

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي (ل. م. د)

دفعة 2023

التخصص: إدارة أعمال

عنوان المذكرة:

دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة
الاقتصادية للمؤسسة

دراسة حالة: مؤسسة سونلغاز - فرع التوزيع ولاية تبسة -

تحت إشراف:

د. براجي صباح.

من إعداد الطالبتين:

- جدواني دورصاف.

- محفوطي سلسبيل.

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
الحمزة عبد الحليم	أستاذ محاضر. أ	رئيسا
براجي صباح	أستاذ محاضر. أ	مشرفا ومقررا
حمد شفاء	أستاذ محاضر. أ	عضوا مناقشا

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

شكر وعرفان

الحمد لله والشكر لله نحمده ونشكره والصلاة والسلام على حبيبنا محمد خاتم الأنبياء والرسل على أن وفقنا لإتمام هذا العمل...

نتقدم بالشكر الجزيل وبكل فخر واعتزاز إلى الدكتورة المشرفة

براجي صباح على كل مجهوداتها وتوجيهاتها القيمة للرفي بمستوى هذا العمل على أكمل ما ينبغي ...

فجزاها الله عنا خير الجزاء وجعلها دائما منبع عطاء أين ما حلت

كما أتقدم بخالص الشكر إلى جميع الأساتذة الذين ساندونا في مشوارنا الدراسي...

وإلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل...

كما أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير للأساتذة الأفاضل أعضاء اللجنة.

إهداء

الحمد لله الذي وفقنا لثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى.

إلى من وهبوني الحياة والأمل، والنشأة على شغف الاطلاع والمعرفة، ومن علموني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر؛ برا وإحسانا ووفاء لهما: والدي العزيز، والدي العزيزة.

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي... إلى رفقاء البيت الطاهر... إلى من كانوا عوناً لي، سندي ومسندي إخوتي كل باسمه أنيس ومهدي وأخص بالذكر مهجتي وأختي إيناس فالحمد والثناء لله أولاً، للأهل والعائلة ثانياً...

وأخيراً إلى كل من ساعدني، وكان له دور من قريب أو بعيد في إتمام هذه الدراسة، سائلة المولي عز وجل أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والآخرة...

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع.

دورصاف.

إهداء

"وأخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين"

الحمد لله الذي ما تم جهدا ولا ختم سعيًا إلا بفضلته وما تخطى العبد من عقبات

وصعوبات إلا بتوفيقه ومعونته ...

من قال أنا لها" نالها" وأنا لها وان أبت رغما عنها أتيت بها.

أهدي فرحة تخرجني إلى تلك الإنسانية العظيمة التي طالما تمننت أن تقر عينها برؤيتي في يوم كهذا إلى ... أمي الغالية.

إلى من كلل العرق جبينه وعلمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والإصرار ... إلى أبي الغالي إلى الأيادي الطاهرة التي أزلت عن طريقي أشواك الفشل إلى من ساندني بكل حب عند ضعفي إلى أختاي تسنيم وإسراء وإخوان عبد الرحمان ومحمد العربي.

وأخيرا إلى الأيادي التي تمد يد العون عندما أتعثر وتدفعني لمقاومة الصعوبات إلى عائلتي وأصدقائي لكم جزيل الشكر والخير.

فالحمد لله على البدء وعند الختام.

سلسبيل.

تعد الموارد البشرية من اهم الموارد التي تمتلكها المؤسسة خاصة في الوقت الحالي، أين اشتدت المنافسة بين المؤسسات وأصبحت المعرفة والمعلومات وسيلة لتحقيق ميزة تنافسية، لذا وجب تسيير هذه الموارد بكفاءة وفعالية ولتحقيق ذلك يتطلب توفر المعلومات عن الموارد البشرية مناسبة بالكمية والنوعية وفي الوقت المناسب والتي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية. والهدف من هذه الدراسة هو التعرف على دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية لدى مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع -تبسة-، من خلال معرفة أبعاد الاستدامة المتمثلة في: البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي، البعد البيئي، وقد اعتمدت هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات بالاعتماد على أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان، وقد تم الاعتماد على أساليب الإحصاء الوصفي في وصف متغيرات الدراسة، وتم التوصل إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية بأبعادها الثلاثة (اقتصادية، اجتماعية، بيئية) وفي الأخير تم التوصل إلى جملة من النتائج النظرية والتطبيقية بالإضافة الى تقديم بعض الاقتراحات.

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات الموارد البشرية، الاستدامة الاقتصادية، أبعاد الاستدامة.

Summary:

Human resources are one of the most important resources that an organization possesses, especially in the current time, where competition between organizations has intensified and knowledge and information have become a means of achieving a competitive advantage. Therefore, it is necessary to manage these resources efficiently and effectively, and to achieve this, it requires the availability of information on human resources appropriate in quantity, quality and in a timely manner, which is provided by the human resources information system. The aim of this study is to identify the role of the human resources information system in achieving economic sustainability for SONALGAZ Distribution Branch - Tébessa -, by knowing the dimensions of sustainability represented in: the economic dimension, the social dimension, the environmental dimension, and this study relied on using the descriptive analytical approach, where data were collected by relying on the study tool represented in the questionnaire, and descriptive statistical methods were used to describe the study variables, and it was found that there is a statistically significant relationship between the human resources information system in achieving economic sustainability in its three dimensions (economic, social, environmental) and finally a number of theoretical and applied results were reached in addition to presenting some suggestions.

Keywords: Human Resources Information System, Economic Sustainability, Dimensions of Sustainability.

الفهارس

فہرس المحتویات

فهرس المحتويات

شكر وعرفان.....	
إهداء.....	
الفهارس.....	
I..... فهرس المحتويات	
VI..... فهرس الأشكال	
VII..... فهرس الجداول	
VIII..... فهرس الملاحق	
أ..... مقدمة	
ب..... أولا: إشكالية الدراسة	
ب..... ثانيا: فرضيات الدراسة	
د..... ثالثا: أسباب اختيار الموضوع	
د..... رابعا: أهمية الدراسة	
هـ..... خامسا: أهداف الدراسة	
هـ..... سادسا: منهج الدراسة	
هـ..... سابعا: هيكل الدراسة	
و..... ثامنا: صعوبات اعداد الدراسة	
2..... الفصل الأول: نظام معلومات الموارد البشرية	
3..... المبحث الأول: مدخل إلى نظام معلومات الموارد البشرية	
3..... المطلب الأول: ماهية نظام المعلومات	
3..... الفرع الأول: مفهوم نظام المعلومات	
3..... أولا: تعريف نظام المعلومات	
4..... ثانيا: خصائص نظام المعلومات	
5..... ثالثا: أهداف نظام المعلومات	
6..... الفرع الثاني: أنماط نظام المعلومات	
6..... أولا: نظام المعلومات من المنظور الوظيفي	
8..... ثانيا: نظام المعلومات من المنظور الإداري	

9	ثالثا: نظام معلومات ربط المؤسسة.....
11	الفرع الثالث: التحديات التي تواجه نظام المعلومات
11	أولا: التحديات الاستراتيجية.....
11	ثانيا: التحديات الخاصة بالاتجاه نحو الكيانات العملاقة
11	ثالثا: تحدي بناء هيكل المعلومات
12	رابعا: تحدي الاستثمار في نظام المعلومات
12	خامسا: تحدي الرقابة والمسؤولية.....
13	المطلب الثاني: ماهية نظام معلومات الموارد البشرية
13	الفرع الأول: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية
13	أولا: تعريف نظام معلومات الموارد البشرية
14	ثانيا: أهمية نظام معلومات الموارد البشرية
15	ثالثا: اهداف نظام معلومات الموارد البشرية
15	رابعا: خصائص نظام معلومات الموارد البشرية.....
16	الفرع الثاني: مكونات نظام معلومات الموارد البشرية
17	الفرع الثالث: وظائف وتطبيقات نظم المعلومات الموارد البشرية
17	أولا: وظائف نظام معلومات الموارد البشرية
18	ثانيا: تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية.....
20	الفرع الرابع: مزايا وعيوب نظام معلومات الموارد البشرية
20	أولا: المزايا.....
20	ثانيا: المعوقات
21	المطلب الثالث: دوافع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في مجال إدارة الموارد البشرية.....
22	المبحث الثاني: المفاهيم الأساسية للاستدامة في المؤسسة الاقتصادية.....
22	المطلب الأول: ماهية الاستدامة
22	الفرع الأول: تعريف الاستدامة.....
23	الفرع الثاني: أهمية الاستدامة.....
24	الفرع الثالث: مبادئ الاستدامة
25	الفرع الرابع: ممارسات الاستدامة
25	المطلب الثاني: مداخل الاستدامة على مستوى المؤسسة الاقتصادية
25	الفرع الأول: الاستدامة الاجتماعية.....

26	أولاً: سياسة الصحة والسلامة المهنية.....
28	ثانياً: سياسة الأجور والحوافز
32	الفرع الثاني: الاستدامة الاقتصادية
33	أولاً: التحول في مضمون الكفاءة الاقتصادية لاستيعاب الاستدامة.....
33	ثانياً: توجهات تخفيف من ندرة الموارد الاقتصادية
34	ثالثاً: جودة المنتجات وسلامتها
34	رابعاً: خلق قيمة مضافة اقتصادية مستدامة
35	خامساً: سياسات ترشيد استخدام الموارد الاقتصادية والطاقة.....
36	الفرع الثالث: الاستدامة البيئية.....
36	أولاً: الإدارة البيئية.....
38	ثانياً: آليات المؤسسة في الحد من التلوث
42	المطلب الثالث: علاقة نظام معلومات الموارد البشرية بالاستدامة الاقتصادية
44	المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية لنظام معلومات الموارد البشرية ودوره في تحقيق الاستدامة الاقتصادية
44	المطلب الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية
44	أولاً: الدراسات السابقة المحلية والعربية.....
45	ثانياً: الدراسات السابقة الأجنبية
47	المطلب الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالاستدامة الاقتصادية للمؤسسات
47	أولاً: الدراسات السابقة المحلية والعربية.....
48	ثانياً: الدراسات السابقة الأجنبية
49	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
49	الفرع الأول: المقارنة مع الدراسات العربية
50	الفرع الثاني: المقارنة مع الدراسات الأجنبية
51	الفرع الثالث: مدى الاستفادة من الدراسات السابقة
54	الفصل الثاني: دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية لمؤسسة سونلغاز
55	المبحث الأول: تقديم مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز - سونلغاز -
55	المطلب الأول: نشأة سونلغاز وتطورها.....
55	الفرع الأول: لمحة تاريخية عن المؤسسة
55	الفرع الثاني: مراحل تطور المؤسسة
57	المطلب الثاني: تقديم مديرية التوزيع تبسة (سونلغاز).....

57	الفرع الأول: تعريف مديرية التوزيع بتبسة.....
58	الفرع الثاني: أهداف مديرية التوزيع تبسة-سونلغاز-.....
58	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمديرية توزيع الكهرباء والغاز - تبسة-.....
60	الفرع الأول: تحليل الهيكل التنظيم.....
63	الفرع الثاني: المهام الموكلة لمديرية التوزيع -تبسة- لتوزيع الكهرباء والغاز(سونلغاز).....
64	المبحث الثاني: تصميم الدراسة الميدانية.....
64	المطلب الأول: تحديد مجتمع وعينة الدراسة.....
64	الفرع الأول: مجتمع الدراسة.....
64	الفرع الثاني: عينة الدراسة.....
66	الفرع الثاني: منهج ونموذج الدراسة.....
68	المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.....
68	الفرع الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل المعطيات.....
71	الفرع الثاني: اختبار اعتدالية التوزيع الطبيعي.....
74	المبحث الثالث: تحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات.....
74	المطلب الأول: عرض بيانات المراقبة للدراسة (للعينة).....
74	الفرع الأول: توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجنس.....
75	الفرع الثاني: توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر.....
76	الفرع الثالث: توزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي.....
77	الفرع الرابع: توزيع عينة الدراسة وفق متغير المركز الوظيفي.....
78	الفرع الخامس: توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة المهنية.....
79	المطلب الثاني: دراسة وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة.....
79	الفرع الأول: تحليل البيانات المتعلقة بتقييم محور نظام معلومات الموارد البشرية.....
85	الفرع الثاني: تحليل البيانات المتعلقة بتقييم محور الاستدامة في المؤسسة.....
87	الفرع الثالث: تفسير النتائج.....
88	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة.....
88	الفرع الأول: اختبار الفرضية الرئيسة الأولى.....
90	الفرع الثاني: اختبارات الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الأولى.....
95	الفرع الثالث: اختبار الفرضية الرئيسة الثانية.....
105	الخاتمة.....

108.....	قائمة المراجع
113.....	قائمة الملاحق

فهرس الأشكال

7	الشكل رقم 1: نظام المعلومات من المنظور الوظيفي
9	الشكل رقم 2: نظام المعلومات من الشكل الإداري
10	الشكل رقم 3: نظام المعلومات لربط المؤسسة
16	الشكل رقم 4: مكونات نظام معلومات الموارد البشرية
42	الشكل رقم 5: تحقيق الاستدامة من خلال نظام معلومات موارد البشرية
59	الشكل رقم 6: الهيكل التنظيمي لمديرية التوزيع بتبسة
67	الشكل رقم 7: نموذج الدراسة
74	الشكل رقم 8: توزيع أفراد العينة حسب الجنس
75	الشكل رقم 9: توزيع أفراد العينة حسب العمر
76	الشكل رقم 10: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي
77	الشكل رقم 11: توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي
78	الشكل رقم 12: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

فهرس الجداول

19	الجدول رقم 1: أمثلة لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية
49	الجدول رقم 2: مقارنة بين الدراسات المتعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية والاستدامة الاقتصادية والدراسة الحالية
50	الجدول رقم 3: مقارنة بين الدراسات السابقة الأجنبية والدراسة الحالية
64	الجدول رقم 4: يوضح عينة الدراسة لمؤسسة سونلغاز - تبسة -
70	الجدول رقم 5: مقياس درجة الموافقة
71	الجدول رقم 6: نتائج اختبار Skewness & Kurtosis
72	الجدول رقم 7: معاملات الارتباط بين محاور الدراسة
73	الجدول رقم 8: نتيجة اختبار Cronbach's Alpha
74	الجدول رقم 9: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس
75	الجدول رقم 10: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر
76	الجدول رقم 11: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي
77	الجدول رقم 12: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المركز الوظيفي
78	الجدول رقم 13: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية
79	الجدول رقم 14: تقييم إجابات أفراد العينة حول محور نظم معلومات الموارد البشرية
85	الجدول رقم 15: تقييم إجابات أفراد العينة حول محور الاستدامة في المؤسسة
89	الجدول رقم 16: يوضح نتائج نموذج الانحدار البسيط للفرضية الرئيسية
90	الجدول رقم 17: نتائج نموذج الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الأولى
92	الجدول رقم 18: نتائج نموذج الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الأولى
94	الجدول رقم 19: نتائج نموذج الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الأولى
96	الجدول رقم 20: جدول يوضح نتائج اختبار T-Test
98	الجدول رقم 21: جدول يوضح نتائج اختبار One way ANOVA
99	الجدول رقم 22: جدول يوضح نتائج اختبار One way ANOVA
101	الجدول رقم 23: جدول يوضح نتائج اختبار One way ANOVA
102	الجدول رقم 24: جدول يوضح نتائج اختبار One way ANOVA

فهرس الملاحق

113	الملحق رقم 1: استمارة الاستبانة
118	الملحق رقم 2: قائمة الأساتذة المحكمين
119	الملحق رقم 3: اتفاقية التربص
121	الملحق رقم 4: مخرجات برنامج SPSS

مقدمة

مقدمة

لم يوجه خلال العديد من السنوات إلا القليل من الاهتمام والتركيز لنظام معلومات الموارد البشرية، ولكن في الفترة الأخيرة ومع بداية ثورة تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتساعد أهمية المعلومات كوحدة فنية للثروة المرتكزة على تكنولوجيا نظم المعلومات، ونتيجة لكون المؤسسة في محيط يتميز بالتغيير المستمر؛ كان لازماً على هذه الأخيرة مواكبة هذا التغيير من خلال تطوير أنظمة معلومات موارد بشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية، عن طريق توفير كل البيانات والحقائق المتعلقة بفاعلية هذا النظام ومعالجته للحصول على المعلومات والتقارير التي تمكن من اتخاذ القرارات السليمة المتعلقة بكفاءة وفاعلية استخدام هذا النظام في اطار أبعاد الاستدامة، التي تعتبر استراتيجية فعالة لبناء صورة قوية للمؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، وتحمل مسؤولياتها اتجاه البيئة والمجتمع. وفي الأخير تعتمد الاستدامة على مجموعة من الممارسات والالتزامات والمبادرات التي تسعى لإرضاء أصحاب المصلحة في المؤسسة.

مؤسسة **SONALGAZ** من بين المؤسسات التي يمكن أن تسعى إلى إرضاء أصحاب المصلحة، من خلال توفير نظام معلومات الموارد البشرية الذي بدوره يعمل على تطوير إدارة الموارد البشرية وتحسين عملياتها والحصول على المعلومات لإدارتها بشكل فعال، وبالتالي تتحقق الاستدامة الاقتصادية في المؤسسة.

أولاً: إشكالية الدراسة

من خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

ما مدى اعتماد نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية في مؤسسة سونلغاز-

تبسة-؟

ولمعالجة هذه الإشكالية يتطلب الأمر الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية والاستدامة الاقتصادية بمؤسسة سونلغاز فرع التوزيع-

تبسة-؟

- هل توجد علاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية والاستدامة الاجتماعية بمؤسسة سونلغاز فرع التوزيع -

تبسة؟

- هل توجد علاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية والاستدامة البيئية بمؤسسة سونلغاز فرع التوزيع-تبسة؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

على ضوء الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية. تم القيام بصياغة فرضية رئيسية وفرضيات فرعية لتوقع

الإجابات الممكنة لصحتها أو عدم صحتها، من خلال إجراء دراسة تطبيقية على مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع-

تبسة-، يمكن صياغتها كالتالي:

1. الفرضية الرئيسية الأولى:

"هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة الاقتصادية والاجتماعية

والبيئية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بمؤسسة سونلغاز-تبسة-.

بناءً على الفرضية الرئيسية هناك جملة من الفرضيات الفرعية تتمثل فيما يلي:

- الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الأولى:

"توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة الاقتصادية عند مستوى

معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بمؤسسة سونلغاز".

- الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الأولى:

"توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة الاجتماعية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بمؤسسة سونلغاز".

- الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الأولى:

"توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة البيئية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بمؤسسة سونلغاز".

2. الفرضية الرئيسة الثانية:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسات الاقتصادية تعزى لبيانات المراقبة (الجنس العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية). في مؤسسة سونلغاز-تبسة".

وتندرج تحت هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية:

- الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الثانية:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير الجنس بمؤسسة سونلغاز - تبسة".

- الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثانية:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير العمر بمؤسسة سونلغاز - تبسة".

- الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثانية:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير المؤهل العلمي بمؤسسة سونلغاز - تبسة".

- الفرضية الفرعية الرابعة للفرضية الرئيسية الثانية:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير المركز الوظيفي بمؤسسة سونلغاز - تبسه-".

- الفرضية الفرعية الخامسة للفرضية الرئيسية الثانية:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير الخبرة المهنية بمؤسسة سونلغاز - تبسة-".

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع

تم اختيار الموضوع بناء على جملة من المعطيات الذاتية أهمها:

- بما أن الموضوع الذي نقوم بدراسته جزء من تخصصنا فهذا فتح لنا المجال للتطرق إليه.
- الرغبة بالإلمام أكثر بهذا الموضوع الجدير بالبحث والدراسة.

أما المعطيات الموضوعية فتمثلت في:

- إبراز طبيعة العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية والاستدامة الاقتصادية في المؤسسة.
- نظرا للدور الهام الذي يلعبه نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات.

رابعا: أهمية الدراسة

لدراسة الحالية أهمية كبيرة سواء من الناحية الموضوعية أو التطبيقية، سيتم توضيحها على النحو الآتي:

- **الأهمية الموضوعية:** تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول موضوعا جديدا ذو أهمية بالغة، إذ أن هنالك ندرة في الدراسات حول موضوع الاستدامة والتي تعتبر من المفاهيم الحديثة والتي لازال هناك حاجة لدراسة جوانبها المختلفة. الدراسة تناولت متغيرين لم يتم التطرق لهما معا بكثرة، حيث يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية من بين الأنظمة الهامة التي لعبت دورا حاسما في إدارة الموارد البشرية بطريقة فعالة ومستدامة.
- **الأهمية التطبيقية:** إخراج العلاقة بين الاستدامة ونظام معلومات الموارد البشرية من بوتقة الإطار النظري وتمكين المؤسسات من الاستفادة فيما يتعلق بتحقيق الاستدامة انطلاقا من المتغير التابع إليه.

خامسا: أهداف الدراسة

تكمن أهداف الدراسة فيما يلي:

- التعرف على مختلف المفاهيم المتعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية ومدى أهميته داخل المؤسسة الاقتصادية في تحقيق الاستدامة؛
- ضبط مفهوم الاستدامة واهم الأبعاد المطبقة في المؤسسة محل الدراسة؛
- التوصل إلى توصيات من خلالها يتم تشجيع المؤسسات على ضرورة الاهتمام بنظام معلومات الموارد البشرية.

سادسا: منهج الدراسة

من اجل دراسة الموضوع والإجابة عن الإشكالية والتساؤلات وربط المتغيرات المختلفة للدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي في الجانب النظري؛ لتحديد الدور الذي يلعبه نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسات الاقتصادية، ولكن في الجانب التطبيقي سيتم استخدام أسلوب دراسة الحالة في الدراسة الميدانية للمؤسسة قيد الدراسة، معتمدين على الوثائق المؤسسية والملاحظات العلمية وتقنية الاستبانة لجمع البيانات للتحليل الإحصائي لغرض اختبار الفرضيات.

سابعا: هيكل الدراسة

لتجسيد موضوع الدراسة والوصول الى نتائج يمكن اعتمادها من هذه الدراسة، فان الخطة المعتمدة ستعالج من خلال فصل نظري وفصل تطبيقي ويمكن توضيحهما على النحو الآتي:

- **الفصل الأول:** بعنوان الأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة، سيتم من خلاله التركيز على مفاهيم النظرية حول نظام معلومات الموارد البشرية وكذا مفهوم الاستدامة، إضافة الى الدراسات السابقة التي درست الموضوعين؛
- **الفصل الثاني:** سيكون بعنوان الدراسة الميدانية سيتم التطرق الى الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة، وكذا إعطاء لمحة عامة عن المؤسسة من خلال المبحث الأول، أما المبحث الثاني سيتم عرض الدراسة وتحليلها واختبار الفرضيات.

ثامنا: صعوبات إعداد الدراسة

أثناء إعداد هذه الدراسة تم التعرض إلى مجموعة من الصعوبات وكانت كالاتي:

- قلة البحوث والدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة المباشرة بنظام معلومات الموارد البشرية ودوره في تحقيق استدامة المؤسسات الاقتصادية.
- عدم وجود مراجع تتعلق بالاستدامة؛ صعوبة في شرح الموضوع، وقلة وجوده بسبب حداثة وقلة التعرض إليه.

الفصل الأول

نظام معلومات الموارد البشرية

الفصل الأول: نظام معلومات الموارد البشرية

تمهيد

يشهد العالم منذ سنوات قليلة ماضية تطور هائل في نظم معلومات على مستويات عدة، الأمر الذي يستلزم الأخذ بها واستخدامها وتطبيقها في الأجهزة الإدارية، حيث تعتبر أحد الموارد الأساسية لتلك الأجهزة وسلاحها الاستراتيجي في التعامل مع الظروف الحالية. مما أدى الى جمع المعلومات ومعالجتها واستخدامها لاتخاذ القرارات المتعلقة بالمؤسسة.

على هذا النحو، وجب معالجة المعلومات بكفاءة وفعالية للحفاظ على عمل المؤسسة، لا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال توفر أحد أهم العناصر الأساسية والفعالة في المؤسسة ألا وهي الموارد البشرية التي تعتبر عنصر حاسم في خلق القيمة للمؤسسات والمجتمع بشكل عام، وتحقيق النجاح في السوق التنافسي وعليه فإنه يجب على المؤسسات الاستثمار في إدارة الموارد البشرية من خلال توفير نظام معلومات الموارد البشرية الذي يفضلها يمكن هذه المؤسسات من زيادة كفاءة العمل وتحقيق الأهداف المرتبطة بالاستدامة، التي يتم من خلالها النمو ضمن إطار المحافظة على البيئة وتعزيز مواردها الاجتماعية والاقتصادية، ولتحقيق الاستدامة يجب أن يتم تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية بشكل شامل ومدروس، وان يتم تحليل البيانات بشكل دقيق وفعال، وتوظيفها في صنع القرارات الاستراتيجية، كما يجب تحديث النظام بشكل مستمر وتطويره وفقاً للتحديات والتغيرات التي تواجه المؤسسة.

لأهمية هذا الموضوع الذي يربط بين نظام معلومات الموارد البشرية والاستدامة الاقتصادية فقد توالى الدراسات والأبحاث، وسيتم تفصيل ما سبق من خلال ما يلي:

- المبحث الأول: مدخل إلى نظام معلومات الموارد البشرية.
- المبحث الثاني: المفاهيم الأساسية للاستدامة الاقتصادية.
- المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية لنظام معلومات الموارد البشرية ودوره في تحقيق استدامة اقتصادية.

المبحث الأول: مدخل إلى نظام معلومات الموارد البشرية

إن التأكيد على ضرورة أن تكون إدارة الموارد البشرية إدارة استراتيجية يستدعي أن يكون لديها نظام معلومات موارد بشرية متطور، يتوافق مع طبيعة التطورات الحاصلة في المجالات الاقتصادية والسياسية والقانونية والاجتماعية المحيطة بالمؤسسة ليتمكنها من مواجهة التحديات والعقبات، ومساعدتها على اتخاذ القرارات السليمة، سواء كانت متعلقة بالموارد البشرية الإدارية أو بالمؤسسة بشكل عام.

ومن خلال هذا المبحث سيتم عرض صورة واضحة عن هذا النظام.

المطلب الأول: ماهية نظام المعلومات

انبثاقاً من ظاهرة المعلومات التي يتسم بها العصر الحديث والمرتكزة حول مضمون المعلومات المتدفقة في أشكال متعددة، وطبقاً للحاجة الضمنية للحصول على المعلومات سواء للفرد أو المؤسسة وفي إطار مدخل النظم المستخدمة ارتبطت هذه النظم بالمعلومات في إطار عضوي وكونت ما اصطلح عليه حديثاً نظم المعلومات وسيتم التطرق له في هذا المطلب من جوانبه الأساسية.

الفرع الأول: مفهوم نظام المعلومات

هناك عدة مداخل لتعريف نظام المعلومات، وفيما يلي سيتم عرض أهمهما:

أولاً: تعريف نظام المعلومات

1- تعريف النظام: عرف على أنه "مجموعة من الأجزاء المترابطة التي تتفاعل مع البيئة ومع بعضها البعض

لتحقيق هدف ما عن طريق قبول المدخلات وإنتاج المخرجات من خلال إجراء تحويل منظم".¹

2- تعريف نظام المعلومات

تعددت التعاريف الخاصة بنظام المعلومات باختلاف الخلفيات العلمية والعملية، وفيما يلي عرض لبعض

التعاريف الشائعة:

يعرف بأنه مجموعة من العناصر المرتبطة فيما بينها لإنتاج المعلومات وذلك بمعالجتها وتخزينها من أجل

استخدامها في الرقابة واتخاذ القرارات في المؤسسة".²

¹ عماد الصباغ، نظم المعلومات ماهيتها ومكوناتها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة 1، عمان، الأردن، 2000، ص 13.

² Yvon Pesqueux. **Système d'information et organisation**. Master. France. 2020, p.2

كما يمكن تعريفه بأنه "النظام الذي يتضمن مجموعة متجانسة ومتراصة من الأعمال والعناصر والموارد التي تقوم بتجميع وتشغيل، وإدارة، ورقابة البيانات بغرض إنتاج وتوصيل معلومات مفيدة لمستخدمي القرارات من خلال شبكة وقنوات وخطوط الاتصال".¹

من خلال التعاريف السابقة يمكن استنتاج أن:

نظام المعلومات هو مجموعة من المكونات المترابطة التي تهدف إلى جمع ومعالجة وتخزين وتوزيع المعلومات لدعم عملية اتخاذ القرار والتحكم في المؤسسة.

ثانياً: خصائص نظام المعلومات

من الخصائص الأساسية الواجب توفيرها في نظام المعلومات هي:

• توافق النظام مع البيئة الخارجية

يجب ألا يكون النظام منعزل عن البيئة المحيطة به، وعليه فإنه يجب عند تقييم نظام المعلومات أو تطويره مراعاة ظروف البيئة التي يعمل فيها النظام سواء من حيث نوعية المدخلات والمخرجات أو احتياجات مستخدميها.

• خطوط الاتصال بين الأنظمة الفرعية

لكي يقوم النظام بوظائفه الأساسية وأنشطته بكفاءة وفعالية، فمن الضروري تحديد شبكات إيصال بين الأنظمة الفرعية والتي تتمثل في حلقات، حيث تتدفق عبرها المدخلات والمخرجات بين الأنظمة الفرعية فمنتجات نظام معين قد تكون مدخلات نظام آخر.

• التغذية العكسية

هي قدرة المعلومات على التعديل وفقاً للظروف الناتجة عن التعامل مع البيئة بأسلوب التغذية العكسية وذلك من أجل تقييم النظام وتحديد الفروقات في المدخلات والمخرجات وعملية معالجة للنظام.

• مراعاة العلاقة بين قيمة المعلومات وتكلفة الحصول عليها

الحصول على المزيد من المعلومات يتطلب قدر أكبر من التكلفة، ولذلك فإنه يجب أن تتناسب تكلفة المعلومات التي يقدمها النظام مع القيمة المتوقعة من استخدام هذه المعلومات.

¹ أحمد حسين علي حسين، نظم المعلومات المحاسبية، مكتبة الإشعاع، الإسكندرية، 1997، ص 21.

● مدة استخراج المعلومات

إن التأخر في إعداد المعلومات يقلل من قيمتها إلى حد كبير وقد يجعلها ذات معنى سلبى.¹

● التوجه السليم للمعلومات:

أن عملية التوجيه تخضع لمجموعة من القواعد وهي:

- مناسبة المعلومات لنوعية مستخدميها.
- مراعاة تقديم المعلومات بالقدر الكافي.
- توضيح درجة الدقة في إعداد المعلومات.

● تحويل وتوظيف البيانات:

حيث يقوم بتحويل المدخلات إلى مخرجات، وهنا توجد ثلاث مراحل أساسية في هذا التحويل، وهي مرحلة الإدخال مرحلة التشغيل، ومرحلة الإخراج، وترتبط عدة وظائف بهذه المراحل وهي تجميع البيانات وتشغيلها وإنتاج المعلومات.

● مستخدمو المعلومات: يتم إنتاج المعلومات من النظام حيث تم استخدامه من طرف المستخدم الداخلي

(المديرين والموظفين بالمشروع) أو الخارجي (الجهات المهتمة خارج المشروع).²

ثالثاً: أهداف نظام المعلومات

يتمثل الهدف الرئيسي لنظام المعلومات في تحقيق متطلبات المديرين وكذلك العاملين، والجهات الأخرى داخل وخارج المؤسسة من المعلومات الملائمة، من حيث الدقة والتوقيت والحدثة بما يمكنها من اتخاذ القرارات الصحيحة. ويمكن حصر أهداف نظام المعلومات في النقاط التالية:

- السماح لقيادات المؤسسة بالتنبؤ بالأحداث المستقبلية واتخاذ القرارات المناسبة لمواجهتها.
- تبادل المعلومات داخل المؤسسات يخلق جواً من التفاهم بين أعضائها وزيادة من فاعليتها.³
- توفير المعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات الاستراتيجية الصعبة غير المحددة.

¹ محمد جمعون، منير مناعي، أهمية نظام المعلومات التسويقي في اتخاذ القرارات التسويقية، دراسة حالة مؤسسة موبيليس، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة أكلي محمد أولحاج البويرة، 2015، ص45.

² ثناء على القباني، نظم المعلومات الحاسوبية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 9.

³ نجم عبود نجم، إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، ط2، مؤسسة الوراق، عمان، 2007، ص24.

- تحقيق الكفاءة والمقصود بها القيام بأداء المهام بطريقة أسرع وبتكلفة اقل، ويكون من خلال تحقيق أوتوماتيكية العمل الروتيني بدلا من العمل اليدوي.
- تحسين أداء المؤسسة حيث يهدف نظام المعلومات الى مساعدة المؤسسة في تقديم خدمات ذات مستوى أفضل لعملائها.¹
- توثيق المعلومات ومعالجتها ووضع نظام مناسب للتخزين والاسترجاع.
- مساعدة المديرين في مهامهم في مجال التخطيط والرقابة وهذه المهام تنجز عندما تصل معلومات كاملة ودقيقة وفي الوقت المناسب.
- تقديم سلسلة من الطرائق البديلة لإنجاز العمل بشكل يبين تأثيرات ونتائج القرارات المختلفة قبل أن تطبق عمليا.²

الفرع الثاني: أنماط نظام المعلومات

نظرا لما تشهده المؤسسة من تزايد وتنوع احتياجاتها من المعلومات فقد ظهرت عدة أنواع من نظم المعلومات بغرض تلبية هذه الاحتياجات ودعم مستويات إدارية محددة في المؤسسة، ومنه هناك عدة تصنيفات لنظام المعلومات نذكر منها ما يلي:

أولا: نظام المعلومات من المنظور الوظيفي

● نظام معلومات التسويق

هو عبارة عن ذلك النظام الذي يتكون من الأشخاص والأجهزة والإجراءات ويستخدم في جمع وتصنيف وتحليل وتوزيع المعلومات الدقيقة بالوقت والكلفة المناسبة لمتخذي القرارات التسويقية، تلعب نظم المعلومات التسويقية دورا هاما في خدمة النشاط التسويقي في المؤسسة من خلال دعم عناصر المزيج التسويقي (المنتج، السعر، التوزيع).³

¹ معالي فهمي حيدر، نظم المعلومات، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص36.

² د. جاب الله شافية، أهمية وفعالية نظام المعلومات في المؤسسة الاقتصادية، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، جامعة الجزائر3، المجلد1، الجزائر، 2012، ص 118.

³ د. ثامر البكري، نظام المعلومات التسويقية وأثره في اتخاذ القرار الاستراتيجي، ط1، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص26-

• نظام المعلومات المحاسبية

هو نظام فرعي داخل المؤسسة يقوم بتجميع البيانات المالية م غير المالية وتحليلها، وتبويبها ومعالجتها وتحويلها إلى معلومات، وتقدم هذه المعلومات إلى أطراف مختلفة داخل المؤسسة وخارجها وذلك بهدف مساعدة الأطراف في اتخاذ القرار المتعلق بها.

• نظام معلومات الإنتاج

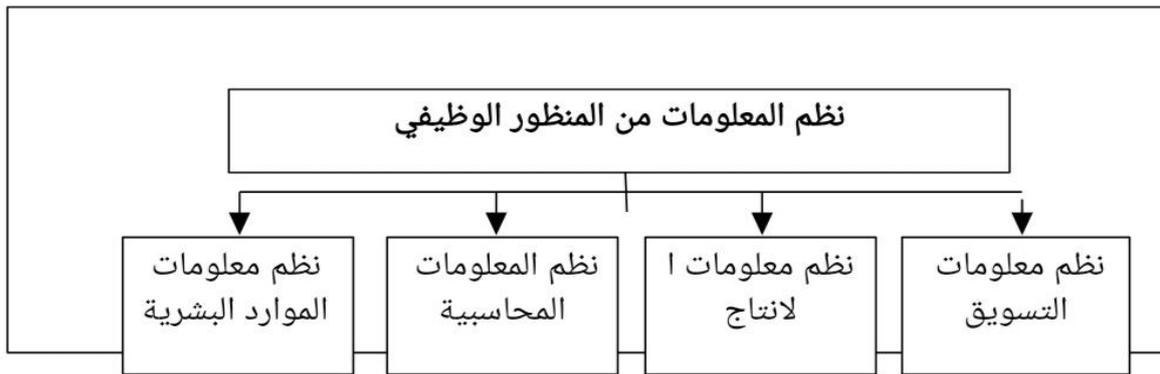
هو النظام الذي يزود إدارة الإنتاج والإدارة العليا وغيرها من الأنظمة المرتبطة بها، بالبيانات والمعلومات والحقائق المتنوعة، وذلك من اجل المساعدة على اتخاذ القرارات المتعلقة بنشاطاتهم المختلفة مثل: تصميم المنتج تخطيط وتنفيذ العمليات الإنتاجية اللازمة.¹

• نظام معلومات الموارد البشرية:

هو نظام يقوم بجمع وصيانة البيانات التي تصف العمالة في المؤسسة، وتحويل البيانات إلى معلومات وإعطائها للمستفيدين منها على شكل تقارير، حيث في كثير من الحالات التي تدار هذه النظم من مدير الموارد البشرية مباشرة، ولكن في بعض المؤسسات قد تكون كوحدة فرعية لمجموعة أخرى ضمن الموارد البشرية.²

ويمكن اختصار نظم المعلومات من المنظور الوظيفي في الشكل التالي:

الشكل رقم 1: نظام المعلومات من المنظور الوظيفي



المصدر: نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي قالم، 2020، ص 23.

¹ سكفالي حسين، نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي قالم، 2020، ص 22.

² د. عاطف جابر طه، نظم المعلومات للموارد البشرية، الدار الأكاديمية للعلوم، مصر، 2014، ص 84.

نلاحظ من خلال الشكل توزع نظم المعلومات الوظيفية على الأنشطة الرئيسية في المؤسسة من تسويق، إنتاج، محاسبة، وموارد بشرية، لتقدم لها المعلومات المناسبة في الوقت المناسب بهدف رفع الكفاءة الإنتاجية لها.

ثانياً: نظام المعلومات من المنظور الإداري

يمكن تقسيمه إلى خمسة أنواع توافق مع كل مستوى إداري في المؤسسة:

● نظام معالجة المعلومات:

هي النظم التي تقوم بتسجيل ومعالجة البيانات الناتجة عن عمليات وأنشطة المؤسسة، مثل: المبيعات، الشراء والتخزين. كما أنها قد تعالج البيانات المستخدمة نتيجة لإجراء تعديلات على القيود في الملفات أو قواعد البيانات. وينتج نظم معالجة المعاملات مجموعة متنوعة من منتجات المعلومات للاستخدام الداخلي والخارجي.¹

● نظام المعلومات التنفيذية:

هو نظام معلومات إدارية يعمل لسد الاحتياجات المعلوماتية للإدارة العليا، وهي عادة احتياجات معلومات استراتيجية، ويهدف هذا النظام الذي يعتمد على الحاسوب إلى تزويد الإدارة بمداخل سهلة ومباشرة إلى معلومات مختارة حول العوامل الرئيسية التي تكون مهمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.²

● نظام تجهيز المكاتب:

يعني استخدام الكمبيوتر لإتمام الواجبات التي تنجز في المكاتب الإدارية بهدف زيادة الإنتاجية الإدارية وتحسين فعالية الاتصالات والمعلومات داخل المكتب، وبين المكتب والبيئة التنظيمية الداخلية والبيئة الخارجية.

● نظام مساندة القرارات:

وهي حزمة من أدوات الكمبيوتر التي تسمح لصانع القرار من التعامل البيئي بصورة مباشرة مع الكمبيوتر لخلق معلومات مفيدة، ومؤثرة في عملية صنع القرارات البنائية وشبه البنائية.³

¹ عماد الصباغ، مرجع سابق، ص35

² نفس المرجع، ص40.

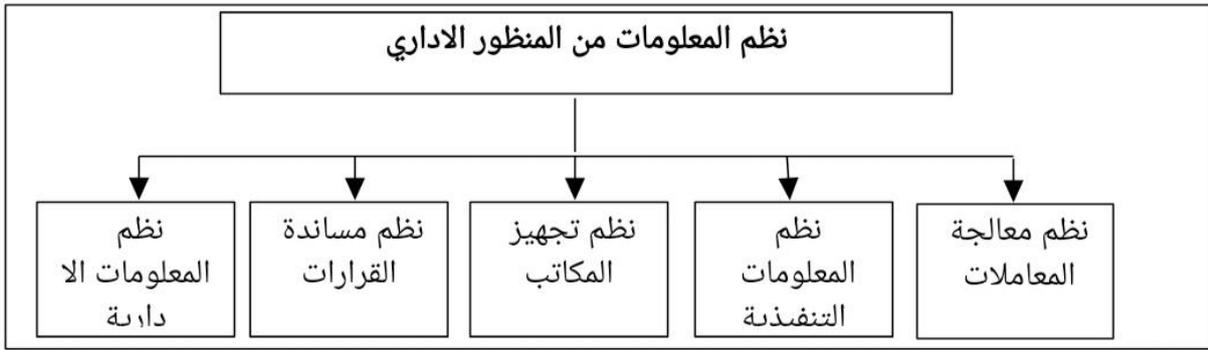
³ سكفالي حسين، مرجع سابق، ص24.

• نظام المعلومات الإدارية:

هي مجموعة العناصر المتداخلة أو المتفاعلة مع بعضها البعض، والتي تعمل على جمع مختلف أنواع البيانات والمعلومات وتعمل على معالجتها وتخزينها وبنها وتوزيعها على المستخدمين، بغرض دعم عملية اتخاذ القرار وتأمين السيطرة على المؤسسة.¹

ويمكن إيجاز نظام المعلومات من المنظور الإداري في الشكل التالي:

الشكل رقم 2: نظام المعلومات من الشكل الإداري



المصدر: سكفالي حسين، مرجع سابق، ص 25.

تم من خلال الشكل السابق تقسيم نظام المعلومات إلى خمسة أنواع تتوافق مع كل مستوى إداري في المؤسسة كالآتي: نظم معالجة المعلومات على المستوى التشغيلي، ونظم المعلومات التنفيذية على المستوى الاستراتيجي، نظم العمل المعرفي والمكاتب على المستوى المعرفي، نظم دعم القرارات ونظم المعلومات الإدارية على المستوى الإداري.

ثالثاً: نظام معلومات ربط المؤسسة²

وستتناول في هذا الصدد أربعة أنواع من التطبيقات المؤسسة الرئيسية، التي يمكن تعريفها بأنها نظام معلومات تمتد للعديد من المجالات الوظيفية المستويات الإدارية، وتساعد المؤسسات في أن تصبح أكثر مرونة وإنتاجية من خلال تنسيق تكامل الموارد الإدارية من اجل استخدام الموارد بكفاءة.

• نظام المعرفة

هو النظام المبني على قاعدة المعرفة، وتخدم العاملين ذوي مستوى المعرفة في التنظيم، وهم الأفراد العاملين في المجالات المهنية ومجالات المعلومات، والمسؤولين عن خلق وتشغيل وبنث المعلومات في التنظيم، وهم يختلفون عن

¹ د. عاطف جابر طه، مرجع سابق، ص 75.

² سكفالي حسين، مرجع سابق، ص 25-26.

الأفراد العاملين في مجال البيانات الذين لا يتضمن عملهم خلق أي بيانات، لكن مجرد تجميع وتسجيل وتشغيل وتخزين وبث المعلومات.

● نظام تخطيط موارد المؤسسة

هو نظام المعلومات الذي يدير جميع جوانب الأعمال التجارية من خلال تكامل البيانات في جميع أنحاء المؤسسة، وتتيح للمديرين إمكانية الوصول المباشر إلى المعلومات والأنشطة في الوقت الحقيقي.

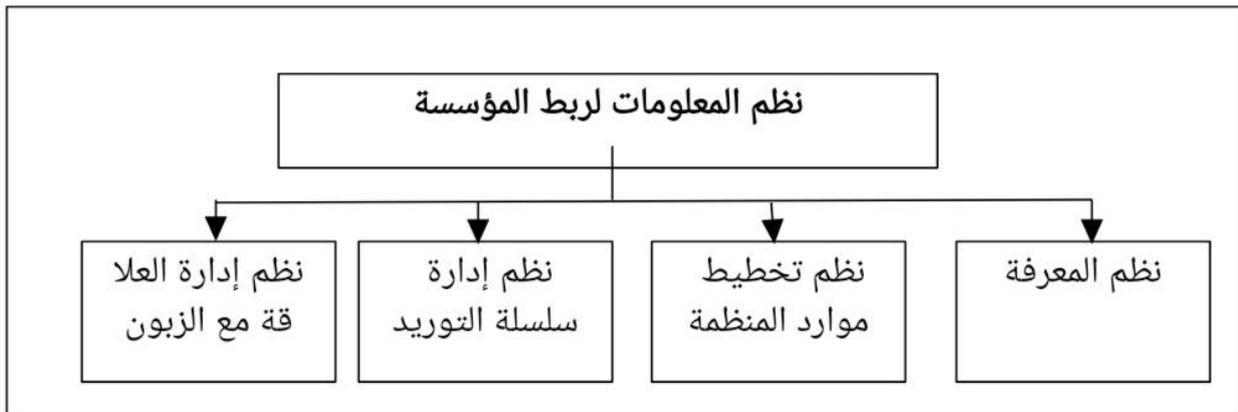
● نظام إدارة سلسلة التوريد

هو النظام التي تستخدمها المؤسسات لإدارة علاقاتها مع الموردين والموزعين وشركات الخدمات اللوجستية وتبادل المعلومات معهم حول الطلبات والإنتاج ومستويات المخزون وتسليم المنتجات والخدمات حتى يتمكنوا من إنتاج وتوفير السلع والخدمات بكفاءة، فالهدف النهائي لهذه النظم هو إرسال الكمية الصحيحة من المنتجات إلى الوجهة المحددة بأقل من الوقت وبأقل تكلفة.

● نظام إدارة العلاقة مع الزبون

هي عبارة عن التكنولوجيا التي تستخدم نظام المعلومات لتنسيق جميع العمليات المتعلقة بتفاعل المؤسسة مع عملائها في المبيعات، التسويق، وخدمات الزبائن، بهدف تعظيم الإيرادات والأرباح، وإرضاء الزبائن والاحتفاظ بهم.

الشكل رقم 3: نظام المعلومات لربط المؤسسة



المصدر: سكفالي حسين، مرجع سابق، ص 26.

من خلال الشكل السابق تم مراجعة نظم المعلومات لربط المؤسسة التي تساعد المؤسسات في أن تصبح أكثر مرونة وإنتاجية من خلال النظم المبنية على قاعدة المعرفة وتنسيق وتكامل العمليات الإدارية من اجل استخدام الموارد بكفاءة وخدمة الزبائن.

الفرع الثالث: التحديات التي تواجه نظام المعلومات

إن أهمية نظام المعلومات في المؤسسة أدى إلى العديد من التأثيرات على علاقاتها مع المستهلكين والموردين فإدخال هذا النظام يقتضي الكثير من العاملين المتخصصين، بمعنى أنه من أجل نظام معلومات جديد لا بد من بناء نظام يلاءم احتياجات المديرين مع الأخذ بعين الاعتبار التحديات التي تواجههم في ذلك والتي تتمثل في:¹

أولاً: التحديات الاستراتيجية

- كيف يمكن للمؤسسة أن تستخدم تكنولوجيا المعلومات، وتصميم التنظيم التنافسي الفعال؟

التغيرات الفنية تتسارع وتنمو بمعدل متزايد عن قدرة المؤسسة، ولكي تضل المؤسسات متنافسة فهي تحتاج إلى إعادة تصميم التنظيم حتى تتمكن من استخدام التكنولوجيا، وتنسق بين الأنشطة المختلفة لتقديم المنتجات والعمليات الإنتاجية والتسليم والصيانة للمنتجات والخدمات والقضاء على الإسراف وعدم الكفاءة من الأنشطة.

ثانياً: التحديات الخاصة بالاتجاه نحو الكيانات العملاقة

- كيف يمكن للمؤسسة أن تفهم احتياجات المؤسسة للتكيف مع الظروف البيئية التي تتميز بالكيانات العملاقة وتتجه نحو العالمية؟

إن النمو المتزايد في التجارة العالمية وظهور الكيانات العملاقة، يستدعي وجود نظام للمعلومات يمكن أن يدعم عملية الإنتاج وبيع السلع والخدمات في مختلف البلدان، ولتطوير نظام معلومات متكامل، فلا بد أن تتبين الإدارة ضرورة الاهتمام بوجود شبكة للمعلومات ورصد تدفق المعلومات عبر عدة دول.

ثالثاً: تحدي بناء هيكل المعلومات

- كيف يمكن للمؤسسة أن تطور هيكل المعلومات الذي يدعم أهداف المؤسسة؟

بينما تقدم نظم المعلومات طرق جديدة لأداء الأنشطة فقد تكون المؤسسة ليس لديها فكرة عن أهدافها وكيف يمكن أن يدعمها نظام المعلومات، لذلك بعض المؤسسات لا تستطيع أن تحقق أهدافها بسبب نقص كفاءة نظم المعلومات.

¹ محمد عبد العليم صابر، نظم المعلومات الإدارية، ط1، دار الفكر الجماعي، الإسكندرية، 2007، ص19-20.

رابعاً: تحدي الاستثمار في نظام المعلومات

- كيف يمكن للمؤسسة أن تحدد قيمة نظم المعلومات؟

لاستخدام نظام المعلومات في تصميم وإنتاج وتسليم وصيانة المنتجات والخدمات، فمن الضروري أن يكون الاستثمار فيها ذو عائد اقتصادي، وبينما هناك ضرورة للتعرف على تكلفة وعوائد بناء هيكل نظام المعلومات في التنظيم، يجب ملاحظة تكلفة التغير في النواحي التنظيمية المصاحبة لإدخال نظم المعلومات.

خامساً: تحدي الرقابة والمسؤولية

- كيف يمكن للمؤسسة أن تبني هيكل نظام معلومات الذي يمكن الأفراد من فهم وتحقيق الرقابة عليه؟

- وكيف يمكن للنظام أن يضمن استخدام نظام المعلومات بطريقة مسؤولة ومقبولة من الناحية الاجتماعية؟

لقد تم إثبات أن النظام التي تصمم ولا تحقق الأهداف التي صممت من أجلها يشكل كارثة على المؤسسة فلذلك لا بد من التأكد من صحة الخطوات المتبعة كما هو مخطط لها ومراقبة عملياتها وتتبع تأثيراتها على النواحي الاجتماعية والإنسانية.

ومن أسباب ذلك ما يلي:

- تناقص قيمة المعلومات بمرور الزمن.
- تأثير الاحتياجات من المعلومات بالتغيرات البيئية.
- عدم إمكانية استيعاب نظم المعلومات لكل المعلومات الهامة.
- نقص العمالة الفنية المتخصصة.

ومن خلال ما سبق يمكن القول إن نظام المعلومات يواجه العديد من التحديات، بما في ذلك الأمن، وإدارة البيانات، التطوير والتكلفة، لذلك يجب أن يكون النظام قادر على حماية البيانات والمعلومات، وتنظيمها بشكل مناسب، والتطور باستمرار لتحسين الأداء والكفاءة، ومن بين أنظمتها التي تعمل على مساعدته في تحسين الإدارة بشكل عام ومعالجة المعلومات المتعلقة بيها وتخزينها وجمعها، هو نظام معلومات الموارد البشرية الذي يعتبر من بين الأنظمة التي تعمل على تحسين إدارة الموارد البشرية بشكل خاص وتسهيل عملياتها المختلفة.

وسيتيم التطرق له من خلال المطلب الموالي.

المطلب الثاني: ماهية نظام معلومات الموارد البشرية

إن تحول وظيفة الموارد البشرية في الوقت الحالي الى عنصر مهم يعمل على خلق قيمة للمؤسسة من خلال اعتبار أنشطتها أنشطة أساسية غير داعمة، جعل من نظم معلومات الموارد البشرية انعكاسا واضحا على اهتمام المؤسسات بمواردها البشرية، وكذا حتمية من حتميات الإدارة الحديثة، ومن خلال هذا المطلب يجرى التطرق الى هذا النظام بصفة عامة.

الفرع الأول: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

يجري التطرق الى عنصر معلومات الموارد البشرية، وأهميته، وأهدافه، وخصائصه.

أولا: تعريف نظام معلومات الموارد البشرية¹

1- تعريف الموارد البشرية: مجموع من الأفراد والجماعات التي تكون المؤسسة في وقت معين، ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينيهم، خبرتهم سلوكهم، اتجاهاتهم، كما يختلفون في مستوياتهم الإدارية في مساراتهم الوظيفية.

2- تعريف نظام معلومات الموارد البشرية HRIS

وجدت عدة تعاريف لنظام معلومات الموارد البشرية أبرزها:

"هو نظام يسعى إلى توفير المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية التي يحتاجها المدير لاتخاذ القرارات المتعلقة بفاعلية استخدام العنصر والرفع من مستوى أدائه في تحقيق أهداف المؤسسة".

"أشار أيضا POOTANEN إلى نظام معلومات الموارد البشرية بأنه نظام محوسب يستند على شبكة من قواعد البيانات يستخدم للحصول على المعلومات وتخزينها وتصنيفها وتحليلها واسترجاعها ونشرها حول الموارد البشرية للمؤسسة".

أيضا "هو نظام آلي لجمع وتخزين واستخراج المعلومات الخاصة بالموارد البشرية عن طريق بناء قاعدة بيانات المتعلقة بالأفراد".²

¹ د. سامي بودبوس، د. خالد زهمول، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية وتطبيقات عملية، الطبعة الأولى، دار الكتب الوطنية، ليبيا، 2020، ص 16.

² د. عاطف جابر طه، مرجع سابق، ص 84.

يعرف كل من (Laval Florence & Guilloux Véronique) نظام معلومات الموارد البشرية على أنه: "نظام يقوم بدمج مجموعة من البرامج القادرة على أتمتة عدد من المهام والأنشطة المرتبطة بإدارة الموارد البشرية ويضمن متابعة هذه الأنشطة والمهام ويرون أن لتكنولوجيا الإعلام والاتصال تأثير قوي على الأنشطة الإستراتيجية والتشغيلية (إجراءات التوظيف) والإدارية (تسيير العطل، الغيابات، الأجور...)، المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.¹

يرى المغربي أن نظام معلومات الموارد البشرية يشير إلى : "مجموع المكونات التي تعمل بصورة منظمة ومتفاعلة لجمع وتخزين واستخلاص البيانات المرتبطة بالموارد البشرية في المنظمة وتفسيرها، بهدف توفير المعلومات المتكاملة عن الموارد البشرية وتسييرها أمام المستفيدين من المديرين بالمنظمة وغيرهم لاتخاذ القرارات بغية رفع كفاءة وفعالية الأفراد والوظائف والمنظمة ككل".²

من خلال التعاريف السابقة يمكن استنتاج أن نظام معلومات الموارد البشرية نظام محوسب مبني على شبكة من قواعد البيانات يسعى الى توفير معلومات خاصة بالموارد البشري التي تحتاجها المؤسسة لاتخاذ القرارات وتحقيق أهدافها.

ثانيا: أهمية نظام معلومات الموارد البشرية

حظي موضوع نظام معلومات الموارد البشرية باهتمام واسع في مجال البحوث الميدانية خلال العقود الأربعة الماضية، الأمر الذي يظهر الوعي بأهميته واتساع مجالات تأثيره واستخدامه لأغراض التحليل والاختيار والقياس والتقييم لأنشطة العاملين المتنوعة والمختلفة. وقد أثار مجموعة من المهتمين لهذا النظام أن أهميته تكمن في:

- معرفة الحاجات السلوكية للأفراد وتعزيز السلوكيات المرغوبة وتطبيقها في العمل.
- العمل على تقديم الإجراءات الرسمية معززة الخبرة التنافسية من خلال اختيار وتطوير العاملين وتأثيرها في سلوكياتهم لإنجاز الأعمال المحاطة بهم.
- تساعد على تحقيق الأداء الأمثل للمؤسسة بتحسين أداء الأفراد العاملين فيها من خلال التقييم الصحيح لها.
- تقليص التعامل بالسجلات اليدوية والمعاملات الورقية.
- السرعة في إنجاز عمليات التخزين والتحليل المؤدية الى سرعة ودقة عملية صناعة القرارات.

¹ Florence Laval, V. G. (2010, Juillet). **Impact de l'implantation d'un SIRH sur la GRH d'une PME.** Revue Management & Avenir N°37, pp. 329-350. [Impact de l'implantation d'un SIRH sur la GRH d'une PME : une étude longitudinale contextualiste et conventionnaliste | Cairn.info](#)

² عبد الحميد المغربي، نظم المعلومات الإدارية الأسس والمبادئ، المكتبة العصرية، المنصورة، مصر، 2006، ص328.

- تخزين واسترجاع المعلومات ومعالجتها بالسرعة الممكنة.¹

ثالثاً: أهداف نظام معلومات الموارد البشرية

يسعى نظام معلومات الموارد البشرية لتحقيق الأهداف التالية:

- جمع المعلومات عن كل الوظائف في المؤسسة ومتطلبات كل وظيفة من الخبرات والمؤهلات وتخزين القوانين والأنظمة والتعليمات ذات الصلة بتنظيم شؤون العاملين في المؤسسة للرجوع إليها عند الحاجة.
 - تقديم تلك البيانات والمعلومات أمام الإدارة لمساعدتها في إعداد الخطط والسياسات والبرامج الخاصة بالاختيار والتعيين والتقييم والتدريب والتطوير، والرواتب، والأجور، والحوافز.
 - السرعة الأكبر في استرجاع البيانات ومعالجتها والسهولة في تصنيف البيانات وإعادة تصنيفها من جديد.²
- من وجهة نظر الدراسة الحالية يمكن اعتبار أهم أهداف نظام معلومات الموارد البشرية هي:

- سهولة تصنيف البيانات وإعادة تصنيفها لأغراض اختيار العاملين وتوظيفهم وتطوير قابليتهم.
- سهولة عرض المعلومات عن كل الوظائف في المؤسسة وإجراء تقييم لها ووضعها لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وفي الوقت المناسب.
- الحفاظ على قاعدة البيانات الدقيقة والكاملة والحديثة لاستخدامها لأغراض تقييم الأداء.

رابعاً: خصائص نظام معلومات الموارد البشرية

يتمتع هذا النظام بخصائص عدة، يمكن إجمالها فيما يلي:³

- نظام فرعي من نظام المعلومات الشامل للمؤسسة مثله مثل باقي النظم.
- يهتم بجمع وتخزين وحفظ واسترجاع البيانات ذات الفائدة في تعظيم الأداء البشري في قاعدة بيانات معدة لهذا الغرض.
- يهتم بتجميع أنشطة العنصر البشري المتعددة من تخطيط القوي العاملة واختيار وتعيين وترقية ونقل أجور وحوافز غيرها.

¹ د. عاطف جابر طه، مرجع سابق، ص 85-87.

² مرجع سابق، ص 87 88

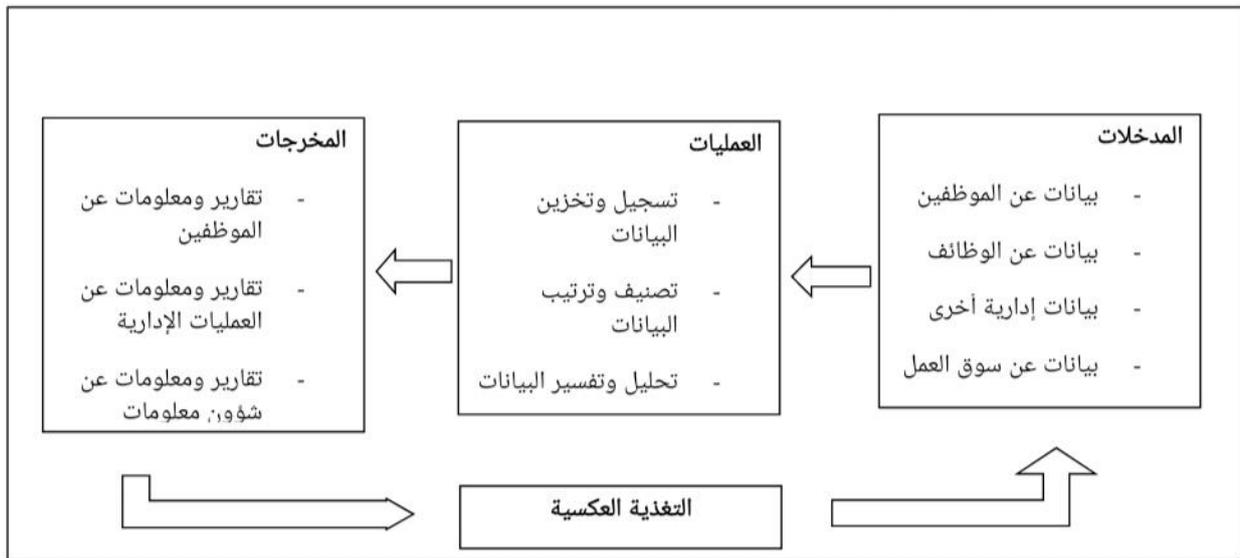
³ العيد جلال، إبراهيم الكردي، منال محمد، مقدمة في نظم معلومات، الإدارية، النظرية، الأدوات، التطبيقات، مطابع الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 87.

- يهتم هذا النظام بتوفير المعلومات عن الموارد البشرية وترشيد عملية صنع واتخاذ القرارات في أعلى ما تملكه المؤسسة إلا وهو العنصر البشري.

الفرع الثاني: مكونات نظام معلومات الموارد البشرية

يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من وجهة نظر آلية عمل نظام من أربعة عناصر هي: مدخلات مخرجات العمليات والتغذية العكسية.

الشكل رقم 4: مكونات نظام معلومات الموارد البشرية



المصدر: العبد جلال، إبراهيم الكردي، منال محمد، مقدمة في نظم معلومات، الإدارية، النظرية، الأدوات، التطبيقات، مطابع الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.

يتضح من خلال الشكل السابق أن:

1- المدخلات: تمثل مجموعة البيانات عن الأفراد العاملين في المؤسسة مثل

- البيانات عن الموظفين: (اسم الموظف، محل وتاريخ الميلاد، الجنس، الديانة الحالة الاجتماعية محل الإقامة، مؤهله العلمي، درجة الوظيفة، خبرته، راتبه، تاريخ إنهاء الخدمة).
- البيانات عن الوظائف: تحتوي (مسميات الوظائف، مواقعها التنظيمية والتعديلات التي تطرأ عليها).
- بيانات إدارية أخرى: تتعلق بسياسات التوظيف وتتضمن القوانين والتعليمات والقرارات المتعلقة بالموارد البشرية.
- بيانات سوق العمل: تتمثل في مؤسسات المنافسة وكيفية حصولها على ذوي الخبرات والمؤهلات.

2- العمليات: يقصد بها معالجة كافة البيانات التي تم إدخالها الى قاعدة بيانات الموارد البشرية، عن طريق جمعها وتخزينها وتصنيفها واستخدام الأساليب الرياضية والاختبارات الإحصائية وتحويلها الى معلومات وتقارير يمكن الاستفادة منها.

3- المخرجات: عبارة عن تقارير واستجابات ومعلومات تعبر عما توصل إليها النظام من نتائج على ضوء المدخلات أي أدخلت الى قاعدة بيانات وذلك بعد معالجتها مثل

- معلومات عن الموظفين والوظائف: تبين إحصائيات تحليل حركة العمالة لكل إدارة ووظيفة.
- المعلومات: إجمالي عدد العمال الذين تركوا الخدمة وأسباب ذلك¹
- المعلومات عن العمليات الإدارية: تنفيذ المؤسسة في تخطيط القوى العاملة وتحديد احتياجاتها من الموارد.

4- التغذية العكسية: هي المعلومات التي تحمل رسائل وإرشادات عن كيفية سير النظام ومدى تطابق مخرجاته مع الخطط الموضوعية وتتم من خلال الرقابة على العناصر السابقة. تهدف الى رصد الانحرافات والعمل على تصحيحها وذلك بما يخدم أهداف المؤسسة.²

الفرع الثالث: وظائف وتطبيقات نظم المعلومات الموارد البشرية

يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية من بين أهم الأنظمة المهمة في المؤسسات، حيث يؤدي مجموعة من الوظائف ويتكون مجموعة من التطبيقات التي سنتطرق إليها من خلال هذا الفرع.

أولاً: وظائف نظام معلومات الموارد البشرية³

يؤدي نظام معلومات الموارد البشرية وظائف عديدة يتمخض عنها نتائج إيجابية للمؤسسة حيث يساعد في:

- تزويد بالمعلومات للإدارة العليا: تعتبر أبرز وظيفة يؤديها النظام، حيث تحتاج الإدارة في جميع أعمالها إلى المزيد من المعلومات ولاسيما أنها تعيش في عالم تعقدت وتشعبت تخصصاته.
- تحديد المسؤولية: لهذا النظام دور في تحديد أدوار الأفراد والأقسام بالمؤسسة وبالتالي تحديد المسؤولية هؤلاء الأفراد حتى لا يكلف الفرد أكثر من طاقته.
- تنظيم إجراءات العمل: هي الوظيفة للنظام مستمدة من اسمه كنظام وتعني أي شيء مخطط ومحدد ومرتب وفي غياب النظام فان الغلبة للفوضى والعشوائية.

¹ العيد جلال، إبراهيم الكردي، منال محمد، مرجع سابق، ص 88.

² نفس مرجع السابق، ص 88.

- السيطرة والاستفادة من الموارد المتاحة: الموارد المتاحة قد تكون مادية كأجهزة ومعدات وبضائع وأموال، أو بشرية كعملاء وعاملين. لذلك السيطرة عليها في منتهى الأهمية.
- ضمان انسياب العمل: من وظائف النظام أن يؤدي الى تنسيق والموائمة مع نظم الفرعية الأخرى بما يكفل انسياب العمل والتخلص من الاختناقات الموجودة.¹

ثانيا: تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية

لنظام معلومات الموارد البشرية تطبيقات عديدة في كافة نشاطات المؤسسة واهم هذه التطبيقات:

- 1- تطبيقات التوظيف:** تتضمن تطبيقات توظيف العاملين كل من عملية جذب واستقطاب العاملين المساعدة في توفير فرص العمل المناسبة والحفاظ على قاعدة البيانات الخاصة بالعاملين، نذكر منها ما يلي:
 - جذب واستقطاب العاملين: يساعد نظام معلومات جذب واستقطاب العاملين في حفظ المعلومات الخاصة بالمرشحين للوظائف مع تحديد المرشح المناسب للمواقع الوظيفية.
 - توفير قاعدة بيانات خاصة بالعاملين: تحتفظ المؤسسة عادة ببيانات حول العاملين في قاعدة البيانات، هذه المعلومات يمكن استخدامها لعدة أغراض.²
- 2- تطبيقات التخطيط للموارد البشرية:** يساعد النظام في تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية كما ونوعا حيث يوفر معلومات عن سيشتغل الوظيفة مستقبلا، يستخدم في التنبؤ عن عدد التعيينات الجديدة والتنقلات والترقيات من قسم الى آخر وعدد العاملين الذين تحتاجهم المؤسسة مستقبلا وكذلك عدد العاملين الذين ستفقدهم المؤسسة مستقبلا لأي سبب من الأسباب (التقاعد، الإقالة)³.
- 3- تطبيقات إدارة الأداء:** يمكن تخزين معلومات تقديم أداء العاملين في قاعدة بيانات إلكترونية، إضافة الى أن الحاسوب الشخصي يمكن استخدامه لهذا الغرض. وتساعد تطبيقات إدارة الأداء المؤسسة في ربط نظم التقويم بخصائص ومواصفات كل وظيفة وتساهم في تحديد ووضع الحلول لمشاكل الأداء.
- 4- تطبيقات التدريب والتطوير المهني:** تستخدم تطبيقات التدريب بشكل أساسي في توثيق المعلومات الخاصة بإدارة التدريب وهذه المعلومات تتضمن عدد المبحوثين وخصائصهم، محتوى البرنامج... الخ إضافة الى ذلك معلومات حول مهارات العاملين والأنشطة التدريبية الضرورية.⁴

¹ قنديلي، عامر إبراهيم السامران، تكنولوجيا وتطبيقاتها، مؤسسة الوراق، عمان، 2002، ص 190.

² د. كسرى مسعود، د. ايضولاح زهية، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة، العدد 28، المجلد 04، 2013، جامعة الجزائر3، جامعة البليدة، الجزائر، ص 197، 198.

³ مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم كتب الحديث، عمان، 2002، ص 270.

⁴ د. كسرى مسعود، د. ايضولاح زهية، مرجع سابق، ص 199، 200.

5- تطبيقات التعويضات: تتضمن هذه التطبيقات الخاصة بالتعويضات تحديد الرواتب والأجور والمكافآت والحوافز والإعانات والخدمات العامة والاجتماعية المقدمة للعاملين. حيث يساعد نظام التعويضات الإدارة في معرفة المبالغ المدفوعة شهريا وحتى سنويا ويعطي الإدارة معلومات حول معدلات الدفع وحدود الراتب وتغييره من فترة لأخرى. لذا فهو ذو أهمية في التخطيط المستقبلي للزيادات في معدلات الدفع كما أنه يساعد الإدارة في تحديد الوظائف التي تكون أجورها أعلى أو أقل من معدلات الدفع في مؤسسات المنافسة.¹ نقدم بعض التطبيقات لنظام معلومات الموارد البشرية من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 1: أمثلة لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية

المستوى	وصف النظام	اسم التطبيق
استراتيجي	إعداد خطط طويلة الأجل لاحتياجات المؤسسة من قوة العمل	تخطيط المصادر البشرية
تكتيكي	مراقبة مدى عدالة أجور العمال ورواتبهم وتوافق العوائد لكل وظيفة	تحليل التعويضات
تشغيلي	تتبع تدريب ومهارات وتقويم الأداء للموظفين وحفظ سجلاتهم	التدريب والتطوير
فني	تصميم مسار وظيفي للوظائف	المسار الوظيفي

المصدر: د. كسرى مسعود، د. إيضلاح زهية، مرجع سابق، 201

من خلال الجدول رقم 1 يمكن القول:

إن تطبيق تخطيط المصادر البشرية يعمل على ضمان فعالية التنبؤ لحاجات المؤسسة الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية وإعادة توزيعهم داخل المؤسسة من اجل ضمان تحقيق أهدافها وهذا ما يسمى بالمستوى الاستراتيجي أي أعلى مستويات صنع القرار.

أما بالنسبة لتطبيق تحليل التعويضات هو عنصر هام في أي مؤسسة فهو يضمن للموظفين بقاء رواتبهم ومكافئاتهم تنافسية، كما يمنح للعاملين مزايا متنوعة تلبي احتياجاتهم. وهذا يطبق على مستوى تكتيكي أي مستوى المتوسط في المؤسسة تكون أهدافه قصيرة المدى.

تطبيق التدريب والتطوير يتم من خلاله تطوير القدرات الفكرية والتطبيقية بشكل عام يكون على مستوى تشغيلي أي ربط الغايات والأهداف الاستراتيجية بالغايات والأهداف التكتيكية.

المسار الوظيفي هو وإحدى الوظائف التي تعني بإحداث توافق وتطابق الفرد من جهة وبين الوظائف التي يشغلها من جهة يكون على مستوى فني.

¹ مؤيد سعيد سالم، مرجع سابق، ص 271.

الفرع الرابع: مزايا وعيوب نظام معلومات الموارد البشرية

يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية من بين الأنظمة المهمة في المؤسسات لسهولة استخدامه في إدارة الموارد البشرية وتمتين صلة الإدارة بالعاملين وعلى رغم من ميزاته الكثيرة لديه مجموعة من المعوقات ومن خلال هذا الفرع سنتطرق إليهم.

أولاً: المزايا

لنظام معلومات الموارد البشرية عدة مزايا، لعل أهمها:

- تطوير برامج التخطيط والجذب واستقطاب الموارد البشرية.
- يؤدي النظام الى تمتين صلة الإدارة بالعاملين وبالتالي الوقوف على مشاكلهم وحلها.
- زيادة درجة الدقة في البيانات والمعلومات المنتجة.
- تقليل الاعتماد على الأعمال الورقية في جمع ومعالجة و تخزين واسترجاع المعلومات ذات الصلة بشؤون الموارد البشرية وهذا يؤدي الى توفير عنصر المرونة.

ثانياً: المعوقات

على الرغم من الخصائص والمزايا التي يتسم بها هذا النظام، إلا أنه يتعرض تطبيقه للعديد من العقبات والمشكلات، وتتمثل فيما يلي:

- عدم كفاية الموازنات المالية المخصصة.
- عدم كفاية وكفاءة مستخدمي النظام.
- عدم تدريب مستخدمي النظام التدريب الفعال.
- عدم القدرة على الاتصال بالنظم الأخرى.
- قصور وعدم قدرة النظام على الاستجابة للمتطلبات المتنوعة.

وفي الدول النامية، فان معوقات الاستخدام الفعال لنظم المعلومات الموارد البشرية يرجع بالإضافة الى ما سبق

إلى:

- عدم قدرة الهيكل التنظيمي على استيعاب النظام الجديد.
- مقاومة الأفراد لتطبيق النظام خوفاً على وظائفهم وتعويضات الوقت الإضافي التي يتقاضونها

- عدم وجود دراسة حقيقية تبين اقتصاديا نجاح أو عد نجاح النظام مستقبلا.¹

المطلب الثالث: دوافع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في مجال إدارة الموارد البشرية

يرى الكثير من الكتاب والباحثين أن إدارة الموارد البشرية لم تلق الاهتمام الكافي الذي تلقتته إدارات المؤسسة الأخرى وخاصة التي يتعلق نشاطها بالنواحي المالية، وذلك فيما يتعلق باستخدام نظم معلومات الحديثة إذ يسهل قياس عائد الاستثمار في القطاعات الأخرى في الوقت الذي يصعب فيه حساب العوائد الفعلية لبناء وتصميم نظم معلومات الموارد البشرية.

وفي الآونة الأخيرة تم إدراك أهمية هذا النظام لخدمة الموارد البشرية في المؤسسة لعدة دواعي أهمها:

- زيادة قدرات وإمكانيات الحاسب الآلي وتوافر البرامج المساعدة للإدارة ومعلومات الموارد البشرية مع انخفاض تكاليف توافر هذه الإمكانيات والبرامج
 - تعدد سلبيات القرارات المتعلقة بالموارد البشرية نتيجة عدم اعتمادها على المعلومات الصحيحة في الوقت المناسب
 - حاجة العديد من الجهات والإدارات الداخلية والخارجية لمعلومات دقيقة عن موقف الموارد البشرية وتطويرها بالمؤسسة
 - تطبيق نظم المعلومات الإدارية لخدمة الإدارات الأخرى، كالتسويق، الإنتاج، التصنيع، التمويل، المحاسبة، وغيرها مما يلزم بتطبيق تلك النظم لخدمة الموارد البشرية ليتمكن النظام من خدمة المؤسسة والعاملين بها.
- ولهذا تتطلب إدارة الموارد البشرية نظاما لمعلومات الموارد البشرية تمكنه من تزويد بالبيانات الحالية والمستقبلية من أجل تحقيق الرقابة اتخاذ القرارات، يحتاج هذا النظام الى مجموعة واضحة من الإجراءات والأدوات والمعلومات وطرق التشغيل وتقييم البيانات والأفراد الذين يستخدمون المعلومات وإدارة المعلومات.²

¹ يوسف الطائي، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، دار الوراق، عمان، 2006، ص 588.

² المغربي عبد الحميد، نظم معلومات الموارد الإدارية الأسس والمبادئ، المنصورة المكتبة العصرية، مصر، 2006، ص 324.

المبحث الثاني: المفاهيم الأساسية للاستدامة في المؤسسة الاقتصادية

أصبحت الاستدامة جانبا مهما بشكل متزايد يجب على المؤسسات الاقتصادية مراعاته. ليس فقط من الضروري الامتثال للقوانين واللوائح التي تشجع استدامة المؤسسات، بل أصبح أيضا وسيلة لها لاكتساب القدرة التنافسية، حيث تركز المؤسسات الاقتصادية في تحقيق الاستدامة من خلال استخدام مواردها بطريقة فعالة وفي الوقت نفسه تلبية احتياجات الجيل.

المطلب الأول: ماهية الاستدامة

تعتبر الاستدامة أحد التحديات الرئيسية التي تواجهها البشرية في الوقت الحالي. وهي تتعلق بالحفاظ على البيئة الطبيعية ومواردها لجيل الحاضر والأجيال القادمة. يهدف مفهومها الى تحقيق التوازن بين الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

الفرع الأول: تعريف الاستدامة

يمكن تعريف الاستدامة على أنها "استراتيجيات التطوير المعتمدة من قبل مؤسسات الأعمال، لتحقيق هدفين في وقت واحد يتمثل الأول في دعم وإسناد البيئة والثاني توليد الربح".¹

وفي تعريف آخر هي "تحسين نوعية الحياة، في حدود القدرة الاستيعابية للنظم الإيكولوجية الحية".²

وعليه يمكن القول إن الاستدامة تدمج بين ثلاث أبعاد، البعد الاقتصادي ويرمي إلى الاستمرارية البقاء من خلال خلق القيمة وتعظيم الربح وخلق الثروة، البعد الاجتماعي ويناقش توجيهين: الأول داخلي متعلق بتحقيق أهداف أصحاب المصلحة* والثاني خارجي متعلق بتعظيم الإشباع لدى المستهلكين، البعد البيئي ويرمي إلى ترشيد استغلال الموارد البيئية.

¹ السيد أحمد سقا، مدثر طه أبو الخير، مشاكل معاصرة في المراجعة، مطابع غياشي، مصر، ص320

² بوزيداوي محمد، الاستدامة على مستوى المؤسسة رهان أم تحدي، المجلة الجزائرية للاقتصاد والمالية، العدد03، ص175.

* هم كل فرد أو جماعة لديهم مصلحة قد تكون تحقيق منفعة أو دفع مضرّة، تتحقق هذه المصلحة نتيجة لتأثرهم بالمؤسسة وتأثيرهم فيها، ولا يشترط أن تربطهم بالمؤسسة علاقة رسمية، ومن أمثلتهم العمال والزبائن، الموردون، والجمارك، ومصصلحة الضرائب ومصصلحة حماية المستهلك، والجمعيات ذات النشاط الاجتماعي ومديرية البيئة وهيئات الإعلام وغيرهم.

أما على مستوى المؤسسة فإنها تحمل عدة معاني:

- التزام المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية والمواطنة التنظيمية.
 - الالتزام بالتحسين المستمر.
 - تحسين مشاركة أصحاب المصالح.
- وكذلك تركز الاستدامة على:
- إشباع حاجيات الأجيال الحالية مع الاستغلال العقلاني للموارد المتاحة لضمان حق الأجيال المستقبلية.
 - ثلاث مبادئ أساسية وهي: الفعالية الاقتصادية، العدالة والإنصاف الاجتماعي، المحافظة على البيئة وحمايتها.
 - عملية تغيير شاملة ومتواصلة على المستوى الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي التي تطلب توافق وتكامل كل المطالب.¹
- بالتالي يمكن القول بأن: "الاستدامة هي نشاط تلك المؤسسات التي يتحقق من خلال تبنيتها لاستراتيجية تشمل الركائز الثلاث للتنمية المستدامة (البعد الاقتصادي والاجتماعي والبيئي)".

الفرع الثاني: أهمية الاستدامة

- برزت أهمية الاستدامة مع تزايد الاهتمام الدولي عبر المؤتمرات الدولية والوعي العالمي بأهمية أبعادها للحياة الإنسانية، ولكن تبرز أهميتها على مستوى المؤسسة حيث ترجع إلى الأسباب التالية:²
- اللوائح والتشريعات: اللوائح الحكومية وقوانين الصناعة تفرض على المؤسسة التوجه نحو الاستدامة عدم الامتثال للتشريعات كان ولا يزال مكلفا للغاية.
 - أولويات الدخل والتكلفة: يساهم تبني الاستدامة في خلق قيمة مالية للمؤسسة من خلال تحسين الإيرادات وتخفيض التكاليف، ويمكن زيادة الإيرادات من خلال زيادة المبيعات نتيجة لتحسين سمعة المؤسسة يمكن خفض التكاليف بسبب التحسينات العملية وانخفاض في الغرامات التنظيمية.

¹ بوزيدأوي محمد، مرجع سابق، ص، ص 174-175.

² Marc. j. Epstein, **making sustainability work: best practices in managing and measuring corporate social, environmental, and economic**, ed1, Berrett Koehler publishers, USA, 2008, p21-22.

- **الالتزامات الأخلاقية والاجتماعية:** بسبب تأثيرها على البيئة والمجتمع، فالمؤسسات لديها مسؤولية لإدارة الاستدامة أدى القلق المتزايد حول الآثار الاجتماعية والبيئية إلى التزام بعض المديرين والمؤسسات لتضمين الاستدامة في استراتيجياتها.
- **العلاقات المجتمعية:** الرأي العام وناشطي المؤسسات غير الحكومية أصبحوا إثر وعيا بالاستدامة وبالآثار التي تحدثها المؤسسات على البيئة والمجتمع، فتحدد القضايا الاجتماعية والبيئية التي تعتبر مهمة لأصحاب المصلحة الرئيسيين، وتحسين العلاقات مع أصحاب المصالح يعزز الولاء والثقة.

الفرع الثالث: مبادئ الاستدامة

تقوم الاستدامة على مجموعة من المبادئ وهي كالتالي:¹

- **الأخلاق:** ترسخ المؤسسة، وترقي وترعى وتحافظ على الممارسات والمعايير الأخلاقية في التعامل مع كل أصحاب المصلحة.
- **الحوكمة:** تدير المؤسسة جميع مواردها بشكل واعي وفعال مع إدراك واجب مجالس إدارات الشركات والمديرين على التركيز على مصالح جميع أصحاب المصلحة.
- **الشفافية:** تقدم المؤسسة الإفصاح في الوقت المناسب عن المعلومات حول منتجاتها وخدماتها وأنشطتها مما يتيح لأصحاب المصلحة اتخاذ قرارات مستنيرة.
- **العلاقات التجارية:** تلتزم المؤسسة بممارسات التجارة العادلة مع الموردين والموزعين والشركاء.
- **العوائد المالية:** تقوم المؤسسة بتعويض مقدمي راس المال بعوائد تنافسية على الاستثمار مع حماية أصول المؤسسة.
- **قيمة المنتجات والخدمات:** تحترم المؤسسات احتياجات ورغبات، وحقوق عملائها وتسعى جاهدة لبلوغ أعلى مستويات القيمة لمنتجاتها وخدماتها.
- **المشاركة المجتمعية والتنمية الاقتصادية:** قيام المؤسسة ببناء علاقة منفعة متبادلة بينها وبين المجتمع تراعي ثقافة، واحتياجات المجتمع.
- **ممارسات العمالة:** تلتزم المؤسسة في ممارسات إدارة الموارد البشرية بالترقية الشخصية والمهنية للموظف وتعزيز التنمية، والتنوع، والتمكين.
- **حماية البيئة:** تسعى المؤسسة جاهدة لحماية وترميم البيئة وتعزيز التنمية المستدامة مع منتجاتها وعملياتها وخدماتها، وغيرها من الأنشطة.

¹ بوزيدوي محمد، مرجع سابق، ص 177-178.

الفرع الرابع: ممارسات الاستدامة

إن الاستدامة التزام استراتيجي وأنشطة ممتدة تعتمد على ممارسات متواصلة في تقاليد المؤسسة، والتي يمكن تلخيصها ما يلي:

- **إشراك أصحاب المصالح:** على المؤسسة أن تتعلم من عملائها وعامليها والمجتمع الخارجي ككل ولا يعني الإشراك بعث رسائل اطمئنان فقط، ولن تفهم المعارضة، إيجاد أرضية مشتركة، وإشراك أصحاب المصلحة في صنع القرار.
- **نظم الإدارة البيئية:** وهذه الأنظمة توفر الهياكل والعمليات التي تساعد على تضمين الكفاءة البيئية في ثقافة المؤسسة وتخفيف المخاطر، ويعد معيار ISO14001 الأكثر شهرة في أنحاء العالم، ولكن توجد العديد من المعايير الأخرى الخاصة بصناعات محددة وبلدان معينة.
- **الإبلاغ والإفصاح:** القياس والمراقبة هي في صميم إرساء الممارسات المستدامة، ليس فقط يمكن للمؤسسات جمع ومقارنة المعلومات، فإنها يمكنها إن تكون شفافة تماما مع الجهات الخارجية، مبادرة التقارير العالمية عي واحدة من العديد من الأمثلة على معايير إعداد التقارير المعترف بها.
- **تحليل دورة الحياة:** إن المؤسسات التي ترغب في اتخاذ قفزة كبيرة إلى الأمام ينبغي لها تحليل منهجي للأثر البيئي والاجتماعي للمنتجات التي تستخدمها والتي تنتجها من خلال تحليل دورة الحياة، التي تقيس الآثار بدقة أكبر.¹

المطلب الثاني: مداخل الاستدامة على مستوى المؤسسة الاقتصادية

يعتبر موضوع الاستدامة من أكثر المواضيع التي تم تداولها في مجتمعنا خاصة في قطاع المؤسسات الاقتصادية، حيث إن هذه الأخيرة في ظل الانفتاح على الأسواق العالمية، وجدت نفسها في حاجة ماسة الى بناء استراتيجية تمكنها من الصمود في وجه المنافسة، بإدماج الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ضمن الاستراتيجية التي تتبناها المؤسسة.

الفرع الأول: الاستدامة الاجتماعية

يتعلق هذا الجانب من الاستدامة بقدرة المؤسسة على تحويل مواردها الى جهات فاعلة فعالة، على هذا النحو فان الموارد هي راس المال البشري في هذه القطع من المعرفة، مما يجعلها ميزة تنافسية فريدة للمؤسسات حيث يعتبر

¹ بوزيدوي محمد، مرجع سابق، ص 178-179.

أساس المصدر الموثوق للطاقة العقلية والقدرات الفكرية والمعلومات والابتكار في إدارة المؤسسة، وبالتالي فالمورد البشري محور وأساس العملية الاقتصادية يأخذ المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية.

أولاً: سياسة الصحة والسلامة المهنية

1- تعريف الصحة والسلامة المهنية: هي مجموعة الإجراءات الفنية والإدارية الهادفة إلى حماية مصادر الإنتاج

المختلفة لضمان العمل في بيئة آمنة، وذلك بتطبيق أنظمة وإجراءات خاصة تؤدي إلى منع وقوع الحوادث

والإصابات.¹

2- أهداف سياسة الصحة والسلامة المهنية

يندرج تحت سياسة الصحة والسلامة المهنية مجموعة من الأهداف التي يجب تحقيقها، ومن أهداف هذه

السياسة نذكر منها:²

- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للمتريدين على المؤسسات الصناعية والمجاورين لها والعاملين فيها، وذلك بإيجاد الاحتياطات والإجراءات الوقائية اللازمة.
- مراقبة الأخطاء المهنية ومحاوله السيطرة عليها، واكتشاف مصادر الخطر والإبلاغ عنها، وضع قواعد واشتراطات بالسلامة ومتطلباتها.
- تحسين العلاقة بين العاملين بشكل يشعرون فيه بالرضا عن العمل وأن المؤسسة ليست مكانا للعمل فقط، بل للحياة الآمنة أيضا.
- العمل على بلوغ ارفع درجات السلامة البدنية والعقلية والاجتماعية للعاملين في جميع المهن، وحمايتهم من المخاطر المهنية التي قد تتواجد في بيئة عملهم.

3- أهمية سياسة الصحة والسلامة المهنية

تبرز أهمية هذه السياسة فيما يلي:³

- **تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين:** توفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الإدارة يشعروهم بأهميتهم ويبين جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم.

¹ راوية محمد شاهر سلطان، واقع الصحة والسلامة المهنية في مختبرات ومشاعل جامعة بوليتكنيك فلسطين من وجهة نظر العاملين، مذكرة مقدمة كإحدى متطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال المعاصرة، كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات، جامعة بوليتكنيك، فلسطين، 2015، ص 7.

² المرجع نفسه، ص 9.

³ المرجع نفسه، ص 8.

- **تقليل تكاليف العمل:** إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المؤسسة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض الصحية، هذه الحوادث التي تكلف المؤسسة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة التعويضات.
- **توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر:** إن الإدارة المسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم، هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي بصورة خاصة في المؤسسة الصناعية.
- **التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض:** الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المؤسسة، وكذلك الزبائن المتعاملين معها.
- **تخلق الإدارة الجيدة للسلامة والصحة المهنية والصحة والسمعة الجيدة للمؤسسة اتجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الأكفاء والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.**

4- وسائل تطبيق سياسة الصحة والسلامة المهنية:

يحتاج تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية الى وسائل من أهمها:¹

- **التوعية والتثقيف:** من خلال العمل على تنمية الوعي الوقائي بين المدراء والأفراد في مجال السلامة العامة والمهنية، وما يتطلبه من ذلك من إعداد وتصميم مواد التوعية والإعلام والعمل على توفيرها بالمنشآت وإقامة الندوات والاجتماعات بقصد إرشاد العمال والمشرفين وأصحاب العمل إلى أساليب الوقاية من الأخطار المهنية وطريقة تنفيذها.
- **التشريعات الوطنية للسلامة والصحة المهنية:** لوجود تشريعات وقوانين للحفاظ والوقاية وضمان السلامة والصحة المهنية، مع الحرص ومتابعة تطبيقها دورا أساسيا وهاما في تحديد الحقوق والواجبات على مختلف أنواع قطاعات العمل والخدمات تقسيم المسؤوليات، وتبيان الأسلوب الصحيح لكيفية ممارسة المهنة والشروط الضرورية التي يجب توفيرها في بيئة العمل.
- **التدريب:** بمعنى تعليم العامل وتكوينه على اصح الطرق العلمية لأداء العمل بما يصمن له حماية ووقاية آمنة من المخاطر المحيطة به، من خلال اكتساب السلوك والثقافة الصحية في محيط العمل.
- **التفتيش والرقابة:** وذلك من خلال:
 - زيارة المنشآت في أي وقت أثناء العمل بغية التأكد من تطبيقها لأحكام القانون والقرارات الصادرة بمقتضاه.
 - التحقيق في حوادث العمل لاكتشاف السبب ووصف الاحتياطات الكفيلة بمنع تكرارها.

¹ د. عتيقة حرايرية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع الى التثقيف مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر3، العدد 17، الجزائر، 2017، ص4-5.

- إعداد التقارير لمسؤول التفتيش عن جميع المخالفات في تطبيق القانون واتخاذ الإجراءات القانونية بهذا الشأن.
- التأكد من قيام الأفراد بأعمالهم بطرق سليمة لضمان سلامته وسلامة الآخرين.
- التأكد من فعالية أجهزة ووسائل الوقاية بالمنشآت.

ثانيا: سياسة الأجور والحوافز

تعتبر سياسة الأجور والحوافز أداة من الأدوات الفعالة المؤثرة على أداء الفرد، هذا ما جعل البعض يسمي الاقتصاد المعاصر باقتصاد الأجور، لما بلغته من أهمية كعنصر تنمية، حيث تساهم في تكوين طبقة عاملة وفعالة ومنتجة، وكعامل استقرار اجتماعي يحفز الطاقات البشرية على تطوير وتحسين المنتج وترقيته، ليصبح بذلك رخاء اقتصادي تعتمد عليه الدولة في تحريك النشاط الاقتصادي.

1- سياسة الأجور:

1-1- تعريف سياسة الأجور:

The wage: هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلفه به وفقا للاتفاق الذي تم بينهما في اطار ما تفرضه التشريعات المؤسسة للعلاقات بين العامل.¹

1-2- أهمية الأجور:

للأجر أهمية بالغة في عدة جوانب سواء بالنسبة للفرد أو المؤسسة أو المجتمع ككل:

- الأجور هي الجزء الأكبر من تكلفة الإنتاج والمؤسسة لان السداد المستمر والمتوازن للأجور يدل على قوة المؤسسة ونظامها المالي.
- تكوين علاقة جيدة بين الإدارة العليا والموظفين والعاملين وهذا ينعكس في سير العمل.
- استقطاب العمالة الجيدة بوضع معايير للأجور والرواتب.
- يعتبر الأجر محمدا رئيسيا لمستوى معيشة الفرد ومركزه الاجتماعي.
- يؤدي إلى الاستقرار والأمن العام في المجتمع نتيجة لاستمرار الشراء وحركة العجلة الاقتصادية للسوق المحلي وخاصة في حالة الأجور المرتفعة.

¹ د. صلاح الدين عبد الباقي، د. عبد الغفار حنفي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، العربي، الحديث، 1998، ص 202.

- تعتبر مصدر دخل للفرد وتقدير للمجهودات المبذولة في العمل وتحفيزا له عن أدائه، ليعمل على التحسين باستمرار.

1-3- أهداف الأجور:

تتعدد أهداف الأجور بتعدد الأسس والحاجات الداعية إليها، وأهم هذه الأهداف تتمثل في:

- **الملائمة:** أي تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى الملائم للأجور.
- **الإنصاف:** الموظف والعامل يتوقع أن يحصل على اجر عادل مقابل دوام عمل عادل.
- **الضمان:** أي حماية العامل والموظف من المخاطر الحياتية الطارئة.
- **القبول:** أي القبول بها من جانب الأفراد المتأثرين بها.
- **التوازن:** يعني رصد مزيج من التعويضات المباشرة وغير مباشرة والمادية وغير المادية
- **التحفيز:** يسعى لجذب والحفاظ على الموارد البشرية وزيادة الدافعية.¹

1-4- معايير تحديد الأجور:

- **المؤهل العلمي والخبرة:** المؤهل العلمي والخبرة عاملان مهمان في تحديد اجر الفرد عند التحاق لأول مرة بالمؤسسة.
- **الجهد:** يستخدم الجهد كمعيار لتحديد الأجور.
- **مستوى صعوبة الوظيفة:** يعتمد هذا المعيار على متطلبات شغل الوظيفة (الفكرية والجسدية) في تحديد الأجور.
- **الأداء:** إذ يتقاضى العامل وفق هذا الأساس، أجرا يتناسب مع أدلة (نوعا وكما) تبعا لمعايير محددة بشكل مسبق.
- **المستوى المعيشي المناسب ومستوى الأسعار السائدة في السوق:** تأثر الأجور بتكاليف المعيشة في المجتمع، فكلما زادت تكاليف المعيشة نقص الأجر الحقيقي للعامل، وأدى ذلك إلى خفض مستوى معيشتهم.
- **الأقدمية:** يعد هذا العامل أكثر ووضوحا واستخداما في نظام الخدمة المدنية في الجهاز الحكومي.²

¹ مؤمن موسى علي، مباركي علي، متابعة ومعالجة الأجور والرواتب جبايا ومحاسبا دراسة ميدانية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم المالية والمحاسبية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حمه لخضر بالوادي، 2022، ص6-

.7

² نفس المرجع، ص 10-11.

2- سياسة الحوافز

2-1- تعريف الحوافز: عرفت على أنها " المؤثر الخارجي الذي يعمل على إثارة القوى التي تؤثر في سلوك العاملين وتضبط تصرفاتهم للوصول إلى مستوى معين، فهي مجموعة من العوامل التي تدفع العاملين لبذل المزيد من العطاء وإثارة اهتمام العاملين بالعمل".¹

2-2- أهداف الحوافز

- يحقق الاختيار السليم لنظم الحوافز زيادة في عوائد المؤسسة، من خلال رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين.
- تساهم في خلق الرضا لدى العاملين، ما يساعد على حل العديد من المشاكل والشكاوى التي تعاني منها الإدارات.
- تساهم نظم الحوافز في تفجير قدرات العاملين وطاقاتهم واستخدامها أفضل استخدام.
- تعمل على تقليص كل الإنتاج، من خلال ابتكار وتطوير أساليب العمل، واعتماد أساليب ووسائل حديثة من شأنها.
- تقليص الهدر في الوقت والمواد الأولية والمصاريف الأخرى.²

3- سياسة التدريب (التكوين) لدمج العمال:

3-1- تعريف التدريب:

عرفه سميت على أنه " عملية التخطيط لتعديل الموقف، المعرفة، السلوك، أو المهارة من خلال التعلم، لتحقيق الأداء الفعال في أي نشاط أو مجموعة الأنشطة، الغرض منه في حالة العمل هو تطوير القدرات وتلبية الحاجات الحالية والمستقبلية من القوى العاملة للمؤسسة".³

3-2- أهمية التدريب:

- صقل قدرات ومهارات العمال وتسلحهم بمقومات تؤهلهم للتقدم في المناصب.
- تحقيق المرونة والاستقرار في التنظيم لمواجهة التغيرات المتوقعة، سواء تعلق الأمر بأنماط السلوك الوظيفي أو المهارات اللازمة لأداء الأعمال.
- رفع الروح المعنوية للعمال من خلال إلمامهم بإبعاد العمل، ومهارتهم في أدائه واهتمامه به.

¹ منى محمد موسى عبد الحميد، تأثير كفاءة سياسات الأجور والحوافز على تحسين الإنتاجية والمؤسسة، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة الإسماعيلية، المجلد العاشر، العدد الثالث، مصر، 2019، ص 159.

² علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1997، ص 327.

³ محمد علي دشة، رياض عبد القادر، الاستثمار في التدريب في مؤسسات الأعمال بين العائد والتكلفة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، العدد الاقتصادي 34 (02)، الجزائر، ص 216.

- ضمان أداء العمل بشريعة وفعالية لسد كل الثغرات، مع تمكين الأفراد من التحكم في التكنولوجيا والوسائل والأساليب الحديثة في العمل.
- مساعد الإدارة في اكتشاف الكفاءات لتحقيق مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب.
- زيادة القدرة التنافسية للمؤسسة عن طريق تحسين الإنتاج، وتقليل التكاليف بواسطة تنمية كفاءة الأفراد.
- تخفيض حوادث العمل التي يكون سببها نقص كفاءة الأفراد وانخفاض قدراتهم ومهاراتهم، فالتدريب يؤدي إلى تخفيض معدل تكرار الحوادث.¹

3-3- أنواع التدريب

حسب المرحلة الوظيفية التي يمر بها المتدرب ينقسم إلى:²

- **تدريب العاملين الجدد:** تدعو المؤسسة إلى اتخاذ إجراءات مدروسة تكفل استقبال العاملين الجدد بهدف إدماجهم في عملهم لزيادة قدرتهم الإنتاجية.
- **تدريب العاملين القائمين بالعمل:** أن العاملين القائمين بالعمل هم الذين يسيرون العمل وقد يلزمهم تدريب متواصل من اجل تنمية مهاراتهم.
- **تدريب بغرض الترقية أو النقل:** عند نقل العاملين أو ترقيتهم إلى مراتب عليا، لا بد من أن تكون لهم الفرصة بالتدريب لازدياد مهاراتهم ومعارفهم.
- **تدريب المدربين (المشرفين):** تدريبهم على القيام بمهام التخطيط وبرامجهم والقيام بتنفيذها ونقل المعرفة والمهارة إلى المتدربين.

حسب عدد الأفراد المتدربين المشتركين فيه:³

- **التدريب الفردي:** ويكون ذلك عندما تتركز العملية التدريبية على أفراد معينين، بحيث يتم تناول كل فرد على حدة، وقد يتم ذلك بعد التعيين مباشرة، حيث يتم ابتعاث بعض الموظفين في صورة فردية إلى المشاركة في دورات أو برامج خارج المؤسسة، سواء كانت داخل الدولة أو خارجها.
- **التدريب الجماعي:** ويكون ذلك بالنسبة لمجموعات العمل التي تشترك معا في إنجاز مهام محددة ويكون مطلوبا تدريب أفرادها على هذه المهام، فتعمل إدارات التدريب على تجميع العاملين في جماعات تدريبية وإخضاعهم معا لبرامج تنسجم مع هذه الاحتياجات.

¹ بن دريدي منير، استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية، ط1، دار الابتكار للنشر والتوزيع، الاردن، 2015، ص118.

² ناصر ساعو، دليل التكوين، دليل تطبيقي لتسيير الموارد البشرية، (البويرة، دار النشر للتعليم والتكوين)، ص64.

³ عبد المعطي محمد عساف، التدريب وتنمية الموارد البشرية: الأسس والعمليات، الطبعة الأولى، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2012،

حسب المكان الذي يتم فيه التدريب:

- **التدريب في مواقع العمل:** يتم القيام بهذا التدريب في إدارة أو مركز التدريب التابع للمؤسسة أو المؤسسة، أو في مواقع العمل مباشرة وضمن بيئة العمل العادية، وقد يخضع له الموظفون في المؤسسة نفسها.
- **التدريب خارج مواقع العمل:** التدريب خارج العمل وفي ظروف مماثلة لظروف العمل التي سيعمل فيها المتدربون، حيث تقتضي بعض الأعمال مستويات عالية من المهارة التي لا تسمح الظروف والإمكانات المتاحة أثناء العمل بتوفيرها، وهنا قد تلجأ أجهزة التدريب في المؤسسات إلى تهيئة ظروف خارج موقع العمل تكون مماثلة لظروف العمل في داخله لإكساب المدرب المهارة المطلوبة بأفضل طريقة.¹

3-4- خطوات التدريب:

هناك أربع خطوات أو مراحل مهمة لنجاح عملية التدريب وهي:

- **تحديد الاحتياجات التدريبية:** هي العملية التي يتم بها تحديد وترتيب الاحتياجات التدريبية واتخاذ القرارات ووضع الاستراتيجيات بشأن تلبية هذه الاحتياجات.
- **تصميم برنامج التدريب:** يعني ترجمة الأهداف إلى موضوعات تدريبية وتحديد الأسلوب الذي سيتم استغلاله لتوصيل موضوعات التدريب إلى المتدربين.
- **تنفيذ برنامج التدريب:** تتضمن أنشطة أساسية ومثل تحديد الجدول الزمني للبرنامج، كما يتضمن تحديد مكان التدريب والمتابعة المستمرة لإجراءات تنفيذ البرنامج خطوة بخطوة.
- **تقييم برنامج التدريب:** ويتم ذلك من خلال تقييم المتدربين محل التدريب أو تقييم رأيهم حول إجراءات البرنامج.²

الفرع الثاني: الاستدامة الاقتصادية

كان الغرض الرئيسي من إنشاء مؤسسات الأعمال الاقتصادية هو تحقيق الربح دائما عن طريق اختيار التركيبة المثلى لعوامل الإنتاج داخل البيئة التنظيمية (في ضوء الاستهلاك المتزايد للموارد والاحتياجات المحدودة). ومع ذلك فإن هذه المساهمة وحدها (مع الجانب الاقتصادي) لم يعد كافيا لضمان الاستدامة.

¹ عبد المعطي محمد عساف، مرجع سابق، ص 57 ص 63.

² بن دريدي منير، مرجع سابق ص 124.

ولتحقيق الاستدامة الاقتصادية لمؤسسات الأعمال يتم ذلك من خلال:

أولاً: التحول في مضمون الكفاءة الاقتصادية لاستيعاب الاستدامة

تعتبر الكفاءة الاقتصادية أنها أحد الأساليب الإنتاجية التي يتم فيها خلط عوامل الإنتاج بنسب صحيحة تؤدي إلى تحقيق أقصى إنتاج ممكن مع تقليل التكلفة إلى الحد الأدنى، بشرط تنظيم الإنتاج وفقاً لحاجات المجتمع.

فالكفاءة الاقتصادية هي: مجموعة من الأساليب الإنتاجية التي تعتمد على مؤسسات الأعمال، متمثلة في استغلال عقلائي لمواردها المتاحة أفضل باعتبارها مدخلات الإنتاج، لتحقيق أحسن النتائج الممكنة باعتبارها مخرجات الإنتاج بما تحقق أهداف المؤسسة في الاستمرار والنمو.

ثانياً: توجهات تخفيف من ندرة الموارد الاقتصادية

تبنى المؤسسات الاقتصادية مجموعة من الاستراتيجيات التقنية لتخفيض استنفاد مواردها الاقتصادية وتمثل

في:

- زيادة جهود البحث والاستكشاف: ويتجه تأثيرها إلى زيادة حجم الاحتياطات المؤكدة، التي تعتبر مصدر بمد السوق بكميات أكبر من الموارد.
- ظهور بدائل اقتصادية جديدة: بما يمكن إحلالها في الاستخدام محل المورد الاقتصادي غير المتجدد.
- التطور التكنولوجي: التطور في التقنيات الصديقة للبيئة، حيث المخلفات اقل ما يمكن اقل استهلاكاً للطاقة.
- إعادة تدوير للخردة: بهدف توسيع نطاق استعادة الموارد القيمة، بتصنيفها ورفع خصائصها الى المستوى الطبيعي من المورد الأصلي، بما يشكل إضافة رصيد اليوم ويخفف من ظاهرة الندرة في المورد، ويعالج مشكلة التلوث وصعوبة التخلص من النفايات والخردة.¹
- الاستثمار في راس المال البشري: ذلك من خلال زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المورد وتنمية اقتصاديات الوطنية وزيادة تنافسيتها في الأسواق.

¹ محمد عبد المنعم عبد القادر عفر، الكفاءة الإنتاجية في الزراعة المصرية، أطروحة دكتوراه في العلوم الزراعية، قسم الإحصاء الزراعي، جامعة القاهرة، 1970، ص 47.

ثالثا: جودة المنتجات وسلامتها

1- تعريف الجودة: هي التوافق مع احتياجات المستهلك ومتطلباته مهما كانت، وبأنها التحسين المستمر في جميع النشاطات والتحقيق المستمر للخسائر والتكاليف.¹

- من وجهة تطور المنتج: تعني الجودة المطابقة للموصفات والمعايير المحددة للمنتج أو الخدمة، والتي يجب أن تخلو من العيوب من أول مرة والجودة هنا جودة داخلية.
- من وجهة نظر البائع: تعني الجودة الأداء الأفضل، أي قدرة المنتج أو الخدمة على تحقيق الاستخدام النهائي المطلوب منها، كما تعني انخفاض شكاوى العملاء، والجودة هنا جودة خارجية.
- من وجهة نظر العميل: تعني الجودة قابلية المنتج أو الخدمة إشباع الاحتياجات المطلوبة الظاهرة أو المحتملة منها، مع احترام شروط الأمان للمستهلك، البيئة بالنسبة للمجتمع، والجودة هنا جودة خارجية.²

رابعا: خلق قيمة مضافة اقتصادية مستدامة

1- تعريف: تعرف على أنها عبارة عن تلك النتيجة الاقتصادية التي تحققها المؤسسة بعد دفع مجموع الأعباء على الأموال المستثمرة (أموال خاصة وديون).

2- أهمية خلق قيمة اقتصادية مضافة: يمكن تلخيص أهمية القيمة المضافة في العناصر التالية:

- يعمل مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة على توحيد أهداف المؤسسة إلى هدف واحد وهو خلق القيمة.
- تحقق التجانس بين القرارات الإدارية وثروة لحملة الأسهم.
- تقوم على دمج مبدئين ماليين هما تعظيم ثروة الملاك وخلق القيمة السوقية للمؤسسة.
- يستعمل كمؤشر لتقييم أصول المؤسسة وقياس أدائها المالي الحقيقي.³

¹ الهام شيلي، دور استراتيجية الجودة الشاملة في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2014، ص3.

² الهام شيلي، مرجع سابق، ص4.

³ أمال لعقون، دور مدخل القيمة الاقتصادية المضافة في دعم الاستراتيجية المالية للمؤسسات الاقتصادية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في العلوم المحاسبية والمالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف 1، 2022، ص28.

3- كيفية تحقيق قيمة مضافة اقتصادية:

- تبني مفهوم ومبادئ إدارة الجودة الشاملة كأداة لتحقيق التميز وخلق القيمة الاقتصادية المستدامة
- الاهتمام بالموارد البشرية والمحافظة عليها، بتوفير كل الظروف اللازمة للوصول إلى النجاعة في أدائهم.
- تحقيق الرضا المستدام للزبائن من خلال توفير المنتج وجودته، واحترام الآجال، تحقيق جودة الخدمات المقدمة للزبائن.
- خلق قيمة مستدامة للمساهمين، من خلال النتيجة المستدامة على رأس مال العامل تخفيض تكاليفه واتخاذ قرارات الاستثمار الرشيدة وقليلة المخاطرة.

خامسا: سياسات ترشيد استخدام الموارد الاقتصادية والطاقة

1- توضيح ترشيد الطاقات والموارد في مؤسسة الأعمال

يتسم ترشيد الطاقات والموارد في المؤسسة بأنه نشاط إنساني منظم ومستمر، يهدف بالدرجة الأولى إلى رفع إنتاجية الموارد المتاحة من حيث المددود الكمي، النوعية، اختصار الوقت والتكاليف، باستخدام الأساليب العلمية الحديثة لذلك فالترشيد الاقتصادي للطاقات والموارد يتجلى في الاستخدام الهادف والمنتج لكل المعارف والوسائل التي توفرها التكنولوجيا لرفع مستوى الأداء الاقتصادي والحفاظ على استمراريته لتمكن المؤسسة من الوصول لأهدافها المحددة.

2- ترشيد الطاقات والموارد بمؤسسة الأعمال:

تبنى مؤسسة الأعمال ترشيد مواردها الاقتصادية والطاقوية ب:

- البدء بمعالجة مشكل نضوب الموارد والإجهاد البيئي والأثر الناتج عنهما
- اتباع استراتيجيات ناجحة في استخدام الموارد الطبيعية ومصادر الطاقة الناضجة.¹

¹ أبو طاحون عدلي علي، إدارة وتنمية الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2003، ص-ص 157-158.

الفرع الثالث: الاستدامة البيئية

يعتبر اخذ الجوانب البيئية محل الاعتبار في استراتيجية المؤسسة والتخطيط طويل الأجل ركيزة أساسية، بل إلزامية لزيادة القدرة التنافسية وتعظيم الربح، بما في ذلك البقاء في سوق الأعمال. حيث تتزايد أنشطة العديد من المؤسسات للحصول على القيود البيئية وهذا يخلق تهديدا حقيقيا للكوكب ورهن مستقبل الجيل القادم اليوم هو الحصول على حياة آمنة من خلال استجابة المؤسسات الاقتصادية لمسؤوليتها اتجاه الاستدامة البيئية.

ولتوضيح الاستدامة البيئية أكثر سيتم مناقشتها كما يلي:

أولا: الإدارة البيئية

1- تعريف الإدارة البيئية:

تعرف بأنها " نسق إداري متكامل، يتحقق من خلال التزام الإدارة العليا بتطبيقها لتحقيق التنمية المستدامة، من خلال التعرف الصحيح على الموارد المتاحة السليم، لاستعمالها في ترشيد استهلاك الموارد الطبيعية والحفاظ على صحة أفراد المجتمع.¹

كما أن الإدارة البيئية تحقق الإنتاج الأنظف للحد من تلوث النشاطات الصناعية، الزراعية، التجارية والخدماتية، ضمانا لرفاهية الأجيال الحالية والمستقبلية.

انطلاقا من مفهوم الإدارة البيئية، نستنتج أنها تتميز بمجموعة من الخصائص التي تمكنها من القيام بوظائفها وتمثل في النقاط التالية:²

- قبول الإدارة التعامل مع المتغيرات بصفاتها جزء محوري من نشاطها.
- القدرة على فهم وتحليل واستيعاب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- أداء الأعمال من منظور الجودة الشاملة.
- تخلق مستوى عالي من الالتزام لدى المؤسسة بمنع التلوث البيئي.
- تقوم بتخصيص الموارد وعمل برامج تدريبية من اجل تحقيق أفضل مستوى من الأداء البيئي.
- تبحث عن فرص من خلال عرض السلع والخدمات مصممة لتحسين جودة الحياة بكونها صديقة للبيئة.

¹ سامية جلال سعد، الإدارة البيئية المتكاملة، منشورات المؤسسة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2005، ص 66.

² د. مصطفى يوسف كافي، التنمية المستدامة، الطبعة الأولى، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 2017، ص 257.

2- أهداف الإدارة البيئية:

- تسعى الإدارة البيئية إلى تحقيق مجموع من الأهداف نوردتها فيما يلي:¹
- المساعدة في فتح أبواب التصدير أمام المؤسسة إلى أسواق خارجية.
 - تحقيق الصورة العامة للمؤسسة والتي تعكس مؤسسة صديقة للبيئة، حيث إن ذلك من أهم العوامل لقبول المؤسسة في الأسواق العالمية.
 - إحداث التكامل بين نظم إدارة البيئة وبين الأنظمة التنفيذية المختلفة بالمؤسسة.
 - تطبيق مبدأ إدارة الجودة الشاملة والتنمية المتواصلة.
 - تضمين الاعتبارات البيئية عند اتخاذ أي قرار إنتاجي، تسويقي تمويلي وتطويري.
 - خفض تكلفة الإنتاج والتسويق والتغلب على مشكلة زيادة مخلفات الإنتاج الضارة والأنشطة الملوثة للبيئة، سواء مرحلة الإنتاج، التخزين أو التسويق.

3-وظائف الإدارة البيئية:

- للإدارة البيئية مجموعة من الوظائف التي يتم على أساسها وضع الخطط وتنفيذها، ويؤدي تطبيق هذه الوظائف إلى تحسين الأداء البيئية ومن أهمها ما يلي:²
- **التخطيط البيئي (PLAN):** يعتبر التخطيط البيئي جزءا من عملية التخطيط الشامل، وهو عبارة عن أداة تستخدم في عملية صنع القرارات البيئية، وتهدف لإيجاد الطرق المناسبة لحل هذه المشاكل في الوقت المناسب وتمر عملية التخطيط البيئي بالمراحل التالية:
 - تحديد الجوانب البيئية، وذلك باعتبارها عنصرا من عناصر الأنشطة المتعلقة بسلع المؤسسة وخدماتها وتفاعل مع البيئة.
 - تحديد الجوانب البيئية الأكثر تأثيرا وضرا على البيئة.
 - تحديد الطرق والوسائل التي تحافظ على المتطلبات القانونية والتشريعية.
 - تحديد الأهداف والغايات البيئية، والتي يجب أن تكون منبثقة من السياسة البيئية للمؤسسة.

¹ أحمد تي وآخرون، دور نظم الإدارة البيئية (ISO14000) في تحسين الأداء البيئية للمؤسسات الصناعية، مجلة التنمية الاقتصادية، العدد02، جامعة الوادي، 2016، ص113-114.

² محمد الهادي خنوس، دور نظام الإدارة البيئية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة سوناطراك، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2013/2012، ص33-35.

- **التنفيذ (DO):** وتمثل هذه الوظيفة في تنفيذ العمليات والسياسات البيئية المخطط لها، وتشمل هذه الوظيفة جميع أنشطة المؤسسة.
- **الرقابة (CHEK):** يقصد بهذه الوظيفة متابعة ورقابة جميع العمليات واستخدام الطرق والوسائل للكشف عن الانحرافات في الخطط البيئية ومعرفة أسبابها وتحليلها ومعالجتها في الوقت المناسب، إذ يتوجب على المؤسسات تطبيق إجراءات الرقابة على أنشطتها وعملياتها التي تكون لها تأثير على البيئة، ويعتبر الهدف الأساسي للرقابة البيئية هو المساعدة على تقييم الأداء البيئي.
- **التطوير (ACT):** تتطلب هذه الوظيفة القيام بتصحيح العمليات، حيث تتضمن التحسين والتطوير المستمر في الأداء البيئي.

ثانيا: آليات المؤسسة في الحد من التلوث

1- تقييم الأثر البيئي

1-1- تعريف تقييم الأثر البيئي:

هو تحليل منظم للآثار البيئية لمشروع ما، لتقليل الآثار السلبية وتشجيع المؤشرات الإيجابية، ويعتبر هذا التقييم ضروري للتخطيط التنموي، وتقوم عملية التقييم على خطوات رئيسية وهي:

- تحليل عناصر المشروع وأنشطته المختلفة.
- إثبات الأثر البيئي.
- تطبيق خيارات أو وسائل لتحقيق الآثار.
- وضع توقعات للآثار المحتمل حدوثها مستقبلا.
- اقتراح بعض الحلول للآثار المتوقعة.
- وضع تقرير لصانعي القرار.

1-2- أهداف تقييم الأثر البيئي:

- تحديد المشاكل البيئية الممكن حدوثها والمشاكل التي تحتاج المزيد من الدراسة.
- تحديد المزايا والعيوب للمشروعات ومدى قبولها من الناحية الاقتصادية والاجتماعية.
- تضمين إجراءات الحد من التلوث في خطة الإنشاء والتشغيل، وفحص واختيار البديل الأفضل من البدائل المتاحة.

- إشراك الرأي العام وكل الأطراف ذات المصلحة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالبيئة والتنمية.¹

2- الإنتاج الأنظف

2-1- تعريف الإنتاج الأنظف:

عرفه برنامج الأمم المتحدة على أنه "التطبيق المستمر لاستراتيجية الوقاية البيئية المتكاملة في العمليات، والمنتجات والخدمات، بهدف الزيادة والحد من المخاطر التي يتعرض لها الإنسان والبيئة".²

2-2- فوائد الإنتاج الأنظف:

- إيجاد موارد اقتصادية إضافية نتيجة لإعادة تدوير المخلفات في العمليات الصناعية، أو إعادة الاستخدام في إنتاج منتجات أخرى عوضا عن إتلافها أو هدرها مما يؤدي إلى تخفيض التكاليف وتخفيض في نسبة النفايات.

- تخفيض الآثار البيئية السلبية والمسؤولية القانونية والمالية الناجمة عنها.

- الاستعمال العقلاني للمواد الأولية خاصة الطاقة والمياه، وزيادة القدرة الإنتاجية وتحسين جودة المنتج.³

3- البحث والتطوير

3-1- تعريف البحث والتطوير:

عرف بأنه: "العمل الإبداعي الذي يتم على أساس نظامي بهدف زيادة مخزون المعرفة، بما في ذلك معرفة الإنسان، الثقافة والمجتمع، واستخدام المخزون هذا لإيجاد تطبيقات جديدة".

وعرف بأنه "اكتشاف معارف جديدة عن المنتجات والعمليات والخدمات، ومن ثم تطبيق تلك المعرفة لخلق منتجات جديدة ومحسنة، والعمل على جعل العمليات والخدمات تسد احتياجات السوق".⁴

3-2- اعتماد اقتصاد المعرفة بالمؤسسة:

تعتبر آثار هذا الاقتصاد قليلة جدا على البيئة مقارنة بالاقتصاد الكلاسيكي، الذي يقوم أساسا على تأهيل العنصر البشري بغية إسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة من جهة، ومن جهة أخرى يهدف للبحث في إيجاد طرق علمية وهندسية تقود لاكتشاف تقنيات جديدة في الصناعة تساهم في تقليل المخاطر البيئية. وتستطيع المؤسسة التحكم في آثار مخرجاتها على البيئة وفق تقنية البحث والتطوير. كما يلي:

¹ شرين إبراهيم أحمد عريقات، دور تبني مبادئ وقيم تقييم الأثر البيئي في إدارة المشاريع بين عوامل النجاح والمعوقات، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في بناء مؤسسات وتنمية بشرية، معهد التنمية المستدامة، جامعة القدس، فلسطين، 2008، ص 8.

² د. فريدة كافي، الإنتاج الأنظف كاستراتيجية لدعم نظم الإدارة البيئية لتحقيق التنمية الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة فريال بعنابة، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المركز الجامعي عبد الحفيظ بالوصوف ميلة، العدد 5، الجزائر، 2017، ص 512.

³ صلاح محمد الحجار، داليا عبد الحميد صقر، نظام الإدارة البيئية والتكنولوجية، ط 1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2006، ص 108.

⁴ محمد عبد الوهاب العزاوي، أنظمة إدارة الجودة، دار وائل للنشر، عمان، 2002، ص 190.

- الاعتماد على تكنولوجيا التحكم في انبعاث الغاز
- تطوير تكنولوجيا الحد من انبعاث الملوثات.
- الاعتماد على تكنولوجيا البيئة.
- الاعتماد على التكنولوجيا النظيفة.

4- التسويق الأخضر:

4-1- تعريف التسويق الأخضر:

يعرف على أنه: "إشباع متطلبات الزبائن بطريقة تضمن السلامة في المنتجات والعمليات بما يحقق لها الأرباح مع مراعاة قابلية الاستدامة، أي تحقيق المقبولية الاجتماعية والبيئية".

وعرفه Dalrymple and parson على أنه "مدخل إداري خلاق يهدف إلى تحقيق الموازنة بين حاجات الزبائن ومتطلبات البيئة وهدف الربحية".¹

ومنه يمكن القول بأن التسويق الأخضر هو تسويق المنتجات التي تركز بشكل أساسي على السلامة البيئية.

4-2- أهمية التسويق الأخضر:

- تحسين سمعة المؤسسة لدى عملائها ومورديها من خلال تبني الصناعات الخضراء والصدقية للبيئة.
- الترويج لممارسات صديقة للبيئة وفعالة من حيث التكلفة في إطار التنمية المستدامة.
- تحقيق الأمان من خلال طرح منتجات خضراء صديقة للبيئة ومحافظة على صحة العملاء.
- ديمومة النشاط: إن ابتعاد المؤسسة الاقتصادية عن المخالفات القانونية المتعلقة بالحفاظ على البيئة يحقق لها التأييد والقبول في المجتمع لسياستها العامة والتسويقية بصفة خاصة، وبالتالي يحقق لها هذا الاستمرار وقبول منتجاتها في السوق.²
- التسويق الأخضر يجعل المستهلك يتفاعل مع المنتجات البيئية وتغيير أنماط استهلاكه، بما يتماشى مع الحفاظ على البيئة.

¹ دليلة مسدوي، ليلي مطالي، التسويق الأخضر كأحد التوجهات الحديثة للمسؤولية الاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت، المجلد 04، العدد 01، جوان 2021، ص 99.

² تريش محمد، مومني عبد القادر، أهمية التسويق الأخضر بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة عينة من المؤسسة، مجلة مجاميع المعرفة، المركز الجامعي مغنية، المجلد 06، العدد 2، أكتوبر 2020، ص 66.

4-3- أبعاد التسويق الأخضر:

هناك مجموعة من الأبعاد الأساسية التي تتكامل فيما بينها لتحقيق التسويق الأخضر وتمثل في:¹

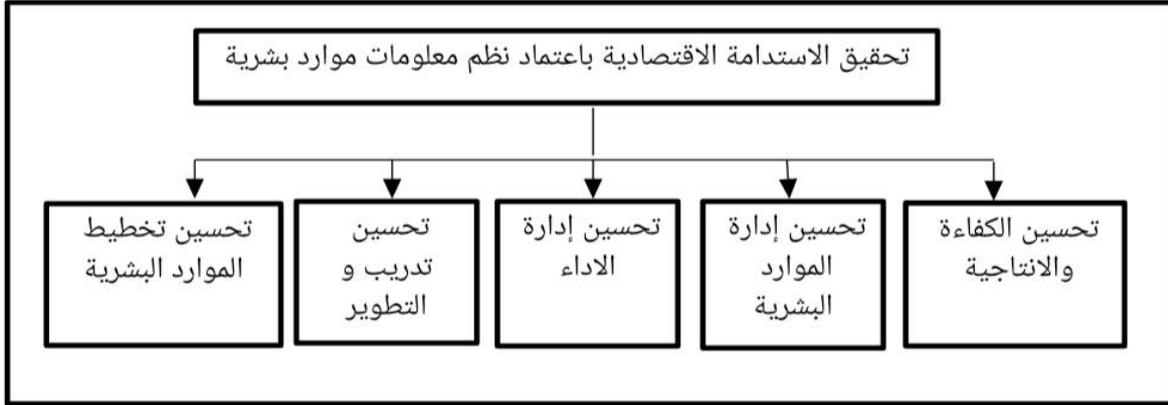
- **إلغاء مفهوم النفايات أو تقليلها:** أهم مقومات التسويق الأخضر استخدام النفايات واستغلالها من خلال عملية إعادة التدوير ونشرها لجعلها كعمارة وثقافة، وعمل ما بين أفراد المجتمع والمؤسسات الاقتصادية، وإعادة التدوير هي عملية الاستفادة من مخلفات، أو بقايا المنتج، أو المواد المستعملة، أو غير الصالحة للاستعمال باستغلال أجزائها أو تغيير مواصفاتها لتكون مواد أولية لذات المنتج أو تدخل في إنتاج منتج آخر، حيث تصبح لها قيمة مضافة حقيقية وذات فائدة جيدة.
- **إعادة تشكيل مفهوم المنتج:** هنا المنتجات يفترض تطويرها لتواكب التوجهات البيئية، إذا أن المنتجات الجديدة ينبغي أن تعتمد بشكل كبير على موارد أولية غير ضارة بالبيئة، ولا تستهلك الكثير منها، فضلا عن ضرورة تدوير المنتجات بحيث أن بعد استخدامها ينبغي أن تعود إلى المؤسسة المنتجة إليها لإعادة تصنيعها من خلال الإمداد العكسي.
- **وضوح العلاقة بين السعر والتكلفة:** كقاعدة عامة ينبغي الالتزام بها عند تحديد السعر الخاص بأي منتج هي أن تكون التكلفة هي المرآة العاكسة للسعر، وبالنتيجة فإن السعر يفترض أن يوازي القيمة المقدمة التي يحصل عليها المستهلك من المنتج بالإضافة إلى القيمة الناتجة عن كون المنتج أخضر.
- **جعل التوجه البيئي مربحا:** التوجه البيئي للمؤسسات الاقتصادية الساعي إلى حماية المواد الطبيعية والتعامل الإيجابي مع المتغيرات البيئية هو توجه لم يضر بأرباح هذه المؤسسات، وإنما ساهم في توظيف فرص جديدة لزيادة رقم أعمالها ومن ثم أرباحها وحصتها في السوق، وذلك من خلال استقطاب المزيد من المستهلكين والحصول على دعمهم لهذا التوجه نتيجة للوعي البيئي المكتسب لديهم وتحويلهم إلى مستهلكين خضر هذا هو نموذج الإدارة الحديثة التي تدمج الوعي البيئي (الاستدامة البيئية).
- **تغيير المفاهيم المرتبطة بالمنتجات:** تتمثل في أن المنتجات الجديدة يجب أن تعتمد بشكل كبير على المواد الأولية غير ضارة بالبيئة، ولا تستهلك الكثير من المواد، بالإضافة إلى ضرورة تدوير بعض المنتجات بعد انتهاء المستهلك من استخدامها والاستفادة منها.

¹ د. بن داود سفيان، لوصادي فاطمة الزهراء، التسويق الأخضر كوسيلة لتحقيق التنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية (تجارب دولية)، مجلة القسطاس للعلوم الإدارية والاقتصادية والمالية، جامعة الجزائر3، المجلد3، العدد1، جوان2021، ص 52-53.

المطلب الثالث: علاقة نظام معلومات الموارد البشرية بالاستدامة الاقتصادية

تتحقق الاستدامة الاقتصادية في المؤسسة من خلال اعتماد نظام معلومات الموارد البشرية من خلال التصور الذي يوضحه الشكل الموالي:

الشكل رقم 5: تحقيق الاستدامة من خلال نظام معلومات موارد البشرية



تم تصميم الشكل من قبل الطالبتين بالاطلاع على مجموعة من المراجع النظرية والاعتماد على مجموعة من نظم الذكاء الاصطناعي وسيتم التفصيل في الشكل من خلال ما يلي:

- تحسين الكفاءة والإنتاجية: يمكن لنظام معلومات الموارد البشرية تحسين إدارة العمليات والإنتاجية وتسهيل العمليات الإدارية والمالية وبالتالي تحسين كفاءة الموظفين وتحقيق اعلى مستويات الإنتاجية مما يساهم في تحقيق الاستدامة الاقتصادية.
- تحسين إدارة الموارد البشرية: تتطلب إدارة الموارد البشرية نظماً لمعلوماتها يمكنها من تزويد وظيفة إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة بالبيانات الحالية والمستقبلية، بهدف تحقيق الرقابة واتخاذ القرارات ومن بين نظم نظام معلومات الموارد البشرية، الذي يساعد في استقبال المعلومات وتحسين العلاقات بين الموظفين والمؤسسة أي تحقيق الرضا الوظيفي وتقليل نسبة الاستقالات فتحقق الاستدامة الاقتصادية.¹

¹ صفاء بوليفة، حجاجي كريمة، دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية دراسة حالة المديرية الجهوية للإنتاج سوناطراك حاسي مسعود، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ليسانس في العلوم الاقتصادية، جامعة علوم الاقتصادية وعلوم التسيير وعلوم التجارية، ورقلة، 2013، ص47.

- تحسين إدارة الأداء: تعتبر إدارة الأداء من العمليات الإدارية التي تضمن تركيز الموظفين على جهود عملهم بما يتلاءم مع تحقيق رسالة المنظمة، ولتحسين هذه الإدارة لابد من توفر نظام معلومات موارد بشرية يساهم في أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية، وبالتالي تحقيق الاستدامة الاقتصادية.¹
- تحسين التدريب والتطوير: من الأنشطة والوظائف الأساسية التي تمارسها إدارة الموارد البشرية وظيفة التدريب والتطوير، حيث تعتبر هذه الوظيفة من الوظائف المهمة في الإدارة وعليه يمكن القول إن تخطيط التدريب والتطوير تنفيذه يتطلب نظام معلومات الموارد البشرية ليتمكن من تحسين مهارات وكفاءات الموظفين وزيادة الإنتاجية من خلال تطوير برامج تدريبية ملائمة. مما يؤدي الى تحقيق الاستدامة.²
- تحسين تخطيط الموارد البشرية: افتقار المؤسسات لنظام معلومات الموارد البشرية، أو تقادم المعلومات، أو برمجيات هذا النظام، أو عجز في استقبال المعلومات، سوف يؤدي الى قلة النوع والكم منها والتي تساعد في عملية تحسين تخطيط الموارد البشرية وهذا ما يؤكد ضرورة وجود هذا النظام في المؤسسة لتحقيق الاستدامة الاقتصادية.³

¹ د. بومزاید إبراهيم، أهمية إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين، مجلة العلوم الإنسانية - جامعة محمد خيضر بسكرة، عنابة، العدد 39/38، 2015، ص 473.

² ثلاثية نوة، زوايدية أفرح، تكوين الموارد البشرية في ظل التنمية المستدامة وتحقيق التشغيل الكامل، مداخلة في ملتقى، الجزائر، ص 8.

³ صفاء بوليفة، حجايحي كريمة، مرجع سابق، ص 47.

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية لنظام معلومات الموارد البشرية ودوره في تحقيق الاستفادة الاقتصادية

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع نظام معلومات الموارد البشرية ودوره في تحقيق الاستفادة الاقتصادية وتناولته من عدة زوايا مختلفة وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية والأجنبية. وسوف نستعرض من هذه الدراسة جملة من الدراسات التي تم الاستفادة منها مع الإشارة إلى أبرز ملامحها. مع تقديم تعليقا عليها يتضمن جوانب الاتفاق والاختلاف وبيان الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية. وسيتم الإشارة إلى أن الدراسات التي سوف يتم استعراضها جاءت في الفترة الزمنية بين 2016/2022، شملت جملة من الأقطار والبلدان مما يشير إلى تنوعها الزمني الجغرافي.

هذا وقد تم تصنيف هذه الدراسات حسب المتغيرات الرئيسية للدراسة وحسب كونها دراسة عربية أو أجنبية إلى أربع تصنيفات هي: الدراسة العربية التي تناولت محور نظام معلومات الموارد البشرية والدراسات الأجنبية التي تناولت أيضا محور نظام معلومات الموارد البشرية ثم الدراسات العربية التي تناولت محور الاستفادة الاقتصادية والدراسات الأجنبية التي تناولت محور الاستفادة الاقتصادية، فيما يلي نقدم عرضا لهذه الدراسات، ثم نبين جوانب الاختلاف بينهما، وجوانب الاستفادة من خلال الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

المطلب الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية

نال نظام معلومات الموارد البشرية اهتمام العديد من الباحثين حول العالم ذلك بغرض تقديم مفاهيم واسعة وواضحة له، والتعرف على أبعاده ومحدداته. سيتم من خلال هذا المطلب عرض الدراسات السابقة الأجنبية والعربية المرتبطة بهذا النظام كالآتي:

أولا: الدراسات السابقة المحلية والعربية

1- دراسة للباحث دادان عبد الغني بعنوان "تقييم أثر معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد

البشرية دراسة حالة المديرية الجهوية للإنتاج للمؤسسة سوناطراك لولاية حاسي مسعود" مجلة العلوم

الإنسانية، جامعة محمد الخضير بسكرة، العدد 40، 2015.

والتي هدفت إلى توضيح مدى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في المساعدة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية من خلال تطبيقاته في كل من التوظيف، تخطيط الموارد البشرية، تقييم أداء العاملين التدريب وإدارة الأداء. وتمثلت عينتها في (40) موظفا هم مستخدمو نظام معلومات الموارد البشرية، استخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وتحليلها وفق منهج التحليل وكان من أبرز نتائجها أن المؤسسة تسعى إلى رفع أداء المورد البشري الذي وهذا عبر اتباع تقنيات ووسائل حديثة في إدارته وأهمها نظام معلومات الموارد البشرية وأيضا تتوفر المؤسسة

على العناصر الأساسية المكونة لنظام المعلومات من عتاد الحاسوب وبرمجيات والغياب التام للاستغلال الأمثل لنظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين.

2- دراسة خالد رجم، بعنوان "تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية دراسة مقارنة لعينة من المؤسسات العاملة في قطاع النفط في الجزائر"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في فرع علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2017.

والتي هدفت الى تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية في فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في كل من استراتيجية التوظيف، استراتيجية التطوير والتدريب، استراتيجية التعويضات واستراتيجية تقييم أداء العاملين. وقد تمثلت عينة الدراسة في مجموعة من المؤسسات العاملة في قطاع النفط بإجراء دراسة مقارنة بين المؤسسات العمومية (4 مؤسسات) والمؤسسات الأجنبية (مؤسستين)، واستخدمت أداة المقابلة أي بإجراء مقابلات شخصية مع إطارات إدارة الموارد البشرية إضافة إلى مديري أنظمة المعلومات، في جمع وتحليل البيانات، وفق منهج التحليل الوصفي وكان من ابرز نتائجها أن المؤسسات العمومية لم تصل بعد للاستغلال الأمثل لنظام معلومات الموارد البشرية فلم يتعدى أثره الأثر الوظيفي فقط، كما سجل غياب استراتيجيات واضحة للموارد البشرية مما انعكس على أداء إدارة الموارد البشرية التي ركزت على التسيير قصير الأجل (سنة واحدة) أما المؤسسات الأجنبية باعتمادها أنظمة معلومات متطورة ومستغلة بشكل جيد ساهمت في فعالية كل من صياغة وتنفيذ ورقابة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

ثانيا: الدراسات السابقة الأجنبية

1- دراسة جاي سيمها برا ساد (JAYASIMHA PRASAD)، بعنوان "تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على أداء المؤسسة في قطاع البيع بالتجزئة في كندا"، مذكرة مقدمة لنيل الماجستير في إدارة الموارد البشرية، الكلية الوطنية في أيرلندا، 2020.

- Jayasimha prasad, the impact of Human Resource Information System (HRIS) on the organization performance in the retail sertr of Canada, magester degree in human resources management, national college of Ireland 2020.

والتي هدفت إلى تقييم نظام معلومات الموارد البشرية على الأداء التنظيمي في قطاع التجزئة بكندا علاواه على ذلك تحديد أهمية وظائف نظام معلومات الموارد البشرية جنباً إلى جنب مع التأكد من تأثيره على أداء الشركات

وتحديد التحديات التي تواجهها المؤسسات في تنفيذ بوابة نظام معلومات الموارد البشرية وخاصة في قطاع البيع بالتجزئة في كندا. تمثلت عينتها في (8) من مديري الموارد البشرية لشركات البيع بالتجزئة المختلفة في كندا واستخدمت أداة المقابلة مع مديري الشركات وأيضا الملاحظة والاستبيان ومجموعة الكتب والمقالات والمجالات لجمع البيانات واستخلاص المعلومات ذات صلة، وأبرز نتائجها أن نظام معلومات الموارد البشرية يسهل ويمكن مديري الموارد البشرية ليكونوا قادرين على إكمال مجموعة واسعة من المهام مثل تقييم الأداء والتنظيم بشكل أسرع، وبالتالي تعزيز الإنتاجية وأداء الموظفين. حيث يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية منصة قوية للغاية لمساعدة شركات البيع بالتجزئة في إدارة الموارد البشرية بشكل أكثر كفاءة.

2- دراسة أي شان خين (aye chan khin)، بعنوان "تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على الإنتاجية" مقدمة في الإيفاء الجزئي لمتطلبات درجة الماجستير في إدارة الأعمال، البرنامج الدولي جامعة بانكوك، 2019.

- **Aye Chan Khin, the impact of human resource information System on Productivity, submitted in the partial fulfillment of the Requirement for the degree of master's in business Administration, international program, graduate School of business, Siam University, Bangkok, Thailand 2019.**

والتي هدفت الى تحديد آثار نظام معلومات الموارد البشرية على الإنتاجية. إظهار علاقات الموظفين التدريب والتطوير والمشاركة في صنع القرار لها علاقة قوية بنظام معلومات الموارد البشرية ويمكن جلب المزيد من الفوائد الى العملية الإنتاجية، هناك بعض الدراسات التي تُظهر أن تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية قد أدى إلى تحسين التواصل والوعي للموظفين حول وظائفهم، من خلال تزويد الموظفين بمعلومات محدثة بشأن أدوارهم وأنشطتهم مع المؤسسة، فإنه يعزز انخراط الموظفين والتواصل بينهم. وفق منهج التحليل الوصفي وكان أبرز نتائجها نظام معلومات الموارد البشرية هو اهم عملية مساهمة في الموارد البشرية التي زادت من الكفاءة والدقة، وتوفير اتخاذ القرار في الوقت المناسب.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالاستدامة الاقتصادية للمؤسسات

إن تحقيق الاستدامة الاقتصادية يتطلب تعزيز التنمية الاقتصادية بطريقة مستدامة تحافظ على الموارد وتوفر فرص عمل جديدة، وتعزز الاستقرار الاقتصادي وتحقق العدالة الاجتماعية، سيتم من خلال هذا المطلب عرض اهم الدراسات السابقة الأجنبية والعربية كالآتي:

أولاً: الدراسات السابقة المحلية والعربية

1- دراسة الباحث بن طيب علي، بعنوان "أثر تطبيق أنظمة الإدارة المندمجة في تحقيق الاستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير جامعة فرحات عباس سطيف، 2023.

والتي هدفت الى أن التحديات التنافسية والتغيرات الربحية في عالم اليوم تفرض على المؤسسات الاقتصادية تحديات كبيرة، وفي نفس الوقت تقدم لها فرص لا حدود لها، ففي ظل البيئة الجديدة وفي ظل تنامي ضرورة إدماج الاستدامة في الأساليب الإدارية لم تعد استراتيجيات الأمس مجدية لحل مشاكل اليوم. وتمثلت عينتها في (18) مؤسسة اقتصادية جزائرية عمومية وخاصة التي تطبق أنظمة الإدارة المندمجة، واستخدمت أداة المقابلة لجمع وتحليل البيانات. وفق منهج التحليلي الوصفي ومن أبرز نتائجها هو التوجه نحو الاستدامة ضرورة حتمية، لهذا اهتمت المؤسسات بهذا التوجه وأخذت تتبنى مبادئ التنمية المستدامة وتربطها باستراتيجيتها الأساسية مما أدى الى ظهور مصطلح الاستدامة، فاعتماد أنظمة الإدارة المندمجة بفاعلية يتطلب مستوى عال من النضج التنظيمي وهذا استثمار بعيد المدى يستدعي عمليات تحسين على مستويات متنوعة من النشاط وكذا تنمية الكفاءات وتطوير المهارات المتناسبة مع المفاهيم التي يتضمنها هذا المدخل.

2- دراسة للباحثة شنة أسيا، بعنوان "دور الابتكار المفتوح في تعزيز استدامة المؤسسة الاقتصادية التجربة السنغافورية"، مجلة الاقتصاد و البيئة، الجزائر، المجلد 05، العدد 01، 2022.

والتي هدفت الى توضيح كيفية تبني الابتكار المفتوح في اطار التنمية المستدامة ومدى مساهمته في تعزيز استدامة المؤسسة الاقتصادية ومن اجل تحقيق هذا الهدف تم التطرق للتجربة السنغافورية من خلال استحداثها لوكالة ENTERPRISE SINGAPORE التي اطلقت مبادرة تحدي الابتكار المفتوح للاستدامة، تمثلت عينتها في الشركات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومعاهد التعليم العالي ومعاهد البحوث في جميع أنحاء العالم، و استخدمت تحدي الابتكار المفتوح للاستدامة من اجل دفع الابتكار في مجال الاستدامة من ابرز نتائجها أنها توصلت الى أن تحدي الابتكار المفتوح يعتبر أحد اهم المبادرات التي تبناها دولة سنغافورة في إطار سعيها لإيجاد حلول التنمية المستدامة من اجل المشاركة في مستقبل أكثر استدامة.

ثانيا: الدراسات السابقة الأجنبية

1- نيللي جوليا بينغتسون، (Nellie Julia Bengtsson)، بعنوان "الابتكار المفتوح للاستدامة دراسة حالة عن الآثار المتعلقة بالاستدامة لمشاريع الابتكار المفتوح"، مذكرة مقدمة لنيل الماجستير في الإدارة الصناعية والابتكار، جامعة اوبسالا، 2020.

- **Nellie Julia Bengtsson, open innovation for enhancing sustainability a case study on the sustainability – related implications for open innovation projects, a thesis submitted a master’s degree in industrial management and innovation, Uppsala University 2020.**

والتي هدفت الى استكشاف الآثار المتعلقة بالاستدامة لمشاريع الابتكار المفتوح، مع التركيز بشكل خاص على الاستدامة البيئية حيث تطرقت هذه الدراسة على التمييز في طرق التي يؤثر بها الابتكار على أداء الاستدامة وهو امر ضروري لفهم ملائمة الابتكار المفتوح لأغراض الاستدامة، تمثلت عينتها في مؤسسة مملوكة للدولة السويدية في صناعة النقل الجوي، واستخدمت أداة المقابلة لجمع البيانات وتحليلها وفق منهج التحليلي الوصفي، ومن أبرز نتائجها أن الابتكار المفتوح هو نهج ضروري للشركات التي تواجه تحديات الاستدامة المعقدة وأن الأداء المتعلق بالاستدامة لمشاريع الابتكار المفتوح يعتمد على السياق وفعاليتته تعتمد على إدارة المشروع وتفاني المبحوثين والقدرة الاستيعابية لفريق المشروع.

المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

من خلال عرضنا لأهم الدراسات التي تطرقت لمتغيري الدراسة الحالية والمتمثلين في نظام معلومات الموارد البشرية والاستدامة الاقتصادية للمؤسسة يمكننا مقارنتها مع الدراسة الحالية كما يلي:

الفرع الأول: المقارنة مع الدراسات العربية

يمكن توضيح أوجه الاختلاف من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 2: مقارنة بين الدراسات المتعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية والاستدامة الاقتصادية والدراسة الحالية

أوجه المقارنة	هدف الدراسة	متغيري الدراسة	طريقة معالجة الموضوع	عينة الدراسة
دراسة للباحث دادان عبد الغني مجلة	توضيح مدى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في المساعدة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية	المتغير المستقل: نظام معلومات الموارد البشرية. المتغير التابع: إدارة الموارد البشرية	باستخدام التحليل الإحصائي للبيانات	توزيع (40) استمارة على موظفين مستخدمين نظام معلومات الموارد البشرية
دراسة خالد رجم شهادة الدكتوراه	تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية في فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في كل من: استراتيجية التوظيف، استراتيجية التطوير والتدريب.	المتغير المستقل: نظام معلومات الموارد البشرية. المتغير التابع: فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.	إجراء مقابلات شخصية مع إطارات إدارة الموارد البشرية إضافة إلى مديري أنظمة المعلومات.	مجموعة من المؤسسات العاملة في قطاع النفط بإجراء دراسة مقارنة بين المؤسسات العمومية (4 مؤسسات) والمؤسسات الأجنبية (مؤسستين)
دراسة الباحث بن طيب علي شهادة دكتوراه	التحديات التنافسية والتغيرات الربحية في عالم اليوم تفرض على المؤسسات الاقتصادية تحديات كبيرة، وفي نفس الوقت تقدم لها فرص لا حدود لها.	المتغير المستقل: الاستدامة في مؤسسة اقتصادية المتغير التابع: أنظمة الإدارة المندمجة.	مقابلة	(18) مؤسسة اقتصادية جزائرية عمومية وخاصة التي تطبق أنظمة الإدارة المندمجة.
دراسة للباحثة شنة أسيا	توضيح كيفية تبني الابتكار المفتوح في إطار التنمية المستدامة ومدى مساهمته في تعزيز استدامة المؤسسة الاقتصادية.	المتغير المستقل: استدامة في مؤسسة اقتصادية المتغير التابع: الابتكار المفتوح في إطار التنمية المستدامة.	من خلال دراسة تجارب قديمة.	مجموعة من الشركات.
الدراسة الحالية مذكرة ماستر	دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية في المؤسسة.	المتغير المستقل: نظام معلومات الموارد البشرية المتغير التابع: الاستدامة الاقتصادية في المؤسسة	باستخدام التحليل الإحصائي للبيانات.	(45) استمارة موزعة على موظفي مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع تبسة.

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على الدراسات السابقة

من الجدول رقم 2 يمكن ملاحظة:

اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة الأخرى في طريقة معالجة الموضوع باستثناء دراسة للباحث توافقت معها، واختلافها أيضا في عينات الدراسة والاستمارات الموزعة.

الفرع الثاني: المقارنة مع الدراسات الأجنبية

يتم التعرف على أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات الأجنبية من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 3: مقارنة بين الدراسات السابقة الأجنبية والدراسة الحالية

أوجه المقارنة	أهداف الدراسة	متغيري الدراسة	طريقة معالجة الموضوع	عينة الدراسة
دراسة جاي سيمها برا ساد مذكرة مقدمة لنيل الماجستير	تقييم نظام معلومات الموارد البشرية على الأداء التنظيمي في قطاع التجزئة بكندا علاوة على ذلك تحديد أهمية وظائف نظام معلومات الموارد البشرية جنبا الى جنب مع التأكد من تأثيره على أداء الشركات.	المتغير المستقل: نظام معلومات الموارد البشرية المتغير التابع: الأداء التنظيمي في قطاع التجزئة بكندا	التحليل الإحصائي للبيانات مدعم بمقابلة للتأكد من صحة الإجابة.	(8) من مديري الموارد البشرية لشركات البيع بالتجزئة المختلفة في كندا.
دراسة أي شان خين	تحديد آثار نظام معلومات الموارد البشرية على الإنتاجية.	المتغير المستقل: نظام معلومات الموارد البشرية المتغير التابع: الإنتاجية.	باستخدام مقابلة.	الشركات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومعاهد التعليم العالي ومعاهد البحوث في جميع أنحاء العالم.
دراسة نيللي جوليا بينغتون	استكشاف الآثار المتعلقة بالاستدامة لمشاريع الابتكار المفتوح.	المتغير المستقل: الاستدامة. المتغير التابع: الابتكار المفتوح.	باستخدام المقابلة.	مؤسسة مملوكة للدولة السويدية في صناعة النقل الجوي.
الدراسة الحالية مذكرة ماستر	دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية في مؤسسة	المتغير المستقل: نظام معلومات الموارد البشرية المتغير التابع: الاستدامة الاقتصادية في المؤسسة	باستخدام التحليل الإحصائي للبيانات.	(45) استمارة موزعة على موظفي مؤسسة سونلغاز فرع التوزيع تبسة.

المصدر: من إعداد الطلبة

من الجدول رقم 3 يمكن ملاحظة:

إن الدراسات مختلفة عن الدراسة الحالية من خلال عينات الدراسة والاستمارات الموزعة، وطريقة معالجة الموضوع حيث يمكن القول إن جميع الدراسات السابقة اشتركت في المتغير المستقل للدراسة الحالية إضافة الى استخدامها نفس الأسلوب: تحليل الإحصائي للبيانات والمقابلة على الرغم من اختلاف في إشكالية الدراسة إلا أن هناك بعض التشابه في الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة.

الفرع الثالث: مدى الاستفادة من الدراسات السابقة

- ساعدت الدراسات السابقة على تكوين محصلة علمية لدى الطلبة عن متغيرات البحث الأول هو نظم معلومات المواد البشرية والاستدامة الاقتصادية.
- ساعدت الدراسة السابقة على معرفة نشأة كلا من المتغيرين وكيفية تطورها عبر الفترات الزمنية المختلفة لهذه الدراسات وإعطاء فكرة عامة حول كيفية معالجة هذه الدراسة.
- ساعدت في إعطاء صورة واضحة ومتكاملة عن إجراءات الدراسة من حيث المنهج الطي سيتم اتبعه، ومن حيث أدوات الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة.
- ساعدت في تكوين فكرة شاملة عن المعلومات التي يجب أن يحتويها الاستبيان لكلا المتغيرين.

خلاصة الفصل:

في نهاية هذا الفصل يمكننا القول إن نظام معلومات الموارد البشرية من نظم المعلومات التي تلعب دورا حيويا في تحقيق الاستدامة الاقتصادية للمؤسسة، حيث يمكنه أن يؤثر بشكل إيجابي على الأداء العام للمؤسسة والحفاظ على مواردها البشرية، إذ أنه يتكون من مجموعة من التقنيات والبرامج والأجهزة التي تهدف الى تحسين إدارة الموارد البشرية وتسهيل العمليات المختلفة المتعلقة بها والتي يمكن أن تشمل إدارة التعيينات والتوظيف والتدريب وغيرها من المهام. ويمكن لهذا النظام أيضا تعزيز التواصل الداخلي وتحديد الاحتياجات التدريبية وتنمية مهارات الموظفين وتقديم الحلول، تحسين بيئة العمل والحفاظ على صحة وسلامة الموظفين وبذلك فإن نظام معلومات الموارد البشرية يساعد على تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية من خلال الحفاظ على مواردها البشرية وتحسين أدائها. كما تم من خلال هذا الفصل تقديم بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، ومن أجل فهم وتوضيح الموضوع أكثر سيتم عرض الفصل التطبيقي الذي يضم دراسة حالة مؤسسة اقتصادية سنتعرف عليها من خلاله.

الفصل الثاني

دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق

الاستدامة الاقتصادية لمؤسسة سونلغاز

الفصل الثاني: دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية لمؤسسة

سونلغاز

تمهيد

تم في هذا الفصل التطرق للدراسة التطبيقية لمؤسسة سونلغاز -تبسة- وتهدف هذه الدراسة الى معرفة دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية في المؤسسة، وستكون من خلال توزيع الاستبيان على مجموعة من موظفي مؤسسة SONALGAZ للكهرباء والغاز فرع التوزيع وبغية تحقيق ذلك تم القيام باختبار صحة فرضيات الدراسة.

سيتم التطرق الى التعريف بالمؤسسة محل الدراسة والتعريف بأهدافها وشرح هيكلها التنظيمي كما سيتم عرض الدراسة التطبيقية والأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة.

وسيتم تقسم هذا الفصل الى المباحث التالية:

- المبحث الأول: تقديم المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز -سونلغاز-؛
- المبحث الثاني: تحضير الدراسة التطبيقية؛
- المبحث الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة؛

المبحث الأول: تقديم مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز - سونلغاز -

تعتبر سونلغاز من المؤسسات العمومية الاستراتيجية التي تريد التكيف مع مختلف التطورات الاقتصادية، والتي تعمل على أن تكون من بين أفضل المتعاملين التابعين للقطاع في الحوض البحر الأبيض المتوسط بحيث تقوم بالمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وللتعرف أكثر بالمؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز سيتم التطرق الى نشأتها وتطورها وهيكلها التنظيمي مع شرحه.

المطلب الأول: نشأة سونلغاز وتطورها

من خلال هذا المطلب سيتم التطرق الى مؤسسة سونلغاز بصفة عامة كالتالي:

الفرع الأول: لمحة تاريخية عن المؤسسة

بدأت الإضاءة في الجزائر منذ 1929 حيث جسدت الشبكة الكهربائية بين سنة 1927 و1929 مجموع قدره 6000 كلم، وهذا الخط بين المتوسط العالي، والمنخفض، ولهذا اعتبرت سونلغاز عاملا تاريخيا في مجال تمويل الطاقة الكهربائية والغازية في الجزائر.

تتمثل مهامها في الإنتاج والنقل والتوزيع وقوانينها الجديدة أيضا أعطت لها إمكانية توسيع نشاطها نحو مجالات أخرى للنهوض بقطاع الطاقة مقدمة لفائدة المؤسسة في مجال تجارة الكهرباء والغاز إلى الخارج.

الفرع الثاني: مراحل تطور المؤسسة

● سنة (1947-1969) تم إنشاء أول مؤسسة جزائرية في مجال الكهرباء والغاز خلال سنة 1947، والتي سميت بمؤسسة كهرباء وغاز الجزائر، حيث كانت مسيرة من قبل إدارات فرنسية وفي إطار التوسع الذي تقوم به فرنسا لمستعمراتها، كان نشاط هذه المؤسسة منحصر على بعض المدن الكبرى آنذاك، أي المناطق الاستراتيجية للمستعمر الفرنسي وظلت هذه المؤسسة تمارس نشاطها خلال الحرب التحريرية، وبعد الاستقلال إلى غاية 1969، أين تقرر تأسيس مؤسسة جزائرية في مجال الكهرباء والغاز.

● سنة (1969-1983) إنشاء المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز وفق التعليمات الرئاسية رقم 6959 المؤرخة في 26 جويلية 1969 والمعلنة في الجريدة الرسمية للدولة الجزائرية من أوت 1969، المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز سونلغاز، تم إنشاؤها بدلا من كهرباء وغاز الجزائر. ووجهت لهذه المؤسسة مهام صعبة في إطار سياسة الطاقة الداخلية للدولة، من أهمها إنتاج الطاقة الداخلية للدولة وإنتاج الطاقة الكهربائية، ونقلها

عبر الشبكات ثم توزيعها مع احتكار سوق الطاقة، وتسويق الكهرباء والغاز عبر التراب الوطني، لفائدة كل أنواع الزبائن (بيوت ومصانع، ومؤسسات).

● سنة (1991-1983) تمثلت في إعادة هيكلة سونلغاز خلال هذه المرحلة شهدت مؤسسة سونلغاز مرحلة تغيير حيث انقسمت إلى عدة فروع أهمها:

- كهريف (KAHRIF) للأعمال المولدة للكهرباء أو الأشغال الكهربائية؛

- كهركيب (KAHRAKIB) لتركيب البنية التحتية والمنشآت الكهربائية؛

- كناغاز (KANAGAZ) لإعداد وإنجاز قنوات نقل وتوزيع الغاز؛

- انراقا (INERGA) لأشغال الهندسة الميدانية؛

- التركيب (ETTERKIB) للتركيب الصناعي؛

- (AMC) مؤسسة صناعة العدادات الكهربائية، والغازية، وأجهزة القياس، والمراقبة.

● سنة (1995-1991) طابع قانوني جديد للمؤسسة حيث أصبحت المؤسسة مؤسسة عمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري، هذا النظام الجديد طبق سنة 1995 مع وضع أول اتفاقية جماعية بين المؤسسة وممثلي التي تحدد علاقات العمل (الواجبات والحقوق).

● سنة (2005-2002) في 2004 تم إنشاء فروع لبعض النشاطات مثل صحة العمال والبحث والتطوير، كما في سنة 2005 تم إنشاء مديرية مراكز التكوين لتحضير فرع في هذا النشاط وانطلاق مشروع تنظيم وظيفة الإعلام الآلي سعيا لإنشاء فرع بالتنسيق مع كل عمال تلك الوظيفة في المؤسسة لتكون مهمتها هي تحديث وتطوير أنظمة الإعلام الآلي لمجمع سونلغاز، وتطورت سونلغاز المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي إلى مؤسسة قابضة (holding) من شركات ذات الأسهم مسماة سونلغاز SPA وأصبحت الدولة المساهم بالأغلبية في مؤسسة سونلغاز SPA، وعليه تم إنشاء في بداية جانفي 2004 ثلاثة فروع مكلفة بنشاطاتها الأساسية:

- سونلغاز إنتاج الكهرباء؛

- تسيير شبكة نقل الكهرباء؛

- تسيير شبكة نقل الغاز.

● سنة 2006 إعادة هيكلة وظيفة التوزيع في سونلغاز بإدماج فروع الأشغال في مجمع سونلغاز وهي أربعة فروع للتوزيع وهي:

- الجزائر العاصمة؛
- منطقة الوسط؛
- منطقة الشرق؛
- منطقة الغرب.

● 01 جانفي 2009 تم إنشاء مؤسسات فرعية ضمن النظام المعلوماتي للمجمع؛ وبالتالي أصبح المجمع يتضمن حاليا 33 مؤسسة فرعية و6 مؤسسات مساهمة مباشرة.

المطلب الثاني: تقديم مديرية التوزيع تبسة (سونلغاز)

تعتبر سونلغاز مديرية التوزيع بتبسة صورة مصغرة لمديرية التوزيع المركزية لأنها تقوم ببعض مهام المديرية العامة ولن في مجال أصغر وبصلاحيات أقل.

الفرع الأول: تعريف مديرية التوزيع بتبسة

قبل نشأة مديرية التوزيع -بتبسة- كانت هذه الأخيرة تابعة إداريا لإقليم الكهرباء المتواجد آن ذاك بعنابة، ففي سنة 1978 تم استحداث مركز التوزيع تبسة والذي تتبع له إداريا أربع وكالات وهي تبسة، العوينات، بئر العاتر والشريعة هذه الوكالات مكلفة بتوزيع الطاقة واستغلال شبكتها عبر الولاية.

وطبقا للقانون 02-01 المؤرخ في 2005/02/05 تحول مركز التوزيع إلى المديرية الجهوية التوزيع تبسة وفي سنة 2006 أصبحت التسمية كالتالي: مديرية التوزيع تبسة.

هذه المديرية تضمن توزيع الكهرباء لكافة سكان تراب الولاية والتي تقدر مساحتها الإجمالية ب 13878 كم مربع بعد سكان يفوق 695000 ساكن موزعين عبر 12 دائرة و28 بلدية، حيث إن عدد الزبائن في الكهرباء يقدر ب 136850 زبون يمونون بشبكة كهرباء طولها 7017 كم و89000 زبون في الغاز بشبكة قنوات غاز طولها 1840 كم.

الفرع الثاني: أهداف مديرية التوزيع تبسة - سونلغاز -

تتمثل أهداف مديرية تبسة فيما يلي:

- تحقيق الربح لضمان استمرارية المؤسسة والعمل على رفع راس مالها.
- إشباع حاجة المستهلكين والإرضاء من خلال توفّي المنتج المتمثل في الكهرباء التي أصبحت من ضروريات الحياة العصرية.
- الحرص على زيادة الجودة وتخفيض التكاليف، وتحصيل كفاءة أو فعالية طاقة والحفاظ على استمرارية الشركة.
- ترقية مستوى كفاءة الموارد البشرية والحفاظ على صورة المؤسسة على المستوى المحلي.
- جذب رؤوس الأموال الخارجية، تنظيم المنافسة، الرفع من القدرة الإنتاجية.
- العمل على تسيير الموارد البشرية بنظرة استراتيجية من خلال وضع وتطوير برامج تسعى لترقية التحاور والتشاور في مجال العلاقات الاجتماعية والمهنية.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمديرية توزيع الكهرباء والغاز - تبسة-

- مديرية التوزيع تبسة مجموعة من المهام التي تسعى إلى تحقيقها، إضافة إلى هيكلها التنظيمي الذي يوضح أهم أقسامها ومصالحها التي تسعى من خلالها إلى تحقيق أهدافها.

الشكل رقم 6: الهيكل التنظيمي لمديرية التوزيع بتبسة



المصدر: معلومات مقدمة من مصلحة الموارد البشرية.

الفرع الأول: تحليل الهيكل التنظيم

تنقسم المؤسسة الى مجموعة من الأقسام والمصالح التي تعتبر البنية التحتية لها ويمكن التعرف عليها من خلال ما يلي:

- **مدير التوزيع:** يتعبر المدير المسؤول الأول في المديرية، وتمثل مهامه فيما يلي:
 - تنظيم وتسيير ومراقبة كل الإمكانيات الموضوعة تحت تصرفه من اجل خدمة المواطن فيما يتعلق بتوزيع الكهرباء والغاز في أحسن الظروف.
 - توجيه وقيادة أعمال إنجاز المخططات والبرامج والميزانيات في المديرية الخاصة بتوزيع الكهرباء والغاز عبر اختصاص ولاية تبسة.
 - يشارط في مختلف العقود.
 - يسهر على امن المديرية كما أنه يشرف على حسن سير كل مصالح المديرية.
- **أمانة المدير (الأمانة العامة):** تكون تحت إشراف المدير وتكلف بالمهام التالية:
 - المراسلات والبريد (الموارد والمصالح).
 - تنظيم الملفات واستقبال الزبائن.
 - تسجيل المكالمات الهاتفية وضبط المواعيد للمدير.
 - طباعة الرسائل والوثائق السرية وهي متعلقة بمختلف أعمال الرقمية وكتابة البرقيات.
- **المكلف بالشؤون القانونية:** وكانت عبارة عن قسم تابع لقسم الوسائل ثم تغير وأصبح قسما مستقلا يعمل على حل الخلافات بين الموظفين، ويتشمل دورها كذلك في:
 - مساعدة الهياكل في إدارة المشاكل القانونية للمؤسسة.
 - تمثيل المؤسسة من مدير التوزيع بواسطة الوفد أمام المحاكم واتخاذ الإجراءات الودية من أجل المجتمع.
 - متابعة تنفيذ قرارات المحاكم.
 - اتخاذ تدابير لضمان استيراد الديون من جميع الأنواع.
 - إضافة الطابع الرسمي وإدارة ملفات المطالبات.
- **المكلف بالاتصال:** يلعب المكلف بالاتصال دورا هاما في المؤسسة على غرار المصالح الأخرى، وهذا راجع الى السياسة الاتصالية المنتهجة من طرف المديرية، من اجل انفتاح المؤسسة على محيطها، ولتشجيعها من جهة أخرى لمختلف النشاطات الموجهة إلى العمال، لذا كانت الاستعانة بشخص، مهمته الأساسية الحرص على اتصال متناسق وفعال، والحفاظ على صورة المؤسسة وسمعتها ومن مهامه:

- العمل على توفير المناخ المناسب لاتصال داخلي مرن وحيوي.
 - تسهيل تدفق المعلومات بين العمال والمصالح.
 - نشر مجلات ومنشورات تخص المؤسسة (الإعلام الداخلي).
 - إدارة الحملات الاتصالية الداخلية والحملات الاتصالية التحسيسية الخارجية.
 - تنظيم الأحداث الخاصة بالعمال.
 - تنظيم الاجتماعات الداخلية الخاصة.
 - التصريح والتصحيح لوسائل الإعلام.
- **المكلف بالأمن الداخلي:** يقوم ب:
- المتابعة الميدانية لكل المقاييس الأمنية داخل المديرية (الحراس، الجدران... الخ).
 - تقرير دوري الى المسؤولين حول الوضعية الأمنية للمديرية ومختلف وكالاتها.
 - إعداد تقرير فوري بعد حدوث أي طارئ مباشر.
 - إعداد مخطط الأمن الداخلي (سري جدا) بالتعاون مع المصالح الأمنية للولاية.
- **المكلف بالأمن:** تنحصر مهام المكلف بالأمن فيما يلي:
- القيام بدور المستشار عندما يتعلق الأمر بالأمن والسلامة.
 - برمجة الاجتماعات والأحداث التي تخص السلامة.
 - إدارة الحملات التحسيسية والتدريبية التي تخص امن وسلامة العمال داخليا.
 - إعداد الإحصائيات حول حوادث الغاز والكهرباء مع المصالح التقنية.
- **قسم العلاقات التجارية:** هو المسؤول عن تسويق المنتجات، وتزويد الإدارات الأخرى بالبيانات والمعلومات التي يمكن من خلالها معرفة مكانة المؤسسة في السوق، واحتياجات الزبائن... الخ، والذي يقوم بالمهام التالية:
- الفوترة وتحصيل فواتير المستهلكين والزبائن.
 - استقبال الزبائن ومسك طلبات التزود بالخدمة.
 - فتح ملفات خاصة بالزبائن الجدد، وإصدار أوامر تزويدهم بالخدمة.
 - المتابعة المستمرة للأقساط المالية المدفوعة من قبل الزبائن.
- **قسم الدراسات والأشغال (الكهرباء والغاز):** له ثلاث مصالح هي:
- مصلحة الدراسات والأشغال: تقوم بكل ما يتعلق بدراسة المخططات والمواقع.

- مصلحة السوق والبرمجة: إنشاء الطلبات الخاصة برخص الحفر والبناء واستقبال مخطط التشغيل الخاص بمقدار المرسل.
- مصلحة تسيير الاستثمار: من مهامها تسيير القروض الخاصة بأمر الدفع متابعة تنفيذها واستقبال وإجراء الأمر بالدفع لكل فواتير المؤسسات المنفذة للمشاريع.
- مصلحة المالية والمحاسبة: تهتم بتسوية العمليات المالية وتسديد الحقوق للمؤسسات المستفيدة من المشاريع المتعلقة بالكهرباء والغاز، والتعامل مع الموردين ومعاينة مرتبات العاملين الصادرين من طرف المؤسسة.
- **قسم الموارد البشرية:** يضمن قسم الموارد البشرية سياسة تسيير الموظفين على مستوى منطقة التوزيع الشروط الداخلية لتطبيق هذه السياسة التي تضمن السير الحسن للعمال، ويقوم هذا القسم أيضا ب:
 - تنسيق أنشطة الموظفين داخل مديرية التوزيع، بما في ذلك تجنيد والاستقبال، وتعيين، والنقل.
 - عنصر في تنفيذ المشروع من السياسات، والخطط، وتدريب الموظفين، والمشاركة.
 - ضمان التنظيم الإداري للموظفين.
 - وضع الميزانية، وإدارة العقود وإدارة الموارد البشرية لوحة أجهزة القياس.
 - ضمان تجميع إحصاءات موظفي مديرية التوزيع.
 - التنسيق مع مركز الصحة المهنية والوكالات الخارجية.
- **قسم تسيير أجهزة المعلوماتية:** يقوم ب:
 - تسيير وصيانة العتاد المعلوماتي على مستوى المديرية والمصالح التقنية لها.
 - تطوير تطبيقات المعلوماتية، طبع الفواتير الكهربائية.
 - تركيب وتحديث أنظمة التشغيل للمرافق العامة.
 - جدول منتظم في مكاتب المبيعات لصيانة المعدات.
- **القسم التقني للكهرباء:** من مهامه:
 - مراقبة الشبكات الكهربائية.
 - الإسهام في تطوير الشبكة الكهربائية عن طريق تسجيل عمليات التوسيع وصيانة الشبكات.
 - مراقبة فرق العمل على الشبكات تحت الضبط المتوسط، تحديد وصيانة الأعطاب الكهربائية للشبكات.
 - استقبال المكالمات الهاتفية وتسجيلها.

● القسم التقني للغاز:

- مراقبة الشبكات الغازية.
- صيانة التجهيزات.
- مراقبة فرق العمل على الشبكات وتحديد وصيانة أعطاب الشبكات.

● قسم الإدارة ومتابعة الصفقات:

- تقوم بإدراج وتقييم الصفقات العمومية والخاصة والمتوسطة بالمؤسسة محليا.
- دراسة ومتابعة الأعمال ومدى تنفيذها وإرسالها الى الإدارة المركزية للمؤسسة العامة (كهرباء، غاز، منشآت داخلية وخارجية).

● قسم التخطيط والمنشآت:

- قسم مكلف بالدراسات الآنية والمستقبلية للشبكات (كهرباء وغاز).
- تكوين الملفات الخاصة بالعلاقات والإدارات المحلية والإدارة العامة للمؤسسة.

الفرع الثاني: المهام الموكلة لمديرية التوزيع -تبسة- لتوزيع الكهرباء والغاز(سونلغاز)

تستفيد المديرية بغلاف مالي كل سنة محدد مسبقا من طرف مديريةية الوسط لاستعماله في الخدمات التي تقوم بها، وكل النشاطات التي تمارسها، ومن مهامها ما يلي:

- تطبيق السياسات التجارية المتبعة والتي تخص الزبائن العاديين، أي تلبية حاجات الزبائن من الطاقة (الكهرباء، الغاز) بأسعار معقولة وبأمان ونوعية جيدة، كما تسعى المؤسسة لتخفيض تكلفة منتجاتها والاستمرارية في الخدمات.
- تسيير الموارد البشرية والمادية الموضوعة تحت تصرف المديرية من اجل تلبية احتياجات الزبائن.
- تعتبر همزة وصل بين المديرية العامة والمقاطعات.
- توسيع شبكة التوزيع على المستوى المحلي وصيانة المنشآت الكهربائية والغازية.
- استمرارية الخدمات والمشاركة في التنمية المحلية عن طريق إنشاء مصانع، وبالتالي خلق مناصب شغل متخصصة وتمييزة.

المبحث الثاني: تصميم الدراسة الميدانية

يشمل هذا المبحث تحليل مجتمع وعينة الدراسة، كما يوضح كيفية بناء أداة الدراسة لجمع البيانات اللازمة والإجراءات العلمية المستخدمة في التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة والكيفية التي طبقت بها الدراسة ميدانيا وفيما يلي تفصيل لهذه الجوانب من خلال ثلاث مطالب.

المطلب الأول: تحديد مجتمع وعينة الدراسة

يتم عرض مجتمع وعينة الدراسة من خلال هذا المطلب:

الفرع الأول: مجتمع الدراسة

يتمثل المجتمع الكلي لهذه الدراسة في الموظفين لمؤسسة سونلغاز-تبسة- (فرع التوزيع)، وذلك لسنة 2023، ويبلغ المجتمع الكلي للدراسة 400 موظف موزعين على مختلف المديرية والأقسام.

الفرع الثاني: عينة الدراسة

استهدفت الدراسة عينة منتقاة بطريقة عشوائية لان متغيرات الدراسة تمس كل أفراد مجتمع الدراسة مما يعبر على التجانس النسبي وقد قدرت ب (45) موظفا من مجتمع الدراسة، ويعود سبب عدم الاعتماد على المجتمع كاملا لصعوبة الوصول إلى بعض الموظفين بسبب تعدد مسؤولياتهم ومهامهم، ولجمع البيانات تم توزيع الاستمارات على العينة العشوائية الممثلة لمجتمع الدراسة، والجدول الموالي يوضح ذلك.

الجدول رقم 4: يوضح عينة الدراسة لمؤسسة سونلغاز - تبسة -

أفراد العينة	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات التي لم يتم استرجاعها	عدد الاستبيانات الصالحة
45	45	02	43

المصدر: من إعداد الطلبة

يتضح من خلال الجدول رقم 4 أنه تم توزيع (45) استبيان على أفراد العينة، بما يوافق أغلبية مجتمع الدراسة، وبعد عملية التوزيع والفرز تم استرجاع (43) استبيان من مجموعة الاستبيانات الموزعة أي بنسبة 98%، أما فيما يخص الاستبيانات الباقية فهما اثنتان تلفوا ولم يتم الإجابة عليهما. وبعد الفرز وجد (43) استبيان صالح لتحليل الدراسة.

المطلب الثاني: متغيرات الدراسة ومصادر جمع البيانات

لغرض إتمام عمليات البحث تم الاستعانة بأدوات البحث العلمي والمصادر اللازمة والمناسبة لكل مرحلة من مراحل البحث، والمتمثلة في السجلات والوثائق التي تم تسلمها من قبل مؤسسة سونلغاز-تبسة-، والتي ساعدت على توفير بعض المعلومات المتعلقة بهذه المؤسسة ومن بينها وثائق توضح الجانب التاريخي والتنظيمي للمؤسسة.

الفرع الأول: وسائل جمع البيانات:

1- الوثائق والسجلات: لغرض إتمام عمليات البحث تم الاستعانة بالبيانات الخاصة بالمؤسسة من الناحية التاريخية وذلك من خلال التعريف بها ومراحل تطورها وأهدافها، بالإضافة إلى الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

2- الاستبيان (أداة الدراسة)*: الاستمارة هي نموذج يضم مجموعة من الأسئلة موجهة إلى الأفراد، من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف حيث تم بناء هذه الأسئلة انطلاقاً مما تم تحديده من أهداف الدراسة، والتساؤلات الفرعية والفرضيات، وبناء على ذلك تم إعداد الاستبيان الذي يتضمن متغيرات الدراسة.

3- الملاحظة: بالإضافة إلى الاستبيان كأسلوب للبحث، إذ تعد الملاحظة من الأدوات المهمة التي تساعد في جمع البيانات وتسجيلها، ووصف الحقائق والأحداث، كما تساعد على تكوين تصور حول الوقائع والظروف المحيطة بالعاملين.

بعد خضوع أسئلة الاستبيان للتنقيح من طرف الأستاذة المؤطرة ونصائحها القيمة، وعرضه للتحكيم من طرف أساتذة مختصين في المجال، أصبح لهذا الاستبيان شكله النهائي الذي يفيد بالغرض للوصول إلى نتائج مرضية، حيث ضم 51 سؤال يغطي الموضوع المطروح، تم تقسيمه إلى ثلاثة محاور رئيسية كالآتي:

المحور الأول: خاص ببيانات المراقبة لعينة الدراسة، احتوى على 5 أسئلة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية).

المحور الثاني: ضم 24 سؤال مرقمة من 1 إلى 24 تحت عنوان "نظام معلومات الموارد البشرية"؛ حيث يتضمن الأبعاد التالية:

- بعد نظام المعلومات: ضم ستة أسئلة متتالية حملت التقييم من 1 إلى 6؛

* أنظر الملحق رقم 01.

- بعد الاستقطاب والتوظيف: ضم أربعة أسئلة متتالية حملت التقييم من 7 إلى 10؛
 - بعد تخطيط الموارد البشرية: ضم ثلاثة أسئلة متتالية حملت التقييم من 11 إلى 13؛
 - بعد التدريب والتكوين: ضم سؤالين متتاليين حملوا التقييم من 14 و 15؛
 - بعد تقييم الأداء: ضم ثلاثة أسئلة متتالية حملت التقييم من 16 إلى 18؛
 - بعد الحوافز والأجور: ضم أربعة أسئلة متتالية حملت التقييم من 19 إلى 22؛
 - بعد الصحة والسلامة: ضم سؤالين متتاليين حملوا التقييم 23 و 24.
- المحور الثالث: جاء تحت عنوان "الاستدامة في المؤسسة" ووفقا لهاته الأبعاد قسم هذا المحور إلى ثلاث أبعاد.

- بعد الاستدامة الاجتماعية: ضم 13 أسئلة متتالية حملت التقييم من 25 إلى 37؛
- بعد الاستدامة الاقتصادية: ضم 7 أسئلة متتالية حملت التقييم من 38 إلى 44؛
- بعد الاستدامة البيئية: احتوى على 8 أسئلة متتالية كذلك حملت التقييم من 45 إلى 51.

الفرع الثاني: منهج ونموذج الدراسة

1- منهج الدراسة:

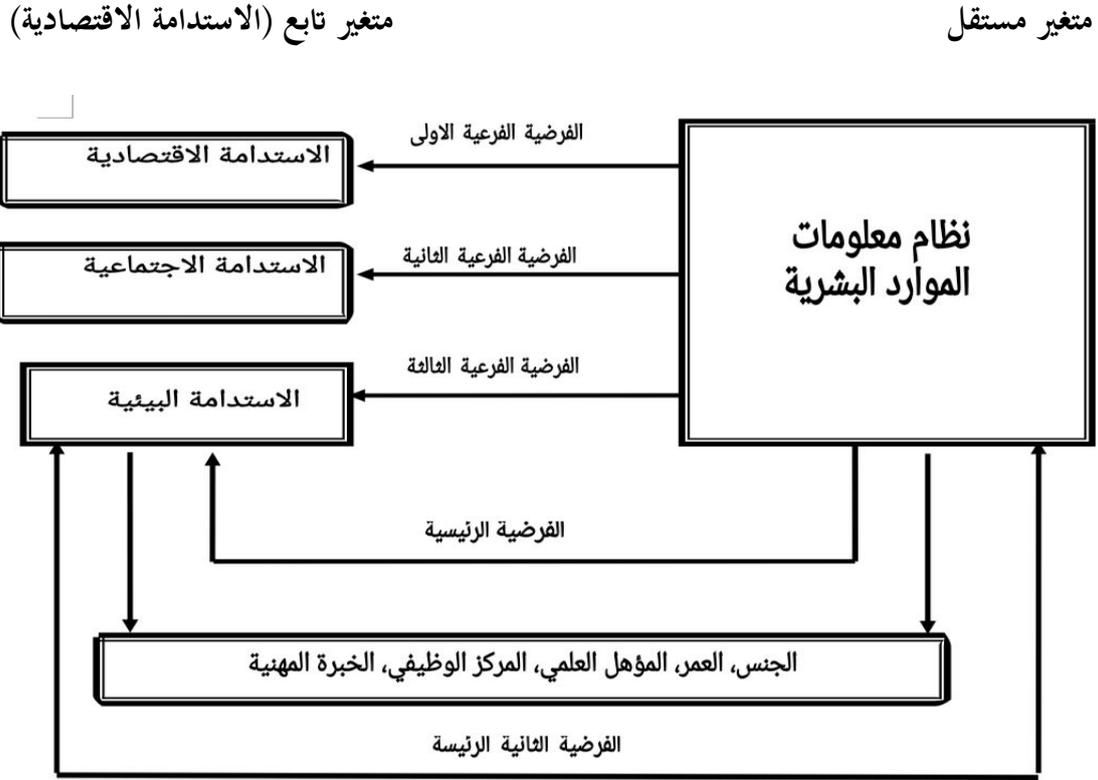
يمثل منهج الدراسة الطريق الذي يقود إلى الكشف عن الحقيقة، وهو بمثابة المسار الذي يتخذ للوصول إلى نتائج علمية في دراسة المواضيع على اختلافها، وذلك من خلال عدد من القواعد العامة التي يجب توافرها للوصول إلى أفضل النتائج، حيث تم إتباع منهج دراسة الحالة الذي يعتبر من أبرز المناهج وأكثرها شيوعا، ويُعرف على أنه "منهج يركز على دراسة وفهم وتحليل كافة الجوانب التي تتعلق بالتعرف على الظواهر والحالات الفردية حيث يقوم الباحث بالتعرف على الظاهرة أو مشكلة الدراسة وتعميم النتائج على الحالات المشابهة"، كما تم استخدام المنهج الإحصائي لتفسير الفروق والدلالات الإحصائية بين بعض المتغيرات التابعة والمستقلة.

2- نموذج الدراسة

تتناول الدراسة البحث في دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية، وبالتالي فهو يشتمل المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: نظام معلومات الموارد البشرية.
- المتغير التابع: الاستدامة بأبعادها (الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية).

الشكل رقم 7: نموذج الدراسة



من إعداد الطلبة اعتمادا على الإطار النظري للدراسة

وبالتالي شمل نموذج الدراسة على متغير مستقل (نظام معلومات الموارد البشرية) وشمل أيضا متغير تابع (الاستدامة) بأبعادها (الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية)، كما تم الاعتماد على متغيرات المراقبة والمتمثلة في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي والخبرة المهنية) لدراسة مدى تأثير متغيرات المراقبة على علاقة الاستدامة بنظام معلومات الموارد البشرية وذلك من خلال المعالجة الموضوعية بغية الوصول إلى نتائج دقيقة.

المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم عرض مجموعة من العمليات، والتي سيتم التطرق إليها من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل المعطيات

لتوضيح العلاقة بين متغيرين أو أكثر يتم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية SPSS حيث يتم وصف وتحديد المتغيرات وتوضيح نوعية العلاقة بينها. وتضمنت المعالجة الإحصائية ما يلي:

• التكرار والنسب المئوية

استخدمت في إعطاء وصف خصائص عينة الدراسة وتحديد الاستجابة تجاه المحاور في الاستبانة وتحسب بالقانون الآتي:

$$\text{النسب المئوية} = \frac{\text{تكرار المجموعة} \times 100}{\text{المجموع الكلي للتكرار}}$$

• معامل ألفا كرونباخ

يعد معامل الثبات ألفا كرونباخ من أشهر مقياس الثبات الداخلي لاستبيان، ويعتمد على حساب الاختلافات الداخلية بين إجابات الأسئلة في استبانة¹. ويعبر عنه بالعلاقة التالية:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_i}{\sigma_t} \right]$$

• المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

أ. المتوسط الحسابي: هو مجموعة القيم مقسوم على عددها، ويعبر عنه بالعلاقة التالية:

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

¹ رامي صلاح جبريل، تحليل البيانات خطوة بخطوة في SPSS، 2022، ص، 220.

ب. الانحراف المعياري: هو عبارة عن مؤشر يقيس مدى التشتت في البيانات.¹ ويعبر عنه بالعلاقة التالية:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum(x_i - \bar{x})^2}{N}}$$

• معامل الارتباط بيرسون

يقيس قوة واتجاه العلاقة الخطية فقط بين المتغيرين الكمييين.² ويعبر عنه بالعلاقة التالية:

$$r = \frac{[n(\sum xy) - \sum x \sum y]}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

• اختبار التوزيع الطبيعي:

يستخدم لمعرفة نوع البيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، لأن إجراء بعض الاختبارات الإحصائية يتطلب أن يكون توزيع البيانات طبيعياً ويعبر عنه بالعلاقة التالية:

$$p(x) = \frac{e^{-(x - \mu)^2 / 2\sigma^2}}{\sigma \sqrt{2\pi}}$$

• اختبار T-Test

هو اختبار إحصائي لمعرفة الفرق بين عينتين أو عينة ومجتمع أو العينة مع نفسها وهل هما متطابقتان من وجهة نظر الدراسة الحالية أم لا ويعبر عنه بالعلاقة التالية:

$$t = \frac{(\bar{x} - \mu)}{(s / \sqrt{n})}$$

• تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA

هو أسلوب إحصائي يستخدم لاختبار الفروق بين عدد من المجموعات المستقلة في متغير تابع واحد.

¹ محمد حسين محمد رشيد، الإحصاء الوصفي والتطبيقي والحيوي، الطبعة الأولى، عمان، دار الصفاء، 2007، ص، 199، 67.

² نبيل جمعة صالح النجار، الإحصاء التحليلي مع تطبيقات برمجية SPSS، دار الحامد للنشر والتوزيع، ص، 34.

الفصل الثاني دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية لمؤسسة سونلغاز

التعريف الإجرائي: هو الأسلوب الإحصائي المستخدم في مقارنة الفروق في درجات الحاسب باختلاف التخصص.¹ ويعبر عنه بالعلاقة التالية:

$$F = MST / MSE$$

• الانحدار خطي البسيط:

هو البحث في العلاقة بين المتغيرين فقط وهما المتغير التابع Y والمتغير المستقل X، يستعمل هذا الاختبار لتوضيح الفروق ذات دلالة إحصائية بني المتوسطات المستقلة ويتم حسابه على مستوى برنامج SPSS.² ويعبر عنه بالعلاقة التالية:

$$y = a + bx$$

X: هو المتغير المستقل.

Y: هو المتغير التابع.

• طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي

تم الاعتماد على مقياس درجة الموافقة التالي:

الجدول رقم 5: مقياس درجة الموافقة

درجة الموافقة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
عدد النقاط	1	2	3	4	5

المصدر: Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes.

Archives of Psychology, 140, 1-55.

¹ محمد موسى محمد الشمراي، مشكلات استخدام تحليل التباين الأحادي والمقارنات البعدية وطرق علاجها، بحث مقدم إلى قسم علم النفس بكلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس فتخصص إحصاء وبحوث، تحت إشراف الأستاذ الدكتور ربيع سعيد طه، 2000، ص، 08.

² نبيل جمعة صالح النجار، مرجع سابق، ص، 35.

الفرع الثاني: اختبار اعتدالية التوزيع الطبيعي

تم اختبار مدى اعتدالية التوزيع، حيث إن العينة المدروسة من المجتمع تتبع التوزيع الطبيعي، وذلك قبل اختبار نموذج البحث ودراسة العلاقة بين متغيراته، بهدف التعرف أولاً على طبيعة الاختبارات التي ستطبق في الدراسة. فبالنسبة لتوزيع البيانات كما هو موضح بالجدول أسفله، فهي موزعة توزيعاً طبيعياً، بحيث أن معامل الالتواء Skewness محور بين -3 و3، وهذا مقبول، وكذلك معامل التفلطح Kurtosis أقل من 7، وهذا استناداً إلى دراسة¹ (Cao, Dowlatshahi, 2004, P 545) في تحديد المجال المسموح به للالتواء والتفلطح لاعتبار البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 6: نتائج اختبار Skewness & Kurtosis

المحور	Skewness	Kurtosis
نظم معلومات الموارد البشرية	-1.041	1.403
الاستدامة في المؤسسة	-0.918	0.172

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V28.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم 6، يمكن القول إن متغيري الدراسة يتبعان التوزيع الطبيعي، حيث إن قيم معامل الالتواء Skewness لهما محصورة بين -3 و3، وأن قيم معامل التفلطح Kurtosis لهما أقل من 7.

الفرع الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة

يقصد بثبات أداة الدراسة أنها تعطي نفس النتيجة في حالة إعادة توزيعها أكثر من مرة في نفس الظروف والشروط.

1. الصدق الظاهري: تم التأكد من الصدق الظاهري لأداء الدراسة بعرض استمارة الاستبانة على مجموعة من الأساتذة لتحكيمها، وإبداء آرائهم حول مدى وضوح عباراتها ومدى ملائمة كل عبارة للبعد الذي تنتمي إليه والمحور ككل، ومدى تغطية العبارات لكل محور من محاور متغيرات الدراسة، واقتراح ما يروونه ضرورياً في تعديل، حذف وإضافة عبارات أخرى.

¹ Qing Cao, Shad Dowlatshahi, **The impact of alignment between virtual enterprise and information technology on business performance in an agile manufacturing environment**, Journal of Operations Management 23 (2005) 531–550.

الفصل الثاني دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية لمؤسسة سونلغاز

2. الاتساق الداخلي لأداة الدراسة: يتم التعرف على درجة الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية الاستبانة. حيث يمكن القول إن الاستبانة يتمتع بدرجة عالية من الصدق إذا كان معامل الارتباط قوياً ودالاً معنوياً ويمكن تجزئته كما يلي:

$0 \leq r < 0.3$	علاقة ضعيفة
$0.3 \leq r < 0.7$	علاقة متوسطة
$0.7 \leq r < 1$	علاقة قوية

المصدر: وداد بن قيراط، دور إدارة العلاقة مع الزبون في تحسين جودة الخدمات-دراسة مقارنة- أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير- تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة إبراهيم ييوط -الجزائر3، ص150.

الجدول رقم 7: معاملات الارتباط بين محاور الدراسة

المحاور	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الاستدامة في المؤسسة	.896**	0.000
نظم معلومات الموارد البشرية	.850**	0.000
**دال عند مستوى 0.01 2-tailed		

المصدر: بالاعتماد على مخرجات SPSS V28.

تبين معاملات الارتباط بالجدول رقم 7 أن العلاقة بين معاملات محور الاستدامة في المؤسسة ومحور نظم معلومات الموارد البشرية مع المحور الإجمالي لفقرات استبانة الدراسة هي علاقة طردية قوية، لأن معاملاتهما قدرت بالقيمتين 0.896 و0.850 على الترتيب وهي قريبة جدا من الواحد 1، كما أنها دالة إحصائياً عند 0.01؛ وبالتالي يمكن القول إن أداة الدراسة تتمتع بالصدق والاتساق الداخلي وكذا الصدق الظاهري.

3. ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة كان من الضروري إجراء اختبار **Cronbach's Alpha**، كما هو ممثل في الجدول التالي:

الجدول رقم 8: نتيجة اختبار **Cronbach's Alpha**

معامل الصدق	معامل الثبات	عدد العبارات	الاستبانة ككل
0.978	0.958	51	

المصدر: بالاعتماد على مخرجات SPSS V28.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم 8 يتضح أن قيمة α للاستبيان بلغت 0.958 أي بنسبة 95.8% تقريبا وهي أعلى من 60% وهذا يعكس ثبات الاستبانة، وبلغت قيمة معامل الصدق 0.978 وهي قيمة مرتفعة وقريبة من الواحد 1، وبالتالي نكون قد تأكدنا من صدق وثبات الاستبانة. وعليه فإن هذا المقياس ثابت بالنسبة للمبحوثين، أي أنهم يفهمون بنوده بنفس الطريقة وكما قصدتها الطالبتين، ومنه يمكن اعتماده لكون نسبة تحقيق نفس النتائج لو أعيد تطبيقه مرة أخرى تقدر ب: 95.8%.

المبحث الثالث: تحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات

بالاعتماد على النسب المئوية والتكرارات تم تحليل بيانات المراقبة لعينة الدراسة، من ثم بالاستناد على الأساليب الإحصائية المناسبة تم عرض تحليل عبارات المحاور وأخيرا اختبار الفرضيات.

المطلب الأول: عرض بيانات المراقبة للدراسة (للعينة)

تم توزيع استمارات الاستبانة على عينة الدراسة والتعرف على خصائص المراقبة لعينة الدراسة وفيما يلي تحليل ذلك:

الفرع الأول: توزيع عينة الدراسة وفق متغير الجنس

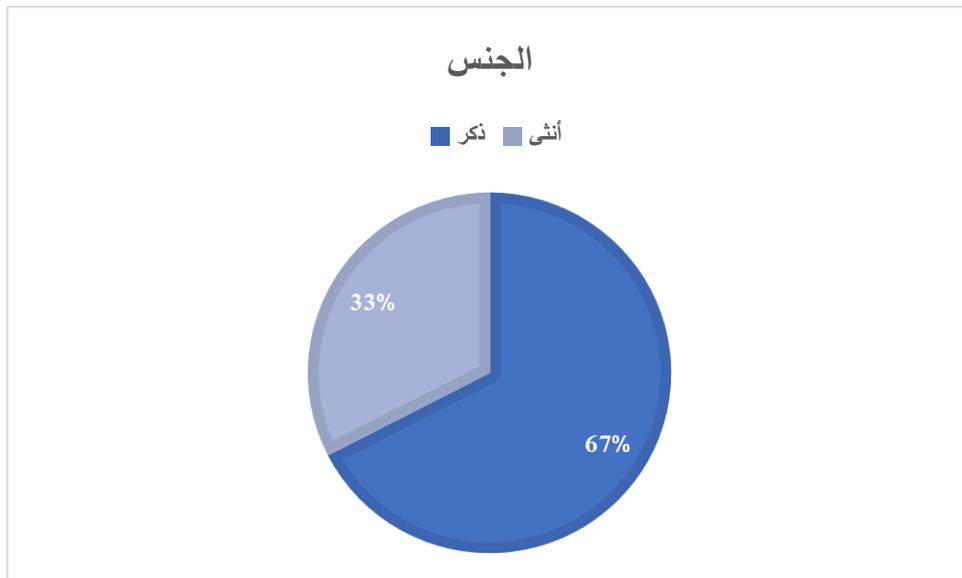
يمثل الجدول الموالي توزيع مجتمع الدراسة وفق الجنس

الجدول رقم 9: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
67.4	29	ذكر
32.6	14	أنثى
100	43	المجموع

المصدر: بالاعتماد على نتائج الاستبانة.

الشكل رقم 8: توزيع أفراد العينة حسب الجنس



الفصل الثاني دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية لمؤسسة سونلغاز

يبين الجدول رقم 9 والشكل رقم 8 توزيع أفراد العينة حسب الجنس في مؤسسة سونلغاز - فرع التوزيع تبسة. يظهر أن 67.4% من العينة هم من الذكور و32.6% من الإناث، وهذا راجع الى نمط الأعمال في المؤسسة والتي تستلزم فئة الذكور أكثر.

الفرع الثاني: توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر

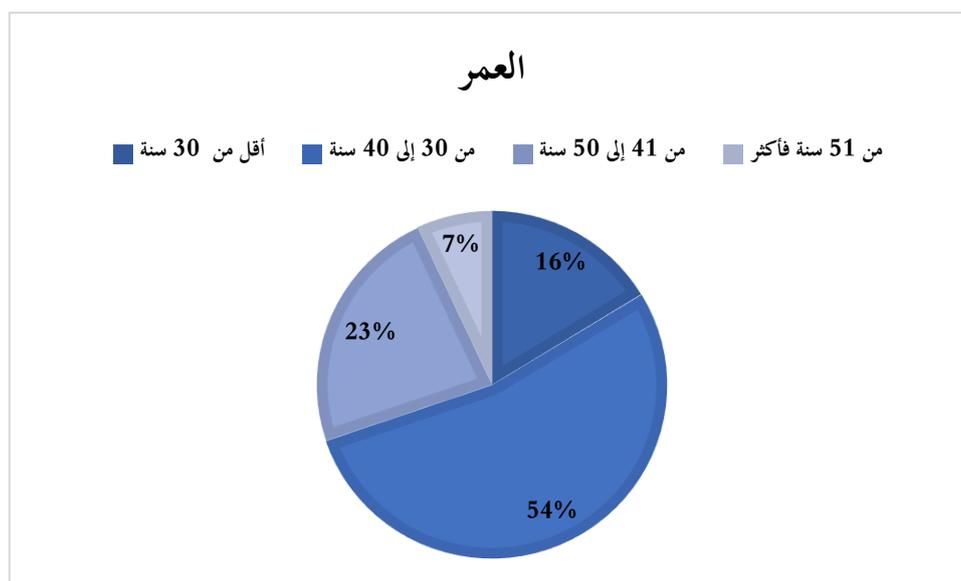
يمثل الجدول الموالي توزيع مجتمع الدراسة وفق العمر

الجدول رقم 10: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة %
أقل من 30 سنة	7	16.3
من 30 إلى 40 سنة	23	53.5
من 41 إلى 50 سنة	10	23.3
من 51 سنة فأكثر	3	7.0
المجموع	43	100

المصدر: بالاعتماد على نتائج الاستبانة.

الشكل رقم 9: توزيع أفراد العينة حسب العمر



يبين الجدول رقم 10 والشكل رقم 9 توزيع أفراد العينة حسب العمر في مؤسسة سونلغاز - فرع التوزيع تبسة. يظهر أن 53.5% من العينة هم بين 30 إلى 40 سنة، 23.3% من العينة هم بين 41 إلى 50 سنة،

الفصل الثاني دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية لمؤسسة سونلغاز

16.3% من العينة هم أقل من 30 سنة، و7.0% من العينة هم من 31 سنة فأكثر، أي فئة الشباب هي النسبة الغالبة في المؤسسة.

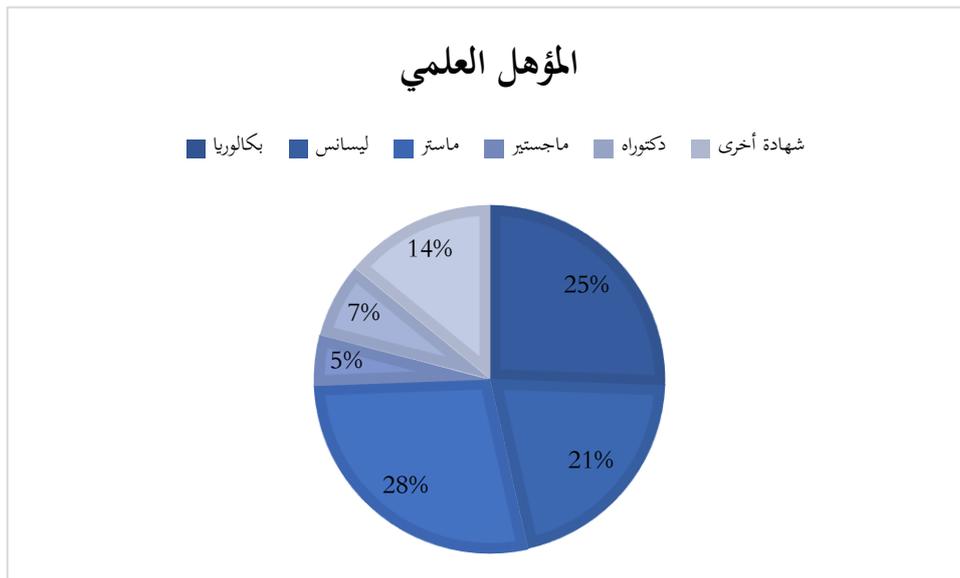
الفرع الثالث: توزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

الجدول رقم 11: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
25.6	11	بكالوريا
20.9	9	ليسانس
27.9	12	ماستر
4.7	2	ماجستير
7.0	3	دكتوراه
14.0	6	شهادة أخرى
100	43	المجموع

المصدر: بالاعتماد على نتائج الاستبانة.

الشكل رقم 10: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي



يظهر من البيانات الموجودة في الجدول رقم 11 والشكل رقم 10 توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي في مؤسسة سونلغاز - فرع التوزيع تبسة. يظهر أن 27.9% من العينة حاصلون على شهادة الماستر، 25.6% من العينة حاصلون على شهادة البكالوريا، 20.9% من العينة حاصلون على شهادة الليسانس، 14.0% من العينة

الفصل الثاني دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية لمؤسسة سونلغاز

حاصلون على شهادة أخرى، 7.0% من العينة حاصلون على شهادة الدكتوراه، و4.7% من العينة حاصلون على شهادة الماجستير.

الفرع الرابع: توزيع عينة الدراسة وفق متغير المركز الوظيفي

يمثل الجدول الموالي توزيع مجتمع الدراسة وفق المركز الوظيفي

الجدول رقم 12: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المركز الوظيفي

النسبة %	التكرار	المركز الوظيفي
4.7	2	مدير
30.2	13	رئيس مصلحة
37.2	16	عون تنفيذي
27.9	12	وظيفة أخرى
100	43	المجموع

المصدر: بالاعتماد على نتائج الاستبانة.

الشكل رقم 11: توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي



يظهر من البيانات الموجودة في الجدول رقم 12 والشكل رقم 11 توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي في مؤسسة سونلغاز - فرع التوزيع تبسة. يظهر أن 37.2% من العينة هم عمال تنفيذيون، 30.2% من العينة هم رؤساء مصلحة، 27.9% من العينة يشغلون وظائف أخرى، و4.7% من العينة هم مدراء.

الفرع الخامس: توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة المهنية

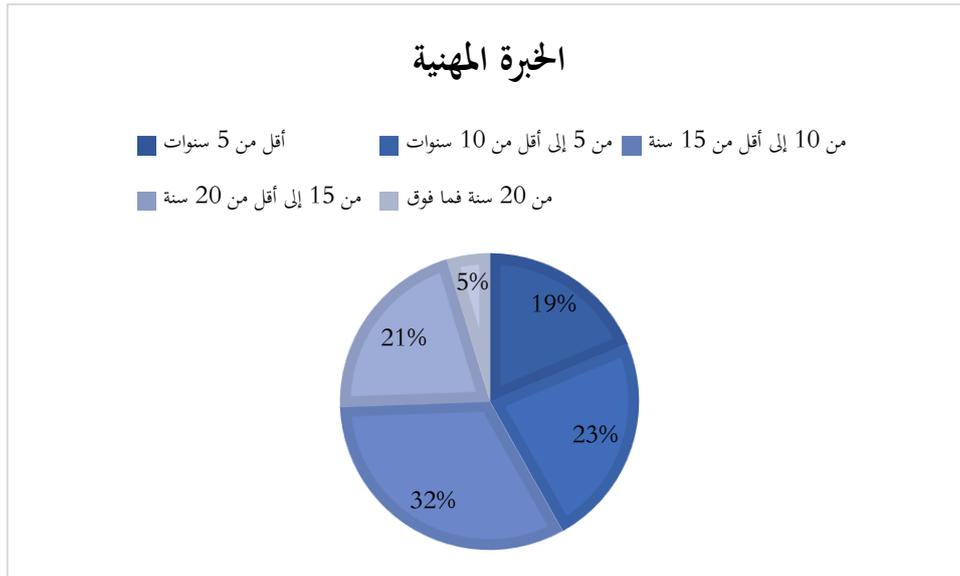
يمثل الجدول الموالي توزيع مجتمع الدراسة وفق الخبرة المهنية

الجدول رقم 13: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	8	18.6
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	10	23.3
من 10 إلى أقل من 15 سنة	14	32.6
من 15 إلى أقل من 20 سنة	9	20.9
من 20 سنة فما فوق	2	4.7
المجموع	43	100

المصدر: بالاعتماد على نتائج الاستبانة.

الشكل رقم 12: توزيع افراد العينة حسب الخبرة المهنية



يوضح الجدول رقم 13 والشكل رقم 12 توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية في مؤسسة سونلغاز - فرع التوزيع تبسة. يظهر أن 32.6% من العينة لديهم من 10 إلى أقل من 15 سنة من الأقدمية، 23.3% من العينة لديهم من 5 إلى أقل من 10 سنوات من الأقدمية، 20.9% من العينة لديهم من 15 إلى أقل من 20 سنة من الأقدمية 18.6% من العينة لديهم أقل من 5 سنوات من الأقدمية، و 4.7% من العينة لديهم 20 سنة فما فوق من الأقدمية، ويمكن القول إن المؤسسة نسبة موظفيها العالية من لهم الأقدمية الأكثر أي لا توجد نسبة عالية لتجديد المناصب.

المطلب الثاني: دراسة وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة

بعد ترميز وتفرغ البيانات باستخدام برنامج SPSS V28، سيتم التعامل مع قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة على النحو التالي: (≥ 3.68 ، مستوى تقييم مرتفع)، (من 2.34 إلى 3.67، مستوى تقييم متوسط)، (≤ 2.33 ، مستوى تقييم منخفض)، وذلك وفقاً للمعادلة التالية: (القيمة العليا - القيمة الدنيا) ÷ عدد المستويات؛ أي: $(1 - 5) \div 3 = 1.33$ وهذه القيمة هي طول الفئة، وبذلك يكون:

- مستوى تقييم منخفض: $1 + 1.33 = 2.33 \leq$.
- مستوى تقييم متوسط: $2.34 + 1.33 = 3.67$ ، أي من 2.34 إلى 3.67.
- مستوى تقييم مرتفع: من 3.68 إلى 5.

الفرع الأول: تحليل البيانات المتعلقة بتقييم محور نظام معلومات الموارد البشرية

الجدول رقم 14: تقييم إجابات أفراد العينة حول محور نظم معلومات الموارد البشرية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى التقييم
1. تمتلك المؤسسة نظام معلومات فعال وكفاء.	4.07	0.704	4	مرتفع
2. يعمل نظام المعلومات على الاحتفاظ بالمعلومات السابقة للمؤسسة.	4.09	0.684	3	مرتفع
3. يوفر نظام المعلومات قاعدة بيانات تضمن كافة الاحتياجات الإدارية في المؤسسة.	3.95	0.815	10	مرتفع
4. يعمل نظام المعلومات على الاحتفاظ على المعلومات الخاصة بالعمال في المؤسسة.	4.14	0.833	1	مرتفع
5. تتميز معلومات نظام المعلومات بنسبة الخطأ القليلة على مستوى المعلومات المسترجعة	3.79	0.675	15	مرتفع
6. يمكن نظام المعلومات من الحصول على المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية موجزة ودقيقة في وقت قصير.	4.12	0.498	2	مرتفع
7. يتم استقطاب واختيار المرشحين وفقاً لأسس ومعايير يحددها نظام معلومات الموارد البشرية.	3.63	0.846	20	متوسط
8. يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية على معلومات تتعلق بتقديرات مستقبلية لاستقطاب الموظفين.	3.53	0.935	22	متوسط
9. يوفر نظام معلومات الموارد البشرية إجراءات جمع وتحليل المعلومات حول المرشحين للوظائف.	3.51	0.883	24	متوسط
10. يساهم نظام معلومات الموارد البشرية على الانتقاء الأمثل للعمال ذوي كفاءة عالية.	3.51	0.910	23	متوسط
11. يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات عن احتياجات المؤسسة من موارد بشرية.	3.91	0.479	13	مرتفع
12. يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات حول تخطيط الأقسام بالمؤسسة.	3.91	0.570	12	مرتفع

الفصل الثاني دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية لمؤسسة سونلغاز

متوسط	21	0.763	3.58	13. يقدم نظام معلومات الموارد البشرية أدوات تحليلية لكفاءة الموارد البشرية.
مرتفع	8	0.740	3.98	14. يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات عن الاحتياجات التكوينية في المؤسسة وتفيد أيضا في تحديد الأفراد المرشحين للتدريب.
مرتفع	14	0.861	3.79	15. يقدم النظام معلومات حول البرامج التكوينية التي سيتم التدريب عليها مع توفير مؤشرات لقياس فاعلية هذه البرامج
مرتفع	17	0.832	3.70	16. يعمل النظام على توفير معلومات خاصة بتقييم أداء الموظف
مرتفع	7	0.690	4.00	17. تتصف المعلومات الخاصة بتقييم الأداء بالسرية التامة.
مرتفع	16	0.819	3.74	18. يسمح نظام المعلومات الموارد البشرية بمقارنة أداء العامل السابق بالأداء الحالي.
مرتفع	9	0.672	3.98	19. يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية معايير التي على أساسها يمنح العامل الأجر أو الحوافز.
مرتفع	5	0.688	4.05	20. يتم تحديث المعلومات الخاصة بالأجور على نظام المعلومات في الوقت المناسب حتى يتسنى للعاملين متابعة حركة رواتبهم.
مرتفع	6	0.636	4.02	21. يوفر النظام معلومات واضحة خاصة بأسباب خصم الأجور والإجازات والتغيب عن العمل.
مرتفع	11	0.737	3.93	22. يوفر النظام معلومات خاصة بالتقاعد.
متوسط	18	0.948	3.65	23. يوفر النظام معلومات عن الصحة والسلامة المهنية للعمال داخل المؤسسة.
متوسط	18	0.948	3.65	24. يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بتطوير برامج منتظمة لضمان صحة العمال.
مرتفع	/	0.490	3.84	محور نظم معلومات الموارد البشرية

المصدر: بالاعتماد على نتائج الاستبانة.

بالاعتماد على معلومات الجدول رقم 14 وبالنسبة للعبارة الأولى "تمتلك المؤسسة نظام معلومات فعال وكفء"، فإن المتوسط الحسابي هو 4.07، والانحراف المعياري هو 0.704، والرتبة هي 4 ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن المبحوثين يرون أن المؤسسة تمتلك نظام معلومات فعال وكفء. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً معتدلاً في آراء المبحوثين.

بالنسبة للعبارة الثانية "يعمل نظام المعلومات على الاحتفاظ بالمعلومات السابقة للمؤسسة"، فإن المتوسط الحسابي هو 4.09، والانحراف المعياري هو 0.684، والرتبة هي 3، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم المبحوثين يرون أن نظام المعلومات يعمل على الاحتفاظ بالمعلومات السابقة للمؤسسة. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً معتدلاً في آراء المبحوثين.

بالنسبة للعبارة الثالثة "يوفر نظام المعلومات قاعدة بيانات تضمن كافة الاحتياجات الإدارية في المؤسسة"، فإن المتوسط الحسابي هو 3.95، والانحراف المعياري هو 0.815، والرتبة هي 10، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم المبحوثين يرون أن نظام المعلومات يوفر قاعدة بيانات تضمن كافة الاحتياجات الإدارية في المؤسسة. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً معتدلاً في آراء المبحوثين

بالنسبة للعبارة الرابعة “يعمل نظام المعلومات على الاحتفاظ على المعلومات الخاصة بالعمال في المؤسسة”، فإن المتوسط الحسابي هو 4.14، والانحراف المعياري هو 0.833، والرتبة هي 1، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم الباحثين يرون أن نظام المعلومات يعمل على الاحتفاظ على المعلومات الخاصة بالعمال في المؤسسة. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً معتدلاً في آراء الباحثين.

بالنسبة للعبارة الخامسة “تتميز معلومات نظام المعلومات بنسبة الخطأ القليلة على مستوى المعلومات المسترجعة”، فإن المتوسط الحسابي هو 3.79، والانحراف المعياري هو 0.675، والرتبة هي 15، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم الباحثين يرون أن معلومات نظام المعلومات تتميز بنسبة الخطأ القليلة على مستوى المعلومات المسترجعة. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً معتدلاً في آراء الباحثين.

بالنسبة للعبارة السادسة “يمكن نظام المعلومات من الحصول على المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية موجزة ودقيقة في وقت قصير”، فإن المتوسط الحسابي هو 4.12، والانحراف المعياري هو 0.498، والرتبة هي 2، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم الباحثين يرون أن نظام المعلومات يمكنه من الحصول على المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية موجزة ودقيقة في وقت قصير. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً ضئيلاً في آراء الباحثين.

بالنسبة للعبارة السابعة “يتم استقطاب واختيار المرشحين وفقاً لأسس ومعايير يحددها نظام معلومات الموارد البشرية”، فإن المتوسط الحسابي هو 3.63، والانحراف المعياري هو 0.846، والرتبة هي 20، ومستوى التقييم هو متوسط. هذا يعني أن معظم الباحثين يرون أن استقطاب واختيار المرشحين يتم وفقاً لأسس ومعايير يحددها نظام معلومات الموارد البشرية. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً معتدلاً في آراء الباحثين حيث لا يوجد ما يسمى بالاستقطاب لأن المؤسسة لا تعمل في وسط تنافسي.

بالنسبة للعبارة الثامنة “يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية على معلومات تتعلق بتقديرات مستقبلية لاستقطاب الموظفين”، فإن المتوسط الحسابي هو 3.53، والانحراف المعياري هو 0.935، والرتبة هي 22، ومستوى التقييم هو متوسط. هذا يعني أن معظم الباحثين يرون أن نظام معلومات الموارد البشرية يحتوي على معلومات تتعلق بتقديرات مستقبلية لاستقطاب الموظفين. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً كبيراً في آراء الباحثين وهذا يرجع إلى ميزة المؤسسة وعدم وجود منافسين لها.

بالنسبة للعبارة التاسعة “يوفر نظام معلومات الموارد البشرية إجراءات جمع وتحليل المعلومات حول المرشحين للوظائف”، فإن المتوسط الحسابي هو 3.51، والانحراف المعياري هو 0.883، والرتبة هي 24، ومستوى التقييم هو متوسط. هذا يعني أن معظم الباحثين يرون أن نظام معلومات الموارد البشرية يوفر إجراءات جمع وتحليل المعلومات

حول المرشحين للوظائف. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً كبيراً في آراء الباحثين. معنى ذلك أنه لا يتم استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في عملية التوظيف بلا أن التوظيف يخضع إلى القواعد التقليدية.

بالنسبة للعبارة العاشرة “يساهم نظام معلومات الموارد البشرية على الانتقاء الأمثل للعاملين ذوي كفاءة عالية”، فإن المتوسط الحسابي هو 3.51، والانحراف المعياري هو 0.910، والرتبة هي 23، ومستوى التقييم هو متوسط. هذا يعني أن معظم الباحثين يرون أن نظام معلومات الموارد البشرية يساهم على الانتقاء الأمثل للعاملين ذوي كفاءة عالية. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً كبيراً في آراء الباحثين.

بالنسبة للعبارة الحادية عشرة “يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات عن احتياجات المؤسسة من موارد بشرية”، فإن المتوسط الحسابي هو 3.91، والانحراف المعياري هو 0.479، والرتبة هي 13، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن الباحثين في الدراسة يرون أن نظام معلومات الموارد البشرية يوفر معلومات عن احتياجات المؤسسة من موارد بشرية. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً ضئيلاً في آراء الباحثين.

بالنسبة للعبارة الثانية عشرة “يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات حول تخطيط الأقسام بالمؤسسة”، فإن المتوسط الحسابي هو 3.91، والانحراف المعياري هو 0.570، والرتبة هي 12، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن الباحثين في الدراسة يرون أن نظام معلومات الموارد البشرية يوفر معلومات حول تخطيط الأقسام بالمؤسسة. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً ضئيلاً في آراء الباحثين.

بالنسبة للعبارة الثالثة عشرة “يقدم نظام معلومات الموارد البشرية أدوات تحليلية لكفاءة الموارد البشرية”، فإن المتوسط الحسابي هو 3.58، والانحراف المعياري هو 0.763، والرتبة هي 21، ومستوى التقييم هو متوسط. هذا يعني أن معظم الباحثين يرون أن نظام معلومات الموارد البشرية يقدم أدوات تحليلية لكفاءة الموارد البشرية. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً كبيراً في آراء الباحثين.

بالنسبة للعبارة الرابعة عشرة “يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات عن الاحتياجات التكوينية في المؤسسة وتفيد أيضاً في تحديد الأفراد المرشحين للتدريب”، فإن المتوسط الحسابي هو 3.98، والانحراف المعياري هو 0.740، والرتبة هي 8، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم الباحثين يرون أن نظام معلومات الموارد البشرية يوفر معلومات عن الاحتياجات التكوينية في المؤسسة وتفيد أيضاً في تحديد الأفراد المرشحين للتدريب. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً كبيراً في آراء الباحثين.

بالنسبة للعبارة الخامسة عشرة “يقدم النظام معلومات حول البرامج التكوينية التي سيتم التدريب عليها مع توفير مؤشرات لقياس فاعلية هذه البرامج”، فإن المتوسط الحسابي هو 3.79، والانحراف المعياري هو 0.861،

والرتبة هي 14، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن المبحوثين يرون أن نظام معلومات الموارد البشرية يقدم معلومات حول البرامج التكوينية التي سيتم التدريب عليها مع توفير مؤشرات لقياس فاعلية هذه البرامج. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً كبيراً في آراء المبحوثين أي لا يوجد فعلاً نظام معلومات يبين بشفافية وضوح برامج تكوينية حتى يتيح الاستفادة منها للجميع.

بالنسبة للعبارة السادسة عشرة “يعمل النظام على توفير معلومات خاصة بتقييم أداء الموظف”، فإن المتوسط الحسابي هو 3.70، والانحراف المعياري هو 0.832، والرتبة هي 17، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم المبحوثين يرون أن نظام معلومات الموارد البشرية يعمل على توفير معلومات خاصة بتقييم أداء الموظف. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً كبيراً في آراء المبحوثين وهذا راجع إلى نقص وجود نوع من التشوه في ربط نظام معلومات بالأداء.

بالنسبة للعبارة السابعة عشرة “تتصف المعلومات الخاصة بتقييم الأداء بالسرية التامة”، فإن المتوسط الحسابي هو 4.00، والانحراف المعياري هو 0.690، والرتبة هي 7، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم المبحوثين يرون أن المعلومات الخاصة بتقييم الأداء تتصف بالسرية التامة. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً كبيراً في آراء المبحوثين.

بالنسبة للعبارة الثامنة عشرة “يسمح نظام المعلومات الموارد البشرية بمقارنة أداء العامل السابق بالأداء الحالي” فإن المتوسط الحسابي هو 3.74، والانحراف المعياري هو 0.819، والرتبة هي 16 ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم المبحوثين في الدراسة يرون أن نظام معلومات الموارد البشرية يسمح بمقارنة أداء العامل السابق بالأداء الحالي. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً كبيراً في آراء المبحوثين.

بالنسبة للعبارة التاسعة عشر “يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية معايير التي على أساسها يمنح العامل الأجر أو الحوافز”، فإن المتوسط الحسابي هو 3.98، والانحراف المعياري هو 0.672، والرتبة هي 9، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم المبحوثين يرون أن نظام معلومات الموارد البشرية يحتوي على معايير يتم منح العامل على أساسها الأجر أو الحوافز. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً ضئيلاً في آراء المبحوثين.

بالنسبة للعبارة العشرون “يتم تحديث المعلومات الخاصة بالأجور على نظام المعلومات في الوقت المناسب حتى يتسنى للعاملين متابعة حركة رواتبهم”، فإن المتوسط الحسابي هو 4.05، والانحراف المعياري هو 0.688 والرتبة هي 5، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم المبحوثين يرون أن المعلومات الخاصة بالأجور يتم تحديثها على نظام المعلومات في الوقت المناسب حتى يتسنى للعاملين متابعة حركة رواتبهم. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً ضئيلاً في آراء المشاركين.

الفصل الثاني دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية لمؤسسة سونلغاز

بالنسبة للعبارة الحادية والعشرون “يوفر النظام معلومات واضحة خاصة بأسباب خصم الأجور والإجازات والتغيب عن العمل”، فإن المتوسط الحسابي هو 4.02، والانحراف المعياري هو 0.636، والرتبة هي 6، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم المبحوثين يرون أن النظام يوفر معلومات واضحة خاصة بأسباب خصم الأجور والإجازات والتغيب عن العمل. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً ضئيلاً في آراء المبحوثين.

بالنسبة للعبارة الثانية والعشرون “يوفر النظام معلومات خاصة بالتقاعد”، فإن المتوسط الحسابي هو 3.93 والانحراف المعياري هو 0.737، والرتبة هي 11، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم المبحوثين يرون أن النظام يوفر معلومات خاصة بالتقاعد. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً ضئيلاً في آراء المبحوثين.

بالنسبة للعبارة الثالثة والعشرون “يوفر النظام معلومات عن الصحة والسلامة المهنية للعمال داخل المؤسسة” فإن المتوسط الحسابي هو 3.65، والانحراف المعياري هو 0.948، والرتبة هي 18، ومستوى التقييم هو متوسط. هذا يعني أن معظم المبحوثين يرون أن النظام يوفر معلومات عن الصحة والسلامة المهنية للعمال داخل المؤسسة. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً في آراء المبحوثين.

بالنسبة لمحور “نظم معلومات الموارد البشرية”، فإن المتوسط الحسابي الإجمالي هو 3.84، والانحراف المعياري هو 0.490، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم المبحوثين يوافقون على ما جاء في عبارات هذا المحور. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً ضئيلاً في آراء المبحوثين.

الفصل الثاني دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية لمؤسسة سونلغاز

الفرع الثاني: تحليل البيانات المتعلقة بتقييم محور الاستدامة في المؤسسة

الجدول رقم 15: تقييم إجابات أفراد العينة حول محور الاستدامة في المؤسسة

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى التقييم
25.تعتمد المؤسسة أحد شهادات المطابقة (الصحة والسلامة المهنية ISO18000).	3.63	0.691	12	متوسط
26.تمتلك المؤسسة ثقافة المشاركة لكل الفئات العمالية داخل المؤسسة.	3.84	0.871	9	مرتفع
27.تعمل المؤسسة ضمن بيئة عمل شفافة وذات قنوات اتصال واضحة.	3.93	0.799	6	مرتفع
28.يمكن للعمال طرح انشغالهم ورفع الشكوى في حالات الضرر.	3.93	0.884	5	مرتفع
29.تثمن المؤسسة جهود العمال الفردية وكذلك الجماعية.	4.09	0.811	2	مرتفع
30.شهادة تحرص المؤسسة على تطبيق متطلبات ISO26000 المسؤولية الاجتماعية أو غيرها من iso	3.60	0.660	13	متوسط
31.توفر المؤسسة فرص ودورات تدريبية وتكوين بيئي لرفع مستوى العمال ورفع الحس البيئي لديهم.	3.95	0.815	4	مرتفع
32.تتحم وتلتزم المؤسسة ببرامج التحفيز والترقية لكل العاملين.	4.00	0.900	3	مرتفع
33.توجد نقابة للعمال دائمة تتكفل بجميع انشغالهم وتأمينهم دون تمييز.	3.86	1.014	8	مرتفع
34.تقوم المؤسسة بنشاطات ثقافية صحية ورياضية، والعمل على استمرار هذه المبادرة.	3.91	1.065	7	مرتفع
35.تقوم المؤسسة بأعمال تطوعية أو خيرية لصالح المجتمع الذي تمارس ضمنه نشاطه.	3.65	1.173	11	متوسط
36.تمتلك المؤسسة موقع على شبكة الإنترنت بمعلومات محدثة بانتظام.	4.26	0.875	1	مرتفع
37.تتم المنظمة بخلق قيادات بديلة وتعزيز النظام الرقابي.	3.79	1.036	10	مرتفع
بعد الاستدامة الاجتماعية	3.88	0.666	/	مرتفع
38.تحرص المؤسسة على تطبيق متطلبات شهادة ISO9000 (نظام ضمان الجودة).	3.84	0.688	5	مرتفع
39.تمتلك المؤسسة كوادر بشرية مؤهلة لممارسة نشاط البحث والتطوير.	4.12	0.851	1	مرتفع
40.تقوم المنظمة باستخدام مواد أولية صديقة للبيئة.	3.70	0.803	6	مرتفع
41.تقارن المنظمة أداءها بأداء المنظمات المنافسة، بغية التحسن المستمر للتفوق في المنافسة والتوسع أكثر في السوق.	4.05	0.722	2	مرتفع
42.تقوم المنظمة باستثمارات بيئية.	3.51	1.009	7	متوسط
43.تقوم المنظمة بتطوير والاستثمار في التكنولوجيا الحديثة (صديقة للبيئة).	3.84	0.949	4	مرتفع
44.تعتمد المنظمة أسلوب الترشيد والكفاءة في استخدام الطاقة (بهدف حمايتها من الهدر).	4.02	0.771	3	مرتفع
بعد الاستدامة الاقتصادية	3.87	0.598	/	مرتفع
45.تحرص المنظمة على تطبيق متطلبات شهادة ISO14000(نظام الإدارة البيئية).	3.77	0.684	3	مرتفع
46.يوجد مسؤول مكلف بمتابعة قضايا البيئة بالمؤسسة.	3.60	0.821	6	متوسط
47.تمتلك المؤسسة نظام لإعادة التدوير والرسكلة.	3.47	1.054	7	متوسط
48.لديكم اهتمامات بمخلفات الإنتاج والتخلص منها بأسلوب علمي لمنع الإضرار بالبيئة.	3.70	0.989	5	مرتفع

الفصل الثاني دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية لمؤسسة سونلغاز

49.تتم المؤسسة بالحد من بعض تأثيرات التلوث البيئي (الهواء والماء) باستعمال مصفاة الانبعاث الصناعية.	3.70	1.013	4	مرتفع
50.تدفع المنظمات تعويضات عن مخلفات وأضرار التلوث البيئي لنشاطها.	3.77	0.996	2	مرتفع
51.تعتمد المؤسسة وتستغل برامج للطاقات المتجددة.	4.00	0.787	1	مرتفع
بعد الاستدامة البيئية	3.71	0.726	/	مرتفع
محور الاستدامة في المؤسسة	3.82	0.582	/	مرتفع

المصدر: بالاعتماد على نتائج الاستبانة.

بالاعتماد على معلومات الجدول رقم 15 وبالنسبة للعبارة التي تحتل المرتبة الأولى في بعد الاستدامة الاجتماعية “تمتلك المؤسسة موقع على شبكة الإنترنت بمعلومات محدثة بانتظام”، فإن المتوسط الحسابي هو 4.26، والانحراف المعياري هو 0.875، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم المبحوثين يرون أن المؤسسة تمتلك موقعاً على شبكة الإنترنت بمعلومات محدثة بانتظام. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً معتدلاً في آراء المبحوثين.

وبالنسبة للبعد الإجمالي “بعد الاستدامة الاجتماعية”، فإن المتوسط الحسابي هو 3.88، والانحراف المعياري هو 0.666، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم المبحوثين يرون أن المؤسسة تهتم بالاستدامة الاجتماعية.

بالنسبة للعبارة التي تحتل المرتبة الأولى في بعد الاستدامة الاقتصادية “تمتلك المؤسسة كوادر بشرية مؤهلة لممارسة نشاط البحث والتطوير”، فإن المتوسط الحسابي هو 4.12، والانحراف المعياري هو 0.851، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم المبحوثين يرون أن المؤسسة تمتلك كوادر بشرية مؤهلة لممارسة نشاط البحث والتطوير. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً معتدلاً في آراء المبحوثين.

وبالنسبة للبعد الإجمالي “بعد الاستدامة الاقتصادية”، فإن المتوسط الحسابي هو 3.87، والانحراف المعياري هو 0.598، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم المبحوثين في الدراسة يرون أن المؤسسة تهتم بالاستدامة الاقتصادية.

بالنسبة للعبارة التي تحتل المرتبة الأولى في بعد الاستدامة البيئية “تعتمد المؤسسة وتستغل برامج للطاقات المتجددة”، فإن المتوسط الحسابي هو 4.00، والانحراف المعياري هو 0.787، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم المبحوثين يرون أن المؤسسة تعتمد وتستغل برامج للطاقات المتجددة. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك تبايناً معتدلاً في آراء المبحوثين.

بالنسبة للبعد الإجمالي “بعد الاستدامة البيئية”، فإن المتوسط الحسابي هو 3.71، والانحراف المعياري هو 0.726، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم المبحوثين يرون أن المؤسسة تهتم بالاستدامة البيئية.

وبالنسبة للمحور الإجمالي "محور الاستدامة في المؤسسة"، فإن المتوسط الحسابي هو 3.82 والانحراف المعياري هو 0.582، ومستوى التقييم هو مرتفع. هذا يعني أن معظم المبحوثين يرون أن المؤسسة تهتم بالاستدامة. كما يشير الانحراف المعياري إلى أن هناك توافقاً كبيراً في آراء المبحوثين.

الفرع الثالث: تفسير النتائج

• نتائج المحور الأول (نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة):

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (14) تم ملاحظة أن المتوسط الإجمالي لإجابات أفراد العينة حول هذا المحور 3.84 والانحراف المعياري 0.490 وهي نسبة ضئيلة وعليه كان التوجه "موافق" أي أن معظم أفراد العينة يتفقون على أن نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة نظام فعال وكفاء يعمل على الاحتفاظ بالمعلومات السابقة ويوفر قاعدة بيانات تضمن كافة احتياجات الإدارة كما يساهم في تحديد الاحتياجات التكوينية في المؤسسة ويحتوي على معايير يمنح على أساسها العامل اجر أو حافز، أما بالنسبة لعبارات المحور، فقد حازت العبارة رقم(4) والتي تنص (يعمل نظام معلومات على الاحتفاظ بالمعلومات الخاصة بعمال المؤسسة) على الرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.14 وهو اعلى من المتوسط الكلي وانحراف معياري 0.833 وهو م تم التوصل إليه من خلال تحليلنا لنظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة ويؤكد نتيجة المحور.

• نتائج المحور الثاني (الاستدامة الاقتصادية في المؤسسة):

من خلال الجدول (15) تم التوصل الى أن المتوسط الإجمالي لإجابات الأفراد حول بعد الاستدامة الاجتماعية قدر بـ 3.88 وانحراف معياري 0.666 وهو ما يدل على أن أفراد العينة موافقون على أن المؤسسة. تمتلك ثقافة المشاركة لكل الفئات العمالية داخل المؤسسة وأيضاً تهتم وتلتزم المؤسسة ببرامج التحفيز والترقية لكل العاملين وغيرها. أما بالنسبة لعبارات البعد فقد حازت العبارة رقم (36) على أعلى قيمة للمتوسط الحسابي والتي تنص على أن المؤسسة تمتلك موقع على شبكة الإنترنت بمعلومات محدثة بانتظام.

أما بالنسبة للبعد الاقتصادي فقد قدر المتوسط الحسابي بـ 3.87 وانحراف معياري قدر بـ 0.598 وهو ما يدل على أفراد العينة موافقون على أن المؤسسة تحاول أن تعتمد أسلوب الترشيد والكفاءة في استخدام الطاقة (بهدف حمايتها من الهدر) وأيضاً باستخدام مواد أولية صديقة للبيئة.. أما بالنسبة لعبارات البعد فقد حازت العبارة رقم (39) على أعلى قيمة للمتوسط الحسابي والتي تنص على أن المؤسسة تمتلك كوادر بشرية مؤهلة لممارسة نشاط البحث والتطوير حيث إن أفراد العينة من ذوي التعليم العالي بلغت نسبتهم 60.5% بينما فيها آخر الشهادات ألا وهي الدكتوراه.

وبعد الاستدامة البيئية يتضح أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة في مؤسسة سونلغاز - تبسة - حول بعد الاستدامة البيئية قدر بـ 3.71 وانحراف معياري قدر بـ 0.726 وما يعني أن إجابات أفراد العينة حول هذا البعد جاءت بمستوى تقييم متوسط أي أن المؤسسة تهتم بالحد من بعض تأثيرات التلوث البيئي (الهواء والماء) باستعمال مصفاة الانبعاث الصناعية وتمتلك المؤسسة نظام لإعادة التدوير والرسكلة. أما بالنسبة لعبارات البعد فقد حازت العبارة رقم (51) على أعلى قيمة للمتوسط الحسابي والتي تنص على أن المؤسسة تعتمد وتستغل برامج للطاقات المتجددة.

من خلال محور الاستدامة الاقتصادية الإجمالي الذي قدر بمتوسط حسابي 3.82 وانحراف معياري قدر بـ 0.582 يمكن القول إن المؤسسة تهتم بالاستدامة بمختلف أبعادها.

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

الفرع الأول: اختبار الفرضية الرئيسة الأولى

تنص الفرضية الرئيسة على أنه:

H_0 - لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة في الجوانب الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بمؤسسة سونلغاز - تبسة -

H_1 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة في الجوانب الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بمؤسسة سونلغاز - تبسة -

لاختبار الفرضية الرئيسة تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط وهو نموذج خطي إحصائي يقوم بتقدير العلاقة التي ترتبط بين متغير واحد وهو المتغير التابع (الاستدامة في المؤسسة) مع متغير آخر وهو المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية)، وينتج عن هذا النموذج معادلة إحصائية خطية يمكن استخدامها لتفسير العلاقة بين المتغيرين أو تقدير قيمة المتغير التابع عند معرفة قيمة المتغير المستقل.

الفصل الثاني دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية لمؤسسة سونلغاز

الجدول رقم 16: يوضح نتائج نموذج الانحدار البسيط للفرضية الرئيسية

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية DF	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الانحدار	3.985	1	3.985	15.956	.000
الخطأ	10.240	41	.250		
الإجمالي	14.225	42			
المتغير	B	الخطأ المعياري	معامل β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الثابت	1.406	.609		2.307	.026
نظم معلومات الموارد البشرية	.628	.157	.529	3.995	.000
معامل الارتباط: 0.529		معامل التحديد: 0.280		المتغير التابع: الاستدامة في المؤسسة	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS*.

يتضح من خلال الجدول رقم 16 أن النموذج صالح لاختبار الفرضية استناداً إلى قيمة F المحسوبة والبالغة 15.956 بقيمة احتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، كما يتضح من نفس الجدول أن معامل الارتباط بين المتغيرين (نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة في المؤسسة) بقيمة 0.529 والذي يعكس علاقة طردية ومتوسطة، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي 0.280 وهذا يعني أن 28% فقط من التباين الحاصل في الاستدامة في المؤسسة يعود إلى تغيرات حاصلة في نظم معلومات الموارد البشرية، والبقية ترجع لعوامل أخرى، كما بلغت قيمة t المحسوبة 3.995 بقيمة احتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وبلغت قيمة معامل β 0.529.

وبما أن مستوى الدلالة قدر ب 0.000 أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، فإنه يتم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة في الجوانب الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بمؤسسة سونلغاز - تبسة - من خلال اعتماد نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق القيمة المضافة ودعم العمال ومتابعتهم من خلال إدخال النظم البيئية وإدارتها.

ويمكن التوصل إلى معادلة الانحدار كالتالي:

$$y = 1.406 + 0.628x$$

حيث إن: y: الاستدامة في الجوانب الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية، x: نظام معلومات الموارد البشرية.

من خلال اختبار الفرضية الرئيسية وفي إطار تحقيق الاستدامة في الجوانب الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية لمؤسسة سونلغاز - فرع التوزيع بولاية تبسة، تم برهنة أنه في المؤسسة محل الدراسة تلعب نظم معلومات الموارد البشرية

الفصل الثاني دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية لمؤسسة سونلغاز

دوراً مهماً في تحقيق الاستدامة، فهي توفر بنية تحتية تكنولوجية متطورة وقواعد بيانات متكاملة تسهل إدارة وتنظيم الموارد البشرية، كما تدعم إدارة المعرفة والتعلم المستمر لزيادة كفاءة ومهارات الموظفين، وتستخدم أدوات وتقنيات لتحليل الأداء وقياس الاستدامة على مختلف المستويات، وتتبع رؤية استراتيجية وقيادة فعالة تضمن التوافق بين أهداف المؤسسة وأهداف الموارد البشرية، وتشجع على الابتكار والعمل الجماعي، وتبني أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية لتعزيز الاستدامة.

الفرع الثاني: اختبارات الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى

• اختبار الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الأولى

تنص الفرضية الفرعية على أنه:

H_0 - لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة الاجتماعية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بمؤسسة سونلغاز.

H_1 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة الاجتماعية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بمؤسسة سونلغاز.

لاختبار الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الأولى تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل (نظام المعلومات) مع المتغير التابع (الاستدامة الاجتماعية).

الجدول رقم 17: نتائج نموذج الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الأولى

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية DF	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الانحدار	4.491	1	4.491	13.033	.001
الخطأ	14.128	41	.345		
الإجمالي	18.619	42			
المتغير	B	الخطأ المعياري	معامل β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الثابت	1.317	.716		1.840	.073
نظم معلومات الموارد البشرية	.667	.185	.491	3.610	.001
معامل الارتباط: 0.491		معامل التحديد: 0.241		المتغير التابع: الاستدامة الاجتماعية	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS *

من خلال الجدول رقم 17، يتضح أن النموذج صالح لاختبار الفرضية استناداً إلى قيمة F المحسوبة والبالغة 13.033 بقيمة احتمالية 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ ، كما يتضح من نفس الجدول أن معامل الارتباط بين المتغيرين (نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة الاجتماعية) بقيمة 0.491 والذي يعكس علاقة طردية ومتوسطة، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي 0.241 وهذا يعني أن 24.1% فقط من التباين الحاصل في الاستدامة الاجتماعية يعود إلى تغيرات حاصلة في نظم معلومات الموارد البشرية، والبقية ترجع لعوامل أخرى، كما بلغت قيمة t المحسوبة 3.610 بقيمة احتمالية 0.001 وهي أقل من مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ ، وبلغت قيمة معامل β 0.491.

وبما أن مستوى الدلالة قدر ب 0.001 أقل من مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ ، فإنه يتم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة الاجتماعية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بمؤسسة سونلغاز، أي أن المؤسسة تعتمد على نظام معلومات الموارد البشرية في البعد الاجتماعي.

ويمكن التوصل إلى معادلة الانحدار كالتالي:

$$y = 1.317 + 0.667x$$

من خلال اختبار الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الأولى وفي إطار تحقيق الاستدامة في الجانب الاجتماعي لمؤسسة سونلغاز - فرع التوزيع بولاية تبسة، تم برهنة أن المؤسسة محل الدراسة قد قامت باتخاذ بعض الإجراءات لتعزيز العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية وتحقيق الاستدامة الاجتماعية، حيث تم توفير آليات فعالة للتواصل الداخلي وتبادل المعرفة والمعلومات المتعلقة بالاستدامة الاجتماعية، كما قد تكون المؤسسة قد استثمرت في برامج التدريب والتطوير لتعزيز مهارات الموظفين في مجال الاستدامة الاجتماعية، وتم تعزيز التنوع والشمولية في مجال الموارد البشرية. كما يمكن أن تكون المؤسسة قد دججت الاستدامة الاجتماعية في استراتيجيتها العامة واتخاذ القرارات المتعلقة بها، وتم تعزيز المشاركة المجتمعية والمسؤولية الاجتماعية لدى الموظفين، وتم تخصيص موارد تكنولوجيا المعلومات المناسبة لدعم هذه المبادرات وتحقيقها.

من خلال هذا النمط التنظيمي وتطبيق هذه الإجراءات، نرى أن مؤسسة سونلغاز - فرع التوزيع قد حققت علاقة إيجابية بين نظم معلومات الموارد البشرية وتحقيق الاستدامة الاجتماعية، وهذا يعزز القدرة على تلبية احتياجات الاستدامة الاجتماعية والمساهمة في التنمية المستدامة للمجتمع.

• اختبار الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الأولى

تنص الفرضية الفرعية على أنه:

H_0 - لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة الاقتصادية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بمؤسسة سونلغاز.

H_1 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة الاقتصادية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بمؤسسة سونلغاز.

لاختبار الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الأولى تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية) مع المتغير التابع (الاستدامة الاقتصادية).

الجدول رقم 18: نتائج نموذج الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الأولى

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية DF	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الانحدار	3.291	1	3.291	11.530	.002
الخطأ	11.704	41	.285		
الإجمالي	14.996	42			
المتغير	B	الخطأ المعياري	معامل β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الثابت	1.673	.651		2.568	.014
نظم معلومات الموارد البشرية	.571	.168	.468	3.396	.002
معامل الارتباط: 0.468		معامل التحديد: 0.219		المتغير التابع: الاستدامة الاقتصادية	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول رقم 18، يتضح أن النموذج صالح لاختبار الفرضية استناداً إلى قيمة F المحسوبة والبالغة 11.530 بقيمة احتمالية 0.002 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، كما يتضح من نفس الجدول أن معامل الارتباط بين المتغيرين (نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة الاقتصادية) بقيمة 0.468 والذي يعكس علاقة طردية ومتوسطة، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي 0.219 وهذا يعني أن 21.9% فقط من التباين الحاصل في الاستدامة الاقتصادية يعود إلى تغيرات حاصلة في نظم معلومات الموارد البشرية، والبقية ترجع لعوامل أخرى، كما بلغت قيمة t المحسوبة 3.396 بقيمة احتمالية 0.002 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، وبلغت قيمة معامل β 0.468.

الفصل الثاني دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية لمؤسسة سونلغاز

وبما أن مستوى الدلالة قدر ب 0.002 أقل من مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ ، فإنه يتم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة الاقتصادية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بمؤسسة سونلغاز.

ويمكن التوصل إلى معادلة الانحدار كالتالي:

$$y = 1.673 + 0.571x$$

من خلال اختبار الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الأولى وفي إطار تحقيق الاستدامة الاقتصادية لمؤسسة سونلغاز - فرع التوزيع بولاية تبسة، تم برهنة أن نظام معلومات الموارد البشرية يلعب دوراً هاماً في تنظيم وتطوير وتحفيز العاملين. ولذلك، تتبنى المؤسسة استراتيجية شاملة لإدارة الموارد البشرية تتضمن عدة عناصر، منها: توفير برامج التدريب والتطوير المستمر للموظفين لرفع مستوى كفاءتهم وقدراتهم، وتنمية مهارات القيادة والإدارة لدى الإداريين والمشرفين لتحقيق الأهداف وإدارة التغيير والابتكار، واعتماد نظام مكافآت وتحفيز عادل وشفاف يحفز الموظفين على تحسين أدائهم والمساهمة في الاستدامة، وتحسين التواصل الداخلي والخارجي وإتاحة المعلومات والمعرفة لجميع الأطراف المعنية باستخدام أحدث التقنيات والأنظمة الإلكترونية، ورصد وقياس أداء نظام معلومات الموارد البشرية باستخدام مؤشرات الأداء الرئيسية وتقارير التقييم لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص للتحسين.

● اختبار الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الأولى

تنص الفرضية الفرعية رقم 3.1 على أنه:

H_0 - لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة البيئية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بمؤسسة سونلغاز.

H_1 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة البيئية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بمؤسسة سونلغاز.

لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الأولى تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية) مع المتغير التابع (الاستدامة البيئية).

الجدول رقم 19: نتائج نموذج الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الأولى

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية DF	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الانحدار	4.224	1	4.224	9.655	.003
الخطأ	17.939	41	.438		
الإجمالي	22.163	42			
المتغير	B	الخطأ المعياري	معامل β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الثابت	1.228	.806		1.523	.135
نظم معلومات الموارد البشرية	.647	.208	.437	3.107	.003
معامل الارتباط: 0.437		معامل التحديد: 0.191		المتغير التابع: الاستدامة البيئية	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من الجدول رقم 19 يتضح أن النموذج صالح لاختبار الفرضية استنادًا إلى قيمة F المحسوبة والبالغة 9.655 بقيمة احتمالية 0.003 وهي أقل من مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ ، كما يتضح من نفس الجدول أن معامل الارتباط بين المتغيرين (نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة البيئية) بقيمة 0.437 والذي يعكس علاقة طردية ومتوسطة، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي 0.191 وهذا يعني أن 19.1% فقط من التباين الحاصل في الاستدامة البيئية يعود إلى تغيرات حاصلة في نظم معلومات الموارد البشرية، والبقية ترجع لعوامل أخرى، كما بلغت قيمة t المحسوبة 3.107 بقيمة احتمالية 0.003 وهي أقل من مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ ، وبلغت قيمة معامل β 0.437.

وبما أن مستوى الدلالة قدر ب 0.003 أقل من مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ ، فإنه يتم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة البيئية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بمؤسسة سونلغاز.

ويمكن التوصل إلى معادلة الانحدار كالتالي:

$$y = 1.228 + .647x$$

من خلال اختبار الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الأولى وفي إطار تحقيق الاستدامة البيئية لمؤسسة سونلغاز - فرع التوزيع بولاية تبسة، تم برهنة أن نظم معلومات الموارد البشرية تؤثر بشكل إيجابي على الاستدامة البيئية في مؤسسة سونلغاز - فرع التوزيع.

وقد اتخذت المؤسسة خطوات مهمة لتحقيق هذا الهدف، منها:

- إدراج الاستدامة البيئية ضمن استراتيجية المؤسسة ووضع أهداف واضحة لتحسين الأداء البيئي.
- رفع مستوى الوعي البيئي لدى الموظفين وتزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة للمساهمة في حماية البيئة.
- تطبيق معايير ومبادئ الاستدامة البيئية في جميع نظم وعمليات المؤسسة وتحديث نظم معلومات الموارد البشرية لتعكس هذه المبادئ.
- دعم المشاركة والابتكار من قبل الموظفين في تقديم الأفكار والحلول البيئية وتنفيذها عند الضرورة.
- تقييم ومراقبة أداء الاستدامة البيئية باستخدام مؤشرات قياسية والسعي للتحسين المستمر.

وبهذه الطريقة، تسعى مؤسسة سونلغاز - فرع التوزيع إلى تحقيق التوازن بين أهدافها التجارية والبيئية، وإلى أن تكون نموذجًا في مجال الاستدامة البيئية.

الفرع الثالث: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

تنص الفرضية الرئيسية الثانية على أنه:

H_0 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسات الاقتصادية تعزى لبيانات المراقبة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية). في مؤسسة سونلغاز-تبسة -

H_1 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسات الاقتصادية تعزى لبيانات المراقبة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية). في مؤسسة سونلغاز-تبسة -

لاختبار صحة الفرضية الرئيسية الثانية تم التحقق من الفرضيات الفرعية المندرجة تحتها كالتالي:

● اختبار الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الثانية على أنه:

H_0 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير الجنس بمؤسسة سونلغاز - تبسة -

الفصل الثاني دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية لمؤسسة سونلغاز

H_1 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير الجنس بمؤسسة سونلغاز - تبسة -

لاختبار صحة الفرضية الأولى للفرضية الرئيسية الثانية تم استعمال اختبار T-Test للفروق في إجابات العينة حسب متغير الجنس، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 20: جدول يوضح نتائج اختبار T-Test

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة t	مستوى الدلالة Sig
الاستدامة في المؤسسة	ذكر	29	3.7966	-0.383	0.352
	أنثى	14	3.8700		
نظم معلومات الموارد البشرية	ذكر	29	3.7830	-1.159	0.126
	أنثى	14	3.9673		

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V28.

يتضح من بيانات الجدول رقم 20 أن متوسط إجابات أفراد العينة من الذكور حول الاستدامة في المؤسسة بلغ 3.79 وهو ما يقارب متوسط إجابات أفراد العينة من الإناث والذي بلغ 3.87، كما جاءت نتيجة اختبار t ب -0.383 وقيمة احتمالية 0.352 أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات إجابات أفراد العينة من الذكور والإناث حول الاستدامة في المؤسسة.

كما يتضح من بيانات نفس الجدول أن متوسط إجابات أفراد العينة من الذكور حول نظم معلومات الموارد البشرية بلغ 3.78 وهو ما يقارب متوسط إجابات أفراد العينة من الإناث 3.96، كما جاءت نتيجة اختبار t ب -1.159 وقيمة احتمالية 0.126 أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات إجابات أفراد العينة من الذكور والإناث حول نظم معلومات الموارد البشرية.

وبما أن القيم الاحتمالية في المؤسسة محل الدراسة أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، فإن ذلك يعني تشابه إجابات كل أفراد العينة على اختلاف جنسهم حول محوري نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة في المؤسسة.

الفصل الثاني دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية لمؤسسة سونلغاز

وبالتالي يتم قبول الفرض العدمي والذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير الجنس بمؤسسة سونلغاز - تبسة -

● اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثانية على أنه:

H_0 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير العمر بمؤسسة سونلغاز - تبسة -

H_1 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير العمر بمؤسسة سونلغاز - تبسة -

لاختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثانية تم استعمال اختبار One way ANOVA للفروق في إجابات العينة حسب متغير العمر، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 21: جدول يوضح نتائج اختبار One way ANOVA

المتغير	العمر	المتوسط الحسابي	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
نظم معلومات الموارد البشرية	أقل من 30 سنة	3.7976	0.099	0.960
	من 30 إلى 40 سنة	3.8533		
	من 41 إلى 50 سنة	3.8125		
	من 51 سنة فأكثر	3.9722		
الاستدامة في المؤسسة	أقل من 30 سنة	3.9644	0.255	0.878
	من 30 إلى 40 سنة	3.8248		
	من 41 إلى 50 سنة	3.7278		
	من 51 سنة فأكثر	3.7607		

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V28.*

يتضح من الجدول رقم 21 وبالنسبة لمتغير نظم معلومات الموارد البشرية أن قيمة F بلغت 0.099 وبقيمة احتمالية 0.960 وهي أكبر من $\alpha \leq 0.05$ وبالتالي غير دالة إحصائياً، مما يعني أنه لا توجد فروق في إجابات أفراد العينة حول نظم معلومات الموارد البشرية بالنسبة لمتغير العمر.

كما ويتضح من الجدول نفسه بالنسبة لمتغير الاستدامة في المؤسسة أن قيمة F بلغت 0.255 وبقيمة احتمالية 0.878 وهي أكبر من $\alpha \leq 0.05$ وبالتالي غير دالة إحصائياً، مما يعني أنه لا توجد فروق في إجابات أفراد العينة حول الاستدامة في المؤسسة بالنسبة لمتغير العمر.

وبما أن القيم الاحتمالية في المؤسسة محل الدراسة أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، فإن ذلك يعني تشابه إجابات كل أفراد العينة على اختلاف أعمارهم حول محوري نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة في المؤسسة.

وبالتالي يتم قبول الفرض العدمي والذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير العمر بمؤسسة سونلغاز - تبسة -

• اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثانية على أنه:

H_0 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير المؤهل العلمي بمؤسسة سونلغاز - تبسة -

H_1 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير المؤهل العلمي بمؤسسة سونلغاز - تبسة -

لاختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثانية تم استعمال اختبار One way ANOVA للفروق في إجابات العينة حسب متغير المؤهل العلمي، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 22: جدول يوضح نتائج اختبار One way ANOVA

المتغير	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
نظم معلومات الموارد البشرية	بكالوريا	3.9015	0.539	0.746
	ليسانس	3.8102		
	ماستر	3.7014		
	ماجستير	4.1667		
	دكتوراه	3.7500		
	شهادة أخرى	4.0069		
الاستدامة في المؤسسة	بكالوريا	3.7845	0.317	0.899
	ليسانس	3.7619		
	ماستر	3.9148		
	ماجستير	4.0623		
	دكتوراه	3.5018		
	شهادة أخرى	3.8645		

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS*

الفصل الثاني دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية لمؤسسة سونلغاز

يتضح من الجدول رقم 22 وبالنسبة لمتغير نظم معلومات الموارد البشرية أن قيمة F بلغت 0.539 وبقيمة احتمالية 0.746 وهي أكبر من $\alpha \leq 0.05$ وبالتالي غير دالة إحصائياً، مما يعني أنه لا توجد فروق في إجابات أفراد العينة حول نظم معلومات الموارد البشرية بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي.

كما ويتضح من الجدول نفسه بالنسبة لمتغير الاستدامة في المؤسسة أن قيمة F بلغت 0.317 وبقيمة احتمالية 0.899 وهي أكبر من $\alpha \leq 0.05$ وبالتالي غير دالة إحصائياً، مما يعني أنه لا توجد فروق في إجابات أفراد العينة حول الاستدامة في المؤسسة بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي.

وبما أن القيم الاحتمالية في المؤسسة محل الدراسة أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، فإن ذلك يعني تشابه إجابات كل أفراد العينة على اختلاف مؤهلهم العلمي حول محوري نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة في المؤسسة.

وبالتالي يتم قبول الفرض العدمي والذي ينص على عدم فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير المؤهل العلمي بمؤسسة سونلغاز - تبسة -

● اختبار صحة الفرضية الفرعية الرابعة للفرضية الرئيسية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الرابعة للفرضية الرئيسية الثانية على أنه:

H_0 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير المركز الوظيفي بمؤسسة سونلغاز - تبسة -

H_1 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير المركز الوظيفي بمؤسسة سونلغاز - تبسة -

لاختبار صحة الفرضية الفرعية الرابعة للفرضية الرئيسة الثانية تم استعمال اختبار One way ANOVA للفروق في إجابات العينة حسب متغير المركز الوظيفي، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 23: جدول يوضح نتائج اختبار One way ANOVA

المتغير	المركز الوظيفي	المتوسط الحسابي	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
نظم معلومات الموارد البشرية	مدير	4.1250	1.564	0.214
	رئيس مصلحة	3.7244		
	عون تنفيذي	4.0156		
	وظيفة أخرى	3.6944		
الاستدامة في المؤسسة	مدير	4.4194	0.962	0.420
	رئيس مصلحة	3.7425		
	عون تنفيذي	3.8839		
	وظيفة أخرى	3.7207		

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS*

يتضح من الجدول رقم 23 وبالنسبة لمتغير نظم معلومات الموارد البشرية أن قيمة F بلغت 1.564 وبقية احتمالية 0.214 وهي أكبر من $\alpha \leq 0.05$ وبالتالي غير دالة إحصائياً، مما يعني أنه لا توجد فروق في إجابات أفراد العينة حول نظم معلومات الموارد البشرية بالنسبة لمتغير المركز الوظيفي.

كما ويتضح من الجدول نفسه بالنسبة لمتغير الاستدامة في المؤسسة أن قيمة F بلغت 0.962 وبقية احتمالية 0.420 وهي أكبر من $\alpha \leq 0.05$ وبالتالي غير دالة إحصائياً، مما يعني أنه لا توجد فروق في إجابات أفراد العينة حول الاستدامة في المؤسسة بالنسبة لمتغير المركز الوظيفي.

وبما أن القيم الاحتمالية في المؤسسة محل الدراسة أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، فإن ذلك يعني تشابه إجابات كل أفراد العينة على اختلاف مراكزهم الوظيفي حول محوري نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة في المؤسسة.

وبالتالي يتم قبول الفرض العدمي والذي ينص على عدم فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير المركز الوظيفي بمؤسسة سونلغاز - تبسة -

• اختبار صحة الفرضية الفرعية الخامسة للفرضية الرئيسية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الخامسة للفرضية الرئيسية الثانية على أنه:

H_0 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير الخبرة المهنية بمؤسسة سونلغاز - تبسة -

H_1 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير الخبرة المهنية بمؤسسة سونلغاز - تبسة -

لاختبار صحة الفرضية الفرعية الخامسة للفرضية الرئيسية الثانية تم استعمال اختبار One way ANOVA للفروق في إجابات العينة حسب متغير الخبرة المهنية، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 24: جدول يوضح نتائج اختبار One way ANOVA

المتغير	الخبرة المهنية	المتوسط الحسابي	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
نظم معلومات الموارد البشرية	أقل من 5 سنوات	3.8385	0.454	0.769
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	3.7333		
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	3.9821		
	من 15 إلى أقل من 20 سنة	3.7824		
	من 20 سنة فما فوق	3.7083		
الاستدامة في المؤسسة	أقل من 5 سنوات	4.0366	1.850	0.139
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	3.5535		
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	4.0515		
	من 15 إلى أقل من 20 سنة	3.6239		
	من 20 سنة فما فوق	3.5586		

المصدر: بالاعتماد على نتائج SPSS*

يتضح من الجدول رقم 24 وبالنسبة لمتغير نظم معلومات الموارد البشرية أن قيمة F بلغت 0.454 وبقيمة احتمالية 0.769 وهي أكبر من $\alpha \leq 0.05$ وبالتالي غير دالة إحصائية، مما يعني أنه لا توجد فروق في إجابات أفراد العينة حول نظم معلومات الموارد البشرية بالنسبة لمتغير خبرتهم المهنية.

* الملحق رقم 04.

كما ويتضح من الجدول نفسه بالنسبة لمتغير الاستدامة في المؤسسة أن قيمة F بلغت 1.850 وبقيمة احتمالية 0.139 وهي أكبر من $\alpha \leq 0.05$ وبالتالي غير دالة إحصائياً، مما يعني أنه لا توجد فروق في إجابات أفراد العينة حول الاستدامة في المؤسسة بالنسبة لمتغير خبرتهم المهنية.

وبما أن القيم الاحتمالية في المؤسسة محل الدراسة أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، فإن ذلك يعني تشابه إجابات كل أفراد العينة على اختلاف خبرتهم المهنية حول محوري نظم معلومات الموارد البشرية والاستدامة في المؤسسة.

وبالتالي يتم قبول الفرض العدمي والذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية تعزى لمتغير الخبرة المهنية بمؤسسة سونلغاز - تبسة -

من نتائج الفرضيات الفرعية السابقة - التابعة للفرضية الرئيسية الثانية - والتي مفادها بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسات الاقتصادية تعزى لبيانات المراقبة في مؤسسة سونلغاز - تبسة -، يمكن قبول الفرض العدمي الرئيسي الثاني الذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.05 \leq \alpha$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسات الاقتصادية تعزى لبيانات المراقبة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية). في مؤسسة سونلغاز - تبسة -.

خلاصة الفصل

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى التعريف بالمؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز)، بداية بالمسح النظري الذي تم الاعتماد فيه على تقديم عام للمؤسسة بسرد تطورها التاريخي ومهامها، لنصل بعد ذلك مباشرة إلى تعريف بالمديرية الجهوية للتوزيع بتبسة، بعرض هيكلها التنظيمي وأهم الوظائف التي تقوم بها.

فمن خلال الدراسة الميدانية للموضوع شملت متغيرين نظام معلومات الموارد البشرية كمتغير مستقل والاستدامة في المؤسسة كمتغير تابع بأبعادها (الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية)، وقد تم الاعتماد في إنجاز الدراسة الميدانية طريقة تفريغ استمارة البحث، بتحليل الأسئلة عن طريق عروض جدولية وشكلية وكذا استنباط نتائج ميدانية تعطي صورة أوضح لفهم مدى تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة ومدى فعاليته كأداة تضمن تنمية مهارات الأفراد كلما استدعت الحاجة لذلك، ومنه تقبل الفرضية ولكن نسبة تغير كل من الأبعاد (الاجتماعية، الاقتصادية، البيئية) عن طريق نظام معلومات الموارد البشرية لم تتجاوز 30% وبالتالي فان المؤسسة لانزال غير ناضجة فيما يتعلق باستخدام نام معلومات الموارد البشرية.

الخلاصة

تحتل نظم معلومات الموارد البشرية دورا مهما في اغلب المؤسسات الاقتصادية سواء كانت صغيرة أو كبيرة، لان لها العديد من المميزات التي تتمتع بها، على رأسها تقليل نسبة التدخل البشري في العمليات المتكررة وتحسين صورة أو أداء المؤسسات وتسريع عمليات تبادل المعلومات عبر الشبكات، وتحقيق الاستدامة في المؤسسة، كما يساعد بشكل خاص في اتخاذ القرار المناسب والسريع المبني على الحقائق والمعلومات الصحيحة، كما يحدث تحولا تدريجيا من إدارة تقليدية الى إدارة إلكترونية ف تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية يؤثر إيجابيا عليها، بحيث يزيد من كفاءة وفاعلية المورد البشري ويعمل على تطويره وبالتالي تكون هناك استدامة على مستوى المؤسسة.

وعلى ضوء ذلك تم تقديم جملة من الاقتراحات التي يتوجب الأخذ بيها من طرف إدارة المؤسسات الاقتصادية وتطويرها، قصد المساهمة في تحقيق الاستدامة وتحقيق أيضا اهم أبعادها المتمثلة في البعد الاقتصادي والاجتماعي والبعد البيئي.

كما ينبغي على المؤسسة تدعيم هذه الأبعاد بمجموعة من الأدوات التي تمكن المؤسسات من تحقيق هذه الاستدامة والمتمثلة في استخدام الأنظمة والتقنيات الحديثة لإدارة الموارد البشرية كأدوات الذكية للعمليات الإدارية وتقنيات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي.

من الأهداف الرئيسية التي تسعى إليها المؤسسات في عصرنا الحالي ومن بين اهم النقاط الضرورية للتحويل الى مؤسسات مستدامة هي الحفاظ على مواردها والحد من استخدامها بشكل غير مستدام، مما يؤدي إلى تحسين كفاءة العمل وزيادة الإنتاجية بطريقة مستدامة وفعالة.

- وقد تم تناول الموضوع من خلال التطرق الى متغيري الدراسة في نظام معلومات الموارد البشرية والاستدامة في المؤسسة التي تعتبر أساس استقرار النمو الاقتصادي وتحقيق الربح على المدى الطويل.

أولاً: نتائج الدراسة

بعد استفتاء البحث من خلال الفصلين، الأول النظري والثاني تطبيقي، تم الاعتماد على النتائج التالية كما

يلي:

• نتائج النظرية

النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة النظرية هي:

- يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية ركناً أساسياً لمساعدة إدارة الموارد البشرية في الحصول على المعلومات الملائمة والدقيقة في الوقت المناسب.
- يوفر نظام معلومات الموارد البشرية الوقت والجهد في جمع المعلومات، ويؤدي إلى السرعة والدقة في الإنجاز.
- تسعى الاستدامة إلى تلبية حاجيات الحاضر دون المماس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاصة.
- تهتم المؤسسات الاقتصادية بنظام معلومات الموارد البشرية باعتباره أداة حديثة ومتطورة تساهم في نجاحها واستدامتها عبر الزمن.
- يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية نظاماً أساسياً، وتقنية حديثة للحفاظ على الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية.

• النتائج التطبيقية

من خلال ما سبق يمكن اختبار الفرضيات، كما يلي:

- تم قبول الفرضية الرئيسية أي توجد علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية والاستدامة عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$).
- تم قبول الفرضية الفرعية الأولى أي توجد علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وعلى الاستدامة الاجتماعية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
- تم قبول الفرضية الفرعية الثانية أي توجد علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وعلى الاستدامة الاقتصادية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
- تم قبول الفرضية الفرعية الثالثة أي توجد علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وعلى الاستدامة البيئية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين إجابات أفراد العينة حول دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في المؤسسات الاقتصادية تعزى لبيانات المراقبة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية).

ثانيا: الاقتراحات

بعد الاطلاع على اهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، فإننا نستخلص عدد من الاقتراحات التي نأمل أن تكون لها دور فعال في تحسين وتطوير وزيادة فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة، في ضوء ما سبق سيتم تقديم جملة من الاقتراحات:

- تشجيع ثقافة استخدام نظام معلومات الموارد البشرية بالمؤسسات والاستفادة من الخدمات التي يقدمها؛
- تطوير وتحديث نظام معلومات الموارد البشرية تماشياً مع التطورات التي تشهدها تكنولوجيا المعلومات؛
- ضرورة التعامل مع نظام معلومات الموارد البشرية على أنه مورد استراتيجي تحوز عليه المؤسسة؛ والمحافظة عليه باستمرار لأنه العنصر الفعال في استدامة المؤسسة؛
- على المؤسسات دعم مهندسيها من اجل تطوير أنظمة معلومات خاصة بالمؤسسة لبلوغ الاستغلال الأمثل، ولتفادي التبعية للمؤسسات المصنعة لهاته الأنظمة؛
- الاعتماد على الرقابة المستمرة والمفاجئة.

ثالثا: آفاق الدراسة

بالنظر إلى محددات الدراسة التي كانت دافعا للتركيز على بعض جوانب الموضوع، وفي الأخير يتم اقتراح بعض المواضيع التي يمكن أن تكون محاور لبحوث مستقبلية أو بداية أفكار جديدة تكمل مختلف زوايا هذا البحث، يتم ذكرها فيما يلي:

- إجراء دراسات مماثلة وفي مؤسسات أخرى من أجل تعزيز النتائج المتوصل إليها؛
- إجراء المزيد من البحوث والدراسات الميدانية للتعرف أكثر على الاستدامة في المؤسسة؛
- إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية حول نظام معلومات الموارد البشرية بمؤسسات أخرى وعلى عينات أكبر من أفراد المجتمع.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1. أبو طاحون عدلي علي، إدارة وتنمية الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2003.
2. أحمد حسين علي حسين، نظم المعلومات الحاسبية، مكتبة الإشعاع، الإسكندرية، 1997.
3. بن دريدي منير، استراتيجية إدارة الموارد البشرية في مؤسسة العمومية، ط1، دار الابتكار للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
4. ثامر البكري، نظام المعلومات التسويقية وأثره في اتخاذ القرار الاستراتيجي، ط1، دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
5. ثناء على القباني، نظم المعلومات الحاسبية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
6. رامي صلاح جبريل، تحليل البيانات خطوة بخطوة في SPSS، 2022.
7. سامي بودبوس، د. خالد زهمول، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية وتطبيقات عملية، الطبعة الأولى، دار الكتب الوطنية، ليبيا، 2020.
8. سامية جلال سعد، الإدارة البيئية المتكاملة، منشورات المؤسسة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2005.
9. السيد احمد سقا، مدثر طه أبو الخير، مشاكل معاصرة في المراجعة، مطابع غياشي، مصر.
10. صلاح الدين عبد الباقي، د. عبد الغفار حنفي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، العربي، الحديث، 1998.
11. صلاح محمد الحجار، داليا عبد الحميد صقر، نظام الإدارة البيئية والتكنولوجية، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2006.
12. عاطف جابر طه، نظم المعلومات للموارد البشرية، الدار الأكاديمية للعلوم، مصر، 2014.
13. عبد الحميد المغربي، نظم المعلومات الإدارية الأسس والمبادئ، المكتبة العصرية، المنصورة، مصر، 2006.
14. عبد المعطي محمد عساف، التدريب وتنمية الموارد البشرية: الأسس والعمليات، الطبعة الأولى، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2012.
15. علي السلمي، إدارة الموارد البشرية بن دريدي منير، استراتيجية إدارة الموارد البشرية في مؤسسة العمومية، ط1، دار الابتكار للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
16. عماد الصباغ، نظم المعلومات ماهيتها ومكوناتها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة1، عمان الأردن، 2000.

17. العيد جلال، إبراهيم الكردي، منال محمد، مقدمة في نظم معلومات، الإدارية، النظرية، الأدوات، التطبيقات، مطابع الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.
18. قنديلي، عامر إبراهيم السامران، تكنولوجيا وتطبيقاتها، مؤسسة الوراق، عمان، 2002.
19. محمد حسين محمد رشيد، الإحصاء الوصفي والتطبيقي والحيوي، الطبعة الأولى، عمان، دار الصفاء، 2007.
20. محمد حسين محمد رشيد، الإحصاء الوصفي والتطبيقي والحيوي، الطبعة الأولى، عمان، دار الصفاء، 2007.
21. محمد عبد العليم صابر، نظم المعلومات الإدارية، ط1، دار الفكر الجماعي، الإسكندرية، 2007.
22. محمد عبد الوهاب العزاوي، أنظمة إدارة الجودة، دار وائل للنشر، عمان، 2002.
23. مصطفى يوسف كافي، التنمية المستدامة، الطبعة الأولى، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2017.
24. معالي فهمي حيدر، نظم المعلومات، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002.
25. المغربي عبد الحميد، نظم معلومات الموارد الإدارية الأسس والمبادئ، المنصورة المكتبة العصرية، مصر، 2006.
26. مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم كتب الحديث، عمان، 2002.
27. ناصر ساعو، دليل التكوين، دليل تطبيقي لتسيير الموارد البشرية، (البويرة، دار النشر للتعليم والتكوين).
28. نبيل جمعة صالح النجار، الإحصاء التحليلي مع تطبيقات برمجية SPSS، دار الحامد للنشر والتوزيع.
29. نجم عبود نجم، إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، ط2، مؤسسة الوراق، عمان، 2007.
30. يوسف الطائي، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، دار الوراق، عمان، 2006.

ثانيا: المذكرات والمقالات

1. أمال لعقون، دور مدخل القيمة الاقتصادية المضافة في دعم الاستراتيجية المالية للمؤسسات الاقتصادية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في العلوم المحاسبية والمالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف 2022.
2. راوية محمد شاهر سلطان، واقع الصحة والسلامة المهنية في مختبرات ومشاغل جامعة بوليتكنيك فلسطين من وجهة نظر العاملين، مذكرة مقدمة كإحدى متطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال المعاصرة، كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات، جامعة بوليتكنيك، فلسطين، 2015.
3. سكفالي حسين، نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي قلمة، 2020.
4. شرين إبراهيم احمد عريقات، دور تبنى مبادئ وقيم تقييم الأثر البيئي في إدارة المشاريع بين عوامل النجاح والمعوقات، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في بناء مؤسسات وتنمية بشرية، معهد التنمية المستدامة، جامعة القدس، فلسطين، 2008.
5. صفاء بوليفة، حجاجي كريمة، دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية دراسة حالة المديرية الجهوية للإنتاج سوناطراك حاسي مسعود، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ليسانس في العلوم الاقتصادية، جامعة علوم الاقتصادية وعلوم التسيير وعلوم التجارية، ورقلة، 2013.
6. محمد الهادي خنوس، دور نظام الإدارة البيئية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة سوناطراك، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2013/2012.
7. محمد جمعون، منير مناعي، أهمية نظام المعلومات التسويقي في اتخاذ القرارات التسويقية دراسة حالة مؤسسة موبيليس، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة أكلي محمد أولحاج البويرة، 2015.
8. محمد عبد المنعم عبد القادر عفر، الكفاءة الإنتاجية في الزراعة المصرية، أطروحة دكتوراه في العلوم الزراعية، قسم الإحصاء الزراعي، جامعة القاهرة، 1970.
9. محمد موسى محمد الشمراني، مشكلات استخدام تحليل التباين الأحادي والمقارنات البعدية وطرق علاجها، بحث مقدم إلى قسم علم النفس بكلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس فتخصص إحصاء وبحوث، تحت إشراف الأستاذ الدكتور ربيع سعيد طه، 2000.

10. مؤمن موسى علي، مباركي علي، متابعة ومعالجة الأجور والرواتب جباثيا ومحاسبيا دراسة ميدانية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و"علوم التسيير، جامعة حمه لخضر بالوادي، 2022.
11. إلهام شيلي، دور استراتيجية الجودة الشاملة في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2014.
12. وداد بن قيراط، دور إدارة العلاقة مع الزبون في تحسين جودة الخدمات-دراسة مقارنة- أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير- تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة إبراهيم ييوط - الجزائر 3.

ثالثا: المجالات والمدخلات

1. أحمد تي وآخرون، دور نظم الإدارة البيئية (ISO14000) في تحسين الأداء البيئية للمؤسسات الصناعية، مجلة التنمية الاقتصادية، العدد02، جامعة الوادي، 2016.
2. بوزيداي محمد، الاستدامة على مستوى المؤسسة رهان أم تحدي، المجلة الجزائرية للاقتصاد والمالية، العدد03.
3. تربش محمد، مومني عبد القادر، أهمية التسويق الأخضر بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة عينة من المؤسسة، مجلة مجاميع المعرفة، المركز الجامعي مغنية، المجلد06، العدد2، أكتوبر 2020.
4. ثلاثية نوة، زوايدية أفراح، تكوين الموارد البشرية في ظل التنمية المستدامة وتحقيق التشغيل الكامل، مداخلة في ملتقى، الجزائر.
5. د. بن داود سفيان، لوصادي فاطمة الزهراء، التسويق الأخضر كوسيلة لتحقيق التنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية (تجارب دولية)، مجلة القسطاس للعلوم الإدارية والاقتصادية والمالية، جامعة الجزائر3، المجلد3، العدد1، جوان 2021.
6. د. بومزايد إبراهيم، أهمية إدارة الأداء في تحسين إنتاجية الموظفين، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 38/39، 2015.
7. د. جاب الله شافية، أهمية وفعالية نظام المعلومات في المؤسسة الاقتصادية، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية، جامعة الجزائر3، المجلد1، الجزائر، 2012.
8. د. عتيقة حرايرية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر3، العدد 17، الجزائر، 2017.

9. د. فريدة كافي، الإنتاج الأنظف كاستراتيجية لدعم نظم الإدارة البيئية لتحقيق التنمية الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة فرتيال بعنابة، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة، العدد 05، الجزائر، 2017.

10. د. كسرى مسعود، د. ايضولاح زهية، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة، العدد 28، المجلد 04، 2013، جامعة الجزائر 3، جامعة البليدة، الجزائر.

11. دليلة مسدوي، ليلي مطالي، التسويق الأخضر كأحد التوجهات الحديثة للمسؤولية الاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة، جامعة احمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت، المجلد 04 العدد 01، جوان 2021.

12. محمد علي دشه، رياض عبد القادر، الاستثمار في التدريب في مؤسسات الأعمال بين العائد والتكلفة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، العدد الاقتصادي 34(02)، الجزائر.

13. منى محمد موسى عبد الحميد، تأثير كفاءة سياسات الأجور والحوافز على تحسين الإنتاجية والمؤسسة، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة الإسماعيلية، المجلد العاشر، العدد الثالث مصر، 2019.

رابعا: المراجع باللغة الأجنبية:

1. Florence Laval, V. G. (2010, Juillet). **Impact de l'implantation d'un SIRH sur la GRH d'une PME**. Revue Management & Avenir N°37, pp. 329-350. [Impact de l'implantation d'un SIRH sur la GRH d'une PME : une étude longitudinale contextualiste et conventionnaliste | Cairn.info](https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir/2010-07-329-350.htm).

2. Likert, R. (1932). **A technique for the measurement of attitudes.** Archives of Psychology, 140, 1-55.
3. **Making sustainability work: best practices in managing and measuring corporate social environmental, and economic,** ed1, Berrett Koehler publishers, USA, 2008.
4. Marc. j. Epstein, Yvon Pesqueux. Système d'information et organisation. Master. France 2020.
5. Qing Cao, Shad Dowlathahi, **The impact of alignment between virtual enterprise and information technology on business performance in an agile manufacturing environment,** Journal of Operations Management 23 (2005)

قائمة الملاحق

الملحق رقم 1: استمارة الاستبانة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة -

كلية العلوم الاقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال

قسم علوم التسيير

استبيان موجه لإنجاز موضوع ماستر بعنوان:

دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة للمؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة: مؤسسة سونلغاز - فرع التوزيع - تبسة -

بعد واجب التحية يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها للحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص: إدارة أعمال بعنوان: " دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة للمؤسسة الاقتصادية" دراسة حالة شركة: سونلغاز فرع التوزيع تبسة، ونظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال نرجو منكم التكرم

بالإجابة على أسئلة الاستبانة بدقة؛ حيث أن صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجابتكم؛ مع العلم أن الأجوبة ستكون سرية وتستخدم لأغراض البحث فقط، وفي الأخير تقبلوا منا فائق عبارات التقدير والاحترام.

تحت إشراف الأستاذة

من إعداد الطالبتين

- براجي صباح

- جدواني دور صاف

- محفوظي سلسيل.

السنة الجامعية: 2024/2023

الجزء الأول: البيانات المراقبة والوظيفية

يرجى وضع علامة (X) أمام العبارة المناسبة:

1- الجنس:

ب- أنثى

أ- ذكر

2- العمر:

ب- من 30 إلى 40 سنة

أ- اقل من 30 سنة

د- من 51 سنة فأكثر

ج- من 41 إلى 50 سنة

3- المؤهل العلمي:

ج- ماستر
و- شهادة أخرى

ب- ليسانس
هـ- دكتوراه

أ- بكالوريا

د- ماجستير

4- المركز الوظيفي

ج- عون تنفيذي

ب- رئيس مصلحة

أ- مدير

د- وظيفة أخرى

5- الخبرة المهنية:

ب- من 5 إلى اقل من 10 سنوات

د- من 15 إلى اقل من 20 سنة

أ- أقل من 5 سنوات

ج- من 10 إلى اقل من 15 سنة

هـ- من 20 سنة فما فوق

الجزء الثاني: محور الاستبيان
المحور الأول: نظام معلومات الموارد البشرية

الرقم	العبرة	الإيجابية			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
نظام المعلومات					
1	تمتلك المؤسسة نظام معلومات فعال وكفء.				
2	يعمل نظام المعلومات على الاحتفاظ بالمعلومات السابقة للمؤسسة.				
3	يوفر نظام المعلومات قاعدة بيانات تضمن كافة الاحتياجات الإدارية في المؤسسة.				
4	يعمل نظام المعلومات على الاحتفاظ على المعلومات الخاصة بالعمال في المؤسسة.				
5	تميز معلومات نظام المعلومات بنسبة الخطأ القليلة على مستوى المعلومات المسترجعة				
6	يمكن نظام المعلومات من الحصول على المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية موجزة ودقيقة في وقت قصير.				
الاستقطاب والتوظيف					
7	يتم استقطاب واختيار المرشحين وفقا لأسس ومعايير يحددها نظام معلومات الموارد البشرية.				
8	يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية على معلومات تتعلق بتقديرات مستقبلية لاستقطاب الموظفين.				
9	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية إجراءات جمع وتحليل المعلومات حول المرشحين للوظائف.				
10	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية على الانتقاء الأمثل للعاملين ذوي كفاءة عالية.				
تخطيط الموارد البشرية					
11	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات عن احتياجات المؤسسة من موارد بشرية.				
12	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات حول تخطيط الأقسام بالمؤسسة.				
13	يقدم نظام معلومات الموارد البشرية أدوات تحليلية لكفاءة الموارد البشرية.				
التدريب والتكوين					
14	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات عن الاحتياجات التكوينية في المؤسسة وتفيد أيضا في تحديد الأفراد المرشحين للتدريب.				
15	يقدم النظام معلومات حول البرامج التكوينية التي سيتم التدريب عليها مع توفير مؤشرات لقياس فاعلية هذه البرامج				
تقييم الأداء					
16	يعمل النظام على توفير معلومات خاصة بتقييم أداء الموظف				
17	تتصف المعلومات الخاصة بتقييم الأداء بالسرية التامة.				
18	يسمح نظام المعلومات الموارد البشرية بمقارنة أداء العامل السابق بالأداء الحالي.				
الحوافز والأجور					
19	يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية معايير التي على أساسها يمنح العامل الأجر أو الحوافز.				
20	يتم تحديث المعلومات الخاصة بالأجور على نظام المعلومات في الوقت المناسب حتى يتسنى للعاملين متابعة حركة رواتبهم.				
21	يوفر النظام معلومات واضحة خاصة بأسباب خصم الأجور والإجازات والتغيب عن العمل.				
22	يوفر النظام معلومات خاصة بالتقاعد.				
الصحة والسلامة					
23	يوفر النظام معلومات عن الصحة والسلامة المهنية للعمال داخل المؤسسة.				
24	يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بتطوير برامج منتظمة لضمان صحة العمال.				

الملحق رقم 2: قائمة الأساتذة المحكمين

كلية العلوم الاقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

قسم التسيير

استمارة مقدمة للأساتذة الذين قاموا بتحكيم الاستبيان الخاص بمذكرة ماستر

تحت عنوان: دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية للمؤسسة

دراسة حالة مؤسسة "سونلغاز" - تبسة -

الرقم	الأساتذة
01	براجي صباح
02	غريب الطاوس
03	بوحنك هدى

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

من إعداد الطالبين	تحت إشراف الأستاذة
- جدواني دور صاف - محفوظي سلسبيل.	- براجي صباح

السنة الجامعية: 2023/2022.

الملحق رقم 3: اتفاقية التربص

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي، تبسة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم : علوم التسيير

الرقم : 19/2023
ت.ع.ت/ج.ع.ت.ت/2023/2022

إتفاقية التربص

المادة الأولى:

هذه الإتفاقية تضبط علاقات جامعة العربي التبسي تبسة ممثلة من طرف عميد كلية العلوم الاقتصادية ،
والعلوم التجارية ، وعلوم التسيير

مع المؤسسة :
مقرها في :
ممثلة من طرف :
الرتبة :

هذه الاتفاقية تهدف إلى تنظيم تربص تطبيقي للطلبة الآتية أسماؤهم :

1-
2-
3-
4-

وذلك طبقاً للمرسوم رقم : 88-90 المؤرخ في 03/05/1988 القرار الوزاري المؤرخ في ماي 1989.

المادة الثانية:

يهدف هذا التربص إلى ضمان تطبيق الدراسات المعطاة في القسم والمطابقة للبرنامج والمخططات التعليمية في
تخصص الطلبة المعنيين.

التخصص :
الرتبة :

المادة الثالثة :

التربص النهائي يجري في مصلحة

المادة الرابعة :

برنامج التربص المعد من طرف الكلية مراقب عند تنفيذه من طرف جامعة تبسة والمؤسسة المعنية.

المادة الخامسة:

وعلى غرار ذلك تتكفل المؤسسة بتعيين عون أو أكثر يكلف بمتابعة تنفيذ التربص التطبيقي هؤلاء الأشخاص مكلفون أيضا بالحصول على المسابقات الضرورية للتنفيذ الأمثل للبرنامج وكل غياب للمتربص ينبغي أن يكون على استمارة السيرة الذاتية المسلمة من طرف الكلية .

المادة السادسة:

خلال التربص التطبيقي والمحدد بثلاثين يوما يتبع المتربص مجموع الموظفين في وحداته المحددة في النظام الداخلي وعليه يحسب على المؤسسة أن توضع للطالبة عند وصولهم لاماكن تربصهم مجموع التدابير المتعلقة بالنظام الداخلي في مجال الأمن والنظافة وتبين لم الأخطاء الممكنة.

المادة السابعة :

في حالة الإخلال بهذه القواعد فالمؤسسة لها الحق في إنهاء تربص الطالب بعد إعلام القسم عن طريق رسالة مسجلة ومؤمنة الوصول.

المادة الثامنة:

تأخذ المؤسسة كل التدابير لحماية المتربص ضد مجموع مخاطر حوادث العمل وتسهل بالخصوص على تنفيذ كل تدابير النظافة والأمن المتعلقة بمكان العمل المعين لتنفيذ التربص.

المادة التاسعة :

في حالة حادث ما على المتربصين بمكان التوجيه يجب على المؤسسة أن تلجأ إلى العلاج الضروري كما يجب أن ترسل تقريرا مفصلا مباشرة إلى القسم.

المادة العاشرة:

تتحمل المؤسسة التكفل بالطالبة في حدود إمكانياتها وحسب مجمل الاتفاقية الموقعة من الطرفين عند الولوج والافان الطالبة يتكفلون بأنفسهم من ناحية النقل ، المسكن ، المطعم.

جامعة تبسة
الكلية العلمية
قسم الموارد البشرية
رئيس القسم
م. يوسف
2023
14 جاني 2023

جامعة تبسة
الكلية العلمية
قسم الموارد البشرية
رئيس القسم
م. يوسف
2023
14 جاني 2023

الملحق رقم 4: مخرجات برنامج SPSS

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	51

Descriptive Statistics

	N Statistic	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
الاستدامة في المؤسسة	43	-.918	.361	.172	.709
نظام المعلومات البشرية	43	-1.041	.361	1.403	.709
Valid N (listwise)	43				

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables		Method
		Removed		
1	نظام المعلومات البشرية ^b		.	Enter

a. Dependent Variable : الاستدامة في المؤسسة

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.280	.263	.49975

a. Predictors: (Constant), نظام المعلومات البشرية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.985	1	3.985	15.956	.000 ^b
	Residual	10.240	41	.250		
	Total	14.225	42			

a. Dependent Variable: الاستدامة في المؤسسة

b. Predictors: (Constant), نظام المعلومات البشرية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.406	.609		2.307	.026
	نظام المعلومات البشرية	.628	.157	.529	3.995	.000

a. Dependent Variable: الاستدامة في المؤسسة

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	نظام المعلومات البشرية ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: الاستدامة الاجتماعية

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.223	.58701

a. Predictors: (Constant), نظام المعلومات البشرية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.491	1	4.491	13.033	.001 ^b
	Residual	14.128	41	.345		
	Total	18.619	42			

a. Dependent Variable: الاستدامة الاجتماعية

b. Predictors: (Constant), نظام المعلومات البشرية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.317	.716		1.840	.073
	نظام المعلومات البشرية	.667	.185	.491	3.610	.001

a. Dependent Variable: الاستدامة الاجتماعية

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables	
		Removed	Method
1	نظام المعلومات البشرية ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: الاستدامة الاقتصادية

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.200	.53430

a. Predictors: (Constant), نظام المعلومات البشرية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.291	1	3.291	11.530	.002 ^b
	Residual	11.704	41	.285		
	Total	14.996	42			

a. Dependent Variable: الاستدامة الاقتصادية

b. Predictors: (Constant), نظام المعلومات البشرية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.673	.651		2.568	.014
	نظام المعلومات البشرية	.571	.168	.468	3.396	.002

a. Dependent Variable: الاستدامة الاقتصادية

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables	
		Removed	Method
1	نظام المعلومات البشرية ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: الاستدامة البيئية

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.171	.66146

a. Predictors: (Constant), نظام المعلومات البشرية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.224	1	4.224	9.655	.003 ^b
	Residual	17.939	41	.438		
	Total	22.163	42			

a. Dependent Variable: الاستدامة البيئية

b. Predictors: (Constant), نظام المعلومات البشرية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.228	.806		1.523	.135
	نظام المعلومات البشرية	.647	.208	.437	3.107	.003

a. Dependent Variable: الاستدامة البيئية

T-Test

Group Statistics

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
الاستدامة في المؤسسة	ذكر	29	3.7966	.61049	.11337
	أنثى	14	3.8700	.53625	.14332
نظام المعلومات البشرية	ذكر	29	3.7830	.52106	.09676
	أنثى	14	3.9673	.40863	.10921

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الاستدامة في المؤسسة	Equal variances assumed	.203	.655	-.383	41
	Equal variances not assumed			-.401	29.073
نظام المعلومات البشرية	Equal variances assumed	.405	.528	-1.159	41
	Equal variances not assumed			-1.263	32.205

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Significance		Mean Difference
		One-Sided p	Two-Sided p	
الاستدامة في المؤسسة	Equal variances assumed	.352	.704	-.07332
	Equal variances not assumed	.346	.691	-.07332
نظام المعلومات البشرية	Equal variances assumed	.126	.253	-.18422
	Equal variances not assumed	.108	.216	-.18422

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means

		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
الاستدامة في المؤسسة	Equal variances assumed	.19135	-.45976	.31311
	Equal variances not assumed	.18273	-.44702	.30037
نظام المعلومات البشرية	Equal variances assumed	.15889	-.50509	.13666
	Equal variances not assumed	.14591	-.48135	.11292

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
الاستدامة في المؤسسة	Between Groups	.242	3	.081	.225
	Within Groups	13.983	39	.359	
	Total	14.225	42		
نظام المعلومات البشرية	Between Groups	.076	3	.025	.099
	Within Groups	10.017	39	.257	
	Total	10.093	42		

ANOVA

Sig.

الاستدامة في المؤسسة	Between Groups	.878
	Within Groups	
	Total	
نظام المعلومات البشرية	Between Groups	.960
	Within Groups	
	Total	

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
الاستدامة في المؤسسة	Between Groups	.585	5	.117	.317
	Within Groups	13.640	37	.369	
	Total	14.225	42		
نظام المعلومات البشرية	Between Groups	.685	5	.137	.539
	Within Groups	9.408	37	.254	
	Total	10.093	42		

ANOVA

Sig.

الاستدامة في المؤسسة	Between Groups	.899
	Within Groups	
	Total	
نظام المعلومات البشرية	Between Groups	.746
	Within Groups	
	Total	

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
الاستدامة في المؤسسة	Between Groups	.980	3	.327	.962
	Within Groups	13.244	39	.340	
	Total	14.225	42		
نظام المعلومات البشرية	Between Groups	1.084	3	.361	1.564
	Within Groups	9.010	39	.231	
	Total	10.093	42		

ANOVA

Sig.

الاستدامة في المؤسسة	Between Groups	.420
	Within Groups	
	Total	
نظام المعلومات البشرية	Between Groups	.214
	Within Groups	
	Total	

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
الاستدامة في المؤسسة	Between Groups	2.319	4	.580	1.850
	Within Groups	11.906	38	.313	
	Total	14.225	42		
نظام المعلومات البشرية	Between Groups	.461	4	.115	.454
	Within Groups	9.632	38	.253	
	Total	10.093	42		

ANOVA

Sig.

الاستدامة في المؤسسة	Between Groups	.139
	Within Groups	
	Total	
نظام المعلومات البشرية	Between Groups	.769
	Within Groups	
	Total	

Frequency Table

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	29	67.4	67.4	67.4
	أنثى	14	32.6	32.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		العمر			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنة 30 من أقل	7	16.3	16.3	16.3
	من 30 إلى 40 سنة	23	53.5	53.5	69.8
	من 41 إلى 50 سنة	10	23.3	23.3	93.0
	من 51 سنة فأكثر	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		المؤهل العلمي			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بكالوريا	11	25.6	25.6	25.6
	ليسانس	9	20.9	20.9	46.5
	ماستر	12	27.9	27.9	74.4
	ماجستير	2	4.7	4.7	79.1
	دكتوراه	3	7.0	7.0	86.0
	شهادة أخرى	6	14.0	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		المركز الوظيفي			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مدير	2	4.7	4.7	4.7
	رئيس مصلحة	13	30.2	30.2	34.9
	عون تنفيذي	16	37.2	37.2	72.1
	وظيفة أخرى	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

الخبرة المهنية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	8	18.6	18.6	18.6
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	10	23.3	23.3	41.9
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	14	32.6	32.6	74.4
	من 15 إلى أقل من 20 سنة	9	20.9	20.9	95.3
	من 20 سنة فما فوق	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
1. تمتلك المؤسسة نظام معلومات فعال وكفء.	43	4.07	.704
2. يعمل نظام المعلومات على الاحتفاظ بالمعلومات السابقة للمؤسسة.	43	4.09	.684
2. يوفر نظام المعلومات قاعدة بيانات تضمن كافة الاحتياجات الإدارية في المؤسسة.	43	3.95	.815
4. يعمل نظام المعلومات على الاحتفاظ على المعلومات الخاصة بالعمال في المؤسسة.	43	4.14	.833
5. تتميز معلومات نظام المعلومات بنسبة الخطأ القليلة على مستوى المعلومات المسترجعة.	43	3.79	.675
6. يمكن نظام المعلومات من الحصول على المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية موجزة ودقيقة في وقت قصير.	43	4.12	.498
7. يتم استقطاب واختيار المرشحين وفقا لأسس ومعايير يحددها نظام معلومات الموارد البشرية.	43	3.63	.846
8. يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية على معلومات تتعلق بتقديرات مستقبلية لاستقطاب الموظفين.	43	3.53	.935
9. يوفر نظام معلومات الموارد البشرية إجراءات جمع وتحليل المعلومات حول المرشحين للوظائف.	43	3.51	.883
10. يساهم نظام معلومات الموارد البشرية على الانتقاء الأمثل للعاملين ذوي كفاءة عالية.	43	3.51	.910
11. يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات عن احتياجات المؤسسة من موارد بشرية.	43	3.91	.479
12. يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات حول تخطيط الأقسام بالمؤسسة.	43	3.91	.570
13. يقدم نظام معلومات الموارد البشرية أدوات تحليلية لكفاءة الموارد البشرية.	43	3.58	.763
14. يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات عن الاحتياجات التكوينية في المؤسسة وتنفيد أيضا في تحديد الأفراد المرشحين للتدريب.	43	3.98	.740
15. يقدم النظام معلومات حول البرامج التكوينية التي سيتم التدريب عليها مع توفير مؤشرات لقياس فاعلية هذه البرامج	43	3.79	.861

يعمل النظام على توفير معلومات خاصة 16 بتقييم أداء الموظف	43	3.70	.832
تتصف المعلومات الخاصة بتقييم الأداء. 17. بالسرية التامة.	43	4.00	.690
يسمح نظام المعلومات الموارد البشرية. 18. بمقارنة أداء العامل السابق بالأداء الحالي.	43	3.74	.819
يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية معايير. 19. التي على أساسها يمنح العامل الأجر أو الحوافز	43	3.98	.672
يتم تحديث المعلومات الخاصة بالأجور على. 20. نظام المعلومات في الوقت المناسب حتى يتسنى للعاملين متابعة حركة رواتبهم.	43	4.05	.688
يوفر النظام معلومات واضحة خاصة. 21. بأسباب خصم الأجور والإجازات والتغيب عن العمل.	43	4.02	.636
يوفر النظام معلومات خاصة بالتقاعد. 22.	43	3.93	.737
يوفر النظام معلومات عن الصحة والسلامة. 23. المهنية للعمال داخل المؤسسة.	43	3.65	.948
يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بتطوير. 24. برامج منتظمة لضمان صحة العمال	43	3.65	.948
نظام المعلومات البشرية	43	3.8430	.49022
Valid N (listwise)	43		

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
25. تعتمد المؤسسة أحد شهادته المطابقة (ISO18000) الصحة والسلامة المهنية).	43	3.63	.691
26. تمتلك المؤسسة ثقافة المشاركة لكل الفئات. العمالية داخل المؤسسة.	43	3.84	.871
27. تعمل المؤسسة ضمن بيئة عمل شفافة. وذات قنوات اتصال واضحة.	43	3.93	.799
28. يمكن للعمال طرح انشغالهم ورفع. الشكوى في حالات الضرر.	43	3.93	.884
29. تثمن المؤسسة جهود العمال الفردية. وكذلك الجماعية.	43	4.09	.811
30. شهادة تحرص المؤسسة على تطبيق. المسؤولية ISO26000 متطلبات iso الاجتماعية أو غيرها من	43	3.60	.660
31. توفر المؤسسة فرص ودورات تدريبية. وتكوين بيئي لرفع مستوى العمال ورفع الحس البيئي لديهم.	43	3.95	.815
32. تهتم وتلتزم المؤسسة ببرامج التحفيز والترقية. لكل العاملين.	43	4.00	.900
33. توجد نقابة للعمال دائمة تكفل بجميع. انشغالهم وتأمينهم دون تمييز.	43	3.86	1.014
34. تقوم المؤسسة بنشاطات ثقافية صحية. ورياضية، والعمل على استمرار هذه المبادرة.	43	3.91	1.065
35. تقوم المؤسسة بأعمال تطوعية أو خيرية. لصالح المجتمع الذي تمارس ضمنه نشاطه.	43	3.65	1.173
36. تمتلك المؤسسة موقع على شبكة الانترنت. بمعلومات محدثة بانتظام.	43	4.26	.875
37. تهتم المنظمة بخلق قيادات بديلة وتعزيز. النظام الرقابي.	43	3.79	1.036
38. تحرص المؤسسة على تطبيق متطلبات. (نظام ضمان الجودة) ISO9000 شهادة	43	3.8801	.66581
39. تمتلك المؤسسة كوادر بشرية مؤهلة لممارسة. نشاط البحث والتطوير.	43	3.84	.688
40. تقوم المنظمة باستخدام مواد أولية صديقة. للبيئة.	43	4.12	.851
		3.70	.803

تقارن المنظمة أداؤها بأداء المنظمات.41	43	4.05	.722
المنافسة، بغية التحسن المستمر للتفوق في المنافسة والتوسع أكثر في السوق.			
تقوم المنظمة باستثمارات بيئية.42	43	3.51	1.009
تقوم المنظمة بتطوير والاستثمار في.43	43	3.84	.949
التكنولوجيا الحديثة (صديقة للبيئة)			
تعتمد المنظمة أسلوب الترشيد والكفاءة في.44	43	4.02	.771
استخدام الطاقة (بهدف حمايتها من الهدر)			
الاستدامة الاقتصادية	43	3.8671	.59753
تحرص المنظمة على تطبيق متطلبات شهادة.45	43	3.77	.684
(نظام الإدارة البيئية)ISO14000			
يوجد لمسؤول مكلف بمتابعة قضايا البيئة.46	43	3.60	.821
بالمؤسسة			
تمتلك المؤسسة نظام لإعادة التدوير.47	43	3.47	1.054
والرسكلة			
لديكم اهتمامات بمخلفات الإنتاج.48	43	3.70	.989
والتخلص منها بأسلوب علمي لمنع الإضرار			
بالبيئة			
تتحم المؤسسة بالحد من بعض تأثيرات.49	43	3.70	1.013
التلوث البيئي (الهواء والماء) باستخدام مصفاة			
الانبعاث الصناعية			
تدفع المنظمات تعويضات عن مخلفات.50	43	3.77	.996
وأضرار التلوث البيئي لنشاطها			
تعتمد المؤسسة وتستغل برامج للطاقات.51	43	4.00	.787
المتجددة			
الاستدامة البيئية	43	3.7143	.72643
الاستدامة في المؤسسة	43	3.8205	.58196
Valid N (listwise)	43		

Correlations

Correlations

		الاستدامة في المؤسسة	نظام المعلومات البشرية	الاستبانة
الاستدامة في المؤسسة	Pearson Correlation	1	.529**	.896**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	43	43	43
نظام المعلومات البشرية	Pearson Correlation	.529**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	43	43	43
الاستبانة	Pearson Correlation	.896**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	43	43	43

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