



مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية



www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/

موقع المجلة:

أثر المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الاقتصادية
دراسة حالة شركة TPL بولاية الوادي

The impact of social responsibility in achieving job satisfaction for workers in economic institutions. A case study of TPL Company in El Oued .

احمد نسيب،^{1*} Ahmed Necib، ahmed.necib@univ-tlemcen.dz

ياسين علي بلحاج،² Yassine Ali Belhadj، ahmedyassine.alibelhadj@univ-tlemcen.dz

¹ طالب دكتوراه، مخبر إدارة المؤسسات وتسيير راس المال الاجتماعي (MECAS)، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان
² أستاذ محاضر، مخبر إدارة المؤسسات وتسيير راس المال الاجتماعي (MECAS)، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان

تاريخ النشر: 2021/06/07

تاريخ القبول: 2020/12/30

تاريخ الإرسال: 2020/09/05

الكلمات المفتاحية

ملخص

تهدف هذه الدراسة الى معرفة أثر المسؤولية الاجتماعية على الرضا الوظيفي للعاملين بشركة TPL بالوادي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة للحصول على البيانات، وسحبت عينة الدراسة بطريقة عشوائية، حيث قمت بتوزيع 60 استمارة على العاملين بالشركة وتم استرجاع 40 استمارة، منها 07 غير صالحة للاستخدام. توصلت الدراسة لنتيجة مفادها تأكيد الفرضية الرئيسية التي نصت على وجود أثر ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية على الرضا الوظيفي للعاملين بالشركة محل الدراسة. ونقترح توصية لمسؤولي الشركة، محاولة خلق جو ملائم للعمل، وتحسين رواتب العاملين.

تصنيف JEL: A14, C93

Abstract

This study aims to know the impact of social responsibility on job satisfaction for employees of TPL company in the valley, the study used the descriptive analytical approach, and the questionnaire was relied on as a tool to obtain data, and the study sample was withdrawn in a random way, where we distributed 60 forms to the company's employees and 40 questionnaires were retrieved. Of which 07 are not suitable for use. The study reached a conclusion that confirms the main hypothesis which stated that there is a statistically significant effect of social responsibility on the job satisfaction of the employees of the company under study. We suggest recommendations to company officials, trying to create a favorable atmosphere for work, and improve workers' salaries.

Keywords

social responsibility, job satisfaction, TPL company

JEL Classification Codes : A14, C93

* البريد الالكتروني للباحث المرسل: ahmednecib79@gmail.com

1. مقدمة:

تعرف بيئة الاعمال للشركات في العالم تحولات عميقة على المستوى الداخلي والخارجي. حيث كان الريح هدفا اساسيا للشركات الناشطة وفق الاسس الاقتصادية، يضمن بقائها واستمراريتها في مزاولة نشاطها، الا ان هذا الهدف لم يعد الهدف الوحيد لها، حيث ظهرت وظائف اخرى منها وظيفة المسؤولية الاجتماعية، التي تسعى لنشر الوعي الاجتماعي والبيئي الجديد. (الغالبى والعامري، 2016، ص82). ومن الاسباب التي قادت الباحثين للاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية هو انعكاسها على نشاط الشركات عموما وعلى العاملين خصوصا، من ناحية الرضاء الوظيفي لهم، حيث يحظى الرضاء الوظيفي باهتمام متزايد من قبل مديري المنظمات لكونه يزودهم بالآراء والافكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل او المنظمة او الرواتب والحوافز او التدريب للعاملين (حريم، 2004، ص97).

اشكالية الدراسة

من خلال دراستنا هذه سوف نحاول الإجابة على السؤال الاتي: ما أثر تبني المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الرضاء الوظيفي للعاملين بشركة TPL؟

فرضيات الدراسة

على ضوء الإشكالية المطروحة تم صياغة الفرضية الرئيسة الآتية:

يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية على الرضاء الوظيفي للعاملين بالشركة محل الدراسة

ينبثق منها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الاولى: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية على رواتب وحوافز العاملين بالشركة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية على علاقة العاملين بإدارة الشركة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية على علاقة العاملين ببعضهم بالشركة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية على بيئة العمل بالشركة محل الدراسة.

اهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق عدة اهداف اهمها:

- ✓ التعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية في شركة TPL.
- ✓ معرفة مستوى الرضاء الوظيفي لدى العاملين بشركة TPL.
- ✓ التعرف للعلاقة التي تربط المسؤولية الاجتماعية بالرضاء الوظيفي

اهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة من أهمية الموضوع المتناول، فالمسؤولية الاجتماعية مصطلح هام ومفهوم اقتصادي ذو أهمية بالغة يجمع بين تحقيق مصلحة المؤسسة الاقتصادية دون إهمال الدور الاجتماعي الذي تلعبه اتجاه العاملين بتحقيق الرضاء الوظيفي ومنه تحسين ادائهم الوظيفي.

منهجية الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي القائم على الدراسة الميدانية لأنه يتناسب مع هذه الدراسة.
II. الإطار النظري والدراسات السابقة:

1. الإطار النظري للدراسة:

أ. المسؤولية الاجتماعية:

تعددت مفاهيم المسؤولية الاجتماعية من باحث لأخر نوجزها في الآتي:
عرفت المسؤولية الاجتماعية بانها "مجموعة من القرارات التي تتخذها المنظمات للوصول الى تحقيق اهدافها المرغوبة والقيم السائدة في المجتمع (البكري، 1996، ص 14).
كما عرفت بانها "اجبار المنظمات للعمل لخدمة ذوي الاهتمام الداخليين والخارجيين والاطراف ذوي العلاقة بالمنظمة" (Schermerhorn, 2002, p 158).

كما تم تعريفها على انها "عقد يتم بين المنظمات والمجتمع تلتزم بموجبه المنظمات بتحقيق مصالح المجتمع الذي تعمل فيه من قيامها ببعض الانشطة الاجتماعية كالفقر وخلق فرص العمل... وغيرها (الغالبى والعامري، 2002، ص 207).
وقام كارول بتعريفها "بانها التزام المنشأة بان تضع نصب عينيها خلال عملية اصدار القرار والاثار والنتائج المترتبة عن هذه القرارات على النظام الاجتماعي الخارجي والداخلي بطريقة تضمن ايجاد توازن بين مختلف الارياح الاقتصادية المطلوبة والفوائد الاجتماعية المترتبة عن هذه القرارات (عودة، 2008، ص 44).
منظمة اصحاب المصالح عرفت المسؤولية الاجتماعية للشركات بانها "مبادرات من قبل مؤسسات تدمج طوعا الاهتمامات الاجتماعية والبيئية في عملياتها التجارية وفي تفاعلاتها مع اصحاب المصالح على اساس طوعي (International Organization, 2013, p2).

ب. الرضاء الوظيفي:

يعتبر الرضاء الوظيفي من أكثر مواضيع علم الادارة غموضا، لأنه حالة انفعالية متعلقة بالموارد البشري يصعب فهمها، مما ادى لتناوله من قبل عدة مفكرين لإعطائه المفهوم المناسب.
عرفت على انها مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية التي تحمل المرء على القول بصدق أنني راض في وظيفتي (العديلي، 1993، ص 189)
الرضاء الوظيفي ينظر له على انه عبارة عن بلوغ مستوى معين من الاشباع لحاجيات الفرد ويتحقق هذا الاشباع بعوامل متعددة منها ما يتعلق ببيئة العمل ومنها ما يتعلق بالوظيفة ومنها ما يتعلق بالفرد التي تجعله في الاخير راض عن عمله. ومحقق لطموحاته ورغباته (عبد الباقي، 2004، ص 173)
ومنهم من يرى بانهُ الشعور النفسي، بالقناعة والارتياح والسعادة، لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل، ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة (الجريد، 2007، ص 44)
ويعرف ايضا بانهُ الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح انسانا تجلبه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق اهدافه الاجتماعية من خلالها (شفيق، 2010، ص 45)
ويشير البعض الى ان الرضاء الوظيفي هو ذلك الحماس لدى العمال نحو العمل الذي ينبع من قوة داخلية قائمة على شعور داخلي لدى العمال (الشرايدة، 2010، ص 63)

2.الدراسات السابقة:

المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي، من المواضيع التي حظيت بالاهتمام من قبل الباحثين، مع متغيرات متعددة ذات اهمية، وتم ترتيب الدراسات وفق التسلسل الزمني لها، ونذكرها على النحو التالي:

أ.دراسة (Hytti, 2013)

هدفت هذه الدراسة للتعرف على بعض محددات الرضاء الوظيفي، وذلك من خلال تحليل أثر وخصائص العمل على درجات الرضاء الوظيفي، ولتحقيق اهداف الدراسة اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت عينة الدراسة من (2327) فردا من العاملين باتحادات نقابات الموظفين في فلندا. أظهرت النتائج ان لخصائص العمل أثر في مستويات الرضاء الوظيفي لدى العاملين.

ب.دراسة (Hamid. Zubair, 2016)

هدفت الدراسة للكشف عن طبيعة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي لدى الموظفين بالشركات الباكستانية، وتكونت عينة الدراسة من 250 موظفا بالشركات الناشطة في روالبندي واسلام اباد. توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط ايجابية بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي.

ج. دراسة (Dinc, M, 2017)

هدف الباحثون من خلال هذه الدراسة معرفة تأثير مكونات الالتزام التنظيمي على الرضاء الوظيفي والاداء الوظيفي في شركات التصنيع للأثاث في اتحاد البوسنة والهرسك. استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي على عينة مكونة من 600 موظف من الشركات التي تنتج الاثاث في سرايفو.

توصلت الدراسة لنتيجة مفادها ان الالتزام العاطفي والالتزام المعياري يؤثران على الاداء الوظيفي للموظفين، والرضا الوظيفي العام يتوسط العلاقة بين الالتزام المعياري والالتزام العاطفي والاداء الوظيفي.

د. دراسة (Khan, 2018)

يهدف الباحث من خلال هذه الدراسة للتعرف على تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على المواقف الوظيفية: الرضاء الوظيفي والالتزام التنظيمي لموظفي القطاع المصرفي في باكستان، وتم اخذ عينة عشوائية من الموظفين الذين يعملون في 22 بنكا في لاهور، لتوزيع عليهم 177 استمارة استبانة.

وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة مباشرة بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي، والمسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي.

هـ.دراسة (نبيل موسى،2019)

هدفت الدراسة الى توضيح العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي في شركة توزيع الكهرباء في غزة بوجود الرضاء الوظيفي كمتغير وسيط. فحين استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستعانة بأداة الاستبانة لجمع المعلومات من العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظة غزة، حيث وزعت 280 استمارة على العاملين بالشركة.

توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- ✓ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المسؤولية الاجتماعية والرضاء الوظيفي في الشركة محل الدراسة.
 - ✓ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي والرضاء الوظيفي في الشركة محل الدراسة.
 - ✓ يتوسط الرضاء الوظيفي العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي بالشركة محل الدراسة.
- وفي الاخير نقدم وضعية الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في النقاط التالية:

- استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، في تصميم الاستبانة المستخدمة في هذه الدراسة، الخاصة بمحور المسؤولية الاجتماعية ومحور الرضاء الوظيفي. كذلك ما يتعلق بتحديد المتغيرات وابعادها المختلفة، وكيفية الربط بين المتغيرات وابعادها المتعددة. بالإضافة لكيفية بناء الإطار النظري الخاص بهذه الدراسة.
- اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، حيث تناولت الدراسة الحالية أثر المسؤولية الاجتماعية على الرضاء الوظيفي للعاملين، وهو ما لم تتطرق اليه الدراسات السابقة، التي اهتمت بإحدى المتغيرات وعلاقته بمتغير اخر.
- تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة، من حيث تبني المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام اداة الاستبانة لجمع المعلومات.

III. الطريقة والإجراءات:

1.مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بشركة تي بي ال لصناعة اللوالب والبراغي والمسامير، بلغ عدد عمال الشركة 191 عامل موزعين على عدة مستويات وظيفية. قام الباحثين باختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، تم توزيع 60 استمارة استبيان على العاملين بالشركة محل الدراسة، وتم استرجاع منها 40 استمارة، تم حذف 7 استمارات لعدم استيفائها للشروط المطلوبة للتحليل وبذلك بلغ عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل 33 استمارة.

2.الصدق والثبات لإجابات العينة: لقياس ثبات إجابات أفراد العينة قمنا بحساب معامل الفاكرونباخ باستخدام برنامج SPSS. وبإجابات (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وبتفسير الإجابات بـ (1،2،3،4،5) على التوالي. يعبر معامل الفاكرونباخ عن درجة الاتساق الداخلي للمقياس. من خلال مخرجات البرنامج كشف تحليل الثبات لعبارات كل محور، بان عبارات المقياس تقع في المدى المقبول كما يوضحه الجدول رقم (01).

يتضح من الجدول ان عبارات المقياس تقع في المدى المقبول فعامل الفا كرو نباخ يتمتع بدرجة عالية من الثبات بلغت 0.931

3.خصائص عينة الدراسة:

1.3. الجنس: حسب الجدول رقم (02)، فان الذكور يمثلون ما نسبته 75.80% في عينة الدراسة بينما الاناث 24.20%.

2.3. العمر: حسب الجدول رقم (03)، افراد العينة موزعين تقريبا بالتساوي بين خمسة فئات، فعدد افراد العينة لعمر اقل من 28 سنة بلغ 05 افراد أي بنسبة 15.20% في حين بقية الفئات موزعة بالتساوي 07 افراد في كل فئة وبنسبة تكرر 21.20%.

3.3. المؤهل العلمي: حسب الجدول رقم (04) افراد العينة موزعين على اربعة مستويات، فئة المهندسين الاكثر نسبيا بنسبة 33.30% بتكرر 11، والنسبة الأقل لدى أصحاب شهادة الماستر بتكرر 05 افراد وبنسبة تقدر بـ 15.20%.

4.3. الخبرة المهنية: حسب الجدول رقم (05) نلاحظ ان سنوات الخبرة محصورة بين سنة وثمانية سنوات، فمن يكتسب خبرة لسته سنوات هي الاعلى نسبيا بنسبة 12.10% بتكرر 04 افراد، بالمقابل اقل خبرة مهنية في سنة واحدة بتكرر 03 افراد وبنسبة 9.10%.

النتائج الدراسة (التحليل والمناقشة)

1. نتائج اجابات الدراسة

1.1. النتائج المتعلقة بإجابات الدراسة حول المسؤولية الاجتماعية

تناقش عبارات الجدول رقم (06) من العبارة رقم 01 إلى العبارة رقم 06 درجات الموافقة على واقع المسؤولية الاجتماعية في الشركة محل الدراسة تجاه العاملين، وحسب المتوسط الحسابي العام لمجموع درجات الموافقة على هذه العبارات والذي بلغ 2.86 والذي يقع ضمن نطاق درجة الموافقة بانحراف معياري قدره 0.648 الذي يفسر عدم وجود تشتت كبير في الآراء بين أفراد العينة، فإن المستجوبين يؤكدون على أن واقع المسؤولية الاجتماعية في الشركة تجاه العاملين هو في مستوى مقبول، وهذا ما أكدته درجات الموافقة التي تحصلت عليها العبارات رقم 1 و2 و3 من هذا المحور، حيث تحصلت العبارة رقم 6 على افضل ترتيب بمتوسط حسابي قدره 3.64 والأمر يتعلق بالعبارة (تمنح المؤسسة للعاملين أجور ورواتب عادلة توازي الجهود المبذولة وحسب الكفاءة)، والمرتبة السادسة للعبارة رقم 1 بمتوسط حسابي 2.30 وانحراف معياري 0.984 .

2.1. النتائج المتعلقة بإجابات الدراسة حول الرضاء الوظيفي من حيث الرواتب والحوافز

تناقش عبارات الجدول رقم (07) من العبارة رقم 07 إلى العبارة رقم 11 درجات الموافقة على عامل الرضاء لدى العاملين على الرواتب والحوافز، ونلاحظ أن الاتجاه العام لهذا الجزء هو غير موافق، وذلك بمتوسط حسابي قدره 3.63 بانحراف معياري قدره 625 وهو يفسر وجود انسجام في الاجابات بين الأفراد وعدم رضاهم على الرواتب والحوافز الممنوحة لهم من قبل الشركة، وقد كانت أعلى درجة غير موافق لعبارة (عائدي المالي الشهري مناسب مقارنة مع زملائي في نفس الدرجة الوظيفية بالمؤسسات الاخرى) بمتوسط حسابي 4.21 وانحراف معياري 0.650 وهو يدل على وجود انسجام في إجابات الأفراد حول هذه العبارة، في حين كان ترتيب العبارة رقم 07 اقل درجة في هذا الجزء بمتوسط حسابي 3.21 وانحراف معياري 0.992، الذي يعني عدم تشتت الآراء حول هذا الجزء.

3.1. النتائج المتعلقة بإجابات الدراسة حول الرضاء الوظيفي من حيث العلاقة مع الادارة

عبارات الجدول رقم (08) من العبارة رقم 12 إلى العبارة رقم 16 تناقش درجات الموافقة على عامل علاقة العاملين بإدارة الشركة، ونلاحظ أن الاتجاه العام لهذا الجزء هو الاجابة بمحايد، أي أن افراد العينة لهم علاقة متوسطة مع ادارة الشركة، وذلك بمتوسط حسابي قدره 3.19 الذي يقع ضمن نطاق درجة محايد بانحراف معياري قدره 0.636 الذي يفسر وجود انسجام في الإجابات الى حد ما، وبالنظر لآرائهم حول كل عبارة نجد مثلا من خلال عبارة (اشعر بالرضاء التام عن طريقة تعامل الإدارة مع العاملين) أن الأفراد معبرين عن آرائهم لا بالسلب ولا بالإيجاب، واحتلت العبارة الاخيرة المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.24 وانحراف معياري 0.751.

4.1. النتائج المتعلقة بإجابات الدراسة حول الرضاء الوظيفي من حيث العلاقة مع الزملاء

عبارات الجدول رقم (09) من العبارة رقم 17 إلى العبارة رقم 21 تناقش درجات الموافقة على عامل علاقة العاملين مع بعضهم بالشركة، ونلاحظ أن الاتجاه العام لهذا الجزء هو الاجابة مطلقا بموافق، أي أن افراد العينة لهم علاقة جد قوية مع بعضهم البعض، وذلك بمتوسط حسابي قدره 2.01 الذي يقع ضمن نطاق درجة موافق بانحراف معياري قدره 0.625 الذي يفسر وجود انسجام كبير في الإجابات الى حد ما، وبالنظر لآرائهم حول كل عبارة نجد انه احتلت العبارة (نلجأ لبعضنا البعض لحل مشاكلنا الشخصية) المرتبة الاولى بمتوسط حسابي 2.33 وانحراف معياري 0.816.

5.1. النتائج المتعلقة بإجابات الدراسة حول الرضاء الوظيفي من حيث بيئة العمل

تناقش عبارات الجدول رقم (10) من العبارة رقم 23 الى العبارة رقم 26 درجات الموافقة على عامل الرضاء لدى العاملين على بيئة عملهم بالشركة، ونلاحظ أن الاتجاه العام لهذا الجزء هو محايد ، وذلك بمتوسط حسابي قدره 3.05 بانحراف معياري قدره 0.745 وهو يفسر وجود انسجام مقبول في الاجابات بين الأفراد وعدم رضاهم على بيئة عملهم بالشركة بشكل كبير، وقد كانت أعلى ترتيب بهذا الجزء للعبارة (راضي عن الخدمات الاجتماعية) مشترك بين اجابة محايد وغير موافق بالنسبة للمتوسط الحسابي الذي بلغ 3.36 وانحراف معياري 0.895 وهو يدل على وجود انسجام في إجابات الأفراد حول هذه العبارة، في حين كان ترتيب العبارة رقم 23 اقل درجة في هذا الجزء بمتوسط حسابي 2.52 وانحراف معياري 0.870.

6.1. النتائج المتعلقة بإجابات الدراسة حول محور الرضاء الوظيفي

تناقش عبارات الجدول رقم (11) من العبارة رقم 7 الى العبارة رقم 26 درجات الموافقة على محور الرضاء الوظيفي لدى العاملين على بالشركة، ونلاحظ أن الاتجاه العام للمحور هو محايد، وذلك بمتوسط حسابي قدره 2.97 بانحراف معياري قدره 0.528 وهو يفسر وجود انسجام مقبول في الاجابات بين الأفراد فيما يخص المحور ككل.

2. نتائج تحليل الاثر لاختبار فرضيات الدراسة: تم استخدام اختبار التباين للانحدار ANOVA لاختبار الفرضيات.

1.2. نتائج تحليل الاثر لاختبار الفرضية الرئيسية للدراسة:

للقوف على تأثير المتغير المستقل (المسؤولية الاجتماعية الداخلية) في المتغير التابع (الرضاء الوظيفي) نستخدم اسلوب الانحدار الذي مكنا من تلخيص اهم نتائجه في الجدول رقم (12).

من خلال الجدول نجد ان قيمة (T=4.393) و (B=0.504)، عند مستوى دلالة 0.000. وهي اقل من مستوى المعنوية 0.05. مما تعكس الى وجود أثر ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية الداخلية على الرضاء الوظيفي بشركة محل الدراسة. كما يشير الجدول لقيمة معامل التحديد (R^2) تساوي 0.384 أي بمعنى 38.4% من التباين في المتغير التابع (الرضاء الوظيفي) مفسر بالتغير في المتغير المستقل (المسؤولية الاجتماعية الداخلية) وان الباقي 61.6% ترجع الى عوامل اخرى لم تدخل في نموذج الدراسة. وبناءا على النتائج السابقة الفرضية الرئيسية التي تنص على: وجود أثر ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية الداخلية على الرضاء الوظيفي بشركة محل الدراسة.

2.2. نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الاولى

للقوف على تأثير المتغير المستقل (المسؤولية الاجتماعية الداخلية) في المتغير التابع (الرواتب والحوافز) نستخدم اسلوب الانحدار الذي مكننا من تلخيص اهم نتائجه في الجدول رقم (13).

من خلال الجدول نجد ان قيمة (T=4.618) و (B=0.133)، عند مستوى دلالة 0.000. وهي اقل من مستوى المعنوية 0.05 كما يشير الجدول لقيمة معامل التحديد (R^2) تساوي 0.408 أي بمعنى 40.8% من التباين في المتغير التابع (الرواتب والحوافز) مفسر بالتغير في المتغير المستقل (المسؤولية الاجتماعية الداخلية) وان الباقي 59.2% ترجع الى عوامل اخرى لم تدخل في نموذج الدراسة. وبناءا على النتائج السابقة نقبل الفرضية الفرعية الاولى التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين للمسؤولية الاجتماعية على رواتب وحوافز العاملين بالشركة محل الدراسة.

3.2. نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

للقوف على تأثير المتغير المستقل (المسؤولية الاجتماعية الداخلية) في المتغير التابع (العلاقة مع الادارة) نستخدم اسلوب الانحدار البسيط الذي مكننا من تلخيص اهم نتائجه في الجدول رقم (14).

من خلال الجدول نجد ان قيمة (T=1.940) و (B=0.323)، عند مستوى دلالة 0.620، وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 كما يشير الجدول لقيمة معامل التحديد (R^2) تساوي 0.108 أي بمعنى 10.8% من التباين في المتغير التابع (العلاقة مع الادارة) مفسر بالتغير في المتغير المستقل (المسؤولية الاجتماعية الداخلية) وان الباقي 89.2% ترجع الى عوامل اخرى لم تدخل في نموذج الدراسة. وبناءا على النتائج السابقة نرفض الفرضية الفرعية الثانية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية على علاقة العاملين بإدارة الشركة محل الدراسة.

4.2. نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

للقوف على تأثير المتغير المستقل (المسؤولية الاجتماعية الداخلية) في المتغير التابع (العلاقة مع الزملاء) نستخدم اسلوب الانحدار البسيط الذي مكننا من تلخيص اهم نتائجه في الجدول رقم (15).

من خلال الجدول نجد ان قيمة (T=3.132) و (B=0.473)، عند مستوى دلالة 0.004، وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 كما يشير الجدول لقيمة معامل التحديد (R^2) تساوي 0.240 أي بمعنى 24.0% من التباين في المتغير

التابع (العلاقة مع الزملاء) مفسر بالتغير في المتغير المستقل (المسؤولية الاجتماعية الداخلية) وان الباقي 76.0% ترجع الى عوامل اخرى خارج نموذج الدراسة. وبناء على النتائج السابقة نقبل الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية على علاقة العاملين ببعضهم بالشركة محل الدراسة.

5.2. نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة

للقوف على تأثير المتغير المستقل (المسؤولية الاجتماعية الداخلية) في المتغير التابع (بيئة العمل) نستخدم اسلوب الانحدار البسيط الذي مكنتنا من تلخيص اهم نتائجه في الجدول رقم (16).

من خلال الجدول نجد ان قيمة (T=3.461) و (B=0.607)، عند مستوى دلالة 0.002، وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 كما يشير الجدول لقيمة معامل التحديد (R^2) تساوي 0.279 أي بمعنى 27.9% من التباين في المتغير التابع (بيئة العمل) مفسر بالتغير في المتغير المستقل (المسؤولية الاجتماعية الداخلية) وان الباقي 72.1% ترجع الى عوامل اخرى خارج نموذج الدراسة. وبناء على النتائج السابقة نقبل الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية على بيئة العمل بالشركة محل الدراسة.

II. الخلاصة:

عاجنا من خلال الدراسة الميدانية بشركة TPL أثر المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الرضاء الوظيفي للعاملين، عن طريق الاستبانة. يمكن القول ان الشركة تتسم بوجود مستوى ضعيف لأدراك وتطبيق المسؤولية الاجتماعية، ومستوى متوسط للرضاء الوظيفي للعاملين. كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين المسؤولية الاجتماعية وابعاد الرضاء الوظيفي. من خلال اختبار الفرضيات تبين وجود أثر ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الرضاء الوظيفي بأبعاده بدرجات متباينة.

نقدم تحليل للنتائج المتوصل اليها في النقاط التالية:

- ✓ وجود مستوى ضعيف لتطبيق المسؤولية الاجتماعية (اتجاه العاملين) في شركة TPL، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.89 والانحراف المعياري 0.648، ويرجع هذا المستوى لضعف تمكن العاملين بالشركة من موضوع المسؤولية الاجتماعية الذي يعتبر مصطلح جديد عليهم، لهذا كان الاتجاه العام لهذا المحور للإجابات محايد.
- ✓ وجود مستوى متوسط للرضاء الوظيفي لدى العاملين بالشركة محل الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.97 والانحراف المعياري 0.528، الاتجاه العام لإجابات المستجوبين "محايد"، هذا المستوى من الرضاء للعاملين يهدد استقرار واستمرار العاملين في الشركة.
- ✓ الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة حول الرواتب والحوافز جاء بنتيجة "غير موافق" اضافة لقبول الفرضية الفرعية الاولى البديلة الخاصة بهذا البعد عند مستوى دلالة 0.047، هذا يرجع لعدم قبول ورضاء العاملين على الرواتب والحوافز الممنوحة لهم من قبل الشركة.
- ✓ بناء على نتيجة اجابات العينة حول "العلاقة مع الزملاء" ب "موافق". يوجد مستوى عالي لعلاقة العاملين مع بعضهم بالشركة محل الدراسة، هذا من شأنه ان يعزز رضا العاملين ولو نسبيا على وظائفهم مما يدفعهم أكثر للحفاظ عليها.

على ضوء النتائج المستخلصة من هذه الدراسة نقترح التوصيات التالية:

- ❖ على الشركة تعزيز ثقافة المسؤولية الاجتماعية وسط العاملين.
- ❖ ضرورة اعطاء الشركة مكانة للمسؤولية الاجتماعية ترتقي لدورها الفعال والاستراتيجي مثلما هو عليه في الشركات العالمية.
- ❖ على مسؤولي الشركة الاهتمام بالعاملين وفتح باب الحوار معهم لمعرفة متطلباتهم والعمل على تحقيقها لتوفير مناخ عملي يساعدها على تنفيذ استراتيجيتها المستقبلية.
- ❖ خلق جو ملائم للعمل بين العاملين والشركة يسوده الاحترام والثقة المتبادلة بينهم، للحفاظ على الكفاءات الموجودة بالشركة وتعزيز مكانتهم.
- ❖ العمل على تحسين الرواتب والحوافز للعاملين من اجل اشباع حاجياتهم، بما يضمن لهم مستوى معيشي محترم، وان تواكب الحوافز المتغيرات الاقتصادية والمستوى الوظيفي مما يؤدي لرفع مستوى الرضاء الوظيفي.
- ❖ العمل على انشاء ادارة متخصصة بالمسؤولية الاجتماعية تهتم بالشؤون الاجتماعية للشركة.

III. الهوامش والإحالات:

1. باللغة العربية:

- نبيل موسى سعيد ابو رحمة، (2019)، الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي في شركة توزيع الكهرباء بقطاع غزة، رسالة ماجستير. جامعة الاقصى، غزة.
- طاهر محسن منصور أألغالي، صالح مهدي محسن العامري، (2016)، المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال والمجتمع، ط5، دار وائل للنشر والتوزع، عمان.
- شفيق شاطر، (2010)، ضغوط العمل على الرضاء الوظيفي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة بومرداس الجزائر.
- الشرايدة سالم، (2010)، الرضاء الوظيفي: اطر نظرية وتطبيقات عملية، ط1 دار الصفاء عمان الاردن.
- أياد محمد عودة، (2008) " قياس التكاليف الاجتماعية ومدى مساهمتها بتحقيق الرفاهية الاجتماعية"، رسالة ماجستير المحاسبة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.
- الجريد عارف، (2007)، التحفيز ودوره في تحقيق الرضاء الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، السعودية.
- حريم حسين، (2004)، السلوك التنظيمي: سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- عبد الباقي صلاح الدين، (2004)، السلوك الفعال في المنظمات، مطبعة الدار الجامعية الاسكندرية، مصر.
- طاهر محسن منصور أألغالي، صالح مهدي محسن العامري، (2002)، "المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال وشفافية نظام المعلومات" دراسة تطبيقية لعينة من المصارف التجارية الأردنية، مجلة العلوم الانسانية عمان العدد (13)، ص (215-233).
- البكري ثامر ياسر، (1996)، المسؤولية الاجتماعية بمنظور تسويقي-دراسة تسويقية لآراء عينة من المديرين العاملين في المنشأة التابعة لوزارة الصناعة والمعادن، اطروحة دكتوراه (غير منشورة) كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- العديلي ناصر، (1993)، السلوك الانساني والتنظيم: منظور كلي مقارن، معهد الادارة، الرياض، السعودية.

2. باللغة الاجنبية:

- Khan, M., Sarwar, S., & Khan, H. (2018). **Impact of corporate social responsibility on job attitudes: Job satisfaction and organizational commitment of banking sector employees of Pakistan.** SEISENSE Journal of Management, 1(3), 28-47.
- Dinc, M. (2017). **Organizational Commitment Components and Job Performance: Mediating Role of Job Satisfaction.** Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, Vol. 11 (3), 773-789.
- Hamid, M., & Zubair, A. (2016). **Corporate Social Responsibility and organizational commitment among employees in the corporate sector.** Pakistan Business Review, Vol.17(4).
- Hytti, U., Kautonen, T., & Akola, E. (2013). **Determinants of job satisfaction for salaried and self-employed professionals in Finland.** The International Journal of Human Resource Management.
- Schermerhorn ,John R, (2002) **Management7 ,the ed. ,John Wiley and Sons Inc. ,New York.**
- International Organization of Employers,(2003) , **Corporate social responsibility: an IOE approach.** Adopted by the Management Board on 21 March.P.2.

الملاحق:

الجدول رقم (06): عرض البيانات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية الداخلية

المكون	أرقام العبارات	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب اهمية الفقرة	الاتجاه العام
المسؤولية الثاني:	01	تتم المؤسسة بالخصائص الاجتماعية والأخلاقية والمهنية عند التوظيف	2.30	0.984	6	موافق
	02	تقوم المؤسسة بتدريب العاملين واكسابهم المهارات	2.42	0.936	5	موافق

المعارف اللازمة					
03	الفترة القانونية لساعات العمل في المؤسسة تعزز من مردودية أداء العاملين	2.82	0.846	4	موافق
04	تراعي المؤسسة التفاوت في قدرات ومواهب العاملين من خلال منح حوافز	3.00	0.829	2	محايد
05	توفر المؤسسة الرعاية الاجتماعية والصحية التي تضمن الاحتفاظ بالعاملين	2.97	0.918	3	محايد
06	تمنح المؤسسة للعاملين أجور ورواتب عادلة توازي الجهود المبذولة وحسب الكفاءة	3.64	0.783	1	غير موافق
المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية		2.86	0.648		محايد

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25.

الجدول رقم (07): عرض البيانات المتعلقة بالرضاء الوظيفي من حيث الرواتب والحوافز

المكون	أرقام العبارات	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	الاتجاه العام
المحور الثالث: الرضاء الوظيفي/أولا: الرواتب والحوافز	07	يتناسب راتي الذي اتقضاه مع مؤهلي العلمي	3.21	0.992	5	غير موافق
	08	راتي يغطي متطلباتي اليومية	3.36	0.895	4	غير موافق
	09	فرص الترقية متاحة بمعايير عادلة	3.52	0.870	3	محايد
	10	عائدي المالي الشهري مناسب مقارنة مع زملائي في نفس الدرجة الوظيفية بالمؤسسات الأخرى	4.21	0.650	1	غير موافق
	11	راضي على الزيادة السنوية في راتي	3.85	0.712	2	غير موافق
	المحور الثالث: الرضاء الوظيفي/أولا: الرواتب والحوافز		3.63	0.625		غير موافق

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25.

الجدول رقم (08) عرض البيانات المتعلقة بالرضا الوظيفي من حيث العلاقة مع الادارة

المكون	أرقام العبارات	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب اهمية الفقرة	الاتجاه العام
المحور الثالث: الرضا الوظيفي/ثانيا: العلاقة مع الإدارة	12	أجد التقدير من الإدارة لجهدي المبذول في العمل	2.88	0.781	5	محايد
	13	الإدارة موضوعية في تقييم ادائي	3.18	0.769	3	محايد
	14	تساهم الإدارة في حل مشكلات العاملين	3.09	0.879	4	محايد/ غير موافق
	15	اشعر بالرضا التام عن طريقة تعامل الإدارة مع العاملين	3.24	0.751	2	محايد
	16	تعمل الإدارة على توظيف قدرات الشخص المناسب في المكان المناسب	3.55	0.833	1	غير موافق
			المحور الثالث: الرضا الوظيفي/ثانيا: العلاقة مع الادارة	3.19	0.636	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25.

الجدول رقم (09): عرض البيانات المتعلقة بالرضا الوظيفي من حيث العلاقة مع الزملاء

المكون	أرقام العبارات	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب اهمية الفقرة	الاتجاه العام
المحور الثالث: الرضا الوظيفي/ثالثا: العلاقة مع الزملاء	17	التعاون جيد بيني وبين زملائي في العمل	1.79	0.781	4	موافق
	18	اشعر باحترام الاخرين لي في العمل	1.73	0.574	5	موافق
	19	علاقتي بزملائي تتسم بروح الفريق الواحد	1.91	0.723	3	موافق
	20	نلجأ لبعضنا البعض لحل مشاكلنا الشخصية	2.33	0.816	1	موافق
	21	الصدق في التعامل بين العاملين هو السائد	2.27	0.940	2	موافق

موافق		0.625	2.01	المحور الثالث: الرضاء الوظيفي/ثالثا: العلاقة مع الزملاء
-------	--	-------	------	---

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25 .

الجدول رقم (10): عرض البيانات المتعلقة بالرضاء الوظيفي من حيث بيئة العمل

المكون	أرقام العبارات	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	الاتجاه العام
المحور الثالث: الرضاء الوظيفي/رابعا: بيئة العمل	22	راضي عن الأنظمة والقوانين المعمول بها في المؤسسة	3.30	0.810	2	غير موافق
	23	الإضاءة والتكييف والتهوية في مكان العمل مناسبة	2.52	0.870	5	موافق
	24	الاهتمام بالنظافة وترتيب المعدات بشكل مناسب	2.94	0.899	4	محايد
	25	راضي عن الخدمات الاجتماعية	3.36	0.895	1	محايد/ غير موافق
	26	راضي عن فرص التدريب والتأهيل للعاملين	3.12	1.053	3	محايد
			المحور الثالث: الرضاء الوظيفي/رابعا: بيئة العمل	3.05	0.745	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25 .

الجدول رقم (11): عرض البيانات المتعلقة بالرضاء الوظيفي

المحور الثالث الرضاء الوظيفي	رقم العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
	من 7 الى 26	2.97	0.528	محايد

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

الجدول رقم (12) نتائج تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية

R ²	مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	المعاملات النمطية	المعاملات غير النمطية		المتغير
				Beta	الخطأ المعياري	
0.384	0.000	4.539	-	0.336	1.526	ثابت Contant
	0.000	4.393	0.619	0.115	0.504	المسؤولية الاجتماعية

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS V25 المتغير التابع: الرضاء الوظيفي.

الجدول رقم (13) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الاولى

R ²	مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	المعاملات النمطية	المعاملات غير النمطية		المتغير
				Beta	الخطأ المعياري	
0.408	0.000	4.797	-	1.872	0.390	ثابت Contant
	0.000	4.618	0.638	0.615	0.133	المسؤولية الاجتماعية

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS V25 المتغير التابع: الرواتب والخوافز.

الجدول رقم (14) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

R ²	مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	المعاملات النمطية	المعاملات غير النمطية		المتغير
				Beta	الخطأ المعياري	
0.108	0.000	4.646	-	0.488	2.265	ثابت Contant
	0.620	1.940	0.329	0.166	0.323	المسؤولية الاجتماعية

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS V25 المتغير التابع: العلاقة مع الادارة

الجدول رقم (15) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

R ²	مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	المعاملات النمطية	المعاملات غير النمطية		المتغير
				Beta	الخطأ المعياري	
0.240	0.149	1.479	-	0.442	0.654	ثابت Contant
	0.004	3.132	0.490	0.151	0.473	المسؤولية الاجتماعية

المتغير التابع: العلاقة مع الزملاء المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS V25

الجدول رقم (16) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

R ²	مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	المعاملات النمطية	المعاملات غير النمطية		المتغير
			Beta	الخطأ المعياري	B	
0.279	0.016	2.560	-	0.513	1.314	ثابت Contant
	0.002	3.461	0.528	0.175	0.607	المسؤولية الاجتماعية

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج SPSS V25

المتغير التابع: بيئة العمل.