

## The role of corporate social responsibility to improve working conditions in the Algerian organization - case study trans-canal Chelef Oued fedha

د.محمد فلاق

أستاذ محاضر قسم (أ)

جامعة الشلف-الجزائر-

ط. د. فاطمة الزهراء العكازي

طالبة دكتوراه

جامعة الشلف-الجزائر-

قدم للنشر في: 2017/12/18 & قبل للنشر في: 2018/06/01 & نشر في: 2018/12/13

### الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، وذلك من خلال دور الأبعاد التالية للمسؤولية (التوظيف، جودة حياة العمل، الأجور والمكافآت، الخدمات الاجتماعية) وتكونت عينة الدراسة من (87) مفردة من عمال مؤسسة Trans-canal، وقد تم استخدام أدوات التحليل الإحصائي، تحليل الانحدار المتعدد، تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، اختبار (F)، وذلك باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لأبعاد المسؤولية الاجتماعية (التوظيف، جودة حياة العمل، الأجور والمكافآت، الخدمات الاجتماعية) على ظروف العمل في مؤسسة Trans-canal، كما أنه يوجد علاقة موجبة وطرديّة بين متغيرات الدراسة، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للمسؤولية الاجتماعية تعزى للمتغيرات (الجنس، العمر، مدة الخدمة، الرتبة).

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية ، ظروف العمل ، مؤسسة Trans-Canal

### Abstract :

This study aims to identify the role of corporate social responsibility (CSR) to improve working conditions in the Algeria organization, through the role of the following dimensions of social responsibility (recruitment, quality of work life, wages, social services) with a study sample consisted of (87) workers from Tran-canal.

This role tested by using statistical analysis tools, multiple regression analysis, analysis of variance (ANOVA), test (F), and using the statistical software package for social Sciences (SPSS).

The study found a range of results, including: there is an effect is statistically significant at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ) to the dimensions of social responsibility (recruitment, quality of work life, wages, bonuses, social services) on working conditions in Trans-canal organization, and there is a positive relationship between the variables of study, and there is no statistically significant differences at the level of significance ( $0.05 \geq \alpha$ ) social responsibility attributed to variables: (sex, age, length of service, rank).

**Key words:** social corporate responsibility (SCR), working conditions, Trans-Canal organization.

#### مقدمة:

في ظل التحديات الراهنة والناجمة عن التغيرات والتطورات المتسارعة في مختلف الميادين، أصبح على المؤسسات بشتى أنواعها السعي إلى تحقيق التميز الذي يضمن لها البقاء والاستمرارية، وقد أسهمت هذه التطورات في تغيير النظرة للمورد البشري في المؤسسات حيث أصبح من أهم الموارد التي تمتلكها المؤسسة، وأصبح مورد استراتيجي وهو أساس بقائها واستمراريتها. وقد أصبحت المؤسسات تعمل في ظروف لم تكن تعمل فيها في السابق، حيث لم يعد الأمر يقتصر على العمل في بيئة عمل جامدة تقوم على إصدار الأوامر فقط وانتظار تطبيقها، بل أصبحت تعمل على استقطاب هذه الموارد والاستثمار فيها واعتبارها كشريك استراتيجي يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة، وأصبحت الموارد البشرية هي أهم الموارد التي تستخدمها المؤسسات الحديثة، إذ أصبحت ميزة تنافسية، وأصبح النظر إليها على أنها قدرات متجددة وميزات إبداعية يفترض الاهتمام بها والحفاظة عليه وكسب رضاه وتنمية ولاءه واستغلاله أحسن استغلال، وذلك من خلال توفير بيئة عمل مناسبة وظروف عمل ملائمة تساعد في تشجيعه على تقديم أفضل أداء والعمل بكفاءة وفعالية أكبر.

وتعتبر الموارد البشرية من مجالات المسؤولية الاجتماعية، حيث تلتزم المؤسسة فيه بتوفير الخدمات اللازمة لتحسين جودة حياة العاملين حيث تهدف هذه الأنشطة الاجتماعية إلى تحقيق أهداف المؤسسة إذ يمكن للمؤسسة أن تجسد هذه المسؤولية من خلال وسائل عديدة تغطي مجمل الأنشطة المتعددة المختلفة لإدارة الموارد البشرية.

#### إشكالية الدراسة:

بعدها كان مركز اهتمام المؤسسة ومسؤوليتها هو إنتاج السلع وتوزيعها للمجتمع وتحقيق الربح وتعظيمه، اتسعت النظرة لتنتقل المؤسسة بمسؤوليتها نحو المحيط الداخلي من خلال ما تمارسه من نشاطات اجتماعية اتجاه مواردها البشرية وعليه يمكن صياغة الإشكالية التالية:

– ما هو دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل في المؤسسة الوطنية لقنوات الري بوادي الفضة – الشلف؟

وينبثق من إشكالية الدراسة الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو مستوى تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الوطنية لقنوات الري؟
- ما هي ظروف العمل السائدة في المؤسسة محل الدراسة؟

## دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

- ما هو أثر أبعاد المسؤولية الاجتماعية على ظروف العمل بالمؤسسة محل الدراسة؟
- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية تعزى للمتغيرات الوظيفية (الجنس، العمر، الخبرة، الرتبة)؟

## -أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة بما تقدمه من إضافة على المستويين العلمي والعملية الموضحة في الآتي:

**الأهمية النظرية:** أصبح مفهوم المسؤولية الاجتماعية من أهم المفاهيم التي يتم تداولها عند التطرق إلى دور المؤسسة في تحسين أدائها والمساهمة في تحسين مجالات نشاطاتها، ولعل من الأمور التي تستدعي الاهتمام بها هو الموارد البشرية وعليه تأتي هذه لإبراز مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسات الاقتصادية.

**الأهمية العملية:** تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في توضيح مدى أهمية تطبيق المسؤولية الاجتماعية وأثرها على تحسين ظروف العمل، بالإضافة إلى أهمية نتائج الدراسة للمؤسسة بالجوانب التي يجب زيادة الاهتمام بها في هذا المجال.

## -أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في معرفة دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- محاولة الإلمام بأهم المفاهيم المرتبطة بكل من المسؤولية الاجتماعية وظروف العمل بالمؤسسة؛
- التعرف على مدى تبنى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية للمسؤولية الاجتماعية وادماجها في نشاطاتها؛
- التعرف على مدى ملائمة ظروف العمل لمتطلبات العمل داخل المؤسسة؛
- إبراز العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وظروف العمل.

## -فرضيات الدراسة:

تستند الدراسة على الفرضيات التالية:

**الفرضية الرئيسية الأولى:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند ( $\alpha \leq 0.05$ ) للمسؤولية الاجتماعية على ظروف العمل في مؤسسة الوطنية لتقنيات الري.

ويندرج ضمن هذه الفرضية أربع فرضيات فرعية:

- **الفرضية الفرعية الأولى:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتوظيف على ظروف العمل في المؤسسة الوطنية لتقنيات الري.

- **الفرضية الفرعية الثانية:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند ( $\alpha \leq 0.05$ ) لجودة حياة العمل على ظروف العمل في المؤسسة الوطنية لتقنيات الري.

## دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

– الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند ( $\alpha \leq 0.05$ ) للأجور والمكافآت على ظروف العمل في المؤسسة الوطنية لقتنات الري.

– الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند ( $\alpha \leq 0.05$ ) للخدمات الاجتماعية على ظروف العمل في المؤسسة الوطنية لقتنات الري.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للمسؤولية الاجتماعية تعزى للمتغيرات الشخصية.

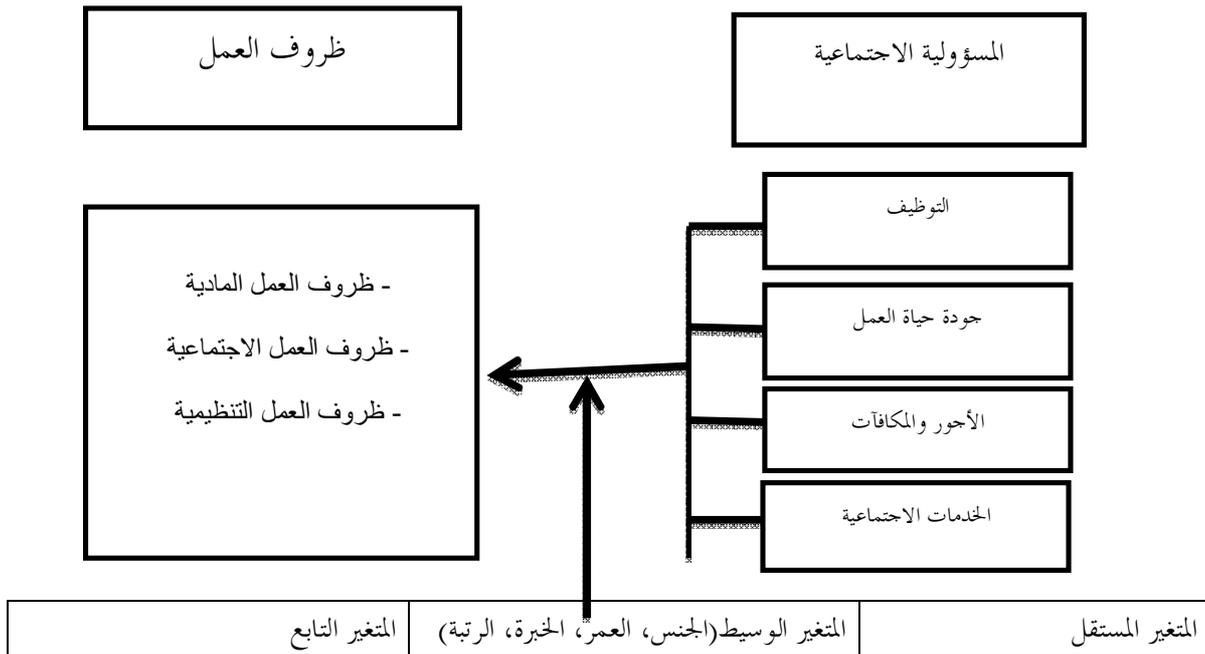
ويندرج ضمن هذه الفرضية إلى فرضيتين فرعيتين:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للمسؤولية الاجتماعية تعزى إلى متغير الجنس.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للمسؤولية الاجتماعية تعزى إلى متغير (العمر، الخبرة، الرتبة).

–أمودج الدراسة:

لتحقيق الغرض من هذه الدراسة والوصول إلى أهدافها المتمثلة في تحديد الأثر بين المتغير المستقل على المتغير التابع، قمنا بتصميم وتطوير نموذج خاص بهذه الدراسة استنادا على الدراسات السابقة دراسة:

(Ali Sheikh & Abdiaziz Abdi)، ودراسة (Danica Bakitic)،



دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

– حدود الدراسة: وتشمل الحدود المكانية والزمانية والحدود المفاهيمية والحدود البشرية:

الحدود المكانية: مؤسسة قنوات الري بوادي الفضة

الحدود الزمانية: ديسمبر 2016.

الحدود المفاهيمية: المسؤولية الاجتماعية كمتغير مستقل، ظروف العمل كمتغير تابع.

الحدود البشرية: عمال المؤسسة محل الدراسة.

– منهج الدراسة: لمعالجة الإشكالية المطروحة واختبار صحة الفرضيات اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي وذلك للوصول إلى نتائج تحقق أغراض الدراسة، بالإضافة إلى دراسة الحالة في الجانب التطبيقي.

– الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

1- دراسة كريم ذياب ( 2007) بعنوان " علاقة وأثر بين متغيرات ظروف العمل والروح المعنوية للعاملين دراسة ميدانية في الإدارات الدنيا للمراكز الصحية لمدينة بعقوبة"، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين متغيرات ظروف العمل ( مكان العمل، ساعات العمل، الضوضاء، الرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية)، وقد طبقت الدراسة على أربع مراكز صحية، وقد تم جمع البيانات عن طريق استبانة أعدت لهذا الغرض مع بعض المقابلات المحدودة وشملت مدة زمنية قدرها 3 أشهر خلال سنة 2006، وقد استخدم الباحث الأدوات والأساليب الإحصائية الملائمة مثل الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، وتمت معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، توصلت الدراسة إلى نتائج أقرت بوجود علاقة ارتباط قوية بين متغيرات ظروف العمل والروح المعنوية.

2- دراسة فؤاد يوسف (2012) بعنوان " بيئة العمل المادية ودورها في تحسين أداء العاملين دراسة حالة الشركة العامة للصناعات الكهربائية"، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور بيئة العمل المادية في تحسين أداء العاملين، وزعت 30 استبانات، وقد استخدم الباحث الأدوات والأساليب الإحصائية لتحليل البيانات، ومن أهم النتائج المتوصل إليها: ظروف العمل المادية تلعب دورا كبيرا في تحسين أداء العاملين، ووجود علاقة تأثير معنوية بين المتغيرين.

– الدراسات الأجنبية:

1- دراسة Danica Bakotic سنة ( 2013) بعنوان " relationship between working conditions and job satisfaction in Croatian company"، هدفت هذه الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين ظروف العمل والرضا عن العمل في المؤسسات بناء السفن بكرواتيا، حيث تكونت عينة الدراسة من 60 مفردة، استخدم الباحث الأدوات والأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة ومن أهم النتائج المتوصل إليها: أن ظروف العمل من أهم عوامل الرضا الوظيفي إذ أن هناك اختلاف تام في آراء أفراد العينة الذين يعملون في ظروف جيدة والذين يعملون في ظروف صعبة عن تكوين رضاهم.

2- Anber Abraham (2014) بعنوان " The impact of social responsibility toward employee on company performance case study Jordian study"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اثر المسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال على أداء المؤسسة، وزع الاستبيان على 120 شركة من شركات الاتصالات في الأردن، استخدم الباحث

## دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

الأدوات والأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة ومن أهم النتائج المتوصل إليها: أن 101 شركة وافقت على أن هناك علاقة بين المسؤولية الاجتماعية من خلال أبعادها ( ظروف العمل، الأجور، العلاقات بين العمال) وبين أداء المؤسسات.

تقسيمات الدراسة: قمنا بتقسيم دراستنا إلى محورين:

أولاً: الجانب النظري للمسؤولية الاجتماعية وظروف العمل.

ثانياً: الجانب التطبيقي.

## I- المسؤولية الاجتماعية:

## 1- مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

تعرف المسؤولية الاجتماعية على أنها: "مجموعة القرارات و الأفعال التي تتخذها المنظمة للوصول إلى تحقيق الأهداف المرغوبة والقيم السائدة في المجتمع والتي تمثل في نهاية الأمر جزءا من المنافع الاقتصادية المباشرة لإدارة المنظمة والساعية إلى تحقيقها كجزء من استراتيجياتها"<sup>1</sup>.

كما عرفها مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية على أنها: "هي الالتزام المستمر من قبل شركات الأعمال بالتصرف أخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم والمجتمع ككل"<sup>2</sup>.

أما Robbins فيرى أن المسؤولية الاجتماعية تستند إلى اعتبارات أخلاقية تركز على الأهداف على نحو التزامات بعيدة الأمد آخذة في الاعتبار مبادرات منظمة الأعمال الحقيقية للوفاء بهذه الالتزامات وبما يعزز صورتها في المجتمع<sup>3</sup> وتعرف أيضا على أنها: "الممارسة التي تقضي بدمج الشركات القضايا الاجتماعية والبيئية في أعمالها وفلسفتها وعملياتها لاجتاد القيمة من خلال ادخال منتجات وخدمات المجتمع، اليوم مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات تعني ان تدمج الشواغل الاجتماعية بشكل تطوعي في عمليات الاتصال مع اصحاب المصلحة"<sup>4</sup>

كما عرفها Holmes على أنها: "التزام على المنظمة اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه وذلك عن طريق المساهمة في مجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر وتحسين الخدمات الصحية ومكافحة التلوث وخلق فرص العمل"<sup>5</sup>.

أما Jackson and Hawker فقد عرفها على أنها: "كيفية تعامل المنظمات مع الموظفين وجميع أصحاب المصالح الاجتماعية والبيئية"<sup>6</sup>.

وقد أشار Caroll إلى أن المسؤولية الاجتماعية تضم أربعة عناصر رئيسية هي: المسؤولية الاقتصادية، الأخلاقية، القانونية، والخيرية:<sup>7</sup>

- المسؤولية الاقتصادية: تمثل مسؤوليات أساسية يجب أن تضلع بها منظمات الأعمال إذ أن إنتاج السلع والخدمات ذات القيمة للمجتمع بتكلفة معقولة ونوعيات جيدة، وفي إطار هذه المسؤوليات تحقق المنظمة العوائد و الأرباح الكافية بتعويض مختلفة مساهمات أصحاب رأس المال والعاملين وغيرهم.

- المسؤولية القانونية: هذه مسؤوليات عادة ما تحددها الحكومات بقوانين وأنظمة تعليمات يجب أن لا تخرقها منظمات الأعمال وان تحترمها، وفي إطار هذه المسؤوليات يمكن الإشارة إلى إتاحة فرص العمل بصورة متكافئة للجميع دوت تميز بسبب الجنس أو القومية أو غيرها.

## دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

– المسؤولية الأخلاقية: يفترض في إدارة منظمات الأعمال أن تستوعب الجوانب القيمية والأخلاقية والسلوكية والمعتقدات في المجتمعات التي تعمل فيها و في حقيقة الأمر فـات هذه الجوانب لم توظف بعد بقوانين ملزمة لكن احترامها يعد أمراً ضرورياً لزيادة سمعة المنظمة في المجتمع وقبولها فعلى المنظمة أم تكون ملتزمة بعمل ما هو صحيح و عادل و نزيه

–المسؤولية الخيرية: وهي مبادرات طوعية غير ملزمة للمنظمة تبادر فيها بشكل إنساني و تطوعي من خلال برامج لا ترتبط بالعمل بشكل مباشر وقد تكون لعموم المجتمع أو لفئات خاصة به ككبار السن و غيرها ولا تتوخى إدارة منظمات الأعمال من هذه البرامج ارتباطها المباشر بزيادة الأرباح أو الحصة السوقية أو غيرها.<sup>8</sup>

## 2-أهمية المسؤولية الاجتماعية:

إن معظم الباحثين في هذا الموضوع يؤكدون على أن انتهاج المؤسسات للمسؤولية الاجتماعية يحقق لها العديد من الفوائد نذكر منها:<sup>9</sup>

- تحسين صورة المؤسسة في المجتمع وترسيخ المظهر الإيجابي لدى أصحاب المصلحة كالعاملين وأفراد المجتمع، خاصة إذا اعتبرنا أن المسؤولية الاجتماعية تمثل مبادرات طوعية للمنظمة.
- إن المسؤولية الاجتماعية تضفي تحسيناً على المناخ السائد في المؤسسة وتؤدي إلى إشاعة التعاون والترابط بين مختلف الأطراف.
- كون المسؤولية الاجتماعية مرتبطة بمفاهيم أساسية كتقليل السرية بالعمل والشفافية والصدق في التعامل فإن هذه الجوانب تزيد من الترابط الاجتماعي وازدهار المجتمع على مختلف المستويات.
- تعظيم الأرباح في الأجل القصير واستمرار هذه الأرباح في التطور بمعدلات مناسبة مما يسمح بتحسين سمعة المؤسسة في الأجل الطويل، وهذا بدوره يؤدي إلى توطيد العلاقات مع مختلف الأطراف.
- استمرار أصحاب المصالح الخارجيين في التعامل مع المؤسسة، ذلك أنها توفر لهم الشعور بالأمن والأمان والسلامة والذي يحقق ذلك هو إمداد هؤلاء بالمعلومات الصحيحة والدقيقة.

## 3-الأطراف المعنية ببرامج المسؤولية الاجتماعية:

عند تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات فإنها تغطي عدة أطراف سواء داخل المنظمة أو خارجها يمكن تلخيصها في:<sup>10</sup>

## – المسؤولية تجاه الموظفين

لأنه جزء لا يتجزأ من المؤسسة، فهي تعمل على تحسين أحوال موظفيها بمنحهم بيئة مناسبة، رواتب و أجور مجزية، فرص تقدم و ترقية، تدريب و تطوير مستمر، عدالة وظيفية تشجيعهم على المشاركة في صنع القرار.

## – المسؤولية تجاه المساهمين

المساهمين وأصحاب المؤسسات مسؤولية المنظمات لتأمين استثماراتهم وتضع كافة الجهود الممكنة لتوفير لهم أقصى عائد على استثماراتهم واعطاهم أقصى عائد إلى اضافة قيمة المنظمة وجذبهم نحو تلك المنظمة وجعل الاستثمارات من حيث

شراء أسهم في تلك المنظمة.

## – المسؤولية تجاه الزبائن

## دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

ومن مسؤولية المنظمات تزود العملاء بأفضل المنتجات مع جميع معايير الجودة لديها بأسعار منخفضة نظرا لأن العملاء هي المصادر الرئيسية منظمة لكسب الربح الأقصى والمسؤولية في كسب أرباح أعلى عن المنظمات ببناء قدرة وارضاء العملاء وجعلهم العملاء المخلصين

## - المسؤولية تجاه البيئة

إن مسؤولية المنظمة في تصميم العمليات البيئية والعمل من أجل تحسين البيئة، الحد من تلوث الماء و الهواء و التربة، الاستخدام الأمثل والعاقل للموارد و خصوصا غير المتجددة منها

- المجتمع: المساهمة في دعم البنى التحتية، توظيف المعاقين... الخ.

## 4-المسؤولية الاجتماعية والموارد البشرية:

تتبنى المؤسسات في هذا الإطار ممارسات أهمها: <sup>11</sup>

- **التعبئة والاستقطاب:** تمثل عملية التعبئة والاستقطاب ركنا أساسيا في عملية التوظيف وكلما كانت سليمة انعكست بالإيجاب على المؤسسة، وباعتبارها عملية تشتمل على مجموعة من الآليات والإجراءات فإن المؤسسة تحقق مسؤوليتها الاجتماعية من خلال:

- الالتزام بعملية البحث الصحيحة وتأمين حقوق المرشحين لشغل الوظائف .
- أن تتسم إجراءات عملية التعبئة والاستقطاب بالشفافية والتزاهة والعدالة .
- احترام المؤسسات المنافسة وعدم إتباع أساليب غير مشروعة لجذب العاملين
- نزاهة التعامل مع المكاتب التي توفر اليد العاملة و اعتماد الثقة كأساس لهذا التعامل .
- الالتزام بتعيين الفضل و الأكثر كفاءة تجسيدا لمقولة " وضع الشخص المناسب في المكان المناسب .
- الإطلاع على جميع الطلبات المقدمة للحفاظ على مبدأ تكافؤ الفرص للجميع .
- الحفاظ على سرية البيانات والمعلومات الشخصية للمرشحين والالتزام بالرد وفق اعتبارات قانونية
- **الاختيار والتوظيف:** تعتبر هذه العملية الوجه الذي يعكس صورة المؤسسة الايجابية للعاملين داخلها وللجهات الأخرى في المجتمع و يجب أن تتسم اجراءاتها بالمسؤولية والمصداقية والعدالة والتزاهة، وفي ما يلي بعض أوجه تعزيز المسؤولية الاجتماعية:

- مصداقية مسابقات التوظيف .
- الابتعاد عن التحيز والتمييز بكافة أشكاله واعتماد طرق واضحة وشفافة وعادلة
- توفير جو ملائم للمقابلة من ناحية احترام الموعد وتوقيت لمقابلة وحسن الاستقبال .
- موضوعية لجنة الاختيار وتكاملها من الناحية الفنية والتخصصات .
- عدم الاستهانة بقدرات وشخصيات المرشحين .
- العناية بالاختبارات الشخصية وإضفاء صفة الصدق عليها.

- **تحسين جودة حياة العمل:** ويشير مفهوم جودة حياة العمل إلى توفير المؤسسة لعوامل وأبعاد حياة وظيفية أفضل للعاملين بها، ويتطلب ذلك انتهاز سياسات الموارد البشرية التي تمكن من توفير حياة وظيفية تشبع حاجاتهم وتحقق أداء أفضل للمؤسسة وكتجسيد للدور الاجتماعي والذي تتبناه معظم المؤسسات وبتعزيز الجهود المبذولة لتحقيق جودة حياة العمل يجدر الإشارة إلى الأبعاد والعناصر التالية:

- توفير الظروف البيئية والمعنوية المدعمة لأداء العاملين .
- المشاركة الفعلية للعمال بمعناها الواسع .
- إثراء الوظائف وإشباع طموحات العاملين .
- توفير متطلبات الاستقرار الوظيفي .
- تعزيز الانسجام بين حياة الفرد المهنية وحياته الشخصية .
- عدالة نظم الأجور والمكافآت .
- توفير فرص التكوين والتطوير .
- العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم
- توفير فرق عمل متكاملة.

- **الأجور والمكافآت، التدريب والتطوير:** باعتبار الأجور والمكافآت من المزايا التي تمنحها المؤسسة لمواردها البشرية وذلك للحفاظ عليهم وزيادة ولائهم وتطوير قدراتهم وكذا تنمية روح الإبداع لديهم، فإن المؤسسة ملزمة بتجسيد فكرة المسؤولية الاجتماعية في هذا الجانب من خلال:

- العدالة والمساواة في برنامج الأجور والمكافآت بين العمال لتحفيزهم وزيادة ثقتهم بنظام المؤسسة .
- الالتزام بالطرق المناسبة لدفع الأجور والمكافآت، والابتعاد عن الطرق التي تخدم مصالحها بعيدا عن مصالح الفئات المستفيدة لذلك يتم الاتفاق على استخدام الأسلوب المناسب وفقا لطبيعة العمل وصعوبته ومتطلباته.
- عدم التمييز بالأجور والمكافآت بين النساء والرجال
- خدمات ما بعد التقاعد.

## II- ظروف العمل

### 1- مفهوم ظروف العمل

تعرف ظروف العمل على أنه: "كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه، وميوله اتجاه العمل والمجموعة التي يعمل معها والمؤسسة التي ينتمي إليها" <sup>12</sup>.

كما يعرف أيضا على أنه: " ظروف العمل يشير إلى بيئة العمل وجميع ظرف العمل التي تؤثر والموجودة في مكان العمل، بما في ذلك ساعات العمل والجوانب المادية، والحقوق القانونية والتنظيمية عبء العمل ثقافة المسؤولية والتدريب ظروف" <sup>13</sup>.

## دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

كما تعرف ظروف العمل: " كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه، وفي ميوله اتجاه عمله والجماعة التي يعمل بها والمنظمة التي ينتمي إليها".<sup>14</sup>

ظروف العمل هي "كل ما يحيط بالعامل من عوامل فيزيائية، تنظيمية واجتماعية في مكان عمله بحيث تؤثر على صحته النفسية والجسدية وسلامته، وتوجه سلوكه اتجاه عمله والجموعة التي يعمل معها وشعوره اتجاه المؤسسة التي ينتمي إليها، مما ينعكس على فعالية أدائه"<sup>15</sup>

وتقوم المؤسسة بالعمل على تهيئة ظروف العمل من أجل:

- تجنب المخاطر المباشرة أو غير المباشرة مثل الجرح التعريض للأشعة، خطر المخاطر الكهربائية، فتحسين ظروف العمل تقلل من احتمال وقوع حوادث واصابات والتقليل من ارتفاع نسبة الغياب عن العمل وانخفاض الانتاجية<sup>16</sup>
- ضمان المطابقة القانونية للإجراءات والاتفاقات الواجب توافرها في مكان العمل، وتطبيق التشريعات، القوانين واللوائح المتعلقة بتحديد المعايير التي تخضع لها ظروف العمل
- العمل على تحسين ظروف العمل، لتوفير الصحة والسلامة
- الصحة: يتم توفير الصحة في أماكن العمل، من خلال تصميم برامج صحية، طبية وبيئية تحمي العمال من الأمراض المحتمل الإصابة بها في مكان العمل، والتي تسببها كل من طبيعة العمل، ظروف العمل والفرد العامل
- رفع معنويات العاملين وتحسين علاقات العمل؛ ذلك أن ظروف العمل غير الملائمة والناجمة عن تقصير الإدارة، قد تولد بيئة نفسية سيئة. تؤثر سلبا على معنويات العمال وعلى علاقتهم مع الإدارة.<sup>17</sup>

## 2- أبعاد ظروف العمل بالمؤسسات:

تشمل ظروف العمل نواحي عديدة منها ما هو مادي، وتنظيمي، وأيضا اجتماعي

## أ- ظروف العمل المادية:

تعتبر ظروف العمل المادية من بين أهم المكونات الأساسية لظروف العمل الكلية، ويقصد بها البيئة الفيزيائية التي تحيط بتنفيذ العمل داخل الوحدة الصناعية<sup>18</sup>، تحتويه من عوامل مثل مستوى الإضاءة، درجة الحرارة، الخدمات المساندة، وسائل الصحة والوقاية من احتمال التعرض لأي مخاطر أو أمراض مهنية، طريقة تصميم المكتب وغيرها من العوامل التي يكون تأثيرها مباشرا على العاملين ومستوى أدائهم وحبهم لعملهم أو النفور منه، حيث أن ظروف العمل غير المناسبة تؤدي إلى نقص الرضا عن العمل والنفور منه ويمكن تلخيص أهم ظروف العمل المادية في الثلاث عناصر التالية: <sup>19</sup>

- الإضاءة بمختلف أنواعها.
- درجة الحرارة في مكان العمل.
- الضوضاء والأصوات العالية.

**ب- ظروف العمل الاجتماعية:**

كان تركيز الاهتمام على الظروف الطبيعية في محيط العمل لاعتقاد ان أصحاب المشاريع بأنها تنطوي على العوامل التي تؤثر في أداء العاملين، ومع ابتداء تجارب مصانع هاوثون بشيكاغو لم تستطع اثبات أية علاقة مباشرة بين الظروف المادية كمية الانتاج لذلك اتجهت إلى الظروف الاجتماعية وميول واتجاهات الأفراد والجماعات. وتمثل أهم عناصر الظروف الاجتماعية في:<sup>20</sup>

- **الخدمات الاجتماعية:** هي تلك الخدمات التي يمكن أن توفرها المؤسسة لعمالها بهدف سد احتياجاتهم الاجتماعية تتمثل أساساً في خدمة طب العمل، النقل، الإطعام والسكن.

**- العلاقات الإنسانية:**

هي العلاقات التي تهتم بالعلاقات الاجتماعية والنفسية بين الأفراد في العمل، حيث تتطلب جهوداً من إدارة الموارد البشرية لتعزى الجانب الإنساني من العلاقات بين العاملين في ما بينهم، وبينهم وبين المؤسسة الرسمية ككل كما تعتبر أحد الأساليب التي تعمل على تحفيز العمال وتعزز انتمائهم لمجموعات العمل يدخل في إطار العلاقات الإنسانية كلاً من:<sup>21</sup>

- علاقة العامل بنظام المؤسسة؛

- علاقة العامل برؤسائه؛

- علاقة العامل بزملائه.

- **جماعات العمل:** تعرف على أنها مجموعة صغيرة من العمال يمتلكون مهارات متكاملة ويعملون مع بعضهم لتحقيق أهداف مشتركة. وهناك من يرى بأنها عملية تغىرى يقوم الأعضاء من خلالها بتشخيص كيفية العمل مع بعضهم البعض، والتخطىط للتغيرات التي تؤدي إلى تحسین الكفاءة.

**- ظروف العمل التنظيمية:**

لا تقل أهمية الظروف التنظيمية عن الظروف المادية والاجتماعية، والتي تضم شقين هما: طبيعة العمل واجراءات العمل، وقت العمل<sup>22</sup>

**- اجراءات العمل:**

تشير اجراءات العمل إلى مجموعة الخطوات التفصيلية التي تتقرر وتعتمد كمراحل يجب السير فيها لإتمام المهمة، أي أن لكل مهمة اجراءات محددة من أجل إنجازها وبالتالي تساعد اجراءات العمل على الإجابة على مجموعة من الأسئلة في ما يخص طبيعة العمل، متطلباته، من يقوم به؟ كم يلزمه من الوقت لأدائه؟ وما هي التكنولوجيا المستعملة في ذلك<sup>23</sup>.

**- أوقات العمل :**

يقضي العامل معظم ساعات نهاره في مكان العمل، مما يتطلب تنظيم هذه الساعات بالشكل الذي يرضيه ويعزز انتماءه لمكان عمله، ويؤثر عدد الساعات التي يقضيها الفرد في عمله على أدائه وأيضاً على مدى رضاه عن عمله، فكلما كانت المدة التي يقضيها العامل في عمله طويلة كلما كان لذلك تأثير سلبي على أدائه وإنتاجيته حيث يشعر بالملل

## دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

والفتور والإرهاق خاصة في الساعات الأخيرة التي يقضيها في العمل وذلك بعد أن نفذت طاقته وأصبح في حالة ملحة للراحة والاستجمام بعيداً عن جو العمل، أما إذا كانت ساعات العمل التي يقضيها الفرد في عمله مناسبة أي تتماشى مع قدرته الذهنية والبدنية وأيضاً مع مقتضيات العمل فإنه يكون أكثر نشاطاً منذ الساعات الأولى من اليوم وحتى الساعات الأخيرة<sup>24</sup>

## 3- أهمية تحسين ظروف العمل:

تكسب أهمية ظروف العمل أهمية بالغة نظراً لما تقدمه من فوائد على جميع الأصعدة، منها:

- اشباع جزء كبيراً من احتياجات العامل، كما توفر علىه عناء التفكير والبحث عن وسائل النقل، السكن ومصاريف العلاج مما يمكن العامل من توفير جزء من أجره وتحسين مستواه المعيشي.
- تساهم أهمية ظروف العمل في بث الأمن والاطمئنان في مكان العمل، وذلك راجع لأهمية الحالة النفسية للعامل في تحسين مستوى أدائه.
- منحت الدولة أهمية بالغة لمسألة أهمية ظروف العمل، حيث أحاطتها بالرعاية من خلال مختلف النصوص الواردة في قانون العمل والتي خصت بتوفير الصحة والسلامة في مكان العمل.

## III- المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الوطنية لقنوات الري بوادي الفضة - الشلف-

## 1- منهجية الدراسة

**مجتمع وعينة الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في عمال مؤسسة قنوات الري بوادي الفضة - الشلف - والبالغ عددهم 310 عامل، أما عينة الدراسة فكانت عينة بسيطة تمثلت في 30% من مجتمع الدراسة والذي بلغ عددها 100 مفردة، حيث قام الباحثان بتوزيع (100) إستبانة وقد تم استرجاع (91) إستبانة، منها (3) استبيانات غير صالحة للتحليل الإحصائي ليصبح عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (88) إستبانة مقدره بنسبة 88%.

كما هي موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (01): توزيع أداة الدراسة

| عدد الاستبيانات | التوزيع | العائد | الصائع | المستبعد | النهائي |
|-----------------|---------|--------|--------|----------|---------|
| المجموع         | 100     | 91     | 9      | 3        | 88      |
| النسبة          | %100    | 91%    | %9     | %3       | %88     |

**أساليب المعالجة الإحصائية:** للإجابة على تساؤلات الدراسة ولغايات تحليل البيانات فقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- 1- التكرارات والنسب المئوية لوصف مجتمع الدراسة وتحديد استجاباتهم.
- 2- معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة.
- 3- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد الأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تجاه محاور وأبعاد أداة الدراسة.

4- تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

5- تحليل التباين الأحادي (ANOVA) اختبار (F) للفرق بين أكثر من متوسطين، وذلك باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.22).

-خصائص أفراد العينة: يتسم أفراد العينة بعدة سمات وخصائص يمكن توضيحها في ما يلي:

1- الجنس: يبين الجدول التالي توزيع أفراد الدراسة وفقا لمتغير الجنس

الجدول رقم (02): توزيع أفراد الدراسة

| النسبة | التكرار | الجنس   |
|--------|---------|---------|
| %79.5  | 70      | ذكر     |
| %20.5  | 18      | أنثى    |
| %100   | 88      | المجموع |

يشير الجدول بأن فئة الذكور في المرتبة الأولى حيث بلغت ما نسبة 79.5% أما نسبة الإناث بلغت 20.5% فقط ويلاحظ ان نسبة الإناث منخفضة مقارنة بنسبة الذكور، وذلك راجع لطبيعة نشاط المؤسسة.

2- العمر: يبين الجدول التالي توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير العمر

الجدول رقم (03): توزيع أفراد الدراسة على أساس العمر

| النسبة | التكرار | فئات العمر       |
|--------|---------|------------------|
| %25    | 22      | أقل من 30 سنة    |
| %35.2  | 31      | من 31 إلى 40 سنة |
| %25    | 22      | من 41 إلى 50 سنة |
| %14.8  | 13      | أكثر من 50 سنة   |
| %100   | 88      | المجموع          |

يتضح من خلال الجدول أن أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 31 إلى 40 سنة، حيث بلغت نسبة 35.2% ثم تليها الفئة العمرية

## دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

التي هي أقل من 30 سنة و الفئة من 41 إلى 50 سنة بنسبة 22%، وذلك يدل على أن معظم العمال لديهم نضج فكري ووعي اتجاه مسؤولياتهم وسلطاتهم، وتأتي في الأخير الفئة التي أعمارهم أكثر من 50 سنة بنسبة 14.8%.

3- المستوى التعليمي: يبين الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المستوى التعليمي.

الجدول رقم (04): توزيع أفراد الدراسة على أساس متغير المستوى التعليمي:

| المستوى التعليمي | التكرار | النسبة |
|------------------|---------|--------|
| قاعدي            | 12      | 13.6%  |
| ثانوي            | 17      | 19.3%  |
| تكوين مهني       | 30      | 34.1%  |
| جامعي            | 29      | 33%    |
| المجموع          | 88      | 100%   |

يتضح من الجدول أن نسبة العمال ذو مستوى الجامعي والتكوين المهني متقاربة ثم تليها الفئة ذات المستوى التعليم الثانوي بنسبة 19.3%، كما بلغت نسبة الفئة ذات المستوى القاعدي 13.6%، وهذا ما يدل على أن مؤسسة قنوات الري تتمتع بمزيج من المستوى التعليمي ونلاحظ أن أكبر نسبة يمثلها ذوي التكوين المهني وذلك لأن طبيعة نشاط المؤسسة يميل أكثر إلى الجهد العضلي، أما حاملي الشهادات الجامعية فيرتكز نشاطهم في التسيير والإدارة.

4- الرتبة: يبين الجدول التالي توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الرتبة.

الجدول رقم(05): توزيع أفراد العينة على أساس الرتبة الوظيفية

| الرتبة      | التكرار | النسبة |
|-------------|---------|--------|
| رئيس دائرة  | 8       | 9.1%   |
| رئيس مصلحة  | 12      | 13.6%  |
| رئيس فرع    | 17      | 19.3%  |
| مراقب إنتاج | 12      | 13.6%  |
| عامل        | 39      | 44.3%  |
| المجموع     | 88      | 100%   |

يتضح من الجدول أن نسبة العمال مرتفعة نسبيا حيث بلغت 44.3%، بالإضافة إلى نسبة رؤساء الفروع التي بلغت 19.3% وتليها نسبة رؤساء المصالح ومراقب إنتاج ب 13.6% نسبة من يشغلون منصب رئيس دائرة 9.1% وهذا راجع إلى طبيعة المهام في مؤسسة قنوات الري والتقسيم الإداري وفقا للهيكل التنظيمي للمؤسسة.

## 5-مدة الخدمة:

يبين الجدول التالي توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير مدة الخدمة.

الجدول رقم (06): توزيع أفراد العينة على أساس مدة الخدمة

| النسبة | التكرار | مدة الخدمة        |
|--------|---------|-------------------|
| 25%    | 22      | أقل من 5 سنوات    |
| 19.3%  | 17      | من 6 إلى 10 سنوات |
| 22.7%  | 20      | من 11 إلى 16 سنة  |
| 32.9%  | 29      | أكثر من 16 سنة    |
| 100%   | 88      | المجموع           |

يتضح من الجدول بأن نسبة الفئة التي مدة الخدمة لديها أكثر من 16 سنة هي 32.9% وهي أعلى نسبة وتليها الفئة التي لديها مدة الخبرة أقل من 5 سنوات وقد بلغت 25%، كما بلغت نسبة الفئتين التي لديها مدة الخدمة من 11 إلى 16 سنة و من 6 إلى 10 سنوات على الترتيب 20% و 17%، وهذا يدل على أن المؤسسة تعتمد على المزج بين أصحاب الخبرة والكفاءة والمعرفة في ميدان العمل وتفتح المجال للشباب طالبي العمل.

## -أداة الدراسة:

استعمل الباحث في دراسته أداة الاستبانة لجمع المعلومات حول موضوع الدراسة، وطبق في دراسته أداة الاستبانة مقياسين: المقياس الأول لقياس المسؤولية الاجتماعية، والمقياس الثاني لظروف العمل، بحيث تقيس هذه الاستبانة المسؤولية الاجتماعية وكانت موزعة على أربعة أبعاد وهي: التوظيف، جودة حياة العمل، الأجور والمكافآت، الخدمات الاجتماعية، كما استخدم الباحث إستبانة ظروف العمل التي طورها بعد الاطلاع على المقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة حول الموضوع وكانت موزعة على ثلاثة أبعاد وهما: ظروف العمل المادية، ظروف العمل الاجتماعية، ظروف العمل التنظيمية وقد تكونت الاستبانة النهائية من ثلاثة أجزاء وجاءت على النحو التالي:

1- الجزء الأول (البيانات الأولية): تتضمن المعلومات الشخصية لأفراد مجتمع الدراسة و عددها 05 وهي: العمر، الجنس، المستوى التعليمي، مدة الخدمة، الرتبة.

2- الجزء الثاني (محور المسؤولية الاجتماعية): والذي تتضمن 12 عبارة وفق مقياس ليكارت الخماسي.

3- الجزء الثالث (محور ظروف العمل): والذي تتضمن 15 عبارة كانت موزعة وفق مقياس ليكارت الخماسي.

صدق وثبات أداة الدراسة:

## دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

يبين الجدول التالي معاملات الثبات لمحاور أداة الدراسة، حيث أن قيمة معامل ثبات الاستبانة قدرت ب 0.91 وهذه القيمة مؤشر لصلاحية أداة الدراسة (الاستبانة)، للتطبيق بغرض تحقيق أهدافها وذلك من خلال الإجابة على أسئلتها مما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تظهرها عند تطبيقها.

| المحور               | عدد العبارات | معامل الثبات ألفا كرومباخ |
|----------------------|--------------|---------------------------|
| المسؤولية الاجتماعية | 12           | 0.88                      |
| ظروف العمل           | 09           | 0.85                      |
| محوري أداة الدراسة   |              | 0.91                      |

المصدر: نتائج الحاسبة الإلكترونية، برنامج (SPSS.V.22)

## 2- تحليل البيانات ومناقشة أسئلة الدراسة

- الأهمية النسبية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية

## الجدول رقم (07): اتجاهات أفراد الدراسة الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية

| الاهمية النسبية | المتوسط الحسابي | الأبعاد                                   |
|-----------------|-----------------|---|
| مرتفع           | 3.45            | التوظيف                                   |
| مرتفع           | 3.41            | جودة حياة العمل                           |
| مرتفع           | 3.67            | الأجور والمكافآت                          |
| مرتفع           | 3.52            | الخدمات الاجتماعية                        |
| مرتفع           | 3.51            | المتوسط العام لأبعاد المسؤولية الاجتماعية |

الجدول أعلاه المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة حول محور المسؤولية الاجتماعية لجميع أبعادها وعباراتها بشكل عام كان مقدر ب (3.51)، أي أن أفراد العينة يرون أن مستوى تطبيق المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية اتجاه المورد البشري مرتفع، أي أن المؤسسة تولي أهمية كبيرة لتطبيق المسؤولية الاجتماعية وادماجها ضمن أنشطتها الخاصة بالموارد البشرية. وقد جاء ترتيب أبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة على النحو التالي:

- 1- بعد الأجور والمكافآت بمتوسط حسابي مرتفع (3.67).
- 2- بعد الخدمات الاجتماعية بمتوسط حسابي مرتفع (3.52).
- 3- بعد التوظيف بمتوسط حسابي متوسط (3.45).

## 4- بعد جودة حياة العمل.متوسط حسابي متوسط (3.41).

من خلال الجدول أعلاه يمكن القول أن المؤسسة قيد الدراسة بصدد تطبيق فعلي للمسؤولية الاجتماعية على حسب ما تظهره اجابات الأفراد، إلا أن أهم أوجه قصور في هذا المجال من وجهة نظر أفراد العينة ولعل أهمها فيما يخص التوظيف وأيضا فيما يخص جودة حياة العمل.

## - الأهمية النسبية لأبعاد ظروف العمل

الجدول رقم (8): اتجاهات أفراد الدراسة الخاصة بظروف العمل

| الاهمية النسبية | المتوسط الحسابي | العبارة                         |
|-----------------|-----------------|---------------------------------|
| مرتفع           | 3.44            | ظروف العمل المادية              |
| مرتفع           | 3.54            | ظروف العمل الاجتماعية           |
| مرتفع           | 3.45            | ظروف العمل التنظيمية            |
| مرتفع           | 3.47            | المتوسط العام لأبعاد ظروف العمل |

يوضح الجدول أعلاه المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة حول ظروف العمل لجميع أبعادها بشكل عام على النحو التالي:

1- بعد العمل الاجتماعية.متوسط حسابي مرتفع (3.54) .

2- بعد ظروف العمل التنظيمية.متوسط حسابي متوسط (3.45).

3- بعد ظروف العمل المادية.متوسط حسابي متوسط (3.44).

يوضح الجدول مدى ملائمة ظروف العمل بأبعادها الثلاثة في المؤسسة، لكن بالرجوع إلى ترتيبها حسب الأهمية فإن الظروف المادية. حيث أن النسبة الكبيرة من أفراد العينة الذين يشكون من عدم تهيئة الظروف المادية هم العمال بصفة عامة وعمال الانتاج، حيث يرون أن لا يزال هناك نقص في توفير ظروف العمل المادية وتستحق الاهتمام خاصة السلامة المهنية والضوضاء.

## 3-اختبار الفرضيات

- الفرضية الرئيسية الأولى:

الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند ( $\alpha \leq 0.05$ ) لأبعاد للمسؤولية الاجتماعية ( التوظيف، جودة حياة العمل، الأجور والمكافآت، الخدمات الاجتماعية) على ظروف العمل في مؤسسة قنوات الري بوادي الفضة

الجدول رقم (09): نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر المسؤولية الاجتماعية على ظروف العمل في مؤسسة قنوات الري بوادي

الفضة

| المصدر   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة المحسوبة (f) | قيمة (f) الجدولية | مستوى الدلالة | معامل التحديد $R^2$ | معامل الارتباط R |
|----------|----------------|--------------|----------------|-------------------|-------------------|---------------|---------------------|------------------|
| الانحدار | 15.45          | 1            | 15.45          | 69.54             | 4.00              | 0.000         | 0.45                | 0.67             |
| الخطأ    | 18.89          | 85           | 0.22           |                   |                   |               |                     |                  |
| المجموع  | 34.35          | 86           |                |                   |                   |               |                     |                  |

\* دال عند مستوى (0.05).

المصدر: نتائج الحاسبة الالكترونية، برنامج (SPSS.V.22).

أجري تحليل الانحدار الخطي وكانت نتائج التحليل التباين كما يبينها الجدول أعلاه، حيث أن قيمة F المحسوبة البالغة 69.45 أكبر من قيمتها الجدولية عند درجات حرية (1 و 85) ومستوى الدلالة البالغ 0.05 وهذا يوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر للمسؤولية الاجتماعية على ظروف العمل في المؤسسة محل الدراسة.

أما القوة التفسيرية للنموذج فقد بلغت ( $R^2 = 0.45$ ) وهي قوة تفسيرية متوسطة مما يعني أن أبعاد المتغير المستقل (أثر للمسؤولية الاجتماعية) تفسر ما مقداره 45% من المتغير التابع (ظروف العمل) والباقي تفسره عوامل خارج النموذج، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط ( $R = 0.67$ ) وهي علاقة ارتباطية موجبة وقوية.

وينبثق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

## الفرضية الفرعية الأولى:

**H0:** لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لأبعاد المسؤولية الاجتماعية (التوظيف، الأجور، جودة حياة العمل، الخدمات الاجتماعية) على ظروف العمل في المؤسسة الوطنية لقنوات الري بوادي الفضة.

| معامل الارتباط R | معامل التحديد R <sup>2</sup> | نتيجة الفرضية الصفرية H0 | مستوى الدلالة | قيمة (T) الجدولية | قيمة (T) المحسوبة |                             |
|------------------|------------------------------|--------------------------|---------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| 0.46             | 0.21                         | رفض                      | 0.000         | 1.98              | 4.81              | H01-الفرضية الفرعية الأولى  |
| 0.58             | 0.33                         | رفض                      | 0.000         | 1.98              | 6.57              | H02-الفرضية الفرعية الثانية |
| 0.56             | 0.29                         | رفض                      | 0.000         | 1.98              | 6.00              | H03-الفرضية الفرعية الثالثة |
| 0.68             | 0.47                         | رفض                      | 0.000         | 1.98              | 8.76              | H04-الفرضية الفرعية الرابعة |

المصدر: نتائج الحاسبة الالكترونية، برنامج (SPSS.V.22).

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن هناك أثر وعلاقة ارتباطية موجبة وقوية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية (التوظيف، الأجور، جودة حياة العمل، الخدمات الاجتماعية)، وظروف العمل وذلك حسب ما تظهروه قيمة R لكل بعد، كما تشير قيمة T المحسوبة والأكثر من قيمتها الجدولية على وجود أثر ل (التوظيف، الأجور والمكافآت، جودة حياة العمل والخدمات الاجتماعية) على ظروف العمل، وعليه فإن تطبيق المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية له دور في تحسين ظروف العمل بها.

## - الفرضية الرئيسية الثانية:

الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): لا توجد فروق ذات إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للمسؤولية الاجتماعية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة، الخبرة) في مؤسسة قنوات الري.

وتتفرع هذه الفرضية الرئيسية إلى الفرضيات الفرعية التالية:

## دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

الفرضية الفرعية الأولى  $H_{01}$ : لا توجد فروق ذات إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للمسؤولية الاجتماعية تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس)

الجدول رقم (10): نتائج تحليل اختبار (T) لاختبار الفروق للمسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس في المؤسسة محل الدراسة

| المتغيرات          | قيمة t المحسوبة | درجة الحرية | الدلالة الاحصائية |
|--------------------|-----------------|-------------|-------------------|
| التوظيف            | 3.28            | 85          | 0.96              |
| جودة حياة العمل    | 0.92            | 85          | 0.38              |
| الأجور والمكافآت   | 1.12            | 85          | 0.77              |
| الخدمات الاجتماعية | 1.53            | 85          | 0.53              |

المصدر: نتائج الحاسبة الالكترونية، برنامج (SPSS.V.22).

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات

إدراك أفراد عينة الدراسة للمسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس في المؤسسة محل الدراسة، حيث كل قيم الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي يمكن قبول هذه الفرضية الصفرية.

- الفرضية الفرعية الثانية  $H_{02}$ : لا توجد فروق ذات إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للمسؤولية الاجتماعية تعزى للمتغيرات الشخصية (العمر، الرتبة، الخبرة) في المؤسسة محل الدراسة.

الجدول رقم (11): نتائج تحليل التباين (ANOVA) لاختبار الفروق للمسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير العمر، الرتبة، الخبرة في مؤسسة محل الدراسة

| المصدر | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (f) المحسوبة | مستوى الدلالة |
|--------|----------------|--------------|----------------|-------------------|---------------|
| الخبرة | بين المجموعات  | 37           | 0.57           | 1.11              | 0.35          |
|        | داخل المجموعات | 49           | 0.51           |                   |               |
|        | المجموع        | 82           | 44.4           |                   |               |
| الرتبة | بين المجموعات  | 37           | 2.15           | 1.19              | 0.27          |
|        | داخل المجموعات | 49           | 1.80           |                   |               |

## دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

|      |      |      |    |        |                |       |
|------|------|------|----|--------|----------------|-------|
|      |      |      | 86 | 167.81 | المجموع        |       |
| 0.38 | 1.09 | 1.07 | 37 | 39.69  | بين المجموعات  | العمر |
|      |      | 0.98 | 49 | 48.12  | داخل المجموعات |       |
|      |      |      | 86 | 87.81  | المجموع        |       |

\* دال عند مستوى (0.05)

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه أن اختبار نتائج تحليل التباين (ANOVA) لم يظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 ≤ α)، حيث كل قيم الدلالة الإحصائية أكبر من مستوى الدلالة 0.05

## الخاتمة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور المسؤولية الاجتماعية على ظروف العمل في مؤسسة لقنويات الري بوادي الفضة الشلف، وقد توصلنا من خلال هذه الورقة البحثية إلى النتائج التالية:

من خلال التحليل الإحصائي للبيانات توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن توضيحها كما يأتي:

- يلاحظ أن مستوى تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة مرتفع، وذلك وفقا لإجابات أفراد العينة، وهذا يبين أن ومن جهة نظر العمال بالمؤسسة أن هذه الأخيرة لها وعي بأهمية تطبيق المسؤولية الاجتماعية وادماجها ضمن أنشطتها.
- تبين من خلال النتائج أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية السائدة في المؤسسة هي على التوالي حسب متوسطها الحسابية: بعد الأجور والمكافآت، بعد الخدمات الاجتماعية، بعد التوظيف، بعد جودة حياة العمل.
- أظهرت الدراسة حسب آراء واستجابات أفراد العينة أن مستوى ملائمة ظروف العمل في المؤسسة كان مرتفع، وقد كان ترتيب متوسطات أبعاده على النحو التالي: ظروف العمل الاجتماعية، التنظيمية، المادية.
- توصلنا من خلال الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 ≤ α) المسؤولية الاجتماعية على ظروف العمل.
- يوجد علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين المسؤولية الاجتماعية وظروف العمل حيث بلغ معامل الارتباط 0.67، كما أن المسؤولية الاجتماعية تفسر ما مقداره 45% من التغيرات الحاصلة في ظروف العمل في المؤسسة وهي قوة تفسيرية متوسطة.
- يوجد علاقة ارتباطية موجبة بين كل من التوظيف، جودة حياة العمل، الأجور، الخدمات الاجتماعية، ظروف العمل في المؤسسة محل الدراسة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين التوظيف وظروف العمل 0.46 وهي علاقة ارتباطية متوسطة، في

## دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

حين أن العلاقة الارتباطية بين كل من الأجور وظروف العمل موجبة بلغت قيمة  $R = 0.58$ ، وبين جودة حياة العمل وظروف العمل بلغت القوة الارتباطية  $0.56$ ، وبين الخدمات الاجتماعية وظروف العمل  $0.68$ .

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه المورد البشري في المؤسسة محل الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية ( الجنس، العمر، ، مدة الخبرة، الرتبة).
- تؤثر الخدمات الاجتماعية وجودة ظروف العمل بشكل أكبر في المؤسسة .
- أظهرت النتائج حسب آراء أفراد عينة الدراسة على أن الظروف المادية جاءت بمتوسط حسابي بقيمة متوسطة وهذا يدل على عدم ملائمة الظروف المادية للعمل وأنها غير مساعدة للعمل بالنسبة للعمال.

## التوصيات:

بعد الإطلاع على أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، فإننا نوصي:

- اهتمام المؤسسة أكثر بمدى تطبيق المسؤولية الاجتماعية، وذلك حسب ما أظهرت النتائج من تفاوت في متوسطات أبعاد المسؤولية الاجتماعية.
- ضرورة إعادة النظر في سياسات التوظيف بالمؤسسة .
- العمل على تحسين الظروف المادية للعمل بالمؤسسة من خلال توفير عناصر الظروف المادية المساعدة على القيام بالأعمال بطريقة سهلة.
- العمل على حصول العمال على فرص عادلة للتدريب و تطوير المعارف.
- الاهتمام بتحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة من طرف المؤسسة للعمال
- العمل على توفير جو عمل يسوده روح الفريق، وكذلك النظر في نمط القيادة السائد في المؤسسة.

## التهميش:

- 1- تامر ياسر البكري، (2001)، التسويق والمسؤولية الاجتماعية، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، ص 27.
- 2- ki hang chang , (2015), " The Effects of CSR on Customer Satisfaction and Loyalty in China: The Moderating Role of Corporate Image », Journal of Economics, Business and Management, Vol. 3, No. 5.p542
- 3- عبد الرحمان العايب، (2011)، "التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل العولمة"، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، الجزائر، ص 51.
- 4- Anber Abraheem, ( 2014), "The impact of social responsibility toward employees on company performance Jordian caes", international journal of contemporary research in business, vol 6 no5,p 256
- 5- طاهر محسن منصور الغالي و صالح مهدي محسن العامري، (2008)المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات و المجتمع، دار وائل للنشر، عمان، الطبعة الثانية، ص 260
- 6- Alexander Dahlsrud, ( 2008), " How corporate social responsibility defined: an analysis of 37 definitions", corporate social responsibility and enviromental management, p8

دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

7-Archie Caroll, (2010), "The business case of social responsibility a review of concepts research and practice", international journal of management reviews,p90

8-عمر عزوي ، (14-15 فيفري 2012)، "دوافع تبني منظمات الأعمال أبعاد المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية كمعيار الأداء الاجتماعي"، الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار، الجزائر، ص8  
9-عبد الرحمان العايب، (2011)، "التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل العولمة"، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، الجزائر، ص 69

10- Mubeen Mjihad, (2011), "Impact of corporate social responsibility on financial performance and shareholders wealth", European journal of business, vol 6, no 31,p182

11-نوال ضيافي، (2010)، " المسؤولية الاجتماعية والموارد البشرية"، رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، ص 61

12- صلاح الشنواني، (1999)، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، ص205

13-Ali Sheikh, ( 2013), "Working conditions and employees productivity in manufacturing company case of somalia", educational researh international, vol2, n2,p69

14- كريم ذياب، ( 2008)، « العلاقة بين متغيرات ظروف العمل المادية والروح المعنوية دراسة حالة الإدارات الدنيا لمراكز الطبية ببعقوبة »، مجلة دياب، العدد 28، ص 2008

15-Danica Bakotic, (2013), "Relationship between job satisfaction and working condiction in Croatian company", international journal of business and social scine, vol 4, no2,p207

16- Emin Kahya,( 2007) , "The effect of job characteristics and working conditions on job performance", international journa of industrial ergonomics, p 516

17- عبد الغفار حنفي، ( 2007)، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ص 449

18- نسيم بوقال، ( 2012)، "أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين دراسة حالة"، رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ص 84

19- حمزة جوادى، (2006)، " الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على الروح المعنوية دراسة حالة"، رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ص 32

20-صلاح الشنواني، مرجع سبق ذكره، ص 220

21-سلمى لخم، (2013)، " تحليل أثر تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بجيجل، رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، ص 70

22- سلمى لخم، مرجع سبق ذكره، ص 70

23- موسى اللوزي، (2007)، التنظيم واجراءات العمل، دار وائل للنشر والطباعة، عمان، الطبعة الثانية، ص 97

24- بلال مشعلي، (2011)، "دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مؤسسة Satpap Alif"، رسالة ماجستير في اقتصاد وتسيير المؤسسات، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، ص 73