغال الأبار- ENTP-، حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 12، العدد 27، 2019، ص 327.

² Milton Friedman, **The Sociale Responsibility of Business is to Increase its profits**, The New York Times Magazine, 1970, p 6, disponible sur le site Internet: <http://umich.edu/~thecore/doc/Friedman.pdf>, consulté le 07/08/2020.

³ عبد القادر مغربي، عثمان بوزيان، المسؤولية الاجتماعية في ظل الحوكمة وتنافسية الشركات الاقتصادية- دراسة حالة شركة موبيليس-، مجلة دفاتر إقتصادية، المجلد 10، العدد 2، 2018، ص 284.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

وعرفها أرشي كارول (Archie B. Carroll) بأنها: "المسؤولية التي تلتزم بها المؤسسة أمام المجتمع، ويجب أن تشمل: المسؤولية الاقتصادية، المسؤولية القانونية، المسؤولية الأخلاقية والمسؤولية الخيرية".¹

1-2- تعريف المسؤولية الاجتماعية من طرف الهيئات والمنظمات الدولية: سننظر لأهم التعاريف التي قدمتها الهيئات والمنظمات الدولية كالتالي:

عرف البنك الدولي المسؤولية الاجتماعية بأنها: "إلتزام المؤسسة بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيها والمجتمع المحلي والمجتمع ككل لتحسين مستوى المعيشة للناس بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في آن واحد".²

وعرفتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDE بأنها "إلتزام المؤسسة بالمساهمة في التنمية الاقتصادية، مع الحفاظ على البيئة من خلال العمل مع العمال وأسرهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل من أجل تحسين حياة كل هؤلاء الأطراف".³

وعرفها المجلس الدولي للتنمية المستدامة سنة 2007 بأنها "إلتزام المؤسسات للمساهمة في التنمية الاقتصادية المستدامة، بما يضمن التعامل مع العاملين والمجتمع المحلي من أجل تحسين جودة الحياة لهم".⁴

كما عرف الإتحاد الأوروبي المسؤولية الاجتماعية بأنها " مفهوم تقوم المؤسسات بمقتضاه بتضمين إعتبرات إجتماعية وبيئية في أعمالها وفي تفاعلها مع أصحاب المصالح على نحو تطوعي".⁵

وعرفتها أيضا منظمة التقييس الدولية ISO بأنها " مسؤولية المؤسسة عن الآثار المترتبة عن قراراتها وأنشطتها على المجتمع والبيئة عبر الشفافية والسلوك الأخلاقي المتناسق مع التنمية المستدامة

¹- Archie B. Carroll, **A three-dimensional conceptual model of Corporate Performance**, Academy of Management review, Vol 4, No 4, 1979, p 499.

²- سامية بلجراف، دور الشركات في تحمل المسؤولية الاجتماعية " إستعمال الأرباح نموذجا"، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 4، العدد 2، 2018، ص 121.

³- Marie-Françoise Guyonnaud, Frédérique Willard, **Du management environnemental au développement durable des entreprises**, ADEME, France, 2004, p 5.

⁴- عايد عبد الله العصيمي، المسؤولية الاجتماعية للشركات نحو التنمية المستدامة، دار اليازوري العلمية، عمان- الأردن، 2015، ص 5.

⁵- محمد فلاق، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2016، ص 48.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

ورفاه المجتمع فضلا عن الأخذ بعين الإعتبار توقعات المساهمين".¹

من خلال ما سبق، نلاحظ على هذه التعريفات أنها مختلفة من حيث مبدأ المسؤولية الإجتماعية، فمنهم من يعتبرها عمل طوعي مثل مفهوم الإتحاد الأوروبي للمسؤولية الإجتماعية، ومنهم من يعتبرها إلتزام وواجب على المؤسسات كما هو الحال مع دراكر وشيرمرهوم والبنك الدولي، إلا أن كل التعريفات التي قدمت للمسؤولية الإجتماعية تصبوا إلى هدف واحد وهو خدمة المجتمع والبيئة.

2- أهمية المسؤولية الإجتماعية

للمسؤولية الإجتماعية أهمية بالغة لكافة الأطراف سواء بالنسبة للمؤسسة أو المجتمع أو الدولة

وتتمثل أهميتها فيما يلي:

2-1- بالنسبة للمؤسسة: تتمثل في:

- تشجيع عملية إتخاذ القرارات على أساس فهم مطور لتطلعات المجتمع، والفرص المرتبطة بالمسؤولية الإجتماعية ومخاطر عدم تحمل المسؤولية الإجتماعية.
- تعزيز سمعة المؤسسة، والحصول على ثقة أكبر من الجمهور.
- تحسين وتنظيم العلاقة مع أصحاب المصالح.
- تعزيز ولاء العمال وروحهم المعنوية، وتحسين سلامة وصحة الموظفين والتأثير الإيجابي على قدرة المؤسسة على توظيف وتحفيز العمال والإحتفاظ بهم.
- تحقيق زيادة في الإنتاجية وكفاءة الموارد، وخفض إستهلاك الطاقة والمياه، وخفض النفايات.
- المنع أو الحد من الصراعات المحتملة مع المستهلكين بشأن المنتجات أو الخدمات.
- تحسين الأداء المالي وتخفيض تكاليف التشغيل.
- تحسين الأداء البيئي وتقليل إنبعاثات الغازات.

¹ - حنان جنيد، رؤية الجمهور العربي لأبعاد المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات الإعلامية والعوامل المؤثرة فيها، المجلة الدولية للاتصال الاجتماعي، المجلد 5، العدد 4، 2018، ص 94.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

- تقليل تكاليف التخلص من النفايات من خلال مبادرات إعادة تدويرها.

- تعزيز صورة وسمعة العلامة التجارية والمبيعات وولاء العملاء.¹

2-2- بالنسبة للمجتمع: تتمثل في:

- الإستقرار الإجتماعي نتيجة لتوفر نوع من العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص وهو جوهر المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة.

- تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمجتمع، وإزدياد الوعي بأهمية الإندماج التام بين المؤسسات ومختلف الفئات ذات المصالح.

- الإرتقاء بالتنمية إنطلاقاً من زيادة الوعي الإجتماعي على مستوى الأفراد وهذا يساهم بالإستقرار السياسي والشعور بالعدالة الإجتماعية.²

2-3- بالنسبة للدولة: تتمثل في:

- تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهماتها وخدماتها التعليمية، الصحية، الثقافية والإجتماعية الأخرى.

- يؤدي إلتزام المؤسسة بالمسؤولية الإجتماعية إلى تعظيم عوائد الدولة بسبب وعي المؤسسات بأهمية المساهمة العادلة والصحيحة في تحمل التكاليف الإجتماعية المختلفة.

- المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة.³

¹ - أمال بن علي وآخرون، تطبيق المسؤولية الإجتماعية إتجاه الموارد البشرية في المؤسسة الإقتصادية- دراسة حالة شركة Condor إلكترونيكس بربج بوعريبيج، مجلة الدراسات الإقتصادية العميقة، المجلد 3، العدد 2، 2018، صص 216-217.

² - فاطمة بن العايش، مدى تطبيق القياس والإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات، مجلة دفاتر إقتصادية، المجلد 10، العدد 2، 2018، ص 43.

³ - أبوبكر بوسالم وآخرون، الأبعاد العملية للمصارف الإسلامية في مجال المسؤولية الإجتماعية- عرض تجربة البنك الإسلامي الأردني (2016-2017)-، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، المجلد 2، العدد 2، 2019، ص 3.

3- أبعاد المسؤولية الاجتماعية

سعى العديد من الكتاب والباحثين لمحاولة تحديد أبعاد المسؤولية الاجتماعية من وجهات نظر مختلفة، وقد حدد كارول Carroll أبعاد المسؤولية الاجتماعية في أربعة عناصر أساسية تتمثل في:

3-1- البعد الإقتصادي: هذا البعد يشير إلى خلق قيمة ومجموعة منافع من خلال إنتاج السلع والخدمات، وهذا يعني أن المؤسسات لها منفعة إقتصادية من خلال إشباع حاجات ورغبات الزبائن من مختلف المنتجات، إضافة لخلق مناصب عمل والمساهمة في زيادة مداخيل الدولة.¹

3-2- البعد القانوني: يقتضي هذا البعد الإلتزام الواعي والطوعي بالقوانين والتشريعات المنظمة لمختلف المجالات في المجتمع، كإحترام قوانين حماية المستهلك، حماية البيئة عن طريق منع التلوث، كما يقتضي هذا البعد تحقيق السلامة والعدالة، سواء عن طريق التقليل من إصابات العمل أو تحسين ظروف العمل ومنع عمل المسنين وصغار السن.²

3-3- البعد الأخلاقي: يفترض على إدارة المؤسسات أن تستوعب الجوانب القيمية والأخلاقية والسلوكية والمعتقدات في المجتمعات التي تعمل فيها، وفي حقيقة الأمر فإن هذه الجوانب لم تؤطر بعد بقوانين ملزمة لكن إحترامها يعتبر أمرا ضروريا لزيادة سمعة المؤسسة في المجتمع وقبولها فعلى المؤسسة أن تكون ملتزمة بعمل ما هو صحيح وعادل ونزيه.³

3-4- البعد الخيري: تتمثل في الأعمال الخيرية للمؤسسات بما يتماشى مع توقعات المجتمع، من خلال مشاركة المديرين والموظفين في الأنشطة التطوعية والخيرية داخل مجتمعاتهم المحلية، وتقديم المساعدة إلى القطاعين العام والخاص والمؤسسات التعليمية والصحية، ومساعدة المشاريع الطوعية التي تعزز

¹ - سعد مرزوق، مصطفى يونس، الإلتزام بأخلاقيات التسويق كآلية لترسيخ أبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية دراسة على عينة من المستهلكين، مجلة العلوم التجارية، المجلد 18، العدد 2، 2019، ص 138.

² - خير الدين جمعة وآخرون، واقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية في الشركات العالمية - شركة Microsoft أنموذجاً -، مجلة الاقتصاد الدولي والعولمة، المجلد 2، العدد 1، 2019، ص 155.

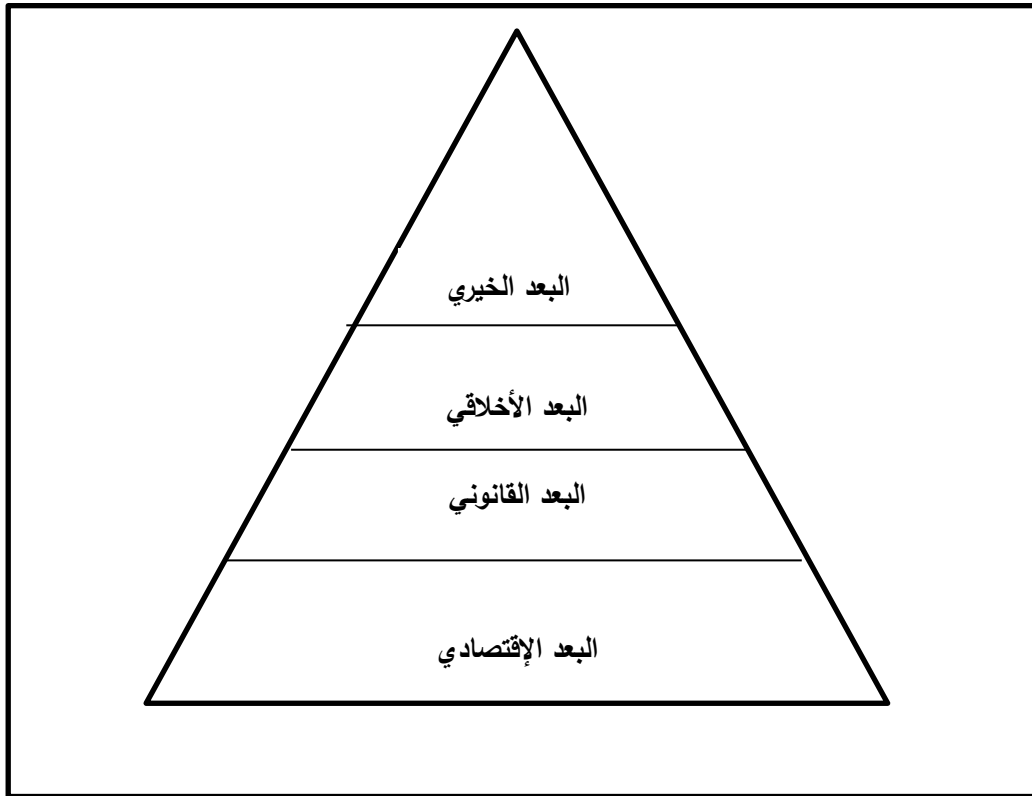
³ - عبد الحليم بليزك، السعيد بركة، العلاقة بين الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية ودورها في تحقيق القدرة التنافسية للشركات، مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 7، العدد 4، 2017، ص 102.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

جودة حياة المجتمع.¹

والشكل الموالي يمثل نموذج مخطط متدرج لمسؤوليات المؤسسة والذي يتحرك إبتداء من المسؤولية الاقتصادية باتجاه المسؤولية القانونية مروراً بالمسؤولية الأخلاقية والتي تعبر عن التوجه الإجتماعي وإنتهاء بمسؤوليات المؤسسة الخيرية.

الشكل رقم 04: هرم المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات



المصدر: جمعة خير الدين وآخرون، واقع ممارسة المسؤولية الإجتماعية في الشركات العالمية- شركة Microsoft أنموذجاً-، مجلة الإقتصاد الدولي والعولمة، المجلد 2، العدد 1، 2019، ص 156.

¹ - أسماء يوسف، غريب بولرباح، نموذج مقترح العلاقة لتأثير رضا العملاء كمتغير وسيط في العلاقة بين المسؤولية الإجتماعية للشركة وولاء العملاء في شركة الهاتف النقال موبيليس- ورقة-، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، المجلد 11، العدد 7، 2017، ص 77.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

المطلب الثاني: مراحل إدماج التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية

يمر تحقيق التنمية المستدامة بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية بعدة مراحل يمكن تلخيصها فيما يلي:

1- **إدماج التنمية المستدامة في الإستراتيجية:** تفرض هذه المرحلة على المؤسسة إدماج متطلبات التنمية المستدامة في رؤيتها وتوجهاتها الإستراتيجية، من خلال وضع إستراتيجية قائمة على المحافظة على البيئة والمجتمع، وتدمج الإعتبارات البيئية في إستراتيجياتها ومخططاتها.

2- **المقاربة التنظيمية:** تهدف إلى وضع المؤسسة نظام متكامل للإدارة يحمل في طياته مختلف جوانب التنمية المستدامة، من خلال تبني المؤسسة المواصفات القياسية الدولية والمحلية الخاصة بأبعاد التنمية.

3- **المقاربة الإنتاجية:** تهدف إلى تجديد السيرورة الإنتاجية من خلال تبني المؤسسة لمفهوم الإنتاج الأنظف.

4- **المقاربة المالية:** تفرض على المؤسسة توفير الأموال اللازمة لتحقيق المقاربات السابقة، كما يجب الأخذ بعين الإعتبار أن المؤسسات المالية المانحة والقارضة في إطار التنمية المستدامة تضع الإهتمامات البيئية والإجتماعية كمعيار أساسي للتعامل مع المؤسسات الاقتصادية في مجال الإقراض ومنح الحوافز المادية.

5- **إستخدام آليات تجسيد التنمية المستدامة:** كالإلتزام بالمسؤولية الإجتماعية والأخلاقية والبيئية.

6- **مقاربة المؤشرات:** وتتمثل في معايير الأداء الكلي المستدام.

7- **مقاربة الشفافية:** وتتمثل في الإفصاح عن الصورة الحقيقية لأداء المؤسسة الداخلي والخارجي.¹

من خلال ما سبق يمكن القول أن تجسيد أبعاد التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية يبدأ من إدماج متطلبات التنمية المستدامة في إستراتيجية المؤسسة، ثم العمل على تبني المؤسسة المواصفات القياسية الدولية والمحلية وتجديد السيرورة الإنتاجية وتبني مفهوم الإنتاج الأنظف وتوفير الأموال اللازمة لتطبيق هذه المقاربات، بالإضافة إلى إستخدام آليات كالإلتزام بالمسؤولية الإجتماعية والأخلاقية والبيئية، والإهتمام بمعايير الأداء الكلي المستدام والشفافية في الإفصاح عن الأداء الداخلي والخارجي للمؤسسة.

¹ - Bonnet Chantal, **Marché et développement durable**, Edition alpha, France, 2006, p-p 38-39.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

المطلب الثالث: أدوات تحقيق التنمية المستدامة من طرف المؤسسات الاقتصادية

لا يعتبر إنتهاج التنمية المستدامة في ظل الصعوبات الاقتصادية خيارا من الخيارات المطروحة أمام المؤسسة الاقتصادية بل هو مفروض عليها ويعتبر أحد الوسائل التي تسمح لها بالحصول على عدة إمتيازات تمكنها من التميز عن غيرها بصفة مستمرة وترفع قدراتها التنافسية، لذا تلجأ المؤسسة الاقتصادية إلى الإستعانة بجملة من الأدوات لإدماج أبعاد هذه التنمية في أنشطتها وأهدافها تصنف إلى مبادرات دولية، معايير ومواصفات قياسية ومبادرات محلية سنحاول التطرق لكل منها على حدى.

1- المبادرات الدولية

يمكن حصرها في ثلاث مبادرات وهي:

1-1- مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: تتضمن هذه المبادئ جملة من التوصيات الموجهة بشكل خاص للمؤسسات الاقتصادية متعددة الجنسيات من أجل جعل نشاطاتها أكثر تناسقا مع السياسات الحكومية، وكذا لتعزيز العلاقة القائمة بينها وبين المجتمع والبيئة التي تنشط فيها، كما أنها قابلة للتطبيق طواعية من قبل جل المؤسسات الاقتصادية التي ترغب في إدماج التنمية المستدامة في كافة نشاطاتها وإستراتيجياتها وقراراتها.

1-2- المبادرة العالمية لإعداد التقارير: يتمثل محتواها بأن تقدم المؤسسات تقرير موحد عن التنمية المستدامة، والذي من خلاله يتم معالجة المسائل البيئية والإجتماعية والإقتصادية ضمن تقرير موحد يجمع بين القابلية للمقارنة والدقة والمصدقية وإمكانية التحقق من المعلومات المقدمة.

1-3- مبادرة الميثاق العالمي التابع لمنظمة الأمم المتحدة: يهدف إلى تشجيع المؤسسات الاقتصادية على الأخذ بعين الإعتبار مسؤولية تطبيق وتنفيذ القوانين الدولية والحوكمة، ويتضمن عشرة مبادئ باتت معظم المؤسسات الاقتصادية معنية بإنتهاجها وإدماجها ضمن مختلف إستراتيجياتها وأنشطتها وتنمية التعاون بين كافة الأطراف المعنية.¹

¹ - أمال قبائلي، دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية - دراسة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية-، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2018، ص 68.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

2- المعايير والمواصفات القياسية الصادرة عن المنظمة العالمية للتقييس:

هي جملة من المعايير والمواصفات القياسية التي من شأنها مساعدة المؤسسات الاقتصادية على تلبية مختلف الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، ومن أهمها مايلي:

2-1- إدارة الجانب الاقتصادي وتحقيق الكفاءة والفعالية الاقتصادية من خلال حصول المؤسسة على شهادة الإيزو في إدارة الجودة من خلال تبنيها لنظام إدارة الجودة ISO 9001.

2-2- إدارة الجانب البيئي في المؤسسة من خلال حصولها وتبنيها لنظام الإدارة البيئية ISO 14001.

2-3- إدارة الجانب الاجتماعي بالإعتماد على نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001، وكذلك بالإعتماد على مواصفة المسؤولية الاجتماعية ISO 26000.¹

3- مبادرات محلية للتنمية المستدامة

هناك بعض الدول التي قامت بتطوير معايير ومواصفات قياسية خاصة بها نذكر البعض منها فيما يلي:

3-1- **على مستوى بريطانيا:** يتمثل النموذج البريطاني في (معيار SIGMA)، حيث قام المعهد البريطاني للمواصفات القياسية (BSI) سنة 1999 وبالتعاون مع منظمات الأعمال البريطانية والمنظمات غير الحكومية والتي أطلق عليها تسمية المنتدى من أجل المستقبل "Forum for the future" بإطلاق مبادرة حول التنمية المستدامة وتسمى معيار SIGMA والهدف من المبادرة هو " وضع معيار يسمح بإدماج التنمية المستدامة في الإدارة". والذي هو عبارة عن معيار أشمل وأوسع من المعايير الاخرى، حيث يتناول كل الأوجه الممكنة التي تسمح بإدارة التنمية المستدامة كما يحتوي على الأدوات التي تتيح ذلك، ويقترب هذا المعيار من أنظمة إدارة الجودة حيث انه ينظم عملية ضمان فعالية إدماج أبعاد التنمية المستدامة في إدارة المؤسسة وجعل هذا النظام قابلا للتدقيق من طرف جهات من خارج المؤسسة.

3-2- **على مستوى إيطاليا:** أما عن التجربة الإيطالية فعملت على تطوير نظام موحد وهذا من أجل الحصول على شهادة ISO، حيث تتيح للمؤسسات الإيطالية الحصول على شهادة واحدة تشمل كل المواصفات القياسية الاقتصادية والبيئية والاجتماعية بدلا من الحصول على كل شهادة على حدى،

¹ - شامية بن عباس، مرجع سبق ذكره، ص 140.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

ومعنى هذا أن التجربة الإيطالية أو النموذج الإيطالي هو دمج جميع المواصفات في مواصفة واحدة وأطلق على هذا النظام الموحد إسم BEST 4، وهو بمثابة نموذج إدارة تيرهن من خلاله المؤسسات الإيطالية على تصرفاتها المجتمعية إتجاه كل أصحاب المصالح.

3-3- على مستوى فرنسا: يعتبر معيار SD 21000 أداة مقترحة من طرف الوكالة الفرنسية للمواصفات القياسية "AFNOR" وهو من أبرز وأفضل المعايير على الصعيد المحلي ويعتبر كدليل تطبيقي للتنمية المستدامة في المؤسسة الإقتصادية. ووفقا لمعيار SD 21000 يمكن للمؤسسة مراعاة قضايا وأبعاد التنمية المستدامة في إستراتيجياتها وسياساتها وأهدافها، وذلك بالإستعانة بخمسة عناصر هي:

- الحوكمة والممارسات الإدارية.

- الرهانات والتحديات المتعلقة بالتنمية المستدامة.

- الأداء الإقتصادي المستدام.

- المسؤولية الإجتماعية.

- المسؤولية البيئية.¹

المطلب الرابع: فوائد توجه المؤسسة الاقتصادية لمنهج التنمية المستدامة

تعتبر التنمية رهانا رابحا للمؤسسة نظرا للفوائد التي تتحصل عليها ويمكن إيجازها في النقاط التالية:

1- التنمية المستدامة عنصر من عناصر تحسين الأداء: إن إدماج التنمية المستدامة في طرق وأساليب عمل المؤسسة يسمح لها بتحقيق وتلبية متطلبات الزبائن وتحسين الإنتاجية بالإضافة إلى التحسين المستمر وبالتالي المساهمة في تحسين الأداء.

2- تثمين جميع موارد المؤسسة: والذي يكون عن طريق تظافر جميع الجهود الموجودة داخل المؤسسة وإعطاء الأهمية لكل الموارد، وعليه على مسيري المؤسسات أن يحددوا الأهداف التي من شأنها أن تشبع رغبات كل العمال ورغبات المؤسسة، ويكون ذلك بتطوير التكوين المتواصل، تشجيع روح المبادرة

¹ سمير بوختالة وآخرون، نحو تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في مؤسسات قطاع صناعة الإسمنت الجزائرية - دراسة تحليلية للمؤسسات العمومية الجزائرية خلال الفترة (2000 - 2016)، مجلة الباحث، المجلد 17، العدد 17، 2017، ص 327.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

والإبتكار، تهمين وتحويل الخبرات للآخرين. كل هذه الأمور من شأنها أن تساعد على تحسين الأداء بعيدا عن المؤشرات الإقتصادية فقط.

3- التنمية المستدامة عامل من عوامل ضمان بقاء المؤسسة: تسعى بعض المؤسسات الإهتمام بتطبيق التنمية المستدامة من خلال محاولة ضمان بقائها في ظل بيئة ومحيط جدّ متقلب، إذ من بين العوامل التي يجب على المؤسسة الإهتمام بها والتي من شأنها أن تحقق لها بقائها ما يلي:

- الإقتصاد في إستهلاك الطاقة والموارد الطبيعية.

- التوفيق بين الأداء الإقتصادي وتلبية رغبات وتطلعات المجتمع والأداء البيئي.

4- التحكم في التكاليف: إن المؤسسة التي تطبق الفعالية البيئية هي التي تتحكم في تكاليفها البيئية، ويكون ذلك بالصيانة الجيدة للمعدات وتحليل الخسائر التي قد تتجم أثناء العملية الإنتاجية، كما تكون أيضا بالإقتصاد في الطاقة مما يؤدي إلى التقليل من الإستهلاك.

5- التنمية المستدامة عنصر من عناصر الاندماج: إذ تفرض على المؤسسة أن تتصرف بصفقتها جزءا فاعلا في هذا المجتمع فتعمل على أن تتصرف تصرفات مسؤولة من الناحية الإقتصادية والإجتماعية والبيئية إتجاه كل الأطراف ذات المصلحة، وهي بذلك تقوم بتدعيم سمعتها وتحسين وضعها الإجتماعي.

6- الحوار مع الأطراف ذات المصلحة: إن ممارسة التنمية المستدامة على مستوى المؤسسات يجب أن يحفزها على التحوار والإعلام مع مختلف الأطراف سواء كان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر وهم العمال، الزبائن، الموردين، النقابات والمستهلكين.

7- مراعاة التنمية المستدامة في تقييم المؤسسات: تحاول الهيئات المالية خاصة منها المقرضة مراعاة الإهتمامات البيئية والإجتماعية بالنسبة للمؤسسات التي تتعامل معها وهذا إضافة إلى تحليل المعطيات المالية المستمدة من المحاسبة للتأكد من الصحة المالية للمؤسسة بل هناك مؤسسات مالية تعاقب المؤسسات التي لا تسعى إلى إحترام ذلك، كما أصبحت بعض المؤسسات المالية تمنح حوافز مالية

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

للمؤسسات التي تهتم بالتنمية المستدامة.¹

المبحث الثالث: نظام الإدارة المتكامل كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة

تزايد الاهتمام العالمي بالتنمية المستدامة شجع على إنشاء أنظمة إدارة تُلبي عناصر الإستدامة، من بين أنظمة الإدارة المستخدمة على نطاق واسع والتي تشمل عناصر الاستدامة هي نظام إدارة الجودة، نظام إدارة البيئة، نظام الصحة والسلامة المهنية.²

يعتبر نظام إدارة الجودة ISO 9001، ونظام الإدارة البيئية ISO 14001 ونظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 على الترتيب من التقنيات التسييرية والإرشادية الحديثة التي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة للمؤسسة، إذ أن هذه الأخيرة باعتمادها لهذه المواصفات بصورة متكاملة، تكون قد أخذت بعين الإعتبار جميع أبعاد التنمية المستدامة (الإقتصادية، البيئية والإجتماعية).

المطلب الأول: مساهمة نظام إدارة الجودة ISO 9001 في تحقيق البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة

يعتبر تبني المؤسسات لنظام ادارة الجودة بالأساس لتحسين أدائها الإقتصادي، حيث برهنت دراسات سابقة فيما يتعلق بالفوائد الإقتصادية لإعتماد هذا النظام ومن أهمها دراسة قامت بها منظمة لويدز لتأكيد الجودة (مركز بريطاني يمنح شهادات نظام إدارة الجودة) والتي تدعم وترسخ فوائد المؤسسة المتأتية من تبني وتطبيق نظام ادارة الجودة، حيث أصدرت هذه المنظمة دراسة في شكل تقرير تضمن نتائج مسح أجرته على 400 مؤسسة حاصلة على شهادة نظام إدارة الجودة في بريطانيا، وكانت نتائج تلك الدراسة كالآتي:

- زيادة قدرة المؤسسة على المنافسة، مما ساعدها على تصدير منتجاتها إلى الأسواق العالمية وخاصة أن هذه الأخيرة تعتبر حصول المؤسسة على شهادة المطابقة كشرط أساسي لدخول منتجاتها إليها.
- الحصول على حصة سوقية معتبرة على الصعيد المحلي والعالمي، حيث أن شهادة المطابقة ISO 9001 من شأنها أن تحقق للمؤسسة أفاق سوقية جديدة، تجني من خلالها زيادة في حجم

¹ - آدم بن مسعود، ترقية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة البلدة 02، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2016، صص 143-146.

² - Mohamad Asrul Mustapha, Zainuddin Abdul Manan, Sharifah Rafidah Wan Alwi, **Sustainable Green Management System (SGMS) – An integrated approach towards organisational sustainability**, journal of cleaner production, volume 146, 2017, p 7.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

المبيعات، مما يعود ذلك على الربحية.

- تحقيق ميزة تنافسية من الممكن أن تؤثر على الربحية وقيمة السهم.

- التحسين المستمر لجودة المنتجات أو الخدمات.

- تحقيق ثقة ورضا العملاء أو الزبائن بالمؤسسة، والمحافظة عليهم من خلال التركيز على متطلباتهم وتلبية حاجياتهم؛ بشكل مستمر، وتسليمهم المنتجات في الوقت والمكان المحددين وبالجودة اللازمة التي تستجيب للخصائص المطلوبة، كما أن بعض العملاء يعتبرون أن حصول المؤسسة على شهادة المطابقة للمواصفة ISO 9001 يعتبر شرطاً أساسياً للتعامل معها.

- تحسين الأداء الإنتاجي من خلال رفع الكفاءة وزيادة الفعالية لكافة الأنشطة التشغيلية، وتحسين العمليات وزيادة إنتاجية العاملين، وتحسين جودة المواد الأولية المشتراة الداخلة في العملية الإنتاجية، من خلال التركيز على عملية تقييم الموردين واختيارهم على أساس مقدرتهم على تلبية المتطلبات المحددة.

- تخفيض التكاليف بتقليل نسبة المعيب والهدر وتقليل تكاليف الصيانة والتكاليف الناتجة عن التوقفات.. وغيرها.¹

بناءً على ما تقدم يمكن إستنتاج أن نظام إدارة الجودة ISO 9001 يساهم في تحقيق التنمية المستدامة من الناحية الإقتصادية، من خلال ما يقدمه من فوائد كبيرة لخدمة هذا الجانب، ومن أهمها: تحسين الأداء الإنتاجي وزيادة الإنتاجية، وتحسين أداء الأفراد، وتخفيض التكاليف، وترشيد إستخدام الموارد والطاقة، وتحقيق الميزة التنافسية، وزيادة الحصة السوقية (أسواق محلية ودولية)، وتحقيق ثقة ورضى العملاء ومسايرة تطلعاتهم، وبالتالي زيادة الربحية، وعليه تساهم تلك الفوائد مجتمعة في تحقيق قيمة مضافة مستدامة للمؤسسة تعود على الإقتصاد الوطني (المساهمة في الناتج الإجمالي وزيادة الدخل القومي... وغيرها).²

¹ - فيصل فقير، مرجع سبق ذكره، ص-ص 211-212.

² - حبيبة عامر، مرجع سبق ذكره، ص 111.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

المطلب الثاني: مساهمة نظام الإدارة البيئية ISO 14001 في تحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة

إن نظام الإدارة البيئية الذي انبثق عن الجهود الرامية إلى إيجاد طريقة يتم من خلالها دمج الإعتبارات البيئية ضمن الإدارة وعمليات صنع القرار يقدم للمؤسسات نهجا إداريا فعالا يساهم في تحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة، من خلال إنعكاساته الإيجابية على أداء وظائف المؤسسة كافة من الإنتاجية، التجارية، المحاسبة والمالية، تسيير الموارد البشرية، البحث والتطوير، التسويق، هذا من جهة و على أداء الأفراد من جهة أخرى مما يؤدي إلى تحسين أدائها الكلي.¹

إن الغاية الأساسية التي من أجلها تم وضع نظام الإدارة البيئية ISO 14001 هو توجيه المؤسسة لتطوير سياسة بيئية، وتحديد العمليات اللازمة لتحقيق أهداف هذه السياسة، وإتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين الأداء والإمتثال لمتطلبات المواصفة القياسية الدولية، كما يهدف النظام إلى دعم حماية البيئة ومنع التلوث أو التحكم فيه بما يراعي الإجراءات والقوانين البيئية السائدة،² وبما يعزز تحقيق الأهداف التالية:

- مساعدة المؤسسة الإقتصادية على وضع الأهداف والسياسات الخاصة بالإدارة البيئية.
- توجيه المؤسسات نحو المتطلبات والتشريعات ذات الصلة بأساليب وسلامة الإدارة البيئية.³
- منع الإصابات بأمراض أضرار تلوث البيئة الداخلية مما يؤدي إلى تخفيض تكاليف علاج العمال من هذه الأمراض.
- يحسن الأداء البيئي، فإستخدام التخطيط يجنب المؤسسة الكثير من الصدمات ويساعد على التنبؤ بالمشكلات البيئية المتوقعة ويحفز على إقتناص الفرص المتاحة والإيجاد المسبق للحلول.
- تحسين صورة المؤسسة فتحسين الأداء البيئي للمؤسسة الإقتصادية ليس له إنعكاسات داخلية فحسب بل تمتد إنعكاساتها خارج المؤسسة.

¹ - فاطمة زهرة سيد، مرجع سبق ذكره، ص 168.

² - Mohamad Asrul Mustapha, Zainuddin Abdul Manan, Sharifah Rafidah Wan Alwi, **Sustainable Green Management System (SGMS) – An integrated approach towards organisational sustainability**, journal of cleaner production, volume 146, 2017, p 9.

³ - شرف الدين أمين بن عواق، دور اتجاهات المسؤولية الاجتماعية في دعم نظام الإدارة البيئية داخل المؤسسة، مجلة روى إقتصادية، المجلد 4، العدد 6، 2014، ص 119.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

- يضمن التسيير الأفضل للإلتزامات القانونية البيئية، فنظام الإدارة البيئية يساعد المؤسسة الإقتصادية على إتخاذ كل الإجراءات والتدابير الكفيلة بتطبيق الإلتزامات البيئية القانونية، وهو ما يضمن لها على المدى القصير عدم الوقوع في التجاوزات وما يترتب عنها من مضاعفات، أما عن المدى البعيد فتساعد المؤسسة على إتخاذ القرارات المناسبة المتعلقة بتوقيت وحجم الإستثمارات التي تستجيب للإجراءات المستقبلية.¹

- ترشيد إستهلاك الطاقة والموارد الطبيعية وتقليل الفاقد وإعادة إستخدام المخلفات.

- رفع وزيادة الوعي البيئي لدى كل العاملين بالشركة.²

- تقليل التلوث الناتج عن الأنشطة ومنتجات وخدمات المؤسسة.³

- الإستفادة من مراجعة الإدارة لأنظمة البيئة داخليا كآلية إدارية متميزة تسهم في التحسين المستمر للأداء البيئي للمؤسسة.

- حماية الأنظمة البيئية الطبيعية.

- تقليل المخاطر المؤثرة على صحة وأمن الإنسان والناتجة عن الإنبعاثات والإصدارات الصناعية.

- تحسين الصورة العامة للمؤسسة أمام مجتمعها وقواه الفاعلة في مجال حماية المستهلك.⁴

تأسيساً على ما تقدم يمكن القول أن لنظام الإدارة البيئية ISO 14001 مساهمة جلية في تحقيق التنمية المستدامة للمؤسسة الإقتصادية من الناحية البيئية وهذا طبعاً بعد حصولها على شهادة المطابقة، وذلك من خلال ما تقدمه من مزايا كبيرة أهمها: المساهمة في ترشيد إستهلاك الموارد الطبيعية والطاقة وتقليل الفاقد وإعادة إستخدام المخلفات، وإدماج الإعتبارات البيئية في دورة حياة المنتج ومساعدة المؤسسة

¹- فريد كافي، علي طالم، الإنتاج الأنظف كإستراتيجية لدعم نظم الإدارة البيئية لتحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة مؤسسة فورتال بعقابة، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد 3، العدد 1، 2017، ص-ص 519-521.

²- جابر دهيمي، مساهمة المواصفة القياسية ISO 14001 في تحسين الأداء البيئي للمؤسسات: دراسة مقارنة بين شركتي الإسمنت SCAEK & ACC، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، المجلد 9، العدد 2، 2015، ص 166.

³- فايزة بوعبدالله، نظام الإدارة البيئية ISO 14001 ودوره في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة الإقتصادية، مجلة الإبداع، المجلد 9، العدد 1، 2019، ص 388.

⁴- سمير عماري، أيمن زيد، نظام الإدارة البيئية كآلية لتطوير الأداء الاستراتيجي للمؤسسات الصناعية الجزائرية: دراسة ميدانية بشركة إسمنت عين التوتة، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 7، العدد 4، 2018، ص 624.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

في التوافق والتأقلم مع التشريعات والالتزامات القانونية سوى كانت محلية أو إقليمية أو دولية تخص حماية البيئة، هذا بالإضافة إلى أنه من أسس نظام الإدارة البيئية وضع السياسة البيئية ومن ثم الأهداف والغايات مروراً بضبط العمليات والقياس والتقييم وصولاً إلى المراجعة والتحسين المستمر، وهذه العملية كلها تتم بصورة دورية ومستمرة، مما يؤدي إلى التحسين والتطوير المستمر للأداء البيئي للمؤسسة.

المطلب الثالث: مساهمة نظام الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 في تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة

إن تطبيق المؤسسة لنظام الصحة والسلامة المهنية ISO 45001، والالتزام المستمر بتطبيق متطلباته من شأنه أن يؤدي إلى تبني سياسات مسؤولة اجتماعياً وزيادة مبادراتها وإهتمامها من أجل تحسين ظروف العاملين وتقليل المخاطر والأمراض المهنية التي يتعرض لها العمال في إطار أدائهم لمهامهم المختلفة، وهذا ما يحقق العديد من الفوائد التي يمكن ذكرها فيما يلي:¹

- تحديد الأخطار المهنية وتقديرها.
- التجاوب مع القوانين والأنظمة والتشريعات الحكومية ولوائح العمل وغيرها من القوانين الدولية التي تفرض قانونياً على المؤسسة لتوفير متطلبات السلامة والصحة المهنية، وخاصة منها المعايير الدولية التي تصدرها منظمة العمل الدولية.
- مساعدة المؤسسة على توفير إطار قانوني يفصل المتطلبات الضرورية، ويساعد على تحديد الأخطار العملية ومسبباتها والعمل على تفاديها.
- التخفيف من الضغوطات الواسعة من الإتحادات والنقابات العمالية التي تسعى دائماً نحو توفير الأجواء المهنية والصحية لأعضائها، من خلال الإتصال المباشر بالإدارة وإستخدامها أسلوب المساومات الجماعية في إقرار سبل تأمين بيئة العمل المناسبة والملائمة للعمال.
- حماية أفراد المؤسسة من حوادث العمل، بالتخفيض من نسبة حدوث هذه الأخطار، وضمان حقوقهم بتوفير إطار قانوني يقوم بمعالجة هذه الحوادث والأمراض المهنية.

¹ - حبيبة عامر، مرجع سبق ذكره، ص - ص 117 - 118.

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

- إتخاذ الاحتياطات اللازمة التي تهيئ بيئة عمل آمنة بالوقاية من المخاطر والتلوث الناجم عن العمل.
- المحافظة على سمعة المؤسسة أمام العمال وجمهور المتعاملين معها، من خلال توفير بيئة عمل ملائمة وأجواء مناسبة في مزاوله نشاطاتها الإنتاجية أو الخدمية.
- إن توفير بيئة عمل آمنة وصحية في المؤسسة يمكن أن يؤدي إلى جذب الكفاءات وإستقرارها وتقليص دوران العمل، مما قد يخلق هذا الجانب ميزة تنافسية للمؤسسة في الأسواق.
- زيادة شعور العاملين بالإنتماء للمؤسسة التي تعمل على المحافظة عليهم، مما يدفعهم للعمل بإخلاص للوصول إلى مستويات عالية من الأداء، وبالتالي زيادة إنتاجية المؤسسة، وتحقيق بذلك تميز تنافسي.
- تحسين أداء المؤسسة في مجال الصحة والسلامة المهنية، بتوفير تعليمات وتوجيهات لإدماج مبادئ إدارة الصحة والسلامة المهنية في إدارة الجوانب الأخرى للأداء.
- التحسين المستمر لإدارة الصحة والسلامة المهنية للعاملين.
- مساعدة المؤسسة على تخفيض التكاليف التي قد تنشأ عن الخسائر المادية والبشرية الناجمة عن حوادث العمل.
- خفض وقت الأعطال الناتجة عن الإصابات والحوادث، وبالتالي زيادة في مستوى الإنتاجية.
- حماية مقومات الإنتاج المادية بالمحافظة على الآلات والأجهزة والمواد من التلف والضياع نتيجة لحوادث العمل.
- الإقتصاد في نفقات إصلاح وإعادة بناء المعدات والمنشآت التي تتعرض للتلف من جراء الحوادث.
- تحسين الصورة العامة للمؤسسة.

لقد برهنت معظم الدراسات على أن جهود المؤسسات في مجال تحسين ظروف العمل وإشراك العاملين في عملية صنع القرار تؤدي في الغالب إلى زيادة الإنتاجية وتقليل الأخطاء، ووجدت كذلك أن برامج الرعاية الصحية تزيد إنتاجية العاملين وتخفف كلفة التغيب عن العمل أو تركه، وتقلل دعاوي الإصابة بالإعاقة أو الدعاوي الخاصة بالرعاية الصحية، بالإضافة إلى ذلك فإن المؤسسات التي ترتبط

الفصل الثاني: نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة

سمعتها بممارسات ملتزمة إجتماعيا من ناحية السلامة والصحة المهنية تكون في موقع أفضل لجذب الكفاءات والعمالة الماهرة، كما أنها تكون أقدر على الإحتفاظ بالعمالة، مما يعفيها من التكاليف المرتبطة بسرعة دوران العمل مثل إعادة التوظيف والتدريب.

إن ما يمكن إستنتاجه من خلال ما سبق ذكره، هو أن نظام الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 يحتوي على نظام للتسيير، يسعى لحماية أفراد المؤسسة من الحوادث والأمراض المهنية، وتوفير بيئة عمل نظيفة من الملوثات وأمنة من الحوادث، وضمان حقوقهم في حال تعرضهم للحوادث والأمراض المهنية، الشيء الذي سيساعد من دون شك على تحسن ورفع مستوى أداء العمل بالمؤسسة، وبالتالي فهذه المواصفة تساهم في تحقيق سلامة وأمن ورفاهية الأفراد داخل المؤسسة، والتي تدخل ضمن مسؤوليتها الإجتماعية في إطار مقتضيات وألويات التنمية المستدامة.

خلاصة الفصل الثاني

تطرقنا في هذا الفصل إلى الإطار النظري للتنمية المستدامة وأبعادها، ومساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيقها، بالإضافة لمراحل إدماجها وأدوات تحقيقها من طرف المؤسسات الاقتصادية وكذلك الفوائد التي تجنيها المؤسسات من خلال التوجه لمنهج التنمية المستدامة، وتوصلنا إلى مايلي:

تقوم التنمية المستدامة على تحقيق النمو الاقتصادي بما لا يتعارض مع العدالة الاجتماعية والتوازن البيئي، كما تسعى لتلبية إحتياجات الأجيال الحالية منها دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية إحتياجاتهم، والرفع من مستوى معيشة الأفراد وتحقيق المساواة بين أفراد المجتمع فيما يخص توزيع الموارد المتاحة وإستغلالها.

للتنمية المستدامة ثلاث أبعاد أساسية تتمثل في البعد الاقتصادي، البعد البيئي والبعد الاجتماعي.

تسعى التنمية المستدامة لتحقيق مجموعة من الأهداف أهمها: تحسين نوعية حياة الأفراد، تعزيز الوعي البيئي، تحقيق إستغلال وإستخدام عقلائي للموارد.

تعد المسؤولية الاجتماعية من أهم المفاهيم التي يمكن للمؤسسة الاقتصادية من خلال تبنيها المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة وذلك من خلال تضمين الإعتبارات الاجتماعية والبيئية في أعمالها.

تلجأ المؤسسة الاقتصادية إلى الإستعانة بجملة من الأدوات لإدماج أبعاد التنمية في أنشطتها وأهدافها، تصنف إلى مبادرات دولية، معايير ومواصفات قياسية ومبادرات محلية.

إدماج التنمية المستدامة في طرق وأساليب عمل المؤسسة الاقتصادية يسمح لها بتحقيق مجموعة من الأهداف أهمها: تحسين الأداء، تثمين موارد المؤسسة، التحكم في التكاليف.

يساهم تبني المؤسسات الاقتصادية لنظام إدارة الجودة ISO 9001، نظام الإدارة البيئية ISO 14001 ونظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 على الترتيب في تحقيق التنمية المستدامة للمؤسسة، إذ أن هذه الأخيرة باعتمادها لهذه المواصفات بصورة متكاملة، تكون قد أخذت بعين الاعتبار جميع أبعاد التنمية المستدامة (الاقتصادية، البيئية والاجتماعية).

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور
تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق
التنمية المستدامة لعينة من
المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

تمهيد

بعد عرضنا في الفصلين السابقين لمختلف المفاهيم النظرية المتعلقة بمتغيري الدراسة المتمثلان في المتغير المستقل نظام الإدارة المتكامل والمتغير التابع التنمية المستدامة وكذلك مساهمة نظام إدارة الجودة، نظام الإدارة البيئية، نظام الصحة والسلامة المهنية في تحقيق التنمية المستدامة، ولإسقاط هذه المفاهيم على الواقع سنقوم بإجراء دراسة ميدانية لـ 4 مؤسسات إقتصادية جزائرية تطبق نظام الإدارة المتكامل وذلك بتوزيع إستبيان الدراسة فيها، وبعد جمع هذه الإستبيانات وإدخالها في البرنامج الإحصائي (SPSS V23)، سنتحصل على مجموعة من البيانات والتي سيتم تحليلها إحصائياً بإستخدام العديد من الأساليب الإحصائية لمعرفة اتجاهات آراء عينة الدراسة حول أقسام الاستبيان، بالإضافة لإستخدامها في إختبار فرضيات الدراسة، وعليه تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث كما يلي:

- المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
- المبحث الثاني: معالجة وتحليل بيانات الدراسة
- المبحث الثالث: إختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

سننتقل إلى مجتمع وعينة الدراسة وبعدها ننقل للأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة ونختم بإختبار أداة الدراسة (ثبات وصدق أداة الدراسة وإختبار التوزيع الطبيعي).

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

1- مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة، مجموع العناصر التي يسعى الباحث إلى تعميم النتائج المتحصل عليها من جراء دراسة عينة منه، ويتكون مجتمع دراساتنا من الإداريين العاملين في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية التي تطبق نظام الإدارة المتكامل بالتوافق مع مواصفات الإيزو والمتمثلة في مواصفة نظام إدارة الجودة ISO 9001، نظام الإدارة البيئية ISO 14001، نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 أو OHSAS 18001 (أنظر الملحق رقم 01). ويتكون مجتمع الدراسة من المستويات الإدارية المختلفة التي يمكنها الإجابة على أسئلة الإستبيان، حيث تم إختيار هذه الوظائف بالضبط لأنها تعد مناصب قيادية وإدارية وإشرافية، يمكن أن يستفيد الطالب من آراء أصحابها حول موضوع نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة، فهم على دراية بأغلبية المهام والأعمال التي تساهم في دعم وتطبيق نظام الإدارة المتكامل وإدماج التنمية المستدامة في المؤسسات كونهم أكثر إرتباطا بهذه العمليات.

2- عينة الدراسة

يعتبر عدد المؤسسات الإقتصادية المطبقة لنظام الإدارة المتكامل كبيرا، حيث لا يمكن دراستها بشكل كلي، لذلك قام الطالب بمحاولة توزيع إستبيان الدراسة على أكبر عدد من المؤسسات المكونة لمجتمع الدراسة، إلا أن بعض المؤسسات لم تستقبل الباحث إطلاقا والبعض الآخر إستقبلته ولكنها لم تسمح له بتوزيع الاستبيان فيها (بسبب ظروف جائحة كورونا)، وعليه تمثلت عينة الدراسة في الإداريين العاملين ب 4 مؤسسات إقتصادية جزائرية تطبق نظام الإدارة المتكامل ومتحصلة على المواصفات (نظام إدارة الجودة، نظام إدارة البيئة، نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية) معظمها في ولاية عنابة، كما تعمدنا أن يكون نشاط المؤسسات مختلف، وتتمثل هذه المؤسسات فيما يلي:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

2-1 - مؤسسة منشآت السكك الحديدية INFRARAIL

مؤسسة منشآت السكك الحديدية INFRARAIL هي شركة ذات أسهم برأس مال يقدر ب 3.810.000.000 دج، وهي فرع للشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية SNTF، أنشأت هذه المؤسسة سنة 1997، وتقع في الطريق رقم 70 برحال (طريق الكاليتوسة) عنابة، مختصة في النشاطات التالية:

- أعمال البنية التحتية للسكك الحديدية.

- الأعمال الهندسية المدنية للسكك الحديدية (مبانى المحطة، المحطة، الأرصفة، الملاجئ، جسور المشاة..).

- إنتاج الركام وعناصر الخرسانة.

تطبق مؤسسة منشآت السكك الحديدية INFRARAIL نظام الإدارة المتكامل ومتحصلة على الشهادات التالية:

- نظام إدارة الجودة ISO 9001: 2015.

- نظام الإدارة البيئية ISO 14001: 2015.

- نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001: 2018.

قام الباحث بتوزيع الاستبيان في المقر الاجتماعي لهذه المؤسسة بالتعاون مع مدير الموارد البشرية.

2-2 - مؤسسة فرتيال - عنابة FERTIAL- ANNABA

مؤسسة فرتيال - عنابة هي مؤسسة جزائرية ذات أسهم (SPA) برأسمال قدره 120.000.000.00 دج مختصة في صناعة الأسمدة والمخصبات الزراعية، تقع في منطقة عنابة الصناعية، وتغطي مساحة 103 هكتار، أنشأت سنة 2005 نتيجة شراكة المجمع الجزائري أسميدال Asmidal والمجمع الإسباني Grupo Villar Mir، حيث تمتلك كل منهما 34 % و 66 % على التوالي. وفي سنة 2017، تعززت

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

المؤسسة بدخول مساهم جديد للشركة، يتمثل في المجمع الخاص للجزائري حداد ETRHB الذي يمتلك الآن حوالي 17٪.

تمتلك مؤسسة فرتيال موقعين للإنتاج، هما عنابة وأرزيو، لتصنيع أسمدة الأمونياك والآزوت والفوسفات بطاقة إنتاجية سنوية تبلغ مليون طن من الأمونياك، يعاد استخدام جزء منه لإنتاج مجموعة واسعة من الأسمدة الآزوتية والفوسفاتية.

تتلبى مؤسسة فرتيال إحتياج السوق المحلية من الأسمدة، وتلبى كل إحتياجات الزراعة الجزائرية من الأسمدة، كما تصل صادرات فرتيال إلى 74٪ من الإنتاج الكلي، وهو ما يجعل من فرتيال شركة رائدة في حوض البحر الأبيض المتوسط والثانية في العالم العربي بعد المملكة العربية السعودية، كما تحتل شركة الأسمدة الجزائرية المرتبة السابعة في العالم.

تحصلت فرتيال على عدة شهادات ومواصفات دولية أهمها:

- في سنة 2009 بادرت فرتيال في عمليات إعتقاد المواصفات الدولية من خلال تكوين العمال، وتحضير الوثائق والعمليات الداخلية، والتدقيق الداخلي والخارجي، من أجل تطبيق نظام إدارة الجودة للسلع والخدمات ISO 9001 ونظام الإدارة البيئية ISO 14001.

- في سنة 2010 تحصلت فرتيال على نظام إدارة الجودة ISO 9001 ونظام الإدارة البيئية ISO 14001.

- في سنة 2011 تحصلت فرتيال على نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18001.

- في سنة 2012 طبقت نموذج EFQM "العلامة الأوروبية لإدارة الجودة"، وتحصلت على شهادة المطابقة (3 étoiles) EFQM في سنة 2013، والتي تساهم في وضع وتعزيز إطار منهجي لتقييم مستوى الجودة والتحسين.

- في سنة 2015 تحصلت فرتيال على شهادة نظام إدارة الطاقة ISO 50001: 2011، بإدخال طرق تضمن كفاءة أفضل لإستهلاك الطاقة.

- في سنة 2016 تحصلت فرتيال على شهادة العلامة الأوروبية لإدارة الجودة (4 étoiles) EFQM.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

- تسعى فرتيال حاليا للحصول على ISO 45001: 2018 وهي في المراحل الأخيرة للمصادقة على الشهادة.

2-3- مؤسسة كوندور إلكترونيكس CONDOR ELECTRONICS

مؤسسة كوندور إلكترونيكس هي شركة ذات أسهم برأسمال قدره 2.450.000.000 دج، مختصة في صناعة التجهيزات الإلكترونية والكهرومنزلية وأجهزة الاعلام الآلي، بدأت نشاطها سنة 2002، تقع بالمنطقة الصناعية لولاية برج بوعرييج على مساحة تقدر ب 80104 م²، وتتنمي لمجمع بن حمادي الذي يتكون من:

- مؤسسات Argilor، Aglotube و Hodna Metal: متخصصة في مواد البناء.
- مؤسسات Polyben، Gipates، Gerbior: تنشط في مجال الأعمال الزراعية.
- مؤسسات El Bordj Const، Travocovia: متخصصة في البناء والتشييد.
- فندق Beni Hammed: ينشط في مجال الفنادق.
- مؤسسة كوندور إلكترونيكس Condor Electronics: متخصصة في الإلكترونيك والوسائط المتعددة وتتكون مؤسسة كوندور من ثماني وحدات تتمثل في:
 - وحدة التلفاز ومستقبلات الأقمار الصناعية: بعدد وحدات منتجة تقدر ب 1.500.000 وحدة/ سنة من التلفاز، الأقمار الصناعية وأقراص DVD.
 - وحدة الإعلام الآلي والهواتف: بعدد وحدات منتجة تقدر ب 1.000.000 وحدة/ سنة من الحواسيب، أجهزة لوحية، الهواتف النقالة.
 - مجمع المكيفات الهوائية: بعدد وحدات منتجة تقدر ب 450.000 وحدة/ سنة من المكيفات الهوائية.
 - مجمع الثلاجات: بعدد وحدات منتجة تقدر ب 300.000 وحدة/ سنة ثلاجة.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

- وحدة المنتجات البيضاء: بعدد وحدات منتجة تقدر 165.000 وحدة/ سنة من أجهزة الطبخ cuisinières والأجهزة الإلكترونية المنزلية الصغيرة.
 - وحدة اللوحات الشمسية: 75 ميغاوات/ السنة من الألواح الكهروضوئية.
 - وحدة البوليسترين: بإنتاج يقدر ب 4500 طن/ سنة.
 - وحدة الحقن البلاستيكية: بإنتاج يقدر ب 1000 طن/ سنة.
- تطبق مؤسسة كوندور نظام الإدارة المتكامل للجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية وهي متصلة على الشهادات التالية:
- نظام إدارة الجودة ISO 9001: 2015.
 - نظام الإدارة البيئية ISO 14001: 2015.
 - نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001: 2018.

2-4- مؤسسة ليند غاز - عناية LINDE GAZ- ANNABA

مؤسسة LINDE GAZ- ANNABA هي مؤسسة مساهمة برأس مال قدره 15.000.000.000 دج، تقع بالمنطقة الصناعية Pont Bouchet الحجار (عناية)، متخصصة في إنتاج وتوزيع وتسويق الغازات الصناعية والطبية، وهي تابعة للمجموعة الألمانية LINDE AG المتخصصة في تصنيع الغاز، حيث تمتلك LINDE AG نسبة 66 % من رأس مال الشركة بينما تمتلك شركة Sonatrach نسبة 34 %.

تمتلك مؤسسة Linde Gas Algerie تسعة مواقع إنتاج في الجزائر (سكيكدة، البويرة، سيدي بلعباس، عناية، رغاية، أرزيو، ورقلة، وهران، قسنطينة) ويقع المقر الإجتماعي لها بالجزائر العاصمة.

تطبق مؤسسة LINDE GAZ- ANNABA نظام الإدارة المتكامل وهي متصلة حاليا على الشهادات التالية:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

- شهادة نظام إدارة الجودة ISO 9001: 2015.

- شهادة نظام الإدارة البيئية ISO 14001: 2015.

- شهادة نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18001: 2007.

- شهادة نظام إدارة السلامة الغذائية ISO 22000.

- شهادة نظام إدارة الطاقة ISO 50001.

بحيث تم توزيع 160 إستانبيان في هذه المؤسسات إسترجع الطالب منها 129 وكان الصالح منها للتحليل الإحصائي يساوي 112 إستانبيان، أي 70 % من مجموع الإستانبيانات الموزعة، والجدول التالي يبين ماسبق.

الجدول رقم 07: عدد الإستانبيانات الصالحة للتحليل الإحصائي

عدد الإستانبيانات الموزعة	عدد الإستانبيانات المسترجعة	عدد الإستانبيانات الغير صالحة للتحليل الإحصائي	عدد الإستانبيانات الصالحة للتحليل الإحصائي
160	129	17	112

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على نتائج توزيع الإستانبيان

المطلب الثاني: الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

سننظر في هذا المطلب للأدوات المستخدمة في هذه الدراسة وبعدها ننتقل للأساليب الإحصائية.

1- الأدوات المستخدمة في الدراسة:

إعتمد الباحث في الدراسة التطبيقية على الأدوات التالية:

1-1- المقابلة: أجرى الطالب بعض المقابلات مع رؤساء أقسام الجودة والبيئة والصحة للحصول على المعلومات التي توضح وضعية تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة وكذلك إدماج أبعاد التنمية المستدامة في هذه المؤسسات.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

1-2- الإستبيان: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للبحث، صممت خصيصا لهذا الغرض، ووزعت على إداريي المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة. فجمع المعلومات الإحصائية يتم بطرق مختلفة، وذلك حسب الهدف من الدراسة وأسلوب التحليل المتبع، ويقدر ما تكون المعلومات الإحصائية التي نحصل عليها دقيقة وممثلة لمجتمع الدراسة بقدر ما تكون النتائج المتحصل عليها جيدة وذات دلالة علمية، وفي دراستنا هذه وبغية الحصول على البيانات اللازمة للتحقق من فرضيات الدراسة، تم إتباع الخطوات التالية في بناء الإستبيان:

- الإطلاع على المراجع والدراسات السابقة التي لها صلة بالموضوع للإستفادة منها في بناء الإستبيان وصياغة عباراته.

- إستشارة المشرف والعديد من الأساتذة المتخصصين من أجل تحديد أبعاد الإستبيان وعباراته.

- تحديد الأبعاد الرئيسية التي شملها الإستبيان.

- تحديد العبارات التي تقع تحت كل بعد.

- إعداد إستبانة أولية من أجل إستخدامها في جمع البيانات.

- عرض الإستبيان على المشرف من أجل إختبار مدى ملائمتها لجمع البيانات وتقديم النصائح والتعديلات التي يراها ضرورية لصحة الإستبيان.

- عرض الإستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين في مجموعة من الجامعات الجزائرية (أنظر الملحق رقم 02) الذي يبين أسماء لجنة التحكيم.

- في ضوء ما أشار له المشرف ثم المحكمين تم تعديل بعض عبارات الإستبيان مع حذف وإضافة بعض العبارات الأخرى حتى خرج الإستبيان في صورته النهائية (أنظر الملحق رقم 03).

- تم توزيع الإستبيان على عينة من مديري وإطارات المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

هذا وتم تقسيم الإستبيان كالآتي:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

- القسم الأول: هدف لجمع البيانات الشخصية لأفراد العينة المستجوبة، وشمل هذا القسم معلومات حول

الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية.

- القسم الثاني: هدف لجمع معلومات حول واقع نظام الإدارة المتكامل بالمؤسسات محل الدراسة، بحيث

شمل هذا القسم 5 أبعاد كالتالي:

- متطلب سياسة نظام الإدارة المتكامل ويضم العبارات من العبارة رقم 1 إلى غاية العبارة رقم 4.

- متطلب تخطيط نظام الإدارة المتكامل ويضم العبارات من العبارة رقم 5 إلى غاية العبارة رقم 8.

- متطلب تنفيذ وتشغيل نظام الإدارة المتكامل ويضم العبارات من العبارة رقم 9 إلى غاية العبارة رقم 15.

- متطلب إجراءات الفحص والتصحيح (المراقبة) ويضم العبارات من العبارة رقم 16 إلى غاية العبارة رقم 20.

- متطلب المراجعة الإدارية لنظام الإدارة المتكامل ويضم العبارات من العبارة رقم 21 إلى غاية العبارة رقم 23.

- القسم الثالث: هدف لجمع معلومات حول واقع التنمية المستدامة بالمؤسسات محل الدراسة، وشمل هذا

القسم 3 أبعاد كالتالي:

- البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة ويضم العبارات من العبارة رقم 24 إلى غاية العبارة رقم 31.

- البعد البيئي للتنمية المستدامة ويضم العبارات من العبارة رقم 32 إلى غاية العبارة رقم 39.

- البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة ويضم العبارات من العبارة رقم 40 إلى غاية العبارة رقم 47.

ويمكن تلخيص القسم الثاني والثالث من الإستبيان في الجدول الموالي:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

الجدول رقم 08: أبعاد الإستبيان

عدد الفقرات	أرقام الفقرات	الأبعاد	المتغيرات
4	04 - 01	السياسة	نظام الإدارة المتكامل
4	08 - 05	التخطيط	
7	15 - 09	التنفيذ والتشغيل	
5	20 - 16	إجراءات الفحص والتصحيح	
3	23 - 21	المراجعة الإدارية	
8	31 - 24	البعد الإقتصادي	التنمية المستدامة
8	39 - 32	البعد البيئي	
8	47 - 40	البعد الإجتماعي	
47		المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على النتيجة النهائية لتصميم الإستبيان.

وللإجابة على فقرات القسم الأول الخاص بالبيانات الشخصية فهناك مجموعة من الخيارات يختار منها المستجوب خيارا واحدا، أما القسم الثاني والثالث فقد تم الإعتماد على مقياس ليكرت (Likert) الخماسي حيث يتم تحديد أوزان عبارات الإستبيان من خلال تصميم إجابات محتملة على عبارات كل الأبعاد، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 09: أوزان عبارات الإستبيان

الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الوزن الترجيحي	1	2	3	4	5

المصدر: محمد خير سليم أبو زيد، التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام (Spss Version 15-16)، دار صفاء ودار جريب للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 27.

أما بالنسبة لتفسير نتائج عبارات الإستبيان، لم نكتف بإستخدام قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري، بل إعتدنا أيضا على تحديد معيار درجة التوفر، لمعرفة مدى تطبيق نظام الإدارة المتكامل وكذلك مدى توفر أبعاد التنمية المستدامة بالمؤسسات محل الدراسة، ولتوضيح كيفية قياسنا لدرجة التوفر، فقد إعتدنا على سلم (ليكرت) حيث تقسم الإجابات إلى خمس فئات، وعلى أساسها نحكم على درجة

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

التوفر، سواء كانت ضعيفة جدا، ضعيفة، متوسطة، عالية، عالية جدا، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 10: درجة التوفر حسب تصورات أفراد العينة

الوسط الحسابي	1 - 1.79	1.80 - 2.59	2.60 - 3.39	3.40 - 4.19	4.20 - 5
درجة التوفر	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جدا

المصدر: وليد الفراء، تحليل بيانات الإستبيان بإستخدام (SPSS)، إدارة البرامج والشؤون الخارجية، غزة، 2008، ص 26.

2- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بغية الإجابة عن إشكالية الدراسة والتحقق من فرضياتها، قمنا بتحليل البيانات بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V 23) وهو مختصر مشتق من (Statistical Package For Social Sciences)، وبرنامج معالجة الإحصائيات (EXCEL)، حيث إستخدمنا مجموعة من الأساليب الإحصائية، تتمثل في:

- معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach): لإختبار ثبات أداة القياس بحيث يأخذ هذا المعامل قيمة تتراوح بين الصفر والواحد، وكلما كانت قيمته قريبة من الواحد فهذا يعني ثبات جيد لأداة الدراسة. والمنفق عليه في الدراسات أن تكون قيمته أكبر أو تساوي 0.6 لكي يكون ثبات أداة الدراسة مقبول.

- معامل إرتباط بيرسون (Person): للتأكد من الصدق البنائي وصدق الإتساق الداخلي من خلال قياس الارتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه، وبين البعد والمتغير ككل، وإثبات أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه، ويستخدم أيضا لدراسة اتجاه العلاقة وقوتها بين المتغير المستقل والمتغير التابع وبين المتغير المستقل وأبعاد المتغير التابع.

- إختبار كولمجروف - سمرنوف (kolmogorov- Smirnov) وإختبار شبيرو ويلك (Shapiro- Wilk): لتحديد ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أو لا، وذلك لمعرفة أي الإختبارات نعتمد (الإختبارات المعلمية أو اللامعلمية).

- مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures): وتمثلت في:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

- التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: تم استخدام المتوسط الحسابي من أجل معرفة متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة وكطريقة لمعرفة مستوى توفر كل من متغيري الدراسة نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة.
- الانحراف المعياري: لمعرفة مدى تشتت إجابات مفردات عينة الدراسة عن الوسط الحسابي، فكلما إقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الآراء وانخفض تشتتها، علما أنه يفيد في ترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لصالح الأقل تشتتا عند تساوي المتوسطات الحسابية.
- **الإنحدار الخطي البسيط (Simple Regression):** لإختبار أثر المتغير المستقل على المتغير التابع أو لاختبار أثر المتغير المستقل على كل بعد من أبعاد المتغير التابع.
- **إختبار T للعينات المستقلة (Independent Sample T- Test):** لمعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس.
- **تحليل التباين الأحادي (One way Anova):** يستخدم لمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية).
- **إختبار شيفيه بوست هوك (Scheffe post hoc test):** يستخدم لإختبار لمن ترجع الفروق ذات الدلالة الإحصائية في حالة وجودها.

المطلب الثالث: إختبار أداة الدراسة

سيتم دراسة الصدق الظاهر والبنائي لأداة الدراسة (الإستبيان)، وكذا دراسة ثباتها، وختاما إختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة، على النحو التالي:

1- صدق أداة الدراسة:

يقصد بصدق أداة الدراسة إختبار مدى مناسبتها لأغراض الدراسة، أي أنها بالفعل تقيس ما يراد قياسه، وللتأكد من صدق الإستبيان، قام الطالب بإجراء إختبارات الصدق التالية:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

1-1- الصدق الظاهري:

تطلب التحقق من صدق أداة الدراسة عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين، ثلاثة منهم من كلية العلوم الاقتصادية بجامعة تبسة وأستاذ من جامعة جيجل وآخر من جامعة سوق أهراس (الملحق رقم 02 يبين قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان) لتحكيمها وإبداء رأيهم فيها من حيث مدى مناسبة العبارات للمحاور الرئيسية، ومن حيث شموليتها، وتنوع محتواها، وتقديم أية ملاحظة يرونها مناسبة، وقد تركزت ملاحظاتهم حول إختصار، دمج، نقل، تعديل وحذف بعض العبارات، وقد تم بالفعل الأخذ بجل الملاحظات عند التصميم النهائي لأداة الدراسة ليتم إعداد الإستبيان في صورته النهائية مكون من 47 عبارة مع الحرص على أن تكون مختصرة ومفهومة ومناسبة للموضوع (الملحق رقم 03 يبين الإستبيان في صورته النهائية).

كما حرص الباحث أن يوزع الاستبيان على الأفراد الذين يمكنهم الإجابة عليه، لأنه يتطلب معلومات حول متطلبات نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة بالإضافة إلى معلومات عن التنمية المستدامة.

1-2- صدق الإتساق الداخلي لعبارات الإستبيان

صدق الإتساق الداخلي يعكس مدى إرتباط كل عبارة مع البعد الذي تنتمي له، وللتأكد من ذلك يجب حساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson)، كما يلي:

1-2-1- حساب معاملات إرتباط عبارات محور نظام الإدارة المتكامل:

يتكون هذا المحور من خمس أبعاد هي: السياسة، التخطيط، التنفيذ والتشغيل، إجراءات الفحص والتصحيح، المراجعة الإدارية، سوف نتطرق لإتساق كل بعد كما يلي:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

الجدول رقم 11: صدق الإتساق الداخلي لعبارات سياسة نظام الإدارة المتكامل

الرقم	العبارة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
1	حددت الإدارة العليا للمؤسسة سياسة واضحة للجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية	0.932	0.000
2	سياسة الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية موثقة ومعلنة لجميع العمال	0.901	0.000
3	تضمنت سياسة الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية إلتزاما واضحا بالتحسين المستمر	0.892	0.000
4	تلتزم المؤسسة بالتشريعات والقوانين المتعلقة بالجودة والبيئة والصحة	0.781	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق أن قيم إرتباط العبارات مع متوسط البعد كانت عالية حيث تراوحت بين 0.781 و 0.932، وكانت كلها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على إتساق العبارات مع البعد، وبالتالي تتمتع عبارات بعد سياسة نظام الإدارة المتكامل بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه في الأصل.

الجدول رقم 12: صدق الإتساق الداخلي لعبارات تخطيط نظام الإدارة المتكامل

الرقم	العبارة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
5	تحدد المؤسسة أهداف وغايات متكاملة للجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية	0.861	0.000
6	تضع المؤسسة خطط متكاملة للجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية	0.885	0.000
7	تقوم المؤسسة بإجراءات لتنفيذ المتطلبات القانونية لأنظمة إدارة الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية	0.937	0.000
8	تقوم المؤسسة بفحص وتحليل عمليات نظام إدارة الجودة والجوانب والآثار البيئية، ومخاطر الصحة والسلامة المهنية	0.924	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق أن قيم إرتباط العبارات مع متوسط البعد كانت عالية، وكانت كلها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على إتساق العبارات مع البعد، وبالتالي تتمتع عبارات بعد تخطيط نظام الإدارة المتكامل بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه في الأصل.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

الجدول رقم 13: صدق الإتساق الداخلي لعبارات تنفيذ وتشغيل نظام الإدارة المتكامل

الرقم	العبارة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
9	توفر الإدارة العليا كافة الموارد الأساسية لتنفيذ نظام الإدارة المتكامل	0.742	0.000
10	تقوم المؤسسة بضبط العمليات والأنشطة المرتبطة بنظام الإدارة المتكامل	0.898	0.000
11	تحدد المؤسسة الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات الخاصة بكل عامل في المؤسسة من أجل تنفيذ نظام الإدارة المتكامل	0.826	0.000
12	تهتم المؤسسة بتدريب وتوعية العمال حول الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية	0.807	0.000
13	تضع المؤسسة إجراءات وأسس مناسبة تضمن كفاءة الإتصالات الداخلية والخارجية لتنفيذ نظام الإدارة المتكامل	0.791	0.000
14	تقوم المؤسسة بتوثيق وحفظ ومراقبة وثائقها المتعلقة بنظام الإدارة المتكامل	0.906	0.000
15	تضع المؤسسة إجراءات مناسبة لمواجهة الحوادث المحتملة والمواقف الطارئة	0.887	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم إرتباط العبارات مع متوسط البعد كانت عالية حيث تراوحت بين 0.742 و 0.906، وكانت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على إتساق العبارات مع البعد، وبالتالي تتمتع عبارات بعد تنفيذ وتشغيل نظام الإدارة المتكامل بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه في الأصل.

الجدول رقم 14: صدق الإتساق الداخلي لعبارات إجراءات فحص وتصحيح نظام الإدارة المتكامل

الرقم	العبارة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
16	تقوم المؤسسة بوضع إجراءات واضحة لمراقبة وقياس أداء نظام الإدارة المتكامل	0.840	0.000
17	تقوم المؤسسة بتقييم إمتثالها للمتطلبات القانونية دورياً	0.887	0.000
18	تعمل المؤسسة على تحديد حالات عدم المطابقة وتتخذ إجراءات تصحيحية لها لضمان عدم تكرارها	0.744	0.000
19	تحتفظ المؤسسة بسجلات لمتابعة الأنشطة والعمليات الخاصة بنظام الإدارة المتكامل	0.860	0.000
20	تمتلك المؤسسة برنامج للقيام بالتحقيق الدوري لنظام الإدارة المتكامل	0.719	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

يتضح من الجدول السابق أن قيم إرتباط العبارات مع متوسط البعد كان عالية حيث تراوحت بين 0.719 و 0.887، وكانت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على إتساق العبارات مع البعد، وبالتالي تتمتع عبارات بعد إجراءات فحص وتصحيح نظام الإدارة المتكامل بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه في الأصل.

الجدول رقم 15: صدق الإتساق الداخلي لعبارات المراجعة الإدارية لنظام الإدارة المتكامل

الرقم	العبارة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
21	تقوم المؤسسة بالمراجعة الإدارية لنظام الإدارة المتكامل بشكل دوري لضمان إستمرارية ملائمته وفعاليتيه	0.911	0.000
22	تقوم المؤسسة بكشف الإنحرافات وإتخاذ الإجراءات التصحيحية لمعالجتها	0.880	0.000
23	تسعى المؤسسة للتحسين المستمر لفعالية نظام الإدارة المتكامل	0.768	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق أن قيم إرتباط العبارات مع متوسط البعد كانت عالية حيث تراوحت بين 0.768 و 0.911، وكانت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على إتساق العبارات مع البعد، وبالتالي تتمتع عبارات بعد المراجعة الإدارية لنظام الإدارة المتكامل بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه في الأصل.

1-2-2- حساب معاملات إرتباط عبارات محور التنمية المستدامة:

يتكون هذا المحور من ثلاث أبعاد هي: البعد الإقتصادي، البعد البيئي والبعد الإجتماعي، سوف نتطرق لإتساق كل بعد كما يلي:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية
المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

الجدول رقم 16: صدق الإتساق الداخلي لعبارات البعد الإقتصادي

الرقم	العبرة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
24	تساهم المؤسسة في الناتج الوطني الخام	0.827	0.000
25	تسعى المؤسسة إلى تحسين نتائجها المالية	0.350	0.000
26	تحقق المؤسسة قيمة إقتصادية مضافة	0.628	0.000
27	تعمل المؤسسة على إستغلال الموارد الطبيعية بشكل جيد دون إسراف وتبذير	0.845	0.000
28	تعمل المؤسسة على الإستغلال الأمثل لمواردها المتاحة من أجل تخفيض التكاليف	0.802	0.000
29	تسعى المؤسسة لزيادة حصتها السوقية	0.557	0.000
30	هناك ترشيد إقتصادي في إستعمال الطاقة	0.836	0.000
31	تصغي المؤسسة بإهتمام إلى زبائنها والمتعاملين معها للتعرف على آرائهم بشأن جودة منتجاتها وخدماتها	0.786	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق أن قيم إرتباط العبارات مع متوسط البعد كانت عالية حيث تراوحت بين 0.786 و 0.845، ما عدا العبارة رقم 26 و 29 التي كان إرتباطها مع البعد متوسط في حين جاء إرتباط العبارة رقم 25 مع متوسط البعد ضعيفا، وكانت كل العبارات دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على إتساق العبارات مع البعد، وبالتالي تتمتع عبارات البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه في الأصل.

الجدول رقم 17: صدق الإتساق الداخلي لعبارات البعد البيئي

الرقم	العبرة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
32	تسعى المؤسسة إلى الحفاظ على البيئة	0.359	0.000
33	تحاول المؤسسة تخفيض حجم النفايات والمهملات الناجمة عن العملية الإنتاجية	0.624	0.000
34	تركز المؤسسة على تقليل نسبة الإنبعاثات في الغلاف الجوي	0.362	0.000
35	تعمل المؤسسة على الإستغلال الأمثل للموارد الأولية	0.907	0.000
36	تعمل المؤسسة على تخفيض إستهلاك المياه والكهرباء	0.823	0.000
37	تسعى المؤسسة إلى تخفيض إستهلاكها للطاقة	0.865	0.000
38	تستغل المؤسسة الموارد الطبيعية بشكل لا يؤدي إلى نفاذها	0.665	0.000

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

0.000	0.812	تستخدم المؤسسة تكنولوجيا نظيفة محافظة على البيئة	39
-------	-------	--	----

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق أن قيم إرتباط العبارات 35، 36، 37 و 39 مع متوسط البعد كانت عالية بمعامل إرتباط يقدر ب 0.907، 0.823، 0.865 و 0.812 على التوالي، في حين جاء إرتباط العبارات 33 و 38 مع متوسط البعد متوسطا بمعامل إرتباط يقدر ب 0.624 و 0.665، هذا وكان إرتباط العبارة 32 و 34 مع البعد ضعيفا بمعامل إرتباط 0.359 و 0.362، وكانت كل العبارات دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على إتساق العبارات مع البعد، وبالتالي تتمتع عبارات البعد البيئي للتنمية المستدامة بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه في الأصل.

الجدول رقم 18: صدق الإتساق الداخلي لعبارات البعد الإجتماعي

الرقم	العبارة	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة
40	تتجز المؤسسة أعمالها بأسلوب يتوافق مع القيم الأخلاقية للمجتمع المحلي	0.668	0.000
41	تعمل المؤسسة على تلبية إحتياجات المجتمع في الوقت وبدون إنقطاع	0.892	0.000
42	تعمل المؤسسة على تحقيق المساواة بين الأفراد	0.886	0.000
43	تخصص المؤسسة ميزانية موجهة للأعمال الخيرية	0.909	0.000
44	تعمل المؤسسة على تحسين الأجور والإمتيازات الإجتماعية الممنوحة للعمال	0.756	0.000
45	تقوم المؤسسة على توزيع الدخل بشكل عادل	0.909	0.000
46	تعمل المؤسسة على تخفيض حوادث العمل والأمراض المهنية	0.681	0.000
47	تهتم المؤسسة بالتكوين والتدريب المستمر للعمال	0.703	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق أن قيم إرتباط العبارات مع متوسط البعد كانت عالية حيث تراوحت بين 0.703 و 0.909، ما عدا العبارة 40 و 46 التي كان إرتباطها مع البعد متوسطا بمعامل إرتباط يقدر ب 0.668 و 0.681 على التوالي، وكانت كل العبارات دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05، مما يدل على إتساق العبارات مع البعد، وبالتالي تتمتع عبارات البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه في الأصل.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

1-3- الصدق البنائي:

قمنا بإجراء إختبار الصدق البنائي لأداة الدراسة عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد المتغير والمتغير نفسه، فإذا كان معامل الارتباط قويا ومعنوي نقول أن الإستهيبان يتمتع بدرجة عالية من الصدق البنائي، والجدول التالية توضح ذلك:

الجدول رقم 19: إختبار الصدق البنائي لمتغير نظام الإدارة المتكامل

مستوى الدلالة	معامل ارتباط (Pearson)	علاقة الارتباط	
0.000	0.942	متطلب السياسة	متغير نظام الإدارة المتكامل
0.000	0.948	متطلب التخطيط	
0.000	0.967	متطلب التنفيذ والتشغيل	
0.000	0.944	متطلب إجراءات الفحص والتصحيح	
0.000	0.917	متطلب المراجعة الإدارية	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيا، وتراوحت قيمها بين 0.917 و 0.967 مما يعني وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية جدا بين الأبعاد (السياسة، التخطيط، التنفيذ والتشغيل، إجراءات الفحص والتصحيح والمراجعة الإدارية) والمتغير نظام الإدارة المتكامل، وبالتالي يتمتع القسم الثاني بالصدق وهو بالفعل مناسب لقياس ما وضع لقياسه في الأصل.

الجدول رقم 20: إختبار الصدق البنائي لمتغير التنمية المستدامة

مستوى الدلالة	معامل ارتباط (Pearson)	علاقة الارتباط	
0.000	0.975	البعد الإقتصادي	متغير التنمية المستدامة
0.000	0.960	البعد البيئي	
0.000	0.973	البعد الإجتماعي	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

نلاحظ من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، وتراوح قيمها بين 0.960 و 0.975 مما يعني وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية جدا بين الأبعاد (البعد الإقتصادي، البعد البيئي والبعد الإجتماعي) والمتغير التنمية المستدامة، وبالتالي يتمتع القسم الثالث بالصدق وهو بالفعل مناسب لقياس ما وضع لقياسه في الأصل.

2- ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات الإستبيان الإستقرار في النتائج وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة تطبيقها على نفس أفراد العينة عدة مرات وفي نفس الظروف والشروط خلال فترة زمنية معينة، ويعتبر معامل ألفا كرونباخ من أكثر المعاملات إستخداما من طرف الباحثين في اختبار ثبات أداة الدراسة، وتتراوح قيمة هذا المعامل بين الصفر والواحد وأصغر قيمة مقبولة هي 0.6، وكلما إقتربت قيمته من الواحد كان الثبات مرتفعا، وكلما إقتربت من الصفر كان الثبات منخفضا.

وهناك طرق أخرى لقياس ثبات العناصر (العبارات) منها حساب قيمة ثبات المقياس ككل في حالة حذف درجة هذا العنصر، فإذا كانت قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ في حالة حذف درجة هذا العنصر أكبر من قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ للمقياس ككل، فذلك يعني أن وجود هذا العنصر يقلل أو يضعف ثبات المقياس بدليل أن حذفها كان له تأثير إيجابي على قيمة معامل الثبات، وفي هذه الحالة فإن حذف هذا العنصر أفضل من بقائه ضمن عناصر المقياس.¹

على هذا الأساس قام الطالب بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لكل أبعاد ومحاور الدراسة بالإضافة لحساب معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل، وذلك على النحو التالي:

¹ - غنيم أحمد الرفاعي وآخرون، تعلم بنفسك التحليل الإحصائي بإستخدام (SPSS)، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2000، ص

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية
المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

الجدول رقم 21: نتائج إختبار ثبات أبعاد وأقسام الإستبيان

الرقم	المحور/ البعد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق
1.1	السياسة	4	0.900	0.949
2.1	التخطيط	4	0.922	0.960
3.1	التفويض والتشغيل	7	0.929	0.964
4.1	إجراءات الفحص والتصحيح	5	0.867	0.931
5.1	المراجعة الإدارية	3	0.805	0.897
	نظام الإدارة المتكامل	23	0.976	0.988
1.2	البعد الإقتصادي	8	0.852	0.923
2.2	البعد البيئي	8	0.710	0.843
3.2	البعد الإجتماعي	8	0.919	0.959
	التنمية المستدامة	24	0.947	0.973
	الإستبيان ككل	47	0.976	0.988

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

من الجدول السابق نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ لأبعاد الإستبيان كان محصورا بين 0.710 و0.929، حيث أن كل الأبعاد أكبر من الحد الأدنى المقبول 0.6، كما أن معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة بلغ 0.976 بالنسبة لمتغير نظام الإدارة المتكامل و 0.947 لمتغير التنمية المستدامة، في حين أن معامل الثبات للإستبيان ككل بلغ 0.976، وهو ما يبين أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات وأن الإستبيان صالح لأغراض الدراسة، وبما أن معامل الصدق يمثل الجذر التربيعي لألفا كرونباخ، يظهر في الجدول السابق أن معامل الصدق لأبعاد الإستبيان تراوحت بين 0.843 و 0.964، وبلغ 0.988 و0.973 لمتغيري نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة على التوالي، في حين أن معامل الصدق للإستبيان ككل بلغ 0.988، وبالتالي الأداة تتمتع بالصدق وهي بالفعل مناسبة لقياس ما وضعت لقياسه.

كما قام الطالب بحساب معامل ألفا كرونباخ إذا حذف عنصر (عبارة)، وذلك لمعرفة العبارات التي في حالة إزالتها يرتفع معامل ثبات البعد الذي تنتمي له بنسبة كبيرة، والجدول التالية توضح ذلك:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

الجدول رقم 22: معامل ألفا كرونباخ لبعده سياسة نظام الإدارة المتكامل إذا حذف عنصر (عبارة)

الرقم	العبارة	ألفا كرونباخ في حالة إزالة العنصر
1	حددت الإدارة العليا للمؤسسة سياسة واضحة للجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية	0.836
2	سياسة الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية موثقة ومعلنة لجميع العمال	0.855
3	تضمنت سياسة الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية إلتزاما واضحا بالتحسين المستمر	0.869
4	تلتزم المؤسسة بالتشريعات والقوانين المتعلقة بالجودة والبيئة والصحة	0.911

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول أعلاه أن العبارات الأولى والثانية والثالثة كان معامل الثبات ألفا كرونباخ في حالة حذفها هو 0.836، 0.855، 0.896 على التوالي، أي أقل من قيمة ألفا كرونباخ الكلي للبعد الأول 0.900، مما يعني أن جميع عبارات البعد مهمة، وحذفها أو إزالتها يؤثر على مقياس البعد، ما عدا العبارة الرابعة من البعد حيث بلغ معامل الثبات ألفا كرونباخ في حالة إزالتها 0.911، لكن وبما أن معامل الثبات الكلي لهذا البعد في وجودها يساوي 0.900 وهو معدل ثبات عال ولا يحتاج إلى الزيادة التي تتطلب التوضيح بهذه العبارة، فإن الطالب يرى عدم إزالتها والإحتفاظ بها في الدراسة خصوصا وأن هذه العبارة مهمة من وجهة نظر المحكمين.

الجدول رقم 23: معامل ألفا كرونباخ لبعده تخطيط نظام الإدارة المتكامل إذا حذف عنصر (عبارة)

الرقم	العبارة	ألفا كرونباخ في حالة إزالة العنصر
5	تحدد المؤسسة أهداف وغايات متكاملة للجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية	0.916
6	تضع المؤسسة خطط متكاملة للجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية	0.914
7	تقوم المؤسسة بإجراءات لتنفيذ المتطلبات القانونية لأنظمة إدارة الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية	0.878
8	تقوم المؤسسة بفحص وتحليل عمليات نظام إدارة الجودة والجوانب والآثار البيئية، ومخاطر الصحة والسلامة المهنية	0.884

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

نلاحظ من الجدول أعلاه أن جميع العبارات كان معامل الثبات ألفا كرونباخ في حالة إزالتها يتراوح بين 0.878 و 0.916 أي أقل من قيمة ألفا كرونباخ الكلي لبعده تخطيط نظام الإدارة المتكامل 0.922، وبالتالي فإن حذف أي عبارة من عبارات هذا البعد سيضعف من قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلي، مما يعني أن جميع عبارات البعد مهمة، وحذفها يؤثر على مقياس البعد، وبالتالي على الإستمارة ككل.

الجدول رقم 24: معامل ألفا كرونباخ لبعده تنفيذ وتشغيل نظام الإدارة المتكامل إذا حذف عنصر
(عبارة)

الرقم	العبارة	ألفا كرونباخ في حالة إزالة العنصر
9	توفر الإدارة العليا كافة الموارد الأساسية لتنفيذ نظام الإدارة المتكامل	0.928
10	تقوم المؤسسة بضبط العمليات والأنشطة المرتبطة بنظام الإدارة المتكامل	0.909
11	تحدد المؤسسة الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات الخاصة بكل عامل في المؤسسة من أجل تنفيذ نظام الإدارة المتكامل	0.919
12	تهتم المؤسسة بتدريب وتوعية العمال حول الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية	0.922
13	تضع المؤسسة إجراءات وأسس مناسبة تضمن كفاءة الإتصالات الداخلية والخارجية لتنفيذ نظام الإدارة المتكامل	0.924
14	تقوم المؤسسة بتوثيق وحفظ ومراقبة وثائقها المتعلقة بنظام الإدارة المتكامل	0.908
15	تضع المؤسسة إجراءات مناسبة لمواجهة الحوادث المحتملة والمواقف الطارئة	0.911

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن جميع العبارات كان معامل الثبات ألفا كرونباخ في حالة إزالتها يتراوح بين 0.908 و 0.928 أي أقل من ألفا كرونباخ الكلي لبعده تنفيذ وتشغيل نظام الإدارة المتكامل 0.929، وبالتالي فإن إزالة أي عبارة من عبارات هذا البعد سيضعف من قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلي للبعد، مما يعني أن جميع عبارات هذا البعد مهمة.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية
المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

الجدول رقم 25: معامل ألفا كرونباخ لبعء إجراءات فحص وتصحيح نظام الإدارة المتكامل إذا حذف
عنصر (عبارة)

الرقم	العبارة	ألفا كرونباخ في حالة إزالة العنصر
16	تقوم المؤسسة بوضع إجراءات واضحة لمراقبة وقياس أداء نظام الإدارة المتكامل	0.832
17	تقوم المؤسسة بتقييم إمتثالها للمتطلبات القانونية دوريا	0.809
18	تعمل المؤسسة على تحديد حالات عدم المطابقة وتتخذ إجراءات تصحيحية لها لضمان عدم تكرارها	0.858
19	تحفظ المؤسسة بسجلات لمتابعة الأنشطة والعمليات الخاصة بنظام الإدارة المتكامل	0.820
20	تمتلك المؤسسة برنامج للقيام بالتدقيق الدوري لنظام الإدارة المتكامل	0.874

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن جميع العبارات كان معامل الثبات ألفا كرونباخ لها في حالة إزالتها يتراوح بين 0.809 و 0.858، أي أقل من قيمة ألفا كرونباخ الكلي لبعء إجراءات وفحص نظام الإدارة المتكامل 0.867، مما يعني أن جميع عبارات البعد مهمة، وإزالتها يؤثر على مقياس البعد، ما عدا العبارة رقم 20 من البعد حيث بلغ معامل الثبات ألفا كرونباخ في حالة إزالتها 0.874، لكن وبما أن معامل الثبات الكلي لهذا البعد في وجودها يساوي 0.867 وهو معدل ثبات عال، وفي حالة حذف العبارة رقم 20 لن يرتفع كثيرا، فإن الطالب يرى عدم إزالتها والإحتفاظ بها في الدراسة خصوصا وأن هذه العبارة مهمة من وجهة نظر الطالب والمحكمين.

الجدول رقم 26: معامل ألفا كرونباخ لبعء المراجعة الإدارية لنظام الإدارة المتكامل إذا حذف عنصر
(عبارة)

الرقم	العبارة	ألفا كرونباخ في حالة إزالة العنصر
21	تقوم المؤسسة بالمراجعة الإدارية لنظام الإدارة المتكامل بشكل دوري لضمان إستمرارية ملائمتة وفعاليتة	0.590
22	تقوم المؤسسة بكشف الإنحرافات وإتخاذ الإجراءات التصحيحية لمعالجتها	0.655
23	تسعى المؤسسة للتحسين المستمر لفعالية نظام الإدارة المتكامل	0.927

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

يتضح من الجدول أعلاه أن العبارة 21 و 22 كان معامل الثبات ألفا كرونباخ لها في حالة إزالتها على التوالي 0.590 و 0.655، أي أقل من قيمة ألفا كرونباخ الكلي لبعده المراجعة الإدارية لنظام الإدارة المتكامل 0.805، مما يعني أن العبارتين مهمتين، وإزالتها يؤثر على مقياس البعد، في حين العبارة رقم 23 بلغ معامل الثبات ألفا كرونباخ في حالة إزالتها 0.927، لكن وبما أن معامل الثبات الكلي لهذا البعد في وجودها يساوي 0.805 وهو معدل ثبات عال ولا يحتاج إلى الزيادة التي تطلب التوضيح بهذه العبارة، فإن الطالب يرى عدم إزالتها والإحتفاظ بها في الدراسة خصوصا وأن هذه العبارة مهمة من وجهة نظر الطالب والمحكمين.

الجدول رقم 27: معامل ألفا كرونباخ للبعد الإقتصادي للتنمية المستدامة إذا حذف عنصر (عبارة)

الرقم	العبارة	ألفا كرونباخ في حالة إزالة العنصر
24	تساهم المؤسسة في الناتج الوطني الخام	0.816
25	تسعى المؤسسة إلى تحسين نتائجها المالية	0.884
26	تحقق المؤسسة قيمة إقتصادية مضافة	0.845
27	تعمل المؤسسة على إستغلال الموارد الطبيعية بشكل جيد دون إسراف وتبذير	0.811
28	تعمل المؤسسة على الإستغلال الأمثل لمواردها المتاحة من أجل تخفيض التكاليف	0.819
29	تسعى المؤسسة لزيادة حصتها السوقية	0.854
30	هناك ترشيد إقتصادي في إستعمال الطاقة	0.813
31	تصغي المؤسسة بإهتمام إلى زبائنها والمتعاملين معها للتعرف على آرائهم بشأن جودة منتجاتها وخدماتها	0.821

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق أن جميع العبارات كان معامل الثبات ألفا كرونباخ لها في حالة إزالتها يتراوح بين 0.811 و 0.845، أي أقل من قيمة ألفا كرونباخ الكلي للبعد الإقتصادي للتنمية المستدامة 0.852، مما يعني أن جميع هذه العبارات مهمة، وإزالتها يؤثر على مقياس البعد، ما عدا العبارة رقم 25 و 29 من البعد حيث بلغ معامل الثبات ألفا كرونباخ في حالة إزالتها 0.884 و 0.854 لكن وبما أن معامل الثبات الكلي لهذا البعد في وجودها يساوي 0.852 وهو معدل ثبات عال، وفي حالة حذف

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

العبارتين لن يرتفع كثيرا، فإن الطالب يرى عدم إزالتها والإحتفاظ بها في الدراسة، خصوصا وأن هذه العبارتين مهمتين من وجهة نظر الطالب والمحكمين.

الجدول رقم 28: معامل ألفا كرونباخ للبعد البيئي للتنمية المستدامة إذا حذف عنصر (عبارة)

الرقم	العبارة	ألفا كرونباخ في حالة إزالة العنصر
32	تسعى المؤسسة إلى الحفاظ على البيئة	0.802
33	تحاول المؤسسة تخفيض حجم النفايات والمهملات الناجمة عن العملية الإنتاجية	0.772
34	تركز المؤسسة على تقليل نسبة الانبعاثات في الغلاف الجوي	0.725
35	تعمل المؤسسة على الإستغلال الأمثل للموارد الأولية	0.565
36	تعمل المؤسسة على تخفيض إستهلاك المياه والكهرباء	0.602
37	تسعى المؤسسة إلى تخفيض إستهلاكها للطاقة	0.585
38	تستغل المؤسسة الموارد الطبيعية بشكل لا يؤدي إلى نفاذها	0.655
39	تستخدم المؤسسة تكنولوجيا نظيفة محافظة على البيئة	0.608

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق أن العبارات 35، 36، 37، 38 و 39 كان معامل الثبات ألفا كرونباخ لها في حالة إزالتها يتراوح بين 0.565 و 0.655، أي أقل من قيمة ألفا كرونباخ الكلي للبعد البيئي للتنمية المستدامة 0.710، مما يعني أن هذه العبارات مهمة، وإزالتها يؤثر على مقياس البعد، ما عدا العبارة رقم 32، 33 و 34 من البعد حيث بلغ معامل الثبات ألفا كرونباخ في حالة إزالتها 0.802، 0.772 و 0.725 على التوالي، لكن وبما أن معامل الثبات الكلي لهذا البعد في وجودها يساوي 0.710 وهو معدل ثبات مقبول، فإن الطالب يرى عدم إزالتها والإحتفاظ بها في الدراسة، خصوصا وأن هذه العبارات مهمة من وجهة نظر الطالب والمحكمين.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

الجدول رقم 29: معامل ألفا كرونباخ للبعد الإجتماعي للتنمية المستدامة إذا حذف عنصر (عبارة)

الرقم	العبارة	ألفا كرونباخ في حالة إزالة العنصر
40	تنجز المؤسسة أعمالها بأسلوب يتوافق مع القيم الأخلاقية للمجتمع المحلي	0.923
41	تعمل المؤسسة على تلبية إحتياجات المجتمع في الوقت وبدون إنقطاع	0.899
42	تعمل المؤسسة على تحقيق المساواة بين الأفراد	0.899
43	تخصص المؤسسة ميزانية موجهة للأعمال الخيرية	0.897
44	تعمل المؤسسة على تحسين الأجور والإمتيازات الإجتماعية الممنوحة للعمال	0.913
45	تقوم المؤسسة على توزيع الدخل بشكل عادل	0.897
46	تعمل المؤسسة على تخفيض حوادث العمل والأمراض المهنية	0.921
47	تهتم المؤسسة بالتكوين والتدريب المستمر للعمال	0.918

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق أن جميع العبارات كان معامل الثبات ألفا كرونباخ لها في حالة إزالتها يتراوح بين 0.897 و 0.918، أي أقل من قيمة ألفا كرونباخ الكلي للبعد الإجتماعي للتنمية المستدامة 0.919، مما يعني أن جميع هذه العبارات مهمة، وإزالتها يؤثر على مقياس البعد، ما عدا العبارة رقم 40 و 46 من البعد حيث بلغ معامل الثبات ألفا كرونباخ في حالة إزالتها 0.923 و 0.921 على التوالي، لكن وبما أن معامل الثبات الكلي لهذا البعد في وجودها يساوي 0.919 وهو معدل ثبات عال، وفي حالة حذف العبارتين لن يرتفع كثيرا، فإن الطالب يرى عدم إزالتها والإحتفاظ بها في الدراسة، خصوصا وأن هذه العبارتين مهمتين من وجهة نظر الطالب والمحكمين.

3- إختبار التوزيع الطبيعي

إختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة من بين الشروط الأساسية التي يجب تحقيقها حتى يمكن لنا القيام بالتحليل الإحصائي وإختبار الفرضيات، وذلك لأن معظم الإختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا، لذا قمنا بإخضاع متغيرات الدراسة لإختبار كولمجروف سمرنوف (One sample kolomgorov- sminov test بالإضافة إلى إختبار شبيرو ويلك (Shapiro- wilk) لمعرفة هل البيانات

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، حيث تكون البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت مستوى المعنوية لكل محاور الدراسة أكبر من ($Sig > 0.05$) وذلك على أساس الفرضية الصفرية والفرضية البديلة التالية:

الفرضية الصفرية (H_0): البيانات تتبع التوزيع الطبيعي (قيمة مستوى المعنوية أكبر من 0.05).

الفرضية البديلة (H_1): البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي (قيمة مستوى المعنوية أقل من 0.05).

وباستخدام برنامج (SPSS) تحصلنا على النتائج التالية:

3-1- إختبار التوزيع الطبيعي للمتغير المستقل

قمنا بإختبار التوزيع الطبيعي للمتغير المستقل (نظام الإدارة المتكامل)، حيث تم حساب "كولمجروف سمرنوف" و " شبيرو ويلك" كما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول رقم 30: إختبار التوزيع الطبيعي للمتغير المستقل

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			
مستوى الدلالة Signification	درجة الحرية ddl	القيمة الإحصائية Statistique	مستوى الدلالة Signification	درجة الحرية ddl	القيمة الإحصائية Statistique	
0.326	112	0.972	0.212	112	0.063	نظام الإدارة المتكامل

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

من الجدول السابق يتبين بأن قيمة كولمجروف سمرنوف لمتغير نظام الإدارة المتكامل تمثل 0.063 ومستوى الدلالة الإحصائية لها هي 0.212 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05، كما يتضح أن قيمة شبيرو ويلك بلغت 0.972 ومستوى الدلالة الإحصائية لها 0.362 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية، أي أن بيانات المتغير المستقل تتبع التوزيع الطبيعي.

3-2- إختبار التوزيع الطبيعي للمتغير التابع

قمنا بإختبار التوزيع الطبيعي للمتغير التابع (التنمية المستدامة)، حيث تم حساب " كولمجروف سمرنوف" و " شبيرو ويلك" كما هو مبين في الجدول الموالي:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

الجدول رقم 31: إختبار التوزيع الطبيعي للمتغير التابع

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			
مستوى الدلالة Signification	درجة الحرية ddl	القيمة الإحصائية Statistique	مستوى الدلالة Signification	درجة الحرية Ddl	القيمة الإحصائية Statistique	
0.459	112	0.991	0.203	112	0.072	التنمية المستدامة

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

من الجدول السابق يتضح بأن قيمة كولمجروف سمرنوف لمتغير التنمية المستدامة تمثل 0.072 ومستوى الدلالة الإحصائية لها هي 0.203 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05، كما يتضح أن قيمة شبيرو ويلك بلغت 0.991 ومستوى الدلالة الإحصائية لها 0.459 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية، أي أن بيانات المتغير المستقل تتبع التوزيع الطبيعي.

وعليه يمكننا القول بأن بيانات الدراسة الميدانية تخضع للتوزيع الطبيعي مما يسمح لنا بإجراء مختلف الإختبارات المعلمية للإجابة على أسئلة وفرضيات الدراسة.

المبحث الثاني: معالجة وتحليل بيانات الدراسة

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى تحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، وذلك من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية، وأيضا تحليل عبارات كل محور من محاور الإستبيان بحساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، والوزن النسبي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تطبيق المتغير المستقل المتمثل في نظام الإدارة المتكامل بأبعاده (السياسة، التخطيط، التنفيذ والتشغيل، الفحص والتصحيح، المراجعة الإدارية)، والمتغير التابع المتمثل في التنمية المستدامة بأبعاده (البعد الإقتصادي، البعد البيئي، البعد الإجتماعي).

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

المطلب الأول: تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة

سيتم ضمن هذا المطلب تحليل البيانات المتعلقة بالجوانب الشخصية والوظيفية للمبحوثين من خلال تحليل الجنس (ذكر، أنثى)، العمر، المستوى التعليمي (ثانوي فأقل، تكوين مهني، جامعي، دراسات عليا)، ثم المنصب الوظيفي (عون إدارة، رئيس مصلحة، رئيس قسم، مدير)، وختمنا بالأقدمية.

1- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمعيار الجنس: تتمثل الخاصية الأولى في تحديد الجنس لمفردات العينة، والجدول الموالي يبين ذلك:

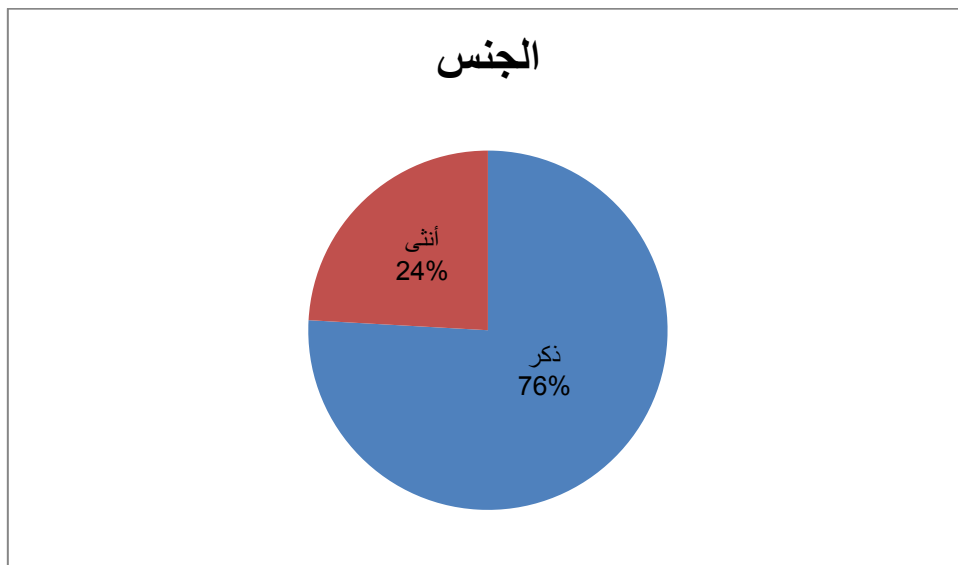
الجدول رقم 32: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
75.9	85	ذكر
24.1	27	أنثى
100	112	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

ويمكن توضيح هذا الجدول في الشكل التالي:

الشكل رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات EXCEL.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

يتضح من الجدول والشكل السابق أن أغلبية أفراد العينة من جنس الذكور بنسبة 75.9 %، في حين أن نسبة الإناث 24.1 %، وهذا راجع لطبيعة النشاط الصناعي لمؤسسات عينة الدراسة الذي يتطلب جنس الذكور أكثر في مثل هذا النشاط، بالإضافة لموقع هذه المؤسسات التي تقع كلها في مناطق صناعية تبعد عن التجمعات السكانية، كما أن المرأة مازالت لم تتطلع بالدور المنوط بها في الحياة الإقتصادية وبصفة خاصة الجانب التسييري وإتخاذ المبادرة في القيادة والإشراف، وللعادات المعمول بها في عالمنا العربي عموماً إذ أن الوظائف القيادية غالباً ما تعطى لجنس الذكور.

2- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمعيار العمر: تتمثل الخاصية الثانية في تحديد الفئة العمرية لمفردات العينة، والجدول الموالي يبين ذلك:

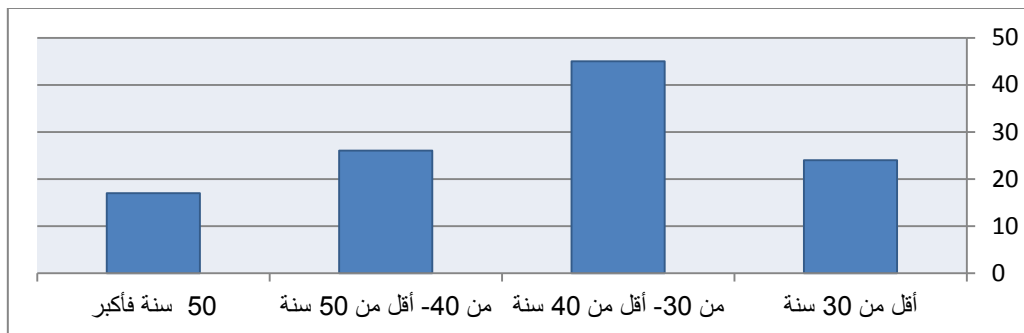
الجدول رقم 33: توزيع أفراد العينة حسب العمر

النسبة المئوية	التكرار	العمر
21.4	24	أقل من 30 سنة
40.2	45	من 30- أقل من 40 سنة
23.2	26	من 40- أقل من 50 سنة
15.2	17	50 سنة فأكثر
100	112	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

ويمكن تمثيل الجدول في الشكل التالي:

الشكل رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات EXCEL.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

يتضح من الجدول والشكل السابق أن 40.2 % من أفراد عينة الدراسة سنهم من 30 إلى أقل من 40 سنة، وهو ما يؤكد سعي المؤسسات محل الدراسة لتدعيم قدراتها بإطارات شابة قادرة على مواكبة تحولات المحيط بجميع تطوراتهِ وتغييراته وإكتساب مهارات وخبرات بسرعة أكبر نتيجة تطور طبيعة عمل المؤسسات وتطبيق أنظمة إدارية جديدة، ثم يأتي في المرتبة الثانية الأفراد الذين يكون سنهم من 40 إلى أقل من 50 سنة بنسبة 23.2 %، ذلك لأنه تم استهداف المستويات الإدارية العليا، وهي مناصب يتحصل عليها حملة الشهادات العليا وأصحاب الأقدمية، وفي أغلب الأحيان يتم حصول الفرد على الشهادات العليا بعد سن الثلاثين، ثم في المرتبة الثالثة الأفراد أقل من 30 سنة بنسبة 21.4 %، وحلت في المرتبة الأخيرة الفئة أكبر من 50 سنة بنسبة 15.2 %.

3- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمعيار المستوى التعليمي: تتمثل الخاصية الثالثة في تحديد المستوى التعليمي لمفردات العينة، والجدول الموالي يبين ذلك:

الجدول رقم 34: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

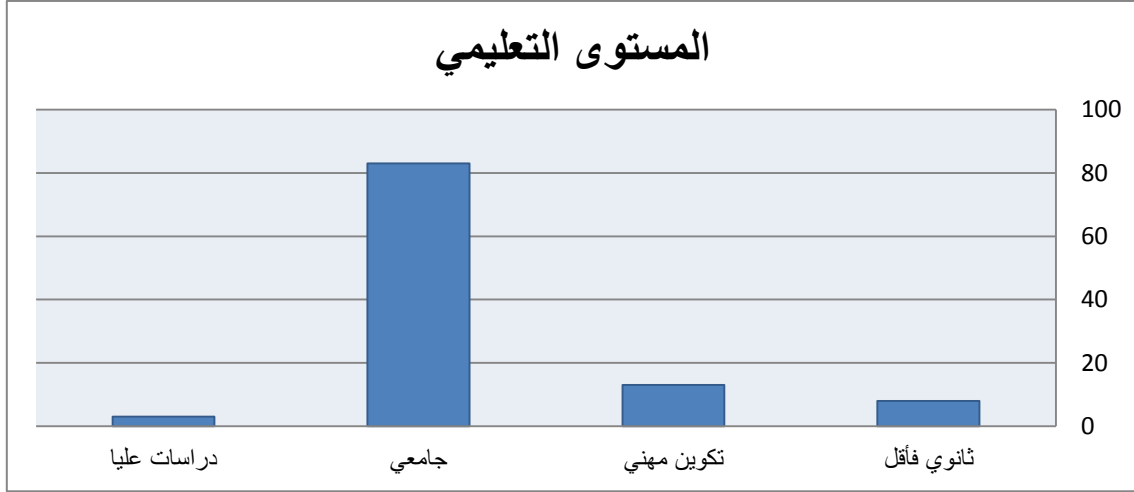
النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
7.1	8	ثانوي فأقل
11.6	13	تكوين مهني
74.1	83	جامعي
7.1	8	دراسات عليا
100	112	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

ويمكن توضيح ذلك أكثر من خلال الشكل الموالي:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

الشكل رقم 07: توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات EXCEL.

يتبين من الجدول والشكل السابق أن أغلبية أفراد العينة مستواهم التعليمي جامعي بنسبة 74.1 % من مجموع أفراد العينة، والسبب الأساسي لظهور هذه النتائج يعود لكون هذه الوظائف تركز على أساس الشهادة، كما يدل على أن المؤسسات محل الدراسة تعمل على إستقطاب الأفراد من ذوي الشهادات العلمية العليا القادرة على مسايرة التطورات التكنولوجية ومواكبة تغيرات المحيط والقيام بالمهام الموكلة إليهم على نحو يحقق التميز والنجاح، ومن جهة أخرى المستوى التعليمي الجيد له أثر كبير في فهم أفراد عينة البحث لعبارات الإستبيان والإجابة عنها بموضوعية وهذا يمثل عنصر إيجابي لمصادقية الدراسة، ثم حل في المرتبة الثانية الأفراد الذين يحوزون على مستوى التكوين المهني 11.6 %، يليه المستوى الثانوي والدراسات العليا بنسبة 7.1 % لكل منهما، ويرجع تواجد المستوى التعليمي الثانوي والتكوين المهني إلى أن هناك عمال من ذوي الأقدمية الذين تم توظيفهم في بداية نشاط هذه المؤسسات، وفي ذلك الوقت لم يكن التوظيف يستند إلى الشهادة.

4- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمعيار المنصب الوظيفي: تتمثل الخاصية الرابعة في تحديد المنصب الوظيفي لمفردات العينة، والجدول الموالي يبين ذلك:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية
المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

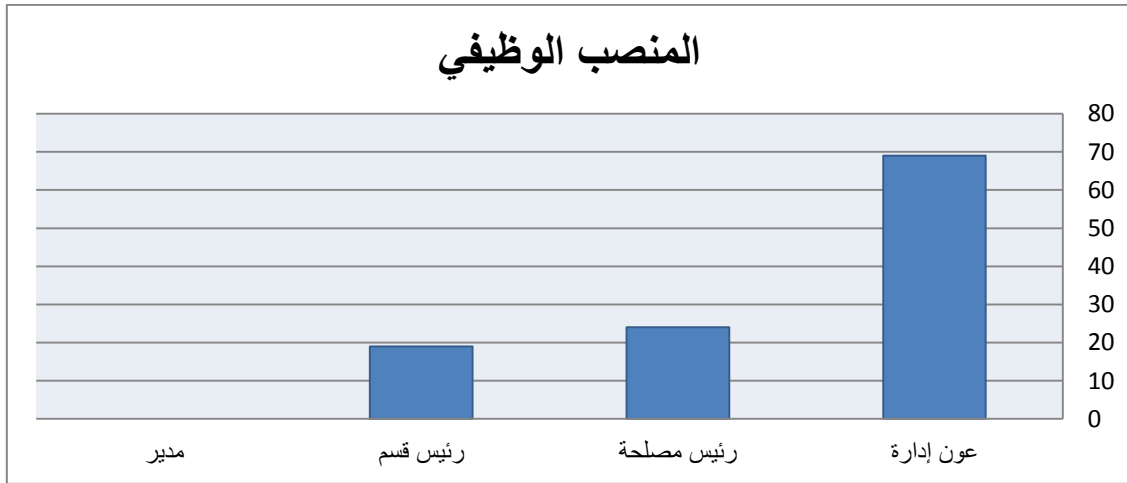
الجدول رقم 35: توزيع أفراد العينة حسب المنصب الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المنصب الوظيفي
61.6	69	عون إدارة
21.4	24	رئيس مصلحة
17	19	رئيس قسم
0	0	مدير
100	112	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

ويمكن توضيح هذا الجدول في الشكل التالي:

الشكل رقم 08: توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات EXCEL.

نلاحظ من الجدول والشكل السابق أن أغلبية أفراد عينة الدراسة منصبهم الوظيفي عون إدارة بنسبة 61.6%، في حين كانت نسبة رؤساء المصالح 21.4%، ثم رؤساء الأقسام ب 17%، في حين لم يجب مديرو المؤسسات محل الدراسة عن الإستييان وهذا راجع لإنشغالاتهم المتعددة.

5- توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمعيار الأقدمية: تتمثل الخاصية الخامسة في تحديد أقدمية مفردات العينة بالمؤسسات التي يشتغلون بها، والجدول الموالي يبين ذلك:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

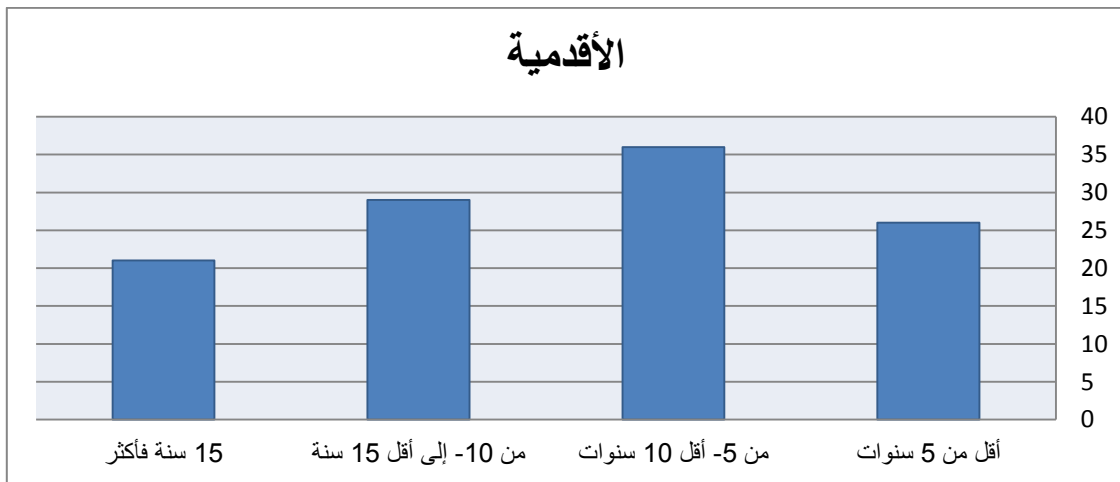
الجدول رقم 36: توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية
23.2	26	أقل من 5 سنوات
32.1	36	من 5- أقل 10 سنوات
25.9	29	من 10- إلى أقل 15 سنة
18.8	21	15 سنة فأكثر
100	112	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

ويمكن تمثيل الجدول في الشكل التالي:

الشكل رقم 09: توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات EXCEL.

يتضح من الجدول والشكل السابق أن أغلبية أفراد العينة أقدميتهم من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 32.1%، وحلت في المرتبة الثانية الفئة من 10 إلى أقل من 15 سنة بنسبة 25.9%، ثم حلت في المرتبة الثالثة الفئة أقل من 5 سنوات بنسبة 23.2%، وحلت في المرتبة الأخير الفئة 15 سنة فأكثر بنسبة 18.8%، وهذا يدل على وجود خبرات ومعارف متراكمة لدى أفراد العينة في مجال الإدارة، ما يجعلهم قادرين على تكوين آراء موجبة أو سلبية أكثر دقة نحو موضوع الدراسة مما يعزز الثقة في النتائج.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

المطلب الثاني: تقييم تطبيق نظام الإدارة المتكامل بالمؤسسات محل الدراسة:

تم إجراء تحليل وصفي لإجابات أفراد العينة لتشخيص واقع تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل (السياسة، التخطيط، التنفيذ والتشغيل، الفحص والتصحيح، المراجعة الإدارية) في المؤسسات محل الدراسة، وكانت النتائج كما يلي:

1- تقييم تطبيق مطلب سياسة نظام الإدارة المتكامل:

شمل بعد سياسة نظام الإدارة المتكامل أربع فقرات كما يبينها الجدول التالي:

الجدول رقم 37: نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لعبارة بعد سياسة نظام الإدارة المتكامل

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبرة	درجة التوفر
1	حددت الإدارة العليا للمؤسسة سياسة واضحة للجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية	3.60	0.545	3	عالية
2	سياسة الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية موثقة ومعلنة لجميع العمال	3.74	0.498	2	عالية
3	تضمنت سياسة الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية التزاما واضحا بالتحسين المستمر	3.51	0.553	4	عالية
4	تلتزم المؤسسة بالتشريعات والقوانين المتعلقة بالجودة والبيئة والصحة	3.88	0.405	1	عالية
	سياسة نظام الإدارة المتكامل	3.68	0.500	-	عالية

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن العبرة رقم 4 " تلتزم المؤسسة بالتشريعات والقوانين المتعلقة بالجودة والبيئة والصحة" حلت في المرتبة الأولى بوسط حسابي قدره 3.88 وانحراف معياري 0.405 ودرجة توفر " عالية"، وحلت في المرتبة الثانية عبارة " سياسة الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية موثقة ومعلنة لجميع العمال" بوسط حسابي قدره 3.74 وانحراف معياري 0.498 ودرجة توفر "عالية"، ثم في المرتبة الثالثة عبارة " حددت الإدارة العليا للمؤسسة سياسة واضحة للجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية" بوسط حسابي قدره 3.60 وانحراف معياري 0.545 ودرجة توفر " عالية"، وحلت في المرتبة الأخيرة

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

عبارة " تضمنت سياسة الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية إلتراما واضحا بالتحسين المستمر " بوسط حسابي قدره 3.51 وإنحراف معياري 0.553 ودرجة توفر " عالية"، وعموما سجل بعد سياسة نظام الإدارة المتكامل متوسط حسابي قدره 3.68 وإنحراف معياري 0.500 ودرجة توفر " عالية"، وهذا يعني أن العمال المستهدفين في الدراسة لديهم إجماع على أن هناك تطبيق كافي لسياسة نظام الإدارة المتكامل في المؤسسات محل الدراسة.

2- تقييم تطبيق متطلب تخطيط نظام الإدارة المتكامل:

شمل بعد تخطيط نظام الإدارة المتكامل أربع عبارات كما يبينها الجدول التالي:

الجدول رقم 38: نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات بعد تخطيط نظام الإدارة المتكامل

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	ترتيب العبرة	درجة التوفر
1	تحدد المؤسسة أهداف وغايات متكاملة للجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية	3.82	0.450	1	عالية
2	تضع المؤسسة خطط متكاملة للجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية	3.54	0.552	4	عالية
3	تقوم المؤسسة بإجراءات لتنفيذ المتطلبات القانونية لأنظمة إدارة الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية	3.63	0.537	3	عالية
4	تقوم المؤسسة بفحص وتحليل عمليات نظام إدارة الجودة والجوانب والآثار البيئية، ومخاطر الصحة والسلامة المهنية	3.75	0.493	2	عالية
	تخطيط نظام الإدارة المتكامل	3.69	0.508	-	عالية

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق أن العبرة رقم 1 " تحدد المؤسسة أهداف وغايات متكاملة للجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية" حلت في المرتبة الأولى بوسط حسابي قدره 3.82 وإنحراف معياري 0.450 ودرجة توفر " عالية"، وحلت في المرتبة الثانية عبارة " تقوم المؤسسة بفحص وتحليل عمليات نظام إدارة الجودة والجوانب والآثار البيئية، ومخاطر الصحة والسلامة المهنية" بوسط حسابي قدره 3.75 وإنحراف معياري 0.493 ودرجة توفر " عالية"، ثم في المرتبة الثالثة عبارة " تقوم المؤسسة بإجراءات

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

لتنفيذ المتطلبات القانونية لأنظمة إدارة الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية" بوسط حسابي قدره 3.63 وإنحراف معياري 0.537 ودرجة توفر " عالية"، وحلت في المرتبة الأخيرة عبارة " تضع المؤسسة خطط متكاملة للجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية" بوسط حسابي قدره 3.54 وإنحراف معياري 0.552 ودرجة توفر " عالية"، وعموما سجل بعد تخطيط نظام الإدارة المتكامل متوسط حسابي قدره 3.69 وإنحراف معياري 0.508 ودرجة توفر " عالية"، وهذا يعني أن العمال المستهدفين في الدراسة لديهم إجماع على أن هناك تطبيق كافي لتخطيط نظام الإدارة المتكامل في المؤسسات محل الدراسة.

3- تقييم تطبيق مطلب تنفيذ وتشغيل نظام الإدارة المتكامل:

سنتناول نتائج التحليل الوصفي لبعده تنفيذ وتشغيل نظام الإدارة المتكامل كما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم 39: نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات بعد تنفيذ وتشغيل نظام الإدارة المتكامل

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة التوفر
1	توفر الإدارة العليا كافة الموارد الأساسية لتنفيذ نظام الإدارة المتكامل	3.85	0.449	1	عالية
2	تقوم المؤسسة بضبط العمليات والأنشطة المرتبطة بنظام الإدارة المتكامل	3.68	0.469	3	عالية
3	تحدد المؤسسة الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات الخاصة بكل عامل في المؤسسة من أجل تنفيذ نظام الإدارة المتكامل	3.76	0.430	2	عالية
4	تهتم المؤسسة بتدريب وتوعية العمال حول الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية	3.39	0.491	6	متوسطة
5	تضع المؤسسة إجراءات وأسس مناسبة تضمن كفاءة الإتصالات الداخلية والخارجية لتنفيذ نظام الإدارة المتكامل	3.38	0.486	7	متوسطة
6	تقوم المؤسسة بتوثيق وحفظ ومراقبة وثائقها المتعلقة بنظام الإدارة المتكامل	3.65	0.479	4	عالية
7	تضع المؤسسة إجراءات مناسبة لمواجهة الحوادث المحتملة والمواقف الطارئة	3.55	0.499	5	عالية
	تنفيذ وتشغيل نظام الإدارة المتكامل	3.61	0.472	-	عالية

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

يتبين من الجدول السابق أن العبارة رقم 1 " توفر الإدارة العليا كافة الموارد الأساسية لتنفيذ نظام الإدارة المتكامل" حلت في المرتبة الأولى بوسط حسابي قدره 3.85 وانحراف معياري 0.449 ودرجة توفر " عالية"، وحلت في المرتبة الثانية عبارة " تحدد المؤسسة الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات الخاصة بكل عامل في المؤسسة من أجل تنفيذ نظام الإدارة المتكامل" بوسط حسابي قدره 3.76 وانحراف معياري 0.430 ودرجة توفر " عالية"، وحلت في المرتبة قبل الأخيرة عبارة " تهتم المؤسسة بتدريب وتوعية العمال حول الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية" بوسط حسابي قدره 3.39 وانحراف معياري 0.491 ودرجة توفر " متوسطة"، وحلت في المرتبة الأخيرة عبارة " تضع المؤسسة إجراءات وأسس مناسبة تضمن كفاءة الاتصالات الداخلية والخارجية لتنفيذ نظام الإدارة المتكامل" بوسط حسابي قدره 3.38 وانحراف معياري 0.486 ودرجة توفر " متوسطة"، وعموما سجل بعد تنفيذ وتشغيل نظام الإدارة المتكامل متوسط حسابي قدره 3.61 وانحراف معياري 0.472 ودرجة توفر "عالية"، وهذا يعني أن العمال المستهدفين في الدراسة لديهم إجماع على أن هناك تطبيق كافي لتنفيذ وتشغيل نظام الإدارة المتكامل في المؤسسات محل الدراسة.

4- تقييم تطبيق متطلب إجراءات فحص وتصحيح نظام الإدارة المتكامل:

شمل بعد إجراءات الفحص والتصحيح لنظام الإدارة المتكامل خمس عبارات كما يبينها الجدول التالي:

الجدول رقم 40: نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات بعد إجراءات الفحص والتصحيح لنظام

الإدارة المتكامل

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة التوفر
1	تقوم المؤسسة بوضع إجراءات واضحة لمراقبة وقياس أداء نظام الإدارة المتكامل	3.49	0.502	4	عالية
2	تقوم المؤسسة بتقييم إمتثالها للمتطلبات القانونية دوريا	3.70	0.462	3	عالية
3	تعمل المؤسسة على تحديد حالات عدم المطابقة وتتخذ إجراءات تصحيحية لها لضمان عدم تكرارها	3.86	0.421	1	عالية
4	تحفظ المؤسسة بسجلات لمتابعة الأنشطة والعمليات الخاصة بنظام الإدارة المتكامل	3.77	0.424	2	عالية

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

متوسطة	5	0.476	3.34	تمتلك المؤسسة برنامج للقيام بالتدقيق الدوري لنظام الإدارة المتكامل	5
عالية	-	0.457	3.63	إجراءات فحص وتصحيح نظام الإدارة المتكامل	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق أن العبارة رقم 3 " تعمل المؤسسة على تحديد حالات عدم المطابقة وتتخذ إجراءات تصحيحية لها لضمان عدم تكرارها" حلت في المرتبة الأولى بوسط حسابي قدره 3.86 وإنحراف معياري 0.421 ودرجة توفر " عالية"، وحلت في المرتبة الثانية عبارة " تحتفظ المؤسسة بسجلات لمتابعة الأنشطة والعمليات الخاصة بنظام الإدارة المتكامل" بوسط حسابي قدره 3.77 وإنحراف معياري 0.424 ودرجة توفر " عالية"، ثم في المرتبة الثالثة عبارة " تقوم المؤسسة بتقييم إمتثالها للمتطلبات القانونية دورياً"، بوسط حسابي قدره 3.70 وإنحراف معياري قدره 0.462 ودرجة توفر " عالية"، وحلت في المرتبة قبل الأخيرة عبارة " تقوم المؤسسة بوضع إجراءات واضحة لمراقبة وقياس أداء نظام الإدارة المتكامل" بوسط حسابي قدره 3.49 وإنحراف معياري 0.502 ودرجة توفر " عالية"، وحلت في المرتبة الأخيرة عبارة " تمتلك المؤسسة برنامج للقيام بالتدقيق الدوري لنظام الإدارة المتكامل" بوسط حسابي قدره 3.34 وإنحراف معياري 0.476 ودرجة توفر " متوسطة"، وعموما سجل بعد إجراءات فحص وتصحيح نظام الإدارة المتكامل متوسط حسابي قدره 3.63 وإنحراف معياري 0.457 ودرجة توفر "عالية"، وهذا يعني أن العمال المستهدفين في الدراسة لديهم إجماع على أن هناك تطبيق كافي لفحص وتصحيح نظام الإدارة المتكامل في المؤسسات محل الدراسة.

5- تقييم تطبيق متطلب المراجعة الإدارية لنظام الإدارة المتكامل:

تضمن بعد المراجعة الإدارية لنظام الإدارة المتكامل ثلاث عبارات كما يبينها الجدول التالي:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

الجدول رقم 41: نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات بعد المراجعة الإدارية لنظام الإدارة المتكامل

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	ترتيب العبرة	درجة التوفر
1	تقوم المؤسسة بالمراجعة الإدارية لنظام الإدارة المتكامل بشكل دوري لضمان إستمرارية ملائمته وفعاليتيه	3.72	0.449	2	عالية
2	تقوم المؤسسة بكشف الإنحرافات وإتخاذ الإجراءات التصحيحية لمعالجتها	3.78	0.418	1	عالية
3	تسعى المؤسسة للتحسين المستمر لفعالية نظام الإدارة المتكامل	3.38	0.489	3	متوسطة
	المراجعة الإدارية لنظام الإدارة المتكامل	3.63	0.452	-	عالية

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن العبرة رقم 2 " تقوم المؤسسة بكشف الإنحرافات وإتخاذ الإجراءات التصحيحية لمعالجتها" حلت في المرتبة الأولى بوسط حسابي قدره 3.78 وإنحراف معياري 0.418 ودرجة توفر " عالية"، وحلت في المرتبة الثانية عبارة " تقوم المؤسسة بالمراجعة الإدارية لنظام الإدارة المتكامل بشكل دوري لضمان إستمرارية ملائمته وفعاليتيه" بوسط حسابي قدره 3.72 وإنحراف معياري 0.449 ودرجة توفر " عالية"، وحلت في المرتبة الأخيرة عبارة " تسعى المؤسسة للتحسين المستمر لفعالية نظام الإدارة المتكاملة" بوسط حسابي قدره 3.38 وإنحراف معياري 0.489 ودرجة توفر " متوسطة"، وعموما سجل بعد المراجعة الإدارية لنظام الإدارة المتكامل متوسط حسابي قدره 3.63 وإنحراف معياري 0.452 ودرجة توفر " عالية"، وهذا يعني أن العمال المستهدفين في الدراسة لديهم إجماع على أن هناك تطبيق كافي للمراجعة الإدارية لنظام الإدارة المتكامل في المؤسسات محل الدراسة.

ويمكننا تلخيص أبعاد القسم الثاني كما هو مبين في الجدول الموالي:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

الجدول رقم 42: ملخص نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لأبعاد القسم الثاني

البعد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة التوفر
السياسة	3.68	0.500	2	عالية
التخطيط	3.69	0.508	1	عالية
التنفيذ والتشغيل	3.61	0.472	5	عالية
إجراءات الفحص والمراجعة	3.63	0.457	4	عالية
المراجعة الإدارية	3.63	0.452	3	عالية
نظام الإدارة المتكامل	3.65	0.477	-	عالية

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن إجابات أفراد العينة نحو تطبيق نظام الإدارة المتكامل تتجه نحو الموافقة بنسبة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال 3.65 بإنحراف معياري 0.477 كما تم تسجيل درجة توفر عالية فيما يتعلق بجميع متطلبات النظام، وقد سجلت أكبر المتوسطات في مطلب تخطيط نظام الإدارة المتكامل بقيمة 3.69 وإنحراف معياري 0.508 ودرجة توفر " عالية"، يليه مطلب سياسة نظام الإدارة المتكامل بمتوسط حسابي يقدر ب 3.68 وإنحراف معياري 0.500 ودرجة توفر " عالية"، وحل في المرتبة الأخيرة مطلب تنفيذ وتشغيل نظام الإدارة المتكامل بمتوسط حسابي يقدر ب 3.61 وإنحراف معياري 0.472 ودرجة توفر " عالية"، وعموما سجل متغير تطبيق نظام الإدارة المتكامل متوسط حسابي 3.65 وإنحراف معياري 0.477 ودرجة توفر " عالية"، وهذا يعني أن العمال المستهدفين في الدراسة لديهم إجماع على أن هناك تطبيق كافي لمتطلبات نظام الإدارة المتكامل في المؤسسات محل الدراسة.

المطلب الثالث: تقييم أبعاد التنمية المستدامة بالمؤسسات محل الدراسة

تم إجراء تحليل وصفي لإجابات عينة الدراسة المتعلقة بتقييم أبعاد التنمية المستدامة (البعد الإقتصادي، البعد البيئي، البعد الإجتماعي) في المؤسسات محل الدراسة، وكانت النتائج موضحة في الجداول التالية:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

1- تقييم البعد الإقتصادي في المؤسسات محل الدراسة:

سننظر لناتج التحليل الإحصائي الوصفي للبعد الإقتصادي للتنمية المستدامة والذي تضمن ثماني عبارات كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم 43: نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	ترتيب العبرة	درجة التوفر
1	تساهم المؤسسة في الناتج الوطني الخام	3.77	0.424	4	عالية
2	تسعى المؤسسة إلى تحسين نتائجها المالية	3.90	0.502	1	عالية
3	تحقق المؤسسة قيمة إقتصادية مضافة	3.83	0.463	3	عالية
4	تعمل المؤسسة على إستغلال الموارد الطبيعية بشكل جيد دون إسراف وتبذير	3.66	0.476	5	عالية
5	تعمل المؤسسة على الإستغلال الأمثل لمواردها المتاحة من أجل تخفيض التكاليف	3.38	0.489	7	متوسطة
6	تسعى المؤسسة لزيادة حصتها السوقية	3.87	0.455	2	عالية
7	هناك ترشيد إقتصادي في إستعمال الطاقة	3.48	0.502	6	عالية
8	تصغي المؤسسة بإهتمام إلى زبائنها والمتعاملين معها للتعرف على آرائهم بشأن جودة منتجاتها وخدماتها	3.37	0.484	8	متوسطة
	البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة	3.66	0.474	-	عالية

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتبين من الجدول السابق أن العبرة رقم 2 " تسعى المؤسسة إلى تحسين نتائجها المالية" حلت في المرتبة الأولى بوسط حسابي قدره 3.90 وإنحراف معياري 0.502 ودرجة توفر " عالية"، وحلت في المرتبة الثانية عبارة " تسعى المؤسسة لزيادة حصتها السوقية" بوسط حسابي قدره 3.87 وإنحراف معياري 0.455 ودرجة توفر " عالية"، وحلت في المرتبة قبل الأخيرة عبارة " تعمل المؤسسة على الإستغلال الأمثل لمواردها المتاحة من أجل تخفيض التكاليف" بوسط حسابي قدره 3.38 وإنحراف معياري 0.489 ودرجة توفر " متوسطة"، وحلت في المرتبة الأخيرة عبارة " تصغي المؤسسة بإهتمام إلى زبائنها والمتعاملين معها للتعرف على آرائهم بشأن جودة منتجاتها وخدماتها" بوسط حسابي قدره 3.37 وإنحراف معياري 0.484.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

معياري 0.484 ودرجة توفر "متوسطة"، وعموما سجل البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة متوسط حسابي قدره 3.66 وإنحراف معياري 0.474 ودرجة توفر "عالية"، وهو ما يدل على إهتمام المؤسسات محل الدراسة بتحسين نتائجها المالية وتحسين أدائها الإقتصادي.

2- تقييم البعد البيئي في المؤسسات محل الدراسة:

سنتناول نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبعد البيئي للتنمية المستدامة والذي تضمن ثمان عبارات كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم 44: نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات البعد البيئي للتنمية المستدامة

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	ترتيب العبرة	درجة التوفر
1	تسعى المؤسسة إلى الحفاظ على البيئة	3.98	0.445	2	عالية
2	تحاول المؤسسة تخفيض حجم النفايات والمهملات الناجمة عن العملية الإنتاجية	4.04	0.433	1	عالية
3	تركز المؤسسة على تقليل نسبة الإنبعاثات في الغلاف الجوي	3.92	0.427	3	عالية
4	تعمل المؤسسة على الإستغلال الأمثل للموارد الأولية	3.54	0.500	6	عالية
5	تعمل المؤسسة على تخفيض إستهلاك المياه والكهرباء	3.63	0.484	5	عالية
6	تسعى المؤسسة إلى تخفيض إستهلاكها للطاقة	3.39	0.491	7	متوسطة
7	تستغل المؤسسة الموارد الطبيعية بشكل لا يؤدي إلى نفاذها	3.76	0.430	4	عالية
8	تستخدم المؤسسة تكنولوجيا نظيفة محافظة على البيئة	3.32	0.469	8	متوسطة
	البعد البيئي للتنمية المستدامة	3.69	0.460	-	عالية

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق أن العبرة رقم 2 "تحاول المؤسسة تخفيض حجم النفايات والمهملات الناجمة عن العملية الإنتاجية" حلت في المرتبة الأولى بوسط حسابي قدره 4.04 وإنحراف معياري 0.433 ودرجة توفر "عالية"، وحلت في المرتبة الثانية عبارة "تسعى المؤسسة إلى الحفاظ على البيئة" بوسط حسابي قدره 3.98 وإنحراف معياري 0.445 ودرجة توفر "عالية"، وحلت في المرتبة قبل الأخيرة عبارة "تسعى المؤسسة إلى تخفيض إستهلاكها للطاقة" بوسط حسابي قدره 3.39 وإنحراف معياري

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

0.491 ودرجة توفر "متوسطة"، وحلت في المرتبة الأخيرة عبارة "تستخدم المؤسسة تكنولوجيا نظيفة محافظة على البيئة" بوسط حسابي قدره 3.32 وإنحراف معياري 0.469 ودرجة توفر "متوسطة"، وعموما سجل البعد البيئي للتنمية المستدامة متوسط حسابي قدره 3.66 وإنحراف معياري 0.474 ودرجة توفر "عالية"، وهو ما يدل على إهتمام المؤسسات محل الدراسة بتحسين أدائها البيئي من خلال تخفيض حجم النفايات والمهملات الناجمة عن العملية الإنتاجية وتقليل نسبة الانبعاثات في الغلاف الجوي وتخفيض إستهلاك المياه والكهرباء والإستغلال الأمثل للموارد الطبيعية.

3- تقييم البعد الإجتماعي في المؤسسات محل الدراسة:

سنتطرق لنتائج التحليل الوصفي الإحصائي للبعد الإجتماعي للتنمية المستدامة والذي يتشكل من ثماني عبارات كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم 45: نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لعبارات البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	ترتيب العبرة	درجة التوفر
1	تتجز المؤسسة أعمالها بأسلوب يتوافق مع القيم الأخلاقية للمجتمع المحلي	3.78	0.497	2	عالية
2	تعمل المؤسسة على تلبية إحتياجات المجتمع في الوقت وبدون إنقطاع	3.71	0.454	3	عالية
3	تعمل المؤسسة على تحقيق المساواة بين الأفراد	3.56	0.498	6	عالية
4	تخصص المؤسسة ميزانية موجهة للأعمال الخيرية	3.68	0.469	4	عالية
5	تعمل المؤسسة على تحسين الأجور والإمكانيات الإجتماعية الممنوحة للعمال	3.38	0.486	7	متوسطة
6	تقوم المؤسسة على توزيع الدخل بشكل عادل	3.62	0.489	5	عالية
7	تعمل المؤسسة على تخفيض حوادث العمل والأمراض المهنية	3.80	0.481	1	عالية
8	تهتم المؤسسة بالتكوين والتدريب المستمر للعمال	3.32	0.469	8	متوسطة
	البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة	3.61	0.480	-	عالية

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

تشير نتائج الجدول السابق أن العبارة رقم 7 " تعمل المؤسسة على تخفيض حوادث العمل والأمراض المهنية" حلت في المرتبة الأولى بوسط حسابي قدره 3.80 وإنحراف معياري 0.481 ودرجة توفر " عالية"، وحلت في المرتبة الثانية عبارة " تتجز المؤسسة أعمالها بأسلوب يتوافق مع القيم الأخلاقية للمجتمع المحلي" بوسط حسابي قدره 3.78 وإنحراف معياري 0.497 ودرجة توفر " عالية"، وحلت في المرتبة قبل الأخيرة عبارة " تعمل المؤسسة على تحسين الأجور والإمكانيات الإجتماعية الممنوحة للعمال" بوسط حسابي قدره 3.38 وإنحراف معياري 0.486 ودرجة توفر " متوسطة"، وحلت في المرتبة الأخيرة عبارة " تهتم المؤسسة بالتكوين والتدريب المستمر للعمال" بوسط حسابي قدره 3.32 وإنحراف معياري 0.469 ودرجة توفر " متوسطة"، وعموما سجل البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة متوسط حسابي قدره 3.61 وإنحراف معياري 0.480 ودرجة توفر "عالية"، وهو ما يدل على إهتمام المؤسسات محل الدراسة بأدائها الإجتماعي من خلال تخفيض حوادث العمل والأمراض المهنية وتلبية إحتياجات المجتمع والقيام بأعمال خيرية وإنجاز أعمالها بأسلوب يتوافق مع القيم الأخلاقية للمجتمع الذي تنشط فيه.

ويمكن تلخيص النتائج السابقة في الجدول التالي:

الجدول رقم 46: ملخص نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لأبعاد القسم الثالث

الدرجة التوفر	ترتيب البعد	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
عالية	2	0.474	3.66	البعد الإقتصادي
عالية	1	0.460	3.69	البعد البيئي
عالية	3	0.480	3.61	البعد الإجتماعي
عالية	-	0.471	3.65	التنمية المستدامة

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن إجابات أفراد العينة نحو أبعاد التنمية المستدامة تتجه نحو الموافقة بنسبة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال 3.65 بإنحراف معياري 0.471 كما تم تسجيل درجة توفر عالية فيما يتعلق بجميع أبعاد التنمية المستدامة، وقد سجلت أكبر المتوسطات في البعد البيئي للتنمية المستدامة بقيمة 3.69 وإنحراف معياري 0.460 ودرجة توفر " عالية"، يليه البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة بمتوسط حسابي يقدر ب 3.66 وإنحراف معياري 0.474 ودرجة توفر

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

"عالية"، وحل في المرتبة الأخيرة البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة بمتوسط حسابي يقدر ب 3.61 وانحراف معياري 0.480 ودرجة توفر "عالية"، وعموما سجل متغير التنمية متوسط حسابي 3.65 وانحراف معياري 0.471 ودرجة توفر "عالية"، وهذا يعني أن العمال المستهدفين في الدراسة لديهم إجماع على أن هناك دمج كافي لأبعاد التنمية المستدامة في المؤسسات محل الدراسة.

المبحث الثالث: إختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

سيتم في هذا المبحث استخدام مختلف أساليب وأدوات التحليل الإحصائي للبيانات من أجل إختبار فرضيات الدراسة الرئيسية وفرضياتها الفرعية وصولا للإجابة على الإشكالية، وذلك بتقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب حيث سنتطرق في المطلب الأول لإختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية، والمطلب الثاني لإختبار الفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرعية، وفي المطلب الثالث سنقوم بإختبار الفرضية الرئيسية الثالثة وفرضياتها الفرعية.

المطلب الأول: إختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية

فيما يلي سنقوم بإختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية:

1- إختبار الفرضية الرئيسية الأولى

تنص الفرضية الرئيسية على: يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

لإختبار هذه الفرضية، تم الإستناد على الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

- H0: لا يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

- H1: يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

لإختبار مدى صحة الفرضية الرئيسية الأولى إعتدنا أولاً على تحليل التباين للإنحدار للتأكد من صلاحية النموذج، ثم دراسة طبيعة علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة باستخدام معامل الارتباط Pearson والذي تتراوح قيمته بين 1- و 1، وأخيراً إثبات وجود تأثير للمتغير المستقل على المتغير التابع باستخدام نموذج الإنحدار الخطي البسيط، كما هو موضح في الجداول التالية:

الجدول رقم 47: نتائج تحليل التباين للإنحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الرئيسية الأولى

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة (Sig)
الإنحدار	6.391	1	6.391	146.736	0.000 ^b
البواقي	4.791	110	0.044		
المجموع	11.183	111			

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة F المحسوبة قدرت ب 146.736 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، بالإضافة إلى أن مستوى الدلالة يساوي 0.000^b وهو أقل من مستوى المعنوية المعمول به في الدراسة 0.05، وبالتالي يمكن القول أن النموذج صالح لإختبار مدى صحة هذه الفرضية.

ولإختبار وجود علاقة إرتباط بين تطبيق نظام الإدارة المتكامل وتحقيق التنمية المستدامة تم استخدام معامل بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 48: معامل الارتباط بين متغيري الدراسة

التنمية المستدامة	نظام الإدارة المتكامل	
0.756	معامل الارتباط بيرسون	
0.000	مستوى الدلالة	
112	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط بلغ 0.756 وإشارته موجبة وقيمته بين 0.7 و 1، عند مستوى دلالة يساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة 0.05، وهو ما يؤكد

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين نظام الإدارة المتكامل وأبعاد التنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

والجدول الموالي يوضح تحليل الانحدار الخطي البسيط لإختبار تأثير نظام الإدارة المتكامل كمتغير مستقل على التنمية المستدامة كمتغير تابع:

الجدول رقم 49: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لإختبار أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المصحح	الخطأ المعياري
نظام الإدارة المتكامل	0.756	0.572	0.568	0.209

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتبين من الجدول أعلاه أثر المتغير المستقل نظام الإدارة المتكامل على المتغير التابع التنمية المستدامة أو نسبة تأثير أو تفسير المتغير المستقل للتغيرات التي تطرأ على المتغير التابع، والمتمثلة في قيمة معامل التحديد R² الذي كانت قيمته 0.572 أي أن ما قيمته 0.572 من التغيرات في التنمية المستدامة ناتج عن التغير في تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل، مما يدل أن هناك تأثير معنوي لتطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة.

والجدول التالي يبين إختبار المعنوية لمعاملات نموذج الانحدار الخطي البسيط:

الجدول رقم 50: إختبار معنوية معاملات نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الرئيسية الأولى

النموذج	المعاملات	الخطأ المعياري	Béta	T	مستوى الدلالة
الثابت	1.392	0.188	-	7.412	0.000
نظام الإدارة المتكامل	0.621	0.051	0.756	12.113	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة عند مستوى المعنوية ($a \leq 0.05$)، حيث بلغت قيمة T المحسوبة 12.113 بمستوى دلالة 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية ($a \leq 0.05$)،

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

كما يظهر الجدول معنوية الميل 0.621 وهي موجبة مما يؤكد العلاقة الطردية بين متغيري الدراسة، وبالنسبة لمعلمة التقاطع (الثابت) بلغت 1.392، وبذلك فإن معادلة خط الانحدار هي:

$$Y = 1.392 + 0.621X$$

وهذا يعني أن قيمة معامل الانحدار بلغت 0.621، أي أن الزيادة بوحدة واحدة في الإهتمام بتطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل (X) يؤدي إلى زيادة في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة (Y) بقيمة 0.621، مما يؤكد أن لتطبيق نظام الإدارة المتكامل مساهمة في تحقيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

بناءً على النتائج المتحصل عليها فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي: يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

2- إختبار الفرضيات الفرعية

وللتحقق من تأثير نظام الإدارة المتكامل على أبعاد التنمية المستدامة (البعد الإقتصادي، البعد البيئي والبعد الإجتماعي)، تم تقسيم الفرضية الرئيسية إلى ثلاث فرضيات فرعية، والتي سوف نتطرق لها فيما يلي:

2-1- إختبار الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الفرعية الأولى على: لا يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

لإختبار هذه الفرضية، تم الإستناد على الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

- H0: لا يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

- H1: يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

لإختبار مدى صحة الفرضية الفرعية الأولى إعتدنا أولاً على تحليل التباين للإندجار للتأكد من صلاحية النموذج، ثم دراسة طبيعة علاقة الإرتباط بين متغيرات الدراسة بإستخدام معامل الإرتباط Pearson والذي تتراوح قيمته بين -1 و 1، وأخيراً إثبات وجود تأثير للمتغير المستقل على المتغير التابع بإستخدام نموذج الإندجار الخطي البسيط، كما هو موضح في الجداول التالية:

الجدول رقم 51: نتائج تحليل التباين للإندجار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الفرعية الأولى (الفرضية الرئيسية الأولى)

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة (Sig)
الإندجار	6.747	1	6.747	133.554	0.000 ^b
البواقي	5.557	110	0.051		
المجموع	12.305	111			

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة F المحسوبة قدرت ب 133.554 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، بالإضافة إلى أن مستوى الدلالة يساوي 0.000^b وهو أقل من مستوى المعنوية المعمول به في الدراسة 0.05 وبالتالي يمكن القول أن النموذج صالح لإختبار مدى صحة هذه الفرضية.

ولإختبار وجود علاقة إرتباط بين تطبيق نظام الإدارة المتكامل وتحقيق البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة تم إستخدام معامل بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

الجدول رقم 52: معامل الارتباط بين متغيري الدراسة

البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة		
0.741	معامل الارتباط بيرسون	نظام الإدارة المتكامل
0.000	مستوى الدلالة	
112	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط بلغ 0.741 وإشارته موجبة وقيمتها بين 0.7 و 1، عند مستوى دلالة يساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة 0.05، وهو ما يؤكد وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين نظام الإدارة المتكامل والبعد الإقتصادي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

والجدول الموالي يوضح تحليل الانحدار الخطي البسيط لإختبار تأثير نظام الإدارة المتكامل كمتغير مستقل على البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة كمتغير تابع:

الجدول رقم 53: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لإختبار أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المصحح	الخطأ المعياري
نظام الإدارة المتكامل	0.741	0.548	0.544	0.225

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتبين من الجدول أعلاه أثر المتغير المستقل نظام الإدارة المتكامل على المتغير التابع البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة أو نسبة تأثير أو تفسير المتغير المستقل للتغيرات التي تطرأ على المتغير التابع، والمتمثلة في قيمة معامل التحديد R² الذي كانت قيمته 0.548 أي أن ما قيمته 0.548 من التغيرات في البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة ناتج عن التغير في تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل، مما يدل أن هناك تأثير معنوي لتطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

والجدول التالي يبين إختبار المعنوية لمعاملات نموذج الإنحدار الخطي البسيط:

الجدول رقم 54: إختبار معنوية معاملات نموذج الإنحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الأولى
(الفرضية الرئيسية الأولى)

النموذج	المعاملات	الخطأ المعياري	Béta	T	مستوى الدلالة
الثابت	1.333	0.202	-	6.590	0.000
نظام الإدارة المتكامل	0.638	0.055	0.741	11.557	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة عند مستوى المعنوية $(a \leq 0.05)$ ، حيث بلغت قيمة T المحسوبة 11.557 بمستوى دلالة 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية $(a \leq 0.05)$ ، كما يظهر الجدول معنوية الميل 0.638 وهي موجبة مما يؤكد العلاقة الطردية بين متغيري الدراسة، وبالنسبة لمعلمة التقاطع (الثابت) بلغت 1.333، وبذلك فإن معادلة خط الإنحدار هي:

$$Y = 1.333 + 0.638X$$

وهذا يعني أن قيمة معامل الإنحدار بلغت 0.638، أي أن الزيادة بوحدة واحدة في الإهتمام بتطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل (X) يؤدي إلى زيادة في تحقيق البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة (Y) بقيمة 0.638، مما يؤكد أن لتطبيق نظام الإدارة المتكامل مساهمة في تحقيق البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

بناء على النتائج المتحصل عليها فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي: يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد الإقتصادي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

2-2- إختبار الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية على: لا يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

لإختبار هذه الفرضية، تم الإستناد على الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

- H_0 : لا يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

- H_1 : يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

لإختبار مدى صحة الفرضية الفرعية الثانية إعتدنا أولاً على تحليل التباين للإندجار للتأكد من صلاحية النموذج، ثم دراسة طبيعة علاقة الإرتباط بين متغيرات الدراسة بإستخدام معامل الإرتباط Pearson والذي تتراوح قيمته بين -1 و 1، وأخيراً إثبات وجود تأثير للمتغير المستقل على المتغير التابع بإستخدام نموذج الإندجار الخطي البسيط، كما هو موضح في الجداول التالية:

الجدول رقم 55: نتائج تحليل التباين للإندجار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الفرعية الثانية (الفرضية الرئيسية الأولى)

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة (Sig)
الإندجار	3.818	1	3.818	106.438	0.000 ^b
البواقي	3.946	110	0.036		
المجموع	7.764	111			

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة F المحسوبة قدرت ب 106.438 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، بالإضافة إلى أن مستوى الدلالة يساوي 0.000^b وهو أقل من مستوى المعنوية المعمول به في الدراسة 0.05 وبالتالي يمكن القول أن النموذج صالح لإختبار مدى صحة هذه الفرضية.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

ولإختبار وجود علاقة إرتباط بين تطبيق نظام الإدارة المتكامل وتحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة تم إستخدام معامل بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 56: معامل الإرتباط بين متغيري الدراسة

البعد البيئي للتنمية المستدامة		
0.701	معامل الإرتباط بيرسون	نظام الإدارة المتكامل
0.000	مستوى الدلالة	
112	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق أن معامل الإرتباط بلغ 0.701 وإشارته موجة وقيمه بين 0.7 و 1، عند مستوى دلالة يساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة 0.05، وهو ما يؤكد وجود علاقة إرتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين نظام الإدارة المتكامل والبعد البيئي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

والجدول الموالي يوضح تحليل الإنحدار الخطي البسيط لإختبار تأثير نظام الإدارة المتكامل كمتغير مستقل على البعد البيئي للتنمية المستدامة كمتغير تابع:

الجدول رقم 57: نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لإختبار أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة

النموذج	معامل الإرتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المصحح	الخطأ المعياري
نظام الإدارة المتكامل	0.701	0.492	0.487	0.189

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتبين من الجدول أعلاه أثر المتغير المستقل نظام الإدارة المتكامل على المتغير التابع البعد البيئي للتنمية المستدامة أو نسبة تأثير أو تفسير المتغير المستقل للتغيرات التي تطرأ على المتغير التابع، والمتمثلة في قيمة معامل التحديد R² الذي كانت قيمته 0.492 أي أن ما قيمته 0.492 من التغيرات في

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

البعد البيئي للتنمية المستدامة ناتج عن التغيير في تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل، مما يدل أن هناك تأثير معنوي لتطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة.

والجدول التالي يبين إختبار المعنوية لمعاملات نموذج الإنحدار الخطي البسيط:

الجدول رقم 58: إختبار معنوية معاملات نموذج الإنحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثانية (الفرضية الرئيسية الأولى)

النموذج	المعاملات	الخطأ المعياري	Béta	T	مستوى الدلالة
الثابت	1.951	0.170	-	11.448	0.000
نظام الإدارة المتكامل	0.480	0.047	0.701	10.317	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة عند مستوى المعنوية ($a \leq 0.05$)، حيث بلغت قيمة T المحسوبة 10.317 بمستوى دلالة 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية ($a \leq 0.05$)، كما يظهر الجدول معنوية الميل 0.480 وهي موجبة مما يؤكد العلاقة الطردية بين متغيري الدراسة، وبالنسبة لمعلمة التقاطع (الثابت) بلغت 1.951، وبذلك فإن معادلة خط الإنحدار هي:

$$Y = 1.951 + 0.480X$$

وهذا يعني أن قيمة معامل الإنحدار بلغت 0.480، أي أن الزيادة بوحدة واحدة في الإهتمام بتطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل (X) يؤدي إلى زيادة في تحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة (Y) بقيمة 0.480، مما يؤكد أن لتطبيق نظام الإدارة المتكامل مساهمة في تحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

بناء على النتائج المتحصل عليها فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي: يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

2-3- إختبار الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على: لا يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

لإختبار هذه الفرضية، تم الإستناد على الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

- H_0 : لا يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

- H_1 : يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

لإختبار مدى صحة الفرضية الفرعية الثالثة إعتدنا أولاً على تحليل التباين للإندجار للتأكد من صلاحية النموذج، ثم دراسة طبيعة علاقة الإرتباط بين متغيرات الدراسة بإستخدام معامل الإرتباط Pearson والذي تتراوح قيمته بين -1 و 1، وأخيراً إثبات وجود تأثير للمتغير المستقل على المتغير التابع بإستخدام نموذج الإندجار الخطي البسيط، كما هو موضح في الجداول التالية:

الجدول رقم 59: نتائج تحليل التباين للإندجار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الفرعية الثالثة (الفرضية الرئيسية الأولى)

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة (Sig)
الإندجار	9.198	1	9.198	140.843	0.000 ^b
البواقي	7.184	110	0.065		
المجموع	16.382	111			

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة F المحسوبة قدرت ب 140.843 وهي أكبر من قيمتها الجدولية، بالإضافة إلى أن مستوى الدلالة يساوي 0.000^b وهو أقل من مستوى المعنوية المعمول به في الدراسة 0.05 وبالتالي يمكن القول أن النموذج صالح لإختبار مدى صحة هذه الفرضية.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

ولإختبار وجود علاقة إرتباط بين تطبيق نظام الإدارة المتكامل وتحقيق البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة تم إستخدام معامل بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 60: معامل الإرتباط بين متغيري الدراسة

البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة		
0.749	معامل الإرتباط بيرسون	نظام الإدارة المتكامل
0.000	مستوى الدلالة	
112	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق أن معامل الإرتباط بلغ 0.794 وإشارته موجة وقيمه بين 0.7 و 1، عند مستوى دلالة يساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة 0.05، وهو ما يؤكد وجود علاقة إرتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين نظام الإدارة المتكامل والبعد الإجتماعي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

والجدول الموالي يوضح تحليل الإنحدار الخطي البسيط لإختبار تأثير نظام الإدارة المتكامل كمتغير مستقل على البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة كمتغير تابع:

الجدول رقم 61: نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لإختبار أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة

النموذج	معامل الإرتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المصحح	الخطأ المعياري
نظام الإدارة المتكامل	0.749	0.561	0.557	0.256

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتبين من الجدول أعلاه أثر المتغير المستقل نظام الإدارة المتكامل على المتغير التابع البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة أو نسبة تأثير أو تفسير المتغير المستقل للتغيرات التي تطرأ على المتغير التابع، والمتمثلة في قيمة معامل التحديد R² الذي كانت قيمته 0.561 أي أن ما قيمته 0.561 من التغيرات في البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة ناتج عن التغير في تطبيق متطلبات نظام الإدارة

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

المتكامل، مما يدل أن هناك تأثير معنوي لتطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة.

والجدول التالي يبين إختبار المعنوية لمعاملات نموذج الإنحدار الخطي البسيط:

الجدول رقم 62: إختبار معنوية معاملات نموذج الإنحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة
(الفرضية الرئيسية الأولى)

النموذج	المعاملات	الخطأ المعياري	Béta	T	مستوى الدلالة
الثابت	0.892	0.230	-	3.879	0.000
نظام الإدارة المتكامل	0.745	0.063	0.749	11.868	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة عند مستوى المعنوية ($a \leq 0.05$)، حيث بلغت قيمة T المحسوبة 11.868 بمستوى دلالة 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية ($a \leq 0.05$)، كما يظهر الجدول معنوية الميل 0.745 وهي موجبة مما يؤكد العلاقة الطردية بين متغيري الدراسة، وبالنسبة لمعلمة التقاطع (الثابت) بلغت 0.892، وبذلك فإن معادلة خط الإنحدار هي:

$$Y = 0.892 + 0.745X$$

وهذا يعني أن قيمة معامل الإنحدار بلغت 0.745، أي أن الزيادة بوحدة واحدة في الإهتمام بتطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل (X) يؤدي إلى زيادة في تحقيق البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة (Y) بقيمة 0.745، مما يؤكد أن لتطبيق نظام الإدارة المتكامل مساهمة في تحقيق البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

بناءً على النتائج المتحصل عليها فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي: يوجد علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق البعد الإجتماعي للتنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

المطلب الثاني: إختبار الفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرعية

لإختبار وجود أو عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات العينة المبحوثة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية) نستخدم إختبار T للعينات المستقلة (Independent Sample T- Test) وإختبار التباين الأحادي (One-way Anova).

وتتص الفرضية الرئيسية الثانية على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية) عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

كما تما الإستناد إلى الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:

- H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية) عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

- H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية) عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

ولتوضيح الفروقات في إجابات المبحوثين حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تبعا لكل متغير من المتغيرات الشخصية والوظيفية في المؤسسات محل الدراسة، قمنا بتقسيم الفرضية الرئيسية إلى خمس فرضيات فرعية كما يلي:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير الجنس.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

- الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير العمر.
 - الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
 - الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير المنصب الوظيفي.
 - الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير الأقدمية.
- ويمكن التفصيل في نتائج مدى صحة هذه الفرضيات الفرعية على النحو الآتي:

1- إختبار الفرضية الفرعية الأولى

- تنص الفرضية الفرعية الأولى على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير الجنس.
- لإختبار هذه الفرضية، تم الإستناد على الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

- H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير الجنس.
- H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير الجنس.

لإختبار هذه الفرضية والتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لإختلاف متغير الجنس تم إستخدام إختبار T للعينات المستقلة (Independent Sample T- Test) وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية
المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

الجدول رقم 63: نتائج إختبار T للفروق في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل وفقا لمتغير الجنس

إختبار T لتساوي المتوسطات			إختبار Levens لتجانس التباين		المتغير		
المتوسط الحسابي		مستوى الدلالة	درجة الحرية	T			مستوى الدلالة
أنثى	ذكر						
3.76	3.61	0.075	110	1.796	0.001	11.578	فرضية التجانس
		0.045	55.923	2.047			فرضية عدم التجانس
							نظام الإدارة المتكامل

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

من الجدول السابق نلاحظ أن نتيجة إختبار Levens لتجانس التباين لمتغير نظام الإدارة المتكامل غير داعمة لفرضية التجانس، حيث بلغت مستوى الدلالة 0.001 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، ومنه تم الإعتماد على إختبار T لتساوي المتوسطات المقابل لفرضية عدم التجانس، وبالرجوع أيضا لإختبار الفروق في المتوسطات فإن قيمة إختبار T بلغت 2.047 بمستوى دلالة 0.045 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، وهذا ما يدعونا لرفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير الجنس.

2- إختبار الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير العمر.

لإختبار هذه الفرضية، تم الإستناد على الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

- H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير العمر.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

- H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير العمر.

لإختبار هذه الفرضية والتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لإختلاف متغير العمر تم إستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 64: نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لإختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل وفقا لمتغير العمر

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
نظام الإدارة المتكامل	بين المجموعات	1.475	3	0.486	3.474	0.019
	داخل المجموعات	15.103	108	0.140		
	المجموع	16.560	111			

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة مستوى الدلالة لنظام الإدارة المتكامل تساوي 0.019 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير العمر.

ولمعرفة لصالح من كانت هذه الفروق في آراء عينة الدراسة حول تطبيق نظام الإدارة المتكامل إستخدمنا إختبار Scheffe للمقارنات البعدية المبين في الجدول التالي:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية
المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

الجدول رقم 65: نتائج تحليل إختبار Scheffe للمقارنات البعدية للفروق في آراء عينة الدراسة حول
تطبيق نظام الإدارة المتكامل وفقا لمتغير العمر

الفئات العمرية				البيان	
أقل من 30 سنة	من 30- أقل من 40 سنة	من 40- أقل من 50 سنة	50 سنة فأكثر		
-	- 0.17995	- 0.03428	- 0.33312*	أقل من 30 سنة	الفئات العمرية
0.17995	-	0.14567	- 0.15317	من 30- أقل من 40 سنة	
0.03428	- 0.14567	-	- 0.29884	من 40- أقل من 50 سنة	
- 0.33312*	0.15317	0.29884	-	50 سنة فأكثر	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق أن الفروق في آراء عينة الدراسة كانت لصالح الفئة العمرية 50 سنة فأكثر على حساب الفئة العمرية أقل من 30 سنة، وتعزى هذه النتيجة إلى أن كبار السن لديهم مستوى عال من الخبرات في العمل عكس الفئة أقل من 30 سنة، وهذا ما أدى إلى وجود تباين في آراء أفراد عينة الدراسة إتجاه تطبيق نظام الإدارة المتكامل.

3- إختبار الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

لإختبار هذه الفرضية، تم الإستناد على الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

- H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

- H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

لإختبار هذه الفرضية والتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لإختلاف متغير المستوى التعليمي تم إستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 66: نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لإختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل وفقا لمتغير المستوى التعليمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
نظام الإدارة المتكامل	بين المجموعات	9.749	3	3.250	51.519	0.000
	داخل المجموعات	6.812	108	0.063		
	المجموع	16.560	111			

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة مستوى الدلالة لنظام الإدارة المتكامل تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

ولمعرفة لصالح من كانت هذه الفروق إستخدمنا إختبار Scheffe المبين في الجدول التالي:

الجدول رقم 67: نتائج تحليل إختبار Scheffe للمقارنات البعدية للفروق في آراء عينة الدراسة حول تطبيق نظام الإدارة المتكامل وفقا لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي				البيان	
دراسات عليا	جامعي	تكوين مهني	ثانوي فأقل		
- 0.89130*	- 0.73586*	- 0.00084	-	ثانوي فأقل	المستوى التعليمي
- 0.89047*	- 0.73502*	-	0.00084	تكوين مهني	
- 0.15545	-	0.73502*	0.73586*	جامعي	
-	0.15545	0.89047*	0.89130*	دراسات عليا	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

يتضح من الجدول السابق أن الفروق في آراء عينة الدراسة كانت لصالح المستوى التعليمي جامعي ودراسات عليا على حساب المستوى التعليمي ثانوي فأقل والتكوين المهني، وتعزى هذه النتيجة إلى أن أصحاب الشهادات العليا لهم رؤية وفهم أفضل لمتطلبات نظام الإدارة المتكامل، وهذا ما أدى إلى وجود تباين في آراء أفراد عينة الدراسة إتجاه تطبيق نظام الإدارة المتكامل.

4- إختبار الفرضية الفرعية الرابعة

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير المنصب الوظيفي.

لإختبار هذه الفرضية، تم الإستناد على الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

- H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير المنصب الوظيفي.

- H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير المنصب الوظيفي.

لإختبار هذه الفرضية والتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لإختلاف متغير المنصب الوظيفي تم إستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 68: نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لإختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل وفقا لمتغير المنصب الوظيفي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
نظام الإدارة المتكامل	بين المجموعات	7.883	2	3.942	49.514	0.000
	داخل المجموعات	8.677	109	0.080		
	المجموع	16.560	111			

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة مستوى الدلالة لنظام الإدارة المتكامل تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير المنصب الوظيفي.

ولمعرفة لصالح من كانت هذه الفروق في آراء عينة الدراسة حول تطبيق نظام الإدارة المتكامل استخدمنا إختبار Scheffe للمقارنات البعدية المبين في الجدول التالي:

الجدول رقم 69: نتائج تحليل إختبار Scheffe للمقارنات البعدية للفروق في آراء عينة الدراسة حول تطبيق نظام الإدارة المتكامل وفقا لمتغير المنصب الوظيفي

المنصب الوظيفي			البيان	
رئيس قسم	رئيس مصلحة	عون إدارة	عون إدارة	المنصب الوظيفي
- 0.54943*	- 0.54238*	-	رئيس مصلحة	
- 0.00706	-	0.54238*	رئيس قسم	
-	0.00706	0.54943*		

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق أن الفروق في آراء عينة الدراسة كانت لصالح رؤساء الأقسام والمصالح على حساب أعوان الإدارة، وتعزى هذه النتيجة إلى أن رؤساء الأقسام والمصالح لهم مزايا إشرافية وصلاحيات وهم المسؤولون على تخطيط وتحديد آليات تبني نظام الإدارة المتكامل ويرسمون سياسات تطبيقه على المستوى التكتيكي، وأيضا لهم رؤية وفهم أفضل لمتطلبات نظام الإدارة المتكامل، وهذا ما أدى إلى وجود تباين في آراء أفراد عينة الدراسة إتجاه تطبيق نظام الإدارة المتكامل.

5- إختبار الفرضية الفرعية الخامسة

تنص الفرضية الفرعية الخامسة على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير الأقدمية.

لإختبار هذه الفرضية، تم الإستناد على الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

- H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير الأقدمية.

- H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير الأقدمية.

لإختبار هذه الفرضية والتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لإختلاف متغير الأقدمية تم استخدام إختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 70: نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لإختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل وفقا لمتغير الأقدمية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
نظام الإدارة المتكامل	بين المجموعات	5.411	3	1.804	17.470	0.000
	داخل المجموعات	11.150	108	0.103		
	المجموع	16.560	111			

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة مستوى الدلالة لنظام الإدارة المتكامل تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى لمتغير الأقدمية.

ولمعرفة لصالح من كانت هذه الفروق في آراء عينة الدراسة حول تطبيق نظام الإدارة المتكامل استخدمنا إختبار Scheffe للمقارنات البعدية المبين في الجدول التالي:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

الجدول رقم 71: نتائج تحليل إختبار Scheffe للمقارنات البعدية للفروق في آراء عينة الدراسة حول
تطبيق نظام الإدارة المتكامل وفقا لمتغير الأقدمية

الأقدمية				البيان	الأقدمية
أقل من 5 سنوات	من 5-10 أقل من 15 سنة	من 10-15 سنوات	أكثر من 15 سنة		
-	0.09922	0.39453*	0.35420*	أقل من 5 سنوات	
- 0.09922	-	0.49375*	0.45342*	من 5-10 أقل من 10 سنوات	
0.39453*	0.49375*	-	0.04034	من 10-15 أقل من 15 سنة	
0.35420*	0.45342*	0.04034	-	15 سنة فأكثر	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق أن الفروق في آراء عينة الدراسة كانت لصالح الفئة 15 سنة فأكثر والفئة من 10 إلى أقل من 15 سنة على حساب الفئة أقل من 5 سنوات والفئة من 5 إلى أقل من 10 سنوات، وتعزى هذه النتيجة إلى أن أصحاب الأقدمية لديهم مستوى عال من الخبرات وهم أكثر معرفة ودراية عكس الموظفين الجدد ما يسمح لهم بفهم أفضل لمتطلبات نظام الإدارة المتكامل، وهذا ما أدى إلى وجود تباين في آراء أفراد عينة الدراسة إتجاه تطبيق نظام الإدارة المتكامل.

وبناء على ما سبق فإننا نرفض الفرضية الرئيسية الثانية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية) عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$.

المطلب الثالث: إختبار الفرضية الرئيسية الثالثة وفرضياتها الفرعية

لإختبار وجود أو عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات العينة المبحوثة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية) نستخدم إختبار T للعينات المستقلة (Independent Sample T- Test) وإختبار التباين الأحادي (One-way Anova).

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

وتنص الفرضية الرئيسية الثالثة على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية) عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$.

كما تما الإستناد إلى الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:

- H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية) عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$.

- H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية) عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$.

ولتوضيح الفروقات في إجابات المبحوثين حول أبعاد التنمية المستدامة تبعا لكل متغير من المتغيرات الشخصية والوظيفية في المؤسسات محل الدراسة، قمنا بتقسيم الفرضية الرئيسية إلى خمس فرضيات فرعية كما يلي:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$ في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير الجنس.

- الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$ في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير العمر.

- الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$ في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

- الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$ في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير المنصب الوظيفي.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

- الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير الأقدمية.

ويمكن التفصيل في نتائج مدى صحة هذه الفرضيات الفرعية على النحو الآتي:

1- إختبار الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الفرعية الأولى على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير الجنس.

لإختبار هذه الفرضية، تم الإستناد على الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

- H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير الجنس.

- H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير الجنس.

لإختبار هذه الفرضية والتعرف على ما إذا كانت هناك فروق في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس تم إستخدام إختبار T للعينات المستقلة وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم 72: نتائج إختبار T للفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة وفقا

لمتغير الجنس

إختبار T لتساوي المتوسطات				إختبار Levens لتجانس التباين		المتغير	
المتوسط الحسابي		مستوى الدلالة	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة		
أنثى	ذكر						
3.72	3.63	0.225	110	1.219	0.000	26.743	فرضية التجانس
		0.145	64.074	1.476			فرضية عدم التجانس

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

من الجدول السابق نلاحظ أن نتيجة إختبار Levens لتجانس التباين لمتغير التنمية المستدامة غير داعمة لفرضية التجانس، حيث بلغت مستوى الدلالة 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، ومنه تم الإعتماد على إختبار T لتساوي المتوسطات المقابل لفرضية عدم التجانس، وبالرجوع أيضا لإختبار الفروق في المتوسطات فإن قيمة إختبار T بلغت 1.476 بمستوى دلالة 0.145 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وهذا ما يدعونا لقبول الفرضية الصفرية أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير الجنس.

2- إختبار الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير العمر.

لإختبار هذه الفرضية، تم الإستناد على الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

- H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير العمر.

- H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير العمر.

لإختبار هذه الفرضية والتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لإختلاف متغير العمر تم إستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية
المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

الجدول رقم 73: نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لإختبار الفروق في آراء عينة
الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة وفقا لمتغير العمر

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
أبعاد التنمية المستدامة	بين المجموعات	1.019	3	0.340	3.610	0.016
	داخل المجموعات	10.164	108	0.094		
	المجموع	11.183	111			

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة مستوى الدلالة لأبعاد التنمية المستدامة تساوي 0.016 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير العمر.

ولمعرفة لصالح من كانت هذه الفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة إستخدمنا إختبار Scheffe للمقارنات البعدية المبين في الجدول التالي:

الجدول رقم 74: نتائج تحليل إختبار Scheffe للمقارنات البعدية للفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة وفقا لمتغير العمر

الفئات العمرية				البيان	الفئات العمرية
أقل من 30 سنة	من 30- أقل من 40 سنة	من 40- أقل من 50 سنة	50 سنة فأكثر		
-	- 0.14514	- 0.05475	- 0.29759*	أقل من 30 سنة	
0.14514	-	0.09038	- 0.15245	من 30- أقل من 40 سنة	
0.05475	- 0.09038	-	- 0.24284	من 40- أقل من 50 سنة	
- 0.29759*	0.15245	0.24284	-	50 سنة فأكثر	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

يتضح من الجدول السابق أن الفروق في آراء عينة الدراسة كانت لصالح الفئة العمرية 50 سنة فأكثر على حساب الفئة العمرية أقل من 30 سنة، وتعزى هذه النتيجة إلى أن كبار السن لديهم مستوى عال من الخبرات في العمل عكس الفئة أقل من 30 سنة، وهذا ما أدى إلى وجود تباين في آراء أفراد عينة الدراسة إتجاه أبعاد التنمية المستدامة.

3- إختبار الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

لإختبار هذه الفرضية، تم الإستناد على الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

- H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

- H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

لإختبار هذه الفرضية والتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لإختلاف متغير المستوى التعليمي تم إستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 75: نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لإختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة وفقا لمتغير المستوى التعليمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
أبعاد التنمية المستدامة	بين المجموعات	4.854	3	1.618	27.607	0.000
	داخل المجموعات	6.329	108	0.059		
	المجموع	11.183	111			

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة مستوى الدلالة لنظام الإدارة المتكامل تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

ولمعرفة لصالح من كانت هذه الفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة إستخدمنا إختبار Scheffe للمقارنات البعدية المبين في الجدول التالي:

الجدول رقم 76: نتائج تحليل إختبار Scheffe للمقارنات البعدية للفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة وفقا لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي				البيان	
دراسات عليا	جامعي	تكوين مهني	ثانوي فأقل		
- 0.71875*	- 0.58992*	- 0.12780	-	ثانوي فأقل	المستوى التعليمي
- 0.59095*	- 0.46212*	-	0.12780	تكوين مهني	
- 0.12883	-	0.46212	0.58992*	جامعي	
-	0.12883	0.59095*	0.71875*	دراسات عليا	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق أن الفروق في آراء عينة الدراسة كانت لصالح المستوى التعليمي جامعي ودراسات عليا على حساب المستوى التعليمي ثانوي فأقل والتكوين المهني، وتعزى هذه النتيجة إلى أن أصحاب الشهادات العليا لهم رؤية وفهم أفضل لأبعاد التنمية المستدامة، وهذا ما أدى إلى وجود تباين في آراء أفراد عينة الدراسة إتجاه أبعاد التنمية المستدامة.

4- إختبار الفرضية الفرعية الرابعة

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير المنصب الوظيفي.

لإختبار هذه الفرضية، تم الإستناد على الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

- H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير المنصب الوظيفي.

- H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير المنصب الوظيفي.

لإختبار هذه الفرضية والتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لإختلاف متغير المنصب الوظيفي تم إستخدام إختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 77: نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لإختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة وفقا لمتغير المنصب الوظيفي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
أبعاد التنمية المستدامة	بين المجموعات	6.170	2	3.085	67.083	0.000
	داخل المجموعات	5.013	109	0.046		
	المجموع	11.183	111			

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة مستوى الدلالة لأبعاد التنمية المستدامة تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير المنصب الوظيفي.

ولمعرفة لصالح من كانت هذه الفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة إستخدمنا إختبار Scheffe للمقارنات البعدية المبين في الجدول التالي:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية
المستدامة لعينة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

الجدول رقم 78: نتائج تحليل إختبار Scheffe للمقارنات البعدية للفروق في آراء عينة الدراسة حول
أبعاد التنمية المستدامة وفقا لمتغير المنصب الوظيفي

المنصب الوظيفي			البيان	
رئيس قسم	رئيس مصلحة	عون إدارة	عون إدارة	المنصب الوظيفي
- 0.42871*	- 0.51917*	-	رئيس مصلحة	
0.09046	-	0.51917*	رئيس قسم	
-	- 0.09046	0.42871*		

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق أن الفروق في آراء عينة الدراسة كانت لصالح رؤساء الأقسام والمصالح على حساب أعوان الإدارة، وتعزى هذه النتيجة إلى أن رؤساء الأقسام والمصالح لهم مزايا إشرافية وصلاحيات وهم المسؤولون على تخطيط وتحديد آليات إدماج التنمية المستدامة في المؤسسة ويرسمون سياسات تبنيتها على المستوى التكتيكي، وأيضا لهم رؤية وفهم أفضل لأبعاد التنمية المستدامة، وهذا ما أدى إلى وجود تباين في آراء أفراد عينة الدراسة إتجاه أبعاد التنمية المستدامة.

5- إختبار الفرضية الفرعية الخامسة

تنص الفرضية الفرعية الخامسة على: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير الأقدمية.

لإختبار هذه الفرضية، تم الإستناد على الفرضيتين الإحصائيتين التاليتين:

- H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير الأقدمية.

- H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير الأقدمية.

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

لإختبار هذه الفرضية والتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لإختلاف متغير الأقدمية تم استخدام إختبار تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 79: نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لإختبار الفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة وفقا لمتغير الأقدمية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
أبعاد التنمية المستدامة	بين المجموعات	3.874	3	1.291	17.470	0.000
	داخل المجموعات	7.308	108	0.068		
	المجموع	11.183	111			

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة مستوى الدلالة لأبعاد التنمية المستدامة تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ في آراء عينة الدراسة أبعاد التنمية المستدامة تعزى لمتغير الأقدمية.

ولمعرفة لصالح من كانت هذه الفروق في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة استخدمنا

إختبار Scheffe للمقارنات البعدية المبين في الجدول التالي:

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية
المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

الجدول رقم 80: نتائج تحليل إختبار Scheffe للمقارنات البعدية للفروق في آراء عينة الدراسة حول
أبعاد التنمية المستدامة وفقا لمتغير الأقدمية

الأقدمية				البيان	الأقدمية
أقل من 5 سنوات	من 5-10 أقل من 15 سنة	من 10-15 سنوات	أكثر من 15 سنة		
-	0.07968	0.34820*	0.28259*	أقل من 5 سنوات	
- 0.07968	-	- 0.42788*	- 0.36227*	من 5-10 أقل من 10 سنوات	
0.34820*	0.42788*	-	0.06561	من 10-15 أقل من 15 سنة	
0.28259*	0.36227*	0.06561	-	15 سنة فأكثر	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق أن الفروق في آراء عينة الدراسة كانت لصالح الفئة 15 سنة فأكثر والفئة من 10 إلى أقل من 15 سنة على حساب الفئة أقل من 5 سنوات والفئة من 5 إلى أقل من 10 سنوات، وتعزى هذه النتيجة إلى أن أصحاب الأقدمية لديهم مستوى عال من الخبرات وهم أكثر معرفة ودراية عكس الموظفين الجدد ما يسمح لهم بفهم أفضل لأبعاد التنمية المستدامة، وهذا ما أدى إلى وجود تباين في آراء أفراد عينة الدراسة إتجاه أبعاد التنمية المستدامة.

وبناء على ما سبق فإننا نرفض الفرضية الرئيسية الثالثة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على:
توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية) عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

الفصل الثالث: دراسة تحليلية لدور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

خلاصة الفصل

حاولنا في هذا الفصل الإجابة على إشكالية البحث من خلال إختبار فرضياته والتأكد من مدى صحتها، وذلك من خلال إتباع إجراءات ومنهجية علمية، بدءا بتحديد المجتمع المستهدف والمتمثل في الإداريين العاملين بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية التي تطبق نظام الإدارة المتكامل، ثم بعد ذلك جمع البيانات من العينة المسحوبة من ذلك المجتمع والمكونة من الإداريين العاملين بأربع مؤسسات إقتصادية جزائرية بإستخدام أداة الإستبيان، والذي إحتوى مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى توفر متغيرات البحث والمتمثلة في نظام الإدارة المتكامل والتنمية المستدامة في المؤسسات محل الدراسة، وفي الأخير تم معالجة تلك البيانات المجمعة بإستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج والتي يمكن إبرازها على النحو التالي:

- أوضحت النتائج عن توفر مستوى تطبيق عالي لنظام الإدارة المتكامل في المؤسسات محل الدراسة، وهذا ما دلت عليه مستويات توفر متطلباته: السياسة، التخطيط، التنفيذ، التشغيل، إجراءات الفحص والتصحيح، المراجعة الإدارية.

- أظهرت النتائج عن توفر عالي للتنمية المستدامة بأبعادها الثلاث (البعد الإقتصادي، البعد البيئي والبعد الإجتماعي) في المؤسسات محل الدراسة.

- كشفت الدراسة عن وجود علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$.

- بينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية) عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$.

- أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية) عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$.

خاتمة

في الختام يمكن القول بأن التحديات التنافسية والتغيرات المستمرة في بيئة الأعمال أجبرت المؤسسات على استخدام أنظمة إدارية حديثة تساهم في تحسين أدائها وتحقيق أبعاد التنمية المستدامة، ومن أهم الأساليب الإدارية الحديثة نظام الإدارة المتكامل الذي يضمن التسيير الشامل للجوانب الثلاثة (الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية) التي يتكون منها النظام والتي تأخذ بالإعتبار جميع الجوانب الرئيسية التي تؤدي إلى فعالية أداء المؤسسة، حيث يتكون هذا النظام من ثلاث أنظمة فرعية تتميز بمجموعة من المتطلبات المشتركة (السياسة، التخطيط، التنفيذ والتشغيل، الفحص والتصحيح، والمراجعة الإدارية)، تتمثل في نظام إدارة الجودة ISO 9001 والذي يسمح للمؤسسة بتحسين الأداء الإقتصادي للمؤسسة والتأكد من أن منتجاتها، سلع أوخدمات تتوافق مع حاجات أو رغبات وتوقعات العملاء، ونظام إدارة البيئة ISO 14001 والذي يمكن المؤسسة من تنفيذ سياستها البيئية وإدارة تفاعلاتها مع البيئة وتخفيض المؤثرات البيئية وزيادة كفاءتها التشغيلية، بالإضافة إلى نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 والذي يساهم في تحسين الأداء الإجتماعي للمؤسسة من خلال حماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل، وتحسين بيئة العمل وشروطه بشكل يوفر تمتع العمال الدائم بصحة بدنية وعقلية وإجتماعية مناسبة، لذا هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج يمكن تقسيمها إلى نتائج نظرية ونتائج تطبيقية كما يلي:

1- النتائج النظرية:

تتمثل النتائج النظرية في ما يلي:

- نظام الإدارة المتكامل هو نظام يجمع بين ثلاثة أنظمة في نظام واحد أكثر كفاءة يأخذ بالإعتبار جميع الجوانب التي تؤدي إلى فعالية أداء المؤسسة من حيث الجودة والبيئة من جهة والصحة والسلامة المهنية من جهة أخرى، ويرجع هذا التكامل لوجود متطلبات مشتركة ومتشابهة بين الأنظمة الثلاث تتمثل في البنود الأساسية التالية: السياسة، التخطيط، التنفيذ والعمليات، تقييم الأداء، التحسين ومراجعة الإدارة، كما يحقق تطبيق نظام الإدارة المتكامل مجموعة من المزايا الداخلية (التنظيمية، المالية والبشرية) والمزايا الخارجية (التجارية، الإتصال، الجودة والبيئة)، كما يمكن أن يواجه تبنيه صعوبات وتحديات داخلية

(الموارد والإدارة، الأفراد، التنفيذ) وخارجية (الإقتصادية، الإجتماعية والقانونية، الثقافية) والتي يمكن أن تحول دون التطبيق الجيد له.

- نظام إدارة الجودة ISO 9001 هي مواصفة عالمية يمكن إستخدامها من أي مؤسسة مهما كان نوعها أو حجمها، وهي بمثابة متطلبات وإرشادات تمكن المؤسسة من توفير منتجات تلبي رغبات الزبائن والمتطلبات القانونية وتقليل الإنحرافات والأخطاء والعيوب، من خلال التحكم في عمليات التصميم، التطوير، التصنيع، التركيب والخدمات.

- نظام الإدارة البيئية ISO 14001 هو نظام يمكن المؤسسة من وضع سياسة وأهداف بيئية والقيام بمجموعة من العمليات والأنشطة التي تمكنها من التحكم في الأثر البيئي الذي تحدثه منتجاتها، عملياتها وخدماتها، وإدارة تفاعلاتها البيئية وتحسين أدائها البيئي.

- نظام الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 هي مواصفة دولية توفر مبادئ توجيهية تهدف إلى خلق بيئة عمل آمنة لحماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل وإدارة المخاطر المهنية وخلق ظروف عمل أفضل.

- تقوم التنمية المستدامة على تحقيق النمو الإقتصادي بما لا يتعارض مع العدالة الإجتماعية والتوازن البيئي، كما تسعى لتلبية إحتياجات الأجيال الحالية منها دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية إحتياجاتهم، والرفع من مستوى معيشة الأفراد وتحقيق المساواة بين أفراد المجتمع فيما يخص توزيع الموارد المتاحة وإستغلالها.

- للتنمية المستدامة ثلاث أبعاد أساسية تتمثل في البعد الإقتصادي، البعد البيئي والبعد الإجتماعي.

- تسعى التنمية المستدامة لتحقيق مجموعة من الأهداف أهمها: تحسين نوعية حياة الأفراد، تعزيز الوعي البيئي، تحقيق إستغلال وإستخدام عقلائي للموارد.

- تعد المسؤولية الإجتماعية من أهم المفاهيم التي يمكن للمؤسسة الإقتصادية من خلال تبنيها المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة وذلك من خلال تضمين الإعتبارات الإجتماعية والبيئية في أعمالها.

- تلجأ المؤسسة الإقتصادية إلى الإستعانة بجملة من الأدوات لإدماج أبعاد التنمية في أنشطتها وأهدافها، تصنف إلى مبادرات دولية، معايير ومواصفات قياسية ومبادرات محلية.
- إدماج التنمية المستدامة في طرق وأساليب عمل المؤسسة الإقتصادية يسمح لها بتحقيق مجموعة من الأهداف أهمها: تحسين الأداء، تأمين موارد المؤسسة، التحكم في التكاليف.
- يساهم تبني المؤسسات الإقتصادية لنظام إدارة الجودة ISO 9001، نظام الإدارة البيئية ISO 14001 ونظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001 على الترتيب في تحقيق التنمية المستدامة للمؤسسة، إذ أن المؤسسة بإعتادها لهذه المواصفات بصورة متكاملة، تكون قد أخذت بعين الاعتبار جميع أبعاد التنمية المستدامة (الإقتصادية، البيئية والإجتماعية).

2- النتائج التطبيقية

تتمثل النتائج التطبيقية في ما يلي:

- أوضحت النتائج عن توفر مستوى تطبيق عالي لنظام الإدارة المتكامل في المؤسسات محل الدراسة، وهذا ما دلت عليه مستويات توفر متطلباته: السياسة، التخطيط، التنفيذ والتشغيل، إجراءات الفحص والتصحيح، المراجعة الإدارية.
- أظهرت النتائج عن توفر عالي للتنمية المستدامة بأبعادها الثلاث (البعد الإقتصادي، البعد البيئي والبعد الإجتماعي) في المؤسسات محل الدراسة.
- كشفت الدراسة عن وجود علاقة وتأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$.
- بينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول تطبيق متطلبات نظام الإدارة المتكامل تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية) عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$.

- أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول أبعاد التنمية المستدامة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي والأقدمية) عند مستوى معنوية $(a \leq 0.05)$.

الإقتراحات

وأخيرا نقترح على المؤسسات الإقتصادية بعض الإجراءات والتعديلات التي نعتقد أنها ستؤدي إلى تحسين مساهمتها في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة بالإستفادة أكثر من تطبيق نظام الإدارة المتكامل، وذلك من خلال:

- ضرورة تبني المؤسسات الإقتصادية الجزائرية للأنظمة الإدارية المحدثة (نظام إدارة الجودة ISO 9001: 2015، نظام إدارة البيئة ISO 14001: 2015 ونظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO 45001: 2018) وذلك لتسهيل التكامل بينها لأنها تحتوي على نفس المتطلبات الرئيسية.

- ضرورة توعية المسيرين في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية بمساهمة نظام الإدارة المتكامل في تحسين أداء المؤسسة ودوره كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة.

- تحسين أداء العاملين بالإستثمار فيهم من خلال التدريب والتكوين المستمر.

- وضع إجراءات وأسس مناسبة تضمن كفاءة الإتصالات الداخلية والخارجية لتنفيذ نظام الإدارة المتكامل.

- غرس ثقافة المشاركة والإعتماد على فرق العمل.

- الإصغاء للزيائن للتعرف على آرائهم بشأن جودة المنتجات والخدمات التي تقدمها المؤسسة.

- الإهتمام بالتحسين المستمر لفعالية نظام الإدارة المتكامل.

- العمل على وضع برنامج للقيام بالتدقيق الدوري لنظام الإدارة المتكامل.

- الإعتماد على التكنولوجيا الحديثة من أجل تخفيض تكاليف الإنتاج.

- الحرص على الإستغلال الأمثل للمواد الأولية وإستهلاك الطاقة.

- إستخدام تكنولوجيا نظيفة محافظة على البيئة.

- العمل على تحسين الأجور والإمتيازات الإجتماعية الممنوحة للعمال.

آفاق الدراسة

بعد القيام بهذه الدراسة نقترح المواضيع التالية التي قد تشكل مواضيع قابلة للبحث مستقبلا:

- تقييم فعالية نظام الإدارة المتكامل في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية.

- أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحسين تنافسية المؤسسات الإقتصادية.

- أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحسين الأداء الكلي للمؤسسات الإقتصادية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1- المراجع باللغة العربية

أ- الكتب

- أحمد عبد الفتاح ناجي، التنمية المستدامة في المجتمع النامي، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2013، الطبعة الأولى.
- أحمد جابر علي بدران، إقتصاد البيئة، مركز الدراسات الفقهية والإقتصادية، القاهرة- مصر، 2013، الطبعة الأولى.
- أحمد جابر بدران، نظرة منهجية في الموارد الإقتصادية، المؤلف، القاهرة- مصر، 2014، الطبعة الأولى.
- أحمد عبد الفتاح ناجي، التنمية المستدامة في المجتمع النامي، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2013، الطبعة الأولى.
- إسماعيل إبراهيم القزاز، تدقيق أنظمة الجودة، دار دجلة، عمان، 2010، الطبعة الأولى.
- خضر مصباح إسماعيل الطيطي، إدارة وصناعة الجودة مفاهيم إدارية وتقنية وتجارية في الجودة، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- خضير كاظم حمود، إدارة الجودة وخدمة العملاء، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2007، الطبعة الثانية.
- رعد عبد الله الطائي، عيسى قعادة، إدارة الجودة الشاملة، دار اليازوري العلمية، عمان- الأردن، 2008.
- ساجد أحمد عبد الرکابي، التنمية المستدامة ومواجهة تلوث البيئة وتغير المناخ، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والإقتصادية، برلين- ألمانيا، 2020، الطبعة الأولى.

- سوسن شاكر مجيد، محمد عواد الزيادات، إدارة الجودة الشاملة تطبيقات في الصناعة والتعليم، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2015، الطبعة الثانية.
- عايد عبد الله العصيمي، المسؤولية الاجتماعية للشركات نحو التنمية المستدامة، دار اليازوري العلمية، عمان- الأردن، 2015.
- عبد الله خبابة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013.
- عثمان محمد غنيم، ماجدة أحمد أبو زنت، التنمية المستدامة فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2007، الطبعة الأولى.
- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر، عمان، 2005، الطبعة الأولى.
- عمر وصفي عقيلي، مدخل إلى المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة (وجهة نظر)، دار وائل للنشر، عمان- الأردن، 2009، الطبعة الثانية.
- عواطف إبراهيم الحداد، إدارة الجودة الشاملة، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان- الأردن، 2009، الطبعة الأولى.
- غنيم أحمد الرفاعي وآخرون، تعلم بنفسك التحليل الإحصائي باستخدام (SPSS)، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2000.
- فتحي أحمد يحيى العالم، نظام إدارة الجودة الشاملة والمواصفات العالمية دراسة عملية وتطبيقية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
- فواز التميمي، أحمد الخطيب، إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات التأهيل للآيزو (9001)، علم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، الطبعة الأولى.
- قاسم نايف علوان المحياوي، إدارة الجودة في الخدمات مفاهيم وعمليات وتطبيقات، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2006، الطبعة الأولى.

- كرم علي حافظ، الإعلام وقضايا البيئة، دار الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2017، الطبعة الأولى.
- لحبيب بلية، إدارة الجودة الشاملة المفهوم- الأساسيات- شروط التطبيق، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، القاهرة- مصر، 2019.
- مأمون سليمان الدرادكة، إدارة الجودة الشاملة وخدمة العملاء، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2006، الطبعة الأولى.
- محسن علي عطية، الجودة الشاملة والمنهج، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2015.
- محمد إبراهيم، مبادئ إدارة الجودة الشاملة، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2017.
- محمد الطاهر قادري، التنمية المستدامة في البلدان العربية بين النظرية والتطبيق، مكتبة حسين العصرية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت- لبنان، 2013.
- محمد خير سليم أبو زيد، التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام (Spss Version 15-16)، دار صفاء ودار جرير للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- محمد فلاق، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2016.
- محمد هاني محمد، إدارة الموارد البشرية، دار المعترف للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2014، الطبعة الأولى.
- مدحت أبو النصر، إدارة الجودة الشاملة، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2008، الطبعة الأولى.
- مدحت أبو النصر، ياسمين مدحت محمد، التنمية المستدامة مفهومها- أبعادها- مؤشراتها، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة- مصر، 2017.
- مدحت محمد أبو النصر، إدارة الجودة الشاملة في مجال الخدمات " الخدمات الاجتماعية والتعليمية والصحية"، مجموعة النيل العربية للنشر والتوزيع، القاهرة- مصر، 2008.

- مصطفى يوسف كافي، إدارة الجودة الشاملة والخدمة الفندقية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2016، الطبعة الأولى.
- مصطفى يوسف كافي، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2014، الطبعة الأولى.
- مصطفى يوسف كافي، إقتصاديات البيئة والعولمة، دار مؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، سوريا، 2013.
- نجم العزاوي، عبد الله حكمت النقار، إستراتيجيات ومتطلبات وتطبيقات إدارة البيئة، دار اليازوري العلمية، عمان-الأردن، 2015، الطبعة الأولى.
- هشام بشير، حماية البيئة في ضوء أحكام القانون الدولي الإنساني، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة-مصر، 2011، الطبعة الأولى.
- وليد الفراء، تحليل بيانات الإستبيان بإستخدام (SPSS)، إدارة البرامج والشؤون الخارجية، غزة، 2008.
- يوسف حجيم الطائي وآخرون، نظم إدارة الجودة في المنظمات الإنتاجية والخدمية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2009.

ب- الرسائل والأطروحات

- إبراهيم بوطالب، تحديات تطبيق المؤسسة الجزائرية لنظام التسيير المتكامل لتحقيق التنمية المستدامة، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2015.
- آدم بن مسعود، ترقية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة البليدة 02، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2016.

- أمال قبائلي، دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية - دراسة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية-، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2018.
- حبيبة عامر، دور المؤسسات الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة في ظل التكتلات الاقتصادية العالمية دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2017.
- حيزية لصاق، أثر تطبيق القياس المحاسبي للتكاليف البيئية على التنمية المستدامة، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2016.
- سهام جلوي، دور الصناديق السيادية في دعم التنمية المستدامة- دراسة مقارنة-، أطروحة دكتوراه، جامعة البليدة2، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2019.
- شامية بن عباس، تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المنظمات وانعكاساتها على التنمية المستدامة - دراسة حالة الجزائر-، أطروحة دكتوراه، جامعة عبد الحميد مهري، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، 2015.
- شرف الدين مومن، تقييم مسار الإدارة المندمجة كمدخل لتحسين الأداء الشامل في المؤسسات الجزائرية- دراسة ميدانية-، أطروحة دكتوراه، جامعة فرحات عباس- سطيف 1-، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2019.
- صابر بوالزليفة، دور حوكمة الشركات الصناعية في تحقيق التنمية المستدامة دراسة بعض المؤسسات الصناعية بولاية سطيف، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2013.
- صليحة حفيفي، تسيير النفايات الصلبة وعلاقة تدويرها بالتنمية المستدامة، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2015.

- عبد الرحمن العايب، التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الإقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة، أطروحة دكتوراه، جامعة فرحات عباس- سطيف-، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2011.
- عبد الكامل بالحبيب، السياسات التجارية البيئية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة: الإتحاد الأوروبي 1993-2013، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر - بسكرة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2019.
- عز الدين دعاس، أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة على الأداء البشري للمؤسسة الصناعية - دراسة لعينة من المؤسسات الجزائرية-، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة 1 - الحاج لخضر-، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2019.
- فاطمة زهرة سيد، نظام الجودة المتكامل بين واقع المؤسسة الجزائرية وتحسين الأداء - دراسة حالة شركة إتصالات الجزائر-، أطروحة دكتوراه، جامعة جيلالي اليابس- سيدي بلعباس، كلية العلوم الإقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، 2017.
- فيصل فقاير، أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل على تحسين الأداء الكلي في المؤسسة الإقتصادية - دراسة ميدانية-، أطروحة دكتوراه، جامعة البليدة 2، كلية العلوم الإقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، 2018.
- نبيل أبو طير، أهمية الرهان على الطاقات البديلة في الدول العربية كوسيلة لتحقيق التنمية المستدامة، - دراسة حالة الجزائر-، أطروحة دكتوراه، جامعة باجي مختار- عنابة، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، 2017.

ج- المجالات والدوريات

- أبوبكر بوسالم وآخرون، الأبعاد العملية للمصارف الإسلامية في مجال المسؤولية الإجتماعية- عرض تجربة البنك الإسلامي الأردني (2016-2017)-، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، المجلد 2، العدد 2، 2019.

- أسماء يوسف، غريب بولرباح، نموذج مقترح العلاقة لتأثير رضاء العملاء كمتغير وسيط في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركة وولاء العملاء في شركة الهاتف النقال موبيليس- ورقلة-، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، المجلد 11، العدد 7، 2017.
- إسماعيل قشام، محمد شقراني، دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في صياغة إستراتيجيات التنمية المستدامة، مجلة أبحاث ودراسات التنمية، المجلد 4، العدد 1، 2017.
- النعاس صديقي وآخرون، واقع تسيير النفايات في الجزائر ودورها في تحقي التنمية المستدامة، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد 9، العدد 1، 2020.
- إلياس شاهد وآخرون، التسويق الاجتماعي ودوره في تعزيز تبني المسؤولية الاجتماعية للشركات في إطار تحقيق التنمية المستدامة، المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، المجلد 5، العدد 1، 2017.
- أمال بن علي وآخرون، تطبيق المسؤولية الاجتماعية إتجاه الموارد البشرية في المؤسسة الإقتصادية- دراسة حالة شركة Condor إلكترونيكس ببرج بوعريريج، مجلة الدراسات الإقتصادية المعمقة، المجلد 3، العدد 2، 2018.
- بحرية مواعي، البعد البيئي مسار جديد للمؤسسة الإقتصادية نحو التنمية المستدامة (مع الإشارة إلى تجارب بعض الشركات في الدول المتقدمة)، مجلة الإقتصاد والمناجمانت، المجلد 16، العدد 1، 2017.
- بختة بطاهر، وعلي عرقوب، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين التنمية المستدامة للمؤسسة الإقتصادية الجزائرية -دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة مستغانم ومؤسسة سونلغاز وحدة مستغانم-، مجلة دفاتر بوادكس، العدد 09، 2018.
- بن تريح بن تريح، تقنيات إرساء نظام الإدارة البيئية في المنشأة النفطية، مجلة دراسات العدد الإقتصادي، المجلد 6، العدد 2، 2015.

- جابر دهيمي، مساهمة المواصفة القياسية ISO 14001 في تحسين الأداء البيئي للمؤسسات: دراسة مقارنة بين شريكتي الإسمنت SCAEK & ACC، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، المجلد 9، العدد 2، 2015.
- جمال بن عروس، نادية هيمة، ضرورة تبني المسؤولية الإجتماعية لتحقيق التنمية المستدامة، مجلة دراسات وأبحاث إقتصادية، المجلد 4، العدد 1، 2017.
- جمعة خير الدين وآخرون، واقع ممارسة المسؤولية الإجتماعية في الشركات العالمية- شركة Microsoft أنموذجاً-، مجلة الاقتصاد الدولي والعولمة، المجلد 2، العدد 1، 2019.
- حمزة دبار، عيسى زين، سياسات ونظم الإدارة البيئية في المؤسسات الإقتصادية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة: شركة روائح الورود بولاية الوادي، مجلة إقتصاد المال والأعمال، المجلد 2، العدد 1، 2017.
- حمزة مقيطع، تقييم تطبيق الإستدامة من خلال أنظمة الإدارة المدمجة في مؤسسة صناعية- دراسة حالة مؤسسة صناعة الإسمنت "حجار السود" سكيكدة-، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، المجلد 7، العدد 15، 2017.
- حميدة أوكيل، المراجعة البيئية رهان تحقيق التنمية المستدامة، مجلة الدراسات الإقتصادية والمالية، المجلد 10، العدد 02، 2017.
- حنان جنيد، رؤية الجمهور العربي لأبعاد المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات الإعلامية والعوامل المؤثرة فيها، المجلة الدولية للإتصال الإجتماعي، المجلد 5، العدد 4، 2018.
- حياة قمري، تحديات وآليات عملية نشر المعرفة من أجل تحقيق التنمية المستدامة، مجلة دراسات وأبحاث إقتصادية في الطاقات المتجددة، المجلد 7، العدد 1، 2020.
- حياة مامن، صباح بلقيدوم، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة... أين هي من تبني فلسفة التسويق الأخضر لتحقيق التنمية المستدامة؟، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 19، العدد 02، 2019.

- سامية بلجراف، دور الشركات في تحمل المسؤولية الاجتماعية " إستعمال الأرباح نموذجاً"، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 4، العدد 2، 2018.
- سعد مرزق، مصطفى يونسى، الإلتزام بأخلاقيات التسويق كآلية لترسيخ أبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية دراسة على عينة من المستهلكين، مجلة العلوم التجارية، المجلد 18، العدد 2، 2019.
- سمير أبيش، تطبيق إدارة الجودة الشاملة داخل مؤسسات التعليم العالي من أجل تحقيق التنمية المستدامة، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 7، العدد 28، 2018.
- سمير بوختالة وآخرون، نحو تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في مؤسسات قطاع صناعة الإسمنت الجزائرية - دراسة تحليلية للمؤسسات العمومية الجزائرية خلال الفترة (2000 - 2016)، مجلة الباحث، المجلد 17، العدد 17، 2017.
- سمير عماري، أيمن زيد، نظام الإدارة البيئية كآلية لتطوير الأداء الاستراتيجي للمؤسسات الصناعية الجزائرية: دراسة ميدانية بشركة إسمنت عين التوتة، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 7، العدد 4، 2018.
- شرف الدين أمين بن عواق، دور اتجاهات المسؤولية الاجتماعية في دعم نظام الإدارة البيئية داخل المؤسسة، مجلة رؤى إقتصادية، المجلد 4، العدد 6، 2014.
- شهرزاد بخدة، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات العمومية كآلية لتحقيق التنمية المستدامة الإقتصادية والاجتماعية والبيئية دراسة حالة مؤسسة موبليس فرع بشار، مجلة دراسات وأبحاث، العدد 28، 2017.
- شهرزاد بوزيدي، لحسن لحوحي، أثر المواطنة البيئية في تحقيق التنمية المستدامة " دراسة حالة مؤسسة مطاحن عرجون بسكرة"، مجلة التكامل الإقتصادي، المجلد 8، العدد 1، 2020.
- عبد الحليم بليزاك، السعيد بريكة، العلاقة بين الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية ودورها في تحقيق القدرة التنافسية للشركات، مجلة الإقتصاد الصناعي، المجلد 7، العدد 4، 2017.

- عبد الرحيم رحمي، حنيفة بن ربيع، تقييم برامج إدارة الصحة والسلامة المهنية في المستشفيات الجزائرية وفق المواصفة الدولية OHSAS 18001:2007 دراسة حالة مستشفى نفيسة حمود الجامعي بالجزائر العاصمة، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد 9، العدد 2، 2018.
- عبد الفتاح بوخمخ، حنان علي موسى، أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة هنكل - الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 4، العدد 6، 2011.
- عبد القادر مغربي، عثمان بوزيان، المسؤولية الاجتماعية في ظل الحوكمة وتنافسية الشركات الاقتصادية - دراسة حالة شركة موبيليس -، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 10، العدد 2، 2018.
- عبد الكريم كاكي، قويدر بورقية، الثلاثية الجديدة: الابتكار الأخضر والإقتصاد الأخضر والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإشكالية التنمية المستدامة: إسقاط المقاربة على حالة الجزائر، مجلة الإقتصاد والمناجمانت، المجلد 18، العدد 1، 2020.
- عبد المالك مهري، نوفل سمايلي، واقع التزام الشركات النفطية في الجزائر بمبادئ وأبعاد المسؤولية الاجتماعية بالإشارة لحالة شركة سوناطراك - فرع المؤسسة الوطنية لأشغال الأبار- ENTP-، حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 12، العدد 27، 2019.
- عز الدين دعاس، نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية -الإطار النظري-، مجلة المعيار، العدد 20، 2017.
- عمر زمالة، أمين السيد معين، نظام الإدارة البيئية كأداة لتحقيق التنمية المستدامة، مجلة الإقتصاد الجديد، المجلد 2، العدد 19، 2018.
- فاطمة بن العايش، مدى تطبيق القياس والإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 10، العدد 2، 2018.

- فاطمة زهرة سيد، بلقاسم بودالي، تحقيق التنمية المستدامة من خلال الأسلوب الأنجع نظام الجودة المتكامل (جودة- بيئة- صحة وسلامة مهنية)، مجلة المعيار، المجلد 8، العدد 1، المركز الجامعي لتيسميسيلت، 2017.
- فايزة بوعبدالله، نظام الإدارة البيئية ISO 14001 ودوره في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة الإقتصادية، مجلة الإبداع، المجلد 9، العدد 1، 2019.
- فريدة بوغازي وآخرون، مساهمة المورد البشري في تحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة مؤسسة الإسمنت بحجار السود - سكيكدة، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 6، العدد 1، 2019.
- فريدة كافي، علي طالم، الإنتاج الأنظف كإستراتيجية لدعم نظم الإدارة البيئية لتحقيق التنمية المستدامة دراسة حالة مؤسسة فرتيال بعنابة، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد 3، العدد 1، 2017.
- لعبيدي مهاوات وآخرون، الإدارة البيئية في المؤسسات الصناعية الجزائرية بين الواقع ومتطلبات التنمية المستدامة - دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بسطيف الجزائر-، مجلة رؤى إقتصادية، المجلد 7، العدد 2، 2017.
- مجيد شعباني، محمد بوستة، دور التسويق الأخضر في تحقيق التنمية المستدامة في ظل نظام الإدارة البيئية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 17، العدد 12، 2017.
- مراد بواشرية، بوبكر نعرورة، دور المواصفة القياسية ISO 26000 في إرساء المسؤولية الإجتماعية لمنظمات الأعمال للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 3، العدد 1، 2019.
- معاذ ميمون، سهام بن الشيخ، النسخة المحدثة لنظام الإدارة البيئية "الإيزو 14001: 2015" بين التعديلات العراقيل والمكاسب التي تواجه منظمات الأعمال، مجلة إقتصاد المال والأعمال، المجلد 2، العدد 1، 2018.

- نصيرة داني الكبير، معاشو داني الكبير، واقع تطبيق نظام إدارة الجودة وشهادة الإيزو 9001 في المؤسسات الصناعية الجزائرية، المجلة المغاربية للإقتصاد والمانجمنت، المجلد 3، العدد 1، 2016.
- نهاد بالة، نور الدين بوعلي، الصحة والسلامة المهنية في مؤسسة كهريف (دراسة تحليلية)، مجلة تنمية الموارد البشرية، المجلد 9، العدد 1، 2018.
- يزيد قادة، نظام إدارة الجودة ISO 9001 كمدخل لتحسين أداء المؤسسة الإقتصادية، مجلة دفاتر إقتصادية، المجلد 7، العدد 1، 2016.

د- الملتقيات والمؤتمرات

- زين الدين بروش، جابر دهيمي، دور نظام الإدارة البيئية في تحسين الأداء البيئي للمؤسسات- دراسة حالة مجموعة شركة الإسمنت، مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر، 22 و23 نوفمبر 2011.
- عادل عبد الرشيد عبد الرزاق، نظام الإدارة البيئية (EMS) والمواصفة البيئية (ISO 14000) وتطبيقهما في الوطن العربي، ندوة دور التشريعات والقوانين في حماية البيئة العربية، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، 7-11 ماي 2005.
- نجم العزاوي، ملك الناظر، إدارة البيئة ومتطلبات المواصفة الدولية (ISO 14001)، المؤتمر الدولي إقتصاديات البيئة والعولمة، جامعة الزيتونة، عمان، الأردن، 20-23 أبريل 2009.

2- المراجع باللغة الأجنبية

أ- الكتب

- Bernard Froman, **Du manuel qualité au manuel de management**, Afnor, Paris, 2011.
- Bonnet Chantal, **Marché et développement durable**, Edition alpha, France, 2006.
- Florence GILLET-GOINARD, **Bâtir un système intégré Qualité/ Sécurité/ Environnement de la qualité au QSE**, Edition d'organisation groupe eyrolles, Paris, 2006.
- Marie-Françoise Guyonnaud, Frédérique Willard, **Du management environnemental au développement durable des entreprises**, ADEME, France, 2004.

- sylvie saint-onge, victor haines, **Gestion des performances au travail**, De boeck supérieur, Bruxelles, 2007.

ب- الرسائل والأطروحات

- Eric Brunelle, **L'élaboration d'un système de management intégré: qualité et environnement**, Essai présenté au Centre Universitaire de Formation en Environnement en vue de l'obtention du grade de maître en environnement, Sherbrooke, Québec, Canada, 2005.

ج- المجلات والدوريات

- Archie B. Carroll, **A three-dimensional conceptual model of Corporate Performance**, Academy of Management review, Vol 4, No 4, 1979.

22- Badr Dakkak et autres, **Diagnostic du Système de Management Intégré Qualité, Sécurité, Environnement des PME/PMI Marocaines**, HAL archives ouvert, 2013.

- Gopalakrishnan Muthu Samy, **Integrated management systems for better environmental performance and sustainable development – A review**, Environmental engineering and management journal, Vol 14, N 5, 2015.

- Johannes Fresner, G. Engelhardt, **Experiences with integrated management systems for two small companies in Austria**, Journal of cleaner production, Volume 12, Issue 6, 2004.

- khayra Benhalima, hadjar Assia, **l'engagement de l'entreprise à la politique du developpement durable et responsabilité sociale par la gestion des ressources humaines**, revue stratégie et développement, dossier 3, Numéro 5, Université de Mostaganem, 2013.

- Marieta OLARU and Other, **Establishing the basis for development of an organization by adopting the integrated management systems: comparative study of various models and concepts of integration**, Procedia – social and behavioral sciences, Volume 109, 2014.

- Mohamad Asrul Mustapha, Zainuddin Abdul Manan, Sharifah Rafidah Wan Alwi, **Sustainable Green Management System (SGMS) – An integrated approach towards organisational sustainability**, journal of cleaner production, volume 146, 2017.

- Mohamed El Khachab et autres, **Les avantages d'intégration des systèmes de management qualité, sécurité et environnement: Cas des entreprises marocaines**, International Journal of Innovation and Applied Studies, Vol 12, No 3, 2015.

- Thais Vieira Nunhes and Other, **Evolution of integrated management systems**, Journal of Cleaner production, volume 139, 2016.

- Thaís Vieira Nunhes and Other, **Identification and analysis of the elements and functions integrable in integrated management systems**, Journal of Cleaner Production, Volume 142, Part 4, 2016.

د - المواصفات

- ISO/FDIS 9001 : 2015 (F), systemes de management de la qualité – Exigences.
- ISO/FDIS 14001: 2015, Environmental management systems- Requirements with guidance for use.
- ISO/FDIS 45001: 2018, Occupational health and safety management systems- Requirements with guidance for use.

هـ - مواقع الأنترنت

- Milton Friedman, **The Sociale Responsibility of Business is to Increase its profits**, The New York Times Magazine, 1970, p 6, disponible sur le site Internet : <http://umich.edu/~thecore/doc/Friedman.pdf>, consulté le 07/08/2020.

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01: قائمة المؤسسات المتحصلة على شهادات الأنظمة الثلاثة: ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001

N	Raison sociale	Secteur ou domaine d'activité	Wilaya
1	INFRARAIL	Travaux publics, ferroviaires, bâtiment & Production d'éléments préfabriqués et d'agrégats.	Alger
2	SNC WELL GLOBAL SERVICES	Gestion de base de vie & catering	Ouargla
3	GESI-TP	Ensemble des activités relatives à la réalisation des ouvrages et infrastructures du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique.	Alger
4	ALGERO ITALIENE DES FLUIDES GEOENERGY	Développement, Traitement et séparation d'Huiles	Ouargla
5	ALGERIE LIGABUE CATERING	Prestations de services en restauration collective	Alger
6	COSIDER Construction	Conception et réalisation de bâtiments à usage d'habitation	Alger
7	ENAFOR	Prestation de forage et work over des puits d'hydrocarbures	Ouargla
8	ENTREPOSE Algérie	Ingenierie, Fournitures, Construction et mise en service de tout type d'installation terrestres	Alger
9	EURO JAPAN Construction	Conception et fabrication de construction pré usinées	Constantine
10	FERTIAL	Production et commercialisation d'ammoniac	Annaba
11	HIGH SERVICES	full catering	Ouargla
12	I2B	Informatiques et télécommunications	Alger
13	KAHRAKIB	fabrication des tableaux électriques, des postes électriques et des lignes	Alger
14	MULTICATERING	full catering	Ouargla
15	NESTLE WATERS	Production et la commercialisation d'eau de source	Blida
16	E.NA.GEO	Développement et Réalisation d'études Géophysiques	Ouargla
17	ECFERAL	Fabrication, réparation et maintenance de chaudières industrielles	Alger
18	ENTP	Forage, Entretien des puits	Ouargla
19	Entreprise Portuaire de SKIKDA	Gestion et exploitation du domaine portuaire	Skikda
20	LINDE GAS ALGERIE	Production and Distribution bulk of Liquid Carbon Dioxide for use as food ingredient	Alger
21	MFG Fabrication du verre	Fabrication de verre float et de verre feuilleté	Blida
22	REELEC SPA	Etude, réalisation et mise en service d'installations électriques industrielles	Alger
23	TGCTP	Terrassement, Génie Civil, Pose de Canalisations et leurs ouvrages annexes	Alger

24	TRANSMEX	Transport et manutention des équipements électriques	Alger
25	SGSIA	Gestion des Services et Infrastructures Aéroportuaires	Alger
26	BATICIM	Construction de Structures Métalliques Industrialisées	Alger
27	BATICOMPOS	Production et commercialisation de composants destinés à l'habillage de bâtiments industrialisés	Béjaia
28	BYA ELECTRONIC	Activités de fabrication, commercialisation et Service Après Vente de produits électroniques	Oran
29	COSIDER ALREM	Rénovation et maintenance des matériels de travaux publics et de transport	Alger
30	COSIDER CARRIERES	Exploitation de carrières et commercialisation de sable et de granulats	Alger
31	COSIDER TP	Etudes et réalisation de grands travaux en rapport avec les Travaux Publics et l'Hydraulique	Alger
32	ENAC	Engineering, construction, pose et montage des ouvrages de transport d'hydrocarbures	Alger
33	ETTERKIB	Prestations de construction, de montage et de maintenance industriels dans les secteurs d'activités de l'énergie	Blida
34	ETRHB Direction Energie	Stockage, transformation et distribution du bitume et des produits bitumineux	Alger
35	GLIZ	la production, le stockage, et l'expédition des produits gaz naturel	Oran
36	INERGA SPA	Etudes et réalisation des ouvrages et infrastructures à caractères énergétique Industriel et immobilier	Blida
37	Naftal Branche Carburants	Stockage, Transport et Distribution des carburants terre, aviation et marine	Alger
38	SET Sétif	Etudes, expertises, essais, contrôle et suivi technique et géotechnique des infrastructures	Sétif
39	YOUKAIS	Etudes et Réalisation de Constructions Civiles et Industrielles	Alger
40	SAHA	industrie de l'hôtellerie et de la restauration	Alger
41	Condor	Fabrication d'équipements électriques et électroniques	Bordj Bou Areridj
42	OFMC	industrie de l'hôtellerie et de la restauration	Ouargla
43	Bayat Catering	industrie de l'hôtellerie et de la restauration	Ouargla
44	SOGEX	Captage, traitement et distribution d'eau Production et distribution électrique	Oran
45	Cimet	Architecture et bureau d'ingénieurs	Alger
46	ENTREPRISE PORTUAIRE DE SKIKDA	Gestion et exploitation du domaine portuaire	Skikda
47	MONDIAL FERIEL	Entreprise de réalisation et de la maintenance industrielle	Oran
48	Société d'Etudes	Etudes et assistance techniques et	

قائمة الملاحق

	Techniques de Sétif (S.E.T.S)	géotechniques des projets	Sétif
49	REGA	transport et canalisation gaz	El oued
50	SARL WINBEL CATERING		Ouargla

المصدر: عز الدين دعاس، أثر تطبيق نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة على الأداء البشري للمؤسسة الصناعية - دراسة لعينة من المؤسسات الجزائرية-، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة 1 - الحاج لخضر-، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2019.

الملحق رقم 02: قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان

إسم ولقب الأستاذ	الرتبة العلمية	جامعة الإنتساب
عمر جنينة	أستاذ التعليم العالي	جامعة تبسة
حنان دريد	أستاذ محاضر أ	جامعة تبسة
لطيفة بهلول	أستاذ محاضر أ	جامعة تبسة
إلياس حناش	أستاذ محاضر أ	جامعة جيجل
نور الدين بهلول	أستاذ محاضر أ	جامعة سوق أهراس

المصدر: من إعداد الطالب

الملحق رقم 03: إستبيان الدراسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

في إطار تحضيرنا لأطروحة دكتوراه تخصص إدارة أعمال تحت عنوان: " دور تطبيق نظام الإدارة المتكامل في تحقيق التنمية المستدامة - دراسة حالة: مجموعة من المؤسسات الإقتصادية- " نرجو من سيادتكم مساعدتنا في إتمام هذا العمل بتخصيص جزء من وقتكم للإجابة على محتويات هذا الإستبيان بوضع إشارة (X) في الخانة التي تعبر عن رأيكم، علما أن الإجابات المقدمة من طرفكم ستعامل بسرية ولن تستخدم إلا في الأغراض العلمية للبحث دون غيرها، لذا نرجو منكم إيلاء الأهمية المناسبة لأسئلة هذا الإستبيان دعما منكم للبحث العلمي، شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا.

تحت إشراف الدكتور: يوسف رفيق

من إعداد: قروف صالح

قائمة الملاحق

القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

يرجى وضع علامة (X) في المربع المناسب

* الجنس ذكر أنثى

* العمر أقل من 30 سنة من 30-40 أقل من 40 سنة من 40-50 أقل من 50 سنة
 50 سنة فأكثر

* المستوى التعليمي ثانوي فأقل تكوين مهني جامعي
 دراسات عليا

* المنصب الوظيفي عون إدارة رئيس مصلحة رئيس قسم
 مدير

* الأقدمية أقل من 5 سنوات من 5-10 أقل من 10 سنوات من 10-15 إلى أقل من 15 سنة
 15 سنة فأكثر

القسم الثاني: نظام الإدارة المتكامل

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	حددت الإدارة العليا للمؤسسة سياسة واضحة للجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية					
02	سياسة الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية موثقة ومعلنة لجميع العمال					
03	تضمنت سياسة الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية التزاما واضحا بالتحسين المستمر					
04	تلتزم المؤسسة بالتشريعات والقوانين المتعلقة بالجودة والبيئة والصحة					
05	تحدد المؤسسة أهداف وغايات متكاملة للجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية					
06	تضع المؤسسة خطط متكاملة للجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية					
07	تقوم المؤسسة بإجراءات لتنفيذ المتطلبات القانونية لأنظمة إدارة الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية					
08	تقوم المؤسسة بفحص وتحليل عمليات نظام إدارة الجودة والجوانب والآثار البيئية، ومخاطر الصحة والسلامة المهنية					
09	توفر الإدارة العليا كافة الموارد الأساسية لتنفيذ نظام الإدارة المتكامل					
10	تقوم المؤسسة بضبط العمليات والأنشطة المرتبطة بنظام الإدارة المتكامل					
11	تحدد المؤسسة الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات الخاصة بكل					

					عامل في المؤسسة من أجل تنفيذ نظام الإدارة المتكامل	
					تهتم المؤسسة بتدريب وتوعية العمال حول الجودة، البيئة، الصحة والسلامة المهنية	12
					تضع المؤسسة إجراءات وأسس مناسبة تضمن كفاءة الإتصالات الداخلية والخارجية لتنفيذ نظام الإدارة المتكامل	13
					تقوم المؤسسة بتوثيق وحفظ ومراقبة وثائقها المتعلقة بنظام الإدارة المتكامل	14
					تضع المؤسسة إجراءات مناسبة لمواجهة الحوادث المحتملة والمواقف الطارئة	15
					تقوم المؤسسة بوضع إجراءات واضحة لمراقبة وقياس أداء نظام الإدارة المتكامل	16
					تقوم المؤسسة بتقييم إمتثالها للمتطلبات القانونية دوريا	17
					تعمل المؤسسة على تحديد حالات عدم المطابقة وتتخذ إجراءات تصحيحية لها لضمان عدم تكرارها	18
					تحفظ المؤسسة بسجلات لمتابعة الأنشطة والعمليات الخاصة بنظام الإدارة المتكامل	19
					تمتلك المؤسسة برنامج للقيام بالتدقيق الدوري لنظام الإدارة المتكامل	20
					تقوم المؤسسة بالمراجعة الإدارية لنظام الإدارة المتكامل بشكل دوري لضمان إستمرارية ملائمته وفعاليتها	21
					تقوم المؤسسة بكشف الإنحرافات وإتخاذ الإجراءات التصحيحية لمعالجتها	22
					تسعى المؤسسة للتحسين المستمر لفعالية نظام الإدارة المتكامل	23

القسم الثالث: التنمية المستدامة

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	تساهم المؤسسة في الناتج الوطني الخام					
02	تسعى المؤسسة إلى تحسين نتائجها المالية					
03	تحقق المؤسسة قيمة إقتصادية مضافة					
04	تعمل المؤسسة على إستغلال الموارد الطبيعية بشكل جيد دون إسراف وتبذير					
05	تعمل المؤسسة على الإستغلال الأمثل لمواردها المتاحة من أجل تخفيض التكاليف					
06	تسعى المؤسسة لزيادة حصتها السوقية					
07	هناك ترشيد إقتصادي في إستعمال الطاقة					
08	تصغي المؤسسة بإهتمام إلى زبائنها والمتعاملين معها للتعرف على آرائهم بشأن جودة منتجاتها وخدماتها					
09	تسعى المؤسسة إلى الحفاظ على البيئة					
10	تحاول المؤسسة تخفيض حجم النفايات والمهملات الناجمة عن العملية الإنتاجية					
11	تركز المؤسسة على تقليل نسبة الانبعاثات في الغلاف الجوي					
12	تعمل المؤسسة على الإستغلال الأمثل للموارد الأولية					
13	تعمل المؤسسة على تخفيض إستهلاك المياه والكهرباء					
14	تسعى المؤسسة إلى تخفيض إستهلاكها للطاقة					
15	تستغل المؤسسة الموارد الطبيعية بشكل لا يؤدي إلى نفاذها					
16	تستخدم المؤسسة تكنولوجيا نظيفة محافظة على البيئة					
17	تنجز المؤسسة أعمالها بأسلوب يتوافق مع القيم الأخلاقية للمجتمع المحلي					

قائمة الملاحق

					تعمل المؤسسة على تلبية إحتياجات المجتمع في الوقت وبدون إنقطاع	18
					تعمل المؤسسة على تحقيق المساواة بين الأفراد	19
					تخصص المؤسسة ميزانية موجهة للأعمال الخيرية	20
					تعمل المؤسسة على تحسين الأجور والإمتيازات الإجتماعية الممنوحة للعمال	21
					تقوم المؤسسة على توزيع الدخل بشكل عادل	22
					تعمل المؤسسة على تخفيض حوادث العمل والأمراض المهنية	23
					تهتم المؤسسة بالتكوين والتدريب المستمر للعمال	24