



أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء المستدام للمؤسسة
الاقتصادية - دراسة تطبيقية على مؤسسة كوندور

The impact of human resources information system applications on improving the sustainable performance of the economic enterprise - An applied study on Condor Company

أ. سراج وهيبة^{1*}، أ.د. بورغدة حسين²

¹ مخبر الشراكة والإستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفضاء

الأورو مغاربي، جامعة سطيف 1، wahiba.serradj@univ-setif.dz

² جامعة سطيف 1، hocine.bouraghda@univ-setif.dz

تاريخ التسليم: 2020/02/23، تاريخ المراجعة: 2020/05/09، تاريخ القبول: 2020/07/18

Abstract

This study aimed to provide a global and integrated vision about the contribution of human resources information system applications to improve the organization's sustainable performance, through the analysis of this contribution within three basic dimensions related to economic, social and environmental performance.

The study concluded that the applications of human resources information systems improve the sustainable performance of the enterprise, through the quality of the information obtained, and the degree of adaptation to all requirements included, such as the valuation of intellectual capital, the enhancement of economic performance, the application of a quality approach and the achievement of human resources information system ethics.

Keywords: HR information systems, sustainable performance, economic Enterprise.

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم رؤية شاملة ومتكاملة حول مساهمة تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية، من خلال تحليل هذه المساهمة ضمن ثلاث مستويات أساسية تتعلق بالأداء الاقتصادي، الأداء الإجتماعي والأداء البيئي لهذه الأخيرة.

وقد خلصت الدراسة إلى أن تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية تساهم في تحسين الأداء المستدام للمؤسسة، من خلال: جودة المعلومات المتحصل عليها، ودرجة التكيف مع كل المتطلبات التي تضمن ذلك، كتنمين رأس المال الفكري، تعزيز الأداء الاقتصادي، تطبيق مقارنة الجودة، وتحقيق أخلاقيات نظام معلومات الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات الموارد

البشرية، الأداء المستدام، المؤسسة الاقتصادية

*المؤلف المراسل: سراج وهيبة، الإيميل: wahiba.serradj@univ-setif.dz

1. مقدمة:

خلال العديد من السنوات، لم يوجه إلا القليل من الإهتمام والتركيز لنظام معلومات الموارد البشرية، ولكن في الفترة الأخيرة، ومع بداية ثورة تكنولوجيا الإعلام والاتصال، وتساعد أهمية المعلومات كوحدة فنية للثروة المرتكزة على تكنولوجيا نظم المعلومات، وتعاضد دور المعرفة كوحدة إنسانية للثروة القائمة على القدرات الإبداعية، والخبرات والمهارات وقدرات الموارد البشرية على توليد المعارف الجديدة، ونتيجة لكون المؤسسة تنشط في محيط يتميز بالتغير المستمر كان لزاما على هذه الأخيرة مواكبة هذا التغير من خلال تصميم أنظمة معلومات تساهم في التسيير الفعال للموارد البشرية، عن طريق توفير كل البيانات والحقائق المتعلقة بفعاليات إدارة الموارد البشرية، ومعالجتها للحصول على المعلومات والتقارير التي تمكن من اتخاذ القرارات السليمة المتعلقة بكفاءة وفعالية استخدام الموارد البشرية في إطار أبعاد التنمية المستدامة لتحسين الأداء المستدام للمؤسسة.

1.1. إشكالية البحث:

من خلال المنطلق السابق، فإن إشكالية بحثنا تتمحور حول السؤال الرئيسي التالي:

- ما هو أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية؟

لمعالجة هذه الإشكالية يتطلب الأمر الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء الاقتصادي لمؤسسة كوندور؟

- ما هو أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء الإجتماعي لمؤسسة كوندور؟

- ما هو أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء البيئي لمؤسسة كوندور؟

2.1. فرضيات البحث:

للإجابة عن الإشكالية صيغ الفرضية العامة التالية:

يوجد أثر إيجابي لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء المستدام لمؤسسة كوندور.

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر إيجابي لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء الاقتصادي لمؤسسة كوندور.

- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر إيجابي لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء الاجتماعي لمؤسسة كوندور.
- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر إيجابي لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء البيئي لمؤسسة كوندور.

3.1. أهداف البحث:

تتمحور أهداف البحث حول العناصر الرئيسية التالية:

- تقديم رؤية شاملة ومتكاملة حول مساهمة تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية.
- تقديم دليل علمي على أهمية تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية كمدخل جديد لتحسين الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية، خاصة في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها محيط هذه الأخيرة.
- إقتراح الحلول المناسبة على ضوء نتائج البحث، بغرض المساهمة في إبراز آليات جديدة تكفل تحسين الأداء المستدام بالمؤسسة الاقتصادية.

4.1. منهج البحث:

تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الظاهرة وتحليلها، كما تم الإعتماد على أدوات التحليل الإحصائي لإبراز العلاقات بين متغيرات الدراسة من خلال أسلوب SPSS.

2. الإطار النظري لنظام معلومات الموارد البشرية:

يعد نظام معلومات الموارد البشرية من الأنظمة التي تعتمد عليها المؤسسات بهدف توفير المعلومات للمدراء لإتخاذ القرارات بكفاءة وفعالية، ما يساهم في الرفع من الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية.

1.2. مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية:

إختلف الكتاب والباحثين في تعريف نظام معلومات الموارد البشرية، بسبب التطور السريع في تكنولوجيا الإعلام والإتصال، وكذلك لإختلاف الهدف من التعريف، وفيما يلي سنوجز بعضا منها: - نظام معلومات الموارد البشرية هو: "أداة ووسيلة يتم من خلالها تنفيذ مختلف سياسات وممارسات الموارد البشرية من الناحية التنظيمية، بالإعتماد على مختلف تقنيات تكنولوجيا الإعلام والإتصال بهدف دعم أنشطة إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة". (Barišić & Poór, 2019, p. 588)

- نظام معلومات الموارد البشرية هو: "الإجراءات المنظمة الخاصة بجمع، تخزين، حفظ واسترجاع وإدامة البيانات الصحيحة والفعالة للموارد البشرية وأنشطة الأفراد وخصائصهم، بما يدعم كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية في إتخاذ القرارات". (جاد الرب، 2015، صفحة 533)
- يعرف كذلك بأنه: "أداة لدعم تحليل الأنشطة المرتبطة بتصميم العمل ومتابعة المسار الوظيفي لكل ممارسات إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة". (النجار، 2010، صفحة 128)
- لذلك فنظام معلومات الموارد البشرية يهدف لتحقيق ما يلي:
- أ. تقليص الأجل والتحكم في التكاليف والجودة في القرارات؛ (العتيبي، 2014، صفحة 58)
- ب. العمل الجماعي وتدفق العمل؛ (الجباس، 2012، صفحة 12)
- ج. تمشين رأس المال البشري، من خلال إدارة مجموع المعارف والمهارات، ووجد مختلف الإجراءات والمظاهر المادية كإستغلال الابتكارات التكنولوجية كميزة تنافسية تنظيمية؛ (Kirti, 2018, p. 04)
- 3.2. تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية:**

- توجد العديد من التطبيقات لنظام معلومات الموارد البشرية، ومن أهمها: (حافظ، 2011، صفحة 69)
- أ. **تطبيقات التوظيف:** تتعلق بعمليات جذب واستقطاب العاملين، والمساعدة في توفير فرص العمل المناسبة والحفاظ على قاعدة البيانات الخاصة بهم، والتي تتطلب ضرورة وفرة المعلومات والبيانات المتعلقة بالأفراد المراد إختيارهم للتوظيف أو التعيين، للمساهمة في إتخاذ القرار السليم فيما يتعلق بالتوظيف.
- ب. **تطبيقات إدارة الأداء:** من المعلوم أن "إدارة الأداء هي عملية مستمرة لتحديد وقياس وتطوير الأداء بالمؤسسات، من خلال ربط أداء كل مورد بشري وأهدافه بالأهداف العامة للمؤسسة" (Aguinis, 2013, p. 20)، وأن إدارة الأداء تتعلق بالعمل المنهجي لتحسين الأداء التنظيمي من خلال تطوير أداء الأفراد والفرق، والحصول على نتائج أفضل تضمن تحقيق الأهداف الكلية للمؤسسة ضمن إطار متفق عليه من المعايير والأهداف المخطط لها مع متطلبات الكفاءة (Chubb & Reilly, 2011, p. 05)، وعليه فإن عملية تطبيق إدارة الأداء تتطلب تبني سبل موضوعية في إعتداد تطبيق الحاسب الإلكتروني، من خلال قيام إدارة الموارد البشرية بتحديد مشاكل الأداء وبيئة العمل، ليتسنى لها تصحيح الإنحرافات و الإختلالات.
- ج. **تطبيقات التخطيط للموارد البشرية:** هناك نوعان من التطبيقات الحاسوبية المرتبطة بتخطيط الموارد البشرية هما: تخطيط التعاقب وتحديد الإحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية كما ونوعا.

فتخطيط التعاقب، يؤكد على أن المؤسسة لديها عمال لا بد أن تعدهم إلى المواقع الشاغرة بسبب التقاعد والترقية والتنقلات أو التوسع في النشاطات، وكذلك إعادة توزيع الموارد البشرية من الوظائف ذات الفائض من العمالة إلى الوظائف ذات النقص. (حافظ، 2011، صفحة 71)

د. تطبيقات التدريب: تستخدم في توثيق المعلومات الخاصة بإدارة التدريب، وتتضمن: عدد المشاركين في البرامج التدريبية، محتوى البرامج وتكاليف التدريب، مهارات العاملين ... الخ، قاعدة البيانات الخاصة بالتدريب تتضمن البيانات التدريبية، شهادة المهارات والخبرة التعليمية، أنواع المهن والوظائف، أنواع النشاطات التدريبية ... الخ.

هـ. تطبيقات التعويض: إن نظام قاعدة البيانات التي ينبغي أن يصمم يعتمد على نوع التعويضات المطلوبة، وتوفير البيانات المتعلقة بها، ومن ضمن البيانات التي يعتمد عليها في إتخاذ القرارات الخاصة بالتعويضات والمكافآت نذكر: العدد الإجمالي للعاملين، عدد العاملين في النشاط الفني، عدد العاملين في النشاط الخدمي، عدد العاملين في النشاط الإداري والمحاسبي، الرواتب والأجور الكلية، أنواع الحوافز والمكافآت، حالات التقاعد، حالات العجز، حالات التعيين والتوظيف، الضمان الإجتماعي للعاملين ... الخ. (هاشم، 2010، الصفحات 257-258)

3. الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية: سنحاول تحديد العناصر آتية الذكر.

1.3. مفهوم الأداء المستدام:

إن افتراض العلاقة بين التنمية المستدامة وأداء المؤسسة، هي الفكرة التي تطرق لها العديد من الباحثين من خلال "العلاقة بين الأجيال"، وهي لا تقتصر على إحترام البيئة فقط، بل لا بد للمؤسسات أن تتبنى إستراتيجيات من شأنها أن تحدث التوافق بين حاجاتها وحاجات الأطراف ذات المصلحة في الحاضر، والعمل على تعزيز وحماية الموارد البشرية والطبيعية التي ستحتاجها في المستقبل، وعليه فقد برز مفهوم الأداء المستدام في البداية مرتبطاً أكثر بالمسؤولية الإجتماعية للمؤسسات، والتي تستوجب عليها ضرورة دمج الحقوق المجتمعية والبيئية والأخلاقية والبشرية، وإهتمامات العملاء في عملياتها التجارية، وتغيير إستراتيجياتها وإشراك الأطراف ذات المصلحة في ذلك من خلال التركيز على تعظيم خلق القيمة المشتركة بين المساهمين والأطراف ذات المصلحة بصفة عامة، وتحديد ومنع التأثيرات الضارة المحتملة للمؤسسة، وعليه يمكن القول أن الأداء المستدام: هو ذلك الأداء الذي يجمع بين مختلف أنواع الأداء التي توضح وتحدد أهم أبعاد التنمية المستدامة، وأنه يعبر كذلك عن قدرة المؤسسة على الوصول إلى النتائج التي تتوافق مع الخطط والأهداف المرسومة لتحقيق التنمية المستدامة، والتي تعد المفتاح لتخطيط الأعمال على المدى

الطويل من أجل تسهيل ترابط الأداء، ولإدخال تحسينات تضمن إدماجها بكل وظائف المؤسسة. (Socoliuc, 2020, p. 2341)

2.3. مكونات الأداء المستدام:

إستنادا لما تقدم يتضح لنا أن الأداء المستدام يتكون من العناصر التالية:

أ. الأداء الاقتصادي: يعبر الأداء الاقتصادي للمؤسسة عن "كفاءة إستخدام الموارد المتاحة ، وحسن إستغلال وسائل الإنتاج المختلفة، لتحقيق أقصى ربح ممكن" (المعماري و حافظ، 2010، صفحة 04)، فالأداء الاقتصادي يسعى إلى "تلبية مختلف حاجات الزبائن عن طريق خلق القيم لهم، وفق شروط التكلفة، الوقت والجودة". (Philippe, 2001, p. 11)

ب. الأداء الإجتماعي: يعرف على أنه: "نتيجة تفاعلات العمال والموظفين الإيجابية أو السلبية من أجل تحقيق أهداف المؤسسة الإجتماعية" (Stephanie & Pierre, 2013, p. 07)، فالأداء الإجتماعي هو الترجمة الفعلية لمهمة المؤسسة وتماشيا مع القيم الإجتماعية المقبولة، والتي تتعلق بتحسين حياة الفقراء من العملاء، وتحسين جودة وملاءمة الخدمات المالية المتاحة لهم، وتحسين المسؤولية الإجتماعية تجاه مختلف الأطراف ذات المصلحة، والتي لا بد أن تتسجم مع إستراتيجية تطوير المؤسسة. (Thao & Velencei, 2019, p. 196)

ج. الأداء البيئي: يعرف على أنه "كل تصرفات المؤسسة تجاه البيئة بغض النظر عن قابليتها أو عدم قابليتها للقياس، وبغض النظر أيضا عن تأثيرها على المؤسسة أو عدمه، أي أن الأداء البيئي هو كل تأثير للمؤسسة على البيئة سواء كان ذلك إيجابيا أو سلبيا". (Bauer, 2010, p. 32) كما تعرف منظمة الإيزو الأداء البيئي على أنه "النتائج الكمية القابلة للقياس لنظام الإدارة البيئية ذات العلاقة بالأبعاد البيئية والتي تم وضعها على أساس السياسة والأهداف البيئية للمؤسسة". (العايب و بقة، 2012، صفحة 84)

في سياق متصل، تحدد منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية (OCDE) أهداف الأداء البيئي في المجال العام كالتالي: (Álvarez, 2014, p. 7809)

- مساعدة المؤسسات على تقييم التقدم المحرز في تحقيق أهدافها البيئية وتعزيز الإستدامة؛
- الحوار المستمر حول السياسات البيئية مع الأطراف ذات المصلحة والأخذ بعين الإعتبار التجارب الرائدة في هذا المجال؛
- المساهمة من قبل المؤسسات مع كل الأطراف ذات المصلحة وكذلك الرأي العام.

4. مجالات وأدوات الدراسة الميدانية

1.4. مجالات الدراسة: نوضحها من خلال العناصر التالية:

- تم تطبيق دراسة الحالة على مؤسسة كوندور ببرج بوعيريج، التابعة لمجمع بن حمادي، خلال الفترة الزمنية الممتدة من فيفري 2019 إلى ماي 2019، وكان الهدف من إختيارها هو حجمها، حيث تساهم في توظيف أزيد من 1500 عامل، كذلك طبيعة نشاطها محليا وخارجيا، وإدماجها لمتطلبات التنمية المستدامة من خلال إمتلاكها لمواصفات عالمية للجودة مثل ISO 9001، ISO 26000، ISO 14001، إضافة لمساعدتها للحصول على ISO 45000.

- إستهدفت الدراسة فئة المسييرين، بحيث تم توزيع الإستمارة عليهم، وقد تضمنت مجموعة من العبارات التي تعكس متغيرات الموضوع، ونشير إلى أنه تم توزيع 80 إستمارة أسترجع منها 57 إستمارة.

2.4. أداة جمع البيانات: تم تصميم إستمارة تضمنت عديد العبارات، خصص الجزء الأول لتحديد البيانات الشخصية والوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة (الجنس، السن، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، العمل بمؤسسة أخرى قبل التعاقد مع مؤسسة كوندور).

أما الجزء الثاني فقد تضمن محاور الدراسة، حيث قسمت لمحورين، تناولنا في الأول تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة والذي اشتمل على العناصر التالية: تطبيق تخطيط الموارد البشرية، تطبيق التوظيف، تطبيق التدريب، تطبيق التعويضات، تطبيق إدارة الأداء. أما المحور الثاني فتناولنا فيه تقييم الأداء المستدام بالمؤسسة محل الدراسة، والذي يعكس الأبعاد الثلاثة للإستدامة المتمثلة في الأداء الاقتصادي، الإجتماعي، البيئي. وقد تم تصميم الإستمارة وفق مقياس "ليكرت" الخماسي الأبعاد في معالجة الدراسة التطبيقية.

3.4. ثبات أداة الدراسة: تم إستخدام معامل الثبات الداخلي "ألفا كرونباخ" بهدف قياس مدى إتساق أسئلة الإستمارة، وجاءت النتائج كالتالي:

ثبات مقياس محاور تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية يقدر ب 0.819 أي مايعادل 81.9%، وثبات مقياس محاور تقييم الأداء المستدام يقدر ب 0.884 أي مايعادل 88.4%، وهي نسب تدل علي مستوي عالي من الثبات للدراسة الميدانية تفوق الحد الأدنى المعتمد في العلوم الإجتماعية والذي يقدر ب 60%، وهو ما يؤكد علي صلاحية أداة القياس للتطبيق.

4.4. أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات للدراسة الميدانية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المجمعة، تم استخدام برنامج (SPSS.23)، فبالنظر إلى طبيعة الموضوع وسعياً لتحقيق أهدافه، فإن أنسب المقاييس الإحصائية التي تطلبها هذه الدراسة هي:

أ. اختبار ألفا-كرونباخ "Alpha de Cronbach": أستخدم لحساب معاملات ثبات الإستهيين، وهو من بين الإختبارات الأكثر إستخداماً لدقته واختصاره للوقت، كونه يعتمد على توزيع الأداة مرة واحدة فقط عكس إختبارات الثبات الأخرى التي تتطلب عادة توزيع الأداة على مرحلتين تفصل بينهما فترة لا تقل عن شهرين.

ب. التكرارات والنسب المئوية "Effectifs" et "Pourcentage": تم الإعتماد عليها في محور البيانات الشخصية من أجل وصف خصائص أفراد عينة الدراسة.

ج. المتوسط الحسابي "Moyenne": أستخدم من أجل معرفة متوسط إجابات المبحوثين حول محاور الإستهيين، ومن ثمة تحديد مستواها، مما يمنح الفرصة للمقارنة بينه وبين المتوسط الفرضي.

د. المتوسط الفرضي "Valeur du test": يتم مقارنة المتوسطات الحسابية للمتغيرات معه من أجل تحديد إتجاه إجابات المبحوثين حول محاور الإستهيين، وفي هذه الدراسة تقدر قيمته بـ(03)، فكل عبارة تُنقط من (01) إلى (05) وعليه فالمتوسط الفرضي يتم حسابه بهذه الطريقة $[5/(5+4+3+2+1)]$.

هـ. الإنحراف المعياري "Ecart type": تم الإعتماد عليه في تحديد قيمة ومستوى الفروق الفردية في إجابات المبحوثين حول محاور الإستهيين.

و. إختبار "ت" لعينة واحدة "Test pour échantillon unique": يُستخدم من أجل المقارنة بين المتوسط الحسابي للمحاور مع المتوسط الفرضي من أجل تحديد إتجاه إجابات المبحوثين، شريطة أن تكون البيانات كمية والتوزيع طبيعي.

ي. إختبار الإنحدار الخطي البسيط "Régression linéaire simple": يُستخدم من أجل تحديد درجة وإتجاه تأثير متغير على آخر عندما تكون بياناتهما كمية شريطة أن يكون التوزيع طبيعي، هدفه تحديد درجة وإتجاه تأثير محاور الإستهيين (مجموع المحور) على بعضها البعض.

5. تحليل النتائج وإختبار الفرضيات:

سيتم تحليل النتائج وإختبار فرضيات الدراسة من خلال العناصر التالية:

1.5. المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لآراء المبحوثين حول تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية:

الجدول 01: آراء المبحوثين حول تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية

الرتبة	القرار *	Sig	T	δ	\bar{X}	المحاور
03	دال (موافق تماما)	0,00	22,252	,34	4,00	تطبيق نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية
01	دال (موافق تماما)	0,00	32,028	,25	4,05	تطبيق نظام معلومات توظيف الموارد البشرية
04	دال (موافق تماما)	0,00	22,192	,36	4,05	تطبيق نظام معلومات تدريب الموارد البشرية
05	دال (موافق تماما)	0,00	18,977	,39	3,97	تطبيق نظام معلومات تعويض الموارد البشرية
02	دال (موافق تماما)	0,00	27,322	,28	4,01	تطبيق نظام معلومات إدارة الأداء للموارد البشرية
/	دال (موافق تماما)	0,00	36,613	,21	4,02	تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

* يتم إتخاذ القرار عند درجات الحرية (57) ومستوى الخطأ (0,05) إستناداً إلى المتوسط الحسابي (03) $[5/(5+4+3+2+1)]$.

تُبين نتائج هذا الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي لمستوى تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية تقدر بـ (4,02) بإنحراف معياري قدره (,21)، وهو أكبر من المتوسط الفرضي (03)، وهذا يعني أن المبحوثين أجابوا بموافق تماماً على عبارات هذا المحور.

وما يؤكد ذلك هي قيمة "T" المقدره بـ (36,613) وهي دالة عند درجات الحرية (57) ومستوى الخطأ (0,05) وبمستوى دلالة (0,000)، أي أن تقييم المبحوثين لمستوى تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية كان مرتفعاً جداً، ما يدل على قوة الممارسة العملية في المؤسسة محل الدراسة لكل المفاهيم المتعلقة بتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية، والذي أثبتت فعاليته من حيث جودة توفير المعلومات، تخزينها، حفظها وإسترجاعها وإدامة البيانات الصحيحة والفعالة المرتبطة بكل مستويات إدارة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، والتي تعكسها تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية بها.

وفي نفس الإتجاه جاءت إجابات المبحوثين حول كل محاور تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية، فكل متوسطاتها الحسابية أكبر من المتوسط الفرضي وقيمة "T" لتلك المحاور موجبة ودالة بمستويات دلالة قدرها (0,000)، وهذا يعني أن المبحوثين أجابوا على كل عبارات محاور تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية بموافق تماماً، وهي على التوالي:

- محور تطبيق نظام معلومات توظيف الموارد البشرية، بمتوسط حسابي قدره (4,05) وانحراف معياري (25)، وقيمة "T" قدرها (32,028)، والذي يشير إلى الإتجاهات الإيجابية لإطارات المؤسسة محل الدراسة والتي تتعلق بفعاليتها من حيث توفير المعلومات المرتبطة بتحديد إجراءات الإختيار والتعيين، والتقديرات المستقبلية لإستقطاب الموارد البشرية وفقا لقاعدة البيانات المعمول بها في المؤسسة.

- محور تطبيق نظام معلومات إدارة الأداء للموارد البشرية، بمتوسط حسابي قدره (4,01) وانحراف معياري (28)، وقيمة "T" قدرها (27,322)، والذي يعكس مكانة هذا التطبيق في توفير المعلومات المتعلقة بالأداء الوظيفي للعاملين بكل أقسام المؤسسة محل الدراسة، ويعمل على المساهمة في وضع الحلول الكفيلة بالتقليل من مشاكل إنخفاض أداء الموارد البشرية وتحديد الطرق المناسبة لتقييم أدائها، وهو ما يعكس الدور الإداري والإستراتيجي لهذا التطبيق في إتخاذ القرار.

- محور تطبيق نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية، بمتوسط حسابي قدره (4,00) وانحراف معياري (34)، وقيمة "T" قدرها (22,252) والذي يشير إلى الإتجاهات الإيجابية لإطارات المؤسسة محل الدراسة، والتي تتعلق بفعاليتها من حيث توفير المعلومات المرتبطة بتحديد الإحتياجات الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية ومدى كفاءتها بالمؤسسة، والمساعدة على إتخاذ القرارات التي تتعلق بتحديد المناصب الشاغرة وعدد التعيينات الجديدة وإعادة توزيع الموارد البشرية داخل المؤسسة.

- محور تطبيق نظام معلومات تدريب الموارد البشرية، بمتوسط حسابي قدره (4,05) وانحراف معياري (36)، وقيمة "T" قدرها (22,192)، والذي يعكس المكانة التي يحظى بها تطبيق نظام معلومات تدريب الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، وإدراك إطاراتها بأهمية هذا التطبيق في توفير المعلومات المتعلقة بالإحتياجات التدريبية وبرامج التدريب ومحتواها، وتحديد تكاليف هذه الأخيرة، والتي تساهم في تحسين أداء مواردها البشرية، ومن ثم أداء المؤسسة ككل، ويعكس التوافق بين أهداف إطاراتها في التقدم الوظيفي وأهداف التطوير للمؤسسة محل الدراسة.

- محور تطبيق نظام معلومات تعويض الموارد البشرية، بمتوسط حسابي قدره (3,97) وانحراف معياري (39)، وقيمة "T" قدرها (18,977) والذي يشير للإتجاهات الإيجابية لدى إطارات المؤسسة محل الدراسة حول تطبيق نظام معلومات تعويض الموارد البشرية ومدى مساهمته في تحديد أسس منح الحوافز للموظفين وكذلك سبل تحسينه، إستنادا لمخرجات هذا النظام.

أما بالنسبة لتقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية بكل عناصره، فالمتوسط الحسابي العام والمقدر بـ 4.02، يشير إلى الاتجاهات الإيجابية لدى إطارات مؤسسة كوندور نحو إعماله كأداة ومدخل لتسيير مختلف الأعمال، كما يعكس المكانة التي يحظى بها نظام معلومات الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة.

2.5. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء المبحوثين حول تقييم تحسين الأداء المستدام

الجدول 02: آراء المبحوثين حول تقييم تحسين الأداء المستدام

الرتبة	المحاور	\bar{X}	δ	T	Sig	القرار*
02	الأداء الاقتصادي	3,97	,27	27,426	0,00	دال (موافق تماما)
01	الأداء الاجتماعي	3,99	,24	30,585	0,00	دال (موافق تماما)
03	الأداء البيئي	4,00	,30	24,974	0,00	دال (موافق تماما)
/	تقييم الأداء المستدام	3,99	,26	30,647	0,00	دال (موافق تماما)

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

* يتم اتخاذ القرار عند درجات الحرية (57) ومستوى الخطأ (0,05) استناداً إلى المتوسط الحسابي (03) [1+2+3+4+5/5].

تُبين نتائج هذا الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي لمستوى تحسين الأداء المستدام تقدر بـ (3,99) بانحراف معياري قدره (,26)، وهو أكبر من المتوسط الفرضي (03)، وهذا يعني أن المبحوثين أجابوا بموافق تماماً على عبارات هذا المحور.

وما يؤكد ذلك هي قيمة "T" المقدرة بـ (30,647) وهي دالة عند درجات الحرية (57) ومستوى الخطأ (0,05) وبمستوى دلالة (0,000)، أي أن تقييم المبحوثين لمستوى الأداء المستدام كان مرتفعاً جداً.

وفي نفس الإتجاه جاءت إجابات المبحوثين حول كل محاور تحسين الأداء المستدام، فكل متوسطاتها الحسابية أكبر من المتوسط الفرضي، وقيمة "T" لتلك المحاور موجبة ودالة بمستويات دلالة قدرها (0,000)، وهذا يعني أن المبحوثين أجابوا على كل عبارات محاور تحسين الأداء المستدام بموافق تماماً، وهي على التوالي:

- محور الأداء الاجتماعي، بمتوسط حسابي قدره (3,99) وانحراف معياري (,24)، وقيمة "T" قدرها (30,585)، يعكس رأي إطارات المؤسسة محل الدراسة حول تقييم الأداء الاجتماعي، والذي كان مرتفع جداً، خاصة ما يتعلق بتوفير ظروف عمل جيدة للعمال وانتهاج طرق الوقاية من حوادث العمل، مع ضمان التحسين المستمر لنظام الصحة والسلامة المهنية، وتوفير الخدمات الاجتماعية

والعدالة في توزيع الأجور والحوافز ومنح التعويضات، وفتح الحوار مع هيئات المجتمع المدني، وكذلك الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية تجاه الأطراف ذات المصلحة، مع الإعتماد على الإيزو 26000 كمعيار للاداء الكلي بالمؤسسة.

- محور الأداء الاقتصادي، بمتوسط حسابي قدره (3,97) وانحراف معياري (27)، وقيمة "T" قدرها (27,426)، يعكس رأي إطارات المؤسسة محل الدراسة حول تقييم الأداء الاقتصادي، والذي كان مرتفع جدا، ويعود ذلك لكون مؤسسة كوندور ركزت على تحسين مركزها التنافسي وضمان علاقة جيدة مع الأطراف ذات المصلحة، وإستغلال وسائل الإنتاج المختلفة لتحسين مردوديتها، إضافة لإستعمال التكنولوجيات الحديثة لزيادة الإنتاجية وترشيد إستهلاك الطاقة، والإعتماد على معيار الإيزو 9000 كأداة لقياس أدائها الاقتصادي.

- محور الأداء البيئي، بمتوسط حسابي قدره (4,00) وانحراف معياري (30)، وقيمة "T" قدرها (24,974)، يعكس رأي إطارات المؤسسة محل الدراسة حول تقييم الأداء البيئي، والذي كان مرتفع جدا، ويعود ذلك لإلتزام المؤسسة محل الدراسة بالقوانين البيئية وإنتاج المنتجات الصديقة للبيئة، واقتناء التكنولوجيا النظيفة للتقليل من الإنبعاثات الغازية، ودعم الجمعيات الخاصة بحماية البيئة والحرص على إعادة تدوير النفايات، مع الإعتماد في ذلك على مواصفة الإيزو 14001. وعليه يمكن القول أن مستوى تحسين الأداء المستدام في مؤسسة كوندور مرتفع جدا، خاصة ما يتعلق بتحسين الأداء الإجتماعي والاقتصادي والبيئي على التوالي، ويعود ذلك إلى كون المؤسسة محل الدراسة تولي إعتبارا كبيرا لإدماج متطلبات التنمية المستدامة ضمن سياساتها وإستراتيجياتها، كما أن مستوى تقييم الأداء المستدام أظهر أن مؤسسة كوندور تركز على إمتلاك مستوى عالي من الأداء الإجتماعي، وهذا لتركيزها على كيفية إظهار مسؤوليتها الإجتماعية للأطراف ذات المصلحة والذي يعكس الأداء الكلي للمؤسسة محل الدراسة.

3.5. نتائج إختبار الفرضيات

أ. الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر إيجابي لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء الاقتصادي لمؤسسة كوندور.

الجدول 03: نتائج إختبار الإنحدار الخطي البسيط بين تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد

البشرية ومستوى الأداء الاقتصادي

القرار	إختبار "T-Test"		معاملات "Bêta"	معادلة الإنحدار		المتغيرات المستقلة (المفسرة)
	مستوى الدلالة	قيمة "T"		المعاملات "B"	الخطأ المعياري	

الثابت (باقي العوامل الأخرى)	-109	419	/	-261	795	غير دال (لا تؤثر)
تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية	1,017	104	794	9,774	0,000	دال (تؤثر إيجاباً وبدرجة كبيرة جداً)
المعنوية الكلية للنموذج:						
قيمة (F)	95,526					
المعنوية (Sig)	0,000					
القوة التفسيرية للنموذج:						
معامل التحديد (R^2)	0,630					
معامل الارتباط المتعدد (R)	0,794					

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

* يتم إتخاذ القرار عند درجات الحرية (57) ومستوى الخطأ (0,05).

لتحليل وتفسير نتائج معادلة الانحدار الخطي البسيط بين تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية وتحسين الأداء الاقتصادي، تم الإعتماد على:

- **معنوية النموذج:** تُبين نتائج الجدول أعلاه أن إحصائية "F" تقدر ب(95,52)، وهي دالة إحصائية بمستوى دلالة قدره (0,000)، ما يؤكد أن النموذج إجمالاً معنوي ومقبول إحصائياً، أي يوجد على الأقل مُتغير مُفسّر واحد من بين المتغيرات المفسرة، له تأثير معنوي على المتغير التابع، وأيضاً وجود دلالة إحصائية لتأثير المتغير المستقل (تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية) على المتغير التابع (تحسين الأداء الاقتصادي).

- **القوة التفسيرية للنموذج:** تُقاس القوة التفسيرية للنموذج من خلال قيمة معامل التحديد " R^2 " المقدرة ب(0,630)، والتي تدلّ على أن (63%) من التباين في المتغير التابع يُفسرهُ المتغير المستقل، والنسبة المتبقية (37%) تعود إلى عوامل أخرى لم تُدرج في النموذج. كما أن معامل الارتباط "R" الذي بلغت قيمته (0,794)، يدل على وجود علاقة إرتباط موجبة وقوية جداً بين المتغير المستقل للنموذج والمتغير التابع له.

- **معنوية المتغيرات المستقلة:** أثبت إختبار معنوية النموذج وجود دلالة إحصائية لتأثير تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء الاقتصادي في المؤسسة محل الدراسة إيجاباً وبدرجة قوية جداً، فوفقاً للنتائج المبينة في الجدول أعلاه يتبين أن قيمة "T" لتقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية تُقدر ب(9,774)، وهي دالة بمستوى دلالة قدرها (0,000)، وهو ما يؤكد على تأثيرها بشكل إيجابي وقوي جداً على تحسين الأداء الاقتصادي، فحسب قيمة

المعاملات "B" فإن التغير بوحدة واحدة في المتغير المستقل (تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية)، يقابله تغير بـ(1,017) في المتغير التابع (تحسين الأداء الاقتصادي).

إذا بصفة عامة يمكن القول أن: تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية يؤثر إيجاباً وبدرجة كبيرة جداً على تحسين الأداء الاقتصادي داخل مؤسسة كوندور، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الأولى.

ب. الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر إيجابي لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء الاجتماعي لمؤسسة كوندور.

الجدول 04: نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط بين تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية ومستوى الأداء الاجتماعي.

القرار	اختبار "T-Test"		معاملات "Bêta"	معادلة الانحدار		المتغيرات المستقلة (المفسرة)
	مستوى الدلالة	قيمة "T"		الخطأ المعياري	المعاملات "B"	
غير دال (لا تؤثر)	,156	1,439	/	,441	,635	الثابت (باقي العوامل الأخرى)
دال (تؤثر إيجاباً وبدرجة كبيرة جداً)	,000	7,639	,714	,110	,837	تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية
المعنوية الكلية للنموذج:						
				58,361	قيمة (F)	
				0,000	المعنوية (Sig)	
القوة التفسيرية للنموذج:						
				0,510	معامل التحديد (R^2)	
				0,714	معامل الارتباط المتعدد (R)	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

* يتم إتخاذ القرار عند درجات الحرية (39) ومستوى الخطأ (0,05).

لتحليل وتفسير نتائج معادلة الانحدار الخطي البسيط بين تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية وتحسين الأداء الاجتماعي، تم الإعتماد على:

- معنوية النموذج: تُبين نتائج الجدول أعلاه أن إحصائية "F" تقدر بـ(58,361) وهي دالة إحصائية بمستوى دلالة قدره (0,000)، وهذا ما يؤكد أن النموذج إجمالاً معنوي ومقبول إحصائياً، أي يوجد على الأقل مُتغير مُفسر واحد من بين المتغيرات المفسرة له تأثير معنوي على المتغير

التابع، وأيضا وجود دلالة إحصائية لتأثير المتغير المستقل (تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية) على المتغير التابع (تحسين الأداء الاقتصادي).

- **القوة التفسيرية للنموذج:** تُقاس القوة التفسيرية للنموذج من خلال قيمة معامل التحديد "R²" المقدرة ب(0,510)، والتي تدلّ على أن (51%) من التباين في المتغير التابع يُفسرُه المتغير المستقل، والنسبة المتبقية (49%) تعود إلى عوامل أخرى لم تُدرج في النموذج.

كما أن معامل الارتباط "R" الذي بلغت قيمته (0,714)، يدل على وجود علاقة إرتباط موجبة وقوية جدا بين المتغير المستقل للنموذج (تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية) والمتغير التابع (تحسين الأداء الاقتصادي).

- **معنوية المتغيرات المستقلة:** أثبت إختبار معنوية النموذج وجود دلالة إحصائية لتأثير تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء الإجتماعي في المؤسسة محل الدراسة إيجابا وبدرجة قوية جدا، حيث أن قيمة "T" لتقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية تُقدر ب(7,639) وهي دالة إحصائيا بمستوى دلالة قدرها (0,000)، وهو ما يؤكد على تأثيرها الإيجابي والقوي جدا على تحسين الأداء الإجتماعي، فحسب قيمة المعاملات "B" فإن التغير بوحدة واحدة في المتغير المستقل يقابله تغير ب(0,837) في المتغير التابع.

إذا بصفة عامة يمكن القول أن: تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية تؤثر إيجابا وبدرجة كبيرة جدا على تحسين الأداء الإجتماعي لمؤسسة كوندور، وهذا مايبثت صحة الفرضية الفرعية الثانية.

ج. **الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد أثر إيجابي لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء البيئي لمؤسسة كوندور

الجدول 05: نتائج إختبار الإنحدار الخطي البسيط بين تقييم تطبيقات نظام معلومات

الموارد البشرية ومستوى الأداء البيئي

القرار	إختبار "T-Test"		معاملات "Bêta"	معادلة الانحدار		المتغيرات المستقلة (المفسرة)
	مستوى الدلالة	قيمة "T"		المعاملات "B"	الخطأ المعياري	
غير دال (لا تؤثر)	,518	-,651	/	,513	-,334	الثابت (باقي العوامل الأخرى)

تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية	1,078	,127	,749	8,470	,000	دال (تؤثر إيجاباً وبدرجة كبيرة جداً)
المعنوية الكلية للنموذج:						
قيمة (F)	71,735					
المعنوية (Sig)	0,000					
القوة التفسيرية للنموذج:						
معامل التحديد (R^2)	0,562					
معامل الارتباط المتعدد (R)	0,749					

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

* يتم إتخاذ القرار عند درجات الحرية (39) ومستوى الخطأ (0,05).

لتحليل وتفسير نتائج معادلة الانحدار الخطي البسيط بين تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية وتحسين الأداء البيئي، تم الإعتماد على:

- **معنوية النموذج:** تُبين نتائج الجدول أعلاه أن إحصائية "F" تقدر بـ(71,735)، وهي دالة إحصائية بمستوى دلالة قدره (0,000)، ما يؤكد أن النموذج إجمالاً معنوي ومقبول إحصائياً، أي يوجد على الأقل مُتغير مُفسَّر واحد من بين المتغيرات المفسَّرة له تأثير معنوي على المتغير التابع، وأيضاً وجود دلالة إحصائية لتأثير المتغير المستقل على المتغير التابع (تحسين الأداء البيئي).

- **القوة التفسيرية للنموذج:** تُقاس القوة التفسيرية للنموذج من خلال قيمة معامل التحديد " R^2 " المقدرة بـ(562)، والتي تدلّ على أن (56,2%) من التباين في المتغير التابع يُفسَّره المتغير المستقل، والنسبة المتبقية (44%) تعود إلى عوامل أخرى لم تُدرج في النموذج. كما أن معامل الارتباط "R" الذي بلغت قيمته (0,749) يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية جداً بين المتغير المستقل للنموذج والمتغير التابع.

- **معنوية المتغيرات المستقلة:** أثبت إختبار معنوية النموذج وجود دلالة إحصائية لتأثير تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البيئي في المؤسسة محل الدراسة إيجاباً وبدرجة قوية جداً، فوفقاً للنتائج المبينة في الجدول أعلاه يتبين أن قيمة "T" لتقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية تُقدر بـ(8,470) وهي دالة بمستوى دلالة قدره (0,000)، وهو ما يؤكد على تأثيرها إيجابي وقوي جداً على تحسين الأداء البيئي، فحسب قيمة المعاملات "B" فإن التغير بوحدة واحدة في المتغير المستقل يقابله تغير بـ(1,078) في المتغير التابع له.

إذا يمكن القول أن: تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية تؤثر إيجاباً وبدرجة كبيرة جداً على تحسين الأداء البيئي داخل مؤسسة كوندور، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الثالثة.

د. الفرضية العامة: يوجد أثر إيجابي لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء المستدام لمؤسسة كوندور .

الجدول 06: نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط بين تقييم تطبيقات نظام معلومات

الموارد البشرية وتحسين الأداء المستدام

القرار *	اختبار "T-Test"		معاملات "Bêta"	معادلة الانحدار		المتغيرات المستقلة (المفسرة)
	مستوى الدلالة	قيمة "T"		المعاملات "B"	الخطأ المعياري	
دال (تؤثر سلبا وبدرجة كبيرة جدا)	,851	,189	/	,339	,064	الثابت (باقي العوامل الأخرى)
دال (تؤثر إيجابا وبدرجة كبيرة)	,000	11,616	,841	,084	,977	تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية
المعنوية الكلية للنموذج:						
				4,959	قيمة (F)	
				0,000	المعنوية (Sig)	
القوة التفسيرية للنموذج:						
				0,707	معامل التحديد (R^2)	
				0,841	معامل الارتباط المتعدد (R)	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

* يتم إتخاذ القرار عند درجات الحرية (39) ومستوى الخطأ (0,05).

لتحليل وتفسير نتائج معادلة الانحدار الخطي البسيط بين تقييم تطبيقات نظام معلومات

الموارد البشرية وتحسين الأداء المستدام، تم الإعتماد على:

- **معنوية النموذج:** تُبين نتائج الجدول أعلاه أن إحصائية "F" تقدر بـ(4,959) وهي دالة

إحصائيا بمستوى دلالة قدره (0,000)، وهذا ما يؤكد أن النموذج إجمالاً معنوي ومقبول إحصائياً، أي يوجد على الأقل مُتغير مُفسر واحد من بين المتغيرات المفسرة له تأثير معنوي على المتغير التابع، وأيضاً وجود دلالة إحصائية لتأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

- **القوة التفسيرية للنموذج:** تُقاس القوة التفسيرية للنموذج من خلال قيمة معامل التحديد

"R²" المقدرة بـ(0,707)، والتي تدلّ على أن (70,7%) من التباين في المتغير التابع يُفسره المتغير المستقل، والنسبة المتبقية (29,7%) تعود إلى عوامل أخرى لم تُدرج في النموذج.

كما أن معامل الارتباط "R" الذي بلغت قيمته (0,841) يدل على وجود علاقة ارتباط

موجبة وقوية جدا بين المتغير المستقل للنموذج والمتغير التابع.

- **معنوية المتغيرات المستقلة:** أثبت إختبار معنوية النموذج وجود دلالة إحصائية لتأثير تقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء المستدام في المؤسسة محل الدراسة إيجابا وبدرجة قوية جدا، فوفقا للنتائج المبينة في الجدول أعلاه يتبين أن قيمة "T" لتقييم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية تُقدر ب(11,616) وهي دالة بمستوى دلالة قدره (0,000)، وهو ما يؤكد على تأثيرها الإيجابي والقوي جدا على تحسين الأداء المستدام، فحسب قيمة المعاملات "B" فإن التغير بوحدة واحدة في المتغير المستقل يقابله تغير ب(0,9770) في المتغير التابع.

إذا يمكن القول أن: تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية تؤثر إيجابا وبدرجة كبيرة جدا على تحسين الأداء المستدام داخل مؤسسة كوندور، وهذا ما يثبت صحة الفرضية العامة.

6. خاتمة:

من خلال هذا البحث، تم إبراز مختلف المفاهيم التي تتعلق بتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية والأداء المستدام، كما تم توضيح أنه وبالرغم من تعدد المداخل التي تساهم في تحسين الأداء المستدام، إلا أن تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية تعد أداة مهمة تساعد على إتخاذ القرارات الإستراتيجية السليمة، ما يساهم بشكل أو بآخر في تحسين وتعزيز مختلف أبعاد الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية.

وإستنادا على ذلك توصلنا إلى النتائج التالية:

- من خلال إختبار صحة الفرضيات، توصلنا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأثر الإيجابي لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء الاقتصادي لمؤسسة كوندور، حيث تعمل هذه الأخيرة على التركيز على تطبيق نظام معلومات تدريب الموارد البشرية، كونه يأخذ بعين الإعتبار جميع تطلعات وإحتياجات المؤسسة لتحقيق التطوير وفق رؤية إدارتها لتحقيق التقدم الوظيفي، وأن هذا التطبيق يدعم باقي التطبيقات الأخرى من خلال التكوين، والهدف من ذلك هو دعم سياسة المؤسسة في تحقيق أداء اقتصادي صلب، وهذا لا يلغي بتاتا تأثير باقي التطبيقات الأخرى، فهي كذلك تدعم التوجهات المتعلقة بتحسين الأداء الاقتصادي للمؤسسة، من خلال الجودة في كيفية الممارسة، خاصة ما يتعلق باليات الإرتقاء بأداء الموارد البشرية في الجانب الاقتصادي.

- توصلنا إلى وجود دلالة إحصائية لتأثير تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء الإجتماعي لمؤسسة كوندور، وهذا راجع الى أن سياسات التوظيف والتدريب الخاصة بالمؤسسة قوية جدا، فهي تدعم مسؤوليتها الإجتماعية والذي يعكس الأداء الكلي لها.

- أيضا، توصلنا لوجود فروق ذات دلالة إحصائية للأثر الإيجابي لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين الأداء البيئي لمؤسسة كوندور، وهذا نابع من سياسات وتوجهات المؤسسة لدعم

الإتجاه البيئي، وأن إتخاذ القرار الصحيح في إطار البعد البيئي من خلال الجودة في تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية كان الأساس في قوة الممارسة العملية لهذه الأخيرة من قبل إداراتها.

وعلى ضوء ما تقدم من إستنتاجات يمكن تقديم المقترحات التالية:

- ضرورة وجود رؤية إستراتيجية ووعي من قبل إدارات مؤسسة كوندور، فيما يتعلق بالتخلي الكلي عن العمليات اليدوية التي إرتبطت بممارسات إدارة الموارد البشرية، وأنه لا بد من إحداث التكامل بين نظام معلومات الموارد البشرية وتكنولوجيا الإعلام والإتصال، وأن تكون كل الجهود مكرسة للتدقيق في تطبيقات النظام وآليات تنفيذها على مستوى المؤسسة، بشكل يوازن بين المعرفة والتنفيذ.

- ضرورة أن تتبنى مؤسسة كوندور عمليات التحسين المستمر لنظام معلومات الموارد البشرية، بما يتوافق والتجارب الناجحة لمؤسسات عالمية أو إقليمية رائدة في تحديث وتطوير هذا النظام ومحاولة الإستفادة منها، بتخصيص كل الإمكانيات المادية والمالية اللازمة، والتي تضمن تحقيق الجودة في تقديم المخرجات المعلوماتية التي تدعم عملية صنع واتخاذ القرار؛

- ضرورة العمل على نشر ثقافة الجودة في ممارسة كل تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية والتكيف مع متطلبات ذلك، وأن تتضمن توضيحا لأساليب التنفيذ ومتابعة الأداء.

7. قائمة المراجع

- الجباس، أمجد. (2012). العمل الجماعي ونجاح المؤسسات: تحديات واشكاليات. مجلة الجزيرة (العدد 43)، 45-65.
- هاشم، حمدي رضا. (2010). تنمية وبناء نظم الموارد البشرية (الإصدار الطبعة الأولى). عمان: دار الراية للنشر والتوزيع.
- جاد الرب، سيد محمد. (2015). إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي (الإصدار الطبعة الثانية). مصر: Harthy Press.
- العايب، عبد الرحمن، و بقة، الشريف. (2012). قراءة في دور الدولة الداعم لتحسين الأداء البيئي المستدام للمؤسسات الاقتصادية حالة الجزائر. المؤتمر العلمي الدولي حول سلوك المؤسسة الاقتصادية في ظل رهانات التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية (الصفحات 78-96). ورقة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية جامعة ورقلة.
- المعماري، عبد الغفور حسين كنعان، وحافظ، جاسم عرب المولى. (2010). تقييم كفاءة الأداء الاقتصادي الشركة العامة لصناعة الأدوية في نينوى للمدة 2002-2007 دراسة تحليلية مقارنة. مجلة تنمية الرافدين، المجلد 32 (العدد 99)، ص 04.
- العنبي، عزيز عبد الرحمن. (2014). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية. الاردن: دار وائل.
- النجار، فايز جمعة. (2010). نظم المعلومات الإدارية منظور إداري (الإصدار الطبعة الثانية). الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.

- حافظ، محمد عبده. (2011). *إدارة الموارد البشرية بين الفكر التقليدي والمعاصر* (الإصدار الطبعة الأولى). مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- Aguinis, H. (2013). *Performance Management*. United Kingdom: Edinburgh Business School PE-A1-engb.
- Álvarez, I. G. (2014). Environmental Performance in Countries Worldwide: Determinant Factors and Multivariate Analysis. *Sustainability Journal*, 6, 7807-7832.
- Barišić, A. F., & Poór, J. (2019). The intensity of human resources information systems usage and organizational performance. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 17(3-B), 586-597.
- Bauer, P. (2010). *Environmental performance : a global perspective on commercial real estate*. Maastricht: Edition Maastricht University.
- Chubb, C., & Reilly, P. (2011). *Performance Management: Literature Review*. Institute for Employment Studies. UK: IES HR Network.
- Kirti, S. (2018). Impact of information and communication technology on human resource management in selected manufacturing firms. *International Journal of Business & Engineering Research*, 11, 01-05.
- Philipe, L. (2001). *Methodes et pratiques de la performance*. Paris: Edition d'organisation.
- Socoliuc, M. (2020). Determinants of Sustainable Performance and Convergence with EU Agenda 2030: The Case of Romanian Forest Enterprises. *Polish Journal of Environmental Studies*, 29(03), 2339-2353.
- Stephanie, B., & Pierre, E. S. (2013). *La performance social au travail*. Retrieved 01 14, 2018, from blog.mars-lab: <http://www.blog.mars-lab.com>
- Thao, L. H., & Velencei, J. (2019). Measuring corporate social performance. *Serbian Journal of Management*, 14(01), 193-204.