جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان : علوم اقتصادية، علوم التسيير و علوم تجارية
الشعبة : علوم التسيير
التخصص : تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
من إعداد الطالبة : سنيقرة رفيقة

بعنوان:

أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
"دراسة حالة ايلاف ترين، الضياء، ليند غاز – ورقلة"

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ.....:
أمام اللجنة المكونة من السادة:
أ/عادل عياض..... (جامعة قاصدي مرباح ورقلة)رئيسا.
أ/ سلامي منيرة..... (جامعة قاصدي مرباح ورقلة)مشرفا.
أ/زرقون محمد..... (جامعة قاصدي مرباح ورقلة)مناقشا.
الدكتور /.....(جامعة قاصدي مرباح ورقلة)مناقشا.

السنة الجامعية:2012/2013

الإهداء

إلى التي حملتني وهنا على وهن وكانت سندا لي في كل المحن،...
إلى من جعلتني أتحدى مصاعب الحياة، إلى التي غمرتني بعطفها
ودعواتها...إليك يا أمي الحنون، وإلى الذي رسم لي معالم
الطريق القويم بدعمه وسهره على تربيتي وراحتي، إلى الذي علمني
معنى الكفاح والإخلاص ...أبي العزيز، فيا ربي ارحمهما
كما ربياني صغيرا
إلى إخوتي وأخواتي كل بإسمه
إلى صديقاتي: هناء، أمينة، وفاء
إلى أستاذتنا المشرفة"سلامي منيرة"
إلى كل أساتذتنا الأجلاء و زملائي الأعزاء...
إلى كل من علمني حرفا فلا أنسى له فضلا، ودعمني
وكان لي عونا وسندا.
وإلى كل من هو في القلب ولم يذكره القلم.

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، حمدا كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه نحمده ونشكره كثيرا على توفيقه لنا لإتمام هذا العمل المتواضع

أما بعد:

يخونني التعبير وتنقصني الكلمات لترجمة عظيم الامتنان وجزيل الشكر إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في توجيهي وإرشادي بالنصائح التي أنارت لي الدرب،وشكر خاص إلى أستاذتي المشرفة "سلامي منيرة"

وإلى كل الذين بسطوا إلي يد العون عند الاحتياج

ومنحوا لي بسمة الإخلاص عند النجاح

وكما لا يفوتني تقديم الشكر الجزيل لجميع عمال المؤسسات محل الدراسة وإلى جميع الأساتذة والطلبة والعمال بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

الفهرس

-الاهداء

-الشكر

-الملخص

-قائمة المحتويات

-قائمة الجداول

-قائمة الأشكال والملاحق

المقدمة العامة.....أب ج د

الفصل الاول: الأسس النظرية لتطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية.....**02**

تمهيد.....01

المبحث الأول: المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية.....02

المطلب الأول:مفهوم المسؤولية الاجتماعية واستراتيجيات التعامل معها.....02

أولا: مفهوم المسؤولية الاجتماعية 02

ثانيا: استراتيجيات التعامل مع المسؤولية الاجتماعية.....03

المطلب الثاني: المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية.....04

أولا:أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية.....04

ثانيا: علاقة المسؤولية الاجتماعية بأداء الموارد البشرية.....07

المبحث الثاني:الدراسات السابقة **09**

المطلب الأول:المذكرات العلمية.....**09**

المطلب الثاني: الملتقيات العلمية.....**12.**

خلاصة الفصل الأول.....16

الفصل الثاني:الجانب التطبيقي للدراسة.....17

تمهيد.....17

المبحث الأول:طريقة وأدوات الدراسة.....18

المطلب الاول:طريقة الدراسة الدراسة.....18

المطلب الثاني:أدوات جمع البيانات وقياس المتغيرات.....**19**

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.....**21**

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة. 21

المطلب الثاني:تحليل محاور الاستبيان.....28

-**الخاتمة** .

-المراجع.

-الملاحق.

المقدمة

لم يعد تعظيم الربح الهدف الرئيسي لمنظمات الأعمال ولا شغلها الشاغل فقد تغيرت نظرة المنظمات لنجاحها وأعادت ترتيب أولوياتها لأن الزمن الذي تعيشه تغير وما كان مقبولاً بالأمس البعيد أصبح من الممنوعات اليوم، فالكل متفق على أنه من حق هذه المنظمات أن ترفع من أرباحها، ولكن في الوقت نفسه يجب أن تنتبه جيداً على أثر أفعالها على المجتمع الذي تنشط فيه. وأكثر يجب أن تضع رفاهية ومصلحة المجتمع ضمن أهدافها الأساسية. وهذا ما أصبح يعرف "المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال".

ارتبطت المسؤولية الاجتماعية في بداية ظهورها بالشركات متعددة الجنسيات والشركات الكبيرة بشكل عام . وذلك نظرا لانتشار ممارسات المسؤولية الاجتماعية بشكل كبير في هذا النوع من الشركات ولعل من أهم هذه الأسباب أن كثير من الشركات متعددة الجنسيات داست على الجوانب الاجتماعية والبيئية في إطار بحثها على تعظيم الربح . ولم تكن تراعي في نشاطاتها الاقتصادية لأي اعتبارات . غير الاعتبارات الاقتصادية فتسببت نتيجة لذلك في الكثير من الكوارث البيئية والفضائح الأخلاقية والقانونية أدت إلى تعرضها للكثير من الضغوطات منمؤسسات المجتمع المدني والمنظمات الغير الحكومية فدفعها ذلك إلى تهذيب نشاطاتها الاقتصادية وتبين برامج مسؤولة اجتماعيا لمصلحة المجتمع والبيئة التي تعمل فيها.

هذه الأسباب المذكورة وغيرها يفسر سبب ارتباط المسؤولية الاجتماعية بالشركات الكبيرة والشركات متعددة الجنسيات لكن مع ملاحظة التغيرات التي تحدث من اقتصاديات الكثير من الدول . نجد تزايد في عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة بشكل لافت وقد أصبحت هذه الشركات تمثل الغالبية مقارنة بالشركات الكبيرة في اقتصاديات الكثير من الدول . ولا شك أن صغر حجم الشركة لا يعفيها من واجباتها إتجاه المجتمع والبيئة خصوصا إذا كانت تمثل النسيج الاقتصادي الأكثر انتشارا .

إشكالية البحث:

من الجدير بالذكر أن أغلب اهتمامات المسؤولية الاجتماعية تنصب على المورد البشري وتنمية قدراته حيث أنه قبل سنوات قليلة كان الاهتمام بشؤون الموارد البشرية ينحصر في عدد قليل من المتخصصين الذين يعملون في قسم يطلق عليه "قسم أو إدارة الأفراد والموارد البشرية" يختصون بكافة المسائل الإجرائية المتصلة باستقطاب الأفراد وتنفيذ سياسات المؤسسة في أمور المفاضلة والاختيار بين المقدمين لشغل الوظائف، ثم إنهاء إجراءات التعيين وإسناد العمل لمن يقع عليه الاختيار. وكانت مهام إدارة الموارد البشرية تشمل متابعة الشؤون الوظيفية للعاملين من حيث احتساب الرواتب، ضبط الوقت، تطبيق اللوائح في شأن المخالفات التي قد تصدر منهم، وتنفيذ إجراءات الإجازات على اختلاف أنواعها، مباشرة الرعاية الطبية والاجتماعية وتنفيذ نظم تقييم الأداء وأعمال التدريب والتنمية التي يشير بها المديرون المختصون، ثم متابعة إجراءات إنهاء الخدمة في نهاية التقاعد وغيرها من الإجراءات الروتينية

فالإدارة العليا في معظم المؤسسات وخاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لم تولي المورد البشري الاهتمام المناسب، ولم تهتم بتنمية قدراته الإبداعية وجعله الركيزة الأساسية لتحقيق التفوق التنافسي. وعلى ضوء ما تقدم يمكننا طرح الإشكالية الموالية :

كيف يؤثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟

* ولمعالجة هده الإشكالية نطرح الأسئلة الفرعية التالية :

-ما المقصود بالمسؤولية الاجتماعيةللمؤسسات؟

- ما مدى تبني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

-هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية كمتغيرات مستقلة وأداء المورد البشري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمتغير تابع؟

-هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة0.05 بين متوسطات نظرة العاملين لتبيق المسؤولية الاجتماعية بسب اختلافهم في الجنس وقطاع النشاط؟

* **الفرضيات:**

الفرضية الأولى:يقصد بالمسؤولية الاجتماعيةللمؤسسات مدى مساهمة منظمات الأعمال في الكثير من الأنشطةالاجتماعية مثل محاربة الفقر ومكافحة التلوث وتحسين الخدمات الصحية وغيرها.

الفرضيةالثانية :تتبني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أبعاد المسؤولية الاجتماعية في حدود طاقاتها.

الفرضيةالثالثة : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة0.05 بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق المسؤولية الاجتماعية بسب اختلافهم في الجنس وقطاع النشاط.

الفرضية الرابعة:لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية كمتغيرات مستقلة وأداء المورد البشري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمتغير تابع.

- * **أسباب اختيار الموضوع** :

وقد تم اختيارنا لهذا الموضوع لعدة أسباب نوجزها فيما يلي :

- طبيعة التخصص العلمي الذي أدرس فيه وصلته بموضوع الدراسة .

- قيامي بأعمال بحثية سابقة ذات الصلة بالموضوع .

- ميولي الشخصي واهتمامي بالمواضيع المتعلقة بثقافة المؤسسة و المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات .

تمهيد الفصل الأول

أثبتت الأزمات الاقتصادية و المالية أن الحرية المطلقة لاقتصاد السوق تؤدي إلى مفاسد كبيرة سواء في المجال الاقتصادي أو الاجتماعي أو البيئي، لذلك فإن مفاهيم كمفهوم التنمية المستدامة و المسؤولية الاجتماعية من شأنها إعادة التوازن بين الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية و البيئية.

و قد امتد نطاق هذه المسؤولية ليشمل أطرافا متعددة، و تعتبر الموارد البشرية من أهم الأطراف المستفيدة و التي يتوجب على المنظمة أن تؤدي مسؤولياتها الاجتماعية تجاهها، و الالتزام المسئول تجاه المورد البشري يعتبر ضرورة من أجل تحسين الأداء الكلي بشكل عام وعلى اعتبار أن الموارد البشرية هي طرف من أصحاب المصلحة الذين تتأثر بهم المنظمة و تؤثر عليهم، فإن على المنظمة الالتزام بسلوك مسئول تجاههم، و بغرض التعرف أكثر على مفهوم المسؤولية الاجتماعية وأثرها ومظاهر تجسيدها تجاه الموارد البشرية قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

المبحث الأوّل: المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة حول الموضوع.

الإطار النظري

المبحث الأوّل: المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية

من أجل التعرف أكثر إلى مفهوم المسؤولية الاجتماعية وأثر تطبيقها على الموارد البشرية قسمنا هذا المبحث إلى مجموعة من المطالب تتمثل في المطلب الأول الذي يتضمن مفهوم المسؤولية الاجتماعية واستراتيجيات التعامل معها والمطلب الثاني يتضمن مبادئ المسؤولية الاجتماعية ومظاهر تجسيد المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية.

المطلب الأوّل:مفهوم المسؤولية الاجتماعية واستراتيجيات التعامل معها.

لم يعد تعظيم الربح الهدف الرئيسي لمنظمات الأعمال ولا شغلها الشاغل فقد تغيرت نظرة المنظمات لنجاحها وأعادت ترتيب أولوياتها لأن الزمن الذي تعيشه تغير وما كان مقبولاً بالأمس البعيد أصبح من الممنوعات اليوم، فالكل متفق على أنه من حق هذه المنظمات أن ترفع من أرباحها، ولكن في الوقت نفسه يجب أن تنتبه جيداً على أثر أفعالها على المجتمع الذي تنشط فيه. وأكثر يجب أن تضع رفاهية ومصلحة المجتمع ضمن أهدافها الأساسية. وهذا ما أصبح يعرف "المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال". وسنتطرق في هذا المطلب إلى عنصرين أساسيين الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية والثاني إستراتيجيات التعامل مع المسؤولية الاجتماعية.

1-مفهوم المسؤولية الاجتماعية

تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية للأعمال عبر الزمن وفي فترات مختلفة من تاريخ الشركات والصناعة، أن النقد الحاصل للمنظمات باعتبارها أكثر اهتماما بجني الأرباح على حساب البيئة أو صحة المستهلك أو باقي فئات المجتمع ولد بوادر لاهتمام الإدارات بهذه الجوانب، هكذا عرضت المسؤولية الاجتماعية باعتبارها اهتمام من قبل المنظمة بمصالح المجتمع الذي تعمل فيه بالإضافة إلى مصالحها الذاتية

يسعى معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية إلى توضيح معنى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والتي عرفها ب "السلوك الأخلاقي لمؤسسة ما اتجاه المجتمع وتشمل سلوك الإدارة المسؤولة في تعاملها مع الأطراف المعنية التي لها مصلحة شرعية في مؤسسة الأعمال وليس مجرد حاملي الأسهم"[1]

فالمسؤولية الاجتماعية هي "مجموعة القرارات و الأفعال التي تتخذها المنظمة للوصول إلى تحقيق الأهداف المرغوبة و القيم السائدة في المجتمع و التي تمثل في نهاية الأمر جزءا من المنافع الاقتصادية المباشرة لإدارة المنظمة و الساعية إلى تحقيقها كجزء من إستراتيجيتها"[2].

ويرىRobbinsأن"المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تستند إلى اعتبارات أخلاقية مركزة على الأهداف بشكل التزامات بعيدة الأمد تفي بها المؤسسة بما يعزز صورتها في المجتمع"[3].

---

[1]مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، **كشف البيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع : الاتجاهات والقضايا الراهنة**، منشورات الأمم المتحدة نيويورك وجينيف، 2004

[2]ثامر ياسر البكري، **التسويق و المسؤولية الاجتماعية**، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2001، ص:27.

[3]عبد الله بن منصور، ***"إشكالية العلاقة بين الاقتصاد والأخلاق"***، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير، جامعة .تلمسان، 2008 ،ص241

وفي نفس الوقت يعرف كل من K.DavisetR.Blomstrom المسؤولية الاجتماعية بأنها "التزام المؤسسة بأن تضع نصب عينيها خلال عملية صنع القرارات الآثار والنتائج المترتبة عن هذه القرارات على النظام الاجتماعي الخارجي بطريقة تضمن إيجاد توازن بين تحقيق الأرباح الاقتصادية المطلوبة والفوائد الاجتماعية المترتبة على هذه القرارات."[1]

وفي تعريف آخر المسؤولية الاجتماعية للمنظمة هي" التزام أخلاقي بين المنظمة المجتمع، تسعى من خلاله المنظمة إلى تقوية الروابط بينها و بين المجتمع بشكل عام، و الذي ينعكس بدوره على نجاحها و تحسين أدائها المستقبلي"[2].

تعرفها جمعية الإداريين الأمريكيين بأنها استجابة إدارة الشركات إلى التغير في توقعات المستهلكين و الاهتمام العام بالمجتمع و الاستمرار بانجاز المساهمات الفريدة للأنشطة التجارية الهادفة إلى خلق الثروة الاقتصادية[3].

أما منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، فقد عرفت المسؤولية الاجتماعية للمنظمة على أنها: التزام هذه الأخيرة بالمساهمة في التنمية الاقتصادية، مع الحفاظ على البيئة والعمل مع العمال وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع بشكل عام بهدف تحسين جودة الحياة لجميع هذه الأطراف."[4]

و اختصارا لهذه التعاريف يمكن أن نتبنى التعريف الجامع التالي: "المسؤولية الاجتماعية هي مبادرات والتزامات المنظمة والتي لها تأثير إيجابي على المجتمع أو بعض الفئات في إطار أربعة مستويات اقتصادية، قانونية، أخلاقية وخيرة".

استراتيجيات التعامل مع المسؤولية الاجتماعية:

يتمحور الأداء الاجتماعي للمنظمة حول أربعة مواقف أو استراتيجيات تتمثل فيما يلي[5]:

1-إستراتيجية الممانعة أو عدم التبني: و تعرض هذه الإستراتيجية اهتماما بالأولويات الاقتصادية لمنظمات العوائد الأخرى.الأعمال دون تبني أي دور اجتماعي لأنه يقع خارج نطاق مصالحها التي يجب أن تتركز على تعظيم الربح

---

[1] إياد محمد عودة، ***"قياس التكاليف الاجتماعية ومدى مساهمتها بتحقيق الرفاهية الاجتماعية"***،مشروع بحث لغاية استكمال متطلبات تخرج .لبرنامج ماجستير المحاسبة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2008، ص44

[2] فؤاد محمد حسين الحمدي، **"الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات و انعكاساتها على رضا المستهلك"**، رسالة دكتوراه في تخصص فلسفة في إدارة الأعمال–جامعة بغداد، غير منشورة، العراق، 2003، ص: 40

[3] محمد الصيرفي، **المسؤولية الاجتماعية للإدارة**، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى، 2007، ص : 17

[4] -Marie-françoise Guyonnaud et Frédérique Willard, **Du management environnemental audéveloppement durable des entreprises**, ADEME, France, Mars 2004, P: 05

[5] مقدم وهيبة،عنوان المداخلة: سياسات **و برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في منظمات الأعمال (دراسة حالة ثلاثة شركات عربية)**، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة ،يومي 13-14 ديسمبر 2011كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعةالشلف،2011،ص ص 8،9

2-الإستراتيجية الدفاعية: وتعني القيام بدور اجتماعي محدود جدا بما يتطابق مع المتطلبات القانونية المفروضة فقط، وهو لحماية المنظمة من الانتقادات وبالحد الأدنى، ويقع هذا الدور ضمن المتطلبات الخاصة بالمنافسة وضغوط الناشطين في مجال البيئة.

3-إستراتيجية التكيف: تخطو المنظمة في هذه الإستراتيجية خطوة متقدمة باتجاه المساهمة بالأنشطة الاجتماعية من خلال تبني الإنفاق في الجوانب المرتبطة بالمتطلبات الأخلاقية والقانونية إضافة إلى الاقتصادية، حيث يكون لها دور اجتماعي واضح من خلال التفاعل مع الأعراف والقيم وتوقعات المجتمع.

4-إستراتيجية المبادرة التطوعية: تأخذ الإدارة هنا زمام المبادرة في الأنشطة الاجتماعية وذلك بالاستجابة للكثير من المتطلبات الاجتماعية وفقا لتقديرات المدراء بما يتناسب مع المواقف المختلفة، تتميز هذه الإستراتيجية بان الأداء الشامل لمنظمة الأعمال يأخذ دائما في الاعتبار أن لا تكون القرارات المتخذة أو التصرفات ذات أثر معاكس لتطلعات المجتمع ومصلحته.

المطلب الثاني :المسؤولية الاجتماعية تجاه المواردالبشرية

تحتل الموارد البشرية في منظمات الأعمال الحديثة مكانة رفيعة وتلعب دورا فعالا في عصر أصبح فيه التغيير أمرا حتميا ومستمرا، لقد أصبحت الموارد البشرية ميزة تنافسية فريدة للمنظمات لايمكن تقليدها، لهذا يفترض بإدارة المنظمة أن تعيرها جل اهتمامها وتتحمل مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية تجاه هذا المورد.وذلك من خلال وسائل عديدة تغطي مجمل الأنشطة الفرعية المتعددة والمتنوعة لإدارة الموارد البشرية، وهي في مجملها تؤثر بالإيجاب أو السلب على أداء وسلوك المورد البشري.ويمكن تلخيص هذه الأساليب في النقاط التالية:

1- تعبئة واستقطاب الموارد البشرية:يمكن لمنظمة الأعمال أن تمارس دورها الاجتماعي وهي تجري استقطاب لمواردها كما يلي[1]:

-الإلتزام بعملية البحث الصحيحة وتأمين حقوق المترشحين لشغل الوظيفة؛

-صدق الإعلان عن الوظائف الشاغرة وأن تصل هذه الإعلانات إلى كافة الشرائح الموجهة لها في المجتمع؛

-عدم سحب العاملين من المنافسين الآخرين بطرق غير مشروعة؛

-نزاهة التعامل مع المكاتب التي توفر اليد العاملة لمنظمات الأعمال؛

-عدم التحيز في عملية اختيار العمال لصالح جنس معين دون الآخر؛

-أن تكون عملية الاستقطاب مستندة إلى تحديد دقيق وموضوعي للاحتياجات من مختلف التخصصات لشغل وظائف حقيقية وفي ضوء عملية تخطيط منهجية وعلمية للموارد البشرية؛[2]

[1] طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العمري،المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، الاعمال والمجتمع ،دار وائل للنشر،الطبعة الثانية، 2008، ص ص:260-262

[2] برنوطي، سعاد نائف، ادارة الموارد البشرية: ادارة الافراد، دار وائل للنشر، عمان، 2001، ص217.

الإطار التطبيقي

المبحث الأول: طريقة وأدوات الدراسة

سنتولى في هذا المبحث توضيح كيفية إنجاز الدراسة، أي تقديم كيفية اختيار مجتمع الدراسة والعينة، تحديد المتغيرات وكيفية قياسها، طريقة جمع المعطيات والأدوات المستخدمة في الجمع، ووصف كيفية تلخيص المعطيات المجمعة والأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل المعطيات واختبار الفروض

المطلب الأول: طريقة الدراسة

يتضمن هذا المطلب كيفية اختيار مجتمع الدراسة والعينة وتحديد المتغيرات قياسها وطريقة جمعها إضافة إلى تلخيص مختلف المعطيات المجمعة

1- مجتمع وعيّنة الدراسة:

1-1مجتمع الدراسة: يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستويات الإدارية في مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة وهي:

- مؤسسة ليند غاز الجزائر- وحدة ورقلة- LIND GAZ.
- مؤسسة الضياء.
- مؤسسة إيلاف ترين.

1-2عيّنة الدراسة:تم اختيار عينة عشوائية تتألف من (**60**) عامل في المستويات الإدارية الثلاث (العليا، الوسطى،الدنيا)من المؤسسات محل الدراسة باختلاف قطاع نشاطها ويوضح الجدول التالي الاستبيانات الموزعة والمستردة على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة:

جدول رقم(1.2):عدد الاستبيانات الموزعة والمستردة على المؤسسات محل الدراسة

الرقم	اسم المؤسسة	العدد الكلي	
		موزعة	مستردة
1	مؤسسة ليند غاز الجزائر- وحدة ورقلة- LIND GAZ	25	20
2	مؤسسة الضياء	12	12
3	مؤسسة إيلاف ترين	23	18
	المجموع	60	50

2-تحديد المتغيرات، قياسها، طريقة جمعها: قبل التطرق إلى تحديد متغيرات الدراسة، قياسها، طريقة جمعها لابد من الإشارة إلى مصادر معلومات الدراسة الأولية والثانوية.

مصادر معلومات الدراسة:

تعتمد الدراسة على نوعين أساسين من البيانات:

البيانات الأولية: وذلك بالبحث في الجانب الميداني من خلال توزيع الاستبيانات الدراسة لبعض مفردات البحث، وحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث، ومن ثم تفريغها وتحليلها في برنامج SPSS(Statistical Package For Social Science) الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

البيانات الثانوية: و ذلك بالبحث في الكتب والدوريات والمنشورات والمواقع الإلكترونية الخاصة بالموضوع قيد الدراسة أثر المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية، و اعتمادا على الفرضيات المختلفة تم تحديد أسئلة الاستبيان بحيث يحقق أهداف الدراسة المختلفة وفرضياتها، وبغرض التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات تم اللجوء إلى تفريغ إجابات أفراد العينة الموجودة في الاستبيان وفق مقياس ليكرت ذو الخمس درجات الذي أعتمد للدراسة كما هو موضح في الجدول(02) التالي:

جدول رقم(2.2): يوضح ليكرت ذو الخمس درجات

	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
الأوزان	05	04	03	02	01

المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات وقياس المتغيرات

1-أداة جمع البيانات:

تم الاعتماد في الدراسة الميدانية على استمارة استبيان لجمع البيانات اللازمة لاختبار فرضيات البحث و المساعدة في إبراز مدى التزام المؤسسات بمسؤوليتها الاجتماعية اتجاه مواردها البشرية وأثرة على أداء هاته الأخيرة وهذا ما سيبينه التحليل الإحصائي للاستمارة عن طريق برنامج الspss19

تم جمع البيانات باستخدام الاستبيان والذي يشمل8 محاور أساسية تتكون من 50 عبارة تقيس المتغيرات، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (3.2):يوضح متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	عبارات الاستبيان
المتغير المستقل الأول(عملية التوظيف)	**T1-T5**
المتغير المستقل الثاني(جودة حياة العمل)	**Q1-Q6**
المتغير المستقل الثالث(ظروف العمل)	**E1-E5**
المتغير المستقل الرابع(الأجور والمكافآت)	**S1-S3**

المتغير المستقل الخامس(التكوين والتطوير)	**D1-D6**
المتغير المستقل السادس(تقييم الاداء)	**P1-P5**
المتغير المستقل السابع(الخدمات الاجتماعية)	**A1-A7**
المتغير التابع(أداء المورد البشري)	**H1-H7**

2–صدق الاستبيان: اعتمدنا في حساب الصدق لاستبيان المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية على طريقتين هما:

1- صدق المحكمين: تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم 6محكمين من أعضاء الهيئة التدريسية المتخصصين في مجال المسؤولية الاجتماعية والجانب المنهجي والإحصائي من جامعة قاصدي مرباح ورقلة وذلك للحكم على مدى صلاحية وصدق فقرات الاستبيان لقياس أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ولقد استجبنا لأراء السادة المحكمين وقمنا بما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم.

2- قياس ثبات الاستبيان: استخدمنا طريقة ألفا–كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان.

3–الأساليب الإحصائية: بعد الحصول على البيانات تم تفريغ وتحليل الاستبيان من خلال برنامج الspss الإحصائية وقمنا باستخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

1- أساليب الإحصاء الوصفي لأجل وصف خصائص مفردات عينة الدراسة باستخراج النسب المئوية والتكرارات.

2- اختبار ألفا–كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.

3- معامل الارتباط بيرسون لقياس صدق الفقرات.

4- اختبار ليفن(Levene) لتساوي التباين

4- اختبار تحليل التباين ANOVA لقياس الفرق بين ثلاث متوسطات فأكثر واختبار صحة الفرضيات لقياس مدى اختلاف إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان.

4–تقديم استمارة الاستبيان:

تم تقديم الاستبيان إلى مؤسسة عن طريق إعداده بشكل أنيق وواضح وبطريقة تجذب المستجيب للإجابة عنها،كما تمّ تقسيمه إلى أجزاء أساسية:

الجزء الأول :المقدمة حيث يتم في هذا الجزء التعريف بالدراسة وأهميتها،كما يتضمن هذا الجزء أيضا تحفيز المبحوث للإجابة عن الاستبيان ويتم الإشارة إلى أن إجابته تعتبر هامة ومفيدة لأغراض البحث، وأن المعلومات سوف تستخدم لغايات البحث وأنها ستعامل بشكل سري، كما تم ّأيضا التعريف بالبحث وبموضوع الدراسة المزمع إجراؤها داخل المؤسسة.

الجزء الثاني :تضمن مجموعة من الأسئلة حول عملية التوظيف ومدى تبني المؤسسة لممارسات اجتماعية اتجاه مختلف المرشحين لشغل المناصب الشاغرة بها، مدى احترامها للمبادئ الأخلاقية ومدى اعتمادها الشفافية والنزاهة والعدالة أثناء القيام بمختلف أنشطة عملية التوظيف.

الجزء الثالث: تضمن هذا الجزء أسئلة حول مدى جودة حياة العمل في المؤسسة، وشملت بيئة العمل، ظروف العمل، التكوين والتطوير، الأجور والمكافآت، وذلك بغرض معرفة مدى اهتمام المؤسسة بتوفير ما يحقق رضا العامل وما يضمن بقاءه و استمراره في العمل.

الجزء الرابع: تعلق هذا الجزء بعملية تقييم الأداء وما إذا كانت المؤسسة تقوم بهذه العملية على أكمل وجه محترمة ومتقيدة بمعايير للتقييم سليمة وشاملة.

الجزء الخامس: تعلق هذا الجزء بمجموعة الخدمات الاجتماعية المختلفة التي تتوفر في المؤسسة، فشملت المجموعة الأولى أسئلة حول ممارسات اجتماعية مختلفة كاعتراف المؤسسة بالنقابات العمالية، توفرها على ثقافة تشجع عمل المرأة، منح فرص عمل للمعوقين.....الخ، أما المجموعة الثانية فكانت حول برنامج التأمينات وما إذا كانت المؤسسة تمنح تعويضات في حالات مختلفة كالمرض مثلا أو العجز أو الوفاة

***ا*لجزء السادس**: تضمن هذا الجزء المعلومات والخصائص الديموغرافية والاجتماعية للعمال وهي السن، الجنس، الأقدمية، المستوى التعليمي وطبيعة العمل.

الفرع الثاني :الطريقة المتبعة في صياغة أسئلة الاستمارة

إن الطريقة التي تم إتباعها في عملية صياغة أسئلة استمارة الاستبيان التي تم توزيعها على عينة البحث كانت عن طريق الأسئلة المغلقة ***الأسئلة السلمية***، حيث تم تحديد الخيارات الممكنة لكل سؤال ويطلب إلى المبحوث اختيار أحدها أو أكثر حيث تم اللجوء إلى هذا النوع من الأسئلة عندما تكون الخيارات المتاحة معروفة ومحددة، بالإضافة إلى بعض الأسئلة المفتوحة التي تتيح للمستجيب إبداء رأيه.

أداة الدراسة الثانية: المقابلة

تم تدعيم استمارة الاستبيان وتدعيم نتائجها بالقيام بعملية المقابلة لمدراء المؤسسات محل الدراسة حيث في هذا الصدد تم استخدام المقابلة الشخصية التي تميزت بارتفاع نسبة الرد كما أنها دعمت بعض الشيء النقص الذي كان في بعض أسئلة استمارة الاستبيان حيث تم طرح نفس أسئلة الاستبيان على مسؤولي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

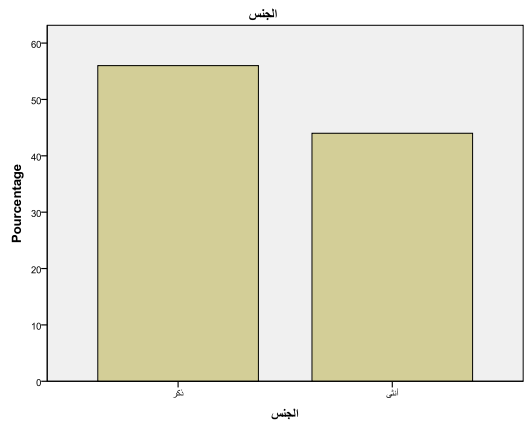
المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الاستبيان

المطلب الأول: عرض نتائج الاستبيان

بعد حصولنا على استمارات الاستبيان من الأفراد العاملين(العينة المدروسة) والذين قاموا ملئها، تم تفريغ معطياتها في برنامج الSPSS19 من أجل الحصول على النتائج وتحليلها وتفسيرها، نبدأ عرضنا لنتائج الاستبيان بالبيانات الخاصة

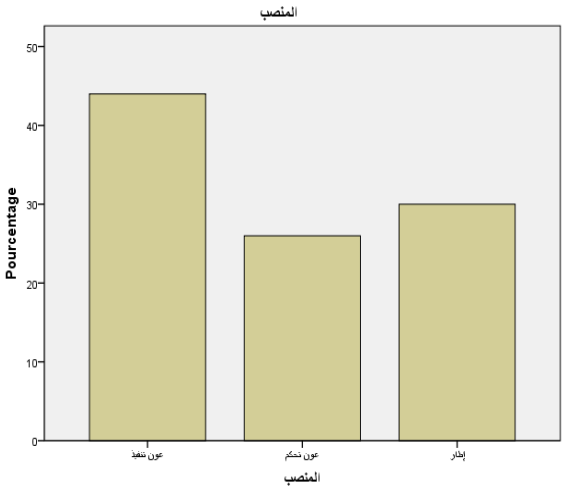
بالعمال الذين شكلوا أفراد العينة محل الدراسة والتي شملت 50 عامل وعاملة من 3مؤسسات صغيرة ومتوسطة، وذلك من خلال الجنس والمستوى التعليمي وطبيعة المنصب الذي يشغله الأفراد داخل

الشكل رقم(2-1):تمثيل بياني يوضح طبيعة جنس العينة



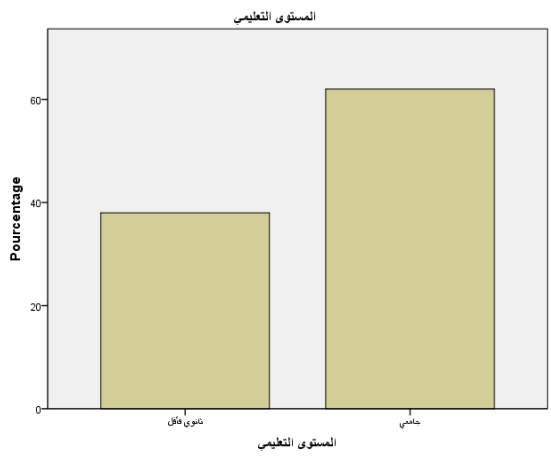
المصدر:من إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج الspss

الشكل رقم(2-2):تمثيل بياني يوضح المنصب الذي يشغله أفراد العينة:



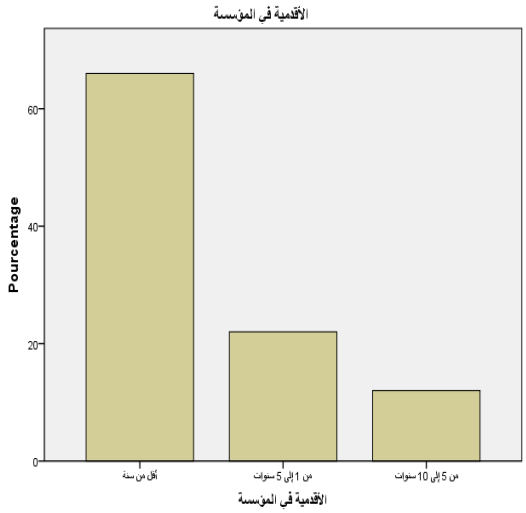
المصدر: من إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج الspss

الشكل رقم(2-3)تمثيل بياني يوضح المستوى العلمي للعينة



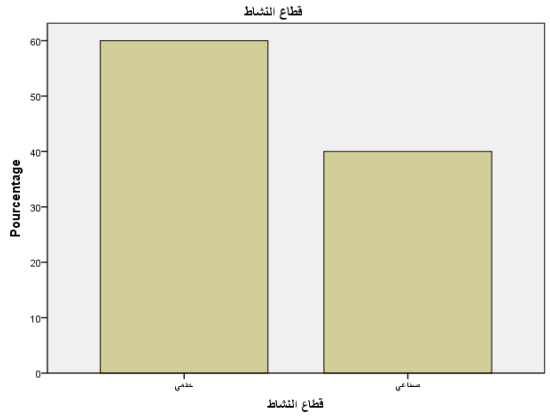
المصدر: من إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج الspss

الشكل رقم(2-4)تمثيل بياني يوضح الأقدمية في الوظيفة:



المصدر:من اعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج الspss

الشكل رقم(2-5)تمثيل بياني يوضح قطاع نشاط المؤسسات محل الدراسة



المصدر: من اعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج الspss

2-التحقق من صدق وثبات الاستبيان:

استخدمنا لقياس الصدق لفقرات الاستبيان معامل الفا-كرونباخ وفيما يلي عرض لقيمته على مستوى كل محور من محاور الاستبيان والمبين في الجدول الموالي:

الجدول رقم(2-4) :**يوضح معامل الصدق والثبات لمحاور الاستبيان**

المحور	عدد العبارات	الثبات	**الصدق=الجذر اتربيعيللثبات**
عملية التوظيف	5	.698	.835
جودة حياة العمل	6	.586	.765
ظروف العمل	5	.666	.816
الأجور والمكافآت	3	.314	.560
التكوين والتطوير	6	.653	.808
تقييم الأداء	5	.659	.812
الخدمات الاجتماعية	7	.699	.836
أداء المورد البشري	7	.497	.705
الاجمالي	44	.713	.845

المصدر: من اعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج الspss.

3-نتائج اختبار فرضيات فهم أفراد العينة لمحاور تطبيق المسؤولية الاجتماعية على مستوى الموارد البشرية

1-3:فهم أفراد العينة للمتغير المستقل الأول: عملية التوظيف:

الجدول رقم(2-5) :يوضح متوسطات إجابات أفراد العينة لفقرات محور عملية التوظيف

العبارة	المتوسط	انحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1-تميزت مسابقات التوظيف التي تقوم بها المؤسسة بالمصداقية	4.80	0.404	2	مرتفع جدا
2-واجهت مشاكل تتعلق بالتمييز أثناء التوظيف	1	0.000	5	ضعيف
3-مؤهلاتك ومستواك تتناسب ومنصب العمل الذي تشغله	4.82	0.388	1	مرتفع جدا
4-طبيعة العقد الذي ربطك بالمؤسسة يحفظ كامل حقوقك	4.60	0.495	3	مرتفع جدا
5-تقوم بأداء أعمال أخرى للمؤسسة إلى جانب عملك	1.48	1.313	4	ضعيف
المتوسط العام	3.34		-	متوسط

المصدر: من اعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج الspss

–المتغير المستقل الثاني: جودة حياة العمل:

الجدول رقم(2-6) :يوضح متوسطات إجابات أفراد العينة لفقرات محور جودة حياة العمل

العبارة	المتوسط	انحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1-المؤسسة توفر جوا من الراحة في مكان العمل	4.22	0.582	3	مرتفع جدا
2-تهتم المؤسسة بمكان العمل	4.36	0.631	1	مرتفع جدا
3- تعتمد المؤسسة على برنامج لتسيير مخاطر العمل في المؤسسة	4.14	0.808	4	مرتفع
4-المؤسسة تتوفر على نظام أمن فعال	3.98	1.204	5	مرتفع
5-تقوم المؤسسة بدورات لتوعية العاملين على مخاطر العمل	4.28	0.904	2	مرتفع جدا
6-تطبق المؤسسة برامج للرعاية الصحية	3.84	1.076	6	مرتفع
المتوسط العام	4.13	2.033		مرتفع

المصدر: من اعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج الspss

3–المتغير المستقل الثالث: ظروف العمل:

الجدول رقم(2-7) :يوضح متوسطات إجابات أفراد العينة لفقرات محور ظروف العمل

العبارة	المتوسط	انحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1-يوجد توازن بين حياتك المهنية وحياتك الخاصة	4.90	0.303	1	مرتفع جدا
2-المؤسسة تسعى إلى خلق هذا التوازن	3.80	0.904	4	مرتفع

3-تمنحك المؤسسة مجالا للمشاركة في اتخاذ القرارات	4.50	0.580	2	مرتفع جدا
4-تحرم المؤسسة وتتبنى الأفكار التي تقترحها	4.34	0.688	3	مرتفع جدا
5-المؤسسة تتوفر على نظام لحل النزاعات	3.54	0.937	5	مرتفع
المتوسط العام	4.22	2.053	-	مرتفع جدا

المصدر: من اعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج الspss

4- المتغير المستقل الرابع: الأجور والمكافآت:

الجدول رقم(2-8) :يوضح متوسطات إجابات أفراد العينة لفقرات محور الأجور والمكافآت

العبارة	المتوسط	انحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1-أنت راضي عن الأجر الذي تتقاضاه	4.68	0.471	1	مرتفع جدا
2-تتحصل على مكافأة	4.62	0.490	2	مرتفع جدا
3-المؤسسة تعتمد العدالة في تقديم المكافآت	4.34	1.099	3	مرتفع جدا
المتوسط العام	4.55	2.132	-	مرتفع جدا

المصدر: من اعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج الspss

5- المتغير المستقل الخامس: التكوين والتطوير:

الجدول رقم2-9:يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول محور التكوين والتطوير

العبارة	المتوسط	انحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1-المؤسسة تمنح فرص متكافئة للخضوع إلى برنامج تكويني	4.50	0.580	4	مرتفع جدا
2-تحتاج إلى برنامج تكويني	4.86	0.351	1	مرتفع جدا
3-سبق وأن أجرت لك المؤسسة تكوينا	4.02	1.571	6	مرتفع
4-التكوين الذي أجرته لك المؤسسة حسن من أدائك	4.80	0.405	3	مرتفع جدا
5-تحتاج إلى برنامج تكويني آخر	4.82	0.388	2	مرتفع جدا
6-المؤسسة تسعى إلى تطوير مهاراتك	4.34	1.206	5	مرتفع جدا
المتوسط العام	4.56	2.135	-	مرتفع جدا

المصدر: من اعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج الspss

6-المتغير المستقل السادس: تقييم أداء المورد البشري:

جدول رقم2-10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول محور تقييم الاداء

العبارة	المتوسط	انحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1-تقوم المؤسسة بعملية تقييم الأداء	4.80	0.404	4	مرتفع جدا
2-سبق وأن خضعت لهذه العملية	4.86	0.495	1	مرتفع جدا
3-المؤسسة تعتمد نفس معايير التقييم في كل مرة	4.80	0.404	4	مرتفع جدا
4-تطلعون على نتائج تقييم الأداء من طرف مسؤوليكم المباشرين قبل البث فيها وتسلمها إلى المصالح المعنية	4.82	0.388	3	مرتفع جدا
5-نتائج التقييم تتوافق ونتائج المؤسسة المتوقعة منك	4.84	0.370	2	مرتفع جدا
المتوسط العام	4.85	2.196	-	مرتفع جدا

المصدر: من اعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج الspss

7–المتغير المستقل السابع: الخدمات الاجتماعية:

الجدول رقم(2-11) :يوضح متوسطات إجابات أفراد العينة لفقرات محور الخدمات الاجتماعية

العبارة	المتوسط	انحرافالمعياري	الترتيب	المستوى
1-يستفيد العمل من برنامج التأمين	4.84	0.370	1	مرتفع جدا
2-تمنح المؤسسة تعويضات مالية في المرض أو العجز	1.44	1.215	7	منخفض
3-تمنح المؤسسة تعويضات مالية عند الوفاة	1.90	1.581	5	منخفض
4-يستفيد العمال من خدمات اجتماعية بعد التقاعد	4.12	1.189	2	مرتفع
5-تعترف المؤسسة بالنقابات العمالية	2.10	1.771	4	منخفض
6-تتوفر المؤسسة على خدمات ترفيهية واجتماعية و تنظم نشاطات ثقافية	2.48	1.798	3	متوسط
7-تتوفر المؤسسة على قاعات للراحة وخدمات التغذية والمواصلات	1.84	1.235	6	منخفض
المتوسط العام	2.67	1.635	-	متوسط

المصدر: من اعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج الspss

المتغير التابع : أداء المورد البشري

الجدول رقم(2-12) :يوضح متوسطات إجابات أفراد العينة لفقرات محور أداء المورد البشري

العبارة	المتوسط	انحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1-المصداقية والعدالة والشفافية والنزاهة في عمليات الاستقطاب والمقابلة والاختيار وتوظيفك في المؤسسة تعتبر محفزا لأداء العمل المنوط	4.48	0.646	1	مرتفع جدا

بك				
2-اهتمام المؤسسة بمكان ونوعية حياة العمل قد حسن من أدائك في العمل	4.42	0.642	3	مرتفع جدا
3-الظروف المحيطة بالعمل الذي تقوم به ساعدت على تحسين أدائك	4.46	0.646	2	مرتفع جدا
4-نظام الأجور والمكافآت داخل المؤسسة محفز لأداء عملك	4.12	0.435	6	مرتفع
5-جهود المؤسسة في التكوين والتطوير حسنت من أدائك في عملك	4.26	0.664	5	مرتفع جدا
6-المعايير التي تعتمدها المؤسسة في تقييم أداء العاملين تعتبر محفزا لأداء العمل المنوط بك	4.36	0.485	4	مرتفع جدا
7-الخدمات الاجتماعية المختلفة التي تقدمها المؤسسة حسنت من أدائك	4.48	0.505	1	مرتفع جدا
المتوسط العام	4.37	2.090	-	مرتفع جدا

المصدر: من اعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج الspss

ANOVA[b]

الجدول رقم(2-13): يوضح تباين خط الانحدار

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
Régression	2.934	7	.419	5.588	.000[a]
Résidu	3.151	42			
Total	6.085	49	.075		

a. Valeurs prédites : (constantes), Moy.x7, Moy.x4, Moy.x6, Moy.x5, Moy.x2, Moy.x1, Moy.x3

b. Variable dépendante : Moy.y

دراسة معاملات خط الانحدار : الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار :

جدول رقم 5-58 : يوضح قيم معاملات خط الانحدار

Coefficients[a]

جدول رقم(2-14): يوضح قيم معاملات خط الانحدار

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1.527	1.429		1.068	.291
	Moy.x1	-.112-	.169	-.116-	-.660-	.513

Moy.x2	-.003-	.097	-.005-	-.034-	.973
Moy.x3	.011	.135	.015	.083	.934
Moy.x5	.230	.105	.334	2.189	.034
Moy.x4	.273	.108	.375	2.523	.016
Moy.x6	.237	.233	.137	1.018	.314
Moy.x7	-.091-	.098	-.177-	-.935-	.355

a. Variable dépendante : Moy.y

حيث:

Moy.x1:عملية التوظيف

Moy.x2:ظروف العمل

Moy.x3:جودة حياة العمل

Moy.x4:التكوين والتطوير

Moy.x5:الاجور والمكافآت

Moy.x6:تقييم الاداء

Moy.x7:الخدمات الاجتماعية

Moy .y :أداء المورد البشري

جدول رقم 2-15 : يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.694[a]	.482	.396	.27390

a. Valeurs prédites : (constantes), Moy.x7, Moy.x4, Moy.x6, Moy.x5, Moy.x2, Moy.x1, Moy.x3

المطلب الثاني: تحليل محاور الاستبيان:

نبدأ تحليلنا للاستبيان بالبيانات الخاصة بالعمال الذين شكلوا العينة محل الدراسة وذلك من خلال الجنس، مستواهم التعليمي وطبيعة المنصب الذي يشغله أفراد العينة والأقدمية في المؤسسة قطاع نشاط مؤسساتهم.

أولا: البيانات الشخصية لأفراد العينة

التحليل رقم 01:طبيعة جنس العينة

من خلال التمثيل البياني الشكل رقم(2-1)الذي يوضح طبيعة جنس العينة نلاحظ أن نسبة65% من أفراد العينة هم ذكور، و35% من أفراد العينة هم إناث وهي نسبة معتبرة تدل على أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتبنى مسؤولية اجتماعية تمنح للمرأة فرصة للعمل داخل المؤسسة وهي مسؤولية تسعى إلى القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة العمل ومراعاة عدم التفرقة في الترقية الوظيفية، الأجور، التعلم، التوجيه والتكوين المهني؛ هذا ما أكده لنا مديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة عند طرح السؤال التالي في المقابلة :هل تتوفر المؤسسة على ثقافة تمنح المرأة فرصة العمل؟ وهل تسعى إلى خلق هذه الثقافة؟ حيث كانت إجاباتهم تتفق حول ما يلي:"**نعم المؤسسة تمنح فرصة للمرأة في التوظيف مثلها مثل الرجل وتسعى إلى خلق تلك الثقافة وتوسيع نطاقها بل وتحفظ لها كامل حقوقها وذلك طبعا حسب طبيعة العمل**.".

التحليل رقم 02: المنصب الذي يشغله أفراد العينة

من خلال التمثيل البياني الشكل رقم (2-2)الذي يوضح لنا توزيع النسب حسب المستوى التعليمي فإن أغلب المستجوبين من خلال الاستبيان هم أعوان التنفيذ ذوي المستوى الثانوي فأقل وذلك بنسبة 44.5%من المجموع الكلي ويرجع ذلك إلى طبيعة المؤسسات محل الدراسة فهي مؤسسات صغيرة ومتوسطة ولا تعتمد على التسلسل الإداري من إدارة عليا فإدارة وسطى إلى إدارة دنيا وكونها أيضا(أعوان التنفيذ) يد عاملة خاضعة لأوامر صاحب المؤسسة وتنفيذها دون مناقشتها في غالبية المؤسسات وهذا يرجع إلى طبيعة المسير طبعا؛ بالإضافة إلى أن ما نسبته أن ما نسبته30%هم من الإطارات بمستويات جامعية وهي نسبة معتبرة، ويعود ذلك إلى طبيعة المؤسسات محل الدراسة خاصة مؤسسة الضياء فمنهم(من عاملي المؤسسة) أطباء، ومؤسسة إيلاف ترين ورقلة فمنهم أساتذة ذوي اختصاص؛ أما نسبة25.5%المتبقيةوهي نسبة لا يستهان بها تمثل أعوان تحكم بالتالي فأفراد العينة تمس جميع المستويات التنظيمية بالإضافة إلى ملاحظة الاختلاف في مستواهم التعليمي وعليه مما سبق نستنتج أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتبنى مسؤولية اجتماعية في توظيف العاملين باختلاف مستواهم التعليمي وتختلف درجة تبنيها باختلاف طبيعة المؤسسة وطبيعة نشاطها، وهذه الأخيرة سوف يتم التأكد منها فيما بعد.

التحليل رقم03: المستوى التعليمي للعينة المدروسة

نلاحظ من خلال التمثيل البياني الشكل رقم(2-3) والذي يوضح المستوى التعليمي للعينة أن 38% من أفراد العينة ذوي مستوى جامعي وهم يمثلون في الغالب إطارات وأعوان تحكم، بينما نجد 62% منهم ذوي مستوى ثانوي فأقل وهم في أغلبهم أعوان تنفيذ، في حين أن الدراسات العليا أي دراسات ما بعد التدرج أعلى من الليسانس لم يكن

لها نصيب في العينة محل الدراسة ويمكن أن يعود السبب في ذلك إلى أن هذا النوع من الفئة (أصحاب الدراسات العليا) يطمحون للوصول إلى مناصب عليا ومرموقة تحقق مستويات أعلى من الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية، كون أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تحقق هاته الأخيرة إلا لأصحابها (صاحب المؤسسة).

التحليل رقم04: عدد سنوات الأقدمية في المؤسسة

نلاحظ من خلال التمثيل البياني الشكل رقم(2-4) عدد سنوات الأقدمية في المؤسسة ويتضح من خلاله أن تشكيلة العينة ليست لها خبرة وأقدمية بنسبة كبيرة حيث أن نسبة 68.5 وهي نسبة معتبرة من أفراد العينة ذات أقدمية أقل من سنة ويمكن أن يرجع السبب في ذلك في أن الأفراد العاملين في هذا النوع من المؤسسات يعتبرون العمل فيها مجرد عمل مؤقت لا يحقق المزايا التي تحققها وظيفة في القطاع العام، وهم طيلة فترة عملهم بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بحث مستمر عن وظيفة في القطاع العام، ويمكن ان يعود السبب في ذلك طبيعة علاقة المسير أو صاحب المؤسسة مع الأفراد العاملين لديه، أو أن المداخيل أو الأجور التي يتحصلون عليها هي غير كافية لتلبية أبسط متطلبات المعيشة وتحقيق مستوى معين من الرفاهية؛ كل هذه الأسباب وغيرها تجعل العاملين لا يطيلون بقاءهم في مثل هذا النوع من المؤسسات او ما يعرف بدوران العمل.في حين أن ما نسبته22.5% من العمال تتراوح اقدميتهم في المؤسسة ما بين السنة والخمس سنوات ويرجع ذلك إلى طبيعة وظيفتهم وحبهم وتفضيلهم لها مثل الأطباء والأساتذة في كل من مؤسستي الضياء وإيلاف ترين على التوالي، بينما تمثل نسبة 9% وهي النسبة الأقل العمال الذين تقل أقدميتهم عن العشر سنوات وتزيد عن الخمس سنوات وهم غالبا ما يمثلون أصحاب أو مالكي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أو ذويهم(أقاربهم).

التحليل رقم05: قطاع نشاط المؤسسات محل الدراسة

من خلال التمثيل البياني الشكل رقم(2-5)والذي يمثل قطاع نشاط المؤسسات محل الدراسة تظهر النتائج أن ما نسبته 60%من المؤسسات محل الدراسة هي مؤسسات صغيرة ومتوسطة تنشط في القطاع الخدمي وهو القطاع الأكثر رواجا في المنطقة(منطقة ورقلة) وتوجه اغلب أصحاب المشاريع نحو هذا القطاع نظرا لخصوصية المنطقة أي بعد المنطقة عن مناطق تمركز المواد الأولية بالإضافة إلى البعد عن الموانئ، في حين أن 40% من هاته المؤسسات هي مؤسسات صغيرة ومتوسطة تنشط في القطاع الصناعي وهي نسبة أقل منها في القطاع الخدمي ويرجع هذا أيضا لخصوصية المنطقة.

ثانيا:تحليل نتائج محاور الاستبيان:

التحقق من صدق وثبات الاستبيان:

استخدمنا لقياس الصدق لفقرات الاستبيان معامل الفا-كرونباخ فمن خلال الجدول رقم(2-4) نلاحظ أن قيمة ألفا-كرونباخ لمحور عملية التوظيف هي 69.8% حوالي 70% وهي قيمة جيدة تدل على ثبات عبارات محور عملية التوظيف الاستبيان بحيث يمكن من خلال هذه النتيجة التأكد من ثبات عبارات الاستبيان.في حين أن أكبر نسبة لألفا كرونباخ كانت لمحور الخدمات الاجتماعية بحوالي نسبة 70%إلا أنه عموما كنت نسب الثبات لباقي محاور الاستبيان

مقبولة، بينما كانت نسبة الثبات لجميع محاور الاستبيان تساوي 71.3% وهي قيمة جيدة يمكن الاعتماد عليها في ثبات عبارات الاستبيان.

ومن الجدير بالذكر أن معامل الصدق لجميع محاور الاستبيان كان يفوق 70% في كل محور، إلا أن الإجمالي فقد بلغ 84.5% وبالتالي فإن الاستبيان حقق المستويات المطلوبة في كل من الصدق والثبات.

1-تحليل نتائج اختبار فروض مدى تطبيق المسؤولية الاجتماعية على مستوى الموارد البشرية

التحليل رقم (07): متوسطات إجابات أفراد العينة لفقرات محور عملية التوظيف

يظهر من الجدول رقم (2-5) أن المتوسط العام لعبرات هذا البعد المتعلق بعملية التوظيف داخل المؤسسة بلغ (3.34) وانحراف معياري (1.827) وقد احتلت العبارة رقم 03 (مؤهلاتك ومستواك تتناسب ومنصب العمل الذي تشغله) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.82) وانحراف معياري (0.388) في حين جاءت الفقرة رقم 02 (واجهت مشاكل تتعلق بالتمييز أثناء التوظيف) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (1) وانحراف معياري (0.000) ،كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة مما يشير إلى وجود فهم جيد ومقبول لتطبيق المسؤولية الاجتماعية من خلال عمليات التوظيف.

التحليل رقم(08): متوسطات إجابات أفراد العينة لفقرات محور جودة حياة العمل

يظهر من الجدول رقم(2-6)الذي يوضح أن المتوسط العام لعبارات المتغير المستقل جودة حياة العمل كبعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية على مستوى الموارد البشرية قد بلغ (4.13) وانحراف معياري (2.033) وقد احتلت الفقرة رقم 02 (تهتم المؤسسة بمكان العمل) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.36) وانحراف معياري (0.631) وهذا يدل على وجود درجة من الموافقة الشديدة لأراء أفراد العينة، أي ان مؤسساتهم تلتزم بتطبيق المسؤولية الاجتماعية من خلال جودة حياة العمل، في حين جاءت الفقرة رقم 06 (تطبق المؤسسة برامج للرعاية الصحية) في المرتبة الأخيرة من بين عبارات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (3.84) وانحراف معياري (1.076) مما يدل على عدم وجود اتفاق تام في أراء أفراد العينة حول جودة حياة العمل في مؤسساتهم وبالتالي فهذه الأخيرة لا تهتم بتطبيق برامج للرعاية الصحية للأفراد العاملين لديها، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا المتغير جاءت بدرجة قريبة من المرتفعة مما يدل على وجود مستوى مقبول لتطبيق المسؤولية الاجتماعية في جودة حياة العمل.

التحليل رقم(09): متوسطات إجابات أفراد العينة لفقرات محور ظروف العمل

يظهر من الجدول قم(2-7) أن المتوسط العام لفقرات هذا البعد المتعلق بظروف العمل لدى العاملين بلغ (4.22) وانحراف معياري (2.053) وقد احتلت الفقرة رقم 01 (يوجد توازن بين حياتك المهنية وحياتك الخاصة) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.90) وانحراف معياري (0.303) مما يدل على أن المؤسسة لا تطبق ضغوط على العاملين وتراعي المسؤولية الاجتماعية في ذلك، في حين جاءت الفقرة رقم 05 (المؤسسة تتوفر على نظام لحل النزاعات) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (3.54) وانحراف معياري (0.937) ،وهذا

يكس عدم وجود نظام لحل النزاعات داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا لعدم وجود اتفاق تام حول أراء الافراد العاملين لهذه الفقرة، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة مما يدل على وجود تبني جيد ومقبول من طرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للمسؤولية الاجتماعية من خلال ظروف العمل التي توفرها للعاملين.

التحليل رقم(10): متوسطات إجابات أفراد العينة لفقرات محور الأجور والمكافآت

يظهر من الجدول رقم(2-8): الذي يوضح متوسط إجابات أفراد العينة حول محور الأجور والمكافآت كمتغير مستقل أن المتوسط العام لفقرات هذا المتغير المتعلق بلغ (4.55) وانحراف معياري (2.132) وقد احتلت الفقرة رقم01 (أنت راضي عن الأجر الذي تتقاضاه) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.68) وانحراف معياري (0.471) في حين جاءت الفقرة رقم 03 (المؤسسة تعتمد العدالة في تقديم المكافآت) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (4.34) وانحراف معياري (1.099) ،كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات هذا المتغير جاءت بدرجة مرتفعة جدا مما يدل على وجود مستوى عالي من الاهتمام بالأجور والمكافآت وهذا نظرا لحساسية هذا الجانب من طرف العاملين وكذا حفاظا على اليد العاملة في مثل هذا النوع من المؤسسات.بالإضافة إلى طبيعة المؤسسة التنافسية في السوق التي تفرض عليها الاهتمام بالعمال من خلال تطبيق نظام أجور مناسب للعمالة.

التحليل رقم(11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول محور التكوين والتطوير

من خلال الجدول رقم(2-9): الذي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول محور التكوين والتطوير نجد أن المتوسط العام لفقرات هذا المتغير بلغ (4.56) وانحراف معياري (2.135) وقد احتلت الفقرة رقم 02(تحتاج إلى برنامج تكويني) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.86) وانحراف معياري (0.351) في حين جاءت الفقرة رقم 3 (سبق وأن أجرت لك المؤسسة تكوينا) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (4.02) وانحراف معياري (1.571) ،كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات هذا المتغير جاءت بدرجة مرتفعة جدا مما يدل على عدم وجود اهتمام كافي من طرف المؤسسات محل الدراسة نحو تحسين مستوى العمال عن طريق تخصيص الدورات التكوينية ويمكن أن يكون السبب في ذلك التكاليف التي تتحملها المؤسسة من جراء هاته العملية .

التحليل رقم(12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول عملية تقييم اداء العاملين

يظهر من الجدول رقم(2-10):الذي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول عملية تقييم اداء العاملين أن المتوسط العام لفقرات هذا المتغير بلغ (4.85) وانحراف معياري (2.196) وقد احتلت

الفقرة رقم 02 (2-سبق وأن خضعت لهذه العملية) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.86) وانحراف معياري (0.495) في حين جاءت كل من الفقرة رقم 1و3 في المرتبة الأخيرة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (4.80) وانحراف معياري (0.404) ،كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لكل فقرات هذا المتغير جاءت بدرجة عالية من الموافقة الشديدة مما يدل على أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعتمد الشفافية والمصداقية في عملية التقييم وبالتالي فهي تتبنى مسؤولية اجتماعية اتجاه عملية التقييم للموارد البشرية.

التحليل رقم(13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول محور الخدمات الاجتماعية

من الجدول رقم(2-11): الذي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول محور الخدمات الاجتماعية كمتغير من متغيرات المسؤولية الاجتماعية أن المتوسط العام لفقرات هذا المتغير بلغ (2.67) وانحراف معياري (1.635) وقد احتلت الفقرة رقم 01 (يستفيد العمل من برنامج التأمين) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.84) وانحراف معياري (0.370) في حين جاءت الفقرة رقم 02 (تمنح المؤسسة تعويضات مالية في المرض أو العجز) في المرتبة الأخيرة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (1.44) وانحراف معياري (1.215) ،كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا المتغير جاءت بدرجة متوسطة مما يدل على نقص اهتمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجانب المتعلق بالخدمات الاجتماعية لكون أن هاته الأخيرة تعتبر تكلفة إضافية بالنسبة لها بحيث أنه هناك تأمين للعمال مفروض قانونيا لكن مبادرات من طرف المؤسسة فلا يوجد.

التحليل رقم(14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول محور أداء المورد البشري

نلاحظ من الجدول رقم(2-12):الذي يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول محور أداء المورد البشري أن المتوسط العام لفقرات هذا المتغير بلغ (4.37) وانحراف معياري (2.090) وقد احتلت الفقرة رقم 07 (الخدمات الاجتماعية المختلفة التي تقدمها المؤسسة حسنت من أدائك) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.48) وانحراف معياري (0.646) في حين جاءت الفقرة رقم 04 (نظام الأجور والمكافآت داخل المؤسسة محفز لأداء عملك) في المرتبة الأخيرة من بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (4.12) وانحراف معياري (0.435) ،كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا المتغير جاء بدرجة مرتفعة جدا مما يدل على وجود رضا للعاملين الذي يعكسه الاتفاق الشبه تام لأفراد العينة والذي أدى إلى تحسين أدائهم(الرضا)

2-العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة:

التحليل رقم(15): العلاقات الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة

من خلال الملحق رقم(2): الذي يوضح العلاقات الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة نلاحظ أن العلاقة بين المحاور في مجملها هي علاقة طردية وذات دلالة إحصائية عالية جداً أقل من أو تساوي0.001 ويلاحظ أن المتغير

التابع الأول عملية التوظيفMoyx1 ذو علاقة ارتباطيه مع المتغير التابع: أداء المورد البشري بدرجة من الارتباط مرتفعة تقدر ب: 48.9 تدل على قوة العلاقة بينهما وبإشارة موجبة تعكس اتجاه العلاقة الطردية بينهما.

في حين أنه هناك علاقة طردية متوسطة فيما بين المتغير المستقل الثاني ظروف العمل والمتغير التابع أداء المورد البشري بمعامل ارتباط يقدر ب29.9 إلا أنه هناك علاقة طردية مرتفعة مابين المتغيرين المستقلين: الأجور والمكافآت، والتكوين والتطوير ؛والمتغير التابع: أداء المورد البشري بمعاملي ارتباط يقدران ب:60.1، و54.9

وهما قيمتان مرتفعتان تدل كل منهما على قوة العلاقة فيما بينها وبين المتغير التابع.

3-اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لتطبيق المسؤولية الاجتماعية :

حيث الفرضية الرئيسة الثالثة هي :لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب اختلافهم في الجنس وقطاع النشاط.

1-3 علاقة متغيرات الدراسة بالجنس

الفرضية الفرعية الأولى : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبعا لمتغير الجنس.وتحليل التباين الأحادي ANOVA يوضح ذلك.

نفترض أن:

H0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبعا لمتغير الجنس

H1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبعا لمتغير الجنس.

التحليل رقم(17):

من خلال الملحق رقم(3):والمتعلق بعلاقة متغيرات الدراسة بجنس أفراد العينة نلاحظ أن قيمة الدلالة المعنوية أكبر من قيمة الدلالة ($\alpha = 0.05$)حيث نرفض فرضية H1 ونقبل فرضية العدمH0التي تنص على أنه:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبعا لمتغير الجنس"

2-3علاقة متغيرات الدراسة بقطاع النشاط:

الفرضية الفرعية الأولى : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبعا لمتغير قطاع النشاط.وتحليل التباين الأحادي ANOVA يوضح ذلك.

نفترض أن:

H0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبعا لمتغير قطاع النشاط.

H1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبعا لمتغير قطاع النشاط.

التحليل رقم(18):

من الملحق رقم04 : الذي يوضح اختبار التحليل الاحادي ANOVA لعلاقة متغيرات الدراسة بقطاع النشاط نلاحظ أن مستوى الدلالة مع جميع المتغيرات أقل من أو يساوي مستوى الدلالة المعنوية($\alpha = 0.05$) وعليه فإننا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلةH1 التي تنص على أنه:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات نظرة العاملين لتطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبعا لمتغير قطاع النشاط".

4-اختبار الفرضيات الخاصة بالعلاقة الإرتباطية من خلال الانحدار الخطي:

4-1تباين خط الانحدار: لدينا

الفرضية الصفرية:خط الانحدار لا يلائم المعطيات

الفرضية البديلة: خط الانحدار يلائم المعطيات.

من الجدول رقم(2- 13): الذي يوضح تباين خط الانحدار نجد ما يلي :

-مجموع مربعات الانحدار يساوي 2.934 ومجموع مربعات البواقي هو 3.151 ومجموع المربعات الكلي يساوي 6.085؛

-درجة حرية الانحدار هي 7 ودرجة حرية البواقي هي 42 ؛

-معدل مربعات الانحدار هو 0.419 ومعدل مربعات البواقي هو 0.075 ؛

-قيمة إختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 5.588 ؛

-مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.005 فنرفضها ، **وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.**

2-4دراسة معاملات خط الانحدار :

من الجدول رقم(2- 14): مقطع خط الانحدار يساوي 1.527 الذي يمثل a من معادلة الخط المستقيم :

kx7 + gx6 + fx5 + ex4 + dx3 + cx2 + bx2 + Y=ax1

أما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة للمتغيرات المستقلة السبعة وقبل التطرق لفرضيات ميل خط الانحدار لمختلف المتغيرات المستقلة ندرس قسم Sig حيث نجد أن متغيرات (التوظيف، جودة حياة العمل، ظروف العمل، تقييم الأداء والخدمات الاجتماعية) قيمها على التوالي (0.355,0.314,0.934,0.973,0.513) قيم مرفوضة لأنها تحقق فرضية العدم H0 لأنها أكبر من 0.05 بينما قيم الاجور والمكافآت وتغير التكوين والتطوير على التوالي (0.016,0.034) مقبولة لأنها تحقق الفرضية البديلة H1 فتصبح معادلة الانحدار هي :

y=1.639+ 0.016x4 +0.034x5

وبالتالي **نستنتج** أن الأجور والمكافآت والمتغير المستقل الآخر التكوين والتطوير هما الأكثر أهمية وتأثيرا على تطبيق المسؤولية الاجتماعية ضمن سياسة الموارد البشرية. منه فإن المتغيرين المتبقيين هما:الأجور والمكافآت ومتغير التكوين والتطوير.والجدول رقم(2-15) يوضح قيمة معامل الارتباط الخطيR الذي يحققه المتغيرين مع المتغير التابع.حيث يحققان ارتباطا قدره 69.4 في حين يعود الباقي لعوامل أخرى الخطأ أو الصدفة....

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1-2	يوضح عدد الاستبيانات الموزعة والمستردة	18
2-2	جدول يوضح مقياس ليكارت ذو الخمس درجات	19
3-2	يوضح متغيرات الدراسة	19
4-2	جدول معامل الصدق والثبات لمحاور الاستبيان	23
	جدول يوضح متوسطات الاجابة حول محور عملية التوظيف	24
6-2	جدول يوضح متوسطات الاجابة حول محور ظروف العمل	24
7-2	جدول يبين متوسطات الاجابة حول محور جودة حياة العمل	24
8-2	جدول يوضح متوسطات الاجابة حول محور عملية التكوين والتطوير	25
9-2	جدول يوضح متوسطات الاجابة حول محور عملية الاجور والمكافآت	25
10-2	جدول يوضح متوسطات الاجابة حول محور عملية تقييم الاداء	26
11-2	جدول يمثل يوضح متوسطات الاجابة حول محور الخدمات الاجتماعية	26
12-2	جدول يوضح متوسطات الاجابة حول محور اداء المورد البشري	27
13-2	يوضح تباين خط الانحدار	27
14-2	جدول يبين قيم معاملات خط الانحدار	27
15-2	جدول يوضح معاملات الارتباط لخط الانحدار للمتغيرات المتبقية	28

الملاحـق

الخـاتمـة

لم يصل بعد مستوى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الخاصة بالجزائر ما وصلت إليه في الدول الكبرى، فبرغم الإكثار من النقاش عن دور القطاعات الخاصة في التنمية وخاصة بعد تقلص دور الدولة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في العقود الأخيرة من القرن الماضي، إلا أن هذا الدور مازال في طوره الأول دون تطور فعال .وتكمن أهمية تفعيل دور المؤسسات الخاصة في التنمية إلى تملكهم لرأس المال ولقوة اقتصادية قادرة مع تعاونها مع القطاع العام والمجتمع المدني أن تحدث نقلة حقيقية في المجتمع، ومن الملاحظ في الآونة الأخيرة أن هناك بعض الجهود الفردية لبعض مؤسسات القطاع الخاص الذين أصبحوا على وعي بمسؤولياتهم الاجتماعية.

لقد تبين من خلال بحثنا هذا في جانبيه النظري والتطبيقي أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تعتبر من أهم مكونات البيئة الداخلية للمنظمة والتي تؤثر على سلوك وأداء الموارد البشرية وتشكل دافعا مهما نحو الإنجاز، أي أنها من أهم محددات نجاح أو فشل منظمات الأعمال والتي من شأنها أن تكون ميزة تنافسية تمكن المنظمة من تحقيق مركز تنافسي قوي وحصة سوقية معتبرة؛ ومن خلال ما سبق نستخلص النتائج التالية:

1-لايوجد اتفاق حول مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة إلا أنه يمكن اعتبارها كما يلي:

مدى مساهمة منظمات الأعمال في الكثير من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر ومكافحة التلوث وتحسين الخدمات الصحية وغيرها.

2- تتبني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أبعاد المسؤولية الاجتماعية في حدود طاقاتها. فيختلف تبنها لهاته الاخيرة باختلاف القطاع الذي تنشط فيه

3- توصلتالدراسةانطلاقاًمناختبارالفرضيات إلى أنه لاتوجد اختلافات ذات دلالة معنوية بين أراء العينة حول مدى تبني عناصر المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسب اختلافهم في الجنس عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

4-توصلتالدراسةانطلاقاًمناختبارالفرضيات إلى أنه توجد اختلافات ذات دلالة معنوية بين أراء العينة حول مدى تبني عناصر المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسب اختلافهم في قطاع النشاط.

5- توصلت الدراسة انطلاقاً من اختبار الفرضيات إلى أنه توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية كمتغيرات مستقلة وأداء المورد البشري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمتغير تابع.

6-بالإضافة إلى أن الدارسة توصلت إلى أنه يؤثر كل من التكوين والتطوير وعنصر الاجور والمكافآت بشكل أكبر في أداء المورد البشري وهذا ما أثبتته النتائج المتوصل إليها. وذلك بمعامل ارتباط قدره 69.8%.

المقترحات: من خلال الدراسة الميدانية توصلنا إلى مجموعة من التوصيات كما يلي:

- توفير وسائل العمل الضرورية خاصة المتعلق منها بجانب المعلوماتية حسب متطلبات العمل.
- التقدير الفعلي لكل منصب من أجر ووسائل العمل و المستوى الدراسي.
- إعادة النظر في سياسة التكوين المطبقة في المؤسسة وتكييفها حسب متطلبات العمل.
- العمل على حماية حقوق جميع العاملين خاصة الحق في التدريب والتكوين.
- تحسين ظروف العمل من أجل تحقيق مستويات أعلى لأداء الموارد البشرية.

آفاق الدراسة:

وفي الأخير يمكن أن نشير إلى أن بحثنا هذا يمكن أن يكون مرحلة تمهيدية لمواضيع بحث مستقبلية في مجال تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة مشاريع بحث للدراسات العليا لذلك نود الإشارة إلى آفاق أخرى لهذه الدراسة مكملة لما جاء فيها، وإشكاليات جديدة يمكن أن تكون محاور لبحوث قادمة نوردها فيما يلي:

-مدى تبني مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمبادئ المسؤولية الاجتماعية؛

-دور سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية في تنمية الموارد البشرية؛

-دور تبني مبادئ المسؤولية الاجتماعية في خلق ثقافة تنظيمية.

قائمة الاشكال والملاحق

1- قائمة الاشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1.2	تمثيل بياني يوضح طبيعة الجنس	22
2.2	تمثيل بياني يوضح المنصب الذي يشغله أفراد العينة	22
3.2	تمثيل بياني يوضح المستوى التعليمي للعينة	22
4.2	تمثيل بياني يوضح الاقدمية في الوظيفة	22
5.2	تمثيل بياني يوضح قطاع نشاط المؤسسات	23

2- قائمة الملاحق:

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
01	**استمارة الاستبيان**	**39**
02	**جدول الارتباط الخطي**	**42**
03	**اختبار أنوفا لمتغير الجنس**	**43**
04	**اختبار أنوفا لمتغير قطاع النشاط**	**44**

جامعة قاصدي مرباح –ورقلة–

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص:تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة السنة الجامعية:2013/2012

استمـارةالاستبيـــان

أخي العامل أختي العاملة في جميع المراكز ومسؤوليات العمل بالمؤسسة :

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان لإنجاز بحث علمي بغرض الحصول على درجة الماستر في علوم التسيير تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حول موضوع المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية

ونظرا لأهمية مؤسستكم قمنا باختياركم كعينة لدراستنا الميدانية آملين أن تتفضلوا باستيفاء هذا الاستبيان للإجابة عن الأسئلة المطروحة عليكم ونحن على ثقة من أن إجابتكم ستتصف بالدقة والموضوعية والاهتمام بالشكل الذي يؤدي إلى التوصل لنتائج تخدم الهدف الأساسي من هذه الدراسة

نحيطكم علما بان كافة المعلومات التي ستقدمونها ستكون موضوع السرية التامة ولن تستخدم إلا لإغراض الدراسة العلمية لا غير.

ملاحظة: يكفي للإجابة عن الأسئلة بالتأشير في الخانة المناسبة فقط.

–البيانات الشخصية:

1–الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

2–المستوى التعليمي: جامعي ☐ ثانوي فأقل ☐ دراسات عليا ☐

3–الأقدمية في المؤسسة: أقل من سنة ☐ من1إلى 5سنوات ☐ من 5إلى 10سنوات ☐ من 10سنوات فما فوق ☐

4–المنصب الذي تشغله: .....

5– قطاع النشاط:خدمي ☐ صناعي ☐ تجاري ☐

المتغير المستقل: المسؤولية الاجتماعية

1- المتغير المستقل الاول: عملية التوظيف:

غير موافق تماماغير موافقمحايدموافقموافق تماما

1-تميزت مسابقات التوظيف التي تقوم بها المؤسسة بالمصداقية					
2-واجهت مشاكل تتعلق بالتمييز أثناء التوظيف					
3-مؤهلاتك ومستواك تتناسب ومنصب العمل الذي تشغله					
4-طبيعة العقد الذي ربطك بالمؤسسة يحفظ كامل حقوقك					
5-تقوم بأداء أعمال أخرى للمؤسسة إلى جانب عملك					

2-المتغير المستقل الثاني: جودة حياة العمل:

غير موافق تماماغير موافقمحايدموافقموافق تماما

1-المؤسسة توفر جوا من الراحة في مكان العمل					
2-تهتم المؤسسة بمكان العمل					
3-تعتمد المؤسسة على برنامج لتسيير مخاطر العمل في المؤسسة					
4-المؤسسة تتوفر على نظام أمن فعال					
5-تقوم المؤسسة بدورات لتوعية العاملين على مخاطر العمل					
6-تطبق المؤسسة برامج للرعاية الصحية					

3-المتغير المستقل الثالث: ظروف العمل:

غير موافق تماماغير موافقمحايدموافقموافق تماما

1-يوجد توازن بين حياتك المهنية وحياتك الخاصة					
2-المؤسسة تسعى إلى خلق هذا التوازن					
3-تمنحك المؤسسة مجالا للمشاركة في اتخاذ القرارات					
4-تحرم المؤسسة وتتبنى الأفكار التي تقترحها					
5-المؤسسة تتوفر على نظام لحل النزاعات					

4-المتغير المستقل الرابع: الأجور والمكافآت:

غير موافق تماماغير موافقمحايدموافقموافق تماما

1-أنت راضي عن الأجر الذي تتقاضاه					
2-تتحصل على مكافأة					
3-المؤسسة تعتمد العدالة في تقديم المكافآت					

5-المتغير المستقل الخامس: التكوين والتطوير:

غير موافق تماماغير موافقمحايدموافقموافق تماما

1-المؤسسة تمنح فرص متكافئة للخضوع إلى برنامج تكويني					
2-تحتاج إلى برنامج تكويني					
3-سبق وأن أجرت لك المؤسسة تكوينا					
4-التكوين الذي أجرته لك المؤسسة حسن من أدائك					
5-تحتاج إلى برنامج تكويني آخر					
6-المؤسسة تسعى إلى تطوير مهاراتك					

6-المتغير المستقل السادس: تقييم الأداء:

غير موافق تماماغير موافقمحايدموافقموافق تماما

1-تقوم المؤسسة بعملية تقييم الأداء					
2-سبق وأن خضعت لهذه العملية					
3-المؤسسة تعتمد نفس معايير التقييم في كل مرة					

4-تطلعون على نتائج تقييم الأداء من طرف مسؤوليكم المباشرين قبل البث فيها وتسلمها إلى المصالح المعنية					
5-نتائج التقييم تتوافق ونتائج المؤسسة المتوقعة منك					

7–المتغير المستقل السابع: الخدمات الاجتماعية:

غير موافق تماماغير موافقمحايدموافقموافق تماما

1-يستفيد العمل من برنامج التأمين					
2-تمنح المؤسسة تعويضات مالية في المرض أو العجز					
3-تمنح المؤسسة تعويضات مالية عند الوفاة					
4-يستفيد العمال من خدمات اجتماعية بعد التقاعد					
5-تعترف المؤسسة بالنقابات العمالية					
6-تتوفر المؤسسة على خدمات ترفيهية واجتماعية و تنظم نشاطات ثقافية					
7-تتوفر المؤسسة على قاعات للراحة وخدمات التغذية والمواصلات					

المتغير التابع : أداء المورد البشري

غير موافق تماماغير موافقمحايدموافقموافق تماما

1-المصداقية والعدالة والشفافية والنزاهة في عمليات الاستقطاب والمقابلة والاختيار وتوظيفك في المؤسسة تعتبر محفزا لأداء العمل المنوط بك					
2-اهتمام المؤسسة بمكان ونوعية حياة العمل قد حسن من أدائك في العمل					
3-الظروف المحيطة بالعمل الذي تقوم به ساعدت على تحسين أدائك					
4-نظام الأجور والمكافآت داخل المؤسسة محفز لأداء عملك					
5-جهود المؤسسة في التكوين والتطوير حسنت من أدائك في عملك					
6-المعايير التي تعتمدها المؤسسة في تقييم أداء العاملين تعتبر محفزا لأداء العمل المنوط بك					
7-الخدمات الاجتماعية المختلفة التي تقدمها المؤسسة حسنت من أدائك					

*حسب رأيك ما هي جملة مقترحاتك من أجل تحسين جودة حياة العمل وظروف العمل؟

-.....

-.....

-.....

-.....

الملحق رقم 02: يوضح العلاقات الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة

Corrélations

		Moy.x1	Moy.x2	Moy.x3	Moy.x5	Moy.x4	Moy.x6	Moy.x7	Moy.y
Moy. x1	Corrélation de Pearson	1	-.418-**	.510**	-.584-**	-.463-**	.422**	.405**	-.489-**
	Sig. (bilatérale)		.003	.000	.000	.001	.002	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Moy. x2	Corrélation de Pearson	-.418-**	1	-.399-**	.198	.320*	-.354-*	-.401-**	.247
	Sig. (bilatérale)	.003		.004	.168	.023	.012	.004	.084
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Moy. x3	Corrélation de Pearson	.510**	-.399-**	1	-.285-*	-.182-	.275	.738**	-.299-*
	Sig. (bilatérale)	.000	.004		.045	.207	.054	.000	.035
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Moy. x5	Corrélation de Pearson	-.584-**	.198	-.285-*	1	.494**	-.014-	-.117-	.601**
	Sig. (bilatérale)	.000	.168	.045		.000	.924	.417	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Moy. x4	Corrélation de Pearson	-.463-**	.320*	-.182-	.494**	1	-.190-	.084	.549**
	Sig. (bilatérale)	.001	.023	.207	.000		.186	.563	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Moy. x6	Corrélation de Pearson	.422**	-.354-*	.275	-.014-	-.190-	1	.354*	-.044-
	Sig. (bilatérale)	.002	.012	.054	.924	.186		.012	.760
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Moy. x7	Corrélation de Pearson	.405**	-.401-**	.738**	-.117-	.084	.354*	1	-.170-
	Sig. (bilatérale)	.004	.004	.000	.417	.563	.012		.237
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Moy. y	Corrélation de Pearson	-.489-**	.247	-.299-*	.601**	.549**	-.044-	-.170-	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.084	.035	.000	.000	.760	.237	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الملحق رقم03: يوضح علاقة متغيرات الدراسة بمتغير الجنس

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Moy.x1	Inter-groupes	.001	1	.001	.009	.927
	Intra-groupes	6.579	48	.137		
	Total	6.580	49			
Moy.x2	Inter-groupes	.143	1	.143	.596	.444
	Intra-groupes	11.507	48	.240		
	Total	11.649	49			
Moy.x3	Inter-groupes	.000	1	.000	.001	.977
	Intra-groupes	10.947	48	.228		
	Total	10.947	49			
Moy.x5	Inter-groupes	.193	1	.193	.731	.397
	Intra-groupes	12.641	48	.263		
	Total	12.833	49			
Moy.x4	Inter-groupes	.086	1	.086	.360	.551
	Intra-groupes	11.417	48	.238		
	Total	11.502	49			
Moy.x6	Inter-groupes	.190	1	.190	4.886	.032
	Intra-groupes	1.862	48	.039		
	Total	2.051	49			
Moy.x7	Inter-groupes	.886	1	.886	1.930	.171
	Intra-groupes	22.043	48	.459		
	Total	22.930	49			
Moy.y	Inter-groupes	.000	1	.000	.001	.978
	Intra-groupes	6.085	48	.127		
	Total	6.085	49			

الملحق رقم 04: يوضح علاقة متغيرات الدراسة بمتغير قطاع النشاط

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Moy. x1	Inter-groupes	1.613	1	1.613	15.592	.000
	Intra-groupes	4.967	48	.103		
	Total	6.580	49			
Moy. x2	Inter-groupes	5.695	1	5.695	45.906	.000
	Intra-groupes	5.955	48	.124		
	Total	11.649	49			
Moy. x3	Inter-groupes	3.543	1	3.543	22.964	.000
	Intra-groupes	7.405	48	.154		
	Total	10.947	49			
Moy. x5	Inter-groupes	.717	1	.717	2.841	.098
	Intra-groupes	12.116	48	.252		
	Total	12.833	49			
Moy. x4	Inter-groupes	.963	1	.963	4.388	.042
	Intra-groupes	10.539	48	.220		
	Total	11.502	49			
Moy. x6	Inter-groupes	.361	1	.361	10.236	.002
	Intra-groupes	1.691	48	.035		
	Total	2.051	49			
Moy. x7	Inter-groupes	5.270	1	5.270	14.324	.000

	Intra-groupes	17.660	48	.368		
	Total	22.930	49			
Moy.y	Inter-groupes	.640	1	.640	5.642	.022
	Intra-groupes	5.445	48	.113		
	Total	6.085	49			

قائمة المراجع

قائمة الكتب باللغة العربية:

1-الهيتي، خالد عبد الرحيم، إدارة الموارد البشرية:مدخل استراتيجي، دار وائل للطباعة، عمان، 2003 .

2-برنوطي، سعاد نائف، إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد، دار وائل للنشر، عمان، 2001.

3-ثامر ياسر البكري، **التسويق و المسؤولية الاجتماعية**، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2001.

4- طاهر محسن منصور الغالبي، **إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة**، دار وائل للنشر الطبعة الأولى2009.

5- طاهر محسن منصور الغالبي، د.صالح مهدي محسن العمري، **المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، الأعمال والمجتمع** ،دار وائل للنشر،الطبعة الثانية، 2008.

6- عادل محمد زايد، **"إدارة الموارد البشرية: رؤية إستراتيجية"**، دار النشر والتوزيع الالكتروني.

7- محمد الصيرفي، **المسؤولية الاجتماعية للإدارة**، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى، 2007.

8- هيفاء أبو غزالة، **مؤشرات كمية ونوعية لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" السيداو"**، الطبعة الأولى، دار نوبار للطباعة،مصر2009.

الأطروحات والرسائل الجامعية:

9- إياد محمد عودة،**" *قياس التكاليف الاجتماعية ومدى مساهمتها بتحقيق الرفاهية الاجتماعية*"**، مشروع بحث لاستكمال متطلبات تخرج لبرنامج ماجستير المحاسبة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2008 .

10- ضيافي نوال، **المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية**، دراسة حالة مجمع شيالي مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان2010الجزائر.

11- عبد الله بن منصور،" ***إشكالية العلاقة بين الاقتصاد والأخلاق***"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير، جامعة تلمسان، 2008.

12- فؤاد محمد حسين الحمدي، "**الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات و انعكاساتها على رضا المستهلك**"، رسالة دكتوراه في تخصص فلسفة في إدارة الأعمال-جامعة بغداد، غير منشورة، العراق، 2003.

الملتقيات والمؤتمرات العلمية:

13-مقدم وهيبة، عنوان المداخلة: سياسات **و برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في منظمات الأعمال (دراسة حالة ثلاثة شركات عربية)**، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، يومي 13-14 ديسمبر 2011كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة الشلف،2011.

14- مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، **كشف البيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع : الاتجاهات والقضايا الراهنة**، منشورات الأمم المتحدة نيويورك وجينيف، 2004

15-يوسفات علي، **مدى تبني عناصر المسؤولية الاجتماعية في شركة سونلغاز (ولاية أدرار) من وجهة نظر المستخدمين**،مداخلة ضمن ملتقى المسؤولية الاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسات في التنمية.يومي16،17 نوفمبر2008.

اللوائح والقوانين:

16- **قانون الحماية الاجتماعية وقانون العمل الجزائري**، دستور 1996 المادة 55،3،29.

المراجع باللغة الاجنبية:

17-Marie-françoise Guyonnaud et Frédérique Willard, **Du management environnemental audéveloppement durable des entreprises**, ADEME, France, Mars 2004.

18-Schuler,R,";Managing Human Resources",5TH,West Publishing co., New York,1995.

19-Zouhair LAARRAF De la perception de la RSE à la traduction RH- Cas de dirigeants de PME en Aquitaine.

المواقع الالكترونية:

20-http://www.un.org.

21-http://www.arabcsr.org/v.php.

قائمة المراجع

الملخص

امتد نطاق المسؤولية ليشمل أطرافا متعددة، و تعتبر الموارد البشرية من أهم الأطراف المستفيدة و التي يتوجب على المنظمة أن تؤدي مسؤولياتها الاجتماعية تجاهها، و الالتزام المسئول تجاه المورد البشري يعتبر ضرورة من أجل تحسين الأداء الكلي بشكل عام وعلى اعتبار أن الموارد البشرية هي طرف من أصحاب المصلحة الذين تتأثر بهم المنظمة و تؤثر عليهم، فإن على المنظمة الالتزام بسلوك مسئول تجاههم.

ويعالج موضوع بحثنا إشكالية أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث تمت معالجة موضوع بحثنا عن طريق الاستبيان كأداة لجمع البيانات في الدراسة الميدانية، ولذلك تم استخدام برنامج الspss لمعالجة المعطيات المجمعة من عينة الدراسة والمتمثلة في 03مؤسسات صغيرة ومتوسطة بولاية ورقلة وأهم ما أمكننا التوصل إليه هو أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية على مستوى وظيفة الموارد البشرية (التوظيف، ظروف العمل ، الأجور والمكافآت، التكوين والتطوير) تؤثر على أداء المورد البشري بالإيجاب أو السلب كنتيجة عامة بالإضافة إلى بعض النتائج الجزئية مثل أثر اختلاف كل من الجنس وقطاع النشاط في تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أداء المورد البشري، عملية التقييم الأداء، التوظيف، التكوين والتطوير، جودة حياة العمل، الأجور والمكافآت، الخدمات الاجتماعية، المسؤولية المجتمعية.

Abstract

The scope of the social responsibility has extended to include a multiple parties and Human resources is considered to be one of the important of the beneficial parties, that must be the organization lead their social responsibilities towards them. The responsible commitment towards the human resource is considered to be necessary in order to improve those human resources in general and on the ground that human resources are one part of the stakeholders who are affected by their organization and affected them. So, the organization commitment must conduct a responsible towards them.

Our research discusses the impact of the application of social responsibility on the performance of human resources in small and medium enterprise for this is completed the discussion of our research by using questionnaire aw an tool to gather the information in the filed of the study thus we have used the program "spss" for discussing the gathering information from the sample of the study which is represented in in small and medium enterprise of Ouargla and the most impotant we can come to from the results is that the dimensions of social responsibility on the level of the human resources function (employment, working conditions, wages and bonuses, training and development) affect on the performance of human resource positively or negatively.as a general result in addition to some partely results such as the impact of the different of both of secs and sector of the activity in adapting the social responsibility in small and medium enterprise

Key words: the social responsibility, the small and medium enterprise, the performance of the human resource, the performance evaluation process, recruitment, training and development, quality of work life, wages and bonuses, social services, the societal responsibility .