

انعكاس تطبيق مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية "دراسة حالة شيالي Tubes"

د. بوزيان عثمان

أستاذ محاضر "أ"

جامعة طاهر مولاي، سعيدة- الجزائر

مغربي عبد القادر

طالب دكتوراه

جامعة طاهر مولاي، سعيدة- الجزائر

ملخص:

هدفت الدراسة إلى تحليل واختبار العلاقة بين تطبيق مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على أداء الموارد البشرية باعتماد النموذج الافتراضي و استبانة بحثية تم فيها تناول مفاهيم المتغير المستقل وعلاقته بالمتغير التابع في مؤسسة صناعية شيالي Tubes بسيدي بلعباس، وبعد اختبار صحة الفرضيات بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، أظهرت النتائج وجود علاقات ضعيفة بين المتغير المستقل و التابع كما يوجد إختلاف في آراء المبحوثين تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية، وبناء على ذلك تم تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساهم في تحسين الدراسة المستقبلية.

الكلمات المفتاحية: العلاقة ، المسؤولية الاجتماعية، الموارد البشرية، الأداء.

Abstract:

The study aimed to analyze and test the relationship between concepts and dimensions of social responsibility practices towards employees on Human Resources performance by using virtual model and questionnaire in which the concepts of the independent variable and its relation to the dependent variable were discussed in industrial enterprises - Case study of Chiali Tubing- , After testing validity of the hypotheses based on the statistical methods used in the study, the results showed that there are weak relation ships between the independent variable and the dependent variable and There is also a difference in the opinions of the respondents attributed to the Demographic variables. Accordingly, a group of Recommendations that can contribute to Improve future study.

Keywords: Relationship, Social Responsibility, Human Resources, Performance.



مقدمة:

على الرغم من الزيادة الكبيرة في البحوث و الممارسات التي تربط بين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات و أداء الموارد البشرية، فإنه لم يتم بعد إجراء دراسة شاملة للعلاقة بين هذين المفهومين، خصوصا و أن أصبح الاهتمام بالجانب الاجتماعي للأفراد العاملين من طرف المؤسسات يعد ركيزة أساسية لزيادة قدراتها التنافسية وتعظيم أرباحها، من خلال ما تساهم به في تطوير أداء العاملين وكذا تنمية كفاءتهم و إكسابهم مهارات جديدة ورفع مستوى أدائهم، وما دام الاهتمام بالجانب الاجتماعي للعاملين داخل المؤسسة سيؤدي بالضرورة إلى تحسين صورة المؤسسة وسمعتها، فإنه سيؤدي حتما إلى زيادة استقطابها لموارد بشرية ذات كفاءة وفعالية، فليس من المقبول أن تهتم المؤسسات بالتزاماتها تجاه الأطراف الخارجية مثل المجتمع و البيئة و تهمل مسؤولياتها الأساسية و الاجتماعية تجاه مواردها البشرية لهذا يفترض بإدارة المؤسسة أن تعير جل اهتمامها وتحمل مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية تجاه هذا المورد الهام، وذلك من خلال وسائل عديدة تغطي مجمل مفاهيم و أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين، وهي في مجملها تؤثر بالإيجاب أو السلب على أداء وسلوك المورد البشري.

مشكلة البحث: إن مفهوم المسؤولية الاجتماعية يقوم على الاستثمار في مختلف أصحاب المصلحة بما فيها الموارد البشرية هذا من جهة، و من جهة أخرى إن الظروف المتغيرة التي تعيشها المؤسسات الصناعية اليوم، سواء أكانت ظروف سياسية أو ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية تحتم عليها الاستجابة للمتغيرات بأسلوب استراتيجي يؤثر على تحسين أداء مواردها البشرية و كافة عوامل الإنتاج الأخرى و هذا ما يضمن بقاء المؤسسة واستمرارها، فمن هذا المنطلق تدرس هذه الورقة إشكالية تطبيق مفاهيم و أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية من خلال- دراسة حالة مؤسسة شيالي Tubes- بسيدي بلعباس-

من خلال طرح التساؤل التالي:

❖ هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية لتطبيق مفاهيم و أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على أداء الموارد البشرية في مؤسسة شيالي؟

1. ما مدى تطبيق مفاهيم و أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في مؤسسة شيالي؟
2. ما العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل (مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين) والتابع (أداء الموارد البشرية) في مؤسسة شيالي؟
3. ما تصورات إطارات مؤسسة شيالي لمستوى تطبيق المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على أداء الموارد البشرية ؟

الدراسات السابقة: استندت الدراسة على أبرز الدراسات من الأحدث إلى الأقدم كالتالي:

دراسة: فلاح بن فرج السبيعي¹:

طبيعة الدراسة: مقال منشور بمنصة المنهاج بتاريخ 01 أكتوبر 2016،

عنوان الدراسة: أثر تبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على سياسات إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على المؤسسات الصناعية بمنطقة الرياض: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دافع تبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين بالمؤسسات الصناعية بمنطقة الرياض، و قياس أثر ذلك على سياسات إدارة الموارد البشرية بها، و أيضا قياس الاختلافات بين العاملين في مدى أدائهم لبرامج المسؤولية الاجتماعية المقدمة لهم وفقا لعدد من المتغيرات الديمغرافية (العمر، المؤهل الدراسي، المستوى الوظيفي، الخبرة في العمل) و تحقيقا لذلك فقد تم بناء نموذج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة و تطوير فرضيات الدراسة، حيث إعتمدت الدراسة على المسح الشامل لجميع مفردات المجتمع محل البحث و البالغ عددها 28 شركة، و قد توصلت الدراسة إلى أن المؤسسات المبحوثة تعمل على تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين، كما تتيح فرص عمل للخريجين، كما تطبق نظام للحوافز و المكافآت بما ينعكس إيجابا على



أداء العاملين كما أبرزت الدراسة أن لممارسة برامج المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسات المبحوثة أثر على سياسات و برامج إدارة الموارد البشرية المطبقة بالفعل، كما أبرزت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات مدى إدراك العاملين لبرامج المسؤولية الاجتماعية المقدمة لهم وفقا لكل المتغيرات عدا المتغير الخاص بالخبرة في العمل، وفي ضوء النتائج تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن الاستفادة منها.

(1) دراسة:

Christian Voegtline and Michelle Greenwood² : Corporate social responsibility and human resource management A systematic review and conceptual analysis

طبيعة الدراسة: مقال منشور بمجلة Human Resource Management Review مجلد 26، العدد 3، سبتمبر 2016.

هدفت الدراسة إلى مراجعة شاملة لأدبيات العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وإدارة الموارد البشرية التي تعتبر ذات صلة وضرورية، ومن شأن مثل هذا الاستعراض أن يتيح للباحثين الوصول إلى فهم أكثر وضوحا و شمولاً للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وإدارة الموارد البشرية، وتعزيز البحث نظريا وتجريبا. حيث تم تناول البحث من خلال مراجعة منهجية وتحليل مفاهيمي للكتابات الماضية والحالية التي تربط بين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وإدارة الموارد البشرية على أساس الموضوعات الرئيسية والالتزامات الفوقية النظرية عند تقاطع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وإدارة الموارد البشرية، حيث تم إقترح ثلاثة منظورات نظرية يمكن استخدامها لتصور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وإدارة الموارد البشرية كأداة للتكامل الاجتماعي والسياسي، وتم تناول التصورات الثلاثة بالتفصيل من خلال البحث في مجال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وإدارة الموارد البشرية، وكان إسهام هذه الورقة من خلال توضيح تنوع مفاهيم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وإدارة الموارد البشرية وتوفير خريطة مفاهيمية للشروع والتخطيط لمزيد من البحوث.

(2) دراسة: زكية مقري و عبد الحليم بليزاك³:

عنوان الدراسة: أثر تبني المسؤولية الاجتماعية على تنمية الموارد البشرية: دراسة ميدانية بمؤسسة نفضال مقاطعة باتنة: تدرس هذه الورقة إشكالية تبني وتطبيق المسؤولية الاجتماعية في المنظمات الجزائرية وأثرها على تنمية الموارد البشرية حيث قام الباحث بتوزيع إستانيان على عينة قصدية من مؤسسة نفضال مقاطعة القود بمدينة باتنة 20 مفردة من إطارات المؤسسة من بين 79 إطار وذلك من خلال اختبار فرضيتين: تدرس الأولى علاقة الارتباط بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية والبرامج الخاصة بتنمية الموارد البشرية في مؤسسة نفضال -مقاطعة باتنة، وتختبر الثانية وجود فروق بين متغيرات البحث في نفس المؤسسة، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية مجتمعة وتنمية الموارد البشرية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لأبعاد المسؤولية الاجتماعية تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية المستوى الوظيفي والخبرة.

أهمية الدراسة الحالية: تكمن أهمية الموضوع المتناول بالدراسة والتحليل كونه يدعم التوجه المستقبلي للمؤسسات الصناعية بصفة خاصة والإقتصادية بصفة عامة على بذل المزيد إزاء مسؤولياتها الاجتماعية سعياً منها لتحقيق التميز في أدائها الذي أعيد التركيز عليه بقوة في عالم منظمات الأعمال على اختلاف أنواعها وأحجامها، ونتيجة لأهمية هذا الموضوع بمختلف أبعاده الذي حاول الكثير من الباحثين دراسته وحصره لتشجيع المؤسسات على تبني إستراتيجية المسؤولية الاجتماعية تتجلى أهمية البحث من خلال النقاط التالية:

1. تقديم معالم نظرية للمؤسسات قيد البحث عن مفهوم المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية والتعرف على مستوى أهمية الاهتمام بها داخل المؤسسة.

2. التعرف إلى دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء الموارد البشرية من الناحية العملية.

3. التعرف إلى مدى اهتمام مؤسسة شيالي بتطبيق مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين لتحسين أداء الموارد البشرية.



أهداف الدراسة: تأتي هذه الدراسة في ضوء المشكلة البحثية لتحقيق جملة من الأهداف يمكن تلخيصها من خلال النقاط التالية:

- اقتراح عدد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين.
 - تشخيص آراء المبحوثين (المديرين، العاملين) حول الاهتمام بتحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية على تحسين أداء الموارد البشرية.
 - تحليل التباين في إجابات المبحوثين حول أبعاد البحث لبيان أهمية النتائج والاستنتاجات و التوصيات وإمكانية التوصل إلى مجموعة من النتائج التي تعزز دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء الموارد البشرية من الناحية العملية.
 - إمكانية جذب متخذي القرارات في المؤسسات الجزائرية إلى ما تتوصل إليه الدراسة من نتائج وتوصيات، تسهم في مساعدتهم في تصور سياسات وبرامج أكثر رقياً وملائمة ومواكبة لبيئة الأعمال الحالية. كما أن مساهمة هذه الورقة هو فضح تنوع تفاهات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات و أداء الموارد البشرية وتوفير خريطة مفاهيمية للتنقل والتخطيط لمزيد من البحوث
- حدود الدراسة:** وهي كالتالي:

- الحدود البشرية: الإطار العامل مؤسسه شيالي Tubes.
 - الحدود المكانية: مؤسسة شيالي Tubes بسبدي بلعباس.
 - الحدود الزمانية: الفترة الممتدة من (جانفي 2016 إلى سبتمبر 2017).
 - الحدود العلمية: وهي متغيرات المسؤولية الاجتماعية، الموارد البشرية.
- محددات الدراسة:** صعوبة الحصول على كافة المعلومات والبيانات خاصة الكمية ذات العلاقة بالدراسة بحجة السرية.
- فرضيات الدراسة:** للإجابة على إشكالية البحث، سنعمل على اختبار مدى صحة فرضيات الدراسة من عدمهن وقد تم وضع فرضيتين رئيسيتين هما:

- 1) الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتغير المستقل (تطبيق مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين) والتابع (أداء الموارد البشرية) في مؤسسة شيالي؟
- H0-** لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتغير المستقل (تطبيق مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين) والتابع (أداء الموارد البشرية) في مؤسسة شيالي؟
- H1 -** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتغير المستقل (تطبيق مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين) والتابع (أداء الموارد البشرية) في مؤسسة شيالي؟
- 2) الفرضية الرئيسية الثانية:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول علاقة تطبيق مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على أداء الموارد البشرية في مؤسسة شيالي تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة) لأفراد عينة الدراسة؟
- H0 -** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول علاقة تطبيق مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على أداء الموارد البشرية في مؤسسة شيالي تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة) لأفراد عينة الدراسة
- H1 -** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول علاقة تطبيق مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على أداء الموارد البشرية في مؤسسة شيالي تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة) لأفراد العينة.



أولاً: الإطار النظري للدراسة : سنتناول من خلاله التعريفات الإجرائية و ذكر المفاهيم النظرية الأساسية لمتغيرات الدراسة: المتغير المستقل: المسؤولية الاجتماعية: عرف **P.Drucker** سنة 1977 المسؤولية الاجتماعية والبيئية بأنها: " التزام المؤسسة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه"⁴، أي ما يجب على المؤسسة القيام به من أجل حل ومعالجة المشاكل الاجتماعية والبيئية، حيث شكل هذا التعريف حجر الزاوية للدراسات اللاحقة وفتح باب واسعاً لدراسة هذا الموضوع باتجاهات مختلفة⁵، كما يعرفها (Pride & Ferrell) بأنها «التزام المؤسسات المستمر للسلوك أخلاقياً والمساهمة في التطوير الاقتصادي من خلال نوعية حياة العاملين وأسرتهم، وكذا الالتزام اتجاه المجتمع بشكل عام»⁶.

المؤشرات التي تقيس الأداء الاجتماعي للمؤسسات: هناك أربعة مؤشرات أساسية يتم من خلالها تقييم المسؤولية الاجتماعية: مؤشر الأداء الاجتماعي للعاملين بالمؤسسة، مؤشر الأداء الاجتماعي، لحماية البيئة، مؤشر الأداء الاجتماعي⁷.
مؤشر الأداء الاجتماعي للعاملين بالمؤسسة: ويشمل جميع تكاليف الأداء بخلاف الأجر الأساسي الذي تقدمه المؤسسة للعاملين فيها بغض النظر عن مواقعهم التنظيمية أو نوع أو طبيعة أعمالهم و تقوم المؤسسة بالالتزام بتوفير كافة العوامل اللازمة لخلق و تعميق حالة الولاء و انتماء العاملين كتحقيق الأمن الوظيفي و الأمن من حوادث العمل و الاهتمام بحالتهم الصحية و ضمان حق العامل في التدريب و التكوين المستمر و تحسين وضعهم الثقافي و احترام قوانين العمل، و حقوقه النقابية، و إشراكه في اتخاذ القرارات، و الاهتمام بمستقبلهم عند انتهاء فترة خدماتهم و ما إلى ذلك⁸.

المتغير التابع : يعرف أداء الموارد البشرية بأنه " ذلك الإجراء الذي يهدف إلى تقييم منجزات الأفراد عن طريق وسيلة موضوعية للحكم على مدى مساهمة كل فرد في إنجاز الأعمال التي توكل إليه وبطريقة موضوعية ، وكذلك الحكم على سلوكه وتصرفاته أثناء العمل وعلى مقدار التحسن الذي طرأ .على أسلوبه في أداء العمل"⁹
طرق تقييم أداء الموارد البشرية:¹⁰ يرى (Anthony) و آخرون أن هناك نوعين من الطرائق الأول يركز على سلوك تحقيق العمل المنوط به وإنجازه. وفيما يلي توضيح لطرائق قياس و تقييم الأداء السلوكية، والمتضمنة:

1) قائمة المراجعة: وهي عبارة عن قائمة تضم مجموعة من الفقرات أو العبارات ذات العلاقة بأداء الموظف، يقوم المسؤول عن التقييم بتأشير الفقرات أو العبارات التي تنطبق على الخصائص والصفات الموجودة في الموظف، ومن البديهي أن تشير كل فقرة من فقرات هذه القائمة إلى صفة أو سمة من السمات الإيجابية أو السلبية التي يتسم بها أداء الموظف، وبعد انتهاء المقوم من تأشير هذه القائمة تجمع التأشير الإيجابية والسلبية لصالح الموظف ثم يقارن بين عدد نقاطها، فإن كان رصيد النقاط الإيجابية أكثر دل ذلك على أداء إيجابي و العكس صحيح.

2) طريقة التدرج البياني: التي تتضمن إعطاء قيمة أو وزن لكل فقرة أو عبارة من العبارات التي تصف سلوك أو أداء الموظف تحت التقييم في هذه القائمة، وذلك بهدف تحقيق درجة معقولة من الموضوعية والدقة في أداء الموظف إذ إن الفقرات أو العبارات المعبرة عن سلوك الموظف غير متساوية من حيث الأهمية والقيمة بالنسبة للمؤسسة وإنجاز الأعمال الموكلة إليه بشكل عام.

3) طريقة التدرج المعياري: تقوم هذه الطريقة في التقييم على أساس استخدام معيار يتكون من عدد من المستويات المعبرة عن الأداء، يتراوح عددها بين خمسة إلى سبعة (5-7) مستويات تبدأ بـ(1) وتنتهي بـ(5) أو (7) علماً أن قطي المقياس يعبران عن صفتين أو سلوكين متناقضين. مثال ذلك: أن يبدأ المقياس ب(ضعيف) وينتهي بـ(متغير) وبين هاتين الصفتين تقع الأخرى. وما يميز هذه الطريقة سهولة استخدامها، وفهمها وتفسيرها أو شرحها للعاملين، ومستخدميها أيضاً ، كما يمكن تغيير الصفات أو المعايير الموضوعية على هذا المقياس بحسب حاجة المؤسسة أو المقوم.

4) طريقة الوقائع المهمة: تقوم على أساس قيام المشرفين بالتركيز على الأحداث أو الوقائع الجوهرية أو الحرجة التي تعد الأساس في النجاح أو الفشل الذي يواجه الموظف في أداء واجباته ومسؤولياته، وبموجب هذه الطريقة يقوم المشرف بتسجيل عدد من الأحداث



المهمة أو الوقائع التي قام بها الموظف سواء في حالة التقييم الدوري المخطط، أو التقييمات الأخرى لأغراض الترقية أو النقل أو الترفيع أو أي غرض آخر.

5) **طريقة الترغيب:** يقوم المشرف المباشر المسؤول عن تقييم مرؤوسيه، بوضعهم في قائمة بحسب مستوى كفاءتهم، ويحتل أكثرهم كفاءة أعلى القائمة، ويوضع أقلهم كفاءة في نهاية القائمة، وبهذا الشكل يصبح لدى الرئيس المباشر قائمة بأسماء مرؤوسيه مرتبة بحسب كفاءتهم من الأعلى كفاءة إلى الأقل. وهناك أسلوب آخر لتنفيذ هذه الطريقة وهي بأن يقوم الرئيس المباشر بإعداد قائمتين، إحداها تضم أسماء الموظفين الأكفاء مرتبين بحسب مستوى كفاءتهم، في حين تضم القائمة الثانية الموظفين غير الأكفاء. ومن مزايا هذه الطريقة، أنها بسيطة ولا تتطلب جهداً كبيراً أو وقتاً طويلاً من المقوم. ومن عيوبها أنها لا تسمح للمقوم بوضع أكثر من موظف واحد ضمن فئة واحدة عندما يتصفون بدرجات كفاءة متساوية، فهو مجبر على ترتيبهم تنازلياً أو تصاعدياً، بحيث يحتل كل منهم مرتبة أو درجة معينة.

6) **طريقة التوزيع الإجباري:** تقوم هذه الطريقة على أساس تحديد عدد من الفئات لمستوى الأداء مقدماً، ثم يقوم المسؤول عن التقييم بتوزيع الموظفين الخاضعين للتقييم على هذه الفئات بحيث لا يسمح له بترك إحدى الفئات دون أن تحتوي العدد أو النسبة المحدد من الموظفين تحت التقييم. وهذه الطريقة تتطلب من المقوم التمييز بين الموظفين الخاضعين للتقييم، وتمتاز بسهولة وبساطتها، ومما يؤخذ عليها صعوبة الفصل الدقيق وتحديد الفروقات في مستوى أداء العاملين.

7) **طريقة المقارنة المزدوجة:** تعتمد هذه الطريقة في تقييم أداء العاملين على مقارنة أداء كل موظف بجميع الموظفين في الوحدة أو القسم الذي يعمل فيه، وبموجب هذه المقارنة التي تجري بين أداء كل اثنين من الموظفين يحدد المشرف الأكثر تميزاً في الأداء عن غيره من الآخرين.

8) **طريقة الرقابة،** وهي طريقة تبين آلية قياس وتقييم الأداء من خلال المتابعة والرقابة على العاملين

ثانياً: تقديم المؤسسة من حيث النشأة والتطور والأهمية: تم تأسيس مؤسسة تحويل الحديد والبلاستيك شيالي (CHIALI

STPM) سنة 1985 تعمل في تصنيع أنابيب الغاز، الصرف الصحي والمياه والري من طرف منشأها الأول "أحمد شيالي" والمشرف على الإدارة ابنه - توفيق شيالي - كمؤسسة ذات رأس مال فردي وعرفت المؤسسة عدّة تحولات قانونية ومالية تماشياً مع الوضعية الاقتصادية والجبائية لكل مرحلة. حيث تحولت إلى شركة ذات مسؤولية محدودة (SARL)، ثم إلى شركة ذات أسهم (SPA)، مع العلم أن المساهمين هم 7 أفراد من عائلة شيالي، في سنة 2007 تحولت "STPM" شيالي إلى مجمع شيالي يتكون من عدة فروع وهي:

- شيالي خدمات (SERVCES): فرع يهتم بالدراسات والإنجازات في مختلف المجالات مثل: السقي بالتقطير، مقرها سيدي بلعباس.

- شيالي (PROFIT_PLAST): هي مؤسسة متخصصة في صناعة القنوات والابواب والنوافذ من مادة البلاستيك، يتواجد هذا الفرع بسطيف.

- شيالي (TUBES): هي مؤسسة تهتم بصنع الأنابيب والغاز وكذلك الخاصة بصرف المياه وهذا الفرع متواجد بسيدي بلعباس.

- وفي 2012 قام مجمع شيالي بإنشاء فرع جديد سمي بشيالي "NAWAFID" تهتم بإنتاج الأبواب والنوافذ.

خصائص عامة لمؤسسة شيالي Tubes: تتواجد الشركة في المنطقة الصناعية بسيدي بلعباس يقدر رأسمالها حالياً بـ 1 مليار ونصف دينار، عدد عملها 320 عامل ينقسمون إلى 79 إطاراً، و34 شخص مختص في مختلف أقسامها، و207 يد عاملة بسيطة.



فمؤسسة شيبالي تجارية وإنتاجية كما تقدم في نفس الوقت خدمات لزيائنها، وشهدت هذه المؤسسة تطورا مستمرا وتوسعا من مرحلة إلى أخرى، لتصبح مؤسسة ذات ثلاث فروع ، تقع المؤسسة الأم اضافة الى الفرع الثاني بولاية سيدي بلعباس أما الفرع الثالث قائم بولاية سطيف.

ومؤسسة شيبالي هي الرائد الوطني في عملية صناعة الأنابيب المتخصصة في (PEHD) ، فهي أول مؤسسة تحصلت على شهادة المطابقة TEDJ شعار الجودة والذي حرر مؤخرا من طرف المؤسسة الجزائرية للتقييس « IANOR » (Institut Normalisation) Algérien De وذلك في صناعة وحفر قنوات لتحويل البوليثلين ذات الكثافة المرتفعة (PEHD) فدامت عملية التدقيق من طرف (IANOR) أكثر من سنتين وتدقيق مختلف سلاسل التنصيب لأنابيب تحويل البوليثلين ذات الكثافة المرتفعة (PEHD).

وفي شهر أوت 2002 بعدما أصبحت منتجتها مطابقة للمقاييس العالمية تحصلت على شهادة الجودة ISO.9001 وبالتالي فهي تمتلك نظام جودة فعال يؤهلها للحصول على عدة شهادات أخرى فهي تسعى إلى الامتثال لمتطلبات معايير ISO 4001 والتي تتطلب اتساق مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين الإنتاج والاستغلال مع قوانين حماية البيئة ولعل هذا الدليل يظهر حرص المؤسسة على الاستباق للتقيد بقوانين حماية البيئة، والاهتمام بالمساحات الخضراء على مستوى وحدات الإنتاج، معالجة النفايات، وتخصيص المرافق المخصصة لإعادة تدوير المنتجات غير ملائمة، كما تحصلت على شهادة الصحة والسلامة المهنية OHSAS.18001 : 2007 في شهر يناير 2011، كما تمتلك نظام إدارة متكامل مصادق عليه، ومن أهم العوامل التي جعلت المؤسسة تحتل موقعا هاما في السوق:

- تتوفر المؤسسة على أكثر من 2000 وحدة تجارية خاصة بالأنابيب والملحقات Tubes Et Accessoires كما توفر شبكة التوزيع تضم حوالي 48 موزع معتمدين متواجدين في كامل التراب الوطني فهي بذلك تضمن الاستحواذ التام على السوق الجزائرية.

- تمتلك طاقة بشرية عالية المستوى بحيث يعمل في المؤسسة أكثر من 70 إطار ومهندسا من ذوي المهارات والخبرات العالية حيث أن اختيار العمال يتم على أساس شروط تستند إلى المهارة والخبرة والكفاءة والتكوين المناسب، حديث إن عمال المؤسسة حريصون على وضع مهاراتهم وكفاءاتهم لخدمة المؤسسة. وزيادة على ذلك تبذل المؤسسة جهود مميزة في مجال تطوير مهارات العمال عن طريق التكوين والدراسات داخل الوطن وخارجه، كما أنها تعتمد على أساليب تسييرية عصرية تمكنها من الاستجابة الفورية والجيدة لمتطلبات واحتياجات زبائنها.

- عمل المؤسسة على تكييف منتجتها باستمرار حسب المتطلبات الجديدة للسوق.

1) جهاز الإنتاج ذو تأدية عالية. 2) شبكة توزيع مهيأ ويقظة 3) مساعدة تقنية في خدمة الزبون.

تتعامل المؤسسة مع عدة مؤسسات في الدّاخل منها سوناطراك، سونلغاز، القطاعات الفلاحية والمؤسسات الخاصة بتركيب قنوات المياه والصرف، مديرية الري، فهي تغطي حوالي نسبة 40% من السوق المحلي في صناعة PVC، و 75% من احتياجات السوق المحلي الخاصة بأنابيب الغاز، كما استطاعت ترويج أكثر من 20.000 من اللواحق المستعملة في إعطاء الأنابيب ميزة صحيحة ودقيقة فهي بذلك تسعى إلى تقوية الوضعية التنافسية وذلك بالبحث عن الميزة التنافسية المناسبة لتطورات المحيط ولقدرات المؤسسة الداخلية، كما تسعى أيضا إلى الزيادة في استغلال الطاقة الإنتاجية لديها وذلك لتحقيق مردودية فعالة.

غايات وأهداف المؤسسة: تسعى المؤسسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العملية والإستراتيجية، يمكن حصرها فيما يلي:

- تحقيق الربح والاستمرارية في السوق والبحث عن الزيادة والسيطرة على الأسواق الحالية والتوسع للوصول إلى أسواق جديدة والحرص على المحافظة على عملائها وخلق روح الوفاء لديهم، والاستماع لآرائهم وانشغالهم.

- الزيادة في استغلال الطاقة الإنتاجية لزيادة المردودية.



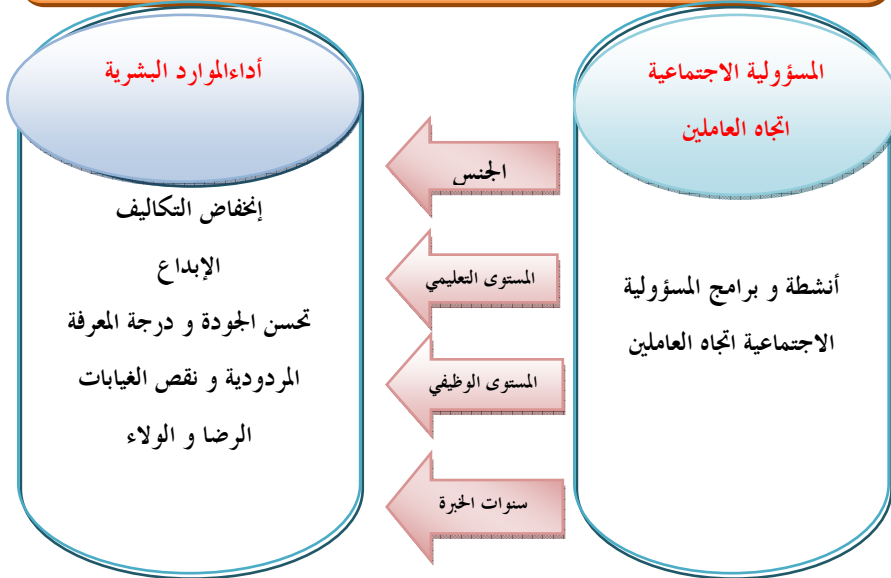
انعكاس تطبيق مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية "دراسة حالة شيالي Tubes"

- ترسيخ ثقافة خاصة بها داخل المؤسسة عن طريق منح الثقة، المشاركة في اتخاذ القرارات، فتح المجال أمام الإبداع والاقتراحات الجديدة.
 - تقوية الوضعية التنافسية ومحاولة التأقلم مع متطلبات المحيط.
 - تأمين خدمة جيدة للعملاء من حيث تقديم إنجازات والتي بدورها تحقق الرفاهية والراحة للعميل والالتزام بخدمات ما بعد البيع.
 - إعطاء صورة جيدة للمؤسسة في ذهن المستهلك، والحصول على شهادات عالمية معروفة وإتباع مقاييس الجودة واستغلال الطاقة الإنتاجية بصورة كفأة واحترام المعايير العالمية للإنتاج ومحاولة فتح أسواق جديدة خارج الوطن والانفتاح أمام العالم الخارجي عن طريق المعارض، الملتقيات، الاحتكاك بالجامعات.
 - الالتزام بالدور الاجتماعي تجاه الموظفين أولا والمحيط الخارجي ثانيا.
 - وضع آفاق جديدة لمواجهة تحديات المستقبل عن طريق محاولة التنوع في المنتجات كصناعة النوافذ، البلاستيك الوافي... الخ. 11
- ثالثا: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

1) نموذج الدراسة المقترح: للإجابة على مشكلة البحث وتحقيقاً لأهدافه، تطلب بناء نموذج شمولي مقترح لتشخيص العلاقة بين تطبيق مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على أداء الموارد البشرية كما يوضحه الشكل والذي اشتمل على نوعين من المتغيرات كما هو موضح في الشكل:

الشكل رقم 1: نموذج لتشخيص العلاقة بين تطبيق مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية

اتجاه العاملين على أداء الموارد البشرية



المصدر: من إعداد الباحثين من خلال إعمال أدبيات الدراسة و الدراسات السابقة.

تحديد المتغيرات، قياسها، طريقة جمعها: قبل التطرق إلى تحديد متغيرات الدراسة، قياسها، طريقة جمعها لا بد من الإشارة إلى مصادر معلومات الدراسة الأولية والثانوية.

مجتمع الدراسة: يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع إدارات في مؤسسة شيالي:

عينة الدراسة: تم الاعتماد على 44 إطار و استخدم أسلوب العينة القصدية بناء على حكم شخصي أو تقدير ذاتي نظرا لعدم توفر المعلومات لدى الإدارة التنفيذية و العمال لذلك ارتكزت العينة على مستوى الإدارة العليا العاملة بالمديرية العامة لمؤسسة شيالي بهدف التخلص من المتغيرات الدخيلة لإلغاء مصادر التحريف المتوقعة نظرا لخصائص الموضوع المدروس، لكن لا بد من الوقوع في



التحريف الناتج إما بسبب التحيز الشخصي أو بسبب الجهل في بعض صفات المجتمع خاصة عند وجود ارتباط غير مكتشف بين طريقة المعاينة أو التغير الذي يسعى الباحثين لدراسته، فكان حجم العينة المعتمد عليه في البحث هو 44 مفردة واحدة ملغاة، أين تم الاعتماد على جميع الإطارات في المديرية العامة لمؤسسة شيالي الذين قبلوا الإجابة على استبيان الدراسة.

مصادر معلومات الدراسة: تعتمد الدراسة على نوعين أساسيين من البيانات:

1) **البيانات الأولية:** وذلك بالبحث في الجانب الميداني من خلال توزيع الاستبيانات الدراسة لبعض مفردات البحث، وحصص وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث، ومن ثم تفرغها وتحليلها في البرنامج الإحصائي SPSS version n- 22 (Statistical Package For Social Science) واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

البيانات الثانوية: وذلك بالبحث في الكتب والدوريات والمنشورات والمواقع الإلكترونية الخاصة بالموضوع قيد الدراسة أثر تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

أدوات جمع البيانات وقياس المتغيرات:

أداة جمع البيانات: قام الباحثين بتصميم استبانة للإجابة عن أسئلة الدراسة و اختبار فرضياتها من خلال التحليل الإحصائي، و اعتمادا على الفرضيات المختلفة تم تحديد أسئلة الاستبيان الذي يحقق أهداف الدراسة وفرضيا أفراد العينة المقصودة في الاستبيان عن طريق الأسئلة المغلقة الأسئلة السلمية باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق، موافق جدا، غير موافق، غير موافق جدا، محايد).

جدول رقم (1) : عدد الاستبيانات الموزعة والمستردة على المؤسسات محل الدراسة

عدد الاستبيانات المستردة	عدد الاستبيانات الموزعة
43	44

المصدر: من إعداد الباحثين

1- **اختبار صدق الاستبيان (validity):** اعتمدنا في حساب الصدق لاستبيان المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية على: **صدق المحكمين:** (الصدق الظاهري): حيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم 3 محكمين من ذوي الخبرة و الإختصاص في موضوع الدراسة و أعضاء الهيئة التدريسية المتخصصين في مجال المسؤولية الاجتماعية والجانب المنهجي والإحصائي وذلك للحكم على مدى صلاحية وصدق فقرات الاستبيان لقياس علاقة تطبيق المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين على أداء الموارد البشرية في مؤسسة شيالي، وقد تم إجراء التعديلات المناسبة في ضوء الملاحظات التي أبدوها.

الصدق الإستطلاعي: بعد الإنتهاء من تعديل الإستبيان تم توزيعه على عينة استطلاعية (7 أفراد) لمعرفة مدى استجابهم و كيفية تقبلهم لعبارات الإستبيان من جهة و من جهة أخرى لتدارك الصعوبات في قراءة و فهم المفردات و العبارات المستعملة في فقرات الإستبيان، وحصلت الاستمارة على نسبة اتفاق تزيد على 85% على صلاحية المقياس للتطبيق.

الصدق البنائي للإستبيان: لتتحقق من الصدق البنائي، قمنا بحساب معاملات الارتباط بين المحاور مع بعضها البعض وبين كل محور و الدرجة الكلية للمقياس.

صدق الإتساق الداخلي للعبارات: من خلال حساب معاملات الارتباط (بيرسون) لكل عبارة مع محورها ثم الدرجة الكلية للمقياس.

2- **قياس ثبات الاستبيان:** تم قياس ثبات الأداة (reliability) لتحديد الاتساق الداخلي والثبات لفقرات الاستبانة من خلال استخراج معامل (cronbach's coefficient alpha) حيث كانت قيمتها لجميع متغيرات الدراسة (80.4%)، وهي



نسبة مقبولة للدراسات الاجتماعية، كما وتم إستخراج قيمتها لكل متغير من متغيرات الدراسة وهذا يدل على ارتفاع نسبة مصداقية مقياس الدراسة.

الجدول رقم (02): نتائج معادلة كرونباخ الفا لمحاور الدراسة.

الرقم	المحور	قيمة ألفا كرونباخ
01	تطبيق مفاهيم و أبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين	0.531
02	أداء الموارد البشرية	0.880
	المجموع الكلي	0.804

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير القيم الواردة في الجدول أعلاه أن الأداة تتمتع بدرجة ثبات مناسبة وتفي بأغراض هذه الدراسة.

رابعا: تحليل نتائج الدراسة واختبار الفروض:

التحليل الوصفي لمحاور الدراسة و فقراتها من الإستمارة:

1) التحليل الوصفي لفقرات المحور الأول تطبيق مفاهيم و أبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين: توصلت نتائج التحليل الوصفي لهذا المحور من خلال البيانات المخرجة في جداول Statistiques descriptives المخرجة من برنامج spss حول تطبيق مفاهيم و أبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين، تبين أن المتوسط الحسابي لفقرات هذا المحور تتراوح ما بين (3.93 و 4.51) يفوق الوسط الحسابي النظري وهذا يدل على وجود اتفاق تام لإجابات أفراد عينة الدراسة على محتوى مفاهيم و أبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين داخل مؤسسة شيالي

2) التحليل الوصفي لفقرات المحور الثاني أداء الموارد البشرية: توصلت نتائج التحليل الوصفي لهذا المحور من خلال البيانات المخرجة في جداول Statistiques descriptives المخرجة من برنامج spss حول أداء الموارد البشرية في مؤسسة شيالي، تبين أن المتوسط الحسابي لفقرات هذا المحور تتراوح ما بين (3.35 و 4.74) يفوق الوسط الحسابي النظري وهذا يدل على وجود اتفاق تام لإجابات أفراد عينة الدراسة على محتوى هذا المحور داخل مؤسسة شيالي.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الإختبارات: قبل البدء في تطبيق تحليل الارتباط لاختبار فرضيات الدراسة، قام الباحثين بإجراء بعض الاختبارات، وذلك من اجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الارتباط، وذلك على النحو التالي:

1- اختبار معامل تضخم التباين (VIF) واختبار التباين المسموح (Tolérance): تم التأكد من عدم وجود ارتباط عال بين أبعاد المتغير المستقل (Test de colinéarité) باستخدام اختبار معامل تضخم التباين (VIF) (Facteur d' inflation de Variation) واختبار التباين المسموح (Tolérance) لكل متغير من متغيرات الدراسة، مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين (VIF) للقيمة (10) وقيمة اختبار التباين المسموح (Tolérance) اكبر من (0.05).



الجدول رقم (3) يبين نتائج اختبارات. (VIF) و (Tolérance)

VIF	Tolérance	الفقرة
1,571	0,637	توفر سياسات المؤسسة بيئة عمل آمنة سليمة وصحية لجميع موظفيها
1,117	0,895	تدعم المؤسسة الموظفين الذين يرغبون في الحصول على تكوين إضافي بوضع تسهيلات و إمتيازات
3,586	0,279	تأخذ مصالح و اقتراحات الموظفين بعين الاعتبار في عملية صنع قرار المؤسسة
1,818	0,550	تأخذ بيئة العمل بعين الاعتبار عند تقييم الموظفين
1,237	0,808	توفر المؤسسة فرص متكافئة لجميع موظفيها
5,510	0,182	توفر المؤسسة امتيازات خارج نطاق العمل لتحسين نوعية حياة الموظفين

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ ان قيم اختبار معامل تضخم التباين (VIF) لجميع المتغيرات تقل عن 10 وتتراوح بين (1.601 و 4.650)، وان قيم اختبار التباين المسموح (Tolerance) تراوحت بين (0.215 و 0.625) وهي اعلى من (0.05) ويعد هذا مؤشرا على عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity).

إختبار التوزيع الطبيعي: وتم ايضا التأكد من اتباع البيانات التوزيع الطبيعي (Normal distribution) باحساب معامل الالتواء (Skewness) مراعي ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي اذا كانت قيمة معامل الالتواء تقل عن (1) حيث كان ذلك. اختبار الفرضيات:

1) نص الفرضية الرئيسية العدمية الأولى: - H_0 :- لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق أنشطة المسؤولية الاجتماعية ذات العلاقة بالموظفين و مؤشرات التنافسية (التحكم في التكاليف، تحسين الجودة، الإنتاجية، الحصة السوقية، الربحية) لمؤسسة شيالي.

سيتم إختبار علاقة المتغير المستقل بالمتغير التابع من خلال قيم (R) معامل الارتباط و مستوى دلالتها Sig المستخرج من برنامج Spss إصدار رقم 22 (version n- 22) و مقارنته بمستوى الدلالة 0.05، و ذلك من خلال البيانات المخرجة في جداول Corrélations, Récapitulatif des modèles المخرجة من برنامج spss الخاصة بالمتغيرين المستقل والتابع.

الجدول رقم (4): يبين نتائج الارتباط الخطي بين المتغير التابع و المستقل

معامل الارتباط R	الدلالة الإحصائية (Sig)	معامل التحديد R ²
0.293	0.028	0.086

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول أن معامل الارتباط بيرسون $R=0.293$ بقيمة الدلالة $\text{Sig. (unilatéral)} = 0.028$ هي أقل من 5% أي أن الارتباط بين المتغير المستقل في المحور الأول تطبيق أنشطة المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين و المتغير التابع في المحور الثاني أداء الموارد البشرية في مؤسسة شيالي ضعيف ذو دلالة معنوية، كما نلاحظ من الجدول بأن معامل التحديد (الارتباط المعدل)



انعكاس تطبيق مفا ميسر وأبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية "دراسة حالة شيالي Tubes"

$R\text{-deux} = 0.086$ ، وهذا يعني بأن المتغير المستقل يفسر نسبة حوالي 8.6% من التباين في أداء الموارد البشرية وهي نسبة ضعيفة، بمعنى أن (91.4%) من المتغيرات الأخرى التي تؤثر لم يتناولها النموذج المعتمد في هذا الدراسة. مما يقتضي قبول الفرضية البديلة الرئيسية الأولى $H_1 -$ التي تنص على انه: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتغير المستقل تطبيق أنشطة المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين و المتغير التابع في المحور الثاني أداء الموارد البشرية في مؤسسة شيالي .

لتوضيح أي الفقرات الخاصة بالمتغير المستقل لها علاقة ارتباط كبيرة بالمتغير التابع قمنا باستخراج معاملات الارتباط الخاصة بكل فقرة وكانت الفقرة 5 " تأخذ بيئة العمل بعين الاعتبار عند تقييم الموظفين" هي الأكثر ارتباط ذو دلالة معنوية ($\text{sig} \leq 0.05$) بالمتغير التابع بمعامل 0.269 ، أما الفقرات الأخرى فجميعها يفوق مستوى دلالة 0.05 وهذا يعني أن الارتباط غير معنوي، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم(5): يبين نتائج الارتباط الخطي بين كل فقرة من المتغير المستقل و المتغير التابع .

رقم	الفقرة	معامل الارتباط	(Sig)=0.028
1	موظفو المؤسسة يتقاضون راتباً كافياً لضمان مستوى معيشي مقبول.	0,160	0,152
2	توفر سياسات المؤسسة بيئة عمل آمنة ، سليمة وصحية لجميع موظفيها.	0,207	0,092
3	تدعم المؤسسة الموظفين الذين يرغبون في الحصول على تكوين إضافي بوضع تسهيلات و إمتيازات.	0,217	0,082
4	تأخذ مصالح و اقتراحات الموظفين بعين الاعتبار في عملية صنع قرار المؤسسة.	./	0,000
5	تأخذ بيئة العمل بعين الاعتبار عند تقييم الموظفين	0,269	0,040
6	توفر المؤسسة فرص متكافئة لجميع موظفيها.	0,251	0,052
7	توفر المؤسسة امتيازات خارج نطاق العمل لتحسين نوعية حياة الموظفين.	-,226	0,073

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

إختبار الفرضية الرئيسية الثانية: لاختبار صحة هذه الفرضية حول مدى الاختلاف في آراء الباحثين في العينة المدروسة حول انعكاس تطبيق أنشطة المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين على أداء الموارد البشرية في مؤسسة شيالي التي تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة) ، فقد تم اللجوء إلى اختبار التباين الأحادي (ANOVA) من البرنامج الإحصائي (SPSS) التي كانت أهم نتائجه موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (6): نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA تبعاً للمتغيرات الديمغرافية مجتمعة.

مستوى الدلالة	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.021	3.2279	44.628	4	178.514	داخل المجموعات
		13.612	38	517.254	خارج المجموعات
			42	695.767	المجموع

المصدر: الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.



يوضح الجدول أن متوسط المربعات داخل المجموعات يبلغ (44.628) وقيمة F (3.2279) حيث بلغت المعنوية (0.021) وهي تقل عن (0.05) وهذه النتائج تشير إلى وجود فروقات ذات دلالة معنوية تعزى للاختلاف في المتغيرات الديمغرافية مجتمعة (الجنس، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة) لأفراد عينة الدراسة). وهذه النتائج نرفض الفرضية العدمية الثانية والتي تحل محلها الفرضية البديلة التي تنص على أنه: (توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية حول انعكاس تطبيق أنشطة المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين على أداء الموارد البشرية في مؤسسة شيالي التي تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (الجنس، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة) لأفراد عينة الدراسة).

النتائج والتوصيات:

1) نتائج الدراسة: تلخص أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يلي:

- وجود علاقة ارتباط ضعيفة بين المتغيرين في الدراسة لمؤسسة شيالي، وهذا يستدل منه على أن المؤسسة تهتم بتطبيق مفاهيم و أبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين بالإضافة إلى متغيرات أخرى تفسر التباين في أداء الموارد البشرية، أي يوجد تأثير للعوامل الخارجية واقعة خارج نطاق هذه الدراسة على أداء الموارد البشرية لمؤسسة شيالي حيث أن المتغيرات الواردة في الدراسة تفسر مقدار ضعيف من التغير 8.6% في تحسين الموارد البشرية الذي يمكن أن يعزى إلى عوامل أخرى.

- يوجد اختلاف في آراء الباحثين في العينة المدروسة حول علاقة تطبيق مفاهيم و أبعاد المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية لمؤسسة شيالي التي تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية. (2) التوصيات: يوصي الباحثين بتناول باقي المتغيرين المستقل و التابع في نماذج أخرى من الدراسات، كما يقترحان على المؤسسات الاقتصادية الجزائرية خصوصاً والعربية عموماً الاهتمام بتبني ثقافة المسؤولية الاجتماعية و الأخذ بنموذج مؤسسة شيالي بما يخدم تحقيق أهدافها.

- تحسين هذا النموذج بأبعاده الحالية من خلال زيادة الربط بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية ذات العلاقة بمختلف الأطراف الأخرى ذات العلاقة (أصحاب المصلحة) مثل الزبائن و الموردين و المجتمع و المنافسين لتحقيق مزايا تنافسية من خلال دراستها على هذه العوامل التي لم يأخذها النموذج بالحسبان في الدراسة الحالية ومنها الجودة و المتغيرات الاستراتيجية الأخرى وربطها مع الهيكل التنظيمي لزيادة فاعلية وكفاءة الهيكل.



¹ أثر تبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على سياسات إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على المؤسسات الصناعية بمنطقة الرياض، مقال منشور بمنصة المنهال بتاريخ 01 أكتوبر 2016، تاريخ تصفح المقال 2017/06/20 على الموقع - platform.almanhal.com/GoogleScholar/Details/?ID=2-97513

² Christian Voegtlin, Michelle Greenwoodb, Corporate social responsibility and human resource management: A systematic review and conceptual analysis, Human Resource Management Review, Volume 26, Issue 3, September 2016, Pages 181-197.

³ زكية مقري و عبد الحليم بليزك، أثر تبني المسؤولية الاجتماعية على تنمية الموارد البشرية: دراسة بمؤسسة نفضال مقاطعة باتنة، تاريخ تصفح المقال 2016/09/25 iefpedia.com/.../اثرتبنيالمسؤوليةالاجتماعيةعلىتنميةالموارد...

⁴ Ivan Rodic, RSE-le développement d'un cadre européen, mémoire de fin d'études, institut européen de l'université de Genève, 2007, P 13.

⁵ طاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، ط3، عمان: دار وائل للنشر، 2010، ص 49.

⁶ ثابت عبد الرحمن إدريس، إدارة الأعمال: نظريات ونماذج وتطبيقات، الدار الجامعية، الإسكندرية 2005.

⁷ محمد فلاق و قدور بنافلة، المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات الاتصالات الجزائرية "جيزي، موبيليس، نجمة - التحول من العمل الخيري إلى العطاء الذكي -، مداخلة بالملتقى الدولي الثالث بعنوان: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية يومي: 14 - 15 فيفري 2012، جامعة بشار، كلية العلوم التجارية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ملف word على الموقع iefpedia.com/.../اثرتبنيالمسؤوليةالاجتماعيةلمؤسساتالاتصالاتالجزائرية...

⁸ فاتح عبد القادر الحوري و ممدوح الزيادات و هائل عباينة، إدارة الصورة الذهنية للمنظمات الأردنية في إطار واقع المسؤولية الاجتماعية: "دراسة ميدانية في مؤسسات الاتصالات الخلوية الأردنية"، بحث علمي مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث "إدارة منظمات الأعمال: التحديات العالمية المعاصرة"، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، الأردن، 27 - 29/4/2009، ص 5.

⁹ مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد، مكتبة المجتمع العربي، عمان، الأردن، 2003، ص 188.

¹⁰ طلال نصير و نجم الغزاوي، أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، قدّم هذا البحث إلى الملتقى الدولي الموسوم: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة سعد دحلب - البليدة - يومي 18-19/5/2011، ص 14 و 15.

¹¹ - مقابلة مع مساعد ومستشار مدير مؤسسة شبالي.

قائمة المصادر:

(1) نتائج استخدام الإختبارات و الإرتباط من خلال استخدام برنامج SPSS.

(2) وثائق خاصة بمؤسسة شبالي.

