



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مخبر التنمية الإدارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية

أطروحة دكتوراه الطور الثالث في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

شعبة علوم التسيير

تخصص: تسيير الموارد البشرية

من إعداد المترشحة: سويد هاجر

بعنوان:



## دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة - دراسة حالة -

نوقشت و أجزيت علنا بتاريخ:

أمام اللجنة المتكونة من السادة الأساتذة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
سعداوي فريد	أستاذ	غرداية	رئيسا
شرقي مهدي	أستاذ	غرداية	مشرفا مقرر
بوقرة نور الهدى	أستاذ	غرداية	مشرفا مساعدا
محنان عقبة	محاضر - أ - أستاذ	غرداية	مناقشا
حنيش يوسف	أستاذ	الأغواط	مناقشا
هتهات المهدي	أستاذ	ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي:

2025/2024





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مخبر التنمية الإدارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية

أطروحة دكتوراه الطور الثالث في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

شعبة علوم التسيير

تخصص: تسيير الموارد البشرية

من إعداد المترشحة: سويد هاجر

بعنوان:



## دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة - دراسة حالة -

نوقشت و أجزيت علنا بتاريخ:

أمام اللجنة المتكونة من السادة الأساتذة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
سعداوي فريد	أستاذ	غرداية	رئيسا
شرقي مهدي	أستاذ	غرداية	مشرفا مقرر
بوقرة نور الهدى	أستاذ	غرداية	مشرفا مساعدا
محنان عقبة	محاضر - أ - أستاذ	غرداية	مناقشا
حنيش يوسف	أستاذ	الأغواط	مناقشا
هتهات المهدي	أستاذ	ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي:

2025/2024

## إهداء:

إلى روح والدي الحبيب، الذي رحل عن هذه الدنيا لكن بقيت روحه تضيء طريقي، أهديك هذا العمل عرفاناً بجميلك وتقديراً لكل ما بذلته من أجلنا. أسأل الله أن يجعله هذا في ميزان حسناتك.

إلى أمي العزيزة، أطال الله في عمرك، التي كانت ولا تزال رمزاً للعطاء والتفاني، أهديك هذا العمل تعبيراً عن امتناني وحيي اللامحدود. دعواتك الدائمة كانت القوة الدافعة لي.

إلى زوجي الغالي، شريك حياتي وداعمي الأول، أهديك هذا العمل تقديراً لكل ما قدمته من تشجيع وصبر ودعم خلال مسيرتي العلمية.

إلى أبنائي الأحباء: محمد طه، اياد، ازدهار، الذين كانوا دائماً مصدر إلهامي وقوتي، أهديك هذه الأطروحة عسى أن تكون لكم حافزاً للسعي وراء أحلامكم.

إلى إخوتي وأخواتي، الذين وقفوا بجاني في كل مراحل حياتي، أقدم لكم هذا الإهداء تقديراً لما قدمتموه من دعم وحب لا محدود.

وإلى عائلة زوجي الكريمة، أهديك هذه الأطروحة عرفاناً بجميلكم ودعمكم المستمر لي.

إلى كل الصديقات والزميلات والزملاء، وإلى كل من علمني حرفاً من الابتدائي وحتى يومنا هذا،

# شكر وتقدير

الحمد والشكر لله على توفيقه لي لإنجاز هذا العمل وبعد أقدم خالص شكري وتقديري ل:  
مشرفي الأستاذ الدكتور شرقي مهدي على قبوله الإشراف على هذا العمل وعلى ما قدمه لي من نصائح  
وتوجيهات طيلة مشوار إنجاز هذا العمل.

الدكتورة بوقرة نورة الهدى المشرفة المساعدة على كل ما قدمته لي من نصائح وتوجيهات  
جميع أساتذتي وأستاذاتي.

كل موظفي مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية الذين ساهموا في إنجاز هذا البحث بإجاباتهم  
على الاستبيان.

أشكر لجنة المناقشة على قبولها مناقشة العمل وتقديم التصويبات.

## ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مدى مساهمة نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم الاداء الاجتماعي للمؤسسة، وللوصول إلى أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة، فتم استخدام كل من المقابلة والملاحظة والاستبيان كأدوات لجمع البيانات من عينة مكونة من 150 موظفا من مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية وتم تحليل هذه البيانات بواسطة البرنامج الاحصائي SPSS v26.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها وجود مستوى من استخدام نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية بكل أنظمتها الفرعية (النظام الفرعي للأجور، النظام الفرعي للتوظيف والترقية، النظام الفرعي لتقييم الأداء، النظام الفرعي للتدريب والتطوير، النظام الفرعي الاجتماعي) وهو ما يثبت الاعتماد على نظام المعلومات "نوفانا" ، ووجود مستوى من الاهتمام بالأداء الاجتماعي في المؤسسة، وجود أثر لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية بكل أبعاده على الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية عدا بعد النظام الفرعي للأجور، كما تبين أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ادراك نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية تعزى لمتغير الجنس على عكس المتغيرات الوظيفية والشخصية الأخرى (العمر والمنصب والمصلحة والخبرة والمستوى التعليمي).

**الكلمات المفتاحية:** نظام معلومات موارد بشرية؛ اجتماعي؛ أداء اجتماعي؛ تقييم؛ لوحة قيادة اجتماعية؛ مسؤولية اجتماعية؛

## Abstract :

*This study aimed to identify the extent to which the Social Human Resources Information System contributes to evaluating the social performance of the organization., in order to reach the objectives of the study, the descriptive curriculum and the case study methodology were adopted. Both the interview, observation and questionnaire were used as tools to collect data from a sample of 150 Sonelgaz Ghardaia Establishment, and this data was analysed by the statistical program SPSS v26.*

*The study found a series of findings, most notably a level of use of the human resources social information system in all its subsystems (wage subsystem, recruitment and promotion subsystem, performance appraisal subsystem, training and development subsystem, social subsystem), demonstrated by the reliance on the information system NOVA, and The presence of a certain level of interest in social performance at the Sonelgaz Company in Ghardaia, and the existence of an impact of the Social Human Resources Information System (HRIS) in all its dimensions on social performance at the company, except for the payroll subsystem. It was also found that there are statistically significant differences in the perception level of the Social Human Resources Information System (HRIS) attributed to the gender variable, favoring males, in contrast to other functional and personal variables (age, position, department, experience, and educational level).*

**Keywords:** Human Resources Information System (HRIS); Social; Social Performance; Evaluation; Social Dashboard; Social Responsibility;

# فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
I	الإهداء
II	الشكر والتقدير
III	ملخص الدراسة
IV	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال
VIII	قائمة الملاحق
أ	مقدمة.....
	الفصل الأول : الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي
9	تمهيد.....
10	المبحث الأول: نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية.....
10	المطلب الأول: مفهوم نظام المعلومات.....
21	المطلب الثاني : نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية.....
33	المبحث الثاني: تقييم الأداء الاجتماعي في المؤسسة.....
33	المطلب الأول: المسؤولية الاجتماعية.....
41	المطلب الثاني: الأداء الاجتماعي.....
46	المطلب الثالث: تقييم الأداء الاجتماعي ومؤشراته.....
52	المبحث الثالث :علاقة نظام المعلومات الاجتماعي بتقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة.....
52	المطلب الأول: مراقبة التسيير الاجتماعي.....
54	المطلب الثاني: لوحة القيادة الاجتماعية كأداة لمراقبة التسيير الاجتماعي وتقييم الأداء الاجتماعي
60	خلاصة الفصل.....
	الفصل الثاني: الدراسات السابقة حول نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي
63	تمهيد.....
64	المبحث الأول: عرض الدراسات السابقة.....
64	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة باللغة العربية.....

73	المطلب الثاني: عرض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية.....
83	المبحث الثاني: مناقشة الدراسات السابقة.....
84	المطلب الأول: مناقشة الدراسات السابقة باللغة العربية.....
94	المطلب الثاني: مناقشة الدراسات السابقة باللغة الأجنبية.....
106	المبحث الثالث: الاستفادة من الدراسات السابقة والفجوة البحثية.....
	المطلب الأول الاستفادة من الدراسات السابقة.....
	المطلب الثاني: والفجوة البحثية.....
108	خلاصة الفصل:.....
	الفصل الثالث: دراسة مدانية لدور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية
111	تمهيد.....
112	المبحث الأول:التعريف بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية ونظام المعلومات NOVA
112	المطلب الأول: التعريف بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية
122	المطلب الثاني: نظام المعلومات نوبا: NOVA
133	المبحث الثاني: المنهجية والأدوات والأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة
133	المطلب الأول: المنهجية والإجراءات المتبعة في الدراسة.....
137	المطلب الثاني: أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة.....
158	المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة وتفسير النتائج.....
158	المطلب الأول : اختبار الفرضيات.....
174	المطلب الثاني : مناقشة وتفسير النتائج
181	خلاصة الفصل.....
183	خاتمة.....
200	قائمة المصادر والمراجع.....
201	الملاحق.....
205	الفهرس.....

# قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
(1.1)	مراحل التحول من النظام اليدوي للنظام المحوسب في نظم معلومات الموارد البشرية	24
(2.1)	نموذج وود للأداء الاجتماعي	50
(1.3)	جدول تسيير المسار الفردي لكل موظف	124
(3.3)	يوضح طريقة متابعة القوى العاملة النشطة	130
(4.3)	متابعة القوة العاملة حسب الجنس	131
(5.3)	كيفية متابعة التوظيف	133
(6.3)	لوحة قيادة التكوين	133
(7.3)	بعض بنود لوحة القيادة الاجتماعية للكتلة الأجرية	135
(8.3)	متغيرات الدراسة	139
(9.3)	ترميز آراء الباحثين بمقياس ليكرث الخماسي	140
(10.3)	فئات المتوسط الحسابي حسب آراء الباحثين وفق مقياس ليكرث الخماسي	140
(3.11)	درجة الارتباط بين محاور وأبعاد المقياس والدرجة الكلية له	141
(12.3)	قيم ثبات الاستبيان ألفا كرونباخ	142
(13.3)	نتائج اختبار كولمنجروف - سمنروف ((Kolmogorov-Smirnov))	143
(14.3)	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	144
(15.3)	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	144
(16.3)	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	145
(17.3)	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	146
(18.3)	توزيع أفراد العينة حسب متغير مصلحة العمل	146
(19.3)	توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب العالي	147
(20.3)	اتجاه آراء أفراد العينة حول بعد النظام الفرعي للأجور	147
(3.21)	اتجاه آراء أفراد العينة حول بعد النظام الفرعي للتوظيف والترقية	182
(22.3)	اتجاه آراء أفراد العينة حول بعد النظام الفرعي لتقييم الأداء	148
(3.23)	اتجاه آراء أفراد العينة حول بعد النظام الفرعي للتدريب والتطوير	151

152	(24.3) اتجاه آراء أفراد العينة حول بعد النظام الفرعي الاجتماعي (ميزانية اجتماعية ولوحة قيادة اجتماعية):
153	(25.3) اتجاه آراء أفراد العينة حول محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية ككل
153	(26.3) اتجاه آراء أفراد العينة حول محور تقييم الأداء الاجتماعي بأبعاده
154	(27.3) نتائج اختبار <i>T test</i> للعينة الواحدة لمتغير نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية
159	(28.3) نتائج اختبار <i>T test</i> للعينة الواحدة للنظام الفرعي للأجور
160	(29.3) نتائج اختبار <i>T test</i> للعينة الواحدة للنظام الفرعي للتوظيف والترقية
160	(30.3) نتائج اختبار <i>T test</i> للعينة الواحدة للنظام الفرعي لتقييم الأداء
161	(31.3) الجدول يوضح نتائج اختبار <i>T test</i> للعينة الواحدة للنظام الفرعي للتدريب والتطوير
161	(32.3) الجدول يوضح نتائج اختبار <i>T test</i> للعينة الواحدة للنظام الفرعي الاجتماعي (لوحة القيادة الاجتماعية والميزانية الاجتماعية)
162	(33.3) الجدول يوضح نتائج اختبار <i>T test</i> للعينة الواحدة لمتغير تقييم الأداء الاجتماعي
162	(34.3) جدول نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون بين النظام الفرعي للأجور و تقييم الأداء الاجتماعي
163	(35.3) جدول نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون بين النظام الفرعي للتوظيف والترقية و تقييم الأداء الاجتماعي
165	(36.3) جدول نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون بين النظام الفرعي لتقييم الأداء و تقييم الأداء الاجتماعي
166	(37.3) جدول نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون بين النظام الفرعي للتدريب والتطوير و تقييم الأداء الاجتماعي
168	(38.3) جدول نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون بين النظام الفرعي الاجتماعي و تقييم الأداء الاجتماعي
168	(3.39) جدول نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون بين نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية و تقييم الأداء الاجتماعي
168	(40.3) الجدول يوضح اختبار الانحدار لأثر نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية
169	(41.3) الجدول يوضح اختبار <i>T</i> للعينات المستقلة: لاختبار الفروق في نظام المعلومات الاجتماعي التي تعزى لمتغير الجنس
172	(42.3) الجدول يوضح نتائج اختبار <i>One Way Anova</i> لاختبار الفروق التي تعزى لمتغيرات: العمر

## قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
(1.1)	رسم تخطيطي يوضح النظام وعناصره وحدوده	10
(2.1)	رسم تخطيطي يوضح مكونات النظام	13
(3.1)	يوضح العلاقة بين المعلومات والبيانات	16
(4.1)	يوضح مراحل تحول البيانات إلى معرفة	18
(5.1)	يوضح المهام المرتبطة بنظام معلومات الموارد البشرية	32
(6.1)	الشكل هرم كارول للمسؤولية الاجتماعية	44
(7.1)	الشكل يوضح متطلبات الأداء الاجتماعي	50
(8.1)	الشكل يوضح مؤشرات تقييم الأداء الاجتماعي حسب (ACCION International)	56
(9.1)	الشكل يوضح العلاقة بين مراقبة التسيير الاجتماعي والأداء الاجتماعي	67
(1.3)	الهيكل التنظيمي لمديرية توزيع الكهرباء والغاز غرداية	143
(2.3)	الخريطة التنظيمي لإدارة الموارد البشرية	147
(3.3)	يوضح شكل واجهة نظام المعلومات نوبا NOVA	150
(4.3)	يظهر صورة لأيقونات النظام	150
(5.3)	جدول متابعة عملية التكوين	156
(6.3)	هيكل الدراسة	165

## قائمة الملاحق

الصفحة	الملاحق
204	الاستبيان
219	استمارة المقابلة
223	استمارة متابعة التكوين
224	استمارة لوحة القيادة الاجتماعية للمؤسسة
225	مخرجات برنامج الحزم الإحصائية spss



# مقدمة

## أ. توطئة:

تعتبر سمعة المؤسسة من أهم ما يجب على مسؤوليها الاهتمام به، فالصورة الذهنية للمؤسسة عند المحيطين بها تشكل أهمية كبيرة لما لها من آثار على عوائدها، ومن بين ما يساهم في تحسين هذه الصورة هو الاهتمام بالجانب الاجتماعي إلى جانب الجانب المالي فنجد العديد من المؤسسات الرائدة تهتم بممارسات المسؤولية الاجتماعية هذا المصطلح الذي تزايد الاهتمام به حديثاً لما لهو من آثار إيجابية.

وفي السنوات الأخيرة أيضاً صارت المؤسسات تدمج ممارسات المسؤولية الاجتماعية خلال قيامها بأنشطتها، بحيث يحدد مستوى تطبيق تلك الممارسات مستوى الأداء الاجتماعي .

ومع التطورات المتسارعة في مجال التكنولوجيا والتوجه نحو الرقمنة أصبحت هذه الأخيرة جزء لا يتجزأ من أدوات تسيير المؤسسات، ولمواكبة هذا التغيير نجدها قد اقحمتها في كافة أنشطتها وإدارتها، إذ يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية واحداً من هاته التكنولوجيات التي تستخدمها المؤسسات، فهو يضم معلومات هائلة كما ونوعاً عن الموارد البشرية للمؤسسة والتي تلعب دوراً مهماً في كافة وظائف الإدارة في المؤسسات ورأس مال وجب الاهتمام به.

يحتاج تقييم الأداء الاجتماعي إلى مجموعة من المعلومات والبيانات التي يقاس على أساسها الأداء الاجتماعي، ومن بين المعلومات والبيانات نجد المعلومات الاجتماعية المتعلقة بالموارد البشرية هذه المعلومات يمكن الحصول عليها من نظام معلومات الموارد البشرية وخصوصاً لوحة القيادة الاجتماعية والميزانية الاجتماعية باعتبارها جزءاً من هذا النظام.

على غرار المؤسسات التي تعتمد نظام معلومات الموارد البشرية المتضمن لوحة القيادة الاجتماعية والمهتمة بالأداء الاجتماعي نجد مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية، فهي مؤسسة وطنية تتعامل بصفة مباشرة مع المواطنين وتراعي كافة شروط رفاههم وسلامتهم كما أنها تعتمد نظام معلومات الموارد البشرية والمتمثل في نظام **NOVA** والذي يتضمن لوحة القيادة الاجتماعية بمؤشراتهما.

## ب. الإشكالية:

بناء على ما سبق ، وبهدف معرفة دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية نطرح الإشكالية الرئيسية التالية:

ما مدى مساهمة نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية؟

والتي تتفرع منها الإشكاليات الفرعية التالية:

- ما مدى توفر نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز غرداية؟
- ما مدى الاهتمام بالأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية؟
- هل هناك علاقة ارتباطية بين نظام معلومات الموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي في توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية ؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية (النظام الفرعي لكل من: الأجور، التوظيف والترقية، تقييم الأداء، التدريب والتطوير والنظام الفرعي الاجتماعي) على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ادراك نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الخبرة، المستوى التعليمي، مصلحة العمل، المنصب العالي) توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية؟

### ت. فرضيات الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة في الدراسة والتساؤلات الفرعية المنبثقة منها تم اقتراح الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية التالية:

#### الفرضية الرئيسية:

يساهم نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية

#### الفرضيات الفرعية:

- تعتمد مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية على نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تسيير شؤونها.

- يوجد مستوى من الاهتمام بالأداء الاجتماعي في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية

- توجد علاقة ارتباطية بين نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية والأداء الاجتماعي في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية (النظام الفرعي لكل من: الأجور، التوظيف والترقية، تقييم الأداء، التدريب والتطوير والنظام الفرعي الاجتماعي) على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ادراك نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الخبرة، المستوى التعليمي، مصلحة العمل، المنصب العالي) في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية.

### ث. مبررات اختيار الموضوع:

تعود أسباب اختيارنا للموضوع إلى:

- أهمية الاهتمام بالجانب الاجتماعي في المؤسسات وأهمية الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية التي لها تأثير كبير على المؤسسات، فهي تساهم في تعزيز مكانتها وصورتها وتساهم في زيادة أرباحها المادية وهو ما تؤكد العديد من الدراسات التي أجريت حديثا حول معرفة أثر تبني المسؤولية الاجتماعية على الأداء المالي، وكذلك التأثير الإيجابي لتبني المسؤولية الاجتماعية على الأداء الاجتماعي تجاه المجتمع والأفراد، مما يساهم في تطور المجتمعات وتطور الدول عموما.

- اهمال جانب لوحة القيادة الاجتماعية والميزانية الاجتماعية وعدم ضمه لنظام معلومات الموارد البشرية
- قلة الدراسات أو تكاد تنعدم الدراسات التي جمعت بين المتغيرين
- قلة الاهتمام بجانب الأداء الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الجزائرية

### ج. أهداف الدراسة:

يمكننا ايجاز أهداف دراستنا في التالي:

- التطرق للإطار النظري والأدبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة المتمثلة في نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسات و العلاقة بينهما.
- التعريف بنظام المعلومات نونفا الذي تستخدمه مؤسسة سونلغاز غرداية وكيفية عمله.
- ابراز مستوى استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز غرداية.
- ابراز مستوى الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.
- معرفة مدى ارتباط نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية بالأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.
- معرفة أثر أبعاد نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.

### ح. أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله، حيث تناولت متغيرين هما نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية والأداء الاجتماعي للمؤسسة، فنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية يعتبر ركيزة رئيسية تبنى عليها الإدارة، نظرا لأهمية رأس المال البشري في المؤسسة خصوصا مع التغيرات المتسارعة في التكنولوجيا، أما الأداء الاجتماعي فيستمد أهميته من حدائته وأثره الواضح على الأداء المالي للمؤسسة وكذا أثره على المجتمع والأفراد والبيئة وأصحاب المصالح ورفاههم، وتعزيزه لمبادئ التنمية المستدامة التي هي حديث الوقت الحالي كما تعتبر المعلومات الاجتماعية للموارد البشرية مهمة للغاية في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة لكونها تخص فئة تنتمي إلى أحد مؤشراتها والمتمثلة في الموظفين والمجتمع.

كما تستمد الدراسة أهميتها من أهمية مؤسسة دراسة الحالة، بحيث تعتبر مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية من المؤسسات الحيوية في الجزائر خصوصا وأنها ترتبط ارتباطا مباشرا بالسكان والمجتمع وتلبي حاجات ضرورية للسكان، كما تساهم في رفاههم بطريقة تقديم الخدمات ونوع هاته الأخيرة.

### خ. حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** موضوع هذه الدراسة يتعلق بأثر نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة دراسة حالة مؤسسة سونلغاز غرداية وقد تم اختيار هذه المؤسسة نظرا وتوفرها على نظام معلومات موارد بشرية يهتم ب بلوحة القيادة الاجتماعية
- **الحدود المكانية:** تمت دراستنا في مؤسسة سونلغاز غرداية مديرية التوزيع
- **الحدود الزمانية:** تمت الدراسة خلال سنة 2024 ابتداء من جانفي 2024 وإلى غاية سبتمبر 2024 اما الاستبيانات فقد تم توزيعها في جوان 2024 وإلى غاية سبتمبر 2024

- الحدود البشرية: أجريت الدراسة في مديرية التوزيع مؤسسة سونلغاز مع موظفي المؤسسة حيث يبلغ عدد أفراد المجتمع الاجمالي 581 موظفا تمت الدراسة على 134 موظفا.

#### د. منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي في الجانب النظري، حيث تم جمع المعلومات حول متغيري الدراسة من المراجع المختلفة مثل: الكتب والمقالات و أطاريح الدكتوراه ورسائل الماجستير والقواميس ومراجع أخرى. أما في الجانب التطبيقي، فقد تم اعتماد منهج دراسة الحالة حيث تم جمع المعلومات حول نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم في المؤسسة من خلال المقابلات التي أجريت ميدانيا وتم جمع المعلومات من الموظفين بواسطة الاستبيان والملاحظة.

#### ذ. أدوات الدراسة:

للوصول إلى أهداف الدراسة والاجابة على الإشكالية المطروحة تم تصميم استبيان لجمع المعلومات والبيانات من فئة الدراسة ثم تم الإعتماد على برنامج الحزم الإحصائية *SPSSV26* لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة بمساعدة أداتي الملاحظة والمقابلة.

#### ر. مرجعية الدراسة:

من اجل الامام بجوانب الموضوع ولاطراء الدراسة والوصول إلى أهدافها تم الاعتماد على مجموعة من المصادر تمثلت فيما يلي:

- المسح المكتبي: الكتب والمقالات العلمية والمقتنيات الوطنية والدولية ورسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه ومواقع الانترنت بكل المصادر السابقة كان منها باللغة الأجنبية ومنها باللغة العربية.
- بالإضافة إلى المقابلة والاستبيان والملاحظة.

#### ز. صعوبات الدراسة:

تمثلت صعوبات الدراسة في الدراسة الميدانية حيث واجهتنا صعوبة في الحصول على الترخيص لإجراء الدراسة الميدانية وصعوبة توزيع الاستبيان وجمعه وصعوبة الحصول على الملاحق المتعلقة خصوصا بنظام المعلومات نونفا المستخدم في المؤسسة.

#### س. هيكل الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والامام بجميع جوانبها تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول فصلين نظريين وفصل يخص الدراسة الميدانية بحيث:

- الفصل الأول: تعلق بالاطار النظري لمتغيرات الدراسة وقسم هو كذلك الى ثلاثة مباحث، تناول المبحث الأول المتغير المستقل نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في ثلاثة مطالب، المطلب الأول يخص أساسيات ومفهوم نظام المعلومات والمطلب الثاني يخص مفهوم نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وأساسياته، أما المبحث الثاني فقد تناول الأدبيات النظرية للأداء الاجتماعي وقسم بدوره لثلاثة مطالب: المطلب الأول تناول مفهوم المسؤولية الاجتماعية والمطلب الثاني أساسيات ومفهوم الأداء الاجتماعي أما المطلب الثالث فقد تناول تقييم الأداء الاجتماعي

وبالنسبة للمبحث الثالث فقد تعلق بالعلاقة بين المتغيرين وقسم بدوره لمطلبين المطلب الأول تناول مراقبة التسيير الاجتماعي والمطلب الثاني تناول لوحة القيادة الاجتماعية كأداة لمراقبة التسيير الاجتماعي وتقييم الأداء الاجتماعي

- الفصل الثاني: تناول الفصل الثاني الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة وقد قسم إلى مبحثين ، المبحث الأول تم فيه عرض الدراسات السابقة باللغتين العربية والأجنبية من خلال مطلبين: المطلب الأول تناول الدراسات السابقة باللغة العربية أما المطلب الثاني فقد تناول الدراسات السابقة باللغة الأجنبية، والمبحث الثاني تعلق بمناقشة الدراسات السابقة من خلال ثلاثة مطالب، المطلب الأول نوقشت فيه الدراسات السابقة باللغة العربية والمطلب الثاني نوقشت فيه الدراسات السابقة باللغة الأجنبية، أما المطلب الأخير فقد تعلق بالفجوة البحثية والاستفادة من الدراسات السابقة

- الفصل الثالث: تناول الفصل الثالث دراسة حالة مؤسسة سونلغاز غرداية حيث قسم الفصل إلى ثلاثة مباحث: تناول المبحث الأول التعريف بالمؤسسة ونظام المعلومات نوبا من خلال مطلبين: المطلب الأول خصص للتعريف بالمؤسسة أما المطلب الثاني فقد خصص للتعريف بنظام معلومات الموارد البشرية نوبا *Nova* المستعمل في المؤسسة أما المبحث الثاني فقد تناول المنهجية والأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة وذلك من خلال مطلبين: تناول المطلب الأول المنهجية والإجراءات المتبعة في الدراسة أما المطلب الثاني فقد تناول أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة وبالنسبة للمبحث الثالث خصصناه لاختبار الفرضيات ومناقشة وتفسير النتائج من خلال مطلبين: المطلب الأول تناول اختبار الفرضيات أما المطلب الثاني فقد تناول مناقشة وتفسير النتائج.

## الفصل الأول:

الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي  
للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

تمهيد:

بعدها كان كل اهتمام المؤسسات منصبا على الجانب المادي فقط صار لزاما عليها في العصر الحالي الاهتمام بالجانب الاجتماعي، إلى جانب ذلك حيث أصبحت المؤسسات مطالبة في الكثير من الأحيان بالاهتمام بما يعرف حديثا بالمسؤولية الاجتماعية والاهتمام بممارساتها هذا الذي ينتج عنه آثار تعرف بالأداء الاجتماعي، وفي ظل التغيرات والتطورات التكنولوجية المتسارعة التي يشهدها العالم صار لزاما على المؤسسات مواكبتها والتماشي مع ما يسمى بعصر السرعة والتكنولوجيا، وفي هذا الاطار تأثرت المؤسسات بهذا التطور في مجال تسيير مواردها وأدوات ذلك، حيث أصبح نظام معلومات الموارد البشرية ضرورة لا بد منها لتسيير مواردها البشرية.

في هذا الفصل سنتطرق للإطار النظري لكل ما سبق ذكره وذلك من خلال مبحثين:

- المبحث الأول خصصناه للإطار النظري لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية
- المبحث الثاني: خصصناه للإطار النظري لتقييم الأداء الاجتماعي

## المبحث الأول: نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية

يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية من الأدوات الأساسية التي أصبحت لاغنى عنها في إدارة المؤسسات حالياً ، حيث يهتم هذا النظام بجمع البيانات وتحليلها وتقديم التقارير التي تساهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية. ومن خلال هذا المبحث سنحاول اعطاء مفهوم لهذا النظام من خلال مطلبين كما سيأتي:

### المطلب الأول: مفهوم نظام المعلومات

لا يمكننا الوصول إلى تعريف شامل لنظام المعلومات بدون التطرق إلى المصطلحات المكونة له، حيث أن نظام المعلومات هو مصطلح مركب من كلمتين هما: النظام والمعلومات كل واحدة منهما لها دلالاتها ومعانيها تطرق لها العديد من الكتاب كل وفق أسلوبه الخاص ومن وجهة نظره وفي هذا المطلب سنحاول التطرق إلى مفهوم كلا المصطلحين.

### الفرع الأول: النظام

من خلال هذا الفرع سنتناول مفهوم النظام وخصائصه و مكوناته كالآتي:

أولاً: مفهومه:

1- لغة:

نعني بالنظام لغة حسب المعجم الوسيط الترتيب والاتساق ويقال نظام الأمر قوامه وعمادته.<sup>1</sup>

2- اصطلاحاً:

تعود بوادر ظهور مفهوم النظام إلى بداية سنة 1750 في أطروحات فلسفة آدم سميث وفي عمل كارنو سنة 1824 وقد عرفه *Ludwig von Bertalanffy* سنة 1956 بأنه مجموعة من الوحدات المتفاعلة فيما بينها ومتراصة بعلاقات.<sup>2</sup>

النظام هو عبارة عن تركيبة من العناصر والمكونات ترتبط فيما بينها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة فكل مكون يرتبط بالمكونات الأخرى بعلاقة سببية.<sup>3</sup>

النظام هو مجموعة من العناصر تتفاعل فيما بينها ديناميكياً لتحقيق هدف معين.<sup>4</sup>

النظام هو تركيب منظم للأجزاء بشكل وحدة مركبة مع علاقات متداخلة لتحقيق إنجازات متقاطعة بين هذه الأجزاء وبين النظام وبيئته).

1- المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، الطبعة الخامسة، مصر، 2011: ص 972.

2 - Hillary Sillitto,( 2018) ,What do we mean by “system”? - System Beliefs and Worldviews in the INCOSE Community , Conference: INCOSE IS, USA, juin 7\_12,: P3

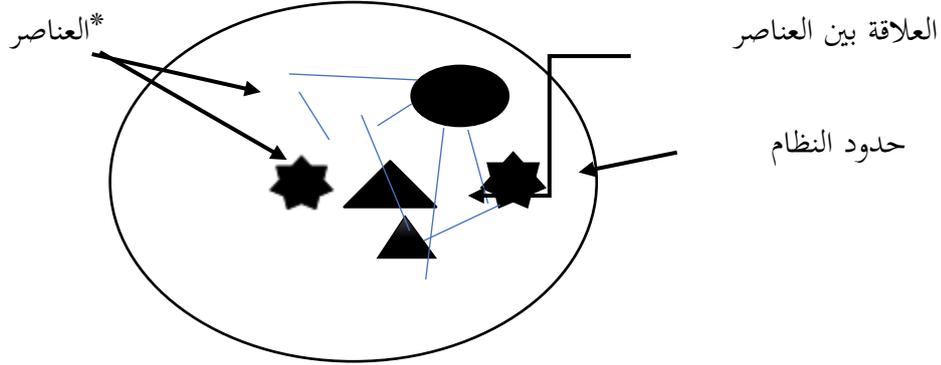
3- نور حليس بن نفساء، نظام اللغة العربية لتنمية مهارة الكتابة في دار العربي بمعهد السنية كنتشونغ، مجلة الفسحة، العدد2، 2020: ص1.

4 - Jean-Christophe POUSSIN, (1987), Notions de système et de modèle, Cah. Sci. Hum. 23 (3-4), p :439.

نلاحظ أن أبرز ما تجسده لنا المفاهيم السابقة هو:

- هناك أجزاء أو وحدات رئيسية في النظام.
  - يوجد علاقات تفاعل بين تلك الأجزاء وتكون على شكل آليات عمل.
  - وجود حدود تميزه عن التداخل مع الأنظمة الأخرى ووجود هدف يسعى لتحقيقه.
- النظام عبارة عن مجموعة من العناصر (أجزاء النظام) التي تتفاعل فيما بينها وتسمح حدود هذا النظام بتمييزه عن الأنظمة الأخرى حيث أن الحدود المكانية للنظام ليست بالضرورة مادية.
- والشكل التالي يوضح ذلك:<sup>1</sup>

الشكل رقم (1.1) : رسم تخطيطي يوضح النظام وعناصره وحدوده



Source: Michel Dobrijevic et Françoise Billebaud, *Introduction à la théorie des systèmes Applications au système Terre*, DUNO, France, 2023, P2

#### ثانيا: خصائصه

يتمتع النظام بأربعة خصائص هي:

- الكلية: وهذا يعني أن خصائص النظام أوسع من أن تكون خصائص عناصره فقط.
- التفاعل: عناصره تتفاعل فيما بينها لتحقيق الأهداف ويمكن أن تكون هذا التفاعل معقد وهو ما يضمن قدرته على التكيف والتطور.
- التعقيد: يتميز النظام بالتعقيد نظرا لتعدد عناصره وتفاعلها مما يجعل منه صعب الفهم كما يجب الحفاظ على هذا التعقيد نظرا لمساهمته في تحقيق المرونة.<sup>2</sup>

#### ثالثا : مكونات النظام:

مكونات النظام هي مجموعة العناصر أو الأجزاء التي تشكل النظام وهي أربعة أجزاء رئيسية:

- المدخلات: وهي عنصر أساسي لقيام أي نظام وهي تعبر عن الإمكانيات والطاقات التي تدخل النظام من بيئته المحيطة.

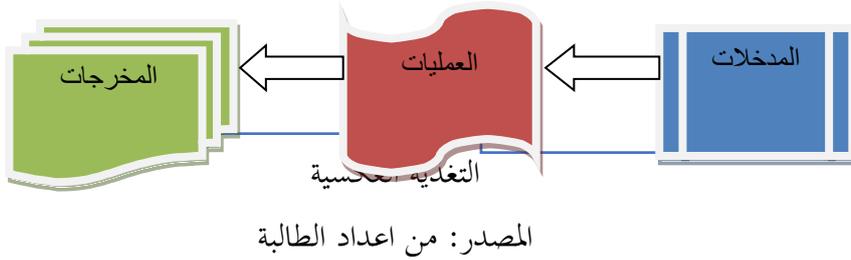
1- Michel Dobrijevic et Françoise Billebaud, (2023), *Introduction à la théorie des systèmes Applications au système Terre*, DUNO, France : P1.

2- Jean-Christophe POUSSIN , *Op Cit* , p 439.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

- العمليات: هي مجموع الأنشطة التي تتم داخل النظام والتي يتم من خلالها تحويل المدخلات إلى مخرجات.
  - المخرجات: وهي النتائج المتوصل إليها من خلال النظام وبعد تحويل المدخلات بواسطة العمليات ويمكن بواسطتها تقييم النظام
  - التغذية الراجعة: تمكن التغذية العكسية من معرفة مكامن القوة والضعف للنظام ومعرفة مدى نجاح النظام في تحقيق الأهداف وكما تمكن من تصحيح الأخطاء في النظام واجراء التعديلات.<sup>1</sup>
- الرسم التخطيطي التالي يوضح مكونات النظام:

الشكل رقم (2.1): رسم تخطيطي يوضح مكونات النظام



رابعا : أنواعه:

- يمكننا تمييز نوعين من النظم نظرا استنادا إلى تأثيرها بيئتها الخارجية وهي كالآتي:
- النظام المفتوح: وهو ذلك النظام الذي يتأثر بالبيئة الخارجية المحيطة به كالأجهزة داخل جسم الإنسان أو الأنظمة الاجتماعية كالأسرة أو العائلة.
- النظام المغلق: وهو ذلك النظام الذي لا يتأثر بالأنظمة المحيطة به كالتجارب الكيميائية.

### الفرع الثاني: المعلومات:

تعتبر المعلومات عنصرا أساسيا يعتمد عليه في كافة مجالات الحياة، اقتصادية، اجتماعية، أو تقنية لها مصادر متعددة، فهي ضرورية لكل فرد ومؤسسة لتحقيق الأهداف . ومحاولات تعريف المعلومات تتسم بالغموض والتشعب، وبالتالي يصعب تحديدها في تعريف أو مفهوم واحد ولاسيما أن علم المعلومات يعد علماً متنوعاً في حقوله ومجالاته، لذا نجد كلمة معلومات تعني مفاهيم مختلفة لدى الكثيرين وحسب مجالات تخصصهم وقبل التطرق لمفهومها يجب الوقوف على مفهوم البيانات كونها الشكل المجرد للمعلومات.

### أولاً: البيانات

لقد عرف معظم الباحثين البيانات بأنها عبارة عن رموز مجردة من المعنى الظاهري، كونها مادة خام يمكن قياسها وحسابها رياضياً أو غير رياضياً (وصفياً) كالعادات والتقاليد وتتطلب عمليات معينة لتحويلها إلى معلومات قابلة

1- عازة حسن فتح الرحمان، أسلوب النظم من المنظور الإسلامي، المؤتمر الدولي الأول لمركز البحوث والاستشارات الاجتماعية لندن، 2012: ص449.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

للاستفادة)، ويراها آخرون على أنها معطيات أو مجموعة القضايا المسلم بها في علم من العلوم، وهي عبارة عن تعبير يُعطى للحقائق أو للأرقام الناشئة في عالمنا المعاصر كالأسماء، والأسعار، والعناوين).<sup>1</sup>

وأهم ما نلاحظه على مفاهيم البيانات أنها ركزت على المعنى المجرد الخالي من التركيب المعرفي، استناداً على أنها شكل مبسط للمعلومات، نظراً لأنها لم تخضع لأي عملية معالجة من أي نظام وبغض النظر عن مستواه ولهذا فإن قابلية الاستفادة منها محدود للغاية.

### ثانياً: المعلومات

يعود ظهور مصطلح المعلومة إلى سنة 1960، حيث ظهر بما يسمى *Science Information*، ثم أصبح يهتم بكيفية خلق المعلومة وسلوكها وخصائصها وتدقيقها وتخزينها وقد زاد الاهتمام بعلم المعلومة خصوصاً مع ظهور تكنولوجيا المعلومات.<sup>2</sup>

هنالك العديد من التعريفات للمعلومات نجد من بينها:

كلمة معلومات هي مشتقة من كلمة " يعلم ؟ *Inform* " ، وهي أي المعلومات مشتقة من الكلمة الفرنسية واللاتينية التي تكتب بنفس الطريقة "*Information*" وتعرف المعلومات أيضاً بأنها عبارة عن بيانات (*Data*) تمت معالجتها بغرض تحقيق هدف معين يقود إلى اتخاذ قرار.

وفي تعريف آخر، فإن المعلومات هي توصيل الحقائق والمفاهيم إلى الأفراد من أجل زيادة معرفتهم. ومن هنا ارتبطت المعلومات بالمعرفة.

وفي تعريف ثالث: يشير إلى أن المعلومات هي مجموعة من البيانات المنظمة والمنسقة بطريقة توليفية مناسبة، بحيث تعطي معنى خاص، وتركيبية متجانسة من الأفكار والمفاهيم، تمكن الإنسان من الاستفادة منها.

ونجد علماء الهندسة يعرفونها على أنها اتصالات ورياضيات، في حين علماء البيولوجيا يطلقون عليها الحقائق والبيانات، أما علماء السياسة فيرونها أساس بقاء كيان الدولة، إذ يولون الأجهزة الأمنية والمعلوماتية أولوية على بقية قطاعات الدولة لارتباطها بأمن الدولة.<sup>3</sup>

وفي الإطار السابق يراها كل من "*Henderson & Paul*" ، بأنها بيانات قد عولجت لتظهر بشكل قيمة مدركة تأخذ دورها في التخطيط واتخاذ القرارات.<sup>4</sup> إلا إن "*James O brien*" يجعلها مصدر أساسي للأفراد

1 محمد علوان وآخرون، البيانات الإحصائية والأفاق المستقبلية لشبكة الانترنت، مجلة القادسية، بغداد، العدد2، 1999: ص 17.

2 زعنوف عبد الغني، عظيمي أحمد، المعلومة وأهميتها في المجتمع المعلوماتي، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية العدد9، 2014: ص149.

3 الفن توفلر، تحول السلطة بين العنف والثروة والمعرفة، ترجمة: فتحي ابن شتوان الطبعة الثانية ، ليبيا، مكتبة طرابلس العلمية العالمية، 1996: ص35.

4 Jhone C. Henderson & Paul C.Nuty, (1978), *On The Design Of Planning Information System*, Academy Of Management Review, Vol 3, N° 4: p 774.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

والمؤسسات الرسمية وغير الرسمية بما فيها الدول، بحيث تكون قادرة على توفير فرص البقاء والنجاح في المجتمع المعاصر وبدونها تنزل مقومات البقاء<sup>1</sup>. وتعتبر مفاهيم المعلومات عن حقائق رئيسية تتمثل بـ:

- تختلف مفاهيم المعلومات بحسب اختلاف الاختصاصات التي تناولتها.
- تتفق معظم التعاريف على إنها أساس البقاء لأي حقل من الحقول.
- تنبع أهميتها من الفائدة التي تحققها في مجالات التخطيط واتخاذ القرارات.

لمعلومات تمثيل للمعرفة والمعلومات هي المعرفة المخزنة، بحيث قديما كانت الكتب هي وسيلة التخزين، لكن الوسائط الإلكترونية أصبحت تحظى بأهمية متزايدة.

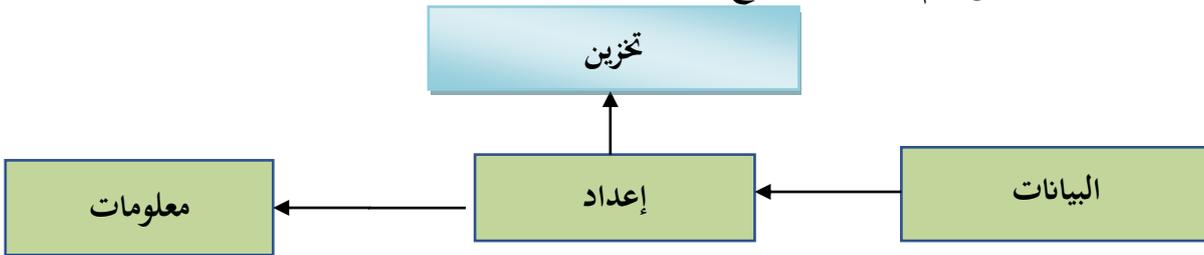
### ثالثا: العلاقة بين المعلومات والبيانات

ولتوضيح العلاقة بين البيانات والمعلومات، فإننا نلاحظ بأن البيانات لا تعكس أهمية لدى القائم بعملية جمعها إلا في حدود المؤشرات عن موضوع معين، بينما المعلومات فإننا نجد معظم المفاهيم بصورة عامة تتفق على أنها الجوهر المنظم الذي يوضح الموضوع بشكل أدق؛ وفي ضوء ذلك، إن المصدر الأساس للمعلومات يكمن في البيانات، بينما مصدر البيانات فإنه كما يراه كل من عبد الرحمن الدباغ وعماد الصباغ<sup>2</sup>، أنه على ثلاثة أنواع:

- مصادر تاريخية منشورة وغير منشورة تجمعها مؤسسات معينة وتكون أولية أو ثانوية.
- مصادر ميدانية يتم فيها الحصول على البيانات من خلال المقابلات أو الاستبيان.
- قواعد البيانات وفيها بيانات عامة أو متخصصة تخزن على أوساط تقليدية أو متطورة.

وبهذا فالعلاقة بين البيانات والمعلومات تعكس حقيقة مفادها، أن البيانات ماهي إلا مواد غير مبوبة ليس لها تأثير في التخطيط واتخاذ القرارات، أما المعلومات فهي بيانات مبوبة منظمة ذات تأثير جلي في عمليات التخطيط واتخاذ القرارات وسائر العمليات الأخرى<sup>3</sup>.

### الشكل رقم (3.1) : يوضح العلاقة بين المعلومات والبيانات



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على المعلومات السابقة

1-James A.O Brien, (1999), *Management Information System: Managerial End User Perspective*, (Boston U.S.A, Richard.D. I win Inc.) : p 6

2- عبد الرحمن الدباغ وعماد الصباغ، مبادئ نظم المعلومات الإدارية الحاسوبية، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع، 1996: ص 33-34.

3- أنس أكرم العزاوي، نظم المعلومات ودورها في صنع القرار السياسي الخارجي، أطروحة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم السياسية - جامعة بغداد، 1999: ص 8.

إن المعلومات بعد معالجة البيانات تكون على نوعين معلومات رسمية ومعلومات غير رسمية، ويقصد بالمعلومات الرسمية تلك المعلومات الصادرة بشكل رسمي كالقوانين والتشريعات والتوجيهات الصادرة من جهات عليا وتشتمل كذلك على الخطط وخطوات اتخاذ القرار .. أما المعلومات غير الرسمية فهي التجارب والخبرات والتصورات الشخصية، التي تحدد قيمتها تبعاً للجهة المستفيدة منها<sup>1</sup>. وتجدر الملاحظة بأن المعلومات الرسمية تعد الأوثق كونها تؤخذ من مصادر وتقارير دقيقة تمتاز بخصائص التوقيت الثقة، الدقة ..<sup>2</sup>.

لذا ليس بالإمكان الاعتماد على المعلومات غير الرسمية في عمليات التخطيط واتخاذ القرار، كونها يشترطان في الأصل توفر كم من المعلومات الرسمية، في حين تكمن أهمية المعلومات غير الرسمية في زيادة التطور والمعرفة لمن يحصل عليها، ويعتمد عليها في حالة الافتقار إلى المعلومات الرسمية.

رابعاً: الفرق بين البيانات والمعلومات والمعرفة: علاقة المعلومات بالبيانات والمعرفة

بناء على التعريفات السابقة، نجد أن المعلومات ترتبط من جهة بمصطلح البيانات ، ومن جهة أخرى بمصطلح المعرفة، لذا من المفيد توضيح مفهومهما قبل تحديد العلاقة التي تجمع بين هذه المصطلحات الثلاث لغويا البيانات مشتقة من الفعل بين " وهي البيان أي ما يتبين به الشيء من الدلالة "، أما البيانات مادة خام لا يمكن اتخاذ قرارات على ضوءها، في حين أن المعلومات مادة مصنعة تمت معالجتها بما يسمح باتخاذ قرارات على ضوءها يتمثل تحقيق الغرض من الاستخدام معياراً للتمايز بينهما ، فإذا كانت البيانات في صورة تحقق الغرض من استخدامها مباشرة تكون في هذه الحالة معلومات.

لذلك فإن بيانات الغرض معين يمكن أن تكون معلومات لغرض آخر البيانات بحاجة إلى تجميع

(Collecting) من مختلف جهاتها ومصادرها، ثم هي بحاجة إلى تصنيف وترتيب (Classification)

بطريقة منظمة، ثم هي، أي البيانات، بحاجة إلى الفرز (Sorting) ثم إلى تلخيص (Summarizing) وبعد ذلك فهي تحتاج إلى تخزين وحفظ (Storing) لاستخداماتها المستقبلية، وأخيراً هي بحاجة إلى الاسترجاع بشكل نتائج ومعلومات مفيدة<sup>3</sup>.

أما مصطلح معالجة البيانات (Data Processing) فهو عبارة عن إجراءات وعمليات، ضرورية ومبرمجة، تنفذ على البيانات (المواد الأولية) بواسطة الحاسوب، ليحول إلى معلومات.

1 عبد الرحمن الدباغ وعماد الصباغ، مبادئ نظم المعلومات...، مصدر سبق ذكره، ص ص 6-7.

2 Charles A. O Reily, III(1982), Variations in Decision Makers Use of Information Sources: The Impact of Quality and Accessibility of Information, Academy of Management Journal, Vol 25. N° 4, : p764 .

3 عامر ابراهيم قنديلجي، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاته، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009: ص 28.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

مما سبق يمكننا القول أن البيانات بعد معالجتها تتحول إلى معلومات والمعلومات بعد مرورها بعمليات تتحول إلى معرفة والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (4.1): يوضح مراحل تحول البيانات إلى معرفة



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على المعلومات السابقة

### خامسا- أنواعها

بعد التطرق لمعنى المعلومات، فقد تبين لنا أنه غير ممكن الاستمرار بدون الحصول على معلومات التي نحتاجها يوميا، كما تبين لنا أنها تتوفر بعد معالجة البيانات التي تتولد في البيئة، وهي أنواع فهناك من صنفها إلى:

- معلومات رسمية: وهي المعلومات الموثقة والمؤكدة نتحصل عليها من عدة مصادر رسمية مثل: الدستور، القوانين التشريعات الأنظمة التعليمات التوجيهات والقرارات الرسمية، الخطط ومقترحات المشاريع والدراسات ومصدرها هو جهات معروفة
- معلومات غير رسمية: وهي المعلومات التي يتم الاعتماد عليها في حل عدم توفّر معلومات رسمية ( وفي بعض الحالات) وهي تشمل: التصورات الأفكار والتوقعات والدعايات والإشاعات والنصيحة، والتجارب والخبرات، وفي الحقيقة جميعنا نعتمد على المعلومات غير الرسمية وهو ما يؤثر على صحة القرارات وسلامتها بسبب الاستناد عليها لذلك يجب توخي الحذر عند استخدامها في صنع القرارات<sup>1</sup>

### سادسا: خصائصها

تتميز المعلومات بمجموعة من الخصائص هي:

- الدقة: المقصود بالدقة هو مدى صحة المعلومات ومدى تعبيرها عن الواقع وخلوها من الخطأ ومدى تعبيرها عن الواقع
- التوقيت السليم: وهو توفر المعلومة في الوقت الذي نحتاجها اليه
- الشمولية: أن تكون المعلومة شاملة يعني أن المعلومة تتوفر لى الحقائق الأساسية دون الخوض في التفاصيل.
- الملاءمة: أي مدى توافق المعلومات لمتطلبات مستخدميها.

1 الصباغ عماد عبد الوهاب، علم المعلومات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004: ص ص 22-24

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

- الوضوح: بأن تكون المعلومات واضحة وخالية من الغموض ومتسقة فيما بينها دون تعارض أو تناقض ويكون عرضها بالشكل المناسب لاحتياجات المستخدمين أو المستفيدين.
- المرونة: هي مدى تكيف المعلومات مع الاحتياجات المختلفة والمتنوعة لكافة المستخدمين.
- إمكانية التحقق: أي أنه توجد مستندات يمكن الرجوع إليها للتحقق من صحة المعلومة<sup>1</sup>.

### سابعاً: أهميتها

للمعلومات أهمية كبيرة في حياة الأفراد والمؤسسات فهي مرتبطة بكافة المجالات والأنشطة فقد أصبحت السلعة الأكثر قيمة في عالم اليوم والمحرك الدافع نحو الازدهار حتى أصبحت بعض الدول تعتبرها مثل المصادر الطبيعية ويمكن ايجاز أهميتها في التالي:

- ✓ تمكن من اتخاذ القرار وصنعه وكذا حل المشكلات.
- ✓ تساهم بصفة كبيرة في تنمية اقتصاديات الدول وتنميتها في كافة المجالات.
- ✓ تساهم في اثراء البحث العلمي وتطوير العلوم.
- ✓ للمعلومات أهمية كبرى في اتخاذ القرار المختلفة وفي جميع المجالات.
- ✓ تعتبر دعامة وضرورة في سير وظائف الإدارات الحديثة في مختلف القطاعات<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: نظام المعلومات

#### أولاً: مفهومه

بعد تحديد مفهوم النظام بشكل عام، سنحاول التطرق لمفهوم نظام المعلومات وفق ما تناولته حقول علم الإدارة وقد تم تعريفه كالتالي :

- بيئة تتكون من مجموعة من الأفراد والإجراءات المصادر التي تجمع وتحول وتنتج معلومات في الكيان سواء كان مؤسسة رسمية أم غير رسمية ؛
- بينما يراها آخرون مثل بارج وزملاؤه<sup>3</sup> بأنها مجموعة من الأفراد والمعدات والأفكار والأنشطة تجمع البيانات وتعالجها بطريقة معينة للحصول على المعلومات المطلوبة والرسمية في الكيان<sup>3</sup>؛
- يعرف أساتذة العلوم السياسية ومنهم حامد ربيعنظام المعلومات بأنه عبارة عن جهاز عصبي للدولة ويمثلها بجسم الانسان الذي يتكون من أوعية تقوم بنقل الدم، بحيث شبه الأوعية بالنظم وشبه المعلومات بالدم<sup>1</sup>؛

1 عبد الله حمود سراج، أهمية خصائص المعلومات في بناء اختيار قرارات المنظمة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، العدد4، 2005: ص133.

2 عبد المجيد الحويج، المعلومات مفهومها وخصائصها وأهميتها في اتخاذ القرار، مجلة كلية الآداب العدد الثاني والثلاثون مارس 2020، 2021: ص185.

3 عبد الرحمن الدباغ وعماد الصباغ، مبادئ نظم المعلومات ... ، مصدر سبق ذكره، ص 49.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

- نظام الاتصال (هو بمثابة نظام فرعي لنظم المعلومات يقتصر على نقل البيانات من مصادرها إلى النظم ونقل المعلومات من النظم إلى الجهات المستفيدة)<sup>2</sup>؛
- عرف المركز القومي للتخطيط والتطوير الإداري في العراق نظم المعلومات بكونها عملية منظمة يتم من خلالها جمع المعلومات عن الماضي ومعلومات تساعد في التنبؤ بالمستقبل والخاصة بالبيئتين الداخلية والخارجية بغرض اتخاذ القرارات والتخطيط<sup>3</sup>.

نلاحظ من المفاهيم السابقة، أن هناك أركان رئيسية لنظم المعلومات تبدأ من المدخلات (*Inputs*) وتعبّر عن البيانات والمعلومات التي يتم الحصول عليها من خارج الكيان ودخله، ثم العمليات (*Process*) المقصود بها عملية تسجيل وترتيب وتصنيف وتبويب البيانات وإجراء المعالجات المنطقية والحسابية عليها، ثم المخرجات (*Outputs*) ونعني بها المعلومات الناتجة عن عمليات التحليل المناسبة للمدخلات وذات دلالة معينة التي تتخذ في ضوءها القرارات وتعد الخطط، وأخيراً التغذية العكسية (*Feed back*) التي تعمل على إدخال معلومات في النظام من جديد لأغراض تتعلق بتصحيح الانحرافات في عمل النظم، فضلاً عن ذلك فإن نظم المعلومات لا تعمل إلا بتوفر نظام للاتصالات لنقل المعلومات فيها، وهي بشكل عام وسيلة مهمة للقيام بعمليات التنبؤ بالمستقبل والكشف عن أهم متغيراته.

ثانياً: أنواعه:

ونتيجة لاتساع حجم الوحدات السياسية وغير السياسية وتعدد حركة المتغيرات الخارجية والداخلية، فضلاً عن التطور والتغير والتكنولوجي الذي طرأ على تقنية نظم المعلومات، أضاف إليها أشكالاً جديدة ومتطورة من النظم، كنظم دعم أو مساندة القرارات والنظم الخبيرة، التي تأخذ على عاتقها معالجة المعلومات الإستراتيجية الخاصة بالتخطيط واتخاذ القرارات وليس المعلومات التكتيكية والتشغيلية.

### 1- نظم دعم القرارات:

تعرف بأنها (نوع أو شكل من أشكال نظم المعلومات التي تعتمد الأساليب التقنية لتقديم تقارير للإدارة السياسية والاقتصادية، إذ تندمج فيها نظم فرعية الغرض منها تقديم بدائل لصانع القرار تساعده في اختيار أفضل بديل ممكن)<sup>4</sup>، أو هي (نظم) تمارس دورها بعد الحصول على مخرجات نظم المعلومات بالنسبة لوحدات اتخاذ

1 حامد ربيع، نظم المعلومات وعملية صنع القرار القومي، مجلة معهد البحوث والدراسات العربية (بغداد المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم)، العدد 11، 1982: ص 34-35

2 محمد عبد حسين الطائي، نظام المعلومات الإدارية، جامعة الموصل، دار الكتب للطباعة والنشر، 1988: ص 49.

3 وزارة التخطيط، المركز القومي للتخطيط والتطوير الإداري، نظم المعلومات الإدارية المؤلفات والرزم التدريبية، العدد 9، إدارة التدريب، 1990: ص 23.

4 David I. Cleland And William R. King, (1988), **System Analysis And Project Management**, 3RD Edition, (U.S.A, Mc-Graw-Hill),: p422.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

القرارات، وتأخذ بالحسبان الظروف البيئية (بيئة مؤكدة، غير مؤكدة .. الخ)<sup>1</sup>، وهناك من يراها (نظم معلومات تتعامل مع المشاكل غير النمطية)<sup>2</sup>.

### 2- النظم الخبيرة:

فهي نظم معلومات ذات قدرة على محاكاة أسلوب وقابليات الإنسان الخبير والمختص في تقديم الاستشارة وإعطاء النصائح). إذ يحتوي هذا النوع من النظم على أسلوب علمي مبرمج يوازي قدرات صانع القرار ومهاراته في اتخاذ القرارات ويوفر الجهد والوقت وسرعة الأداء .. وتسمى النظم من هذا النوع بنظم الذكاء الاصطناعي التي تحتاج إلى حاسبات ذات إمكانيات عالية<sup>3</sup>.

من خلال ملاحظة هذه المتابعة المفاهيمية لنظم المعلومات، بدءاً من كونها مادة خاماً مروراً بالمعلومات ونظمها، إلى نتائجها من تراكمات معرفية، إلى جانب مفاهيم أخرى لنظم معلومات من نوع جديد، قادرة على التعامل مع المشاكل المعقدة واتخاذ قرارات إستراتيجية، جعلنا أمام حالة فريدة تمتاز بألية قابلة للتطور يوماً بعد يوم، شملت بتناولها قطاعات معرفية عديدة ومن دون أن تكون مقتصرة على هذا الحقل أو ذاك من حقول الدراسة.

### ثالثاً: عناصره:

يتألف نظام المعلومات المصمم لجمع المعلومات ومعالجتها وتخزينها وتوزيعها من أربعة مكونات أساسية: التكنولوجيا والعملية والبنية والأشخاص. تمثل التكنولوجيا والعملية النظام الفرعي التقني لنظام المعلومات، في حين يمثل الهيكل والأشخاص النظام الفرعي الاجتماعي.

يشتمل مكون التكنولوجيا على الأجهزة والبرامج ومعدات الاتصالات. والعملية عبارة عن مجموعة من الإجراءات المصممة لتنفيذ نشاط تجاري أو تنظيمي محدد، ويتضمن مكون الأشخاص جميع الأفراد الذين يشاركون بشكل مباشر في نظام المعلومات، وأخيراً، يشير مكون البنية إلى العلاقة بين الأفراد في مكون الأشخاص<sup>4</sup>. والمقصود بمكونات نظام المعلومات الأجزاء المادية التي تكونه والتي تستوقف عليها تشغيله وقيامه بوظائفه وتتمثل هذه الأجزاء في التالي:

- الأجهزة **Hardware**: تشمل أجهزة نظام المعلومات المكونات المادية المعين مثل: وحدات التخزين والحواسيب بأنواعها المحمولة والمكتبية أجهزة الإدخال والإخراج وسائل الاتصال.
- البرامج **Software**: تمثل التطبيقات التي تدير البيانات وتعالجها و يوجد نوعان من البرامج هي:
- برامج النظام: وهي تخص الحاسب وتشغيله تقوم بانتاجها الشركات المصنعة للحواسيب وهي تميز الشركة عن الشركات الأخرى.

1 James C. Wetherbe,(2007), **System Analysis and Design, Traditional, Structured and Advanced Concepts and Technologies**, West Publishing Company , 3 Edition, USA, p381.

2عبد الرحمن الدباغ وعماد الصباغ، مبادئ نظم المعلومات .. ، مرجع سبق ذكره، ص 96.

3هلال البياتي وعبد الرزاق محمد، نظم المعلومات الإدارية، مرجع سبق ذكره، ص ص 299-300.

4 Richard T. Watson, (2007) **Information Systems, Global Text Project**, university of Georgia,USA.,: p33.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

- البرامج التطبيقية: ويقصد بها البرامج التي تقوم بالوظائف المطلوبة والتي يتم تحميلها بالحواسيب وتشغل بواسطته مثل: برامج نظام إدارة الموارد البشرية وأنظمتها الفرعية كنظام الأجور والتوظيف والتكوين، يتم إعداد هذه البرامج من قبل لمستخدم أو يتم اقتناؤها من شركات مصنعة متخصصة.
- قاعدة البيانات: وهي الوعاء الذي يحتوي على البيانات الأساسية المخزنة على وسائل التخزين المختلفة والتي لا بد من توافرها حتى يمكن القيام بعملية التشغيل، فالبيانات هي المادة الخام الأساسية التي سيقوم الحاسب بتنفيذ تعليمات البرنامج التطبيقي عليها حرفيا للحصول على المعلومات.
- العمليات: ينظر إليها أنها سلسلة من الإجراءات التي يتم من خلالها تحويل البيانات الخام إلى معلومات نهائية قابلة للاستخدام وتحقيق الأهداف وتعتبر الجزء الحيوي من النظام، حيث يتم من خلالها تحديد طريقة جمع البيانات، معالجتها، تخزينها، واسترجاعها.
- العنصر البشري: يعتبر جزء مهما من مكونات النظام وهو يمثل الأفراد الذين يقومون بتشغيل النظام منهم مصمم النظام والبرامج و مشغلو النظام بدءا من جامعي البيانات و وصولا إلى مستخدم المعلومات النهائية ومستخدميها.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية

#### الفرع الأول: مفهومه ومراحل تطوره

أولاً: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية:

تقوم إدارة الموارد البشرية بوظائف عديدة لتسيير شؤون موظفيها والمؤسسة عموماً، هذه الوظائف تقوم على مجموعة كبيرة من البيانات والمعلومات التي تخص الموظفين داخل المؤسسة ولهذا فإن التعامل مع هاته المعلومات في الوقت الحالي يتطلب استخدام نظام المعلومات المتخصص بذلك و هو ما يعرف بنظام معلومات الموارد البشرية تعود بؤادر استخدام نظام معلومات الموارد البشرية إلى سنة 1940 وخلال سنة 1950، حيث استخدم لغرض فرز وتبويب البيانات فقط وذلك لان الحواسيب كانت نادرة والتكنولوجيا لا تعرف التطور الحالي وكان استخدامه محدوداً على بعض الشركات الى ان شاع استعماله في أوساط المؤسسات وصارت أغلبها تمتلكه<sup>2</sup>

عرف *Walker* سنة 1993 نظام معلومات الموارد البشرية أنه وسيلة تعتمد على الكمبيوتر لجمع وتخزين وصيانة واسترجاع والتحقق من صحة بعض البيانات التي تحتاجها المنظمة عن موظفيها الحاليين والموظفين السابقين<sup>3</sup>.

1 أحمد حسين علي حسين، نظام المعلومات الحاسوبية الإطار الفكري والنظم التطبيقية، الإسكندرية، الدار الجامعية ، الطبعة الأولى، 2003-2004: ص ص 23-24.

2 DeSances, Gerardine, (1986), **human Resource Information Systems**, MIS Quarterly, volume 10 , N°4, : p15.

3 Poutanen, Hikka; Vesa , Puhakka,( 2010 ), **The Many Sider of Human Resource Information Systems**, International journal of technology and human interaction, Vol 6, N° 4,: p3.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

ومع مرور الزمن والتطورات المتسارعة في التكنولوجيا وزيادة مهام نظام معلومات الموارد البشرية تبعه ذلك تغيير في تعريفه فيمكن القول أنه عبارة عن مجموعة من البرامج المترابطة، التي تضمن تطبيق الإجراءات الإدارية المختلفة والعمليات الإدارية المختلفة على الموارد البشرية بطريقة متماسكة وتنطلق وظيفته من ملفات الموظفين التي تعتبر كمدخلات<sup>1</sup>.

يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية عملية تنطوي على جمع وتنظيم وتحليل البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتحويلها إلى مراكز صناعة القرارات لأغراض التخطيط للموارد البشرية في الوقت المناسب<sup>2</sup>. فهو: " نظام مصمم للقيام بوظيفة الموارد البشرية والسعي إلى توفير المعلومات للمديرين لاتخاذ القرارات ذات العلاقة بكفاءة وفعالية استخدام العنصر البشري ورفع مستوى أدائه في تحقيق أهداف المؤسسة"<sup>3</sup>. كما ينظر له بأنه " نظام يتكون من:

- نظام معالجة أو تشغيل البيانات الأساسية، والذي يشكل قاعدة البيانات من خلال إجراء المعالجات الأولية للبيانات (بيانات الأجور مثلا)؛

- نظام تسيير الموارد البشرية، والذي يعالج البيانات لاستخدامها في دعم أنشطة تسيير الموارد البشرية كتقرير الأجور، تقرير عملية التدريب... إلخ؛

- نظام تسيير الموارد البشرية، والذي يعالج البيانات لاستخدامها في دعم أنشطة تسيير الموارد البشرية كتقرير الأجور، تقرير عملية التدريب... إلخ<sup>4</sup>.

يمكننا القول أن نظام معلومات الموارد البشرية مجموعة من الأجزاء التي تتفاعل فيما بينها لجمع ومعالجة وتخزين البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، بغية الحصول على معلومات تساعد المؤسسة في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم، للرفع من فعالية وكفاءة المؤسسة عموما والأفراد خصوصا أو يمكننا القول أن نظام معلومات الموارد البشرية بمفهومه الواسع هو تركيبة من الأفراد والمعدات والإجراءات المصممة لجمع وحفظ بيانات تصف الموارد البشرية وتساهم في إدارتها وتسييرها

ثانيا : نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية

من التعريفات السابقة لنظام معلومات الموارد البشرية يتضح أن المعلومات والبيانات المعالجة في هذا النظام هي المعلومات الاجتماعية للموارد البشرية كالأجور والعطل المرضية والغيابات والجنس والمنح... إلخ، وبالتالي يمكن اعتبار نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية هو نفسه نظام معلومات الموارد البشرية.

1 Mohand, CHITTI; FERHAT , Mohand,( 2023), **Le Système D'information Un Outil De Base Pour La Prise De Décision Dans La Fonction Ressource Humaine**, Revue Des Sciences Administratives Et Financières, Volume 07, N° 1 : P583

2 سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، 2006: ص 322.

3 عادل حرجوش صالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2006: ص 266

4 عبد الفتاح بوخمخ، أهمية الدعم المعلوماتي في تسيير الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 01 و18، 2007: ص 194.

### ثالثاً: مراحل تطوره

قبل التطرق إلى مراحل تطور نظام معلومات الموارد البشرية، يجب التعرف على نظام معلومات الموارد البشرية اليدوي ونظام معلومات الموارد البشرية الآلي.

#### 1- النظام اليدوي في بناء معلومات الموارد البشرية:

يوصف النظام المعلومات اليدوي بالبساطة وعدم التعقيد، يقوم فيه أشخاص بجميع وظائف تجهيز البيانات، وينتشر هذا النظام في المؤسسات الصغيرة، وتتلخص المزايا الرئيسية لهذا النظام في المرونة والمقدرة على إنجاز الوظائف المتعددة لنظام تجهيز البيانات وحكمتهم في التقدير أو مقدرتهم في التكيف على الظروف غير العادية، أما عيوبهم فتحصر على البطء ونقص الاعتماد عليهم أو الوثوق فيهم<sup>1</sup> وأهم نماذج الملفات التي يمكن أن نراها في هذا النظام هي:

- ملف الموظف: يحتوي الملف عادة على اسم الموظف وعمره وعنوان الوظيفة ومرتبة الوظيفة وتاريخ التعيين، والمؤهلات التعليمية والخبرة والتدريب، وتقارير الأداء... إلخ، ويتم ترتيب هذا الملف زمنياً.
- ملف الوظائف (هيكل الوظائف): ويمكن أن تشمل ثلاثة أنواع أو أكثر من الملفات مثل: ملف التشكيلات الوظيفية مسميات الوظائف، ملف تحليل الوظائف، ملف التغيرات في الوظائف.
- الملفات العامة: وهي الملفات التي تخص لوظائف إدارة الموارد البشرية وتفرعاتها، تخص أيضاً لكل ماله علاقة بتنظيم العمل، وتتضمن هذه الملفات أنواعاً مختلفة من البيانات والمستندات والوثائق مثل ملف أنظمة العمل ملف الرواتب، ملف تقييم الأداء، ملف التوظيف ملف الدورات التدريبية... إلخ.

#### 2- النظام المحوسب في بناء معلومات الموارد البشرية:

لم يعد أمام المؤسسات التي تشهد النجاح في عالم اليوم إلا الاتجاه نحو حوسبة نظم معلوماتها الخاصة بالموارد البشرية، وكلما أسرع في ذلك أصبحت في وضع أفضل، ذلك لأن استخدام البرمجيات سيمكن المؤسسة من تخزين ومعالجة واسترجاع وإخراج المعلومات للجهات ذات العلاقة بشؤون الموارد البشرية بسرعة وبدقة أكثر، ويقلل من الأعمال الورقية وعدد الموظفين، فضلاً عن توفير عنصر المرونة في عمليات المعالجة والتحليل، الأمر الذي يقود في النهاية إلى قرارات إدارية أكثر فعالية في مختلف أنشطة الموارد البشرية.

لكن عملية التحول من النظام اليدوي إلى النظام المحوسب ليس بالأمر الهين، إذ أن التحول يتطلب الكثير من الجهد والوقت والتكلفة، وهو يتطلب إيمان الإدارة بأهمية هذا التحول وإصرارها على إنجازه بالشكل الصحيح حتى وإن تطلب الأمر استشارة بعض الجهات الخارجية.<sup>2</sup>

#### 3- التحول من النظام اليدوي إلى النظام المحوسب:

1 مؤيد سعيد السام، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي تكاملي، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، مكتبة الجامعة الشارقة، 2009: ص 270.

2 محمد الصيرفي، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية منهج تحليلي مبسط، الطبعة الأولى، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، إسكندرية، مصر، 2007: ص 133.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

يمكن تحديد مراحل الانتقال من النظام اليدوي إلى النظام المحوسب وذلك في الجدول التالي:

الجدول رقم (1.1): مراحل التحول من النظام اليدوي للنظام المحوسب في نظم معلومات

الموارد البشرية

المراحل	محتوى الدراسة والتحليل
1- دراسة الجدوى	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحديد المشكلات بدقة.</li> <li>- تحديد المعوقات الداخلية والخارجية المحتمل تأثيرها على استخدام الميكنة.</li> <li>- تحديد الأهداف الميكنة.</li> <li>- تحديد متطلبات التشغيل.</li> <li>- القيام بالدراسة وتقديم التقرير الأولي.</li> </ul>
2- التصميم الأولي للنظام	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عرض تفصيلي مكتوب للصورة المتوقعة للنظام. تحديد بدائل الأنظمة التي تتوافق مع الأهداف والمعوقات.</li> <li>- تقويم البدائل.</li> <li>- تقديم التوصيات.</li> </ul>
3- الدراسة الهندسية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تفصيلات عن المواصفات الهندسية والفنية للمكونات المادية للنظام الأجهزة، عمليات التشغيل، الأدوات المساعدة.</li> <li>- دراسة أولية عن تحليل التكلفة والفعالية لأنظمة التصميم الهندسية البديلة.</li> <li>- اختيار بديل التصميم المناسب.</li> <li>- تقديم التوصية للمسؤولين.</li> <li>- إذا تمت الموافقة يقدم عرضاً مفصلاً بمتطلبات النظام من الأفراد.</li> </ul>
4- المرحلة الرابعة اختيار النظام ثم التنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- اختيار الأنظمة الفرعية.</li> <li>- اختيار النظام الكلي المقترح لنظم معلومات الموارد البشرية</li> </ul>
5- المرحلة الخامسة مراقبة النظام والتقييم	<ul style="list-style-type: none"> <li>- قياس الأداء.</li> <li>- تقويم الأداء.</li> <li>- إجراء التعديلات إن لزم الأمر.</li> <li>- التنفيذ بعد التعديل.</li> <li>- المتابعة والتقييم المستمر.</li> </ul>

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

المصدر : مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي تكاملي، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، مكتبة الجامعة الشارقة، 2009: ص 273.

ويترتب عن هذا التحول عدة نتائج إيجابية نذكر منها:

- التحديد الواضح لأهداف نظم معلومات الموارد البشرية؛
- ربط نشاطات الموارد البشرية بوظائف التخطيط الاستراتيجي في المؤسسة؛
- تقديم المعلومات التي تساعد في حل المشكلات بسرعة وفعالية؛
- تقديم معلومات مفيدة تساعد في تخطيط المسار الوظيفي للموظفين، وفي تخطيط مختلف أنشطة الموارد البشرية الأخرى؛
- تخفيض حجم المساحة المخصصة لحفظ ملفات وسجلات الموظفين؛
- زيادة روح المعنوية ورضاء العاملين؛
- تحسين وسائل الاتصال بين جميع أقسام وفروع المؤسسة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: أهمية وأهداف نظام معلومات الموارد البشرية

أولاً: أهميته

تكمن أهمية نظام معلومات الموارد البشرية فيما يلي:

يمكن إدارة الأقسام الأخرى في المؤسسة من الحصول على معلومات متكاملة وصحيحة عن الأفراد العاملين، والذين يعتبرون مورداً هاماً من مواردها التي لا يمكن الإستغناء عنها.

- مكن من التعرف على حاجات ورغبات الأفراد العاملين في المؤسسة وبشكل يتوافق مع زيادة دوافعهم وإنتاجيتهم؛
- من خلاله يمكن للمؤسسة توجيه الموارد البشرية نحو الإستخدام الأمثل لتحقيق الميزة التنافسية على المؤسسات الأخرى؛

- يوفر المعايير التي عن طريقها تستطيع المؤسسة تطوير أساليب الرقابة على الأفراد العاملين وتحديد الأجور المناسبة لهم وفقاً للأداء المقدم من قبلهم، دون الإعتماد على المحسوبة والآراء الشخصية، والذي من شأنه أن يقلل من شكاوي العاملين، وكذلك يرفع من الروح المعنوية لدى الأفراد من خلال زيادة رضاهم على المناخ التنظيمي السائد.

وعموماً تكمن أهمية نظام معلومات الموارد البشرية للمؤسسة فيما يلي:

- تجنب الآثار السلبية لبعض القرارات الخاطئة التي تتخذها إدارة الموارد البشرية نتيجة لنقص المعلومات عن الموارد البشرية المتاحة؛
- تقليص التعامل بالسجلات اليدوية والمعاملات الورقية؛
- السرعة في إنجاز عمليات التخزين والتحليل، مما يؤدي السرعة والدقة في عملية صنع القرارات؛
- الحصول على المعلومات والحفاظ عليها من التلف أو الضياع<sup>1</sup>؛

1 محمد الصيرفي، هندرة الموارد البشرية، مؤسسة، حورس الدولية، الإسكندرية، 2006: ص 135.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

- كما تكمن أهميته في وضع الخطط الإستراتيجية للقوى العاملة من خلال مقارنة حاجات المؤسسة من القوى العاملة مع ما هو معروض منها داخل المؤسسة وخارجها؛
- بناء ملفات شخصية خاصة لكل عضو في المؤسسة تحتوي على المعلومات الضرورية عنه من حيث الحالة الاجتماعية المؤهل العلمي، نوع الوظيفة المكافآت العقوبات التكوين؛
- وضع جداول ولوائح تفصيلية وإجمالية توضح فيها طبيعة الموارد البشرية في المؤسسة من حيث طبيعة المهارات الخبرة الوظيفية؛
- وصف كامل لجميع الوظائف المتاحة في المؤسسة من خلال تحديد متطلبات كل وظيفة، المهارات التي يجب أن تتوفر في شاغلها، المهام الموكلة إليه؛
- تنظيم شؤون العاملين الإدارية والإجرائية كالإجازات التعيين، الترقية<sup>2</sup>.
- كما تساهم في تجميع البيانات اللازمة لإدارة النظام وصيانتها وإدخال عمليات التحويل والتشغيل عليها.
- تقوم بتزويد المديرين بكافة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في مجالات الأجور، التأمينات التدريب وتنمية الكفاءات وتقييم الأداء بالإضافة إلى توفير المعلومات عن نظم الإختيار والتعيين وشروطهما وتقييم الوظائف وتحليلها؛
- تساعد في عملية متابعة المتغيرات التي تتم في البيئة الداخلية بالمنطقة مثل الأهداف وتحليل الوظائف وتكوين جماعات العمل والوحدات الإدارية؛
- تساهم في بناء خطة الموارد البشرية على مستوى المنظمة من خلال نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية؛
- تقوم بخدمة أهم مورد للمنظمات وهو المورد البشري من خلال تكامل عناصر النظام المعلوماتي المدخلات عمليات التحويل - المخرجات - التغذية العكسية)؛
- تتكامل مع نظم المعلومات الإدارية الفرعية الأخرى بما يكفل وجود نظام معلومات كلي متكامل يحسن عملية صناعة القرار في المنظمة<sup>3</sup>.

ثانياً: أهدافه

تسعى المؤسسة من خلاله إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في:

- تعتمد عليه المؤسسة في إعداد الخطط والإستراتيجيات التنافسية للمؤسس؛
- التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية؛
- تحليل الاحتياجات التدريبية؛

1 الطائي يوسف حجيم، ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، الأردن دار الوراق للنشر والتوزيع، 2006: ص 557.

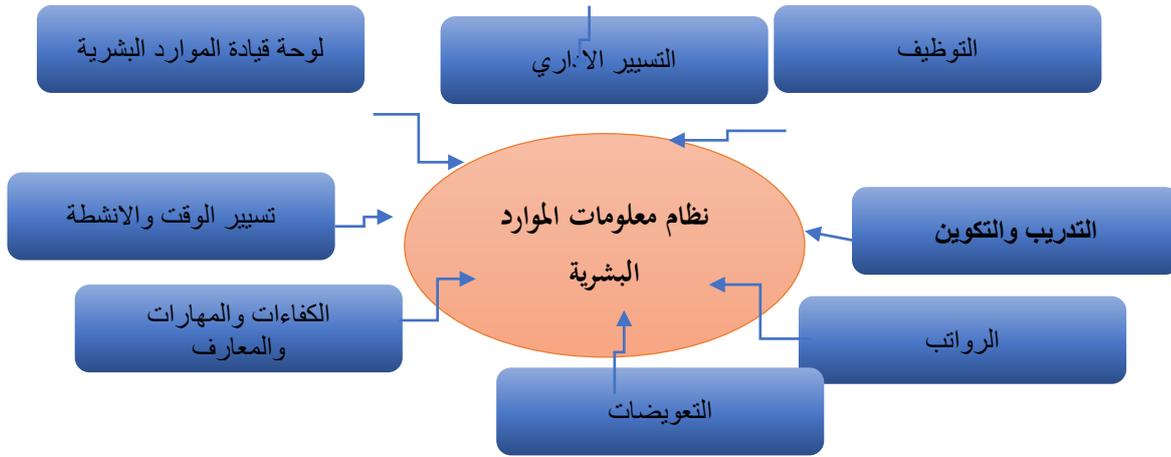
2زاوي صورية، دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسات، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، عدد 07، 2010: ص 4.

3المرشدي خالد، أثر تطبيق نظم المعلومات الموارد البشرية على الأداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، المؤتمر

الثاني للإدارة العامة والتنمية الإدارية في مجلس التعاون لدول الخليج، 2015: ص 15

- تخطيط المسارات الوظيفية ومسارات الترقية؛
  - تقييم سياسات وممارسات وبرامج الموارد البشرية؛
  - إعداد التقارير الخاصة بإدارة العنصر البشري؛
  - تقييم أداء الموارد البشرية؛
  - تدعيم الأنشطة اليومية لإدارة الموارد البشرية كتسجيل ساعات العمل والغياب<sup>1</sup>.
- والمخطط التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (5.1): يوضح المهام المرتبطة بنظام معلومات الموارد البشرية



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على المعلومات السابقة

### ثالثا: معوقات وأهم التحديات الحديثة التي تواجه إدارة الموارد البشرية:

لقد حدثت في الآونة الأخيرة تحولات جذرية في عالم الأعمال، أثرت في طبيعة الإدارة عموما وإدارة الموارد البشرية خصوصا، هذه التغيرات أوجدت تحديات جديدة ينبغي على إدارة الموارد البشرية أخذها في الحسبان عند وضع سياساتها، أهم هذه التحديات ما يلي<sup>2</sup>:

1- زيادة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة:

مما لا شك فيه أن الاستخدام المتزايد لتكنولوجيا المعلومات داخل التنظيم، قد غيرت جذريا في أنواع الأعمال والمهارات التي تحتاج إليها، بهذا تزداد أهمية بعض الأنشطة مثل التدريب والتنمية والتنظيم قصد التأقلم مع التغيرات الحاصلة، في حين قد يتم الاستغناء عن بعض العاملين خاصة أصحاب المهارات البسيطة والأعمال الروتينية.

2- التغيرات في تركيب القوى العاملة:

نظرا لما أتاحتها تكنولوجيا المعلومات من تسهيلات في إدارة الأعمال، أدى هذا إلى تغيير في تركيبة القوى العاملة داخل المؤسسة، فأصبحت المرأة تنافس الرجل في العديد من الوظائف، وهذا سيلقي عبئا جديدا على إدارة

1 صورة زاوي تومي محمد، مرجع سبق ذكره، ص 227.

2 صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1999: ص 103-108.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

الموارد البشرية نتيجة المطالبة بتحقيق المساواة بين الجنسين، كما يسمح هذا الإندماج الكبير للعنصر النسوي بتقلده مناصب كبرى داخل المؤسسة، لذا ينبغي على إدارة الموارد البشرية أن تكون مستعدة للتجاوب مع عمالية خاصة من الجنس الآخر.

### 3- نظام معلومات إدارة الموارد البشرية:

وهذا يعد من أهم أحدث التحديات الأساسية في عنصر المعلومات فالإدارة تحتاج إلى نظم معلومات حديثة تشمل كل بيانات وخطط إدارة الموارد البشرية في شكل قسم متخصص يقدم النصح للإدارة. لذا ينبغي أن تتوفر للإدارة قاعدة من المعلومات الأساسية اعتمادا على خدمات الحاسب الآلي فالتحدي الذي يواجه معظم المنظمات الكبيرة في الوقت الحاضر هو مقدرتها على التقدم بمعلومات ذات قيمة للإدارة تساعد على اتخاذ قرارات رشيدة اتجاه الموارد البشرية.

### 4- تغيير القيم والاتجاهات:

تؤدي القيم والاتجاهات دورا مهما بالنسبة لإدارة الموارد البشرية، فالنجاحات الكبيرة التي حققتها الشركات الكبرى كانت بأثر مباشر بدرجة اهتمام الإدارة بهذه القيم، لذا فإنه يقع على عاتق إدارة الموارد البشرية كيفية وضع خطة قادرة على استغلالها ( القيم والاتجاهات الولاء، الالتزام... )، في سبيل تحقيق الأهداف المسطرة خاصة مع الانفتاح العالمي بما أصبح يعرف بظاهرة العولمة وما أفرزته من آثار على الإدارة والأعمال، حيث أصبحت إدارة الموارد البشرية اليوم تتعامل مع أفراد متعددي الثقافات واللغات وكذا العروق والأجناس مما يصعب من هذا التحدي أكثر، إذن فالمطلوب هنا من إدارة الموارد البشرية وضع استراتيجية مناسبة تأخذ في الحسبان كل هذه الاختلافات للقيم بين الأفراد واتجاهاتهم.

### 5- زيادة حجم القوى العاملة:

وهذا يعود لأمرين أساسيين، الأول هو ارتفاع وتحسين المستوى الصحي للأفراد، والثاني هو ارتفاع مستوى التعليم بين الأفراد، وهذا ما من شأنه توفير أفراد متخصصين ذوي كفاءات عالية في سوق العمل وهذا يحتم على إدارة الموارد البشرية وضع خطط جيدة قصد استقطاب الأفراد المناسبين وتعيينهم في المكان المناسب لهم، وكذا الرفع من قدرات الأفراد العاملين بإدارة الموارد البشرية حتى يمكنهم التعامل مع عمال متخصصين متعلمين.

### الفرع الثالث: النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية:

تختلف النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية من مؤسسة إلى أخرى وهذا راجع إلى تعدد واختلاف الأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، لهذا سوف نتطرق إلى النظم الفرعية الرئيسية والأساسية التي يتضمنها هذا النظام، ولعل أهم هذه النظم الفرعية المساعدة في عمل هذا النظام هي النظم الفرعية للمدخلات والنظم الفرعية للمخرجات العمليات.

### أولا : النظم الفرعية للمدخلات

تتكون النظم الفرعية للمدخلات بدورها إلى ثلاث نظم فرعية أخرى نذكرها كما يلي:

### 1- النظام الفرعي للمعلومات الحاسوبية: يتضمن هذا النظام البيانات التالية:

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

- البيانات الشخصية: عادة ما تكون هذه المعلومات ثابتة في أية مؤسسة والمتعلقة بالموظف داخل المؤسسة.

- البيانات المالية: هي بيانات متغيرة تتضمن الراتب وكل ما له علاقة به.

2- النظام الفرعي لبحوث الموارد البشرية: يقوم هذا النظام بجمع المعلومات المتعلقة بالبحوث التي تجرى عن العاملين بالمؤسسة مثل: الدراسات الخاصة بالشكاوى الدراسات الخاصة بتحليل وتقويم العمل الدراسات المتعلقة بتنمية العاملين.

3- النظام الفرعي لاستخبارات الموارد البشرية: يقوم هذا النظام بتوفير المعلومات الموجودة في البيئة الخارجية للمؤسسة مثل: مدارس التكوين الظروف الاقتصادية والسياسية، قوانين العمل المهارات والخبرات وخصائص العرض والطلب عن العمالة في السوق.

4- قاعدة بيانات نظام معلومات الموارد البشرية:

تتكون قاعدة بيانات نظام معلومات الموارد البشرية من كل المعلومات والبيانات المتعلقة بالموارد البشرية داخل أو خارج المؤسسة، وهي تصف العاملين الموجودين داخل البيئة الداخلية للمؤسسة أو المؤسسات والعاملين الغير موجودين داخل المؤسسة، حيث تعتبر قاعدة البيانات هذه أهم مصدر تعتمد عليه المؤسسة عند الحاجة إليها.<sup>1</sup>

ثانيا : النظم الفرعية لمخرجات نظام معلومات الموارد البشرية:

يشمل نموذج نظام معلومات الموارد البشرية ستة نظم فرعية أساسية للمخرجات، يحتوى كل منها العديد من التطبيقات، لهذا سوف نقوم في هذا الفرع التطرق إلى كل فرع من الفروع كالتالي:<sup>2</sup>

1- النظام الفرعي لتخطيط الموارد البشرية:

يساعد هذا النظام الإدارة بتحديد كل الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الأفراد على مختلف المستويات خاصة الإجراءات والسياسات المتعلقة بعملية التعلم والتدريب، ويشمل هذا النظام الفرعي لتخطيط الموارد البشرية من نوعين من البيانات:

- بيانات تنظيمية: تضم هذه البيانات في المؤسسة كل من الهيكل التنظيمي الأنشطة المستقبلية التي يتوقع القيام بها، التغييرات في القوانين والتشريعات بيانات حجم الإنتاج، تغيرات البيئة الداخلية والخارجية.
- بيانات المخزون من الموارد البشرية: تشمل هذه البيانات على بيانات التكوين المهارات والخبرات الحالية والمكتسبة، مستوى الأداء، القابلية للترقية، تحمل المسؤولية، التدرج الوظيفي.

2- النظام الفرعي للاستقطاب والاختيار والتعيين:

يقوم النظام الفرعي للاستقطاب والاختيار والتعيين بمتابعة المهارات المتوفرة بالبيئة الداخلية والخارجية وتوفير جميع المعلومات عنهم، لأن المؤسسة تستقبل أعداد كبيرة من طلبات العمل، وبالتالي يصعب عليها معالجتها بالطرق

1 كوبرا أش، إستراتيجية الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2002: ص 815.

2 نفس المرجع ، ص 832.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

التقليدية، هذا من شأنه أن يخلق صعوبة في الاختيار، لهذا فإن هذا النظام يقوم بمتابعة هذه الطلبات بشكل منتظم مع احترام المعايير المتعلقة بالتوظيف، كما يسمح هذا النظام بأعداد المناصب المتوفرة داخل التنظيم.

3- النظام الفرعي للأجور والرواتب:

يسمح هذا النظام بمتابعة التحركات الداخلية والخارجية، والتحكم في المتغيرات الأساسية التي تطرأ على سياسة الأجور، كذلك يسمح بتحليل هيكله التآجير وقاعدة المعطيات حول النصوص القانونية المتعلقة بالعمل، حيث يحتوى هذا النظام الفرعي على كل الإجراءات الوظيفية تقسيم ساعات العمل الغيابات العلاوات العطل السنوية، العطل المرضية ... إلخ<sup>1</sup>.

كما توجد برامج متخصصة في هذا المجال تعمل على حساب الأجور، تقييم أداء الأفراد خاصة بالنسبة للتنظيمات الكبرى أو العملاقة، حيث ساهمت هذه النظم في إضفاء طابع العدالة في منح المكافآت مثل نظام *systeme d'attribution de performance Russel* والذي يحتوى على مجموعة برامج تساعد صناديق التقاعد في حساب التعويضات وغيرها

كما يسمح بمتابعة المسار المهني للعمال بطريقة سهلة وبدون تكاليف عالية عن طريق الانطلاق المباشر من قاعدة البيانات المتاحة للأفراد العاملين بالمؤسسة، تمكن الإدارة من معرفة قدرات وكفاءات كل عامل وما مدى تطوره في أدائه وعمله، كما توجد عدة تطبيقات معلوماتية للتقييم الذاتي والتي تساعد الأفراد العاملين بصياغة مساره المهني والتحكم عليه مثل برنامج *Carreer planning center* وبعض الأنظمة الخبيرة في هذا المجال مثل *Miram* لتدقيق في إدارة الموارد البشرية و نظام *Parys* للتسيير والتنبؤ للأفراد<sup>2</sup>.

4- النظام الفرعي للتكوين وتطوير الكفاءات:

تعتبر برامج التكوين من أهم البرامج في العملية التدريبية والتنظيمية، حيث استفادت عملية التكوين من التطورات الحاصلة في مجال المعلوماتية، فهناك العديد من البرامج والتطبيقات المتوفرة الآن بهدف تنمية قدرات العاملين مثل نظام *Though Ware's Management Daignosis*، حيث أن هذا النظام مختص في القيادة وتحديد الأهداف وإدارة الوقت، توسيع دائرة المعارف، الخبرات وتبادلها بين العمال، تلقي برامج تكوينية ودروس عن بعد، الاستفادة من خبرات الآخرين<sup>3</sup>

5- النظام الفرعي الاجتماعي :

1 كوبرا أش ، مرجع سبق ذكره ، ص 839.

2 محمد الصالح دشاش، دور النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية في دعم وظائف إدارة الموارد البشرية للمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مجلة أبحاث ودراسات التنمية، المجلد 08، العدد 02، 2021: ص275.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

---

يتمثل هذا النظام أساساً في لوحة القيادة الاجتماعية والميزانية الاجتماعية، بحيث يساهم في تتبع وتقييم  
الوضع الاجتماعي ووضع الأداء الاجتماعي للمؤسسة ومدخلاته من قواعد البيانات السالفة الذكر.

### المبحث الثاني: تقييم الأداء الاجتماعي في المؤسسة

من خلال هذا المبحث سنتطرق للإطار المفاهيمي للأداء الاجتماعي بحيث نقوم بعرض ذلك من خلال ثلاثة مطالب المطلب الأول نتطرق من خلاله لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والتي ستوجب التطرق لها بسبب لارتباطها الوثيق بالأداء الاجتماعي أما المطلب الثاني فسننتطرق فيه لمفهوم الأداء الاجتماعي وفي المطلب الثالث تقييم الأداء الاجتماعي.

#### المطلب الأول: المسؤولية الاجتماعية

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة، برزت المسؤولية الاجتماعية كأحد المفاهيم الأساسية التي تعكس مدى التزام المؤسسات بتحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والمساهمة في تنمية المجتمع. لم يعد نجاح المؤسسات يقتصر على تحقيق الأرباح فحسب، بل أصبح مرتبطاً بقدرتها على تبني ممارسات مسؤولة تعزز التنمية المستدامة وتحافظ على البيئة وتدعم رفاهية الأفراد. وفي هذا السياق، يستعرض هذا المطلب مفهوم المسؤولية الاجتماعية، أبعادها، وأهميتها في بيئة الأعمال المعاصرة، مع تسليط الضوء على دورها في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق التنمية المستدامة.

#### الفرع الأول: نشأة ومفهوم المسؤولية الاجتماعية

من خلال هذا الفرع سنستعرض نشأة ومفهوم المسؤولية الاجتماعية كآلاتي:

##### أولاً : نشأة المسؤولية الاجتماعية

في عام 1932، قام كل من "بيرل" و"مينز" بدراسة ميدانية حول قلق استقلالية المنظمات عن المساهمين والمجتمع، وساهمت هذه الدراسة في تطوير أفكار عدة حول المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، في الأربعينات بدأ النقاش القانوني حول شرعية العمل الخيري للمنظمات، حيث كان القانون يلزم المدراء بتحقيق مصالح المساهمين والمالكين فقط، أما في الخمسينات، وضح "ميلتون فريدمان" العلاقة بين المنظمات والمجتمع، حيث أكد أن مسؤولية المنظمة هي تحقيق الأرباح مع الالتزام بالقوانين والأعراف الاجتماعية<sup>1</sup>

تم توسيع مفهوم المسؤولية الاجتماعية بعد الحرب العالمية الثانية من خلال أعمال "فرانك أبرامز" الذي اقترح في عام 1951 التزام الأعمال بتوجيه أنشطتها نحو تحقيق توازن بين مصالح مختلف الجماعات المهتمة مثل المساهمين والعاملين والعملاء، و يعد "هاوارد بون" الأب الروحي للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات من خلال كتابه "المسؤوليات الاجتماعية لرجل الأعمال" الذي نشر عام 1953، والذي اقترح إدماج الأبعاد الاجتماعية إلى جانب الاقتصادية في المنظمات الأمريكية على أساس مبادئ أخلاقية ودينية<sup>2</sup>.

1 مرزق، عبد الله، ودبون، عبد القادر، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية تجاه الموارد البشرية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد 06، 2009: ص168.

2Lépineux and authers, (2010), **La responsabilité sociale des entreprises : Théorie et pratiques**, Paris, France: Dunod, : P25.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

في الستينات والسبعينات، طوّر "كيث دافيس" فكرة "القانون الحديدي للمسؤولية الاجتماعية"، حيث أكد على ضرورة التزام المنظمات بمسؤوليتها الاجتماعية. في حالة عدم التبني الطوعي، سيتم فرضها بالقانون. وظهرت أيضا نظرية أصحاب المصلحة التي توسعت لتشمل جميع الأطراف المتعاملة مع المنظمة، مثل العاملين والمعملاء في الثمانينات والتسعينات، ازداد الاهتمام بتحديد مفهوم المسؤولية الاجتماعية وقياس عوائدها الاقتصادية والاجتماعية<sup>1</sup>.

في التسعينات، تم إضفاء الطابع المؤسسي على المسؤولية الاجتماعية للمنظمات في سياق التنمية المستدامة، وتم إطلاق مبادرة الاتفاق العالمي في عام 2000 من قبل الأمم المتحدة، والتي دعت المنظمات للالتزام بعشرة مبادئ تشمل حقوق الإنسان وحماية البيئة<sup>2</sup>.

### ثانيا : المفهوم

من الناحية اللغوية، تعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها تعني:

- أن الإنسان مسؤول عن فعل قام به في الماضي وخلف وراءه آثارا معينة، وهو الذي يتحمل تبعات هذه الآثار والنتائج

- ويعرف المعجم الوسيط المسؤولية بأنها حالة أو صفة من يُسأل عن أمر تقع عليه تبعاته. في المعاجم الأجنبية، تعني المسؤولية الاجتماعية: "إما واجبا معينا على الفرد أداءه، أو شخصا يجب أن يكون أحدهم مسؤولا عنه<sup>3</sup>.

- أما من الناحية الاصطلاحية، تُعرف بأنها المعيار الاجتماعي الذي يقرر أن الأسرة أو الجماعة الاجتماعية الأكبر تُعتبر مسؤولة عن سلوك أعضائها. لا بد من أخذ هذه الجماعة في الاعتبار إذا ارتكب العضو أو مجموعة من الأعضاء أي سلوك انحرافي<sup>4</sup>.

هناك العديد من التعريفات المتنوعة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، تختلف بحسب وجهات النظر.

- يرى بعض الباحثين أن المسؤولية الاجتماعية تذكير وتنبية للمؤسسة بمسؤولياتها تجاه المجتمع والبيئة المحلية، بينما يعتبرها آخرون عملية تطوعية تقوم بها المؤسسة<sup>5</sup>.

1 Ighilmane, B. (2014). *La contribution de la GRH à la responsabilité sociale de l'entreprise*, Revue d'économie et de développement humain, V 5(2) : p 362.

2 مرجع سبق ذكره ، الصفحة 168.

3 محمد حسام الدين، المسؤولية الاجتماعية، منشورات الدار المصرية اللبنانية، ط01، 2003: ص07.

4 طاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، الطبعة الرابعة، دار وائل للنشر والتوزيع، 2015: ص ص 48-49.

5 المرجع السابق، ص49.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

-يشير (Bernan) إلى أن تشخيص المسؤولية الاجتماعية بشكل متكامل في المؤسسة معقد، بسبب تعدد أصحاب المصالح واختلاف أهدافهم وتناقضها أحياناً، بالإضافة إلى وجود فجوة بين توقعات المجتمع من المؤسسات وما تقدمه هذه المؤسسات<sup>1</sup>.

من هذين التعريفين، يظهر أن الأول ركّز على البعد الاقتصادي، حيث اعتبر أن المسؤولية الاجتماعية تابعة للمؤسسة فقط، بينما ركّز التعريف الثاني على البعد الاجتماعي ودور المؤسسات تجاه البيئة المحيطة.

- طرح (Holms) وجهة نظر مختلفة، حيث اعتبر أن المسؤولية الاجتماعية التزام على المؤسسة تجاه المجتمع من خلال المساهمة في الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر، تحسين الخدمات الصحية، مكافحة التلوث، وخلق فرص العمل<sup>2</sup>.

من هذا التعريف يتبين أن المسؤولية الاجتماعية ليست إلزاماً والتزاماً من المؤسسة تجاه المجتمع، مع مراعاة مشاكله، ومع ذلك يبدو أن هذا التعريف أهمل الجانب الاقتصادي والعاملين في المؤسسة، الذين لهم أيضاً دور مهم.

من التعريفين السابقين، يظهر أن التعريف الأول ركز على الأداء المالي والاقتصادي للمؤسسة، بينما ركز الثاني على البعدين الاقتصادي والاجتماعي، مؤكداً ضرورة تحقيق توازن بين الربحية والمسؤولية الاجتماعية.

- عرف البنك الدولي المسؤولية الاجتماعية على أنها التزام أصحاب المؤسسات بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي لتحسين معيشة الناس بطريقة تخدم الاقتصاد والتنمية معاً.

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية عرفت المسؤولية الاجتماعية على أنها التزام المؤسسات بالمساهمة في التنمية الاقتصادية، مع الحفاظ على البيئة والعمل مع العمال وعائلاتهم والمجتمع لتحسين جودة الحياة<sup>3</sup>.

- واعتبرت أيضاً المسؤولية الاجتماعية الشاملة للمؤسسة تتكون من أربعة مستويات مترابطة، يبدأ المستوى الأول بالمسؤولية الاقتصادية، حيث يتعين على المنظمة إنتاج السلع والخدمات بفعالية وتحقيق الأرباح اللازمة لضمان استدامتها، يلي ذلك المستوى الثاني المتمثل في الالتزام القانوني، حيث يجب على المؤسسة الامتثال للقوانين والتشريعات التي تحكم نشاطها<sup>4</sup>.

- المستوى الثالث يركز على المسؤولية الأخلاقية، إذ يجب أن تراعي المنظمة مبادئ العدالة والنزاهة في تعاملاتها مع الموظفين والعملاء والمجتمع المحيط. أما المستوى الرابع فهو المسؤولية الخيرية أو التطوعية، والذي يشير إلى الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة من أجل المجتمع، مثل تمويل البرامج الخيرية، تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، وإتاحة فرص العمل، مما يعزز من ارتباط المنظمة ببيئتها الاجتماعية.

1 محمد جودت ناصر، علي الخضر، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل، منشورات جامعة دمشق، 2013: ص 18.

2 عبد الفتاح، محمود رضوان، الاستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية، القاهرة، مصر، المجموعة العربية للتدريب

والنشر، 2013: ص 45.

3Piotr Mazurkiewicz and Robert Walter Crown,( 2005 ), **Opportunities and options for governments to promote corporate social responsibility in Europe and Central Asia: Evidence from Bulgaria, Croatia and Romania.** Washington, D.C, 20433, U.S.A.;p1.

Carroll, A. B. (2016), **Carroll's Pyramid of CSR: Taking Another Look.** International 4 Journal of Corporate Social Responsibility, 1(3):P 12.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

وهناك من أشار أن هذه الممارسة تركز على سبعة مبادئ أساسية، وهي: المساءلة، الشفافية، السلوك الأخلاقي، الاعتراف بأصحاب المصلحة، احترام مبدأ المساواة، الامتثال للمعايير الدولية، وأخيراً احترام حقوق الأفراد<sup>1</sup>.

المبادئ السبعة تعزز التكامل بين الاهتمامات الاجتماعية والبيئية في سياق الأعمال التجارية، مما يعكس التزام الشركات تجاه المجتمع ككل.

في النهاية، نجد أن المسؤولية الاجتماعية هي التزام وواجب على المؤسسة لخدمة الاقتصاد والتنمية معاً، مع مراعاة مصالح العاملين والمجتمع والبيئة. ورغم أن مفهومها لا يزال غامضاً إلى حد ما، إلا أنها تُعتبر مسؤولية طوعية اختيارية تعتمد على التزام المؤسسات بها.

### ثالثاً: أهميتها

تتجلى أهمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في العديد من الفوائد التي يمكن أن تحققها، سواء للمجتمع أو للمؤسسة نفسها، خاصة على المدى الطويل. وتكمن هذه الأهمية فيما يلي<sup>2</sup>:

1. تعزيز صورة المؤسسة في المجتمع: المسؤولية الاجتماعية تساهم في تحسين سمعة المؤسسة وتعزيز صورتها الإيجابية أمام الجمهور، مما يزيد من ثقة المجتمع فيها؛
  2. جذب المستثمرين: تعتبر المسؤولية الاجتماعية عاملاً جاذباً للمستثمرين، حيث تزيد من قيمة الأسهم على المدى الطويل بفضل الثقة التي تبنيها المؤسسة مع المجتمع، وتعمل على تقليل المخاطر التي قد تواجهها مستقبلاً؛
  3. سد الفجوات التي لا تغطيها القوانين: قد تكون القوانين والتشريعات غير قادرة على معالجة كل التحديات الاجتماعية، ولكن من خلال المسؤولية الاجتماعية، تصبح المؤسسات قادرة على تنفيذ ما يمكن اعتباره "قوانين اجتماعية" تساهم في تحسين بيئة المجتمع؛
  4. الحفاظ على القوة التأثيرية في المجتمع: إذا لم تسهم المؤسسات في معالجة قضايا المجتمع وتحقيق التزاماتها الاجتماعية، فإنها تخاطر بفقدان قدرتها على التأثير بشكل إيجابي في المجتمع؛
  5. الوقاية من المشكلات الاجتماعية: المسؤولية الاجتماعية تمكن المؤسسات من التعامل مع القضايا الاجتماعية قبل تفاقمها، مما يساهم في تجنب مشاكل كبيرة قد تكون أكثر صعوبة في الحل لاحقاً؛
- هذه النقاط تبرز الدور الحيوي الذي تلعبه المسؤولية الاجتماعية في تعزيز علاقة المؤسسة بالمجتمع ودورها في تحقيق التنمية المستدامة.

### الفرع الثاني: أبعاد المسؤولية الاجتماعية وفق هرم كارول ومستوياتها

1 Peretti, J.-M. (2017), **Ressources Humaines** (éd. 16 eme ), Paris, France:

Vuibert, Tourabi, A, (2016), **Le rôle de la responsabilité sociale des entreprises dans la gestion des risques psychosociaux**, European scientific journal, 12(08) : p 611.

2 سميرة لغويل، نوال زمالي، المسؤولية الاجتماعية: المفهوم، الأبعاد، المعايير، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27، 2016: ص304.

أولاً : أبعاد المسؤولية الاجتماعية وفق هرم كارول

قدم العديد من الباحثين عناصر المسؤولية الاجتماعية للمنظمات ضمن إطار شامل يغطي مجموعة متنوعة من الأبعاد، حيث يمكن تعديل هذه الأبعاد لتناسب مع طبيعة نشاط المنظمة واحتياجات أصحاب المصالح، ومع ذلك، قدّم كارول نقلة نوعية في توسيع مفهوم المسؤولية الاجتماعية من خلال تمييزه بين أربعة أبعاد رئيسية:

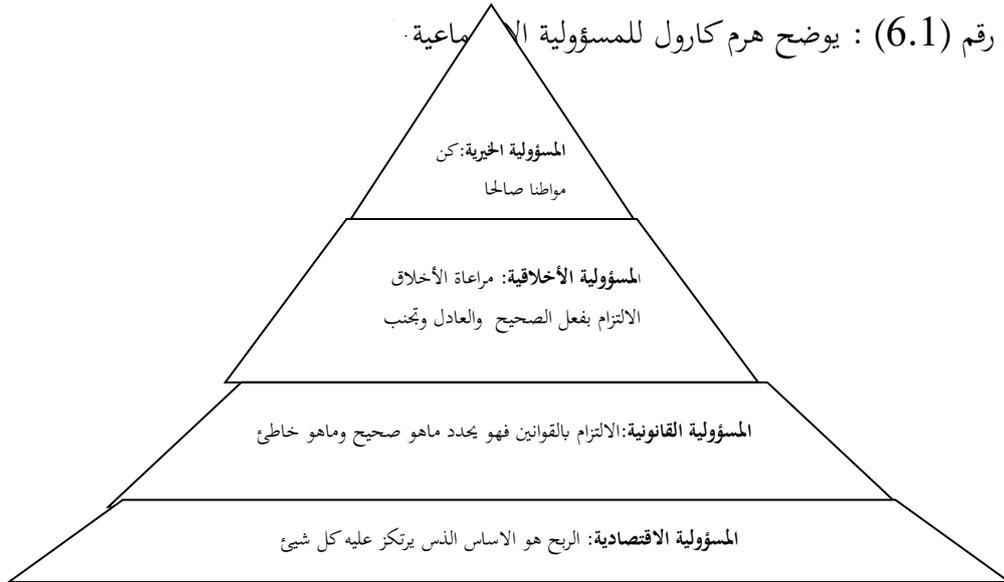
1. البعد الاقتصادي: يشير هذا البعد إلى ضرورة أن تقوم الشركات باستخدام الموارد المتاحة لها بشكل فعال ومدروس، لإنتاج سلع وخدمات ذات جودة عالية تتماشى مع احتياجات المجتمع. تحقيق الأرباح هو الأساس الذي يُبنى عليه باقي مستويات المسؤولية الاجتماعية، حيث أنه بدون تحقيق أرباح، لن تتمكن الشركات من الاستمرار.

2. البعد القانوني: يتمثل في التزام الشركات بالقوانين واللوائح التي تحكم عملها. يشمل هذا البعد الامتثال للتشريعات المتعلقة بالاستثمار، الأجور، العمل، البيئة، وحماية المستهلك. الشركات ملزمة بتلبية هذه المتطلبات القانونية من أجل تعزيز العدالة والمساهمة في الارتقاء بالمجتمع.

3. البعد الأخلاقي: يتناول هذا البعد معايير وقيم أخلاقية يجب على الشركات مراعاتها في عملياتها وقراراتها. يُركز هذا البعد على احترام حقوق الموظفين، المستهلكين، وأصحاب المصلحة الآخرين، مع التزام الشركات بتطبيق ممارسات أخلاقية حتى لو لم تكن مطلوبة قانونياً.

4. البعد الخيري: يشمل التبرعات والمبادرات التطوعية التي تقوم بها الشركات لخدمة المجتمع أو لدعم قضايا خيرية، دون السعي لتحقيق مكاسب مالية مباشرة. هذا البعد يعكس رغبة الشركات في المساهمة بشكل إيجابي في المجتمع، وتعزيز دورها ككيان خيري.<sup>1</sup>

الشكل رقم (6.1) : يوضح هرم كارول للمسؤولية الاجتماعية



**SOURCE: Archie B Carroll , The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, Business Horizons ,1990: 34(4), P:42.**

1 CARROL.OP.cit,P 42 .

ثانيا : مستويات المسؤولية الاجتماعية

استنادا إلى الأبحاث التي قام بها كل من كارول (Carroll) وود (Wood) ، تم اقتراح تصنيف شامل للمسؤوليات التي ينبغي على المؤسسات تبنيها. وقد عرف كارول المسؤولية الاجتماعية بأنها مجموعة الالتزامات التي يجب على المؤسسة أن تتخذها تجاه المجتمع. وقدم تصنيفاً لهذه المسؤوليات إلى أربعة مستويات أساسية:

- المسؤولية الاقتصادية: تمثل الدور التقليدي للمؤسسة، حيث يجب أن تكون المؤسسة مربحة للمساهمين وتقدم منتجات ذات جودة تلي المعايير.
- المسؤولية القانونية: يجب أن تلتزم المؤسسة بالقوانين والتشريعات المعمول بها في المجتمع الذي تعمل فيه.
- المسؤولية الأخلاقية: تتعلق بالالتزام بأعمال تطوعية لخدمة المجتمع، دون أن تكون هذه الأعمال مفروضة قانونياً.
- المسؤولية الخيرية: تتضمن الأنشطة الخيرية التي تهدف إلى دعم المجتمع، مثل التبرعات أو المبادرات الخيرية، والتي لا ترتبط مباشرة بالأهداف الربحية للمؤسسة.

هذا التصنيف يقدم رؤية متكاملة حول المسؤوليات الاجتماعية، حيث تتداخل الأبعاد الاقتصادية والقانونية مع الأخلاقية والخيرية لتشكيل نموذجاً شاملاً لدور المؤسسات في المجتمع.

الفرع الثالث: المسؤولية الاجتماعية وفق معيار الآيزو 26000

معيار الآيزو 26000 هو مواصفة دولية حديثة أصدرتها المنظمة الدولية للمعايير، تهدف إلى تقديم إرشادات حول المسؤولية الاجتماعية، يُستخدم هذا المعيار من قبل جميع المنظمات بغض النظر عن نوعها، سواء في القطاعين العام أو الخاص. يهدف إلى دعم جهود المنظمات في التعاون بشكل مسؤول اجتماعياً، وهو ما يتزايد الطلب عليه من قبل المجتمع<sup>1</sup>.

يعد معيار الآيزو 26000 إضافة قيمة إلى المبادرات الحالية في مجال المسؤولية الاجتماعية، حيث يقدم مجموعة شاملة من التوجيهات التي تم الاتفاق عليها عالمياً من قبل خبراء يمثلون مختلف أصحاب المصالح، يشجع هذا المعيار على تبني أفضل الممارسات في المسؤولية الاجتماعية على مستوى العالم.

هذا المعيار الإرشادي يهدف إلى مساعدة المؤسسات على دمج مبادئ المسؤولية الاجتماعية ضمن خططها الاستراتيجية وأنظمتها وعملياتها، وقد استغرق تطوير هذا المعيار فترة زمنية طويلة قبل إطلاقه رسمياً في عام 2010.

المحاور الأساسية لمواصفة الآيزو 26000:

يتناول معيار الآيزو 26000 سبع محاور رئيسية تعكس مفهوم المسؤولية الاجتماعية، وهي<sup>2</sup>:

1 مقدم وهيبة، بكار بشير، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية من خلال تطبيق المواصفة الدولية الآيزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية، Revue algérienne d'économie et gestion، 2014: ص 14.

2 نفس المرجع، ص 15.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

- الحوكمة المؤسسية: ترتبط بالأنظمة التي تعتمدها المؤسسات لاتخاذ القرارات وتنفيذ الخطط لتحقيق أهدافها، تعد الحوكمة المؤسسية الأساس الذي يقوم عليه هيكل صنع القرار داخل المؤسسة.
- حقوق الإنسان: تتعلق بالحقوق الأساسية التي يجب أن تُمنح لجميع البشر، بما في ذلك الحقوق السياسية والمدنية مثل الحق في الحياة والحرية والمساواة، إضافة إلى الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مثل الحق في العمل، والغذاء، والصحة، والتعليم.
- الممارسات العمالية: تهدف إلى ضمان التوافق بين السياسات والإجراءات المتعلقة بالعمل وأهداف المؤسسة. تتناول الممارسات العمالية قضايا مثل التوظيف، ظروف العمل، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي، الصحة والسلامة المهنية، والتدريب المهني.
- البيئة: ينبغي على المؤسسات تقليل تأثيرها البيئي عبر تبني استراتيجيات شاملة تراعي التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لأنشطتها على البيئة، بالإضافة إلى الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والصحية.
- ممارسات التشغيل العادلة: تشير إلى السلوك الأخلاقي للمؤسسات في تعاملاتها مع الجهات الأخرى، بما في ذلك مكافحة الفساد، المنافسة العادلة، المسؤولية الاجتماعية في سلسلة القيمة، واحترام حقوق الملكية.
- قضايا المستهلك: تتحمل المؤسسات مسؤوليات تجاه المستهلكين من خلال تقديم معلومات دقيقة حول المنتجات، توجيهات الاستخدام، الشفافية في التسويق، والمساهمة في التنمية المستدامة.
- إشراك وتنمية المجتمع: يجب على المؤسسات بناء علاقات إيجابية مع المجتمعات التي تعمل فيها والمساهمة في تنميتها. تعد المشاركة المجتمعية والتنمية جزءاً من جهود التنمية المستدامة.

### المطلب الثاني: مفهوم الأداء الاجتماعي

يتمثل الأداء الاجتماعي للمؤسسات في تحويل رسالتها الاجتماعية إلى واقع ملموس يتماشى مع القيم المقبولة اجتماعياً، يتجلى هذا الأداء من خلال تقديم خدمات موجهة لتحسين حياة الفئات الضعيفة، مثل الفقراء والمحتاجين، إضافة إلى تحسين جودة وملاءمة الخدمات المقدمة للعملاء. كما تسعى المؤسسات إلى تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال التركيز على إيجاد مزايا ملموسة تعود بالنفع على المجتمع<sup>1</sup>.

يهدف الأداء الاجتماعي إلى إدارة التأثيرات التي تحدثها المؤسسة في البيئة الاجتماعية التي تعمل ضمنها، سواء كانت هذه التأثيرات إيجابية أو سلبية. ومن ثمّ، فإن قدرة المؤسسة على التحكم في هذه الآثار يؤثر بشكل مباشر على رفاهية المجتمعات المحيطة بها، وكذلك على نجاحها الاقتصادي في المدى الطويل.

الأداء الاجتماعي للمؤسسات يعكس قدرتها على تحقيق أهدافها الاجتماعية المحددة مسبقاً. يمكن تقسيمه إلى قسمين رئيسيين: الأداء الداخلي الذي يرتبط بالموظفين والعاملين داخل المؤسسة، حيث تهدف المؤسسة إلى خلق بيئة

1 محمد حسين العيساوي وآخرون، الإدارة الاستراتيجية المستدامة مدخل لإدارة المنظمات في الألفية الثالثة، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2012: ص 685.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

عمل إيجابية وتحقيق رضا العاملين. أما الأداء الخارجي فيتعلق بالأطراف الخارجية مثل العملاء، المجتمع المحلي، الحكومة، وذوي الاحتياجات الخاصة.

يعرف الأداء الاجتماعي أيضا بأنه رضا أصحاب المصلحة، حيث تسعى المؤسسة إلى تحقيق رضا العاملين، المساهمين، والعملاء، ويُنظر إليه كجزء متكامل من الأداء الاستراتيجي للمؤسسة. ويعتمد هذا الأداء على تكامل المبادئ الأساسية للمسؤولية الاجتماعية مع السياسات المطبقة لتلبية المشكلات الاجتماعية التي تواجه المجتمع<sup>1</sup>. كما عرف الأداء الاجتماعي على أنه "يشمل تأثيرات أنشطة المؤسسة على الجانب الاجتماعي لكافة أصحاب المصلحة، مثل المديرين، الموظفين، العملاء، الموردين، الدولة، والجمعيات". يركز هذا التعريف على التفاعل بين المؤسسة ومجموعة واسعة من الأطراف التي ترتبط بها وتؤثر في أنشطتها<sup>2</sup>. وهنا من عرفه على أنه "تكوين مبادئ المسؤولية الاجتماعية، عمليات الاستجابة الاجتماعية، والسياسات والبرامج والنتائج الواضحة". يبرز هذا التعريف العلاقة الوثيقة بين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وبين تنفيذ السياسات والاستراتيجيات التي تساهم في تحقيق نتائج ملموسة للمجتمع والأطراف المعنية<sup>3</sup>.

### الفرع الأول: نموذج كارول 1979:

من أوائل من تطرق لمفهوم الأداء الاجتماعي هو "CARROLL ARCHIE" سنة 1979 في مقاله "A Three Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance" والذي تحدث فيه عن تاريخ تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية وجهات نظر العديد من المؤلفين واقترح من خلال نمودجا مفاهيميا للأداء الاجتماعي للشركات حيث يشكل في المقام الأول مساعدة في ادراك التميز بين تعريفات المسؤولية الاجتماعية التي ظهرت سابقا:

- الجانب الأول: يتعلق بمكونات المسؤولية الاجتماعية: الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والتقديرية؛
- الجانب الثاني: مجموع القضايا الاجتماعية، البيئة، والتي يجب على الإدارة معالجتها؛
- الجانب الثالث: الاستجابة الاجتماعية واستمراريتها.

1 مقدم وهيبية، تقييم استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة وهران، 2014: ص161.

2 Emult jet Ashta. A ,(2007), **Développement durable, responsabilité sociale de l'entreprise, théorie des partie des partie prenantes: Evolution et perspective**, cahier de ceren, numéro 21 : p20.

3 Francois la belle,( 2005), **les trois «C» de la performance sociale organisationnelle (POS)**, cahier4, : p3.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

على الرغم من تركيز الباحثين على الاهتمام أكثر بالجانب الثالث إلا أن كارول يرى أن الاستجابة ليست سوى جانب يتعين معالجته ويرى أن نموذج هذا يعتبر خطوة ضرورية نحو فهم الجوانب الرئيسية للأداء الاجتماعي حيث جمع نمودجه بين العلاقات الاقتصادية والأداء الاجتماعي<sup>1</sup>.

إذا خلاص كارول أن الأداء الاجتماعي يتطلب:

- تقييم المسؤوليات الاجتماعية للشركة؛
- تحديد القضايا التي يجب معالجتها؛
- اختيار فلسفة الاستجابة.

والشكل التالي يوضح هذه المتطلبات

الشكل رقم (7.1): يوضح متطلبات الأداء الاجتماعي



المصدر: من اعداد الطالبة

### الفرع الثاني: نموذج وود 1991

حدد وود ثلاثة مبادئ للمسؤولية الاجتماعية على المستوى الفردي والمستوى المؤسسي وهي مبدأ الشرعية ومبدأ المسؤولية العامة والمبدأ الفردي، حيث أن المبادئ بالنسبة له هي من تحفز السلوك البشري والتنظيمي كما أكد أن تحديد عمليات الاستجابة الاجتماعية للتقييم البيئي وإدارة أصحاب المصلحة وإدارة القضايا يوضح القنوات التي تعمل من خلالها الشركات على اشراكها في البيئة الخارجية، و كما يرى وود ان دمج التأثيرات الاجتماعية والسياسات والبرامج الاجتماعية كمنتجات يؤكد تبني المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية ويساعد في تقييمها<sup>2</sup>

1 CARROLL, A. B. (1979), **A Three Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance**, The Academy of Management Review, p504.

2 Donna J. Wood, (1991), **Corporate Social Performance Revisited**, The Academy of Management Review, volum16 n4,:p 964.

الجدول رقم (2.1): نموذج وود للأداء الاجتماعي

مبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات:
- المبدأ المؤسسي: الشرعية.
- المبدأ التنظيمي: المسؤولية العامة.
- المبدأ الفردي: حرية التصرف الإدارية.
عمليات الاستجابة الاجتماعية للشركات:
- التقييم البيئي.
- إدارة أصحاب المصلحة.
- إدارة القضايا العامة أو المجتمعية.
نتائج سلوك المؤسسة:
- الآثار الاجتماعية
- البرامج الاجتماعية
- السياسات الاجتماعية

Source : Donna J. Wood, *Corporate Social Performance Revisited*, The Academy of Management Review, volum16 n4, 1991

- الأداء الاجتماعي هو الترجمة الفعلية لمهمة المؤسسة وتماشيا مع القيم الاجتماعية المقبولة، والتي تتعلق بتحسين حياة الفقراء من العملاء، وتحسين جودة وملاءمة الخدمات المالية المتاحة لهم، وتحسين المسؤولية الاجتماعية تجاه مختلف الأطراف ذات المصلحة، والتي لا بد أن تنسجم مع إستراتيجية تطوير المؤسسة<sup>1</sup>.
- يرى *Shabana* و *Carroll* أن الأداء الاجتماعي يشمل كل الجوانب الوصفية والمعيارية للمسؤولية الاجتماعية فضلا عن كل ما تحققه الشركات أو تنجزه في مجال سياسات المسؤولية الاجتماعية والممارسات والنتائج<sup>2</sup>.
- الأداء الاجتماعي للمنظمة هو الالتزامات التي تتخذها المنظمة وتتجاوز متطلبات التشريعات والقوانين. تهدف هذه الالتزامات إلى تلبية توقعات ومطالب مختلف أصحاب المصلحة، سواء كانوا من العاملين أو المستهلكين أو البيئة أو المجتمع المحيط والمؤسسة وهي ليست ملزمة بها. ورغم أن هذه الالتزامات قد لا تحقق عائداً مباشراً

1Le Ha Nhu Thao Doan Ngọc Phi Anhb and Jolán Velencei , (2019), **Measuring corporate social performance**, Serbian Journal of Management, 14(01) : p 196 .

2 Jose M and authers ,( 2012) , **social responsibility practices and evaluation of corporate social performance**, journal of cleanr production, volume 35 ,:p26

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

- في المدى القصير، إلا أن المنظمة قد تستفيد منها على المدى الطويل من خلال ضمان البقاء والنمو والازدهار، عبر تخصيص جزء من مواردها المالية والفنية والبشرية والتنظيمية لتلبية تلك التوقعات<sup>1</sup>.
- الأداء الاجتماعي هو مسألة معقدة تتعلق بالمؤسسات وتتناول سياسات هاته الأخيرة التي يجب أن تتوافق مع أهداف المجتمع وتطلعاته من مساهمين وأصحاب مصالح ودولة كما يتعلق بالعلاقات التضامنية مع الشركات والمواطنين والجهات الفاعلة داخل وخارج المؤسسة<sup>2</sup>.
- الأداء الاجتماعي هو عبارة عن تجميع للمخرجات والنتائج والتأثيرات المقصودة وغير المقصودة الإيجابية والسلبية المباشرة وغير المباشرة التي تنتج عن أنشطة المؤسسة عن أصحاب المصلحة داخل المنظمة وخارجها والمجتمع ككل والبيئة<sup>3</sup>.
- من خلال التعاريف السابقة يمكننا تعريف الأداء الاجتماعي بأنه الأثر الناتج عن ممارسات أنشطة المسؤولية الاجتماعية التي لا تكون ملزمة للمؤسسة قانونياً والتي تقوم بها المؤسسة كاستجابة اجتماعية واستجابة لمتطلبات أصحاب المصلحة والتي تكون في بعض الأحيان استباقية
- الفرع الثالث: أهمية الأداء الاجتماعي

يتخذ الأداء الاجتماعي أهميته من أهمية تبني المسؤولية الاجتماعية:

- تعزيز التكافل الاجتماعي بين مختلف فئات المجتمع يساهم في زيادة شعور الأفراد والفئات المتنوعة بالانتماء؛
- تحقيق العدالة الاجتماعية يساهم بشكل مباشر في تحقيق الاستقرار الاجتماعي؛
- التنمية الاجتماعية تتحسن من خلال رفع الوعي الاجتماعي عبر التثقيف، سواء كان على مستوى الأفراد أو المجموعات أو المؤسسات؛
- تؤدي المسؤولية الاجتماعية إلى تحسين جودة الحياة في المجتمع ككل؛

كما أن تعزيز صورة المؤسسة داخل المجتمع يحقق فوائد إيجابية لها وللعاملين فيها.

وتتمتع المؤسسات التي تتبنى دوراً اجتماعياً بعدة مزايا، من بينها:

- زيادة الأرباح على المدى البعيد نتيجة لرضا المجتمع وثقته بالمؤسسة؛
- تعزيز الميزة التنافسية والشهرة التي تسعى المؤسسة لتحقيقها؛
- زيادة المبيعات، مما يساهم في تحسين الاقتصاد العام للدولة.

1 نجوى متولي، استراتيجية الأداء الاجتماعي لمنظمات الأعمال، أطروحة دكتوراه، جامعة الأزهر، مصر، 2006: ص 26.

2 Elena Battaglini.(2021 ) **Corporate social performance. Industry, Innovation and Infrastructure**, , vol 9,:p1.

3Christina Hertel and authers, **Social Performance and Social Impact in the Context of Social Enterprises -A Holistic Perspective**, (2020 ), Prepared for the Handbook of Social Innovation and Social Enterprises.,: p 11.

المطلب الثالث: تقييم الأداء الاجتماعي ومؤشراته

في ظل التطورات المتسارعة في بيئة الأعمال، لم يعد النجاح المؤسسي يُقاس فقط بالمؤشرات المالية، بل أصبح للأداء الاجتماعي دور محوري في تقييم استدامة المؤسسات وفعاليتها. يمثل الأداء الاجتماعي مدى التزام المؤسسة بمسؤولياتها تجاه موظفيها، المجتمع، والبيئة، ويعكس قدرتها على تحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والأبعاد الاجتماعية. و يُعتبر قياس الأداء الاجتماعي أداة أساسية لتقييم مدى تحقيق المؤسسات لأهدافها الاجتماعية، وذلك من خلال مجموعة من المؤشرات. من خلال هذا المطلب سنتناول مفهوم الأداء الاجتماعي، أهميته، والمؤشرات المعتمدة لقياسه،

أولاً : مفهومه

لا يوجد حتى الآن إجماع واضح ومحدد على منهجية تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسات وكذلك على المعايير المستخدمة لحسابها. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أنه كانت هناك عدة محاولات لتوحيد هذه المعايير دون أن تسفر عن تدبير عالمي مقبول عموماً.

للتوصل إلى تدبير عالمي مقبول بشكل عام، غالباً ما تؤخذ أنشطة الشركة وسلوكها اتجاه المجتمع في الاعتبار عند تقييم أدائها الاجتماعي. وبالتالي، فإن طبيعة علاقة الشركة مع أصحاب المصالح، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، حالية أو مستقبلية، والتي تكون الشركة جزءاً منها، تحدد درجة الالتزام بمبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات وبالتالي مستوى الأداء الاجتماعي الخاص بها. و نظراً لأن شرعية الشركة يتم اكتسابها بفضل المجتمع، ومن أجل ضمان ازدهارها والحفاظ على شرعيتها، يجب على الشركة الحصول على موافقة مختلف أصحاب المصلحة في المؤسسة الذين، بطريقة أو بأخرى، لديهم تأثير على نجاح مشروعها الاستراتيجي. من هذا المنظور، حاول باحثو "الأعمال والمجتمع" تحديد القضايا والمسؤوليات المختلفة التي يجب على الشركة إدارتها من أجل تحقيق نتيجة مقنعة من حيث الأداء الاجتماعي. وبالتالي، فإن القضايا الرئيسية المحددة في الأدبيات، والتي يجب على الشركة مواجهتها، تتعلق بـ:

- العلاقة مع المساهمين؛

- الموظفين؛

- المجتمع؛

- احترام البيئة والطبيعة؛

- والعلاقة مع المستهلكين والموردين<sup>1</sup>.

كما يختلف باختلاف وكالات التقييم بحيث في الغالب تعتمد المؤسسات على وكالات متخصصة في هذا الجانب.

ثانياً: مؤشرات تقييم الأداء الاجتماعي حسب (ACCION International) :

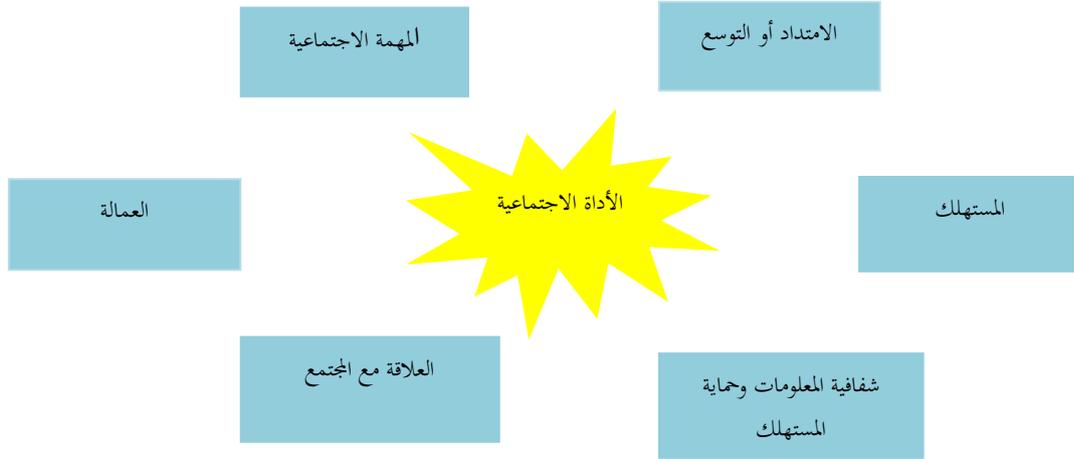
1 HAJAR MOUATASSIM LAHMINI, **Performance Sociale des Entreprises** : Revue de littérature, Revue Internationale des Sciences de Gestion , Volume 3 : Numéro 3, 2020 : p485 .

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

تعتبر (*ACCION International*) منظمة دولية غير ربحية تعمل في مجال التنمية الاقتصادية و الاجتماعية وترتكز بشكل رئيسي على تقديم الدعم للفئات الضعيفة مثل النساء والشباب في مختلف أنحاء العالم وتسعى لتعزيز النمو الاقتصادي المستدام من خلال دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحسين الوصول إلى الموارد الأساسية كالـتعليم والصحة.

تري هذه المنظمة انه لا توجد معايير معتمدة على نطاق واسع في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والشكل التالي يوضح أبعاد الأداء الاجتماعي التي طورتها المنظمة سنة 2005 في محاولة لتحديد تلك المعايير<sup>1</sup>:

الشكل رقم (1-8): يوضح مؤشرات الأداء الاجتماعي حسب منظمة *ACCION International*



Source : *ACCION International, (2007),guidelines to Evaluate Social Performance, www.findevgateway.org p1*

ثانيا: مؤشرات تقييم الأداء الاجتماعي حسب وكالة *VIGEO*:

هناك عدة مؤشرات ومجالات لتقييم الأداء الاجتماعي حسب وكالة *VIGEO*:

1- الموارد البشرية: وتشمل المعايير التالية:

- ✓ العلاقات بين العمال؛
- ✓ تشجيع مشاركة العمال؛
- ✓ التماثل في الحق في المساهمة؛
- ✓ سير المسؤل للوظائف؛
- ✓ جودة نظام التعويضات؛
- ✓ وجود نظام الأجور؛
- ✓ تحسين شروط العمل والصحة؛
- ✓ احترام النظام الساعي للعمل؛

ACCION International, (2007),guidelines to Evaluate Social Performance, 1  
[www.findevgateway.org](http://www.findevgateway.org) : p1

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

2- البيئة: وتشمل المعايير التالية:

✓ إدارة النفايات؛

✓ السيطرة على التأثير الناتج عن استهلاك الطاقة؛

✓ الإستراتيجية البيئية.

3- علاقات العملاء والموردين: تهتم بالمنتجات وجودتها وضمان سلامة المستهلك.

4- حوكمة الشركات: تتعلق بتطبيق مبادئ الحوكمة. وتشمل التالي:

✓ فوائد المساهمين؛

✓ الرقابة الداخلية؛

✓ أعضاء مجلس الإدارة.

5- الالتزام المجتمعي: يشمل المساهمات في تنمية المجتمع والمنافع العامة، مثل الجمعيات الخيرية وبناء الطرق والإسكان والأنشطة المماثلة.

6- حقوق الإنسان: تتعلق بعمالة الأطفال وحقوق النقابية وعدم التمييز بين الجنسين.<sup>1</sup>

رابعا : مؤشرات قياس الأداء الاجتماعي

تقيس مؤشرات قياس الأداء الاجتماعي فعالية مختلف الأنشطة الاجتماعية التي تؤديها المنظمات من خلال مجالات المسؤولية الاجتماعية ومقارنة هذه المؤشرات الكمية والقيمية لسنوات عديدة للوقوف عند تطورها ومدى تعاملها مع الأداء الاجتماعي المطلوب للمنظمة.

وهنا نستطيع تحديد بعض هذه النسب والمؤشرات على سبيل المثال لا الحصر:

1- قياس مكافأة القوى العاملة من خلال الأجور والمزايا المدفوعة للوقوف عند مدى العناية بهم في مختلف المجالات الاجتماعية:

عدد العمال × معامل قياس مدى مكافأة العمال = الأجور المدفوعة + المزايا الممنوحة / متوسط الأجر

2- قياس مدى مساهمة المنظمة في حل بعض المشاكل الاجتماعية كالإسكان وتوفير وسائل المواصلات:

مساهمة المنظمة = عدد الأفراد المشمولين بالسكن أو النقل .. الخ / عدد العمال

3- قياس مدى مساهمة المنظمة في الجوانب الفنية للعاملين فيها:

مساهمة المنظمة في التطوير الفني = آلية المساهمة في نفقات التدريب والتطوير / إجمالي الأجور المدفوعة للعاملين

1 ORSE. (2012). Guid des organismes d'analyse societale, Vigeo, Récupéré sur <https://www.orse.org/fichier/2551>.

4- قياس مدى مساهمة المنظمة في تحقيق الرفاهية الاجتماعية والثقافية للبيئة المحيطة والمجتمع بشكل عام في المنطقة:

مساهمة المنظمة = تكاليف المساهمة في بناء المدارس والمستشفيات والأندية الاجتماعية / إجمالي التكاليف الاجتماعية في مجال البيئة المحيطة

5- قياس مدى مساهمة المنظمة في أبحاث منع التلوث والضوضاء وتجميل المنطقة:

مساهمة المنظمة = إجمالي ميزانية أبحاث منع التلوث أو الضوضاء أو تجميل المنطقة / إجمالي ميزانية الأبحاث

6- قياس مدى مساهمة المنظمة في توفير الأمن الصناعي للعاملين:

مساهمة المنظمة = عدد الحوادث التي تقع / عدد ساعات العمل الفعلية

7- قياس مدى مساهمة المنظمة في استقرار العمل في محيطها:

معدل دوران العاملين = عدد العاملين تاركي الخدمة / إجمالي عدد العاملين

8- قياس مدى مساهمة المنظمة في تكاليف البنى التحتية في المنطقة المحيطة:

مساهمة المنظمة = آفة المساهمة للمنظمة المعنية / إجمالي تكاليف مساهمة المنظمات في

9- قياس مدى استغلال المنظمة للموارد الاقتصادية المتاحة في المنطقة:

مساهمة المنظمة = تكاليف عناصر الإنتاج من داخل المنطقة / تكاليف عناصر الإنتاج من خارج المنطقة

10- قياس مدى مساهمة المنظمة في الدراسات والأبحاث التطويرية للمنتج<sup>1</sup>:

مساهمة المنظمة = تكاليف الأبحاث والدراسات التطويرية للمنتج / تكاليف الإنتاج الإجمالية

1 أولاد حيمودة عبداللطيف، لخدومي عبدالحמיד، مؤشرات التنمية المستدامة والأداء الاجتماعي لمنظمات الأعمال، مؤتمر دول حول: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار، 2012: ص 6.

### الثالث المبحث: علاقة نظام المعلومات الاجتماعي بتقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة:

مع تزايد الاهتمام بتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية، أصبح لنظم المعلومات الاجتماعية دور محوري في دعم عمليات اتخاذ القرار داخل المؤسسات. إذ تتيح هذه النظم إمكانية جمع وتحليل البيانات المتعلقة بالأداء الاجتماعي، مما يساعد في قياس مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها الاجتماعية وتعزيز الشفافية والمساءلة.

#### المطلب الأول : مراقبة التسيير الاجتماعي

في ظل تعاضد دور العنصر البشري في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات، أصبحت مراقبة التسيير الاجتماعي أداة أساسية لضمان فعالية السياسات الاجتماعية وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل ورفاهية الموظفين. فمع تزايد الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة، لم يعد تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة يقتصر على مؤشرات تقليدية، بل أصبح يتطلب آليات رقابية دقيقة لضمان الامتثال للمعايير الاجتماعية والأخلاقية المعتمدة

#### الفرع الأول : مفهومها و أهدافها وأدواتها:

من خلال هذا الفرع سنتطرق لمفهوم وأهداف و أدوات مراقبة التسيير

##### أولا : المفهوم

ظهرت مراقبة التسيير الاجتماعي لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية والتي يطلق عليها كذلك الرقابة على الموارد البشرية في ستينيات القرن العشرين مما سمح لإدارة الموارد البشرية بإنتاج المعلومات والمؤشرات الاجتماعية والتي تهدف بتوجيه قرارات قسم الموارد البشرية وإدارته بشكل أفضل وإعادة التوازن في العلاقة بين الأداء الاقتصادي والأداء الاجتماعي للمؤسسة.

يرى مارتري أن مراقبة التسيير الاجتماعي هي جزء من أجزاء مراقبة التسيير فهي تساعد على القيادة الاجتماعية للمنظمة هدفها المساهمة في تسيير الموارد البشرية من حيث أدائهم وتكاليهم<sup>1</sup>. مراقبة التسيير الاجتماعي تركز على مجموع البيانات و الأنشطة الاجتماعية للمؤسسة: التوظيف، التكوين، الاتصال، التعويض<sup>2</sup>.

##### ثانيا: أهداف مراقبة التسيير الاجتماعي

تهدف مراقبة التسيير إلى تحقيق مايلي:

- مراقبة التسيير الاجتماعي أداة للمراقبة الاجتماعية؛
- محاكاة واستباق تطورات جميع الوظائف الاجتماعية؛
- تحسين الكفاءة والفعالية الاجتماعية<sup>1</sup>؛

I SOUKAINA,( 2023) , Oubrahimi mostafa, **Les enjeux de la mise en place du contrôle de gestion social : Vers une amelioration de la performance des entreprises marocaines**, IJAFAME,volume 4 N°5, : p480 .

2 Gerard Nano, **Management et gestion des ressources humaines : strategri acteurs et pratiques**, seminaire national, aout 2005,cite internationale universitaire, Paris, P44.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

- تصميم وتسيير نظام معلومات الموارد البشرية: ف لوحات القيادة الاجتماعية والميزانيات الاجتماعية تحتاج إلى نظام معلومات موارد بشرية؛
  - التنسيق بين الوظائف وتحقيق اللامركزية في المؤسسة: وذلك بمشاركة جميع الموظفين في اتخاذ القرارات ولا يقتصر ذلك على المديرية المركزية؛
  - تقديم خدمات الاستشارة من خلال مساعدة المديرين وتدريبهم وتعليمهم؛
  - تحسين الأداء الاجتماعي للمؤسسة<sup>2</sup>.
- ثالثا : أدوات مراقبة التسيير الاجتماعي

تتم مهمة مراقبة التسيير الاجتماعي من خلال الأدوات والمؤشرات ونظام المعلومات كآلاتي:

### 1- نظام المعلومات

حيث يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين وظيفة الموارد البشرية في كل مهمة من مهامها، ويوفر البيانات والمعلومات الاجتماعية في أسرع وقت ممكن والتي يتم استخدامها في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية، كما يسمح نظام المعلومات أيضا بمعالجة المعلومات بجودة وأقل زمن ممكن.

### 2- لوحة القيادة الاجتماعية:

هي عبارة عن أداة متاحة للمسؤولين تجمع وتقدم المعلومات بهدف تعزيز القرار الاجتماعي.

### 3- المؤشرات الاجتماعية

تتمثل في:

- مؤشرات الهيكلية؛

- مؤشرات التوظيف؛

- مؤشرات التدريب؛

- مؤشرات المكافآت؛

- مؤشرات المناخ الاجتماعي.

### 4- تنفيذ الموازنات والمحاسبة التحليلية الاجتماعية:

وضع ومتابعة الميزانية خاصة فيما يتعلق بالرواتب والموظفين وتكاليف الموظفين ثم التحقق من النتائج لاحقا حتى يتم التمكن من حساب وتحليل التناقضات الناتجة، أما المحاسبة التحليلية الاجتماعية فهي تتيح حساب التكاليف الخفية، والخلل الوظيفي في هذه الحالة والمرتبط بالموظفين كالتغيب عن العمل وضياع الوقت ودوران الموظفين الخ...

3 لقواق عبد الرزاق، أهمية مراقبة التسيير الاجتماعي في تدعيم أداء المؤسسة، مذكرة تخرج ماجستير، جامعة الجزائر، 2008-2009: ص24.

2 لقواق عبد الرزاق، حمود محمد آل عمر، دراسة استكشافية لمراقبة التسيير الاجتماعي مجال تقاطع المعارف والمهارات المالية وإدارة الموارد البشرية، مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، المجلد2، العدد 2، 2018: ص19.

5- الميزانية الاجتماعية

تلخص الميزانية الاجتماعية في وثيقة واحدة البيانات الرقمية الرئيسية مما يجعل من الممكن تقييم وضع المؤسسة في المجال الاجتماعي خلال العام الماضي والسنتين السابقتين، و تسجيل الإنجازات التي تحققت وقياس الثغرات التي حدثت خلال العام الماضي والسنتين السابقتين. وبالتالي فالميزانية الاجتماعية هي وثيقة سنوية تصف نتائج السياسة الاجتماعية للمؤسسة طوال العام الماضي ويتم تنظيمها في عدة أقسام : التوظيف التدريب، الأجور، ظروف العمل وغير ذلك وبالتالي فهي تساهم في تحسين السياسة الاجتماعية والأداء الاجتماعي.<sup>1</sup>

المطلب الثاني: لوحة القيادة الاجتماعية كأداة لمراقبة التسيير الاجتماعي وتقييم الأداء الاجتماعي

في ظل تزايد الاهتمام بتحقيق التوازن بين الأداء الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات، أصبحت لوحة القيادة الاجتماعية إحدى الأدوات الإدارية الفعالة لمراقبة التسيير الاجتماعي وتقييم الأداء الاجتماعي. فهي توفر رؤية شاملة ودقيقة حول مختلف الجوانب الاجتماعية داخل المؤسسة، مما يساعد في اتخاذ قرارات مستنيرة تدعم التنمية المستدامة وتعزز الرفاه الاجتماعي للعاملين

الفرع الأول: لوحة القيادة الاجتماعية

يتطلب إنشاء لوحة القيادة الاجتماعية إعداد الميزانية الحصيلة الاجتماعية باعتبارها القاعدة المرجعية التي يستند عليها مدير الموارد البشرية، حيث تعرف الميزانية الاجتماعية بأنها وثيقة معدة سنوياً في كل المؤسسات التي تشكل على الأقل (300) عامل، إذ يتم عرض الميزانية على الهيئات الممثلة للمستخدمين لتعمل على تلخيص المعطيات العددية الأساسية التي تسمح بتقدير وضعية المؤسسة في الميدان الاجتماعي وتسجيل الإنجازات التي تمت وقياس التغيرات التي طرأت خلال السنة الجارية وفي السنتين الفارقتين.<sup>2</sup> وبالاعتماد على معلومات هذه الميزانية الاجتماعية، يقوم مدير الموارد البشرية بإعداد لوحة القيادة الاجتماعية، وستنطلق إلى ماهيتها من خلال العناصر التالية:

أولاً: تعريف لوحة القيادة الاجتماعية

لقد وردت عدة تعريفات للوحة القيادة الاجتماعية نوردتها في الآتي:

- تعرف لوحة القيادة الاجتماعية بأنها : جدول يتوافق ونظام معلومات الموارد البشرية يسمح بمعرفة المعلومات الضرورية لمعرفة تطورات الموارد البشرية على المدى القصير والذي بدوره يسهل أداء المسؤوليات.<sup>3</sup>
- يعرف (*Bernard Martory*) لوحة القيادة الاجتماعية أنها: "مجموعة وسائل توضع تحت تصرف المسؤولين وهي تجمع وتعرض معلومات من أجل إمكانية اتخاذ قرارات اجتماعية جيدة".

1 GHAZI SOUKAINA, Oubrahimi mostafa, op.cit, p 482 .

2 Dimitri Weiss, (2000) ,**Les ressources humaines**, Édition d'organisation, 2ème tirage, Paris, :p P 676-679

3 Michel Gervais, (2009), **Contrôle de Gestion**, 9eme Edition Economica, Paris, : P 665.

- يعرفها (*Jean Pierre Taib*) أنها مجموعة معطيات اجتماعية تسمح بمتابعة تطور العمالة مراقبة زيادة الكتلة الأجرية، قياس نمو كفاءات وإنتاجية المأجورين وفحص جودة الجو الاجتماعي، ويؤكد أيضا أن لوحة القيادة الاجتماعية وبصفة عامة تسمح بقياس النتائج الواقعية لمختلف جوانب السياسة الاجتماعية، ونحن اليوم نتكلم عن بعد أشمل من لوحة القيادة وهو لوحة القيادة الاجتماعية كنظام قيادة، حيث وبالإضافة إلى جودة البيئة الاجتماعية وتخفيض التكاليف فاعلية أداء وظيفة الموارد البشرية تهتم بجودة عمليات ووظيفة الموارد البشرية وأدائها على تلبية الاحتياجات التشغيلية فعالية أداء وظيفة الموارد البشرية وكذا أبعد من ذلك قياس أثر تطبيقات وظيفة الموارد البشرية في خلق القيمة المضافة أثر أداء وظيفة الموارد البشرية.

بناء على ما سبق، يمكن القول أن لوحة القيادة الاجتماعية تتمثل في مجموعة من المؤشرات الاجتماعية ومؤشرات العمليات وخلق القيمة الملائمة التي يتم عرضها في أشكال بيانية والمنحنيات والجداول، حيث توضع تحت تصرف المسؤولين لتسمح لهم باتخاذ القرارات الاجتماعية الملائمة وتساهم بشكل فعال في قيادة أداء وظيفة الموارد البشرية وتنفيذ استراتيجياتها وسياساتها كما تبين أثرها في خلق القيمة المضافة.

### ثانيا: أهمية وخصائص لوحة القيادة الاجتماعية

تتمثل أهمية لوحة القيادة الاجتماعية بالنسبة للمؤسسة في أنها تؤدي ثلاث وظائف أساسية هي<sup>1</sup>:

1. القياس الداخلي: الذي يمكن من متابعة المتغيرات الاجتماعية وفقا لمسؤوليات مختلف القادة في المؤسسة، تتعلق هذه القياسات: بعدد العمال الأجور، التوظيف، زمن العمل، السلوكات ... الخ.
2. الرصد: أي ملاحظة التطورات الاجتماعية الداخلية والخارجية التي يمكن أن تؤدي إلى اضطراب قيادة وتوجيه الموارد البشرية في المؤسسة.
3. التقدير المسبق: لما يمكن أن يحدث داخل أو خارج المؤسسة، فبفضل لوحة القيادة الاجتماعية يمكن إعداد سيناريوهات حول تطور عدد العمال المرتقب أو تطور الكفاءات كما يمكنها أيضا دراسة سوق العمل وسلوك الأجراء ومختلف التطورات التنظيمية.

ومن بين الأسباب التي تؤدي بالمسيرين للاعتماد على لوحة القيادة الاجتماعية تتمتعها بمجموعة من الخصائص

- التي تميزها عن بقية الأدوات وهي كالآتي:
- ✓ تماثل المعطيات ديناميكية وسرعة الإنتاج،
- ✓ الوضوح وإمكانية القراءة والاختيار الدقة،
- ✓ وسيلة للقيادة وقاعدة لاتخاذ القرار<sup>2</sup>.

### ثالثا: أنواع لوحة القيادة الاجتماعية

تقسم لوحة القيادة الاجتماعية حسب المدة الزمنية لإعدادها إلى :

1 Jean René Edighoffer, (2001), **Précis de gestion d'entreprise**, édition Nathan, France: p 106.

2 Bernard Martory, ( 2004 ) **Les tableaux de bord sociaux**, édition LIAISON, Paris, France: p 25.

1- لوحة القيادة الاجتماعية بتواتر شهري:

إن وضع لوحة القيادة الاجتماعية بتواتر شهري يعد أكثر ملائمة تناسباً مع أهداف تسيير الموارد البشرية، خاصة فيما يتعلق بمتابعة تطور الكتلة الأجرية، أنشطة وتكاليف التكوين<sup>1</sup>، وقد تأخذ لوحة القيادة الاجتماعية بتواتر شهري الشكلين التاليين<sup>2</sup>:

• لوحة القيادة الاجتماعية بنتائج تحليلية مفصلة: توجه لوحة القيادة الاجتماعية في البداية بقيم مفصلة لنتائج الشهر المعني، والمؤشرات تبدو مفصلة بأعلى الدرجات كي تسمح القيام بتحليل دقيق، حيث تضم من 10 إلى 15 مؤشر بالقيم المحققة والمعيارية وحساب الانحرافات.

• تسمح لوحة القيادة الاجتماعية بتواتر الشهري القيام بنشاطات مهمة لتحقيق الأهداف السنوية المتوقعة، فكل مؤشر يقيم شهريا ويقارن بالشهرين السابقين، وتجمع كلها في بداية السنة.

2- لوحة القيادة الاجتماعية التدريجية:

تسمح لوحة القيادة الاجتماعية التدريجية بعرض المؤشرات الشهرية، وذلك لإظهار التطورات الحاصلة خلال السنة وتستخدم عادة في متابعة تطورات عدد العمالة، حركية العمالة الغياب<sup>3</sup>.

3- لوحة القيادة بتواتر سنوي:

تتعلق بالمستويات الإستراتيجية لإدارة المؤسسة، ومديرية الموارد البشرية التي تسمح بمتابعة الأهداف المتوقعة على المدى الطويل، ومن خلال المقارنة لعدة سنوات يمكن قياس المؤشرات وتوضيح الاتجاهات العامة لتطورها، والانحرافات الناجمة تسهل الوصول للأهداف المتوقعة<sup>4</sup>.

### الفرع الثاني: مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية

تتوقف جودة ونجاح لوحة القيادة الاجتماعية على جودة ونجاح نظام معلومات الموارد البشرية، وعليه فإن هذا يتحقق بتوفير أربع شروط أساسية يجب أن تتوفر في نظام معلومات الموارد البشرية وهي<sup>5</sup>:

أولاً: تنوع مصادر المعلومات الاجتماعية

لا يقتصر دور لوحة القيادة الاجتماعية على تقييم الأداء الاجتماعي للموارد البشرية، بل يتعدى تقييم العوامل أو العناصر المسببة لتحقيق هذا الأداء، فعلى سبيل المثال: لا يمكن لمدير الموارد البشرية في المؤسسة الاكتفاء بتحليل نسب الأجور والغياب وتطورهم عبر الزمن، بل يجب أن يقوم بتحليل وتقييم المتغيرات العملية المؤدية إلى تحقيق الأداء

1 Karine Gavino, Adrieu Zambeau, **Bilan social et tableau de bord: des outils de pilotage au service des ressources humaines**, in collection les diagnostics de l'emploi territorial, N°9, France, 2005: p 14.

Jean-pierre Taieb, op.cit édition liaisons, paris, France, 2008, P 57, p 1732

3 Jeu-Yves Le Louarn, les tableaux de bord ressources humaines, pilotage de la fonction, édition liaisons, paris, France, 2008, P 57

Karine Gavino, Adrieu Zambeau, op, Cit, p 19.4

5 سمية مصباح، دور لوحة القيادة في تحسين تسيير الموارد البشرية، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز توزيع الشرق بقسنطينة مذكرة

ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010، ص 92

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي

وتحسينه وعليه فإن توظيف مؤشرات لتقييم أسباب الغياب والتقليل منه يعد شيء جيد بالنسبة للمؤسسة، ومن هنا يتضح دور نظام معلومات الموارد البشرية من خلال توفير المصادر المختلفة من المعلومات للوحة القيادة الاجتماعية ثانيا: السرعة في إنتاج المعلومات الاجتماعية

يعد التطور الحالي للكفاءات وتزايد عمليات الإبداع والتطوير عوامل أدت إلى تسريح العديد من الموظفين وغلق بعض المؤسسات، كما أن التوجهات الحالية أيضا أصبحت تنصب نحو الجودة والإبداع والمنافسة كلها عوامل تمدد باستقرار المؤسسة، لهذا فإن إدارة الموارد البشرية عليها أن تربط قراراتها بالمسار الذي تفرضه عليها البيئة التنافسية للمؤسسة من خلال ربط لوحة القيادة الاجتماعية بتطورات هذه البيئة عبر وسيلتين وهما:

➤ تتمثل في تطوير أنظمة للجمع والإرسال الآلي للمعطيات وهذا عن طريق شبكات الاتصال المختلفة كالتبادل الآلي للمعطيات

➤ تطبيق نظام للتنبؤات ولتقدير المعلومات قبل ظهور نتائج البحوث والتي تسمح بتنسيق المعلومات القادمة. لهذا تحتاج المؤسسة دوما إلى السرعة في إنتاج المعلومات الاجتماعية من خلال تحليل تقرير تقييم، تسوية، حيث يستطيع مسؤول إدارة الموارد البشرية من خلال هذه المراحل القيادة الجيدة وتطوير الأداء الاجتماعي.

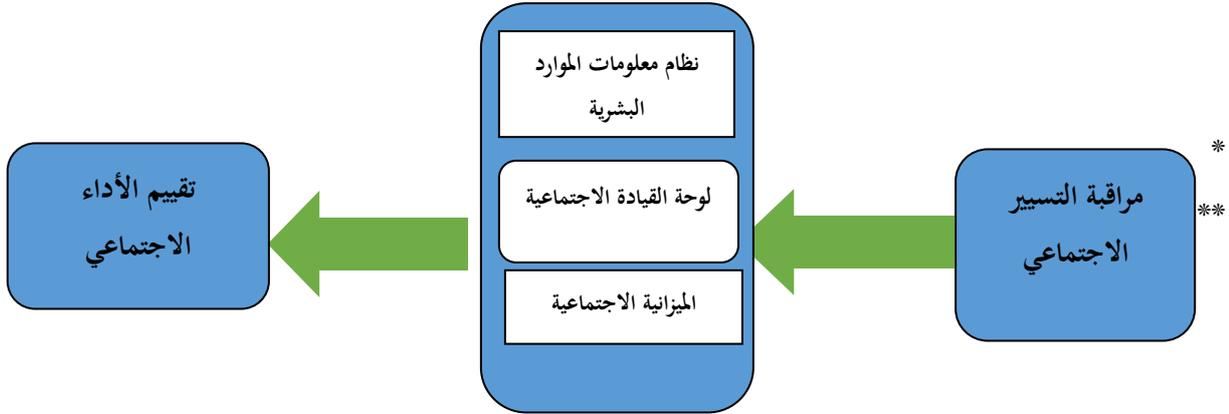
ثالثا: مرونة نظام معلومات الموارد البشرية

يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بتوصيل المعلومات اللازمة التي تتطلبها لوحة القيادة الاجتماعية، وعند تغيير مؤشرات هذه اللوحة يشترط في نظام معلومات الموارد البشرية أن يتكيف ويكون مرنا مع تغير المؤشرات.

رابعا: الاعتماد على قواعد معطيات الموارد البشرية لتغذية لوحة القيادة الاجتماعية

تزداد حاجة المؤسسات أكثر فأكثر إلى نظام معلوماتي متكامل لأجل تسيير المعلومات الخاصة بالموارد البشرية من نقطة جمعها إلى غاية إخراجها وعرضها بصفة تسمح باتخاذ القرارات، إن هذا النظام يسمى بقاعدة معطيات الموارد البشرية، حيث تقوم هذه الأخيرة بنمذجة المعطيات وإعطائها عدة أبعاد، فعند دراسة الأجور مثلا ستدرس من عدة أبعاد كنسبة الأجور: حسب العمال، الأقسام، الأقدمية، الوظائف... الخ. وأيضا تحليلها يكون متعدد الأبعاد من خلال أجور ثابتة، علاوات... الخ، بالإضافة إلى قاعدة معطيات الموارد البشرية يتعين على مدير إدارة الموارد البشرية أن يشركها بأدوات مختصة في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية على شاشة حاسوبه الشخصي من بينها: **Executive information system** وهو نوع من البرمجيات المختصة في مجال عرض النتائج وحصيلة النشاط. من خلال ماسبق يمكننا استنتاج العلاقة بين الأداء الاجتماعي ونظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية بما فيه لوحة القيادة الاجتماعية والميزانية الاجتماعية في الشكل الآتي:

الشكل رقم (9.1): يوضح العلاقة بين مراقبة التسيير الاجتماعي والأداء الاجتماعي



المصدر: من اعداد الطالبة

خلاصة الفصل:

من خلال هذا قمنا بالتطرق للإطار المفاهيمي لكل من نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية والأداء الاجتماعي للمؤسسة حيث قمنا بتقسيم الفصل إلى ثلاثة مباحث، المبحث الأول تطرقنا فيه لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية من خلال ثلاثة مطالب، المطلب الأول تطرقنا فيه لمفهوم المعلومات، والمطلب الثاني تطرقنا فيه لمفهوم النظام، أما المطلب الثالث فقد تطرقنا فيه لمفهوم نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية والذي توصلنا أنه هو نفسه نظام معلومات الموارد البشرية نظراً لأن المعلومات الاجتماعية للموارد البشرية متضمنة في نظام معلومات الموارد البشرية.

أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه للأداء الاجتماعي من خلال ثلاثة مطالب، تطرقنا في المطلب الأول لمفهوم المسؤولية الاجتماعية التي تعتبر أساس الأداء الاجتماعي والمطلب الثاني تطرقنا فيه لمفهوم الأداء الاجتماعي، أما المطلب الثالث فتطرقنا فيه لتقييم الأداء الاجتماعي ومؤثراته حسب وكالات التقييم.

والمبحث الثالث تطرقنا فيه للعلاقة بين نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية والأداء الاجتماعي في المؤسسة، وذلك من خلال مطلبين، المطلب الأول تناولنا في مراقبة التسيير الاجتماعي أما المطلب الثاني فتناولنا فيه لوحة القيادة الاجتماعية كأداة لتقييم الأداء الاجتماعي.

# الفصل الثاني: الدراسات السابقة

## تمهيد:

بعد التطرق للاطار المفاهيمي لمتغيري الدراسة والجوانب المحيطة بذلك من خلال الفصل الأول سأحاول من خلال هذا الفصل التطرق للدراسات السابقة التي تناولت فيه متغيري الدراسة سواء المتغيرين معا أو كل متغير على حدا، وذلك باللغتين العربية والأجنبية التي صوبت في العديد من الجوانب خلال إجراء لدراستي الحالية، فهي تعتبر من الركائز الأساسية في البحوث العلمية، حيث قمت بعرضها من خلال عرض أهدافها ومنهج إجراءاتها والنتائج المتوصل اليها والتوصيات التي اقترحتها كما قمت بمناقشتها من خلال التطرق لأوجه التشابه وأوجه الاختلاف مع دراستي الحالية، و ثم تحديد الفجوة البحثية، ولهذا فقد قسمت هذا الفصل وفق الآتي:

- المبحث الأول: عرض الدراسات السابقة
- المبحث الثاني: مناقشة وتحليل الدراسات السابقة
- المبحث الثالث: مدى الاستفادة من الدراسات السابقة والفجوة البحثية

المبحث الأول: عرض الدراسات السابقة

من خلال عملية البحث التي أجريناها في المصادر المتوفرة مكتيبا والكترونيا توصلنا إلى العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بحثنا سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة المتمثل في دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة بحيث تناولت هذه الدراسات المتغيرين معا أو متغير واحد فقط وفي بعض الأحيان عناصر ذات صلة بالمتغير وقد تنوعت بين مقالات علمية ومدخلات وأطاريح دكتوراه وقد تم تقسيم المبحث إلى مطلبين تناول المطلب الأول عرضا للدراسات السابقة باللغة العربية أما المطلب الثاني فقد تناول عرضا للدراسات السابقة باللغة الأجنبية

### المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة باللغة العربية

سنحاول من خلال هذا المطلب عرض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع باللغة العربية وذلك من خلال عرض أهدافها ومنهجها والنتائج التي توصلت إليها والتوصيات المقترحة وتوصلنا إلى الآتي:

**1- دراسة (حيدر علي كاظم الفتلاوي، وسن خيفة عبد الرضا الساعدي 2024) مقال بعنوان: تأثير رأس المال الاجتماعي على الأداء الاجتماعي للشركة في العراق: وجهة نظر العاملين:**

هدفت الدراسة إلى اظهار دور رأس المال الاجتماعي على الأداء الاجتماعي أخذا بأبعاد رأس المال الاجتماعي والمتمثلة في تعزيز الثقة لدى العاملين وإقامة روابط اجتماعية بين العاملين، وللوصول لأهداف الدراسة اعتمد الباحثان على الاستبيان الالكتروني الذي صمم بقوئل فورم لجمع البيانات تمت الدراسة في شركة البناء لصناعة الترمستون والالواح المسلحة المساهمة المحدودة بالعراق على عينة مكونة من 92 عاملا، وتمت عملية تحليل البيانات بواسطة برنامج الحزم الإحصائية *SPSS 23* ، وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- يؤثر المتغير المستقل بأبعاده مجتمعة بمقدار 16% على الأداء الاجتماعي للشركة في العراق؛
  - يؤثر بعد إقامة روابط اجتماعية بين العاملين تأثيرا جوهريا على الأداء الاجتماعي للشركة في العراق.
- وقد أوصى الباحثان من خلال دراستهما ب:

- توفير بيئة عمل تشجع على التوازن بالصحي بين العمل والحياة الشخصية؛
- الاهتمام بدمج راس المال الاجتماعي ضمن استراتيجيات المؤسسة؛
- الاهتمام بتطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية خصوصا اتجاه العاملين؛
- الاهتمام بتسهيل التواصل مع العاملين.

**2-دراسة (الشيكور أيوب، مسراتي خولة 2023) مقال بعنوان: دور نظام معلومات الموارد البشرية في اعداد لوحة القيادة الاجتماعية -دراسة حالة وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات-:**

1-حيدر علي كاظم الفتلاوي، وسن خيفة عبد الرضا الساعدي، تأثير رأس المال الاجتماعي على الأداء الاجتماعي للشركة في العراق: وجهة نظر العاملين، 2024 :

هدفت هذه الدراسة إلى التطرق لواقع نظام معلومات الموارد البشرية في الوزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات كما هدفت لإبراز دوره في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي والتحليلي باستعمال البرنامج الإحصائي *SPSS* على عينة مكونة من 160 موظف يستعملون نظام معلومات الموارد البشرية في مديريات الصحة عبر الوطن وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج تمثلت في:

✓ نظام معلومات الموارد البشرية في وزارة الصحة يتسم بالفعالية القوية؛

✓ يتوفر النظام على العناصر الأساسية لتشغيله؛

✓ وجود أثر متوسط لنظام معلومات الموارد البشرية على لوحة القيادة الاجتماعية.

### 3-دراسة (وهيبة سراج وآخرون 2021) مقال بعنوان: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية -دراسة تطبيقية على مؤسسة كوندور

هدفت الدراسة إلى إبراز مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية، وكذا تقديم تطبيق هذا النوع من الأنظمة كمدخل جديد لتحسين الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية، واقتراح اليات جديدة تساهم في تحسين هذا الأداء، إعتد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي واستعمل أدوات وبرامج التحليل الإحصائي لتحليل البيانات والمتمثلة في برنامج الحزم الإحصائية *SPSS* كما استعملتا الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقعت دراسته على عينة مكونة من 80 مسير في المؤسسة الاقتصادية كوندور بولاية برج بوعرييج وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

• وجود أثر إيجابي لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على الأداء الاقتصادي لمؤسسة كوندور؛

• وجود أثر إيجابي لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على الأداء الاجتماعي لمؤسسة كوندور؛

• وجود أثر إيجابي لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على الأداء البيئي لمؤسسة كوندور.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني التحسينات المستمرة لنظام معلومات الموارد البشرية وضرورة وجود وعي لدى موظفي المؤسسة بالتخلي عن العمل اليدوي كما أوصت بأهمية تبني الجودة في جميع ممارسات نظام معلومات الموارد البشرية.

### 4-دراسة (الشيكرو أبوب 2021) مقال بعنوان: تقييم فعالية نظام معلومات الموارد البشرية في الإدارة العمومية دراسة حالة وزارة الصحة والسكان:

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على واقع وفعالية نظام معلومات الموارد البشرية الذي تستخدمه وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، كما هدفت إلى تقديم توصيات من شأنها المساهمة في زيادة فعالية نظام معلومات الموارد البشرية في الوزارة محل الدراسة، وقد اعتمد الباحث على منهجين: المنهج الوصفي في الجانب النظري اما المنهج التحليلي، فقد إعتدته في الجانب التطبيقي قام الباحث بتوزيع 216 استبانة على موظفي إدارة الموارد البشرية الذين يستخدمون نظام معلومات الموارد البشرية في خمس مديريات للصحة على مستوى الوطن استرجع منه 148 استمارة

صالحة، وقد توصلت الدراسة الى نتيجة رئيسية وهي أن نظام معلومات الموارد البشرية للصحة يتسم بفعالية متوسطة ويعود ذلك إلى:

- مشاكل تقنية في قاعدة البيانات؛
- ضعف شبكة الانترنت الذي انعكس سلبا على جودة المعلومة ؛
- الخلل التقني المفاجئ الذي لا يمكن إصلاحه الا بواسطة المؤسسة المصنعة للبرنامج؛
- نقص التدريب على استعمال النظام والذي أدى إلى عدم القدرة على التحكم في النظام.

**5- دراسة (محمد الصالح دشايش 2021) مقال بعنوان: دور النظم الفرعية لنظام إدارة الموارد البشرية في دعم وظائف إدارة الموارد البشرية للمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية:**

هدفت هذه الدراسة الى ابراز دور النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية في وظائف ادارة الموارد البشرية وآلية عمل هذه الأنظمة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته، حيث تم ذلك من خلال اجراء دراسة تطبيقية على 115 مؤسسة اقتصادية جزائرية وقد استعملت الاستبيان والمقابلة الشخصية كأدوات لجمع المعلومات والبيانات وقام بتحليلها واجراء الاختبارات بواسطة برنامج الحزم الاحصائية *SPSS* ، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات:

- يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية مجموعة من البرامج تعمل بطريقة آلية تحول المدخلات إلى مخرجات؛
  - يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من نظم فرعية للمدخلات ونظم فرعية للمخرجات؛
  - وجود دور مهم للنظم الفرعية للموارد البشرية على وظائف ادارة الموارد البشرية، حيث لها علاقة بوظائف إدارة الموارد البشرية من تخطيط وتوظيف وأجور وتكوين.
- وقد أوصت الدراسة ب:

- وضع أسس ومعايير لتحقيق العدالة في الحوافز؛
- الاهتمام بالكفاءات التي لها خبرة في نظام معلومات الموارد البشرية ومحاولة تشجيعها.

**6-دراسة (زاوي صورية وآخرون 2020) مقال بعنوان: استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية -عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة - :**

هدفت الدراسة إلى إبراز مدى تأثير استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على اتخاذ القرار في وظائف ادارة الموارد البشرية وقد استخدمت الباحثات المنهج الوصفي التحليلي، تمت الدراسة على أربع مؤسسات اقتصادية في ولاية بسكرة، تم خلالها جمع المعلومات بواسطة الاستبيان الذي وزع على العاملين بوظيفة الموارد البشرية حيث وزع 45 استبيانا واسترجع 36 استبيانا وتم تحليلها بواسطة برنامج *SPSS* ، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج :

- وجود علاقة ضعيفة بين استخدام نظام معلومات الموارد البشرية واتخاذ القرارات في وظائف ادارة الموارد البشرية وتحديدًا توصلت الدراسة عدم وجود علاقة بين استخدام نظام معلومات الموارد البشرية واتخاذ القرار في وظيفة التوظيف وتقييم الأداء والتخطيط ؛
- وجدت الدراسة علاقة ضعيفة بين استخدام نظام معلومات الموارد البشرية واتخاذ القرار في وظيفة التدريب؛
- غياب الاهتمام بنظام معلومات الموارد البشرية راجع الى غياب الوعي بأهمية التكنولوجيا في تفعيل وظائف إدارة الموارد البشرية.

#### 7- دراسة (سراج وهيبه، بورغدة حسين 2020) مقال بعنوان: أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية- دراسة تطبيقية على مجمع كوندور-<sup>1</sup>

هدفت الدراسة إلى إبراز أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية وتقديم رؤية شاملة حول ذلك والمساهمة في إبراز طرق جديدة تحسن الأداء المستدام في المؤسسة، وذلك من خلال دراسة تطبيقية على مجمع كوندور، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وبالاعتماد على البرنامج الاحصائي *SPSS* لتحليل البيانات إحصائياً وإبراز الأثر بين المتغيرات طبقت الدراسة على 80 موظفاً مسيراً من مؤسسة كوندور برج بوغريج وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود أثر إيجابي لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على الأداء البيئي؛
- وجود أثر إيجابي لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على الأداء الاقتصادي؛
- وجود أثر إيجابي لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على الأداء الاجتماعي.

#### 8- دراسة (بشرى فاضل الطائي 2019) مقال بعنوان: دور التدقيق الداخلي في تعزيز تقارير الاداء الاجتماعي في الوحدات الاقتصادية العراقية

هدفت الباحثة من خلال هذا المقال إلى التطرق لتقارير الأداء الاجتماعي وما يتطلبه التدقيق الاجتماعي والمدققين للقيام بعملية تدقيق تقارير الأداء الاجتماعي وللوصول إلى أهداف الدراسة، إتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وجمع البيانات إتمدت على أداتين هما الاستبيان ووثائق وتقارير المؤسسة قامت وقعت الدراسة على 10 فروع لشركة توزيع المنتجات النفطية بالعراق وزع الاستبيان على المدققين الداخليين، وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- توجد علاقة بين التدقيق الداخلي وتعزيز تقارير الأداء الاجتماعي؛
- تتأثر جودة تقارير الأداء الاجتماعي بجودة التدقيق الداخلي؛
- الإفصاح عن الاداء الاجتماعي في شركات توزيع المنتجات النفطية بالعراق ضعيف.

1 سراج وهيبه، بورغدة حسين، أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية- دراسة تطبيقية على مجمع كوندور، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية ، المجلد 8 ، العدد 1- مرس 2021.

وقد أوصت الدراسة عموماً بضرورة الاهتمام بالتدقيق الداخلي والافصاح عن تقارير الأداء الاجتماعي لما لها من أهمية.

### 9- دراسة (بن شريف مبروكة 2019) أطروحة دكتوراه بعنوان: دور التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الاجتماعي للمؤسسات الاقتصادية في الجزائر

هدفت الدراسة إلى إبراز الدور الذي يلعبه التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية من خلال التطرق للمسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي والأداء الاجتماعي نظرياً ودراسة أثر التدقيق الاجتماعي على الأداء الاجتماعي في 20 مؤسسة اقتصادية على عينة مكونة من 200 موظف ولتحقيق هدف الدراسة اعتمدت الباحثة على عدة مناهج الوصفي التحليلي والاستقرائي والاستنباطي والتاريخي وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يوجد أثر للتدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية؛
- لا يوجد أثر للتدقيق الاجتماعي على الأداء الاجتماعي؛
- يوجد أثر للمسؤولية الاجتماعية على الأداء الاجتماعي؛
- يوجد أثر للدور الوسيط في العلاقة بين الأداء الاجتماعي والتدقيق الاجتماعي.

كما أوصت الدراسة بإيلاء الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية ونشر ثقافتها والاهتمام بالتدقيق الاجتماعي وتبنيه وكذا الإفصاح الاجتماعي

### 10- دراسة (خالد رجم 2017) أطروحة دكتوراه بعنوان تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية دراسة مقارنة لعينة من المؤسسات العاملة في قطاع النفط-الجزائر

هدف الباحث من خلال دراسته إلى إبراز الدور الذي يلعبه نظم معلومات الموارد البشرية في استراتيجيات الموارد البشرية، من خلال تقييم دوره في استراتيجيات كل من التوظيف، التدريب، التعويضات، تقييم الأداء وذلك بإجراء دراسة مقارنة على عينة مكونة من مجموعة مؤسسات تابعة لقطاع النفط عددها 6 منها مؤسسات عمومية وأخرى أجنبية، وللوصول إلى نتائج الدراسة اعتمدنا المنهج الوصفي ودراسة الحالة بدراسة مقارنة بين المؤسسات العمومية والمؤسسات الأجنبية وذلك عبر إجراء مقابلات مع مسؤولي إدارة الموارد البشرية وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ لا يوجد استغلال فعال لنظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات العمومية؛
- ✓ عدم وجود استراتيجية واضحة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية؛
- ✓ المؤسسات الأجنبية تعتمد أنظمة معلومات متطورة وتستغلها بشكل جيد؛
- ✓ ويساهم في فعالية استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الأجنبية.

### 11- دراسة (نجوى محمود عودة 2016) مقال بعنوان دور حوكمة الشركات في تقويم الأداء الاجتماعي للشركات الاقتصادية

هدفت الباحثة من خلال دراستها إلى التطرق للدور الذي تلعبه الحوكمة في تقويم الأداء الاجتماعي للشركات الاقتصادية، اعتمدت الباحثة على المنهج الاستقرائي والمنهج الوصفي التحليلي، وكذا وثائق الوحدات محل الدراسة والمقابلات الشخصية مع المعنيين لجمع البيانات قامت بهذه الدراسة في الشركة العامة لتجارة المواد الغذائية، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تطبيق حوكمة الشركات ينتج عنه: تقليل المخاطر وتحفيز الأداء وزيادة فرص الدخول للأسواق تحسن القيادة وتزيد من الشفافية والقابلية للمحاسبة الاجتماعية؛
- تقويم الأداء الاجتماعي يقوم به شخص مستقل وبالتالي يصبح في ظل الحوكمة جزء من نظام رقابة محاسبة المسؤولية الاجتماعية؛
- تترجم الحوكمة مدى التزام المؤسسة بحاجة جميع الأطراف لتحقيق المتوقع.

### 12- دراسة (برني لطيفة 2015) أطروحة دكتوراه بعنوان: أثر تمكين العاملين في تحسين الأداء الاجتماعي للمؤسسات الجزائرية دراسة مقارنة بين المستشفيات العمومية والعيادات الاستشفائية الخاصة بسكرة.

هدفت الباحثة من خلال أطروحتها إلى اظهار أثر تمكين العاملين في تحسين الأداء الاجتماعي وذلك عن طريق اجراء دراسة مقارنة بين المؤسسات العمومية الاستشفائية والعيادات الخاصة في ولاية بسكرة، وقد اعتمدت في دراستها هاته على المنهج الاستنتاجي ودراسة الحالة والوصفي التحليلي، بحيث أجرت دراستها على عينة مكونة من 720 موظف بالمؤسسات المعنية وقد توصلت الدراسة إلى الآتي :

- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية لمستوى ممارسة تمكين العاملين في المؤسسات الاستشفائية العمومية والخاصة؛
- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية لممارسة التمكين النفسي للعاملين وفقا لخصائصهم الشخصية؛
- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في ممارسة التمكين الإداري في المؤسسات الاستشفائية العمومية والخاصة يعزى لخصائص العاملين الشخصية والوظيفية؛
- لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية لدرجة ممارسة الأداء الاجتماعي للمؤسسات الاستشفائية العمومية والمصحات الاستشفائية الخاصة؛
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تمكين العاملين والأداء الاجتماعي للمؤسسات الاستشفائية؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين العاملين (الإداري والنفسي) في تحسين الأداء الاجتماعي.

### 13- دراسة (معمّر عقيل عبيد) مقال بعنوان: تحليل العلاقة الارتباطية بين نظام معلومات الموارد البشرية وأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية السنة غير موجودة:

هدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى التطرق للإطار النظري لنظام معلومات الموارد البشرية وأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، وكذلك إبراز العلاقة التي تربط بين نظام معلومات الموارد البشرية وأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية اتبع الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي طبق دراسته على عينة مكونة من 54 فردا من مجتمع الدراسة المكون من 79 فردا أي حوالي 70% من مجتمع الدراسة في جامعة واسط، وتوصلت الدراسة إلى ما يلي:

- مستوى نظام المعلومات في جامعة واسط كان فوق الوسط المعياري؛
- عناصر أخلاقيات العمل في الجامعة تحتاج إلى تنشيط حيث أن تقديراتها لم تكن عالية؛
- وجود عناية كبيرة بالمسؤولية نحو البيئة والمجتمع؛
- وجود علاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية وأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، وقد أوصت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بالاستقطاب والتعيين.

### 14- دراسة (ليلي بوحيدي وكمال عايشي 2015) مقال بعنوان: دور نظام معلومات الموارد البشرية في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بباتنة 1سنة:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور نظام معلومات الموارد البشرية في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية في مؤسسة الاسمنت بباتنة، وكذا التطرق للإطار النظري لنظام معلومات الموارد البشرية ولوحة القيادة الاجتماعية وذلك بالتطرق للوحة القيادة الاجتماعية للمؤسسة، إعتد الباحثون على المنهج الاستقرائي والأسلوب الوصفي التحليلي، كما إعتد منهج دراسة الحالة في مؤسسة الاسمنت بباتنة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:

- تعتمد المؤسسة على نظام معلومات الموارد البشرية في مهمة تسيير شؤون الموظفين؛
- تعتبر لوحة القيادة الاجتماعية شاملة لجميع المعايير وتعد من طرف مسؤول الموارد البشرية؛
- يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية باعتباره ملم بجميع البيانات التي تركز عليها اللوحة؛
- تقوم المؤسسة بإعداد لوحة القيادة الاجتماعية كل شهر وتلخصها في كل فصل وتجمع ثم تجمع جميعها في لوحة سنوية وهي تعتبر لوحة توقعية قيادية تشخيصية ومعلوماتية.

15- دراسة (ليلي بوحديد والهام يجياوي 2015) مقال بعنوان: أهمية الحصيلة الاجتماعية في محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة حالة :

هدفت الدراسة الى التطرق لمفهوم الحصيلة الاجتماعية وكيفية إعدادها وأهميتها وواقعها في المؤسسة محل الدراسة وأهميتها في محاسبة الموارد البشرية، إتمدت الدراسة للوصول الى الهدف على المنهج الوصفي التحليلي ودراسة الحالة لمؤسسة الاسمنت بباتنة، حيث استخدمت الباحثان المقابلة الشخصية كأدلة لجمع البيانات وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج هي:

- يتم اعداد الحصيلة الاجتماعية للمؤسسة وذلك استنادا لمعلومات الموارد البشرية؛
- المؤسسة تتحمل جميع التكاليف المترتبة عن الموارد البشرية؛
- تتخذ الحصيلة الاجتماعية أهمية كبيرة في المؤسسة كونها توفر معلومات مختلفة حول تكاليف الموارد البشرية المترتبة عن أجورهم ومنحهم وكل التكاليف الخاصة بهم وبالتالي تساهم في محاسبة الموارد البشرية. وفي الاخير أوصت بضرورة الافصاح عن المعلومات الاجتماعية للتمكن من تقييم الأداء الاجتماعي

#### المطلب الثاني: عرض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

سنحاول من خلال هذا المطلب عرض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع باللغة الأجنبية وذلك من خلال عرض أهدافها ومنهجها والنتائج التي توصلت اليها والتوصيات المقترحة وتوصلنا إلى الآتي:

1- دراسة *Alhousseiny Samba TRAORE 2024* مقال بعنوان:

#### ***La Transformation de la Fonction Ressources Humaine : Effet de la Digitalisation sur les Processus RH***

تحول وظيفة الموارد البشرية: تأثير الرقمنة على عمليات الموارد البشرية

هدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى ابراز أثر التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على عملياتها من خلال استخدام نظام معلومات الموارد البشرية حيث اعتمد الكاتب على المنهج الوصفي، وذلك باجراء دراسة نظرية اعتمد فيها على المراجع والمصادر المتعلقة بمتغيري الدراسة ، وقد توصلت الدراسة إل مجموعة من النتائج كانت أبرزها النتائج التالية:

- الموارد البشرية هي أحد أصول المنظمة ، والتي يمكن تحويلها إلى ميزة تنافسية؛
- إدخال التحول الرقمي كان له تأثير ملحوظ على تحسين إدارة جميع عمليات عمليات الموارد البشرية مما يؤدي إلى قيام الشركة ب أداء أفضل وتحكم أكبر في عملياتها اليومية؛
- إدارة التحولات الرقمية على المستوى التنظيمي وبشكل أكثر تحديدا داخل قسم الموارد البشرية يعد خطوة أساسية لا غنى عنها نحو تحقيق الأهداف المختلفة للموارد البشرية بفعالية وكفاءة.

## 2- دراسة ( Hye Jung Jung وآخرون 2024) مقال بعنوان: *Sustainable threads: analyzin the impact of corporate social performance, CSR message authenticity and information transparency on purchase intentions*

المواضيع المستدامة: تحليل تأثير الأداء الاجتماعي للشركات، وصدق رسالة المسؤولية الاجتماعية للشركات، وشفافية المعلومات على نوايا الشراء.

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير الكشف عن معلومات شركات الأزياء على نية المستهلكين الصينيين الذين يشترون الملابس من خلال توفير المعلومات المتعلقة بالبيئة والموردين وعمليات التصنيع والتسعير، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي حيث قام الباحثون بإجراء استطلاع عبر الإنترنت يستهدف الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 20 إلى 49 عامًا في مقاطعة شانغونغ، الصين. تم جمع 412 لتحليل باستثناء الاستجابات غير الصادقة. استخدم برنامج *SPSS* لتحليل المعطيات وقد توصلت الدراسة إلى الآتي:

- تصور المستهلكين للأداء الاجتماعي للشركات (*CSP*) له تأثير إيجابي على صحة رسالة المسؤولية الاجتماعية للشركات (*CSR*) والمعايير الذاتية للمستهلكين؛
  - تتوسط صحة رسالة المسؤولية الاجتماعية للشركات والمعايير الشخصية للمستهلك في إدراك مقدمي الخدمات السحابية في العملية التي تؤدي إلى أنشطة الشراء؛
  - يدرك المستهلكون صحة أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات الخاصة بالشركة وفقًا لدرجة الشفافية في الكشف عن المعلومات الخاصة بالتكلفة وعملية التصنيع. من منتجاتها؛
  - توضح هذه الدراسة أن معلومات المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تقدمها الشركة صحيحة اعتمادًا على درجة شفافية معلومات المسؤولية الاجتماعية للشركات للشركة، وأنها تؤدي إلى نية الشراء عندما يحكم المستهلكون على أن أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات الخاصة بالشركة صحيحة.
- وبناءً على ذلك نقترح أن تؤدي أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات لدى العديد من شركات الأزياء إلى شراء المنتجات عندما يتم إجراؤها بشكل مستمر بسبب المشكلات البيئية والاجتماعية والشفافية في عملية الإنتاج.

## 3- دراسة ( Nurjaya Gani وآخرون 2024) مقال بعنوان:

### *Optimising Human Resource Information Systems in the Context of MSME Technology Management*

تحسين نظم معلومات الموارد البشرية في سياق إدارة تكنولوجيا المشاريع الصغيرة والمتوسطة

تتناول هذه الدراسة تنفيذ نظام معلومات الموارد البشرية (*HRIS*) في إدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة (*MSMEs*)، بهدف تعزيز العمليات وتطوير الأعمال، تهدف هذه الدراسة إلى فهم تحديات تنفيذ *HRIS*، واستراتيجيات إدارة القوى العاملة المرنة، وفوائد اعتماد التكنولوجيا الحالية، كما تهدف إلى تقديم رؤى قيمة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة في استغلال نظم معلومات الموارد البشرية لنموها وكفاءتها تم تصميم الاستبيان لجمع البيانات من

شريحة مكونة من جميع رواد الأعمال في ماكاسار، جنوب سولاويسي، إندونيسيا، سواء من شاركوا في برامج تمكين الحكومة أو من لم يشاركوا، تم استخدام تقنية العينة الغرضية لتحديد 75 مشاركاً بناءً على معايير متنوعة مثل نوع العمل والخلفية، وتؤكد نتائج البحث أن:

- تحسين *HRIS* في *MSMEs* يمكن أن يحسن الكفاءة والإنتاجية والأداء التنظيمي.
- تستند استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على التكنولوجيا، مثل البرمجيات القائمة على الحوسبة السحابية وتطبيقات الهواتف المحمولة والمنصات القائمة على الويب، لتبسيط عمليات إدارة الموارد البشرية وتعزيز إنتاجية القوى العاملة؛

• تلعب الكفاءات البشرية دورًا حاسمًا في تطوير *MSMEs*؛

• يمكن أن يحسن استغلال *HRIS* التسويق للمنتجات والخدمات، مما يساهم في نموها.

وقد اوصت الدراسة بأن تستثمر *MSMEs* في أحدث تقنيات *HRIS* وتوفير التدريب المناسب للموظفين. ستدعم هذه الخطوات نمو ونجاح *MSMEs* في العصر الرقمي الحالي.

4- دراسة ( *SHARUL NIZAL SHARIPPUDINI* و آخرون 2024) مقال بعنوان:

#### ***DIMENSIONS OF ENTREPRENEURIAL ORIENTATION AND ITS IMPACT ON BUSINESS AND SOCIAL PERFORMANCE OF STATE-OWNED ENTERPRISES.***

أبعاد التوجه الريادي وأثرها على الأعمال التجارية والأداء الاجتماعي للمؤسسات المملوكة للدولة:

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين التوجه الريادي وأثره على الأداء الاقتصادي والاجتماعي اعتمدت هذه الدراسة المنهج الكمي وتم جمع البيانات من ضمن مجموعات القيادة في الشركات المرتبطة بالحكومة في ماليزيا على عينة مكونة من 82 مفردة، تم تحليل البيانات باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية بأقل مربعات الجزئية-*(PLS-SEM)* كشف التحليل عن ثلاثة نتائج رئيسية على النحو التالي:

- الابتكار له علاقة إيجابية مع الأداء التجاري والاجتماعي؛
- التفاعل له علاقة إيجابية مع الأداء التجاري ولكن له علاقة سلبية مع الأداء الاجتماعي؛
- تحمل المخاطر له علاقة سلبية مع كلا الأداءين .

وبالتالي من خلال دراسة التوجه الريادي كبنية متعددة الأبعاد وتأثيره على الأداء التجاري والاجتماعي، قدمت هذه الدراسة رؤية حول أي جوانب من التوجه الريادي هي ذات أهمية في عملية خلق القيمة، كما قدمت هذه الدراسة رؤية مفيدة لصانعي السياسات والإدارة حول أفضل طريقة لتحسين أداء الشركات التي تملكها الدولة في تحقيق أهداف الأعمال والاجتماعي.

5- دراسة ( *Eugenio Zubelciu-Jaka* وآخرون 2023) مقال بعنوان:

#### ***Corporate social responsibility oriented boards and triple bottom line performance: A meta-analytic study***

المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تركز على المجالس والأداء الثلاثي الأبعاد: دراسة تحليلية شاملة: من خلال دراستهم حاول الباحثون الوصول تأثير مجالس الإدارة الموجهة نحو المسؤولية الاجتماعية على نتائج الأداء الثلاثي المالي والبيئي والاجتماعي ما إذا كانت حوكمة الشركات الداخلية تؤثر في تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال تعزيز الأداء وعلى وجه التحديد، تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على هذه القضية من خلال تحليل العلاقة بين الحكم الرشيد والأداء الاجتماعي والمالي، وذلك باستخدام عينة علمية. لتسهيل هذا التحليل تمت دراسة البلدان وتأثيرها على العلاقة، ولهذا الغرض أجريت دراسة تحليلية على عينة مكونة من 289 مقالاً نُشرت بين عامي 1997 و 2021، وأظهرت النتائج أن :

- مجالس الإدارة الموجهة نحو المسؤولية الاجتماعية للشركات لها تأثير مباشر على مؤشرات الأداء الاجتماعي للشركات (CSP) ؛
- تأثير مجالس الإدارة الموجهة نحو المسؤولية الاجتماعية للشركات على النتائج المالية غير مباشر؛
- يمثل حجم مجلس الإدارة، والتنوع بين الجنسين، واستقلالية مجلس الإدارة صورة ميسرة لـ CSP ؛
- التنوع بين الجنسين هو وحده الذي يعزز النتائج المالية؛
- يكون تأثير المجالس الموجهة نحو المسؤولية الاجتماعية للشركات أكثر حدة في البلدان التي تتمتع بقدر أكبر من الحماية لأصحاب المصلحة.

6- دراسة ( *BENBOUZA Saddik* و *OUCHEN Rima* سنة 2023 ) مقال بعنوان: ***L'impact du système d'information des ressources humaines (SIRH) sur la performance de la fonction RH- Cas de l'entreprise portuaire DJEN DJEN.***

أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء وظيفة الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة الموانئ جنجن الهدف من هذا البحث هو دراسة تأثير نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) على أداء وظيفة الموارد البشرية في شركة الموانئ *DJENDJEN - Jijel* ولتحقيق هذا الهدف، اعتمد الباحثان المنهج الوصفي: من أجل تقدير الإطار النظري، والمنهج التحليلي: من أجل تحليل تطبيق المفاهيم النظرية في دراسة الحالة داخل شركة ميناء *DJENDJEN*، باستخدام الاستبيان كأداة بحث وزع على عينة مكونة من 40 فرداً وقد اسفرت النتائج على التالي:

- هناك أثراً إيجابياً لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية؛
- بفضل تكامل هذا النظام، يمكن للشركة بسهولة خفض التكاليف وتحسين إدارة المعلومات وجودة عملها وتطوير الكفاءة الجماعية لموظفيها مساعدة المديرين على اتخاذ قرارات مستنيرة فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية (HRM).

وقد أوصت الدراسة بـ:

- ضرورة تنظيم دورات توعية وتدريبية للموظفين لتعريفهم باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ونظام معلومات الموارد البشرية؛
  - تشجيع الاعتماد الكلي على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أي حوسبة جميع عمليات الشركة مثل التدريب والتوظيف وما إلى ذلك. الخ؛
  - تعزيز صنع القرار باستخدام نظام معلومات الموارد البشرية؛
  - يجب على الشركة التكيف والامتثال للتقنيات الجديدة والتغيرات الناتجة.
- 6- دراسة (Albertina Paula وآخرون 2023) مقال بعنوان:

***Social Performance Disclosed by European Companies: The Role of the Board Attributes and the Country's Legal System.***

الأداء الاجتماعي الذي كشفت عنه الشركات الأوروبية: دور سمات مجلس الإدارة والنظام القانوني للبلاد: هدفت دراسة الباحثات إلى تحليل العوامل التي تؤثر على الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالأداء الاجتماعي في الدول الأوروبية وعلى وجه الخصوص، فالهدف الأساسي هو التحقق من سمات مجلس الإدارة من حيث التنوع والشمول وتنمية الافراد والخلافات، ولتحقيق هدف الدراسة تم إتباع المنهج التجريبي التحليلي لـ 2494 شركة أوروبية مدرجة ولقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة تم تحليل الانحدار وتوصلت الدراسة الى:

- تنوع مجلس الإدارة وتنمية الافراد يسهمون بشكل إيجابي على الإفصاح عن الأداء الاجتماعي؛
- تؤثر الخلافات بين أعضاء مجلس الإدارة سلبا على ذلك ؛
- النظام القانوني للبلد له علاقة بشفافية الشركة.

7- دراسة (Hasudungan Panjaitan, Eddy Hermawan 2023) مقال بعنوان:

***Implementing Human Resource Information System (HRIS) for Efficient Human Resource Management.***

تنفيذ نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) لإدارة الموارد البشرية بكفاءة. هدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى استخلاص كيف يمكن لتنفيذ نظام معلومات الموارد البشرية تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية. وللوصول إلى نتائج الدراسة انتهج الكاتب المنهج الوصفي التحليلي وجمع البيانات والمعلومات اعتمد على نتائج الدراسات والبحوث السابقة التي تطرقت للموضوع وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج:

- استخدام نظام معلوما الموارد البشرية في المؤسسة يمكن من زيادة فعالية وكفاءة إدارة الموارد البشرية؛
- استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة يمكن أن يحسن إدارة الموارد البشرية في مجالات التخطيط والتوظيف والاختيار والتطوير وتقييم الأداء والتعويض؛
- يساعد المنظمة في النجاح في المنافسة مع المنظمات الأخرى.

لكن يمكن ان يواجه استخدام نظام معلومات الموارد البشرية بعض العقبات والتحديات مثل نقص دعم الإدارة، ومقاومة الموظفين، وأمان البيانات. لذا، يجب أن يتم استخدام هذا النظام بعناية لتحقيق الأهداف المرجوة في إدارة الموارد البشرية

8- دراسة (NKURUNZIZA Philber وآخرون 2023) : مقال بعنوان

***Influence des perceptions des pratiques de gestion des ressources humaines sur la performance sociale des cooperatives d'épargne Et de crédit des fonctionnaires au Burundi .***

تأثير تصورات ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء الاجتماعي لموظفي الدولة في تعاونيات الادخار والائتمان بورونديك.

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء الاجتماعي لجمعيات التوفير والائتمان للموظفين في بوروندي. وللوصول إلى هدف الدراسة، أُجريت دراسة نوعية، تم جمع البيانات باستخدام المقابلات مع واحد وعشرين موظفًا من أربع جمعيات توفير وائتمان للموظفين في بوروندي، أظهرت النتائج مايلي:

- ممارسات التوظيف والتدريب وإدارة وقت العمل مرتبطة بانخفاض معدل الدعم التنظيمي، مما يؤثر سلبيًا على الأداء الاجتماعي لجمعيات التوفير والائتمان للموظفين في بوروندي؛
  - تظهر ممارسات التعويض وتقييم الأداء والاتصال معدلًا عاليًا من الدعم التنظيمي المدرك. تؤثر هذه الممارسات إيجابًا على الأداء الاجتماعي لجمعيات التوفير والائتمان للموظفين في بوروندي.
- وقد اوصت الدراسة لتحسين الأداء الاجتماعي للجمعيات باحترام الحوكمة الجيدة والنصوص القانونية والتنظيمية والاعتراف بالجهود الإضافية التي يبذلها الموظفون.

9-دراسة (Mohamed Pateh Bah وآخرون سنة 2022) مقال بعنوان:

***Assessing the Effect of Human Resource Information Systems on the Human Resource Strategies of Commercial Banks.***

تقييم تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات الموارد البشرية للبنوك التجارية يهدف الباحثون من خلال دراستهم إلى اظهار هدف الدراسة إلى استكشاف تأثير نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية (HRM) وذلك من خلال محاولة فهم تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على التكلفة والوقت والعمليات ضمن استراتيجية إدارة الموارد البشرية. وتحديد تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على عمليات اتخاذ القرار وتنسيق تدفق المعلومات بين قسم الموارد البشرية والأقسام الأخرى في استراتيجيات وأنشطة إدارة الموارد البشرية. لتحقيق أهداف هذه الدراسة استعمل الباحثون المنهج الوصفي التحليلي بحيث قاموا بتوزيع استبيان على عينة قصدية لموظفي 10 بنوك تجارية في سيراليون ولتحليل هذه البيانات استخدم الباحثون برنامج spss وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) له تأثير إيجابي على استراتيجيات الموارد البشرية .

- يساهم نظام معلومات الموارد البشرية، مع جميع وظائفه ومكوناته وميزاته بشكل كبير في صياغة وتقديم استراتيجيات الموارد البشرية؛
- يؤثر نظام معلومات الموارد البشرية بشكل كبير وإيجابي على استراتيجيات الموارد البشرية. وذلك لأنه يتعين على قسم الموارد البشرية أن يدير موظفي المؤسسة، ويحتاج إلى أداة مساعدة تقلل من التكلفة والوقت المستغرق، وتمكن من اتخاذ القرارات المستنيرة من خلال معالجة المعلومات، وتوزيعها، وتخزينها، وإنتاج التقارير؛
- يمكن لقسم الموارد البشرية أن يقوم بوظائفه بشكل أقل من الأوراق، وفي الوقت المناسب، وبطريقة فعالة من حيث التكلفة والكفاءة.

وقد أوصت الدراسة بالاهتمام بتدريب الموظفين، وتحديث النظام بانتظام لتحديثات الأمان، والقيام بمزيد من العمل لضمان تقليل تكلفة الحفاظ على النظام.

10- دراسة (Ankit Arora .Dr.Dipasha Sharma 2022) مقال بعنوان:

***:Do Environmental social and Governance (ESg) Performace scores Rduce the Cost of Debt ? Evidence froIndian firms.***

هل تقلل درجات الأداء في المجال البيئي والاجتماعي والحوكمة (ESG) من تكلفة الديون؟ دليل من شركات الهند هدفت هاته الدراسة إلى تقييم أثر الاداء الاجتماعي والبيئي والحوكمة على قيمة الديون للشركات الهندية من عام 2015 الى غاية 2020 والشركات التي تمت دراستها هي 260 شركة كانت مدرجة ضمن **NIFTY500** والتي تعكس افضل 500 شركة في العالم وقد اعتمد الباحثان في دراستهما على المنهج الوصفي التحليلي وذلك بتحليل البيانات الموجودة في قاعدة بيانات بلومبرج وقد تم حساب الانحدار من عام 2015 الى غاية 2020 باستخدام طريقة المربعات الصغرى ( **L.S andA.R** ) لمعرفة مدى تأثير قيمة الديون بالمتغيرات المستقلة المتمثلة في الأداء الاجتماعي والحوكمة كما اعتمدت برنامج الحزم الإحصائية **spss** وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج :

كلما ارتفع عنصر تكلفة **ESG** كلما انخفض عنصر تكلفة دين الشركة اي انه توجد علاقة عكسية بين تكلفة **ESG** وتكلفة دين الشركة.

- تكلفة الاداء الاجتماعي اعلى تكلفة مقارنة بالأداء البيئي والحوكمة؛
- يجب الأخذ بعين الاعتبار أصحاب المصلحة لأنهم مصدر مهم لجمع الأموال وخلق القيمة؛
- يمكن للشركات الاستفادة من تحسين الأداء البيئي والاجتماعي والحوكمة والإفصاح في تخفيض الديون.

11- دراسة ( Houria ZAAM: Yassine SEKAKI 2022 ) مقال بعنوان:

***L'impact de l'audit social sur le climat social des entreprises pour une optimisation de la performance sociale au travail : cas des entreprises au Maroc.***

تأثير التدقيق الاجتماعي على المناخ الاجتماعي في الشركات لتحسين الأداء الاجتماعي في العمل: دراسة حالة الشركات في المغرب

هدف الباحثان من خلال دراستهما إلى دراسة تأثير التدقيق الاجتماعي للموارد البشرية على المناخ الاجتماعية للأداء الاجتماعي في الشركات في المغرب وللوصول إلى هدف الدراسة تم اختيار المنهج الكمي فتم إجراء الاستقصاء الكمي باستخدام استبيان تم توزيعه على عينة عشوائية مكونة من 618 موظفًا في عدة شركات ومدن مغربية مختلفة. أظهر التحليل الذي تم بواسطة برنامج *STATA* وتحليل التباين واختبار كروسكال-واليس النتائج التالية:

- ممارسات التدقيق الاجتماعي لها تأثير ملحوظ على المناخ الاجتماعي في الشركات في المغرب؛
- استنادًا إلى هذه النتائج، يمكن تعزيز الأداء الاجتماعي للشركات من خلال تحسين المناخ الاجتماعي من خلال التدقيق؛
- تأكيد فرضية التأثير المتعلقة بتكرار ووظيفة ممارسة التدقيق الاجتماعي.

13- دراسة (Mavis Adu-Gyamfi وآخرون 2021) مقال بعنوان:

### *Effects of Internal CSR Activities on Social Performance : The Employee Perspective*

آثار أنشطة المسؤولية الاجتماعية الداخلية للشركات على الأداء الاجتماعي: منظور الموظفين: تهدف هذه الدراسة علة تحديد اثر الابعاد الداخلية للمسؤولية الاجتماعية على الأداء الاجتماعي من وجهة نظر الموظفين في مؤسسات في غانا وقد تمت دراسة خمسة أبعاد للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من وجهة نظر موظفي ثلاث جامعات وجامعة خاصة واحدة هذه الأبعاد متمثلة في حقوق الإنسان والتدريب والتطوير، الصحة والسلامة وتنوع مكان العمل والتوازن بين الحياة و العمل. استخدم الباحثون استبيانات منظمة لجمع البيانات من الهيئة التدريسية والموظفين في الجامعات المختارة. تم استخدام نموذج المعادلات الهيكلية (*SEM*) لتقييم البيانات. وتوصلوا إلى النتائج التالية:

- أبعاد الصحة والسلامة وتنوع مكان العمل والتدريب والتطوير تؤثر بشكل إيجابي وكبير على الأداء الاجتماعي؛
- بعدي حقوق الإنسان وتوازن العمل والحياة لها تأثير غير معنوي على الأداء الاجتماعي؛
- ممارسات *ICSR* لها تأثير كبير على أداء الموظفين والمنظمة.

14- دراسة (Samir Mirdasse وآخرون 2021) مقال بعنوان:

### *Le Système d'Informatio Ressources Humaines (SIRH) – outil incontournable au service des organisations : Une analyse théorique .*

نظام معلومات الموارد البشرية - (*HRIS*) أداة أساسية للمنظمات: تحليل نظري هي دراسة نظرية هدفت الى التطرق للاطر النظري لنظام معلومات الموارد البشرية وذلك بالتطرق إلى نشأته داخل المنظمات كما يهدف الباحثان الى ان تكون دراستهما كمرجع أساسي يمكن الاعتماد عليه في موضوع نظام

معلومات الموارد البشرية وقد اعتمد الكاتبان على المنهج الوصفي نظراً لطبيعة الدراسة واعتمداً على مراجعة الأدبيات وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بـ:

- المفاهيم الأساسية المتعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية مثل النظام ونظام المعلومات؛
- لمحة تاريخية عن ظهورها وتطورها بمرور الزمن في المنظمات؛
- المكونات المختلفة لنظام معلومات الموارد البشرية من معلومات حول الرواتب والأجور وإدارة الوقت والتوظيف والتدريب واتخاذ القرار؛
- أهمية استخدام نظام معلومات الموارد البشرية للمنظمات.

15- دراسة (COLOT Olivier وآخرون 2008) مداخله بعنوان:

### *Influence de pratiques de gestion des ressources humaines sur la performance sociale des entreprises familiales.*

أثر ممارسات الموارد البشرية على الأداء الاجتماعي للشركات العائلية:

هدف الباحثون من خلال هذه الورقة إلى تحليل الأداء الاجتماعي (وفقاً لمعدل الدوران) للشركات العائلية الكبيرة فيما يتعلق بممارسات الموارد البشرية الخاصة بها، اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي وقعت دراستهم على عينة مكونة من 74 شركة عائلية كبيرة بلجيكية، استخدم الباحثون المقابلة والوثائق الخاصة بالشركات للوصول إلى نتائج البحث، مع الأخذ في الاعتبار الشركات العائلية الكبيرة وغير العائلية، وقد توصلت الدراسة إلى الآتي:

- عقود الدوام الجزئي تزيد بشكل كبير من معدل دوران الموظفين؛
- لتدريب يقلل من دوران العمل؛
- نفس العلاقة عند تحليل الشركات العائلية على وجه التحديد أي الانتماء إلى قطاع التجارة يؤثر بشكل كبير على حجم الأعمال؛
- عند الأخذ في الاعتبار الشركات غير العائلية من ناحية أخرى، فإن المتغيرات مثل الأجور والتدريب وعمر الشركة والخدمات أو قطاعات البناء تميل إلى التأثير بشكل كبير على حجم الأعمال.

16- دراسة (FrankDubielzig 2006) ورقة بحثية للكاتب الألماني بعنوان

### *Sozial orientiertes Informationsmanagement.*

إدارة المعلومات الموجهة اجتماعياً سنة 2006:

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف كيف يمكن للشركات تحديد وتحليل المسائل الاجتماعية ذات الصلة بنجاح الشركة، وتطوير مؤشرات اجتماعية لتمثيل هذه المسائل. يهدف البحث أيضاً إلى تقديم أساليب لإدارة المعلومات الموجهة اجتماعياً بطريقة تسمح للشركات بتجميع وتجهيز وتوفير المعلومات حول هذه المسائل بشكل منظم وبهدف محدد، كما يهدف البحث إلى توضيح كيف يمكن لهذه الأساليب أن تساعد الشركات في تحديد الاتجاهات

الاستراتيجية الاجتماعية والبيئية، وتقديم أساس لتقارير الأداء الاجتماعي أو التنموية، من خلال ذلك يسعى البحث إلى دعم الشركات في التحول نحو الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية، وتعزيز فهمها للعوامل غير الاقتصادية التي تؤثر على أدائها وسمعتها في المجتمع، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وتوضيح الأدبيات المتعلقة بالموضوع، وقد توصل إلى مجموعة من المؤشرات هي:

- مؤشرات تقييم مدى توافق الشركات مع القيم والمبادئ الاجتماعية، مثل معاملة الموظفين وحقوق العمال؛
- المؤشرات التي تشمل تقديرًا لكيفية تفاعل الشركة مع القيم والعادات والتقاليد المحلية في المجتمعات التي تعمل فيها؛
- مؤشر مدى التزام الشركة بالممارسات البيئية المستدامة وحماية البيئة؛
- مؤشرات القيم والمبادئ التي تتبناها الشركة، مثل النزاهة والشفافية والمسؤولية الاجتماعية؛
- مؤشرات محددة لقياس أداء الشركة، مثل معدلات الحوادث في مكان العمل أو معدلات التوظيف المحلي؛
- توفر هذه المؤشرات معايير قياسية لقياس أداء الشركة مقارنة بأداء الشركات الأخرى في الصناعة، مما يمكن من تحديد مستوى الأداء الاجتماعي النموذجي.

المبحث الثاني: مناقشة الدراسات السابقة

بعدما قمنا في المبحث السابق بعرض الدراسات السابقة باللغتين العربية والأجنبية لابد من مناقشتها وتحليلها وتبيان أوجه الشبه وأوجه الاختلاف بينها وبين دراستنا الحالية من حيث: الهدف من الدراسة السابقة والمتغيرات ومجتمع وعينة الدراسة والأدوات المستعملة بهدف تحديد الفجوة البحثية بين دراستنا والدراسات السابقة وكل ما سبق ذكره سنقوم بتقديمه في هذا المبحث.

المطلب الأول: مناقشة الدراسات السابقة باللغة العربية

من خلال هذا المطلب سنحاول مناقشة وتحليل الدراسات السابقة باللغة العربية، من خلال تحديد أوجه الشبه وأوجه الاختلاف بينها وبين دراستنا الحالية فيما يخص الهدف والمتغيرات وعينة ومجتمع وأدوات الدراسة وقد توصلنا للآتي:

عنوان الدراسة	معايير المقارنة	أوجه التشابه مع دراستنا الحالية	أوجه الاختلاف مع دراستنا الحالية
دراسة الشيكور أيوب مقال بعنوان: تقييم فعالية نظام معلومات الموارد البشرية في الإدارة العمومية دراسة حالة وزارة الصحة والسكان سنة 2021	هدف الدراسة	/	دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي
	متغيرات الدراسة	المستقل	نظام المعلومات البشرية للموارد البشرية
		التابع	تقييم الأداء الاجتماعي
	مجتمع وعينة الدراسة	موظفي إدارة الموارد البشرية ومستخدمي النظام	
	أدوات الدراسة	الاستبانة	وثائق المؤسسة والمقابلات
دراسة (سراج وهيبية، بورغدة حسين 2020) مقال بعنوان: أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية- دراسة تطبيقية على مجمع كوندور	هدف الدراسة	الهدف المشترك هو ابراز إثر نظام المعلومات على الأداء الاجتماعي	دراستنا الحالية تهدف لأثر استخدام نظام معلومات الاجتماعي للموارد البشرية على الأداء الاجتماعي وحده فيما تهدف الدراسة السابقة إلى ابراز أثره على الأداء الشامل
	متغيرات الدراسة	التابع	الدراسة السابقة الأداء الشامل الاقتصادي والبيئي
		المستقل	نظام معلومات الموارد البشرية
	مجتمع وعينة الدراسة	موظفو المؤسسة	

الدراسة الحالية اعتمدت كذلك على المقابلة والملاحظة	الاستبيان	أدوات الدراسة	
هدفت الدراسة السابقة الى ابراز مدى تأثير استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على اتخاذ القرار في وظائف ادارة الموارد البشرية أما الدراسة الحالية فهذهت إلى ابراز أثره على الأداء الاجتماعي		هدف الدراسة	زاوي صورية وآخرون مقال بعنوان استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية - عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة - 2020
	نظام معلومات الموارد البشرية	مستقل	متغيرات
		التابع	الدراسة
		مجتمع وعينة الدراسة	
وثائق المؤسسة والمقابلات	الاستبانة	أدوات الدراسة	
الهدف من دراستنا الحالية هو ابراز دور نظام المعلومات الاجتماعي الموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي اما هدف الدراسة السابقة فهو ابراز دور نظام معلومات الموارد البشرية في اعداد لوحة القيادة الاجتماعية		هدف الدراسة	دراسة ليلي بوحديدي وكمال عايشي مقال بعنوان دور دور نظام معلومات الموارد البشرية في اعداد لوحة القيادة الاجتماعية دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بباتنة سنة 2015
	نظام معلومات الموارد البشرية	مستقل	متغيرات
تقييم الأداء الاجتماعي		التابع	الدراسة
موظفي المؤسسة	دراسة نظام معلومات الموارد البشرية لمؤسسة الاسمنت بباتنة	مجتمع وعينة الدراسة	
الاستبانة	وثائق المؤسسة والمقابلة	أدوات الدراسة	

<p>ابرار الدور الذي يلعبه نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي</p>	<p>ابرار الدور الذي يلعبه نظام معلومات الموارد البشرية في اعداد لوحة القيادة</p>	<p>هدف الدراسة</p>		<p>دراسة الشيكرا أيوب ومسراتي خولة مقال بعنوان دور نظام معلومات الموارد البشرية في اعداد لوحة القيادة الاجتماعية -دراسة حالة وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات- سنة 2023</p>
<p>تقييم الأداء الاجتماعي</p>	<p>نظام معلومات الموارد البشرية</p>	<p>المستقل</p>	<p>متغيرات الدراسة</p>	
<p>مؤسسة الدراسة</p>	<p>موظفي المؤسسة مستعملي نظام معلومات الموارد البشرية</p>	<p>مجتمع وعينة الدراسة</p>		
<p>الوثائق والمقابلات</p>	<p>الاستبانة</p>	<p>أدوات الدراسة</p>		
<p>الدراسة السابقة هدفت إلى ابرار علاقة نظام معلومات الموارد البشرية بأخلاقيات العمل ودراستنا الحالية تحاول ابرار دور هذا النظام في تقييم الأداء الاجتماعي</p>	<p>ابرار العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية والتي لها علاقة وطيدة بالأداء الاجتماعي</p>	<p>هدف الدراسة</p>		<p>دراسة معمر عقيل عبيد مقال بعنوان تحليل العلاقة الارتباطية بين نظام معلومات الموارد البشرية وأخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية</p>
<p>نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية</p>	<p>نظام معلومات الموارد البشرية</p>	<p>المستقل</p>	<p>متغيرات الدراسة</p>	
<p>دراستنا الحالية: الأداء الاجتماعي أما الدراسة السابقة فهو أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية</p>		<p>التابع</p>		
	<p>الموظفين</p>	<p>مجتمع وعينة الدراسة</p>		
<p>دراستنا الحالية استخدمت وثائق المؤسسة والمقابلات</p>	<p>الاستبانة</p>	<p>أدوات الدراسة</p>		
<p>هدفت الدراسة السابقة الى ابرار دور النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية في وظائف ادارة الموارد البشرية وآلية عمل هذه الأنظمة أما الدراسة الحالية فهذهت لابرار دورها في تقييم الأداء الاجتماعي</p>		<p>هدف الدراسة</p>		<p>دراسة محمد الصالح دشاش 2021مقال بعنوان دور النظم الفرعية لنظام إدارة الموارد البشرية في دعم وظائف إدارة الموارد البشرية للمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية:</p>

	نظام معلومات الموارد البشرية	المستقل	متغيرات الدراسة	
تقييم الأداء الاجتماعي		التابع		
موظفي المؤسسة مستخدمين نظام المعلومات للموارد البشرية		مجتمع وعينة الدراسة		
	الاستبيان والمقابلة الشخصية	أدوات الدراسة		
الدراسة الحالية: دور نظام المعلومات الاجتماعي البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي الدراسة السابقة: دور نظام معلومات الموارد البشرية في استراتيجية ادرة الموارد البشرية		هدف الدراسة		دراسة خالد رجم أطروحة دكتوراه بعنوان تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية دراسة مقارنة لعينة من المؤسسات العاملة في قطاع النفط-الجزائر سنة 2017
	نظام معلومات الموارد البشرية	المستقل	متغيرات الدراسة	
الدراسة الحالية: الأداء الاجتماعي الدراسة السابقة: استراتيجية إدارة الموارد البشرية		التابع		
الدراسة الحالية كل موظفي الموارد البشرية	مسؤولي الموارد البشرية	مجتمع وعينة الدراسة		
الاستبيان والمقابلات في دراستنا الحالية	لمقابلة	أدوات الدراسة		

		هدف الدراسة		دراسة ليلي بوحديد والهيام يحياوي 2015 مقال بعنوان أهمية الحصيلة الاجتماعية في محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة حالة:
نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية	الحصيلة الاجتماعية تعتبر نتاج عن نظام معلومات الموارد البشرية	المستقل	متغيرات الدراسة	
تقييم الأداء الاجتماعي في	محاسبة المارد البشرية	التابع		

دراستنا أشمل من محاسبة الموارد البشرية	تمكن من تقييم الأداء الاجتماعي			
	الموارد البشرية للمؤسسة	مجتمع وعينة الدراسة		
الاستبيان	المقابلة الشخصية	أدوات الدراسة		
الدراسة الحالية: دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي	هدفت الدراستين الى التطرق للاطار النظري للأداء الاجتماعي	هدف الدراسة	دراسة برني لطيفة أطروحة دكتوراه بعنوان أثر تمكين العاملين في تحسين الأداء الاجتماعي للمؤسسات الجزائرية دراسة مقارنة بين المستشفيات العمومية والعيادات الاستشفائية الخاصة بيسكرة سنة 2015	
الدراسة الحالية: نظام معلومات الموارد البشرية		المستقل	متغيرات الدراسة	
الدراسة السابقة: تمكين العاملين		التابع		
	الأداء الاجتماعي			
	موظفي المؤسسة	مجتمع وعينة الدراسة		
	الاستبيان المقابلة ووثائق المؤسسات	أدوات الدراسة		
الدراسة الحالية هدفت الى ابراز نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي	هدفت كلتا الدراستين الى ابراز أثر استخدام نظام معلومات الموارد البشرية على الأداء الاجتماعي	هدف الدراسة	دراسة وهيبة سراج وزميلها مقال بعنوان: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية -دراسة تطبيقية على مؤسسة كوندور سنة 2021	
	نظام معلومات	المستقل	متغيرات	

	الدراسة		الموارد البشرية
	التابع	المتغير التابع في الدراسة الحالية هو جزء من المتغير التابع في الدراسة السابقة	الاداء الاجتماعي
	مجتمع وعينة الدراسة	المؤسسة	موظفي المؤسسة
	أدوات الدراسة	المقابلة ووثائق المؤسسة	الاستبيان
دراسة بن شريف مبروكة أطروحة دكتوراه بعنوان: دور التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الاجتماعي للمؤسسات الاقتصادية في الجزائر سنة 2019	هدف الدراسة	الدراسة الحالية: دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي الدراسة السابقة: دور التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الاجتماعي للمؤسسات الاقتصادية	التطرق للمسؤولية الاجتماعية الاجتماعي
متغيرات الدراسة	المستقل	الدراسة الحالية: نظام معلومات الموارد البشرية الدراسة السابقة: التدقيق الاجتماعي	
	التابع	الأداء الاجتماعي	
	مجتمع وعينة الدراسة	موظفو المؤسسة	
	أدوات الدراسة	الاستبيان والمقابلة ووثائق المؤسسة	

الدراسة الحالية: دور نظام المعلومات <b>الدراسات السابقة</b> الاجتماعي للموارد	هدف الدراسة	دراسة بشرى فاضل الطائي مقال بعنوان دور التدقيق الداخلي في تعزيز <b>الفصل الثاني</b> تقارير الاداء الاجتماعي بفسى
البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي الدراسة السابقة: التطرق لتقارير الأداء الاجتماعي وما يتطلبه التدقيق الاجتماعي والمدققين للقيام بعملية تدقيق تقارير الأداء الاجتماعي		الوحدات الاقتصادية العراقية سنة 2019
الدراسة الحالية: نظام معلومات الموارد البشرية الدراسة السابقة: التدقيق الداخلي	المستقل	متغيرات الدراسة
	التابع	
الدراسة الحالية موظفو المؤسسة: الدراسة السابقة: مجموعة من مؤسسات توزيع المنتجات النفطية بالعراق		مجتمع وعينة الدراسة
الاستبيان ووثائق المؤسسة	المقابلة في الدراسة الحالية	أدوات الدراسة
الدراسة الحالية: دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي الدراسة السابقة: دور حوكمة الشركات في	هدف الدراسة	دراسة نجوى محمود عودة مقال بعنوان دور حوكمة الشركات في تقييم الأداء الاجتماعي للشركات الاقتصادية 2016

تقويم الأداء الاجتماعي للشركات الاقتصادية:			
--	--	--	--

الدراسة الحالية: نظام معلومات الموارد البشرية: الدراسة السابقة: الحوكمة		المستقل	متغيرات الدراسة
	الأداء الاجتماعي	التابع	
	موظفو المؤسسة	مجتمع وعينة الدراسة	
الدراسة الحالية : الاستبيان	وثائق المؤسسة والمقابلية الشخصية	أدوات الدراسة	
هدفت دراستنا الحالية لابرارز دور نظام المعلومات الاجتماعي على تقييم الأداء الاجتماعي اما الدراسة السابقة فبحثت في تأثير رأس المال الاجتماعي على الأداء الاجتماعي		هدف الدراسة	دراسة حيدر علي كاظم الفتلاوي ووسن خيفة عبد الرضا الساعدي مقال بعنوان: تأثير رأس المال الاجتماعي على الأداء الاجتماعي للشركة في العراق: وجهة نظر العاملين: 2024
دراستنا الحالية نظام المعلومات الاجتماعي اما الدراسة السابقة		المستقل	متغيرات الدراسة

رأس المال الاجتماعي			
	الأداء الاجتماعي	التابع	
تختلف المؤسسة محل الدراسة في الدراسة السابقة عن دراستنا الحالية	العاملين بالمؤسسة	مجتمع وعينة الدراسة	
المقابلات والوثائق	الاستبانة	أدوات الدراسة	

المطلب الثاني: مناقشة الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

من خلال هذا المطلب سنحاول مناقشة وتحليل الدراسات السابقة باللغة الأجنبية من خلال تحديد أوجه الشبه وأوجه الاختلاف بينها وبين دراستنا الحالية فيما يخص الهدف والمتغيرات وعينة ومجتمع وأدوات الدراسة وقد توصلنا للآتي:

هدفت الدراسة السابقة لمعرفة دور الرقمنة على إدارة الموارد البشرية		هدف الدراسة	دراسة <i>Alhousseiny Samba</i> <i>TRAORE 2024</i> مقال بعنوان: <i>La Transformation de la Fonction Ressources Humaine : Effet de la Digitalisation sur les Processus RH</i> تحول وظيفة الموارد البشرية: تأثير الرقمنة على عمليات الموارد البشرية
	الرقمنة ونظام معلومات الموارد البشرية	متغيرات الدراسة	
الدراسة السابقة: عمليات الموارد البشرية: بينما الدراسة الحالية: الأداء الاجتماعي		المستقل	
الدراسة السابقة دراسة نظرية		مجتمع وعينة الدراسة	
دراستنا الحالية اعتمدت الاستبيان والمقابلة والملاحظة بينما الدراسة السابقة كانت نظرية		أدوات الدراسة	

<p>دراستنا الحالية تهدف الى اظهار دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي اما الدراسة السابقة فتحاول تبيان دوره في تعزيز العمليات وتطوير الاعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة</p>		<p>هدف الدراسة</p>	<p>دراسة <i>Nurjaya Gani</i> وزملاؤه مقال بعنوان <i>Optimising Human Resource Information Systems in the Context of MSME Technology Management</i> تحسين نظم معلومات الموارد البشرية في سياق إدارة تكنولوجيا المشاريع الصغيرة والمتوسطة سنة 2024</p>
---	--	--------------------	--

	نظام معلومات الموارد البشرية	المستقل	متغيرات الدراسة	
<p>دراستنا الحالية الأداء الاجتماعي الدراسة السابقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة</p>		<p>التابع</p>		
<p>دراستنا الحالية : موظفي المؤسسة الدراسة السابقة: رواد الاعمال أصحاب المشاريع</p>			<p>مجتمع وعينة الدراسة</p>	
<p>المقابلة</p>	<p>الاستبيان والملاحظة</p>		<p>أدوات الدراسة</p>	

<p>الدراسة الحالية: دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي</p> <p>الدراسة السابقة: دور نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية بكفاءة</p>		<p>هدف الدراسة</p>		<p>دراسة <b>Eddy Hermawan</b></p> <p>مقال <b>Hasudungan Panjaitan</b></p> <p>بعنوان <b>Implementing Human Resource Information System (HRIS) for Efficient Human Resource Management</b></p> <p>تنفيذ نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) لإدارة الموارد البشرية بكفاءة. 2023.</p>
	<p>نظام معلومات الموارد البشرية</p>	<p>المستقل</p>	<p>متغيرات الدراسة</p>	
<p>الدراسة الحالية: الأداء الاجتماعي بالنسبة لدراستنا الحالية</p> <p>الدراسة السابقة: إدارة الموارد البشرية</p>		<p>التابع</p>		
<p>الدراسة الحالية: موظفو المؤسسة</p> <p>الدراسة السابقة: دراسة نظرية</p>		<p>مجتمع وعينة الدراسة</p>		

<p>الدراسة الحالية: الاستبيان والمقابلات والملاحظة ووثائق المؤسسة</p> <p>الدراسة السابقة: دراسة نظرية</p>	<p>الادبيات المتعلقة بموضوع الدراسة</p>	<p>أدوات الدراسة</p>	
<p>الدراسة الحالية: تهدف الى ابراز دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية</p>		<p>هدف الدراسة</p>	<p>دراسة <b>Mohamed Pateh Bah</b></p> <p>وآخرون مقال بعنوان <b>Assessing the Effect of</b></p>

<p>على تقييم الأداء الاجتماعي الدراسة السابقة: ابراز دور نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجية إدارة الموارد البشرية</p>				<p><b>Human Resource Information Systems on the Human Resource Strategies of Commercial Banks</b> تقييم تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات الموارد البشرية للبنوك التجارية سنة 2022</p>
	<p>نظام معلومات الموارد البشرية</p>	<p>المستقل</p>	<p>متغيرات الدراسة</p>	
<p>الأداء الاجتماعي للدراسة الحالية إدارة الموارد البشرية للدراسة السابقة</p>		<p>التابع</p>		
	<p>موظفو المؤسسة في كلتا الدراستين</p>		<p>مجتمع وعينة الدراسة</p>	
<p>الدراسة الحالية اعتمدت على وثائق المؤسسة بالإضافة إلى ما سبق</p>	<p>المقابلة والاستبيان</p>		<p>أدوات الدراسة</p>	
<p>هدفت دراستنا الحالية لإبراز دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي</p>	<p>هدفت الدراسة السابقة لإبراز العلاقة بين الأداء الاجتماعي وممارسات</p>		<p>هدف الدراسة</p>	<p>دراسة <b>NKURUNZIZA Philbert</b> وآخرون: مقال بعنوان <b>Influence des perceptions des pratiques de gestion des ressources humaines sur la performance sociale des cooperatives d'épargne Et de crédit des fonctionnaires au Burundi 2023</b></p>

	<p>إدارة الموارد البشرية التي تعتبر ضمن نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وكهدف من أهداف دراستنا الحالية</p>		<p>تأثير تصورات ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء الاجتماعي لموظفي الدولة في تعاونيات الادخار والائتمان</p>
<p>نظام معلومات الموارد البشرية الاجتماعي</p>		<p>المستقل</p>	<p>متغيرات الدراسة</p>
<p>الدراسة الحالية: الأداء الاجتماعي الدراسة السابقة: استراتيجية إدارة الموارد البشرية</p>	<p>الأداء الاجتماعي</p>	<p>التابع</p>	
<p>المؤسسة في دراستنا الحالية هس... المؤسسة للدراسة السابقة هي ....</p>	<p>موظفي المؤسسة</p>	<p>مجتمع وعينة الدراسة</p>	
<p>الاستبيان وقواعد البيانات</p>	<p>المقابلة</p>	<p>أدوات الدراسة</p>	
<p>الدراسة الحالية: دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي الدراسة السابقة: دور نظام معلومات الموارد البشرية في</p>		<p>هدف الدراسة</p>	<p>دراسة <b>BENBOUZA Saddik</b> و <b>OUCHEN Rima</b> مقال بعنوان : <b>L'impact du système d'information des ressources humaines (SIRH) sur la performance de la fonction RH- Cas de l'entreprise portuaire</b></p>

أداء وظيفة الموارد البشرية			<p><b>DJEN DJEN</b>                  أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء وظيفة الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة الموانئ جنجن 2023 سنة</p>
	نظام معلومات الموارد البشرية	المستقل	متغيرات الدراسة
الأداء الاجتماعي للدراسة الحالية وأداء وظيفة الموارد البشرية للدراسة السابقة		التابع	
	موظفو المؤسسة	مجتمع وعينة الدراسة	
المقابلة و وثائق المؤسسة	الاستبيان	أدوات الدراسة	
	كلتا الدراستين هدفت لتحديد المؤشرات الاجتماعية التي يمكن من خلالها تقييم الأداء الاجتماعي	هدف الدراسة	دراسة ورقية بحثية للكاتب الألماني <b>Frank Dubielzig</b> بعنوان <b>Sozial orientiertes Informationsmanagement</b> إدارة المعلومات الموجهة اجتماعيا سنة 2006:
الأداء الاجتماعي بالنسبة لدراستنا الحالية ولا يوجد متغير تابع بالنسبة للدراسة السابقة	إدارة المعلومات الاجتماعية	المستقل	متغيرات الدراسة
	الأداء	التابع	

	الاجتماعي			
دراستنا الحالية موظفي المؤسسة أما الدراسة السابقة فلم تعتمد دراسة الحالة		مجتمع وعينة الدراسة		
المقابلة وثائق المؤسسة والاستبيان	الادبيات الموجودة في الكتب والمقالات	أدوات الدراسة		
دراستنا الحالية هدفت لإبراز دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي	هدفت الدراساتين الى التطرق للاطار النظري لنظام معلومات الموارد البشرية	هدف الدراسة	دراسة <i>Samir Mirdasse</i> وزميله مقال بعنوان <i>Le Système d'Information Ressources Humaines (SIRH) – outil incontournable au service des organisations : Une analyse théorique</i> سنة 2021 نظام معلومات الموارد البشرية ( <i>HRIS</i> ) - أداة أساسية للمنظمات: تحليل نظري	
الدراسة الحالية: نظام معلومات الموارد البشرية الدراسة السابقة: الحوكمة	نظام معلومات الموارد البشرية	المستقل	متغيرات الدراسة	
الأداء الاجتماعي	الأداء الاجتماعي	التابع		
موظفي المؤسسة	دراسة نظرية	مجتمع وعينة الدراسة		
المقابلة الاستبيان و وثائق المؤسسة	الأدبيات الموجودة في الكتب	أدوات الدراسة		

	والمقالات ومختلف المصادر		
الدراسة الحالية: دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي الدراسة السابقة: دور الأداء البيئي والاجتماعي في تقليل تكلفة الديون		هدف الدراسة	<b>3دراسة Ankit Arora .Dr.Dipasha Sharma 2022</b> مقال بعنوان <b>Do Environmental social and Governance (ESg) Perforlance scores Rduce the Cost of Debt ? Evidence froIndian firms</b> هل تقلل درجات الأداء في المجال البيئي والاجتماعي والحوكمة (ESG) من تكلفة الديون؟ دليل من شركات الهند
الدراسة الحالية: نظام معلومات الموارد البشرية	الأداء الاجتماعي مستقل في الدراسة السابقة وتابع في الدراسة الحالية	المستقل	متغيرات الدراسة
الأداء الاجتماعي للدراسة الحالية. الدراسة السابقة الديون للشركات.		التابع	
الدراسة الحالية موظفو المؤسسة: الدراسة السابقة: مجموعة من مؤسسات			مجتمع وعينة الدراسة
	المقابلة وثائق		أدوات الدراسة

	المؤسسة والاستبيان			
الدراسة الحالية: دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي الدراسة السابقة: دور الأداء الاجتماعي وشفافية المعلومات في نية الشراء		هدف الدراسة	دراسة <i>Hye Jung Jung</i> وآخرون 2024 مقال بعنوان <i>Sustainable threads: analyzing the impact of corporate social performance, CSR message authenticity and information transparency on purchase intentions</i> المواضيع المستدامة: تحليل تأثير أداء	
الدراسة الحالية: نظام معلومات الموارد البشرية	الأداء الاجتماعي متغير مستقل في الدراسة السابقة وتابع في الدراسة الحالية	المستقل	متغيرات الدراسة	الاجتماعي للشركات، وصدق رسالة المسؤولية الاجتماعية للشركات، وشفافية المعلومات على نوايا الشراء
الأداء الاجتماعي للدراسة الحالية الدراسة السابقة الشراء		التابع		
الدراسة الحالية موظفو المؤسسة: الدراسة السابقة: الزبائن			مجتمع وعينة الدراسة	
المقابلة ووثائق المؤسسة	الاستبيان		أدوات الدراسة	
الدراسة الحالية: دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الأداء	تسليط الضوء على الأداء		هدف الدراسة	11دراسة <i>Mavis Adu-Gyamfi</i> وزملائها 2021 مقال بعنوان <i>Effects of Internal CSR</i>

<p>الأداء الاجتماعي الدراسة السابقة: دور أبعاد المسؤولية الاجتماعية على الأداء الاجتماعي</p>	<p>الاجتماعي للمؤسسات</p>			<p><b>Activities on Social Performance: The Employee Perspective</b> آثار أنشطة المسؤولية الاجتماعية الداخلية للشركات على الأداء الاجتماعي: منظور الموظفين</p>
<p>نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية للدراسة الحالية الدراسة السابقة المسؤولية الاجتماعية</p>		<p>المستقل</p>	<p>متغيرات الدراسة</p>	
	<p>الأداء الاجتماعي</p>	<p>التابع</p>		
	<p>موظفو المؤسسة</p>		<p>مجتمع وعينة الدراسة</p>	
<p>المقابلة ووثائق المؤسسة</p>	<p>الاستبيان</p>		<p>أدوات الدراسة</p>	
<p>الدراسة الحالية: دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي الدراسة السابقة: تحليل الأداء الاجتماعي وفقا لدوران العمل</p>			<p>هدف الدراسة * *</p>	<p>دراسة <b>COLOT Olivier</b> وآخرون مداخلة بعنوان <b>INFLUENCE : DES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES SUR LA PERFORMANCE SOCIALE DES ENTREPRISES FAMILIALES</b></p>
<p>الدراسة الحالية: نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية الدراسة السابقة: إدارة الموارد البشرية</p>		<p>المستقل</p>	<p>متغيرات الدراسة</p>	<p>أثر ممارسات الموارد البشرية على الأداء الاجتماعي للشركات العائلية: 2008</p>

	<p>الأداء</p>	<p>التابع</p>		
--	---------------	---------------	--	--

	الاجتماعي			
الدراسة الحالية موظفو المؤسسة: الدراسة السابقة: مجموعة من الشركات العائلية		مجتمع وعينة الدراسة		
الاستبيان	المقابلة ووثائق المؤسسة	أدوات الدراسة		
الدراسة الحالية: دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي الدراسة السابقة: توضيح العلاقة بين التوجه الريادي و اثره على الأداء الاقتصادي والاجتماعي		هدف الدراسة		<b>18دراسة SHARUL NIZAL و SHARIPPUDIN وآخرون</b> <b>: DIMENSIONS OF 2024 ENTREPRENEURIAL ORIENTATION AND ITS IMPACT ON BUSINESS AND SOCIAL PERFORMANCE OF STATE-OWNED ENTERPRISES</b>
الدراسة الحالية: نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية الدراسة السابقة: المقاولاتية		المستقل	متغيرات الدراسة	
	الأداء الاجتماعي	التابع		
الدراسة الحالية موظفو المؤسسة: الدراسة السابقة: قادة الشركات		مجتمع وعينة الدراسة		
المقابلة و وثائق المؤسسة	الاستبيان	أدوات الدراسة		

<p>الدراسة الحالية: دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي</p> <p>الدراسة السابقة: أثر سمات مجلس الإدارة في الأداء الاجتماعي</p>		<p>هدف الدراسة</p>	<p><b>16دراسة Albertina Paula</b> وآخرون 2023 <i>Social Performance Disclosed by European Companies: The Role of the Board Attributes and the Country's Legal System</i></p> <p>الأداء الاجتماعي الذي كشفت عنه الشركات الأوروبية: دور سمات مجلس الإدارة والنظام القانوني للبلاد:</p>
<p>الدراسة الحالية: نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية</p> <p>الدراسة السابقة: مجلس الادارة</p>		<p>المتغير المستقل</p>	<p>متغيرات الدراسة</p>
	<p>الأداء الاجتماعي</p>	<p>التابع</p>	
<p>الدراسة الحالية موظفو المؤسسة:</p> <p>الدراسة السابقة: الشركات</p>		<p>مجتمع وعينة الدراسة</p>	
<p>المقابلة</p>	<p>الاستبيان ووثائق المؤسسة</p>	<p>أدوات الدراسة</p>	
<p>الدراسة الحالية: دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي</p> <p>الدراسة السابقة: أثر مجلس الإدارة الموجهة نحو المسؤولية الاجتماعية في الأداء</p>		<p>هدف الدراسة</p>	<p><b>14دراسة Eugenio Zubelciu</b> وآخرون 2023 مقال بعنوان: <i>Jaka Corporate social responsibility oriented boards and triple bottom line performance: A meta-analytic study</i></p> <p>المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تركز على المجالس والأداء الثلاثي الأبعاد:</p>

الاجتماعي			دراسة تحليلية شاملة:
الدراسة الحالية: نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية الدراسة السابقة: مجلس الإدارة		المستقل	متغيرات الدراسة
	الأداء الاجتماعي	التابع	
الدراسة الحالية موظفو المؤسسة الدراسة السابقة نظرية			مجتمع وعينة الدراسة
الاستبيان المقابلة والوثائق الدراسة السابقة كانت نظرية			أدوات الدراسة
الدراسة الحالية: دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي الدراسة السابقة: أثر التدقيق الاجتماعي للمناخ الاجتماعية على الأداء الاجتماعي			هدف الدراسة <b>Houria ZAAM: 2022</b> <b>Yassine SEKAKI 2022 :</b> مقال بعنوان: <b><i>L'impact de l'audit social sur le climat social des entreprises pour une optimisation de la performance sociale au travail : cas des entreprises au Maroc</i></b> تأثير التدقيق الاجتماعي على المناخ الاجتماعي في الشركات لتحسين الأداء الاجتماعي في العمل: دراسة حالة الشركات في المغرب.
الدراسة الحالية: نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية الدراسة السابقة: الاجتماعي		المستقل	متغيرات الدراسة
	الأداء الاجتماعي	التابع	

	موظفو المؤسسات	مجتمع وعينة الدراسة	
المقابلة الشخصية	الاستبيان ووثائق المؤسسات	أدوات الدراسة	

### المبحث الثالث: الاستفادة من الدراسات السابقة والفجوة البحثية

تعتبر الاستفادة من الدراسات السابقة مرحلةً محوريةً في البحث العلمي، حيث تتيح للباحث بناء دراسته على أسس علمية راسخة، من خلال توظيف ما توصلت إليه الأبحاث السابقة والاستفادة من مناهجها ونتائجها. فبدلاً من إعادة دراسة ما تم معالجته مسبقاً، تمكن من توجيه جهودنا نحو استكمال ما نُوقِش سابقاً، أو تقديم رؤى جديدة تسهم في إثراء المعرفة في المجال المدروس. إضافةً إلى ذلك، يساعدنا تحليل الدراسات السابقة في الكشف عن الفجوة البحثية، والتي تمثل الجوانب التي لم تحظَ بالاهتمام الكافي أو التي تحتاج إلى مزيد من البحث والتقصي. إن تحديد هذه الفجوة تمكّننا من صياغة الإشكالية البحثية بوضوح، وتبرير أهمية الدراسة، وتوجيهها نحو معالجة نقاط الضعف أو القصور في الأدبيات السابقة، بناءً على ذلك، يتناول هذا المبحث مدى الاستفادة من الدراسات السابقة وعلى تحديد الفجوة البحثية التي نسعى إلى معالجتها، وذلك من خلال مطلبين كما سيأتي:

#### المطلب الأول: مدى الاستفادة من الدراسات السابقة

تُعد الاستفادة من الدراسات السابقة خطوة حاسمة في بناء الإطار النظري لأي بحث علمي. فبفضل الدراسات السابقة، تحديد الأطر النظرية والمنهجية التي أُستخدمت في معالجة القضايا المشابهة لموضوع دراستنا، و من خلال هذا الاستعراض، يمكننا أن نتعرف على الطرق والأساليب التي اعتمدها الباحثون السابقون، بالإضافة إلى النتائج التي توصلوا إليها، مما يُمكن من إعادة تقييم هذه الأساليب واختيار الأنسب منها و من خلال تطرقنا للدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع فقد ساعدتنا واستفدنا منها في العديد من الجوانب نذكر منها الآتي:

- بالنسبة للجانب النظري فهي تعتبر ركيزة معرفية أساسية ساهمت في إثراء الإطار المفاهيمي لمتغيري الدراسة من عدة جوانب وساعدتنا في بناء الخطة التي تسير وفقها دراستنا: يُعتبر الجانب النظري حجر الزاوية في أي بحث علمي، إذ يمثل الإطار المفاهيمي الذي يُبنى عليه البحث و تمدنا بالأسس المعرفية اللازمة لفهم وتحليل متغيري الدراسة المتعلقة . في هذا السياق، ساهمت الدراسات السابقة بشكل كبير في إثراء هذا الجانب النظري، حيث تقدم مفاهيم ونظريات وأطر تحليلية ساعدتنا في توضيح المفاهيم الأساسية وتحديد العلاقات بين المتغيرين. و الدراسات السابقة لا تقتصر على الإثراء النظري فحسب، بل تساهم أيضاً في بناء الخطة البحثية نفسها. من خلال استعراض المنهجيات التي اعتمدها الباحثون السابقون، يُمكننا اختيار الأدوات والمنهجيات الأنسب لدراستنا
- ساعدتنا الدراسات السابقة وبشكل كبير في معرفة البيئة المحلية لمتغيري الدراسة وواقعها في الجزائر: لعبت الدراسات السابقة التي عرضناها دوراً محورياً في فهم البيئة المحلية والسياقات الخاصة بكل متغير في الدراسة. فهي تُعتبر أداة أساسية لفهم كيفية تأثير العوامل المحلية على الظاهرة المدروسة، خاصةً و أن المتغيرات التي ندرسها تتأثر بشكل كبير بالسياقات الثقافية، الاقتصادية، والاجتماعية ( الأداء الاجتماعي).

- التطرق لوجهات نظر وتوصيات الباحثين حول متغيرات الدراسة مما يساهم في توجيهنا: يعتبر التطرق لوجهات نظر وتوصيات الباحثين في الدراسات السابقة من الخطوات الأساسية التي تسهم في توجيه البحث العلمي، خاصة عندما يتعلق الأمر بتحديد متغيرات الدراسة. هذه الوجهات والتوصيات لا تقتصر فقط على إثراء الفهم النظري للموضوع، بل تلعب دورًا حاسمًا في تحسين تصميم البحث ومنهجيته، إضافة إلى تقديم نصائح قيمة قد تسهم في تجاوز التحديات التي قد نواجهها
- توجيهنا في كيفية التعامل مع متغيري الدراسة تُعد الدراسات السابقة بمثابة مرشد مهم للباحثين في التعامل مع متغيرات الدراسة. و من خلال استعراض الأدبيات السابقة استفدنا منها في متغير الأداء الاجتماعي تعريفه وتحديد مؤشرات قياسه وأبعاده التركيز على السياق المحلي له. أما متغير نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية فقد استفدنا ماعنها تعريفه وأنظمتها الفرعية وكيفية مساهمته في زيادة رضى الموظفين و تحسين المناخ التنظيمي
- استفدنا من الدراسات الأجنبية التعرف على أفكار بيئة مختلفة وجديدة ومحولة دمجها وفق ما تتطلبه بيئتنا الجزائرية: ففي جانب الخصوصيات الثقافية والاجتماعية :من الأمور التي يجب مراعاتها عند دمج هذه الأفكار هو السياق الثقافي للمجتمع الجزائري. على سبيل المثال، بعض الأفكار المتعلقة ب إدارة الأداء الاجتماعي قد تحتاج إلى تعديل لتناسب مع القيم الاجتماعية في الجزائر. يمكن أن تُركز الدراسات الأجنبية على المسؤولية الاجتماعية من خلال نشاطات التبرعات أو الاستدامة البيئية، لكن في الجزائر قد يتطلب الأمر إشراك المجتمع المحلي من خلال مشاريع تنموية مباشرة مثل التعليم المجاني أو دعم الفئات الاجتماعية المهمشة. لذا، يجب تكيف الأدوات والتقنيات الغربية لتلائم مع القيم المجتمعية التي تشجع على التعاون الجماعي والتضامن الاجتماعي. وبالمسبة ل البيئة الاقتصادية المحلية :النظام الاقتصادي في الجزائر يختلف عن الأنظمة الاقتصادية في الدول المتقدمة التي تُجري فيها الدراسات الأجنبية. الجزائر، على سبيل المثال، تواجه تحديات مرتبطة بالموارد الاقتصادية المحدودة، وأحياناً مقاومة للتغيير من قبل بعض المؤسسات. لذلك، فإن تطبيق الأفكار المتعلقة بنظام *HRIS* المتقدم في بيئة تعاني من البنية التحتية الرقمية المحدودة يتطلب تعديلات في التطبيق، مثل تبني نظام تدريجي أو توفير تدريبات متخصصة للموظفين.
- أما من الناحية التطبيقية فقد ساعدتنا الدراسات السابقة في كيفية بناء أداة الدراسة: لعبت الدراسات السابقة دورًا محوريًا في توجيهنا عند تصميم أداة الدراسة، سواء كانت استبيانًا، مقابلات، كوسائل لجمع البيانات. من خلال مراجعة الأبحاث السابقة في نفس المجال، تمكنا من تفادي الأخطاء المحتملة، وتحديد الأساليب الأكثر دقة وملاءمة لقياس متغيرات دراستنا، مما ساعد في بناء أداة بحثية مناسبة تتسم ب: الوضوح والسهولة في الفهم من قبل المستجوبين و القدرة على تقديم نتائج موثوقة يمكن تعميمها على بيئة الدراسة ، مما يزيد من جودة البحث وموثوقية نتائجه.

- ساعدتنا في وضع خطة الجانب النظري والأساليب الإحصائية التي يجب اتباعها للوصول إلى أهداف الدراسة: فمن جانب الاطار النظري ساهمت في: تحديد المفاهيم الأساسية والمتغيرات و تصميم هيكل الفصل النظري واختيار نوع المنهج البحثي
- التطرق للاختلاف الموجود بين البيئات المحلية والأجنبية في كيفية التعامل مع متغيري الدراسة ميدانيا.

### المطلب الثاني: الفجوة البحثية بين دراستنا الحالية والدراسات السابقة

تعد الفجوة البحثية أحد المفاهيم الأساسية التي تُسهم في تحديد إطار الدراسة وأهدافها، إذ تمثل الفجوة الفرق بين المعرفة الحالية في مجال البحث وما لم يتم التوصل إليه بعد. من خلال استعراض الأدبيات السابقة، استطعنا تحديد المواضيع التي لم تحظَ بالاهتمام الكافي أو التي لم يتم دراستها بشكل معمق، وبالتالي المساهمة في سد هذه الفجوة. إن تحديد الفجوة البحثية هو بمثابة الخطوة الأولى في بناء الدراسة، حيث يساعد في تحديد أهمية البحث والمساهمة الفعلية التي يمكن أن يضيفها في مجاله العلمي، تختلف دراستنا عن الدراسات السابقة في الكثير من الجوانب مما ميزها وصنع فجوة بينها وبين تلك الدراسات ويمكن إيضاح هذه الفجوة من خلال:

#### أولاً: الهدف

تكمن الفجوة البحثية بين دراستنا والدراسات السابقة في غياب الأبحاث التي تركز على العلاقة المباشرة بين نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية (HRIS) وتقييم الأداء الاجتماعي في المؤسسات، خاصة في السياق الجزائري. فقد تناولت العديد من الدراسات السابقة موضوع نظم معلومات الموارد البشرية بشكل عام، وركزت على دورها في تحسين الكفاءة الإدارية أو القرارات الاستراتيجية داخل المنظمات، وكذلك على تأثيرها في تحسين الأداء الفردي والجماعي. ولكن ما يميز دراستنا هو محاولة تسليط الضوء على الرابط غير الظاهر بين HRIS والأداء الاجتماعي، وهو مجال غير مستكشف بشكل كافٍ في الأدبيات الحالية. تكمن الفجوة البحثية بين دراستنا والدراسات السابقة في أن دراستنا تهدف إلى التوصل للعلاقة التي والدور الذي يلعبه نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي حيث لا توجد دراسة على حد علمنا هدفت إلى ابراز الدور أو حتى العلاقة بينهما. فالدراسات التي تسعى إلى دراسة دور النظام المعلوماتي الاجتماعي في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسات - مثل كيفية تأثير هذه الأنظمة على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، التفاعل مع المجتمع المحلي، وتحقيق الاستدامة - تظل محدودة جداً أو معدومة في الأدبيات المتوفرة. وبالتالي، فإن الفجوة البحثية هنا تكمن في أن العلاقة بين النظام المعلوماتي الاجتماعي للموارد البشرية و الأداء الاجتماعي للمؤسسات لم تحظَ بالاهتمام الكافي، رغم أن هذه العلاقة تمثل أحد المحاور التي قد تؤدي إلى تحسين الأداء الاجتماعي والبيئي في المؤسسات.

#### ثانياً: المتغيرات

من خلال مراجعتنا الشاملة للدراسات السابقة، وبعد عملية المسح المنهجي التي قمنا بها، وجدنا أن الأبحاث السابقة لم تقم بدمج متغيري الدراسة معاً، سواء باللغة العربية أو الأجنبية. بل على العكس، ركزت الأبحاث السابقة

على دراسة كل متغير بشكل منفصل، حيث تناولت بعضها نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) باعتباره أداة تقنية لتحسين أداء الموارد البشرية، بينما ركزت دراسات أخرى على الأداء الاجتماعي دون النظر إلى دور التكنولوجيا في تحسينه. وهذا ما يجعل دراستنا إضافة علمية جديدة، حيث إنها تطرح العلاقة بين نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسات، مما يسد فجوة بحثية واضحة في الأدبيات المتوفرة.

متغير نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية:

من خلال البحث في الأدبيات العلمية، لاحظنا أن مصطلح "نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية" لم يتم التطرق إليه في أي دراسة سابقة، حيث تم التعامل مع HRIS كنظام تقني لإدارة الموارد البشرية فقط، دون إدراج البعد الاجتماعي في وظائفه أو قياس تأثيره على الأداء الاجتماعي للمؤسسات.

ويعتبر نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية متغيراً جديداً للاعتبارات التالية:

التركيز على الأدوات الاجتماعية داخل: HRIS

بينما تركز معظم الدراسات على استخدام HRIS في إدارة شؤون الموظفين (مثل التوظيف، الأجور، إدارة الأداء، التدريب)، فإننا في دراستنا نسلط الضوء على كيف يمكن لهذا النظام أن يُستخدم في قياس الأداء الاجتماعي للمؤسسة. على سبيل المثال، لم يتم من قبل تحليل دور أدوات القياس الاجتماعية داخل HRIS، مثل:

- لوحة القيادة الاجتماعية (Social Dashboard)، التي توفر مؤشرات اجتماعية حول الممارسات المسؤولة للمؤسسة.
- الميزانية الاجتماعية (Social Budget)، التي تعكس مدى استثمار المؤسسة في المسؤولية الاجتماعية والبرامج المجتمعية.
- تحليل تأثير الموارد البشرية على الأداء الاجتماعي، من خلال مقارنة البيانات الاجتماعية بمستوى التفاعل المجتمعي للمؤسسة.

ثالثاً: مجتمع وبيئة الدراسة

من خلال البحث المتعمق في الأدبيات العلمية والدراسات السابقة، وجدنا أن الساحة البحثية الجزائرية تفتقر إلى أي دراسة تناولت موضوع دور نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) في تقييم الأداء الاجتماعي. وعلى الرغم من أن هناك بعض الدراسات التي ناقشت إدارة الموارد البشرية وتحليل نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات الجزائرية، إلا أنه لم نجد أي دراسة ركزت على العلاقة المباشرة بين HRIS والأداء الاجتماعي، خاصة داخل مؤسسة سونلغاز، والتي تُعد إحدى أكبر المؤسسات الاستراتيجية في الجزائر

وجدنا أن معظم الدراسات الجزائرية التي تناولت نظم معلومات الموارد البشرية (*HRIS*) ركزت على:

- تحسين إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات العامة والخاصة.
- تأثير نظم المعلومات على الأداء الوظيفي واتخاذ القرار.
- دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير الأداء الإداري.

تُعتبر مؤسسة سونلغاز من أكبر المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، حيث تلعب دورًا رئيسيًا في قطاع الطاقة وتُوظف عددًا هائلًا من العمال عبر مختلف الولايات. كما أنها مسؤولة عن خدمات حيوية للمواطنين، مما يجعل التزامها بالمسؤولية الاجتماعية أمرًا بالغ الأهمية. ورغم ذلك، لم نجد أي دراسة أكاديمية سابقة تناولت:

- كيف تُدير سونلغاز الأداء الاجتماعي من خلال نظم معلومات الموارد البشرية.
- دور البيانات المتوفرة داخل *HRIS* في تحسين التفاعل الاجتماعي للمؤسسة مع المجتمع المحلي.
- كيف يمكن لهيكل *HRIS* داخل المؤسسة أن تسهم في تعزيز الشفافية والمسؤولية الاجتماعية؟

## خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل قمنا بعرض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بحثنا سواء تلك التي تطرقت لمتغيري الدراسة معا أو التي تطرقت لمتغير واحد فقط أو العناصر ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، حيث قسمناه إلى مبحثين المبحث الأول قمنا من خلاله بعرض الدراسات السابقة التي تناولت وفقا لأهدافها ومنهجها والنتائج التي توصلت إليها والتوصيات التي اقترحتها الباحثون باللغتين العربية والأجنبية، أما المبحث الثاني فقد تم من خلاله مناقشة تلك الدراسات وإظهار أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بينها وبين دراستنا الحالية وفقا لمعايير الهدف والمتغيرات ومجتمع وعينة الدراسة والأدوات المستعملة وهذا بعد تصنيفها حسب اللغة المطروحة بها العربية أو الأجنبية، كما تم من خلاله تحديد الفجوة البحثية بين دراستنا الحالية والدراسات السابقة وإبراز الإضافة العلمية التي تمكنت دراستنا من اضافتها.

ساهمت الدراسات السابقة التي تم عرضها في هذا الفصل والتي تمكنا من الوصول إليها في إثراء بحثنا من عدة جوانب سواء قي الجانب النظري والتي شكلت لنا قاعدة معرفية أساسية في الاطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسات، وتصويب بحثنا بالمساعدة في رسم ملامح الخطة التي بنيت عليها دراستنا كما هو الحال في الجانب التطبيقي، حيث ساعدتنا في تحديد مجتمع وعينة الدراسة وكذا بناء أداة الدراسة



الفصل الثالث: دراسة ميدانية لدور نظام  
المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم  
الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية

## تمهيد الفصل:

من خلال هذا الصل سنعرض نتائج الدراسة الميدانية من خلال مبحثين المبحث الأول سنتطرق فيه للتعريف بالمؤسسة ونظام المعلومات نونا *NOVA* المستخدم في تسيير الموارد البشرية وادارتها في المؤسسة من خلال مطلبين أما المبحث الثاني فنعرض فيه نتائج الدراسة الاحصائية الميدانية لأثر نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على الإداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز وذلك بتقسيمه الى ثلاث مطالب يتم فيها عرض منهجية الدراسة ونتائج الاحصاءات الوصفية واختبار الفرضيات ومناقشة النتائج وتفسيرها

المبحث الاول: تقديم المؤسسة و نظام معلومات الموارد البشرية *nova* المستعمل في المؤسسة

المطلب الأول: تقديم المؤسسة

المطلب الثاني: تقديم نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز *nova*

المبحث الثاني: المنهجية والإجراءات المتبعة في الدراسة

المبحث الأول: التعريف بمؤسسة سونلغاز غرداية ونظام المعلومات NOVA

المطلب الأول: التعريف بمؤسسة سونلغاز غرداية

تعتبر مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز من المؤسسات التي تقوم بتوزيع الكهرباء والغاز في منطقة الوسط والفاعلة في الاقتصاد الوطني لها هدف رئيسي تسعى لتحقيقه و هو تغطية التراب الوطني بالغاز والكهرباء. وبما أن مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز مؤسسة استثمارية فهي تسعى دائما إلى إنجاز عدة مشاريع لتوسع نشاطها، ولهذا نجدتها تتعامل كثيرا مع الموردين و المؤسسات الأخرى لإنشاء تلك المشاريع. وستناول في هذا المطلب ما يلي: تقديم عام للمؤسسة سونلغاز، تقديم إدارة الموارد البشرية.

الفرع الأول: مؤسسة سونلغاز

سنتناول في هذا الفرع التعريف بمؤسسة سونلغاز ونشاطها وعملها وكذا طبيعة تنظيمها وكيفية نشاطها ومختلف المنتجات التي تقوم بإنتاجها والهيكل التنظيمي لها.

أولا: تعريف المؤسسة

المؤسسة الوطنية للكهرباء و الغاز هي مؤسسة خدمات عمومية المسار الصعب لهذه المؤسسة يعكس مسار الشعب الجزائري اذ سعت جاهدة إلى تحويل كل قواها من أجل تنظيم الاقتصاد و تلبية الحاجات الاجتماعية للمواطنين و في النمو المتواصل والمستمر للبلاد.

1- نبذة عن حياة المؤسسة:

مرت المؤسسة في دورة حياتها بالمراحل الموالية:

- في 1944: لقد نشأت هذه المؤسسة من طرف المستعمر الفرنسي الذي كان يسيرها، حيث كان الجزائريون مجرد عمال بسطاء مقابل أجر زهيد؛

- في 1946: خضعت لقانون التأمين الذي اصدرته الدولة الفرنسية *SAE* (الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز)؛

- في 1947: تم انشاء المؤسسة العمومية "كهرباء وغاز الجزائر" المعرفة باختصار بالحروف *EGA* المؤسسات السابقة لإنتاج وتوزيع الكهرباء وكذلك الغاز وهذا بموجب المرسوم رقم 1002/47 بتاريخ 05/06/1947 وهي تنتمي الى قانون أساسي خاص للزبون *LEBON* وشركائه؛

- في 1962: تكلفت الدولة الجزائرية المستقلة بمؤسسة *EGA* وما ان انقضت بضع سنوات وبفضل بذل مجهود معتبر في سبيل التكوين سمح التأطير والعاملون الجزائريون من تولي تسيير المؤسسة؛

- في 1969: تحولت *EGA* إلى سونلغاز ( الشركة الوطنية للكهرباء والغاز) وما لبثت أن أصبحت مؤسسة ذات حجم معتبر، حيث بلغ عدد العاملين فيها نحو 6000 عون وكانت تلي حاجيات 7000 زبون؛

- وفي 1991: تحولت سونلغاز إلى مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري (*EPIC*) وإعادة النظر في قانونها الأساسي الذي يثبت أن للمؤسسة خدمة عمومية فإنه يطرح ضرورة التسيير الاقتصادي والتكفل بالجانب التجاري؛

-وفي سنة 2002 : أصبحت المؤسسة شركة مساهمة باعتبارها شركة مساهمة فانه ينبغي عليها حيازة حافضة اسهم وقيم أخرى منقولة مع امكانية امتلاك أسهم في شركات أخرى؛

-في سنة 2004: تطورت سونلغاز حيث أصبحت مجمعا او شركة قابض(هولدينغ) *de Sociétés Holding* وذلك بإعادة هيكله نفسها في شكل شركات متفرعة مكلفة بالنشاطات وحسب الخصائص لديها أربع نشاطات أساسية وهي:

• إنتاج الكهرباء وهو مجمع صناعي (SP)؛

• نقل الكهرباء المنتجة (GRTE)؛

• نقل الغاز (GRTG)؛

• توزيع الكهرباء والغاز (SD) *SOCITE DU DISTREEBUTION* .

- في سنة 2005: برزت الشركة في هذه السنة من خلال نشاطها الكثيف مما يستدعي رفع التحديات ويعكس تعزيز إنجازات المجمع وذلك بإعادة هيكله التوزيع الذي يشكل الرهان الأكبر لهذه السنة، وكذلك ما يجب تحقيقه هو مهمة الخدمة العمومية التي يضمنها الموزعون والفوز بهذه المهمة والتطبيق الجيد لبرامج التنمية\* في سنة 2006 : تمت هيكله وظيفة التوزيع في أربع شركات فرعية هم كالاتي:

✓ الجزائر العاصمة SDA.

✓ منطقة الوسط SDC.

✓ منطقة الشرق SDE.

✓ منطقة الغرب SDO.

- في 2007-2008: نهاية الهيكله (التجديد): تميزت سونلغاز خلال السنوات الأخيرة بإعادة التنظيم من أجل نمو أفضل هذه هي الخطوة المتبعة، حيث كان الرهان يتمثل في نوعية الخدمة المقدمة للزبائن من وراء هذا التطور يبقى ضمان الخدمة العمومية هي المهمة الجوهرية لسونلغاز، ذلك أن توسيع مجال أنشطتها وتحسين نمط تسييرها الاقتصادي يفيدان في المقام الأول هذه المهمة التي تشكل الأساس لثقافتها كمؤسسة.

2- نشاطات المؤسسة:

إن شركة سونلغاز تتحكم وتحتكر ، النقل والتوزيع كما تقوم بتزويد زبائنها بالطاقة الكهربائية المنتجة من طرفها كما تزودهم بالغاز الذي تشتريه من شركة سونطراك الذي تتولى إنتاجه هذه الأخيرة .

2-1- بالنسبة للكهرباء :

الكهرباء تنتج عن طريق مراكز كهربائية متواجدة على عدة نقاط على القطر الوطني، وهذه الطاقة الكهربائية المنتجة تقوم شركة سونلغاز بإرسالها إلى الزبائن بواسطة شبكات كهربائية خطوط ومراكز هذه الطاقة إما أن ترسل إلى

بعض الزبائن الصناعيين وإما أن تمر في مراكز التحويل حتى يتم التخفيض من درجات حدتها حتى تصل إلى الزبائن المشتركين العاديين بدرجة 380 فولط، 220 فولط .

2-2- بالنسبة للغاز :

الغاز يأتي في المرتبة الثانية بالنسبة لسونلغاز وهو على العكس تماما بالنسبة للكهرباء، حيث أن الغاز يتم شراؤه من المؤسسة المنتجة له سونطراك، كما أنه يتم توزيعه أيضا إلى المشتركين عن طريق القنوات هذه الطاقة ترسل هي الأخرى إما إلى بعض العملاء الصناعيين أو أن تمر بمراكز تخفض من درجة الضغط ثم توضع في شبكات توزيع الغاز ومنها توصل إلى المشتركين.

ثانيا: أهداف المؤسسة

تعمل المؤسسة من أجل تحقيق العديد من الأهداف لما تمتلكه من قدرات ومؤهلات كبيرة، ولعل أهمها طموحها في أن تصبح من بين المؤسسات الخمس الأولى لدى الحوض المتوسطي في مجال الكهرباء والغاز، معتمدة في ذلك على:

1- دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية:

- تهدف المؤسسة إلى استقطاب رؤوس الأموال من أجل تحقيق برامجها الاستثمارية؛  
- العمل على امتلاك وتطوير المنشآت الأساسية للكهرباء والغاز التي تفي باحتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد

2- التوسع:

تهدف شركة سونلغاز إلى تحقيق إستراتيجيتها التوسعية داخل و خارج الوطن وحتى تنويع منتجاتها وكذلك نطاق العمل من صناعي إلى تجاري وصناعي وذلك بإعادة هيكلة نفسها في شركات متفرعة مكلفة بالنشاطات الأساسية الآتية:

➤ \* سونلغاز إنتاج الكهرباء (SPE)؛

➤ \* مسير شبكة نقل الكهرباء (GRTE)؛

➤ مسير شبكة نقل الغاز (GRTG) .

وطموح سونلغاز هو أن تغدو مؤسسة منافسة لكي تقوى على مواجهة المنافسة التي تلوح ملامحها في الأفق وأن تكون في الأمد المنظور من بين أفضل خمسة متعاملين التابعين للقطاع في حوض البحر المتوسط.

الفرع الثاني: تقديم مديرية التوزيع غرداية:

نظراً لكون دراستنا، كما سيأتي فيما بعد، ستستهدف المديرية الجهوية للتوزيع بغرداية، سنقدم عرضاً بسيطاً لهذه الوكالة ووصفاً لمختلف وظائفها، يتبعه تحليل لهذه المديرية الجهوية للتوزيع.

أولاً: نبذة عن المديرية الجهوية للتوزيع لوحدة غرداية

في 16 ماي 2007 تم تأسيس المديرية الجهوية للتوزيع بمقتضى القرار 478 المعد من طرف المديرية العامة والمتضمن إنشاء المديرية الجهوية للتوزيع التابعة لفروع التوزيع الخاصة، حيث تنتمي المديرية الجهوية لتوزيع الكهرباء والغاز بغرداية إلى شركة توزيع الوسط – البلدية - SDC التي تضم هذه الأخيرة ولايات الوسط التالية: (ولاية البلدية، تيزي وزو، البويرة، المدية، غرداية، الأغواط، ورقلة، الجلفة، تمنراست، الوادي، بسكرة وإيليزي) ويقدر رأس مال المديرية بـ : 15 مليار دينار و يتلخص هدفها الأساسي في تزويد تراب الولاية بالطاقة الكهربائية و الغاز، ويبلغ عدد عمالها:

\* 2014: 99 إيطار، 229 عون تحكم، 109 عمال تنفيذ؛

\* 2013: 93 إيطار، 215 عون تحكم، 98 عمال تنفيذ؛

\* 2012: 92 إيطار، 204 عون تحكم، 102 عمال تنفيذ؛

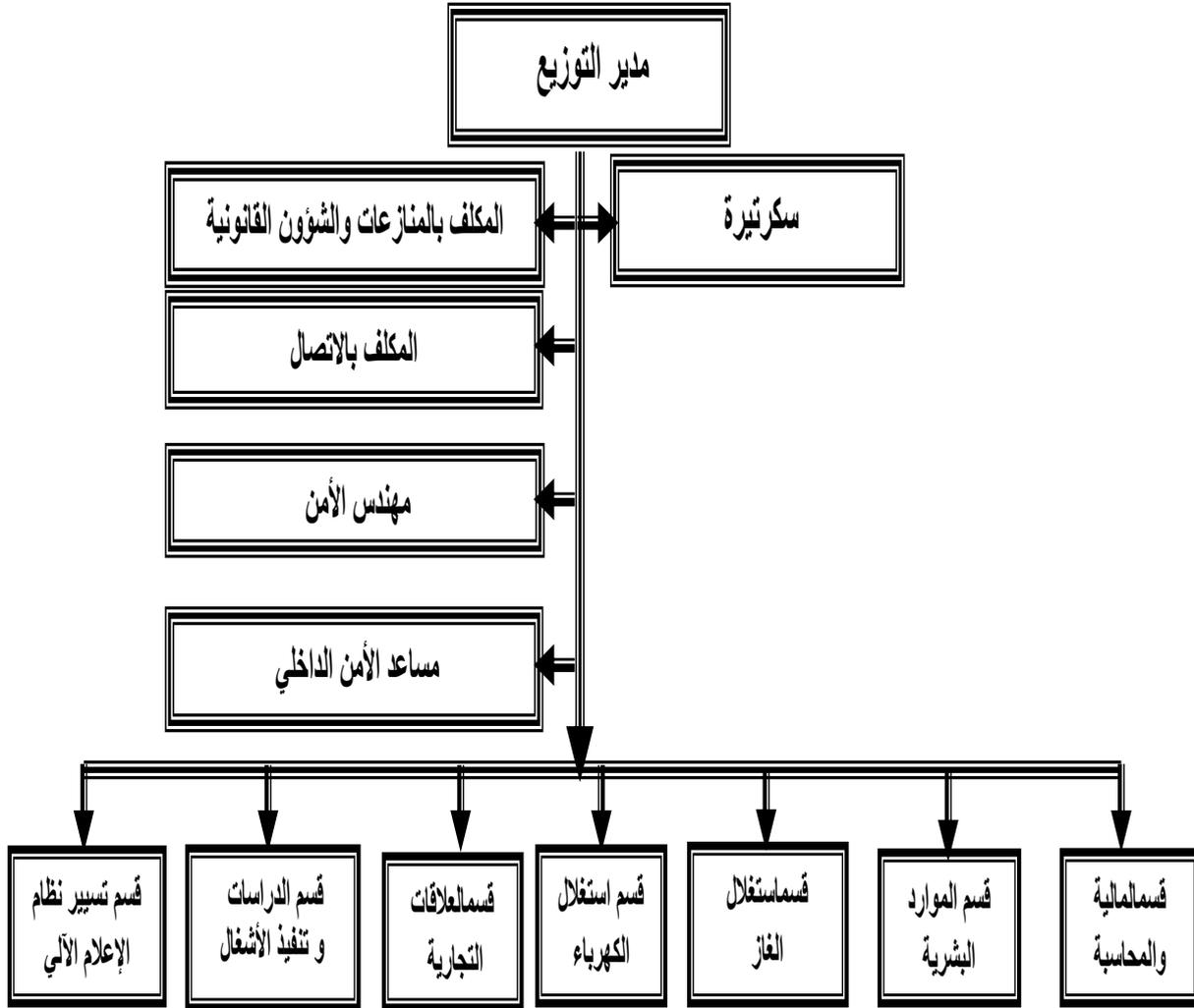
\* 2012: رقم المتعاملين 162432؛

\* زبائن الكهرباء: 105291؛

\* زبائن الغاز: 57141.

ثانيا: الهيكل التنظيمي

الشكل رقم (1.3): الخريطة التنظيمية لمديرية توزيع الكهرباء والغاز غرداية



المصدر: رئيس قسم تسيير الموارد البشرية 2016

ثالثا: تحليل الهيكل التنظيمي

تأسست المديرية الجهوية بمقتضى القرار 478 و يمثل المديرية على المستوى المحلي السيد المدير وتظم المديرية

مايلي:

- مكتب المدير: ويتمثل في المصالح والأعوان المتصلون مباشرة به وهم:

▪ سكرتير التنفيذي؛

- العون المكلف بالاتصال على مستوى المديرية؛
  - العون المكلف بالشؤون القانونية على المستوى المديرية؛
  - العون المكلف بالوقاية وأمن الأشخاص على مستوى المديرية.
- ونلخص مهام المديرية بمايلي:
- المساهمة في سير سياسة المديرية العامة للتنويع وسط مجال:الخدمات المقدمة،تعظيم المبيعات،تحصيل الديون؛
  - تطبيق السياسات التجارية للشركة على أكمل وجه؛
  - توفير كل الشروط الملائمة للتكفل بطلبات الزبائن في المواعيد المحددة بالتكاليف المحددة مع إرشادهم وتوعيتهم؛
  - ضمان التسيير المحكم لشبكات الكهرباء والغاز وتطويرها و مختلف عمليات الصيانة بها؛
  - وضع برنامج الأشغال و ضمانتنفيذها؛
  - تسيير الموارد البشرية و توفيرهم بكل الإمكانيات المادية الضرورية لسير مهامهم؛
  - ضمان امن الأشخاص و الممتلكات التي لها علاقة بالتوزيع و توعية المواطنين بالقواعد الأمنية الضرورية؛
  - ضمان أحسن تمثيل للشركة على المستوى المحلي.
- رابعا:مخطط التنمية 2014-2024 لمنشآت شركات مجمع سونلغاز:
- 1- مبلغ استثمارات في حدود 6338 مليار دينار جزائري:
- يشمل مخطط التنمية 2014-2024 للمنشآت الكهربائية الغازية والعقارية لشركات مجمع سونلغاز مشاريع محددة أخرى ما تزال قيد الدراسة، ويرتبط هذا المخطط بإنتاج ونقل الكهرباء والغاز والمنشآت المرافقة لها.
- تبلغ تكلفة الاستثمار الإجمالي حوالي 6338 مليار دينار جزائري،من بينها 5532 مليار جزائري على عاتق شركات مجمع سونلغاز 1:
- 1-1- إنتاج الكهرباء:
- لتلبية الاحتياجات المتزايدة للطاقة، سترتفع القدرة الإنتاجية الإضافية الوطنية في الفترة 2014-2024 بحوالي 28582 ميغاواط (جميع الشبكات)، من بينها 19682 ميغاواط مقررة و8900 ميغاواط قيد الدراسة.
- يقدر المبلغ الاجمالي لمخطط التنمية لإنتاج الكهرباء في الفترة 2014-2024 بـ 2996 مليار دينار جزائري (من بينها 1312 دينار جزائري للطاقات المتجددة).
- تتوزع 19682 ميغاواط المقررة كمايلي:
- 14710 ميغاواط للشبكة المترابطة الشمالية؛
  - 640 ميغاواط لتوربينات الغاز المتنقلة؛
  - 594 ميغاواط لتوربينات الغاز لشبكة عين صالح،تيميمون؛
  - 478 ميغاواط للشبكة المعزولة بالجنوب،منها 214 ميغاواط ديزل، 264 ميغاواط لتوربينات الغاز؛
  - 3260 ميغاواط في مجال الطاقة المتجددة.

1-2- نقل الكهرباء:

- تحويلية إجمالية تقدر ب  $MVA\ 84440$  ، من بينها 408 وحدة مقرر ( 04 في طور التأهيل ) و 112 وحدة قيد الدراسة، المبلغ الاجمالي لخطة التنمية لشبكات نقل الكهرباء للفترة 2014-2024 يقدر بـ: 1339 مليار دينار جزائري، من بينها 1330 مليار دينار جزائري تتكفل به فيما يخص نقل الكهرباء، طول شبكة نقل الكهرباء التي ستنجز خلال الفترة 2014-2024 ما يقرب 26790 كم .  
- 20936 كم قررت من بينها 1346 كم في طور التأهيل و 5854 كم خطوط قيد الدراسة.  
- سيصل طول شبكة شركة نقل الكهرباء 51036 كم بحلول عام 2024، سيزداد عدد المحولات الكهربائية خلال الفترة 2014-2024 ما يقارب 520 وحدة لتحقيق سعة شركة نقل الكهرباء.

1-3- نقل الغاز:

فيما يتعلق بنقل الغاز يتمثل مخطط الخماسي 2010-2014 من خلال ربط مواقع مناطق الهضاب العليا والجنوب بالغاز الطبيعي مع الاستمرار في ربط المناطق الشمالية بالغاز الطبيعي، بالإضافة إلى هذا البرنامج، ستعرف المنشآت الغازية تطور ملحوظ وهذا بإنجاز سلسلة نقل الغاز (الشرق، غرب) في المنطقة الهضاب العليا.  
كما ستمت إنجاز خطين نقل الغاز من قبل سونطراك بالنيابة عن شركة نقل الغاز، والهدف الرئيسي من هذه الانجازات هو امداد منطقة تمنراست وجانت وجميع المناطق المجاورة لهذه الأنايب، وبالتالي فإن الطول الإجمالي لشبكة نقل الغاز الذي سينجز خلال الفترة 2014-2024 يقدر بـ: 13003 كم، منها 6218 كم تندرج من مشاريع مبرجة في اطار البرنامج الخماسي 2010-2014.

وسيبليغ المبلغ الاجمالي لجميع الاعمال المتعلقة بتطوير شبكة نقل الغاز في الفترة 2014-2024 حوالي 878 مليار دينار جزائري على عاتق شركة نقل الغاز.

2-4- توزيع الكهرباء و الغاز:

تتضمن خطة التنمية لشبكات التوزيع برامج الكهرباء والتوزيع العمومي للغاز المشرفة عليها الدولة وكذا المشاريع الخاصة وربط الزبائن الجدد وكذا معدات الصيانة والإستغلال ، يقدر مبلغ خطة تطوير تسيير الشبكات ومنشآت الشركات الأربع لتوزيع الكهرباء والغاز في الفترة 2014-2024 بـ: 1039 مليار دينار جزائري منها 626 مليار دينار جزائري على عاتق شركات التوزيع الكهرباء والغاز.

خامسا: تقديم قسم تسيير الموارد البشرية:

وفي هذا الفرع سنتطرق إلى تعريف مصلحة الموارد البشرية وهيكلها التنظيمي وأهم المهام ونشاطات المصلحة.

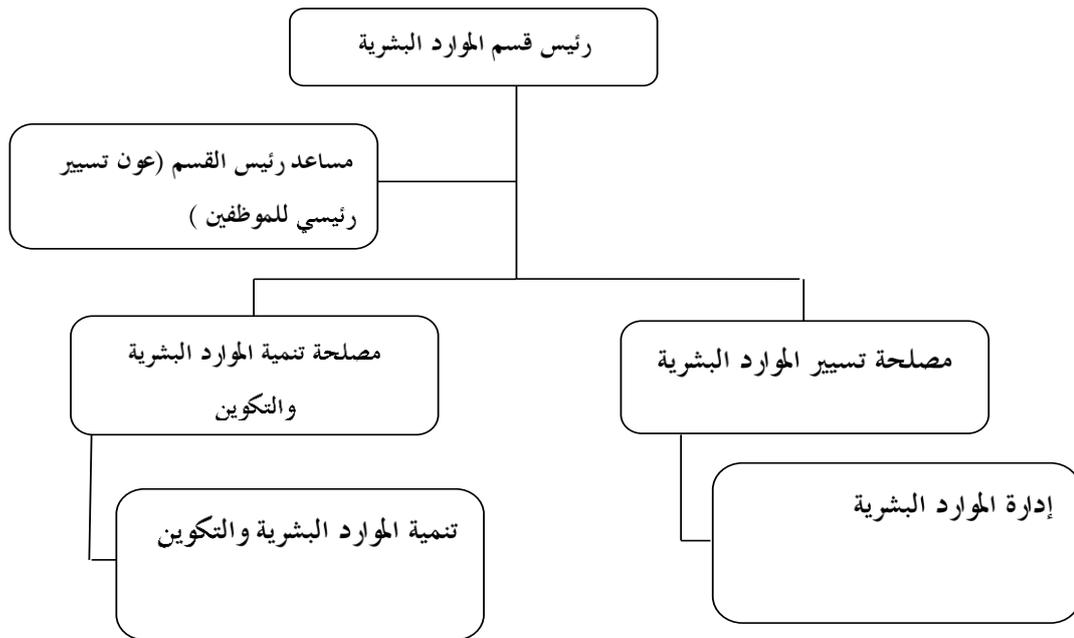
1- تعريف قسم تسيير الموارد البشرية:

هي المصلحة المسؤولة عن تنفيذ القواعد والإجراءات في ميدان التحكم بالموارد البشرية، وهي مسؤولة أيضا عن: تعزيز المهارات الموجودة لتطوير أنشطة جديدة التأكد من مدى كفاية هذه الموارد البشرية (المهارات والفرص)، تطوير الأنشطة، تطوير المعلومات، الاستماع والتشاور حول العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل،مراجعة

نظام إدارة العمليات المعتمدة من قبل الشركة، تنسيق الأنشطة المختلفة للموظفين داخل فرع التوزيع، بما في ذلك التوظيف، الحث على التكامل، التعيين، الترقية، النقل... إلخ، وضع خطط سنوية للتجنيد والتدريب، تطبيق سياسات إدارة الموارد البشرية التي بدأتها الإدارة العليا.

2- المخطط الهيكلي للمصلحة ادارة الموارد البشرية:

الشكل رقم (2.3): الخريطة التنظيمية لإدارة الموارد البشرية



المصدر: رئيس إدارة الموارد البشرية، 2016

2-1- تحليل الهيكل التنظيمي لمصلحة إدارة الموارد البشرية:

يتكون هذا القسم من مصلحة تسيير الموارد البشرية، مصلحة تنمية الموارد البشرية وتكوين وإدارة الموارد البشرية.

ويقوم هذا القسم بمايلي:

- اعداد وتوجيه ومراقبة المديرية لمختلف خطط المستخدمين من حيث التوظيف والتكوين والترقية؛
  - ضمان وتنسيق وترقية النشاطات الإدارية وتسيير المستخدمين؛
  - إعداد ومتابعة الأجور؛
  - إعداد احتياجات المديرية فيما يخص تكوين العمال حسب برامج التكوين.
- 2-2- مهام ونشاط المصلحة:

تتمثل مهامها في مايلي:

- ✓ ضمان إعداد وتشغيل خطط الأجور من العناصر المتغيرة للعودة لسجلات الرواتب، ويدعي المعالجة؛
- ✓ ضمان إنشاء الرواتب؛
- ✓ ضمان التنظيم الإداري للأفراد؛
- ✓ التأكد من الأطر الإدارية والمديرين التنفيذيين توزيع كبار الاتجاه؛
- ✓ رصد وتحديث الملفات المحوسبة الموظفين؛
- ✓ ضمان الحفاظ على ملفات الموظفين الإدارية؛
- ✓ إعداد وتنفيذ العناصر المتعلقة بأفعال المهن وفقا للأنظمة المعمول بها؛
- ✓ ضمان ومراقبة والتحكم في ظروف تطبيق قواعد إدارة شؤون الموظفين؛
- ✓ ضمان التطبيق الموحد للقواعد ومراقبة تنفيذها؛
- ✓ إرسال التشوهات التسلسل الهرمي و مواجعتها في تطبيق اللائحة؛
- ✓ التواصل مع العمل والخارجية وكالات المركز الطبي؛
- ✓ إنشاء الميزانية، عقد إدارة ولوحة القيادة في إدارة الموارد البشرية؛
- ✓ ضمان إنشاء إحصاءات لموظفي فرع التوزيع ومراقبة موثوقيتها؛
- ✓ صيانة وتحديث السجلات القانونية والعرفية.

المطلب الثاني: نظام المعلومات نونا NOVA:

الفرع الأول : تعريف النظام

تعتمد مؤسسة سونلغاز في تسيير وظائف ادارة الموارد البشرية على نظام المعلومات نونا(nova) الذي قامت بتصميمه "Elit" الجزائرية لتكنولوجيا المعلومات تم العمل به ابتداء من سنة 2013 حيث يتطلب العمل به اسم المستخدم وكلمة المرور الخاصة بكل مستخدم يمكنه تسيير جميع فروع المؤسسة الام يعمل على التنليه في حالة وجود أخطاء وتحمين المعلومات يكون بطريقة سهلة وهو يحتوي على كل المعلومات المطلوبة عن كل عامل في المؤسسة ابتداء من تاريخ التوظيف والى غاية التقاعد بعد عملية التوظيف يكتسب كل موظف رقم تسلسلي خاص به يعرف في البرنامج.

الشكل رقم (3.3): يوضح شكل واجهة نظام المعلومات نوبا *NOVA*



المصدر: من وثائق متعلقة بالمؤسسة

الفرع الثاني: مخرجات نوبا

يتضمن نظام المعلومات نوبا *NOVA* لإدارة الموارد البشرية مجموعة من الأيقونات التي توصلنا إلى عدة قواعد بيانات وعمليات ومخرجات متعلقة بتسيير موارد المؤسسة و من عدة جوانب يمكن شرحها كالآتي:  
الشكل رقم (4.3): يظهر صورة لأيقونات النظام



المصدر: من وثائق تخص المؤسسة

أولاً: التسيير الإداري:

تعتبر اول ايقونة يتم الولوج اليها لادراج المعلومات الادارية الخاصة بالموظف فبعد التوظيف يتم إدراج من خلال هذه القاعدة ما يلي:

- البيانات الشخصية للموظف: والتي تتضمن: الاسم واللقب، العنوان، الحالة العائلية، الجنس، تاريخ ومكان الميلاد، فصيلة الدم، عدد الأولاد... إلخ؛
  - رقم التعريف (*code*): وهو رقم يمنح للموظف ويبقى معه طيلة مساره المهني مرتبط به؛
  - تصنيف الموظف: يكون حسب منصب الشغل؛
  - المنح والتعويضات: ما يتوافق مع منصب العمل؛
  - رقم الحساب: سواء حساب جاري بريدي أو حساب بنكي؛
  - تاريخ التوظيف.
- ثانيا: تسيير المسار:

من خلال هذه الايقونة يمكن تتبع المسار المهني للموظفين وكل الأحداث التي مر بها خلال مساره المهني ابتداء من تاريخ توظيفه وإلى غاية تقاعده فيتم تمييز هذه المعلومات وتسجيلها في قاعدة البيانات في حالة التحويل أو الإنتداب أو الترقية مثلا ومن مخرجات هذه القاعدة نجد المسار المهني لكل موظف وحده وفقا للجدول الآتي:

الجدول رقم (1.3): يمثل جدول تسيير المسار الفردي لكل موظف

التاريخ	الرقم التسلسلي	الحادث	رقم المقرر	الصف	المنصب	الوحدة

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على الوثائق والمقابلة

#### 1- تسيير الغيابات:

ويتم من خلال هذه القاعدة تسجيل كافة التغيبات من العطل المرخصة، العطل المرضية، الاستيذاء، العطل السنوية والاستثنائية، لتظهر في قواعد أخرى كقاعدة الأجور وعلى إثرها يحتسب الأجر وتسيير المسار والتي تظهر في جدول تسيير المسار الخاص بالموظف.

ثالثا : تسيير الوقت والانشطة.

رابعا : تسيير الأجور:

من خلال هذه القاعدة يتم تسيير أجور الموظفين ورواتبهم باحتسابها واحتساب كل المنح والتعويضات، كما تتضمن هذه القاعدة المخرجات التالية:

- كشف الراتب: فردي خاص بكل موظف حيث تحتوي هذا الكشف على البيانات الشخصية للموظف وجدول تفصيلي لكيفية احتساب الاجر من الاجر القاعدي والمنح الثابتة والمتغيرة والاقطاعات

- جدول كشف الراتب الكلي للموظفين: حيث يضم هذا الجدول جميع الموظفين وما يتقاضونه من أجرة شهرية (صافي الدفع) والجدول التالي يوضح ذلك:
- **Journale De Pai**: وهو عبارة عن جدول كلي يتضمن الظبلغ الكلي المدفوع للإجور حسب طريقة الدفع (ccp) أو بنك وجسب عدد الأعوان.
- اقتطاعات التعاضدية:
- اقتطاعات التقاعد التكميلي: وهي منحة شهرية تقتطع من حساب الموظف لتشكّل في آخر مساره مبلغا يتقاضاه عند تقاعده.
- ✓ اشتراكات (Cnas)
- ✓ منحة (ICA)
- ✓ الضريبة على الدخل (IRG).
- الأرشيف: يمكن الرجوع للأرشيف عند الحاجة إلى أي عملية تمت من خلال هذه القاعدة في وقت سابق كاستخراج كشف الراتب لشهر سابق من سنة سابقة أو أي وثيقة أخرى تمت فيما يتعلق بالأجور.
- **Etat De Rebriq**: من مخرجات نوبا في قاعدة الاجور والرواتب نجد المبلغ الإجمالي لكل قيد والمصنف برقم خاص فنجد مثلا:
- 61/ يمثل الاجر القاعدي
- 405/ الساعات الاضافية
- 430/ ساعات الغياب
- 432/العطل السنوية
- 450/ساعات الغياب المرضية
- 462/النقل
- 473/الغيابات المدفوعى
- 475/الغيابات والعطل الخاصة
- 503/التعويضات
- 510/ منحة الغبار
- منحة الأداء الوظيفي للتسيير
- كل مخرجات القاعدة هذه تكون شهرية.
- خامسا : المحاسبة:
- يمكن من خلال هذه القاعدة الإطلاع على جداول الإرسال الخاصة بدفع الرواتب والأجور
- الاطلاع على وضعية المحاسبة.

• الاطلاع على الدفعات خارج الدورة

• *Nova hissab*

سادسا : الترقيات :

من خلال هذا المدخل يمكن متابعة ملفات الترقيات التي اكتسبها الموظف خلال مساره وتحين بعد كل ترقية بتسجيل تاريخ الترقية ورقم المقرر واسم المنصب والرتبة والمنح والتعويضات لتظهر آليا في مخرج تسيير المسار والرواتب بالترقية الجديدة

سابعا : الحقوق المكتسبة:

لدى المؤسسة نظام اجور ومنح وتعويضات خاصة تظهر في هذا المخرج نجد من بين هذه المنح الآتي:

✓ منحة التقاعد: وهي منحة تقوم باقتطاعها المؤسسة شهريا من راتب الموظف يتم تخزينها له إلى غاية نهاية مساره المهني وتقاعده لتمنح له.

✓ منحة الميدالية: هي منحة شهرية تدخل ضمن الراتب يتقاضاها الموظف بموجب قانون يحدد مبلغها ونوعها وشروط الحصول عليها وهي كالآتي:

- الميدالية الاولى: البرونزية يكتسبها الموظف بعد إتمام 15 سنة ويقدر مبلغها بمرتين الاجر الادنى الوطني؛
- الميدالية الثانية الفضية: تكتسب بعد 20 سنة يقدر مبلغها بـ 4 مرات (*Smig*) ؛
- الميدالية الثالثة الذهبية: تكتسب بعد 25 سنة خبرة وتقدر بـ 6 مرات الأجر الأدنى الوطني؛
- الميدالية الرابعة القرمزية : تكتسب بعد 30 سنة ويقدر بـ 8 مرات الاجر الادنى الوطني؛
- الشهادة الشرفية: تكتسب بعد 35 سنة خدمة فعلية في المؤسسة وتقدر بـ 10 مرات الاجر الادنى الوطني؛
- اللوحة الشرفية : وهي أعلى ميدالية يمكن اكتسابها بشرط 40 سنة خدمة فعلية في المؤسسة وتقدر بـ 12 مرة الاجر الادنى الوطني؛

ثامنا : مخرجات القاعدة (*Reportingrh*):

هي عبارة عن تقارير كلية أو اجمالية تجمع كل الموظفين في قائمة واحدة لكل بند أو قيد من بنود تسيير الموارد البشرية يراد الاطلاع عليه ومنها الآتي :

✓ الكتلة الأجرية؛

✓ التعويضات والمنح ؛

✓ منحة السلة المنطقة (*PRI*)؛

✓ تسيير المسار التقاعد؛

✓ متابعة التكوين المنح المدرسية؛

✓ الحالة العائلية؛

✓ التكوين؛

✓ المنح المدرسية؛

✓ منحة أول طفل متمدرس.

تاسعا : التكوين:

في مؤسسة سونلغاز يتم اعتماد ثلاث انماط من التكوين مقسمة حسب موضوع التكوين ومدته والغاية منها فنجد الآتي:

**FPS1**: وهو تكوين طويل المدة الغرض منه الترقية. تتم عملية التكوين في احدى المدارس عين مليلة، بن عكنون، البليدة التكوينات التقنية تتم في عين مليلة، أما تكوين التسيير فيتم بمدرسة بن عكنون.

**FPP2**: يخص كل الموظفين مدته 15 يوم موضوع جهوي يتم تحديد موضوعه من قبل المديرية الجهوية.

**FMP 3**: وهو تكوين يكون داخلي يقام في قاعة الاجتماعات يكلف موظف من قبل رئيس القسم رئيس للإشراف عليه مدته يوم أو أكثر.

يتم تسيير ومتابعة عملية التكوين للموظفين فرديا وذلك بتسجيلها في مصلحة التكوين وفق الجدول التالي:

- الرقم التسلسلي للموظف (**Matricule**): وهو الرقم الخاص بكل موظف يكتسبه منذ توظيفه ويبقى يتبعه لغاية تقاعده؛

- موضوع التكوين (**Thème**): وهو الموضوع الذي يتمحور حوله التكوين والذي تقترحه الجهة المنظمة له سواء كان داخلي أو جهوي أو وطني؛

- فرع التكوين: حسب الفروع المكونة للمؤسسة موارد بشرية أو تقني كهرباء أو تقني غاز أو قد يكون تكوين مختلفك غاز وكهرباء؛

- الاسم: اسم ولقب الموظف المستفيد من التكوين؛

- الفترة: وهنا يسجل تاريخ انطلاق وانتهاء التكوين؛

- المدة: وتكون حسب نوع التكوين.

الشكل رقم (5.3): يوضح جدول متابعة عملية التكوين

Matricule	Theme	Structure	Cadre	Maitrise	Exécution	Période	H/J	Observation
FPP								
87919	Reglementation inté	DRH				01/01/2024 au 06/01/2024	5j	CBA
21200	Autocad	DTG				01/01/2024 au 15/01/2024	10 j	CAM
56002	risaque électri	DTE				01/01/2024 au 06/01/2024	5j	CAM
FPS long durée								
Matricule	Theme	Structure	Cadre	Maitrise	Exécution	Période	H/J	Observation
87919	DRH	DRH				01/01/2024 au 06/04/2024	3 Mois	CBA
21200	RSF	DTG				01/01/2024 au 15/05/2024	4 Mois	CAM
56002	risaque électri	ED				01/01/2024 au 06/08/2024	6MoisJ	CAM

المصدر: من وثائق المؤسسة

عاشرا : تقييم أداء الموظفين:

بغرض تقييم وتحفيز وتشجيع الموظفين تقوم المؤسسة بتقييم الأداء للموظفين بالاعتماد على عدة معايير،

تساهم قواعد بيانات نوبا في هذه العملية بتوفير المعلومات اللازمة لتقييمها من بين هذه المعايير نجد عدد الغيابات يتم تقييم أداء الموظفين في المؤسسة ومنح علامة لكل موظف، أما كل ثلاثة أشهر (ثلاثية) أو سنويا العلامة الأولى تمنح للموظف بغرض منحة المردودية، وكل ثلاثة أشهر تتحكم فيها عدة معايير كالسلوك، أما العلامة الثانية فهي تخص المنحة السنوية

الحادي عشر : لوحة القيادة الاجتماعية:

تعتمد مؤسسة سونلغاز لوحة القيادة الاجتماعية كأداة لتقييم أدائها الاجتماعي تجاه الموظفين في المؤسسة، وهي تعتمد لوحتي قيادة من حيث النوع والمدة، فمن حيث النوع تعتمد لوحة قيادة القوى العاملة ولوحة قيادة التكوين ولوحة قيادة الكتلة الأجرية، أما من حيث المدة الزمنية فهي تعتمد لوحة قيادة ثلاثية أو شهرية أو سداسية أو لوحة قيادة سنوية.

يتم ارسال هذه اللوحات بصفة دورية من الفروع والوحدات التابعة للمؤسسة ليتم تصميم لوحة قيادة عامة للمؤسسة تتابع من خلالها المؤسسة الأم الوضعية الاجتماعية للمؤسسة ككيان واحد.

1- الموارد البشرية

1-1: القوى العاملة:

يتم من خلال لوحة القيادة الاجتماعية متابعة القوى العاملة والتوظيف من عدة مؤشرات ومعايير دوريا شهريا وسداسيا وسنوياً ومقارنة نتائج السنة الحالية بالسنة الماضية وذلك وفقاً لما يأتي:

1-1-1 القوى العاملة النشطة:

يتم تعداد الموظفين في حال نشاط خلال الشهر للسنة الحالية ومقارنتها بنفس الشهر من السنة الماضية بغية تحليل ومعرفة الأسباب والتخلص من المشاكل مستقبلاً، وذلك بوضع الملاحظة أسفل جدول النتائج تخص هذه النتائج كل من الموظفين الدائمين والمتعاقدين.

الجدول رقم (2.3): يوضح طريقة متابعة القوى العاملة النشطة

نسبة التقييم	الى غاية نهاية الشهر السابق من السنة الحالية			الى غاية نهاية الشهر السابق من السنة الحالية			الى غاية نهاية الشهر السابق من السنة الماضية			تصنيف العمال	
	مرسمو	متعاقدو	مجمو	مرسمو	متعاقدو	مجمو	مرسمو	متعاقدو	مجمو		
ن	ن	ع	ن	ن	ن	ع	ن	ن	ع	ن	إطار
											عون
											عون
											تنفيذ
											المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الملاحق

1-1-2 القوة العاملة النسائية:

يتم متابعة أعداد القوة العاملة النسائية في المؤسسة الى غاية نهاية الشهر السابق بغرض معرفة التغييرات والأسباب وإيجاد الحلول للمشاكل إن وجدت وفقاً للجدول الآتي:

الجدول رقم (3.3): يوضح متابعة القوة العاملة حسب الجنس

التصنيف	القوة العاملة إلى غاية نهاية الشهر السابق من السنة الماضية			القوة العاملة إلى غاية نهاية الشهر السابق من السنة الحالية			نسبة التقييم
	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	
إطار							السنة الحالية والسنة السابقة
تحكم عالي							نسبة إناث /الذكور
تحكم قليل							
عون تنفيذ							
المجموع							

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الوثائق

## 2- التوظيف:

يتم متابعة التوظيف من خلال لوحة القيادة الاجتماعية وذلك بمراقبة المحقق من التوظيف بالمرسوم مسبقا وحساب نسبة الإنجاز والثغرة الموجودة بغية معرفة المشاكل وإيجاد الحلول مستقبلا، ويتم بعدها التعليق على النتائج المتوصل إليها تحت الجدول التالي:

الجدول رقم (4.3): يوضح كيفية متابعة التوظيف

التصنيف	المنجز	الهدف	الفارق	نسبة الإنجاز
إطار				
عون تحكم				
عون تنفيذ				
المجموع				

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الوثائق

## 3- الغيابات والعطل



الجدول رقم (6.3): يوضح بعض بنود لوحة القيادة الاجتماعية للكتلة الأجرية

البند	عمال مرسمين	عمال مؤقتين	المجموع
الأجر القاعدي			
منحة <i>PRI</i>			
النقل			
العطل			
المنح العائلية			
منحة السيارة			
التقاعد			
الأداء			
الأداء الجماعي			
منحة العيد			
أخرى			
<i>Cnas</i>			
الخدمات			
الاشتراكات			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الوثائق

المبحث الثاني: المنهجية وإجراءات وأساليب وأدوات الدراسة

من خلال هذا المبحث سنحاول عرض الطريقة المنهجية للدراسة ووصف منهجية الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة، وكذا الأساليب الإحصائية المستعملة من أجل ثبات وصدق أداة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة للإجابة على إشكاليات البحث وإثبات صحة الفرضيات أو عدمه للوصول إلى نتائج.

المطلب الأول: المنهجية والإجراءات المتبعة في الدراسة

أولاً: منهجية الدراسة:

نظراً لأن المنهج يُعبر عن الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة المشكلة واكتشاف الحقيقة والإجابة على الأسئلة، وبالنظر إلى تنوع وتعدد المناهج التي يمكن استخدامها، فإنه من الضروري تحديد طبيعة الموضوع واختيار المنهج المناسب. وذلك يعتمد على الأهداف المحددة للدراسة والتساؤلات التي يسعى الباحث للإجابة عليها. بناءً على ذلك

وبما أن موضوع دراستنا يتعلق بدور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة والتي من خلالها حاولنا وصف نظام المعلومات المستخدم في المؤسسة فقد استخدمنا المنهج الوصفي .  
فالمنهج الوصفي هو الذي يصف الظاهرة في الوقت الحاضر ويمكن من عرض الخلفية النظرية و هو اسلوب للبحث يصف الظاهرة والمجتمع المدروس... وهو يهتم بالإجابة عن السؤال ماذا<sup>1</sup>.  
استخدم الباحث ادوات تساعد في جمع البيانات وتحليلها للوصول الى نتائج فاعتمد على أداة الاستبيان التي صممت بغرض جمع البيانات والمعلومات من افراد العينة والتي تم تحليلها بواسطة برنامج الحزم الاحصائية *SPSS26*.  
اعتمدنا أداة المقابلة مع مجموعة من رؤساء المصالح في قسم الموارد البشرية لغرض التعرف على نظام معلومات الموارد البشرية المستعمل في المؤسسة وكيفية عمله والتعرف على المؤسسة، واعتمد الملاحظة كوسيلة مساعدة توفر معلومات في الوقت الراهن عن المؤسسة ساعدت في معرفة مدى اهتمام المؤسسة بالأداء الاجتماعي.

#### ثانيا : حدود الدراسة:

- ✓ الحدود المكانية: أجريت الدراسة في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز وحدة ولاية غرداية.
- ✓ الحدود الزمانية: تمت الدراسة خلال مرحلتين:
- مرحلة استطلاعية: تم من خلالها اجراء بعض المقابلات بغرض التحقق من وجود برنامج نظام معلومات اجتماعي للموارد البشرية في المؤسسة ومعرفة مدى اهتمام المؤسسة بالأداء الاجتماعي من خلال الملاحظة وللتمكن من تصميم أداة الدراسة وفقا لمتطلبات طبيعة العينة المدروسة وقد تم هذا خلال الفترة الممتدة من 2 جوان 2024 الى غاية 6 جوان 2024 .
- مرحلة أساسية: انطلقت هذه المرحلة يوم 22 جويلية 2024 وإلى غاية سبتمبر 2024 تم خلال هذه المرحلة توزيع الاستبيانات على أفراد العينة كما تم اجراء مجموعة من المقابلات مع رؤساء المصالح والمكاتب كان الغرض منها هو التعرف على طريقة عمل نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في المؤسسة و كيفية سير مصالح الموارد البشرية من تكوين وأجور .
- ✓ الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية للدراسة في موظفي مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز حدة غرداية بما فيهم رؤساء المصالح والمكاتب.

#### ثالثا : متغيرات الدراسة

متغير الدراسة هو المتغير هو حدث أو ظاهرة تتغير بسبب ارتباطها بمتغير آخر<sup>1</sup> وهذه الدراسة تهتم بمعرفة مدى مساهمة نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة وبالتالي فهي تتضمن متغيرين وهما الآتي:

✓ المتغير المستقل: هو المتغير الذي يؤثر على المتغير المستقل وهو النشاط<sup>2</sup> وفي هذه الدراسة يمثل نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية بأبعاده (النظام الفرعي للأجور، النظام الفرعي للتوظيف والترقية، النظام الفرعي لتقييم الأداء، التدريب والتطوير، النظام الفرعي الاجتماعي (الميزانية الاجتماعية ولوحة القيادة الاجتماعية))

✓ المتغير التابع: هو المتغير الذي يتأثر بالمتغير المستقل وفي هذه الدراسة يمثل الأداء الاجتماعي للمؤسسة والذي يمكن حصر تقييمه في والأداء تجاه البيئة وحقوق الانسان وسياسات الموارد البشرية والمستهلكين والمجتمع المحيط وبالتالي فمن خلال هذه الدراسة يتم التطرق لمدى مساهمة نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز وحدة غرداية كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول(7.3): يوضح متغيرات الدراسة

المتغير التابع	الأداء الاجتماعي
المتغير المستقل	نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الوثائق

#### رابعا : مجتمع الدراسة

يعد مجتمع الدراسة حجر الزاوية في أي دراسة وفي منهجية البحث العلمي بحيث يعبر عن مجموعة من الأفراد يحملون خصائص مشتركة وينتمون الى حيز جغرافي أو مؤسسة محددة<sup>3</sup>، وفي هذه الدراسة يقدر مجتمع الدراسة الكلي ب 581 موظفا في المؤسسة يمثلون جميع موظفي الوحدة في كافة الأقسام والفروع في المؤسسة.

#### خامسا : عينة الدراسة

تمت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من 150 مفردة تم توزيع الاستبيانات على جميع أفراد العينة لكن تم استرجاع 140 استبيانات وتم الغاء 6 استبيانات لعدم صلاحيتها للدراسة وبالتالي: أصبح عدد الاستبيانات الصالحة 134 استبيانا.

1 الزهرة الأسود، المفاهيم والمتغيرات في البحث العلمي، مجلة المجتمع والرياضة، المجلد 5، العدد1، جانفي 2022، 2022، ص2077.

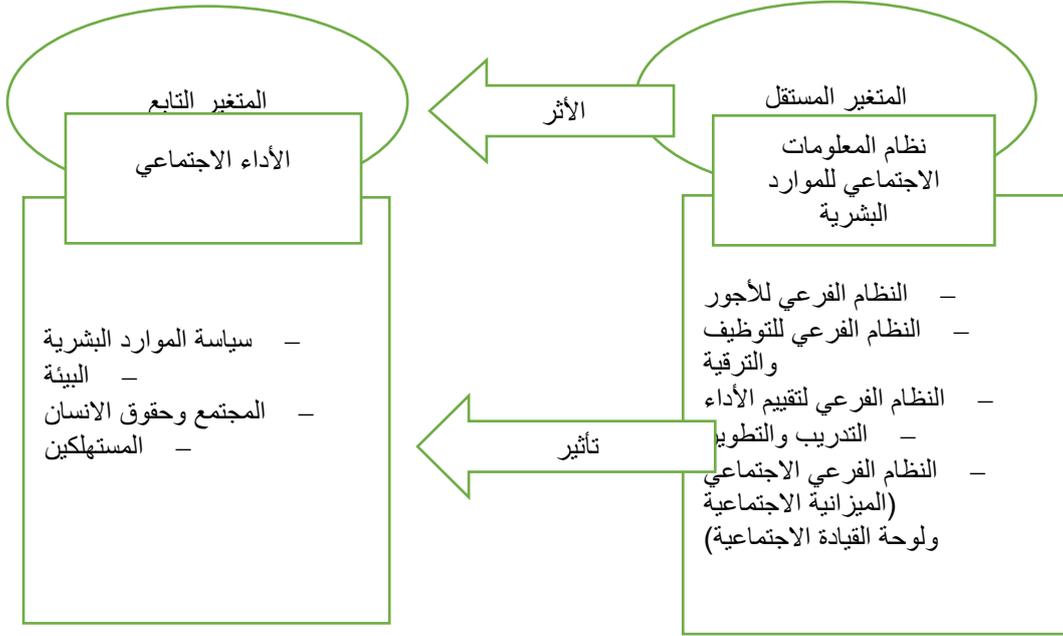
2 Kaur SP , **Variables in research IJRRMS**. VOL3 , N°4 OCT – DEC, 2013, P36.

Michael Mncedisi Willi , **Population and Target Population in Research Methodology**, 3 Golden Ratio of Social Science and Education, Vol.4, Issue.1 (2024). 2024, P76.

سادسا : هيكل الدراسة

تطرت الدراسة لمدى مساهمة نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة وقد تمت الدراسة وفقا للهيكل التالي الذي يحدد متغيري الدراسة وأبعادهم وطبيعة العلاقة المدروسة:

الشكل رقم (7.3): يوضح هيكل الدراسة



المصدر: من اعداد الطالبة

المطلب الثاني: أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة

من خلال هذا المبحث سنستعرض الأدوات المستعملة في الدراسة من أجل جمع البيانات من أفراد العينة والمؤسسة والأساليب المستخدمة في تحليل هذه البيانات للوصول إلى النتائج.

الفرع الأول: أدوات الدراسة

لإجراء دراسة يحتاج الباحث الى مجموعة من الأدوات أو التقنيات لجمع المعلومات والبيانات، تختلف هذه الأدوات من حيث التصميم والتعقيد وكيفية الإدارة، فكل أداة تستعمل لجمع نوع معين من البيانات والمعلومات<sup>1</sup>.

1Prabhat Pandey. Meenu Mishra Pandey ,RESEARCH METHODOLOGY: TOOLS AND TECHNIQUES. Bridge Center, 2015. P55.

وفي هذه الدراسة تم اعتماد ثلاث أدوات نظرا لطبيعة المعلومات المراد الوصول إليها وهي:

**أولا : الاستبيان:** تم اللجوء للاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة فيما يتعلق بموضوع الدراسة المتمثل في دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بغرداية واستنتاج آرائهم حيث صمم الاستبيان لهذا الغرض مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة العينة وطبيعة الموضوع ولذلك قد تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة محاور وفقا لما يأتي:

المحور الأول: تضمن المحور الأول البيانات الشخصية لأفراد العينة والمتمثلة في: الجنس، السن، الخبرة، المستوى الدراسي، مصلحة العمل، والمنصب العالي.

المحور الثاني: تضمن المحور الثاني المتغير المستقل وأبعاده وهو:

نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية: يعبر عن نظام متكامل مصمم بهدف إمداد المستفيدين بالمعلومات التي تساعدهم على صنع القرارات الخاصة بالموارد البشرية في المنظمة يحتوي على عدة برامج كالتوظيف والتكوين والترقية وتقييم الأداء والأجور.

وأبعاده المتمثلة في:

✓ النظام الفرعي للأجور: هذا النظام يتيح متابعة التحركات الداخلية والخارجية والتحكم في المتغيرات الأساسية التي تؤثر على سياسة الأجور. كما يسمح بتحليل هيكلية الأجور وقاعدة البيانات المتعلقة بالنصوص القانونية للعمل. يحتوي هذا النظام الفرعي على جميع الإجراءات الوظيفية مثل تقسيم ساعات العمل، الغيابات، العلاوات، العطل السنوية، والعطل المرضية وغيرها.

✓ التدريب والتطوير: يهدف هذا البرنامج الى تطوير قدرات العاملين حيث يتم من خلاله متابعة التكوين للموظفين.

✓ النظام الفرعي الاجتماعي (الميزانية الاجتماعية ولوحة القيادة الاجتماعية): هو البرنامج الذي يجمع المعلومات الكمية والبيانات لحساب المؤشرات الاجتماعية كمؤشر دوران العمل .... الخ<sup>1</sup>.

✓ النظام الفرعي للتوظيف والترقية: وهو ذلك النظام الذي يوفر معلومات دقيقة عن الوضعية العددية للمستخدمين و المناصب الشاغرة ونوع التوظيف وكل مايتعلق باستراتيجيات التوظيف<sup>2</sup>.

✓ النظام الفرعي لتقييم الأداء: هو النظام الفرعي الذي يعتمد عليه و ينصب على أداء الفرد ونتائج أعماله من ناحية ومن ناحية أخرى على سلوكه وتصرفاته<sup>3</sup>.

IMADOUCHE YACINE , **Le Tableau de Bord Social comme outil de pilotage de la fonction ressources humaines de l'entreprise**, Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit, Numéro 12 : Spécial JIREF & CCA, p545 .

2 أيوب الشيكور ، مسراتي خولة، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية للإدارة العمومية "دراسة حالة وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، مجلة بحوث متقدمة في الاقتصاد واستراتيجيات الأعمال، المجلد 2، العدد 2، 2021، ص29.

3 مجد بوزيدي، تقييم الأداء في المؤسسة ودوره في تحفيز العمال، مجلة أبعاد اقتصادية، المجلد 1، العدد 1، 2011، ص157.

- المحور الثالث:تضمن المحور الثالث المتغير التابع والممثل في الأداء الاجتماعي والذي قسم بدوره إلى أربعة أبعاد وهي:
- ✓ سياسة الموارد البشرية: وتتمثل في السياسة التي تتبع المؤسسة فيما يخص تسيير الموارد البشرية ومتابعتها من ناحية المناخ التنظيمي وإدارة الصراع التنظيمي وسياسات التوظيف والترقية والخدمات الاجتماعية.
  - ✓ البيئة: تتمثل في السياسات التي تنتهجها المؤسسة مما يتعلق بالإدارة البيئية من تسيير للنفايات والمساهمة في ترشيد الطاقة واستدامتها.
  - ✓ المجتمع وحقوق الانسان:تتمثل في مدى مساهمة المؤسسة في الأعمال التي تخدم المجتمع والتي لا تكون ملزمة قانونيا بمعنى أنها تكون تطوعية كالمساهمة في الاعمال التطوعية وفي دعم الجمعيات الخيرية لصالح المجتمع والمبادرة في النشاطات الثقافية والرياضية.
  - ✓ المستهلكين: تتمثل في مدى جودة الخدمات المقدمة للمستهلكين .

تضمن المحورين الثاني والثالث عدد من العبارات التي يمكن بواسطتها تمثيل الابعاد والمحاور وقد قسمت وفقا للجدول التالي:

جدول رقم (8.3): يوضح محاور وأبعاد الاستبيان وعبارات كل محور وبعد

المحور	العبارات
نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية	من العبارة رقم 1 إلى رقم 4
	من العبارة رقم 5 إلى العبارة رقم 9
	من العبارة رقم 10 إلى العبارة رقم 14
	من العبارة رقم 15 إلى العبارة رقم 19
	من العبارة رقم 20 إلى العبارة رقم 24
الأداء الاجتماعي	من العبارة رقم 1 إلى العبارة رقم 13
	من العبارة رقم 14 إلى العبارة رقم 16
	من العبارة رقم 17 إلى العبارة رقم 22
	من العبارة رقم 23 إلى العبارة رقم 25

المصدر: من اعداد الطالبة بالنظر للاستبيان

تم وضع الأبعاد والعبارات وفقا لبعض الدراسات السابقة إلا البعد الخامس والمتعلق بالبعد الاجتماعي فقد تم وضعه بناء على متطلبات موضوع الدراسة وطبيعته والذي يهتم بالجانب الاجتماعي وبناء على ما تعتمده المؤسسة في هذا الجانب حيث تعتمد لوحة القيادة الاجتماعية التي تعتبر أداة من أدوات تقييم الأداء الاجتماعي.

أما عبارات المحور الثالث فقد تم اختيارها وفقا لمؤشرات تقييم الأداء الاجتماعي المعتمدة في بعض وكالات

التقييم كوكالة **VIGEO**.

ثانيا : **المقابلة:** المقابلة هي أداة لجمع المعلومات والبيانات من شخص أو مجموعة من الأشخاص تتم عن طريق التفاعل اللفظي بينهم وبين الباحث وهي تعتبر من الأدوات الميدانية لجمع البيانات تتم عن طريق الأسئلة الشفهية كوسيلة أساسية للحصول على المعلومات<sup>1</sup>.

وفي هذه الدراسة فقد تم استخدام المقابلة كأداة لجمع البيانات من خلال مقابلة المكلف بمصلحة الموارد البشرية والمكلف بسير ومتابعة تكوين الموظفين وهذا بغرض جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بتعريف المؤسسة وتعريف نظام معلومات الموارد البشرية *nova* المستخدم في المؤسسة وطريقة عملة والتأكد من استخدام لوحة القيادة الاجتماعية إضافة إلى جمع المعلومات حول كيفية سير عملية التكوين في المؤسسة وطريقة متابعتها.

### ثالثا : الملاحظة

تعتبر الملاحظة أداة لجمع البيانات يستخدمها الباحث لجمع البيانات الحية بمساعدة حواسه في وفي المواقف مباشرة من الواقع وهي وسيلة مناسبة في حالة عدم رغبة أو تردد الباحثين في تقديم البيانات<sup>2</sup>.

- ساعدت الملاحظة من خلال الزيارة الميدانية على تحديد وبدقة الأفراد الذين يمكنهم الإجابة على الاستبيان.
- مكنت الملاحظة من أخذ نظرة عامة عن الأداء الاجتماعي للمؤسسة من خلال محاولة تحسس العلاقات والمناخ الاجتماعي للموظفين في المؤسسة.
- من خلال الملاحظة استطعنا تفسير بعض النتائج المتوصل إليها من الدراسة.

### الفرع الثاني : الأساليب الإحصائية المستخدمة:

**أولا :** مقياس ليكارث الخماسي: تم اعتماد مقياس ليكارث الخماسي لمعرفة اتجاه آراء الباحثين حول عبارات الأبعاد والذي يتضمن خمس خيارات تبدأ من غير موافق بشدة إلى موافق بشدة من 1 الى 5 تصاعديا حسب دراجة الموافقة والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (9.3): يوضح ترميز آراء الباحثين بمقياس ليكارث الخماسي

الاتجاه	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الرمز	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبة

ثانيا : فئات المتوسط الحسابي:

1 غواظني مليكة، المقابلة كأداة من أدوات جمع المعطيات، مجلة العلوم الإنسانية المركز الجامعي على كافي تندوف الجزائر المجلد 5 ، العدد2، 2021، ص180 .

2Smritirekha Satapathy, **observation as a toolfor collecting data**,internatinal journal of multidisciplinary edducational research, 2019,p152 .

لتحديد فئات المتوسط الحسابي وما يقابلها في مقياس ليكارث الخماسي يجب أولاً حساب المدى والذي يتم عن طريق العملية الحسابية التالية:

$$\text{المدى} = \text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة} = 5 - 1 = 4$$

طول الفئة: يعبر طول الفئة عن المسافة بين درجة إجابة ودرجة إجابة أخرى ويتم حسابه عن طريق العملية التالية:

$$\text{طول الفئة} = \text{المدى} \div \text{عدد الأوزان} = 5 \div 4 = 0.8$$

الجدول رقم (10.3): يوضح فئات المتوسط الحسابي حسب آراء الباحثين وفق مقياس ليكارث الخماسي

المستوى	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المتوسط المرجح	من 4.21 إلى 5	من 3.41 إلى 4.20	من 2.61 إلى 3,40	من 1,81 إلى 2.60	من 1 إلى 1.80

المصدر: من إعداد الطالبة

ثالثاً : صدق وثبات الاستبيان:

صدق الاتساق الداخلي: للتأكد من ثبات أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان تم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية *SPSS 26* وحساب صدق الاتساق الداخلي والذي يساعد في معرفة مدى ارتباط كل فقرة بالمحور الكلي للمقياس، وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل عبارة والمحور الكلي للمقياس وهو ما يؤكد أن المقياس صادق ويقاس ما وضع لقياسه والعبارات تحقق الهدف الذي وضعت لأجله.

لإثبات ثبات الأداة تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين أبعاد المتغير المستقل والمحور الكلي الذي تنتمي إليه ثم احتساب معامل الارتباط بين المتغير التابع والمحور الكلي، تم التوصل للنتائج الموضحة في الجداول الآتية:

الجدول رقم (11.3): يوضح درجة الارتباط بين محاور وأبعاد المقياس والدرجة الكلية له

المحاور والأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
النظام الفرعي للأجور	0,672**	0,000
النظام الفرعي للتوظيف والترقية	0,630**	0,000
النظام الفرعي لتقييم الأداء	0,849**	0,000
التدريب والتطوير	0,809**	0,000
النظام الفرعي الاجتماعي	0,861**	0,000
نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية	0,895**	0,000

0,000	0,886**	تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة
-------	---------	--------------------------------

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج *spss*

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية والدرجة الكلية للمحور دالة احصائيا عند مستوى معنوية 0.01، حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط هو 0,630\*\* لبعده النظام الفرعي للتوظيف والترقية فيما كان الحد الأعلى هو 0,861\*\* لبعده النظام الفرعي الاجتماعي.

كما يتضح من خلال الجدول السابق أن معامل الارتباط بيرسون بين محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية والدرجة الكلية للاستبيان دالة احصائيا عند مستوى معنوية 0.01، حيث بلغ معامل الارتباط 0,895\*\* وهي قيمة مرتفعة.

وعليه فإن جميع أبعاد وفقرات المحور الأول المتمثل في نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي اليه مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول.

ومن خلال نتائج الجدول السابق كذلك يتبين لنا أن معامل الارتباط بيرسون بين المحور الثاني المتمثل في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة والدرجة الكلية للاستبيان دالة احصائيا عند مستوى معنوية 0.01، حيث بلغ معامل الارتباط 0,886\*\* وهي درجة مرتفعة وهذا يدل أن الاستبيان متجانس.

رابعا : معامل الثبات ألفا كرونباخ: يستدل بمعامل الثبات ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة ويشير ثبات الاختبار إلى اتساق الدرجات التي يحصل عليها نفس الأفراد فيمرات الإجراء المختلفة ومعنى هذا وضع الفرد بالنسبة لجماعته لا يتغير جوهريا في هذه الحالة كما يعني الاستقرار بمعنى انه لو كررت عمليات قياس الفرد الواحد لبينت درجته شيئا من الاستقرار، ومعامل الثبات هو معامل ارتباط بين درجات الأفراد في الاختبار في مرات الإجراء المختلفة<sup>1</sup>. وهذا يعني ان المقياس يعطي نتائج مماثلة إذا اعيد تطبيقه في نفس الظروف.

تم اعتماد برنامج الحزم الإحصائية *spssv26* وحساب معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان والاستبيان ككل للتأكد من ثبات الاستبيان والنتائج المتحصل عليها مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12.3): يوضح قيم ثبات الاستبيان ألفا كرونباخ

المحاور	عدد العبارات	قيمة الفا كرونباخ
نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية	24	0,892
تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة:	25	0,807
الثبات العام للاستبيان	49	0,900

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج *spss*

من الجدول رقم (12.3) يظهر لنا أن قيمة الثبات العام للاستبيان بلغت  $0,900$  وهو مرتفع فيما بلغ ثبات المحاور  $0,892$  للمحور الأول المتمثل فينظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية و  $0,807$  للمحور الثاني المتمثل في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة وهذا يدل أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات هذا حسب مقياس نانلي الذي يعتمد  $0,700$  كأدنى حد للثبات.

وعليه ومن خلال نتائج الثبات ألفا كرونباخ و صدق الاتساق الداخلي الموضحة في الجدولين السابقين يتبين لنا درجة الثبات المرتفعة لأداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان وصدق اتساقها الداخلي.

#### خامسا : توزيع البيانات:

يعتبر اختبار التوزيع الطبيعي ضروريا لمعرفة ما إذا كنا سنستخدم الاختبارات الاحصائية المعلمية ام اللامعلمية لاختبار الفرضيات والنتائج لاستخدام الاختبارات الإحصائية المعلمية يشترط ان تكون البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

ولهذا الغرض أجرينا اختبار كولمنجروف - سمروف (*Kolmogorov-Smirnov*)

وافترضنا التالي:

الفرضية الصفرية  $H_0$ : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

الفرضية البديلة  $H_1$ : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

والجدول التالي يظهر النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (13.3): يوضح نتائج اختبار كولمنجروف - سمروف (*Kolmogorov-Smirnov*)

المحور	القيمة الاحصائية	مستوى الدلالة
نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشري	0,047	0,200*
تقييم الأداء الاجتماعي	0,069	0,200*

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح ان قيمة المعنوية لمتغيري الدراسة بلغت  $0,200^*$  وهي أكبر من  $0,05$  هذا يعني أننا نقبل الفرضية الصفرية  $H_0$  ونرفض الفرضية البديلة  $H_1$  أي ان البيانات تتوزع توزيعا طبيعيا وبالتالي نتجه نحو استخدام الاختبارات الإحصائية المعلمية.

سادسا : عرض نتائج الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة:

1- عرض نتائج الإحصاء الوصفي للمتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة:

1-1 عرض نتائج توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجدول رقم (14.3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية%	التكرار	الجنس
67.9%	91	ذكر
32.1%	43	أنثى
100%	134	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

يظهر الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير الجنس حيث بين النسبة المئوية والتكرار لكلا الجنسين وحسب النتائج الظاهرة فان عدد الذكور هو 91 بنسبة مئوية مقدرة بـ 67.9% بينما عدد الاناث فهو 43 بنسبة مئوية مقدرة بـ 32.1% من اجمالي أفراد العينة مما يعني أن النسبة المئوية للذكور تفوق النسبة المئوية للإناث. هذا التباين بين عدد الاناث وعدد الذكور لدى أفراد العينة يفسره نوع مصلحة العمل التي يشغلها الفرد بحيث توجد مصالح لا تستقطب الجنس الأنثوي وتكون حكرا على جنس الذكور مثل المصالح التقنية فكل العمال بما من نوع الذكور وهذا لطبيعة المهام وثقافة المجتمع التي تلعب دورا هاما في حياة الأفراد. كما أن نتائج الجدول تفسر تنوع الجنسين لدى موظفي المؤسسة.

### 1-2 عرض نتائج توزيع أفراد العينة حسب السن:

الجدول رقم (15.3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة المئوية%	التكرار	الفئة العمرية
19.4%	26	من 18 سنة إلى 30 سنة
30.6%	41	من 31 إلى 40 سنة
28.4%	38	من 41 إلى 50 سنة
21.6%	29	من 51 إلى 62 سنة
100%	134	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

تظهر نتائج الجدول توزيع أفراد العينة تبعا للسن حيث تم تقسيمه إلى أربع فئات هي: (من 18 سنة إلى 30 سنة)، (من 31 إلى 40 سنة)، (من 41 إلى 50 سنة) و (من 51 إلى 62 سنة). فمن خلال الجدول يظهر لنا أن أكبر نسبة كانت لفئة من (31 إلى 40 سنة) بتكرار 41 فردا ونسبة مئوية مقدرة بـ 30.6% من اجمالي العينة المدروسة ثم تليها الفئة (من 41 إلى 50 سنة) بتكرار 38 ونسبة مئوية 28.4% ويتبعها

الفئة (من 51 إلى 62 سنة) بتكرار 29 ونسبة مئوية مقدرة ب 21.6%، أما أدنى قيمة فكانت للفئة (من 18 سنة إلى 30 سنة) بتكرار 26 ونسبة مئوية مقدرة ب 19.4% من إجمالي العينة المدروسة.

القراءة السابقة للنتائج تظهر تنوع الفئات العمرية في العينة المدروسة مما يعكس تنوع الفئات العمرية في المؤسسة كما يظهر أن الفئتين العمريتين (31 إلى 40 سنة) و(من 41 إلى 50 سنة) تحتلان نسب متقاربة في المؤسسة وهما الأكثر تواجدا في المؤسسة ويرجح ان يعود هذا لسنة افتتاح المؤسسة في 2007 حيث تم توظيف نسبة كبيرة من الموظفين تقدر فئاتهم العمرية في الفترة الحالية بهذه الفئات كما يدل هذا على رضى الموظفين بمناصب شغلهم وعدم تركها.

### 1-3 عرض نتائج توزيع أفراد العينة حسب الخبرة:

الجدول رقم (15.3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 8 سنوات	27	20.1%
بين 9 و16 سنوات	49	36.6%
من 17 سنة إلى 24	35	28.4%
من 25 إلى 32 سنة	23	17.2%
المجموع	134	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

يوضح الجدول أعلاه التكرارات والنسب المئوية لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة حيث تم تقسيمها إلى أربع فئات هي: (أقل من 8 سنوات)، (بين 9 و16 سنوات)، (من 17 سنة إلى 24)، (من 25 إلى 32 سنة) ويتبين من نتائج الجدول أن الفئة (بين 9 و16 سنوات) بلغت قيمة التكرار لها 49 والنسبة المئوية 36.6% وهي أعلى نسبة تليها الفئة التي تمتلك خبرة من 17 إلى 24 سنة بتكرار 35 ونسبة مئوية 28.4% وفي المرتبة الثالثة الموظفين الذي لديهم خبرة أقل من 8 سنوات بتكرار 27 ونسبة مئوية مقدرة ب 20.1% وفي المرتبة الأخيرة وبأقل تكرار وأقل نسبة مئوية نجد الفئة من 25 إلى 32 سنة حيث قدر تكرارها ب 23 ونسبة مئوية مقدرة ب 17.2% من إجمالي العينة المدروسة.

تعكس نتائج الجدول ان أغلب أفراد العينة لديهم خبرة من 9 إلى 24 سنة ما يفسر هذا الفئة العمرية الغالبة في المؤسسة والتي تتناسب طرديا مع سنوات الخبرة وهذه النتائج تدل أن أفراد العينة لديهم خبرة كافية تساعد في فهم التساؤلات المطروحة في الاستبيان وبالتالي الإجابة على إشكالية الدراسة.

### 1-4 عرض نتائج توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

الجدول رقم (18.3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية%	التكرار	المستوى التعليمي
29.1%	39	ثانوي
70.1%	94	جامعي (ليسانس؛ مهندس؛ ماستر)
0.7%	1	دراسات عليا (ماجستير؛ دكتوراه)
100%	134	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي وذلك بإظهار قيمة التكرارات والنسب المئوية حيث قسم إلى ثلاث مستويات هي: ثانوي، جامعي (ليسانس؛ مهندس؛ ماستر)، دراسات عليا (ماجستير؛ دكتوراه).

أظهرت نتائج الجدول أن أعلى تكرار كان لفئة الموظفين الجامعيين حاملي شهادات (ليسانس؛ مهندس؛ ماستر) حيث بلغ تكرار هذه الفئة 94 والنسبة المئوية قدرت بـ 70.1% وتليها فئة المستوى الثانوي حيث بلغ تكرارها 39 نسبتها المئوية 29.1% أما أدنى تكرار فكان لفئة حاملي شهادة الدكتوراه أو الماجستير حيث احتوت الفئة المستجوبة على فرد واحد حامل لهذه الشهادة بنسبة مئوية مقدرة بـ 0.7%.

من النتائج الظاهرة في الجدول يتبين لنا تنوع المستويات التعليمية في المؤسسة، ويفسر ارتفاع عدد الموظفين حاملي الشهادات الجامعية (ليسانس؛ مهندس؛ ماستر) متطلبات الوظائف وطبيعة المناصب حيث ان التوظيف يشترط مؤهلات علمية في أغلب حالات التوظيف.

المستوى العلمي لأفراد العينة من شأنه أن ينعكس إيجابا على طريقة الاستجابة لأسئلة الاستبيان وبالتالي الدراسة.

### 1-5 عرض نتائج توزيع أفراد العينة حسب مصلحة العمل:

الجدول رقم (19.3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير مصلحة العمل

النسبة المئوية%	التكرار	المصلحة
15.7%	21	المالية والأجور
13.4%	18	المستخدمين
23.1%	31	مصالح تقنية
47.8%	64	مصالح إدارية
100%	134	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب متغير مصلحة العمل وذلك بإظهار قيمة التكرارات والنسب المئوية حيث قسم أربعة مصالح هي: المالية والأجور لمستخدمين، مصالح تقنية، مصالح أخرى. أظهرت نتائج الجدول أن أعلى تكرار كان لفئة الموظفين في المصالح الإدارية حيث بلغ تكرارها 64 وقدرت نسبتها المئوية %47.8 من إجمالي أفراد العينة المستجوبة تليها فئة المستجوبين المنتمين للمصالح التقنية حيث بلغت قيمة تكرارها 31 والنسبة المئوية %23.1 وتأتي في المرتبة الثالثة مصلحة المالية والأجور بتكرار قيمته 21 ونسبة مئوية مقدرة ب%15.7 أما آخر تكرار فكان للموظفين المنتمين لمصلحة المستخدمين فكانت قيمته 18 ونسبته المئوية %13.4.

يعود سبب التباين في عدد الموظفين في كل مصلحة لكون مصلحة الأجور والمستخدمين تتمركزان في المديرية المركزية في الولاية فهي مصالح مركزية تشرف على جميع الموظفين المنتمين للمديرية المركزية في كل الفروع التابعة لها عكس المصالح الأخرى التي تتواجد في كل المؤسسات الفرعية التابعة لها في البلديات.

#### 1-6 عرض نتائج توزيع أفراد العينة حسب المنصب العالي:

الجدول رقم (20.3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المنصب العالي

المنصب	التكرار	النسبة المئوية %
مسؤول مصلحة	14	10.4%
مسؤول مكتب	14	10.4%
بدون منصب عالي	106	79.1%
المجموع	134	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *SPSS*

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة المستجوبة حسب متغير المنصب العالي حيث تضمن التوزيع أربع مناصب عليا هي: مسؤول مصلحة، مسؤول مكتب، دون منصب عالي وتضمن الجدول نتائج التكرار والنسبة المئوية لكل منصب وقد أسفرت النتائج على ما يلي:

تعود أعلى قيمة لفئة الموظفين الذين لا يشغلون مناصب عليا حيث بلغت قيمة تكرار هذه الفئة 106 ونسبتها المئوية بلغت %79.1 وهي قيمة مرتفعة جدا، تليها فئتي الموظفين الشاغلين لمنصب مسؤول مكتب ومسؤول مصلحة بنفس قيمة التكرار ونفس النسبة المئوية المقدرتين على التوالي ب: 14 و%10.4.

وجود المناصب العليا في المؤسسة يعكس طبيعة الهيكل التنظيمي الهرمية للمؤسسة مما يساهم في تسهيل التواصل والتنسيق وتدفق المعلومات بين المصالح والموظفين وهو ما يساهم في تعزيز دراستنا.

2 عرض نتائج اتجاهات آراء أفراد العينة حول عبارات محاور الاستبيان:

من خلال الاقبي سنحاول التعرف على لاتجاهات آراء أفراد العينة حول عبارات الاستبيان ومعرفة مدى موافقتهم عليها بحيث سنقوم بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة وككل بعد وكل محور وسيتم الحكم على اتجاه العبارة بالاعتماد على الجدول رقم (12) الذي يحدد فئات المتوسط الحسابي وفقاً لاتجاهها 1-2 عرض نتائج اتجاهات آراء أفراد العينة حول عبارات محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية:

عرض نتائج بعد النظام الفرعي للأجور

الجدول رقم (21.3): يوضح اتجاه آراء أفراد العينة حول بعد النظام الفرعي للأجور

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	تمتلك المؤسسة برنامج يختص بحساب الأجور والتعويضات	4,2761	71915,	موافق بشدة
2	يساهم نظام المعلومات الحالي في تحديد المستحقات من الأجور والتعويضات للموظفين	4,0075	72024,	موافق
3	تعتمد المؤسسة على البرنامج الخاص بالأجور في احتساب الخصومات الناتجة عن التغيب	3,9701	75533,	موافق
4	يتكفل طاقم بشري بالعمل على تسيير الأجور وتشغيل النظام المستعمل	4,1642	86879,	موافق
	بعد النظام الفرعي للأجور	4,4347	42582,	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

الجدول يظهر نتائج فحص اتجاهات آراء أفراد العينة حول بعد النظام الفرعي للأجور والذي يحتوي على أربع عبارات يتساءل فيها الباحث حول النظام الفرعي للأجور في المؤسسة محل الدراسة.

أظهرت نتائج الفحص أن المتوسطات الحسابية لإجابات الباحثين حول عبارات هذا البعد تراوحت بين (4,2761) كأعلى قيمة و (3,9701) كأدنى قيمة بينما تراوحت قيمة الانحراف المعياري بين (0,86879) كأعلى قيمة و (0,71915) كأدنى قيمة.

احتلت عبارة تمتلك المؤسسة برنامج يختص بحساب الأجور والتعويضات المرتبة بأعلى قيمة للمتوسط الحسابي (4,2761) وانحراف معياري قيمته (0,71915) هذه القيمة تدل أن اتجاه آراء المستجوبين كان نحو موافق بشدة تليها عبارة يتكفل طاقم بشري بالعمل على تسيير الأجور وتشغيل النظام المستعمل بمتوسط حسابه قدره .

(4,1642) وانحراف معياري قيمته (0,86879) وهي قيم تدل على اتجاه آراء المستجوبين نحو موافق فيما يخص هذه العبارة ، ثم تأتي العبارتين: يساهم نظام المعلومات الحالي في تحديد المستحقات من الأجور والتعويضات للموظفين وتعتمد المؤسسة على البرنامج الخاص بالأجور في احتساب الخصومات الناتجة عن التغيب في المرتبة الثالثة

والرابعة على التوالي بمتوسط حسابي (4,0075) و(3,9701) وانحراف معياري (0,72024) و(0,75533) باتجاه موافق.

ومنه اتجهت الآراء حول كل عبارات البعد نحو موافق إلى موافق بشدة والبعد اجمالا إلى موافقما يدل على اعتماد المؤسسة نظام فرعي للأجور، غير أن هذا لا يمنع تباين آرائهموهو ما يدل عليه الانحراف المعياري.

### عرض نتائج بعد النظام الفرعي للتوظيف والترقية:

الجدول رقم (22.3): يوضح اتجاه آراء أفراد العينة حول بعد النظام الفرعي للتوظيف والترقية

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
	يوفر نظام المعلومات المعتمد في المؤسسة معلومات والوظائف الشاغرة عدد عن المناصب الشاغرة	3,8209	0,78377	موافق
	يمكن الاعتماد على النظام الحالي في تحديد الشروط المطلوبة لشغل الوظائف الشاغرة ك: المؤهل العلمي والخبرة	3,7239	0,73976	موافق
	يمكن النظام من معرفة الموظفين المؤهلين للترقية	4,0299	0,90063	موافق
	يوفر النظام معلومات عن طالبي العمل في المؤسسة	3,6418	0,71926	موافق
	يعمل على عملية التوظيف كادر بشري يستعين بالبرنامج الخاص بذلك	3,5597	0,64320	موافق
	بعد النظام الفرعي للتوظيف والترقية	3,7612	0,47587	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

يظهر أعلاه نتائج فحص اتجاهات آراء أفراد العينة حول بعد النظام الفرعي للتوظيف والترقية والذي يحتوي على خمس عبارات تتمحور حول النظام الفرعي للتوظيف والترقية في المؤسسة محل الدراسة.

أظهرت نتائج الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاه آراء المبحوثين حول بعد النظام الفرعي للتوظيف والترقية تراوحت ما بين (4,0299) كأعلى قيمة للمتوسط الحسابي وانحراف معياري قيمته (0,90063) وبين (3,5597) كأدنى قيمة للمتوسط الحسابي وانحراف معياري قيمته (0,64320)

بحيث أعلى متوسط حسابي كان لعبارة يمكن النظام من معرفة الموظفين المؤهلين للترقية ثم تليها عبارة يوفر نظام المعلومات المعتمد في المؤسسة معلومات والوظائف الشاغرة عدد عن المناصب الشاغرة بمتوسط حسابي قيمته (3,8209) وانحراف معياري (0,78377) ثم عبارتي: يمكن الاعتماد على النظام الحالي في تحديد الشروط المطلوبة لشغل الوظائف الشاغرة ك: المؤهل العلمي والخبرة، و عبارة يوفر النظام معلومات عن طالبي العمل في المؤسسة

بمتوسط حسابي قيمته (3,7239) و(3,6418) و انحراف معياري مقدر ب(0,73976) و (0,71926) على التوالي وفي الأخير عبارة: يعمل على عملية التوظيف كادر بشري يستعين بالبرنامج الخاص بذلك بأقل متوسط حسابي وانحراف معياري ، أما آراء المستجوبين حول عبارات البعد أخذت نفس الاتجاه وهو موافق وهو ما ينعكس على البعد اجمالاً وهذا ما تظهره نتيجة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد ككل حيث بلغ متوسطه الحسابي (3,7612) وانحرافه المعياري (0,47587) وهي نتيجة تدل اتجاه آراء المبحوثين حول موافق مما يدل على وجود نظام فرعي للتوظيف والترقية تعتمد المؤسسة

عرض نتائج بعد النظام الفرعي لتقييم الأداء:

الجدول رقم (23.3): يوضح اتجاه آراء أفراد العينة حول بعد النظام الفرعي لتقييم الأداء

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
	يوفر نظام المعلومات معايير لتقييم أداء الموظفين	3,5672	0,69852	موافق
	يوفر النظام معلومات عن مستوى أداء افراد وتطور دوريا	3,6119	0,75504	موافق
	يساعد النظام في ربط المنح والحوافز بنتائج تقييم الأداء	3,5597	0,73076	موافق
	يساهم النظام في تحديد مستوى الضعف لدى الموظفين	3,6045	0,84086	موافق
	يساهم موظفي إدارة الموارد البشرية والمسؤولين في تقييم أداء العاملين بالاعتماد على المعلومات المخزنة في البرامج	3,9179	0,93430	موافق
	بعد النظام الفرعي لتقييم الأداء	3,8672	0,49778	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *SPSS*

يظهر الجدول أعلاه نتائج فحص اتجاهات آراء أفراد العينة حول بعد النظام الفرعي لتقييم الأداء والذي يحتوي على خمس عبارات تتمحور حول النظام الفرعي لتقييم الأداء في المؤسسة محل الدراسة. من النتائج المدونة في الجدول يظهر أن قيم المتوسط الحسابي تراوحت بين (3,9179) كأعلى قيمة و (3,5597) كأدنى قيمة أما الانحراف المعياري فتراوحت قيمه بين (0,93430) كأعلى قيمة و(0,69852) كأدنى قيمة.

أعلى قيمة للمتوسط الحسابي كانت لعبارة: يساهم موظفي إدارة الموارد البشرية والمسؤولين في تقييم أداء العاملين بالاعتماد على المعلومات المخزنة في البرامج تليها عبارة يوفر النظام معلومات عن مستوى أداء افراد وتطور دوريا وعبارة يوفر النظام معلومات عن مستوى أداء افراد وتطور دوريا بمتوسط حسابي

قيمته (3,6119) و(3,6045) وانحراف معياري قيمته (755040,) و(0,84086) على التوالي ثم عبارة يوفر نظام المعلومات معايير لتقييم أداء الموظفين بمتوسط حسابي قيمته (3,5672) وانحراف معياري قيمته (0,69852) وأخيرا عبارة يساعد النظام في ربط المنح والحوافز بنتائج تقييم الأداء بأدنى قيمة متوسط حسابي مقدرة ب(3,5597) وانحراف معياري مقدر ب (0,73076)، ويدل ما سبق ذكره على اتجاه عبارات البعد جميعها نحو موافق وهو ما يعكس اتجاه آراء المستجوبين حول البعد اجمالا نحو موافق بحيث بلغ المتوسط الحسابي للبعد ككل (3,8672) والانحراف المعياري (0,49778).

تدل اتجاهات آراء أفراد العينة حول بعد النظام الفرعي لتقييم والتي اتجهت كلها نحو موافق إلى اعتماد المؤسسة على نظام المعلومات لتقييم الموظفين من حيث تحديد مستويات الضعف لدى الموظفين وتحديد المستوى الحقيقي للموظفين كما تعتمد عليه في منح الحوافز والمنح للموظفين وفق ما قدموه.

#### عرض نتائج بعد النظام الفرعي للتدريب والتطوير:

الجدول رقم(24.3): يوضح اتجاه آراء أفراد العينة حول بعد النظام الفرعي للتدريب والتطوير

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
	يحدد النظام المعتمد الفئات التي تحتاج إلى تدريب	3,8358	0,88593	موافق
	يساعد البرنامج في وضع البرامج التدريبية	3,7463	0,78219	موافق
	يوفر النظام معلومات حول خبرة الموظفين وشهاداتهم	3,9627	0,85318	موافق
	يتم تعديل وتحسين بيانات الافراد بعد تدريبهم	3,7612	0,85117	موافق
	تتوفر الشركة على المعدات والأجهزة (أجهزة الكمبيوتر) اللازمة لتسيير عملية التدريب	4,0896	0,85368	موافق
	بعد النظام الفرعي للتدريب والتطوير	3,8672	0,49778	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

الجدول يظهر نتائج فحص اتجاهات آراء أفراد العينة حول بعد النظام الفرعي للتدريب والتطوير والذي يحتوي على أربع عبارات يتساءل فيها الباحث حول النظام الفرعي للتدريب والتطوير في المؤسسة محل الدراسة من خلال الجدول يتبين أن قيم المتوسط الحسابي تراوحت بين (4,0896) كأعلى قيمة و (3,7463) كأدنى قيمة أما الانحراف المعياري فتراوحت قيمه بين (0,8859) كأعلى قيمة و(0,78219) كأدنى قيمة. عبارة تتوفر الشركة على المعدات والأجهزة (أجهزة الكمبيوتر) اللازمة لتسيير عملية التدريب كان لها أكبر متوسط حسابي تليها عبارة يوفر النظام معلومات حول خبرة الموظفين وشهاداتهم بمتوسط حسابي قدره (3,9627) وانحراف معياري قدره (0,85318) ثم تليها عبارة يحدد النظام المعتمد الفئات التي تحتاج إلى تدريب

بمتوسط حسابي قدره (3,8358) وانحراف معياري قدره (0,88593) بوفيا الأخير عبارتي يتم تعديل وتحيين بيانات الافراد بعد تدريبهم ويساعد البرنامج في وضع البرامج التدريبية بقيم متقاربة للمتوسط الحسابي أي حوالي (3.7) وانحراف معياري قدره (0,85117) و (0,78219) على التوالي، وكل فيم المتوسطات لعبارات البعد تقع ضمن المجال الذي يقابل اتجاه الموافقة وهو ما ينعكس بالضرورة على اتجاه آراء المبحوثين حول البعد اجمالاً وبالتالي الاتجاه العام لآراء المبحوثين حول البعد هو موافق ، الأمر الذي يدل أن المؤسسة تعتمد النظام الفرعي للتدريب والتطوير وتتابع موظفيها عبر هذا النظام لتحقيق الشفافية في التكوين وسد الثغرات ونقاط الضعف.

عرض نتائج بعد النظام الفرعي الاجتماعي (ميزانية اجتماعية ولوحة قيادة اجتماعية):

الجدول رقم (25.3): يوضح اتجاه آراء أفراد العينة حول بعد النظام الفرعي الاجتماعي (ميزانية اجتماعية ولوحة قيادة اجتماعية):

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
	يساهم نظام المعلومات الحالي في معرفة عدد الغيابات	3,4701	0,54415	موافق
	يمكن نظام المعلومات المعتمد في قسم الاجور من معرفة كتلة الأجور	3,2910	0,59855	محايد
	يمكن النظام المعتمد من معرفة نسبة الموظفين المستفيدين من التكوين	3,2612	0,58720	محايد
	نظام المعلومات المعتمد يوفر معلومات عن عدد المستقلين والانتداب والنقل ويمكن من حساب معدلاتهم	3,2910	0,55960	محايد
	تعتمد الشركة على موظفين يتابعون تقييم الوضعية الاجتماعية للموظفين وفق ما توفره	3,5299	0,72226	موافق
	بعد النظام الفرعي الاجتماعي (ميزانية اجتماعية ولوحة قيادة اجتماعية)	4,0149	0,52293	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

يظهر الجدول أعلاه نتائج فحص اتجاهات آراء أفراد العينة حول بعد النظام الفرعي الاجتماعي (ميزانية اجتماعية ولوحة قيادة اجتماعية) والذي يحتوي على خمس عبارات تتمحور حول النظام الفرعي الاجتماعي (ميزانية اجتماعية ولوحة قيادة اجتماعية) في المؤسسة محل الدراسة.

من خلال الجدول يتبين أن قيم المتوسط الحسابي تراوحت بين (3,5299) كأعلى قيمة و (3,2612)

كأدنى قيمة أما الانحراف المعياري فتراوحت قيمه بين (0,72226) كأعلى قيمة و (0,54415) كأدنى قيمة

كما تظهر نتائج الجدول أن عبارة تعتمد الشركة على موظفين يتابعون تقييم الوضعية الاجتماعية للموظفين وفق ما توفره حازت على أعلى قيمة متوسط حسابي بدرجة موافق ثم تليها عبارة يساهم نظام المعلومات الحالي في معرفة عدد الغيابات بمتوسط حسابي قيمته (3,4701) وانحراف معياري قيمته (544150) مما يدل أن اتجاه آراء العينة كان نحو درجة موافق هي الأخرى فيما احتلت العبارتين نظام المعلومات المعتمد يوفر معلومات عن عدد المستقلين والانتداب والنقل ويمكن من حساب معدلاتهم يمكن نظام المعلومات المعتمد في قسم الاجور من معرفة كتلة الأجور المرتبة الثالثة بنفس المتوسط الحسابي (3,2910) وانحراف معياري قيمته (0,55960) و(0,59855) على التوالي والتي تعني أن استجابات الأفراد اتجهت نحو درجة محايد فيما كانت المرتبة الأخيرة ل عبارة يمكن النظام المعتمد من معرفة نسبة الموظفين المستفيدين من التكوين بمتوسط حسابي قيمته (3,2612) وانحراف معياري قيمته (0,58720) والتي تعني أن استجابات الأفراد اتجهت نحو درجة محايد .

أما الاتجاه العام لآراء المستجوبين للبعد اجمالا فقد كان نحو موافق وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي (4,0149) والتي تدل أن المؤسسة تعتمد نظام المعلومات في تقييم أدائها تجاه الموظفين اجتماعيا.

### عرض نتائج محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية اجمالا

الجدول رقم (26.3): يوضح اتجاه آراء أفراد العينة حول محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية ككل

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
	بعد النظام الفرعي للأجور	4,4347	42582,	موافق بشدة
	بعد النظام الفرعي للتوظيف والترقية:	3,7612	0,47587	موافق
	بعد النظام الفرعي لتقييم الأداء:	3,8672	0,49778	موافق
	بعد النظام الفرعي للتدريب والتطوير	3,8179	0,35664	موافق
	بعد النظام الفرعي الاجتماعي (ميزانية اجتماعية ولوحة قيادة اجتماعية):	4,0149	0,52293	موافق
	محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية	3,9747	0,34907	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

يظهر الجدول أعلاه نتائج فحص اتجاهات آراء أفراد العينة حول محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية اجمالا والذي يضم أربعة أبعاد هي: بعد النظام الفرعي للأجور وبعد النظام الفرعي للتوظيف والترقية وبعد

النظام الفرعي لتقييم الأداء وبعد النظام الفرعي للتدريب والتطوير وبعد النظام الفرعي الاجتماعي (ميزانية اجتماعية ولوحة قيادة اجتماعية) حيث يبين نتائج فحص المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بعد والمحور اجمالاً. من خلال النتائج المدونة في الجدول يتضح أن المتوسط الحسابي تراوحت قيمه بين (4,4347) أعلى قيمة و(3,7612) كأدنى قيمة أما الانحراف المعياري فتراوحت قيمه بين (0,52293) كأعلى قيمة و(0,35664) كأدنى قيمة كانت أعلى درجة متوسط حسابي لبعده النظام الفرعي للأجور بدرجة موافق بشدة ثم يليها بعد النظام الفرعي الاجتماعي (ميزانية اجتماعية ولوحة قيادة اجتماعية): بمتوسط حسابي (4,0149) وانحراف معياري (0,52293) مما يدل أن اتجاه اراء العينة حول البعد كانت نحو موافق ثم يليه بعد النظام الفرعي لتقييم الأداء بمتوسط حسابي (3,8672) وانحراف معياري (0,49778) وهذا يعني أن اتجاه اراء العينة حول البعد كانت نحو موافق و المرتبة الرابعة فكانت لبعده النظام الفرعي للتدريب والتطوير بمتوسط حسابي (3,8179) وانحراف معياري (0,35664) أي ان اتجاه اراء العينة حول البعد كان نحو موافق هي الأخرى أما آخر مرتبة فكانت لبعده النظام الفرعي للتوظيف والترقية بمتوسط حسابي (3,7612) وانحراف معياري (0,47587) مما يدل أن اتجاه آراء المستجوبين اتجهت نحو موافق.

بلغت قيمة المتوسط الحسابي لمحور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية اجمالاً (3,9747) وانحرافه المعياري (0,34907) وهي قيم تدل أن اتجاه آراء المستجوبين حول البعد اتجهت نحو موافق وهو ما يدل أن المستجوبين اتفقوا على اعتماد المؤسسة على نظام المعلومات لتسيير مهامها المتعلقة بالموارد البشرية ضمن مجالا الأجور والتوظيف وتقييم الأداء والتدريب متابعة مؤشرات الوضعية الاجتماعية للمؤسسة.

## 2-2 عرض نتائج اتجاهات آراء أفراد العينة حول عبارات محور تقييم الأداء الاجتماعي:

الجدول رقم (27.3) : يوضح اتجاه آراء أفراد العينة حول محور تقييم الأداء الاجتماعي بأبعاده

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1.	الراتب الذي تتقاضاه يتوافق مع حجم المهام التي تقوم بها	3,7164	0,51463	موافق
2.	تتبع المؤسسة أساليب سليمة لمنع الصراعات والاحتكاك بين الموظفين	4,0299	0,69304	موافق
3.	يستفيد الموظفون من التكوين بالتساوي	4,0075	0,08639	موافق
4.	يستفيد الموظفون من فرص الترقية بالتساوي	3,8582	0,44474	موافق
5.	العلاقات مع القادة والزملاء جيدة	4,0597	0,77325	موافق
6.	حضورى دائم للعمل ولا أكثر التغيب	4,4030	0,78634	موافق بشدة

7.	مكان العمل آمن والمؤسسة تحترم شروط الامن والسلامة المهنية	4,2015	0,71272	موافق
8.	استفدت من دورات تدريبية وتكوينية منذ توظيفك	4,0224	0,31183	موافق
9.	يستفيد الموظفون من امتيازات مالية ومنح للخدمات الاجتماعية	4,0597	0,23782	موافق
10.	يوفر الشركة النقل للعمال	3,8284	0,84539	موافق
11.	يوفر الشركة السكن للموظفين	2,4030	0,89375	غير موافق
12.	يستفيد الموظفون من الرحلات الترفيهية	3,8881	0,52972	غير موافق
13.	التوظيف في مؤسستكم عادل ويحترم القوانين	3,7761	0,55714	موافق
	بعد سياسة الموارد البشرية	3,7152	25919,	موافق
	تساهم المؤسسة في استدامة الطاقة عن طريق ترشيد استعمالها	3,7910	0,63807	موافق
	تتبع المؤسسة سياسات محددة لتسيير النفايات ومعالجتها	2,2388	0,57751	غير موافق
	تؤدي المؤسسة مهامها في إطار استراتيجية تحافظ على البيئة	4,1567	0,69211	موافق
	بعد البيئة	3,3955	43098,*	محايد
	تساهم الشركة في الاعمال التطوعية وفي دعم الجمعيات الخيرية لصالح المجتمع	2,4776	0,85591	غير موافق
	تبادر المؤسسة في النشاطات الثقافية والرياضية، والعمل على استمرار هذه المبادرة.	3,8284	0,41632	موافق
	تساهم المؤسسة في التخفيض من نسبة البطالة بتوفير الشغل عدد معتبر من الأشخاص	4,1716	0,52781	موافق
	تلتزم الشركة بالقوانين السارية في المجتمع اثناء تأدية المهام	0,41814	موافق	غير موافق
	الموظفون في مؤسستكم من الجنسين -الذكور والاناث	4,4030	0,99713	موافق

بشدة			
موافق	25601,	3,8980	. بعد المجتمع وحقوق الانسان
موافق	0,38872	3,9179	. تتيح الشركة الفرصة للزبائن لإبداء رأيهم في نوعية وجودة الخدمات وطرق التعامل لكسب رضاهم
موافق	0,61501	3,8582	. تحرص المؤسسة على توفير خدمات بجودة عالية للمتعاملين
موافق	0,47735	3,8582	. المؤسسة تلبي حاجات المجتمع بدون انقطاع ووفق الوقت المطلوب
موافق	0,38463	3,8781	. بعد المستهلكون
موافق	,341220	3,6448	محور تقييم الأداء الاجتماعي

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

يتعلق الجدول بنتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني من الاستبيان والمتمثل في محور تقييم الأداء الاجتماعي والذي يتكون من 25 عبارة، حيث يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارات المحور، تم اجراء هذا الفحص لمعرفة اتجاه آراء أفراد العينة نحو كل عبارة ونحو المحور اجمالاً، من خلال الجدول يتضح أن المتوسط الحسابي لعبارات المحور تراوحت قيمته بين (4,5149) كأعلى قيمة متوسط حسابي وبين (2,2388) كأدنى قيمة له، أما الانحراف المعياري فقد تراوحت قيمه بين (0,99713) كأعلى قيمة انحراف معياري وبين (0,08639) كأدنى قيمة له تبين نتائج الجدول أن عبارة: تلتزم الشركة بالقوانين السارية في المجتمع اثناء تأدية المهام وعبارة حضوري دائم للعمل ولا أكثر التغيب وعبارة الموظفون في مؤسستكم من الجنسين -الذكور والاناث كانت لها أكبر قيمة متوسط حسابي ب (4,5149) للعبارة الأولى و(4,4030) للعبارتين اللتان تليها وبانحراف معياري قيمه (0,60988) و(0,78634) و(0,99713) على التوالي حيث اتجهت آراء المستجوبين حول هذه العبارات نحو موافق بشدة ، والعبارات: تتبع المؤسسة سياسات محددة لتسيير النفايات ومعالجتها وتوفر المؤسسة السكن للموظفين وعبارة تساهم الشركة في الاعمال التطوعية وفي دعم الجمعيات الخيرية لصالح المجتمع تذيلت الترتيب بأدنى قيم للمتوسط الحسابي حيث كانت (2,2388) و (2,4030) و(2,4776) على التوالي و بانحراف معياري تراوحت قيمه ب(0,57751) و(0,89375) و(0,85591) على الترتيب وقيم المتوسط للعبارات السابقة تدخل ضمن نطاق غير موافق أي آراء أفراد العينة المستجوبين اتجهت نحو غير موافق.

أما باقي العبارات فقد اتجهت آراء المستجوبين حولها نحو موافق بحيث تراوحت قيم متوسطاتها الحسابية بين (4,1716) و(3,7164) وهي قيم تدخل ضمن مجال موافق بحسب الجدول المعتمد لمقياس ليكارت الخماسي.

كما أظهرت النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن آراء أفراد العينة نحو الأبعاد اتجهت جُلها نحو موافق عدا بعد البيئة فقد اتجهت آراء المستجوبين نحو محايد بحيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي بين (3,8980) كأعلى قيمة و(3,3955) كأدنى قيمة.

حسب النتائج المدونة في الجدول بلغت قيمة المتوسط الحسابي لمحور تقييم الأداء الاجتماعي اجمالاً (3,6448) أما الانحراف المعياري فقد بلغ (0,34122) وقيمة المتوسط الحسابي تدخل ضمن مجال موافق بحسب الجدول السابق المعتمد في تحديد اتجاه آراء المستجوبين مما يعني أن آراء المستجوبين حول المحور اتجهت نحو موافق، وهو ما يدل على اتفاق المستجوبين حول عبارات على المحور بالموافقة.

### المبحث الثالث : اختبار الفرضيات ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

#### المطلب الأول : اختبار الفرضيات

بعد ما تم إجراء الاختبارات الإحصائية الوصفية سابقاً سنحاول من خلال هذا المطلب سنحاول اختبار الفرضيات المقترحة في الدراسة المتعلقة بمدى مساهمة نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية وذلك بالاعتماد على مجموعة من الاختبارات الإحصائية بمساعدة البرنامج الإحصائي *spss* **v26** ثم سنحاول تفسير النتائج المتوصل إليها بناء على واقع الدراسة الميداني وما تم ملاحظته خلال الزيارة الميدانية ومن خلال المعلومات السابقة حول الموضوع.

اختبار الفرضيات: للتأكد من صحة الفرضيات المقترحة في الدراسة قمنا بمجموعة من الاختبار الإحصائية كل فرضية تقابلها نوع معين من الاختبار ف:

- لاختبار وجود مستوى من المتغيرين استخدمنا اختبار *T test* للعينة الواحدة
- لاختبار العلاقة بين المتغيرين استخدمنا اختبار بيرسون.
- لاختبار الأثر بين المتغيرين استخدمنا الانحدار الخطي المتعدد.

#### اختبار الفرضية الأولى:

يوجد مستوى من استخدام نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية (لنظام الفرعي للأجور، النظام الفرعي للتوظيف والترقية، النظام الفرعي لتقييم الأداء، النظام الفرعي للتدريب والتطوير، النظام الفرعي الاجتماعي (ميزانية اجتماعية ولوحة قيادة اجتماعية)) في مؤسسة سونلغاز غرداية

الجدول رقم (28.3): يوضح نتائج اختبار *T test* للعينة الواحدة لمتغير نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة	SIG
نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية	134	3,97470	0,34907ون	131,808	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق يتبين لنا أن قيمة الوسط الحسابي (3,97470) وقيمة *t* (123,650) وهي موجبة أي أنها تقع على يسار قيمة المتوسط الحسابي المعتمد للموافقة (3.40) وجاء مستوى الدلالة (0,000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وكل هذا يدل على الاتجاه العام لآراء الأفراد نحو الموافقة على عبارات المحور وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على أنه يوجد مستوى من استخدام نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية (لنظام الفرعي للأجور، النظام الفرعي للتوظيف والترقية، النظام الفرعي لتقييم الأداء، النظام الفرعي للتدريب والتطوير، النظام الفرعي الاجتماعي (ميزانية اجتماعية ولوحة قيادة اجتماعية) في مؤسسة سونلغاز غرداية وهو ما يفسره اعتماد المؤسسة على نظام المعلومات في تسيير شؤون الموظفين من خلال استخدامها لنظام المعلومات *nova*.

يمكننا القول أن افراد عينة الدراسة لديهم تقييم إيجابي عالٍ لمتغير نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية.

اختبار فرضيات الفرعية للفرضية الفرعية الأولى:

النظام الفرعي للأجور

الجدول رقم (29.3): يوضح نتائج اختبار *T test* للعينة الواحدة للنظام الفرعي للأجور

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة	SIG
للنظام الفرعي للأجور	134	4,4347	0,42582	120,556	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق يتبين لنا أن قيمة الوسط الحسابي (4,4347) وقيمة *t* (120,556) وهي موجبة أي أنها تقع على يسار قيمة المتوسط الحسابي المعتمد للموافقة (3.40) وجاء مستوى الدلالة (0,000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وكل هذا يدل على الاتجاه العام لآراء الأفراد نحو الموافقة بشدة على عبارات المحور وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على أنه يوجد مستوى من استخدام النظام الفرعي

للأجور في مؤسسة سونلغاز غرداية وهو ما يفسره اعتماد المؤسسة على نظام المعلومات في تسيير أجور الموظفين من خلال استخدامها لنظام المعلومات *nova* وما يتضمنه من أيقونات وقواعد بيانات تختص بالأجور والمنح والعلاوات. اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

الجدول رقم (30.3): يوضح نتائج اختبار *T test* للعينة الواحدة للنظام الفرعي للتوظيف والترقية

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة	SIG
النظام الفرعي للتوظيف والترقية	134	3,7612	,47587	91,493	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق يتبين لنا أن قيمة الوسط الحسابي (3,7612) وقيم *t* (91,493) وهي موجبة أي أنها تقع على يسار قيمة المتوسط الحسابي المعتمد للموافقة (3.40) وجاء مستوى الدلالة (0,000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) أي أنها دالة احصائيا كل هذا يدل على الاتجاه العام لآراء الأفراد نحو الموافقة على عبارات البعد وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على أنه يوجد مستوى من استخدام للتوظيف والترقية في مؤسسة سونلغاز غرداية وهو ما يفسره اعتماد المؤسسة على نظام المعلومات في تسيير المسار المهني للموظفين من خلال استخدامها لنظام المعلومات *nova* الذي يحتوي على قواعد بيانات وأيقونات تتضمن تواريخ التوظيف والترقية وتسيير المسار للموظفين بشكل عام.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

الجدول رقم (31.3) : يوضح نتائج اختبار *T test* للعينة الواحدة للنظام الفرعي لتقييم الأداء

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة	SIG
للنظام الفرعي لتقييم الاداء	134	3,8672	,49778	89,930	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق يتبين لنا أن قيمة الوسط الحسابي (3,8672) وقيمة *t* (89,930) وهي موجبة أي أنها تقع على يسار قيمة المتوسط الحسابي المعتمد للموافقة (3.40) وجاء مستوى الدلالة (0,000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وأي

أنها دالة احصائيا كل هذا يدل على الاتجاه العام لآراء الأفراد نحو الموافقة على عبارات البعد وبالتالي تقبل الفرضية التي تنص على أنه يوجد مستوى من الاستخدام للنظام الفرعي لتقييم الاداء في مؤسسة سونلغاز غرداية وهو ما يفسره اعتماد المؤسسة على نظام المعلومات في تقييم واحتساب نقاط المردودية والنقاط السنوية بالنظر لساعات الغياب والعطل المرضية والعديد من المحددات الأخرى وذلك من خلال اعتماد قواعد البيانات لنظام المعلومات *nova* كقاعدة بيانات العطل .

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

النظام الفرعي للتدريب والتطوير

الجدول رقم (32.3): يوضح نتائج اختبار *T test* للعينة الواحدة النظام الفرعي للتدريب والتطوير

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة	<i>SIG</i>
النظام الفرعي للتدريب والتطوير	134	3,8179	,356640	123,920	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق يتبين لنا أن قيمة الوسط الحسابي (3,8179) وقيمة *t* (123,920) وهي موجبة أي أنها تقع على يسار قيمة المتوسط الحسابي المعتمد للموافقة (3.40) وجاء مستوى الدلالة (0,000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وأي أنها دالة احصائيا كل هذا يدل على الاتجاه العام لآراء الأفراد نحو الموافقة على عبارات البعد وبالتالي تقبل الفرضية التي تنص على أنه يوجد مستوى من استخدام النظام الفرعي للتدريب والتطوير في مؤسسة سونلغاز غرداية وهو ما يفسره اعتماد المؤسسة على نظام المعلومات في تسيير شؤون الموظفين من خلال استخدامها لنظام المعلومات *nova*.

اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

النظام الفرعي الاجتماعي (لوحة القيادة الاجتماعية والميزانية الاجتماعية)

الجدول رقم (33.3): يوضح نتائج اختبار *T test* للعينة الواحدة النظام الفرعي الاجتماعي (لوحة القيادة الاجتماعية والميزانية الاجتماعية)

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة	<i>SIG</i>
النظام الفرعي الاجتماعي (لوحة القيادة الاجتماعية والميزانية الاجتماعية)	134	4,0149	,522930	88,876	0,000

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج *spss*

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق يتبين لنا أن قيمة الوسط الحسابي (4,0149) وقيمة  $t$  (123,650) وهي موجبة أي أنها تقع على يسار قيمة المتوسط الحسابي المعتمد للموافقة (3.40) وجاء مستوى الدلالة (0,000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وكل هذا يدل على الاتجاه العام لآراء الأفراد نحو الموافقة على عبارات المحور وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على أنه يوجد مستوى من استخدام النظام الفرعي الاجتماعي (لوحة القيادة الاجتماعية والميزانية الاجتماعية) في مؤسسة سونلغاز غرداية وهو ما يفسره اعتماد المؤسسة على لوحة القيادة الاجتماعية

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

يوجد مستوى من تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية

الجدول رقم (34.3): يوضح نتائج اختبار  $T test$  للعينة الواحدة لمتغير تقييم الأداء الاجتماعي

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة $T$	$SIG$
بعد سياسة الموارد البشرية	134	3,71517	0,25919	165,927	0,000
بعد البيئة	134	3,39552	0,43098	91,201	0,000
بعد المجتمع وحقوق الانسان	134	3,89801	0,25601	176,251	0,000
بعد المستهلكون	134	3,87811	0,38463	116,716	
محور تقييم الأداء الاجتماعي	134	3,64478	0,341220	123,650	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق يتبين لنا أن قيمة الوسط الحسابي (3,71517) وقيمة  $t$  (165,927) وهي موجبة أي أنها تقع على يسار قيمة المتوسط الحسابي المعتمد للموافقة (3.40) وجاء مستوى الدلالة (0,000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وكل هذا يدل على الاتجاه العام لآراء الأفراد نحو الموافقة على عبارات البعد وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على أنه يوجد مستوى من الأداء الاجتماعي في بعد سياسة الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز غرداية وما يفسره هو اهتمام المؤسسة بسياسات التوظيف والتكوين والترقيات والمناخ التنظيمي.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق يتبين لنا أن قيمة الوسط الحسابي (3,39552) وقيمة  $t$  (91,201) وهي موجبة أي أنها تقع على يسار قيمة المتوسط الحسابي المعتمد للموافقة (3.40) وجاء مستوى الدلالة (0000,) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وكل هذا يدل على الاتجاه العام لآراء الأفراد نحو المحايدة على عبارات البعد وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على أنه يوجد مستوى من الأداء الاجتماعي في بعد البيئة في مؤسسة سونلغاز غرداية.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق يتبين لنا أن قيمة الوسط الحسابي (3,89801) وقيمة  $t$  (176,251) وهي موجبة أي أنها تقع على يسار قيمة المتوسط الحسابي المعتمد للموافقة (3.40) وجاء مستوى الدلالة (0000,) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وكل هذا يدل على الاتجاه العام لآراء الأفراد نحو الموافقة على عبارات البعد وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على أنه يوجد مستوى من الأداء الاجتماعي في بعد. بعد المجتمع وحقوق الانسان في مؤسسة سونلغاز غرداية وما يفسره هو مبادرة المؤسسة في النشاطات الثقافية والرياضية، والعمل على استمرار هذه المبادرة.

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق يتبين لنا أن قيمة الوسط الحسابي (3,87811) وقيمة  $t$  (116,716) وهي موجبة أي أنها تقع على يسار قيمة المتوسط الحسابي المعتمد للموافقة (3.40) وجاء مستوى الدلالة (0000,) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وكل هذا يدل على الاتجاه العام لآراء الأفراد نحو الموافقة على عبارات البعد وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على أنه يوجد مستوى من الأداء الاجتماعي في بعد المستهلكون في مؤسسة سونلغاز غرداية و ما يفسره هو حرص المؤسسة على تقديم خدمات جيدة وإتاحة الفرصة لهم لبدء آرائهم

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق يتبين لنا أن قيمة الوسط الحسابي (3,64478) وقيمة  $t$  (123,650) وهي موجبة أي أنها تقع على يسار قيمة المتوسط الحسابي المعتمد للموافقة (3.40) وجاء مستوى الدلالة (0,000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وكل هذا يدل على الاتجاه العام لآراء الأفراد نحو الموافقة على عبارات المحور وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على أنه يوجد مستوى من تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية في مؤسسة سونلغاز غرداية وهو ما يفسره اهتمام المؤسسة بالموظفين و تلبية حاجات المستهلكين بجودة.

اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

يوجد علاقة طردية بين استعمال نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية.

تم اختبار الفرضيات الفرعية للعلاقة بين كل بعد من أبعاد نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي وكانت النتائج كالتالي:

اختبار الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة طردية بين النظام الفرعي للأجور وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية:

جدول رقم (35.3): نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون بين النظام الفرعي للأجور و تقييم الأداء الاجتماعي

المتغيرات	الاختبار	النتيجة	العلاقة
العلاقة بين النظام الفرعي للأجور وتقييم الأداء الاجتماعي	حجم العينة	134	علاقة طردية موجبة
	معامل الارتباط بيرسون	0.485**	
	مستوى الدلالة	0.000	

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات *spss*

من خلال نتائج الجدول السابق يتبين لنا أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت قيمتها **0.485\*\*** عند مستوى دلالة ( 0.000 ) وهل أقل من ( 0,05 ) مما يعني أنها دالة احصائيا وبالتالي نقبل الفرضية : توجد علاقة طردية بين النظام الفرعي للأجور وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.

وهذا يعني أنه كلما زادت استخدام النظام الفرعي للأجور كلما زاد مستوى تقسيم الأداء الاجتماعي في

#### مؤسسة سونلغاز غرداية

اختبار الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة طردية بين النظام الفرعي للتوظيف والترقية وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية:

الجدول رقم (36.3): نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون بين النظام الفرعي للتوظيف والترقية و تقييم الأداء الاجتماعي

المتغيرات	الاختبار	النتيجة	العلاقة
العلاقة بين النظام الفرعي للتوظيف والترقية وتقييم الأداء الاجتماعي	حجم العينة	134	علاقة طردية موجبة
	معامل الارتباط بيرسون	0.452**	
	مستوى الدلالة	0.000	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

من خلال نتائج الجدول السابق يتبين لنا أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت قيمتها **0.452\*\*** عند مستوى دلالة ( 0.000 ) وهل أقل من ( 0,05 ) مما يعني أنها دالة احصائيا وبالتالي نقبل الفرضية : توجد علاقة طردية بين النظام الفرعي للتوظيف والترقية وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.

وهذا يعني أنه كلما زادت استخدام النظام الفرعي للتوظيف والترقية زاد مستوى تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة طردية بين النظام الفرعي لتقييم الأداء وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية:

الجدول رقم (37.3): نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون بين النظام الفرعي لتقييم الأداء و تقييم الأداء الاجتماعي

المتغيرات	الاختبار	النتيجة	العلاقة
العلاقة بين النظام الفرعي لتقييم الأداء وتقييم الأداء الاجتماعي	حجم العينة	134	علاقة طردية موجبة
	معامل الارتباط بيرسون	0,428**	
	مستوى الدلالة	0.000	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

من خلال نتائج الجدول السابق يتبين لنا أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت قيمتها  $0,428^{**}$  عند مستوى دلالة ( 0.000 ) وهل أقل من ( 0,05 ) مما يعني أنها دالة احصائيا وبالتالي نقبل الفرضية : توجد علاقة طردية بين النظام الفرعي لتقييم الأداء وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.

وهذا يعني أنه كلما زادت استخدام النظام الفرعي لتقييم الأداء زاد مستوى تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة طردية بين النظام الفرعي للتدريب والتطوير وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية:

الجدول رقم (38.3): نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون بين النظام الفرعي للتدريب والتطوير و تقييم الأداء الاجتماعي

المتغيرات	الاختبار	النتيجة	العلاقة
العلاقة بين النظام الفرعي للتدريب والتطوير وتقييم الأداء الاجتماعي	حجم العينة	134	علاقة طردية موجبة
	معامل الارتباط بيرسون	0,641**	
	مستوى الدلالة	0.000	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

من خلال نتائج الجدول السابق يتبين لنا أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت قيمتها  $0,641^{**}$  عند مستوى دلالة ( 0.000 ) وهل أقل من ( 0,05 ) مما يعني أنها دالة احصائيا وبالتالي نقبل الفرضية : توجد علاقة طردية بين النظام الفرعي للتدريب والتطوير وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية. وهذا يعني أنه كلما زادت استخدام النظام الفرعي للتدريب والتطوير زاد مستوى تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.

اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة طردية بين النظام الفرعي الاجتماعي وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية:

الجدول رقم (39.3): نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون بين النظام الفرعي الاجتماعي و تقييم الأداء الاجتماعي

المتغيرات	الاختبار	النتيجة	العلاقة
العلاقة بين النظام الفرعي الاجتماعي وتقييم الأداء الاجتماعي	حجم العينة	134	علاقة طردية موجبة
	معامل الارتباط بيرسون	$0,641^{**}$	
	مستوى الدلالة	0.000	

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات *spss*

من خلال نتائج الجدول السابق يتبين لنا أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت قيمتها  $0,641^{**}$  عند مستوى دلالة ( 0.000 ) وهل أقل من ( 0,05 ) مما يعني أنها دالة احصائيا وبالتالي نقبل الفرضية : توجد علاقة طردية بين النظام الفرعي الاجتماعي وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية. وهذا يعني أنه كلما زادت استخدام النظام الفرعي الاجتماعي زاد مستوى تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.

الجدول رقم (40.3): نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون بين نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية و تقييم الأداء الاجتماعي

المتغيرات	الاختبار	النتيجة	العلاقة
العلاقة بين نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي	حجم العينة	134	علاقة طردية موجبة
	معامل الارتباط بيرسون	$0,685^{**}$	
	مستوى الدلالة	0.000	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

من خلال نتائج الجدول السابق يتبين لنا أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت قيمتها  $0,685^{**}$  عند مستوى دلالة ( 0.000 ) وهل أقل من ( 0,05 ) مما يعني أنها دالة احصائيا وبالتالي نقبل الفرضية : توجد علاقة

طردية بين نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية وهذا ما يؤكد اختبار الفرضيات الفرعية لأبعاد نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية الذي أكد وجود علاقة طردية موجبة بين كل أبعاد نظام المعلومات الاجتماعي وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية. وهذا يعني أنه كلما زادت استخدام نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية زاد مستوى تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.

**اختبار الفرضية الخامسة:**

يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية:

الجدول رقم (41.3): يوضح إختبار الانحدار لأثر نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة أو المفسرة	Beta	T	F sig	F	R	R2
تقييم الأداء الاجتماعي	الأجور	0,066	0,922	0,358	36,796	0,768a	0,590
	التوظيف والترقية	0,364	4,964	0,000			
	تقييم الأداء	0,264	3,119	0,002			
	التدريب والتطوير	0,572	6,933	0,000			
	نظام فرعي للمعلومات الاجتماعية	0,230	2,954	0,004			

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

من أجل معرفة مدى تأثير المتغير المستقل المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية بأبعاده المفسرة (النظام الفرعي للأجور، النظام الفرعي للتوظيف والترقية، النظام الفرعي لتقييم الأداء، النظام الفرعي للتدريب والتطوير، النظام الفرعي الاجتماعي (ميزانية اجتماعية ولوحة قيادة اجتماعية)) في مؤسسة سونلغاز على تقييم الأداء الاجتماعي ثم استخدام

نموذج الانحدار الخطي المتعدد (جدول 1) والذي اعتبرت فيه متغيرات لنظام الفرعي للأجور، النظام الفرعي للتوظيف والترقية، النظام الفرعي لتقييم الأداء، النظام الفرعي للتدريب والتطوير، النظام الفرعي الاجتماعي (ميزانية اجتماعية ولوحة قيادة اجتماعية)) المتغيرات التفسيرية ومتغير تقييم الأداء الاجتماعي كمتغير تابع أظهرت نتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة ( $F$ ) البالغة (36,796) بدلالة (0,000) أصغر من مستوى المعنوية (0,05)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة تفسر 59% من التباين الحاصل في الأداء الاجتماعي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد ( $R^2$ ) كما أظهر الجدول النتائج المتعلقة بالفرضيات الفرعية الرئيسية وقد كانت النتائج كالتالي: .

**الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعء النظام الفرعي للأجور على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية:

جاءت قيمة  $Beta$  التي توضح علاقة التأثير بين النظام الفرعي للأجور و الأداء الاجتماعي (0,066) غير دالة إحصائيا حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة الدلالة المرتبطة بها التي كانت (0,358) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0,05) وهو هذا يعني رفض الفرضية الفرعية الأولى أي لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعء النظام الفرعي للأجور على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.

**الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعء النظام الفرعي للتوظيف والترقية على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.

جاءت قيمة  $Beta$  التي توضح علاقة التأثير بين النظام الفرعي للتوظيف والترقية و الأداء الاجتماعي (0,364) دالة إحصائيا حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة الدلالة المرتبطة بها التي كانت (0,000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0,05) و هذا يعني قبول الفرضية الفرعية الثانية أي يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعء النظام الفرعي للتوظيف والترقية على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية. ويعني ذلك أنه كلما تحسنت النظام الفرعي للتوظيف والترقية بمقدار وحدة تحسن مستوى تقييم الأداء الاجتماعي بمقدار (0,364) وحدة.

**الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعء النظام الفرعي لتقييم الأداء على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية:

جاءت قيمة  $Beta$  التي توضح علاقة التأثير بين النظام الفرعي لتقييم الأداء و الأداء الاجتماعي

(-0,2640) دالة إحصائيا حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة الدلالة المرتبطة بها التي كانت

(0,002) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0,05) و هذا يعني قبول الفرضية الفرعية الثالثة أي يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعء النظام الفرعي لتقييم الأداء على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية. ويعني ذلك أنه كلما تحسن النظام الفرعي لتقييم الأداء بمقدار وحدة انخفض مستوى تقييم الأداء الاجتماعي بمقدار (0,2640) وحدة.

**الفرضية الفرعية الرابعة:** يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعء النظام الفرعي للتدريب والتطوير على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية:

جاءت قيمة **Beta** التي توضح علاقة التأثير بين النظام الفرعي للتدريب والتطوير و الأداء الاجتماعي ( 0,572) دالة إحصائيا حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة الدلالة المرتبطة بها التي كانت (0,000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0,05) وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الثانية أي يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعء النظام الفرعي التوظيف والترقية على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية . ويعني ذلك أنه كلما تحسنت النظام الفرعي للتدريب والتطوير بمقدار وحدة تحسن مستوى تقييم الأداء الاجتماعي بمقدار (0,572) وحدة.

**الفرضية الفرعية الخامسة:** يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعء النظام الفرعي الاجتماعي على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية:

جاءت قيمة **Beta** التي توضح علاقة التأثير بين النظام الفرعي الاجتماعي و الأداء الاجتماعي ( 0,230) دالة إحصائيا حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة الدلالة المرتبطة بها التي كانت (0,004) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0,05) وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الثانية أي يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعء النظام الفرعي الاجتماعي على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية. ويعني ذلك أنه كلما تحسنت النظام الفرعي الاجتماعي بمقدار وحدة تحسن مستوى تقييم الأداء الاجتماعي بمقدار (0,230) وحدة.

كما تستطيع كتابة معادلة الانحدار كالتالي:

تقييم الأداء الاجتماعي = نظام فرعي للمعلومات الاجتماعية 0,2300 + التدريب والتطوير 0,5720 + تقييم الأداء (-) (0,2640) + التوظيف والترقية 0,3640

**اختبار الفرضية السادسة:**

لاختبار الفرضية السادسة والتي تنص على: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى نظام المعلومات الاجتماعي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية لجأنا إلى استخدام اختبارين هما:

اختبار **T test** للعينات المستقلة: لاختبار الفروق التي تعزى لمتغير الجنس.

اختبار **One Way Anova**: لاختبار الفروق التي تعزى لمتغيرات: العمر والمنصب والمصلحة والخبرة والمستوى التعليمي.

**الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى نظام المعلومات الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس:

الجدول رقم (42.3): يوضح اختبار  $T$  للعينات المستقلة: لاختبار الفروق في نظام المعلومات الاجتماعي التي تعزى لمتغير الجنس

المتغير	$F$	$sig$	$T$	المعنوية	المتوسط	الدلالة الاحصائية
الجنس	0,244	0,622	2,090	0,0300	ذكور	4,0196
					اناث	3,8798

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

من خلال نتائج الجدول المتعلقة باختبار لاختبار الفروق في نظام المعلومات الاجتماعي التي تعزى لمتغير الجنس يتبين لنا أن قيمة  $F$  ومعنويتها بلغت 0,244 و 0,622 وقيمة المعنوية أكبر من ( 0,05 ) وبالتالي تحقق شرط تساوي التباين بين المجموعتين و الوثوق من الاختبار.

كما أظهرت نتائج الجدول أن قيمة  $t$  ومعنويتها بلغت 2,090 و 0,0300 وقيمة المعنوية أقل من ( 0,05 ) وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز غرداية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور وهذا لأن المتوسط الحسابي للذكور أكبر من المتوسط الحسابي للإناث حيث بلغ 4,0196 فيما بلغ المتوسط الحسابي للإناث 3,8798. الفرضية الفرعية الثانية: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية تعزى لمتغيرات: العمر والمنصب والمصلحة والخبرة والتعليم.

الجدول رقم (43.3): يوضح نتائج اختبار *One Way Anova* لاختبار الفروق التي تعزى لمتغيرات: العمر والمنصب والمصلحة والخبرة والمستوى التعليمي

القيمة الدلالة الاحصائية	القيمة الاحتمالية	F	المتوسط الحسابي	مستوى نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية تبعاً لمتغيرات العمر والمنصب والمصلحة والخبرة والتعليم
غير دالة احصائياً	0,085	2,251	3,9677	من 18 سنة إلى 30 سنة
			3,9737	من 31 إلى 40 سنة
			4,0734	من 41 إلى 50 سنة
			3,8531	من 51 إلى 62 سنة
غير دالة احصائياً	0,050	3,101	4,1186	مسؤول مصلحة
			4,1186	رئيس مكتب
			3,9367	بدون
غير دالة احصائياً	0,074	2,366	4,1452	المالية والأجور
			3,9667	المستخدمين
			3,9858	مصالح تقنية
			3,9156	مصالح أخرى
غير دالة احصائياً	0,505	0,783	4,0196	أقل من 8 سنوات
			3,9847	بين 9 و16 سنوات
			3,9903	من 17 سنة إلى 24
			3,8770	من 25 إلى 32 سنة
غير دالة احصائياً	0,300	1,216	3,9146	ثانوي
			4,0027	شهادة جامعية (ليسانس؛ مهندس؛ ماستر)
			3,6900	دراسات عليا

				(ماجستير؛ دكتوراه)
--	--	--	--	--------------------

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج *spss*

يتبين من خلال نتائج الجدول المتعلق اختبار *One Way Anova* لاختبار الفروق التي تعزى لمتغيرات: العمر والمنصب والمصلحة والخبرة والمستوى التعليمي أن قيمة *F* لمتغيرات العمر و المنصب و المصلحة الخبرة التعليم هي: 2,251 و 3,101 و 2,366 و 0,783 و 1,216 على التوالي. وقيم المعنوية لنفس المتغيرات هي: 0,085 و 0,05 و 0,740 و 0,505 و 0,300 على التوالي وهي كلها قيم أكبر من أوتساوي 0,05 وبالتالي:

- لا توجد فروق ذات دلالة حصائية في مستوى نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية تعزى لمتغير العمر.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية تعزى لمتغير المصلحة.
- لا توجد فروق ذات دلالة حصائية في مستوى نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية تعزى لمتغير الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة حصائية في مستوى نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية تعزى لمتغير التعليم.
- لا توجد فروق ذات دلالة حصائية في مستوى نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية تعزى لمتغير المنصب.

### المطلب الثاني : مناقشة النتائج وتفسير النتائج

الفرضية الرئيسية الأولى: من خلال نتائج اختبار الفرضية الأولى تبين أنه يوجد مستوى من استخدام نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز غرداية وذلك بعد استخدام اختبار *T test* للعينة الواحدة لمتغير نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية، حيث أظهرت النتائج اتجاه آراء أفراد العينة نحو موافق وهو ما أكدته نتائج اختبار *T test* للعينة الواحدة للفرضيات الفرعية المتعلقة بأبعاد المحور ويمكننا تفسير ذلك كالآتي:

❖ **الفرضية الفرعية الأولى:** من خلال نتائج اختبار *T test* للعينة الواحدة لبعده النظام الفرعي للأجور تبين أنه يوجد مستوى من استخدام النظام الفرعي للأجور في مؤسسة سونلغاز غرداية بحيث اتجهت آراء أفراد العينة حول البعد نحو موافق وهو ما يشير إلى ادراك أفراد العينة لاستخدام نظام المعلومات في تسيير الأجور فيظهر لهم ذلك من خلال احتكاكهم بالإدارة والزملاء العاملين في مصلحة الأجور كما يمكن أن يظهر لهم ومن خلال شهادات الأجر ويعتبر التوجه بالموافقة نحو البعد منطقيا حيث تستخدم مؤسسة سونلغاز نظام المعلومات نونفا فتخضع الأجور للمعالجة

والمتابعة من خلاله في قاعدة البيانات الخاصة بتسيير الأجور والتي تحتوي على البيانات المتعلقة بالمنح والاقتطاعات وكشوف الرواتب وكل ما يتعلق بالأجور

❖ **الفرضية الفرعية الثانية:** من خلال نتائج اختبار *T test* للعينة الواحدة لبعده النظام الفرعي للتوظيف والترقية تبين أنه يوجد مستوى من استخدام النظام الفرعي للتوظيف والترقية في مؤسسة سونلغاز غرداية بحيث اتجهت آراء أفراد العينة حول البعد نحو موافق وهو ما يشير إلى ادراك أفراد العينة لاستخدام نظام المعلومات في للتوظيف والترقية فيظهر لهم ذلك من خلال احتكاكهم بالإدارة والزملاء العاملين في مصلحة المستخدمين كما أن هذا استخدام هذا النظام الفرعي يدركه بصفة كبيرة الموظفين الذين يشتغلون في مصلحة المستخدمين لأنه متعلق بمجال عملهم، ويعتبر التوجه بالموافقة نحو البعد منطقيا حيث تستخدم مؤسسة سونلغاز نظام المعلومات نونفا فتلجأ إليه المؤسسة في حالات الرغبة في معرفة احتياجات المؤسسة من الموظفين وكذا متابعة عملية التوظيف والترقية وكل مايتعلق بملفات الموظفين بخصوص التوظيف والترقية بحيث يتم هذا من خلال قاعدة بيانات تسيير المسار في نظام المعلومات *nova*

❖ **الفرضية الفرعية الثالثة:** من خلال نتائج اختبار *T test* للعينة الواحدة لبعده النظام الفرعي لتقييم الأداء تبين أنه يوجد مستوى من استخدام النظام الفرعي لتقييم الأداء في مؤسسة سونلغاز غرداية بحيث اتجهت آراء أفراد العينة حول البعد نحو موافق وهو ما يشير إلى ادراك أفراد العينة لاستخدام نظام المعلومات في تقييم الأداء فأغلب الموظفون الاداريون يدركون أن الإدارة تعتمد نظام المعلومات في تسيير شؤون الموظفين كما أن موظفي مصلحة المستخدمين والأجور هم الآخريين يدركون اعتماد المؤسسة على نظام المعلومات في تقييم أداء الموظفين، ويعتبر التوجه بالموافقة نحو البعد منطقيا حيث تعتمد المؤسسة على قاعدة البيانات الخاصة بالعتل والغيابات الساعات الإضافية كما تعتمد على قاعدة بيانات الأجور وتسيير المسار الموجودين في نظام المعلومات نونفا *nova* لتقييم أداء الموظفين وتحفيزهم بالمنح أو الترقيات أو العلاوات.

❖ **الفرضية الفرعية الرابعة:** من خلال نتائج اختبار *T test* للعينة الواحدة لبعده النظام الفرعي للتطوير والتدريب تبين أنه يوجد مستوى من استخدام النظام الفرعي للأجور في مؤسسة سونلغاز غرداية بحيث اتجهت آراء أفراد العينة حول البعد نحو موافق وهو ما يشير إلى اعتماد المؤسسة على نظام المعلومات في تسيير عمليات التكوين والتدريب فيظهر ذلك جليا في اعتماد المؤسسة على قاعدة البيانات الخاصة بالتكوين من خلال نظام المعلومات نونفا فيتم من خلالها متابعة عملية تكوين الموظفين بإدخال كل البيانات التي تخص موضوع التكوين والفئات المستفيدة من عملية التكوين وتاريخها والتي يمكن الرجوع إليها في حال برمجة تكوين آخر وتحديد الفئات التي تحتاج الى تدريب والمجالات الخاصة بالتكوين

❖ **الفرضية الفرعية الخامسة:** من خلال نتائج اختبار *T test* للعينة الواحدة لبعده النظام الفرعي الاجتماعي تبين أنه يوجد مستوى من اعتماد النظام الفرعي الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية بحيث كان اتجاه آراء أفراد العينة حول عبارات البعد نحو موافق وهو ما يشير إلى أن المؤسسة تعتمد على نظام المعلومات لمتابعة الوضعية الاجتماعية والأداء الاجتماعي وهو ما يفسره تبني المؤسسة للوحة القيادة الاجتماعية التي تحضرها صفة دورية والتي تكون مدخلاتها من

قواعد البيانات في نظام المعلومات المعتمد نوناً فهذا البرنامج يزود بكل البيانات التي يحتاجها المسؤول في تحضير لوحة القيادة الاجتماعية

**الفرضية الرئيسية الثانية:** من خلال نتائج اختبار *T test* للعينة الواحدة لمحور تقييم الأداء الاجتماعي تبين أنه يوجد مستوى من الاهتمام بالأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية بحيث اتجهت آراء أفراد العينة حول عبارات المحور نحو موافق وهو ما يشير إلى أن المؤسسة تهتم بالأداء الاجتماعي فمن خلال نتائج الاختبار لعبارات المحور تبين أن المؤسسة توظف الجنسين الإناث والذكور وهو ما يدل على تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسي الذي تدعو إليه منظمة حقوق الإنسان والذي يعتبر كمؤشر لتقييم الأداء الاجتماعي كما أن عبارات حضورى دائم ولا أكثر التغيب التي وافق عليها أغلب الموظفين من بين مؤشرات المناخ الاجتماعي الذي يعتبر مرضى للموظفين كما أن موافقة الموظفين على العبارات المتعلقة فرص التكوين والترقية و حسن العلاقات مع القادة والزملاء هي الأخرى من بين مؤشرات رضى الموظفين بالمناخ الاجتماعي الذي يتواجدون فيه كما ان موافقة المستجوبين على أن المؤسسة توفر النقل تشير إلى اهتمام المؤسسة بالظروف الشخصية للموظفين مما يساهم في تعزيز ولاء القوى العاملة وتوفير بيئة عمل صديقة كذلك موافقة المستجوبين على عبارة تتبع المؤسسة أساليب سليمة لمنع الصراعات والاحتكاك بين الموظفين يدل على تمكن المؤسسة من إدارة المخاطر الاجتماعية وتجنب الصراعات

موافقة المستجوبين على عبارة مكان العمل آمن والمؤسسة تحترم شروط الامن والسلامة المهنية دليل على اهتمام المؤسسة بالسلامة والأمن المهنيين

كل هذه الموافقات غير أن المؤسسة لا توفر السكن للموظفين أو اذا توفرت فهي قصر على مجموعة معينة العبارات السابقة والمؤشرات التي تنتمي إليها كلها تصب في تقييم بعد الأداء الاجتماعي للمؤسسة اتجاه الموظفين ومن خلال ما سبق يظهر اهتمام المؤسسة بالأداء الاجتماعي اتجاه الموظفين بالنسبة لعبارات تؤدي المؤسسة مهامها في إطار استراتيجية تحافظ على البيئة جاء اتجاه آراء المستجوبين نحو موافق مما يدل ان المؤسسة تحافظ على البيئة إلا أن عبارة تتبع المؤسسة سياسات محددة لتسيير النفايات ومعالجتها جاء اتجاه الآراء نحو غير موافق ويعود ذلك لطبيعة وكمية النفايات هذه العبارات تصب في تقييم بعد الأداء الاجتماعي نحو البيئة

وهي تؤكد حرص المؤسسة على المحافظة على البيئة

العبارات: تلتزم الشركة بالقوانين السارية في المجتمع اثناء تأدية المهام و تساهم المؤسسة في تخفيض نسبة البطالة وتوفير فرص الشغل و تساهم الشركة في الاعمال التطوعية وفي دعم الجمعيات الخيرية لصالح المجتمع وعبارة تبادر المؤسسة في النشاطات الثقافية والرياضية، والعمل على استمرار المبادرة كلها عبارات تصب في تقييم بعد الأداء الاجتماعي اتجاه المجتمع والآراء نحوها جلها إيجابية عدا المساهمة الأعمال التطوعية التي لا هي من اختصاص الإدارة العليا ويمكن ان لا تظهر لجميع الموظفين و هذا يعني أن المؤسسة مسؤولة اجتماعيا أمام المجتمع

تعتبر المؤسسة مسؤولة اجتماعيا تجاه المستهلكين والزبائن وذلك بعد الأخذ بآراء المستجوبين التي جاءت كلها إيجابية نحو العبارات: تحرص المؤسسة على توفير خدمات بجودة عالية للمتعاملين والمؤسسة تلي حاجات المجتمع بدون انقطاع ووفق الوقت المطلوب وعبارة تتيح الشركة الفرصة للزبائن لإبداء رأيهم في نوعية وجودة الخدمات وطرق التعامل لكسب رضاهم والتي تصب كلها في تقييم بعد الأداء الاجتماعي اتجاه المستهلكين والزبائن ومن خلال كل ما سبق يمكننا القول أن المؤسسة مسؤولة اجتماعيا وتهتم بالأداء الاجتماعي

**الفرضية الرئيسية الثالثة:** من خلال نتائج اختبار العلاقة بيرسون في الفرضية الثالثة تبين أنه توجد علاقة طردية موجبة بين نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة طردية موجبة بين كل أبعاد نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية ويمكن تفسير ذلك بحسب نتائج اختبار الفرضيات الفرعية كالاتي: الفرضية الفرعية الأولى: من خلال نتائج اختبار العلاقة بيرسون بين النظام الفرعي لنظام للأجور وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية تبين أنه يوجد علاقة طردية موجبة بين المتغيرين حيث كانت قيمة المعنوية أقل من ( 0,05 ) ومايفسر هذه العلاقة عو ارتباط عملية تقييم الأداء الاجتماعي بكتلة الأجور والمنح والتعويضات بحيث تساهم في تقييم الأداء الاجتماعي من خلال الاعتماد عليها في مؤشرات التقييم فكلما زاد الاعتماد على نظام المعلومات في احتساب الأجور وكل ماهو مرتبط كلما زاد مستوى تقييم الأداء الاجتماعي

**الفرضية الفرعية الثانية:** من خلال نتائج اختبار العلاقة بيرسون بين النظام الفرعي للتوظيف والترقية وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية تبين أنه يوجد علاقة طردية موجبة بين المتغيرين حيث كانت قيمة المعنوية أقل من ( 0,05 ) ومايفسر هذه العلاقة عو ارتباط عملية تقييم الأداء الاجتماعي بعملية التوظيف والترقيات وعدد العمال من الجنسين و عدد التوظيفات الجديدة بحيث تساهم في تقييم الأداء الاجتماعي من خلال الاعتماد عليها في مؤشرات التقييم فكلما زاد الاعتماد على نظام المعلومات في عملية التوظيف والترقية وكل ماهو مرتبط كلما زاد مستوى تقييم الأداء الاجتماعي

**الفرضية الفرعية الثالثة:** من خلال نتائج اختبار العلاقة بيرسون بين النظام الفرعي لتقييم الأداء وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية تبين أنه يوجد علاقة طردية موجبة بين المتغيرين حيث كانت قيمة المعنوية أقل من ( 0,05 ) ومايفسر هذه العلاقة عو ارتباط عملية تقييم الأداء الاجتماعي بعملية تقييم الأداء بحيث تساهم في تقييم الأداء الاجتماعي من خلال الاعتماد عليها في مؤشرات التقييم فكلما زاد الاعتماد على نظام المعلومات في عملية تقييم الأداء وكل ماهو مرتبط بما كلما زاد مستوى تقييم الأداء الاجتماعي

**الفرضية الفرعية الرابعة:** من خلال نتائج اختبار العلاقة بيرسون بين النظام الفرعي للتدريب والتطوير وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية تبين أنه يوجد علاقة طردية موجبة بين المتغيرين حيث كانت قيمة المعنوية أقل من ( 0,05 ) ومايفسر هذه العلاقة هو ارتباط عملية تقييم الأداء الاجتماعي بعملية للتدريب والتطوير بحيث تساهم

في تقييم الأداء الاجتماعي من خلال الاعتماد عليها في مؤشرات التقييم فكلما زاد الاعتماد على نظام المعلومات في عملية للتدريب والتطوير وكل ما هو مرتبط بها كلما زاد مستوى تقييم الأداء الاجتماعي

**الفرضية الفرعية الخامسة:** من خلال نتائج اختبار العلاقة بيرسون بين النظام الفرعي الاجتماعي وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية تبين أنه يوجد علاقة طردية موجبة بين المتغيرين حيث كانت قيمة المعنوية أقل من ( 0,05) وما يفسر هذه العلاقة هو ارتباط عملية تقييم الأداء الاجتماعي بلوحة القيادة الاجتماعية بحيث تساهم في تقييم الأداء الاجتماعي من خلال الاعتماد عليها في مؤشرات التقييم فكلما زاد الاعتماد على نظام المعلومات الاجتماعي كلما زاد مستوى تقييم الأداء الاجتماعي

**الفرضية الرئيسية الرابعة:** من خلال نتائج اختبار الفرضية الرابعة تبين أنه يوجد أثر لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية وذلك بعد استخدام اختبار الانحدار الخطي المتعدد، حيث أظهرت النتائج وجود أثر معنوي لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية بكل أبعاده على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز ويمكن تفسير ذلك بحسب نتائج اختبار الفرضيات الفرعية وفق التالي:

❖ **الفرضية الفرعية الأولى:** من خلال نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لبعدها النظام الفرعي للأجور تبين أنه لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعدها النظام الفرعي للأجور على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية بحيث كانت المعنوية أكبر من ( 5% ) وما يفسر هذا هو أن الأجور والمنح بالرغم من كونها من بين محددات ومؤشرات تقييم الأداء الاجتماعي و يتم تقييم الأداء الاجتماعي من خلال الكتلة الأجرية و المنح والعلاوات إلا أنها لا تؤثر عليه وقد يعود هذا هذا إلى عدم رضى الموظفين بالتحفيزات المادية أو عدم تجاوزها كونها ية وملزمة قانونا

❖ **الفرضية الفرعية الثانية:** من خلال نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لبعدها النظام الفرعي للتوظيف والترقية تبين أنه يوجد وجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعدها النظام الفرعي للتوظيف والترقية على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية بحيث كانت المعنوية أقل من ( 5% ) وما يفسر هذا الأثر هو أن عمليات التوظيف والترقية التي تتم متابعتها من خلال هذا النظام الفرعي هي من بين محددات ومؤشرات تقييم الأداء الاجتماعي فيتم تقييم الأداء الاجتماعي من خلال عدد الموظفين الجدد بحيث التوظيف في المؤسسة يساهم في التقليل من البطالة و يساهم في رفع المستوى المعيشي لأفراد المجتمع وينمي الاقتصاد الوطني وهذا يدخل ضمن مسؤولية المؤسسة اتجاه المجتمع والوطن كما أن العمالة بجميع أنواعها هي الأخرى من بين محددات الأداء الاجتماعي وهذا يدخل ضمن اطار مسؤولية المؤسسة اتجاه الموظفين

❖ **الفرضية الفرعية الثالثة:** من خلال نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لبعدها النظام الفرعي لتقييم الأداء تبين أنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعدها النظام الفرعي لتقييم الأداء على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية بحيث كانت المعنوية أقل من ( 5% ) غير أنه كان أثرا سلبيا وما يفسر هذا الأثر هو أن المردودية والمنح التحفيزية كالمردودية و التي يتم احتسابها وتقييمها من خلال هذا النظام الفرعي هي من بين محددات ومؤشرات تقييم الأداء الاجتماعي فيتم تقييم الأداء الاجتماعي من خلال المنح والتعويضات والتي يمكن من خلالها تقييم مدى

رضى الموظفين فير أن أثرها السلبي في هذه الحالة يدل على عدم رضاهم وأن المؤسسة غير موفقة في هذا الجانب وهذا يدخل ضمن اطار مسؤولية المؤسسة اتجاه الموظفين

❖ **الفرضية الفرعية الرابعة:** من خلال نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لبعء النظام الفرعي للتدريب والتطوير تبين أنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعء النظام الفرعي للتدريب والتطوير على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية بحيث كانت المعنوية أقل من ( 5% ) وما يفسر هذا الأثر هو أن البرامج التكوينية وفرص التدريب للموظفين و التي يتم متابعتها من خلال هذا النظام الفرعي هي من بين محددات ومؤشرات تقييم الأداء الاجتماعي فيتم تقييم الأداء الاجتماعي من خلال فرص التدريب والتكوين التي يستفيد منها الموظفون والتي تزيد من رضاهم وتعزز ولائهم وهذا يدخل ضمن اطار مسؤولية المؤسسة اتجاه الموظفين

❖ **الفرضية الفرعية الخامسة:** من خلال نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد لبعء النظام الفرعي الاجتماعي تبين أنه يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لبعء النظام الفرعي الاجتماعي على تقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية بحيث كانت المعنوية أقل من ( 5% ) وما يفسر هذا الأثر هو أن لوحة القيادة الاجتماعية تعتبر أداة لتقييم الأداء الاجتماعي فهي تتضمن جميع محددات تقييم الأداء الاجتماعي بحيث يتم من خلاله احتساب كل ما يتعلق بالعمالة سواء العمالة النشطة او غير النشطة كما يتم احتساب معدل دوران العمل عن طريق حساب نسب الاستقالات والتخلي عن المناصب

**الفرضية الرئيسية الخامسة:** من خلال نتائج اختبار الفرضية الخامسة تبين أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ادراك نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور وذلك بعد اختبار الفروق باختبار *T test* للعينات المستقلة ونرى أن هذا قد يعود لنسبة الذكور مقارنة بنسبة الإناث حيث عدد الذكور في المؤسسة أكبر من عدد الاناث وبالتالي التعرض الأكبر للنظام والتعامل به يؤدي الى فهمه بصفة أكثر

كما أظهرت نتائج اختبار *One Way Anova* لاختبار الفروق التي تعزى لمتغيرات: العمر والمنصب والمصلحة والخبرة والمستوى التعليمي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ادراك نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية تعزى لمتغيرات العمر والمنصب والمصلحة والخبرة والمستوى التعليمي لم تكن عائقا أمام ادراك الموظفين لاستخدام نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية فأغلب الموظفون يعرفون أن المؤسسة تستعمل نظام المعلومات في تسيير شؤونهم بسبب احتكاكهم بالإدارة وبالمصالح خصوصا عند الحاجة للوثائق الشخصية ككشوف الرواتب وشهادات العمل

## خلاصة الفصل:

في ختام هذا الفصل المخصص لدراسة الحالة، تم تناول الموضوع من خلال ثلاثة مباحث رئيسية. خصص المبحث الأول للتعريف بالمؤسسة محل الدراسة ونظام "نوبا" كنظام للمعلومات الاجتماعية للموارد البشرية، مما أتاح فهمًا معمقًا للإطار الذي يعمل فيه هذا النظام. أما المبحث الثاني، فقد ركز على منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة لجمع البيانات وتحليلها، حيث تم تطبيق منهجية علمية دقيقة لضمان موثوقية النتائج. في المبحث الثالث، تم اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج، مما أظهر بشكل واضح وجود أثر لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة.

تؤكد هذه النتائج أهمية اعتماد نظم معلومات اجتماعية متطورة للموارد البشرية كأداة استراتيجية لتحسين الأداء الاجتماعي للمؤسسات وتعزيز دورها الاجتماعي.

خاتمة

يظهر تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة مدى التزامها بمسئوليتها الاجتماعية تجاه الأفراد والمجتمع. وتقييم الأداء الاجتماعي عملية يتم من خلالها رصد مؤشرات الأداء الاجتماعي المتمثلة في البيئة والموظفين والمجتمع وأصحاب المصلحة، ويمتد لتقييم آثاره على الحياة المهنية للموظفين، مثل تعزيز الرفاهية الوظيفية والاندماج الاجتماعي من خلال اللجوء لنظام معلومات الموارد البشرية وخصوصاً لوحة القيادة الاجتماعية في عملية التقييم، يمكن تحسين دقة وشفافية البيانات المتعلقة بالأداء الاجتماعي، مما يعزز من قدرة المؤسسة على اتخاذ قرارات مستنيرة وتوجيه استراتيجياتها نحو تحسين الأداء الاجتماعي.

إضافةً إلى ذلك، يُعتبر نظام معلومات الموارد البشرية أداة فعالة لتحليل النتائج المتعلقة بالأداء الاجتماعي بطريقة منهجية. إذ يوفر هذا النظام رؤية شاملة للبيانات، مما يسمح بقياس التقدم نحو الأهداف الاجتماعية وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. الجمع بين نظام معلومات الموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي يشكل منصة قوية لتعزيز دور المؤسسات في التنمية المستدامة، من خلال مواءمة أهدافها الاقتصادية مع احتياجات موظفيها والمجتمع على حد سواء.

ومن خلال دراستنا هاته حول دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز غرداية توصلنا إلى جملة من النتائج نتائج نظرية وأخرى تطبيقية كانت كالآتي:

المسؤولية الاجتماعية هي التزام وواجب على المؤسسة لخدمة الاقتصاد والتنمية معاً، مع مراعاة مصالح العاملين والمجتمع والبيئة. ورغم أن مفهومها لا يزال غامضاً إلى حد ما، إلا أنها تُعتبر مسؤولية طوعية اختيارية تعتمد على التزام المؤسسات بها.

الأداء الاجتماعي بأنه الأثر الناتج عن ممارسات أنشطة المسؤولية الاجتماعية التي لا تكون ملزمة للمؤسسة قانونياً والتي تقوم بها المؤسسة كاستجابة اجتماعية واستجابة لمتطلبات أصحاب المصلحة والتي تكون في بعض الأحيان استباقية.

تقييم الأداء الاجتماعي هو تقييم الالتزامات والسياسات المطبقة وأداء الشركة في المجالات الاجتماعية والبيئية والحوكمة.

تقوم غالبية الهيئات بتقييم الشركات من مفهوم التنمية المستدامة وتطوير التقييم لأدائها الاجتماعي والبيئي وحوكمة الشركات فيتم فحص المجالات التي تتعلق بشكل خاص ب: سياسة الموارد البشرية وعلاقات العملاء والعلاقات مع الموردين والمقاولين من الباطن والبيئة وحوكمة الشركات و العلاقات مع المجتمع المدني

النظام هو عبارة عن تركيبة من العناصر والمكونات ترتبط فيما بينها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة فكل مكون يرتبط بالمكونات الأخرى بعلاقة سببية يتمتع بمجموعة من الخصائص هي: التنظيم، الكلية، التفاعل و التعقيد.

النتائج التطبيقية:

- المؤسسة الوطنية للكهرباء و الغاز هي مؤسسة خدمات عمومية المسار الصعب لهذه المؤسسة يعكس مسار الشعب الجزائري اذ سعت جاهدة الى تحويل كل قواها من اجل تنظيم الاقتصاد و تلبية الحاجات الاجتماعية للمواطنين في النمو متواصل و مستمر للبلاد.
- اعتماد المؤسسة على نظام المعلومات في تسيير شؤون الموظفين من خلال استخدامها لنظام المعلومات nova
- يوجد مستوى من استخدام النظام الفرعي للأجور في مؤسسة سونلغاز غرداية.
- يوجد مستوى من استخدام النظام الفرعي للتوظيف والترقية في مؤسسة سونلغاز غرداية يوجد مستوى من الاستخدام للنظام الفرعي لتقييم الاداء في مؤسسة سونلغاز غرداية.
- يوجد مستوى من استخدام النظام الفرعي للتدريب والتطوير في مؤسسة سونلغاز غرداية.
- يوجد مستوى من استخدام النظام الفرعي الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.
- يوجد مستوى من الاهتمام بالأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.
- يوجد علاقة طردية بين نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.
- يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الاداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام النظام الفرعي للأجور على تقييم الاداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية
- يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام نظام الفرعي للتوظيف والترقية على تقييم الاداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.
- يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام النظام الفرعي لتقييم الاداء على تقييم الاداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.
- يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام النظام الفرعي للتدريب والتطوير على تقييم الاداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.
- يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستخدام النظام الفرعي الاجتماعي للموارد البشرية على تقييم الاداء الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز غرداية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.

### الاقترحات:

- تصميم نظام فرعي لمؤشرات الأداء الاجتماعي خاص بالمؤسسة يركّز شمل الرضا الوظيفي، التطور المهني، التوازن بين العمل والحياة، ومعدل التنوع ليساعد في تعزيز رفاه الموظفين وبالتالي تحسين الأداء الاجتماعي
- تصميم نظام مؤشرات أداء اجتماعي خاص بالمؤسسة يركّز على مستوى تماسك الفريق، المسؤولية الاجتماعية، والتأثيرات الإيجابية على المجتمع. يُساعد ذلك في تتبع أثر سياسات الموارد البشرية على التفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة.
- محاولة استغلال مواقع التواصل الاجتماعي في جمع استطلاعات من الموظفين وأصحاب المصلحة حول الأداء الاجتماعي من خلال تطوير منصة تفاعلية لتقييم تأثير المؤسسة على المجتمع
- تصميم نظام معلومات يعتمد على التحليل البيئي والاجتماعي: تطبيق أدوات تحليلات تربط البيانات الاجتماعية بالموارد البشرية لتقييم أثر برامج وسياسات الموارد البشرية على التماسك الاجتماعي والرفاهية بين الموظفين وأيضًا على المجتمع المحلي.
- تطبيق آلية مراجعة وتقييم اجتماعي مستمر: تصميم نظام مراجعة مستمر لقياس الأداء الاجتماعي من خلال متابعة تحسينات مستوى التفاعل بين الموظفين، ومدى تقبلهم للتغيير، ورضاهم عن البرامج التي تدعم المجتمع، مما يُسهم في تحسين التقييم الاجتماعي الشامل.
- محاولة ربط نظم التدريب والتطوير بالأداء الاجتماعي من خلال خلق وتطوير أنشطة تدريبية تستهدف تحسين المهارات الاجتماعية للموظفين، مثل التواصل الفعال وحل النزاعات، وقياس تأثير هذه الأنشطة على الأداء الاجتماعي العام للمؤسسة.
- قياس مدى التنوع والشمولية داخل المؤسسة: تصميم أدوات وتقارير ضمن نظام المعلومات لمتابعة مؤشرات التنوع الثقافي والجنس والعمر داخل المؤسسة، وتقييم أثر ذلك على الأداء الاجتماعي وعلى صورة المؤسسة في المجتمع.
- إنشاء نظام تقييم مؤسسي يستند إلى المسؤولية الاجتماعية: تتبع التزام المؤسسة بمبادئ المسؤولية الاجتماعية من خلال أنشطة وبرامج تقدم للمجتمع، وقياس مدى تأثيرها الإيجابي على الأداء الاجتماعي
- الاعتماد على التحليلات التنبؤية لمعرفة مدى تأثير التغييرات في سياسات الموارد البشرية على الأداء الاجتماعي، مما يساعد في اتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة تساهم في تعزيز التفاعل الاجتماعي.
- الاهتمام بوضوح التقارير حول الأداء الاجتماعي للمؤسسة ومتابعته لابرز مدى مساهمة المؤسسة في الأداء الاجتماعي.
- الاهتمام بتسيير النفايات ورسكلتها .
- الاهتمام بالتكوين والتدريب.
- إعادة النظر في قوانين لجنة الخدمات الاجتماعية.

آفاق الدراسة:

- الأداء الاجتماعي للإدارات العمومية الجزائرية
- واقع لوحة القيادة الاجتماعية في الإدارات العمومية الجزائرية
- دور نظام معلومات الموارد البشرية في تعزيز الأداء الاجتماعي
- دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أبعاد التنمية المستدامة
- دور تكنولوجيا المعلومات والذكاء الاصطناعي في تحسين الأداء الاجتماعي

## المصادر والمراجع

أولاً: المصادر والمراجع باللغة العربية

المراجع باللغة العربية

الكتب

1. الصباغ عماد عبد الوهاب، علم المعلومات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004
2. صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر،
3. طاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامري: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 4، 2015.
4. الطائي يوسف حجيم، ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل - الاردن دار الوراق للنشر والتوزيع، 2006.
5. عادل حرجوش صالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2006.
6. عامر ابراهيم قنديلجي، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاته، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الأولى، 2009.
7. عبد الرحمن الدباغ وعماد الصباغ، مبادئ نظم المعلومات الإدارية الحاسوبية، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع، 1996.
8. عبد الفتاح، محمود رضوان: الاستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية. القاهرة، مصر، المجموعة العربية للتدريب والنشر. 2013.
9. الفن توفلر، تحول السلطة بين العنف والثروة والمعرفة (ترجمة) فتحي ابن شتوان ط 2 ، ليبيا، مكتبة طرابلس العلمية العالمية)، 1996.
10. كوبرا أش، إستراتيجية الموارد البشرية. الطبعة الأولى. القاهرة مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2002.
11. محمد الصيرفي، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية منهج تحليلي مبسط، ط 1، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، إسكندرية، مصر، 2007.
12. محمد الصيرفي، هندرة الموارد البشرية، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية 2006.
13. محمد جودت ناصر، علي الخضر: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل، منشورات جامعة دمشق، 2013.
14. محمد حسام الدين، المسؤولية الاجتماعية، منشورات الدر المصرية اللبنانية، ط 01، 2003.
15. محمد حسين العيساوي وآخرون، الإدارة الاستراتيجية المستدامة مدخل لإدارة المنظمات في الألفية الثالثة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ط 1، 2012، ص: 685

16. محمد عبد حسين الطائي، نظام المعلومات الإدارية، دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل-العراق-، 1988.
17. مصطفى حسين باهس، المرجع في الإحصاء التطبيقي نظري عملي، مكتبة الانجلو الفرنسية، 0000، ص 226
18. المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، الطبعة الخامسة، مصر، 2011.
19. مؤيد سعيد السالم، ادارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي تكاملي، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، مكتبة الجامعة الشارقة، 2009.

### المجلات

1. أحمد حسين علي حسين، نظام المعلومات المحاسبية الإطار الفكري والنظم التطبيقية، الدار الجامعية الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2003/2004.
2. حامد ربيع، نظم المعلومات وعملية صنع القرار القومي، مجلة معهد البحوث والدراسات العربية (بغداد المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم)، العدد 11، 1982.
3. حيدر علي كاظم الفتلاوي، وسن خيفة عبد الرضا الساعدي، تأثير رأس المال الاجتماعي على الأداء الاجتماعي للشركة في العراق: وجهة نظر العاملين، *Wisdom Journal For Studies & Research*، المجلد 4، العدد 2، 2024.
4. زاوي صورية، دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسات، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية - جامعة بسكرة، العدد 07، 2010.
5. زعنوف عبد الغني، عظيمي أحمد، المعلومة وأهميتها في المجتمع المعلوماتي، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية العدد 9، 2014.
6. الزهرة الأسود، المفاهيم والمتغيرات في البحث العلمي، مجلة المجتمع والرياضة، المجلد: 5 العدد 1: جانفي 2022، 2022.
7. سراج وهيبية، بورغدة حسين، أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية- دراسة تطبيقية على مجمع كوندور، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، المجلد 8، العدد 1، مارس 2021.
8. سميرة لغويل، نوال زمالي، المسؤولية الاجتماعية: المفهوم، الأبعاد، المعايير، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27، 2016.
9. سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، ط 2، دار وائل للنشر، عمان، 2006.
10. عبد الفتاح بوخمخم، أهمية الدعم المعلوماتي في تسيير الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 18 العدد 01، 2007.

11. عبد الله حمود سراج، أهمية خصائص المعلومات في بناء اختيار قرارات المنظمة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، العدد 4، 2005.
12. عبد المجيد الحويج، المعلومات مفهومها وخصائصها و أهميتها في اتخاذ القرار، مجلة كلية الآداب العدد الثاني والثلاثون، 2021.
13. غواظي مليكة، المقابلة كأداة من أدوات جمع المعطيات، مجلة العلوم الإنسانية المركز الجامعي على كافي تندوف الجزائر المجلد 5 العدد2، 2021.
14. لقواق عبد الرزاق، حمود محمد آل عمر، دراسة استكشافية لمراقبة التسيير الاجتماعي مجال تقاطع المعارف والمهارات المالية وإدارة الموارد البشرية، مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، المجلد2، العدد 2، 2018.
15. ليلي بوحديد وكمال عايشي، دور نظام معلومات الموارد البشرية في اعداد لوحة القيادة الاجتماعية دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بباتنة، مجلة دراسات وأبحاث، المجلد 7، العدد 19، 2015.
16. محمد الصالح دشاش، دور النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية في دعم وظائف إدارة الموارد البشرية للمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مجلة أبحاث ودراسات التنمية، المجلد 08 العدد 02، 2021.
17. محمد علوان وآخرون، البيانات الإحصائية والأفاق المستقبلية لشبكة الانترنت، مجلة القادسية، بغداد، العدد 1999.
18. مرزق، عبد الله، ودبون، عبد القادر، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية تجاه الموارد البشرية. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد 06.
19. مقدم وهيبه، بكار بشير، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية من خلال تطبيق المواصفة الدولية الايزو 2600 للمسؤولية الاجتماعية، *Revue algérienne d'économie et gestion*, 2014.
20. نور حليس بن نفساء، نظام اللغة العربية لتنمية مهارة الكتابة في دار العربي بمعهد السنية كنتشونغ، مجلة الفسحة، العدد2، 2020.
21. وزارة التخطيط، المركز القومي للتخطيط والتطوير الإداري، نظم المعلومات الإدارية المؤلفات والرزم التدريبية، العدد 9، إدارة التدريب، 1990.

### الملتقيات

1. أولاد حيمودة عبد اللطيف، لخديمي عبد الحميد، مؤشرات التنمية المستدامة والأداء الاجتماعي لمنظمات الأعمال، مؤتمر دول حول: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار 2012

## المصادر والمراجع

2. أيوب الشيكري ، مسراتي خولة، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية للإدارة العمومية " دراسة حالة وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، مجلة بحوث متقدمة في الاقتصاد واستراتيجيات الأعمال المجلد 2 العدد2، 2021.
3. عازة حسن فتح الرحمان، أسلوب النظم من المنظور الإسلامي، المؤتمر الدولي الأول لمركز البحوث والاستشارات الاجتماعية لندن، 2012.
4. مجد بوزيدي، تقييم الأداء في المؤسسة ودوره في تحفيز العمال، مجلة أبعاد اقتصادية/ العدد رقم 1، المجلد رقم 1، 2011.
5. المرشدي خالد، أثر تطبيق نظم المعلومات الموارد البشرية على الأداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، المؤتمر الثاني للإدارة العامة والتنمية الإدارية في مجلس التعاون لدول الخليج، 2015.

### اطروحات الدكتوراه ورسائل الماجستير

1. أنس أكرم الغزاوي، نظم المعلومات ودورها في صنع القرار السياسي الخارجي، أطروحة ماجستير، كلية العلوم السياسية - جامعة بغداد، 1999.
2. سمية مصباح، دور لوحة القيادة في تحسين تسيير الموارد البشرية، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز توزيع الشرق بقسنطينة مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010.
3. لقواق عبد الرزاق، أهمية مراقبة التسيير الاجتماعي في تدعيم أداء المؤسسة، مذكرة تخرج ماجستير، جامعة الجزائر، 2008-2009.
4. مقدم وهيب، تقييم استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة وهران، 2014.
5. نجوى متولي، استراتيجية الأداء الاجتماعي لمنظمات الأعمال، أطروحة دكتوراه، جامعة الأزهر، مصر، 2006، ص 26

المراجع باللغة الأجنبية

### Books

1. Bernard Martory,( 2004) *Les tableaux de bord sociaux, édition LIAISON, Paris, France*

2. *Christina Hertel and authers, , (2020), Social Performance and Social Impact in the Context of Social Enterprises — A Holistic Perspective, Prepared for the Handbook of Social Innovation and Social Enterprises*
3. *David I. Cleland And William R. King.( 1988) System Analysis And Project Management, 3rd Edition, (U.S.A, Mc-Graw-Hill),*
4. *Dimitri Weiss,(2000), les ressources humaines; édition d'organisation, Paris, 2ème tirage 2000; P 676-679*
5. *Guy ELIEN , L'évaluation sociétale ou « Notation extra-financière », Clarans consulting*
6. *James A.O brien,( 1994) Management Information System: Managerial End User Perspective, BostenU.S.A, Richard d Irwin Inc.,*
7. *Jean René Edighoffer, (2001), Précis de gestion d'entreprise, édition Nathan, France,*
8. *Jeau-Yves Le Louarn,(2008), les tableaux de bord ressources humaines, pilotage de la fonction, édition liaisons, paris, France*
9. *Karine Gavino, Adrieu Zambeau, (, 2005), Bilan social et tableau de bord: des outils de pilotage au service des ressources humaines, in collection les diagnostics de l'emploi territorial,edition CIG, serei 9, France*
10. *Lépineux, and authers,(2010). La responsabilité sociale des entreprises : Théorie et pratiques. Paris, France: Dunod.*
11. *Michel Dobrijevic et Françoise Billebaud, (2023), Introduction à la théorie des systèmes Applications au système Terre,DUNO, France,*
12. *Michel Gervais,( 2009), Contrôle de Gestion, 9eme Edition, Economica, Paris,*
13. *Richard T. Watson,( 2007) Information Systems, Global Text Project, university of Georgia,USA,.*
14. *S.Dolan.( 2010), les gestions des ressources humaines: Tendances-Enjeux-Pratiques actuelles. paris, France: édition village manaile,*
15. *Simon L Dolan et autres,( 2002), La Gestion des Ressources Humaines( Tendances, Enjeux et Pratiques Actuelles), edition Renouveau pédagogique, Saint-Laurent, ,*

Article

1. *CARROLL, A. B. (1979). A Three Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance. The Academy of Management Review, p504*
2. *Carroll, A. B. (2016). Carroll's Pyramid of CSR: Taking Another Look. International Journal of Corporate Social Responsibility, 1(3)*

3. Charles A. O Reily, (1982), *Variations in Decision Makers Use of Information Sources: The Impact of Quality and Accessibility of Information*, *Academy of Management Journal*, Vol 25. No 4,
4. DeSances, Gerardine, (1986), *human Resource Information Systems*, *MIS Quarterly*, volume 10 n4,
5. Donna J. Wood, *Corporate Social Performance Revisited*, *The Academy of Management Review*, volum16 n4, 1991 ,p 964
6. Elena Battaglini.( 2021), *Corporate social performance. Industry, Innovation and Infrastructure*, , vol 9, p1
7. Emult j et Ashta. A ,(2007), *Développement durable, responsabilité sociale de l'entreprise, théorie des partie des partie prenantes: Evolution et perspective*, *cahier de ceren*, numéro 21
8. Francois labelle,(2006), *les trois «C» de la performance sociale organisationnelle convention, compromis, cohérence*, *POS Gestion*, volume 31, numéro 2, été 2006, cahier4
9. GHAZI SOUKAINA, Oubrahimi mostafa, (2023), *les enjeux de la mise en place du contrôle de gestion social : vers uneamélioration de la performance des entreprises marocaines*, *IJAFAME*,volume4 N5
- 10.HAJAR MOUATASSIM LAHMINE,( 2020), *Performance Sociale des Entreprises : Revue de littérature*, *Revue Internationale des Sciences de Gestion* , Volume 3 : Numéro 3
- 11.Ighilmane Bahia, (2014), *La contribution de la GRH à la responsabilité sociale de l'entreprise. Revue d'économie et de développement humain*, volume 5, N (2)
12. Jean-Christophe POUSSIN, (1987), *Notions de système et de modèle*, *Cah. Sci. Hum.* 23 (3-4)
- 13.Jhone C. Henderson & Paul C.Nuty. *On The Design Of Planning Information System*. *Academy Of Management Review*, Vol 3, No 4, 1978
- 14.Jose M and authers , (2012) *social responsibility practices and evaluation of corporate social performance*, *journal of cleanr prodaction*, , volume 35 ; p26
- 15.Le Ha Nhu Thao Doan Ngoc Phi Anhb and Jolán Velencei , (2019), *Measuring corporate social performance. Serbian Journal of Management*, 14(01) , p 196 .
- 16.MADOUCHE YACINE , (2020) *Le Tableau de Bord Social comme outil de pilotage de la fonction ressources humaines de l'entreprise*, *Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit*, Numéro 12 : Spécial JIREF & CCA, page545 .
- 17.Manjunatha.N Library Assitant. .( 2019 ), *Descriptive Research. Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR)*. P894
- 18.Michael Mncedisi Willi .( 2024),*Population and Target Population in Research Methodology. Golden Ratio of Social Science and Education*,

- Vol.4, Issue.1 Kaur SP, (2013), Variables in research , IJRRMS. VOL-3 No.4 OCT – DEC. P39*
19. *Mohand, CHITTI; FERHAT , Mohand,( 2023), Le Système D'information Un Outil De Base Pour La Prise De Décision Dans La Fonction Ressource Humaine, Revue Des Sciences Administratives Et Financières ,Volume 07n01*
20. *Peretti, J.-M. (2017). Ressources Humaines (éd. 16 eme ). Paris, France: Vuibert. Tourabi, A. (2016). Le rôle de la responsabilité sociale des entreprises dans la gestion des risques psychosociaux. European scientific journal, 12(08)*
21. *Piotr Mazurkiewicz and Robert Walter Crown, Opportunities and options for governments to promote corporate social responsibility in Europe and Central Asia: Evidence from Bulgaria, Croatia and Romania. Washington, D.C., 20433, U.S.A, 2005..p1.*
22. *Poutanen, Hikka; Vesa , Puhakka, (2010) , The Many Sider of Human Resource Information Systems, International journal of technology and human interaction, Vol. 6, No. 4*
23. *Prabhat Pandey. Meenu Mishra Pandey, RESEARCH METHODOLOGY : TOOLS AND TECHNIQUES. Bridge Center, 2015*
24. *Smritirekha Satapathy,( 2019), observation as a toolfor collecting data,internatinal journal of multidisciplinary edducational research, Volume 8, Issue 5(1),*

### Conference

1. *Gerad Nano, Management et gestion des ressources humaines : strategri acteurs et pratiques, seminaire national, aout 2005, citeinternationale universitaire, paris*
2. *Hillary Sillitto, What do we mean by “system”? - System Beliefs andWorldviews in the INCOSE Community , Conference: INCOSE IS, USA, juiy 7\_12, 2018, P3*

المواقع الالكترونية

1. *ACCION International, (2007),guidelines to Evaluate Social Performance ,Récupéré sur [www.findevgateway.org](http://www.findevgateway.org)*
2. *ORSE. (2012). Guid des organismes d'analyse societale, Vigeo, Récupéré sur <https://www.orse.org/fichier/2551>*



الصفحة	المحتوى
I	الإهداء
II	الشكر والتقدير
III	ملخص الدراسة
IV	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال
VIII	قائمة الملاحق
أ	مقدمة.....
	الفصل الأول : الإطار النظري لنظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية وتقييم الأداء الاجتماعي
9	تمهيد .....
10	المبحث الأول: نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية.....
10	المطلب الأول: مفهوم نظام المعلومات.....
10	الفرع الأول: النظام
12	الفرع الثاني: المعلومات
17	الفرع الثالث: نظام المعلومات
21	المطلب الثاني : نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية.....
21	الفرع الأول: مفهومه ومراحل تطوره
26	الفرع الثاني: أهمية وأهداف نظام معلومات الموارد البشرية
29	الفرع الثالث: النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية
33	المبحث الثاني: تقييم الأداء الاجتماعي في المؤسسة.....
33	المطلب الأول: المسؤولية الاجتماعية.....
34	الفرع الأول: نشأة ومفهوم المسؤولية الاجتماعية
38	الفرع الثاني: أبعاد ومستويات المسؤولية الاجتماعية
39	الفرع الثالث: المسؤولية الاجتماعية وفق معيار ايزو 26000
41	المطلب الثاني: الأداء الاجتماعي.....
42	الفرع الأول: نموذج كارول

44	الفرع الثاني: نموذج وود
45	الفرع الثالث: أهمية الأداء الاجتماعي
46	المطلب الثالث: تقييم الأداء الاجتماعي ومؤشراته.....
52	المبحث الثالث: علاقة نظام المعلومات الاجتماعي بتقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة.....
52	المطلب الأول: مراقبة التسيير الاجتماعي.....
54	المطلب الثاني: لوحة القيادة الاجتماعية كأداة لمراقبة التسيير الاجتماعي وتقييم الأداء الاجتماعي
55	الفرع الأول: لوحة القيادة الاجتماعية
56	الفرع الثاني: مساهمة نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في اعداد لوحة القيادة الاجتماعية
60	خلاصة الفصل.....
	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
63	تمهيد.....
64	المبحث الأول: عرض الدراسات السابقة.....
64	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة باللغة العربية.....
73	المطلب الثاني: عرض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية.....
83	المبحث الثاني: مناقشة الدراسات السابقة.....
84	المطلب الأول: مناقشة الدراسات السابقة باللغة العربية.....
94	المطلب الثاني: مناقشة الدراسات السابقة باللغة الأجنبية.....
106	المبحث الثالث: الاستفادة من الدراسات السابقة والفجوة البحثية.....
106	المطلب الأول: مدى الاستفادة من الدراسات السابقة
107	المطلب الثاني: الفجوة البحثية
108	خلاصة الفصل:.....
	الفصل الثالث: دراسة مدانية لدور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية
111	تمهيد.....
112	المبحث الأول: التعريف بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية ونظام المعلومات ...NOVA
112	المطلب الأول: التعريف بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز غرداية
112	الفرع الأول: مؤسسة سونلغاز
114	الفرع الثاني: تقديم مديرية التوزيع غرداية
122	المطلب الثاني: نظام المعلومات نونفا: NOVA.....

121	الفرع الأول: تعريف نظام المعلومات نوبا <i>NOVA</i>
121	الفرع الثاني: مخرجات نوبا
133	المبحث الثاني: المنهجية والأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة .....
133	المطلب الأول: المنهجية والإجراءات المتبعة في الدراسة.....
137	المطلب الثاني: أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة.....
135	الفرع الأول: أدوات الدراسة
138	الفرع الثاني: الإحصائية المستخدمة
158	المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة وتفسير النتائج.....
158	المطلب الأول : اختبار الفرضيات.....
174	المطلب الثاني : مناقشة وتفسير النتائج
181	خلاصة الفصل.....
183	الخاتمة.....
200	قائمة المصادر والمراجع.....
201	الفهرس.....
205	الملاحق.....

الملاحق

الملاحق:

الاستبيان



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

استبيان

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته:

السادة والسيدات إيطارات وموظفي المؤسسة؛ في إطار إعداد أطروحة دكتوراه حول نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية ودوره في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة: دراسة حالة مؤسسة سونلغاز غرداية نأمل من حضراتكم الإجابة الموضوعية على العبارات الموجودة في الاستمارة بوضع علامة X في الخانة المناسبة؛ لمساعدتنا على التوصل للنتائج العلمية المرجوة، لافتين انتباهكم إلى أن النتائج تستعمل لغرض البحث العلمي فقط وبسرية تامة؛ وفي الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام وشكرا على حسن تعاونكم معنا.

المحور الأول: البيانات الشخصية

الجنس: ذكر  أنثى

السن: من 18 سنة إلى 30 سنة  من 31 إلى 40 سنة  من 41 إلى 50 سنة  من 51 إلى 62 سنة

الخبرة: من 8 سنوات  بين 9 و16 سنوات  من 17 سنة إلى 24  من 25 إلى 32  سنة

المستوى التعليمي: ثانوي  شهادة جامعية (ليسانس؛ مهندس؛ ماستر)  دراسات عليا

مصلحة العمل: المالية والاجور  المستخدمين  مصالح تقنية

المنصب العالي: مسؤول مصلحة ○ مسؤول مكتب ○ مدير فرع ○ بدون منصب عالي ○

المحور الثاني: نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية:

يعبر نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية عن نظام متكامل مصمم بهدف إمداد المستخدمين بالمعلومات التي تساعد على صنع القرارات الخاصة بالموارد البشرية في المنظمة يحتوي على عدة برامج كالتوظيف والتكوين والترقية وتقييم الأداء والأجور

الرقم	العبرة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
النظام الفرعي للأجور: يشتمل هذا النظام على عدد من التطبيقات المتعلقة بحساب رواتب العاملين والعلاوات والأجور الإضافية.					
1	تمتلك المؤسسة برنامج يختص بحساب الأجور والتعويضات				
2	يساهم نظام المعلومات الحالي في تحديد المستحقات من الأجور والتعويضات للموظفين				
3	تعتمد المؤسسة على البرنامج الخاص بالأجور في احتساب الخصومات الناتجة عن التغيب				
4	يتكفل طاقم بشري بالعمل على تسيير الأجور وتشغيل النظام المستعمل				
النظام الفرعي للتوظيف والترقية: هو برنامج يوفر المعلومات عن المناصب الشاغرة ويتنبأ بها ويوفر المعلومات عن الأفراد الذين تتوفر فيهم شروط التوظيف في هذه المناصب من خلال السير الذاتية التي يحتويها					
5	يوفر نظام المعلومات المعتمد في المؤسسة معلومات والوظائف الشاغرة عدد عن المناصب الشاغرة				
6	يمكن الاعتماد على النظام الحالي في تحديد الشروط المطلوبة لشغل الوظائف الشاغرة ك: المؤهل العلمي والخبرة				
7	يمكن النظام من معرفة الموظفين المؤهلين للترقية				
11	يوفر النظام معلومات عن مستوى أداء افراد وتطور دوريا				
12	يساعد النظام في ربط المنح والحوافز بنتائج تقييم الأداء				
13	يساهم النظام في تحديد مستوى الضعف لدى الموظفين				
14	يساهم موظفي إدارة الموارد البشرية والمسؤولين في تقييم أداء العاملين بالاعتماد على المعلومات المخزنة في البرامج				
التدريب والتطوير: هو برنامج يسهل سبل تحديد المهارات واعداد الحاجات التدريبية اللازمة للموظفين					
15	يحدد النظام المعتمد الفئات التي تحتاج إلى تدريب				

					يساعد البرنامج في وضع البرامج التدريبية	16
					يوفر النظام معلومات حول خبرة الموظفين وشهاداتهم	17
					يتم تعديل وتحسين بيانات الافراد بعد تدريبهم	18
					تتوفر الشركة على المعدات والأجهزة (أجهزة الكمبيوتر) اللازمة لتسيير عملية التدريب	19
النظام الفرعي الاجتماعي (الميزانية الاجتماعية ولوحة القيادة الاجتماعية): هي برنامج يحتوي على مجموعة معطيات اجتماعية تسمح بمتابعة تطور العمالة، وفحص الجو الاجتماعي						
					يساهم نظام المعلومات الحالي في معرفة عدد الغيابات	20
					يمكن نظام المعلومات المعتمد في قسم الاجور من معرفة كتلة الأجور	21
					يمكن النظام المعتمد من معرفة نسبة الموظفين المستفيدين من التكوين	22
					نظام المعلومات المعتمد يوفر معلومات عن عدد المستقلين والانتداب والنقل ويمكن من حساب معدلاتهم	23
					تعتمد الشركة على موظفين يتابعون تقييم الوضعية الاجتماعية للموظفين وفق ما توفره	24

المحور الثالث: تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة:

يعبر الأداء الاجتماعي للمؤسسة عن الأداء الذي ينعكس من خلال قيام المؤسسة واهتمامها بالأنشطة الاجتماعية

الرقم	العبارة	موافق	موافق	موافق إلى	غير	غير موفق
		بشدة	بشدة	حد ما	موافق	بشدة
سياسة الموارد البشرية						
1.	الراتب الذي تتقاضاه يتوافق مع حجم المهام التي تقوم بها					
2.	تتبع المؤسسة أساليب سليمة لمنع الصراعات والاحتكاك بين الموظفين					
3.	يستفيد الموظفون من التكوين بالتساوي					
4.	يستفيد الموظفون من فرص الترقية بالتساوي					
5.	العلاقات مع القادة والزملاء جيدة					
6.	حضورى دائم للعمل ولا أكثر التغيب					

				7. مكان العمل آمن والمؤسسة تحترم شروط الامن والسلامة المهنية
				8. استفدت من دورات تدريبية وتكوينية منذ توظيفك
				9. يستفيد الموظفون من امتيازات مالية ومنح للخدمات الاجتماعية
				10. يوفر الشركة النقل للعمال
				11. يوفر الشركة السكن للموظفين
				12. يستفيد الموظفون من الرحلات الترفيهية
				13. التوظيف في مؤسستكم عادل ويحترم القوانين
البيئة				
				14. تساهم المؤسسة في استدامة الطاقة عن طريق ترشيد استعمالها
				15. تتبع المؤسسة سياسات محددة لتسيير النفايات ومعالجتها
				16. تؤدي المؤسسة مهامها في إطار استراتيجية تحافظ على البيئة
المجتمع وحقوق الانسان				
				17. تساهم الشركة في الاعمال التطوعية وفي دعم الجمعيات الخيرية لصالح المجتمع
				18. تبادر المؤسسة في النشاطات الثقافية والرياضية، والعمل على استمرار هذه المبادرة.
				19. تساهم المؤسسة في التخفيض من نسبة البطالة بتوفير الشغل عدد معتبر من الأشخاص
				20. تلتزم الشركة بالقوانين السارية في المجتمع اثناء تأدية المهام
				21. الموظفون في مؤسستكم من الجنسين - الذكور والاناث
				22. توظف مؤسستكم أشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة
المستهلكون				
				23. تتيح الشركة الفرصة للزبائن لإبداء رأيهم في نوعية وجودة الخدمات وطرق التعامل لكسب رضاهم
				24. تحرص المؤسسة على توفير خدمات بجودة عالية للمتعاملين
				25. المؤسسة تلي حاجات المجتمع بدون انقطاع ووفق الوقت

## استمارة المقابلة الأولية:

## أسئلة المقابلة:

تحية طيبة وبعد:

في إطار تحضير أطروحة دكتوراه تحت عنوان: دور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة، وبغرض دراسة الحالة في مؤسستكم، أتمنى من حضرتكم المساهمة وإجابتي على الأسئلة التالية:

س1: هل تستخدم مؤسستكم نظام المعلومات في إدارة شؤون الموظفين من توظيف وأجور وترقية وتقييم الأداء..... الخ

س2: ما هو عدد الموظفين الإداريين في المؤسسة باحتساب موظفي كل الفروع التابعة لكم؟

س3: هل تسيير شؤون موظفي الفروع التابعة لكم يتم على مستوى الفروع أوليا ثم يكتمل عندكم؟

س4: هل تهتم المؤسسة بجانب تقييم الأداء الاجتماعي و إعداد لوحة القيادة الاجتماعية؟

س5: هل نظام معلومات الموارد البشرية المعتمد في مؤسستكم يسمح بالترقيات والتوظيف بشفافية ونزاهة؟

س6: هل يساعد نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسستكم من معرفة نسبة دوران العمل؟

س7: هل تعتمد المؤسسة على المعلومات الموجودة في قواعد البيانات لاعداد برامج التكوين والتدريب؟

س8: هل تعتمد المؤسسة على هذه القواعد في معرفة الأولي بالمنح والمعونات والخدمات الاجتماعية؟

س9: هل نظام معلومات الموارد البشرية المستعمل عندكم متطور؟

ملاحق متابعة التكوين:

Thème de la Formation	Maîtrise	Date de la Formation
Etablissement d'un dossier d'apparement	Nom & Prénom	13/06/2024

ملاحق لوحة القيادة الاجتماعية للمؤسسة:

HEURES SUPPLÉMENTAIRES			
Nature d'intervention			
Dépannage Electricité			
Dépannage Gaz			
Commercial			
<b>TOTAL</b>			

ABSENTÉISME			
Nature d'absence			
Maladie			
Sans solde			
Accident de travail			
Maternité			
<b>TOTAL</b>			

TAB.BORD Juin 2024DRH(1) -(2) - PowerPoint

Fichier Accueil Insertion Conception Transitions Animations Diaporama Révision Affichage Aide Foxit Reader PDF Rechercher des outils adaptés Partager

Coller Nouvelle diapositive Rétablir Section

Police Paragraphe Dessin Édition

Remplissage Contour Styles rapides Effets Rechercher Remplacer Sélectionner

8

9

10

11

12

Masse Salariale:

	06/2023 (MDA)	06/2024 (MDA)	ECART	Evolution en %	Coût mensuel/Agent En DA
Masse salariale					312837,1

11

Diapositive 11 de 12 Français (France) Notes Commentaires 72%

22:02 27/11/2024

TAB.BORD Juin 2024DRH(1) -(2) - PowerPoint

Fichier Accueil Insertion Conception Transitions Animations Diaporama Révision Affichage Aide Foxit Reader PDF Rechercher des outils adaptés Partager

Coller Nouvelle diapositive Rétablir Section

Police Paragraphe Dessin Édition

Remplissage Contour Styles rapides Effets Rechercher Remplacer Sélectionner

1

2

3

4

5

6

L'effectifs féminin

L'effectif actif féminin au30/06/2024s'élève à 37agents qui est réparti comme suit:

GSP	Effectif au 31.06.2023			Effectif au 30.06.2024			Taux d'Evolution	
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total	Taux Effect F/M	06/2023 à06/2024
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	0
HAUTE MAITRISE	0	0	0	0	0	0	0	0
PETITE MAITRISE	0	0	0	0	0	0	0	0
EXECUTION	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0

4

Diapositive 4 de 12 Français (France) Notes Commentaires 72%

22:00 27/11/2024

مخرجات برنامج spss

		Correlations	
		محور تقييم الاداء	
		المحور الكلي	الاجتماعي
محور تقييم الاداء الاجتماعي	<b>Pearson</b>	<b>1</b>	<b>,886**</b>
	<b>Correlation</b>		
	<b>Sig. (2-tailed)</b>		<b>,000</b>
	<b>N</b>	<b>134</b>	<b>134</b>
المحور الكلي	<b>Pearson</b>	<b>,886**</b>	<b>1</b>
	<b>Correlation</b>		
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,000</b>	
	<b>N</b>	<b>134</b>	<b>134</b>

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

		Correlations	
		محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية	
		المحور الكلي	للموارد البشرية
محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية	<b>Pearson</b>	<b>1</b>	<b>,895**</b>
	<b>Correlation</b>		
	<b>Sig. (2-tailed)</b>		<b>,000</b>
	<b>N</b>	<b>134</b>	<b>134</b>
المحور الكلي	<b>Pearson</b>	<b>,895**</b>	<b>1</b>
	<b>Correlation</b>		
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,000</b>	
	<b>N</b>	<b>134</b>	<b>134</b>

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

Correlations
--------------

		محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية	بعد الاجور	بعد التوظيف	بعد تقييم الاداء	بعد التدريب	بعد النظام الفرعي الاجتماعي
محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية	<b>Pearson Correlation</b>	1	,672**	,630**	,849**	,809**	,861**
	<b>Sig. (2-tailed)</b>		,000	,000	,000	,000	,000
	<b>N</b>	134	134	134	134	134	134
بعد الاجور	<b>Pearson Correlation</b>	,672**	1	,388**	,367**	,455**	,530**
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	,000		,000	,000	,000	,000
	<b>N</b>	134	134	134	134	134	134
بعد التوظيف	<b>Pearson Correlation</b>	,630**	,388**	1	,442**	,263**	,391**
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	,000	,000		,000	,002	,000
	<b>N</b>	134	134	134	134	134	134
بعد تقييم الأداء	<b>Pearson Correlation</b>	,849**	,367**	,442**	1	,723**	,654**
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	,000	,000	,000		,000	,000
	<b>N</b>	134	134	134	134	134	134
بعد التدريب	<b>Pearson Correlation</b>	,809**	,455**	,263**	,723**	1	,675**
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	,000	,000	,002	,000		,000
	<b>N</b>	134	134	134	134	134	134
بعد النظام الفرعي الاجتماعي	<b>Pearson Correlation</b>	,861**	,530**	,391**	,654**	,675**	1
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	,000	,000	,000	,000	,000	
	<b>N</b>	134	134	134	134	134	134

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

**Reliability Statistics**  
Cronbach's N of  
Alpha Items  

---

**,900 49**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	24

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	25

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
نظام معلومات	,047	134	,200*	,992	134	,669
اداء اجتماعي	,069	134	,200*	,991	134	,587

\*. This is a lowerbound of the true significance.  
a. Lilliefors Significance Correction

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid الذكر	91	67,9	67,9	67,9
أنثى	43	32,1	32,1	100,0
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

السن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid من 18 سنة إلى 30 سنة	26	19,4	19,4	19,4
من 31 إلى 40 سنة	41	30,6	30,6	50,0
من 41 إلى 50 سنة	38	28,4	28,4	78,4

من 51 إلى 62 سنة	29	21,6	21,6	100,0
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

التعليم

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b> ثانوي	39	29,1	29,1	29,1
شهادة جامعية (ليسانس؛ مهندس؛ ماستر)	94	70,1	70,1	99,3
دراسات عليا (ماجستير؛ دكتوراه)	1	,7	,7	100,0
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

المصلحة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b> المالية والاجور	21	15,7	15,7	15,7
المستخدمين	18	13,4	13,4	29,1
مصالح تقنية	31	23,1	23,1	52,2
مصالح اخرى	64	47,8	47,8	100,0
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b> أقل من 8 سنوات	27	20,1	20,1	20,1
بين 9 و16 سنوات	49	36,6	36,6	56,7
من 17 سنة إلى 24	35	26,1	26,1	82,8

من 25 إلى 32 سنة	23	17,2	17,2	100,0
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

المنصب

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
مسؤول مصلحة	14	10,4	10,4	10,4
رئيس مكتب	14	10,4	10,4	20,9
بدون	106	79,1	79,1	100,0
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Correlations**

		محور نظام المعلومات الاجتماعي	الموارد البشرية الاجتماعي
محور تقييم الاداء الاجتماعي	<b>Pearson Correlation</b>	1	,685**
	<b>Sig. (2-tailed)</b>		,000
	<b>N</b>	134	134
محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية	<b>Pearson Correlation</b>	,685**	1
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	,000	
	<b>N</b>	134	134

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

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation
س1	134	4,2761	,71915
س2	134	4,0075	,72024
س3	134	3,9701	,75533

س4	134	4,1642	,86879
<i>Valid</i> ( <i>listwise</i> )	<i>N</i>	134	

<i>Descriptive Statistics</i>			
		<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
س5	134	3,8209	,78377
س6	134	3,7239	,73976
س7	134	4,0299	,90063
س8	134	3,6418	,71926
س9	134	3,5597	,64320
<i>Valid</i> ( <i>listwise</i> )	<i>N</i>	134	

<i>Descriptive Statistics</i>			
		<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
س10	134	3,5672	,69852
س11	134	3,6119	,75504
س12	134	3,5597	,73076
س13	134	3,6045	,84086
س14	134	3,9179	,93430
<i>Valid</i> ( <i>listwise</i> )	<i>N</i>	134	

<i>Descriptive Statistics</i>			
		<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
س15	134	3,8358	,88593
س16	134	3,7463	,78219
س17	134	3,9627	,85318
س18	134	3,7612	,85117

19س	134	4,0896	,85368
<b>Valid N (listwise)</b>	<b>134</b>		

<i>Descriptive Statistics</i>			
	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
20سV	134	3,4701	,54415
21س	134	3,2910	,59855
22س	134	3,2612	,58720
23س	134	3,2910	,55960
24س	134	3,5299	,72226
<b>Valid N (listwise)</b>	<b>134</b>		

<i>Descriptive Statistics</i>			
	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
20سV	134	3,1045	,37333
21س	134	3,2090	,56295
22س	134	2,9851	,53431
23س	134	3,0000	,54841
24س	134	3,2015	,57229
<b>Valid N (listwise)</b>	<b>134</b>		

<i>Descriptive Statistics</i>			
	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
بعد الاجور	134	4,4347	,42582
بعد التوظيف	134	3,7612	,47587
بعدتقييم الاداء	134	3,8672	,49778
بعد التدريب	134	3,8179	,35664
بعد النظام الفرعي الاجتماعي	134	4,0149	,52293

محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية	134	3,9747	,34907
<b>Valid N (listwise)</b>	<b>134</b>		

<i>Descriptive Statistics</i>			
	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
محور تقييم الاداء الاجتماعي	134	3,6448	,34122
س25	134	4,4030	,99713
س26	134	4,1567	,69211
س27	134	4,0597	,77325
س28	134	4,4030	,78634
س29	134	3,7761	,55714
س30	134	3,7164	,51463
س31	134	3,8582	,61501
س32	134	4,2015	,71272
س33	134	4,0224	,31183
س34 VAR00033	134	3,8582	,47735
س35	134	4,0746	,41814
س36	134	4,1716	,52781
س37	134	4,5149	,60988
س38	134	3,9179	,38872
س39	134	4,0075	,08639
س40	134	3,8582	,44474
س41	134	2,4030	,89375
س42	134	3,8881	,52972
س43	134	3,7910	,63807
س44	134	2,2388	,57751
س45	134	4,0597	,23782

س46	134	3,8284	,84539
س47	134	2,4776	,85591
س48	134	3,8284	,41632
س49	134	4,0299	,69304
<b>Valid N (listwise)</b>	<b>134</b>		

<i>Descriptive Statistics</i>						
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	
بعد 1	134	2,83	4,42	3,7152	,25919	
بعد 2	134	2,00	5,00	3,3955	,43098	
بعد 3	134	2,83	4,50	3,8980	,25601	
بعد 4	134	2,00	5,00	3,8781	,38463	
<b>Valid N (listwise)</b>	<b>134</b>					

<i>Descriptive Statistics</i>			
	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
محور تقييم الاداء الاجتماعي	134	3,6448	,34122
<b>Valid N (listwise)</b>	<b>134</b>		

<i>One-Sample Test</i>						
<i>Test Value = 0</i>						
	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>	<i>95% Confidence Interval of the Difference</i>	
					<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
محور تقييم الاداء الاجتماعي	123,650	133	,000	3,64478	3,5865	3,7031
محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية	131,808	133	,000	3,97470	3,9151	4,0343

*One-Sample Statistics*

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. ErrorMean</i>
محور تقييم الاداء الاجتماعي	134	3,6448	,34122	,02948
محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية	134	3,9747	,34907	,03016

**One-Sample Statistics**

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. ErrorMean</i>
بعد الاجور	134	4,4347	,42582	,03679

**One-Sample Test**  
Test Value = 0

	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>	95% Confidence Interval of the Difference	
					<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
بعد الاجور	120,556	133	,000	4,43470	4,3619	4,5075

**One-Sample Statistics**

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Std. ErrorMean</i>
بعد الاجور	134	4,4347	,42582	,03679
بعد التوظيف	134	3,7612	,47587	,04111
بعد تقييم الاداء	134	3,8672	,49778	,04300
بعد التدريب	134	3,8179	,35664	,03081
بعد النظام الفرعي الاجتماعي	134	4,0149	,52293	,04517

**One-Sample Test**  
Test Value = 0

	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<i>Mean Difference</i>	95% Confidence Interval of the Difference	
					<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
بعد الاجور	120,556	133	,000	4,43470	4,3619	4,5075
بعد التوظيف	91,493	133	,000	3,76119	3,6799	3,8425
بعد تقييم الاداء	89,930	133	,000	3,86716	3,7821	3,9522

بعد التدريب	123,920	133	,000	3,81791	3,7570	3,8789
بعد النظام الفرعي الاجتماعي	88,876	133	,000	4,01493	3,9256	4,1043

**One-Sample Test**  
Test Value = 0

t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
1 بعد	133	,000	3,71517	3,6709	3,7595
2 بعد	133	,000	3,39552	3,3219	3,4692
3 بعد	133	,000	3,89801	3,8543	3,9418
4 بعد	133	,000	3,87811	3,8124	3,9438

**One-Sample Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
1 بعد	134	3,7152	,25919	,02239
2 بعد	134	3,3955	,43098	,03723
3 بعد	134	3,8980	,25601	,02212
4 بعد	134	3,8781	,38463	,03323

**Correlations**

	محور نظام المعلومات الاجتماعي	محور تقييم الاداء الاجتماعي للموارد البشرية
محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية	Pearson Correlation 1	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	134
محور تقييم الاداء الاجتماعي للموارد البشرية	Pearson Correlation ,685**	1
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	134

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

**Correlations**

		محور تقييم الاداء الاجتماعي	بعد الاجور
محور تقييم الاداء الاجتماعي	<b>Pearson Correlation</b>	<b>1</b>	<b>,485**</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>		<b>,000</b>
	<b>N</b>	<b>134</b>	<b>134</b>
بعد الاجور	<b>Pearson Correlation</b>	<b>,485**</b>	<b>1</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,000</b>	
	<b>N</b>	<b>134</b>	<b>134</b>

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

**Correlations**

		محور تقييم الاداء الاجتماعي	بعد التوظيف
محور تقييم الاداء الاجتماعي	<b>Pearson Correlation</b>	<b>1</b>	<b>,452**</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>		<b>,000</b>
	<b>N</b>	<b>134</b>	<b>134</b>
بعد التوظيف	<b>Pearson Correlation</b>	<b>,452**</b>	<b>1</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,000</b>	
	<b>N</b>	<b>134</b>	<b>134</b>

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

**Correlations**

	محور تقييم الاداء الاجتماعي	بعد تقييم الاداء
محور تقييم الاداء الاجتماعي	<b>Pearson Correlation</b>	<b>1</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,428**</b>
	<b>N</b>	<b>134</b>
بعد تقييم الاداء	<b>Pearson Correlation</b>	<b>1</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,428**</b>
	<b>N</b>	<b>134</b>

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

### Correlations

	محور تقييم الاداء الاجتماعي	بعد التدريب
محور تقييم الاداء الاجتماعي	<b>Pearson Correlation</b>	<b>1</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,641**</b>
	<b>N</b>	<b>134</b>
بعد التدريب	<b>Pearson Correlation</b>	<b>1</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,641**</b>
	<b>N</b>	<b>134</b>

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

### Correlations

	محور تقييم الاداء الاجتماعي	بعد النظام الفرعي الاجتماعي
محور تقييم الاداء الاجتماعي	<b>Pearson Correlation</b>	<b>1</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,604**</b>
	<b>N</b>	<b>134</b>
بعد النظام الفرعي الاجتماعي	<b>Pearson Correlation</b>	<b>1</b>
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>,604**</b>

N	134	134
---	-----	-----

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

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model						Change Statistics			Durbin-Watson
	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Sig.	F	Change	
1	,768 <sup>a</sup>	,590	,574	,22279	,590	36,796	5	12,000	1,225

**a. Predictors:** (Constant), بعد النظام الفرعي الاجتماعي, بعد التوظيف, بعد الاجور, بعد التدريب, بعد تقييم الاداء  
**b. Dependent Variable:** محور تقييم الاداء الاجتماعي

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9,132	5	1,826	36,796	,000 <sup>b</sup>
Residual	6,353	128	,050		
Total	15,485	133			

**a. Dependent Variable:** محور تقييم الاداء الاجتماعي  
**b. Predictors:** (Constant), بعد النظام الفرعي الاجتماعي, بعد التوظيف, بعد الاجور, بعد التدريب, بعد تقييم الاداء

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Zero-order	Correlations	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound		Partial	Part
1 (Constant)	,435	,256		1,69	,093	-,073	,942			
بعد الاجور	,053	,057	,066	,922	,358	-,061	,166	,485	,081	,052
بعد التوظيف	,261	,053	,364	4,96	,000	,157	,365	,452	,402	,281
بعد تقييم الاداء	-,181	,058	-,264	-	,002	-,296	-,066	,428	-,266	-,177

بعد التدريب	,547	,079	,572	6,93	,000	,391	,703	,641	,522	,393
بعد النظام الفرعي الاجتماعي	,150	,051	,230	2,95	,004	,050	,251	,604	,253	,167

a. Dependent Variable: محور تقييم الاداء الاجتماعي

Casewise Diagnostics<sup>a</sup>

Case Number	Std. Residual	محور تقييم الاداء الاجتماعي	Predicted Value	Residual
15	-3,814	2,16	3,0097	-,84970
123	-3,814	2,16	3,0097	-,84970

a. Dependent Variable: محور تقييم الاداء الاجتماعي

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,0097	4,1548	3,6448	,26203	134
Residual	-,84970	,40529	,00000	,21856	134
Std. Predicted Value	-2,424	1,946	,000	1,000	134
Std. Residual	-3,814	1,819	,000	,981	134

a. Dependent Variable: محور تقييم الاداء الاجتماعي

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
محور تقييم الاداء الاجتماعي	Equal variances assumed	,000	,992	2,090	132	,039	,13031	,06236	,00696	,25367
	Equal variances not assumed			1,925	67,951	,068	,13031	,06768	-,00475	,26538

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
	الذكر	91	4,0196	,34601	,03627
	أنثى	43	3,8798	,34019	,05188

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
محور نظام المعلومات	الذكر	91	4,0196	,34601	,03627
الاجتماعي للموارد البشرية	أنثى	43	3,8798	,34019	,05188

*Independent Samples Test*

*Levene's Test for Equality of Variances*

*t-test for Equality of Means*

	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower	Upper
محور نظام المعلومات	Equal variances assumed	,244	2,195	132	,030	,13979	,06369	,01381	,26578
الاجتماعي للموارد البشرية	Equal variances not assumed		2,208	83,760	,030	,13979	,06330	,01391	,26568

*Descriptives*

محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	Minimum	Maximum	Between-Component
---	------	----------------	------------	----------------------------------	---------	---------	-------------------

				Lower Bound	Upper Bound			nt Variance
26 من 18 سنة إلى 30 سنة		3,96,3612577	,07085	3,8218	4,1136	3,28	4,72	
41 من 31 إلى 40 سنة		3,97,3064637	,04786	3,8769	4,0704	3,36	4,68	
38 من 41 إلى 50 سنة		4,07,4192434	,06801	3,9356	4,2112	3,24	4,68	
29 من 51 إلى 62 سنة		3,85,2593731	,04816	3,7544	3,9518	3,60	4,40	
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>3,97,3490747</b>	<b>,03016</b>	<b>3,9151</b>	<b>4,0343</b>	<b>3,24</b>	<b>4,72</b>	
<b>Model Fixed Effects</b>		<b>,34425</b>	<b>,02974</b>	<b>3,9159</b>	<b>4,0335</b>			
<b>Random Effects</b>			<b>,04519</b>	<b>3,8309</b>	<b>4,1185</b>			<b>,00448</b>

ANOVA

محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>Between Groups</b>	<b>,800</b>	<b>3</b>	<b>,267</b>	<b>2,251</b>	<b>,085</b>
<b>(Combined Linear Term Deviation)</b>	<b>,084</b>	<b>1</b>	<b>,084</b>	<b>,710</b>	<b>,401</b>
<b>Unweighted</b>	<b>,068</b>	<b>1</b>	<b>,068</b>	<b>,572</b>	<b>,451</b>
<b>Weighted</b>	<b>,733</b>	<b>2</b>	<b>,366</b>	<b>3,091</b>	<b>,049</b>
<b>Within Groups</b>	<b>15,406</b>	<b>13</b>	<b>,119</b>		
		<b>0</b>			
<b>Total</b>	<b>16,206</b>	<b>13</b>			
		<b>3</b>			

**Descriptives**

محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>95% Confidence Interval for Mean</i>		<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Between-Component Variance</i>
			<i>Std. Error</i>	<i>Lower Bound</i>	<i>Upper Bound</i>			
المالية والاجور	21	4,1452	,49109	,10716	3,9217	4,3688	3,24	4,68
المستخدمين	18	3,9667	,28458	,06708	3,8251	4,1082	3,36	4,56
مصالح تقنية	31	3,9858	,25787	,04632	3,8912	4,0804	3,65	4,72
مصالح اخرى	64	3,9156	,33741	,04218	3,8313	3,9999	3,24	4,68
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>3,9747</b>	<b>,34907</b>	<b>,03016</b>	<b>3,9151</b>	<b>4,0343</b>	<b>3,24</b>	<b>4,72</b>
<b>Model</b>			<b>,34382</b>	<b>,02970</b>	<b>3,9159</b>	<b>4,0335</b>		
<b>Fixed Effects</b>								
<b>Random Effects</b>				<b>,05115</b>	<b>3,8119</b>	<b>4,1375</b>		<b>,00535</b>

**ANOVA**

محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية

		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<b>Between Groups</b>	<b>(Combined)</b>	<b>,839</b>	<b>3</b>	<b>,280</b>	<b>2,366</b>	<b>,074</b>
	<b>Linear Unweighted Term</b>	<b>,683</b>	<b>1</b>	<b>,683</b>	<b>5,775</b>	<b>,018</b>
	<b>Weighted Deviation</b>	<b>,703</b>	<b>1</b>	<b>,703</b>	<b>5,947</b>	<b>,016</b>
	<b>Within Groups</b>	<b>15,367</b>	<b>130</b>	<b>,118</b>	<b>,576</b>	<b>,564</b>
	<b>Total</b>	<b>16,206</b>	<b>133</b>			

**Descriptives**

محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum	Between-Component Variance
أقل من 8 سنوات	27	4,0196	,30379	,05846	3,8995	4,1398	3,65	4,68	
بين 9 و16 سنوات	49	3,9847	,28929	,04133	3,9016	4,0678	3,36	4,72	
من 17 سنة إلى 24	35	3,9903	,47638	,08052	3,8266	4,1539	3,24	4,68	
من 25 إلى 32 سنة	23	3,8770	,28495	,05942	3,7537	4,0002	3,60	4,40	
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>3,9747</b>	<b>,34907</b>	<b>,03016</b>	<b>3,9151</b>	<b>4,0343</b>	<b>3,24</b>	<b>4,72</b>	
<b>Model</b>			<b>,34993</b>	<b>,03023</b>	<b>3,9149</b>	<b>4,0345</b>			
<b>Fixed Effects</b>				<b>,03023<sup>a</sup></b>	<b>3,8785<sup>a</sup></b>	<b>4,0709<sup>a</sup></b>			<b>-,00082</b>
<b>Random Effects</b>									

a. Warning: Between-component variance is negative. It was replaced by 0.0 in computing this random effects measure.

ANOVA

محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<b>Between Groups</b>	<b>,288</b>	<b>3</b>	<b>,096</b>	<b>,783</b>	<b>,505</b>
<b>Linear Unweighted Term</b>	<b>,231</b>	<b>1</b>	<b>,231</b>	<b>1,88</b>	<b>,172</b>
<b>Weighted Term</b>	<b>,202</b>	<b>1</b>	<b>,202</b>	<b>1,64</b>	<b>,202</b>
<b>Deviation</b>	<b>,086</b>	<b>2</b>	<b>,043</b>	<b>,351</b>	<b>,705</b>
<b>Within Groups</b>	<b>15,919</b>	<b>130</b>	<b>,122</b>		
<b>Total</b>	<b>16,206</b>	<b>133</b>			

Descriptives

محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum	Between-Component Variance
--	---	------	----------------	------------	---	-------------	---------	---------	----------------------------

ثانوي	39 3,91 46	,20279	,03247	3,8489	3,9804	3,50	4,10
شهادة جامعية (ليسانس؛ مهندس؛ ماستر)	94 4,00 27	,39279	,04051	3,9222	4,0831	3,24	4,72
دراسات عليا (ماجستير؛ دكتوراه)	1 3,69 00	.	.	.	.	3,69	3,69
<b>Total</b>	<b>134 3,97 47</b>	<b>,34907</b>	<b>,03016</b>	<b>3,9151</b>	<b>4,0343</b>	<b>3,24</b>	<b>4,72</b>
<b>Model Fixed Effects</b>		<b>,34851</b>	<b>,03011</b>	<b>3,9151</b>	<b>4,0343</b>		
<b>Random Effects</b>			<b>,03794</b>	<b>3,8114</b>	<b>4,1380</b>		<b>,00092</b>

ANOVA

محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية

		Sum of Square s	Df	Mean Squa re	F	Sig.
<b>Between Groups</b>	<b>(Combined)</b>	<b>,295</b>	<b>2</b>	<b>,148</b>	<b>1,216</b>	<b>,300</b>
	<b>Linear</b>	<b>,049</b>	<b>1</b>	<b>,049</b>	<b>,405</b>	<b>,526</b>
	<b>Quadratic</b>	<b>,145</b>	<b>1</b>	<b>,145</b>	<b>1,194</b>	<b>,277</b>
	<b>Deviation</b>	<b>,150</b>	<b>1</b>	<b>,150</b>	<b>1,238</b>	<b>,268</b>
	<b>Within Groups</b>	<b>15,911</b>	<b>131</b>	<b>,121</b>		
	<b>Total</b>	<b>16,206</b>	<b>133</b>			

Descriptives

محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية

N	Mean	Std. Deviation	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	Between- Component Variance
			Std. Error	Lower Bound			

مسؤول مصلحة	14	4,118	,41439	,11075	3,8793	4,3578	3,24	4,40
رئيس مكتب	14	4,118	,26226	,07009	3,9671	4,2700	3,75	4,56
بدون	106	3,936	,34292	,03331	3,8707	4,0027	3,28	4,72
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>3,974</b>	<b>,34907</b>	<b>,03016</b>	<b>3,9151</b>	<b>4,0343</b>	<b>3,24</b>	<b>4,72</b>
<b>Mode Fixed</b>			<b>,34369</b>	<b>,02969</b>	<b>3,9160</b>	<b>4,0334</b>		
<b>lEffects</b>				<b>,08769</b>	<b>3,5974</b>	<b>4,3520</b>		<b>,01051</b>
<b>Rando</b>								
<b>m</b>								
<b>Effects</b>								

ANOVA

محور نظام المعلومات الاجتماعي للموارد البشرية

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>Between</b>	<b>(Combined)</b>	<b>,733</b>	<b>2</b>	<b>,366</b>	<b>3,101</b>	<b>,048</b>
<b>Groups</b>	<b>Linear</b>	<b>,409</b>	<b>1</b>	<b>,409</b>	<b>3,463</b>	<b>,065</b>
	<b>Term</b>	<b>,642</b>	<b>1</b>	<b>,642</b>	<b>5,439</b>	<b>,021</b>
	<b>Weighted</b>	<b>,090</b>	<b>1</b>	<b>,090</b>	<b>,764</b>	<b>,384</b>
	<b>Deviation</b>					
	<b>Within Groups</b>	<b>15,474</b>	<b>131</b>	<b>,118</b>		
	<b>Total</b>	<b>16,206</b>	<b>133</b>			