

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: علوم اقتصادية تجارية وعلوم التسيير
فرع: علوم التسيير
تخصص: إدارة الموارد البشرية



كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير
رقم:

دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء الموارد البشرية

-دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية-

- والتكنولوجية بالمسيلة -

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر المهني في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

من إعداد الطالبة:

طريبي بوبكر

عكسة السعيد

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	أ.د. ولهي بوعلام
مشرفا ومقررا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	أ.د. فراحية العيد
مناقشا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د. غضبان فاطمة الزهراء

السنة الجامعية: 2024/2023

شكر وعرفان

بفضل المولى عز وجل وب توفيق منه تمكنا من تقديم هذا العمل
فالحمد والشكر لله الذي أعا نا على إتمام مذكرتنا
نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ فراحتية العيد على كرم قبول الإشراف والذي كان
لنا خير معين في الأوقات الصعبة ولم يبخ ل علينا بنصائحه
وتوجيهاته
كما نشكر كل أساتذتي الكرام والأساتذة أعضاء لجنة المناقشة
والشكر موصول إلى موظفي وعمال المؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية
والتقنية ونخص بالذكر عمال إدارة الموارد البشرية على حسن
استقبالهم وتقديمهم يد المساعدة
كما لا يفوتنا أن نشكر الزميل موساوي رضا على المعلومات المقدمة بخصوص
موضوع دراستنا.
كما لا ننسى كل من قدم لنا يد العون لإنجاز هذا البحث ولو بكلمة طيبة.

بوبكر طرشي

السعيد عكسة

إهدا

أهدي ثمرة عملي:

إلى الوالدين الكريمين أطالت الله في عمرهما

إلى إخوتي وأخواتي حفظهم الله ورعاهم

إلى زوجتي وابني وبنتاي

إلى كل الأهل والأقارب

إلى كل الأصدقاء والزملاء

إلى كل من علمني حرفا

إلى كل من صلى على الحبيب محمد صلى الله عليه وسلم

أهدي عملي هذا المتواضع

طرشي بوبكر

إهداع

إلى أبي العزيز

إلى أمي الحبيبة

بارك الله لنا في عمرهما وألبسهما لباس الصحة والعافية. آمين

إلى زوجتي وأبنائي وبناتي

إلى الإخوة والأخوات وأبنائهم وبناتهم

إلى كل الأهل والأقارب

إلى كل الأصدقاء والزملاء

إلى أساتذتي في جميع مراحل تعليمي

إلى كل من تحل بـالإخاء وتميز بالوفاء

إلى كل من هو أهل للتقدير والاحترام

إلى كل من يدعو إلى طريق الخير والنجاح

إلى بلدي الجزائر بلد الشهداء

وإلى كل من صلى على الحبيب محمد صل الله عليه وسلم

أهدي هذا العمل المتواضع

عكسة السعيد

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية من طرف المؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية تجاه مواردها البشرية، وأثر ذلك على أدائهم؛ اعتباراً أن الموارد البشرية من أهم الأطراف التي يجب على المنظمة أن تؤدي مسؤولياتها الاجتماعية اتجاهها، حيث يعتبر الالتزام المسؤول اتجاه المورد البشري ضرورة ملحة للرفع من أدائه، وقد تم الاعتماد على توزيع استبيان على العمال والمسؤولين في المؤسسة، وكانت أهم النتائج المتوصل إليها: مستوى تطبيق المؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية لمبادئ المسؤولية الاجتماعية مقبول، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبادئ المسؤولية الاجتماعية (مبدأ المساءلة والشفافية، مبدأ السلوك الأخلاقي، مبدأ احترام أصحاب المصلحة، مبدأ احترام سلطة القانون، مبدأ احترام حقوق الإنسان) على تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية؛ تحسين أداء الموارد البشرية؛ إدارة موارد بشرية؛ المؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية.

Abstract

This study aims to know the application of the principles of social responsibility by the Algerian Institution for Industrial and Technical Textiles towards its human resources, and the impact of this on their performance.

Considering that human resources are among the most important parties towards which the organization must fulfill its social responsibilities, as responsible commitment towards the human resource is considered an urgent necessity to raise its performance, reliance was placed on distributing a questionnaire to workers and officials in the organization, and the most important results reached were: the level of application

The Algerian Foundation for Industrial and Technical Textiles' principles of social responsibility are acceptable. There is a statistically significant impact of the principles of social responsibility (the principle of accountability and transparency, the principle of ethical behavior, the principle of respect for stakeholders, the principle of respect for the rule of law, the principle of respect for human rights) on improving the performance of human resources at the Algerian Textile Foundation.

Industrial and technical in M'sila.

Keywords: social responsibility; Improving human resources performance; HR management; Algerian Foundation for Industrial and Technical Textiles.

فهرس المحتويات

.....	شكرا وعرفان
.....	إهداء
I	الملخص
II	فهرس المحتويات
IV	فهرس الجداول
V	فهرس الأشكال
أ.....	مقدمة
9	الإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية
10	تمهيد
11	المبحث الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية
11	المطلب الأول: نشأة وتطور المسؤولية الاجتماعية
15	المطلب الثاني: تعريف المسؤولية الاجتماعية
17	المطلب الثالث: أهمية المسؤولية الاجتماعية
19	المطلب الرابع: أبعاد ومبادئ المسؤولية الاجتماعية
26	المطلب الخامس: استراتيجيات التعامل مع المسؤولية الاجتماعية
28	المبحث الثاني: ماهية أداء الموارد البشرية
28	المطلب الأول: تعريف أداء الموارد البشرية
29	المطلب الثاني: محددات أداء الموارد البشرية
30	المطلب الثالث: العوامل المؤثرة على أداء الموارد البشرية
32	المطلب الرابع: طرق وأساليب تقييم أداء الموارد البشرية
38	المطلب الخامس: مشكلات عملية تقييم أداء الموارد البشرية
40	المبحث الثالث: علاقة المسؤولية الاجتماعية بأداء الموارد البشرية
40	المطلب الأول: سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية
41	المطلب الثاني: سياسات التوظيف والإدماج وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية
43	المطلب الثالث: سياسات جودة حياة العمل وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية
48	خلاصة الفصل
49	دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة
51	المبحث الأول: تعريف عام بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية
51	المطلب الأول: البطاقة الفنية للمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية

المطلب الثاني: أقسام المؤسسة ووظائفها	53
المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة وأهدافها	57
المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	60
المطلب الأول: المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات ومجتمع الدراسة وعينتها	60
المطلب الثاني: حساب صدق وثبات الاستبيان	63
المطلب الثالث: تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات	69
المبحث الثالث: تحليل البيانات واختبار الفرضيات ومناقشتها	78
المطلب الأول: عرض وتحليل بيانات المستجيبين نحو المتغيرات الشخصية للعينة	78
المطلب الثاني: عرض وتحليل بيانات المستجيبين نحو المتغيرات الدراسية	84
المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة	95
خلاصة الفصل:	105.....
خاتمة.....	106.....
قائمة المراجع:	112.....
الملحق	

فهرس الجداول

الجدول رقم 1: تعريف المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر عدد من الكتاب	16
الجدول رقم 2: يبين توزيع واسترجاع الاستبيانات	61
الجدول رقم 3: هيكل أداة الدراسة (الاستبيان)	62
الجدول رقم 4: يبين المقياس LIKERT المستخدم في الاستبيان	62
الجدول رقم 5: يوضح مدى الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول	64
الجدول رقم 6: يوضح مدى الاتساق الداخلي لعبارات (المحور الثاني)	65
الجدول رقم 7: يوضح صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة	67
الجدول رقم 8: يبين قيمة معامل (CRONBACH'S ALPHA) للاستبيان	68
الجدول رقم 9: يبين نتائج كشف نوع التوزيع الطبيعي (TESTS OF NORMALITY) للبيانات	70
الجدول رقم 10: يبين تشخيص مشكلة الارتباط الخطى بين المتغيرات المستقلة	76
الجدول رقم 11: يبين تشخيص العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع باستخدام (CORRELATION COEFFICIENT)	77
الجدول رقم 12: يبين توزيع افراد العينة حسب الجنس	78
الجدول رقم 13: يبين توزيع افراد العينة حسب العمر	79
الجدول رقم 14: يبين توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	80
الجدول رقم 15: يبين توزيع افراد العينة حسب الوظيفة المشغولة	81
الجدول رقم 16: يبين توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة بالمؤسسة	82
الجدول رقم 17: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد الأول: مبدأ المساءلة والشفافية	85
الجدول رقم 18: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد 02: مبدأ السلوك الأخلاقي	86
الجدول رقم 19: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد 03: مبدأ احترام أصحاب المصلحة	87
الجدول رقم 20: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد 04: مبدأ احترام سلطة القانون	88
الجدول رقم 21: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد 05: مبدأ احترام حقوق الإنسان	89
الجدول رقم 22: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني	90
الجدول رقم 23: ترتيب أهمية وتطبيق المتغيرات بالمؤسسة محل الدراسة الميدانية	92
الجدول رقم 24: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية	97
الجدول رقم 25: نتائج اختبار الفرضيات الفرعية	99

فهرس الأشكال

الشكل رقم 1 : شكل توضيحي لنموذج للدراسة ط	
الشكل رقم 2 : هرم المسؤولية الاجتماعية لـ (CARROLL) 21	
الشكل رقم 3 : مسؤوليات منظمة الأعمال 21	
الشكل رقم 4 : مبادئ المسؤولية الاجتماعية 23	
الشكل رقم 5 : يوضح تقويم أداء العاملين بأسلوب التوزيع الإيجاري 35	
الشكل رقم 6 : الهيكل التنظيمي للمؤسسة EATIT مركب المسيلة 58	
الشكل رقم 7 : يبين تمثيل بياني لـ قيمة معامل CRONBACH'S ALPHA للاستبيان 69	
الشكل رقم 8 : يبين تمثيل بياني للتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس 79	
الشكل رقم 9 : يبين تمثيل بياني للتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر 80	
الشكل رقم 10 : يبين تمثيل بياني للتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستوى التعليمي 81	
الشكل رقم 11 : يبين تمثيل بياني للتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة المشغولة 82	
الشكل رقم 12 : يبين تمثيل بياني للتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة بالمؤسسة 83	
الشكل رقم 13 : رسم بياني لترتيب أهمية وتطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية 94	
الشكل رقم 14 : يبين توزيع بيانات أفراد العينة نحو إدراكيهم لمستوى أداء الموارد البشرية بالمؤسسة 94	
الشكل رقم 15 : يبين توزيع بيانات أفراد العينة نحو إدراكيهم لمستوى تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية 95	
الشكل رقم 16 : النموذج الميداني للدراسة 104	



مقدمة



مقدمة

مقدمة:

بالنظر إلى التغيرات والتحولات الكبرى التي يشهدها العالم في الفترة الأخيرة من تشعب وانتشار للعديد من المفاهيم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الناتجة من إفرازات العولمة والتطور العلمي والتكنولوجي وظهور الاقتصاد المبني على المعرفة وأيضا التنمية المستدامة، لم تعد المنظمات تعمل من أجل تحقيق الربح فقط بل امتدت مسؤولياتها اتجاه موظفيها ومجتمعها وببيتها التي تعمل فيها بما يعرف حالياً بمصطلح المسؤولية الاجتماعية للمنظمة. وبما أن المنظمات تعمل في نظام مفتوح يؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة بها فهي بحاجة باستمرار إلى التكيف معها والتفاعل مع متغيراتها حتى تتمكن من البقاء والنمو.

ومن أكثر الوظائف في الإدارة ارتباطاً بالمسؤولية الاجتماعية هي وظيفة إدارة الموارد البشرية نظراً إلى أن كل الأعمال والنشاطات يقوم بها موظفو المنظمة، فالهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية هو مساعدة المنظمة على تحقيق الأهداف الإستراتيجية عن طريق جذب الموظفين والاحتفاظ بهم وإدارتهم بكفاءة وفاعلية لتحقيق الأداء المطلوب، ولكي تحقق إدارة الموارد البشرية هدفها الرئيسي وجب عليها أن تمارس جميع وظائفها آخذة بعين الاعتبار مسؤولياتها الاجتماعية والأخلاقية اتجاه عمالها.

1. إشكالية الدراسة:

بناء على ما تقدم يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيسي التالي:

ما دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة؟

وعلى ضوء الإشكالية الرئيسية المطروحة، يمكن أن ندرج الأسئلة الفرعية التالية:

أ. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ المسائلة والشفافية على تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة؟

ب. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ السلوك الأخلاقي على تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة؟

ج. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام أصحاب المصلحة على تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة؟

د. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام سلطة القانون على تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة؟

مقدمة

هـ. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام حقوق الإنسان في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة؟

2. فرضيات الدراسة:

في ظل تحديد مشكلة الدراسة ومعرفة أهميتها و لتحقيق الأهداف، وضعت هذه الفرضيات على النحو التالي:

أ-الفرضية الرئيسية:

(H_1) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبادئ المسؤولية الاجتماعية على تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة.

وتدرج تحت هذه الفرضية الرئيسية خمسة فرضيات فرعية موزعة حسب مبادئ المسؤولية الاجتماعية على النحو التالي:

ب- الفرضيات الفرعية

❖ ف1: (H_1) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ المساءلة والشفافية على تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة

❖ ف2: (H_1) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ السلوك الأخلاقي على تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة.

❖ ف3: (H_1) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام أصحاب المصلحة على تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة.

❖ ف4: (H_1) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام سلطة القانون على تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة.

❖ ف5: (H_1) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام حقوق الإنسان على تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة.

3. أسباب اختيار الموضوع:

اختيارنا لهذا الموضوع يرجع إلى الأسباب التالية:

أ. الباحثان يدرسان في تخصص إدارة الموارد البشرية وبالتالي فال موضوع يدخل في إطار اهتماماتنا.

ب. الميل الشخصي للباحثين لمثل هذه المواضيع التي تتعلق عموماً بالمؤسسة الاقتصادية.

ج. ارتباط الموضوع بالدراسة النظرية التي خضع لها الطالبين بفرع إدارة الموارد البشرية.

مقدمة

د. الأهمية البالغة التي يكتسيها موضوع المسؤولية الاجتماعية كمنهج إداري حديث وأهمية تطبيقها في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، من خلال توضيح العلاقة بين مبادئ المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية.

4. أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع المدروس، وكذا أهمية المتغيرات المدروسة من المسؤلية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية لما توليه المؤسسات الاقتصادية اهتماماً كبيراً، وتعد من العوامل الأساسية للمحافظة على فرص بقائها واستمراريتها في ظل المنافسة الشرسة المحتومة، فضلاً على الأهمية العلمية التي تقدمها الدراسة من حيث التعريف بمبادئ المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية، ناهيك عن الإضافة العلمية للإطار النظري والتطبيقي في مثل هذه الموضوعات الحديثة في الفكر الإداري.

5. أهداف الدراسة:

بناء على تحديد مشكلة الدراسة وأهميتها فإن الغرض منها لا يخرج في حقيقة الأمر عن كونه محاولة لتحقيق الأهداف التالية:

- أ. توضيح المفاهيم المتعلقة بالموضوع، كمفهوم المسؤولية الاجتماعية، وكذا مفهوم أداء الموارد البشرية.
- ب. محاولة إعطاء تصور للعلاقة النظرية للمسؤولية الاجتماعية بأداء الموارد البشرية.
- ج. التعرف على مستوى تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية (المساءلة والشفافية، السلوك الأخلاقي، احترام أصحاب المصلحة، احترام سلطة القانون، احترام حقوق الإنسان) في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية.
- د. تحديد طبيعة العلاقة والتأثير بين مبادئ المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة.

6. حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة الميدانية فيما يلي:

- أ- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء الموارد البشرية.
- ب- **الحدود المكانية:** تمثلت الدراسة الميدانية على مستوى المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة.

مقدمة

جـ- **الحدود الزمنية:** تم إنجاز البحث خلال الفترة الممتدة من مطلع شهر جانفي إلى منتصف شهر ماي 2024.

دـ- **الحدود البشرية:** تم توزيع الاستبيان على العمال والمسؤولين في المؤسسة محل الدراسة.

7. منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات:

على اعتبار أن المنهج يعد الأكثر أهمية في بلورة البحث، وتحديد جوانبه المختلفة وتحديد الكيفية التي سيتم من خلالها دراسة عناصره الأساسية، فقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كونه يرتكز على الوصف الدقيق والتفصيلي لموضوع البحث، ويهدف إلى جمع بيانات ومعلومات كافية ودقيقة عن الموضوع فضلاً عن دراسة وتحليل ما تم جمعه من بيانات ومعلومات. وقد اعتمدنا على مجموعة من الأدوات في إطار تغطية وتوفير البيانات المطلوبة لتنفيذ الجانب النظري والميداني، حيث تم الاستعانة في الجانب النظري بما تيسر من مراجعات علمية (كتب، مقالات، مذكرات ورسائل تخرج) ذات الصلة بموضوع الدراسة، وفي الجانب الميداني اعتمدنا على استمار الاستبيان بوصفها أداة رئيسية في جمع البيانات.

8. الدراسات السابقة:

في إطار إعداد وإنجاز هذه الدراسة، صادفتا مجموعة من الدراسات والأبحاث العلمية والأكademie، التي تطرقت لهذا الموضوع، وإن كانت المعالجة من جوانب مختلفة، نلقي في بعضها ونختلف في البعض الآخر، وفيما يلي عرض لأبرز الدراسات التي بحثت في هذا الموضوع سواء بصورة شاملة أو جزئية، ونذكر منها الآتي:

أـ. **دراسة الطالبة بن عرامة عبلة، 2017/2018**، من خلال أطروحة دكتوراه في علوم التسيير بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، بعنوان "أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية"، دراسة ميدانية في المركز الاستشفائي الجامعي(CHU) -باتنة-، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي وذلك من خلال: محاولة الإلمام قدر المستطاع بالمفاهيم الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية بالقطاع الصحي وأداء الموارد البشرية؛ معرفة واقع تطبيق سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية، وتقدير ممارساتها في هذا المجال في المستشفى محل الدراسة؛ بيان مستوى وأهمية تحسين أداء الموارد البشرية في المستشفى محل الدراسة؛ التعرف على بعض العوامل الملحة التي تستوجب الاهتمام بتطبيق المسؤولية الاجتماعية في ظل الواقع الحالي؛ قياس درجة تأثير تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد

مقدمة

البشرية؛ تقديم بعض الاقتراحات التي تساعد المستشفى محل الدراسة والمستشفيات ككل بشكل عام على الاستفادة من الأساليب والمفاهيم الحديثة في مجال المسؤولية الاجتماعية، وعلاقة ذلك بأداء الموارد البشرية والتي تعد هذه الأخيرة ذات وزن استراتيجي في القطاع الصحي.

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- مفهوم المسؤولية الاجتماعية جاء ليعزز دور ومكانة المؤسسات في المجتمع، ويساهم في تحسين مفهوم المسؤولية الاجتماعية.

- توجد العديد من سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية، ويمكن للمؤسسات أن تجسدها من خلال وسائل عديدة تغطي مجمل الأنشطة الفرعية المتعددة والمتنوعة لإدارة الموارد البشرية.

- تعبّر معايير الأداء عن الأساس الذي ينسب إليه الفرد فهي المؤشر الرئيسي لقياس أداء الموارد البشرية، حيث أن تحديد معايير الأداء أمر ضروري من أجل الحكم على ما إذا كان الأداء جيداً ومرضياً سواء كانت معايير موضوعية أو ذاتية.

- أظهرت نتائج الدراسة أن لأبعاد المسؤولية الاجتماعية علاقة تأثير معنوية مع أداء الموارد البشرية وقد كان أكثر أبعاد المسؤولية الاجتماعية تأثيراً بأداء الموارد البشرية هو بعد جودة حياة العمل وكان أقل أبعاد المسؤولية الاجتماعية تأثيراً بأداء الموارد البشرية هو بعد سياسات التوظيف والإدماج.

بـ. دراسة الطالبة زيانى خولة، من خلال أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 20 أكتوبر 1955 سكينة، سنة 2019/2020، بعنوان "أثر تطبيق المسئولية الاجتماعية على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية"، دراسة ميدانية في مؤسسة مناجم الغوصفات SOMIPOSE بولاية تبسة (2019/2020)، وقد هدفت هذه الدراسة إلى محاولة بلورة تصور علاقة المسؤولية الاجتماعية بإدارة الموارد البشرية، وتحديد طبيعة العلاقة بين مبادئ المسؤولية الاجتماعية وممارسات الموارد البشرية، التعرف على مستوى تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية، المسائلة، الشفافية، احترام القانون، السلوك الأخلاقي في المؤسسة محل الدراسة، تحديد طبيعة العلاقة والتآثير بين مبادئ المسؤولية الاجتماعية وممارسات إدارة الموارد البشرية، التعرف على مستويات تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة وتقديم توصيات بناء على النتائج الميدانية والتي من خلالها تستطيع المؤسسة محل الدراسة تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية.

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

مقدمة

- تم التعرف على الإطار النظري والمفاهيمي لكل من المسؤولية الاجتماعية وممارسات الموارد البشرية، كما تم اختيار مؤسسة مناجم الفوسفات SOMIPHOSE بولاية تبسة كميدان للدراسة، لمعرفة أهم تأثيرات مبادئ المسؤولية الاجتماعية على إدارة الموارد البشرية.

- تتمثل مزايا تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية على ممارسات إدارة الموارد البشرية في ضمان السلوك المسؤول لهاته الإدارة من خلال التركيز على ممارسات إدارة الموارد البشرية والتي لابد أن تكون موجهة نحو ضمان التكوين والتدريب المستمر للعاملين، تكافؤ الفرص، الترقية، الموازنة بين الحياة العائلية والحياة العلمية، الاهتمام ببرامج التقاعد، ضمان بيئة عمل آمنة، تعزيز وتشجيع انتقاء العاملين نحو المؤسسة، تعزيز مسؤولية العاملين بتطبيق مبادئ المساواة والعدالة في الأجر، جذب وتوظيف والاحتفاظ بالعاملين المؤهلين، توظيف المعاقين والنساء، وهذا ما يعزز من استدامة المؤسسات الاقتصادية.

- تعد إدارة الموارد البشرية في ظل البيئة الحالية من أهم محددات نجاح أو فشل المؤسسات الاقتصادية، حيث تعتمد كفاءتها على كفاءة المورد البشري، وتعنى باستقطاب العاملين الأكفاء والحفاظ عليهم من خلال وضع البرامج التي تنظم العلاقة بينهم، وتستهدف تحسين أدائهم.

- أكدت العديد من الدراسات على أن تطوير وتحسين أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية لا يكون إلا بتضمين مبادئ المسؤولية الاجتماعية في ممارسات إدارة الموارد البشرية لتحسين الالتزام التنظيمي وتلبية توقعات أصحاب المصالح وزيادة الإنتاجية، وهذا ما يثبت العلاقة التأثيرية لمسؤولية الاجتماعية على ممارسات إدارة الموارد البشرية.

ج. دراسة روضة جديدي، عيashi عبد الله، سمية قداش، 2021، من خلال مقال بمجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 05، العدد 01، جامعة الوادي، بعنوان أثر تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية في إدارة الموارد البشرية على أداء المورد البشري، دراسة حالة مؤسسة روائح الورود بالوادي، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر أهم سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية المطبقة من طرف مؤسسة ورود تجاه الموارد البشرية، وأثر ذلك على أدائهم، اعتباراً أن الموارد البشرية من أهم الأطراف التي يجب على المنظمة أن تؤدي مسؤوليتها الاجتماعية اتجاهها، حيث يعتبر الالتزام المسؤول اتجاه المورد البشري ضرورة ملحة للرفع من أدائهم.

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- إن التزام منظمات الأعمال بكل مسؤولياتها تجاه أصحاب المصلحة عموماً واتجاه مواردها البشرية بشكل خاص، يعتبر بمثابة استثمار في المورد البشري.

مقدمة

- هناك العديد من الأبعاد الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين، فمن واجب المؤسساتأخذها بعين الاعتبار لأنها من خلالها تحقق أهداف العاملين وتزيد من أدائهم واهتمامهم بالمؤسسة التي يعملون بها، وفي نفس الوقت فهي تتحقق أهداف المؤسسة في ظل المنافسة وتحديات البيئة.
- المهم أن ترتبط سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية بالسياسة العامة التي تنتهجها المنظمة في مجال المسؤولية الاجتماعية على مستوى المنظمة ككل، وهذا بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية.
- يعتبر فكر المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة ورود جزء من استراتيجيةيتها ومبني على أسس ثابتة ويمتاز بالاستمرارية.
- استطاعت مؤسسة ورود من خلال تطبيقها للمسؤولية الاجتماعية الرفع من مستوى أداء مواردها البشرية.
- إن التزام المؤسسة بمسؤولياتها الاجتماعية حق لها مكاسب معتبرة انعكست بمرور الزمن على أدائها المالي.
- يعتبر فكر المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة ورود جزء من استراتيجيةيتها ومبني على أسس ثابتة ويمتاز بالاستمرارية.

د. دراسة بشائرية نجاة، كبابسة الزهرة، من خلال مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص اقتصاد و تسيير المؤسسات، جامعة ٠٨ ماي ١٩٤٥ قالمة، خلال السنة الجامعية ٢٠٢١/٢٠٢٢ بعنوان "دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة" ، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الحكيم عقيبي - قالمة، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية على أداء المستشفى، كما تهدف إلى التعرف على مدى ممارسة المستشفيات للأنشطة الاجتماعية و البيئية، وقياس درجة تأثير تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية، بيان مستوى وأهمية تحسين أداء الموارد البشرية في المستشفى محل الدراسة.

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- مستوى تبني المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية جاء بمستوى متوسط.
- مستوى أداء الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاستشفائية الحكيم عقيبي جاء بمستوى مرتفع.
- وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية عن مستوى معنوية .0.05

مقدمة

- أظهرت نتائج الدراسة أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية علاقة تأثير معنوية مع أداء الموارد البشرية.
- أظهرت نتائج الدراسة أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية علاقة تأثير معنوية مع أداء الموارد البشرية.

ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة

تنقق دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة فيتناول موضوع المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء الموارد البشرية، في كثير من الجوانب حيث يعتبر امتداداً للدراسات السابقة، لكنها اختلفت هذه الدراسة عن سبقاتها من حيث البعد المكاني والزمني، حيث طبقت هذه الدراسة بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة، كما تم إنجازها البحث خلال شهر ماي 2024.

9. هيكل الدراسة:

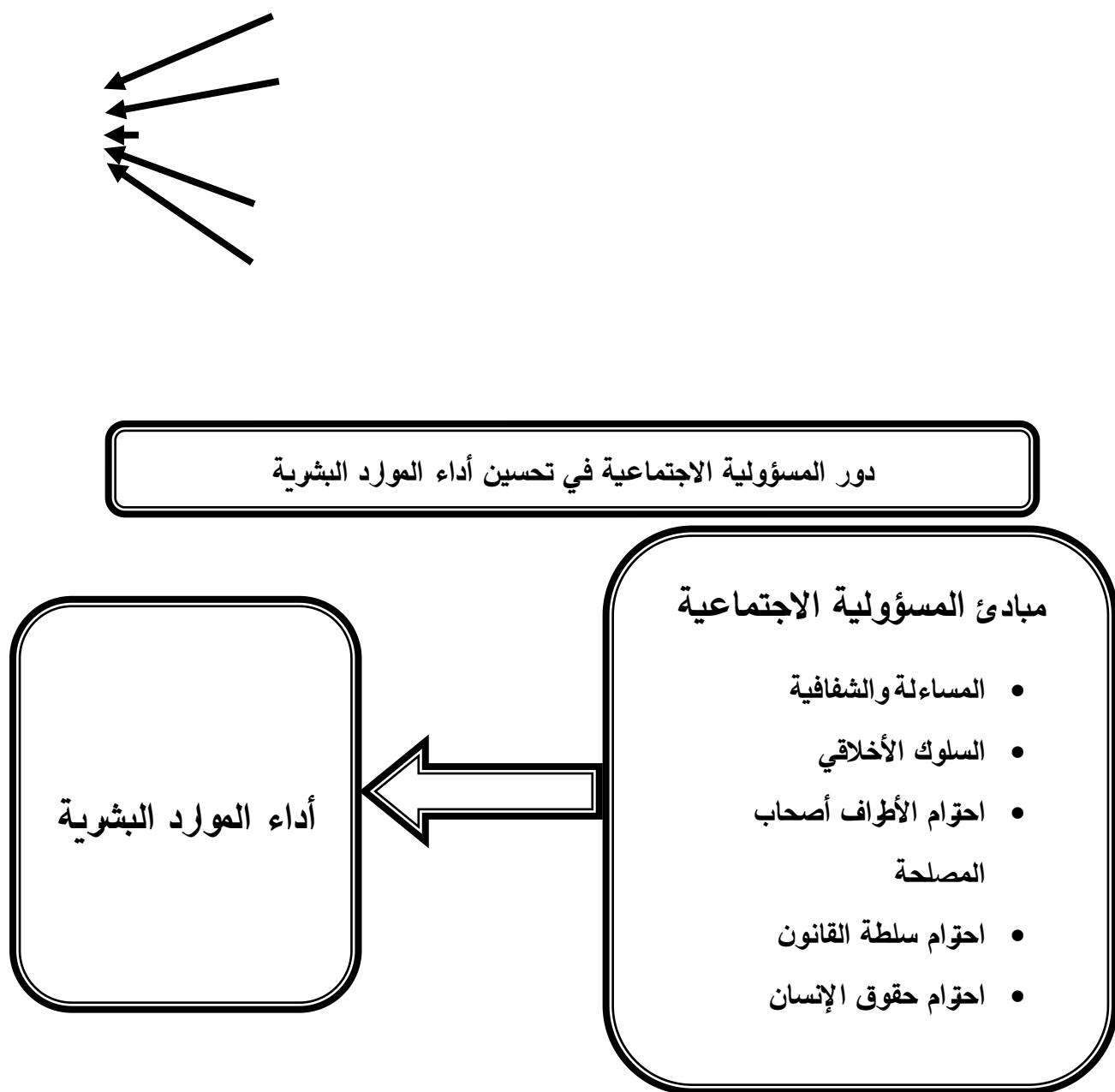
من أجل دراسة ومعالجة الموضوع من جميع جوانبه، سيتم تقسيم البحث إلى فصلين، فصل نظري وفصل تطبيقي.

سنتناول في الفصل النظري المفاهيم المتعلقة المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية للمؤسسة الاقتصادية، من خلال تقسيمه إلى ثلاثة مباحث، يتناول المبحث الأول المفاهيم النظرية للمسؤولية الاجتماعية، وفي المبحث الثاني يتم التطرق إلى المفاهيم العامة لأداء الموارد البشرية، وفي المبحث الثالث نتطرق إلى علاقة المسؤولية الاجتماعية بأداء الموارد البشرية.

أما في الفصل التطبيقي فسيتم تخصيص مبحثه الأول إلى التعريف بميدان الدراسة من خلال التعرف على المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة، وبتسليط الضوء على الهيكل التنظيمي لها وكذا الأهداف المرجو تحقيقها والوصول إليها، وفي مبحثه الثاني فسيتم تناول منهجية الدراسة الميدانية وفي المبحث الثالث عرض ومناقشة نتائج الدراسة من خلال تحليل وعرض بيانات الدراسة وإجراء مختلف الاختبارات بالاعتماد على برنامج SPSS.

10. نموذج الدراسة:

الشكل رقم 1: شكل توضيحي لنموذج للدراسة



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على دراسات

الفصل الأول



الإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد

البشرية



تمهيد

-المبحث الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية

-المبحث الثاني: مفهوم أداء الموارد البشرية

-المبحث الثالث: علاقة المسؤولية الاجتماعية بأداء الموارد البشرية

خلاصة

تمهيد:

لم تعد المؤسسات تعتمد في بناء سمعتها على مراكزها المالية فحسب، ولم يعد تقييمها يعتمد على ربحيتها فقط، فقد ظهرت مفاهيم حديثة تساعد على خلق بيئة عمل قادرة على التعامل مع التطورات المتسارعة في الجوانب الاقتصادية والتكنولوجية والإدارية عبر أنحاء العالم، وكان من أبرز هذه المفاهيم مفهوم المسؤولية الاجتماعية، كما أصبح تطبيق المبادئ المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية تقع على عاتق إدارة الموارد البشرية، إلى جانب تحقيق الأهداف المسطرة من طرف أي منظمة وعلى رأس تلك الأهداف تحقيق الأرباح والاستمرار في السوق والقدرة على المنافسة يأتي في المرتبة الأولى تحسين أداء الموارد البشرية.

وعلى هذا الأساس سنتطرق في هذا الفصل المفاهيم المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية من خلال المباحث التالية:

- المبحث الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية
- المبحث الثاني: مفهوم أداء الموارد البشرية
- المبحث الثالث: علاقة المسؤولية الاجتماعية بأداء الموارد البشرية

المبحث الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية

لقد انتشر في وقتنا الحالي مفهوم المسؤولية الاجتماعية في العالم بأسره، وأصبحت المؤسسات مطالبة بإدراج هذا المفهوم ضمن سياستها، إذ أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة وطبيعة البيئة التي تعمل فيها هذه المؤسسات من المواضيع التي تثير جدلاً كبيراً في الأوساط العلمية والأكاديمية حيث نجد العديد من البحث طرحت وجهات نظر متعددة مثل تيارات فكرية لتعامل المؤسسات مع مجتمعاتها من جهة ومن جهة أخرى عكست هذه العلاقة طبيعة التطور الاجتماعي والاقتصادي، وبغرض التعرف أكثر على المسؤولية الاجتماعية، سنتناول نشأة وتطور المسؤولية الاجتماعية؛ أهميتها، أبعادها، مبادئها ومختلف استراتيجيات التعامل معها.

المطلب الأول: نشأة وتطور المسؤولية الاجتماعية

لقد عاشت الأعمال (Business) منذ الثورة الصناعية عصرها الذهبي حيث كان التطور الصناعي بأي ثمن في تصاعد مستمر، وكان الاتجاه نحو تعظيم الأرباح (Profit-Maximizing) وما هو مهم لي مهم للمجتمع) وفيما بعد (ما هو مهم لشركتي مهم للمجتمع) يبرز كل شيء لصالح الأعمال على حساب مصالح الأطراف الأخرى. فكان في البدء أسبوع العمل ذي المائة ساعة عمل، ظروف العمل المأساوية، الأمراض المهنية وإصابات العمل الفردية والجماعية، هدر الموارد، وحرروب الأعمال في الداخل والخارج وغيرها الكثير، مقبولة كثمن اجتماعي لابد منه من أجل التطور الاقتصادي. ولكن القاعدة في التطور هي أن لكل ظاهرة تاريخية مراحلها ولكل اتجاه أساسي منحنى تطور من التصاعد إلى الذروة ومن ثم التراجع ليأخذ شكلًا أكثر استقلالاً وتوازناً وقبولاً وهذا لا زال يتطرق حتى الآن في علاقة الأعمال بالمسؤولية الاجتماعية.¹

إن المقصود بالبلورة التاريخية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية هو التتابع المنطقي للتطور الحاصل في رؤية وأهداف منظمات الأعمال عبر فترات زمنية طويلة، تمت من الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا إلى العولمة التي يعيشها العالم بأسره، والتي نتطرق إليها كما يلي²:

¹ نجم عبود نجم، *أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال*، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2006، ص 196.

² محمد فلاق، *مواطنة منظمات الأعمال*، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2018، ص 111.

1. الثورة الصناعية واليد الخفية لآدم سميث

بدأت الثورة الصناعية في بريطانيا خلال القرن 18 ميلادي، وانتقلت إلى أجزاء من أوروبا وأمريكا الشمالية.

وقد أدت إلى زيادة عظيمة في الإنتاج، كما أخرجت التصنيع من نطاق المنزل والورشة الصغيرة، وأحلت الآلات ذات المحركات محل العمل اليدوي، وطورت المصانع لتصبح أفضل وسيلة لجمع بين الآلات والعمال لتشغيلها.

ومع تقدم الثورة الصناعية نشأت الحاجة لمستثمرين جدد، وإلى منظمات مالية لتوفير المال من أجل توسيع أكبر للتصنيع. هذا ما أدى إلى الاستغلال غير الاعتيادي لجهود العاملين والموارد البشرية بشكل عام، وتشغيلهم لساعات طويلة في ظروف قاسية وأجور زهيدة. لذا أفرزت الثورة الصناعية طبقتين متقاتلتين، طبقة المالكين الذين يسعون لتحقيق منفعتهم الذاتية وتعظيم الربح الذي يحصلون عليه على حساب طبقة العاملين.

غير أن الاقتصادي الشهير آدم سميث (1723-1790) الذي يعتبر من المنظرين الأوائل للنظام الرأسمالي ابتكر مبدأ اليد الخفية (Invisible Hand) القائم على أن المصلحة الخاصة والسعي الدائم نحو تحقيقها يعتبر المحرك للنشاط الاقتصادي والتحقق لأهدافه في النهاية، أي أن البحث عن المصلحة الخاصة يحقق المصلحة العامة تلقائياً. فكل صاحب منظمة يسعى لتحقيق ربحه الخاص لابد أن يلبي رغبات المستهلكين بإنتاج حاجاتهم، ولابد أن يمنح العمل فرصاً للعمل، وهم بدورهم يساهمون في زيادة مجموع العائد. وبالتالي الوصول إلى الرفاهية الاقتصادية والسلم الاجتماعي.¹

2. العلاقات الإنسانية

بدأ في هذه المرحلة الاهتمام بالمستفيد الأول والأقرب للمالكين وهم العاملون، نظراً لزيادة استغلال العاملين وإصابات العمل الكثيرة والوفيات الناتجة عنها وكذلك تشغيل الأطفال والنساء في ظروف مزرية أدى هذا إلى بروز تيارات تطالب بتأمين السلامة والأمان في العمل وتقليل ساعات العمل، أي ضرورة الاهتمام وإعادة النظر في ظروف العمل. وقد كان ثمرة هذا الشعور هو التجارب الشهيرة التي أجريت بمصانع هوثورن، وهي اختصار دراسة حاولوا من خلالها معرفة تأثير الاهتمام بالعاملين وبظروف العمل على الإنتاج والإنتاجية.

¹ محمد فلاق، مواطنة منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 112.

وقد تناقضت العديد من المؤسسات الرائدة في ذلك الوقت في إجراءات دراسات مشابهة وأبدت اهتماما بالعناصر المادية للعمل من أجل توفير ظروف عمل مادية أفضل للعاملين لغرض زيادة الإنتاج وبذلك زيادة أرباح المالكين. ومن هنا نجد أن المسؤولية الأساسية للمؤسسة هي تحقيق الربح الملائم الذي يحقق المصلحة الذاتية ومصالح الأطراف الأخرى. فالأرباح مهمة، لكن الأفراد مهمون أيضاً وما هو في صالح المؤسسة يصلح للمجتمع.¹

3. بزوج الأفكار الاشتراكية

تعد الأفكار الاشتراكية من بين العلامات البارزة التي دفعت منظمات الأعمال في الغرب إلى تبني الكثير من عناصر المسؤولية الاجتماعية التي تخص المستفيدين باختلاف أنواعهم، بالنسبة للعاملين وما يتعلق بظروف العمل والتقادم والضمان الاجتماعي وإصابات العمل والاستقرار الوظيفي، كانت من أبرز المطالب التي ينادي بها العاملون في الغرب. وإن كان هناك بعضها اعتمدته بعض منظمات الأعمال الأمريكية قبل ظهور الأفكار الاشتراكية والشيوعية. إن التطور الأهم في هذه المرحلة يتجلّى في كون الأفكار الاشتراكية ما هي إلا تحديًّا لمنظمات الأعمال الخاصة بضرورة تحمل المسؤولية تجاه أطراف أخرى بالإضافة إلى المالكين.²

4. الفكر الكينزي (Keynes)

إن حدوث الكساد الاقتصادي العظيم الذي بدأ بالولايات المتحدة الأمريكية عام 1929، وانتقل سريعاً إلى أوروبا وأنحاء كثيرة من العالم. جعل نظرية آدم سميث (اليد الخفية) تحت المراجعة والتدقيق، فوقفت الدول موقف المتراجع على الأزمة ساهم في مفاقمتها واستمراريتها لفترة طويلة استمرت لعقد من الزمن.

وفي خضم هذه الأحداث بُرِز جون كينز (John Keynes) (1983-1946) وهو مؤسس النظرية الكينزية التي عرضها في كتابه (النظرية العامة في التشغيل والفائدة والنقد) عام 1936، وقد عارض كينز مفاهيم النظرية الكلاسيكية التي أتى بها آدم سميث. حيث تركز نظريته على أنه لابد للدولة أن تتدخل في الاقتصاد من خلال السياسات المالية والنقدية للتحكم في الدورات الاقتصادية، فالدولة تستطيع تشريع الاقتصاد وتنميته من خلال التحكم في الإنفاق الحكومي ومستوى الضرائب في المجتمع. فتستطيع الدولة مثلاً أن تزيد من إنفاقها الحكومي أو تخفض الضرائب أو لهما معاً لتشريع الاقتصاد وتقليل معدل

¹ بن عرامة عبلة، أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسويق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسويق، جامعة باتنة، 2018، ص 13.

² مواطنة منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 112.

البطالة، مما يؤدي إلى النمو الاقتصادي ورفاهية المجتمع. كل هذا أدى إلى بناء أرضية صلبة للتوجهات الأولى لتأصيل أفكار المسؤولية الاجتماعية.¹

5. التوسع الصناعي والحركات النقابية

في ظل التوسيع الصناعي الهائل وكبر حجم منظمات الأعمال بعد فترة الثلاثينيات من القرن العشرين، ازدادت مشاكل العمال تعقلاً وتشابكاً. وكان لابد من ظهور بعض الأصوات من بين العمال أنفسهم تنادي برفع الظلم عن زملائهم، واعطائهم حقوقهم ومستحقاتهم كاملة غير منقوصة.

بعد نهاية الحرب العالمية الثانية وفي 1945 تم الإعلان عن إنشاء الأمم المتحدة ومواثيقها، ومن بينها حقوق الإنسان وعدم التمييز. وفي خضم هذه التطورات جاءت التشكيلات النقابية العمالية لكي تدافع عن حقوق العاملين تجاه إدارات وأصحاب مختلف منظمات الأعمال، خاصة في الدول الأوروبية وأمريكا التي عانى فيها السود كثيراً من التفرقة العنصرية. ثم قامت الكثير من الدول بالاعتراف بالنقابات العمالية ودورها وتأثيرها، كل هذا أدى إلى تعميق الوعي بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين والقضايا البيئية.²

٦. نوعية الحياة:

وفي هذه المرحلة فإن المسؤولية الأساسية للأعمال تقوم على أن الربح ضروري ولكن الأفراد أهم من النقود، وهذا يحقق المصلحة الذاتية المتوردة لشركات الأعمال ومصالح المساهمين المجتمع ككل. وأن ما هو جيد للمجتمع هو جيد للبلد.³

تجلت التطورات الحديثة للمسؤولية الاجتماعية ابتداء من عام 1953. كما نشرت جمعية التنمية الاقتصادية كتاباً يوضح العلاقة بين الأعمال والمجتمع وتصفهم بالعقد الاجتماعي، ويتضمن العقد التزام رجال الأعمال بتوفير السلع والخدمات التي يحتاجها المجتمع، وركز على البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية.

شهد عقد السنتين من القرن الماضي، وما تلاه من يقظة في الوعي الاجتماعي والبيئي لأصحاب المصالح والمجتمع، ترتب عليها سلسلة من النشاطات والمبادرات سواء أكان في نشر الأدبيات الإدارية أو عقد المؤتمرات والاتفاقيات التي تساند وتدعم وتشجع منظمات الأعمال في غرس القيم الاجتماعية في ممارستها وأهدافها لدرجة أن كل من (Margaret and Ralph Norbert) أشارا إلى انتقال المسؤولية الاجتماعية من بعدها الطوعي إلى العمل التقويضي للمسؤولية الاجتماعية الهدف إلى الضغط

¹ محمد فلاق، مواطنة منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 113.

المراجع نفسه، ص 113-114²

³ نجم عبد نجم، مرجع سابق، ص 202

على رجال الأعمال للقيام بالأفعال والمسؤوليات الاجتماعية المرغوبة. وعدها كلفة مضافة للأعمال. مما جعل المسؤولية الاجتماعية استثمار إضافي يسهم في تحسين الأداء بعيد المدى لمنظمات الأعمال.¹

7.المبادرات العالمية

شهدت عقود الستينيات والسبعينيات والثمانينيات والتسعينيات من القرن العشرين أحداثاً مهمة، كان لها أثر بالغ في تنامي دور المسؤولية الاجتماعية وزيادة مطالبة المجتمع وأصحاب المصالح في منظمات الأعمال بإبراز المسؤولية الاجتماعية في كل نشاطاتها وممارساتها.²

8-العلومة وعصر المعرفة

من التحديات التي أسهمت في تنامي المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال هي العولمة، حيث أضحت العديد من المنظمات المتعددة الجنسيات ترفع شعار المسؤولية الاجتماعية، وأصبحت تركز في حملاتها الترويجية على أنها تهتم بحقوق الإنسان، وأنها تلتزم بتوفير ظروف عمل آمنة للعاملين، وبأنها لا تسمح بتشغيل الأطفال، كما أنها تهتم بقضايا بيئية وتحافظ على الموارد الطبيعية.

كما فرضت التطورات التكنولوجية المتسارعة على منظمات الأعمال ضرورة الالتزام بتطوير المنتجات، وتطوير مهارات العاملين، وإلزامية الاهتمام بالتغيرات في أذواق المستهلكين، وتنمية مهارات متخذي القرارات، خاصة في ظل التحول من الاقتصاد الصناعي إلى اقتصاد المعرفة.

وبالتالي نجد أنه مع تغير بيئة الأعمال العالمية، أصبح لزاماً على منظمات الأعمال أن تضاعف جهودها، وأن تسعى نحو بناء علاقات استراتيجية أكثر عمقاً مع العملاء الداخليين والخارجيين ودعاة حماية البيئة والمجتمعات المحلية والمستثمرين حتى تتمكن من المنافسة والبقاء. حيث أن بناء هذه العلاقات من شأنه أن يعمل على تكوين أساس لاستراتيجية جديدة تركز على أفراد المجتمع.³

المطلب الثاني: تعريف المسؤولية الاجتماعية

تناول هذا المفهوم العديد من الكتاب كل حسب وجهة نظره ونستعرض هذه المفاهيم بإيجاز من

خلال الجدول التالي:⁴

¹ محمد فلاق، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة العربية، 2016، ص 37-38.

² محمد فلاق، مواطنة منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 115
³ المرجع نفسه، ص 116.

⁴ أكرم أحمد الطويل، ياسمين طه عبد الرزاق الدباغ، إدارة الجودة الشاملة للبيئة وللمسؤولية الاجتماعية، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2016، ص 55.

الجدول رقم 1: تعريف المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر عدد من الكتاب

التعريف	الكاتب والسنة والصفحة	ت
مجموعة التوقعات والقيم الإنسانية التي تبني رغبات فردية وجماعية والتزامات مجتمعية واسعة.	(العواجمة، 1990، 90)	1
مجموعة الالتزامات التي تتبعها الشركة لحماية المجتمع التي تؤدي وظائفها فيه والمساهمة في ثباته.	(Berny&Griffin,1992, 724-732)	2
التزام الشركة باستخدام مواردها بطريقة مفيدة للمجتمع، فهي برنامج الفعل الاجتماعي كسياسة للمجتمع واستجابة آلية.	(Stall, 1995, 8)	3
التزام الشركة لتعظيم التأثيرات الإيجابية والتقليل من الآثار السلبية للمجتمع.	(الديو، 2001، 27)	4
أنها تعني إرغام الشركة للعمل بطريقة تخدم الأطراف جميعا ذوي العلاقة بالشركة الداخلين والخارجين.	(Schermerhorn, 2002, 158)	5
التزام أخلاقي بين الشركة والمجتمع تسعى من خلاله الشركة إلى تقوية الروابط بينها وبين المجتمع بما من شأنه تعزيز مكانتها في أذهان الزبائن والمجتمع بشكل عام والذي ينعكس بدوره على نجاحها وتحسين أدائها المستقبلي.	(الحمدي، 2003، 40)	6
هي الواجب أو الالتزام الذي يقع على عاتق المديرين في الشركة وجعلهم يتخذون القرارات التي تعود بالنفع على أصحاب المصالح والمجتمع ككل.	(joues and George, 2003; 102)	7
هي أرباح طويلة الأمد للشركات تتم بدعم من الشركة لتحقيق القدرة التنافسية والكفاءة وإمكانية توقع المستقبل.	(Juholin, 2004,3)	8
مجموعة الإجراءات المحاسبية الخاصة بقياس النشاط الاجتماعي للوحدة الاقتصادية سواء كانت تلك الأنشطة إلزامية أم اختيارية وإعداد تقارير توضح حقيقة الأداء الاجتماعي	(الدباخ، 2006، 44)	9

وعرضها على الأطراف المستفيدة منها سواء كانوا من داخل الوحدة أو خارجها.		
هي التزام الإدارة بالتصرفات والمهام كافة نحو تحقيق وضمان حماية المجتمع.	(Mondy, 2009, 39)	10
تصرفات الأعمال التي تظهر فائدة اجتماعية أكبر للزيائن والمجتمع.	(Husted & Allen, 2009, 83)	11
المسؤولية الاجتماعية لا تقتصر على القيام ببعض الأنشطة ذات الطابع الاجتماعي بصرف النظر عما إذا كانت الشركة ملتزمة بها قانونياً أم لا.	(جاد الرب، 2010، 9)	12
هي التزامات الشركة لتحسين حالة المجتمع الذي يتضمن الأعمال جميعها من خلال ممارسات عمل طوعية.	(Bateman & Snell, 2011, 177)	13
أسلوب أو نمط إداري في قيادة الشركات نحو تحسين الأنشطة جميعها الاجتماعية والاقتصادية والبيئية لها.	(Mondy, 2009, 39)	14

المصدر: أكرم أحمد الطويل، ياسمين طه عبد الرزاق الدباغ، إدارة الجودة الشاملة للبيئة وللمسؤولية الاجتماعية، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2016، ص 55-56.

بناء على التعريف المقدمة، وبقدر ما تعلق الأمر بما في هذه الدراسة، يمكن إلمام تعريفاً شاملاً للمسؤولية الاجتماعية على النحو التالي: "المسؤولية الاجتماعية تمثل الالتزام الأخلاقي والتصرف المسؤول اتجاه مجموعة من الأطراف ذات المصلحة. أي ممارسة برامج المسؤولية الاجتماعية اتجاه كل من: الزيائن، الموردين، المجتمع، البيئة وكل من له علاقة مباشرة أو غير مباشرة مع المنظمة".

المطلب الثالث: أهمية المسؤولية الاجتماعية

إن هذا الاهتمام المتنامي بالمسؤولية الاجتماعية لم يأت من فراغ، حيث أدركت المؤسسات أن التركيز على مسؤوليتها الاجتماعية، والعمل بمقتضاهما، من شأنه أن يعود عليها وعلى المجتمع ككل بالعديد من الفوائد، ويمكن إجمال أهمية المسؤولية الاجتماعية فيما يأتي:¹

¹ مني عوني الغالية، أثر المسؤولية الاجتماعية على التنافسية في المصادر الإسلامية، أطروحة دكتوراه، قسم المصادر الإسلامية، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، الأردن، 2017، ص 37.

1. أهمية المسؤولية الاجتماعية بالنسبة للمؤسسة

من المتعارف عليه أن خلق جو ملائم للعمل يحقق التعاون والتجاوب مع كافة الأطراف المرتبطة بعلاقات مباشرة أو غير مباشرة مع المؤسسة، كما أن الالتزام الطوعي للمؤسسات بمسؤوليتها الاجتماعية يعكس الصورة الإيجابية عن تلك المؤسسة في المجتمع بشكل عام ولدى أفرادها وعملائها بشكل خاص، ويزيد من ثقة المجتمع بها، مما يعزز من قدرتها على مواجهة المخاطر والأحداث المستقبلية التي قد تتعرض لها، وخاصة إذا ما رغبت في رفع قيمة أسهمها.

كما أن التزام الشركة بالمسؤولية الاجتماعية من شأنه زيادة عوائد她 وحصتها السوقية مما يحقق لها الأرباح على المدى الطويل ويدفعها إلى الالتزام بتقديم الخدمات والمنتجات بجودة عالية وتحقيق رغبات المجتمع وتأمين احتياجاته، والحصول على الحصص المربيحة وتجنبها الاصطدام مع الأنظمة والقوانين الحكومية والدولية. كما يحفزها على استقطاب العناصر البشرية المؤهلة والكافحة، ويزيد من ولاء العاملين لديها، الأمر الذي يسهم في تحسين مستوى أدائهم وتبني برامج دورات تدريبية وتعليمية ترفع من إنتاجيتهم وتساعدهم على تحقيق مكاسب اقتصادية واجتماعية ومشاركتهم في الأرباح.

2. أهمية المسؤولية الاجتماعية بالنسبة للمجتمع

يرتكز تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع بشكل رئيس تطبيق المؤسسات لمسؤوليتها الاجتماعية، فمن خلال التطبيق لهذه المسؤولية يحقق للمجتمع الاستقرار الاجتماعي نتيجة العدالة الاجتماعية، وتحسين مستوى الحياة من الناحية المادية والثقافية، كما يضمن تحقيق التكافل والترابط الاجتماعي بين كافة فئات المجتمع وشرائحه المختلفة.

كما يساهم التزام المؤسسات بمسؤوليتها الاجتماعية في المحافظة على البيئة وحماية مواردها الطبيعية وتنميتها، إلى جانب تحفيز قدرة الدولة على توليد مكاسب اقتصادية وزيادة أنشطتها وعملياتها الاستثمارية، والحد من مظاهر الفساد المالي والإداري والسياسي، نتيجة لارتباط المسؤولية الاجتماعية بمفاهيم الشفافية والإصلاح.¹

3. أهمية المسؤولية الاجتماعية بالنسبة للدولة

إن قيام منظمات الأعمال بمسؤولياتها الاجتماعية سيؤدي إلى تخفيف الأعباء عنها وتجد بذلك شركاء حقيقيون يساهمون معها في التصدي للإشكالات الاقتصادية والاجتماعية، علاوة على ذلك فإن

¹ مني عوني الغالية، مرجع سابق، ص 38.

الوعي بالدور الاجتماعي يجعل الدولة أكثر رقياً في إطار تحمل التكاليف الاجتماعية المختلفة وتحصيل مستحقاتها من الرسوم والضرائب لتساهم في حل مشكلة البطالة والإنفاق على الأنشطة الضرورية لخدمة المجتمع¹.

المطلب الرابع: أبعاد ومبادئ المسؤولية الاجتماعية

من خلال المطلب سنعرض أبعاد ومبادئ المسؤولية الاجتماعية كالتالي:

1. أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

تتمثل المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال في مجموعة الأنشطة أو الالتزامات الطوعية أو غير الطوعية التي تضطلع بها المنظمة وتفي ببعض الاحتياجات، والتي قد تعود على المنظمة بفائدة اقتصادية مباشرة سواءً أكان هذا الاضطلاع بهذه الأنشطة اختياراً أم تفيناً لأحكام القوانين والأنظمة، وقد حدد (Carroll) أربعة أبعاد لمسؤولية المجتمع والتي تحصر ضمن أبعاد وعناصر ذكرها كما يأتي:

1.1 البعد الاقتصادي:

ويقتضي استخدام الموارد بشكل رشيد لتنتج منظمات الأعمال سلعاً وخدمات بجودة عالية، كما يقتضي هذا البعد المنافسة العادلة عن طريق احترام قواعد المنافسة وعدم إلحاق الأذى بالمنافسين، إضافة إلى منع الاحتكار والإضرار بالمستهلكين، كما يعتمد هذا البعد على الاستفادة من التقدم التكنولوجي واستخدامه في معالجة الأضرار التي تلحق بالبيئة.²

2.1 البعد القانوني:

أي التزام المؤسسة بإطاعة القوانين واكتساب ثقة الآخرين من خلال التزامها بتنفيذ الأعمال الشرعية وعدم القيام بالأعمال المخلة بالقانون. ويتضمن عدة عناصر، منها قوانين حماية المستهلك من الغش والتزييف، وحماية البيئة من التلوث، ومنع الاستخدام غير المنظم للموارد، والتخلص من الفضلات، وتأمين السلامة، ومساعدة الأفراد في حالات العجز، والإصابات والتقاعد، وغيرها. كما يمثل البعد القانوني التزام المؤسسة بالقوانين، والتشريعات، والأنظمة التي تسنهما الدولة التي تعد بمثابة تشجيع، والتزام المنظمات بأن تنتهج سلوكاً مسؤولاً، ومقبولاً في أنشطتها، ومخرجاتها المقدمة للمجتمع، وأن لا ينتج عنها

¹ صالح عبد الرضا رشيد، إحسان جلاب، الإدارة الاستراتيجية وتحديات الألفية الثالثة، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2015، ص 96.

² محمد فلاق، مواطنة منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 129.

أي ضرر، ولا ينعكس هذا السلوك على حدود علاقة المؤسسة مع المجتمع فقط، بل يعمل على حماية المؤسسات بعضها من بعض من جراء أساليب المنافسة غير العادلة التي قد تحصل.¹

3.1 البعد الأخلاقي:

يُستند على هذا البعد على استيعاب الجوانب القيمية والأخلاقية والسلوكية والمعتقدات في المجتمع الذي تعمل فيه، وفي حقيقة الأمر فإن هذه الجوانب لم تتطور بعد بقوانين ملزمة لكن احترامها يعتبر أمراً ضرورياً لزيادة سمعة المنظمة في المجتمع وقبولها، فعلى المنظمة أن تلتزم بعمل ما هو صحيح وعادل ونزيه.

4.1 البعد الخيري:

يرتبط هذا البعد بمبدأ تطوير نوعية الحياة بشكل عام وما يتفرع من عناصر ترتبط بالذوق العام ونوعية ما يتمتع به الفرد من غذاء وملابس ونقل. كما يمثل هذا البعد المزايا والمنافع التي يرغب المجتمع أن يحصل عليها من المنظمة بشكل مباشر، مثل الدعم المقدم لمشروعات المجتمع المحلي بكافة أشكالها².

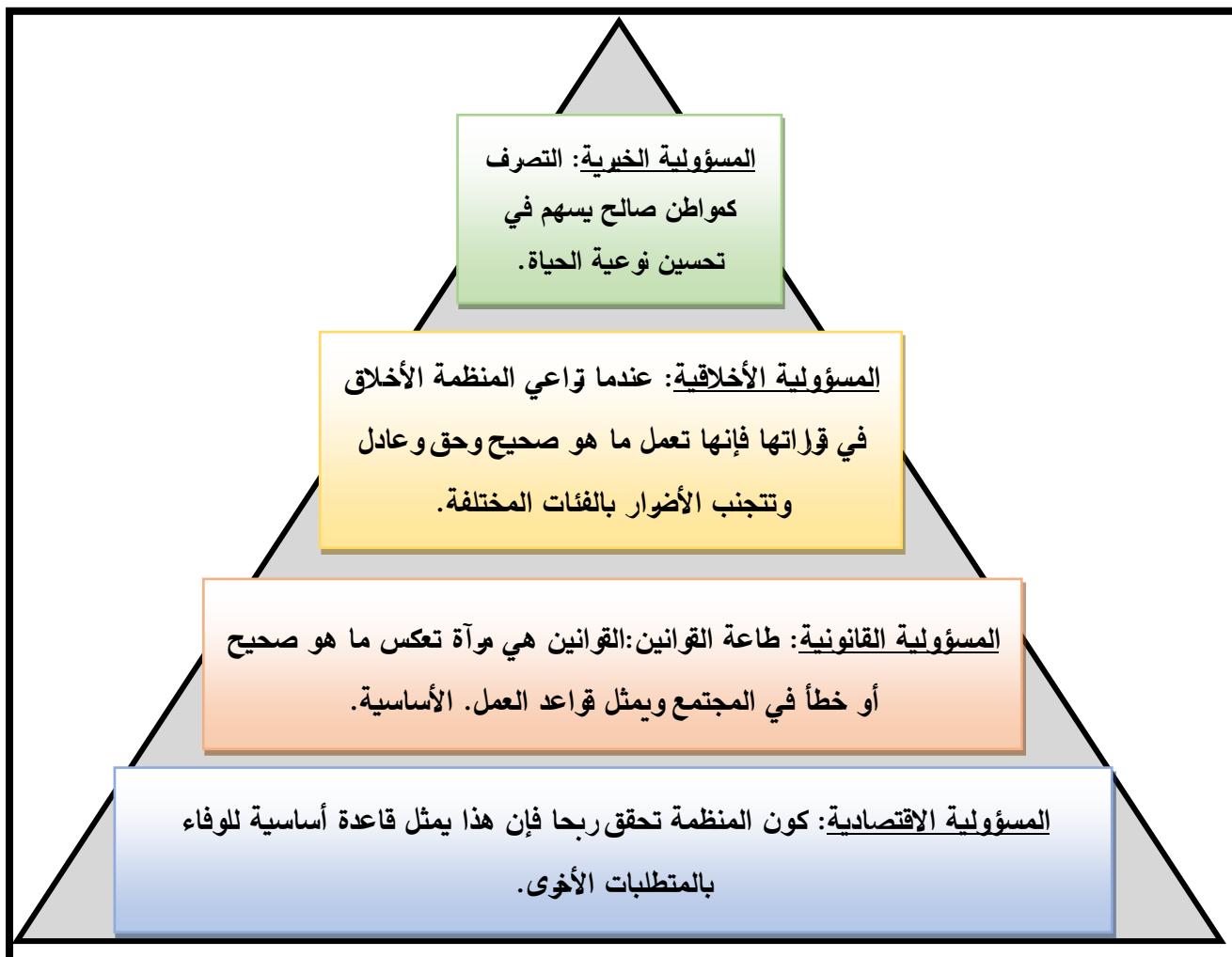
وقد وضع كارول هذه الأبعاد في شكل هرمي متسلسل لتوضيح طبيعة الترابط بين هذه العناصر من جانب ومن جانب آخر فإن استناد إلى بعد على بعد آخر يمثل حالة واقعية.³ والشكل التالي يوضح ذلك:

¹ منى عوني الغالية، مرجع سابق، ص 39.

² محمد فلاق، مواطنة منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 130.

³ هبول محمد وآخرون، أبعاد المسؤولية الاجتماعية وفق هرم كارول (CARROL)، مجلة أوراق اقتصادية، جيجل، المجلد 4، العدد 2، 2020، ص 218.

الشكل رقم 2 : هرم المسؤولية الاجتماعية لـ (Carroll)

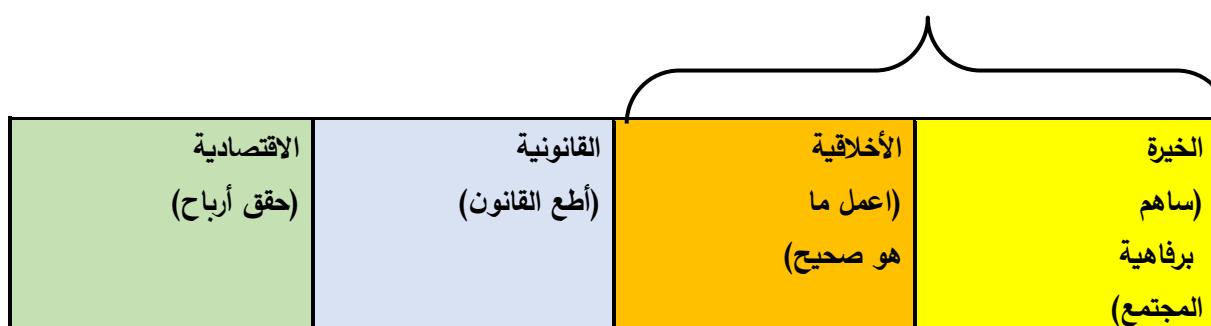


المصدر: هبول محمد وأخرون، أبعاد المسؤولية الاجتماعية وفق هرم كارول (CARROL)، مجلة أوراق اقتصادية، جيجل، المجلد 4، العدد 2، 2020، ص 219

ويمكن تمثيل هذه المسؤوليات الأربع بالشكل التالي :

الشكل رقم 3 : مسؤوليات منظمة الأعمال

المسؤولية الاجتماعية



المصدر: منصور الغالبي، وائل محمد صبحي إدريس، الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكمال، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2009، ص 525.

إن الباحث كارول وضع هذه المسؤوليات الأربع في نظام الأولويات بالنسبة لمنظمات الأعمال، فمنظمة الأعمال ملزمة بتحقيق الأرباح والعوائد وتبعدها عن المساءلات القانونية وإلا ستكون مذنبة من خلال خرق هذه القوانين. وينطلق كارول بعد ذلك بخلاف المعارضين لتبني منظمات الأعمال المسؤولية الاجتماعية، ليرى ضرورة أن تتحمل منظمة الأعمال مسؤوليات أخلاقية وخيرة تمثل دورها الاجتماعي وتعزز صورتها أمام المجتمع، كذلك فإن المسؤوليات الخيرية اليوم قد تصبح مسؤوليات أخلاقية غداً لتشكل مسؤوليات قانونية بعد ذلك. وهنا فإن المنظمة التي تتبنى دوراً اجتماعياً تعتبر رائدة ومبادرة في إطار وجودها في المجتمع وبالتالي تكون أكثر نجاحاً وفاعلية وكفاءة. وهنا تتجسد أهمية المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال بكونها تحقق مردود إيجابي لجميع الجهات وخاصة المجتمع والدولة والمنظمة وكذلك الإدارة والعاملين.¹

2. مبادئ المسؤولية الاجتماعية:

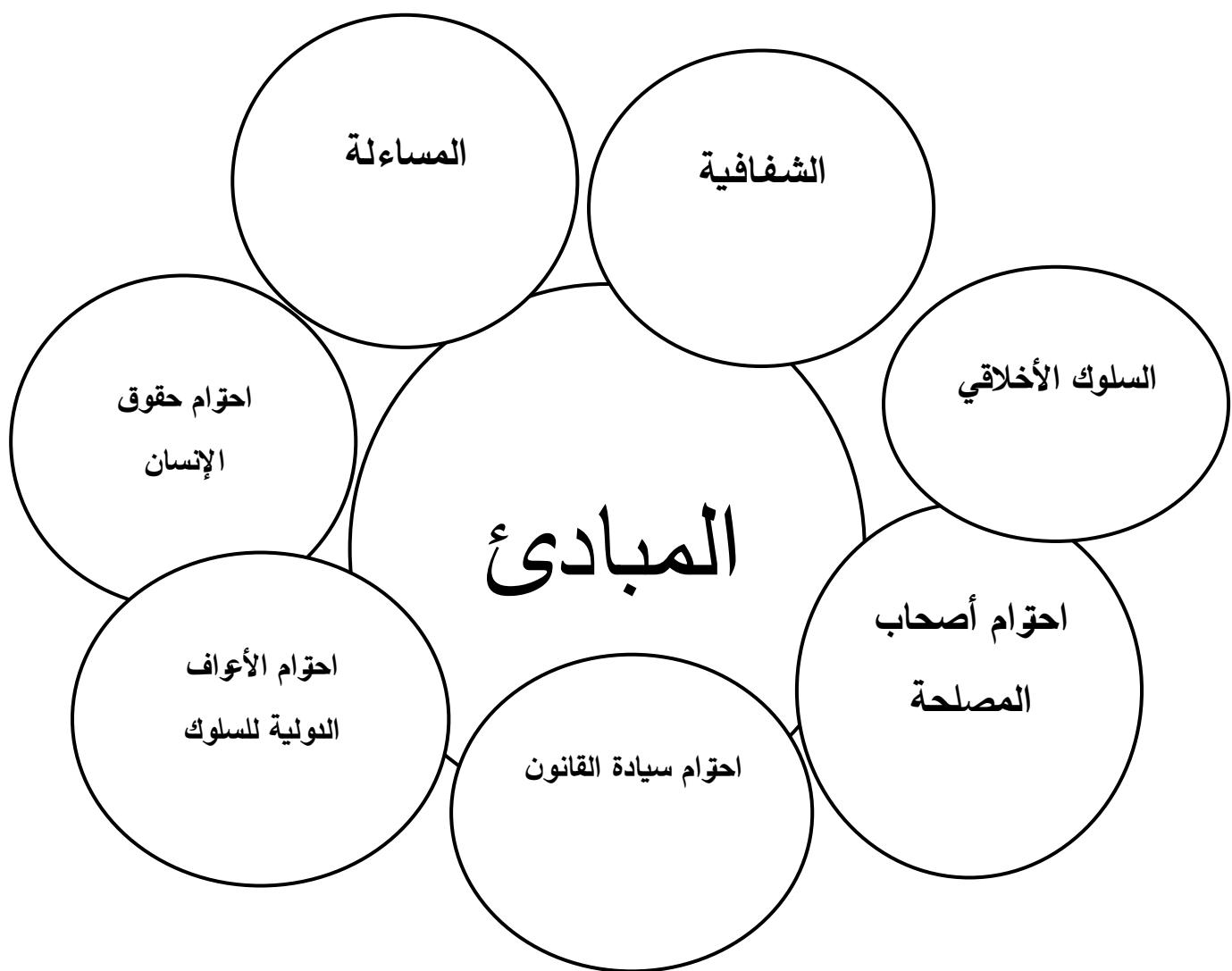
تهدف منظمات الأعمال من خلال ممارستها لسلوك المسؤولية الاجتماعية إلى المساهمة في التنمية المستدامة من جهة وإلى تحقيق ميزة تنافسية من جهة أخرى، وحتى تطبق منظمات الأعمال المسؤولية الاجتماعية وتحقق أهدافها، ينبغي أن تطبق سبعة مبادئ المذكورة في مواصفة ISO26000، مع الأخذ بعين الاعتبار الاختلافات الاجتماعية، البيئية، القانونية، الثقافية، السياسية؛ التنظيمية، وكذلك الاختلافات في الظروف الاقتصادية.

تركز المواصفة على سبعة مبادئ تضم الامتثال للقانون، احترام المبادئ والتوصيات المعترف بها دولياً، الاعتراف بأصحاب المصلحة واهتمامهم، المسائلة، الشفافية، السلوك الأخلاقي واحترام حقوق الإنسان الأساسية والتنوع.

ويمكن تمثيل هذه المبادئ كما هو موضح في الشكل التالي:

¹ منصور الغالي، وائل محمد صبحي إدريس، الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2009 ص 525-526.

الشكل رقم 4: مبادئ المسؤولية الاجتماعية



المصدر: كوثر محمد محمد خوجي، المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الميزة التنافسية لشركات الاتصال العاملة في السودان، درجة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2015، ص 24.

2. 1 مبدأ القابلية للمساءلة

يقصد من هذا المبدأ ضرورة استجابة منظمة للأعمال للمساءلة عن تأثيراتها على المجتمع والبيئة، بحيث تكون هذه المساءلة ذات تأثير إيجابي على كل من المنظمة والمجتمع، ويجب أن يتواافق هذا مع حجم أو مدى السلطة فالمنظمات ذات السلطة المطلقة وجب عليها أن تولي عناية أكبر فيما يتعلق بجودة قراراتها ورؤيتها، كما ينبغي أن تسأل المنظمة على:

► نتائج قراراتها وأنشطتها على المجتمع، والبيئة، والاقتصاد، وبالأخص النتائج غير المقصودة.

► الإجراءات التي اتخذت لمنع تكرار الآثار السلبية غير المقصودة على المجتمع والبيئة.¹

2. 2 مبدأ الشفافية

يقتضي هذا المبدأ على منظمة الأعمال أن تتحلى بالشفافية في قراراتها وأنشطتها التي تؤثر على المجتمع والبيئة، وذلك من خلال الإفصاح على نحو واضح ودقيق وبدرجة معقولة عن سياساتها وقراراتها وأنشطتها التي تكون مسؤولة عنها، ويجب أن تكون هذه المعلومات متاحة ومفهومة ويمكن الوصول إليها من قبل أصحاب المصالح، كما يجب أن تقدم هذه المعلومات في الوقت المناسب وعلى نحو واضح وموضوعي، وذلك لتمكين الأطراف المعنية من تقييم قرارات وأنشطة المنظمة بدقة، كما ينبغي أن تتحلى المنظمة بالشفافية فيما يلي:

- هدف وطبيعة ومكان ممارسة أنشطتها.
- تحديد أي جهة متحكمه في نشاط المنظمة.
- الطريقة التي يتم اتخاذ القرارات بها وتنفيذها وراجعتها، بما في ذلك تحديد الأدوار والمسؤوليات والسلطات فيما يتعلق بالوظائف المختلفة للمنظمة.
- المقاييس والمعايير التي تقيم المنظمة على أساسها أدءها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.
- مصدر مواردها المالية.
- التأثيرات المعروفة والمحتملة لقراراتها وأنشطتها على المجتمع والبيئة.
- هوية أصحاب المصلحة فيها، وتحديد المعايير والإجراءات المستخدمة في اختيارهم وإشراكهم فيها.²

2. 3 مبدأ السلوك الأخلاقي

يقصد من هذا المبدأ أن تتصرف المنظمة بشكل أخلاقي في جميع الأوقات. ويبني سلوكها على أخلاقيات الأمانة والعدل والتكامل وذلك فيما يتعلق بالأشخاص والحيوانات والبيئة والالتزام بتناول مصالح الأطراف المعنية. وينبغي على المنظمة أن تعمل بشكل فعال على تعزيز السلوك الأخلاقي بواسطة وضع وتحديد قيمها ومبادئها الجوهرية، ووضع هيكل حوكمة تساعد على تعزيز السلوك الأخلاقي داخل المنظمة وفي تفاعلاتها مع الآخرين، وتحديد وتطبيق معايير السلوك الأخلاقية التي تتلاءم مع غرضها وأنشطتها (المنظمة الدولية للتنقيس، 2010).³

¹ محمد فلاق، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 164.

² المرجع نفسه، ص 164-165.

³ قدرى إبراهيم، أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية في الأداء، أطروحة دكتوراه قسم إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا، 2014/2015، ص 46.

2. 4 مبدأ احترام أصحاب المصالح

يقصد بهذا المبدأ أن تتحترم المنظمة وتأخذ في اعتبارها مصالح كل الأطراف من المالكين وعاملين وعملاء، لذا ينبغي على المنظمة وفق هذا المبدأ أن:

- تحدد مصالح أصحاب المصلحة والمسؤوليات التي تتضطلع بها المنظمة على المجتمع ككل.
- أن تعترف بالحقوق القانونية والمصالح الشرعية لأطرافها المعنية.
- تساهم في التعلم المستمر من جانب المنظمة.
- أن تدرك المنظمة أن بعض الأطراف المعنية تؤثر بشكل كبير على أنشطة المنظمة.
- تقييم وتأخذ بعين الاعتبار قدرة أصحاب المصلحة النسبية للاتصال والمشاركة في المنظمة.
- تزيد من الشفافية والمصداقية في الاتصالات داخل وخارج المنظمة.

2. 5 مبدأ احترام سلطة القانون

يقصد بسلطة القانون هيمنته بحيث أنه لا يحق لأي فرد أو منظمة أن يكون فوق القانون الذي تخضع له الحكومة أيضاً. وهناك تعارض بين سيادة القانون والممارسة الاستبدادية للسلطة، حيث أنه من المعروف عامة أن سلطة القانون هي تلك المتعلقة بالقوانين والقواعد المكتوبة والمعلنة طبقاً لإجراءات راسخة ومحددة وفي سياق المسؤولية الاجتماعية فإن احترام سلطة القانون يعني أن تتصاعد المنظمة لكافة القوانين والقواعد المطبقة وينبغي على المنظمة أن تقوم بما يلي:

- الامتثال والإذعان للمتطلبات القانونية والتنظيمية في جميع الاختصاصات التي تعمل المنظمة فيها.
- التأكد من أن علاقاتها وأنشطتها تقع ضمن الإطار القانوني المقصود والصحيح.
- أن تبقى على دراية بكافة الالتزامات القانونية.
- أن تراجع مدى امثالها بشكل دوري بالقوانين والالتزامات المطبقة.

2. 6 مبدأ احترام الأعراف الدولية للسلوك

يقصد بهذا المبدأ أن المنظمة لابد أن تتحترم المعايير الدولية للسلوك مع الالتزام بمبدأ احترام سيادة القانون، وذلك:

- في المواقف التي لا توفر الحد الأدنى من حماية المجتمع أو البيئة ينبغي على المنظمة أن تسعي جاهدة إلى احترام المعايير الدولية للسلوك.
- وفيما يتعلق بالبلدان التي يكون بها القانون الداخلي أو تطبيقه يتعارض بشكل كبير مع المعايير الدولية للسلوك، لابد على المنظمة أن تبذل قصارى جهدها لاحترام هذه المعايير على أقصى نحو ممكن.

► في حالات تعارض القانون أو تطبيقه مع المعايير الدولية للسلوك، وفي حالة ما إذا كان عدم اتباع هذه المعايير سيكون له عواقب وخيمة، فإنه ينبغي على المنظمة مراجعة طبيعة أنشطتها وعلاقتها داخل هذا النطاق القانوني.

► يستوجب على المنظمة أن تبتعد في التورط غير القانوني في أنشطة منظمة أخرى غير متوافقة مع معايير السلوك الدولية.

2. 7 مبدأ احترام حقوق الإنسان

حقوق الإنسان هي الحقوق الأساسية لجميع البشر، وعلى المنظمة أن تحترم هذه الحقوق وتعترف بأهميتها من خلال:

► احترام وتعزيز الحقوق الموضوعة في الميثاق الدولي لحقوق الإنسان) الحق في الحياة والحرية، والمساواة أمام القانون، الحق في الغذاء، الحق في الصحة، الحق في التعليم وفي الضمان الاجتماعي).

► الاعتراف والقبول بأن هذه الحقوق تعد عالمية وتعد جزءا لا يتجزأ من الحقوق المطبقة في كافة الدول.

► أن تلزم بمبدأ احترام المعايير الدولية للسلوك إذا كان القانون الوطني لا يوفر حماية كافية لحقوق الإنسان.¹

المطلب الخامس: استراتيجيات التعامل مع المسؤولية الاجتماعية

هناك أربع استراتيجيات يتم تبنيها لممارسة المسؤولية الاجتماعية، والإسهام في الإنفاق على الأنشطة الاجتماعية، وهي:

1. استراتيجية الممانعة أو عدم التبني

تهم هذه الاستراتيجية بالأولويات الاقتصادية لمنظمات الأعمال دون تبني أي دور اجتماعي، لأن هذه المنظمات تركز على تعظيم الربح والعوائد الأخرى.²

2. الاستراتيجية الدافعية

تعني القيام بدور اجتماعي محدود، وبما يتطابق مع المتطلبات القانونية المفروضة، من أجل حماية المنظمة من الانتقادات وبالحد الأدنى.³

¹ محمد فلاق، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 166-168.

² ناصر جرادات وعزم أبو الحمام، المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية لمنظمات، إثراء للنشر والتوزيع، عمان،الأردن، الطبعة الأولى، 2013، ص 215.

³ المرجع نفسه، ص 215.

3. الاستراتيجية التكيفية

في هذه الحالة تكون المنظمات قد أخذت خطوة إلى الأمام باتجاه المسؤولية الاجتماعية وذلك من خلال الممارسات التي ترتبط بالعديد من المتطلبات الأخلاقية والقانونية بالإضافة إلى الاقتصادية والأخذ بالدور المجتمعي من خلال تفاعಲها من احتياجات المجتمع.¹

4. استراتيجية المبادرات التطوعية

هنا تكون المنظمة قد أخذت زمام المبادرة الفعلية لتطبيق أنشطة المسؤولية الاجتماعية، وتنتظر المنظمات لنفسها على أنها من ضمن كينونة المجتمع الذي تعمل فيه وتهتم اهتماماً حقيقياً بتطبيق ممارسات برامج المسؤوليات الاجتماعية حيث تهتم بالقرارات التي تأخذها والتصورات التي تقوم بها والتي يكون لها تأثير في البيئة المجتمعية.²

¹ محمد إبراهيم سليمان عبد، دور المسؤولية الاجتماعية وفق المعايير (إيزو 26000) في تعزيز السمعة التنظيمية، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الأنبار، العراق، 2023، ص 57.

² المرجع نفسه، ص 57.

المبحث الثاني: ماهية أداء الموارد البشرية

إن الأداء من أهم المواضيع التي تكتسي أهمية بالغة ومتزايدة في المؤسسات كما يحظى باهتمام كبير من قبل الباحثين والمفكرين في مجال إدارة الموارد البشرية باعتبار أن الأداء يمثل أهم مقياس يعتمد عليه من أجل الوصول إلى نتيجة فعالية العمل الذي يقوم به العمال والموظفوون داخل أي منظمة.

ومن أجل ذلك تم تقسيم هذا المبحث إلى خمسة مطالب حيث نتناول في المطلب الأول تعريف أداء الموارد البشرية وفي المطلب الثاني محددات أداء الموارد البشرية وفي المطلب الثالث العوامل المؤثرة على أداء الموارد البشرية وفي المطلب الرابع طرق تقييم الموارد البشرية وفي الأخير نتطرق إلى مشاكل عملية تقييم أداء الموارد البشرية.

المطلب الأول: تعريف أداء الموارد البشرية

يعتبر الأداء مهما في التنظيم المهني باعتباره المحرك لهذا الأخير كما يعد العنصر الأساسي الذي يعتمد عليه للحكم على الأفراد في المؤسسات ومن أجل الوصول إلى صيغة مقبولة لتعريف الأداء نتطرق إلى مجموعة من المفاهيم لمجموعة من الباحثين والدارسين في هذا المجال.

يعرف (Avram& Luminita,2010) الأداء بأنه الشيء الذي يسمح بالحفاظ على مسافة بين المنظمة ومنافسيها على المدى البعيد وذلك من خلال نظام حواجز فعال يطبق بالنسبة لكل أعضاء المنظمة.¹

كما يرى علي السلمي أن الأداء هو الرغبة والقدرة يتقاullan معا في تحديد مستوى الأداء حيث أن هناك علاقة متلازمة ومتبادلة بين الرغبة والقدرة في مستوى الأداء².

ويعرف توماس الأداء هو "التفاعل بين السلوك والإنجاز، أنه مجموع السلوك والنتائج حيث تكون هذه النتائج قابلة للفحص".³

ويورد علماء الإدارة والاقتصاديون التعاريف التالية للأداء نلخصها في الآتي:⁴

¹ قدرى إبراهيم، مرجع سابق، ص 63.

² غانم هاجرة، دور تسيير الموارد البشرية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الخدمية، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2017، ص 105.

³ المرجع نفسه، ص 105.

⁴ مجید الكرخي، مؤشرات الأداء الرئيسية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2020، ص 29.

► الأداء هو العمل الذي يؤديه الفرد من خلال وعيه واستيعابه لمهامه و اختصاصاته وإحاطته بالتوقعات التي تحدث مستقبلاً أثناء عمله، وحسن إصغائه لتوجيهات المشرف عليه وتفيذه للتعليمات والأساليب المطلوبة.

► الأداء هو العمل الذي تكلف به المنظمة عاماً معيناً، وعادة ما يحدد بكمية وينجز بمستوى جودة أي نوعية محددة وفق مقاييس تتسبّبها المنظمة ويؤدي بأسلوب أو بطريقة ومنهجية تضعها المنظمة كضوابط لنمطية الإنتاج وسلوكية العاملين.

► الأداء هو النشاطات المنظورة أو الضمنية أي الحقيقة المحسوسة وغير المحسوسة التي يتراكم عليها نشاط وعمل العامل والذي يتحدد بعوامل ثلاثة: هي كمية العمل، نوعيته ونمطه¹.

المطلب الثاني: محددات أداء الموارد البشرية

يتطلب تحديد مستوى أداء الموارد البشرية معرفة مختلف العناصر المكونة للأداء ونظرًا لتنوع هذه العناصر وصعوبية معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء، فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد هذه العناصر.

1. المحددات الداخلية: تكون المحددات الداخلية لأداء الموارد البشرية من العناصر التالية:²

1.1 الجهد: يشير إلى الطاقة العقلية والجسمانية المبذولة من طرف الفرد لأداء وظيفة من أجل بلوغ أعلى معدلات عطاء في مجال عمله.

1.2 القدرات: يقصد بها الخصائص والمهارات الشخصية الالزمة لأداء الوظيفة، كالقدرة وسرعة البداهة والتي لابد من توافرها في من يقوم بوظيفة ما، وهي تؤثر مباشرة في الأداء.

من أهم العوامل المؤثرة على قدرات الأفراد، التعليم، التدريب، الخبرة.

1.3 إدراك الدور: يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد فيه الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، حيث يتحدد أداء الفرد بمدى فهمه للدور الذي يقوم به أو يمارسه من خلال الوظيفة التي يعمل بها، ويتضمن هذا الفهم والوعي ترجمة للجهود والقدرات وتسخيرها في العمل بناء على هذا الفهم.

يتأثر إدراك الفرد لدوره بعاملين أساسيين غموض الدور وصراع الدور.

¹ مجید الكرخي، مرجع سابق، ص 30.

² بن يحيى إبراهيم، أداء المورد البشري في ظل إدارة الجودة الشاملة، مجلة الاقتصاد الصناعي، باتنة، المجلد 7، العدد 3، 2017، ص 259.

2. المحددات الخارجية: هناك عناصر خارجية تؤثر على الأداء بحث تكون خارجة عن سيطرة الفرد

ذكرها فيما يلي:¹

2. 1 متطلبات العمل: يشتمل على العديد من العناصر، الطرق والمعدات والأدوات المعتمد عليها في إنجاز الفرد لمهامه، بالإضافة إلى الواجبات والمسؤوليات والتوقعات المأمولة منه.

2. 2 البيئة التنظيمية: هناك من يرى للبيئة التنظيمية على أنها البيئة الداخلية التي يعمل الفرد في إطارها، وتعتبر البيئة التنظيمية ك وسيط بين الرضا عن العمل والأداء، فتوفر بيئه تنظيمية إيجابية تؤدي إلى مستوى رضا مرتفع، مما يتيح مستويات أداء مرتفعة.

2. 3 البيئة الخارجية: من بين العوامل التي تؤثر على أداء البيئة الخارجية، والتي تتضمن العديد من العوامل كالمنافسة الخارجية، انخفاض الرواتب والحوافز والمكافآت واختلاف الرتب الوظيفية من مؤسسة إلى أخرى، زيادة المنافسة في المنطقة التجارية التي تنشط فيها المؤسسة، بالإضافة إلى عوامل أخرى كلها ستؤثر سلباً أو إيجاباً على أداء الفرد.

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة على أداء الموارد البشرية

إن نجاح المنظمات في تحقيق الأهداف التي تم التخطيط لها يعود للأداء الفعال للعنصر البشري الذي يعتبر أحد المقومات الأساسية للإنتاج لذا كان لزاماً على الإدارة التي تسعى إلى رفع مستوى كفاءة موظفيها أن تولي أهمية بالغة للعنصر البشري من أجل بلوغ الأهداف المنشودة، وفيما يلي نستعرض بعض العوامل المؤثرة على أداء المورد البشري:

1. ثقة الأفراد العاملين في المنظمة

من العوامل المهمة التي تؤثر على شعور الأفراد العاملين بالسعادة في عملية تقييم وتصوراتهم الإيجابية نحو المنظمة، وهذه الثقة والتصورات الإيجابية يتم بنائهما من خلال جملة من المتغيرات الأساسية منها:

- عدالة الإدارة في التعامل مع الأفراد العاملين.
- وضع الفرد المناسب في المكان المناسب، وفقاً لقدراته وجهوده واهتماماته.
- إتاحة الفرصة للأفراد للمشاركة في صنع القرارات من خلال تقديمهم للمقترحات الخاصة بعملهم.²

¹ بن يحيى إبراهيم، مرجع سابق، ص 259

² سهلية محمد عباس وعلي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الثالثة، 2007 ، ص 218.

2. نوعية وكفاءة الإشراف

إن قيادة الأفراد تطلب أن يكون الرؤساء المشرفين يتمتعون بقدرات فنية وإنسانية. إن اهتمام الرؤساء بحاجات العمال الأساسية والابتعاد عن الأساليب التعسفية حيث يمد العامل بالخبرات الالزمة للعمل مما يجعل شعور العامل أنه يكتسب خبرات جيدة وأنه دائماً في تطور مستمر.

من بين الخصائص التي تحدد كفاءة المشرف في عمله الإداري ذكر منها:

- تقبل المشرف لمسؤوليته في العمل تقبلاً صادراً عن إيمانه بمهنته المتضمنة الجوانب الإنسانية والفنية.
- تركيز المشرف على الفرد قبل العمل الذي يؤديه مع ملاحظة عدم التضحية بالكفاءة الإنتاجية.
- الدفع والتشجيع للأفراد العاملين من خلال نظام الحوافز المرتبطة بالأداء كما ونوعاً.
- التوجيه والإرشاد للأفراد العاملين وتوضيح جانب الانحرافات والمساعدة على تصحيحها.
- إتاحة الفرصة للأفراد العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية.
- تهيئة المعلومات الوافية للأفراد العاملين حول العمل والمنظمة بما يتيح لهم الوضوح وإزالة القلق.
- تقويض الصالحيات للأفراد العاملين وفقاً لقدراتهم وكفاءتهم.¹

3. الحوافز المادية والرضا عن الأجور

تمثل الحوافز المادية إشباعاً لمتطلبات الدافع الأساسية للأفراد العاملين في شكل نقي، ويعد الأجر النقي المبني على أساس علمية وعادلة وعلى أساس تحليل العمل ووصف الوظائف إذ يتمربط الأجر بمعدل الأداء المطلوب وهذا يحقق العدالة... حيث يعتبر هذا الأجر من المستلزمات الضرورية لرفع الروح المعنوية، فالحوافز الإيجابية تهدف إلى رفع الكفاءة الإنتاجية وتحسين الأداء.²

4. العلاقة مع الزملاء ومستوى التكيف

إن الإنسان اجتماعي بطبيعته، لذلك إن كل فرد يكتسب من المجتمع أنماطاً اجتماعية لممارسة حياته بسعادة وطمأنينة وعندما ينتقل إلى العمل فلا بد أن يتضمن هذا الجو الجديد بعض المتغيرات التي تدعم حياة الفرد الاجتماعية لإشعاره بأن العمل هو امتداد لحياته الاجتماعية... وهذا يأتي دور القيادة الإدارية في إيجاد الموازنة بين هذه المتغيرات الاجتماعية ومتطلبات العمل لزيادة التماسك بين أفراد الجماعة وتدعم مشاعر الأعضاء بالارتباط والحماس نحو العمل.³

5. درجة الرضا الوظيفي

¹ سهلية محمد عباس وعلي حسين علي، مرجع سابق، ص 219

² المرجع نفسه، ص 220

³ المرجع نفسه، ص 220.

يمثل حصيلة لمجموعة من العوامل ذات الصلة والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجданى الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق.¹

المطلب الرابع: طرق وأساليب تقييم أداء الموارد البشرية

يمكن تعريف تقييم الأداء بأنه "عملية إصدار حكم عن أداء وسلوك العاملين في العمل ويترتب على إصدار الحكم قرارات تتعلق بالاحتفاظ بالعاملين أو ترقيتهم أو نقلهم إلى عمل آخر داخل المنظمة أو خارجها أو تنزيل درجتهم المالية أو تدريبهم وتنميتهما أو تأديبهم أو فصلهم والاستغناء عنهم".² هناك طرق متعددة للتقويم يمكن تصنيفها إلى طرق تقليدية وطرق حديثة كالتالي:

1. الطرق التقليدية

حاولت طرق التقويم التقليدية قياس تصرفات الأفراد كما وفق قياسات تضعها المنظمة آخذة بنظر الاعتبار مدى فائدة العاملين فيها وكان التأكيد دائماً على قياس خواص الأفراد أثناء عملهم وكثيراً ما كانت هذه الخواص غير واضحة والأهداف متشابكة ولهذا فقد فسر المدراء هذه المواصفات والمعايير حسب فهتمهم لها مما سبب إرباكاً في عملية التقويم ولهذا السبب حاول الخبراء آنذاك وضع طرق وأسس جديدة ومتطرفة لقياس الأداء وقد نجحت بعض الطرق في الوصول إلى قسم من أهدافها المرسومة كما اقترح وضع أسس ومواصفات بالإمكان مشاهدتها أي مقاييس مرئية كالإنتاجية مثلًا) وكذلك بالإمكان تطبيقها في نطاق واسع وفضلاً عن ذلك فقد اقترح أن يقوم الفرد المقوم بتقويم الشخص طبقاً لأهداف المنظمة وطبقاً لما يراه مناسباً خلال ملاحظته لما يدور في موقع العمل. ولا بد من الإشارة إلى أنه لا يمكن على الإطلاق استخدام أية طريقة للتقويم ما لم يكن المدراء والمشرفون ملمنين إماماً بأهداف ومتطلبات وخطوات التقويم، كما يستوجب من الإدارة العليا أن تستدعي انتباه هؤلاء المدراء المشرفين إلى الأخطاء والمشكلات التي تواجههم أثناء عملية التقويم لكي يكونوا على علم بها ومحاولة تجنبها وإيجاد الحلول السليمة لها. ومن هذه الأخطاء مثلًا التحيز الشخصي والآراء المتشابكة للمقومين.³

¹ مصطفى محمد، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2018، ص 13.

² عبد الباري إبراهيم درة ولهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الواحد والعشرين، منحنى تنظيمي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2008، ص 259.

³ سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجذاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2006، ص 169 - 170.

1.1 طريقة التقويم ببحث الصفات أو السمات

يتضمن نظام تقويم الصفات أو السمات مجموعة من الصفات أو السمات الشخصية مثل القدرة على التعامل مع الآخرين والقيادة التحليلية والمثابرة والتقدير وإصدار الأحكام والمبادرة وغيرها. وعادة يتم اتباع مقياس محدد وهو أن يحصل الفرد على تقدير يتراوح من صفر إلى عشرة مثلاً لكل صفة أو سمة من الصفات أو السمات التي تم تحديدها لتقويم أداء العاملين حيث صفر تمثل درجة عدم انطباق تلك الصفة في الفرد وعشرة تمثل الدرجة القصوى من توفرها فيه¹.

1.2 طريقة الترتيب العام

وهذه الطريقة سهلة وقديمة في تقييم أداء الموظفين حيث يقوم مدير القسم بإعداد قائمة بأسماء العاملين معه ويقوم بترتيبهم تصاعدياً أو تنازلياً اعتماداً على أحسنهم كفاءة وأقلهم، وذلك بإعطاء رقم (1) مثلاً للأحسن ثم يتدرج حتى يصل إلى نهاية القائمة الذي يمثل الأسوأ. وتشتمل المقارنة هنا بين الأشخاص وليس استناداً إلى معايير الوظيفة. وتبدو سلبية هذه الطريقة في احتمال تحيز المدير في عملية الترتيب، لذلك يفضل قيام أكثر من شخص بعملية الترتيب إلى جانب المدير شريطة إمامتهم فعلاً بأداء الموظفين الذين سيتم تقييم أعمالهم².

1.3 طريقة المقارنة المزدوجة

يقوم المقوم وفقاً لهذه الطريقة بمقارنة كل فرد عامل مع جميع الأفراد العاملين الذين يخضعون هم أيضاً للتقييم في المجموعة نفسها، فإذا كان لدينا مثلاً (5) أفراد عاملين فيتم تقييم الفرد الأول (ا) مع الفرد الثاني (ب) لمعرفة من هو الأفضل ومن ثم تتم مقارنة الفرد الأول (ا) مع كل من (ج) و(د) و(ه) لمعرفة أيهم أفضل، لذلك فان استخدام هذه الطريقة لخمسة أفراد عاملين يتضمن عشرة قرارات حيث كل قرار يأخذ شخصين فقط.

$$\frac{\text{عدد الأفراد العاملين} * (\text{عدد الأفراد العاملين} - 1)}{2} = \text{أي أن عدد القرارات المتخذة} = \frac{4 * 5}{2} = 10 \text{ قرارات}$$

¹ سنان الموسوي، مرجع سابق، ص 170.

² عادل حرجوش صالح ومؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي، دار الكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان،الأردن، الطبعة الثانية، 2006، ص 112.

والصيغة الرياضية لذلك هي:

$$\frac{n(n-1)}{2}$$

حيث n تشير إلى عدد الأفراد العاملين.¹

1. 4 طريقة التوزيع الإجباري

وتتمثل هذه الطريقة بتوزيع ترتيب العاملين المطلوب تقويمهم بالشكل الذي يستند على فكرة التوزيع الطبيعي (Distribution normal) (وحيث تتركز تقديرات الأداء حول الوسط وتدرج ارتفاعاً وانخفاضاً في الاتجاهين طبقاً لتوزيع المساحات تحت منحني التوزيع الطبيعي كما في الشكل الآتي).

وتم هذه الطريقة على النحو الآتي:

➢ يقوم المقوم بكتابة أسماء الأفراد المطلوب تقويم أدائهم على كارتات اسم كل فرد على كارت.

➢ يتم توزيع الكارتات على خمس مجموعات كالآتي:

-المجموعة الأولى/ممتاز

-المجموعة الثانية/جيد

-المجموعة الثالثة/متوسط

-المجموعة الرابعة/مقبول

-المجموعة الخامسة / رديء

ويعد ذلك يقوم المقوم بتقسيم تلك المجموعات الخمس بحيث يتم توزيع الأفراد عليهم بالشكل الآتي:

-المجموعة الأولى / 10% من الأفراد

-المجموعة الثانية / 20% من الأفراد

-المجموعة الثالثة / 40% من الأفراد

-المجموعة الرابعة / 20% من الأفراد

-المجموعة الخامسة / 10% من الأفراد

فإذا كان عدد الأفراد المطلوب تقويم أدائهم مائة فرد فيكون التوزيع كالآتي:

-عشرة أفراد: ممتاز

-عشرون فرداً: جيد

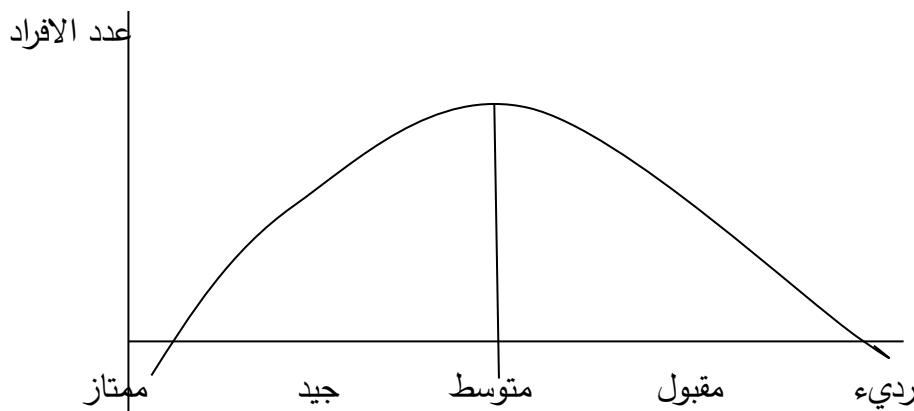
-أربعون فرداً: متوسط

¹ سهلية محمد عباس وعلي حسين علي، مرجع سابق، ص 249.

-عشرون فرداً: مقبول

-عشرة أفراد: رديء

الشكل رقم 5: يوضح تقويم أداء العاملين بأسلوب التوزيع الإجباري



المصدر: سنان الموسوي، مرجع سابق، ص 176.

ومن مزايا هذه الطريقة أنها تمنع المقوم من التساهل والتشديد والتعميم في تقدير أداء العاملين وتتميز بالبساطة أيضاً.

إلا أنها تفترض أن كل مجموعات الأفراد العاملين تنقسم إلى ممتاز ومتنازع ومتوازن ورديء (بموجب ما تقدم) وهذا افتراض مشكوك فيه حيث نجد مجموعة من الفنيين العاملين في قسم الإنتاج مثلاً يتصرف موظفوهم بحسن الأداء في العمل وسلوكهم جيد فليس من العدل إذن أن نجبر المقوم على تصنيفهم إلى مستويات تتراوح ما بين الممتاز والرديء الأمر الذي يؤدي إلى قتل روح المنافسة بين الأفراد العاملين.¹

5. طريقة قوائم المراجعة

في هذه الطريقة يستخدم المقيم قوائم بالأوصاف السلوكية المحددة من قبل إدارة الأفراد أو أقسام الأفراد وعلى المقيم أن يؤشر ويختار العبارة أو الصفة التي تصف أداء الأفراد العاملين. ويكون تأشير المقيم الذي هو في الغالب المشرف المباشر إما نعم أو لا عند إتمام قائمة المراجعة تذهب إلى إدارة الأفراد لتحليلها وتحديد الدرجات والأوزان لكل عامل من العوامل المحددة في القائمة حسب درجة أهميتها ومن ثم يعود التقويم النهائي في إدارة الأفراد إلى المشرف المباشر لمناقشته مع الأفراد العاملين.

وفقاً لهذه الطريقة فإن المقيم لا يتدخل في ولا يعرف الدرجات المحددة مسبقاً وبالتالي فإن هذه الطريقة تقلل من التحيزات حيث إن المقيم والمُسؤول عن تحديد درجة الأهمية والدرجات لكل صفة

¹ سنان الموسوي، مرجع سابق، ص 175-177.

مختلفات. هذا لا يعني بأنه لا يوجد تحيز مطلقاً حيث باستطاعة المقيم تمييز الصفات الإيجابية والسلبية ومن ثم اختيار ما يراه اعتماداً على حكمه الشخصي. وعيوب هذه الطريقة كلفتها العالية حيث تتطلب من المنظمة إعداد قوائم بقدر ما يوجد لديها من تصنيفات أعمال أو وفقاً للأعمال الموجودة لديها حيث أن فقرات هذه القائمة تختلف من عمل لعمل آخر.¹

2. الطرق الحديثة لتقويم أداء العاملين

نتيجة للقصور الواضح في كل طريقة من الطرق التقليدية لتقويم أداء العاملين فقد بدأ البحث عن طرق أكثر دقة وموضوعية لقياس كفاية أداء العاملين وحسن سلوكهم ومن أهم الطرق الحديثة هي ما يأتي:

2. 1 طريقة الاختيار الإجباري

تعتبر هذه الطريقة من أحدث طرق التقويم والأكثر فاعلية في تقليل التحيز. تعتمد هذه الطريقة على اختيار المقوم للعبارات أو جمل مدونة على استماراة خاصة ويتم الاختيار طبقاً لما يراه المقوم في الفرد. تتكون استماراة التقويم من مجموعات عديدة من العبارات أو الجمل كل مجموعة تحتوي على أربع عبارات عادة وهي مستقاة من الخبرة أو من الاختبارات لتعكس ناحية من خصائص وظيفة أو عمل الفرد المطلوب تقويمه. ومن هذه العبارات الأربع اثنان تمثلان الصفات المرغوبة واثنان تمثلان الصفات غير المرغوبة في أداء الفرد موضوع التقويم. وبخصوص الإعداد لهذه الطريقة وتطبيقاتها فتتولى إدارة الأفراد وضع شفارة سرية خاصة وذلك لتحديد العبارة أو الجملة التي تعتبر أكثر أهمية في كل ثنائية وهذه الشفارة لا يعرفها المقوم.

ويتم إعداد استماراة التقويم (تضم الاستماراة مجموعات عديدة من العبارات) وتقدم إلى المقوم ويطلب منه أن يحدد أي العبارات أو الصفات الأربع في كل مجموعة تعتبر أكثر دقة من الثلاث الأخرى وأيها تعتبر أقل دقة من الثلاث الأخرى من خصائص الفرد موضوع التقويم أي بمعنى آخر أن يضع إشارة أمام العبارة الأكثر انطباقاً على الفرد والعبارة الأقل انطباقاً على الفرد في كل مجموعة من مجموعات عبارات التقويم.

¹ سهلية محمد عباس وعلي حسين علي، مرجع سابق، ص 254.

ثم تسلم الاستمارة إلى إدارة الأفراد وتقوم هذه بمراجعة تلك العبارات المختارة على الشفرة السرية ويمكنها ذلك من تحديد التقدير الذي حصل عليه الفرد موضوع التقويم عن طريق احتساب العبارات المختارة والتي تتفق مع العبارات الواردة في الشفرة فقط.¹

2. طريقة الأحداث الجوهرية أو المهمة

تعتمد الطريقة على تدوين الأحداث الجوهرية أو المهمة التي يقوم بها الأفراد العاملون في المنظمة على اختلاف أنواعهم ويعتبر الفرد منجزاً لحدث مهم إذا قام بعمل ذو أهمية بالغة كنجاحه في عمله نجاحاً باهراً أو فشله فشلاً ذريعاً وهكذا وكل هذه المعلومات تدون من قبل المقوم وتتجدر الإشارة بأن الأحداث الجوهرية أو المهمة هي عبارة عن حقائق ثابتة وليس مجرد آراء غير مستندة على حقيقة صلبة ولكن ليس كل الحقائق أحداث جوهرية أو مهمة. وتعتبر الأحداث الجوهرية أو المهمة عملاً فعليّة يقوم بها الفرد العامل سواء كانت ذات مردود سلبي أو إيجابي.

وتتطلب هذه الطريقة من المقوم أن يكون سريع الملاحظة لكل ما حدث في موقع العمل وعليه أن يدون الأحداث عند حدوثها وأن يقوم بتصنيفها وتوصيفها وترميزها إن أمكن ذلك. وهي إما أحداث مهمة إيجابية أو أحداث مهمة سلبية.²

3. طريقة الإدارة بالأهداف

تعتبر برامج الإدارة بالأهداف إحدى التطبيقات العملية لنظرية تجديد الهدف التي تربط بين دوافع وأداء الأفراد العاملين إضافة إلى ذلك فإن الإدارة بالأهداف من الممكن استخدامها كأساس في تصميم نظام تقييم أداء الأفراد العاملين في المنظمة وبصورة خاصة في تقييم المستويات الإدارية العليا.

تعتمد عملية التقييم وفقاً للإدارة بالأهداف على أساس النتائج، حيث يتم تقييم الأفراد على أساس ما تم إنجازه أو ما ينجزه من قبلهم وليس على أساس كيفية الإنجاز. ولذلك فإن هذه الطريقة تتضمن خطوتين أساسيتين الأولى هي تحديد الأهداف والثانية مراجعة الأداء.

عند تحديد الأهداف يكون هناك لقاء لكل فرد مع رئيسه أو مشرفه المباشر ويتم تحديد الهدف بالاتفاق لفترة معينة مستقبلية ومن الضروري أن تكون هذه الأهداف واقعية ووفقاً لقدرات ومهارات الأفراد العاملين وأن يتم قبولها من قبلهم وأن تكون قابلة للقياس. ولذلك لابد من تدخل المدراء من توضيح هذه

¹ سنان الموسوي، مرجع سابق، ص 179-180.

² المرجع نفسه، ص 181-180.

الجوانب للأفراد العاملين ومساعدتهم على تحديد الأهداف وفقاً للواقع الفعلي للعمل والمنظمة وقدراتهم أيضاً.

في الخطوة الثانية يلتقي الرؤساء والمرؤوسين لمناقشة مدى التقدم في تحقيق الأهداف لكل فرد من الأفراد العاملين ويتم تقييم الأفراد وفقاً لما تم تحديده من أهداف المرحلة الأولى وما تم تحقيقه من قبلهم.

إن تقييم الأداء وفقاً لهذه الطريقة لا يعتمد على الفعاليات والسلوكيات التي يؤديها الأفراد العاملون في الوصول إلى النتائج ولا على أساس حكم الرؤساء وشعورهم اتجاه عمل مرؤوسهم وما يمتلك هؤلاء من صفات كالتعاون والإبداع... الخ. وإنما على أساس النتائج المتحققة فعلاً¹.

المطلب الخامس: مشكلات عملية تقييم أداء الموارد البشرية

غالباً ما يتعرض المشرفون القائمون بعملية تقييم الأداء من مشكلات أثناء قيامهم بعملية التقييم إلى احتمالات الخطأ فيه، ومن أهم هذه المشكلات:

1. عدم وجود معايير ومستويات واضحة للأداء: يعتبر وجود معايير سلوكية وإنتاجية أمراً ضرورياً حتى تستقيم عملية تقييم الأداء. ففي ظل عدم وجود معايير واضحة تصبح عملية التقييم عملية مزاجية وشخصية. وإلى جانب المعايير لابد من وجود مستويات مقارنة لتقييم المعايير.

2. تأثير الهالة: يشير هذا المفهوم إلى تأثر من يقومون بعملية التقييم بخصائص الشخص الذي يتم تقييمه. حيث يمكن للشخص الذي يقوم بعملية التقييم أن يتأثر بانطباعاته الشخصية حول هذا الشخص وهي عملية غير دقيقة.

3. الميل نحو الوسط في التقييم: يلجأ بعض من يقومون بالتقدير إلى إعطاء تقييمات تتركز حول الوسط تجنبًا للمشاكل التي تتمثل باعتراضات يخشى المقيمون من إثارتها من قبل الموظفين.

4. التساهل أو التشدد غير المبرر في عملية التقييم: يميل بعض من يقومون بالتقدير إلى التشدد والبالغة في تقييم الموظفين أو التساهل والتهاون مما يفقد التقييم قيمته وأهدافه.

5. المحاباة والتحيز: يلجأ بعض من يقومون بالتقدير إلى التعامل مع عملية التقييم من منظور شخصي وواسطة للمحاباة أو الانتقام من البعض لأسباب شخصية غير موضوعية مما يخرج عملية التقييم عن الأهداف المطلوب منها تحقيقها.

¹ سهلية محمد عباس وعلي حسين علي، مرجع سابق، ص 263

تشير المشاكل السابق ذكرها إلى ضرورة تدريب المشرفين والقائمين على عملية التقييم بحيث يدركون مفهوم التقييم وأهدافه والقرارات التي تترتب عليه بحيث يركزون على الموضوعية والدقة في عملية التقييم. كما أن من الضروري وضع معايير واضحة ومفهوم لتقييم الأداء تتناسب مع طبيعة الوظائف والمستويات الإدارية المختلفة، تشمل على الجوانب السلوكية والإنتاجية بأوزان نسبية تتناسب مع الوظائف المختلفة.¹

¹ محمد قاسم القريوتى، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2010، ص 210-211.

المبحث الثالث: علاقة المسؤولية الاجتماعية بأداء الموارد البشرية

تناول في هذا المبحث علاقة المسؤولية الاجتماعية بأداء الموارد البشرية، من خلال سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية؛ سياسات التوظيف والإدماج وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية؛ وأخيراً سياسات جودة حياة العمل وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية

المطلب الأول: سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية

نلخص سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية فيما يلي:

1. إن التطورات التنظيمية والسلوكية في منظمات الأعمال تهدف إلى تحقيق مستويات عالية من الولاء والانتماء، سواء على مستوى العاملين أو على مستوى العملاء وكل الأطراف ذات الصلة بالمنظمة.
2. يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية بأنها مسؤولية المنظمة في القيام بجميع الأنشطة وت تقديم مختلف الخدمات للعاملين فيها والمتعاملين معها، بصرف النظر عما إذا كان هناك إلزام قانوني أو غير قانوني أو بأداء هذه الخدمات.

ومن ثم يجب على إدارة المنظمة وهي تتخذ قراراتها وتمارس أعمالها أن تراعي تأثير هذه القرارات والممارسات على مختلف الأطراف العاملة فيها والمتعاملة معها، وبما يدعم التأثيرات الإيجابية لهذه القرارات.

3. إن المسؤولية الاجتماعية في الاتجاهات التقليدية خاصة أيام حركة الإدارة العلمية لفريديريك تايلور، تركز على تحقيق أقصى المنافع والعوائد لحملة الأسهم وأصحاب رأس المال، وبصرف النظر عن حاجات ومتطلبات العاملين. لذا في نظر هذه الاتجاهات أن المسؤولية الاجتماعية هي قيد أو تكاليف زيادة تتفقها المنظمة في أمور ليس لها شأن فيها، وبالتالي فهي تقلل الأرباح، وهذا مفهوم خاطئ.
4. أما في الاتجاهات الحديثة فينظر إلى المسؤولية الاجتماعية بأنها تحقيق لمنافع وعوائد متبادلة بين المنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها، والإإنفاق على الخدمات الاجتماعية للعاملين والمتعاملين مع المنظمة يعود في الأجل الطويل بالمنافع والعوائد والأرباح والتي في جملتها أكبر بكثير من التكاليف الاجتماعية للمنظمة.

5. مزايا الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية هي:

► تقاضي المشكلات والمعوقات التي تفرضها الجماعات المختلفة ضد قرارات وتصرفات المنظمة، مثل الجماعات التنظيمية، النقابات العمالية والمساهمين والقوى البيئية الضاغطة.

- يمكن للمنظمة الحصول على ولاء وانتفاء وإخلاص العاملين، وهذا يحقق الاستقرار التنظيمي ويقلل من مقاومة الأفراد للقرارات التنظيمية.
- زيادة الإنتاجية وتخفيف التكاليف.
- الحصول على الدعم البيئي المتكامل مثل الدعم المالي وتحقيق علاقات طيبة مع مختلف أطراف المجتمع المحلي.
- تحسين سمعة وصورة المنظمة لدى العاملين فيها والمعاملين معها.
- ويتم تحقيق المسؤولية الاجتماعية من خلال:
- توفير مختلف الخدمات التي تساهم في دعم العاملين وتحقيق درجات عالية لديهم من الرضا الوظيفي مثل خدمات النقل والسكن والحضانة والترفيه والمصايف، ودعم الأسرة وأبناء العاملين وغيرها.
- توفير مختلف الخدمات اللازمة للدعم البيئي مثل حماية البيئة من التلوث وإدارة النظام البيئي ISO 14001. ودعم القطاع الصحي والتعليمي في المجتمع المحلي، والالتزام بتطبيق التشريعات والقوانين خاصة قوانين العمل وقوانين الضرائب وغيرها.
- تبادل البيانات والمعلومات بين الأفراد والعاملين فيها والمعاملين معها، بما يرشد اتخاذ القرارات الإدارية ودعم توجهها في خدمة جميع الأطراف.
- دمج الثقافة المحلية وثقافات مختلف العاملين في ثقافة المنظمة، وبما يعالج قضایا ومشكلات التنويع الثقافي وتحقيق فرص التوظيف العادلة وعدم التمييز بين العاملين على أساس النوع/السن/العقيدة... الخ.¹

المطلب الثاني: سياسات التوظيف والإدماج وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية

تمثل إجراءات التوظيف والإدماج أهمية كبيرة للمؤسسة يفترض على إدارة الموارد البشرية القيام بها على أكمل وجه بحيث تعكس صورة المؤسسة الإيجابية للعاملين داخلها وللفئات الأخرى في المجتمع وإذا ما اتسمت هذه الإجراءات بالمسؤولية والمصداقية والشفافية والعدالة والنزاهة والاحترام فإنها تمثل استثمار الجوانب الاجتماعية ينعكس إيجاباً على الموارد البشرية في المؤسسة.²

وتتجلى سياسات التوظيف والإدماج في إدارة الموارد البشرية من خلال العلاقة المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية في جملة من الممارسات:

¹ سيد محمد جاد الرب، جودة الحياة الوظيفية في منظمات العمال العصرية، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2008، ص 189-191.

² بن عرامة عبلة، أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، 2018، ص 130.

1. الممارسات الاجتماعية في مرحلة التعيين: تعتبر إجراءات التعيين والاختيار من العناصر المهمة في عمليات إدارة الموارد البشرية في المنظمة، فبعد الانتهاء من عملية تحديد الوظائف التي يجب شغافها وتحديد الأفراد المطلوبين ل القيام بذلك، فإن الخطوة التالية الواجب القيام بها هي ضمان أن المنظمة توفر على الأنظمة التي من خلالها تستطيع تحقيق التزاماتها الاجتماعية والأخلاقية تجاه المرشحين.

2. الإعلان عن الأماكن الشاغرة: يشمل الإعلان عن الأماكن الشاغرة في المنظمة العديد من الطرق لاجتذاب العاملين، كالإعلان الداخلي أو الصحف... الخ، وأياً ما كانت الوسيلة المستعملة فإن هناك مجموعة من القواعد الواجب اتباعها وكون هذه العملية تشتمل على مجموعة إجراءات فإنه على إدارة الموارد البشرية ممارسة دورها الاجتماعي خلال القيام بهذه العملية وذلك من خلال:

➢ صدق الإعلان عن الأماكن الشاغرة في المنظمة.

➢ ألا ينطوي الإعلان على أي نوع من التمييز الجنسي أو التمييز بسبب العجز.

➢ تجنب استخدام الكلمات التي تتطوّي على دلالات غير أخلاقية.

➢ عدم وضع المعايير ليست لها صلة بالعمل ولكنها تؤدي إلى الإقصاء.¹

3. تعبئة واستقطاب الموارد البشرية: تمثل عملية التعبئة والاستقطاب ركناً أساسياً من أركان عملية التوظيف مع عمليتي الاختيار والتعيين وإذا ما كانت إجراءات الاستقطاب سليمة فإنها تتعكس إيجابياً على المنظمة من خلال الاختيار والتعيين. ويمكن لمنظمة الأعمال أن تجسد سلوكيات أخلاقية وهي تُجري عملية استقطاب لمواردها البشرية كما يلي:

➢ تحقيق المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية عن طريق الالتزام بعملية البحث الصحيحة وتأمين حقوق المتقدمين المرشحين لشغل الوظائف.

➢ أن تقييد منظمات الأعمال بصدق الإعلان عن الوظائف الشاغرة وأن تصل هذه الإعلانات إلى كافة الشرائح الموجهة لها في المجتمع.

➢ الموثوقية في الإجراءات والأساليب المعتمدة في عمليات التعبئة والاستقطاب وأن تتسم هذه الإجراءات بالشفافية والنزاهة والعدالة.

➢ عدم سحب العاملين والموظفين من المنافسين الآخرين بطرق غير مشروعة.

➢ أن تكون عملية الاستقطاب مستندة إلى تحديد دقيق وموضوعي للاحتجاجات.

➢ يجب على المنظمة الاطلاع على جميع الطلبات لحفظها على مبدأ تكافؤ الفرص للجميع.

¹ محمد فلاق، مواطنة منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 163-164.

4. الاختيار والتعيين: إن عملية الاختيار والتعيين في المنظمات يجب أن تكون قائمة على أساس منهجية علمية وأخلاقية وإنسانية والتي تتجلى من خلال التركيز على الجوانب التالية:

- على إدارة الموارد البشرية أن تكون صادقة وشفافة في التعامل مع مكاتب التشغيل.
- وضع معايير وضوابط محددة وموحدة تطبق على كافة المرشحين للعمل في الوظيفة نفسها.
- أن تناح لجميع المتقدمين الفرصة الكافية لبيان إمكاناتهم وقدراتهم وخبراتهم لكي يتم التفاضل فيما بين المتقدمين على أساسها.
- أن تتم إجراء المقابلات مع المرشحين من خلال لجان موضوعية ونزية وشفافة وكفأة وبعيدة كل البعد عن الظواهر المرضية التي تقوم على التحيز اللامسؤول.
- لا بد من مراعاة الأنظمة والقوانين واللوائح المعهود بها عند إجراء عمليات الاختيار والتعيين.
- أن يتم الاختيار والتعيين في ضوء النتائج المحققة من خلال المقابلات المباشرة والاختبارات الكتابية التي يجب أن تعكس التقييم النهائي الشامل للجوانب التي تتصل بمتطلبات الوظيفة.¹

المطلب الثالث: سياسات جودة حياة العمل وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية

طالما أن تنمية الموارد البشرية وتطويرها تؤثر بشكل كبير على المنظمات وأدائها خاصة في عصرنا الحالي فإن إدارة الموارد البشرية تقوم بدراسة وتحليل المكونات والأساليب الواجب اعتمادها من أجل توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، مما يسهم في رفع الأداء وتحقيق الإشباع لحياتهم ورغباتهم فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين، ساهم ذلك في جعل الأفراد مندمجين بشكل كامل في وظائفهم مما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل. وكتجسيد للدور الاجتماعي والذي تتبناه معظم المنظمات وبتركيز الجهود المبذولة لتحقيق جودة حياة العمل يجد الإشارة إلى:

1. تحسين بيئة العمل: لابد من توفير بيئة عمل تتمتع بجودة عالية للعاملين في أي منظمة لما في ذلك من تأثير على معنويات هؤلاء العاملين، وعلى حافزيتهم وبالتالي على إنتاجيتهم ويمكنتناول ظروف العمل من ثلاثة جوانب أساسية هي:

1.1 بيئة العمل المادية: يجب توفير الإضاءة الجيدة والمناسبة للعمل الذي يؤديه العاملون، بالإضافة إلى توفير درجة الحرارة المناسبة من أجل توفير أجهزة التبريد في الصيف والتتدفئة في البرد القارس، أما فيما يتعلق بالنظافة فمن الضروري أن يكون مكان العمل نظيفا خاليا من الأوساخ وفي هذا المجال تتبع

¹ روضة جيدي وآخرون، أثر تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية في إدارة الموارد البشرية على أداء المورد البشري، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 5، العدد 1، (2021)، الوادي، الجزائر، ص 441.

بعض المنظمات الرائدة أسلوب التحسين المستمر الهدف إلى إيجاد بيئة عمل نظيفة تؤدي إلى تحسين الإناتجية ورفع الروح المعنوية للموظفين.

1. 2 بيئة العمل الاجتماعية والنفسية: تتعلق بيئة العمل الاجتماعية بالعلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين في العمل، ففي مجال تعامل المرؤوس مع رئيسه، فيجب على المرؤوس التقيد بتنفيذ أوامر وتعليمات رؤسائه وتوجيهاتهم وفق التسلسل الإداري، كما يجب عليه احترام رؤسائه في العمل وعدم إخفاء المعلومات عنهم، أما تعامل الموظفين مع زملائهم فعلى الموظفين المحافظة على علاقات جيدة مع بعضهم البعض.

1. 3 بيئة العمل التنظيمية: تمثل بيئة العمل التنظيمية في عدة أشكال يمكن إيجازها في:

- وجود ثقافة للمنظمة داعمة للجهود والتحسين ومعززة للعاملين.
- استقلالية الوظيفة بشكل يمنع الآخرين من التدخل بصلاحيات شاغل الوظيفة.
- كفاية وكفاءة الموارد المتاحة سواء الموارد البشرية أو التقنية أو المادية.
- مشاركة كبيرة من قبل المرؤوسين في صنع القرارات وفي وضع الأهداف.
- وسعياً من المنظمات في تحسين بيئة العمل وجب عليها:

- إدخال تغييرات على سياسة المنظمة بما يتماشى والمتغيرات المتباينة بها مستقبلاً وتوفير بيئة عمل مناسبة تضمن السلامة والأمن للموارد البشرية.
- إدخال التكنولوجيا الحديثة.

- تبني المنظمات نظاماً رقابياً متطرداً لضمان الصحة والأمن في العمل.
- توفير خدمات ثقافية وتعلمية تعمل على الرفع من المستوى الثقافي للعاملين.
- توفير خدمات ترفيهية للرفع من الروح المعنوية.
- خدمات التغذية والإسكان والنقل.
- إنشاء مكتب استشاري متخصص في معالجة المشاكل القانونية أو المالية.
- خدمات الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية.

2. الأجور والمكافآت: يوجد العديد من مجالات تطبيق الأطر الأخلاقية والقيمة في مجالات الأجور والمكافآت منها:

- الالتزام بالعدالة والموضوعية والشفافية في تناول هيكل الأجور والمرتبات ونظم الحوافز والمكافآت، ووضوح العلاقة الارتباطية المنطقية بين مستوياتها وأسباب الفروق بينها.

- تهيئة فرص المشاركة الحقيقة للأطراف المستفيدة لإبداء الرأي والمقترحات لتطوير هيكل الأجور والمرتبات والحوافز والمكافآت، ومناقشتها بموضوعية في ضوء اعتبارات التكلفة المعيارية للأداء والإنتاج.
- أن لا تقتصر أساليب التعويض والتحفيز على الجانب المالي النقدي، وإنما تتضمن أشكال معنوية ومادية وعينية يتم تحديدها وفق طبيعة نشاط المنظمة والمستوى الاقتصادي الاجتماعي والثقافي للأفراد.
- أن تكون هيكل الأجور والمرتبات والحوافز متماشية مع المتغيرات والمستجدات في البيئة العامة (قانونية، شرعية، اقتصادية... الخ)¹.

3. التدريب والتطوير: يمكن أن تجسد إدارة الموارد البشرية التزامها الأخلاقي والاجتماعي من خلال أنشطة التدريب والتطوير المختلفة بحيث تعكس هذه الأنشطة إيجاباً لصالح العاملين والمنظمة والمجتمع، وفيما يلي أهم ما يفترض أن يؤخذ بعين الاعتبار في أنشطة التدريب والتطوير جوانب اجتماعية وأخلاقية:

- أن هذه الأنشطة تمثل أحد الحقوق المهمة للعاملين في المنظمة وبذلك لا يمكن استبعاد البعض منها لأي سبب كان كالجنس والعرق والدين والقومية وغيرها.

- تعزز هذه الأنشطة تنمية المهارات وبناء القيادات المستقلة التي تحتاجها المنظمة ويحتاجها المجتمع أيضاً وبذلك ينظر المجتمع للمنظمة كمركز معرفي يساهم في تطويره.
- يجب أن تؤخذ أنشطة التدريب والتطوير في إطار خلق فرق عمل ملتزمة وبمهارات عالية.
- ينطلق التدريب والتطوير لتعزيز ثقافة المنظمة وتوكيد الجوانب الأخلاقية والاجتماعية فيها وبذلك تصبح المنظمة ذات نسيج ثقافي متجانس تعزز في إطار الممارسات الأخلاقية والسلوكيات المسئولة.
- أن يكون التدريب والتطوير ضمن برامج هادفة لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي.
- يفترض أن تكون أنشطة التدريب والتطوير معززة للمسار الوظيفي محققة انسجاماً لمصلحة العاملين والتوجهات التطورية في المنظمة.

4. تقييم أداء العاملين: تعتبر عملية تقييم الأداء من مهام وظيفة إدارة الموارد البشرية وعادة ما يتمثل السبب الرئيسي للقيام بذلك –على الرغم من أنه ليس السبب الوحيد– في تعديل المعدل المناسب للأجر، وباعتبار عملية تقييم الأداء طريقة منهجية منظمة وفي إطار تجسيد المسؤولية الاجتماعية من خلال آليات عملية تقييم الأداء ذكر بعض أوجه الالتزام:

- تجسيد الجوانب الموضوعية والسلوكية والذاتية عند وضع معايير تقييم الأداء.
- الابتعاد عن التحيز والتمييز خلال عملية تقييم الأداء.

¹ محمد فلاق، مواطنة منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 166-168.

► تشكيل لجنة للقيام بعملية التقييم يتصنف أعضاؤها بالرأي الراوح والمصداقية.¹

5. حماية المرأة العاملة: تغيرت النظرة إلى المرأة ودورها في مجال الأعمال عبر الزمن. والشاهد على ذلك أن العديد من مجالات العمل التي كانت محضورة في وقت ما أصبحت الآن مفتوحة على مصراعيها أمام المرأة وأن المناصب الإدارية التي كانت حكراً على الرجال أصبح للمرأة فيها نصيب كبير. وكما هو واضح لنا جميعاً استطاعت المرأة أن تدخل العديد من مجالات العمل في كافة الميادين، غير أن مسهاماتها مازالت مقيدة بالعديد من الاعتبارات سواء التي يفرضها المجتمع أو المنظمة وعليه تجدر الإشارة إلى بعض الجوانب لتحقيق المسؤولية الاجتماعية تجاه المرأة العاملة والتي يمكن أن نذكر ما يلي:

► ضرورة تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق، وهذا ما نص عليه المؤتمر الدولي العالمي لحقوق المرأة في عام 1993.

► القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، استناداً لاتفاقية الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1979.

► ضمان تكافؤ الفرص في كافة مجالات العمل، ومراعاة عدم التفرقة في الترقية الوظيفية، الأجر، التعلم، التوجيه والتكتون المهني.

► مكافحة كافة أشكال استغلال المرأة وابتزازها في مكان العمل، خصوصاً التحرش الجنسي.

► وضع السياسات المناسبة الواضحة والشفافة للحد من انتهاك حقوق المرأة.

► توفير الأماكن المناسبة التي تشتمل على احتياجات المرأة العاملة.

6. ممارسات المسؤولية الاجتماعية بعد انتهاء العمل: ثمة العديد من السبل التي يمكن من خلالها إنتهاء العمل، كإنتهاء مدة العقد أو التعاقد أو الاستغناء عن العمال، ومهما كانت الطريقة لفعل ذلك فإن المنظمة وكتجسيد لدورها الاجتماعي اتجاه العاملين الذين أنهوا عملهم بها عليها بـ:

► منحهم مكافآت مقابل خدماتهم المقدمة أثناء عملهم بالمنظمة.

► منحهم فرص للعودة والتوظيف من جديد.

► منحهم مستحقات في حالة الاستغناء عن خدماتهم.

► استمرار الخدمات الصحية والتأمينات.

► منحهم تسهيلات أو توصيات للتوظيف في منظمات أخرى.

► تقديم المساعدة في إيجاد وظائف جديدة.

¹ روضة جيدي وآخرون، مرجع سابق، ص 442-443.

► تقديم العون في كتابة السيرة الذاتية وكذلك الإرشادات عن المقابلات الشخصية.¹

¹ محمد فلاق، مواطنة منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 169-171.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تناولناه في هذا الفصل تبين لنا أن المسؤولية الاجتماعية، أصبحت اليوم تتبوأ حيزاً ومساحة كبيرة من الأهمية على جميع الأصعدة أو المجالات المحلية، وتحظى باهتمام رفيع المستوى من قبل منظمات الأعمال لكونها تعمل على تحسين مستوى المعيشة والارتقاء برفاهية المجتمع، فيمكن لأي منظمة أن تحاول تعزيز فرص نجاحها في المجتمع من خلال زيادة الاهتمام بعرض الدور الاجتماعي وتبني مفردات مطلوبة بإلحاح كبير من قبل فئات المجتمع ذات التأثير وبشكل مستمر.

إن التزام المنظمات بمبادئ المسؤولية الاجتماعية يساهم في تحسين أداء الموارد البشرية وتعظيم أرباحها، من خلال رسم صورة جيدة في أذهان العملاء والمجتمع ككل، تعزيز المساواة بين العاملين، تكافؤ الفرص وتحقيق حاجاتهم ورغباتهم الاجتماعية، وكذلك حل المشاكل الاجتماعية والمساهمة في حماية البيئة.

موضوع بحثنا يندرج ضمن هذا الإطار وبعد أن قمنا بتحديد العلاقة التي تربط المسؤولية الاجتماعية بأداء الموارد البشرية، سنشرع في الفصل الموالي إلى تقديم المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بولاية المسيلة كعينة لإجراء الدراسة الميدانية.

الفصل الثاني



دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة

الصناعية والتقنية بالمسيلة



تمهيد

المبحث الأول: تعريف عام بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المبحث الثالث: تحليل البيانات واختبار الفرضيات ومناقشتها

خلاصة

تمهيد:

بعد عرضنا لأهم المفاهيم النظرية الخاصة بمبادئ المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية، وتبيان العلاقة النظرية بينهما من خلال الفصل الأول، سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة ميدانية للمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية، من أجل إسقاط ما تم تناوله في الجانب النظري على ميدان الدراسة، من خلال التعريف بميدان الدراسة، حيث يتم تصميم وتوزيع استماراة استبيان على إطارات وعمال المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة، بعدها سنقوم بمناقشة وتحليل النتائج التي سيتم التوصل إليها وذلك من أجل صياغة جملة من التوصيات والمقررات التي نأمل أن تساهم في مساعدة المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية في تحقيق أهدافها.

المبحث الأول: تعريف عام بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية

تنشط المؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية في بيئة تسودها منافسة قوية وشديدة داخل الوطن، ولهذا فهي تسعى دائماً إلى تحقيق الأفضلية في الأداء وبلغ مكانة مرموقة بين المؤسسات الاقتصادية وسنُعرج في هذا المبحث عن البطاقة الفنية للمؤسسة، أقسام المؤسسة ووظيفة كل قسم، والهيكل التنظيمي للمؤسسة وأهدافها.

المطلب الأول: البطاقة الفنية للمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية

من خلال هذا المطلب سنعرض لمحنة عامة عن المؤسسة، الموقع والمساحة كالتالي:

1.نشأة المؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية

إن فكرة إنشاء مؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية "ركب المسيلة" جاء نتيجة استراتيجية التي اتبعتها الحكومة الجزائرية قصد إعاش الاقتصاد الوطني والنهوض به وذلك بعد سنوات من الاستقلال بسبب الأوضاع الاقتصادية التي عاشتها البلاد في تلك الفترة.

- وتبورت أولى خطوات تجسيد هذه الفكرة من خلال شروع الحكومة في إنجاز هذه المؤسسة في سنة 1979، حيث تم دراسة جميع الجوانب المتعلقة بتوفير المواد النسيجية لإنتاج 4500 طن سنوياً أي ما يعادل 15.500.500 متر طولي من القماش منها 5 ملايين متر طولي موجهة إلى قسم التفصيل، وكان هذا من طرف وزير الصناعة والطاقة وقد تم تسجيله في برنامج خاص بالنسبة لولاية سطيف في 1971، ولكن بعد التقسيم الإداري الجديد 1974/1975 الذي نتج عنه ميلاد ولاية المسيلة، حيث تم إنشاء هذا المشروع بولاية المسيلة الذي سجل بعقد مؤرخ في: 13/11/1975 وتبلغ مساحته الكلية حوالي 329800 متر مربع منها 65561 متر مربع مغطاة، وقد بدأت الأشغال بتاريخ 11/04/1977 وانتهت سنة 1979 وفي 01/12/1980، تم الدخول الفعلي في الإنتاج وتعمل هذه المؤسسة في ظل نظام عمل متوازن.

2. تعريف بالمؤسسة:

تعتبر المؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية شركة وطنية ذات أسهم بطابع اقتصادي عمومي ويتمثل طبيعة نشاط المؤسسة في إنتاج الأنسجة الصناعية والتقنية (الاقمشة)، تتميز بمجموعة من الوحدات الإنتاجية موزعة على ولايات الوطن، تسيرها المديرية العامة المتواجدة على مستوى العاصمة وبمجلس إدارة يقوده المدير العام للمؤسسة، وبعد إجراء إعادة الهيكلة للمؤسسة سنة 2012 انبثقت ما

الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة

يسمى "المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية" (Enterprise Algérienne des Textile EATIT- M'sila Industriel et Technique) وشعار المؤسسة كالتالي:

مركب المسيلة

المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية « مج أصت. ش.ذ.ا »
ENTREPRISE ALGERIENNE DES TEXTILES INDUSTRIELS ET TECHNIQUES
EPE - EATIT- Spa
• AU CAPITAL SOCIAL DE 5 000 000 000 DA •



RC : 16/00 - 0984813 - B 12 - NIF : 001216098481385 - NIS : 002116170211563

SIEGE SOCIAL	DRAA BEN KHEDDA	M'SILA	SEBDOU	SOUK-AHRAS	BATNA	TLEMCEN	BEJAIA
04 / 06, Rue Patrice Lumumba - ALGER	BP Zone Industrielle Bp 76 Draa-Ben-Khedda, Tizi-Ouzou	Zone Industrielle Bp 52 M'sila	Zone Industrielle Bp 09 Sébdou Tlemcen	Zone Industrielle Bp 78 Souk-Ahras	Rue Aïssat Idir Z.Industrielle Kechida Bp 362 Batna	Route de Chetouane BP 971 Tlemcen	Arrière port Béjaia BP 110 034 10 38 22 / 25
021 73 27 18	026 43 37 77	035 36 48 86 / 87	043 54 13 42	037 75 16 05	033 22 25 18 / 19	043 27 34 80	034 10 38 23 / 25
contact@eatit-dz.com	u.p.dbk@eatit-dz.com	u.p.m'sila@eatit-dz.com	u.p.sebdou@eatit-dz.com	u.p.soukahras@eatit-dz.com	u.p.batna@eatit-dz.com	u.p.tlemcen@eatit-dz.com	u.p.bejaia@eatit-dz.com

إصدار: 2024

3. تسمية المؤسسة منذ نشأتها

لقد مررت المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بعدة مراحل وعدة تسميات منذ نشأتها

ومنها:

المرحلة الأولى: سونيتاكس من 1979 إلى 1985.

المرحلة الثانية: أنديتاكس من 1985 إلى 1997.

المرحلة الثالثة: تيندال من 1998 إلى 2011.

المرحلة الرابعة: أواتيت من 2012 إلى يومنا هذا.

بعد إعادة هيكلة المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية تم جمع مجموع من الشركات تحت لواء مديرية عامة ومجلس إدارة مقره على مستوى العاصمة، تدرج تحتها سبع وحدات منها: (مركب المسيلة - وحدة ذراع بن خدة - مركب باتنة - وحدة تلمسان - وحدة سبدو - وحدة سوق أهراس - وحدة بجاية).

4. موقع المركب

يقع المركب في المنطقة الصناعية لولاية المسيلة في الجهة الجنوبية لولاية يحدها شمالاً المؤسسة الوطنية للبناء ومن الجهة الشرقية سونطراك ومحطة البرية لنقل المسافرين، ومن الجهة الجنوبية مؤسسة سوبح لإنتاج لوحات ساندويش سابقاً ومن الجهة الغربية 160 مسكن.

5. نظام العمل بالمركب

قسم (الغزل، النسيج، التكملة، مراقبة الجودة):

الفوج A: من الساعة 5:00 صباحاً إلى 13:00 زوالاً

الفوج B: من الساعة 13:00 زوالاً إلى الساعة 21:00 ليل

أما بالنسبة لقسم التفصيل والإدارة والصيانة:

من الساعة 8:00 صباحاً إلى غاية 16:00 مساءً

6. عدد العمال

يختلف العمال بالمؤسسة باختلاف طبيعة عقدتهم فنجد ما يلي:

► عقد عمل غير محدد المدة: 504 عامل

► عقد عمل محدد المدة: 34 عامل

► العدد الإجمالي: 538 عامل

► العدد الإجمالي للمتمهنيين: 31 متمهن

المطلب الثاني: أقسام المؤسسة ووظائفها

1. مديرية الإنتاج

تشمل المؤسسة على أربعة أقسام رئيسية هي:

1.1 قسم الغزل

يشتغل بقسم الغزل: 111 عامل منها 76 عامل بعقد عمل غير محدد المدة 35 عامل بعقد محدد المدة، وتمثل الوظائف الرئيسية لقسم الغزل فيما يلي:

► البشم

► الكرد والتسريح

► السحب والبرم

► التلفيف والغزل

► البرم

► التجميع

1. 2 قسم النسيج

يشتغل به: 93 عامل منها: 93 عامل بعقد عمل غير محدد المدة وعامل 01 بعقد عمل محدد المدة. يتمثل اختصاص هذا القسم في إنتاج الأنسجة الصناعية المختلفة بمختلف الخيوط التي يتم تصنيعها في قسم الغزل أو الخيوط التي يتم استيرادها من الخارج وهذا من خلال الوظائف التالية:

► التحضير

► التنشئة

► التسدية

► النسج

► الفحص

1. 3 قسم التكملة

يشتغل به: 44 عامل منها 43 عامل بعقد عمل غير محدد المدة و01 عامل بعقد محدد المدة.

يمر القماش عبر عدة مراحل في قسم التكملة هي:

► تحضير الألوان: يقوم هذا الفرع على توفير الألوان المطلوبة في الطلبية التي هي محل الإنتاج.

► تبييض القماش: يقوم هذا الفرع على تبييض القماش.

► الصباغة: يقوم هذا الفرع على صباغة القماش حسب اللون المطلوب.

► معالجة القماش وتمثل في التجهيز النهائي وهي العملية النهائية التي ترمي إلى تحسين مظهر الأقمشة.

1. 4 قسم التفصيل

يشتغل بقسم التفصيل والخياطة: 45 عامل، ويختص هذا القسم في تفصيل وخياطة الأقمشة حسب الطلبيات مثل الخيمة بجميع أنواعها والمظلات والأحواض المائية وأغطية الشاحنات والسيارات...الخ.

أهم الوظائف الرئيسية لهذا القسم هي: الرسم، التقطيع، التلحيم، الخياطة الخفيفة والتقليلية والفحص النهائي للمنتج.

2. مديرية الصيانة

يشتغل بقسم الصيانة 56 عامل بعقد عمل غير محدد المدة، يختص هذا القسم في المراقبة والصيانة المستمرة للآلات من الناحية الميكانيكية والكهربائية ومن أهم الوظائف الرئيسية للقسم:

► التحريم

► الخراطة

► معالجة تصفية المياه

► صناعة ميكانيكية

► لتكيف الهوائي

► الكهرباء الصناعية

3. مديرية الموارد البشرية

يشتغل بمديرية الموارد البشرية: 37 عامل، وهي تهتم بكل ما يتعلق بشؤون العمال من الناحية الإدارية كالتوظيف والتكوين والمتابعة والتسير والتخطيط والتوجيه للموارد البشرية.

وأهم مصالحها:

► **مصلحة الموارد البشرية:** تختص في تسخير ومتابعة شؤون العمال داخل المؤسسة والمهتمة ب توفير خدمات للعمال.

► **مصلحة الشؤون الاجتماعية:** تختص في تسخير وتوفير الخدمات الاجتماعية للعمال.

► **مصلحة الاحتراف:** تقوم بتسخير ومتابعة المسار المهني للعمال إلى غاية نهاية احترافه.

► **مصلحة الأجور:** تقوم بتسخير وتحرير الأجور الشهرية والسنوية للعمال.

► **مصلحة الأرشيف:** تقوم بتسخير وأرشفة ملفات العمال سواء كانوا متقاعدين، مستقيلين، مفصلين.

► **الأمانة العامة:** تقوم بتوثيق وتسجيل الوثائق الإدارية سواء الصادرة أو الواردة والربط والتنسيق بين مصالح مديرية الموارد البشرية.

► **مصلحة التكوين:** تقوم بتسخير ومتابعة المتمهنيين داخل المؤسسة، ومتابعة التربصات الميدانية للجامعات ومراكز التكوين المهني، كما تشرف على إعداد برامج ومحاضرات سنوية من أجل تكوين وإعادة تأهيل وتأطير اليد العاملة سواء عن طريق دورات تكوينية داخلية أو خارجية.

► **مصلحة الإحصاء:** تقوم بتسخير ومتابعة الشهرية والسنوية لحركة وتعداد العمال.

الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة

▷ **دائرة الوسائل العامة:** يشتغل بهذه الدائرة 22 عامل، تسهر هذه الدائرة على متابعة نقل العمال وهي المسؤولة عن تسيير كل سيارات وشاحنات المركب كما تسهر أيضا على نظافة محيط المركب وكل مقتنياته.

▷ **مصلحة المالية والمحاسبة** يشتغل ب مديرية المالية والمحاسبة: 08 عمال، وهي تهتم بمراقبة المركز المالي للمؤسسة والقيام بمراقبة الميزانيات.

4. المديرية التقنية

يشتغل بهذه المديرية 09 عمال. وهي تتكون من الأقسام التالية:

4. 1 قسم البرمجة

يسهر هذا القسم على جلب المشاريع والصفقات والتخطيط للبرنامج السنوي للعمل داخل المركب ومتابعة العقود المبرمة مع الزبائن.

4. 2 قسم مراقبة الجودة

يختص هذا القسم في مراقبة نوعية جميع منتجات أقسام الإنتاج ويشتغل به 28 عامل دائم.

4. 3 قسم المخابر

يختص هذا القسم في إعداد عينات بمقاييس قانونية ومعايير المعمول بها كما يقوم بإعداد تحاليل وتحقيق نتائج الإيجابية في المحاليل الكيماوية التي تستعمل في الإنتاج.

4. 4 قسم الوقت والمناهج: يسهر هذا القسم في إعداد بطاقات خاصة بالوضعية الإنتاجية وتقييم الأداء للعمال.

5. مديرية التموين والتسويق وتسيير المخزونات

يشتغل بهذا القسم: 39 عامل بعقد عمل غير محدد المدة.

5. 1 دائرة التموين

تقوم هذه الأخيرة بتغطية تموين المركب بالمستلزمات الداخلية والخارجية من شراء قطع الغيار ولواحقه وغيرها من المشتريات.

5. 2 دائرة التسويق

تقوم هذه الأخيرة بتسويق المنتوج إلى الأسواق المحلية والوطنية وتصدير بعض الأنواع إلى الأسواق الدولية وتغطي تموين المركب بالمستلزمات الداخلية والخارجية من شراء قطع الغيار ولواحقه وغيرها.

5. دائرة تسيير المخزونات

تقوم بتسخير المنتوج على مستوى مخازن الأقسام وتنظيمه ومتابعة وضعيته بشكل شهري وسنوي، وتمثل في:

- مخزن المادة الأولية: يختص في تسخير المادة الأولية (القطن) وتحويلها إلى قسم الغزل.
- مخزن المواد الكيميائية: يختص في تسخير المواد الكيميائية الخاصة بالمنتوج.
- مخزن المواد الجاهزة: يختص في تسخير المواد الجاهزة من أجل توجيهها إلى الزبون.
- مخزن قطع غيار: يختص في تسخير قطع غيار العتاد والماكنات.
- مخزن قسم النسيج: يختص في تسخير مادة الخيط وتحويلها إلى قسم النسيج.
- مخزن قسم التكملة: يختص في تسخير مادة القماش الخام وتحويلها إلى قسم التكملة.
- مخزن قسم التفصيل الخاص باللواحق.

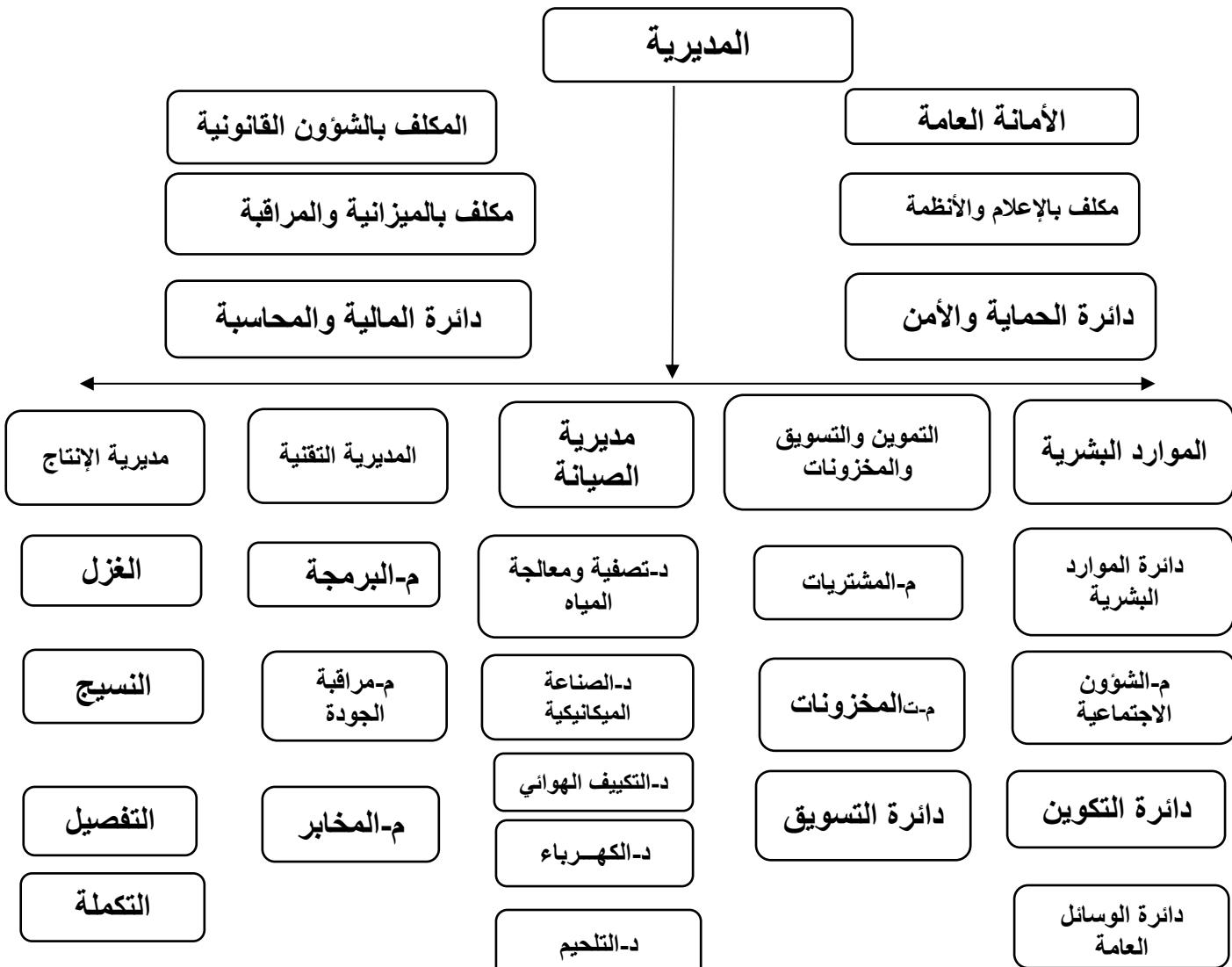
المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة وأهدافها

1. الهيكل التنظيمي

يتكون الهيكل التنظيمي لمؤسسة الأنسجة الصناعية والتقنية كما ذكرناه سابقا من خمس مديريات متکاملة فيما بينها لتحقيق أهداف المؤسسة.

والشكل التالي يظهر مخطط الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

الشكل رقم 6: الهيكل التنظيمي للمؤسسة EATIT مركب المسيلة



2. أهداف المؤسسة

بلورت المؤسسة الوطنية الصناعية والتقنية أهدافها لضمان بقائها في السوق وتمثل في الآتي:

- تحقيق الأرباح.
- الاستمرار والاستقرار وديمومة المؤسسة.
- زيادة المداخيل والأرباح الشركية.
- الحفاظ على العمال وزيادة اليد العاملة.

- تغطية احتياجات السوق الوطنية ومنافسة الشركات المحلية.
- تحسين الجودة والنوعية للإنتاج.
- إيجاد أسواق جديدة يمكن الدخول إليها.
- الحفاظ على عملاء داخل الوطن.

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تحديد الإطار المنهجي للدراسة الميدانية يتعلق بتحديد الخطوات والإجراءات التي يتم اتباعها لتحقيق أهداف الدراسة. يتضمن ذلك وصف المنهج المستخدم، وأدوات جمع البيانات، ومجتمع الدراسة وعيتها، بالإضافة إلى التحقق من صحة وموثوقية (الصدق والثبات) أدوات الدراسة (الاستبيان). ويساعد تحديد الإطار المنهجي في تصميم دراسة دقيقة تتماشى مع موضوع البحث ومتطلبات جمع البيانات بشكل إيجابي. كما يشكل هذا الإطار أساساً هاماً للعملية التطبيقية وتحليل النتائج بشكل دقيق وموثوق.

المطلب الأول: المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات ومجتمع الدراسة وعيتها

يتناول هذا المطلب جوانب مهمة في تحديد إطار الدراسة الميدانية، حيث يتم وصف المنهج المستخدم في الدراسة، وأدوات جمع البيانات المستخدمة وكيفية تصميمها. كما يتم وصف مجتمع الدراسة والعينة التي تم جمع البيانات منها. وتوضيح الخطوات الأساسية في جمع البيانات التي تعتبر جوانب منهجية وعملية هامة لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية.

أولاً: منهج المستخدم ومتغيرات الدراسة

كل دراسة تستدعي منهجاً ملائماً لها، والمنهج "يعني الأساليب والإجراءات أو المدخلات التي تستخدم في جمع البيانات والوصول من خلالها إلى نتائج أو تفسيرات أو شروح أو تنبؤات تتعلق بموضوع الدراسة".¹ فإننا نجد أن المنهج الملائم في الدراسة الميدانية هو المنهج الوصفي التحليلي. والذي يعرف بأنه "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها عن طريق جمع المعلومات المقنة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة".² ويستخدم هذا المنهج في الدراسات المحسية "الميدانية" أو ما يعرف بالدراسات التطبيقية التي تستخدم أدوات البحث الميداني كأداة الاستبيان إذ يفيد الجانب الوصفي لهذا المنهج في التعريف والتوضيح النظري لمتغير المتغيرات الدراسة، في حين يُفيد الجانب التحليلي لهذا المنهج في تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة.

¹ درويش، محمود أحمد، مناهج البحث في العلوم الإنسانية، مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع، مصر، الطبعة الأولى ،2018، ص 235.

² عمار بوحوش، آخرون، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد الجدوى، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكوف، الجزائر، 2000، ص 32.

ثانياً: مجتمع عينة الدراسة

يعرف مجتمع الدراسة بأنه: "جميع مفردات الظاهرة المراد دراستها، سواء أكانت هذه المفردات بشراً أو غير ذلك"¹، وفي العينة يمكن الاكتفاء بعدد معين من مفردات المجتمع، ودراستهم وعند التوصل إلى نتائج يمكن تعميم هذه النتائج على جميع أفراد المجتمع، وباختصار فان العينة هي عبارة عن جزء أو قسم من المجتمع الدراسة.

وعليه يتمثل المجتمع الإحصائي لأغراض هذه الدراسة جميع الموظفين العاملين بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة حيث تم استقصاء أراء عينة من المجتمع ومستخدمين في ذلك أسلوب العينة العشوائية البسيطة. ففي هذا الأسلوب، يتم اختيار الأفراد الذين يمثلون العينة بشكل عشوائي، حيث يكون لدى كل فرد في المجتمع الإحصائي فرصة متساوية للاختيار في العينة. ولذلك، يتم استخدام الأسلوب العينة العشوائية البسيطة لتحسين دقة وموثوقية النتائج وتأكيد تمثيلية العينة للمجتمع الإحصائي.

وفما يلي النتائج الخاصة بعملية توزيع واسترجاع الاستبيانات على عينة الدراسة:

الجدول رقم 2: يبين توزيع واسترجاع الاستبيانات.

عدد الاستبيانات المقبولة)	عدد الاستبيانات غير الصالحة للدراسة	عدد الاستبيانات غير مسترجعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	عدد الاستبيانات الموزعة
30	00	00	30	30
100.00%	0.00%	00.00%	100.00%	100.00%
نسبة الردود% = (عدد الاستبيانات المقبولة / عدد الاستبيانات الموزعة)* 100				

نسبة الردود = 100.00% وهي نسبة عالية تدل على أن عينة الدراسة مطلعة ولديها اهتمام كبير بموضوع الدراسة، إضافة إلى أن الأسئلة الاستبيان كانت واضحة وسهلة الفهم وأن العينة تم اختيارها بشكل جيد وتمثل الشريحة المستهدفة، مما يعزز مصداقية النتائج والتوصيات المستخلصة من هذا الدراسة.

ثالثاً: أدوات جمع البيانات

تعد الأدوات والوسائل المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات من أهم عناصر في الدراسة الميدانية، حيث توفر هذه الأدوات والوسائل البيانات الضرورية التي تحتاجها لتحليلها والوصول إلى نتائج

¹ مصطفى نمر دعمس، منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية، دار غيداء للنشر، عمان، 2008، ص 201.

الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة

الدراسة. ومن بين هذه الأدوات، فإنه تم الاعتماد في دراستنا على أداة الاستبيان لاستطلاع آراء الأفراد المستجوبين حول موضوع الدراسة. وقد تم إعداد الاستبيان وفق المراحل التالية:

مرحلة ما قبل التصميم الاستبيان: في هذه المرحلة تم تحديد المتغيرات المراد قياسها وتوحيد المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في الاستبيان.

مرحلة التصميم وصياغة الأسئلة: في هذه المرحلة تم صياغة أسئلة الاستبيان الأولى بناءً على الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة وتحديد المتغيرات المراد قياسها وكذا الدراسات السابقة.

مرحلة الإخراج النهائي للاستبيان وتوزيعه: مراجعة الاستبيان وإجراء التعديلات اللاحمة ثم إخراج الاستبيان بصورة النهاية وتنسيقه بشكل جيد وسهل القراءة. يحتوي هيكل الاستبيان على:

الجدول رقم 3: هيكل أداة الدراسة (الاستبيان)

		عدد العبارات	أقسام الاستبيان
أولاً: البيانات الشخصية			
ثانياً: المتغيرات الدراسة			
04	العبارة رقم	من العبارة رقم 01 إلى 05	مبدأ المسائلة والشفافية
08	العبارة رقم	من العبارة رقم 06 إلى 10	مبدأ السلوك الأخلاقي
12	العبارة رقم	من العبارة رقم 11 إلى 15	مبدأ احترام أصحاب المصلحة
16	العبارة رقم	من العبارة رقم 16 إلى 20	مبدأ احترام سلطة القانون
20	العبارة رقم	من العبارة رقم 21 إلى 25	احترام حقوق الإنسان
20	العبارة رقم	من العبارة رقم 26 إلى 30	المotor الأول: المتغير المستقل: مبادئ المسؤولية الاجتماعية
28	العبارة رقم	من العبارة رقم 31 إلى 35	المotor الثاني المتغير التابع: أداء الموارد البشرية بالمؤسسة
(28) عبارة			مجموع عبارات الاستبيان

المصدر: من إعداد الطالبين

كما تم الاعتماد على سلم ليكارت Likert الخماسي لتقدير إجابات أفراد العينة، حيث طلب منهم إعطاء درجة إجابتهم على كل عبارة من عبارات الاستبيان كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 4: يبين المقياس Likert المستخدم في الاستبيان

المقياس	غير موافق بشدة	ضعيفة جدا	متوسطة	عالية	موافق	موافق بشدة
الأوزان	1	2	3	4	5	5
طول الفئة*	[1.80 – 1]	[2.60 – 1.81]	[3.40–2.61 –]	[4.20–3.41]	[5 – 4.21]	
دللات الفئات	دللات الفئات	ضعيفة جدا	متوسطة	عالية	موافق	موافق بشدة

* تم تحديد طول الفئة كالتالي: $0.80 = 5 / (1 - 5)$

المصدر: من إعداد الطالبين

المطلب الثاني: حساب صدق وثبات الاستبيان

في إطار اعتماد الاستبيان وعباراته ومتغيراته كأداة جمع البيانات عن الظاهرة قيد الدراسة، فإنه وجوب التأكيد من تتمتعه بخاصية الصدق والثبات. مما يضمن صحة بياناته ودقة نتائجه.

فالصدق والثبات من الشروط المهمة الواجب توفرها في أداة جمع البيانات (الاستبيان)، ويقصد بالصدق: "أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه، وأن تكون أسئلته ذات صلة بموضوعها، أي أن يقيس الاستبيان ما وضع أصلاً لقياسه"¹. أما الثبات يعني "أن تكون النتائج التي تظهرها الأداة ثابتة، بمعنى تشير إلى النتائج نفسها لو أعيد تطبيقها على العينة نفسها في نفس الظروف بعد مدة زمنية ملائمة. فإذا لم تتغير النتائج بعد إعادة تطبيق الأداة، ولا تختلف استجابة المستجيبين فهذا يعني أن الأداة ثابتة"².

أولاً: حساب صدق الاستبيان

ومنها بتحقق من توفر خاصية الصدق الاستبيان من خلال:

- **صدق المحكمين**: حيث تم عرض الأداة الدراسة (الاستبيان) على مجموعة من المحكمين المختصين لإبداء رأيهم فيها وتم الأخذ بآرائهم (حذف وتعديل في صياغة بعض العبارات)
- **الصدق الداخلي (الاتساق الداخلي)**: يتم حساب معامل ارتباط بين كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور أو البعد الذي تنتهي إليه تلك العبارة.
- **الصدق البنائي**: تم حسابه من خلال معامل الارتباط بين درجة كل للمحور والدرجة الكلية للاستبيان أو بين درجة الكلية للبعد والدرجة الكلية لمحوره.

01- حساب الصدق الداخلي لعبارات أبعاد ومحاور الاستبيان

ومنها بالتأكد من صدق عبارات الاستبيان من خلال **صدق الاتساق الداخلي** (ارتباط العبارات ومحاورها) والذي يهدف إلى معرفة مدى قدرة كل مجموعة من عبارات المحور على قياس متغير بوضوح. وإحصائياً نعبر عن الصدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون Pearson للعلاقة الارتباطية العبارة والدرجة الكلية لمحورها الذي تنتهي إليه. وهذا الأخير محصور بين (-1) و (+1)، ويكون معامل الارتباط بيرسون ذو دلالة إحصائية إذا كانت قيمة (sig) المصاحبة لكل معامل ارتباط بيرسون أقل تساوي مستوى الدلالة: 0.05 أي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية

¹ أسماء عبد المطلب بنى يونس، دليل المبتدئ إلى المناهج العامة في البحث، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2017، ص 380.

² بشارة حنان، بوعمودة نعيم: الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع، جامعة جبل، المجلد 03، العدد 02، (جوان 2020)، ص 117-133.

الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتكنولوجيا بالمسيلة

بين العبارة ومحورها أي بمعنى آخر أن العبارة صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه، أي بمعنى آخر أن مضمون العبارة يتلاءم مع مفهوم (مضمون) المحور الذي تنتهي إليه. إما إذا وجد إحدى العبارات غير متسقة (غير صادقة) مع المحور الذي تنتهي إليه أي وجدت أن العلاقة الارتباطية غير دالة إحصائيا وفي هذه الحالة يتم حذف العبارة من المحور. وفيما يلي نتائج حسابات الصدق الاتساق الداخلي:

01.01. حساب الصدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول: مبادئ المسؤولية الاجتماعية

الجدول رقم 5: يوضح مدى الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول

قياس الاتساق الداخلي لعبارات (البعد 01)								
النتيجة	Correlation de Pearson			رقم العبارات	Correlation de Pearson			رقم العبارات
	.Sig	قيمة	معامل ارتباط		.Sig	قيمة	معامل ارتباط	
دال	0,000	0,870**	العبارة رقم 03	دال	0,000	0,898**	العبارة رقم 01	
دال	0,000	0,838**	العبارة رقم 04	دال	0,000	0,895**	العبارة رقم 02	
قياس الاتساق الداخلي لعبارات (البعد 02)								
النتيجة	Correlation de Pearson			رقم العبارات	Correlation de Pearson			رقم العبارات
	.Sig	قيمة	معامل ارتباط		.Sig	قيمة	معامل ارتباط	
دال	0,000	0,797**	العبارة رقم 07	دال	0,000	0,705**	العبارة رقم 05	
دال	0,000	0,682**	العبارة رقم 08	دال	0,000	0,660**	العبارة رقم 06	
قياس الاتساق الداخلي لعبارات (البعد 03)								
النتيجة	Correlation de Pearson			رقم العبارات	Correlation de Pearson			رقم العبارات
	.Sig	قيمة	معامل ارتباط		.Sig	قيمة	معامل ارتباط	
دال	0,000	0,685**	العبارة رقم 11	دال	0,000	0,770**	العبارة رقم 09	
دال	0,000	0,778**	العبارة رقم 12	دال	0,000	0,777**	العبارة رقم 10	
قياس الاتساق الداخلي لعبارات (البعد 04)								
النتيجة	Correlation de Pearson			رقم العبارات	Correlation de Pearson			رقم العبارات
	.Sig	قيمة	معامل ارتباط		.Sig	قيمة	معامل ارتباط	
دال	0,000	0,828**	العبارة رقم 15	دال	0,000	0,813**	العبارة رقم 13	
دال	0,000	0,689**	العبارة رقم 16	دال	0,000	0,765**	العبارة رقم 14	
قياس الاتساق الداخلي لعبارات (البعد 05)								
النتيجة	Correlation de Pearson			رقم العبارات	Correlation de Pearson			رقم العبارات
	.Sig	قيمة	معامل ارتباط		.Sig	قيمة	معامل ارتباط	
دال	0,000	0,618**	العبارة رقم 19	دال	0,000	0,847**	العبارة رقم 17	
دال	0,000	0,825**	العبارة رقم 20	دال	0,000	0,771**	العبارة رقم 18	

دال: أي يوجد ارتباط معنوي بين العبارة والدرجة الكلية لبعدها

الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة

* تدل في برنامج SPSS على وجود دلالة الإحصائية وعدم وجود ** تدل على عدم وجود دلالة الإحصائية

قاعدة: إذا كانت قيمة احتمال الخطأ (Sig. or P-value) أقل من أو تساوي مستوى الدلالة، 0.05 فإنه يوجد ارتباط معنوي. بين العبارة والدرجة الكلية لبعدها

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V28

من النتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن:

عبارات المتعلقة بأبعاد المحور الأول من الاستبيان، تمتاز كلها بالاتساق الداخلي مع البعد الذي تتنمي إليه. حيث أن علاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل للبعد وعباراته دالة إحصائية، إذ أن جميع قيم معامل ارتباط بيرسون كانت ذات دلالة إحصائية (≤ 0.05). فمثلاً معامل الارتباط للعبارة رقم 20 مع بعدها (الخامس) بلغ قيمة $r=0.825^{**}$ وهو دال إحصائياً لأن قيمة $sig=0.000$ هي أقل من 0.05. هذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية قوية وموجبة بين هذه العبارة وبعدها عبارة ومحورها. وعليه يمكننا القول بأن عبارات البعد 05: احترام حقوق الإنسان تمتاز كلها بالاتساق الداخلي وصادقة لما وضعت لقياسه وبذلك لا نستثنى أي عبارة من هذا البعد وكلها صالحة لتحليل البيانات.

ونفس المقارنات مع باقي العبارات في جميع أبعاد المحور الأول من الاستبيان. وبالتالي، يمكن الاستنتاج أن عبارات المحور الأول: مبادئ المسؤولية الاجتماعية تتمتع كلها بصدق الاتساق الداخلي الجيد، مما يعزز من صدق الاستبيان كأدلة لجمع البيانات. ومن ثم يمكننا الاعتماد عليها في تحليل الإحصائي لبيانات المستجيبين واختبار فرضيات الدراسة.

02.01 حساب الصدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني: أداء الموارد البشرية بالمؤسسة

الجدول رقم 6: يوضح مدى الاتساق الداخلي لعبارات (المحور الثاني)

النتيجة	Correlation de Pearson			رقم العبارات	Correlation de Pearson		
	.Sig	قيمة معامل ارتباط	القيمة الاحتمالية		.Sig	قيمة معامل ارتباط	القيمة الاحتمالية
دال	0,000	0,671**	العبارة رقم 25	دال	0,000	0,763**	العبارة رقم 21
دال	0,000	0,697**	العبارة رقم 26	دال	0,000	0,706**	العبارة رقم 22
دال	0,000	0,852**	العبارة رقم 27	دال	0,000	0,745**	العبارة رقم 23
دال	0,000	0,882**	العبارة رقم 28	دال	0,000	0,737**	العبارة رقم 24

دال: أي يوجد ارتباط معنوي بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها
 * تدل في برنامج SPSS على وجود دلالة الإحصائية وعدم وجود ** تدل على عدم وجود دلالة الإحصائية
 قاعدة: إذا كانت قيمة احتمال الخطأ (Sig. or P-value) أقل من أو تساوي مستوى الدلالة، 0.05 فإنه يوجد ارتباط معنوي. بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V28

من النتائج الارتباطات الثنائية (العبارة \leftrightarrow الدرجة الكلية لمحور) المبينة أعلاه نلاحظ أن: عبارات المتعلقة بقياس (المحور الثاني)، تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها الذي تنتهي إليه. حيث أن علاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لمحور وعباراته دالة إحصائية، إذ أن جميع قيم معامل ارتباط بيرسون كانت ذات دلالة إحصائية ($Sig \leq 0.05$). فمثلاً معامل الارتباط بيرسون للعبارة رقم 28 مع محورها (المحور الثاني) بلغ قيمة $r = 0.882^{**}$ وهو دال إحصائي لأن قيمة $Sig = 0.000$ هي أقل من 0.05. هذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية قوية وموجبة بين كل عبارة ومحورها. (المحور الثاني). أي أن العبارة صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه، أي بمعنى آخر أن مضمون العبارة يتلاءم مع مفهوم (مضمون) المحور الذي تنتهي إليه. ونفس المقارنات مع باقي العبارات وجميع محاور الاستبيان.

وعليه يمكننا القول بأن عبارات المحور الثاني: أداء الموارد البشرية بالمؤسسة تمتاز كلها بالاتساق الداخلي وصادقة لما وضعت لقياسه وبذلك لا نستثنى أي عبارة من المحور وكلها صالحة لتحليل البيانات.

02- حساب الصدق البنائي لأبعاد ومحاور الاستبيان

وقدمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال حساب صدق الاتساق البنائي فهو أحد الطرق التي يمكن استخدامها لتحقيق خاصية صدق الاستبيان، ويهدف هذا النوع من الصدق إلى قياس مدى توافق عبارات ومحاور والأبعاد في الاستبيان مع بعضها البعض، أي أنها تقيس فعلاً ما وضعت لقياسه. وإحصائياً نعبر عن الصدق الاتساق البنائي من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون وفق القاعدة التالية:

- إذا كانت قيمة (sig) المصاحبة لقيمة معامل الارتباط بيرسون (r) أقل من مستوى الدلالة: 0.05 فإن معامل الارتباط بيرسون ذو دلالة إحصائية أي توجد علاقة بين البعد والدرجة الكلية لمحوره، أي بعبارة أخرى أن البعد صادق ومتسق لما وضع لقياسه. وإذا لم تكن هناك علاقة ارتباطية بين البعد والدرجة الكلية لمحوره، فإن ذلك يشير إلى أن البعد أو العبارة المستخدمة في الاستبيان لا تعكس الواقع بشكل صحيح، وقد يكون من الضروري إعادة صياغتها أو تعديلها أو حذفها من الاستبيان حتى نصل بعبارات ومحاور وأبعاد تحقق خاصية صدق الاستبيان. والجدول التالي يبيّن نتائج حساب الصدق الاتساق البنائي لعبارات ومحاور والاستبيان كما يلي:

الجدول رقم 7: يوضح صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة

النتيجة	الارتباط مع الدرجة الكلية لمحاور			أبعاد ومحاور الاستبيان
	معامل ارتباط (Sig. or P-value)	القيمة الاحتمالية يرمز لها بـ: بيرسون(r)	الارتباط مع الدرجة الكلية لمحاور	
(الصدق البنائي للأبعاد) أي مدى جودة العلاقة الارتباطية بين البعد مع محوره:				
دال	0,000	0,904**	مبدأ المساءلة والشفافية	01
دال	0,000	0,926**	مبدأ السلوك الأخلاقي	02
دال	0,000	0,894**	مبدأ احترام أصحاب المصلحة	03
دال	0,000	0,976**	مبدأ احترام سلطة القانون	04
	0,000	0,823**	احترام حقوق الإنسان	05
(الصدق البنائي لمحاور) أي مدى جودة العلاقة الارتباطية بين كل محور مع درجة الكلية لعبارات الاستبيان:				
دال	0,000	0,987**	المحور الأول: المستقل: مبادئ المسؤولية الاجتماعية	
دال	0,000	0,907**	المحور الثاني المتغير التابع: أداء الموارد البشرية بالمؤسسة	
ناتج: إذا كانت قيمة الاحتمال الخطأ (Sig. or P-value) أقل من أو تساوي مستوى الدلالة، 0.05 فانه يوجد ارتباط معنوي (دال إحصائيا).				
دال: أي (دال إحصائيا) أي يوجد ارتباط بين البعد وإجمالي عبارات محاور الاستبيان أي هناك اتساق بنائي بين البعد والمحور كل عبارات: إذا كانa قيمة الاحتمال الخطأ (Sig. or P-value) أقل من أو تساوي مستوى الدلالة، 0.05 فانه يوجد ارتباط معنوي (دال إحصائيا).				
** تدل في برنامج SPSS على وجود دلالة الإحصائية وعدم وجود ** تدل على عدم وجود دلالة الإحصائية				

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V28

من خلال الجدول أعلاه يمكننا استنتاج أن جميع الأبعاد والمحاور في الاستبيان صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه، نظراً لأن قيم معاملات الارتباط Pearson Correlation كانت دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05 وقيم SIG كانت أقل من هذا المستوى، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل البعد والدرجة الكلية للإجمالي عبارات محوره وكذا بين المحور والدرجة الكلية للإجمالي عبارات الاستبيان، فمثلاً نجد قيمة معامل الارتباط لدى مبدأ السلوك الأخلاقي: بلغت $R=0.926^{**}$ وأن القيمة الاحتمالية (sig) بلغت قيمة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 ومنه فإن معامل الارتباط بيرسون ذو دلالة إحصائية أي توجد علاقة بين مبدأ السلوك الأخلاقي والدرجة الكلية لمحوره (المحول الأول: المستقل: مبادئ المسؤولية الاجتماعية)، أي بعبارة أخرى أن البعد صادق متسبق لما وضع لقياسه. (أي أن البعد بعياراته قادر على قياس المتغير المستقل) وبذلك تعتبر عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه لهذا لن نستبعد أية عبارة من عبارات هذا البعد من التحليل، ونفس المقارنة مع باقي الأبعاد والمحاور الاستبيان.

وعليه يمكننا القول بأن عبارات المتغير المستقل (المستقل: مبادئ المسؤولية الاجتماعية) بأبعاده) والمتغير التابع (أداء الموارد البشرية بالمؤسسة)، صادقة لما وضعت لقياسه أي أن الاستبيان

على درجة عالية من الصدق ومن ثم يمكننا الاعتماد على عباراته ومتغيراته في تحليل الإحصائي لبيانات المستجوبين واختبار فرضيات الدراسة.

الاستنتاج العام: يمكن الاستنتاج أن عبارات الاستبيان تتمتع بصدق الاتساق الداخلي الجيد، مما يعزز من صدق الاستبيان كأدلة لجمع البيانات. ومن ثم يمكننا الاعتماد عليها في تحليل الإحصائي لبيانات المستجوبين واختبار فرضيات الدراسة.

ثانياً: حساب ثبات الاستبيان

وللوضريح معنى الثبات أكثر: نفترض أنه تم إجراء استطلاع معين على مجموعة من الأفراد على الاستبيان يقيس ظاهرة ما، ثم تم رصد درجات كل فرد في هذا الاستطلاع، وبعد فترة تم إعادة إجراء نفس الاختبار (أي توزيع نفس الاستبيان) على نفس هذه المجموعة من الأفراد ورصدت أيضاً درجات كل فرد فيها، وكانت النتائج تدل على أن الدرجات التي حصل عليها الأفراد في المرة الأولى لتطبيق الاستطلاع، هي نفسها الدرجات التي حصل عليها هؤلاء الأفراد في المرة الثانية. وبناء عليه نستنتج بأن نتائج المأخوذة من أراء العينة حول عبارات ومحاور الاستبيان هي ثابتة تماماً ولا تتغير كثيراً بإعادة تطبيقها بمعنى أكثر دقة أن ما تَضَمِّنَهُ الاستبيان، نتائجه تكون ثابتة.¹ وهناك عدة طرق لقياس ثبات عبارات الاستبيان منها طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وال المجالات المختلفة لدرجة الثبات لمعامل الفا كرو نباخ هي: "0.6 < a < 0.65" (غير كافية)، إذا كانت قيمة بين 0.6 < a < 0.70 (ضعيفة)، إذا كانت قيمة بين 0.70 < a < 0.75 (مقبولة نوعاً ما) وإذا كانت قيمة بين 0.75 < a < 0.85 (حسنة) وإذا كانت قيمة بين 0.85 < a < 0.90 (جيدة) وإذا كانت أكبر من 0.9 تكون قيم الثبات ممتازة².

والجدول التالي يبيّن نتائج حساب الثبات:

الجدول رقم 8: يبيّن قيمة معامل (Cronbach's Alpha) للاستبيان

النتيجة	عدد العبارات	معامل ألفا كرو نباخ	
ثابت	عبارة	20	0.953 ثبات جميع عبارات المحور الأول مبادئ المسؤولية الاجتماعية
ثابت	عبارة	08	0.894 ثبات جميع عبارات المحور الثاني تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة
ثابت	عبارة	28	0.963 ثبات جميع عبارات الاستبيان

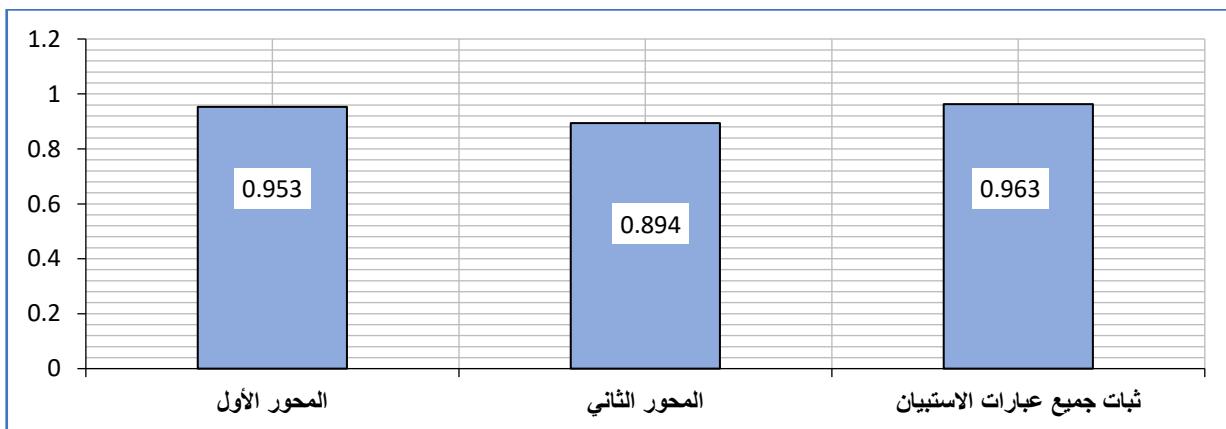
المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V28

¹ مصطفى طويطي، التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان -تطبيقات عملية على برنامج excel- الجزء الأول، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر، 2018، ص 141 (بتصرف).

² Fanny Poujol et Mana Carricano, Analyse de données avec SPSS, Edition PERSON, 2009, p53.

يعرض الجدول أعلاه نتائج حساب قيم (Cronbach's Alpha) لكل مجموعة من العبارات لكل محور وكذا إجمالي جميع عبارات الاستبيان. وهذا من أجل معرفة مدى ت Mutual عبارات الاستبيان بدرجة الثبات في النتائج فيما لو أعيد توزيع الاستبيان مرة متكررة خلال فترات زمنية مختلفة وفي نفس الظروف. ومن الجدول نجد أن جميع المحاور، بالإضافة إلى الاستبيان ككل، حققت قيم ألفا كرونباخ أعلى من الحد الأدنى المقبول (0.600)، مما يدل على ثبات عالي وتناسق جيد بين العبارات. يشير هذا إلى أن الاستبيان يقدم نتائج ثابتة وقابلة للتكرار، حيث بلغت القيمة الإجمالية لمعامل ألفا كرونباخ للاستبيان قيمة 0.963، وهي قيمة مرتفعة تدل على ثبات الاستبيان، أي بمعنى أنه سنحصل على نفس النتائج وبنسبة 96.30% فيما لو أعيد تطبيق نفس الأداة (الاستبيان) أكثر من مرة على عينات أخرى من نفس المجتمع وفق ظروف مماثلة. مما يعزز من موثوقيته كأداة لجمع البيانات.

الشكل رقم 7: يبين تمثيل بياني لـ قيمة معامل Cronbach's Alpha للاستبيان



المصدر: برنامج Excel.2010

بشكل عام، يمكن القول أن الاستبيان يعد أداة موثوقة وقوية لجمع البيانات وقياس المتغيرات المهمة في الدراسة، وأن النتائج التي يتم الحصول عليها من خلاله ثابتة وقابلة للتكرار في حال تكرار تطبيقه في ظروف مماثلة.

المطلب الثالث: تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات

أولاً: إجراء اختبار كشف نوع التوزيع بيانات المستجيبين

تُعد خطوة الكشف عن التوزيع بيانات المستجيبين نحو متغيرات الدراسة من أهم الخطوات في تحديد الأساليب الإحصائية (الوصفي والاستدلالية) المناسبة لتحليل البيانات واختبار الفرضيات الدراسية إذ يوجد نوعين من الأساليب الإحصائية وهي: أساليب إحصائية البارامترية (المعلمية) والتي تشترط أن تتبع البيانات المستجيبين للتوزيع الطبيعي. وأساليب إحصائية اللامعلمية والتي لا تشترط أن

الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة

تبعد البيانات المستجوبين نحو محاور الاستبيان (متغيرات الدراسة) للتوزيع الطبيعي. وعليه ولضمان معالجة صحيحة لبيانات المستجوبين واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة، يتعين علينا أولاً تحديد نوع توزيع البيانات. يمكن استخدام عدة طرق إحصائية لتحديد نوع توزيع البيانات، من بينها طريقة اختبار كولوموجروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) التي تستخدم إذا كان عدد العينات أكبر أو يساوي 50، وطريقة اختبار شايبرو ويلك (Shapiro-Wilk) التي تستخدم إذا كان عدد العينات أقل من 50. وكل اختبار له قيمة احتمالية يرمز لها بالرمز (sig) أو (p-value) والتي من خلالها يتم الحكم على نوع التوزيع وهذا بمقارنتها مع مستوى الدلالة (0.05).

ويمكن اعتبار القاعدة العامة المتبعة لتحديد نوع توزيع البيانات كما يلي: إذا كانت قيمة الاحتمالية (p-value) أقل من 0.05، فإن هناك دليل إحصائي قوي يدعم افتراض أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، في حين أنه إذا كانت (p-value) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) فإن هناك دليل إحصائي قوي يدعم افتراض أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي فيما يتعلق بالمتغيرات المدروسة.² وفيما يلي نتائج كشف نوع توزيع بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة:

الجدول رقم 9: يبين نتائج كشف نوع التوزيع الطبيعي (Tests of Normality) للبيانات

نوع التوزيع بيانات كل محور	Shapiro-Wilk اختبار شايبرو ويلك			Kolmogorov-Smirnov ^a اختبار كولوموجروف سميرنوف			محاور الاستبيان
	.Sig القيمة الاحتمالية	Df درجة الحرية	القيمة الإحصائية للختبار	(P-value) القيمة الاحتمالية	Df درجة الحرية	القيمة الإحصائية للختبار	
يتبع التوزيع طبيعي	0,062	30	0,875	0,059	30	0,175	بيانات المتغير المستقل
يتبع التوزيع طبيعي	0,08	30	0,878	0,051	30	0,159	بيانات المتغير التابع

القاعدة: إذا كانت قيمة sig أكبر من 0.05 فإن البيانات المستجوبين نحو المتغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V28

ومن خلال الجدول أعلاه نجد: وبما أن أفراد عينة الدراسة أقل من 50 فرد فإننا نستدل بنتائج اختبار شايبرو ويلك (Shapiro-Wilk) وتظهر نتائجه أن القيمة الاحتمالية (sig) لبيانات المستجوبين نحو محاور الاستبيان (متغيرات الدراسة) هي أكبر من (0.05)، حيث:

¹ محمد خير سليم أبو زيد، أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، دار جرير للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2005، ص 156.

² أسامة ربيع أمين، التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الإحصائي (SPSS) مهارات أساسية اختبارات الفروض الإحصائية (البارامترية-اللابارامترية)، الجزء الأول، الدار العالمية، القاهرة، مصر، 2008، ص 121. (بتصريف)

الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة

- بالنسبة لبيانات المستجوبين نحو المحور الأول (مبادئ المسؤولية الاجتماعية) نجد أن قيمة الاحتمالية بلغت قيمة ($SIG=0.062$) وهي أكبر من مستوى دلالة 0.05 وعليه وفق القاعدة أعلاه فإن بيانات العينة نحو المحور الأول تتبع التوزيع الطبيعي.

- وبالنسبة لبيانات المستجوبين نحو المحور الثاني (تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة) نجد أن قيمة الاحتمالية بلغت قيمة ($SIG=0.080$) وهي أكبر من مستوى دلالة 0.05 وعليه وفق القاعدة أعلاه فإن بيانات العينة نحو المحور الثاني تتبع التوزيع الطبيعي.

الاستنتاج: نظراً لأن بيانات المستجيبين تخضع للتوزيع الطبيعي، فإن بحثنا سيستخدم طرفاً إحصائية معلميه لتحليل إجابات وأراء أفراد العينة واختبار فرضيات البحث. ومن المهم شرح الأساليب الإحصائية المعلميمية التي سنستخدمها في دراستنا كما يلي:

ثانياً: أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات المستجوبين

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS[®]: V28) لتحليل البيانات، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية المعلميمية لتحليل الإجابات والأراء التي تم جمعها من أفراد العينة، واختبار الفرضيات التي تم تحديدها في الدراسة. وتمثل الأساليب الإحصائية الوصفية واستدلالية والمستخدمة في دراستنا وفيما يلي:

أ- التوزيع التكراري والنسب المئوية: تم استخدام التوزيع التكراري والنسب المئوية لوصف البيانات الشخصية للمستجوبين، وذلك عبر عرضها في رسوم بيانية وقيم عدديه.

ب- المتوسط الحسابي هو مقياس للنزعه المركزية يستخدم لتحديد قيمة مركزية للبيانات. ويتم حسابه عن طريق جمع جميع القيم ثم قسمتها على عددها. كما يساعد في ترتيب العبارات المختلفة في الاستبيان وفهم اتجاهات الآراء ومدى ارتفاع وانخفاض استجابات المستجوبين في الدراسة. كما يساعد في تحديد مدى تركيز إجابات المستجوبين حول قيمة معينة وتقدير مدى أهمية العبارات بالنسبة للمستجوبين. وتبعاً لمقياس ليكارث الخماسي المستخدم في الاستبيان، فإن قيم المتوسط الحسابي تكون محصورة بين 1 إلى 5.

ت- الانحراف المعياري هو مقياس للتشتت يستخدم لقياس مدى انحراف (تشتت) استجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات ومتغيرات الاستبيان، حيث تكون القيم العالية للانحراف المعياري تدل على تشتت واسع في البيانات بينما تكون القيم المنخفضة تدل على تجمع أو تركيز للبيانات حول المتوسط الحسابي.

*SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

كما يفيد أيضا في ترتيب عبارات الاستبيان إلى جانب المتوسط الحسابي حيث عند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف معياري (أقل تشتت) بينهما.

ثـ- الوزن النسبي (**المتوسط الحسابي النسبي**): الوزن النسبي هو مقياس آخر يستخدم لنقدير أهمية المتغيرات في الدراسة، إضافة إلى المتوسط الحسابي وهو يحسب بالعلاقة التالية¹: $\frac{\bar{X}}{K} * 100\% = 100$ حيث K عدد بدائل المتغير أو عبارات في الاستبيان (مقياس لкарط الخماسي).

جـ- اختبار كشف نوع التوزيع للبيانات: لتحديد نوع توزيع البيانات تم استخدام اختبار كولموجروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) الذي يستخدم إذا كان عدد العينات أكبر أو يساوي 50، واختبار شابир ويلك (Shapiro-Wilk) الذي يستخدم إذا كان عدد العينات أقل من 50.

حـ- معامل الثبات ألفا كرو نباخ: وذلك لاختبار مدى موثوقية أداة جمع البيانات المستخدمة (الاستبيان) في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة؛

خـ- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation): يستخدم معامل الارتباط لقياس خاصية الصدق في الاستبيان وكذا قياس العلاقة الارتباطية بين المتغيرين في الدراسة، حيث تتراوح قيمة هذا المعامل بين -1 و +1، وتدل هذه القيمة على قوة أو ضعف العلاقة بين المتغيرين. وإذا كانت القيمة كبيرة بغض النظر عن الإشارة، فإن العلاقة بين المتغيرين قوية. أما إشارة المعامل، فتدل على اتجاه العلاقة بين المتغيرين، حيث إذا كانت المعامل إيجابياً، فإن زيادة قيمة أحد المتغيرين ترافقتها زيادة في الآخر، وهذا يدل على وجود علاقة طردية بينهما، والعكس صحيح. ويمكن تقسيم مجالات قيمة معامل الارتباط إلى ثلاثة فئات؛ إذ يعتبر المعامل ضعيفاً إذا كانت قيمته أقل من ±0.3 و يكون معتدلاً إذا كانت قيمته بين ±0.3 و ±0.7، أما إذا كانت قيمته أعلى من ذلك (0.7±) فإنه يعتبر قوياً.

دـ- تحليل الانحدار (Regression analysis): أداة إحصائية قوية ومرنة تستعمل لتحليل العلاقة الارتباطية بين متغير تابع واحد أو أكثر من المتغيرات المستقلة ويستعمل² كـ لتحديد ما إذا كان المتغير المستقل قادر على شرح تغيرات معنوية في المتغير التابع: أي هل توجد علاقة؟

كـ لتحديد كمية الاختلاف في المتغير التابع التي يمكن شرحها بواسطة المتغير المستقل: أي ما هي قوة علاقة؟

¹ مصطفى طوططي، مرجع سابق، ص 211.

² عايدة نخلة رزق الله، "دليل الباحثين في التحليل الإحصائي الاختبار والتفسير"، القاهرة، الطبعة الأولى، 2002، ص 210-211.

لتحديد البناء أو شكل العلاقة: أي ما هي المعادلة الرياضية التي تربط المتغير المستقل أو عدة متغيرات، بمتغير أو مجموعة المتغيرات التابع؟

للتنة بقمة المتغير التابع.

ومن مخرجات تحليل الانحدار ما يلي:

اختبار F (F-test): لتحديد مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغير المستقل والمتغير التابع في نموذج الانحدار، ويمكن التحقق من ذلك من خلال من قيمة sig المصاحبة للاختبار (F-test) ، فإذا كانت هذه القيمة أقل من 0.05، فهذا يشير إلى وجود أثر بين المتغيرين.

معامل الانحدار B_1 و b_0 : حيث b_0 يمثل مقدار الثابت ومعامل B_1 فهو قيمة التي يزيد بها المتغير التابع عند زيادة وحدة واحدة في المتغير المستقل.

اختبار T (T-test): يستخدم من أجل معرفة معنوية التأثير بين المتغيرين، (معنوية تأثير المستقل في التابع)، بكلمة أخرى يستخدم لتحقق من معنوية معاملات (b_0, b_1) في نموذج الانحدار وهذا من مقارنة قيمة sig المرافقة للاختبار (T-test) مع مستوى الدلالة 0.05 حيث إذا كانت قيمة SIG أقل من 0.05 فان معامل الانحدار (b_0, b_1) يختلف عن الصفر ومنه له تأثير معنوي ويضم في نموذج الانحدار الممثل للعلاقة المدروسة.

قيمة معامل التفسير: ويرمز له بالرمز R^2 ويمثل النسبة المئوية للتبالين التي يتم تفسيرها بواسطة المتغير أو المتغيرات المستقلة التي يتضمنها نموذج الانحدار وتقع بين 0 و 1 أي بين: $0 \leq R^2 \leq 1$. فكلما اقتربت من 1 يعني ارتفاع درجة التفسير متغير التابع من قبل متغير المستقل. أي من خلال R^2 يمكن معرفة مدى نسبة التي يساهم بها المتغير المستقل أو المتغيرات المستقلة في تحسين المتغير التابع.

ثالثاً: البرامج الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

يقوم كثير من المهتمين في مختلف ميادين العلوم كالعلوم الاقتصادية والتربية والاجتماعية والطبية وغيرها بإجراء التحليلات الإحصائية لبياناتهم المختلفة. وإن القيام بمثل هذه التحليلات الإحصائية بالطريق اليدوية ليس سهلاً وخاصةً إذا كان حجم البيانات كبيراً. وعلى كل حال لم تعد هناك مشكلة مع تطور أجهزة الحاسوب وتصميم البرامج الحاسوبية للقيام بالتحليلات الإحصائية البسيطة والمعقدة^١. وهناك العديد من البرامج التي يمكن الاعتماد عليها لتقنيات حديثة في تحليل البيانات، حيث تسهل حساب كل

¹- محمد بلال الزعبي، عباس الطلافحة، النظام الإحصائي spss فهم وتحليل البيانات الإحصائية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الثالثة، 2012، ص. 30.

الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة

الاختبارات الإحصائية بطريقة دقيقة وسريعة خالية من الأخطاء ولهذه البرامج أهمية كبيرة فهي تساعد على إدخال وتنظيم البيانات عن طريق وضعها في مجموعة من الجداول وتساعد أيضاً في إعداد التقارير عن تحليل البيانات بشكل دقيق ومن بين البرامج المستخدمة في دراستنا هي:

- **برنامج EXCEL:** يُعتبر برنامج EXCEL من أهم أنواع برامج التحليل الإحصائي، وهو مصمم من طرف شركة مايكروسوف特 (microsoft) وهو برنامج خاص بالعمليات الحسابية وتم استخدامه في التمثيل البياني لنتائج بعض البيانات والمعلومات الناتجة من خلال بيانات العينة حول الاستبيان خاصة وأنه يعطي مرونة أكثر لتغيير إعدادات التمثيل البياني. وله عدة إصدارات متعددة وفي دراستنا استخدمنا نسخة 2019.

- **برنامج SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)** الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروف اختصاراً بـ SPSS، هو: عبارة عن حزمة حاسوبية متكاملة لتسجيل البيانات وتحليلها. ويستخدم عادة في جميع البحث العلمية التي تشتمل على العديد من البيانات الرقمية، ولا يقتصر على البحث الاجتماعية فقط بالرغم من أنه أنشأ أساساً أصلاً لهذا الغرض، ولكن اشتتماله على معظم الاختبارات الإحصائية وقدرته الفائقة في معالجة البيانات، وتواافقه مع معظم البرمجيات المشهورة جعل منه نظاماً فعالاً لتحليل شتى أنواع بيانات البحث العلمية. وله عديد من المميزات، ويدرس في كثير من الجامعات، وهو مستخدم بشكل شائع من الباحثين، تم حيازته من قبل شركة IBM سنة 2009 وقد ظهرت أول نسخة له سنة 1968 وهناك عدة إصدارات تختلف فيما بينها باختلاف أنظمة - الويندوز - WIN وكذا إضافات في الاختبارات الإحصائية وفي دراستنا الحالية تم الاعتماد على الإصدار رقم (SPSS: V 28). ويمكن تحميله من الموقع التالي: <https://www.ibm.com/support/pages/downloading-ibm-spss-statistics-28010>

- **برنامج JASP** هو برنامج مجاني ومفتوح المصدر للتحليل الإحصائي تدعمه جامعة أمستردام. وهو مصمم ليكون سهل الاستخدام ويقدم إجراءات التحليل الإحصائي باستخدام المنهج الكلاسيكي والبيزي. تم استخدامه في دراستنا للحصول على بعض تمثيلات البيانات خلال حساب الاختبارات الإحصائية والغير موجودة في برنامج spss ويمكن تحميله من الموقع التالي: <https://jasp-stats.org/download>

رابعاً: اختبارات مسبقة للتحقق من مدى صلاحية البيانات للتحليل الإحصائي

قبل إجراء التحليلات الإحصائية لاختبار فرضيات الدراسة وتحليل بيانات المستجيبين والتوصل إلى نتائج بحثية دقيقة، من الضروري التحقق من مدى صلاحية البيانات المتغيرات التي تم جمعها لهذا

الغرض. حيث يجب التأكد من استيفاء المتغيرات المدروسة لمجموعة من الافتراضات الأساسية التي تضمن دقة واتساق النتائج الإحصائية.

لذلك، سنقوم بإجراء بعض الاختبارات المسбقة على البيانات المتغيرات قبل الشروع في التحليلات الرئيسية. وتهدف هذه الاختبارات إلى ضمان الاستخدام الصحيح لأساليب التحليل الإحصائي المناسبة، وتجنب أي انتهاكات لافتراضاتها الأساسية. من بين الاختبارات المهمة التي يجب إجراؤها، نذكر:

كھ اختبار كشف نوع التوزيع البيانات (تم تطرق إليه سابقا)

كھ اختبار عدم وجود التعدد الخطي (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة.

كھ اختبار العلاقة الخطية (Linearity) بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعية.

بعد التحقق من استيفاء البيانات لهذه الافتراضات، يمكن بعد ذلك الانتقال إلى إجراء التحليلات الإحصائية الرئيسية بثقة أكبر وتفسير النتائج بشكل صحيح.

01. اختبار عدم وجود التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة:

يجب التأكد من عدم وجود ارتباطات عالية بين المتغيرات المستقلة عند دراسة العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعية وعدم تحقق هذا الشرط يؤثر في التقديرات الإحصائية لنموذج البحث وكذا على نتيجة العلاقات بين المتغيرات. ويتم التتحقق من هذا الشرط من خلال حساب معامل تضخم التباين ويرمز له ب(VIF) واختبار التباين المسموح (Tolerance) وعتبة هذه المؤشرات هي¹:

- إذا كانت قيمة قيمة: (VIF) أكبر من 5 فإن ذلك دال على وجود مشكلة التعدد (الازدواج الخطي)
بين المتغيرات المستقلة.

- إذا كانت قيمة قيمة: (Tolerance) أقل من 0.2 فإن ذلك دال على وجود مشكلة التعدد (الازدواج
الخطي) بين المتغيرات المستقلة.

وفيمما يلي جدول يبين نتائج حساب قيم (VIF) و(Tolerance) لتشخيص مشكلة الازدواج
الخطي:

¹ عبد الناصر السيد عامر: نبذة المعادلة البنائية للعلوم النفسية والاجتماعية (الأسس والتطبيقات والقضايا)، الجزء الثاني، دار جامعة نايف للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2018، ص 54.

الجدول رقم 10: يبين تشخيص مشكلة الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة

مدى تتحقق الشرط عدم التداخل بين المتغيرات المستقلة		المتغيرات المستقلة
Collinearity Statistics		
VIF	Tolerance	
يجب أن تكون أقل من 05	يجب أن تكون أكبر من 0.2	
4,725	7520,	مبدأ المساءلة والشفافية
4,508	0,222	مبدأ السلوك الأخلاقي
4,437	0,225	مبدأ احترام أصحاب المصلحة
4,784	7320,	مبدأ احترام سلطة القانون
3,368	0,297	احترام حقوق الإنسان

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V28

ومن الجدول أعلاه نجد أن قيمة معامل تضخم التباين (VIF) لجميع المتغيرات المستقلة بلغت أعلى قيمة له $VIF=4.784$ وأدنى قيمة له $VIF=0.222$ وهي كلها ضمن العتبة أي هي أقل من 05 بالنسبة لمؤشر (VIF) وأيضاً أكبر من 0.2 بالنسبة لمؤشر Tolerance.

هذه النتائج تشير إلى عدم وجود مشكلة التعدد الخطي (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة في الدراسة. بمعنى أنه لا يوجد ارتباط عالي أو تداخل بين المتغيرات المستقلة، مما يعني أن هذه المتغيرات مستقلة عن بعضها البعض إلى حد كبير.

وبالتالي، يمكن اعتبار بيانات متغيرات الدراسة ملائمة لتحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، خاصةً عند تطبيق نموذج الانحدار الخطي لاختبار فرضيات الدراسة. هذا الاستنتاج مهم لضمان دقة واتساق النتائج الإحصائية المستخلصة من تحليل الانحدار، حيث يتم تجنب أي تأثيرات سلبية محتملة للتعدد الخطي على هذه النتائج.

02. اختبار العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة:

وجود علاقة خطية بين المتغيرات المستقلة والتابع شرط ضروري لاستخدام نموذج الانحدار الخطي يكون تأكيد من توفر هذا الشرط من حساب معامل الارتباط (Correlation Coefficient) بين كل متغير مستقل والمتغير التابع. إذا كانت القيم مرتفعة ومعنوية إحصائياً، فهذا يشير إلى وجود علاقة خطية قوية.

الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة

الجدول رقم 11: يبين تشخيص العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع باستخدام (Correlation)

(Coefficient

المحور الأول: المستقل: مبادئ المسؤولية الاجتماعية							
المتغير المستقل:	احترام حقوق الإنسان	مبدأ احترام سلطة القانون	مبدأ احترام أصحاب المصلحة	مبدأ السلوك الأخلاقي	مبدأ المساءلة والشفافية	Pearson Correlation	المتغير التابع: أداء الموارد البشرية بالمؤسسة
						Sig	
0,828**	,682**0	0,809**	,708**0	0,731**	,824**0		
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
30	30	30	30	30	30	N	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V28

الجدول أعلاه يعرض معاملات الارتباط (Pearson Correlation) بين كل متغير مستقل والمتغير التابع (أداء الموارد البشرية بالمؤسسة) نجد جميع معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع إيجابية وقوية، حيث تتراوح بين 0.682 و 0.828. وجميع معاملات الارتباط معنوية إحصائياً عند مستوى دلالة (<0.05). هذه النتائج تشير إلى وجود علاقة خطية قوية وذات دلالة إحصائية بين جميع المتغيرات المستقلة والمتغير التابع في الدراسة.

وبالتالي، يتم استيفاء شرط وجود العلاقة الخطية اللازم لاستخدام نموذج الانحدار الخطي في تحليل العلاقة بين مبادئ المسؤولية الاجتماعية (المتغيرات المستقلة) وأداء الموارد البشرية بالمؤسسة (المتغير التابع) هذه النتيجة مهمة لضمان دقة واتساق نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد الذي سيتم إجراؤه لاحقاً لاختبار فرضيات الدراسة.

المبحث الثالث: تحليل البيانات واختبار الفرضيات ومناقشتها

في هذا المبحث، تم عرض وتحليل بيانات محاور الاستبيان من خلال تقديم الإحصاء الوصفي لآراء أفراد العينة حول متغيرات الدراسة وعبارات الاستبيان، مع تحديد العبارات الأكثر والأقل موافقة، إضافة إلى تحليل وصفي للخصائص الديموغرافية للمستجيبين. كما تم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية الاستدلالية لتقدير العلاقات بين المتغيرات ومدى دلالتها الإحصائية، وفي النهاية، تم تلخيص النتائج واستخلاص الاستنتاجات النهائية للدراسة بناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج ومناقشتها.

المطلب الأول: عرض وتحليل بيانات المستجيبين نحو المتغيرات الشخصية للعينة

تقوم هذه الدراسة على تحليل مجموعة من البيانات العامة المتعلقة بخصائص أفراد الدراسة وفي ضوء هذه المتغيرات نقدم وصف تحليلي لفئات كل متغير ديمغرافي وهذا من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية. كما هو مدون في الجدول التالي:

01- وصف خصائص عينة الدراسة متغير الجنس

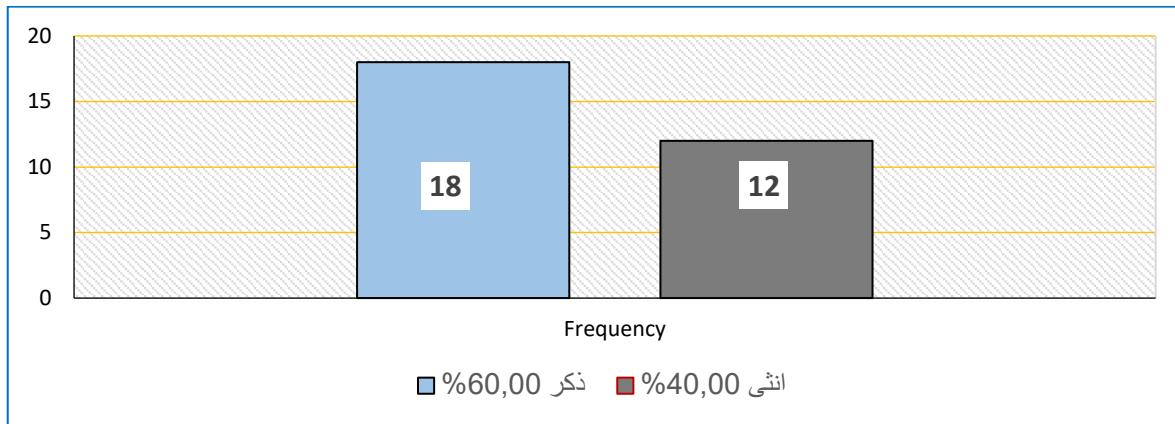
الجدول رقم 12: يبين توزيع افراد العينة حسب الجنس

الجنس	Total	ذكر	أنثى	النسبة	التكرار
				60,0	18
				40,0	12
				100,0	30

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V 28

من خلال الجدول أعلاه نجد عينة الدراسة تتكون من 30 فرداً. يتوزعون حسب متغير الجنس حيث يتضح من البيانات أن هناك تفاوتاً في توزيع أفراد العينة حسب الجنس، حيث يشكل الذكور النسبة الأكبر بـ 60 %، مقارنةً بالإإناث اللواتي يمثلن 40 % من إجمالي العينة. هذا التفاوت قد يعكس طبيعة المؤسسة أو القطاع الذي تنتهي إليه، حيث تكون هناك بعض الوظائف أو المهام التي تتطلب مزيداً من العمالية الذكورية.

الشكل رقم 8: يبين تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: مخرجات برنامج Excel.2010

- بالنسبة لمتغير العمر:

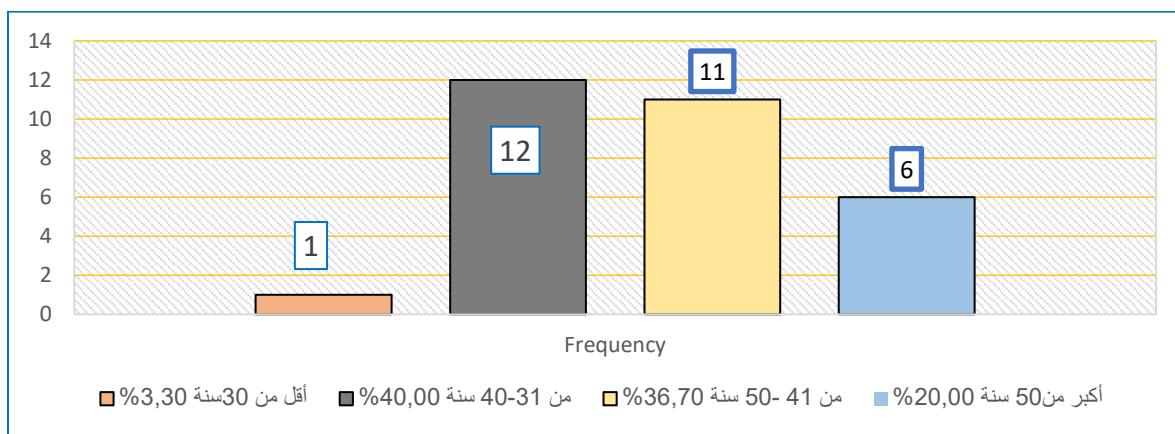
الجدول رقم 13: يبين توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	النكرار	النسبة (%)
أقل من 30 سنة	1	3,3
من 31-40 سنة	12	40,0
من 41-50 سنة	11	36,7
أكبر من 50 سنة	6	20,0
Total	30	100,0

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V 28

من خلال الجدول، نلاحظ أن الفئة العمرية الأكبر تمثيلاً في عينة الدراسة هي الفئة من 31-40 سنة بنسبة 40%， تليها الفئة من 41-50 سنة بنسبة 36.7%. بينما تشكل الفئة الأكبر من 50 سنة نسبة 20%， وأخيراً الفئة الأقل من 30 سنة بنسبة 3.3% فقط. يتضح من البيانات أن معظم أفراد العينة ينتمون إلى الفئات العمرية المتوسطة، حيث تشكل الفئتان من 31-40 سنة ومن 41-50 سنة ما يقرب من 77% من إجمالي العينة. وهذا يعكس طبيعة المؤسسة أو القطاع الذي تنتهي إليه، حيث تكون هناك حاجة إلى خبرة وكفاءة العمالة في هذه الفئات العمرية. كما يلاحظ انخفاض نسبة الشباب (أقل من 30 سنة) في العينة.

الشكل رقم 9: يبين تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج Excel.2010

03- بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي:

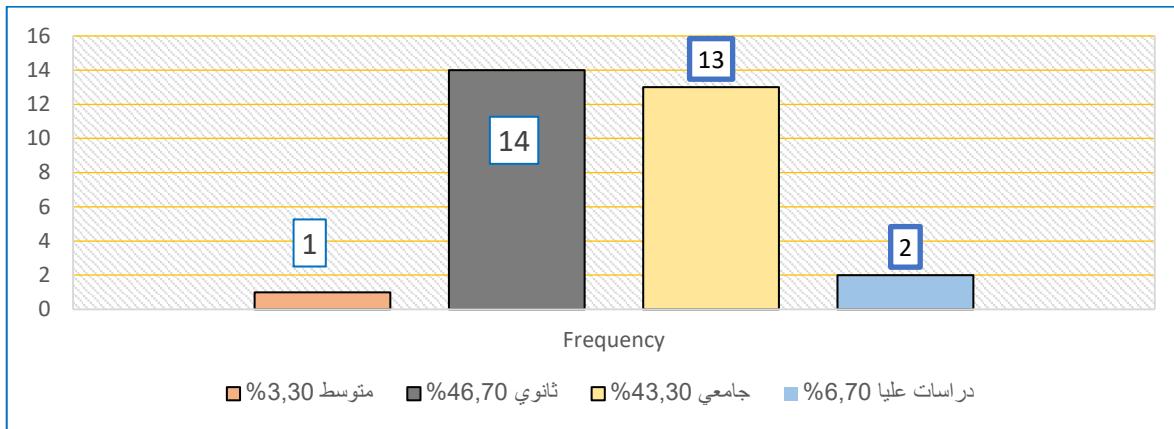
الجدول رقم 14: يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	النكرار	متعدد	ثانوي	جامعي	دراسات عليا	Total	المستوى التعليمي
							متوسط
3,3	1						
46,7	14						
43,3	13						
6,7	2						
100.0	30						Total

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V 28

من خلال الجدول، نلاحظ أن الغالبية العظمى من أفراد العينة لديهم مستوى تعليمي ثانوي أو جامعي، حيث تشكل هاتان الفئتان ما نسبته 90% من إجمالي العينة (%46.7 للثانوي و%43.3 للجامعي). بينما تشكل فئة المستوى المتوسط نسبة 3.3% فقط، وفئة الدراسات العليا 6.7%. يتضح من البيانات أن معظم أفراد العينة لديهم مستوى تعليمي جيد، حيث إن الغالبية العظمى منهم حاصلون على شهادات ثانوية أو جامعية. وهذا يعكس متطلبات الوظائف والمهام في المؤسسة، حيث تكون هناك حاجة إلى مستويات تعليمية معينة لشغل بعض الوظائف. كما يلاحظ انخفاض نسبة حملة الدراسات العليا في العينة.

الشكل رقم 10: يبين تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: برنامج Excel.2010

04- بالنسبة لمتغير الوظيفة المشغولة:

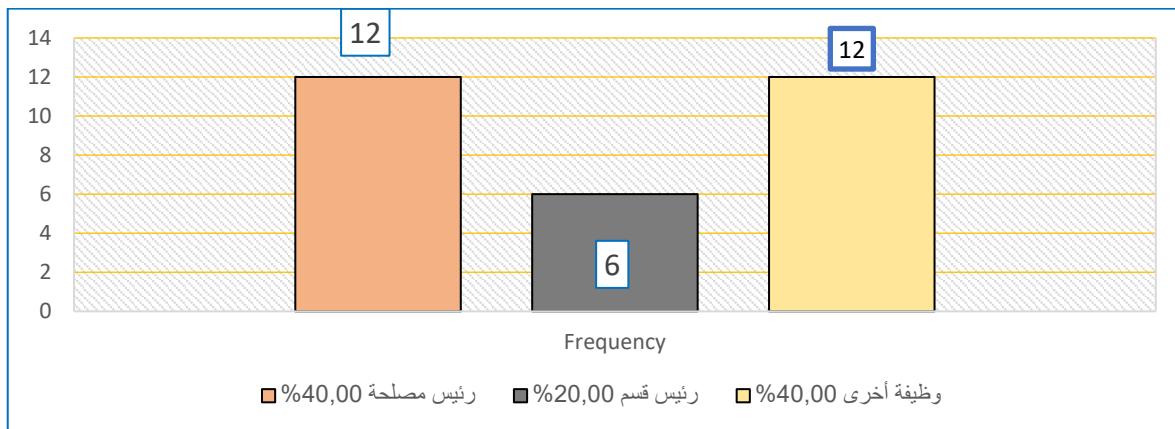
الجدول رقم 15: يبين توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة المشغولة

الوظيفة المشغولة	Total	وظيفة أخرى	رئيس قسم	رئيس مصلحة	النسبة %	النسبة %
	30	12	6	12	40,0	40,0
					20,0	
					40,0	
					100,0	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V 28

من خلال الجدول، نلاحظ أن فئتي "رئيس مصلحة" و"وظيفة أخرى" يشكلان النسبة الأكبر من أفراد العينة بنسبة 40% لكل منهما، بينما تشكل فئة "رئيس قسم" نسبة 20% فقط. يتضح من البيانات أن هناك توزيعاً متساوياً بين أفراد العينة الذين يشغلون وظيفة "رئيس مصلحة" وأولئك الذين يشغلون "وظيفة أخرى" غير محددة، حيث تشكل كل فئة 40% من إجمالي العينة. في حين أن فئة "رئيس قسم" تشكل نسبة أقل بـ 20% فقط. هذا التوزيع يعكس الهيكل التنظيمي للمؤسسة والتسلسل الوظيفي فيها، حيث تكون هناك عدد أكبر من رؤساء المصالح مقارنة برؤساء الأقسام.

الشكل رقم 11: يبين تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة المشغولة



المصدر: برنامج Excel.2010

٦٠- بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة بالمؤسسة:

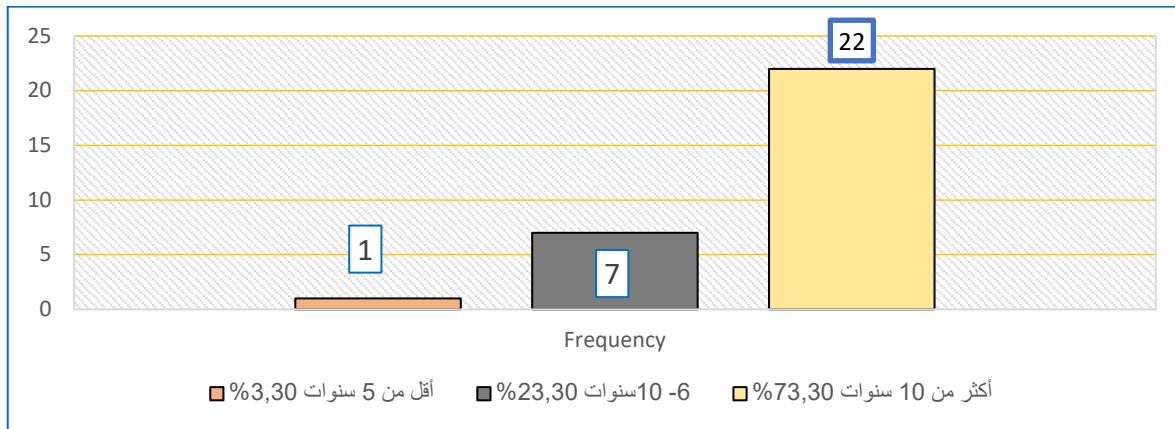
الجدول رقم 16: يبين توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة بالمؤسسة

سنوات الخبرة بالمؤسسة	أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	Total	النسبة %	النسبة %
A	B	C	D	E	F	G
أقل من 5 سنوات	1	7	22	30	3,3	3,3
5-10 سنوات					23,3	23,3
أكثر من 10 سنوات					73,3	73,3
Total					100,0	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V 28

من خلال الجدول، نلاحظ أن الغالبية العظمى من أفراد العينة، وهي 22 مفردة بنسبة 73.3%， لديهم خبرة تزيد عن 10 سنوات في المؤسسة. بينما تشكل الفئة من 6 إلى 10 سنوات نسبة 23.3%， وأخيراً الفئة الأقل من 5 سنوات بنسبة 3.3% فقط. يتضح من البيانات أن معظم أفراد العينة هم من ذوي الخبرة الطويلة في المؤسسة، حيث إن أكثر من 73% منهم لديهم خبرة تزيد عن 10 سنوات. وهذا يعكس استقرار العمالة في المؤسسة وانخفاض معدلات دوران العمل فيها. كما يلاحظ انخفاض نسبة الموظفين الجدد (أقل من 5 سنوات) في العينة، مما قد يشير إلى قلة التوظيف الجديد في المؤسسة.

الشكل رقم 12: يبين تمثيل بياني لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة بالمؤسسة



المصدر: برنامج Excel.2010

الاستنتاج العام:

كما من خلال تحليل خصائص عينة الدراسة، يمكن استنتاج ما يلي:

- هناك تفاوتاً في توزيع أفراد العينة حسب الجنس، حيث يشكل الذكور النسبة الأكبر بـ 60%， مقارنةً بالإإناث بنسبة 40%.
- معظم أفراد العينة ينتمون إلى الفئات العمرية المتوسطة (من 31 إلى 50 سنة)، وتحفظ نسبة الشباب (أقل من 30 سنة)
- الغالبية العظمى من أفراد العينة لديهم مستوى تعليمي جيد، حيث إن 90% منهم حاصلون على شهادات ثانوية أو جامعية.
- هناك توزيعاً متساوياً بين أفراد العينة الذين يشغلون وظيفة "رئيس مصلحة" وأولئك الذين يشغلون "وظيفة أخرى" غير محددة، بنسبة 40% لكل منها.
- معظم أفراد العينة (73.3%) لديهم خبرة طويلة في المؤسسة تزيد عن 10 سنوات، مما يعكس استقرار العمالة واستمرارهم في المؤسسة.

كما أهمية هذا التوزيع بالنسبة لمتغيرات البحث: يعتبر توزيع خصائص عينة الدراسة مهمًا بالنسبة لمتغيرات البحث لعدة أسباب:

- يساعد على فهم خلفية وخصائص أفراد العينة، مما قد يؤثر على آرائهم وتصوراتهم حول متغيرات البحث. حيث العمر: يمكن أن يؤثر العمر على النظرة تجاه المسؤولية الاجتماعية، المستوى التعليمي: يعتقد أن الأفراد ذوي المستويات التعليمية العليا أكثر وعيًا بمبادئ المسؤولية الاجتماعية، سنوات الخبرة: قد تؤثر سنوات الخبرة في المؤسسة على مدى مشاركة الفرد في أنشطة المسؤولية الاجتماعية.

- يكشف عن اختلافات في وجهات النظر أو الآراء حول متغيرات البحث تعزى إلى اختلاف الخصائص الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة، الخبرة)
- يساعد على تفسير وتحليل النتائج بشكل أفضل، حيث يمكن ربط بعض النتائج بخصائص معينة للعينة.
- يكون له دور في تعليم نتائج الدراسة على مجتمع البحث ككل.

المطلب الثاني: عرض وتحليل بيانات المستجيبين نحو المتغيرات الدراسة

يهدف هذا الجزء إلى عرض وتحليل البيانات المتعلقة بآراء واتجاهات المستجيبين نحو المتغيرات التي تناولتها الدراسة. حيث سيتم من خلاله تحديد مدى موافقة المستجيبين على عبارات الاستبيان، ومدى أهمية كل متغير بالنسبة لهم. ولتحقيق ذلك، سيتم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لتحليل البيانات. كما سترى مناقشة النتائج وتدوين الملاحظات الهامة المستخلصة من استجابات المستجيبين حول مستوى توفر وتطبيق المتغيرات المدروسة في الواقع العملي ..

أولا: قياس مستويات تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة

يحتوي هذا الجزء على وصف وتقدير درجات الموافقة من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة نحو إجاباتهم على عبارات المحور الأول من الاستبيان: **مبادئ المسؤولية الاجتماعية وأبعاده** (مبدأ المساءلة والشفافية، مبدأ السلوك الأخلاقي، مبدأ احترام أصحاب المصلحة، مبدأ احترام سلطة القانون، احترام حقوق الإنسان) وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجداول التالي:

01.01: بالنسبة لـ البعد الأول: مبدأ المساءلة والشفافية

يتضمن هذا الجزء تحليل الإجابات نحو عبارات البعد ووصف ودرجات موافقتهم من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالية:

الجدول رقم 17: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد الأول: مبدأ المساءلة والشفافية

الاتجاه العام	الرقم العبرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الاتجاه العام
موافقة عالية	01	العاملون في المؤسسة لديهم القابلية لتحمل مسؤولية ما يقومون به من أعمال.	3,50	0,861	70,00	موافقة عالية
موافقة عالية	02	يلتزم العاملون في المؤسسة بأوقات الدوام الرسمي.	3,63	0,928	72,67	موافقة عالية
موافقة متوسطة	03	يُدرك العاملون في المؤسسة على نحو واضح حقوقهم وواجباتهم الوظيفية.	3,27	1,143	65,33	موافقة متوسطة
موافقة متوسطة	04	تساهم المؤسسة في حل المشاكل الاجتماعية بشفافية.	2,83	0,986	56,67	موافقة متوسطة
درجة متوسطة		الدرجة الكلية	3,30833	0,724222	66,17	الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 5
نقوم ترتيب العبارات من خلال أهميتها في كل بعد بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في البعد وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف معياري (أقل تشتت) بينهما						
موافق بشدة	المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	موافق نوعاً ما	موافق	موافق بشدة
5	الأوزان	1	2	3	4	5
[5 - 4.21]	طول الفئة *	[1.80 - 1]	[2.60 - 1.81]	[2.60-3.40-]	[4.20-3.41]	[5 - 4.21]
عالية جداً	دلائل الفئات	ضعفية جداً	ضعفية	متوسطة	عالية	عالية جداً

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V 28

التعليق على الجدول أعلاه: بناءً على البيانات الواردة في الجدول، يمكن استخلاص النتائج التالية حول

إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول "مبدأ المساءلة والشفافية":

إجمالياً، حصل هذا البعد على متوسط حسابي 3.31 من 5، بانحراف معياري 0.72، ما يشير إلى درجة موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على عبارات هذا البعد، وتطبيق متوسط لمبدأ المساءلة والشفافية في المؤسسة.

على عبارة رقم 02 من حيث المتوسط الحسابي كانت "يلتزم العاملون في المؤسسة بأوقات الدوام الرسمي" بمتوسط 3.63 ودرجة موافقة عالية. معنى أن غالبية العاملين يظهرون التزاماً كبيراً بأوقات العمل المحددة، مما يعكس مستوى عالٍ من الانضباط والالتزام بالسياسات المؤسسية.

بالمقابل أدنى عبارة رقم 04 من حيث المتوسط الحسابي كانت "تساهم المؤسسة في حل المشاكل الاجتماعية بشفافية" بمتوسط 2.83 ودرجة موافقة متوسطة. معنى أن المؤسسة تحتاج إلى تحسين شفافيتها في حل المشاكل الاجتماعية.

الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة

الاتجاه العام: للإجابات يشير إلى أن هناك درجة متوسطة من الموافقة على تطبيق مبدأ المسائلة والشفافية بالمؤسسة.

02.01: بالنسبة لـ البعد 02: مبدأ السلوك الأخلاقي

يتضمن هذا الجزء تحليل الإجابات نحو عبارات البعد ووصف ودرجات موافقهم من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالية:

الجدول رقم 18: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد 02: مبدأ السلوك الأخلاقي

الاتجاه العام	الرقم	العبارات
% الأهمية النسبية	الرقم العبرة	العبارات
موافقة متوسطة	05	تلتم المؤسسة بالمبادئ الأخلاقية التي يحددها النظام الإداري.
موافقة متوسطة	06	تعمل المؤسسة على الحفاظ على سلوك العاملين فيها ضمن التشريعات القانونية.
موافقة عالية	07	يعتبر الالتزام بالأخلاق من القيم الأساسية للمؤسسة
موافقة متوسطة	08	يوجد دليل مكتوب لأخلاقيات وسلوك المهنة.
درجة متوسطة		الدرجة الكلية
الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 5		

نقوم ترتيب العبارات من خلال أهميتها في كل بعد بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في البعد وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بين الاعتبار أقل قيمة للانحراف معياري (أقل تشتت) بينهما

المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق نوعاً ما	موافق	موافق بشدة
الأوزان	1	2	3	4	5
طول الفئة*	[1.80 – 1]	[2.60 – 1.81]	[2.60-3.40 –]	[4.20-3.41]	[5 – 4.21]
دلائل الفئات	ضعف جداً	ضعف	متوسطة	عالية	عالية جداً

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V 28

التعليق على الجدول أعلاه: بناءً على البيانات الواردة في الجدول، يمكن استخلاص النتائج التالية حول

إجابات أفراد العينة على عبارات البعد 02: مبدأ السلوك الأخلاقي

إجماليًا: حصل هذا البعد على متوسط حسابي 3.300 من 5، بانحراف معياري 0.889110، مما يشير إلى درجة موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على عبارات هذا البعد، وتطبيق متوسط لمبدأ السلوك الأخلاقي في المؤسسة.

تحليل العبارات: العبارة 07: "يعتبر الالتزام بالأخلاق من القيم الأساسية للمؤسسة" حصلت على أعلى متوسط حسابي 3.43 بانحراف معياري 1.073 وأهمية نسبية 68.67%， مما يشير إلى موافقة عالية من قبل العينة على أن الالتزام بالأخلاق يعتبر قيمة أساسية في المؤسسة. بالمقابل العبارة 08: "يوجد دليل

الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتكنولوجيا بالمسيلة

مكتوب لأخلاقيات وسلوك المهنة" حصلت على أقل متوسط حسابي 3.23 بانحراف معياري 1.006 وأهمية نسبية 64.67%， مما يشير إلى موافقة متوسطة من قبل العينة على وجود دليل مكتوب لأخلاقيات وسلوك المهنة.

الاتجاه العام: للإجابات يشير إلى أن هناك درجة متوسطة من الموافقة على تطبيق مبدأ السلوك الأخلاقي في المؤسسة

03.01: بالنسبة لـ البعد 03: مبدأ احترام أصحاب المصلحة

يتضمن هذا الجزء تحليل الإجابات نحو عبارات البعد ووصف ودرجات موافقتهم من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالي:

الجدول رقم 19: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد 03: مبدأ احترام أصحاب المصلحة

الاتجاه العام	الرقم العبرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	% الأهمية النسبية	الاتجاه العام
موافقة متوسطة	09	تأخذ المؤسسة في اعتبارها مصالح كل الأطراف (مالكين وعاملين وعملاء....)	3,00	1,232	60,00	04
موافقة عالية	10	تدرك المؤسسة أن بعض الأطراف المعنية تؤثر بشكل كبير على أنشطتها.	3,73	0,740	74,67	01
موافقة متوسطة	11	تزيد المؤسسة من الشفافية والمصداقية في الاتصالات داخلها وخارجها	3,23	0,935	64,67	03
موافقة متوسطة	12	تعرف المؤسسة بالحقوق القانونية والمصالح الشرعية لأطراف التي تعامل معها.	3,37	0,999	67,33	02
درجة متوسطة		الدرجة الكلية	3,33333	0,746640	66,67	
الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 5						

نقوم ترتيب العبارات من خلال أهميتها في كل بعد بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في البعد وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة لانحراف معياري (أقل تشتت) بينهما

المقياس	دللات الفئات	ضعفه جدا	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق نوعا ما	موافق	موافق بشدة
الأوزان	*	1	2	3	4	5	
طول الفئة *	[1.80 – 1]	[2.60 – 1.81]	[2.60 – 3.40 –]	[4.20 – 3.41]	[5 – 4.21]		
دللات الفئات	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	موافق	موافق بشدة	موافق

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V 28

بناءً على البيانات الواردة في الجدول، يمكن استخلاص النتائج التالية حول إجابات أفراد العينة على عبارات البعد 03: مبدأ احترام أصحاب المصلحة:

الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة

إجماليًّا: حصل هذا البعد على متوسط حسابي 3.33333 من 5، بانحراف معياري 0.746640، مما يشير إلى درجة موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على عبارات هذا البعد، وتطبيق متوسط لمبدأ احترام أصحاب المصلحة في المؤسسة.

تحليل العبارات: العبارة 10: "ترك المؤسسة أن بعض الأطراف المعنية تؤثر بشكل كبير على أنشطتها" حصلت على أعلى متوسط حسابي 3.73 بانحراف معياري 0.740 وأهمية نسبية 74.67%， مما يشير إلى موافقة عالية من قبل العينة على أن المؤسسة تدرك تأثير الأطراف المعنية على أنشطتها. بالمقابل العبارة 09: "تأخذ المؤسسة في اعتبارها مصالح كل الأطراف (مالكين وعاملين وعملاء...)" حصلت على أقل متوسط حسابي 3.00 بانحراف معياري 1.232 وأهمية نسبية 60.00%， مما يشير إلى موافقة متوسطة على هذه العبارة.

الاتجاه العام: للإجابات يشير إلى أن هناك درجة متوسطة من الموافقة على تطبيق مبدأ احترام أصحاب المصلحة في المؤسسة.

04.01: بالنسبة لـ البعد 04: مبدأ احترام سلطة القانون

يتضمن هذا الجزء تحليل الإجابات نحو عبارات البعد ووصف ودرجات موافقتهم من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالية:

الجدول رقم 20: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد 04: مبدأ احترام سلطة القانون

الاتجاه العام	الرقم العbara	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	النوع
موافقة متوسطة	13	تطبق المؤسسة القوانين واللوائح على جميع العاملين بنزاهة ودون تمييز.	2,67	1,155	53,33	04
موافقة عالية	14	تبقي المؤسسة على دراية بكافة الالتزامات القانونية.	3,47	0,860	69,33	01
موافقة متوسطة	15	تسهل القوانين والأنظمة الموجودة في المؤسسة إنجاز العمل ولا تعرقله.	3,33	0,994	66,67	02
موافقة متوسطة	16	يتم إيقاع العقوبة المناسبة على كل عامل أخل بالنظام وقوانين المؤسسة	3,13	1,074	62,67	03
درجة متوسطة		الدرجة الكلية	3,15000	0,852481	63,00	

$$\text{الوزن النسبي للمتوسط الحسابي } (\%) = \frac{\text{المتوسط الحسابي}}{(100)} * 100$$

نقوم بترتيب العبارات من خلال أهميتها في كل بعد بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في البعد وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف معياري (أقل تشتت) بينهما

القياس	الأوزان	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق نوعا ما	موافق	موافق بشدة
		1	2	3	4	5

الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة

[5 - 4.21]	[4.20-3.41]	[2.60-3.40-]	[2.60 - 1.81]	[1.80 - 1]	* طول الفئة
عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا	دللات الفئات

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V 28

التعليق على الجدول أعلاه بناءً على البيانات الواردة في الجدول، يمكن استخلاص النتائج التالية حول إجابات أفراد العينة على عبارات البعد 04: مبدأ احترام سلطة القانون:
إجماليًا: حصل هذا البعد على متوسط حسابي 3.150 من 5، بانحراف معياري 0.852481، مما يشير إلى درجة موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على عبارات هذا البعد، وتطبيق متوسط لمبدأ احترام سلطة القانون في المؤسسة.

تحليل العبارات: العبارة 14: "تبقي المؤسسة على دراية بكافة الالتزامات القانونية" حصلت على أعلى متوسط حسابي 3.47 بانحراف معياري 0.860 وأهمية نسبية 69.33%， مما يشير إلى موافقة عالية من قبل العينة على أن المؤسسة تلتزم بدرأية بكافة الالتزامات القانونية. بالمقابل العبارة 13: "تطبق المؤسسة القوانين ولللوائح على جميع العاملين بنزاهة دون تمييز" حصلت على أقل متوسط حسابي 2.67 بانحراف معياري 1.155 وأهمية نسبية 53.33%， مما يشير إلى موافقة متوسطة منخفضة على هذه العبارة.
الاتجاه العام: للإجابات يشير إلى أن هناك درجة متوسطة من الموافقة على تطبيق مبدأ احترام سلطة القانون في المؤسسة.

05.01: بالنسبة لـ البعد 05: مبدأ احترام حقوق الإنسان

يتضمن هذا الجزء تحليل الإجابات نحو عبارات البعد ووصف ودرجات موافقتهم من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالية:

الجدول رقم 21: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: البعد 05: مبدأ احترام حقوق الإنسان

الاتجاه العام	%	الأهمية النسبية%	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم العbara
موافقة متوسطة	03	62,67	0,860	3,13	تحترم المؤسسة حقوق العاملين وتعترف بأهميتها.	17
موافقة متوسطة	01	66,67	1,093	3,33	تسعى المؤسسة لتلبية وحماية حقوق العاملين.	18
موافقة متوسطة	04	62,67	1,042	3,13	تحترم المؤسسة وتعزز الحقوق الموضوعة في الميثاق الدولي لحقوق الإنسان (الحق في الحياة والحرية، المساواة أمام القانون، الحق في الغذاء...)	19
موافقة متوسطة	02	64,67	0,935	3,23	تعترف المؤسسة وتقبل بأن هذه الحقوق تُعد عالمية وتعتبر جزءا لا يتجزأ من الحقوق المطبقة في كافة الدول.	20
درجة متوسطة		64,17	0,863741	3,20833	الدرجة الكلية	

الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة

الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 5						
القياس	دللات الفئات	ضعفية جدا	ضعفية	متوسطة	عالية	عالية جدا
الأوزان	[1.80 – 1]	[2.60 – 1.81]	[2.60 –3.40 –]	[4.20 –3.41]	5	4
طول الفئة*						
المقاييس						

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V 28

التعليق على الجدول أعلاه: بناءً على البيانات الواردة في الجدول، يمكن استخلاص النتائج التالية حول إجابات أفراد العينة على عبارات البعد 05: مبدأ احترام حقوق الإنسان:

إجماليًا: حصل هذا البعد على متوسط حسابي 3.20833 من 5، بانحراف معياري 0.863741، مما يشير إلى درجة موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على عبارات هذا البعد، وتطبيق متوسط لمبدأ احترام حقوق الإنسان في المؤسسة.

تحليل العبارات: العبارة 18: "تسعى المؤسسة لتلبية وحماية حقوق العاملين" حصلت على أعلى متوسط حسابي 3.33 بانحراف معياري 1.093 وأهمية نسبية 66.67%， مما يشير إلى موافقة متوسطة من قبل العينة على أن المؤسسة تسعى لتلبية وحماية حقوق العاملين. بالمقابل العبارة 19: "تحترم المؤسسة وتعزز الحقوق المضمنة في الميثاق الدولي لحقوق الإنسان (الحق في الحياة والحرية، المساواة أمام القانون، الحق في الغذاء...)" حصلت على أقل المتوسط الحسابي 3.13 بانحراف معياري 1.042 وأهمية نسبية 62.67%， مما يشير إلى موافقة متوسطة على هذه العبارة.

الاتجاه العام: للإجابات يشير إلى أن هناك درجة متوسطة من الموافقة على تطبيق مبدأ احترام حقوق الإنسان في المؤسسة.

أولاً: بالنسبة للمتغير التابع المتعلق بقياس مستويات أداء الموارد البشرية بالمؤسسة.

يحتوي هذا الجزء على وصف وتقدير درجات الموافقة من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة نحو إجاباتهم على عبارات المحور الثاني من الاستبيان وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالي:

الجدول رقم 22: نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني

الرقم العبرة	العبارات	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الأهمية النسبية%	الاتجاه العام

الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة

موافقة عالية	02	72,00	0,894	3,60	يبذل العامل الجهد الكافي لإنجاز أعماله بسرعة وبدقة.	21
موافقة عالية	01	73,33	0,922	3,67	يمتلك العامل القدرة والمهارة على التكيف مع ظروف العمل.	22
موافقة متوسطة	07	55,33	0,971	2,77	يتم تقييم أداء العاملين بصفة دورية.	23
موافقة متوسطة	08	54,67	0,907	2,73	تستخد المؤسسة نتائج تقييم الأداء كمدخلات تعزيز مهارات العاملين وقرارتهم.	24
موافقة عالية	03	70,00	0,900	3,50	يحافظ العامل على الالتزام بأوقات العمل الرسمية.	25
موافقة متوسطة	04	66,67	0,922	3,33	يقدم أفراد المؤسسة أعمالهم بشكل متقن وخل من العيوب وفق الخطط والبرامج المسطرة.	26
موافقة متوسطة	05	65,33	0,907	3,27	تلقى الأعمال المقدمة استحسانا وقبولًا من طرف المسؤولين في المؤسسة	27
موافقة متوسطة	06	64,00	0,961	3,20	يقوم أفراد المؤسسة بعملهم برغبة شديدة ومهارة عالية.	28
درجة متوسطة		65,17	0,699394	3,25833	الدرجة الكلية	

الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 5

نقوم ترتيب العبارات من خلال أهميتها في كل بعد بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في البعد وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة لانحراف معياري (أقل تشتت) بينهما

المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق نوعا ما	موافق	موافق بشدة	موافقة	موافقة بشدة
الأوزان	1	2	3	4	5		
طول الفئة *	[1.80 – 1]	[2.60 – 1.81]	[2.60-3.40 –]	[4.20-3.41]	[5 – 4.21]		
دللات الفئات	ضعفه جدا	ضعفه	متوسطة	عالية	عالية جدا		

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V 28

التعليق على الجدول أعلاه: بناءً على النتائج الواردة في الجدول الخاص بالمحور الثاني المتعلق بقياس مستويات أداء الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة، يمكن تحليل النقاط التالية:

الدرجة الكلية لهذا المحور هي (3.26) بانحراف معياري (0.699) وهذا يشير إلى موافقة متوسطة بدرجة (65.17%) من قبل أفراد العينة على عبارات هذا المحور بشكل عام، مما يعني أن مستويات أداء الموارد البشرية في المؤسسة متوسطة.

حصلت العبارة رقم 22 "يمتلك العامل القدرة والمهارة على التكيف مع ظروف العمل" على أعلى متوسط حسابي (3.67) بدرجة موافقة عالية (73.33%)، تليها العبارة 21 "يبذل العامل الجهد الكافي لإنجاز أعماله بسرعة وبدقة" بمتوسط (3.60) وموافقة عالية (72%).

الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة

حصلت العبارات 23 و 24 المتعلقتين بتقييم أداء العاملين واستخدام نتائجه على أدنى متوسطات (2.73، 2.77) بدرجة موافقة متوسطة (54.67 %، 55.33 % على التوالي)، مما يشير إلى وجود بعض القصور في عملية تقييم الأداء واستثمار نتائجها.

حازت العبارات 25، 26، 27، 28 على درجات موافقة متوسطة تراوحت بين (64% - 70%)، وهي متعلقة بالالتزام العاملين بأوقات العمل، وجودة الأعمال المقدمة، ومدى استحسانها من المسؤولين، ورغبة وكفاءة العاملين في أداء أعمالهم.

في المجمل، يمكن القول أن الاتجاه العام للإجابات على عبارات المحور الثاني يشير إلى وجود درجة موافقة متوسطة من قبل المستجيبين حول مستويات أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مع وجود بعض نقاط القوة والضعف المحددة. حيث تشير هذه النتائج إلى أن هناك بعض الجوانب الإيجابية في أداء الموارد البشرية كالتكيف وبذل الجهد، لكن هناك حاجة لتحسين جوانب أخرى مثل عملية تقييم الأداء واستثمار نتائجها، والحفاظ على جودة الأعمال المقدمة وفق الخطط الموضوعة.

ترتيب مستويات أهمية وتطبيق ب المؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة

بعد إجراء التحليلات الإحصائية الوصفية لآراء المستجيبين نحو عبارات الاستبيان، يصبح من الضروري تحديد أهمية وترتيب تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية (المتغيرات المستقلة) في المؤسسة محل الدراسة الميدانية. حيث تعتبر هذه الخطوة حاسمة لفهم واقع تطبيق هذه المبادئ في المؤسسة وتحديد أولويات التحسين والتطوير.

يساعد ترتيب أهمية وتطبيق المتغيرات على تحديد نقاط القوة والضعف في ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، مما يسهل وضع خطط وإستراتيجيات لتعزيز الجوانب القوية وتحسين الجوانب الضعيفة. كما يمكن أن يوفر معلومات قيمة للإدارة العليا في المؤسسة لاتخاذ القرارات المناسبة لتحسين أداء الموارد البشرية من خلال تعزيز تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية.

لذلك، فإن تحديد ترتيب أهمية وتطبيق المتغيرات في المؤسسة محل الدراسة الميدانية يعد خطوة أساسية لتقسيم النتائج وتقديم التوصيات المناسبة للمؤسسة بهدف تحسين أدائها وتعزيز ممارساتها في مجال المسؤولية الاجتماعية.

الجدول رقم 23: ترتيب أهمية وتطبيق المتغيرات بالمؤسسة محل الدراسة الميدانية

الأبعاد	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	المتوسط ضمن المجال	مستوى تطبيق المتغير
مبدأ المساءلة والشفافية	04	3,30833	0,724222	66,17	[3.40-2.60]	درجة متوسطة

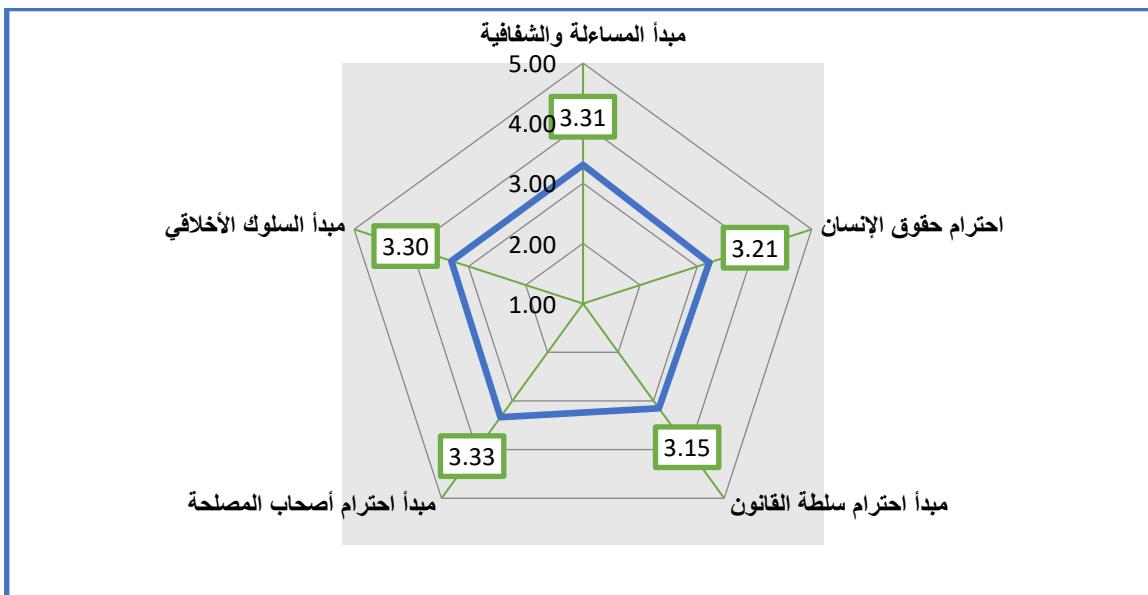
الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة

درجة متوسطة	[2.60-3.40-]	66,00	0,889110	3,30000	05	مبدأ السلوك الأخلاقي
درجة متوسطة	[2.60-3.40-]	66,67	0,746640	3,33333	01	مبدأ احترام أصحاب المصلحة
درجة متوسطة	[2.60-3.40-]	63,00	0,852481	3,15000	03	مبدأ احترام سلطة القانون
درجة متوسطة	[2.60-3.40-]	64,17	0,863741	3,20833	02	احترام حقوق الإنسان
درجة متوسطة	[2.60-3.40-]	65,20	0,73770	3,26000		المotor الأول: المستقل: مبادئ المسؤولية الاجتماعية
درجة متوسطة	[2.60-3.40-]	65,17	0,69939	3,25833		المotor الثاني المتغير التابع: أداء الموارد البشرية بالمؤسسة

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V 28

بناءً على النتائج المعروضة في الجدول، يتضح أن مستوى تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة كان متوسطاً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للمبادئ المختلفة بين 3.15 و 3.33، ما يشير إلى درجة تطبيق متوسطة لهذه المبادئ. على الرغم من اختلاف ترتيب المبادئ من حيث الأهمية والتطبيق، إلا أن جميعها حظيت بمستوى تطبيق متوسط، حيث احتل مبدأ احترام أصحاب المصلحة المرتبة الأولى، يليه مبدأ احترام حقوق الإنسان، ثم مبدأ احترام سلطة القانون، فمبدأ المساءلة والشفافية، وأخيراً مبدأ السلوك الأخلاقي. هذه النتائج تشير إلى ضرورة اتخاذ إجراءات لتعزيز تطبيق هذه المبادئ في المؤسسة، خاصة فيما يتعلق بالمبادئ التي احتلت مراتب متأخرة، مما سيساهم في تحسين أداء الموارد البشرية والالتزام بمفهوم المسؤولية الاجتماعية بشكل أفضل.

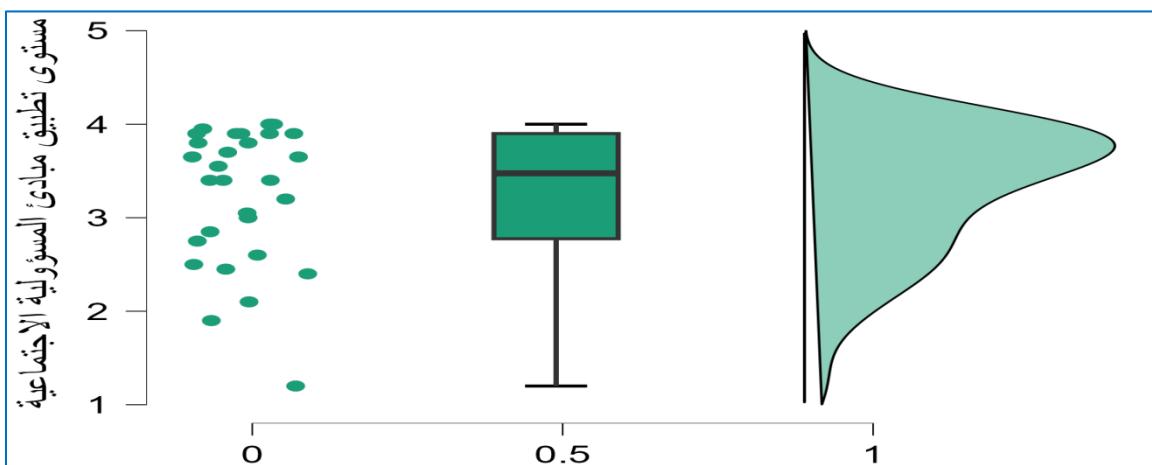
الشكل رقم 13: رسم بياني لترتيب أهمية وتطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية.



المصدر : برنامج Excel.2010

وفقاً للجدول المقدم، فإن المتوسط الحسابي للمحور الثاني المتغير التابع "أداء الموارد البشرية بالمؤسسة" بلغ 3.26 بانحراف معياري 0.70 تقريباً، ما يشير إلى أن مستوى أداء الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة كان متوسطاً بشكل عام، تشير هذه النتيجة إلى ضرورة اهتمام المؤسسة بتطوير أداء مواردها البشرية، باعتبارها أحد العوامل الحاسمة لنجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها على المدى الطويل.

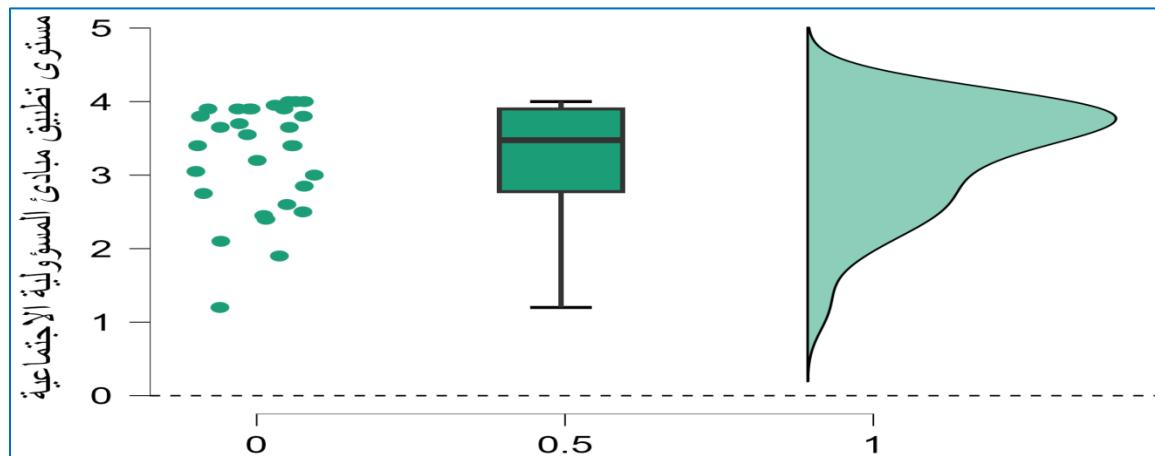
الشكل رقم 14: يبين توزيع بيانات أفراد العينة نحو إدراكيهم لمستوى أداء الموارد البشرية بالمؤسسة



المصدر : مخرجات برنامج v 18JASP

من الشكل أعلاه نلاحظ أن معظم إجابات (بيانات) المشاهدات (بيانات) المستجيبين نحو إدراكيهم لمستوى أداء الموارد البشرية بالمؤسسة وتتوفر المتغير التابع تتركز بشكل مكثف ضمن المجال [3.40-2.61] مما يدعم بيانيا نتائج تحليلات الإحصائية الوصفية للمتغير بالمؤسسة.

الشكل رقم 15: يبين توزيع بيانات أفراد العينة نحو إدراكيهم لمستوى تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية



المصدر : مخرجات برنامج v 18JASP

من الشكل أعلاه نلاحظ أن معظم إجابات (بيانات) (مشاهدات) المستجيبين نحو إدراكيهم لمستوى تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية وتتوفر المتغير التابع تتركز بشكل مكثف ضمن المجال [2.61-3.40] مما يدعم ببياننا نتائج تحليلات الإحصائية الوصفية للمتغير بالمؤسسة

المطلب الثالث : اختبار فرضيات الدراسة

تمحور فرضيات الدراسة في كشف عن مدى وجود علاقة ارتباطية بين المتغير المستقل وأبعاده والمتغير التابع أي بين متغير مستقل المتمثل في مبادئ المسؤولية الاجتماعية ويكون من 05 أبعاد مبادئ المسؤولية الاجتماعية وأبعاده (مبدأ المساءلة والشفافية، مبدأ السلوك الأخلاقي، مبدأ احترام أصحاب المصلحة، مبدأ احترام سلطة القانون، احترام حقوق الإنسان) والمتغير التابع المتمثل في أداء الموارد البشرية بالمؤسسة وسيتم دراسة ذلك من خلال استخدامنا نموذج الانحدار الخطأ البسيط حيث يمكننا من استكشاف وتحديد مدى وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين وكذلك عن مدى تأثير ومساهمة المتغير المستقل في التغيرات التي تحدث في المتغير التابع وهذا من خلال تحليل الإحصائي لمخرجات الانحدار الخطأ البسيط والمتمثلة في المؤشرات الإحصائية التالية (R^2 : معامل الارتباط، F : معامل التفسير، B : معامل الانحدار للمتغير المستقل، F -test) لفحص معنوية العلاقة بين المتغيرين)

يقيس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين المتغيرين.	R^2 ، معامل الارتباط،
يمثل النسبة المئوية للتغيير في المتغير التابع الذي يمكن تقسيمه من خلال التغيير في المتغير المستقل. وتقع قيمة R^2 بين: $0 \leq R^2 \leq 1$ فكلما اقتربت قيمته من 1 دل ذلك على أهمية المتغير المستقل ودوره ومساهمته في التغيرات التي تحدث في تحسين في مستويات المتغير التابع.	R^2 ، أو معامل التحديد
يقيس كمية التغيير في المتغير التابع نتيجة لتغيير وحدة واحدة في المتغير المستقل.	B ، أو معامل الانحدار

الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة

<p>يستخدم لاختبار الفرضية الصفرية التي تقول إن المتغيرين غير مرتبطين، أي، أن المعاملات جميعها ذات قيمة غير دالة إحصائية.</p>	اختبار F
--	----------

تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط يساعدنا كثيراً في تقديم فهم أعمق للعلاقة بين مبادئ المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية بالمؤسسة وكيف يمكن تحسين هذه العلاقة.

ولتحديد مدى قبول أو رفض الفرضيات الدراسية وتحديد الدلالة الإحصائية لنتائج المستجوبين،
يتعين علينا أولاً إعادة صياغة الفرضيات البحث بشكل إحصائي (أي تحويل فرضية البحث إلى فرضية إحصائية عن مستوى دلالة معين يختار الباحث). وتمثل هذه الفرضيات في فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة، إضافة إلى تحديد مستوى الدلالة، وهو عادةً ما يكون 0.05، ولا تأخذ القرار بقبول أو رفض الفرضية، يجب النظر إلى قيمة الاختبار الإحصائي (F-test) وقيمة SIG لاختبار (F). في

مخرجات وجداول النموذج الانحدار الخطي البسيط حيث:

<p>إذا كانت قيمة مستوى المعنوية Sig، المقابلة لاختبار الإحصائي (F-test) أكبر من المستوى الدلالة (0.05)،</p>	<p>نقبل الفرضية الإحصائية الصفرية (H_0)</p>	القرار
<p>إذا كانت قيمة مستوى المعنوية Sig (Significant) المقابلة لاختبار الإحصائي (F-test) أقل من المستوى الدلالة (0.05)</p>	<p>نرفض الفرضية الإحصائية الصفرية (H_0)</p>	القرار

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية

بعض فرضية البحث: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مبادئ المسؤولية الاجتماعية وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة.

بما أنه يتم اختبار الفرضية البحث عند مستوى الدلالة 0.05 المختار من طرفنا فإنه من الضروري إعادة صياغتها إلى فرضيات إحصائية: فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كمالية:
بعض الفرضيات الإحصائية:

بعض الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مبادئ المسؤولية الاجتماعية وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة عند مستوى الدلالة 0.05.

الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مبادئ المسؤولية الاجتماعية وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة عند مستوى الدلالة 0.05.

صياغة النموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية: من أجل دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (المؤثر) والتابع (المتأثرة) نعتمد على المعادلة التالية:

$$y = B_0 + B_1(x_1) + \epsilon_i$$

أداء الموارد البشرية = $B_0 + B_1$ (مبادئ المسؤولية الاجتماعية)

والجدول التالي هو ملخص للجدال مخرجات تحليل الانحدار بالاستعانة ببرنامج SPSS وهي (ملخص نموذج الانحدار (R^2 ، r)، تحليل التباين ANOVA، النتائج الدلالية الإحصائية لمعاملات الانحدار (b)). انظر ملحق مخرجات برنامج spss.

الجدول رقم 24: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

معنوية التأثير لمعاملات الانحدار بين المتغيرين					معنوية العلاقة بين المتغيرين			
					معامل التفسير	معامل الارتباط	معنوية الكلية لنموذج الانحدار ANOVA	
(SIG)	t	B	المعاملات نموذج الانحدار		R ² R Square	r	(SIG)	F قيمة المحسوبة
0.000	2.083	0.699	B_0	ثابت				
0.000	7.818	0.785	B_1	متغير المستقل	0.686	0.828	0.000	62.128

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V 28

التعليق على الجدول: يتبع من جدول تحليل الانحدار البسيط ما يلي:

01. قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين المتغيرين ومن خلال معامل الارتباط بيرسون المذكور في الجدول أعلاه معامل الارتباط بيرسون (r) يساوي 0.785، هذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين مبادئ المسؤولية الاجتماعية (المتغير المستقل) وأداء الموارد البشرية بالمؤسسة (المتغير التابع). بمعنى آخر، بزيادة تبني مبادئ المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة، فإنه يتوقع أن يرتفع أداء الموارد البشرية في المؤسسة بشكل قوي وإيجابي

◀ **تفسير العلاقة بين المتغيرين:** يشير إلى أن زيادة تبني تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة تؤدي إلى تحسين أداء الموارد البشرية. هذا يعني أن عنصر المسؤولية الاجتماعية يعزز ويعمق العلاقة بين المؤسسة وموظفيها. عندما تتبني المؤسسة مبادئ المسؤولية الاجتماعية، يشعر الموظفون بأنهم جزء من مبادرة تهدف إلى تحقيق الاستدامة والتنمية المجتمعية، مما يعزز روح الانتماء والالتزام بالعمل. هذا التفاعل الإيجابي يؤدي في نهاية المطاف إلى تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة.

02. معنوية العلاقة الارتباطية بين المتغيرين: إن دراسة قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات، لا يدل على معنوية العلاقة بينها، بل يجب اعتماد على الدلالية المعنوية للعلاقة بين المتغيرين. وإحصائياً فإننا ننظر في قيمة الاختبار F (F-test)؛ وهي القيمة التي تشير إلى معنوية العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع. ويتم الحكم على معنوية العلاقة من خلال قيمة احتمال الخطأ (Sig) المصاحبة لقيمة F فإذا كانت قيمة Sig أقل من 0.05 فان العلاقة معنوية (دالة إحصائية). ومن خلاله يتم الحكم على قبول

الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة

الفرضية أو رفض الفرضية الإحصائية. حيث يتبيّن من الجدول أعلاه: أن قيمة F المحسوبة بلغت $SIG=0.000$ وأن قيمة $F_{cal}=62.128$ هي أقل من مستوى الدالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة تأثير دالة إحصائية بين المتغيرين. وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية:

نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دالة إحصائية بين مبادئ المسؤولية الاجتماعية وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة عند مستوى الدالة (0.05).

03. معنوية العلاقة وقبول الفرضية يؤدي بنا إلى إكمال تفسير باقي المؤشرات الإحصائية للنموذج

الانحدار الخطي (R^2 , B, T-test, sig) كما يلي:

01.03. تفسير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.686$): تعني أن حوالي 68.6% من التغيير في أداء الموارد البشرية بالمؤسسة يمكن شرحه بواسطة المتغيرات المتعلقة بتطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية.

02.03. تفسير قيمة التأثير (معامل الانحدار B): يقيس التغيير المتوقع في المتغير التابع لكل وحدة من التغيير في المتغير المستقل (أي نستطيع من خلال قيمة (b) التنبؤ بالتغيير المتغير التابع حين ما تقوم الإدارة المؤسسة بالإجراء تحسينات في المتغير المستقل.

◀ ومن خلال الجدول أعلاه نجد أن، قيمة $B=0.785$: هذا يعني أنه مع كل وحدة زيادة في تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسة، تتوقع زيادة بحوالي 0.785 وحدة في أداء الموارد البشرية. وبالتالي، يشير هذا إلى وجود تأثير إيجابي قوي لتطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسة، حيث يمكن تحسين أداء الموارد البشرية من خلال تعزيز وتطوير ممارسات المسؤولية الاجتماعية.

◀ تفسير الدالة الإحصائية **03.03.** النموذج (المعادلة) الانحدار الخطي البسيط والمطابق لبيانات العينة والمتعلق بدراسة: علاقة الارتباطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى دالة (0.05) من وجهة نظر أفراد العينة هو:

$$y = B_0 + B_1(x_1) + \epsilon_i$$

$$\text{أداء الموارد البشرية} = 0.785 + 0.699 (\text{مبادئ المسؤولية الاجتماعية})$$

ملاحظة فيما يتعلق بقيمة الثابت ($B_0 = 0.699$)، فهذا يُشير إلى أن هناك مستوى أساسياً (قاعدي) من أداء الموارد البشرية (0.699 وحدة) حتى في حالة عدم تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية.

الفصل الثاني دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة

وهذا يعكس وجود عوامل أخرى تؤثر على أداء الموارد البشرية بالإضافة إلى مبادئ المسؤولية الاجتماعية.

ثانياً: اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية

تتمحور الفرضيات الفرعية في معرفة تأثير المتغيرات المستقلة (مبدأ المسائلة والشفافية، مبدأ السلوك الأخلاقي، مبدأ احترام أصحاب المصلحة، مبدأ احترام سلطة القانون، احترام حقوق الإنسان) كلا على حدا على المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) وعليه فإننا سندرس العلاقة التأثير بينهما باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط:والجدول التالي هو ملخص للجدول مخرجات تحليل الانحدار المتعدد بالاستعانة ببرنامج SPSS وهي (ملخص نموذج الانحدار (R^2 ، r)، تحليل التباين ANOVA، النتائج الدالة الإحصائية لمعاملات الانحدار (b)) انظر ملحق مخرجات برنامج spss.

الجدول رقم 25: نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

المعنوية الجزئية للنموذج الانحدار (معنوية معامل الانحدار)			نتيجة الفرضية	المعنوية الكلية للنموذج (معنوية العلاقة بين المتغيرين)					متغير التابع	المتغير التابع	
sig	t	B		R^2	r	(SIG)	F قيمة				
0.000	7.7	0.796	(H ₁)	0.680	0.824	0.000	59.42	متغير التابع	مبدأ الأول	01	
0.000	5.6	0.575	(H ₁)	0.534	0.731	0.000	32.05		مبدأ الثاني	02	
0.000	5.31	0.662	(H ₁)	0.502	0.708	0.000	28.22		مبدأ الثالث	03	
0.000	7.29	0.664	(H ₁)	0.655	0.809	0.000	53.16		مبدأ الرابع	04	
0.000	4.93	0.552	(H ₁)	0.465	0.682	0.000	24.34		مبدأ الخامس	05	
توجد علاقة بين المتغيرين لأن قيمة SIG المصاحبة لقيمة F هي أقل من مستوى الدالة (0.05)											

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.V 28

01: اختبار الفرضية الفرعية رقم 01

نـص فـرضـيـة الـبحـث: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ المسائلة والشفافية وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة.

بـما أنه يتم اختبار الفرضية البحث عند مستوى الدلالة 0.05 المختار من طرفنا فإنه من الضروري إعادة صياغتها إلى فرضيات إحصائية: فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كما يلي:

نـص فـرضـيـات الإـحـصـائـيـة:

الـفـرضـيـة الصـفـرـيـة (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ المسائلة والشفافية وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة عند مستوى الدلالة (0.05).

الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ المسائلة والشفافية وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة عند مستوى الدلالة (0.05).

معنوية العلاقة الارتباطية بين المتغيرين: يتبيّن من الجدول أعلاه: أن قيمة F المسؤولة بلغت (F_{cal})=59.42 وأن قيمة SIG= 0.000 المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة تأثير دلالة إحصائية بين المتغيرين. وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية:

نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ المسائلة والشفافية وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة عند مستوى الدلالة (0.05).

تفسير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.680$): تعني أن حوالي 68.00% من التغيير في أداء الموارد البشرية بالمؤسسة يمكن شرحه بواسطة المتغيرات المتعلقة بتطبيق مبدأ المسائلة والشفافية.

تفسير قيمة التأثير (معامل الانحدار B): من خلال الجدول أعلاه نجد أن قيمة B=0.796: هذا يعني أنه مع كل وحدة زيادة في تطبيق مبدأ المسائلة والشفافية من قبل المؤسسة، تتوقع زيادة بحوالي 0.785 وحدة في أداء الموارد البشرية.

01: اختبار الفرضية الفرعية رقم 02

نـص فـرضـيـة الـبـحـث: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ السلوك الأخلاقي وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة.

بـما أـنه يـتم اختـبار الفـرضـيـة الـبـحـث عـند مـسـطـوـي الدـلـالـة 0.05 المـخـتـار مـن طـرـفـنـا فإـنه مـن الـضـرـوري إـعادـة صـيـاغـتـها إـلـى فـرـضـيـات إـحـصـائـيـة: فـرـضـيـة صـفـرـيـة (الـعـدـم) وـفـرـضـيـة بـدـيلـة كـمـا يـلي:

نـص فـرضـيـات الإـحـصـائـيـة:

الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ السلوك الأخلاقي وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة عند مستوى الدلالة 0.05.

الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ السلوك الأخلاقي وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة عند مستوى الدلالة 0.05.

معنوية العلاقة الارتباطية بين المتغيرين: يتبيّن من الجدول أعلاه: أن قيمة F المسؤولة بلغت (F_{cal})=32.05 وأن قيمة SIG= 0.000 المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة تأثير دلالة إحصائية بين المتغيرين. وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية:

نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ السلوك الأخلاقي وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتكنولوجيا بالمسيلة عند مستوى الدلالة 0.05.

تفسير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.534$): تعني أن حوالي 53.40% من التغيير في أداء الموارد البشرية بالمؤسسة يمكن شرحه بواسطة المتغيرات المتعلقة بتطبيق مبدأ السلوك الأخلاقي.

تفسير قيمة التأثير (معامل الانحدار B): من خلال الجدول أعلاه نجد أن، قيمة $B=0.575$ هذا يعني أنه مع كل وحدة زيادة في تطبيق مبدأ السلوك الأخلاقي من قبل المؤسسة، تتوقع زيادة بحوالي 0.575 وحدة في أداء الموارد البشرية.

03: اختبار الفرضية الفرعية رقم

نـص فـرضـيـة الـبـحـث: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام أصحاب المصلحة وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتكنولوجيا بالمسيلة عند مستوى الدلالة 0.05.

بـما أـنه يـتم اـختـبار الفـرضـيـة الـبـحـث عـند مـسـتـوى الدـلـالـة 0.05 المـخـتـار مـن طـرـفـنـا فإـنه مـن الـضـرـوري إـعادـة صـيـاغـتـها إـلـى فـرـضـيـات إـحـصـائـيـة: فـرـضـيـة صـفـرـيـة (الـعـدـم) وـفـرـضـيـة بـدـيلـة كـمـا يـلي:

نـص الفـرضـيـات الإـحـصـائـيـة:

الـفـرضـيـة الصـفـرـيـة (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام أصحاب المصلحة وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتكنولوجيا بالمسيلة عند مستوى الدلالة 0.05.

الـفـرضـيـة الـبـدـيلـة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام أصحاب المصلحة وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتكنولوجيا بالمسيلة عند مستوى الدلالة 0.05.

معـنـوـيـة الـعـلـاقـة الـاـرـتـبـاطـيـة بـيـن الـمـتـغـرـيـن: يـتـبـين مـن الـجـدـول أـعـلاـه: أـن قـيـمة F الـمـحـسـوـبة بـلـغـت (F_{cal}=28.22) وـأـن قـيـمة SIG=0.000 المصـاحـبة لـقـيـمة (F) هي أـقـلـ من مـسـتـوى الدـلـالـة (0.05) وهذا يـشـير إـلـى وجـود عـلـاقـة تـأـثـير دـلـالـة إـحـصـائـيـة بـيـن الـمـتـغـرـيـن. وـعـلـيـه نـسـتـنـجـ قـرـار اـخـتـبار الفـرضـيـة:

نـفـضـ الفـرضـيـة الصـفـرـيـة (H_0) وـنـقـبـلـ الفـرضـيـة الـبـدـيلـة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام أصحاب المصلحة وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتكنولوجيا بالمسيلة عند مستوى الدلالة 0.05.

تفسير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.502$): تعني أن حوالي 50.20% من التغيير في أداء الموارد البشرية بالمؤسسة يمكن شرحه بواسطة المتغيرات المتعلقة بتطبيق، مبدأ احترام أصحاب المصلحة

تفسير قيمة التأثير (معامل الانحدار B): من خلال الجدول أعلاه نجد أن، قيمة $B=0.662$ هذا يعني أنه مع كل وحدة زيادة في تطبيق، مبدأ احترام أصحاب المصلحة من قبل المؤسسة، تتوقع زيادة بحوالي 0.662 . وحدة في أداء الموارد البشرية.

04: اختبار الفرضية الفرعية رقم 04:

نـص فـرضـيـة الـبـحـث: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام سلطة القانون وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة.

بـما أـنه يـتم اختـبار الفـرضـيـة الـبـحـث عند مـسـتـوى الدـلـالـة 0.05 المـخـتـار من طـرـفـنـا فإـنه من الـضـرـوري إـعادـة صـيـاغـتـها إـلـى فـرضـيـات إـحـصـائـيـة: فـرضـيـة صـفـرـيـة (الـعـدـم) وـفـرضـيـة بـدـيـلـة كـمـاـيـلـي:

نـص الفـرضـيـات الإـحـصـائـيـة:

الـفـرضـيـة الصـفـرـيـة (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام سلطة القانون وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة عند مستوى الدلالة 0.05 .

الـفـرضـيـة الـبـدـيـلـة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام سلطة القانون وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة عند مستوى الدلالة 0.05 .

معـنـوـيـة الـعـلـاقـة الـاـرـتـبـاطـيـة بـيـن الـمـتـغـيرـيـن: يـتـبـين من الجـدـول أـعـلاـه: أـن قـيمـة F الـمـسـوـبـة بـلـغـت (F_{cal}=63.16) وـأـن قـيمـة SIG=0.000 المـصـاحـبـة لـقيـمة (F) هي أـقـلـ من مـسـتـوى الدـلـالـة (0.05) وهذا يـشـير إـلـى وجـود عـلـاقـة تـأـثـير دـلـالـة إـحـصـائـيـة بـيـن الـمـتـغـيرـيـن. وـعـلـيـه نـسـتـنـجـ قـرـار اختـبار الفـرضـيـة:

نـفـرـضـ الـفـرضـيـة الصـفـرـيـة (H_0) وـنـقـبـلـ الـفـرضـيـة الـبـدـيـلـة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام سلطة القانون وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتقنية بالمسيلة عند مستوى الدلالة 0.05 .

تـفسـير قـيمـة معـامل التـحدـيد ($R^2=0.655$): تعـني أـن حـوـالـي 65.50% من التـغـيـر في أـداء المـوارـد البـشـريـة يـمـكـن شـرـحـه بـواـسـطـة المـتـغـيرـات المـتـعـلـقة بـتـطـبـيقـ مـبـادـة اـحـتـرامـ سـلـطـةـ القـانـونـ

تـفسـير قـيمـة التـأـثـير (معامل الانـحدـار B): من خلال الجـدـول أـعـلاـه نـجـدـ أن، قيمة $B=0.664$ هذا يعني أنه مع كل وحدة زيادة في تطبيق مبدأ احترام سلطة القانون من قبل المؤسسة، تتوقع زيادة بـحوالي 0.664 . وـحدـة في أـداء المـوارـد البـشـريـة.

05: اختبار الفرضية الفرعية رقم 05

نـص فـرضـيـة الـبـحـث: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام سلطة القانون وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتكنولوجيا بالمبيلة.

بـما أـنه يـتم اختـبار الفـرضـيـة الـبـحـث عـند مـسـتـوى الدـلـالـة 0.05 المـخـتـار مـن طـرـفـنا فإـنه مـن الـضـرـوري إـعادـة صـيـاغـتها إـلـى فـرضـيـات إـحـصـائـيـة: فـرضـيـة صـفـريـة (الـعـدـم) وـفـرضـيـة بـدـيـلـة كـمـا يـلي:

نـص الفـرضـيـات الإـحـصـائـيـة:

الـفـرضـيـة الصـفـريـة (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام حقوق الإنسان وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتكنولوجيا بالمبيلة عند مستوى الدلالة 0.05.

الـفـرضـيـة الـبـدـيـلـة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام حقوق الإنسان وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتكنولوجيا بالمبيلة عند مستوى الدلالة 0.05.

معـنـوـيـة الـعـلـاقـة الـاـرـتـبـاطـيـة بـيـن الـمـتـغـيرـيـن: يـتـبـين مـن الـجـدـول أـعـلاـه: أـن قـيـمة F الـمـحـسـوـبـة بـلـغـت (F_{cal}=24.34) وـأـن قـيـمة SIG=0.000 المـصـاحـبـة لـقـيـمة (F) هي أـقـل مـن مـسـتـوى الدـلـالـة (0.05) وهذا يـشـير إـلـى وجـود عـلـاقـة تـأـثـير دـلـالـة إـحـصـائـيـة بـيـن الـمـتـغـيرـيـن. وـعـلـيـه نـسـتـنـتـج قـرـار اختـبار الفـرضـيـة:

نـفـضـيـةـ الفـرضـيـة الصـفـريـة (H_0) وـنـقـبـلـيـةـ الـبـدـيـلـة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام حقوق الإنسان وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتكنولوجيا بالمبيلة عند مستوى الدلالة 0.05.

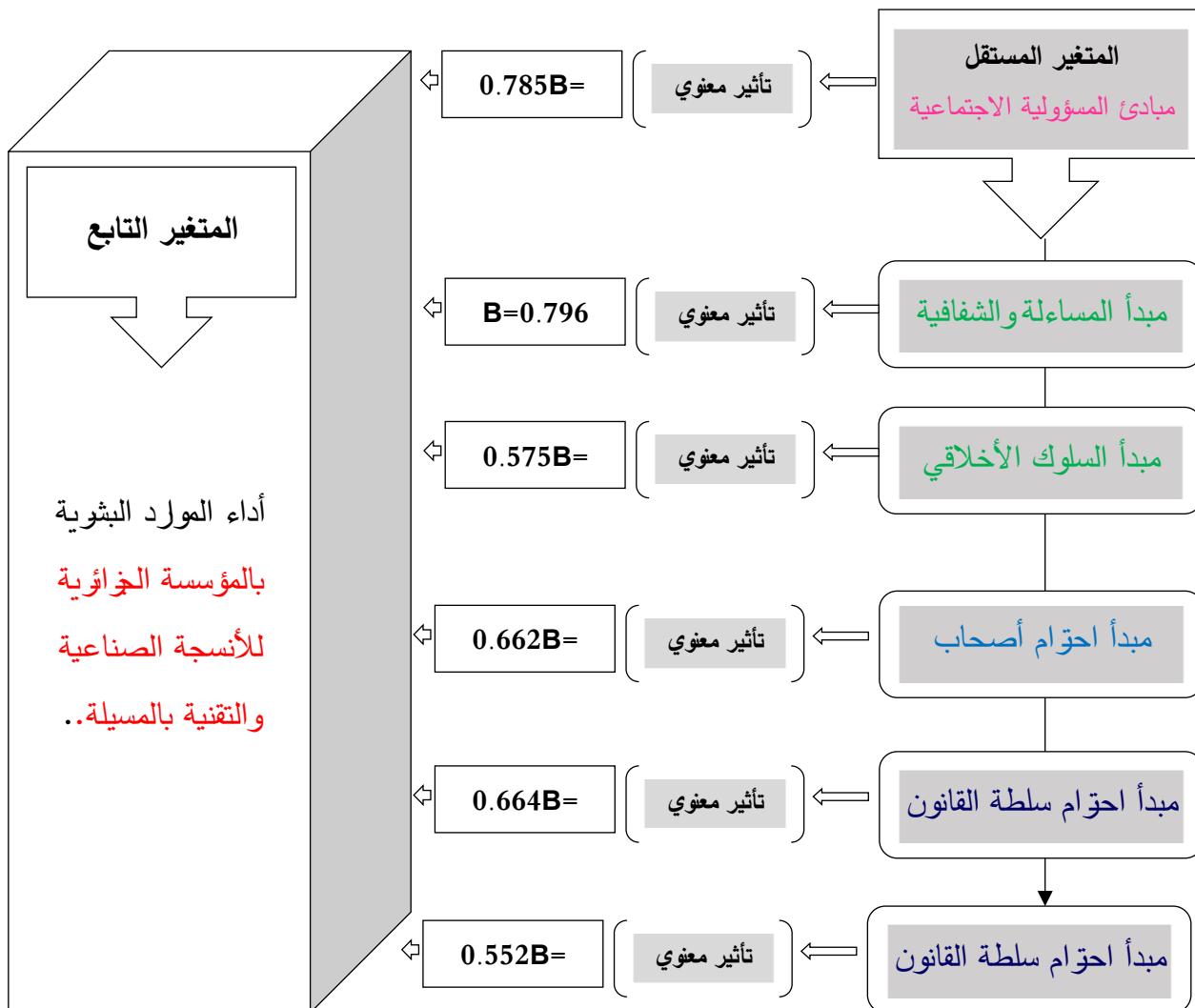
تـفـسـيرـ قـيـمةـ معـاـمـلـ التـحـديـد ($R^2=0.465$): تعـنيـ أـنـ حـوـالي 46.50% مـنـ التـغـيـرـ فيـ أـداءـ المـوـاردـ البـشـرـيـةـ بـالـمـؤـسـسـةـ يـمـكـنـ شـرـحـهـ بـوـاسـطـةـ الـمـتـغـيرـاتـ الـمـتـعـلـقـةـ بـتـطـبـيقـ اـحـتـرـامـ حـقـوقـ إـلـاـنـسـانـ

تـفـسـيرـ قـيـمةـ التـأـثـيرـ (ـمـعـاـمـلـ الـانـحدـارـ Bـ): منـ خـالـلـ الـجـدـولـ أـعـلاـهـ نـجـدـ أـنـ،ـ قـيـمةـ B=0.552ـ هـذـاـ يـعـنيـ أـنـهـ مـعـ كـلـ وـحـدةـ زـيـادـةـ فيـ تـطـبـيقـ اـحـتـرـامـ حـقـوقـ إـلـاـنـسـانـ مـنـ قـبـلـ الـمـؤـسـسـةـ،ـ نـتـوـقـعـ زـيـادـةـ بـحـوـالي~ 0.552ـ وـحـدةـ فيـ أـداءـ الـمـوـاردـ البـشـرـيـةـ.

ثـالـثـاـ: رـسـمـ النـمـوذـجـ الـمـيـدـانـيـ لـلـدـرـاسـةـ حـسـبـ بـيـانـاتـ الـمـسـتـجـوبـيـنـ

وـفـيمـاـ يـلـيـ نـمـوذـجـ الـمـيـدـانـيـ لـنـتـائـجـ اختـبارـ الـفـرضـيـاتـ وـدـرـاسـةـ الـعـلـاقـاتـ بـيـنـ الـمـتـغـيرـاتـ بـالـمـؤـسـسـةـ محلـ الـدـرـاسـةـ وـالـمـطـابـقـ لـبـيـانـاتـ الـعـيـنةـ وـوـقـ آـرـائـهـ كـمـاـ يـليـ:

الشكل رقم 16: النموذج الميداني للدراسة



المصدر: من إعداد الطالبين باعتماد على نتائج الدراسة

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل قمنا إجراء دراسة استطلاعية على الموظفين العاملين من متعاملين بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة من خلال الاستبيان، والذي قمنا بتوزيعه على 30 موظف وباستخدام مختلف الأساليب الإحصائية التي قمنا باعتمادها لغرض تحليل بيانات المستجوبين واختبار الفرضيات وفي هذا السياق قمنا بتحليل وتقدير العلاقات بين متغيرات الدراسة وتوصلنا إلى نتائج حول مستويات توفر وتطبيق المتغيرات وكذا نتائج قبول أول رفض الفرضيات الدراسة كما يلي:

القبول / أو/ الرفض	نص الفرضيات البحث
القبول	الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ المبادئ المسؤولية الاجتماعية وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة.
القبول	الفرضية الفرعية 01: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ المساءلة والشفافية وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة.
القبول	الفرضية الفرعية 02: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ السلوك الأخلاقي وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة.
القبول	الفرضية الفرعية 03: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام أصحاب المصلحة وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة.
القبول	الفرضية الفرعية 04: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام سلطة القانون وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة.
القبول	الفرضية الفرعية 05: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام حقوق الإنسان وأداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة.

خاتمة

خاتمة:

لقد تم من خلال هذه الدراسة معالجة أهم المواضيع وأكثراها حادة في مجال تسيير المؤسسات ألا وهو "دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء الموارد البشرية" حيث قسمت هذه الدراسة إلى جزءين، الجزء النظري تطرقنا من خلاله إلى مختلف المفاهيم والعناصر المتعلقة بمتغيري الدراسة والعلاقة بينهما، والجزء التطبيقي الذي حاولنا من خلاله التحقق من فرضيات الدراسة بالنزول إلى الميدان العملي.

ومن خلال هذه الدراسة التي ربطنا فيها بين مبادئ المسؤولية الاجتماعية وتحسين أداء الموارد البشرية، حاولنا معرفة دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء الموارد البشرية حيث توصلنا إلى النتائج التالية:

01- نتائج الدراسة النظرية:

- مفهوم المسؤولية الاجتماعية جاء ليعزز دور ومكانة المؤسسات في المجتمع، ويساهم في تحسين نوعية حياة القوى العاملة وأسراها والمجتمع بشكل عام والذي ينعكس بدوره على نجاحها وتحسين أدائها المستقبلي.
- تحتل الموارد البشرية في المؤسسات مكانة رفيعة وتلعب دوراً فعالاً في عصر أصبح التغيير فيه أمراً حتمياً ومستمراً.
- توجد العديد من سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية الفرعية المتعددة والمتنوعة لإدارة الموارد البشرية.
- إن ممارسة المسؤولية الاجتماعية بتطبيق مبادئها اتجاه الموارد البشرية والمتمثلة في (المساءلة والشفافية، السلوك الأخلاقي، احترام أصحاب المصلحة، احترام سلطة القانون، احترام حقوق الإنسان) يساهم بشكل فعال في تحسين أداء الموارد البشرية.

02- نتائج الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية إلى تحليل دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء الموارد البشرية من وجهة نظر الموظفين العاملين لدي المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة. وقد تم جمع البيانات من خلال استبيان تم توزيعه على العينة وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج التي تقدم فهماً أعمق للعلاقة بين المتغيرين. وبناءً على هذه النتائج، سنقدم مجموعة من التوصيات والاقتراحات، وفي ختام هذه الدراسة، سنقدم نظرة مستقبلية تحاول التنبؤ بالتوجهات المستقبلية في مجال دراستنا.

كذلك من خلال التحليل الوصفي لآراء المستجيبين توصلنا إلى:

- تُظهر نتائج الدراسة إلى أن هناك درجة متوسطة من الموافقة على تطبيق مبدأ المساءلة والشفافية بالمؤسسة.
- تُظهر نتائج الدراسة إلى أن هناك درجة متوسطة من الموافقة على تطبيق مبدأ السلوك الأخلاقي في المؤسسة.
- تُظهر نتائج الدراسة إلى أن هناك درجة متوسطة من الموافقة على تطبيق مبدأ احترام أصحاب المصلحة في المؤسسة.
- تُظهر نتائج الدراسة إلى أن هناك درجة متوسطة من الموافقة على تطبيق مبدأ احترام سلطة القانون في المؤسسة.
- تُظهر نتائج الدراسة إلى أن هناك درجة متوسطة من الموافقة على تطبيق مبدأ احترام حقوق الإنسان في المؤسسة.
- تُظهر نتائج الدراسة إلى وجود درجة موافقة متوسطة من قبل المستجيبين حول مستويات أداء الموارد البشرية في المؤسسة.

كذلك من خلال تحليل نتائج اختبار الفرضيات توصلنا إلى:

- تم إثبات صحة الفرضية الرئيسية والتي تنص أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبادئ المسؤولية الاجتماعية وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة.
- تم إثبات صحة الفرضية الأولى والتي تنص أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ المساءلة والشفافية وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة.
- تم إثبات صحة الفرضية الثانية والتي تنص أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ السلوك الأخلاقي وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة.
- تم إثبات صحة الفرضية الثالثة والتي تنص أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام أصحاب المصلحة وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة.
- تم إثبات صحة الفرضية الرابعة والتي تنص أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام سلطة القانون وتحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة.
- تم إثبات صحة الفرضية الخامسة والتي تنص أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبدأ احترام حقوق الإنسان وأداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة.

03- اقتراحات الدراسة: على ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم بعض الاقتراحات ومن

بينها:

كـهـ فيما يتعلق بـتطبيق مـبـادـئ المـسـؤـولـيـة الـاجـتمـاعـيـة:

▪ تعزيز الشفافية: من خلال (نشر معلومات واضحة ودقيقة عن مبادئ المسؤولية الاجتماعية التي تتبعها المؤسسة، إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، إعداد تقارير دورية حول التقدم المحرز في تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية).

▪ تعزيز السلوك الأخلاقي: من خلال (توفير برامج تدريبية للموظفين حول الأخلاقيات المهنية. إنشاء نظام أخلاقي واضح وواضح. تشجيع الإبلاغ عن الانتهاكات الأخلاقية).

▪ تعزيز احترام أصحاب المصلحة: من خلال (إشراك جميع أصحاب المصلحة في اتخاذ القرارات التي تؤثر عليهم. الالتزام بالاتفاقيات والمبادئ المتعلقة بأصحاب المصلحة. إنشاء آليات للتواصل الفعال مع جميع أصحاب المصلحة).

▪ تعزيز احترام سلطة القانون: من خلال (الالتزام التام بقوانين الدولة وتشريعاتها. توفير برامج تدريبية للموظفين حول القوانين ذات الصلة. إنشاء نظام رقابي داخلي للتأكد من الامتثال لقوانين).

▪ تعزيز احترام حقوق الإنسان: خلال (الالتزام التام بحقوق الإنسان. توفير بيئة عمل آمنة ومنصفة لجميع الموظفين. حضر التمييز والتحرش في مكان العمل).

كـهـ فيما يتعلق بأداء الموارد البشرية:

▪ تحسين إدارة الأداء: من خلال (تطوير نظام تقييم أداء عادل وشفاف. توفير فرص التدريب والتطوير للموظفين. إنشاء نظام مكافآت وتحفيزات للموظفين ذوي الأداء المتميز).

▪ تعزيز التواصل: من خلال (تحسين قنوات التواصل بين الإدارة والموظفيـن. توفير منصات للموظفين للتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم. إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات التي تؤثر عليهم).

▪ تحسين بيئة العمل: من خلال (توفير بيئة عمل آمنة ونظيفة. توفير ظروف عمل مريحة. تشجيع روح العمل الجماعي).

04- أفق الدراسة:

يمكنمواصلة البحث في مجال دراستنا هذه من جوانب أخرى متعددة، وإمكانية طرح مواضيع جديدة تصلح كبحوث مستقبلية، نذكر منها:

→ نقترح إجراء دراسة: "تحليل دور ثقافة المؤسسة كمتغير وسيط في تعزيز العلاقة بين مبادئ المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية: دراسة حالة المؤسسة الجزائرية لأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة".

خاتمة

- ◀ إجراء دراسات مماثلة وفي مؤسسات أخرى من أجل تعزيز النتائج المتوصل إليها.
 - ◀ إجراء دراسة: "تأثير المسؤولية الاجتماعية على ممارسات إدارة الموارد البشرية في ضمان السلوك المسؤول اجتماعيا".
 - ◀ إجراء المزيد من الدراسات التي توضح المزايا والفوائد من تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية كالإدارة المستدامة للموارد البشرية، الإدارة الخضراء للموارد البشرية والإدارة الأخلاقية للموارد البشرية.
- في الختام، نعبر عن أملنا بأننا قد أسلمنا في تسليط الضوء على هذا الموضوع المهم من خلال تقديم النتائج والاقتراحات، وأيضاً من خلال رسم صورة للأفاق المستقبلية للبحث الأكاديمي في هذا المجال.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب باللغة العربية

1. أسامة ربيع أمين، التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الإحصائي (SPSS) مهارات أساسية اختبارات الفروض الإحصائية (البارامترية- البارامترية)، الجزء الأول، الدار العالمية، القاهرة، مصر ، 2008.
2. أسماء عبد المطلب بني يونس، دليل المبتدئ إلى المناهج العامة في البحث، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2017.
3. أكرم أحمد الطويل، ياسمين طه عبد الرزاق الدباغ، إدارة الجودة الشاملة للبيئة وللمسؤولية الاجتماعية، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2016.
4. درويش، محمود أحمد، مناهج البحث في العلوم الإنساني، مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع، مصر ، الطبعة الأولى، 2018، ص 235.
5. سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجذاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2006.
6. سهلية محمد عباس وعلي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الثالثة، 2007.
7. سيد محمد جاد الرب، جودة الحياة الوظيفية في منظمات العمال العصرية، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر ، الطبعة الأولى، 2008.
8. صالح عبد الرضا رشيد، إحسان جحش جلاب، الإدارة الاستراتيجية وتحديات الألفية الثالثة، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2015.
9. عادل حروش صالح ومؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي، دار الكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2006.
10. عايدة نخلة رزق الله، "دليل الباحثين في التحليل الإحصائي الاختبار والتفسير"، القاهرة، الطبعة الأولى، 2002.
11. عبد الباري إبراهيم درة وزهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الواحد والعشرين، منحنى تنظيمي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2008.
12. عبد الناصر السيد عامر: نبذة المعادلة البنائية للعلوم النفسية والاجتماعية (الأسس والتطبيقات والقضايا)، الجزء الثاني، دار جامعة نايف للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2018.

قائمة المراجع

13. عمار بوحوش، وأخرون، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2000.
14. مجید الكرخي، مؤشرات الأداء الرئيسية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2020.
15. محمد بلال الزعبي، عباس الطلافحة، النظام الإحصائي spss فهم وتحليل البيانات الإحصائية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الثالثة، 2012.
16. محمد خير سليم أبو زيد: أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، دار جرير للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، 2005.
17. محمد فلاق، المسئولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة العربية، 2016.
18. محمد فلاق، مواطنة منظمات الأعمال، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى.
19. محمد قاسم القريوتی، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2010.
20. مصطفى طويطي، التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان -تطبيقات عملية على برنامج excel- الجزء الأول، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر، 2018.
21. مصطفى محمد، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2018.
22. مصطفى نمر دعمس، منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية، دار غيداء للنشر، عمان، 2008.
23. منصور الغالبي، وائل محمد صبحي إدريس، الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2009.
24. ناصر جرادات وعزام أبو الحمام، المسئولية الأخلاقية والاجتماعية لمنظمات، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2013.
25. نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسئوليّة الأعمال في شركات الأعمال، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2006.

ثانياً: الرسائل والمذكرات

1. بن عرامة عبلة، أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسويق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسويق، جامعة باتنة، 2018.
2. غانم هاجرة، دور تسويير الموارد البشرية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الخدمية، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسويق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسويق، جامعة المسيلة، 2017.
3. قدرى إبراهيم، أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية في الأداء، أطروحة دكتوراه قسم إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا، 2014/2015.
4. محمد إبراهيم سليمان عبد، دور المسؤولية الاجتماعية وفق المعايير (إيزو 26000) في تعزيز السمعة التنظيمية، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الأنبار، العراق، 2023.
5. منى عوني الغالية، أثر المسؤولية الاجتماعية على التفاسية في المصادر الإسلامية، أطروحة دكتوراه، قسم المصادر الإسلامية، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، الأردن، 2017.

ثالثاً: المجلات والملتقيات

1. بشارة حنان، بوعموشة نعيم: الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع، جامعة جيجل، المجلد: 03، العدد: 02، جوان 2020.
2. بن يحيى إبراهيم، أداء المورد البشري في ظل إدارة الجودة الشاملة، مجلة الاقتصاد الصناعي، باتنة، المجلد 7 ، العدد 3، 2017.
3. روضة جيدي وآخرون، أثر تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية في إدارة الموارد البشرية على أداء المورد البشري، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 5، العدد 1، الوادي، الجزائر، 2021.
4. هبول محمد وآخرون، أبعاد المسؤولية الاجتماعية وفق هرم كارول (CARROL)، مجلة أوراق اقتصادية، جيجل، المجلد 4، العدد 2، 2020.

رابعاً: الكتب باللغة الأجنبية

1. Fanny Poujol et Mana Carricano, Analyse de données avec SPSS, Edition PERSON, 2009.

الملاحق

الملاحق

الملحق رقم (01): نموذج الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

تخصص: إدارة الموارد البشرية

قسم: علوم التسيير

استبيان

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر مهني في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية تحت عنوان "دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء الموارد البشرية"، تم انجاز هذا الاستبيان بهدف التعرف على دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتكنولوجية بالمسيلة. نرجو منكم الإجابة على أكبر عدد ممكن من الأسئلة، مع العلم أن هذه المعلومات سيتم التعامل معها بسرية تامة ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

المشرف:

الدكتور فراحتية العيد

الطلاب:

- طرشي بوبكر

- عكسة السعيد

الملحق

الجزء الأول: البيانات الشخصية

في الخانة المناسبة (x) ضع العلامة

- الجنس: ذكر أنثى

- العمر: أقل من 30 سنة من 31-40 سنة أكبر من 50 سنة

- المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي دراسات عليا

- الوظيفة المشغولة: مدير عام رئيس مصلحة

- رئيس قسم وظيفة أخرى

- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات 6-10 سنوات أكثر من 10 سنوات

الجزء الثاني: محاور الاستبيان

المحور الأول: مبادئ المسؤولية الاجتماعية

بشدة موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	العبارات	
------------	-------	-------	-----------	----------------	----------	--

❖ مبدأ المساءلة والشفافية

1	العاملون في المؤسسة لديهم القابلية لتحمل مسؤولية ما يقومون به من أعمال.					
2	يلتزم العاملون في المؤسسة بأوقات الدوام الرسمي.					
3	يُدرك العاملون في المؤسسة على نحو واضح حقوقهم وواجباتهم الوظيفية.					
4	تساهم المؤسسة في حل المشاكل الاجتماعية بشفافية.					

❖ مبدأ السلوك الأخلاقي

5	تلتزم المؤسسة بالمبادئ الأخلاقية التي يحددها النظام الإداري.					
6	تعمل المؤسسة على الحفاظ على سلوك العاملين فيها ضمن التشريعات القانونية.					
7	يعتبر الالتزام بالأmorality من القيم الأساسية للمؤسسة.					
8	يوجد دليل مكتوب لأmoralityات وسلوك المهنة.					

❖ مبدأ احترام أصحاب المصلحة

9	تأخذ المؤسسة في اعتبارها مصالح كل الأطراف (مالكين وعاملين وعملاء....)					
10	تدرك المؤسسة أن بعض الأطراف المعنية تؤثر بشكل كبير على أنشطتها.					
11	تزيد المؤسسة من الشفافية والمصداقية في الاتصالات داخلها وخارجها.					

الملاحق

					تعترف المؤسسة بالحقوق القانونية والمصالح الشرعية لأطرافالتي تتعامل معها.	12
❖ مبدأ احترام سلطة القانون						
					تطبق المؤسسة القوانين واللوائح على جميع العاملين بنزاهة ودون تمييز.	13
					تبقي المؤسسة على دراية بكافة الالتزامات القانونية.	14
					تسهل القوانين والأنظمة الموجودة في المؤسسة إنجاز العمل ولا تعرقله.	15
					يتم إيقاع العقوبة المناسبة على كل عامل أخل بالنظام وقوانين المؤسسة.	16
❖ مبدأ احترام حقوق الإنسان						
					تحترم المؤسسة حقوق العاملين وتعترف بأهميتها.	17
					تسعى المؤسسة لتلبية وحماية حقوق العاملين.	18
					تحترم المؤسسة وتعزز الحقوق الموضووعة في الميثاق الدولي لحقوق الإنسان (الحق في الحياة والحرية، المساواة أمام القانون، الحق في الغذاء، (...)	19
					تعترف المؤسسة وتقبل بأن هذه الحقوق تُعد عالمية وتعتبر جزءا لا يتجزأ من الحقوق المطبقة في كافة الدول.	20

المحور الثاني: أداء الموارد البشرية بالمؤسسة

العبارات							موافق بشدة
يبذل العامل الجهد الكافي لإنجاز أعماله بسرعة وبدقة.							
يمتلك العامل القدرة والمهارة على التكيف مع ظروف العمل.							
يتم تقييم أداء العاملين بصفة دورية.							
تستخدم المؤسسة نتائج تقييم الأداء كمدخلات لتعزيز مهارات العاملين وقدراتهم.							
يحافظ العامل على الالتزام بأوقات العمل الرسمية.							
يقدم أفراد المؤسسة أعمالهم بشكل متقن وحال من العيوب وفق الخطط والبرامج المسطرة.							
تلقي الأعمال المقدمة استحسانا وقبولا من طرف المسؤولين في المؤسسة							
يقوم أفراد المؤسسة بعملهم برغبة شديدة ومهارة عالية.							

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

الملحق

الملحق رقم (02): التصريح الشرفي ورخصة إجراء الترخيص الميداني



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم : علوم التسيير

تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة والتزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا المضي أسفلاه:

الطالب (م): عباس لسمعي، المولود بتاريخ: 1972-03-13، من

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية أو (رس) رقم: 200848893

الصادرة بتاريخ 2016-12-14 عن لجنة المسالمة

المسجل (خ) بالسنة الثانية ماستر شعبة: علوم التسيير، تخصص: إدارة الموارد البشرية

خلال السنة الجامعية: 2024/2023

والمعد(ة) لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: دور المسؤولية الاجتماعية

عن دكتوراه في دراسة تطبيقية لتطوير آليات اجتماعية
للانسجة الصناعية والتربية والتنمية بالمسالمة.

أصرح بشرفي أنني التزمت بمعايير الأمانة والتزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة

الماستر بالعنوان المذكور أعلاه

حرر بتاريخ: 2024/05/23

المصادقة

التوقيع والبصمة



الملحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم : علوم التسيير



تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة والتزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا المضى أسفله:

الطالب (ة): طارق بنويه بـ رقم المولود بتاريخ 15/03/1981 - وينوته
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية أو (رس) رقم: 0006
الصادرة بتاريخ 02 جانفي 2017 عن بلدية المسيلة
المسجل (ة) بالسنة الثانية ماستر شعبة: علوم التسيير، تخصص: إدارة الموارد البشرية
 خلال السنة الجامعية: 2024/2023
والمعد (ة) لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: دور المسوكيات الاجتماعية
على تحسين إدارة الموارد البشرية

أصرح بشرفي أنني التزمت بمعايير الأمانة والتزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة

الماستر بالعنوان المذكور أعلاه

حرر بتاريخ: 22 ماي 2024



التواقيع والبصمة



الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم : علوم التسيير



..... رقم: / المسيلة في:

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء الترخيص الميداني.

سيدي المحترم، تحية طيبة وبعد...
في إطار افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد مذكرات التخرج ، التي تدخل ضمن متطلبات
نيل شهادة الماستر في شعبة: علوم التسيير تخصص: إدارة الموارد البشرية
 فإنه يشرفنا أن نطلب من سعادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء ترتيبهم الميداني بمؤسستكم.
تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الرقمية	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت.وار.بس	الامضاء
01	عكسة السيد	/	200848893	٤٨
02	ظرنيش بوبيكر	/	208060351	٥٩

عنوان المذكرة:.....دور المسئولية.....الاحتياجات.....في تحضير.....أداء.....
 المسؤوليةالبشريةدراسة حالةالمعنويةالمهنيةالأدبيةالصناعية والتكنولوجيةالمالية

الملحق

الملحق رقم (02) : قائمة الأساتذة المحكمين

الجامعة	الرتبة العلمية	اللقب والاسم	الرقم
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	أستاذ	فراحتية العيد	01