

تقييم البعد الاجتماعي لاستدامة الاداء في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة استكشافية لعينة من العاملين في مؤسسة سوناطراك (المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود)

Evaluation of the social dimension of performance sustainability in Algerian economic enterprise, an exploratory study of a sample of employees in Sonatrach enterprise (Regional Production Directorate in Hassi Messaoud)

محمد بوعون *

جامعة الجزائر3، الجزائر

bouaoune.mohammed@univ-alger3.dz

تاريخ النشر: 2021/12/31

تاريخ القبول: 2021/11/11

تاريخ الاستلام: 2021/07/28

Abstract:

This study dealt with identifying the achievement of performance sustainability in Sonatrach (Production Direction in Hassi Messaoud) from the point of view of the employees of the enterprise. The study was carried out by distributing 42 questionnaires to the sample of the study, and after unloading collected data and analyzed using the statistical program SPSS, through the use of appropriate measures and tests, the study reached a set of results, the most important is: the enterprise adopts the social dimension of performance sustainability, by focusing on achieving job satisfaction, providing an appropriate work atmosphere and achieving the satisfaction of stakeholders.

Keywords: performance sustainability; Job Satisfaction; work atmosphere; Stakeholders

مستخلص:

تناولت هذه الدراسة التعرف على مدى تبني البعد الاجتماعي لاستدامة الاداء في مؤسسة سوناطراك (مديرية الانتاج بحاسي مسعود) من وجهة نظر العاملين فيها، حيث تمت الدراسة من خلال توزيع 42 استبيانا على عينة الدراسة، بعد تفرغ البيانات المجمعة وتحليلها باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS. من خلال استخدام المقاييس والاختبارات المناسبة، توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها ان: المؤسسة المدروسة تتبنى البعد الاجتماعي لاستدامة ادائها، وذلك بتركيزها على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين فيها، توفير ظروف عمل مناسبة وتحقيق رضا اصحاب المصلحة.

كلمات مفتاحية: استدامة الاداء؛ الرضا الوظيفي؛ ظروف العمل؛ اصحاب المصلحة

JEL Classification Codes: Q51; Q53; Q56

* المؤلف المراسل.

مقدمة:

لطالما اعتمدت نماذج التنمية قبل القرن الواحد والعشرين على تحقيق معدلات نمو عالية دون الأخذ بعين الاعتبار حقوق الاجيال المستقبلية في التنمية، بالإضافة الى اهمال الجوانب البيئية للعمليات الاقتصادية، حتى ظهر مفهوم التنمية المستدامة في نهاية الثمانينيات من القرن الماضي، هذا المفهوم الذي يهتم بتنمية شاملة على المستوى الكلي، والذي وجد اسقاطاته على مختلف الجوانب الاقتصادية بما فيها على مستوى المؤسسة. تعد مؤسسة سوناطراك من اهم المؤسسات في الاقتصاد الجزائري؛ ان لم نقل اهمها، باعتبارها المصدر الاساسي لمداخيل الدولة الجزائرية، وبحكم نشاطها المرتبط بإنتاج المحروقات وتوزيعها، هذا الميدان الذي تحقق فيه اداء اقتصاديا عاليا، والذي يتطلب في نفس الوقت عناية مستمرة بالجوانب البيئية، نظرا للأثار السلبية التي تخلفها عمليات الانتاج المختلفة، كما يتطلب ايضا اهتماما بالجوانب الاجتماعية، سواء فيما تعلق منها بالعاملين في المؤسسة، وتوفير ظروف العمل المناسبة لتمكينهم من تقديم احسن اداء لديهم، او ما تعلق بعلاقتها بالأطراف الخارجية، من خلال تقديم قيمة للمجتمع واصحاب المصلحة، كما لا يمكن اغفال التحولات العالمية في مجال البيئة، من اتفاقيات المناخ والبيئة وقوانين العمل، كل الاسباب سالفه الذكر تدفع بالمؤسسة لتبني توجه جديد نحو تحقيق الاستدامة في ادائها، لذا تم طرح الاشكالية التالية:

هل تركز مؤسسة سوناطراك (المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود) على تحقيق البعد الاجتماعي لاستدامة الاداء؟

للإجابة على هذا التساؤل المهم بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة خاصة والاقتصاد الوطني بشكل عام، قدم الباحث مجموعة من الفرضيات لاختبارها وفق منهج كمي من خلال دراسة استكشافية لعينة من العاملين بالمؤسسة، وبغرض توجيه البحث لتحقيق الهدف الرئيسي للدراسة والذي هو التعرف على مدى تبني مؤسسة سوناطراك لاستدامة في ادائها، وهذه الفرضيات هي:

- تركز مؤسسة سوناطراك (المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود) على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين فيها.
- تركز مؤسسة سوناطراك (المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود) على توفير ظروف عمل مناسبة للعاملين فيها.
- تركز مؤسسة سوناطراك (المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود) على تحقيق رضا اصحاب المصلحة.

1- الاطار النظري للدراسة:

1-1- ما هو الاداء؟:

يعد الأداء مصطلحا شائعا جدًا في العالم المعاصر، على المستوى الفردي والتنظيمي وحتى على مستوى الدولة، لكن ما يمكن فهمه منه يختلف باختلاف البيئة التي يتم تحليله فيها، حيث يترجم أداء المؤسسة في

نهاية المطاف من خلال الحصول على ربح وتحسين قيمة المؤسسة، وعلى العموم لا تعتبر طرق تحقيق الأداء وقياسه بالأمر الصعب، حيث أن الهدف الحالي والمستقبلي معروف ومحدد سلفا ويمكن قياسه بسهولة، لكن بعض المقاييس تتطلب نوع من التقدير الشخصي، فمثلا لا يمكن التنبؤ بردود فعل الموظفين بشكل كامل (Mihaiu, 2014, p. 50)، إن فهم مصطلح الأداء يتطلب حتما الإحاطة بمفاهيم أخرى كالفعالية والكفاءة، فهو يستند إلى فكرة اساسية مفادها أن المؤسسة تقوم بتحويل اصولها، من موارد بشرية، مادية وغير مادية، لتحقيق هدف مشترك (Carton, 2004, p. 3). ويعرف الاداء على أنه: سلسلة الأنشطة، التي يقوم بها الموظف لتحقيق هدف ما (الملكاوي، 2009، صفحة 29). اما حسب Daft فهو: قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها باستعمال الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية. (Nikbin & al, 2010, p. 2) كما يعرف أنه: القيام بعمل ما للحصول على نتائج له، والتي من خلالها يتم تحقيق الاهداف في ميدان ما (Saint-Onge & haines, 2007, p. 61) إذن مما سبق فالأداء هو نتيجة تفاعل الإمكانيات المختلفة للمؤسسة، بهدف تحقيق أهداف المؤسسة، من خلال الاستعمال الأمثل لهذه الموارد.

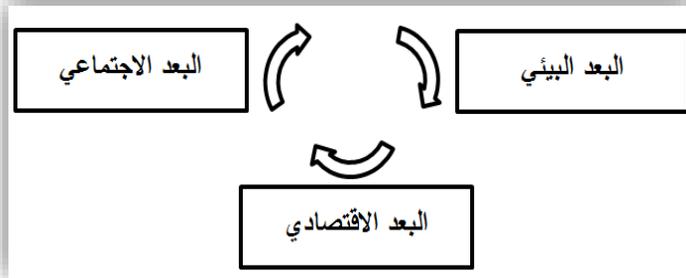
2-1- التوجه نحو استدامة الاداء:

مع التطور الصناعي الكبير وتحرر التجارة العالمية وتدفقات رؤوس الاموال، والتي تعتبر الملامح التنموية الاساسية للاقتصاد العالمي الحديث، أعربت حكومات البلدان الصناعية والمجتمع العلمي والمهني والعديد من المنظمات الصناعية عن قلقها من أنه إذا استمرت وتيرة النمو الاقتصادي بشكله الحالي فانه سيتجاوز القدرة الاستيعابية لكوكب الأرض، ومن شأنه أن يؤدي إلى تدهور بيئي لا رجعة فيه، مما سيحد في نهاية المطاف من إمكانية تحقيق مزيد من التنمية وزيادة في الرخاء، وذلك لزيادة الوعي بعدم استدامة النماذج الحالية للنمو والتنمية. (Stevanović & Petrović-Randelović, 2012, p. 258) ويعتبر تحقيق الاستدامة من التحديات الخطيرة التي تواجه البشرية في العصر الحديث، حيث تسعى المؤسسات جاهدة لوضع وتنفيذ استراتيجيات الاستدامة الصحيحة بنجاح، فقد أظهرت الأبحاث أن المؤسسات الأكثر نجاحًا في أعمالها هي التي تُبنى حول التفكير المستدام وخلق قيمة مشتركة، وبالتالي فإن السؤال الذي يجب ان يطرح في ميدان الاعمال لم يعد السبب في التحول نحو الاستدامة بل بالأحرى: كيف يجب على المؤسسات دمج الاستدامة في نماذج أعمالها؟ (Chaker, Idrissi, & El Manouar, 2017, p. 4221). غالبًا ما تُستخدم المصطلحات المرتبطة بالاستدامة كمرجع لنجاح المؤسسات، أحدها هو الأداء المستدام، الذي يعنى محاولة للحفاظ على الاستدامة الاجتماعية، البيئية والاقتصادية، مع مراعاة ظروف الحاضر والمستقبل، كما يرتبط الأداء المستدام أيضًا بالابتكار في الشركات الناشئة التي تنتج منتجات وخدمات مفيدة للبيئة و/أو المجتمع، حيث تعتبر الجوانب المالية وغير المالية هي المحددات الاساسية لتحقيق الأداء المستدام في المؤسسة (Danarahmanto, Primiana, Azis, & Kaltum, 2020, p. 117). ويعرف الاداء المستدام على انه: الاداء الذي يستند على اربع مرتكزات

تتضمن: تحقيق الاهداف، استخدام الموارد، كفاءة العمليات الداخلية، وارضاء الاطراف الفاعلة في المؤسسة (عبد الرضا و مصطفى، 2017، صفحة 15). كما عرف ايضا سنة 1987 من طرف الأمم المتحدة على انه: محاولة لتلبية الاحتياجات الحالية دون اهمال لتلبية الاحتياجات في المستقبل، فالاستدامة هي التركيز على وجهات النظر الحالية والمستقبلية المتعلقة بالاقتصاد والمجتمع والبيئة (Danarahranto, Primiana, Azis, & Kaltum, 2020, p. 116). يتضمن الاداء المستدام ودمج الابعاد التالية (المشهداني و النعيمي، 2017، صفحة 15):

- الأداء الاقتصادي: ويتمثل في قدرة المؤسسة على كسب ثقة المساهمين والزبائن، ويتم قياسه من خلال المعلومات المستخلصة من القوائم المالية.
 - الأداء الاجتماعي: ويرتكز على قدرة المؤسسة او الوحدة الاقتصادية على جعل مواردها البشرية اطراف فاعلة فيها.
 - الأداء البيئي: ويتمثل في قدرة المؤسسة ومساهمتها الفاعلة في تنمية وتطوير بيئتها.
- حيث ان الاداء المستدام في حالة من التفاعل المستمر بين مختلف ابعاده السالفة الذكر كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (01): تفاعل ابعاد الاداء المستدام



المصدر: (عبد الرضا و مصطفى، 2017، صفحة 2029)

3-1- تقييم استدامة الاداء:

إن تقييم استدامة الاداء في المؤسسة يعني الإجابة عن سؤال ما إذا كانت المؤسسة تساهم في تحقيق اهداف ومبادئ التنمية المستدامة، حيث ان قياس استدامة الاداء وإدارته هو قياس وإدارة التفاعل بين الأعمال والمجتمع والبيئة، حيث يركز هذا المفهوم على اندماج المؤسسة في النظام الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، ومن الضروري ايضا قياس تأثير هذه التفاعلات على الأنظمة الأخرى في ممارسة الأعمال، كما تجدر الإشارة الى انه لا يوجد إجماع حول طرق قياس وتقييم استدامة الاداء (Baumgartner, 2008, p. 118). نظرا لأهمية تحقيق

الاستدامة، على كل من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية فان عملية القياس والتقييم تعد خطوة فعالة نحو الاستدامة، وذلك للتقليل من اوجه القصور، وبناءً على هذا، فإن تقييم الاستدامة يحتاج الى ضبط عدد محدود من المؤشرات الواضحة وسهلة الفهم (Pravitasari, Rustiadi , Mulya, & Fuadina, 2018, p. 158). ويتم حساب القيمة المستدامة في خمس خطوات اساسية هي (Baumgartner, 2008, pp. 119-120):

- ما مقدار الموارد التي تستخدمها المؤسسة؟

تحدد الخطوة الأولى مقدار الموارد التي تستخدمها المؤسسة خلال السنة، فيتم تقدير مختلف الموارد الاقتصادية والبيئية والاجتماعية التي يتم استخدامها، فمثلاً يمكن تقدير الموارد الاجتماعية ومختلف تأثيراتها السلبية (مثل حوادث العمل). وتمثل البيانات الخاصة باستخدام الموارد المختلفة نقطة البداية لعملية الحساب، كما يجب تحديد الموارد الضرورية لحساب القيمة المضافة المستدامة وفقاً لهدف التقييم.

- ما مقدار العائد الذي تحققه المؤسسة من هذه الموارد؟

في هذه الخطوة يتم قياس العائد الذي تم الوصول اليه جراء استخدام المؤسسة لمختلف مواردها، حيث يمكن قياسه بمقياس القيمة المضافة الإجمالية، وهو العائد الذي يتم تقديمه للمساهمين، الدائنين، الحكومة/الدولة والموظفين؛ والذي يمثل مساهمة المؤسسة في الناتج المحلي الإجمالي، كما يمكن حساب العائد الذي تقدمه المؤسسة من هذه الموارد بصافي القيمة المضافة، من خلال قسمة إجمالي القيمة المضافة او صافي القيمة المضافة على مقدار المورد الذي تستخدمه المؤسسة.

- ما مقدار العائد الذي سيتم تحقيقه من استخدام مؤسسة اخرى لهذه الموارد؟

تحدد هذه الخطوة مقدار العائد الذي سيتم تحقيقه في حالة ما اذا استخدمت مؤسسة اخرى هذه الموارد، حيث يتم اعتبار المؤسسة الاخرى كمعيار، من خلال هذه العملية يمكن قياس تكلفة الفرصة البديلة، حيث يجب تحديد المعيار المعتمد للحساب اعتماداً على هدف التقييم، ويمكن استخراج المعيار من الاقتصاد الوطني أو من متوسط القطاع الصناعي.

- ما هي الموارد التي تستخدمها المؤسسة في خلق القيمة والتي لا تستخدمها في الواقع؟

تتم مقارنة العائد الذي تحققه المؤسسة باستخدام كل مورد بالعائد الذي يتم إنشاؤه بواسطة المعيار، حيث ان العائد الذي تحققه المؤسسة يتوافق مع إجمالي القيمة المضافة/صافي القيمة المضافة، وعائد المعيار هو تكاليف الفرصة البديلة، ويتم حساب مساهمة القيمة بطرح تكاليف الفرصة البديلة لكل مورد من إجمالي القيمة المضافة/صافي القيمة المضافة، والذي يوضح مقدار القيمة التي تحققها المؤسسة أكثر أو أقل باستخدام المورد مقارنة بالمعيار.

- ما مقدار القيمة المستدامة التي تحققها المؤسسة؟

في الخطوة السابقة تم حساب مساهمة القيمة لمورد واحد، ونظراً لأن كل المؤسسة تستخدم أكثر من مورد واحد، حيث يجب دمج مساهمات القيمة الفردية لكل مورد، وذلك بحساب القيمة المستدامة من خلال قسمة مجموع مساهمات القيمة على عدد الموارد المستخدمة، من خلال هذا العمليات، يتم ترجيح الموارد بالنسبة لكفاءتها.

1-4- البعد الاجتماعي لاستدامة الاداء:

الاداء الاجتماعي هو مجموعة من الالتزامات الاختيارية لمواجهة متطلبات وتوقعات مجموعة من الاطراف المعنية واصحاب المصلحة مع المؤسسة، سواء كانوا العاملين، العملاء، المجتمع والحكومة، هذا التوجه قد لا يقدم عوائد مباشرة على المدى القصير، لكنها قد تحصل على هذه العوائد من خلال النمو الازدهار وضمان البقاء، وذلك عن طريق توجيه المؤسسة لمجموعة من مواردها المالية، البشرية، الفنية والتنظيمية لمواجهة توقعات الاطراف التي تتعامل معها (الشيخ، 2020، صفحة 316). في الحقيقة يرتبط الاداء الاجتماعي ارتباطاً وثيقاً بالمسؤولية الاجتماعية، فيعتقد الباحثون ان الاداء الاجتماعي يمكن ان يكون وسيلة لقياس المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، حيث تتمثل الجوانب الرئيسية لنهج كارول في العلاقات بين الأشخاص والبيئة التنظيمية، كما يتم تقييم القضايا الأخلاقية كجزء متكامل من المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات (Avram & Avasilca, 2014, p. 114). وقد قدم كارول سنة 1999 تعريفاً شاملاً ومقبولاً للمسؤولية، حيث وصفها بأنها "المسؤولية التي تشمل توقعات المجتمع حول جوانب المؤسسة: الاقتصادية، القانونية، الأخلاقية والخيرية في وقت معين" (Zainee & Puteh, 2020, p. 373)، اما وود فيعتبر المسؤولية الاجتماعية هي ما يتنظره المجتمع من المؤسسة، والذي يمكن تقسيمه الى ثلاث مستويات هي (Saoussany & Kidaye, 2021, p. 484):

- المستوى المؤسسي (مبدأ الشرعية): يشمل هذا المستوى الالتزامات التي تصاحب العلاقة بين منظمات الأعمال والمجتمع. بمعنى آخر: الإجراءات التي يجب على المؤسسة اتخاذها واحترامها من أجل تعزيز شرعيتها، وتجنب إساءة استخدام السلطة.
- المستوى التنظيمي (مبدأ المسؤولية العامة): يتعلق بمسؤولية المؤسسة تجاه بيئتها، من خلال الإجراءات المتخذة للتعامل مع المشاكل البيئية الناتجة عن أنشطتها.
- المستوى الفردي (التقدير الإداري): ويركز على مسؤوليات وأخلاقيات المديرين، وقدرتهم على تحديد وتلبية التوقعات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية لأصحاب المصلحة.

2- المنهجية:

تم استخدام البحث الاستكشافي، وفقاً لمنهج كمي، من خلال تحليل البيانات المجمعة من عينة الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، حيث تم تحديد مجتمع الدراسة من العاملين في مؤسسة سوناطراك

بالأخص في المديرية الجهوية للإنتاج، والتي تقع بحاسي مسعود التابعة لولاية ورقلة في الجنوب الجزائري، والتي توظف 837 عامل دائم، بالإضافة الى 113 متربص، والموزعين على المستويات التنظيمية التالية: الاطارات والاطارات العليا، اعوان التحكم، واخيرا اعوان التنفيذ، وبعد معاينة لوثائق المؤسسة تبين ان مجتمع الدراسة المكون من ثلاثة مستويات مختلفة، تشكل نوعا من التجانس في كل مستوى، ونظرا للتركيب الطبقي لمجتمع الدراسة تم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية، التي تكون ممثلة للمجتمع، من خلال تحديد نسبة تمثيل محددة لكل طبقة تقدر بـ: 6.64% من مجموع العمال في كل طبقة بطريقة عشوائية، حيث تم توزيع 45 استبيان تم استرداد 44 منها، 42 فقط منها صالحة للاستخدام، الاستبيان الموزع تم بناءه انطلاقا من الخلفية النظرية للدراسة، بالإضافة الي تكييف مختلف المؤشرات لتتناسب مع خصوصية المؤسسة محل الدراسة، والذي يتكون من ثلاث محاور كما هو موضح في الجدول رقم (1):

الجدول رقم (01): ابعاد ومؤشرات الاستدامة في الاداء

المتغير	الابعاد
البعد الاجتماعي لاستدامة الأداء	الرضا الوظيفي
	ظروف عمل مناسبة
	رضا اصحاب المصلحة

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على الجانب النظري

حيث ينقسم بعد الرضا الوظيفي الى مجموعة من المؤشرات هي: العدالة في التوظيف، العدالة في الترقية، العدالة في الاجور والمكافئات، الرضا عن العمل والاشراف، الرضا عن فريق العمل، التقدير المعنوي، التطوير الوظيفي، اما بعد توفير ظروف العمل المناسبة فتم تقسيمه الى المؤشرات التالية: جو العمل الايجابي، توفر النقل، توفر الاطعام، توفر الصحة الوظيفية وتوفر الامن المهني، اما بعد رضا اصحاب المصلحة فينقسم الى المؤشرات التالية: رضا العاملين، رضا العملاء، رضا المساهمون، الالتزام بالقوانين والتشريعات والالتزام بحماية البيئة.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي والذي يعتبر الاكثر ملائمة لهذا النوع من المؤشرات التي قدمها الباحث، والذي يعتمد على خمس درجات من راي المستجيب من عينة الدراسة، وهذه الدرجات هي: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق واخيرا غير موافق بشدة، حيث يتم تحويل هذا المقياس الرتبي الى مقياس كمي من خلال اعطاء وزن نسبي لكل درجة بالترتيب، غير موافق بشدة يقابلها وزن 1، وموافق بشدة يقابلها وزن 5 وهكذا، وبعد توزيع الاستبيان على عينة الدراسة، واسترجاعه وتفرغ البيانات المتحصل عليها في برنامج التحليل الاحصائي (SPSS). باعتبار الاستبيان اداة الدراسة تم اخضاعه الى مجموعة من المقاييس للتأكد من

صدقه وثباته قبل البدء في عملية التحليل، حيث تم التعرف على صدق الاداة من خلال الصدق الظاهري والصدق البنائي، اما ثبات الاداة من خلال دراسة معامل الفا كرونباخ، كما تم تحديد الاختبارات الاحصائية المعلمية لاختبار الفرضيات، وذلك لان حجم العينة يفوق 30 مفردة وتوزيع البيانات الخاصة بالأبعاد كان اعتداليا، وتم استخدام مجموعة من المقاييس والاختبارات هي: المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، اختبار ألفا كرونباخ، معامل ارتباط بيرسون، واختبار t لعينة مستقلة.

3- النتائج:

تم تقسيم نتائج الدراسة الى محورين اساسين هما: نتائج قياس الاستبيان، من خلال قياس الصدق والثبات، ثم اختبار الفرضيات، من خلال دراسة المتوسطات الحسابية والنسب المئوية، ثم اختبار t لعينة مستقلة.

3-1- دراسة صدق وثبات اداة الدراسة: بعد توزيع الاستبيان على مجموعة من المحكمين المختصين بالدراسات الاحصائية، والالتزام بملاحظاتهم، تم دراسة الصدق البنائي للاستبيان، ويوضح الجدول رقم (2) نتائج قياسه، وذلك من خلال دراسة معاملات الارتباط بيرسون لأبعاد الدراسة والدرجة الكلية للأداة، ويجدر بالإشارة ان علامة النجمتين المرفقة للقيمة الاحتمالية (sig) تدل على ان الارتباط دال عن مستوى 0.01 وهو اقل من 0.05، حيث انه من خلال هذه العملية يمكننا التأكد من التماسك الكلي لأداة الدراسة.

الجدول رقم (2):معامل الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية

القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل ارتباط بيرسون	الأبعاد
0.000**	0.659	الرضا الوظيفي
0.000**	0.665	ظروف عمل مناسبة
0.000**	0.765	رضا اصحاب المصلحة

المصدر: من اعداد الباحث؛ بالاعتماد على مخرجات: SPSS V22

** الارتباط دال عند مستوى 0.01.

في العادة ما يتم دراسة ثبات اداة الدراسة من خلال مجموعة من المقاييس التي يمكن ان نذكر منها: مقياس التجزئة النصفية ومعامل الفا كرونباخ، هذا الاخير الاكثر استخداما لقياس الثبات، وهو ما سنعتمده في هذه الدراسة، حيث ان المقصود بثبات الاستبيان هو ثبات النتائج المتحصل عليها في حالة ما اعيد توزيعه مرات متتالية، والنتائج موضحة في الجدول رقم (3):

جدول رقم (3): اختبار ألفا كرونباخ لثبات الاستبيان

الابعاد	المؤشرات عدد	كرونباخ الفا معامل
الرضا الوظيفي	7	0.789
ظروف عمل مناسبة	5	0.750
رضا اصحاب المصلحة	5	0.753
البعد الاجتماعي لاستدامة الاداء	17	0.765

المصدر: من اعداد الباحث؛ بالاعتماد على مخرجات: V22 SPSS

3-2- نتائج اختبار الفرضيات: تم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام اختبار t لعينة واحدة، وذلك لكل بعد من ابعاد اداة الدراسة، من خلال دراسة الدلالة الاحصائية للفروق بين استجابات العينة والوسط الافتراضي، بالإضافة الى دراسة كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية، والنتائج مبينة في الجدول رقم (4):

الجدول رقم (4): اختبار الفرضيات

المؤشرات والابعاد	الاحصائي المتوسط	الانحراف المعياري	النسبية الاهمية	قيمة t	الدلالة مستوى
1 الرضا الوظيفي	4,08	0.577	%77	12.78 8	0.002
2 ظروف عمل مناسبة	3.90	0.850	%72.5	9.545	0.000
2 رضا اصحاب المصلحة	3,70	0.760	%67.5	6.540	0.004
البعد الاجتماعي لاستدامة الأداء	3.89	0.610	%72.25	8.552	0.003

المصدر: من اعداد الباحث؛ بالاعتماد على مخرجات: V22 SPSS

4- مناقشة النتائج:

يتضح من الجدول رقم (2)، والذي يبين دراسة الصدق البنائي لأداة الدراسة، حيث ان معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي والبعد الاجتماعي لاستدامة الاداء هو: 0.659 والذي يعبر عن علاقة ايجابية قوية نسبيا بين المجالين، كما ان مستوى القيمة الاحتمالية هي: 0.000^{**} ، مما يعني ان الارتباط دال احصائيا عن مستوى الدلالة 0.05، كما ان معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي والبعد الاجتماعي لاستدامة الاداء هو: 0.665

والذي يعبر عن علاقة ايجابية قوية نسبيا بين المجالين، كما ان مستوى القيمة الاحتمالية هي: 0.000^{**} ، مما يعني ان الارتباط دال احصائيا عن مستوى الدلالة 0.05 ، واخيرا فان معامل الارتباط بين رضا اصحاب المصلحة والبعد الاجتماعي لاستدامة الاداء هو: 0.765 والذي يعبر عن علاقة ايجابية قوية نسبيا بين المجالين، كما ان مستوى القيمة الاحتمالية هي: 0.000^{**} ، مما يعني ان الارتباط دال احصائيا عن مستوى الدلالة 0.05 ، من خلال النتائج السابقة من الجدول (2)، بالإضافة الى صدق المحكمين نستنتج ان اداة الدراسة صادقة لما اعدت له.

من خلال الجدول رقم (3)، والذي بين دراسة ثبات الاستبيان، حيث ان قيمة معامل الفا كرونباخ لكل ابعاد ومتغير الدراسة تنحصر بين: 0.750 و 0.789 وهي اكبر من 0.6 واقل من 0.9 ، وهي قيم مقبولة لاعتبار اداة الدراسة ثابتة. بعد دراسة كل من صدق وثبات اداة الدراسة، نستنتج انها قابلة للاستخدام ولجمع البيانات التي تقدم صورة حقيقية عن المؤسسة فيما يتعلق بمتغير وابعاد الدراسة.

من الجدول رقم (4) والذي تم فيه اختبار الفرضيات، من خلال مجموعة من المقاييس واختبار t لعينة واحدة، حيث ان اهم ما يمكن ملاحظته هو ان الاوساط الحسابية لكل ابعاد الدراسة تنحصر بين: 3.70 و 4.08 ، حيث كانت اقل قيمة للوسط الحسابي لبعده: رضا اصحاب المصلحة بمتوسط حسابي قدره: 3.70 وبنسبة مئوية قدرها: 67.5% ، اما بعد ظروف عمل مناسبة فكان متوسطه الحسابي: 3.90 وبنسبة مئوية قدرها: 72.5% ، اما اعلى قيمة للوسط الحسابي فقد كانت لبعده: الرضا الوظيفي بمتوسط حسابي قدره: 4.08 وبنسبة مئوية قدرها: 77% ، اما المتوسط الحسابي لمتغير الدراسة هي 3.89 وبنسبة مئوية قدرها: 72.25% ، اما فيما يتعلق بالانحراف المعياري فقد انحصرت بين 0.610 و 0.850 ، حيث كانت اقل قيمة لمتغير الدراسة، والتي تعبر عن اقل تشتت لأراء افراد العينة حول المتوسط الحسابي، وعلى العموم فان كل ابعاد الدراسة ذات تشتت قليل مما يدل على ان هناك نوع من الاجماع من افراد العينة حول متغيرات وابعاد الدراسة. كما يوضح الجدول رقم (4) اختبار الفرضيات، حيث كانت قيمة اختبار t لعينة واحدة لبعده الرضا الوظيفي هي: 12.788 وهي اكبر من قيمتها الجدولية، كما انها دلالتها الاحصائية sig هي 0.003 وهي اقل من 0.05 ، مما يعني وجود فروق دالة احصائيا بين هذا البعد والوسط الافتراضي، من هنا يمكن القول ان مؤسسة سوناطراك (مديرية الانتاج بحاسي مسعود) تهتم بتحقيق الرضا الوظيفي، كما ان قيمة اختبار t لعينة واحدة لبعده ظروف العمل المناسبة هي: 9.545 وهي اكبر من قيمتها الجدولية، كما انها دلالتها الاحصائية sig هي 0.000 وهي اقل من 0.05 ، مما يعني وجود فروق دالة احصائيا بين هذا البعد والوسط الافتراضي، لذا يمكن القول ان مؤسسة سوناطراك (مديرية الانتاج بحاسي مسعود) تهتم بتحقيق ظروف عمل مناسبة لعمالها، اما قيمة اختبار t لعينة واحدة لبعده رضا اصحاب المصلحة هي: 6.540 وهي اكبر من قيمتها الجدولية، كما انها

دالة احصائية لان قيمة دلالتها الاحصائية sig هي: 0.004 وهي اقل من 0.05، مما يعني وجود فروق دالة احصائية بين هذا البعد والوسط الافتراضي، لذا يمكن القول ان مؤسسة سوناطراك (مديرية الانتاج بحاسي مسعود) تهتم بتحقيق رضا اصحاب المصلحة، اما قيمة اختبار t لعينة واحدة لمتغير الدراسة فهي: رضا اصحاب المصلحة هي: 8.552 وهي اكبر من قيمتها الجدولية، كما انها دالة احصائية لان قيمة دلالتها الاحصائية sig هي: 0.003 وهي اقل من 0.05، مما يعني وجود فروق دالة احصائية بين هذا البعد والوسط الافتراضي، لذا يمكن القول ان مؤسسة سوناطراك (مديرية الانتاج بحاسي مسعود) تركز على تحقيق بعد اجتماعي لاستدامة الاداء من خلال ممارسة انشطتها، من خلال تركيز اكبر اهتمام ببعد الرضا الوظيفي من خلال تحقيق العدالة في التوظيف والترقية، بالإضافة الى الاجور والمكافئات، كما تحقق مستويات عالية من الرضا عن العمل والاشرف وفريق العمل، كما توفر لعمالها فرص التطوير الوظيفي والتقدير المعنوي، بالإضافة تركيز اهتمام المؤسسة بتوفير ظروف عمل مناسبة، من جو عمل ايجابي، توفير النقل والاطعام، الصحة والامن المهني، اما البعد الاخير والذي هو رضا اصحاب المصلحة فتركز عليه المؤسسة من خلال تحقيق رضا من العاملين، العملاء، والمساهمون، والالتزام بالقوانين والتشريعات وبحمية البيئة.

الخلاصة:

بعد الاحاطة النظرية بمتغير الدراسة بمختلف ابعاده ومؤشراته، وبناء استبيان والتأكد من صدقه وثباته ثم اخيرا اختبار الفرضيات، كانت اهم النتائج كما يلي:

تركز مؤسسة سوناطراك (مديرية الانتاج بحاسي مسعود) على البعد الاجتماعي لاستدامة اداءها في ميدان نشاطها من وجهة نظر العاملين فيها، وذلك بتركيزها على الرضا الوظيفي، بنسبة مئوية قدرها: 77% وبمتوسط حسابي قدره: 4.08، واما ظروف عمل مناسبة فبنسبة مئوية قدرها: 72.5% ومتوسط حسابي قيمته: 3.90، اخيرا تحقيق رضا اصحاب المصلحة بنسبة مئوية قدرها: 67.5% وبمتوسط حسابي قيمته: 3.70.

كما تم اثبات كل فرضيات الدراسة، حيث كانت قيمة اختبار t لعينة واحدة لكل ابعاد ومتغير الدراسة اكبر من قيمتها الجدولية، ومستوى دلالتها الاحصائية اقل من 0.05.

اقتراحات البحث:

من النتائج التي تم التوصل اليها، وبالتركيز على الجوانب السلبية من وجهة نظر العاملين في المؤسسة، من خلال ملاحظة الاوساط الحسابية الاقل، والانحرافات المعيارية الاكبر، يمكن تقديم بعض التوصيات لمؤسسة سوناطراك (مديرية الانتاج بحاسي مسعود) لتحسين التركيز على البعد الاجتماعي لاستدامة الاداء بشكل مستمر، وذلك بالاهتمام بالجوانب الاجتماعية للمؤسسة؛ خاصة فيما يتعلق بتحقيق رضا أصحاب المصلحة المختلفين، من عاملين، عملاء ومساهمين باعتبارهم اطراف فاعلة، لها علاقة قوية بالمؤسسة، حيث

يجب اخذ حاجاتهم بعين الاعتبار عند تحديد اهداف المؤسسة، كما لا يمكن اغفال الالتزام بالجوانب القانونية والتشريعات والمساهمة في حماية وتحسين البيئة.

قائمة المصادر والمراجع:

1. إبراهيم الخولف المكاوي. (2009). إدارة الأداء باستخدام بطاقة الأداء المتوازن. الطبعة الأولى. الأردن: الوراق للنشر والتوزيع.
2. بشرى نجم عبدالله المشهداني، ونادية شاكر حسين النعيمي. (2017). تقويم الأداء المستدام للوحدات الاقتصادية باستعمال بطاقة العلامات المتوازنة – التطبيق على مصرف الاستثمار العراقي . المؤتمر العلمي الرابع، جامعة النوروز، ديسمبر 2017.
3. ساوس الشيخ. (2020). تأثير التدقيق الاجتماعي في الاداء الاجتماعي دراسة تطبيقية لآراء عينة من المدراء والعاملين في منظمات الاعمال الجزائرية . مجلة الاقتصاد وادارة الاعمال. 26 (117)، 310-326.
4. مصطفى سلام عبد الرضا، وهبة الله مصطفى. (2017). اثر الوعي البيئي لدى المصارف الاهلية العراقية في تحقيق التنمية المستدامة، دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في بنك بغداد التجاري. مجلة بابل للعلوم المصرفية والتطبيقية. 25(6)، 2022-2035.
5. Zainee, I. A., & Puteh, F. (2020). Corporate social responsibility impact on talent retention among Generation Y . Revista de Gestão. 27 (4), 369-392.
6. Avram , E., & Avasilca, S. (2014). Business Performance Measurement in Relation to Corporate Social Responsibility: A conceptual Model Development. . Procedia - Social and Behavioral Sciences. 109 , 1142 – 1146.
7. Baumgartner, R. (2008). corporate sustainability performance: methods and illustrative examples. Int. J. Sus. Dev. Plann. 3(2), 117–131.
8. Chaker, F., Idrissi, M., & El Manouar, A. (2017). A Critical Evaluation of the Sustainability Balanced Scorecard as a Decision Aid Framework. International Journal of Applied Engineering Research. 12 (14), 4221-4237.
9. Danarahmanto, P., Primiana, I., Azis , Y., & Kaltum, U. (2020). The sustainable performance of the digital start-up company based on customer participation, innovation, and business model. Verslas: Teorija ir praktika / Business: Theory and Practice. 21(1), 115–124.
10. Mihaiu, D. (2014). Sustainable performance of public organizations: shaping a coherent system for implimenting measuring. the concept studies in business and economics. 9(3), 50-56.
11. Nikbin, D., & al. (2010). A Review Paper on Organizational Culture and Organizational Performance. International Journal of Business and Social Science. 1 (3), 26-46.

12. Pravitasari, A., Rustiadi , E., Mulya, S., & Fuadina, L. (2018). Developing Regional Sustainability Index as a New Approach for Evaluating Sustainability Performance in Indonesia. *Environment and Ecology Research*. 6(3), 157-168.
13. Robert.B Carton .(2004) .Measuring Organizational Performance: an Exploratory Study .Doctor of Philosophy thesis. Dean of the Graduate School. The University of Georgia. Athens, Georgia.
14. Saint-Onge , S., & haines, V. (2007). *gestion des performance au travail*. Edition 1. Bruxelles: de Boeck.
15. Saoussany , A., & Kidaye, N. (2021). La Responsabilité Sociétale des Entreprises : d'un Concept Philosophico-éthique à un Concept Managérial Orienté vers l'Action. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*. 2(3), 476-491.
16. Stevanović, T., & Petrović-Randelović , M. (2012). Sustainability Balanced Scorecard and eco-efficiency analysis. *Economics and Organization*. 9(2), 257 – 270.

