

المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية كمدخل لتعزيز الولاء التنظيمي للعاملين

مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة - انموذجا

Social responsibility towards human resources as an input to enhance organizational loyalty to employees Al-Ziban Mills Corporation - Al-Qantara - as a model

سهام موفق

مخبر التنمية المستدامة في مناطق الهضاب العليا والمناطق الصحراوية، المركز الجامعي نور بشير البيض (الجزائر)،

s.mouffok @cu-elbayadh.dz

تاريخ النشر: 2023/05/20

تاريخ القبول: 2023/04/28

تاريخ الاستلام: 2023/02/28

ملخص:

استهدفت الدراسة معرفة اتجاهات عينة من موظفي مؤسسة مطاحن الزيبان- القنطرة- حول مدى مساهمة ممارسة المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين بأبعاده (الولاء العاطفي، الولاء الأخلاقي، الولاء المستمر)، ولتحقيق هذا الهدف تم توزيع استمارة تضمنت 36 عبارة على 50 موظف، تم استرجاع 40 استمارة منها صالحة للتحليل الإحصائي. وبعد تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS: V: 24، توصلت الباحثة إلى إثبات وجود تأثير معنوي للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين، كما تم وضع عدد من التوصيات التي من شأنها تعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية، مما يجعل منها توجها استراتيجيا من شأنه تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين. كلمات مفتاحية: المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية، الولاء التنظيمي، الولاء العاطفي، الولاء الأخلاقي، الولاء المستمر.

تصنيف JEL : M14، L51، A13، O15

Abstract:

This study aims to know a sample's trends of Ziban-Qantara Mills' employees on the contribution of social responsibility towards human resources in the employees organizational loyalty improvement with its dimensions (emotional loyalty, moral loyalty, continuous loyalty). And to achieve this goal a questionnaire has been distributed to 50 employees and only 40 forms has returned and were valid for statistical.

After analyzing the data using statistical software SPSS: V: 24, we found that there was a significant impact of social responsibility towards human resources in the employees organizational loyalty improvement, and a recommendations were also given to support social responsibility practices towards human resources, to make it as a strategic approach that would improve the organizational loyalty of employees.

Keywords: social responsibility (towards human resources), organizational loyalty, emotional loyalty, moral loyalty, continuous loyalty.

JEL Classification: M14، L51، A13، O15.

1. مقدمة:

إن التغيرات السريعة والتحديات الكبيرة التي تعيشها بيئة الأعمال المعاصرة، وزيادة حدة الصراع والمنافسة، دفعت منظمات الأعمال إلى أن تتصرف وتدير أعمالها بنمط مسئول أخلاقيا واجتماعيا وبيئيا، وان تعمل على صياغة وتنفيذ استراتيجيات تهدف من ورائها إلى تبني ممارسات اجتماعية تستطيع من خلالها تحسين سمعتها وتعزيز مشروعيتها وجودها لدى مختلف أصحاب المصالح المتعاملين معها، وكون المورد البشري من أهم أصحاب المصالح في المؤسسة، وذلك على اعتبار انه يمثل حجر الأساس في تلبية حاجات مختلف المتعاملين مع المؤسسة، وكذا المحدد الأساسي لنجاح وفشل المؤسسة بما يمتلكه من معارف ومهارات، ونتيجة للظروف المأساوية التي عاشها في حقب زمنية ماضية، من أجور منخفضة، بيئة عمل غير آمنة، تشغيل لساعات طويلة، برز مفهوم المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية، كاستراتيجية تهدف من خلالها المؤسسة إلى توفير كل الإمكانيات والظروف التي تعكس اهتمام المؤسسة بالمورد البشري كمورد ومهارة، وفي هذا السياق جرى إعداد الدراسة الحالية التي انطلقت من إشكالية رئيسة مفادها:

1.1. الإشكالية الرئيسية:

ما مدى مساهمة تبني المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في تعزيز الولاء التنظيمي؟

2.1. فرضيات الدراسة:

للإجابة عن إشكالية الدراسة تم وضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: انطلقت الدراسة من فرضية رئيسة مفادها:

➤ يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية على الولاء التنظيمي لموظفي مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة -.

الفرضيات الفرعية:

انبثقت عن الفرضية الرئيسية للدراسة ثلاث فرضيات فرعية كما يلي:

➤ يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية على الولاء العاطفي لموظفي مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة -.

➤ يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية على الولاء الأخلاقي لموظفي مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة -.

➤ يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية على الولاء المستمر لموظفي مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة -.

3.1. أهمية الدراسة: تستمد الدراسة أهميتها من الاعتبارات التالية:

➤ تناو لها موضوع حيوي ومهم لنجاح المؤسسات، يتمثل في المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية، بوصفها واحدة من أكثر الممارسات أهمية في تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين، هذا الأخير الذي يعتبر واحد من أهم المفاهيم التي تعد اليوم احد الأسباب الرئيسية لنجاح المؤسسات وتعظيم قدرتها التنافسية.

➤ تشكل الدراسة إضافة علمية متواضعة يمكن أن تساعد الباحثين في مجال الإدارة وممارستها في التعرف على الدور الذي يمكن أن تلعبه الممارسات الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في الولاء التنظيمي للعاملين، مما ينعكس إيجابا على مختلف أصحاب المصالح من متعاملي المؤسسة؛

➤ ترسيخ الاعتقاد لدى مسئولي المؤسسة محل الدراسة بضرورة الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية بمختلف أبعادها، كونها الضمانة الأكيدة لتعزيز الولاء التنظيمي للعاملين، وبالتالي تعزيز مكانة المؤسسة في المجتمع الذي تعمل فيه.

4.1. أهداف الدراسة: في ضوء مشكلة الدراسة تحدد الأهداف المتوخاة من معالجتها فيما يلي:

- الكشف عن مدى ممارسة المؤسسة محل الدراسة للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية بمختلف أبعادها من وجهة نظر الموظفين؛
- الكشف عن مستوى الولاء التنظيمي لموظفي بمختلف أبعاده بالمؤسسة محل الدراسة؛
- تشخيص وتحديد العلاقة والأثر بين المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية والولاء التنظيمي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة؛
- تقديم المقترحات اللازمة من اجل رفع مستوى مدركات القائمين على المؤسسة للدور الذي تؤديه المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين.

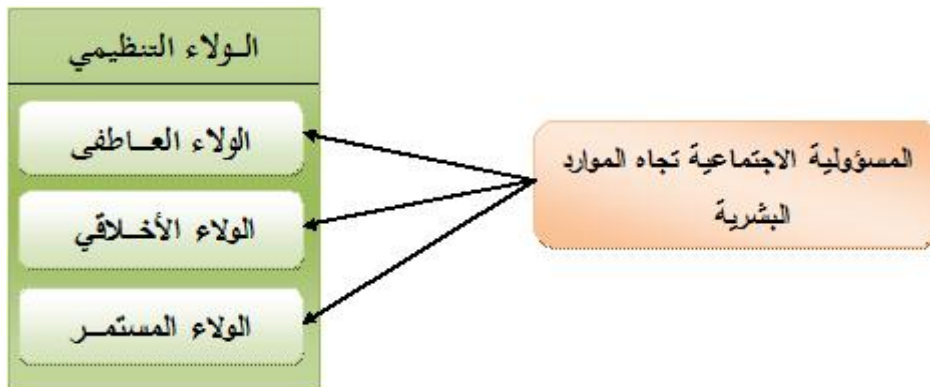
5.1. حدود الدراسة: تتجلى حدود الدراسة في العناصر التالية:

- الحدود البشرية: وتتمثل في عينة من موظفي المؤسسة يبلغ حجم أفرادها 50 موظف وموظفة.
- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دراسة العلاقة بين المتغيرين التاليين: المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية والولاء التنظيمي للعاملين.
- الحدود المكانية: أنجزت الدراسة الميدانية على مستوى مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة - بسكرة.
- الحدود الزمنية: أنجزت الدراسة الميدانية لهذا البحث خلال الموسم الجامعي 2021/2020

6.1. أ نموذج الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وعناصرها، وبعد مراجعة الأدبيات ذات العلاقة، قامت الباحثة بتحديد متغيرات الدراسة التي تم اختبارها كما هو موضح في الشكل أدناه، الذي يعكس المتغيرات المستقلة والتابعة، فضلا عن المتغيرات الجزئية لكل منهما.

الشكل رقم (1): النموذج الافتراضي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على دراسات سابقة.

2. الإطار النظري للدراسة

1.2. المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية

1.1.2. مفهوم المسؤولية الاجتماعية: لم تحظى المسؤولية الاجتماعية كمفهوم بتعريف محدد لكونها تعد متغيرا حيويا أو ديناميكيا يتغير باستمرار لكي يتواءم وطبيعة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ومن هنا نؤكد عدم وجود تعريف ثابت يحدد هذا المفهوم، وفي هذا الإطار نورد بعض من التعاريف التي شملتها.

تعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها "استجابة المؤسسات إلى ما هو ابعدها من المتطلبات الاقتصادية والتقنية والقانونية، فعلى الرغم من أهمية المنافع الاقتصادية التي تنشدها المؤسسات، إلا أن عليها تحقيق منافع اجتماعية أيضا"¹.

كما تعرف أيضا بأنها "التزام قطاع الأعمال بمتابعة السياسات واتخاذ القرارات والأعمال التي تفيدها المجتمع"². إضافة إلى ذلك ينظر إلى المسؤولية الاجتماعية على أنها "الالتزام المستمر من قبل مؤسسات الأعمال بالتصرف أخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين الظروف المعيشية للعاملين وعائلاتهم، إضافة إلى المجتمع المحلي والمجتمع ككل"³. إلى جانب ذلك تعرف المسؤولية الاجتماعية على أنها "العملية المتوازنة والعادلة بين حقوق ومصالح الجهات ذات العلاقة من مالكي وأفراد ومساهمين".

من خلال ما سبق من تعاريف يمكن القول بان المسؤولية الاجتماعية تشمل حماية مصالح المساهمين وحقوق المستهلكين والمحافظة على البيئة ومواردها الطبيعية، والاهتمام برأس المال البشري والمساهمة في جهود التنمية، فضلا عن المشاركة في العمل الاجتماعي"⁴، وبالتالي فهي تمثل مفهوم تقوم بمقتضاه المؤسسة بتضمين اعتبارات اجتماعية وبيئية في أعمالها وفي تعاملها مع أصحاب المصالح على نحو طوعي.

2.1.2. أهمية المسؤولية الاجتماعية: يمكن للمؤسسات التي تأخذ بمبدأ المسؤولية الاجتماعية تحقيق العديد من المزايا من أبرزها⁵:

- ✓ تحسين صورة المؤسسة في المجتمع وخاصة لدى العملاء والعمال؛
- ✓ من شأن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تحسين مناخ العمل، كما تؤدي إلى بعث روح التعاون والترابط بين مختلف الأطراف؛
- ✓ تمثل المسؤولية الاجتماعية تجاوبا فعالا مع التغيرات الحاصلة في حاجات المجتمع؛ بالإضافة إلى المردود المادي والأداء المتطور من جراء تبني المسؤولية الاجتماعية؛

بالإضافة إلى المزايا السابقة يمكن للمؤسسة أن تحقق المزايا التالية من خلال تبنيها لفلسفة المسؤولية الاجتماعية:⁶
بناء علاقات قوية مع الحكومات تساعد في تسهيل عمل المؤسسة وحل مشكلاتها/ انخفاض عدد الدعاوي القضائية/ رضا عل للزبائن/ تنمية درجة الرضا لدى أصحاب المصالح من خلال الاستماع لآراء ووجهات نظر الجمهور وجماعات الضغط، وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة مما يعزز من ريادتها في السوق. أما على مستوى العاملين، فإن تبني المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية يعود عليهم بالفوائد التالية:⁷

- تعزيز ولاء الموظفين ورفع روحهم المعنوية؛
- تحسين سلامة وصحة العاملين؛
- التأثير على قدرة المؤسسة على توظيف وتحفيز الموظفين والاحتفاظ بهم وتحقيق الوفورات المرتبطة بزيادة الإنتاجية وكفاءة الموارد.

3.1.2. المساهمات الاجتماعية للمؤسسة تجاه العاملين:⁸

يمثل الاهتمام والإنفاق على الموارد البشرية في المؤسسة استثماراً استراتيجياً، تجني ثماره في الأجلين القصير والبعيد، حيث تمثل العمالة مجالاً داخلياً من مجالات المسؤولية الاجتماعية، تلتزم المؤسسة فيه بتوفير الخدمات اللازمة لتحسين جودة حياة العاملين وضاهم الوظيفي، من أجل توفير مناخ مناسب يشجع على بذل المزيد من الجهد والعطاء، وكذلك الانتماء والولاء لصالح المؤسسة وإدارتها، مما يترتب عليه تحقيق منافع وعوائد اقتصادية مباشرة وغير مباشرة حاضرة ومستقبلاً، ومن أهم المساهمات تجاه العاملين نجد ما يلي:

- ✓ توفير البرامج التدريبية اللازمة بالداخل والخارج، لزيادة مهارات العاملين وقدراتهم والإنفاق على بعض العمال الراغبين في إكمال دراساتهم العليا وذلك لتنمية مهاراتهم الفنية والإدارية؛
- ✓ توفير سياسية ترقية تعترف بقدرات العاملين وتمنح مجهوداتهم وتحقق لهم الفرص المتساوية؛
- ✓ وضع نظام تأميني خاص بالمشاركة مع العاملين والمساهمة في التأمينات الاجتماعية للعاملين بنسب معينة من رواتبهم وأجورهم للحصول على مرتب تقاعد مناسب؛
- ✓ وضع نظم للرعاية الصحية والعلاج بالمستشفيات، ودفع نفقات الأدوية الطبية للعاملين وعائلاتهم؛
- ✓ منح العاملين أجور ومرتبات تحقق لهم مستوى معيشي مناسب؛
- ✓ وضع نظم حوافر ومكافآت مناسبة للعاملين؛
- ✓ إقامة سكن للعاملين أو على الأقل مساعدتهم مادياً في الحصول على سكن مناسب؛
- ✓ توفير وسائل النقل من مناطق السكن إلى أماكن العمل أو العكس؛
- ✓ توفير الأمن الصناعي والعمل على تفادي الحوادث بالمؤسسة وتوفير بيئة نظيفة خالية من التلوث؛
- ✓ توزيع حصة على العاملين من الأرباح السنوية الموزعة.

2.2. الولاء التنظيمي

1.2.2. مفهوم الولاء التنظيمي

عند البحث في الولاء التنظيمي، نجد أن هناك تعريفات متعددة ومفاهيم كثيرة اكتنفتها نوع من الصعوبة، لاختلاف مداخل دراسته وتعدد المتغيرات التي تؤثر فيه، ومن أبرزها التعاريف التي وردت للولاء التنظيمي نذكر:

عرف الولاء التنظيمي على أنه "التقييم الإيجابي للتنظيم والنية أو الرغبة في العمل لتحقيق أهداف التنظيم".⁹

كما عرف أيضاً بأنه "سلوك يعبر به الفرد عن مدى التزامه عمله وحبه وتقديره لهذا العمل وارتباطه به".¹⁰

كما يصف الولاء التنظيمي "قوة تطابق الفرد واندماجه مع مؤسسته وارتباطه بها".¹¹

إلى جانب ذلك ينظر إلى الولاء التنظيمي على أنه "الرغبة في عدم ترك المؤسسة على الرغم من وجود حوافر خارجية".

كما يعبر الولاء التنظيمي عن "درجة التزام الفرد وتفانيه في بذل الجهود لإنجاز عمله، ورغبته القوية في البقاء واستمراريته عضواً مشاركاً وفعالاً، وتطابق أهدافه مع أهداف التنظيم".¹²

كما يرى البعض أن الولاء التنظيمي يعبر عن "ارتباط الأفراد مع قيم المؤسسة، بغض النظر عن القيم المادية التي يحققونها من المؤسسة".

من خلال ما ورد من تعاريف يمكن القول بأن الولاء التنظيمي هو "الشعور الإيجابي المتولد عند الموظف تجاه مؤسسته، والإخلاص لأهدافها والارتباط معها ثم الحرص المستمر على البقاء فيها من خلال بذل الجهد والافتخار بمآثر المؤسسة وخلق التوافق بين قيمه وقيمها، مما يعزز نجاح مؤسسته وتفضيلها دون سواها من وجهة نظره".

2.2.2. خصائص الولاء التنظيمي: يتصف الولاء التنظيمي بجملة من الخصائص تتمثل فيما يلي:

- ✓ الولاء التنظيمي حالة نفسية تصور العلاقة بين الموظف والمؤسسة، كما أنه يمتلك خاصية التأثير على إرادة الموظف إزاء بقائه أو تركه للمؤسسة؛¹³

- ✓ يؤدي الولاء إلى حصول القناعة المدركة والواعية بمتطلبات العمل من قبل الرؤساء والمرؤوسين، وعلى الأداء بصورة فاعلة؛¹⁴

- ✓ الولاء لا يفرض فرضاً على الأفراد، بل هو استغراق للذات في الأهداف الموحدة للمجموعة أو المؤسسة؛
- ✓ يتأثر الولاء التنظيمي بمجموعة من الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل.¹⁵

3.2.2. أهمية الولاء التنظيمي:

- ✓ يعتبر الولاء التنظيمي من العناصر الرئيسية لقياس مدى التوافق بين الأفراد من جهة وبين المؤسسات من جهة أخرى، فالأفراد ذو الولاء التنظيمي المرتفع يميلون لبذل المزيد من الجهد لأجل مؤسساتهم، كما يميل هؤلاء إلى تأييد ودعم قيم المؤسسة والبقاء فيها لفترة طويلة؛¹⁶

- ✓ يساعد الولاء التنظيمي في تخفيض نسبة الغياب والحد من مشكلة التأخير في العمل؛¹⁷
- ✓ يعتبر الولاء التنظيمي ذو تأثير واضح على سير العمل في المؤسسة وفي تحقيق أهدافها وفي مستوى الأداء والإنتاجية؛¹⁸

- ✓ يعمل الولاء التنظيمي على رفع الروح المعنوية للعاملين، مما يجعلهم يحبون عملهم ومؤسستهم، مما يدفعهم للعمل بتعاون وحماس كبير لتحقيق الأهداف التنظيمية المرغوبة؛¹⁹

4.2.2. أبعاد الولاء التنظيمي:

➤ **الولاء العاطفي (الوجداني):** ويعرف بأنه "الارتباط الوجداني بين الموظف والمؤسسة التي يعمل بها"، وهو يعكس مدى انتماء الفرد للمؤسسة وارتباطه مع أهدافها والسعي لتحقيقها²⁰. ويتأثر بإدراك الفرد لخصائص معينة في العمل الذي يقوم به، ومنها الاستقلالية والأهمية والمشاركة.

➤ **الولاء الأخلاقي (المعياري):** ويشير إلى شعور الموظف أخلاقياً بالاستمرار والبقاء في المؤسسة دون النظر إلى الجوانب النفعية الممكنة تحقيقها لو التحق بمؤسسة أخرى، وهو يعكس الإحساس بالمسؤولية والواجب تجاه العمل في المؤسسة.²¹

➤ **الولاء المستمر:** لا يقوم هذا النوع من الولاء على المشاعر الوجدانية، بل يقوم على أسس منطقية، حيث يرجع إلى إدراك الفرد بصورة عامة للعوائد والتكاليف المقترنة بترك العمل في المؤسسة أو البقاء بها. ويزداد هذا النوع من الولاء حينما يعتقد الفرد أنه لا يوجد لديه فرص وظيفية بديلة، أو عندما تكون التكاليف الشخصية لترك الوظيفة عالية، أو تكون العوائد التي يحصل عليها من ترك المؤسسة والالتحاق بأخرى منخفضة.²²

3. الإطار التطبيقي للدراسة

1.1.3. الإجراءات المتبعة في الدراسة

1.1.3. عينة الدراسة: تم استخدام طريقة العينة العشوائية في اختيار عينة الدراسة البالغ حجم مفرداتها 50 مفردة، حيث تم توزيع استمارة البحث على موظفي المؤسسة عبر العديد من الزيارات الميدانية، ولقد تم استرجاع 40 استمارة، بنسبة استرداد 80%، وبعد فحص الاستمارات لم يستبعد أي منها نظراً لتحقيق الشروط المطلوبة للإجابة على الاستمارة.

2.1.3. الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة :

يعرض الجدول الموالي معلومات عامة حول عينة الدراسة، حيث يظهر التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات (الجنس، السن، المجال الوظيفي، الأقدمية).

الجدول رقم(01) : وصف عينة الدراسة.

المتغير	العدد	النسبة %
السن	اقل من 30 سنة	8
	من 30 - إلى اقل من 40 سنة	10
	من 40 - إلى اقل من 50 سنة	18
	من 50 سنة فأكثر	4
	المجموع	40
الجنس	ذكر	32
	أنثى	8
	المجموع	40
المجال الوظيفي	أعمال إشرافية	25
	أعمال غير إشرافية	11
	أعمال فنية	4
	المجموع	40
الأقدمية	أقل من 5 سنوات	8
	من 5 إلى اقل من 10 سنوات	11
	من 10 إلى اقل من 15 سنة	14
	15 سنة فأكثر	7
	المجموع	40

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :24

يوضح الجدول أعلاه وصف تفصيلي لأفراد عينة الدراسة من حيث السن، الجنس، المجال الوظيفي، الأقدمية، وهي معلومات تقدم تصور دقيق يساهم في تفسير نتائج الدراسة.

2.3. أداة الدراسة: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة، لجأت الباحثة إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستمارة كأداة رئيسية للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض تضمنت 36 عبارة، 21 عبارة خصصت للمحور الأول للدراسة "المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية"، فيما خصصت 15 عبارة للمحور الثاني "الولاء التنظيمي" بأبعاده المختلفة ناهيك عن البيانات الشخصية والوظيفية المتعلقة بخصائص مفردات الدراسة.

3.3. الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS .V24)، كما تم الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية منها ما خصص لوصف متغيرات الدراسة، ومنها ما استخدم في تحليل متغيرات الدراسة، وتمثل هذه الأدوات فيما يلي: (مقاييس الإحصاء الوصفي، اختبار معامل الالتواء (Skewness)، اختبار معامل التفلطح (Kurtosis)، اختبار ألفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون).

4.3. ثبات أداة الدراسة: استخدمت الباحثة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستمارة، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02) : نتائج معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستمارة.

الصدق	ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	البعد
0.986	0,974	21	المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية.
0.890	0,793	5	الولاء العاطفي
0.877	0,770	5	الولاء الأخلاقي
0.893	0,799	5	الولاء المستمر
0.970	0,942	15	الولاء التنظيمي
0.986	0,974	36	جميع محاور الاستمارة.

الصدق = الجذر التربيعي للموجب لمعامل ألفا كرونباخ.

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :24.

تدل مؤشرات ألفا كرونباخ أعلاه على تمتع أداة الدراسة بصورة عامة بمعامل ثبات عال وبمقدرتها تحقيق أغراض الدراسة، حيث تعد جميع هذه القيم مناسبة وكافية لأغراض مثل هذه الدراسة.

5.3. تحليل نتائج الدراسة

1.5.3. اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

تم استخدام كلا من معامل الالتواء Skewness ومعامل التفلطح Kurtosis لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، حيث ترى بعض الدراسات الإحصائية أن «معامل الالتواء Skewness يجب أن يكون محصور بين 1 و-1، ومعامل التفلطح Kurtosis يجب أن يكون محصور بين 3 و-3»، إضافة إلى ذلك إلى أن أحد الشروط الهامة التي تعتمد عليها اغلب الاختبارات المعلمية أن تكون البيانات تتبع التوزيع الطبيعي. ونتائج الاختبارين موضحة في الجدول الموالي.

الجدول رقم (03): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة.

المتغير	Skewness	Kurtosis
المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية.	-2,080	2,509
الولاء العاطفي	-2,545	4,901
الولاء الأخلاقي	-1,900	1,793
الولاء المستمر	-2,186	3,054
الولاء التنظيمي	-2,186	3,054

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :24.

حسب الجدول أعلاه، فإن كل متغيرات الدراسة تتبع التوزيع، وهذا ما يسمح بمتابعة تحليل الدراسة باستخدام أدوات التحليل المناسبة للاختبارات المعلمية.

2.5.3. نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة :

استخدمت الباحثة مقياس ليكارت الثلاثي لقياس استجابات الباحثين لعبارات الاستمارة كما يلي: غير موافق (1)، محايد

(2)، موافق (3)، كما تم الاعتماد على المقياس التالي : من (1-1.65) دالاً على مستوى "منخفض" من القبول،

ومن (1.66-2.32) دالاً على مستوى "متوسط" من القبول، ومن (2.98-2.33) دالاً على مستوى "مرتفع" من القبول، وفي يلي نتائج الإجابات موزعة على الجدولين المولين وفقاً لقيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

الجدول رقم (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية.

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	التعليق
1	تتميز عملية التوظيف بالمؤسسة بالشفافية.	2,725	,6780	6	مرتفع
2	تتميز عملية اختيار الموظفين بالمؤسسة بالموضوعية.	2,700	,7230	9	مرتفع
3	تتجنب إدارة المؤسسة الوساطة في التوظيف.	2,650	,7350	13	مرتفع
4	يتم تعيين الموظفين على أساس الخبرة والكفاءة.	2,750	,6300	4	مرتفع
5	أنت راض عن طبيعة العقد الذي تربطك بالمؤسسة.	2,775	,6190	3	مرتفع
6	تمنح المؤسسة فرص متكافئة لجميع الموظفين للخضوع للبرامج التكوينية.	2,800	,6070	1	مرتفع
7	تتبنى إدارة المؤسسة خطة واضحة للتكوين.	2,700	,7230	10	مرتفع
8	تخصص إدارة المؤسسة ميزانية كافية للبرامج التكوينية.	2,750	,6690	5	مرتفع
9	تقييم الموظفين المتكويين يتم بشفافية ووفق معايير موضوعية.	2,725	,6780	6	مرتفع
10	تهتم المؤسسة بتطوير معارف ومهارات موظفيها من خلال برامجها التكوينية.	2,725	,6780	6	مرتفع
11	أنت راض عن التعويضات المالية المقدمة نتيجة المرض والعجز.	2,675	,6930	11	مرتفع
12	أنت راض عن التعويضات المالية التي تقدمها الخدمات عند (المرض، الزواج...).	2,600	,7770	15	مرتفع
13	أنت مقتنع ببرامج التأمين بعد التقاعد.	2,525	,8460	20	مرتفع
14	الخدمات الصحية المقدمة من طرف المؤسسة مرضية.	2,575	,8120	17	مرتفع
15	تحصلت على سكن وظيفي.	2,550	,8140	18	مرتفع
16	يستفيد موظفي المؤسسة من خدمات (النقل، الإطعام...).	2,625	,7400	14	مرتفع
17	توفر لك المؤسسة وسائل الراحة في مكان العمل.	2,600	,8100	16	مرتفع
18	توفر لك المؤسسة الحماية و الأمن.	2,800	,6070	1	مرتفع
19	تنظم المؤسسة دورات توعية للموظفين بالمخاطر المحتملة بالعمل .	2,550	,8140	18	مرتفع
20	تشجع المؤسسة روح التعاون وإشاعة جو عمل هادئ وودي.	2,675	,7290	12	مرتفع
21	تحتفل المؤسسة بالإنجازات التي يحققها الموظفين على مستوى أدائهم.	2,500	,8470	21	مرتفع
	نتيجة المحور الأول	2,712	,6960	/	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :24.

1- المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية: استناداً إلى مضامين الجدول رقم (04) وعلى ضوء إجابات مفردات الدراسة، فقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي ارتفاعاً في الوسط الحسابي لجميع عبارات محور "المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية"، إذ حقق وسط حسابي فاق الوسط الحسابي الفرضي، قدرت قيمته بـ(2.712)، وانحراف معياري مقداره (0.696)، فيما

تراوحت قيم وسطه الحسابي بين (2.500 - 2.800)، أما قيم الانحراف المعياري فقد تراوحت بين (0.607 - 0.847)، أما على مستوى عبارات هذا المحور، فقد حققت العبارات رقم (06)(18)(05)(04) " تمنح المؤسسة فرص متكافئة لجميع الموظفين للخضوع للبرامج التكوينية "، "توفر لك المؤسسة الحماية و الأمن"، " أنت راض عن طبيعة العقد الذي تربطك بالمؤسسة"، " يتم تعيين الموظفين على أساس الخبرة والكفاءة"، أعلى متوسطات حسابية بلغت على الترتيب: 2.800، 2.800، 2.775، 2.750، بانحرافات معيارية بلغت على الترتيب: 0.630، 0.619، 0.607، 0.607، في حين حققت العبارات (15)، (19)، (13)، (21)، " تحصلت على سكن وظيفي"، " تنظم المؤسسة دورات توعية للموظفين بالمخاطر المحتملة بالعمل"، "أنت مقتنع ببرامج التأمين بعد التقاعد"، (تحتفل المؤسسة بإنجازات التي يحققها الموظفون على مستوى أدائهم المهني) ادني متوسطات حسابية بلغت على الترتيب: 2.550، 2.550، 2.525، 2.500، بانحرافات معيارية بلغت على الترتيب: 0.814، 0.814، 0.846، 0.847.

الجدول رقم (05): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات الولاء التنظيمي.

العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	التعليق
22	اشعر بالسعادة لاختياري العمل في هذه المؤسسة وأفضلها على جهات أخرى كان بإمكانني العمل بها	2,700	6860,	1	مرتفع
32	اشعر بالفخر عندما اخبر الآخرين بانني اعلم في هذه المؤسسة	2,650	7690,	2	مرتفع
42	أنا مستعد لبذل قصار جهدي لأساعد على نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها	2,600	7770,	3	مرتفع
52	ارفض نقلي إلى أي مؤسسة لقناعتني بالعمل في هذه المؤسسة	2,500	8770,	5	مرتفع
62	اهتم كثيرا بسمعة المؤسسة أثناء أدائي لمهامي الوظيفية الاعتيادية	2,575	8120,	4	مرتفع
	الولاء العاطفي				
27	اشعر بالتزام أخلاقي يدفعني للاستمرار في عملي في هذه المؤسسة	2,700	6860,	1	مرتفع
28	اشعر أدبيا بضرورة الاستمرار في عملي حتى مع وجود عروض عمل أفضل في مكان آخر	2,650	7690,	2	مرتفع
29	الانتقال من هذه المؤسسة إلى مؤسسة أخرى عملا غير أخلاقي	2,600	7770,	3	مرتفع
30	أؤمن بقيمة الولاء للمؤسسة التي اعلم بها	2,575	8120,	4	مرتفع
31	ابدل جهدا كبيرا في عملي لأثبت إخلاصي الشديد للمؤسسة التي اعلم بها	002,5	8770,	5	مرتفع
	الولاء الأخلاقي				
32	اشعر بالخوف من ترك العمل في المؤسسة لصعوبة الحصول على عمل آخر	2,650	7350,	1	مرتفع
33	سوف تتأثر أمور كثيرة في حياتي إذا ما قررت ترك العمل في هذه المؤسسة	2,600	8100,	2	مرتفع
34	إن بقائي في المؤسسة نابع من حاجتي للعمل فيها	2,575	8120,	3	مرتفع
35	اشعر أن لدي خيارات محدودة لأن أفكر في ترك العمل	2,500	8770,	5	مرتفع
36	يصعب الحصول على فرصة عمل أخرى مناسبة لي في مؤسسة أخرى	2,500	8470,	4	مرتفع
	الولاء المستمر				
	نتيجة المحور الثاني				
		2,725	6780,	/	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :24

2- الولاء التنظيمي: يعكس الجدول أعلاه معالجة عبارات محور "الولاء التنظيمي" بأبعاده الثلاث (الولاء العاطفي، الولاء الأخلاقي، الولاء المستمر) بناء على إجابات مفردات الدراسة، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي ارتفاعاً في الوسط الحسابي لجميع عبارات المحور، إذ حقق وسط حسابي فاق الوسط الحسابي الفرضي، بلغت قيمته (2.725)، وانحراف معياري مقداره (0.678)، فيما تراوحت قيم وسطه الحسابي بين (2.500-2.700)، أما قيم انحرافه المعياري فقد تراوحت بين (0.686-0.877)، ووفقاً لمقياس الدراسة، فإنّ هذا المحور يشير إلى نسبة قبول مرتفعة، كما تشير هذه النتيجة إلى وضوح هذا المحور لدى أفراد عينة الدراسة، وفيما يلي نتائج كل بعد على حدى حسب الأهمية النسبية المعطاة له من قبل مفردات الدراسة.

2-1 الولاء الأخلاقي: يظهر من الجدول رقم (05) أن المتوسط العام لتصورات الباحثين لبعده الولاء الأخلاقي جاء بدرجة مرتفعة، إذ بلغ (2.775) وانحراف معياري بلغ (0.619)، وبهذا فقد احتل الترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل الباحثين، كما تعكس هذه النتيجة نسبة قبول مرتفعة لهذا البعد، أما على مستوى العبارات فقد حققت العبارة (27) "اشعر بالتزام أخلاقي يدفعني للاستمرار في عملي في هذه المؤسسة" أعلى متوسط حسابي بلغ 2.700، بانحراف معياري بلغ 0.686، في حين حققت العبارة (31) "ابذل جهداً كبيراً في عملي لأثبت إخلاصي الشديد للمؤسسة التي اعلم بها" ادني وسط حسابي بلغ 2.500 بانحراف معياري يقدر ب: 0.877.

2-2 الولاء العاطفي: يظهر من الجدول رقم (05) أن المتوسط العام لتصورات الباحثين لبعده الولاء العاطفي جاء بدرجة مرتفعة، إذ بلغ (2.725) وانحراف معياري بلغ (0.678)، وبهذا فقد احتل الترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل الباحثين، كما تعكس هذه النتيجة نسبة قبول مرتفعة لهذا البعد، أما على مستوى العبارات فقد حققت العبارة (22) "اشعر بالسعادة لاختياري العمل في هذه المؤسسة وأفضلها على جهات أخرى كان بإمكانني العمل بها" أعلى متوسط حسابي بلغ 2.700، بانحراف معياري بلغ 0.686، في حين حققت العبارة (25) "ارفض نقلي إلى أي مؤسسة لقناعتي بالعمل في هذه المؤسسة" ادني وسط حسابي بلغ 2.500 بانحراف معياري يقدر ب: 0.877.

2-3 الولاء المستمر: يظهر من الجدول رقم (05) أن المتوسط العام لتصورات الباحثين لبعده الولاء المستمر جاء بدرجة مرتفعة، إذ بلغ (2.675) وانحراف معياري بلغ (0.729)، وبهذا فقد احتل الترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل الباحثين، كما تعكس هذه النتيجة نسبة قبول مرتفعة لهذا البعد، أما على مستوى العبارات فقد حققت العبارة (32) "اشعر بالخوف من ترك العمل في المؤسسة لصعوبة الحصول على عمل آخر" أعلى متوسط حسابي بلغ 2.650، بانحراف معياري بلغ 0.735، في حين حققت العبارة (35) "اشعر أن لدي خيارات محدودة لأن أفكر في ترك العمل" ادني وسط حسابي بلغ 2.500 بانحراف معياري يقدر ب: 0.847.

6.3 نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

بعد استخدام الاختبارات الملائمة لاختبار فرضيات الدراسة توصلنا للنتائج الموضحة في الجداول أدناه.

1.6.3. التأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

الجدول رقم (06): نتائج تحليل الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية.

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	مستوى دلالة	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط (R)
الانحدار	6,200	1	6,200	,000 ^b 0	20,009	0,345	0,587a
الخطأ المتبقي	11,775	38	,3100				
المجموع	17,975	39	/				

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :24.

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه، واستناداً إلى قيمة F (20.009)، ومستوى دلالة (0.000)، والتي تظهر أن مستوى الدلالة اقل من مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha > 0.05$)، فإننا نستدل من ذلك على صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية.

2.6.3. نتائج اختبار الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الرئيسية على أنه "يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية على الولاء التنظيمي لموظفي مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة -"

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، ونتائج هذا التحليل موضحة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (07): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية على الولاء التنظيمي لموظفي مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة"

المتغير	الولاء التنظيمي					
المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية	Beta	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية Ddl	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	Sig
	0,587	4,473	1	0,587	0,345	,0000

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :24.

تبين نتائج التحليل الواردة في الجدول رقم (07)، وجود اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، للمتغير المستقل المتمثل في المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية (كمجموعة)، على الولاء التنظيمي (كمجموعة)، إذ بلغت قيمة T (4.473) بمستوى دلالة (0.000)، كما تشير قيمة (R) إلى قوة العلاقة بين المتغيرين إذ بلغت (0.587)، فيما فسر متغير المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية (34.5%) من التباين في الولاء التنظيمي، بالاعتماد على قيمة (R²)، وبالتالي فإن المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية تساهم في تعزيز (34.5%) من الولاء التنظيمي لموظفي المؤسسة محل الدراسة، وبالتالي نرفض الفرضية بصيغتها الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وذلك عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$).

3.6.3. نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

1.3.6.3. نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه "يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية على الولاء العاطفي لموظفي مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة-".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، ونتائج هذا التحليل موضحة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (08): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية على الولاء العاطفي لموظفي مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة -"

الولاء العاطفي						المتغير
Sig	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	درجة الحرية Ddl	قيمة T المحسوبة	Beta	المسؤولية الاجتماعية تجاه المورد البشرية
0,000	0,345	0,587	1	4,473	0,587	

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :24.

استخدم تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى للدراسة، وقد تبين من خلال نتائج هذا التحليل الواردة في الجدول رقم (08)، وجود اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية (كمجموعة) على الولاء العاطفي كبعد من أبعاد الولاء التنظيمي، من وجهة نظر الباحثين، إذ بلغت قيمة $T(4,473)$ ، بقيمة احتمالية (0.000)، وتشير قيمة (R) البالغة (0,587) إلى قوة العلاقة بين المتغيرين، فيما فسر متغير المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية (34.5%) من التباين في الولاء العاطفي بالاعتماد على قيمة (R^2)، وبالتالي فإن المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية تساهم في تعزيز (34.5%) من الولاء العاطفي لموظفي المؤسسة محل الدراسة، أما النسبة المتبقية فإنها تعزى لمساهمة متغيرات أخرى لم تؤخذ في النموذج، وبالتالي نرفض الفرضية بصيغتها الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وذلك عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$).

2.3.6.3. نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: "يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية على الولاء الأخلاقي لموظفي مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة-".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، ونتائج هذا التحليل موضحة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (09): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية على الولاء الأخلاقي لموظفي مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة -"

الولاء الأخلاقي						المتغير
Sig	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	درجة الحرية Ddl	قيمة T المحسوبة	Beta	المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية
0.000	0,459	0,678	1	5,679	0,678	

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :24.

استخدم تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية للدراسة، وقد تبين من خلال نتائج هذا التحليل الواردة في الجدول رقم (09)، وجود اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية (كمجموعة) على الولاء الأخلاقي كبعد من أبعاد الولاء التنظيمي، من وجهة نظر المبحوثين، إذ بلغت قيمة $T(5,679)$ ، بقيمة احتمالية (0.000)، وتشير قيمة (R) البالغة (0.678) إلى قوة العلاقة بين المتغيرين، فيما فسر متغير المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية (45.9%) من التباين في الولاء الأخلاقي بالاعتماد على قيمة (R^2)، وبالتالي فإنّ المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية تساهم في تعزيز (45.9%) من الولاء الأخلاقي لموظفي المؤسسة محل الدراسة، أما النسبة المتبقية فإنها تعزى لمساهمة متغيرات أخرى لم تؤخذ في النموذج، وبالتالي نرفض الفرضية بصيغتها الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وذلك عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$).

3.3.6.3. نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الفرعية الثالثة: على أنه "يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية على الولاء المستمر لموظفي مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة -"

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، ونتائج هذا التحليل موضحة في الجدول أدناه.
الجدول رقم (10): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية على الولاء المستمر لموظفي مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة -"

الولاء المستمر						المتغير
Sig	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	درجة الحرية Ddl	قيمة T الحسوبة	Beta	المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية
,001	0,268	0,517	1	3,726	0,517	

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :24.

استخدم تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة، وقد تبين من خلال نتائج هذا التحليل الواردة في الجدول رقم (10)، وجود اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية (كمجموعة) على الولاء المستمر كبعد من أبعاد الولاء التنظيمي، من وجهة نظر المبحوثين، إذ بلغت قيمة $T(3,726)$ ، بقيمة احتمالية (0.000)، وتشير قيمة (R) البالغة (0,517) إلى قوة العلاقة بين المتغيرين، فيما فسر متغير المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية (26.8%) من التباين في الولاء المستمر بالاعتماد على قيمة (R^2)، وبالتالي فإنّ المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية تساهم في تعزيز (26.8%) من الولاء المستمر لموظفي المؤسسة محل الدراسة، أما النسبة المتبقية فإنها تعزى لمساهمة متغيرات أخرى لم تؤخذ في النموذج، وبالتالي نرفض الفرضية بصيغتها الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وذلك عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$).

7.3. تفسير نتائج الدراسة

بعد تحليل النتائج الميدانية واختبار أتمودج وفرضيات الدراسة، استخلصت الباحثة النتائج التالية:

- ✓ بينت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى الممارسات الاجتماعية تجاه موظفي المؤسسة محل الدراسة، وهذا ما أفصحت عنه نتائج الدراسة، التي بينت تقارب المتوسطات الحسابية لإجابات عينة الدراسة، حيث تبين أن الوسط الحسابي العام لعبارات محور تمكين العاملين بلغ (2.712)، بانحراف معياري قدره (0.696).
- ✓ أما بالنسبة لمحور الولاء التنظيمي، فقد توصلت نتائج الدراسة أن موظفي مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة -، يتمتعون مستوى مرتفع من الولاء التنظيمي للمؤسسة التي يعملون بها، فقد كان ذلك واضحاً من نتائج التحليل الوصفي، الذي بينت نتائجه أن الإجابات كانت مرتفعة ومتقاربة، إذ حقق هذا المحور متوسط حسابي إجمالي قدر بـ: 2.725 وانحراف معياري قدر بـ: 0.678.
- ✓ كما بينت نتائج الدراسة الإحصائية حصول الأبعاد الثلاث للولاء التنظيمي (الولاء العاطفي، الولاء الأخلاقي، الولاء المستمر) على درجات موافقة مرتفعة، حيث قدرت متوسطاتها الحسابية على التوالي بـ: 2.725، 2.775، 2.675، بانحرافات معيارية قدرت بـ: 0.678، 0.619، 0.729.
- ✓ كما أظهرت نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، تدرج مراتب أبعاد محور "الولاء التنظيمي" على النحو التالي: الولاء الأخلاقي بالمرتبة الأولى، تلاها الولاء العاطفي بالمرتبة الثانية، ثم الولاء المستمر بالمرتبة الثالثة.
- ✓ أثبتت الدراسة الميدانية وبعد استخدام الاختبارات اللازمة وجود تأثير معنوي للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في مستوى الولاء التنظيمي لموظفي مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة - بأبعاده الثلاث مجتمعة.
- ✓ كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباطية وبدرجات متفاوتة بين المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية وعناصر الولاء التنظيمي الثلاث على نحو مستقل لموظفي مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة -.

8.3. تفسير النتائج

- ✓ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي حصول المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية على وسط حسابي فاق الوسط الحسابي الفرضي، وهذا ما يعكس تنامي وعي و ادراك هذه الأخيرة لأهمية الموارد البشرية داخل المؤسسة، وأهمية اتخاذ الآليات الكفيلة بضمان حقوق جميع الموظفين من لحظة تعيينهم في المؤسسة حتى إحالتهم للتقاعد، ليس فقط من اجل ضمان ولائهم والرفع من مستوى رضاهم الوظيفي، بل من اجل تشجيعهم على الإبداع أكثر وتوظيف أفكارهم بما يخدم أهداف المؤسسة، مما يعكس دون ادني شك على سمعة المؤسسة لدى موظفيها وأيضاً سمعتها في المجتمع؛
- ✓ كما نغزو ارتفاع مستوى المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية، إلى أن المؤسسة تعتبر موظفيها بمثابة شريك استراتيجي لها في تحقيق أهدافها، فكلما حرصت على تهيئة الظروف الملائمة له، كلما ساهمت في ضمان مصالح موظفيها، وأيضاً ضمان مصالح جميع الأطراف ذات العلاقة، وذلك كون المورد البشري هو الأساس في تحقيق أهداف مختلف الأطراف بما في ذلك المؤسسة؛
- ✓ في حين نرجع ارتفاع الولاء التنظيمي للعاملين، إلى كون الموظفين عند التحاقهم بالمؤسسة لهم احتياجات ورغبات معينة تعمل المؤسسة على تحقيقها، وبالتالي كلما أعتقد الموظفين أن المؤسسة توليهم الرعاية والاهتمام وتشبع حاجاتهم المادية والمعنوية وتقدر ما يبذلونه من جهد، كلما زاد مستوى ولائهم للمؤسسة،

✓ كما نغزو ارتفاع الولاء لموظفي مؤسسة مطاحن لإبيان - القنطرة - إلى التأثير الذي أحدثته مختلف الممارسات الاجتماعية التي يخطى بها موظفي المؤسسة محل الدراسة من: (عملية التوظيف، التكوين، جودة الحياة الوظيفية، الخدمات الاجتماعية) في تعزيز اتجاهاتهم الإيجابية تجاهها.

في حين نفسر وجود تأثير معنوي للمسؤولية الاجتماعية بمختلف أبعادها في تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين بمختلف أبعاده ، إلى أن المؤسسات الناجحة ومن اجل ضمان بقائها واستمرارها قوية ومؤثرة يجب أن لا تقف عند حد الكفاءة بمعنى أن تقتنع بالقيام بأعمالها بطريقة صحيحة، بل أن يصبح التغيير والتطوير والتجديد هي السمات المميزة لأدائها

✓ لمختلف أنشطتها، والسبيل في ذلك يكمن في تعزيز روابط الثقة والولاء بينها وبين موظفيها ، وذلك بانتهاج الممارسات الاجتماعية تجاه مواردها البشرية كسبيل لذلك ، كما أن المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية تعتبر احد المؤثرات في تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين، وذلك من خلال اعتماد الشفافية والوضوح في عملية التوظيف، وكذا تحسين الحياة الوظيفية للعاملين ومنحهم فرص التكوين الكافية وإتاحة الفرصة للنمو والتطور وتحقيق الطموحات الفردية، بالإضافة إلى تسهيل طرق وأساليب العمل بما يكفل الاستفادة من الطاقات والقدرات الكامنة للأفراد العاملين ، كما يشكل جسرا من الولاء بينها وبين موظفيها ، مما ينعكس إيجابا على قدرة المؤسسة في تحقيق أهدافها وأهداف العاملين بها.

✓ كما تؤكد علاقة الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية و الولاء التنظيمي، على أن المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية تمثل الإطار المرجعي للولاء التنظيمي، فمن خلالها تستطيع المؤسسة أن تظهر اهتمامها بكل ما يتعلق بالعاملين بها من لحظة تعيينهم داخلها إلى غاية خروجهم منها.

4. خلاصة:

وفي الختام يمكن القول انه في ظل تزايد التغييرات السياسية والاقتصادية التي يشهدها العالم، وما واكب ذلك من زيادة في نشاطات المؤسسات المختلفة ونتيجة للآثار السلبية التي خلفتها العديد من المؤسسات، بدأت النظرة إلى المؤسسات تتغير وأصبح المجتمع يطالبها بأن تؤدي دورا فعالا في تلبية احتياجاته من خلال توفير فرص العمالة والحد من آثار التلوث البيئي والمساهمة بشكل فعال في تحقيق الرفاهية الاجتماعية، ذلك كله دفع إلى تغير النظرة إلى المؤسسات وبات ينظر إلى نجاحها من خلال مدى مساهمتها في تحقيق التنمية المستدامة، والى أي مدى قامت بالإيفاء بمسؤولياتها الاجتماعية، وأصبح تقييم أدائها لا يقتصر على المؤشرات المالية، وإنما يمتد ليشمل المؤشرات غير المالية ومن ضمنها المؤشرات الاجتماعية.

واستجابة لهذه التغييرات برز الانشغال التام والعناية الفائقة بالموارد البشرية وخاصة بعد ظهور المسؤولية الاجتماعية واعتماد هذا الاتجاه الجديد كتجسيد منها لالتزاماتها الأخلاقية والاجتماعية تجاه مختلف الفئات المستفيدة وخاصة العمال.

وعليه يمكن القول أن ولادة المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية جاء ردا على الأوضاع المأساوية التي كان يعيشها العاملون في المؤسسات وسلب حقوقهم ، لأنانية المؤسسات وتفكيرها المادي البحت الذي لا يمت بصلة للإنسانية، فلقد تفاعلت المؤسسات مع هذا الوليد عبر حقب زمنية كانت بدايتها مادية بحتة ونهايتها إنسانية، غادرت بموجبه الخندق المادي، وتركز بموجبه على تهيئة ظروف عمل مناسبة وتولي فيه الاهتمام والرعاية والشفافية في كل مراحل عمله، مما ينعكس دون ادني شك على زيادة إنتاجه الفكري وغزارة أفكاره الإبداعية، هذا إلى جانب ارتفاع مستوى ولائه للمؤسسة، مما ينعكس إيجابا على سمعة المؤسسة لدى العاملين وأيضا مختلف الأطراف ذات العلاقة.

✓ نتائج الدراسة: من خلال الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية:

◀ يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية على الولاء العاطفي لموظفي مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة -.

◀ يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية على الولاء الأخلاقي لموظفي مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة -.

◀ يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية على الولاء المستمر لموظفي مؤسسة مطاحن الزيبان - القنطرة -.

5.التوصيات: بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإننا نتقدم بالتوصيات التالية لمستولي المؤسسة محل الدراسة للارتقاء بمستوى الولاء التنظيمي للعاملين وتعزيز مختلف الممارسات الاجتماعية تجاه الموارد البشرية:

◀ ضرورة نشر ثقافة الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية، والتركيز على إبراز دورها في تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين؛

◀ ضرورة تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة من خلال عقد دورات تكوينية للتعريف بأهمية الولاء التنظيمي، والعوامل التي تساهم في تكوينه وترسيخه وما ينجم عنه من فوائد تعود عليهم بالنفع الكبير؛

◀ ضرورة تضمين مختلف الممارسات الاجتماعية المتعلقة بالموارد البشرية سواء تعلق الأمر بعملية التوظيف أو التكوين أو جودة الحياة الوظيفية، أو الخدمات الاجتماعية ضمن الخطط الإستراتيجية للمؤسسة، مما يعكس إيجاباً على دعم وتعزيز التفكير الإبداعي للعاملين؛

◀ ضرورة تهيئة بيئة عمل صحية داخل المؤسسة تزيد من الاتجاهات الإيجابية للعاملين تجاه المؤسسة، كما وتدعم وتعزز من روابط الثقة والولاء لديهم تجاه مؤسساتهم؛

◀ ضرورة التركيز على ممارسة المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية كممارسة إلزامية تتعدى الإيفاء بالتزامات الإدارية والقانونية فقط.

لذلك يمكن القول أن مؤسساتنا الجزائرية مطالبة بتعميق مختلف أشكال المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية سواء تعلق الأمر ب: عملية التوظيف، التكوين، جودة الحياة الوظيفية، الخدمات الاجتماعية، مما يعزز من ولاء موظفيها.

6.الهوامش والمراجع:

¹ صباح محمد موسى، اثر المسؤولية الاجتماعية على المكونات الاستراتيجية للمصارف في الأردن، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، الدراسات المالية والمصرفية، المجلد 13، العدد 2، العراق، 2011، ص 174.

² سالم حامد حمدي، واقع المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه العاملين، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية، نينوي، مجلة تنمية الرافدين، العدد 112، المجلد 35، 2013، ص 239.

³ الأمم المتحدة، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، كشف البيانات المتعلقة بتأثير المؤسسات على المجتمع، الاتجاهات والقضايا الراهنة، منشورات الأمم المتحدة، نيويورك، 2004، ص 28.

⁴Huybrechts benjamin et al ; « Les interactions entre l'économie sociale et la responsabilité sociale des entreprises : illustration à travers du filière du commerce équitable » ; Gestion ,2006, vol :31,p :65

- ⁵ نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، ص 196.
- ⁶ شهناز فاضل احمد، تأثير الثقافة التنظيمية في التغلب على معوقات الإبداع التنظيمي (دراسة استطلاعية)، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، العدد 20، العراق، 2009، ص 240.
- ⁷ خالد خلف سالم الزريقات، اثر التوجه الاستراتيجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، دراسة تطبيقية في المصارف التجارية الأردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 31، العراق، 2012، ص 295.
- ⁸ طارق راشي، دور تبني مقاربة المسؤولية الاجتماعية في خلق وتدعيم ريادة وتنافسية منظمات الأعمال، المؤتمر العلمي العالمي التاسع للاقتصاد والتمويل الإسلامي المنظم بعنوان: النمو والعدالة والاستقرار من منظور إسلامي، أيام 10/09 / سبتمبر 2013، اسطنبول، تركيا، ص ص. 22-23
- ⁹ زياد المعشر، قياس وتحليل الولاء التنظيمي وضغوط العمل في الإدارات الحكومية في محافظة الشمال في الأردن، "دراسة ميدانية تحليلية"، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 30، العدد 1، 2013، ص 166.
- ¹⁰ عويد سلطان المشعان، الولاء التنظيمي وعلاقته بسلوك الإغتراب والمعاناة النفسية، مجلة العلوم الإجتماعية، الكويت، المجلد 33، العدد 4، 2005، ص 798.
- ¹¹ صلاح بن معاذ المعيوف، أثر المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية على الولاء التنظيمي لدى الموظفين في القطاع العام السعودي، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، الكويت، المجلد 28، العدد 107، 2002، ص 110.
- ¹² رياض احمد أبازيد، تقييم المناخ التنظيمي والولاء التنظيمي في شركة الإتصالات الأردنية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، الكويت، المجلد 15، العدد 1، 2008، ص 69.
- ¹³ فهمي الفهداوي، نضال الحوامدة، التأثيرات المحتملة لفصيلة قيمة التقوى في الولاء التنظيمي وبناء الفريق، دراسة ميدانية لاتجاهات العاملين في القطاع الحكومي محافظات الجنون في الأردن، مجلة دراسات العلوم الإدارية، الأردن، المجلد 30، العدد 1، 2003، ص 62.
- ¹⁴ عبد الكريم السكر، أثر قواعد العدالة التوزيعية في زيادة الولاء التنظيمي من وجهة نظر المديرين في الوزارات الأردنية، دراسة ميدانية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الأردن، المجلد 8، العدد 3، 2012، ص 528.
- ¹⁵ مديحة عباس خلف، أثر مستويات التوتر في الولاء التنظيمي بحث ميداني، مجلة الإدارة والاقتصاد، العراق، المجلد 36، العدد 91، 2013، ص 110.
- ¹⁶ سمير سليمان الجمل، درجة الولاء التنظيمي لدى المرؤوسين العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل، المجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (اماراباك)، الولايات المتحدة الأمريكية، المجلد 4، العدد 11، 2013، ص 5.
- ¹⁷ رجب حسين رفاعي، تحليل العلاقة بين المعتقدات حول العمل لدى المديرين والولاء التنظيمي لديهم "دراسة ميدانية"، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، مصر، المجلد 16، العدد 1، 2002، ص 117.
- ¹⁸ فيصل محمود الشواورة وآخرون، أثر السياسات التنظيمية والمتغيرات البيئية على خلق وتعزيز الولاء التنظيمي بالتطبيق على شركة توزيع الكهرباء الأردنية، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الأردن، المجلد 28، العدد 5، 2013، ص 23.
- ¹⁹ لينة حسام المحتسب، مروان سعيد جلعود، أبعاد الولاء التنظيمي والعوامل المؤثرة عليه لدى موظفي البنوك في محافظة الخليل/ فلسطين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، فلسطين، العدد 11، 2007، ص 109.
- ²⁰ محمود علي الروسان، مثنى محمد العموش، دور نظام معلومات الموارد البشرية في الولاء التنظيمي، دراسة ميدانية في القطاع الفندقي الأردني، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العراق، العدد 37، 2013، ص 230.
- ²¹ عارف عطاوي وآخرون، الولاء التنظيمي للهيئة الإدارية والتدريسية بمدارس وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والإنسانية، الأردن، المجلد 18، العدد 2، 2006، ص 23.
- ²² شوقي محمد الصباغ، العلاقة بين الفرد ورئيسه والدعم التنظيمي المدرك وتأثيرهما على الولاء التنظيمي للعاملين بمستشفيات جامعة المنوفة، مجلة أفاق جديدة، مصر، العدد 43، 2009، ص 333.