

مساهمة المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في تنمية التفكير الإبداعي للعاملين مؤسسة Condor- برج بوعريبرج أنموذجا.

د/ ضيف احمد أستاذ محاضر -أ- جامعة زيان عاشور - الجلفة -
د/ موفق سهام. أستاذة محاضرة -ب- جامعة محمد خيضر - بسكرة -

الملخص:

تعتبر المسؤولية الاجتماعية في الوقت الراهن من القضايا الهامة والضرورية التي تسعى منظمات الأعمال لممارستها وتطبيقها عبر مختلف أنشطتها، نظرا لتزايد الوعي لتأثيرها في تحقيق أهدافها واستمرارها في أداء أعمالها، وبناء على ذلك، هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مدى مساهمة ممارسة المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في تنمية التفكير الإبداعي للعاملين، بالتطبيق على عينة من موظفي مؤسسة Condor- برج بوعريبرج بلغ حجمها 90 موظف. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتصميم استمارة اشتملت على 39 عبارة، تم توزيعها على مفردات الدراسة، وبعد تحليل البيانات بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS V :21 ، تم التوصل للعديد من النتائج من أبرزها وجود تأثير معنوي للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في تنمية السلوك الإبداعي لموظفي مؤسسة Condor - برج بوعريبرج. وعلى ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة وضع الباحثان عددا من التوصيات التي من شأنها تعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية، مما يجعل منها توجها استراتيجيا من شأنه تنمية التفكير الإبداعي للعاملين.

Summary:

The social responsibility in the current time of the important issues for seeking business organizations and application functioning through various activities, in view of the growing awareness of their impact in achieving its objectives and its continuation in the performance of its work, and, accordingly , aimed at the study the situation to identify the extent of the contribution of the exercise of social responsibility toward human resources in the development of creative thinking of the workers and the application on a sample of the Condor.Bordj Bou Arreridj Province size reached 90 employees.

In order to achieve the objectives of the study the two researchers form design included 39 words, which had been distributed to the terms of the study , after analyzing the data with the statistical program SPSS V :21, reached many results from the most prominent of which is the existence of a moral influence of social responsibility toward human resources in the development of innovative behavior and the staff of the Condor.Bordj Bou Arreridj Province

In the light of the outcome of the study the two researchers made a number of recommendations which would enhance the practices of social responsibility toward human resources, which makes it a strategic direction would the development of creative thinking for workers.

Key words: *Social responsibility toward human resources, the development of creative thinking for workers.*

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 حقبة زمنية ماضية، من أجور منخفضة، بيئة عمل غير آمنة ، تشغيل لساعات طويلة، برز مفهوم المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية، كإستراتيجية تهدف من خلالها المؤسسة إلى توفير كل الإمكانيات والظروف التي تعكس اهتمام المؤسسة بالموارد البشري كمورد ومهارة، وفي هذا السياق جرى إعداد الدراسة الحالية التي انطلقت من إشكالية رئيسة مفادها: **ما مدى مساهمة تبني المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في تنمية التفكير الإبداعي للعاملين؟**

١ **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 في تنمية التفكير الإبداعي لموظفي مؤسسة Condor - برج بوغريج.

٢ **الفرضيات الفرعية:** انبثقت عن الفرضية الرئيسية للدراسة أربع فرضيات فرعية كما يلي:

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بعملية التوظيف في تنمية التفكير الإبداعي لموظفي مؤسسة Condor - برج بوغريج.

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية في تنمية التفكير الإبداعي لموظفي مؤسسة Condor - برج بوغريج.

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالتكوين في تنمية التفكير الإبداعي لموظفي مؤسسة Condor - برج بوغريج.

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية في تنمية التفكير الإبداعي لموظفي مؤسسة Condor - برج بوغريج.

٣ **أهمية الدراسة:** تستمد الدراسة أهميتها من الاعتبارات التالية:

- تناولها لموضوع حيوي ومهم لنجاح المؤسسات، يتمثل في المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية، بوصفها واحدة من أكثر الممارسات أهمية في تعزيز وتنمية التفكير الإبداعي 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 وممارسيها في التعرف على الدور الذي يمكن أن تلعبه الممارسات الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في تنمية التفكير الإبداعي للعاملين، مما ينعكس إيجاباً 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 لتنمية التفكير الإبداعي للعاملين، وبالتالي تعزيز مكانة المؤسسة في المجتمع الذي تعمل فيه.

ن 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 التفكير الإبداعي لموظفي المؤسسة محل الدراسة؛
- تشخيص وتحديد العلاقة والأثر بين المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية وتنمية التفكير الإبداعي للعاملين بالمؤسسة محل الدراسة؛
- تقديم المقترحات اللازمة من اجل رفع مستوى مدركات القائمين على المؤسسة للدور الذي تؤديه المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في تنمية التفكير الإبداعي للعاملين.

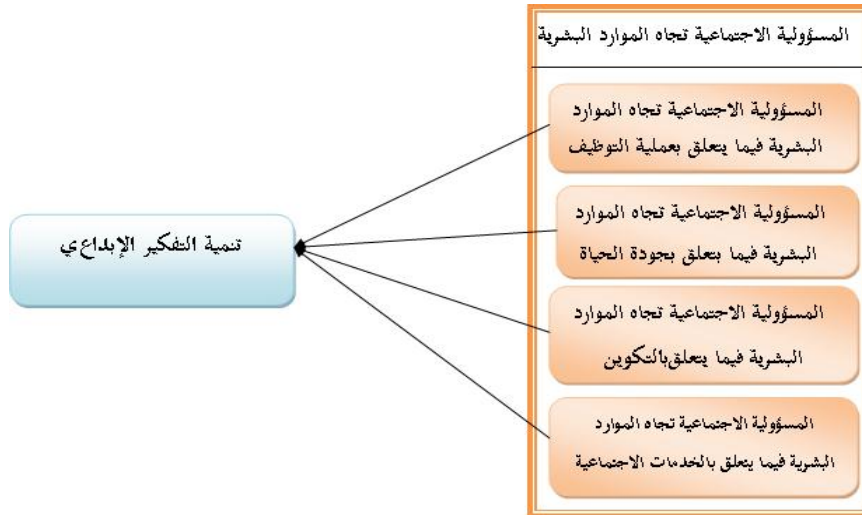
ن حدود الدراسة: تتجلى حدود الدراسة في العناصر التالية:

- الحدود البشرية: وتتمثل في عينة من موظفي المؤسسة يبلغ حجم مفرداتها 90 موظف وموظفة.
- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دراسة العلاقة بين المتغيرين التاليين: المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية والتفكير الإبداعي للعاملين.
- الحدود المكانية: أنجزت الدراسة الميدانية على مستوى مؤسسة Condor - برج بوغريج.
- الحدود الزمنية: أنجزت الدراسة الميدانية لهذا البحث خلال الفترة الممتدة بين مارس - افريل 2016.

ن أنموذج الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وعناصرها، وبالرجوع إلى الأدبيات ذات العلاقة، استطاع الباحثان تحديد متغيرات الدراسة على النحو المعروض في الشكل رقم (1)، الذي يعكس المتغيرات المستقلة والتابعة، فضلاً عن المتغيرات الجزئية لكل منهما.

الشكل رقم(1): النموذج الافتراضي للدراسة.



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على دراسات سابقة.

أولاً: الإطار النظري للدراسة:

1- المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية:

1-1 مفهوم المسؤولية الاجتماعية: لم تحظى المسؤولية الاجتماعية كمفهوم بتعريف محدد لكونها تعد متغيراً حيوياً أو ديناميكياً 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 أبعد من المتطلبات الاقتصادية والتقنية والقانونية، فعلى الرغم من أهمية المنافع الاقتصادية التي تنشدها المؤسسات، إلا أن عليها تحقيق منافع اجتماعية أيضاً"¹

كما تعرف أيضاً بأنها " التزام قطاع الأعمال بمتابعة السياسات واتخاذ القرارات والأعمال التي تفيد المجتمع"²

إضافة إلى ذلك ينظر إلى المسؤولية الاجتماعية على أنها "الالتزام المستمر من قبل مؤسسات الأعمال بالتصرف أخلاقياً والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين الظروف المعيشية للعاملين وعائلاتهم، إضافة إلى المجتمع المحلي والمجتمع ككل"³

كما ينظر إليها على أنها " تلك الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية التي تقدمها إدارة المؤسسة للعاملين بها وللعملاء لها ولأفراد المجتمع، وذلك في إطار قيم وأخلاق وقوانين هذا المجتمع"⁴

إلى جانب ذلك تعرف المسؤولية الاجتماعية على أنها " العملية المتوازنة والعادلة بين حقوق ومصالح الجهات ذات العلاقة من مالكي وأفراد ومساهمين"⁵.

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 الاجتماعي⁶، وبالتالي فهي تمثل مفهوم تقوم بمقتضاه المؤسسة بتضمين اعتبارات اجتماعية وبيئية في أعمالها وفي تعاملها مع أصحاب المصالح على نحو طوعي⁷.

1-2 أهمية المسؤولية الاجتماعية: يمكن للمؤسسات التي تأخذ بمبدأ المسؤولية الاجتماعية تحقيق العديد من المزايا من أبرزها:⁸

ü تحسين صورة المؤسسة في المجتمع وخاصة لدى العملاء والعمال؛

ü من شان الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تحسين مناخ العمل، كما تؤدي إلى بعث روح التعاون والترابط بين مختلف الأطراف؛

ü 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:⁹

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 لأراء ووجهات نظر الجمهور وجماعات الضغط، وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة مما يعزز من ريادتها في السوق.

أما على مستوى العاملين، فان تبني المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية يعود عليهم بالفوائد التالية¹⁰:
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.

1-3 المساهمات الاجتماعية للمؤسسة تجاه العاملين¹¹:

يمثل الاهتمام والإنفاق على الموارد البشرية في المؤسسة استثمارا استراتيجيا، تجني ثماره في الأجلين القصير والبعيد، حيث تمثل العمالة مجالا داخليا من مجالات المسؤولية الاجتماعية، تلتزم المؤسسة فيه بتوفير الخدمات اللازمة لتحسين جودة حياة العاملين ورضاهم الوظيفي، من اجل 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 حاضرا ومستقبلا، ومن أهم المساهمات تجاه العاملين نجد ما يلي:

ü توفير البرامج التدريبية اللازمة بالداخل والخارج، لزيادة مهارات العاملين وقدراتهم والإنفاق على بعض العمال الراغبين في إكمال دراساتهم العليا وذلك لتنمية مهاراتهم الفنية والإدارية؛

- ü توفير سياسية ترقية تعترف بقدرات العاملين وتضمن مجهوداتهم وتحقق لهم الفرص المتساوية؛
- ü وضع نظام تأميني خاص بالمشاركة مع العاملين والمساهمة في التأمينات الاجتماعية للعاملين بنسب معينة من رواتبهم وأجورهم للحصول على مرتب تقاعد مناسب؛
- ü وضع نظم للرعاية الصحية والعلاج بالمستشفيات، ودفع نفقات الأدوية الطبية للعاملين وعائلاتهم؛
- ü منح العاملين أجور ومرتبات تحقق لهم مستوى معيشي مناسب؛
- ü وضع نظم حوافز ومكافآت مناسبة للعاملين؛
- ü إقامة سكن للعاملين أو على الأقل مساعدتهم ماديا في الحصول على سكن مناسب؛
- ü توفير وسائل النقل من مناطق السكن إلى أماكن العمل أو العكس؛
- ü توفير الأمن الصناعي والعمل على تفادي الحوادث بالمؤسسة وتوفير بيئة نظيفة خالية من التلوث؛
- ü توزيع حصة على العاملين من الأرباح السنوية الموزعة.

2- التفكير الإبداعي للعاملين:

2-1 مفهوم الإبداع: يعد مصطلح الإبداع من بين أكثر المفاهيم شيوعا في الوقت الراهن في أدبيات

الإدارة، وقد اجتهد الباحثون في تقديم تعاريف شاملة له، ويمكن عرض أبرزها فيما يلي:

يعرف الإبداع على انه " عملية فكرية متميزة تجمع بين المعرفة المتألفة والعمل الخلاق في شتى

جوانب الحياة"¹²

كما يعرف الإبداع على انه " أفكار جديدة ومفيدة متصلة بجل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة

تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة "¹³

إضافة إلى ذلك يعرف الإبداع بأنه " القدرة على التفكير المختلف للحصول على شيء جديد

غير سابق بجموده عالية ومناسب لمهمة معينة"¹⁴

كما ينظر إلى الإبداع على انه " عملية إنتاج أفكار جديدة ومفيدة"¹⁵

كما يعرف الإبداع على انه " خلق أفكار جديدة تساعد على إيجاد حل مناسب لمختلف

المشكلات باستخدام وتوظيف الأساليب الجديدة في العمل لتحقيق أهداف المؤسسة والحصول على

مركز ريادي لاكتساب ميزة تنافسية"¹⁶ .

إلى جانب ذلك ينظر إلى الإبداع على انه " إنتاج أفكار وحلول أصيلة وفريدة من نوعها وهي

تحمل في الوقت ذاته بين طياتها التجديد والحداثة وإمكانية التشغيل والإفادة"¹⁷

استنادا إلى ما سبق من تعاريف سابقة يمكن القول، بان الإبداع هو عملية فردية أو جماعية

تتطلب قدرة عقلية من اجل الوصول إلى أفكار جديدة أو ربط معارف متفق عليها في توليفة فريدة

من نوعها من اجل استغلالها في حل المشاكل وإشباع حاجات الأشخاص (سلع، خدمات، تقنيات،

أفكار... الخ) بطريقة أو طرق مثلى.

2-2 خصائص الإبداع: يمتاز الإبداع بالخصائص التالية¹⁸:

- ü الإبداع حالة عادة ما تبدأ بالتحليل النظامي للفرص التي يتيحها التغيير وبالتفكير في استغلال هذه الفرص وتحويلها إلى إمكانات إبداعية/ الإبداع جهد متصل بالإدراك الحسي والتصورات والصياغات الجديدة، لذا يحتاج لقدرات متميزة من الملاحظة والاستماع؛
- ü الإبداع الفعال هو الموجه لإشباع احتياجات أو رغبات بعينها ، وبأسهل نتائج ممكنة/ الإبداع الفعال يخضع للتقويم ، فالإبداع يبدأ صغير ثم يتطور مرحليا؛
- ü محصلة الإبداع الفعال الوصول للقيادة والصدارة والتميز، فلن يصل العمل الإبداعي إلى نتيجة إبداعية إذا لم يكن يطمح هذا الجهد منذ البداية إلى موقع القيادة والريادة.

2-3 أهمية الإبداع: تكمن أهمية الإبداع في تحقيق المزايا التالية¹⁹:

- ü الإبداع هو احد وسائل بناء ونمو المؤسسات، وكذلك مواجهة مشكلات وتحديات المستقبل والاستجابة لمنافسة المؤسسات الأخرى؛ وبالتالي فهو يعد مصدر لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة؛
- ü ينشط ويعزز أداء المؤسسة بشكل عام بما يضمن لها النجاح وقيادة السوق؛ كما يكشف عن طرق جديدة في تخفيض التكاليف الإجمالية لأنشطة المؤسسة، كما يساهم في تطوير إنتاج سلع وخدمات جديدة تلبي حاجة المستهلكين؛
- ü تحقق الأفكار الإبداعية التي يتقدم بها العاملون في المؤسسة فوائد ومنافع للمبدعين أنفسهم، من خلال حصولهم على المكافآت من المؤسسات المستفيدة من أفكارهم الإبداعية؛
- ü يعزز القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة مما يجعل المؤسسة في وضع مستقر، حيث يكون لديها الاستعداد لمواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر على سير العمليات التنظيمية؛
- ü تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في المؤسسة، عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختبار تلك القدرات؛

2-4 أبعاد الإبداع: تتكون العملية الإبداعية من أبعاد مختلفة، إلا أن معظم الباحثين اجمعوا على

أهمها، و المتمثلة فيما يلي:

- ü الأصالة: وتعني القدرة على إنتاج استجابات أصيلة، أي قليلة التكرار بالمعنى الإحصائي داخل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، أي انه كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها²⁰.
- ü الطلاقة: هي القدرة على إنتاج أكبر عدد من الأفكار والحلول لمشكلة ما، في فترة زمنية معينة، فالشخص المبدع متفوق من حيث كمية الأفكار التي يطرحها عن موضوع معين في فترة زمنية معينة سابقة مقارنة بغيره، أي لديه قدرة على سيولة الأفكار وسهولة توليدها، كما وتتكون الطلاقة من العناصر التالية: الطلاقة اللفظية " الطلاقة الفكرية" وهي إنتاج عدد من الأفكار التي تنتمي إلى نوع معين من الأفكار في زمن محدد"، طلاقة التداعي، الطلاقة التعبيرية²¹.

ن المرونة: ويقصد بها قدرة الشخص على تحويل اتجاه تفكيره أو أسلوبه في علاج المشكلة من وضع إلى آخر ، والذي يعني قدرة الفرد على التكيف السريع للتطورات والمواقف الجديدة، حيث يقصد بالمرونة اختلاف وتنوع الأفكار التي يأتي بها الفرد المبدع، وبالتالي فهي إشارة إلى درجة السهولة التي يغير بها الفرد وجهة نظر عقلية معينة أو موقفاً معيناً، وبالتالي فالمبدع يحاول أن لا يجعل نفسه أسيراً لنهج معين، حيث يمتلك القدرة على التكيف مع كافة الظروف و معطيات التغيير واستيعابه بطريقة تتصف بالتححرر من أنماط التفكير التقليدي، فهو يلجأ إلى تحديث أساليب العمل وإتباع طرق عديدة من إنجاز الأعمال وله نظرة مختلفة للأشياء من خلال النظر من عدة زوايا ومن رؤى جديدة يستطيع من خلالها الربط بين الأشياء المتباعدة²²

ن الحساسية للمشكلات: ويقصد بها قدرة الفرد على رؤية ومواجهة موقف معين ينطوي على مشكلة أو عدة مشكلات تحتاج إلى حل، بحيث يستطيع إدراك نواحي النقص والقصور، كما تعرف بأنها الوعي بوجود مشكلات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف المحيط بالأفراد، فالشخص المبدع هو الفرد الأسرع من غيره في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف، وترتبط الحساسية للمشكلات بالقدرة على ملاحظة الأشياء غير العادية أو الشاذة أو المحيرة في محيط الفرد و إعادة توظيفها في إثارة تساؤلات حولها للوصول إلى حل ما²³.

ثانياً : الإطار التطبيقي للدراسة:

1- الإجراءات المتبعة في الدراسة:

يتناول هذا الجزء منهجية الدراسة، موضحاً به مجتمع الدراسة وطريقة اختيار عينة الدراسة وإجراءات وخطوات بناء أدوات الدراسة، ووصفاً للإجراءات التي أتبعنا للتأكد من دلالات الصدق والثبات في أدوات الدراسة، وكيفية تطبيقها على مفردات الدراسة، والوسائل الإحصائية التي استخدمت في تحليل بياناتها.

1-1 عينة الدراسة : تم استخدام طريقة العينة العشوائية في اختيار عينة الدراسة البالغ حجم مفرداتها 90

مفردة ، حيث تم توزيع استمارة البحث على موظفي المؤسسة عبر العديد من الزيارات الميدانية ، ولقد تم استرجاع 60 استمارة، بنسبة استرداد 66.66%، وبعد فحص الاستمارات لم يستبعد أي منها نظراً لتحقيق الشروط المطلوبة للإجابة على الاستمارة.

1-2- الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة :

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

الجدول رقم (01) : وصف عينة الدراسة.

المتغير	العدد	النسبة %
السن	9	15,0
	32	53,3
	14	23,3
	5	8,3
	60	100
الجنس	45	75,0
	15	25,0
	60	100
الشهادات المتحصل عليها	22	36,7
	9	15,0
	23	38,3
	6	10,0
	60	100
المجال الوظيفي	22	36,7
	17	28,3
	21	35,0
	60	100
الأقدمية	11	18,3
	31	51,7
	18	30,0
	60	100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :21.

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

2- أداة الدراسة: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة، لجأ الباحثان إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستمارة كأداة رئيسية للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض تضمنت **39** عبارة، **21** عبارة خصصت للمحور الأول للدراسة "المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية" بأبعادها المختلفة، فيما خصصت **18** عبارة للمحور الثاني "التفكير الإبداعي للعاملين" ناهيك عن البيانات الشخصية والوظيفية المتعلقة بخصائص مفردات الدراسة.

3- الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS .V21)، كما تم الاستعانة بمجموعة من

الأساليب الإحصائية منها ما خصص لوصف متغيرات الدراسة، ومنها ما استخدم في تحليل متغيرات الدراسة، وتتمثل هذه الأدوات فيما يلي: (مقاييس الإحصاء الوصفي، اختبار معامل الالتواء (Skewness)، اختبار معامل التفلطح (Kurtosis)، اختبار ألفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون).

4- صدق أداة الدراسة: لاختبار صدق المقياس هناك طرق متعددة تم الاعتماد على قسم منها هي:

4-1-1 الصدق الظاهري: صدق المحكمين: وقد تم تحقيقه من خلال عرض عبارات الاستمارة على مجموعة من الخبراء المختصين في الموضوع، ولقد تمت الاستجابة لأراء المحكمين بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرجت الاستمارة في صورتها النهائية بحيث تضمنت **39** عبارة.

4-1-2 صدق المقياس.

×الاتساق الداخلي: تم حساب الاتساق الداخلي للاستمارة من خلال حساب معاملات

الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستمارة والدرجة الكلية للمحور نفسه.

الجدول رقم (2): نتائج الاتساق الداخلي لمحور المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية:

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	تتميز عملية التوظيف بالمؤسسة بالشفافية.	.660**	,000
2	تتميز عملية اختيار الموظفين بالمؤسسة بالموضوعية.	.680**	,000
3	تتجنب إدارة المؤسسة الوساطة في التوظيف.	.434**	,000
4	يتم تعيين الموظفين على أساس الخبرة والكفاءة.	.540**	,000
5	أنت راض عن طبيعة العقد الذي تربطك بالمؤسسة.	.612**	,000
6	توفر لك المؤسسة وسائل الراحة في مكان العمل.	.718**	,000
7	توفر لك المؤسسة الحماية و الأمن.	.758**	,000
8	تنظم المؤسسة دورات توعية للموظفين بالمخاطر المحتملة بالعمل .	.777**	,000
9	تشجع المؤسسة روح التعاون وإشاعة جو عمل هادئ وودي.	.781**	,000
10	تحتفل المؤسسة بالإنجازات التي يحققها الموظفون على مستوى أدائهم المهني.	.843**	,000
11	تمنح المؤسسة فرص متكافئة لجميع الموظفين للخضوع للبرامج التكوينية.	.771**	,000
12	تتبنى إدارة المؤسسة خطة واضحة للتكوين.	.873**	,000
13	تخصص إدارة المؤسسة ميزانية كافية للبرامج التكوينية.	.637**	,000
14	تقييم الموظفين المتكويين يتم بشفافية ووفق معايير موضوعية.	.748**	,000
15	تهتم المؤسسة بتطوير معارف ومهارات موظفيها من خلال برامجها التكوينية.	.761**	,000
16	أنت راض عن التعويضات المالية المقدمة نتيجة المرض والعجز.	.562**	,000
17	أنت راض عن التعويضات المالية التي تقدمها الخدمات عند (المرض، الزواج... الخ).	.708**	,000
18	أنت مقتنع ببرامج التأمين بعد التقاعد.	.621**	,000

19	الخدمات الصحية المقدمة من طرف المؤسسة مرضية.	,722**	,000
20	تحصلت على سكن وظيفي.	,855**	,000
21	يستفيد موظفي المؤسسة من خدمات (النقل، الإطعام...).	,525**	,000

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

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :21.

يتضح من الجدول أعلاه أنّ معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور "المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية" والدرجة الكلية للمحور، دال عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يعتبر المحور صادقاً في قياس ما وضع لقياسه.

الجدول رقم(03): نتائج الاتساق الداخلي لمحور التفكير الإبداعي للعاملين:

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
22	يمكنك طرح اقتراحات وأفكار جديدة حول أساليب العمل	,627**	,000
23	تتمتع بقدرات على التفكير الواسع والمستمر	,399**	,000
24	لديك القدرة على إيجاد أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة	,484**	,000
25	لديك القدرة على توضيح المواقف الخاصة بالعمل وشرحها شرحاً دقيقاً	,647**	,000
26	تقوم المؤسسة بإحداث تغييرات في أساليب العمل بين فترة وأخرى	,788**	,000
27	يمكنك تنفيذ العمل بأكثر من طريقة أو أسلوب	,691**	,000
28	تستفيد من الانتقادات والملاحظات التي توجه إليك	,857**	,000
29	تمتلك القدرة على التكيف مع كافة الظروف والمواقف واستيعابها	,565**	,000
30	تسعى دائماً إلى إيجاد طرق جديدة أكثر فاعلية لتحقيق أهداف المؤسسة	,790**	,000
31	تتمتع برؤية واضحة وشاملة لمشكلات العمل	,675**	,000
32	لديك القدرة على توقع المشكلات قبل حدوثها	,691**	,000
33	تقوم بطرح مختلف الأسباب المؤدية إلى المشكلة	,809**	,000
34	تملك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي تعاني منها الآخرين في العمل	,501**	,000
35	لديك القدرة على طرح بدائل عديدة وتطويرها في التعامل مع المشكلات	,566**	,000
36	لديك القدرة على إنتاج أفكار جديدة ذات جودة لم يسبقك إليها احد من قبل ومناسبة لعملك	,721**	,000
37	لديك القدرة على إنجاز أعمالك بأسلوب متجدد ومتطور	,591**	,000
38	لديك القدرة على إيجاد حلول علمية للمشكلات بطريقة مختلفة عن تلك التي يفكر به الآخرين	,545**	,000
39	لديك القدرة على إدخال تحسينات على الأفكار المطروحة لحل المشكلات	,532**	,000

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة

$\alpha=0.05$

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :21.

يتضح من الجدول أعلاه أنّ معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور " التفكير الإبداعي للعاملين" والدرجة الكلية للمحور، دال عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يعتبر المحور صادقاً في قياس ما وضع لقياسه.

× الصدق البنائي :

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الاستمارة بالدرجة الكلية لعبارات الاستمارة. الجدول رقم (04) : معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستمارة والدرجة الكلية للاستمارة.

رقم المحور	المحور	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية	,745**	,000
2	التفكير الإبداعي للعاملين	,853**	,000

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

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :21.

يبين الجدول أعلاه أنّ جميع معاملات الارتباط في جميع محاور الاستمارة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، وبذلك تعتبر جميع محاور الاستمارة صادقة لما وضعت لقياسه.

4 - 2 ثبات أداة الدراسة :

استخدم الباحثان ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستمارة، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي :

الجدول رقم (05) : نتائج معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستمارة.

الصدق	ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	البعد
0.981	,964	21	المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية.
0.930	,866	5	المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بعملية التوظيف
0.967	,937	5	المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية.
0.965	,933	5	المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالتكوين.
0.947	,897	6	المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية.
0.966	,935	18	التفكير الإبداعي للعاملين.
0.938	0.881	39	جميع محاور الاستمارة.

الصدق = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :21.

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- تحليل نتائج الدراسة.

5-1 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-3²⁴، 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 (06): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة.

المتغير	Skewness	Kurtosis
المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية.	-1,537	,467
المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بعملية التوظيف	-1,995	2,364
المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية.	-1,082	-,798
المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالتكوين.	-1,410	,068
المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية.	-1,040	-,681
التفكير الإبداعي للعاملين.	-1,677	,946

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :21.

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

5-2 نتائج التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة :

استخدام الباحثان مقياس ليكارت الثلاثي لقياس استجابات الباحثين لعبارة 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 (2.33-2.98) دالاً على مستوى "مرتفع" من القبول، وفي يلي نتائج الإجابات موزعة على الجدولين المواليين وفقاً لقيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

الجدول رقم (07): 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.	2,750	,654	1	مرتفع
2	تتميز عملية اختيار الموظفين بالمؤسسة بالموضوعية.	2,733	,685	2	مرتفع
3	تتجنب إدارة المؤسسة الوساطة في التوظيف.	2,200	,935	5	متوسط
4	يتم تعيين الموظفين على أساس الخبرة والكفاءة.	2,700	,671	3	مرتفع

مرتفع	4	,712	2,633	أنت راض عن طبيعة العقد الذي تربطك بالمؤسسة.	5
مرتفع	1	,671	2,700	المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بعملية التوظيف	
مرتفع	1	,853	2,516	توفر لك المؤسسة وسائل الراحة في مكان العمل.	6
مرتفع	2	,853	2,500	توفر لك المؤسسة الحماية و الأمن.	7
مرتفع	5	,888	2,416	تنظم المؤسسة دورات توعية للموظفين بالمخاطر المحتملة بالعمل .	8
مرتفع	3	,873	2,483	تشجع المؤسسة روح التعاون وإشاعة جو عمل هادئ وودي.	9
مرتفع	4	,891	2,450	تحتفل المؤسسة بالإنجازات التي يحققها الموظفين على مستوى أدائهم المهني.	10
مرتفع	4	,872	2,466	المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية.	
مرتفع	5	,872	2,466	تمنح المؤسسة فرص متكافئة لجميع الموظفين للخضوع للبرامج التكوينية.	11
مرتفع	2	,830	2,566	تتبنى إدارة المؤسسة خطة واضحة للتكوين.	12
مرتفع	4	,813	2,500	تخصص إدارة المؤسسة ميزانية كافية للبرامج التكوينية.	13
مرتفع	1	,715	2,616	تقييم الموظفين المتكويين يتم بشفافية ووفق معايير موضوعية.	14
مرتفع	3	,833	2,516	تهتم المؤسسة بتطوير معارف ومهارات موظفيها من خلال برامجها التكوينية.	15
مرتفع	2	,810	2,566	المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالتكوين.	
مرتفع	5	,905	2,400	أنت راض عن التعويضات المالية المقدمة نتيجة المرض والعجز.	16
مرتفع	2	,853	2,500	أنت راض عن التعويضات المالية التي تقدمها الخدمات عند (المرض، الزواج...).	17
مرتفع	1	,833	2,500	أنت مقتنع ببرامج التامين بعد التقاعد.	18
مرتفع	4	,872	2,466	الخدمات الصحية المقدمة من طرف المؤسسة مرضية.	19
مرتفع	3	,873	2,483	تحصلت على سكن وظيفي.	20
متوسط	6	,929	2,316	يستفيد موظفي المؤسسة من خدمات (النقل، الإطعام...).	21
مرتفع	3	,788	2,475	المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية.	
مرتفع	/	,785	2,600	نتيجة المحور الأول	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :21.

2- المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية: أبدى موظفي مؤسسة Condor آرائهم حول محور "المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية"، الذي خصصت لقياسه 21 عبارة وزعت على أربعة أبعاد هي كالاتي: (المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بعملية التوظيف، المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية، المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالتكوين، المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية)، كما هو موضح في الجدول أعلاه، عبر عنها بدلالة المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري، إذ تراوحت قيم المتوسط الحسابي لهذا المحور بين (2,200-2,750)، فيما تراوحت قيم انحرافه المعياري بين (654, - 935)، فيما سجل الوسط الحسابي العام لمجموع عبارات المحور ككل قيمة (2,600)، بانحراف معياري قدره (785)، ووفقاً لمقياس الدراسة، فإنّ هذا المحور يشير إلى نسبة قبول مرتفعة، كما تشير هذه النتيجة إلى وضوح هذا المحور

لدى أفراد عينة الدراسة، وفما يلي نتائج كل بعد على حدى حسب الأهمية النسبية المعطاة له من قبل مفردات الدراسة.

1-1 المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بعملية التوظيف: يشير الجدول أعلاه إلى أن هذا البعد جاء بالترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل موظفي مؤسسة Condor ، إذ سجل وسط حسابي عام بلغت قيمته 2,700، بانحراف معياري قيمته 0.671، ووفقاً لمقياس الدراسة، فإنّ هذا البعد يشير إلى نسبة قبول مرتفعة، كما تشير هذه النتيجة إلى وضوح هذا البعد لدى أفراد العينة قيد الدراسة ، أما على مستوى العبارات فقد حصلت العبارة (01) "تميز عملية التوظيف بالمؤسسة بالشفافية" على أعلى متوسط حسابي بلغ 2.750، بانحراف معياري بلغ 0.654، في حين حققت العبارة (03) "تجنب إدارة المؤسسة الوساطة في التوظيف" ادني وسط حسابي بلغ 2.700 بانحراف معياري يقدر ب: 0.712.

1-2 المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالتكوين: يشير الجدول أعلاه إلى أنّ هذا البعد جاء بالترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل موظفي مؤسسة Condor ، إذ سجل وسط حسابي عام بلغت قيمته 2.566، بانحراف معياري قيمته 0.810، ووفقاً لمقياس الدراسة، فإنّ هذا البعد يشير إلى نسبة قبول مرتفعة، كما تشير هذه النتيجة إلى وضوح هذا البعد لدى أفراد العينة قيد الدراسة، أما على مستوى العبارات فقد حصلت العبارة (14) "تقييم الموظفين المتكويين يتم بشفافية ووفق معايير موضوعية" على أعلى متوسط حسابي بلغ 2.616، بانحراف معياري بلغ 0.715، في حين حققت العبارة (11) "تمنح المؤسسة فرص متكافئة لجميع الموظفين للخضوع للبرامج التكوينية" ادني وسط حسابي بلغ 2.466 بانحراف معياري يقدر ب: 0.872.

1-3 المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية: يشير الجدول أعلاه إلى أنّ هذا البعد جاء بالترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل موظفي مؤسسة Condor ، إذ سجل وسط حسابي عام بلغت قيمته 2.475، بانحراف معياري قيمته 0.788، ووفقاً لمقياس الدراسة، فإنّ هذا البعد يشير إلى نسبة قبول مرتفعة، كما تشير هذه النتيجة إلى وضوح هذا البعد لدى أفراد العينة قيد الدراسة ، أما على مستوى العبارات فقد حققت العبارة (18) "أنت مقتنع ببرامج التأمين بعد التقاعد" أعلى متوسط حسابي بلغ 2.500، بانحراف معياري بلغ 0.833، في حين حققت العبارة (21) "يستفيد موظفي المؤسسة من خدمات (النقل، الإطعام...)" ادني وسط حسابي بلغ 2.316 بانحراف معياري يقدر ب: 0.929.

1-4 المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية: يشير الجدول أعلاه إلى أنّ هذا البعد جاء بالترتيب الرابع من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل موظفي مؤسسة Condor ، إذ سجل وسط حسابي عام بلغت قيمته 2.466، بانحراف معياري قيمته 0.872، ووفقاً لمقياس الدراسة، فإنّ هذا البعد يشير إلى نسبة قبول مرتفعة، كما تشير هذه النتيجة إلى وضوح هذا البعد

لدى أفراد العينة قيد الدراسة ، أما على مستوى العبارات فقد حققت العبارة (06) "توفر لك المؤسسة وسائل الراحة في مكان العمل" على أعلى متوسط حسابي بلغ 2,516، بانحراف معياري بلغ 0.853، في حين حققت العبارة (08) "تنظم المؤسسة دورات توعية للموظفين بالمخاطر المحتملة بالعمل" ادني وسط حسابي بلغ 2.416 بانحراف معياري يقدر بـ: 0.888.

الجدول رقم(08): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات الدراسة على عبارات التفكير الإبداعي للعاملين.

العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	التعليق
22	يمكنك طرح اقتراحات وأفكار جديدة حول أساليب العمل	2,516	,833	11	مرتفع
23	تتمتع بقدرات على التفكير الواسع والمستمر	2,633	,780	4	مرتفع
24	لديك القدرة على إيجاد أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة	2,450	,871	14	مرتفع
25	لديك القدرة على توضيح المواقف الخاصة بالعمل وشرحها شرحا دقيقا	2,550	,832	10	مرتفع
26	تقوم المؤسسة بإحداث تغييرات في أساليب العمل بين فترة وأخرى	2,633	,735	3	مرتفع
27	يمكنك تنفيذ العمل بأكثر من طريقة أو أسلوب	2,500	,873	12	مرتفع
28	تستفيد من الانتقادات والملاحظات التي توجه إليك	2,633	,780	4	مرتفع
29	تمتلك القدرة على التكيف مع كافة الظروف والمواقف واستيعابها	2,433	,851	16	مرتفع
30	تسعى دائما إلى إيجاد طرق جديدة أكثر فاعلية لتحقيق أهداف المؤسسة	2,600	,741	6	مرتفع
31	تتمتع برؤية واضحة وشاملة لمشكلات العمل	2,450	,891	16	مرتفع
32	لديك القدرة على توقع المشكلات قبل حدوثها	2,500	,873	12	مرتفع
33	تقوم بطرح مختلف الأسباب المؤدية إلى المشكلة	2,600	,806	7	مرتفع
34	تملك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرين في العمل	2,183	,982	18	متوسط
35	لديك القدرة على طرح بدائل عديدة وتطويرها في التعامل مع المشكلات	2,350	,935	17	مرتفع
36	لديك القدرة على إنتاج أفكار جديدة ذات جودة لم يسبقك إليها احد من قبل ومناسبة لعملك	2,566	,789	9	مرتفع
37	لديك القدرة على انجاز أعمالك بأسلوب متجدد ومتطور	2,700	,696	1	مرتفع
38	لديك القدرة على إيجاد حلول علمية للمشكلات بطريقة مختلفة عن تلك التي يفكر به الآخرين	2,650	,708	2	مرتفع
39	لديك القدرة على إدخال تحسينات على الأفكار المطروحة لحل المشكلات	2,600	,806	7	مرتفع
	نتيجة المحور الثاني	2,633	,758	/	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :21

2- التفكير الإبداعي للعاملين: أبدى موظفي مؤسسة Condor ، آرائهم حول محور "التفكير الإبداعي للعاملين" ، الذي خصصت لقياسه 18 عبارة، كما هو موضح في الجدول أعلاه، عبر عنها بدلالة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، إذ تراوحت قيم المتوسط الحسابي لهذا المحور بين (2.700-2.183)، فيما

تراوحت قيم انحرافه المعياري بين (0.696-0.982)، فيما سجل الوسط الحسابي العام لمجموع عبارات المحور ككل قيمة 2.633، بانحراف معياري قدره 0.758، وهذا ما يشير إلى أنّ مستوى التفكير الإبداعي الذي يمتاز موظفي مؤسسة Condor هو بمستوى مرتفع، أما على مستوى عبارات هذا المحور، فقد حققت العبارات رقم (37)(38)(26) "لديك القدرة على انجاز أعمالك بأسلوب متجدد ومتطور"، "لديك القدرة على إيجاد حلول علمية للمشكلات بطريقة مختلفة عن تلك التي يفكر به الآخرون"، "تقوم المؤسسة بإحداث تغييرات في أساليب العمل بين فترة وأخرى" أعلى متوسطات حسابية بلغت على الترتيب: 2.700، 2.650، 2.630 بانحرافات معيارية بلغت على الترتيب: 0.696، 0.708، 0.735، في حين حققت العبارات (35)، (34) "لديك القدرة على طرح بدائل عديدة وتطويرها في التعامل مع المشكلات"، "تملك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل" أدنى متوسطات حسابية بلغت على الترتيب: 2.350، 2.183، بانحرافات معيارية بلغت على الترتيب: 0.935، 0.982.

3-5 نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

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

3-5-1 التأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

الجدول رقم (09): نتائج تحليل الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية.

النموذج	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط المربعات	مستوى دلالة	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط (R)
الانحدار	15,393	4	3,848	0.000	11,416	0,454	0,674
الخطأ المتبقي	18,540	55	0,337				
المجموع	33,933	59	/				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :21.

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة 0.000 وهي أقل من $\alpha=0.05$ ، مما يعني أن النموذج له أهمية إحصائية.

ويتضح من نفس الجدول أن المتغير المستقل بشكله الإجمالي وهو المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في هذا النموذج يفسر ما مقداره 45.4% من التباين في المتغير التابع المتمثل في التفكير الإبداعي للعاملين، وهي قوة تفسيرية عالية، مما يدل على أن هناك اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية على التفكير الإبداعي لموظفي مؤسسة Condor، وبالتالي نرفض الفرضية بصيغتها الصفرية ونقبل الفرضية البديلة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

3-3-5 نتائج اختبار الفرضيات الفرعية:

الجدول رقم (10): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية (التوظيف، جودة الحياة الوظيفية، التكوين، الخدمات الاجتماعية) على تنمية التفكير الإبداعي للعاملين.

مستوى دلالة	قيمة T المحسوبة	المعاملات النمطية		النموذج Model	
		Beta	الخطا المعياري	B	
,032	1,995	/	0,340	0,677	ثابت Constant
,023	2,188	0,254	0,131	0,286	المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بعملية التوظيف
.000	4.578	0.345	0.078	0.322	المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية.
,000	3,474	0,386	0,113	0,392	المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالتكوين.
,000	2,662	0,534	0,193	0513	المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج تحليل الاستمارة من خلال برنامج SPSS V :21.

- يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه، ومن متابعة معاملات Beta واختبار T أن المتغيرات الفرعية والمتعلقة بـ: (المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بعملية التوظيف، المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية، المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالتكوين، المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية) لها تأثير في تنمية التفكير الإبداعي لموظفي مؤسسة Condor، بدلالة معاملات Beta لهذه المتغيرات، كما تظهر في الجدول أعلاه، وبدلالة ارتفاع قيم T المحسوبة عن قيمتها الجدولية عندي مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، حيث بلغت قيم T على التوالي: (2,662، 3,474، 4,578، 2,188)، وبناء على النتائج المتحصل فان كل الفرضيات الفرعية للدراسة مقبولة.

6- تفسير نتائج الدراسة:

بعد تحليل النتائج الميدانية واختبار نموذج وفرضيات الدراسة، استخلص الباحثان النتائج التالية:
ü أنّ كل الإجابات وفي جميع أبعاد محور "المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية" كانت بمستوى مرتفع؛

ü بناءً على قيم الأوساط الحسابية للأبعاد الأربعة التي تضمنها محور المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية، فقد حقق على المستوى الإجمالي، وسطاً حسابياً بلغ 2.600، بانحراف معياري قدره 0.785؛
 فيما تدرجت مراتب أبعاده على النحو التالي: المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق

بعملية التوظيف بالمرتبة الأولى، تلتها المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالتكوين بالمرتبة الثانية، ثم المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية بالمرتبة الثالثة، في حين جاء بعد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية بالترتيب الرابع والأخير حسب الأهمية النسبية المعطاة له من قبل مفردات الدراسة.

- أظهرت النتائج ارتفاع مستوى التفكير الإبداعي لموظفي مؤسسة Condor ، إذ حقق متوسط حسابي إجمالي قدر بـ: 2,633 وانحراف معياري قدر بـ: 0.758.

ü أثبتت الدراسة الميدانية وبعد استخدام الاختبارات اللازمة وجود تأثير معنوي للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية بأبعادها الأربعة **مجتمعة** في مستوى التفكير الإبداعي لموظفي مؤسسة Condor.

ü كما أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود اثر ذو دلالة إحصائية للأبعاد الأربعة للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية **على نحو مستقل** في تنمية التفكير الإبداعي لموظفي مؤسسة Condor.

وفي اعتقادنا أنّ النتائج الواردة أعلاه ترجع إلى:

ü يعكس وجود مستوى مرتفع من الممارسات الاجتماعية تجاه الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة إلى تنامي وعي و إدراك 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 ينعكس دون ادني شك على سمعة المؤسسة لدى موظفيها وأيضاً سمعتها في المجتمع ؛

ü 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؛

ü كما نغزو ارتفاع التفكير الإبداعي للعاملين، إلى كون الموظفين عند التحاقهم بالمؤسسة لهم احتياجات ورغبات معينة تعمل المؤسسة على تحقيقها، وبالتالي كلما أعتقد الموظفين أنّ المؤسسة توليهم الرعاية والاهتمام وتشبع حاجاتهم المادية والمعنوية وتقدر ما يبذلونه من جهد، كلما زاد دافعهم نحو إبراز قدراتهم وأفكارهم الإبداعية،

ü في حين نفسر وجود تأثير معنوي للمسؤولية الاجتماعية بمختلف أبعادها في تنمية التفكير الإبداعي للعاملين على 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 تنمية التفكير الإبداعي للعاملين، وذلك بانتهاج الممارسات الاجتماعية تجاه مواردها البشرية، كما أن المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية تعتبر احد المؤثرات في تنمية التفكير الإبداعي 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 بالمؤسسة من اجل تحقيق مصلحة المؤسسة والفرد معا.

الخاتمة:

وفي الختام يمكن القول انه في ظل تزايد التغيرات السياسية والاقتصادية التي يشهدها العالم، وما واكب ذلك من زيادة في نشاطات المؤسسات المختلفة ونتيجة لآثار 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 التغيرات برز الانشغال التام والعناية الفائقة بالموارد البشرية وخاصة بعد ظهور المسؤولية الاجتماعية واعتماد هذا الاتجاه الجديد كتجسيد منها لالتزاماتها الأخلاقية والاجتماعية اتجاه 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 فيما يتعلق بعملية التوظيف في تنمية التفكير الإبداعي لموظفي مؤسسة Condor - برج بوغريج.
 - يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية في تنمية التفكير الإبداعي لموظفي مؤسسة Condor - برج بوغريج.
 - يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالتكوين في تنمية التفكير الإبداعي لموظفي مؤسسة Condor - برج بوغريج.
 - يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية في تنمية التفكير الإبداعي لموظفي مؤسسة Condor - برج بوغريج.
- التوصيات:** بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإننا نتقدم بالتوصيات التالية لمسؤولي المؤسسة محل الدراسة للارتقاء بمستوى التفكير الإبداعي للعاملين وتعزيز مختلف الممارسات الاجتماعية تجاه الموارد البشرية:
- ضرورة نشر ثقافة الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية، والتركيز على إبراز دورها في تنمية التفكير الإبداعي للعاملين؛
 - ضرورة الاهتمام بالأفراد المبدعين القادرين على تقديم الأفكار الجديدة ، وكذا منحهم الدعم والمساندة والتشجيع لحفز قدراتهم الإبداعية؛
 - العمل على تقديم أشكال الاعتراف المادي والمعنوي للأفراد المبدعين، مما يعزز من سلوكياتهم الإبداعية.
 - 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 ينعكس إيجاباً على دعم وتعزيز التفكير الإبداعي للعاملين؛
 - ضرورة تهيئة بيئة عمل صحية تتناسب مع الاتجاهات الحديثة لدعم الإبداع والعمل الجماعي لعموم العاملين؛
 - ضرورة التركيز على ممارسة المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية كممارسة إلزامية تتعدى الإيفاء بالالتزامات الإدارية والقانونية فقط.

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 لأراء 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.
- 4- مدحت محمد أبو النصر، المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات، المواصفات القياسية ISO2600، (المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2015)، ص 23، 33.
- 5- سالم حامد حمدي، مرجع سابق، ص 247.
- 6- *Huybrechts 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.*
- 7- علاء عبد السلام يحي وآخرون، إسهام أصحاب المصالح في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، دراسة حالة في شركة الحكماء لصناعة الأدوية، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد 35، العدد 93، العراق، 2012، ص 23.
- 8- نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، ص 196.
- 9- شهناز فاضل احمد، تأثير الثقافة التنظيمية في التغلب على معوقات الإبداع التنظيمي (دراسة استطلاعية)، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، العدد 20، العراق، 2009، ص 240.
- 10- 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.
- 11- طارق راشي، دور تبني مقاربة المسؤولية الاجتماعية في خلق وتدعيم زيادة وتنافسية منظمات الأعمال، المؤتمر العلمي العالمي التاسع للاقتصاد والتمويل الإسلامي المنظم بعنوان: النمو والعدالة والاستقرار من منظور إسلامي، أيام 10/09/2013، اسطنبول، تركيا، ص 22-23.
- 12- قسمة صابر عوض، تأثير الأنماط القيادية على متطلبات الإبداع من وجهة نظر المرؤوسين، دراسة ميدانية على عينة من كليات جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، العراق، المجلد 10، العدد 1، 2008، ص 132.
- 13- عطية خلف الموسوي، تأثير الإبداع التكنولوجي في تطوير منتجات الشركة، دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العراق، العدد 87، 2009، ص 142.
- 14- *Sternberg ,R.et al. Creativity from potential to realization ;England :American psychological association,2004,p:4*
- 15- *Yung,T,T, & Chen ,H,C, Impact of role ambiguity and role conflict on employee creativity, African journal of business management, Taiwan: providence university, Department of international busines,vol:4,n:6,2010,p:4.*
- 16- *Thompson,L, & Seol choi ,H, Creativity and innovation in organizational team, News jersy-USA: Lawrence Erhbaum associates publishers ,2006, p:5.*
- 17- صبيحة قاسم، حميد على احمد، متطلبات تحقيق الفاعلية التنظيمية في إطار إدارة الإبداع التنظيمي لمنظمات الأعمال، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 7، العدد 21، 2011، ص 123 - 124.
- 18- فؤاد علي العاجز، فايز كمال شلidan، دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية في قطاع غزة، ورقة علمية مقدمة إلى: المؤتمر العلمي العربي السادس حول المهووبين والمنفوقين ضرورة حتمية لمستقبل عربي أفضل، يومي 26-28/02/2009، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ص 17-18.
- 19- خلف محمد كرين حسني سعيد، علاقة القيادة التحولية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال (غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، غزة، فلسطين، 2010، ص 43.
- 20- بحر يوسف عبد عطية، العجلة توفيق عطية توفيق، القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام، دراسة حالة على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة، مجلة الجامعة العربية، غزة، فلسطين، المجلد 19، العدد 2، 2010، ص 5.
- 21- عوض عاطف، اثر تطبيق عناصر الإبداع في التطوير التنظيمي، دراسة حالة على العاملين في مؤسسات الاتصال الخلوية في لبنان، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، سوريا، جامعة القلمون، كلية الأعمال والإدارة، المجلد 29، العدد 3، 2013، ص 209.
- 22- حسن رضا حاتم علي، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، السعودية، 2003، ص 35، 36.
- 23- سهام مطشر الكعبي، الإبداع المفهوم، الأبعاد، المراحل وسبل التنمية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العراق، العدد 36، 2013، ص 15.
- 24- *Cao.Q and Dowlatshahi .S, "The impact of alignment between virtual enterprise and information technology on business performance in an agile manufacturing environment", Journal of Operations Management ,No : 23, 2005, P:542.*