

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: إدارة أعمال
من إعداد الطلبة: بالحبيب انتصار/قانة لطيفة
بعنوان:

أثر المسؤولية الإجتماعية على الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقرت"

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2022/06 /11

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ/ يوسف أسماء (أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا.

الأستاذ/بوخلوة باديس (أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا.

الأستاذ/ بوخلخال عبد الرحيم (أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية: 2022/2021

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: إدارة أعمال
من إعداد الطلبة: بالحبيب انتصار / قانة لطيفة
بعنوان:

أثر المسؤولية الإجتماعية على الأداء الوظيفي
دراسة ميدانية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقرت"

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 11 / 06 / 2022

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ/ يوسف أسماء (أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا.

الأستاذ/ بوخلوة باديس (أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا.

الأستاذ/ بوخلخال عبد الرحيم (أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية: 2021/2022

بسم الله الرحمن الرحيم

(اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (01) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (02) اقْرَأْ وَرَبُّكَ
الْأَكْرَمُ (03) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (04) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (05) كَلَّا إِنَّ
الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنَافٍ (06) أَنْ رَأَاهُ اسْتَغْنَى (07) إِنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ الرُّجْعَى (08) أَرَأَيْتَ
الَّذِي يُنْهَى (09) عَبْدًا إِذَا صَلَّى (10) أَرَأَيْتَ إِنْ كَانَ عَلَى الْهُدَى (11) أَوْ أَمَرَ
بِالتَّقْوَى (12) أَرَأَيْتَ إِنْ كَذَّبَ وَتَوَلَّى (13) أَلَمْ يَعْلَمْ بِأَنَّ اللَّهَ يَرَى (14) كَلَّا
لَئِنْ لَمْ يَنْتَهِ لَنَسْفَعًا بِالنَّاصِيَةِ (15) نَاصِيَةٍ كَاذِبَةٍ خَاطِئَةٍ (16) فَلْيَدْعُ نَادِيَهُ
(17) سَنَدْعُ الزَّبَانِيَةَ (18) كَلَّا لَا تَطَعُهُ ۖ وَأَسْجُدْ وَاقْتَرِبْ (19) ﴿

صدق الله العظيم

سورة العلق

الإهداء :

أهدي عملي هذا إلى :

من قال فيهما عز وجل " وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا.

وقال عز وجل " وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا".

إلى نشوة الحب في أعماقي إلى بذرات الأمل في أشلائي إلى من سهرت الليالي من
أجلي إلى نبع الحنان وصدر الأمان من زرعت في نفسي حب المعرفة أُمي الغالية أطال
الله في عمرها إلى من أحتمي به من غدر الزمان ويحمل عبئ الحياة ليسعدنا أبي العزيز
أطال الله في عمره.

إلى شمعة الأمل الإخوة الأعزاء : إلهام، عبد المنعم، سمية، وداد، عبد الفتاح، كوثر، إلى
قائد الطائرة المستقبلية رائد.

إلى زينة الحياة وهبة الرحمان طيور الجنة" بثينة، نور اليقين، سارة، أميمة، يحي عبد
الرحمان، محمد البشير، محمد رأفت، سرور.

إلى زملائي الذين جمعني بهم فترة الدراسة كل بإسمه خاصة رفيقة، فاطمة، سندس،
صديقتي ورفيقة دربي لطيفة قانة وإلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل المتواضع.

الإهداء

أهدي عملي هذا إلى :

من قال عز وجل فيهما " وقل ربي إرحمهما كما ربياني صغيرا "

وقال عز وجل " وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا "

إلى نشوة الحب في أعماقي إلى بذرات الأمل في أشلائي إلى من سهرت
الليالي من أجلي إلى منبع الحنان وصدر الأمان إلى من زرعت في نفسي حب
المعرفة ريحانة الجنة أُمي الغالية رحمها الله.

إلى من أحتمي به غدر الزمان ويحمل عبئ الحياة ليسعدنا عطر الجنة أبي
العزير رحمه الله.

إلى شعبة الأمل الإخوة الأعزاء : عقيلة، نور الدين، عبد المجيد، كمال، عبد
الرزاق، سمير وزوجاتهم حفظهم الله ورعاهم : عامرة، نبيلة، نوال، حليلة،
هاجر.

إلى براعم الأمل : عبد العالي ، عبد المهيمن، سناء، أميمة، بشرى، شهيناز،
إسلام، زياد سجاد، فاطمة، أنفال، أسينات، أحمد، نجمة.

إلى زملائي الذين جمعني بهم فترة الدراسة كل باسمه وخاصة نور الهدى،
سلاف، وسام، إلى أختي التي لم تلدها أُمي رفيقة دربي إنتصار بالحبيب، إلى
كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل المتواضع.

الشكر

أحمد الله عز وجل الذي أنعم علينا بنعمة العلم، وأنار طريقي نحو سبل النور والمعرفة.

ومن باب الإعراف بالجميل لايسعني إلا أن أتقدم ببالغ عبارات الشكر والتقدير لأستاذي الفاضل على مجهوداته الكبيرة ونصائحه العلمية القيمة الأستاذ " بوخلوة باديس " .

أتقدم بجزيل الشكر إلى كافة أساتذة - جامعة ورقلة - كلية علوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.

والشكر الخاص إلى عمال المكتبة الجامعية الذين صبروا معنا بكل روح علمية، وكذلك موظفين مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة وبالأخص مدير الموارد البشرية " صالح سويسي " على المجهودات التي قدمها لنا كما نشكر محمد العيد حمادة على تقديم يد المساعدة لنا.

فلا يغيب عن خاطري إلا أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم ومد لي يد العون في إنجاز هذا العمل المتواضع.

الملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي بمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة -تقرت- ولتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، إذ تمكنا من جمع 77 إستبيان صالح للتحليل الإحصائي، حيث قمنا بتحليل هذه البيانات عن طريق إستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) نسخة 26 بالإضافة إلى مجموعة من الأساليب الإحصائية. خلصت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن المسؤولية الاجتماعية سائدة بدرجة مرتفعة ولها أثر إيجابي على الأداء الوظيفي، كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد العينة حول المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي، تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية.

الكلمات المفتاحية : مسؤولية إجتماعية، أداء وظيفي، مؤسسة كهرباء وطاقات متجددة.

Abstract

The study aims to identify the impact of social responsibility on job performance in the Electricity and Renewable Energy Corporation – Touggourt- To achieve the objectives of the study, the questionnaire was relied on as a main tool for data collection. We were able to collect 77 valid questionnaires for statistical analysis, where we analyzed this data by using a program Statistical analysis (spss) vesion 26 In addition to a set of statistical methods, the study concluded that social responsibility prevails to a high degree and has a positive impact on job performance, as well as the absence of sbsence of statistically significant differences in the perception of the study sample members about the impact of social responsibility on job performance. Attributed to personal variables.

Keywords : social responsibility, job performance, the Electricity and Renewable Energies Corporation.

قائمة المحتويات

IV	الإهداء
V	الشكر
IV	الملخص
V	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال
VIII	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للمسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي.	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي
03	المطلب الأول: مفاهيم أساسية للمسؤولية الاجتماعية
16	المطلب الثاني: أساسيات الأداء الوظيفي
27	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للمسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي
27	المطلب الأول: عرض الدراسات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي معاً.
31	المطلب الثاني: عرض الدراسات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.
41	المطلب الثالث: عرض الدراسات المتعلقة بالأداء الوظيفي.
46	المطلب الرابع: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.
49	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة -تقرت-	
56	تمهيد
57	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية.
57	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة.
65	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة.
70	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها.
70	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة الميدانية.
103	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة التطبيقية.
105	خلاصة الفصل الثاني
107	الخاتمة
111	المراجع
116	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(1-1)	الدراسات السابقة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي معا.	30
(2-1)	الدراسات السابقة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.	37
(3-1)	الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء الوظيفي.	45
(1-2)	مجتمع الدراسة.	62
(2-2)	الإحصائية الخاصة بإستمارة الإستبيان.	62
(3-2)	مقياس ليكارت الحماسي.	64
(4-2)	مقياس الدرجة.	64
(5-2)	العبارات التي تقيس المسؤولية الاجتماعية.	65
(6-2)	العبارات التي تقيس الأداء الوظيفي.	66
(7-2)	معامل الفاكرونباخ لقياس ثبات الإستبيان.	67
(8-2)	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.	69
(9-2)	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.	71
(10-2)	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.	72
(11-2)	توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل.	73
(12-2)	توزيع أفراد الدراسة حسب متغير الوظيفة.	74
(13-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الإقتصادي.	76
(14-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد القانوني.	77
(15-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الأخلاقي.	79
(16-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد البيئي.	80
(17-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الإجتماعي.	82
(18-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية.	83
(19-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده القدرة على العمل.	84
(20-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده الجودة والكفاءة.	86
(21-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده كمية العمل المنجز.	87
(22-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده المواظبة في العمل.	88
(23-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الأداء الوظيفي.	89
(24-2)	إختبار التوزيع الطبيعي.	90
(25-2)	إختبار الإنحدار البسيط للبعد الإقتصادي والأداء الوظيفي.	91
(26-2)	إختبار الإنحدار البسيط للبعد القانوني والأداء الوظيفي.	91
(27-2)	إختبار الإنحدار البسيط للبعد الأخلاقي والأداء الوظيفي.	92

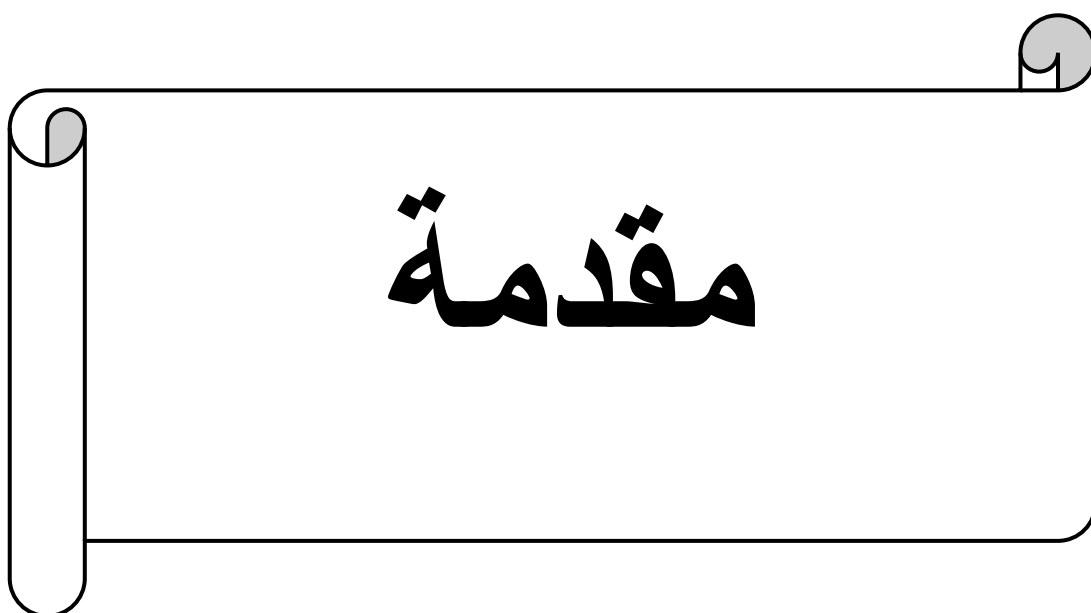
93	إختبار الإنحدار البسيط للبعد البيئي والأداء الوظيفي.	(28-2)
94	إختبار الإنحدار البسيط للبعد الإجتماعي والأداء الوظيفي.	(29-2)
94	إختبار الإنحدار البسيط للمسؤولية الإجتماعية الأداء الوظيفي.	(30-2)
95	تحليل الإنحدار المتعدد لمعاملات الإنحدار	(31-2)
96	تحليل التباين الأحادي لمتغير الجنس.	(32-2)
97	تحليل التباين الأحادي لمتغير السن.	(33-2)
98	تحليل التباين لمتغير المستوى التعليمي.	(34-2)
99	تحليل التباين لمتغير الأقدمية في العمل.	(35-2)
100	تحليل التباين لمتغير الوظيفة.	(36-2)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الشكل
ث	متغيرات الدراسة.	(1-1)
10	هرم المسؤولية الاجتماعية.	(2-1)
13	إستراتيجيات التعامل مع المسؤولية الاجتماعية.	(3-1)
72	توزيع أفراد العينة وفقا للجنس.	(1 -2)
73	توزيع أفراد العينة وفقا للسن.	(2 -2)
74	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.	(3 -2)
76	توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل.	(4 -2)
77	توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة.	(5 -2)

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم
116	قائمة الأساتذة المحكمين.	1
117	الإستبيان.	2
120	الهيكل التنظيمي لمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة	3
121	المخطط الهيكلي لمصلحة الموارد البشرية	4



توطئة:

بدأت المؤسسات في عصر العولمة تبحث عن نظم أكثر سرعة وتأثيراً على النمو الإقتصادي وعلى البيئة الإجتماعية والطبيعية التي تعيش فيها، فهي تعمل وتوسع باستمرار فيما إذا كان التقدم الإقتصادي قد يحسن في نوعية حياة العمل فيها. فقد أصبح السعي إلى تحقيق التفوق والتميز الشغل الشاغل للمؤسسات الأعمال بغية البقاء والإستمرار. ولهذا تسعى هذه المؤسسات لبلوغ هذا الهدف من خلال تبني برامج فعالة للمسؤولية الإجتماعية بالأخذ في عين الإعتبار ظروف المجتمع والتحديات التي تواجهه، ومما لا شك أن المسؤولية الإجتماعية تعد حجر الزاوية، وأداة مهمة للتخفيف من سيطرة العولمة وجموحها.

وعليه أصبح الإهتمام بالمسؤولية الإجتماعية للمؤسسات من المواضيع الهامة التي آثارت ولا تزال تثير جدلاً كبيراً في الأوساط العلمية والأكاديمية وباعتبارها مطلباً أساسياً بالنسبة لمديري المؤسسات الإقتصادية، وقد تشعبت البحوث في إطار المسؤولية الإجتماعية والبيئية وطرحت وجهات نظر متعددة، تمثلت في مختلف الإتجاهات الفكرية لتعامل المؤسسات مع مجتمعاتها من جهة، ومن جهة أخرى عكست هذه العلاقة الطبيعية التطور الإقتصادي والإجتماعي الذي شاهده مختلف الدول على الصعيد الدولي، مما جعل هذه تتبنى هذا النوع من المسؤوليات بإعتباره بعداً جديداً من أبعاد التنافسية بين المؤسسات في العالم. والذي يشدد على المؤسسات، القيام بإدارة أعمالها بشكل فعال وأخلاقي على كافة المستويات وتعزيز القدر التنافسية، وذلك من خلال إلتزام المؤسسات الإقتصادية بتوفير البيئة المناسبة، وعدم تبديد الموارد، والقيام بعمليات التوظيف والتدريب ورفع القدرات البشرية.

ولقد أصبح المورد البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم، وقد أكد علماء الإقتصاد مند وقت طويل من خلال العديد من التجارب بأن المورد البشري يمثل طرفاً مهماً يجب الإهتمام به وإشباع رغباته. فهو الأدوات الأساسية لتحقيق أهداف المؤسسة، إذ توافرت الظروف الإيجابية التي تدفعه إلى العمل والعطاء.

ومن بين مظاهر الإهتمام بالمورد البشرية أن تقدم المؤسسات ما هو أفضل لهذا المورد، وهذا يعتبر كجزء من متطلبات التحلي بالمسؤولية الإجتماعية، تحتاج عملية نشر ثقافة المسؤولية الإجتماعية إلى غرسها في كل عامل في المؤسسة، لأنه لن يقتنع بأهمية ممارسة برامج المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة ومساهمته فيها إلا إذا كان له نصيب كاف من هذه المسؤولية، واستشعر أهميتها في حياته المهنية ومن ثم أهميتها في المجتمع والبيئة ولدى أصحاب المصلحة ككل، مما يؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي لديه والذي يجعلها وسيلة يمكن بواسطتها الوقوف على مدى تحسن أداء المورد البشري بصورة مستمرة، وتقع هذه المهمة على عاتق إدارة الموارد البشرية التي يستوجب على القائمين على إدارتها توظيف المسؤولية الإجتماعية أحسن توظيف من أجل الإندماج وتوسيع نطاق تطبيقها أكثر ضمن مختلف سياساتها وبرامجها فإلتزام المسؤول إتجاه المورد البشري يعتبر ضرورة من أجل تحسين أدائه والأداء الكلي بشكل عام.

طرح الإشكالية : تكمن مشكلة الدراسة في التعرف على أثر المسؤولية الإجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة وتبنيها مفهوم المسؤولية الإجتماعية الأداء الوظيفي، لذلك لابد من الحصول العديد من البيانات وطرح العديد من الأسئلة لتعرف على مد فعاليتها، وهذا سيكون محور دراستنا، محولين الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي : **ما مدى تأثير**

المسؤولية الإجتماعية في الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة -تقرت-

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي مجموعة التساؤلات الفرعية التالية :

- ما هو واقع مستوى تطبيق المسؤولية الإجتماعية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة؟



- ماهو مستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة؟
- هل يوجد أثر للمسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الباحثين حول مستوى الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية في العمل، الوظيفة)؟

فرضيات الدراسة:

- *تؤثر المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بمستوى مرتفع من وجهة نظرهم؛
- *يعتبر الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة ذو مستوى مرتفع؛
- *يوجد أثر إيجابي للمسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؛
- *توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الباحثين حول مستوى الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية في العمل، الوظيفة).

مبررات اختيار الموضوع

يعود إختيار الموضوع لعدة مبررات أهمها :

مبررات شخصية : نذكر منها:

- *الرغبة والإهتمام الشخصي لدراسة الموضوع وصلته بالتخصص؛
 - *الميل الشخصي في تطبيق الدراسة في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة؛
 - *الوعي بدرجة وأهمية مثل هذه المواضيع بالنسبة للمؤسسات عامة والمؤسسات الإقتصادية خاصة.
- مبررات موضوعية :** نذكر منها:

- *محاولة معرفة الأنماط السلوكية التي تتولد عند المورد البشري حيال غياب المسؤولية الاجتماعية؛
 - *محاولة نشر الوعي لدى المؤسسات بأهمية المسؤولية الاجتماعية؛
 - *محاولة إبراز أهمية تحسين الأداء الوظيفي للموارد البشرية داخل المؤسسة؛
 - *محاولة معرفة طبيعة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي.
- أهداف الدراسة:** تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف التالية:
- 1-محاولة معرفة مستوى تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة؛
 - 2-محاولة معرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة؛
 - 3-محاولة إبراز أثر المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة على الأداء الوظيفي للموارد البشرية؛
 - 4-محاولة معرفة الفروق الإحصائية في آراء الباحثين حول مستوى الأداء الوظيفي حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية ؛
 - 5-محاولة تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات من خلال النتائج التي يتم التوصل إليها ويمكن لمتخذي القرارات في المؤسسة محل الدراسة الإسترشاد بها.

أهمية الدراسة : تبرز أهمية الدراسة فيما يلي :

- **الأهمية النظرية :**

إن أهم مايميز أي دراسة علمية على أخرى هو درجة أهميتها وقيمتها العلمية وتكمن أهمية هذه الدراسة أنها تعالج موضوع هام بالنسبة للمؤسسة الإقتصادية الصناعية وهو أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي، حيث ترتبط هذه الدراسة بالمورد البشري الذي يعتبر المحرك الأساسي لتطوير المؤسسة وإستمراريتها نظرا لمساهمتها في زيادة الأداء الوظيفي.

- الأهمية التطبيقية :

يعكس تطبيق هذه الدراسة أهمية إقتصادية لمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة، حيث تساهم في تحقيق أهدافها الإستراتيجية في الإستثمار الأمثل لمواردها، من خلال دراسة أثر المسؤولية الإجتماعية على الأداء الوظيفي لموظفيها، والإستفادة من نتائجها في تحسين أداء الموظفين. بالتالي رفع مستوى أداء وإنتاجية المؤسسة ككل، وذلك بدوره ينعكس إقتصاديا عليها من خلال رفع العوائد وخفض التكاليف. ومن ثم الإستفادة من نتائج وتوصيات هذه الدراسة بالإهتمام بالمسؤولية الإجتماعية بما يساعد في تحسين أداء الموظفين، ووضع حلول للتحديات التي تنتج عن تطبيقها في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة.

حدود الدراسة :

وتتمثل حدود الدراسة فيما يلي :

الحدود المكانية : مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة -تقرت -.

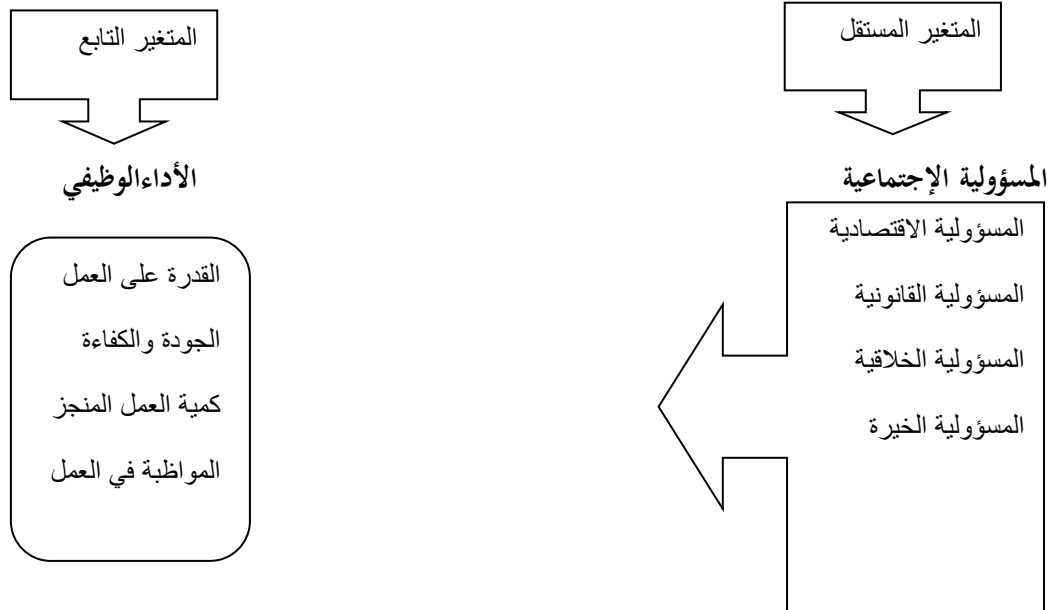
الحدود الزمانية : في الفترة الممتدة من 20-03-2020 إلى 12-04-2020.

الحدود البشرية : الموظفون بمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بتقرت.

الحدود الموضوعية : المسؤولية الإجتماعية (البعد الاقتصادي، البعد القانوني، البعد الأخلاقي، البعد البيئي، البعد الاجتماعي)، الأداء الوظيفي (القدرة على العمل ، الجودة والكفاءة، كمية العمل المنجز، المواظبة في العمل).

نموذج الدراسة :

الشكل رقم (1-1) : متغيرات الدراسة



المنهج المستخدم للدراسة:

يهدف معالجة موضوع الدراسة، إستخدامنا المنهج الوصفي، بالنسبة للجزء النظري نظرا لأهمية الدراسة وطبيعة الموضوع وللإحاطة بأهم جوانبه، وذلك من خلال إستخلاص من أهم الدراسات والكتب والمقالات العلمية، أما بالنسبة للجزء التطبيقي إستخدامنا فيه أسلوب دراسة العينة حيث تمت معالجته بإستخدام إستبيان ثم إستنتاج أسئلة حسب ماجاء في الجزء النظري للدراسة، وقد تم الإعتماد في التحليل على بعض الطرق الإحصائية مثل الأدوات الإحصاء الوصفي، وبعض البرامج الإحصائية منها (SPSS).

صعوبات الدراسة :

ما من شك أن أي دراسة علمية تعترض طريقها صعوبات وهي تختلف من باحث لآخر، لذا فإن من أهم الصعوبات التي واجهتنا عند قيامنا بإعداد هذه الدراسة هي :

- صعوبة إسترجاع إستمارات الإستبيان في مؤسسة محل الدراسة؛

-عدم قدرة بعض العاملين في المؤسسة محل الدراسة من ملء إستمارة الاستبيان نظرا لإنشغالهم المستمر بالعمل.

هيكل الدراسة :

من أجل معالجة هذا الموضوع ثم تقسيم الدراسة إلى فصلين كالآتي:

الفصل الأول : يتضمن مايلي :

المبحث الأول : الأدبيات النظرية للمسؤولية الإجتماعية والأداء الوظيفي.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للمسؤولية الإجتماعية والأداء الوظيفي.

الفصل الثاني : يتضمن مايلي :

المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية للمسؤولية
الإجتماعية والأداء الوظيفي

تمهيد الفصل الأول:

إن المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة تم إدماجها في السياسات العامة للمؤسسة إذ أصبحت تعد آلية للتنظيم الذاتي والتي يمكن من خلالها العمل على ضمان إلتزام المؤسسات بالضوابط واللوائح القانونية والمعايير الأخلاقية والإنسانية المعترف بها دولياً.

وقد إمتد نطاق هذه المسؤولية ليشمل أطراف متعددة، وتعتبر الموارد البشرية من أهم الأطراف المستفيدة التي يتوجب على المؤسسة أن تؤدي مسؤولياتها تجاهها، والإلتزام المسؤول تجاه المورد البشري يعتبر ضرورة من أجل تحسين الأداء الكلي بشكل عام وعلى إعتبار أن الموارد البشرية هي طرف من أصحاب المصلحة الذين تتأثر بهم المؤسسة وتؤثر عليهم، فإن على المؤسسة الإلتزام بسلوك مسؤول تجاههم، وبغرض التعرف أكثر على مفهوم المسؤولية الاجتماعية وأثرها ومظاهر وتجسيدها تجاه الموارد البشرية قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية :

المبحث الأول : سيتم التطرق إلى مفاهيم حول كل من المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة حول الموضوع.

المبحث الأول : الأدبيات النظرية للمسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي

أصبحت المسؤولية الاجتماعية في السنوات الأخيرة عامل هام رئيسي توليه الكثير من المؤسسات العناية والإهتمام. إن إحدى الأسباب الرئيسية التي قادت لذلك الاعتقاد هو أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تؤثر على إتجاهات العاملين ما فيها الأداء الوظيفي لهم، الأمر الذي يمكن أن ينعكس بشكل إيجابي على أداء المؤسسة.

المطلب الأول : مفاهيم أساسية حول المسؤولية الاجتماعية

سيتم التعرض في هذا المطلب إلى مفهوم المسؤولية الاجتماعية، وأبعادها وأنماطها ومؤشراتها وأهم مبادئها وكذلك التطرق إلى مفهوم الأداء الوظيفي وأهميته وأهم عناصره ومحدداته ومؤشراته.

الفرع الأول : نشأة ومفهوم المسؤولية الاجتماعية

تعتبر المسؤولية الاجتماعية من المصطلحات الحديثة لذلك سوف نتطرق إلى نشأتها وتعريفها وأهم المصطلحات المتعلقة بها، وكذا عناصرها.

أولا : النشأة.

إن مصطلح المسؤولية الاجتماعية ليس ذا طابع جامد بل عكس ذلك فهو يتميز بصفات الديناميكية أي القابلية للتطور والتغير وذلك من أجل مواكبة المتغيرات الاجتماعية والإقتصادية والسياسية التي من الممكن أن تطرأ عليها لكن بالرغم من ذلك فمن الصعوبة إمكانية تحديد مراحل دقيقة لتطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية، ذلك من خلال تشعب الأحداث فيما بينها والتأثيرات المتبادلة غير أن الملاحظ لتطور هذه الأحداث بإستطاعته أن يميز إضافات وتغيرات ذات أهمية أدت إلى بروز مفهوم المسؤولية الاجتماعية (العامري، 2005، صفحة 54).

ظهر مفهوم المسؤولية للشركات منذ بدايات عصر الثورة الصناعية، بالرغم من أن هذا الإصطلاح لم يستعمل صراحة في ذلك الوقت، حيث سادت أفكار تعتبر أن للمنظمة إلتزامات إجتماعية يجب أدائها، كما كان التركيز على جانب المسيرين ورجال الأعمال ومسؤولياتهم الاجتماعية، وكانت المسؤولية الاجتماعية تتم من خلال الهيئات والمساعدات الخيرية المختلفة.

و بدأ المفهوم الإصطلاحي يتبلور تدريجيا في العشرينات من القرن الماضي من خلال مجموعة من المسيرين الذين عبروا صراحة على أهمية هذا الموضوع، هؤلاء القادة ممن يساهمون في الأعمال الخيرية أيدوا فكرة أن منظمات الأعمال عليها المساهمة في تحسين مستوى الإجتماعي، ثم أصبحت المسؤولية الاجتماعية حديث الرأي العام بدءا

من السنوات الثلاثينات من القرن العشرين ، نتيجة للأزمة المالية العالمية أنداك، حيث تزايد الضغط على المسيرين و أصبح يتعين عليهم عدم الإهتمام فقط بالملاك و حملة الأسهم إنما الإهتمام بأطراف أخرى، و منهم العاملين و المستهلكين.

ويعد (Browen) الأب الروحي لنظرية المسؤولية الاجتماعية للشركات من خلال كتابه المبكر والمؤثر المنشور سنة 1953 بعنوان المسؤوليات الاجتماعية لرجل الأعمال والذي يعتبر البداية الحديثة للأدبيات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية. ويؤكد في كتابه أن المسؤولية الاجتماعية ليست الدواء الشافي لكافة المشاكل لكنها تتضمن حقيقة مهمة يجب أن توجه الأعمال في المستقبل.

وفي الفترة ما بين الستينات والسبعينات من القرن 20، ظهرت تحركات إجتماعية تهتم بمواضيع مثل: الأثر البيئي لمنظمات الأعمال، توجهاتها السياسية، والمساواة في التعامل بين الجنسين، والتمييز العنصري (ابراهيم، 2015، صفحة 35).

وتميزت فترة التسعينات بالكثير من الفضائح والأزمات لكبريات الشركات العالمية فكان لها أثر إجتماعي وبيئي سلبي، مما آثار إهتمام الحكومات ووسائل الإعلام وتزايد الإهتمام بموضوعات أخلاقيات الأعمال والتنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية.

ويعتبر الميثاق العالمي من الأولى في مجال المسؤولية الاجتماعية حيث وضع الإقتراح الأول للميثاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية من قبل الأمين العام للأمم المتحدة في 1999 و أطلق الميثاق بمراحلته النهائية في مقر الأمم المتحدة في سنة 2000، و هو مبادرة طوعية تتعلق بمنظمات الأعمال يعرض تسهيلا و تعهدا من خلال عدة آليات : سياسة الحوار، المعرفة، شفافية الشركات، القوى العاملة، و المجتمع المدني للبدئ والمشاركة في الأداء الجوهري المتعلق بمتابعة المبادئ التي يستند عليها الميثاق والتي تشمل مجالات : " حقوق الإنسان، حقوق العمال، البيئة، محاربة الفساد " (جواد، 2019، صفحة 9).

ثانيا: مفهوم المسؤولية الاجتماعية.

تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمة وتنوعت وقدم الكثير من الباحثين والمنظمات الدولية وجهات نظرهم وتعريفاتهم لهذا المفهوم ونذكر منها :

❖ عرف Robbins المسؤولية الاجتماعية بأنها تستند إلى إعتبرات أخلاقية مركزة على الأهداف بشكل

إلتزامات بعيد الأمد آخذة في الإعتبار مبادرات منظمة الأعمال الحقيقية للوفاء بهذه الإلتزامات وبما يعزز

صورتها في المجتمع (العامري، 2005، صفحة 48).

❖ وطرح Holms وجهة نظر أخرى بشأن المسؤولية الإجتماعية وإعتبرها إلتزاما على منظمة الأعمال تجاه المجتمع الذي تعمل فيه وذلك عن طريق المساهمة في مجموعة كبيرة من الأنشطة الإجتماعية مثل : محاربة الفقر وتحسين الخدمات الصحية ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل وحل مشكلة الإسكان والمواصلات وغيرها(ادريس ط.، 2009، صفحة 524).

❖ كما عرفها Drucker بأنها إلتزام منظمة الأعمال تجاه المجتمع الذي تعمل فيه(الغالي، 2009، صفحة 83).

❖ تعريف منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية المسؤولية الإجتماعية على "أنها هي إلتزام للمؤسسة بالمساهمة في التنمية الإقتصادية، مع الحفاظ على البيئة والعمل مع العمال وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع بشكل عام بهدف تحسين جودة الحياة لجميع هذه الأطراف(فلاق، 2013، صفحة 31).

ومنه نستطيع حصر تعريف شامل للمسؤولية الإجتماعية وهي عبارة عن مجموع الإلتزامات القانونية التي تحدد إستراتيجية المؤسسة في بيئتها مع الأخذ بعين الإعتبار أطراف مصلحتها والتي تضمن إستدامتها مع نموها الإقتصادي ما يضمن التوافق في أداؤها المستقبلي.

ثالثا: المفاهيم المتعلقة بالمسؤولية الإجتماعية.

■ **الأداء الإجتماعي:** يعبر عن سعي المنظمة لبلوغ أهدافها الإجتماعية عن الأداء الإجتماعي لها، إذ لا يمكن للمنظمة تحسين صورتها أمام عملائها بالإعتماد فقط على الأداء الإقتصادي، بل أن الأداء الإجتماعي له وزنه وأهميته الكبيرة على صورة المنظمة الخارجية(ابراهيم، 2015، صفحة 39).

■ **الإلتزام الإجتماعي:** تمتلك المنظمة سلوكا إجتماعيا مسؤولا عندما تسعى إلى تحقيق أهدافها الربحية وغير الربحية في إطار القيود التي فرضها المجتمع، ونظرا لأن المجتمع يدعم منظمات الأعمال من خلال السماح لها بالتواجد، فإن هذه الأخيرة تتعهد بالإلتزام دفع مقابل هذا الدعمن خلال تحقيق الربحية، وبذلك فإن السلوك المشروع لتحقيق الربحية هو سلوك إجتماعي، في حين السلوكيات غير القانونية ووجير المشروعة هي سلوكيات غير مسؤولة إجتماعيا(ادريس ع.، 2007، صفحة 173).

■ **رد فعل الإجتماعي:** ويعني السلوك الذي يرغب في بلوغه المجموعات ذات المصلحة المباشرة في عمل المنظمة.

■ **الإستجابة الإجتماعية:** يعكس أنماط التصرفات التنظيمية التي تستند إلى المبادرة والوقاية والمشاركة الفعالة في القضايا والإهتمامات الإجتماعية.

الفرع الثاني: أهمية ومبادئ المسؤولية الاجتماعية.

أولا: الأهمية

إن الهدف الرئيسي من المسؤولية الاجتماعية هو المساعدة في تحقيق التنمية المستدامة التي تهدف إلى القضاء على الفقر وتوفير الصحة للجميع، وتحقيق العدالة الاجتماعية بالإضافة إلى فوائد أخرى تتمثل في: (عمر، 2013، صفحة 59).

- ✓ تشجيع عملية إتخاذ القرارات على أساس فهم متطور لتطلعات المجتمع؛
- ✓ تحسين صورة المؤسسة في المجتمع وترسيخ الصورة الإيجابية لدى العملاء والعاملين وأفراد المجتمع بصورة عامة؛
- ✓ تحسين إعتمادية ونزاهة التعاملات من خلال المنافسة العادلة وإنعدام الفساد؛
- ✓ تمثل تجاوبا فعالا مع التغيرات الحاصلة في حاجات المجتمع وانتقالها إلى الحاجات الاجتماعية وتحقيق جانب من داتية الفرد والمجموعة؛
- ✓ زيادة التكافل الإجماعي بين مختلف شرائح المجتمع من خلق شعور عالي بالإنتماء من قبل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة؛
- ✓ إزدياد الوعي التام بأهمية الإندماج التام بين منظمات المجتمع المختلفة ومختلف الفئات ذات المصلحة؛
- ✓ كون المسؤولية الاجتماعية مرتبطة بمفاهيم أساسية كتقليل السرية بالعمل والشفافية والصدق في التعامل فإن هذه الجوانب تزيد من الترابط الإجماعي وإزدهار المجتمع على مختلف المستويات.
- نستنتج أن للمسؤولية الاجتماعية أهمية كبيرة على مستوى المؤسسات فهي تحسن صورة المؤسسة وتزيد من أدائها الكلي.

ثانيا : مبادئ المسؤولية الاجتماعية.

هناك مجموعة مبادئ أساسية تشكل مع بعضها البعض كل نشاط المسؤولية الاجتماعية وهي: (المليحي، 2009، الصفحات 20-26).

- 1) مبدأ القابلية للمساءلة : ينبغي على المؤسسة أن تقبل وتوافق على الفحص والتدقيق الملائمين وأن توافق أيضا على مسؤوليتها في التجاوب مع هذا الفحص والتدقيق. تفرض هذه المسؤولية إلتزاما على الإدارة لتكون قابلة للمساءلة بخصوص الإهتمامات الكبرى للمنشأة وتفرض أيضا إلتزاما على المؤسسة أن تكون قابلة للمساءلة من

قبل الهيئات القانونية فيما يتعلق بالقوانين واللوائح وينبغي عليها أيضا أن تكشف وتبرز بشكل منتظم للجهات المتحكمة والسلطات القانونية والأطراف المعنية "المحوريين" بطريقة واضحة وحيادية وأمنية وإلى حد ملائم للسياسات والقرارات والإجراءات التصحيحي التي تتحمل مسؤوليتها بشكل مباشر وأيضا الآثار المتوقعة لما سبق على الرفاهية المجتمعية وعلى التنمية المستدامة.

(2) مبدأ الشفافية : ينبغي أن تتحلى المؤسسة بالشفافية في قراراتها وأنشطتها التي تؤثر على المجتمع والبيئة كما ينبغي عليها أن تفصح على نحو واضح ودقيق عن سياستها التي تكون مسؤولة عنها ويجب أن تكون هذه المعلومات متاحة للأشخاص المتأثرين أو المحتمل تأثرهم بشكل جوهري من قبل المؤسسة. وينبغي أن تقدم هذه المعلومات في الوقت المناسب أن تكون معلومات فعلية وتتاح على نحو واضح وموضوعي كما يجب على المؤسسة أن تكشف للأطراف المعنية بشكل ملائم عن هيكلها الداخلي ومسؤولياتها وغيرها من المعلومات المتعلقة بالرفاهية المجتمعية والتنمية المستدامة، ويجب أن يكون ذلك التواصل بشكل فوري من خلال القنوات المتفق عليها والتي تتلاءم مع الترابط الهادف والملاءم مع الأطراف المعنية.

(3) مبدأ السلوك الأخلاقي : يجب أن تتصرف المؤسسة بشكل أخلاقي في جميع الأوقات، وينبغي أن يبنى سلوك المؤسسة على أخلاقيات الأمانة والعدل والتكامل وذلك فيما يتعلق بالأشخاص الحيوانات والبيئة والإلتزام بتناول مصالح الأطراف المعنية. وتعمل المؤسسة بشكل فعال على تعزيز السلوك الأخلاقي من خلال:

- * وضع هيكل يساعد على تعزيز السلوك الأخلاقي داخل المؤسسة وفي تفاعلها مع الآخرين؛
- * تحديد وتبني وتطبيق معايير السلوك الأخلاقية التي تتواءم مع غرضها وأنشطتها؛
- * تشجيع وتعزيز مراعاة معايير السلوك الأخلاقي الخاص بها؛
- * تحديد معايير السلوك الأخلاقية المرتفعة من موظفيها؛
- * منع حدوث أي تضارب في المصالح عبر المؤسسة من شأنه إحداث سلوك أخلاقي والعمل على مواجهة ذلك وحله في حالة حدوثه؛

* إنشاء آليات رقابة وتطبيق السلوك الأخلاقي؛

* إنشاء آليات لتسهيل عملية تقديم التقارير حول المخالفات الخاصة بالسلوك الأخلاقي لتفادي الخوف أو الإنتقام.

4) مبدأ مصالح الأطراف المعنية : يجب على المؤسسة إقرار وقبول أن هناك مجموعة من الأطراف المعنية لها مصالح متنوعة في أنشطتها ومنتجاتها الرئيسية والثانوية وغيرها من العناصر التي قد تؤثر على تلك الأطراف المعنية وينبغي أن تقوم المؤسسة بما يلي :

- أن تحدد أطرافها المعنية؛

- أن تكون على دراية بمصالح وحاجات أطرافها المعنية وأن تحترم هذه المصالح؛

- أن تعترف بالحقوق القانونية والمصالح الشرعية لأطرافها المعنية؛

- أن تضع في الإعتبار العلاقة بين مصالح الأطراف المعنية والمصالح الخاصة بالمجتمع، المتعلقة بالتنمية المستدامة بالإضافة إلى طبيعة علاقة الأطراف المعنية بالمؤسسة؛

- أن تضع في إعتبارها الرؤية الخاصة بالأطراف المعنية التي قد تتأثر بقرار ما، حتى لو لم يكن لهم دورا رسميا في حوكمة المؤسسة أو لم يكونوا على دراية بمصلحتهم في قرارات وأنشطة المؤسسة.

5) مبدأ إحترام سلطة القانون : يقصد بسلطة القانون سيادته حيث أنه لا يحق لأي فرد أن يكون فوق القانون الذي تخضع له الحكومة، وفي سياق المسؤولية الإجتماعية، فإن إحترام سلطة القانون يعني أن تنصاغ المؤسسة لكافة القوانين واللوائح المطبقة. وعليه ينبغي على المؤسسة أن تخضع لسلطة القانون وأن تلتزم بجميع القوانين واللوائح السارية والإلمام بها وضرورة الإعلان عنها وملاحظتها داخل إطار المؤسسة. كما ينبغي على الإدارة العليا للمؤسسة أن تتخذ جميع الخطوات تجاه مختلف الأفراد داخل المؤسسة وذلك بإعلامهم بالقوانين واللوائح المطبقة حتى يراعوها(العربي، 2016، صفحة 33).

6) مبدأ إحترام الأعراف الدولية للسلوك : ينبغي على المؤسسة أن تحترم الأعراف الدولية للسلوك مع الإلتزام بمبدأ سلطة القانون. فيما يتعلق بالبلدان التي يكون قانونها الداخلي أو تطبيقه لا يوفر الحد الأدنى من حماية المجتمع والبيئة. وينبغي على المؤسسة أن تسعى جاهدة إلى إحترام الأعراف الدولية للسلوك. وإذا كان القانون الداخلي أو تطبيقه يمنع المؤسسة من إحترامه، ينبغي عليها أن تبدل قصارى جهدها لإحترام هذه الأعراف. وفي حالة تضارب الأعراف الدولية للسلوك وفي حالة ما إذا كان عدم إتباع هذه الأعراف غير مؤثرة بشكل جوهري، ينبغي على المؤسسة مراجعة طبيعة أنشطتها وعلاقتها داخل النطاق القانوني كلما أمكنها ذلك. كما ينبغي عليها أن تضع في إعتبارها القانون التشريعي الهادفة إلى التأثير على المؤسسات والهيئات لعلاج أي تعرض لمثل هذا القانون الداخلي وتطبيقه.

- 7) مبدأ إحترام حقوق الإنسان : يجب أن تنفذ المؤسسة السياسات والممارسات التي من شأنها إحترام الحقوق الموجودة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وينبغي على المؤسسة أن تحترم حقوق الإنسان وأن تعترف بأهمية هذه الحقوق وعموميتها. كما ينبغي على المؤسسة القيام بما يلي :
- إحترام وتعزيز الحقوق الموضوعة في الميثاق الدولي لحقوق الإنسان؛
 - القبول بأن هذه الحقوق تعد عالمية وعمامة وتعد جزءا لا يتجزء من الحقوق المطبقة في كافة الدول والثقافات والمواقف؛
 - أن تتخذ إجراءات نحو العمل على إحترام حقوق الإنسان في البلاد التي لا تحمي فيها حقوق الإنسان أو تعمل أيضا على الإبتعاد عن الإستفادة من هذه المواقف؛
 - أن تلتزم بمبادئ إحترام الأعراف الدولية للسلوك إذا كان القانون الوطني لا يوفر حماية كافية لحقوق الإنسان.
- نستنتج بأن هناك مجموعة من المبادئ التي يجب تحقيقها من أجل إعطاء الصورة الكاملة للمسؤولية الاجتماعية.

الفرع الثالث: أبعاد وأنماط المسؤولية الاجتماعية.

أولا : أبعاد المسؤولية الاجتماعية(العامري، 2005، صفحة 65).

- البعد الإقتصادي Economic Dimension:** ويستند إلى مبادئ المنافسة والتطور التكنولوجي حيث يشتمل على مجموعة كبيرة من عناصر المسؤولية الاجتماعية يجب أن تؤخذ في إطار إحترام قواعد المنافسة العادلة والحررة والإستفادة التامة من التطور التكنولوجي وبما لا يلحق ضررا في المجتمع والبيئة.
- البعد القانوني Legal Dimension:** ويقوم هذا البعد على أساس مبادئ حماية البيئة والسلامة المهنية والعدالة وقوانين حماية المستهلك ويحتوي مجموعة كبيرة من العناصر يفترض أن تحترم من قبل المنظمات وبالشكل الذي يعزز ويساهم في الإرتقاء بالعلاقة مع المستهلك ومع العاملين بمختلف أجناسهم وأعراقهم وأديانهم وكذلك منع الأضرار بالبيئة من خلال الإستخدام التعسفي للموارد أو التلوث الحاصل في الماء والهواء والتربة.
- البعد الأخلاقي Ethical Dimension:** يستند إلى مبادئ ومعايير أخلاقية وكذلك إلى أعراف وقيم إجتماعية وفي إطارها توجد مؤشرات عديدة تندرج في إطار تكافؤ الفرص والتوظيف والجوانب الأخلاقية في الإستهلاك ومراعاة مبادئ حقوق الإنسان وإحترام العادات والتقاليد السائدة في المجتمع وغيرها.
- البعد الخيري Philantropic Dimension:** ويرتبط بمبدأ تطوير نوعية الحياة بشكل عام وما يتفرغ عن ذلك من عناصر ترتبط بالذوق العام ونوعية ما يتمتع به الفرد من غذاء وملابس ونقل وغيرها من جوانب أخرى.

نستنتج أن للمسؤولية الإجتماعية عدة أبعاد منها الأبعاد المذكورة أعلاه حيث أن البعد الإقتصادي والقانوني هما الجانبان المسلم بهما في أعمال المؤسسات لذلك يمثلان القاعدة لبناء الهيكل الهرمي بينما يمثل البعدان الأخلاقي والخير الأكثر حداثة في توجيه وتعامل مؤسسات الأعمال في علاقتها وتفاعلها مع المجتمع.

الشكل (1-2): هرم المسؤولية الإجتماعية



المصدر: طاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الإجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص83.

ثانيا : أنماط المسؤولية الإجتماعية.

لقد ساهمت العديد من المتغيرات في زيادة تأثير مؤسسات الأعمال في البيئة التي تعمل فيها، وذلك من خلال ضخامة حجم المؤسسات وزيادة عدد العاملين فيها، وتعقد تكنولوجيا الإنتاج وبالتالي زيادة نفوذها وتأثيرها في القرارات الحكومية بمختلف أشكالها. ونتيجة للإنتقادات المقدمة للمؤسسات في عدم مساهمة أرباحها الضخمة في تطوير وتحسين نوعية الحياة في المجتمع، لذلك قامت هذه المؤسسات بتحسين وضع العاملين والإهتمام بالأداء الإجتماعي الداخلي وتطوير ظروف بيئة العمل، لكن بالرغم من هذا لم تغفل جانب المبادرة الإجتماعية بغض النظر عن تحسين أرباحها وموقعها التنافسي، أي التركيز على الجانب الإقتصادي، كذلك الإهتمام بالبنية التحتية

من أجل إدراك المؤسسة للدور الاجتماعي الذي يجب أن تمارسه والذي يمكن على هذا الأساس تحديدها في ثلاثة أنماط مختلفة لتبني المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسات وتمثل فيما يلي: (الصيرفي، 2007، الصفحات 67-68).

- **النمط الأول: المسؤولية الاقتصادية:** يتمثل هذا النمط في نظرة مؤسسات الأعمال إلى أهدافها الربحية، دون النظر إلى نواتج المساهمات الاجتماعية، ويرى الكثير من الإقتصاديين أن هذا النمط هو نمط أمريكي بالأساس، فمديري الأعمال يمثلون مصالح المالكين وعليه فإن مهمتهم هي إنجاز أعمالهم بأحسن طريقة ممكنة لتحقيق أعظم الأرباح للمالكين، وإذا ما قرروا إنفاق الأموال على الأهداف الاجتماعية، فإنهم سوف يضعفون ديناميكية السوق، وبالتالي سوف تنخفض الأرباح نتيجة الصرف على الجوانب الاجتماعية مما يلحق خسارة بالمالكين، ولو تم رفع الأسعار للتعويض على ما ينفق على الجانب الاجتماعي فإن المستهلكين سيخسرون أيضاً، وإذا إمتنعوا عن شراء هذه المنتجات فإن المبيعات ستتنخفض، وهذا سيضر بالمؤسسة.

- **النمط الثاني: المسؤولية الاجتماعية:** وهو نقيض لتوجهات النمط الأول، وفي إطاره فإن مؤسسات الأعمال تعتبر وحدات اجتماعية بدرجة كبيرة تأخذ بعين الاعتبار المجتمع ومتطلباته عند إتخاذ قراراتها، مراعية آثار هذه القرارات في كل جوانب المجتمع.

- **النمط الثالث: النمط الإقتصادي الاجتماعي:** ويدمج هذا النمط بين النمطين السابقين، وهو النمط الأكثر توازناً حيث يرى أن الوقت قد تغير وأن إدارات المؤسسات لا تمثل جهة واحدة - المالكين - فقط وإنما هناك جهات عديدة أخرى مثل الحكومة والمجتمع ترتبط معها بالتزامات معينة. زمن أهم الأفكار التي تدعم هذا الإتجاه تلك القائلة بأن إتساع عمليات الخصخصة أدى إلى تطلع المجتمعات إلى مؤسسات الأعمال لكي تتحمل مسؤوليتها في تقديم ما كانت تضطلع به الحكومات تجاه المجتمعات والبيئة.

الفرع الرابع : مستويات وإستراتيجيات التعامل مع المسؤولية الإجتماعية.

أولا : مستويات المسؤولية الإجتماعية.

قام wood بتحديد ثلاث مستويات على أساس الأبعاد الأربعة للمسؤولية الإجتماعية التي إقترحها caroll سنة 1979، وهي: (عمر، 2013، صفحة 63).

المستوى المؤسسي : الذي يستند على مبدأ الشرعية، حيث المجتمع يفوض المؤسسة للقدرة على القيام بالأعمال بشرط إحترام المواصفات القانونية والأخلاق القائمة وحل المشاكل الناجمة مباشرة عن نشاطها، كما أنه يقع على المؤسسة تنظيم العلاقة ليس فقط مع الزبائن، الموردين والعمال، لكن أيضا مع أي مجموعة أو شخص من الأشخاص أو مؤسسة قد تتأثر بتنظيم الشركة وإنتاجها.

المستوى التنظيمي : يستند إلى مبدأ المسؤولية العامة حيث أن المؤسسة مسؤولة بشكل مباشر وغير مباشر على نتائج نشاطها في المجالات التي تتدخل فيها.

المستوى الفردي : الذي يستند على الطوعية الإدارية للمؤسسة التي تتكون من الجهات الفاعلة التي تتخذ القرارات بإستمرار، لهذا يجب تحمل شخصي للمسؤولية الإقتصادية، القانونية والأخلاقية.

ثانيا : إستراتيجيات التعامل مع المسؤولية الإجتماعية.

يتمحور الأداء الإجتماعي للمؤسسة حول أربعة مواقف أو إستراتيجيات تتمثل فيما يلي: (الغالي، 2009، الصفحات 96-97).

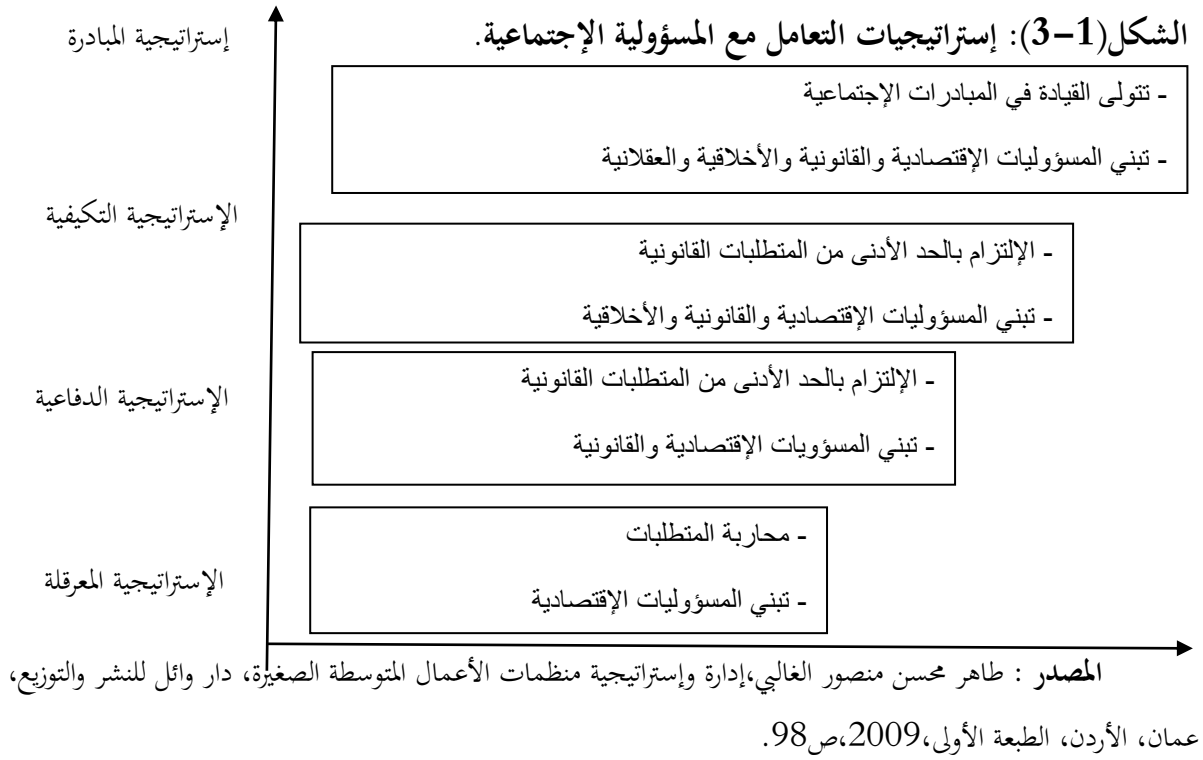
إستراتيجية عدم تبني المسؤولية الإجتماعية وإستراتيجية الممانعة: تتمثل هذه الإستراتيجية نظرة تقليدية للدور الإجتماعي للمؤسسة، حيث ترى أداة المؤسسة أنها غير ملزمة بها، أي أنها غير مسؤولة عن ممارسة الدور الإجتماعي تجاه أي طرف من أطراف أصحاب المصالح، كما ترى أن الغاية الوحيدة من وجودها هو تحقيق العوائد والأرباح من خلال ممارسات إقتصادية فاعلة كفاءة وأن القيام بهذا الدور الإقتصادي، وهو المسؤولية الوحيدة للأعمال من خلال الممارسات المفيدة إجتماعيا والتي تمثل ناتجا عرضيا محتمل ، لذلك فإن الإدارة لا تتفق على الأنشطة الإجتماعية لكونها تمثل تكاليف لا يفترض أن تتحملها. لهذا يجب على المسؤولية أن تكون مجمل

قراراتها إقتصادية فقط وعليها أن ترفض القرارات التي لا تلي معطيات الأرباح والعوائد المالية حتى لو كانت جيدة من الناحية الإجتماعية.

الإستراتيجية الدفاعية : في إطار هذا النمط من التبنى للمؤسسة الإجتماعية فإن المؤسسة الإقتصادية تحاول القيام بدور إجتماعي محدود جدا بما يتطابق مع المتطلبات القانونية المفروضة وبالقدر الذي يجعلها تحمي نفسها من الإنتقادات الموجهة لها، لهذا تركز على الجوانب المرتبطة بمتطلبات المنافسة وحالات تغيير سلوك الزبائن لتحقيق أداء مالي عالي، كما يمكن أن تستجيب بالحد الأدنى للضغوط الناشئة من قبل جماعات الضغط وحماية البيئة وفق المعايير القانونية المعتمدة.

إستراتيجية التكلفة : يكون نمط تبني المسؤولية الإجتماعية أفضل من الأنماط السابقة، فهنا تساهم المؤسسة بالأنشطة الإجتماعية من خلال الإنفاق على الجوانب المختلفة والمرتبطة بحس أخلاقي يتجاوز شروط الناحية القانونية، كما أن الملاحظ على إدارات المؤسسة التي تتبنى هذا النمط من الإستراتيجيات تكون في العادة تفي بالمتطلبات والمسؤوليات الإقتصادية والقانونية وبالتالي تراعي المسؤوليات الأخلاقية من خلال الإهتمام بالقيم والأعراف والسلوكيات المقبولة إجتماعيا ويركز عليها المجتمع الذي تعمل فيه.

إستراتيجية المبادرة الطوعية : تشير هذه الإستراتيجية إلى أن المؤسسة التي تتبنى هذا النوع من الإستراتيجيات تأخذ زمان المبادرة في توفير المتطلبات الإجتماعية وتكون مصممة لتلبية كل من المسؤوليات الإقتصادية والقانونية والأخلاقية، ويكون لديها الإستعداد للتعامل مع الإتهامات التي توجه إليها، وكذا إمكانية الإستجابة للضغوط الخارجية والتهديدات وكذا الشريعات الحكومية، إنطلاقا من المؤسسات التي تستخدم هذا النوع من الإستراتيجيات تفرض مسؤوليتها إتجاه الأعمال التي تقوم بها. كما ينبغي أن تتمتع درجة حرية كافية في مساندة الأعمال والمبادرات التي من شأنها أن تعزز سمعتها في السوق. ويعرض الشكل الموالي إستراتيجيات التعامل مع المسؤولية الإجتماعية :



الفرع الخامس : عوامل نجاح تطبيق المسؤولية الاجتماعية ومعوقاته.

أولاً :عوامل نجاح تطبيق المسؤولية الاجتماعية.

يرتبط نجاح المؤسسات في تبني المسؤولية الاجتماعية، بالعديد من العوامل كالتالي:(الاسرج، 2014، صفحة 7).

- ضرورة الإيمان بقضية المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع؛
- قيام المؤسسة بتحديد رؤية واضحة نحو الدور الاجتماعي الذي تريد أن تتبناه والقضية الرئيسية التي ستهتم بالعمل على مساهمة في معالجتها؛
- قيام المؤسسة بتخصيص مسؤول متفرغ لهذا النشاط وتحدد له الأهداف والمخططات المطلوبة؛
- الحرص على تقديم هذه البرامج بأداء قوي وتميز وجودة عالية؛
- حسن إدارة الجوانب الاجتماعية التي تبرز أثناء قيام الشركات بنشاطها الاقتصادية، وتمثل هذه الجوانب في الإلتزام البيئي وإحترام قوانين العمل وتطبيق المواصفات القياسية والتي تمثل تحدياً للمؤسسات؛
- إجراء مراجعة بيئية لآثار مخرجات المنظمة مع تبني السياسات اللازمة للتعامل مع الهدر والنواتج العرضية وترشيد الإستهلاك لمصادر الطاقة وكل ما يتعلق بالإستخدام الآمن لمنتجات المؤسسة المعينة؛

- كل مؤسس صغيرة أو كبيرة قادرة على تقديم شيئاً لمجتمعها ولمن حولها وليس المهم حجم البرنامج الذي تقدم بل الأهم أن يتم تقديم شيء يستفيد منه المجتمع مهما كان حجمه.

هذه بعض العوامل التي من الممكن أن تساعد المؤسسات على أن يصبح لديها برامج إجتماعية يمكن من خلالها أن تخدم مجتمعها وتساهم في تطويره وتنميته وتصحيح جزءا منه وتتجاوز رؤيتها تحقيق الأرباح إلى المشاركة الإجتماعية التي خير وأبقى.

ثانيا :معوقات تطبيق المسؤولية الإجتماعية.

هناك أسباب عديدة تعوق إنتشار تطبيق المسؤولية الإجتماعية سواء كانت معوقات إدارية أو قانونية أو مالية نذكر من بينها:

1 - المعوقات الإدارية تكمن في : (فلاق، 2013).

*نقص الخبرة لدى الذين يشغلون إدارات وأقسام المؤسسات فيما يتعلق بالأمور الإجتماعية والأخلاقية، وعدم وجود إتصالا فاعلا من قبل الإدارات مع الجمهور؛

*ضعف الإحساس بالمسؤولية الإجتماعية والأخلاقية، الذي هو في الواقع مرتبط بفلسفة الإدارة العليا تجاه المجتمع والبيئة المحيطة، وضعف الإهتمام ببرامج المسؤولية الإجتماعية؛

* إهمال الإدارات العليا في عملية إشتراك المستويات الإدارية الأخرى في عملية إتخاذ القرارات الإستراتيجية المتعلقة بموضوع المسؤولية الإجتماعية.

2 - المعوقات القانونية : وتتخلص في : (عبله، 2018، صفحة 59).

* الإلتزام بنشاطات محددة تنص عليها القوانين والأنظمة؛

*عدم وجود صيانة سياسية إجتماعية أخلاقية، التي هي وظيفة من وظائف التخطيط الإستراتيجي؛

* عدم إحترام التشريعات والقوانين والأنظمة في سبيل تحقيق المكاسب المادية وعندما يقدمون على مخالفة يضعون في حسابهم إحدى الإحتمالات التالية : قد لا يكتشف أمر المخالف، وقد لا يتم إدانة المخالف، إما إذا إكتشف أمره أو أدين فقد تغطي المكاسب المالية التي يحصل عليها ما يتحمله من خسائر؛

لأن المسؤولية الاجتماعية هي إلتزام أخلاقي من قبل المديرين على الأغلب لم تفرضه القوانين والأنظمة بل تحتمة ضرورات المنفعة الاجتماعية العامة أدت ضعف الإهتمام بالمسؤولية الاجتماعية عند المدراء.

المعوقات المالية : نذكر منها:

*هدف بعض المؤسسات هو تعظيم الأرباح فقط؛

*نقص الموارد المالية التي تحول دون الإسهام في نشاطات المسؤولية الاجتماعية؛

*صعوبة الجمع بين العمل المربح وعمل المؤسسة المتجاوبة إجتماعيا.

المطلب الثاني : أساسيات الأداء الوظيفي.

إن الإهتمام بموضوع الأداء الوظيفي أحدحيزا كبيرا من تفكير أصحاب القرار لما له من أثر كبير على أداء المؤسسة وإنتاجيتها، لذلك تسعى كل المؤسسات إلى إنجاز أعمالها بكفاءة وفعالية عالية وذلك من أجل تحقيق الأهداف التي تم التخطيط لها مسبقا وأقل تكلفة ممكنة.

الفرع الأول : مفهوم الأداء الوظيفي وأهميته.

يعتبر الأداء الوظيفي من العناصر الفعالة في الأداء لما يتمتع به من خبرات وقدرات لإنجاز الأعمال.

أولا: مفهوم الأداء الوظيفي.

يعتبر الأداء الوظيفي من المصطلحات المتداولة في المؤسسات، لذلك قدم الباحثون عدة تعاريف

منها مايلي :

❖ "الجهد البدني والذهني الذي يقوم به الفرد داخل الشركة لأداء كل ما يكلفه من واجبات

ومهام، وذلك لتحقيق أهداف الشركة وأهدافه الشخصية" (الرميدي، 2020، صفحة 6).

- ❖ هو " المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، ولذا فهو مفهوم يعكس كل من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيق هذه الأهداف، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملين داخل تلك المنظمات" (طنوس، 2019، صفحة 31).
- ❖ " يرتبط أداء الموظف ارتباطاً وثيقاً بنتائج عمل الفرد في المؤسسة أو الشركة، حيث أن نتائج العمل تشمل على الجودة، الكمية وحسن التوقيت" (kuswati, 2020, p. 996).
- ❖ " أداء الموظفين هو عبار عن نتائج عمل الموظفين التي تلي وتتطابق مع المتطلبات" (Farag, 2020, p. 51).
- ❖ هو " تأدية عمل أو إنجاز نشاط أو تنفيذ مهمة، وتعني القيام بفعل يساعد على الوصول إلى أهداف محددة" (المحاسنة، 2013، صفحة 104).
- ❖ هو " عبارة عن إفعال بين سلوكيات الموظف وقدراته في إنجاز مهامه الوظيفية الموكلة إليه من أجل تحقيق نتائج تخدم أهداف المؤسسة" (she-he، 2017، صفحة 3).
- نستنتج من التعاريف السابقة أن الأداء الوظيفي هو قيام الفرد بالمهام المختلفة المكونة لعمله من خلال بدل جهد ذو نوعية معينة وفق نمط أداء معين، وهو ما يسمح بتحويل المدخلات إلى مخرجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة.
- المفاهيم المرتبطة بالأداء : هناك عدة مفاهيم ذات صلة بالأداء الوظيفي نذكر منها : (عامر، ادارة الاداء، 2011، صفحة 116).
- أ- **الفعالية:** "هي الحاصل بين النتائج المتوصل إليها والأهداف المرجوة، فإذا كانت النتائج مرتبطة أكثر بالأهداف، فالنظام يكون أكثر فعالية."
- ب- **الكفاءة:** " هي العلاقة بين النتائج المتحصل عليها والوسائل المستخدمة في ذلك. "

ج- الإنتاجية : " مصطلح يشير إلى المعدل الرئيسي الدال على مستوى الأداء، فالإنتاجية تعبر عن المقدرة على خلق قيمة المضافة باستخدام عوامل إنتاج محددة خلال فترة زمنية معينة وهي علاقة نسبية بين عناصر الإنتاج المستخدمة لتوليد كمية معينة من الإنتاج وقيمة الإنتاج وفقا لمقياس نقدي أو مادي محدد". (رحمون، 2014، صفحة 70)

ثانيا : أهمية الأداء الوظيفي.

للأداء الوظيفي أهمية كبيرة في كل مؤسسة نذكر منها : (محمود، 2014، صفحة 62).

- ربط العمل بالنتيجة النهائية الذي يعتبر محصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الموظف أو المؤسسة، فإذا كان هذا الناتج مرتفع فإن ذلك يعد مؤشرا واضح النجاح المؤسسة وإستقرارها وفعاليتها؛
 - أن الأداء يعد مقياسا ومحدد لقدرة الفرد في أداء عمله في الوقت الحاضر وكذا أعمال أخرى نسبيا في المستقبل؛
 - إرتباط نظام الحوافز بأداء الفرد، وهذا مايزيد إهتمام الفرد بأدائه؛(القرالة، 2011، صفحة 50)
 - أن الأداء الكاشف الحقيقي لموقع المنظمة في السوق ومدى نجاحها في تحقيق أهدافها الداخلية والخارجية؛
 - يساهم في الإهتمام أكثر بمهارات ومعارف، وخبرات الأفراد لإستغلالها وتوظيفها في المنظمة؛(الوافي ع.، 2018، صفحة 128)
 - يؤذي الأداء الفعال إلى خلق ميزة تنافسية للمؤسسة من خلال الإبتكار والإبداع.
- نستنتج أن الأداء الوظيفي له أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة من خلال ما يقدمه الأداء في تحسين الخدمة، إهتمام الفرد بأدائه، تحقيق الأهداف، كما لا تتوقف أهمية الأداء الوظيفي على مستوى المؤسسة فقط، بل تتعدى أهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الإقتصادية والإجتماعية في الدولة.

الفرع الثاني : أنواع الأداء الوظيفي ومبادئه.

بعد التعرف على الأداء الوظيفي وأهميته يمكننا التطرق إلى عرض أنواع الأداء الوظيفي ومبادئه.

أولا : أنواع الأداء الوظيفي.

إن التصنيف الأداء كغيره من التصنيفات الاقتصادية يطرح إشكالية إختيار المعيار الدقيق والعملي في الوقت ذاته، والذي يمكن الإعتماد عليها تحديد مختلف الأنواع، وذلك كما يلي (ربه، 2019، صفحة 40).

1- **حسب معيار الطبيعة** : تبعا لهذا المعيار الذي من خلاله تقسم المؤسسة أهدافها إلى أهداف إقتصادية، أهداف إجتماعية، أهداف تكنولوجية، أهداف سياسية،... الخ، ويمكن تصنيف الأداء إلى أداء إقتصادي، أداء إجتماعي، أداء تكنولوجي، أداء سياسي.

أ- **الأداء الإقتصادي** : يعتبر الأداء الإقتصادي المهمة الأساسية التي تسعى المؤسسة الاقتصادية إلى بلوغها ويتمثل في الفوائد الاقتصادية التي تجنيها المؤسسة من وراء تعظيم نواتجها وتدنية إستخدام مواردها.

ب- **الأداء الإجتماعي** : في حقيقة الأمر، الأهداف الإجتماعية التي ترسمها المؤسسة أثناء عملية التخطيط كانت قبل ذلك قيودا أو شروطا فرضها عليها أفراد المؤسسة أولا، وأفراد المجتمع الخارجي ثانيا، وتحقيق هذه الأهداف يجب أن يتزامن مع تحقيق الأهداف الأخرى وخاصة الإقتصادية.

د- **الأداء التكنولوجي** : يكون للمؤسسة أداء تكنولوجيا عندما تكون قد حددت أثناء عملية التخطيط أهداف اتكنولوجية كالسيطرة على مجال تكنولوجي معين، وفي أغلب الأحيان تكون الأهداف التكنولوجية التي ترسمها المؤسسة أهدافا إستراتيجية نظرا لأهمية التكنولوجيا.

ج- **الأداء السياسي** : يتجسد الأداء السياسي في بلوغ المؤسسة أهدافها السياسية، ويمكن أن تتحصل على مزايا من خلال تحقيق أهدافها السياسية التي تعتبر كوسيلة لتحقيق أهدافها الأخرى.

2- **حسب معيار الشمولية** : تبعا لهذا المعيار الذي يقسم الأهداف إلى كلية وجزئية يمكن تقسيم الأداء إلى :

أ-الأداء الكلي : حيث يتجسد من خلال الإنجازات التي تم تحقيقها بمساهمة جميع العناصر والوظائف، والأنظمة الفرعية للمؤسسة، ويسهم هذا الأداء في معرفة مدى وصول المؤسسة لتحقيق أهدافها الشاملة مثل : الإستمرارية، أرباح النمو وكيفيتها وأهداف أخرى.

ب - الأداء الجزئي : يتم إدراك مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، إذ يتجزأ الدور إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة التي من الممكن أن تنقسم حسب الوظائف إلى وظيفة مالية، وظيفة الأفراد، وأداء التسويق، ويعتبر الأداء الكلي نتيجة تفاعل أداء مختلف أنظمتها الفرعية.

3-حسب معيار المصدر : وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الداخلي و الأداء الخارجي:(الكعي، 2020، صفحة 12).

أ-الأداء الداخلي : حيث ينتج أساسا من خلال الأداء البشري الذي يركز على أداء أفراد المؤسسة، و الأداء التقني الذي يتمثل في قدرة المؤسسة على إستعمال إستثماراتها بطريقة فعالية، والأداء المالي الذي يركز على إستخدام الوسائل المالية بفعالية.

ب-الأداء الخارجي : هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي للمؤسسة، ويمكن أن يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المؤسسة كإزدياد الطلب على منتج المؤسسة أو إرتفاع رقم أعمالها، كل هذا ينعكس على الأداء إيجابا أو سلبا.

نستنتج أن تصنيفات الأداء الوظيفي تختلف حسب طبيعة العمل وهذا الأخير يحدد نوعية الأداء.

ثانيا : مبادئ الأداء الوظيفي .

حتى يتحقق الأداء الفعال من قبل الموظف داخل المؤسسة لابد من الإلتزام بمجموعة من المبادئ منها : (الحراشة، 2011، صفحة 97).

1-التدريب: وهو العملية المستمرة تهدف إلى تزويد وإكتساب الفرد مهارات ومعارف وسلوكيات جديدة تؤدي إلى تحسين أدائه، وبالتالي تحسين أداء المنظمة ككل.

2-تحديد أهداف المؤسسة : في البداية يجب أن تضع كل مؤسسة أهداف معينة أولاً ومن ثم تبدأ في العمل على تحقيق هذه الأهداف، بحيث يكون تحقيقها مؤثر على فاعلية الأداء.

3-الاستقرار الوظيفي : وهو عدم تكليف الموظف بمهام وظيفية جديدة وبشكل متكرر وسريع، لأن أي وظيفة تحتاج إلى وقت للتدريب والإتقان، ويحتاج الموظف إلى فترة زمنية للتأقلم مع الوضع الجديد.

4-تحسين مناخ العمل المادي : بحيث يتم توفير برامج مساعدة للموظفين تشمل الحوافز المادية والمعنوية.

5-تحقيق التعاون : وذلك عن طريق تنفيذ العمل داخل المؤسسة بروح الفريق الواحد وهذا يحفز الموظفين على تنفيذ أعمالهم بشكل فعال ويوفر داخل المؤسسة مناخاً تنظيمياً مفتوحاً يساعد على تحقيق الأهداف.

نستنتج أن للأداء الوظيفي مجموعة من المبادئ لا بد من الإلتزام بها من أجل تحقيق الأداء الفعال من قبل الموظف داخل المؤسسة والوصول إلى الأهداف المخطط لها مسبقاً.

الفرع الثالث : عناصر وأبعاد الأداء الوظيفي .

يعتبر الأداء الوظيفي الأثر الصافي لجهود الموظف التي تبدأ بالقدرات، ومن هذا المنطلق سوف نذكر عناصره وأبعاده.

أولاً : عناصر الأداء الوظيفي .

هناك عدة عناصر أو مكونات أساسية للأداء الوظيفي يمكن حصرها فيما يلي :

✓ المعرفة والإلمام بمتطلبات الوظيفة : وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها(امال، 2015، صفحة 47).

✓ نوعية وجودة العمل : وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع فيا لأخطاء(كشوب، اثر الاخلاقيات الادارية على الاداء الوظيفي -دراسة ميدانية في الشركات الصناعية-، 2020، صفحة 57).

✓ كمية العمل المنجز : أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز(جليدة،، 2018، صفحة 44).

✓ **المثابرة والوثوق** : وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل و إنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين، وتقييم نتائج عمله (امال، 2015، صفحة 93).

نستنتج أن للأداء الوظيفي عناصر أساسية يمكن من خلالها قياس أداء الموظفين في المؤسسة لذلك على هذا الأخير المعرفة الجيدة لهذه العناصر التي تتمثل في المعلومات الخاصة بالوظيفة، المهارات، تحمل المسؤولية، إنجاز العمل في الوقت المطلوب والإلتقان في نفس الوقت.

ثانيا : أبعاد الأداء الوظيفي .

تعنى أداء الفرد للعمل، والقيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون. منها عمله ويمكننا أن نميز ثلاث أبعاد للأداء، وهي: (حيدر، أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء العاملين في قطاع البنوك الخاصة التقليدية، 2020، صفحة 47).

1- **حجم الأداء** : هي مقدار الطاقة والقدرات الإنسانية التي يتم بذلها خلال فترة زمنية محددة مسبقا لكي يتم إنجاز كمية محددة من المهام، حيث يتم تحديد حجم الأداء خلال مقارنة ما تم إنجازه مع المعايير الموضوعة مسبقا مع الأخذ بعين الإعتبار أثر الظروف و المتغيرات المحيطة التي قد تؤثر على حجم الأداء، و بالتالي حجم الأداء هو الكمية المنجزة من المهام بشكل يومي،أسبوعي ... بحيث تتلاءم مع ما هو مطلوب من الموظف أو تزيد عليه، فكلما زادت كمية وحجما لأداء مع المحافظة على الجودة ودقة المعلومات كلما كان ذلك أفضل للمنظمة.

2- **جودة الأداء** : تعرف جودة بأنها مجموع المظاهر والخصائص التي تقوي من القدرة على إيجاد وخلق رضا وتلبية إحتياجات معينة بحيث يتطابق مستوى الأداء مع معايير الجودة المحددة من قبل الشركة، فتعني الجودة مستوى الدقة بالإضافة إلى درجة مطابقة الجهد المبذول في الأداء لمواصفات ومعايير محددة.

3- **سرعة الأداء** : يتم من خلال هذا البعد قياس ومعرفة الوقت الذي يستغرقه أداء مهمة ما بحيث قد تكون بحاجة إلى يوم، أسبوع، شهر ... ، فكلما تم تنفيذ المهام ضمننا لنطاق الزمني المحدد لها كلما كان ذلك أفضل مع التأكيد على الحفاظ على دقة أداء هذه المهام.

نستنتج من خلال أبعاد الأداء الوظيفي أن كلما زادت كمية وحجم مع المحافظة على الجودة ودقة المعلومات ووصولها في الوقت المناسب كلما كان ذلك أفضل للمؤسسة.

الفرع الرابع : معايير الأداء الوظيفي و مؤشراتَه .

أولا : معايير الأداء الوظيفي .

يهدف وضع معايير الأداء إلى مراقبة الأداء بصفة دائمة للتعرف على أي تدبب في مستوى الأداء بغرض التدخل في الوقت المناسب لمعالجة السلبيات وأوجه القصور، وتنحصر معايير الأداء فيما يلي :

☒ -الجودة: هي مجموع مظاهر و خصائص المنتج أو الخدمة والتي تقوي من القدرة على إيجاد رضا معين وتلبية إحتياجات معينة، ويكون مقدم المنتج أو الخدمة قادرا على تحمل المسؤولية بالتأكد من أن المخرجات تتطابق مع المواصفات المطلوبة(مخول، 2019، صفحة 26).

☒ -الوقت : يمثل الوقت أحد أهم موارد المؤسسة (الموارد، المعلومات، الأفراد، الموارد المالية، الوقت) و ما يميزه أنه غير متجدد وغير قابل للتعويض مما يتطلب تحديد الوقت المناسب والكافي لكل نشاط حتى يتم إستغلاله أحسن إستغلال(عطية، 2016، صفحة 51).

☒ -الكمية : يقصد بها حجم العمل المنجز، حيث يتم مقارنة كمية أوحجم العمل المنجز مع ما هو مستهدف وذلك بعد تحديد كمية العمل المطلوبة من العامل، حيث يجب أن تكون الكمية(عطية، 2016، صفحة 51).

☒ -الإجراءات : عبارة عن خطوات مرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها، لذلك يجب الاتفاق على طرق والأساليب المسموح بها والمصرح بإستخدامها لتحقيق الأهداف (الدقس، 2005، صفحة 180).

نستنتج أن للأداء الوظيفي معايير محددة ودقيقة لكي تكون هناك مراقبة لأداء الموظفين والتميز في الأداء، كما تعتبر حافزا يولد الرغبة في تحسين إنتاجية العامل.

ثانيا : مؤشرات الأداء الوظيفي.

يمثل الأداء الأساس للحكم على فعالية الأفراد والوحدات الإدارية والمنظمات وذلك من خلال المؤشرين التاليان : (عامر، ادارة الاداء، 2011، صفحة 116).

- **الفعالية :** الوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة في الوقت المناسب وعلى أكمل صورة وبأسلوب جيد مع البيئة المحيطة، ووفقا لهذا المفهوم، فإن الفعالية تقاس من خلال نسبة الأهداف التي تم تحقيقها فعليا إلى الأهداف المخططة مسبقا، أما على المستوى الفردي فتشير إلى مدى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف المطلوبة منه.
- **الكفاءة :** و تشير إلى قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف بأقل التكاليف أو أن يؤدي الفرد عمله بأقل تكلفة من الوقت والجهد والمال.

نستنتج أن الأداء الوظيفي له مؤشرات الفعالية تشير إلى العلاقة بين النتائج المحققة و الأهداف المخططة بينما الكفاءة تشير إلى العلاقة بين المدخلات والمخرجات.

الفرع الخامس: محددات الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه.

يتطلب تحديد مستوى أداء الوظيفي معرفة مختلف العوامل التي تحدد هذا المستوى، و نظرا لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء، فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد هذه العوامل ومدى التفاعل بينهما.

أولا : محددات الأداء الوظيفي .

هناك من الباحثين من يميز ثلاث محددات للأداء وهي :

1- **الجهد :** حيث يشير الجهد المبذول إلى الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته (الشخانة، 2015، صفحة 44).

2- **القدرات :** هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، والتي لا تتغير أو تتقلب خلال فترة زمنية قصيرة (الشخانة، 2015، صفحة 44).

3- **إدراك الدور أو المهمة :** يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقده الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور، ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء، لابد من وجود حد أدنى من الإتيقان في كل مكون من مكونات الأداء (الشخانة، 2015، صفحة 44).

ويرى البعض الآخرون الباحثين أن أداء الفرد في العمل هو محصلة ثلاثة عوامل وهي :

1-الرغبة : هي حاجة ناقصة الإشباع تدفع الفرد ليلسلك باتجاه إشباعها في بيئة العمل، أوهي تعبير عن دافعية الفرد (محمد ح.، 2013، صفحة 216).

2-القدرة : تعبر عن مدى تمكن الفرد فنيا من الأداء(الاندونسي، 2019، صفحة 9).

3-بيئة العمل : تتمثل في ملامح مادية مثل الإضاءة، التهوية، ساعات العمل، التجهيزات، والأدوات المستخدمة، وأخرى معنوية مثل : العلاقات بالرؤساء والزملاء والمرؤوسين (محمد ح.، 2013، صفحة 216).

نستنتج أن الأداء الوظيفي هو مزيج بين الجهد الموظف المبذول لإنجاز أعماله وما يتمتع به من مهارات وخبرات وقدرات ومدى إدراك الدور الذي يقوم به في المؤسسة التي ينتمي إليها.

ثانيا : العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.

هناك مجموعة من العوامل التي قد تؤدي إلى التأثير سلبا على أداء الوظيفي وهي :

1-غياب الأهداف المحددة : عندما لا تحوز المنظمة خطة مفصلة لأعمالها وأهدافها ومعدلات الإنتاج، فإنها لا يمكنها أن تقيس مختلف الإنجازات المحققة على مستواها، كما يمكنها أن تحاسب الموظفين عن أدائهم بسبب غياب هذه المعايير التي تتيح لها قياس الأداء الجيد، مما يجعل الموظف صاحب الأداء الجيد يتساوى مع الموظف صاحب الأداء الضعيف(سايح، 2009، صفحة 55).

2-عدم المشاركة في الإدارة : أن عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط وصنع القرارات يساهم في وجود فجوة بين القيادة الإدارية والموظفين في المستويات الدنيا، وبالتالي يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المنظمة، وهذا ما يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء العاملين لشعورهم بأنهم مهمشين في المنظمة(حمادي، 2016، صفحة 315).

3-التسيب الإداري : يعتبر من الظواهر الإدارية التي لها تأثير كبير في إنخفاض معدلات أداء العاملين، يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة فقد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء العاملين الآخرين، وقد ينشأ نتيجة أسلوب القيادة أوالثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة(حمادي، 2016، صفحة 315).

4- إختلاف مستوى الأداء : من العوامل المؤثرة على أداء الموظفين عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات أدائهم والمردود المعنوي والمالي الذي يحصلون عليه، فكلما كان هناك إرتباط واضح بين مستوى أداء الموظف والترقيات والعلاوات والمكافآت والحوافز المالية الأخرى التي يحصل عليها، كلما كانت عوامل الحفز على الأداء مؤثرة وهذا يتطلب نظاما لتقييم أداء الموظفين يتم من خلاله التمييز بين الموظف المنتج و الموظف متوسط الإنتاج والموظف غير المنتج(عبلة، 2018، صفحة 89).

5- مشكلات الرضا الوظيفي : من العوامل الأساسية التي قد تساهم في تدني معدلات الأداء هو عدم الرضا الوظيفي يتأثر بعدد كبير من العوامل الإجتماعية والإقتصادية، فمن العوامل الإجتماعية على سبيل المثال : العادات والتقاليد، كما يتأثر بعوامل معنوية داخل البيئة - خاصة بيئة العمل - كالترقي والتكليف بمسؤوليات أكبر، إضافة إلى المشاركة في العمل، وأسلوب التعامل، وعوامل مادية كالرواتب والحوافز المادية وغيرها(عبلة، 2018، صفحة 90).

نستنتج أن الأداء الوظيفي يتأثر سلبا بمختلف العوامل التي تعيق أداء العاملين فعلى كل إدارة تسعى إلى رفع كفاءة أداء موظفيها أن تعمل دائما على إزالة ما يعيقهم ويؤثر على إنتاجهم وذلك من خلال إشتراك عامليه في التخطيط وإتخاذ القرارات لتحقيق أهدافها المسطرة، وتبني المؤسسة تقييم عادل لكافة العاملين لمعرفة نقاط القوة والضعف لدى كل فرد وربط معدلات الأداء بنظام المكافآت والحوافز.

الفرع السادس : مفهوم وأهداف تقييم الأداء الوظيفي .

يعد تقييم الأداء من أهم المفاهيم المتداولة خاصة في الجانب التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، وله عدة أهداف التي بدورها لها أهمية بالغة بالنسبة للمؤسسة.

أولا : مفهوم تقييم الأداء الوظيفي .

هو ذلك الإجراء الذي يهدف إلى تقييم منجزات الأفراد عن طريق وسيلة موضوعية للحكم على مدى مساهمة كل فرد في إنجاز الأعمال التي توكل إليهم وبطريقة موضوعية، وكذلك الحكم على سلوكه وتصرفاته أثناء العمل، وعلى مقدار التحسن الذي طرأ على أسلوبه في أداء العمل، وأخيرا على معاملته لزملائه ومرؤوسيه (الشرعة، 2011، صفحة 78).

ثانيا: أهداف تقييم الأداء الوظيفي.

تسعى عملية تقييم الأداء الوظيفي إلى تحقيق أهداف وغايات عديدة نذكر منها :

- رفع مستوى أداء العاملين وإستثمار قدراتهم وإمكانيتهم بما يساعدهم على التقدم والتطور؛(محمد ا.، 2007، صفحة 209)
- مساعدة المؤسسة في وضع معدلات أداء معيارية ودقيقة؛
- التعرف على مشاكل العمال والتي قد تحد من فعالية أدائهم؛(الوايي ع.، 2018، صفحة 129)
- شعور العاملين بالعدالة وأن جهودهم وتميزهم يؤخذ بعين الإعتبا؛
- تحديد الإحتياجات التدريبية اللازمة للعاملين يساعد التقييم في تحديد مواطن الضعف عند العاملين؛(العمامي، 2016، صفحة 53).
- يساعد التقييم في إنجاز عملية النقل والترقية وتحديد الفائض من القوى العاملة؛
- مساعدة المشرفين على تعلم كيف يمكن أن يقيم الرؤساء ومرؤوسيههم؛(الله ا.، 2019، صفحة 137).
- إيجاد مناخ من الثقة والتعامل الأخلاقي.

المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية للمسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي.

تعد الدراسات السابقة من النقاط الرئيسية التي يعتمد عليها الباحث لدعم أفكاره، وفيما يلي عرض مفصل لعدد من الدراسات السابقة المختارة والتي تعتبر ذات الصلة بموضوع الدراسة.

المطلب الأول : الدراسات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي معا.

سنطرق من خلال هذا المطلب إلى الدراسات العلمية السابقة التي تناولت متغيرين الدراسة، لموضوع المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي.

أولا : دراسة (بلقايد محمد جواد2018)، بعنوان : دور المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في الرفع من أداء الموارد البشرية -دراسة تطبيقية لعينة من مؤسسات الغرب الجزائري-أطروحة الدكتوراه في إدارة الأعمال وحوكمة الشركات(جواد، 2019).

هدفت هذا لدراسة إلى معرفة دور المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في رفع من أداء الموارد البشرية، طبقت الدراسة على مجموعة من المؤسسات (تلمسان، بلعباس، وهران، عينتموشنت، مستغانم، تيارت)، تم توزيع الاستبيان مايقارب 1560 إستبانه على عمالها بمختلف المستويات الإدارية التي ينتمون إليها، تم إسترجاع 1065 إستبانه قابلة لتحليل التي مثلت عينة الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة إعتمدا لباحث على الإستبيان لجمع البيانات ثم تحليلها عن طريق برنامج (smartpls3 SPSS22)، وفيما يخص التقنية المستعملة في إختبار الفرضيات تم الإعتداد على تقنية نمذجة المعادلات المهيكلة، وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها :

- أن المسؤولية الاجتماعية تؤثر بشكل إيجابي على أداء الموارد البشرية؛
- أن مستوى المسؤولية الاجتماعية إتجاه أداء الموارد البشرية جاء بمستوى مرتفع؛
- أن مستوى المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في المنظمات الجزائرية لم يصل بعد إلى مستوى الذي حققته الدول المتقدمة؛

- أن بعد الموضوعية أثبت تأثيره الكبير في أداء العاملين حيث ينتظر الموظف من مؤسسته وضع معايير وقوانين واضحة ومفهومة.

ثانيا : دراسة(قذري إبراهيم 2014)، بعنوان : أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة الأعمال(ابراهيم، 2015).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى ممارسة المسؤولية في الشركات المساهمة السورية، ومعرفة قياس أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي والأسلوب الإرتباطي والإستبيان لجمع البيانات، وتم توزيع الإستبيان على عينة من مدراء في الشركات المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية بلغت 103 مدراء حيث استخدم البرنامج الإحصائي (SPSS 21) لتحليل البيانات، كما إعتد على المنهجية النوعية من خلال إجراء مقابلات مع 25 مدير، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- أن الشركات المدروسة تمارس المسؤولية الاجتماعية بدرجة متوسطة؛

- أن الشركات المدروسة تعمل على رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية،

- وجود تأثير إيجابي على الأداء في هذه الشركات.

ثالثا: دراسة(بن عرامة عبلة 2017)، بعنوان : أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي، أطروحة دكتوراه شعبة تسيير المنظمات(عبلة، 2018).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي بالمركز الإستشفائي الجامعي (SHU) باتنة، حيث بلغت حجم العينة 326 عامل، تم توزيع 400 إستمارة، وتم إسترجاع 315 إستبانة قابلة لتحليل الإحصائي بنسبة 78.76% من حجم العينة المختارة، ولتحقيق أهداف الدراسة إعتمدت الباحثة على الملاحظة التي بها ينفذ المنهج الوصفي، السجلات والوثائق والإستبيان لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- أن مستوى تبني المسؤولية الاجتماعية إتجاهها لموارد البشرية جاء بمستوى متوسط؛

- أن مستوى أداء الموارد البشرية في المركز الإستشفائي الجامعي جاء بمستوى مرتفع؛

-وجود علاقة إرتباطية قوية وموجبة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية.

الجدول رقم (1-1) : الدراسات السابقة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي معا

الرقم	المؤلف	عنوان الدراسة	ميدان الدراسة	طبيعة الدراسة	أبعاد الدراسة	نتائج الدراسة	سنة النشر
01	بلقايد محمد جواد	دور المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في رفع من أداء الموارد البشرية.	دراسة تطبيقية لعينة من مؤسسات الغرب الجزائري	رسالة دكتوراه	أبعاد المسؤولية الاجتماعية -بعد الإستقطاب -بعد التكوين والتدريب -بعد ظروف العمل -بعد التحفيز عبئ النقد -بعد التقييم -بعد حقوق الموظف - بعد الرعاية الصحية -بعد الأجور والمشاركة في الأرباح. أبعاد أداء الموارد البشرية -بعد المواظبة في العمل بعد الكفاءة والجودة -بعد روح فريق الولاء.	-التقييم يساهم في الرفع من روح الفريق وولاء العاملين حيث أثبتت نتائج الدراسة أن الموظف الجزائري إذا تم تقييم عمله وفق المعايير الموضوعية سوف يشعر بروح الإلتفاء إلى مؤسسة عمله. -أشكال المسؤولية الاجتماعية تؤثر بشكل كبير وإيجابي على أداء الموارد البشرية.	2018
02	قدري إبراهيم	أثر المسؤولية الاجتماعية في الأداء.	دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة السورية	رسالة دكتوراه	أبعاد المسؤولية الاجتماعية -المسؤولية الإقتصادية	- تمارس المسؤولية الاجتماعية في الشركات المساهمة السورية بدرجة متوسطة.	2014

	<p>-المسؤولية القانونية</p> <p>-المسؤولية الأخلاقية</p> <p>-المسؤولية الخيرة</p> <p>أبعاد الأداء</p> <p>-البعد البيئي</p> <p>-البعد التنظيمي</p> <p>-محور التعلم والنمو</p> <p>-محور العمليات</p> <p>الداخلية</p> <p>-محور العملاء</p>	<p>-تبين أن مستوى الأداء في الشركات المدروسة متوسط بشكل عام.</p> <p>-وجود علاقة إرتباط جيدة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والأداء في الشركات المساهمة السورية.</p>					
2017	<p>أبعاد المسؤولية الاجتماعية</p> <p>-سياسة التوظيف والإدماج</p> <p>-جودة حياة العمل</p> <p>-تقييم الأداء</p> <p>-برامج تحسين الحياة المهنية</p> <p>أبعاد الموارد البشرية</p> <p>-الجهد المبذول</p> <p>-القدرات</p> <p>-المواظبة في العمل</p> <p>-العلاقات والتواصل مع الآخرين</p>	<p>-مستوى أداء الموارد البشرية في المركز الإستشفائي الجامعي جاء بمستوى مرتفع.</p> <p>-أظهرت نتائج الدراسة أن لأبعاد المسؤولية الاجتماعية علاقة تأثير معنوية مع أداء الموارد البشرية حيث أكثر الأبعاد تأثيراً هو بعد جودة حياة العمل وأقلها تأثيراً هو بعد سياسة التوظيف والإدماج.</p>	<p>أطروحة الدكتوراه</p>	<p>دراسة حالة المركز الإستشفائي الجامعي (CHU) باتنة.</p>	<p>أثر المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي.</p>	<p>بن عرامة عبلة</p>	03

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتامدا على الدراسات السابقة.

تحليل الجدول المتعلق بالدراسات السابقة للمسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي.

نلاحظ من خلال الجدول أن الدراسات السابقة تناولت نفس المتغير المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي معا، محصورة في مجال الزمني [2014-2018] وهي فترة زمنية قصيرة، وهذا ما يدل على حداثة هذه الدراسات في هذا المجال، حيث أجريت هذه الدراسات في بيئات عربية في قطاعات مختلفة، أجريت دراسة (قدري إبراهيم، بلقايد محمد جواد) في قطاع إقتصادي، بينما دراسة (بن عرامة عبلة) في القطاع الصحي، أما من حيث أبعاد المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي تختلف من دراسة إلى أخرى، ودراسة بن عرامة عبلة تتفق مع دراسة بلقايد محمد جواد في بعد التقييم بالنسبة للمسؤولية الاجتماعية وبعد المواظبة في العمل بالنسبة للأداء الوظيفي

المطلب الثاني : الدراسات السابقة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.

سنعرض في هذا المطلب الدراسات العلمية السابقة التي تناولت المتغير المستقل ويتمثل في المسؤولية الاجتماعية.

أولا : دراسة (Dr.MEZIANI Yacine،2018، Mme. Si tahar Amina) بعنوان :
حوكمة الشركات المسؤولة اجتماعيا في الشركة الوطنية للكهرباء والغاز، تيزيوزو - الجزائر، مجلة إقتصاديات
شمال إفريقيا. (Yacine، 2018)

هدفت هذه الدراسة الكشف عن مساهمة الإدارة المسؤولة اجتماعيا في الأداء العام والمستدام، ولتحقيق أهداف الدراسة إستعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية : تميزت تحديات سونلغاز بطابع إقتصادي وإجتماعي وبيئي، ونتيجة لذلك فإن الإستراتيجية الموجهة نحو المسؤولية الاجتماعية للشركات تجعل من الممكن الإمتثال بشكل أفضل لقوانين والقواعد والمعايير الاجتماعية والبيئية.

ثانيا : دراسة (مصطفى يونس، 2021)، بعنوان : أثر المسؤولية الاجتماعية في تحقيق حوكمة الشركات، مجلة
المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية (يونس، 2021).

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز المسؤولية الاجتماعية في تحقيق حوكمة الشركات، أجريت هذه الدراسة على عينة من مؤسسات إقتصادية، تم توزيع 106 إستبانة، وتم إسترجاع 100 إستبانة صالحة لتحليل، ولتحقيق أهداف الدراسة إعتد الباحثان على الإستبيان لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

-العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والحوكمة علاقة وطيدة حيث أنا لحوكمة تعتبر إحدى أهم الوسائل التي تهدف إلى الإنتقاء بالمؤسسات وتحسين صورتها لدى المجتمع.

ثالثا : دراسة (مقدم وهيبية،2014)، بعنوان : تقييم مدى إستجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية، دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري، أطروحة الدكتوراه(وهيبية، 2014).

هدفت الدراسة لتطرق إلى دراسة واقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية في عينة من المؤسسات الإقتصادية الواقعة في بعض ولايات الغرب الجزائري، حيث بلغت عينة الدراسة 200 مؤسسة إقتصادية، وتم توزيع 200 إستبانة منها 110 صالحة للتحليل. ولتحقيق أهداف الدراسة إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وإعتمدت في تحليل النتائج على برنامج SPSS وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

-أن هذه المؤسسات تمارس مسؤوليتها الاجتماعية بشكل متوسط عموما حيث كانت ممارستها جيدة تجاه كل من المساهمين والمستهلكين، في حين تمارس بشكل متوسط مسؤوليتها البيئية ومسؤوليتها تجاه العاملين والموردين، ولا تمارس مسؤوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع.

رابعا : دراسة (وليد عبد الرحمن عبد الله،2016)، بعنوان : أثر الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية على تكلفة رأس المال في الشركات الصناعية المساهمة العامة في دولة الكويت، رسالة ماجستير(الله، 2016).

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية على تكلفة رأس المال في الشركات الصناعية المساهمة العامة في دولة الكويت، حيث بلغ حجم العينة 36 شركة صناعية، وبعد تحليل محتوى التقارير المالية السنوية الصادرة عن الشركات لتحديد مستوى المسؤولية الاجتماعية، تم إستبعاد 7 شركات لعدم توفر بيانات كاملة لها، وبهذا تكون عينة الدراسة 29 شركة صناعية، ولتحقيق أهداف الدراسة إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الوثائقي، والإستبيان لجمع البيانات، ولتحليلها إعتد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

-هناك تطور واضح وملاموس للمسؤولية الاجتماعية للشركات الصناعية المدرجة في سوق الكويت للأوراق المالية، حيث تطور مستوى المسؤولية بمعدل (9%) عام 2014 و(49%) في عام 2015، وتعد المسؤولية الاجتماعية تجاه المنتج أكثر المجالات تطورا.

خامسا : دراسة (نعيمة منصور محمد القيراني، 2016) بعنوان : معوقات تبي المسؤولية الاجتماعية في المنظمات النفطية الليبية، رسالة ماجستير(القيراني، 2016).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة معوقات تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المنظمات النفطية الليبية التابعة للمسؤولية الوطنية للنفط، المتواجدة إدارتها الرئيسية أو فروعها في نطاق مدينة بنغازي، يتكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين بالإدارة الوسطى قيد الدراسة، البالغ عددهم 130 مديرا، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من 97 مديرا ولتحقيق أهداف الدراسة إتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الإستكشافي والإستبيان لجمع البيانات، وبرنامج الحزمة الإحصائية SPSS وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها :

-لا توجد رؤية واضحة من قبل المنظمات قيد الدراسة نحو تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية؛

-تشعر الإدارة العليا في المنظمات قيد الدراسة بأن الإهتمام المسؤولية الاجتماعية يؤدي إلى إضعاف مستوى الأداء ؛

-تساهم القوانين المعمول بها في الدولة في الحد من تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية؛

-أن المنظمات قيد الدراسة تفتقر لمصادر التمويل اللازمة للإهتمام ببرامج المسؤولية الاجتماعية.

سادسا : دراسة (بوسلامي عمر، 2012)، بعنوان : دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الإقتصادية، رسالة ماجستير(عمر، 2013).

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، في مجمع صيدال -وحدة الدار البيضاء- حيث بلغ حجم عينة الدراسة 48 فردا، ووزعوا 48 إستبياناً، وأعيد منها 44 إستبيان صالح لتحليل، و لتحقيق أهداف الدراسة إتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي ودراسة الحالة والمقابلات الشخصية والملاحظة لجمع البيانات، وكذا الإستبيان، ولتحليلها إتمد على برنامج SPSS وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

-الإبداع التكنولوجي يساهم في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في وحدة الدار البيضاء صيدال.

سابعاً : دراسة (جميلة العمري، 2015) بعنوان : إسهامات تبني المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، رسالة دكتوراه (العمري، 2016).

هدفت الدراسة إلى الكشف عن إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية لبعض شركات التأمين في الجزائر، طبقت الدراسة على عينة حجمها 350 فرد، ووزع 350 إستبيان، وأستعيد منها 200 إستبيان صالح للتحليل وبنسبة إستجابة (57.14%). وتم الإستعانة بالإستبانة لجمع المعلومات الأولية، و لتحليلها تم الإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS بالإضافة إلى إستخدام العديد من الأساليب الإحصائية منها الإنحدار الخطي المتعدد والبسيط، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية ما بين التركيز على المسؤولية الاجتماعية تجاه (العملاء، العاملين، أخلاقيات الأعمال، المحاسبة والإفصاح، عن الأداء الإجتماعي) في تحقيق الميزة التنافسية في الشركات المبحوثة.

- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية ما بين التركيز على المسؤولية الاجتماعية تجاه (المجتمع، البيئة) في تحقيق الميزة التنافسية في الشركات المبحوثة.

ثامناً : دراسة (وصفي نزال، أحمد أبو عديبه، أسامه عمر، محمد أبو حجله، براء عرفات، 2011)، بعنوان : أثر المسؤولية الاجتماعية على الميزة التنافسية لشركة الإتصال الفلسطينية من وجهة نظر العملاء، رسالة دكتوراه(عرفات، 2011).

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر المسؤولية الاجتماعية على الميزة التنافسية لشركة الإتصال الفلسطينية من وجهة نظر العملاء، حيث طبقت الدراسة على عينة قوامها 100 عميل من عملاء شركة جوال للإتصالات الفلسطينية ولتحقيق أهداف الدراسة إستخدم الباحثون المنهج الوصفي ملائمته لأغراض الدراسة، وقام بإستخدام برنامج SPSS لإجراء المعالجة الإحصائية، وقد توصلت الداسة إلى النتائج التالية :

-إنخفاض بعد المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع من وجهة نظر عينة الدراسة؛

-وجود العديد من الآراء التي تعارض وجود إهتمام كبير من الشركة تجاه البيئة وتعتبر نقطة ضعف بالنسبة للشركة؛

-وجود آراء ومناحي إيجابية تدعم الشركة في الإستمرار بهذا الأداء في خدمة الزبائن.

تاسعا : دراسة (أسامة محمد خليل الزيناتي، 2014)، بعنوان: دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير (الزيناتي، 2014).

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، طبقت الدراسة على أصحاب المواقع الإشرافية (رئيس شعبة، رئيس قسم، مشرف، التمريض، نائب مدير دائرة، مدير عام) في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة، حيث تم توزيع 180 إستبانة على عينة الدراسة وتم إسترجاع 152 إستبانة بنسبة 84.44% قابلة للتحليل، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وإعداد إستبانة تحليلها بإستخدام برنامج SPSS وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة a أكبر أو تساوي 0.05 بين متوسطات إستجابة المبحوثين حول دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بغزة تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي).

-توجد علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية a أصغر أو يساوي 0.05 بين ممارسة أخلاقيات المهنة بأبعادها وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.

عاشرا : دراسة (Ana patricia pereira Dwart baltgel، 2011)، بعنوان المسؤولية الاجتماعية للشركات من منظور الموظفين يساهم في فهم الموقف الوظيفي، أطروحة دكتوراه (baltgel، 2011).

هدفت الدراسة إلى توضيح كيفية تأثير تصور العمال للأداء الاجتماعي لمنظماتهم على عملهم، وطبقت الدراسة في معهد جامعة الشبونة على عينة ملائمة حجمها 298 فردا وتم توزيع 298 إستبانة، وأعيد منها 275 إستبانة صالح للتحليل، ولتحقيق أهداف الدراسة إستخدم الباحث أداة الإستبيان لجمع البيانات ولتحليلها تم إستخدام برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS)، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها :

-تعتبر المسؤولية الاجتماعية للشركات إتجاه الموظفين هي البعد الأكثر إرتباطا.

-ترتبط جميع أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي.

الحادي عشر: دراسة (Marin Burcea 2011)، رسالة دكتوراه بعنوان : تصورات الطلاب حول المسؤولية الاجتماعية بكلية الإدارة والأعمال (Burcea, 2011).

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وطبقت الدراسة في جامعة بوخارست على عينة حجمها 400 مشارك تمت معالجة البيانات المتحصل عليها بإستخدام برنامج SPSS، تؤكد نتائج الدراسة أن الطلاب يعلقون أهمية على المسؤولية الاجتماعية للشركات على المستوى الأكاديمي -لا تختلف المسؤولية الاجتماعية في قطاع التعليم العالي كثيرا عن المسؤولية الاجتماعية للشركات.

الجدول (1-2) : الدراسات السابقة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.

الرقم	المؤلف	عنوان الدراسة	ميدان الدراسة	طبيعة الدراسة	أبعاد المتغير	نتائج الدراسة	سنة النشر
01	MEZIAINI Yacine	حوكمة الشركات مسؤولية اجتماعيا	الشركة الوطنية للكهرباء والغاز جامعة تيزي وزو.	مجلة	-البعد البيئي -البعد الإقتصادي - البعد الاجتماعي	- تميزت تحديات سونلغاز بطابع إقتصادي وإجتماعي وبيئي ونتيجة لذلك فإن إستراتيجية الموجهة نحو المسؤولية الاجتماعية للشركات تجعل من الممكن الإمتثال بشكل أفضل للقوانين وقواعد ومعايير الاجتماعية والبيئية.	2018
02	مصطفى يونسى	أثر المسؤولية الاجتماعية في تحقيق حوكمة الشركات	دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية	مجلة	-المسؤولية إتجاه الزبائن -المسؤولية إتجاه المجتمع -المسؤولية إتجاه الموظفين	العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والحوكمة علاقة وطيدة حيث أن الحوكمة تعتبر إحدى أهم الوسائل التي تهدف إلى الإرتقاء بالمؤسسات وتحسين صورتها لدى المجتمع.	2012

2013	أن هذه المؤسسات تمارس مسؤوليتها الاجتماعية بشكل متوسط عموماً حيث كانت ممارستها جيدة إتجاه كل من : المساهمين والمستهلكين، في حين تمارس بشكل متوسط مسؤوليتها البيئية إتجاه العاملين والموردين، ولا تمارس مسؤوليتها الاجتماعية إتجاه المجتمع.	-المسؤولية الاجتماعية إتجاه المساهمين -المسؤولية الاجتماعية إتجاه العاملين -المسؤولية الاجتماعية إتجاه البيئة والموارد الطبيعية -المسؤولية الاجتماعية إتجاه الموردين -المسؤولية الاجتماعية إتجاه المستهلكين.	رسالة دكتوراه	دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري	تقييم مدى إستجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية.	مقدم وهيبية	03
2016	هناك تطور واضح وملحوس للمسؤولية الاجتماعية لشركات الصناعة المدرجة في سوق الكويت للأوراق المالية، وتعد المسؤولية الاجتماعية إتجاه المنتج أكثر المجالات تطوراً في الشركات	-المسؤولية الاجتماعية إتجاه المجتمع المحلي -المسؤولية الاجتماعية إتجاه العاملين -المسؤولية الاجتماعية المستهلكين -المسؤولية الاجتماعية إتجاه المساهمين.	رسالة ماجستير	جميع الشركات الصناعية المساهمة العامة المدرجة في سوق الكويت للأوراق المالية.	أثر الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية على تكلفة رأس المال في الشركات الصناعية المساهمة العامة في دولة الكويت.	الطالب وليد عبد الرحمان عبد الله	04
2018	-وجد أن إتجاهات الباحثين بمستوى	-المساهمات الاجتماعية	رسالة ماجستير	دراسة ميدانية على مديري	معوقات تبني المسؤولية	نعيمة منصور محمد القراني	05

	المساهمة الاجتماعية ومجال أخلاقية العمل في الشركات محل الدراسة إيجابية. -عدم فهم وإدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية لدى عينة الدراسة.	-أخلاقيات العمل -حماية البيئة والموارد الطبيعية		الإدارة الوسطى في بعض المنظمات النفطية الليبية	الاجتماعية في المنظمات النفطية الليبية.		
2013	رفض الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على أن مستوى تبني المسؤولية الاجتماعية للشركات في وحدة الدار البيضاء صيدال قوي. -قبول الفرضية الرئيسية الثالثة التي تنص على أن الإبداع التكنولوجي يساهم في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في وحدة الدار البيضاء صيدال.	-البعد الإقتصادي -البعد البيئي -البعد الاجتماعي	رسالة ماجستير	مجمع صيدال	دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية	بوسلامي عمر	06
2015	تقوم الشركات بتحديد إتجاهات ضرورية لنجاح تطبيق المسؤولية الاجتماعية لديها وتهتم بقيامها بالإفصاح والمحاسبة عن أداؤها الاجتماعي -وجود تأثير معنوي للمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة	-المسؤولية الاجتماعية إتجاه المجتمع -المسؤولية الاجتماعية إتجاه العملاء -المسؤولية الاجتماعية إتجاه البيئة	رسالة دكتوراه	دراسة ميدانية لبعض الشركات التأمين في الجزائر.	إسهامات تبني المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية	جميلة العمري	07

	التنافسية.						
2011	<p>-إنخفاظ بعد المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع من وجهة نظر عينة الدراسة. -وجود العديد من الآراء التي تعارض وجود إهتمام كبير من الشركة إتجاه البيئة وتعتبر نقطة ضعف بالنسبة لشركة. -وجود آراء ومناحي إيجابية تدعم الشركة في الإستمرار بهذا الأداء في خدمة الزبائن.</p>	<p>-المسؤولية الاجتماعية إتجاه المجتمع -المسؤولية الاجتماعية إتجاه العملاء -المسؤولية الاجتماعية إتجاه البيئة.</p>	رسالة دكتوراه	شركة جوال	<p>أثر المسؤولية الاجتماعية على الميزة التنافسية لشركة الإتصال الفلسطينية من وجهة نظر العملاء.</p>	وصفي نزال، أحمد أبو عدبه، أسامة عمر، محمد أبو حجلة	08
2014	<p>-توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة a أكبر أو تساوي 0.05 بين متوسطات إستجابة الباحثين حل دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية. الإجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بغزة تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي). -توجد علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية a أصغر أو يساوي 0.05 بين ممارسة أخلاقيات المهنة</p>	<p>-واقع المسؤولية الذاتية -واقع المسؤولية الجماعية -واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية -واقع المسؤولية الإجتماعية الوطنية.</p>	رسالة ماجستير	مجمع الشفاء الطبي	<p>دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الحكومية الفلسطينية.</p>	أسامة محمد خليل الزيناتي	09

	بأبعادها وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة.						
2011	لا تختلف المسؤولية الإجتماعية في قطاع التعليم العالي كثيرا عن المسؤولية الإجتماعية للشركات.	- البعد البيئي - البعد التسويقي - بعد العلاقات المجتمعية - البعد القيم المؤسسية.	رسالة دكتوراه.	على مستوى الأكاديمي كلية الإدارة والأعمال جامعة بوخارست.	تصورات الطلاب حول المسؤولية الإجتماعية للشركات.	Marin burcea	10
2011	- تعتبر المسؤولية الإجتماعية للشركات إتجاه الموظفين هي البعد أكثر إرتباطا. - ترتبط جميع أبعاد المسؤولية الإجتماعية للشركات بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي	- البعد الإقتصادي - البعد البيئي - البعد الأخلاقي - البعد القانوني الاجتماعي.	أطروحة دكتوراه.	معهد جامعة لشبونة.	المسؤولية الإجتماعية للشركات من الموظفين المنظور يساهم في فهم الموقف الوظيفي.	Ana patricia Pereira	11

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الدراسات السابقة.

تحليل جدول الدراسات السابقة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.

نلاحظ من خلال الجدول أن الدراسات السابقة محصورة في مجال زمني [2011-2021] وهي فترة زمنية قصيرة، وهذا ما يدل على حداثة هذه الدراسات في هذا المجال، حيث تناولت نفس المتغير وهو المسؤولية الاجتماعية، أجريت هذه الدراسات في بيئات عربية وأجنبية وفي قطاعات مختلفة (قطاع إقتصادي، قطاع صناعي، قطاع خدماتي)، أما بالنسبة للأبعاد نلاحظ أن أغلب الدراسات تناولت البعد الإجتماعي و البيئي وهناك من تطرقت إلى نفس الأبعاد مثل : دراسة (Meziaini Yacine، بوسلامي عمر، Ana Patricia Pereira) تتمثل أبعاده فيما يلي : (البعد الإقتصادي، البعد البيئي، البعد القانوني) بالإضافة إلى

البعدين الأخلاقي و القانوني في دراسة (Ana Patricia Pereira)، كما تناولت دراسة (وصفي نزال، أحمد أبو عديبه، أسامة عمر، محمد أبو حجلة، جميلة العمري) نفس الأبعاد (إتجاه المجتمع، إتجاه العملاء، إتجاه البيئة).

المطلب الثالث : الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء الوظيفي.

ستتطرق في هذا المطلب إلى عرض الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء الوظيفي.

أولا : دراسة (هاشمي أحمد عباسية، سعاد الحاج عبود، 2016)، مجلة العلوم الادارية، بعنوان : دور رضا الوظيفي في تحسين أداء العاملين، دراسة حالة مركز تكرير الملح بمنطقة الوطاية - بسكرة - الجزائر(عباسية، 2016).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الرضا الوظيفي في تحسين أداء العاملين في مؤسسة تكرير الملح بمنطقة الوطاية بسكرة شرق الجزائر، طبقت الدراسة على عينة مكونة من 50 عامل موزعين على أربعة أصناف وظيفية، عمال مهنيين، عمال إداريون، رؤساء أقسام، مدراء، تم توزيع 50 إستبيان على أفراد العينة، تم إسترجاع 42 إستبانة بنسبة 37% قابلة لتحليل الإحصائي، و لتحقيق أهداف الدراسة إعتمد الباحثان على الإستبيان كأداة لجمع البيانات وتحليلها من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (spss) والمتوسطات والانحرافات المعيارية ومعامل إرتباط سبيدرمان، معادلة خط الإنحدار البسيط وإختبار تحليل التباين، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين؛

- أن مستوى كل من الرضا الوظيفي وأداء العاملين متوسط؛

- أن العاملين يتميزون بقدرة عالية على تحقيق الأهداف.

ثانيا : دراسة (لبنى زياد خالد الساكت، 2014)، رسالة ماجستير، بعنوان : أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على مجموعة إتصالات الأردنية(الساكت، 2014).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر الأداء الوظيفي في مجموعة الإتصالات الأردنية طبقت الدراسة على عينة حجمها 351 إستبانة وإسترد منها 340 إستبانة صالحة للتحليل، تم تحليل البيانات الواردة في الإستبيان

باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS والمنهج الوصفي التحليلي، وقد وصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لضغوط العمل بأبعاده (عبئ العمل، صراع الدور، غموض الدور والضروف المادية للعمل) على الأداء الوظيفي في مجموعة لإتصالات الأردنية.

ثالثا : دراسة (جراح دايب العتيبي، 2013)، رسالة ماجستير، بعنوان : أثر تمكين العاملين على تحسين كفاءة أدائهم الوظيفي، دراسة ميدانية على وزارات دولة الكويت (العتيبي، 2013).

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر تمكين العاملين على تحسين كفاءة أدائهم، طبقت الدراسة على كافة الوزارات في دولة الكويت ويبلغ عددها خمسة عشرة وزارة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد إستبانة شملت 69 فقرة، وتم توزيعها على 221 موظف في الوزارات، وقد تم آراء المبحوثين وتحليل البيانات وإختبار الفرضيات، وإعتمدت هذه الدراسة على المنهج الإستطلاعي الوصفي والتحليلي والإستبيان، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- أن الوزارات تهتم بتكليف العاملين الأكفاء بتدريب العاملين الجدد؛

- عدم وجود أثر لتأهل العاملين على الدقة والإنضباط؛

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري بأبعاده (تفويض السلطة، الإتصال الفعال، فرق العمل، المشاركة بالمعلومات، تحفيز العاملين) في وزارات دولة الكويت.

رابعا : دراسة (سحراء أنور حسين، 2013)، مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية، بعنوان : قياس تأثير ضغوط العمل على مستوى الأداء الوظيفي، دراسة إستطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في هيئة التعليم العالي (حسين، 2013).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى قياس تأثير ضغوط العمل على مستوى الأداء الوظيفي، طبقت الدراسة على عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني، تم توزيع الإستبيان على 80 موظف فني إداري، تم إسترجاع 75 إستبانة بنسبة 93% صالحة لتحليل، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة إعتمدت الباحثة على دراسة إستطلاعية تحليلية

والمنهج الوصفي التحليلي وبرنامج الإحصائي للعلوم الإجتماعية (spss) في معالجة وتحليل البيانات والمتوسطات الحسائية، معامل إرتباط كيندال، تحليلاً لإلأنحدار الخطي وتحليل التباين الأحادي. وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها :

- أن مستويات الخاصة لضغوط العمل التي يعاني منها أفراد عينة الدراسة مرتفعة بشكلها العام سواء ما كان منها ناتج عن طبيعة العمل أو غموض وصراع الدور أو عبئ العمل؛

- وجود تأثير ذو دلالة معنوية للأبعاد الفرعية لضغوط العمل والمتمثلة (طبيعة العمل، صراع الدور، غموض الدور، عبء العمل) في المتغير الإستجابي (الأداء الوظيفي).

خامسا : دراسة (منير عبد الله عثمانى طالش، 2016)، رسالة ماجستير، بعنوان : علاقة الإدارة الإلكترونية والثقافة التنظيمية بالأداء الوظيفي، بالمؤسسة بناء المجتمع (طالش، 2016).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهم الأسباب التي تدعو إلى تحسين الأداء الوظيفي في ظل تطبيق الإدارة الإلكترونية والتعرف على الأساليب الإدارية التي تساهم في تحسين أداء الوظيفي في ظل تفعيل الثقافة التنظيمية، طبقت الدراسة على عينة مكونة من (112) من الإداريين والأكاديميين، و لتحقيق أهداف الدراسة إعتد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وإستخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات، والعديد من الأساليب الإحصائية لإختبار الفرضيات ومنها : معامل الإرتباط بيرسون، معامل الثبات ألفا كرونباخ، الإلأنحدار الخطي البسيط والمتعدد. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسة بناء المجتمع؛

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسة بناء المجتمع؛

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية والثقافة التنظيمية معاً والأداء الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسة بناء المجتمع.

سادسا : دراسة (Mohamd Ibrahim Alkhsabah)، 2017 مجلة الدولية للبحوث الأكاديمية في علوم المحاسبة المالية والإدارة، بعنوان : واقع استخدام الإدارة الإلكترونية وتأثيرها على الأداء الوظيفي، جامعة الطفيل في الأردن (Alkhsabah، 2017).

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي في جامعة الطفيلة التقنية، وطبقت هذه الدراسة على جميع أعضاء الهيئة الإدارية في TTU، مكونة من 295 عضو، تم توزيع 260 إستبانة، تم إسترجاع 178 إستبانة بنسبة 78.25% قابلة لتحليل، ولتحقيق أهداف الدراسة إستخدم الباحث المنهج الوصفي مثل : طرق تحليل الإحصائي، المسح المكتبي، المسح الميداني لجمع المعلومات خلال أداة الدراسة لتحليلها إحصائيا لإختبار الفرضيات. ووصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- أن مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية مرتفع حسب تصورات وحدات المعاينة؛

- وجود أثر ذي دلالة إحصائية لإستخدام الإدارة الإلكترونية في الأداء الوظيفي؛

- توضح أبعاد الإدارة الإلكترونية نسبة 58.8% التباين في الأداء الوظيفي.

الجدول (1-3): الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء الوظيفي.

الرقم	المؤلف	عنوان الدراسة	ميدان الدراسة	طبيعة الدراسة	أبعاد المتغير	نتائج الدراسة	سنة النشر
01	هاشمي أحمد عباس، سعاد الحاج عبود	دور الرضا الوظيفي في تحسين أداء العاملين.	دراسة حالة مركز تكرير الملح بمنطقة الوضابة - بسكرة-الجزائر.	مجلة العلوم الإدارية.	-الكفاءة -الفعالية	توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وبين أداء العاملين بالمنطقة. أن مستوى الرضا الوظيفي وأداء العاملين في المؤسسة متوسط. -توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العوامل المرتبطة بشروط وعلاقات وظروف	2016

	العمل وبين أداء العاملين في المنطقة						
2014	-وجود أثر لأبعاد ضغوط العمل على الأداء الوظيفي كما بينت نتائج مستويات ضغوط العمل وأبعاده والأداء الوظيفي وأبعاده لعينة الدراسة ذكورا وإناثا.	-الإلتزام الوظيفي -الولاء الوظيفي -إنجاز المهام -الإنضباط الوظيفي	رسالة ماجستير	دراسة تطبيقية على مجموعة الإتصالات الأردنية.	أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي.	لبنى زياد خالد الساكت	02
2013	-وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لتمكين العاملين بأبعاده على تحسين كفاءة عملهم في وزارات دولة الكويت. فيما تبين عدم وجود أثر تفويض السلطة تأهيل العاملين على تحسين أدائهم الوظيفي -وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري بأبعاده على الدقة والإنضباط في وزارات دولة الكويت	-زيادة رضا المراجعين - سرعة إنجاز المعاملات -حسن معاملة المراجعين - الدقة والإنضباط.	رسالة ماجستير	دراسة ميدانية على وزارات دولة الكويت.	أثر تمكين العاملين على تحسين كفاءة أدائهم الوظيفي.	حاج دايب العتيبي	03
2013	أن مستوى الأداء الوظيفي لأداء عينة الدراسة وبشكل عام فوق متوسط بقليل بسبب عدم توزيع الأعمال بين العاملين بشكل عادل وغياب التحفيز المعنوي إضافة إلى غياب المقاييس الموضوعية	-الدفاعية -القدرة.	مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية.	دراسة إستطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في هيئة التعليم العالي.	قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي.	سحراء أنور حسين.	04

	في تقويم أداء العاملين.						
2016	أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي للمؤسسة بناء على المجتمع.	- جودة العمل - المهارة في العمل - القدرة على العمل - التعاون في العمل - المعرفة - كمية العمل المنجز	رسالة ماجستير	مؤسسة بناء المجتمع.	علاقة الإدارة الإلكترونية والثقافة التنظيمية بالأداء الوظيفي.	منير عبد الله عثمانى طالس.	05
2017	- أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لإستخدام الإدارة الإلكترونية في الأداء الوظيفي - أن مستوى تطبيق الإدارة مرتفع.	- عبء العمل - الإبداع في العمل - العمل على تقديم المساواة.	مجلة دولية للبحوث الأكاديمية في علوم المحاسبة المالية والإدارة.	جامعة الطفيل في الأردن	واقع إستخدام الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي.	محمد علي إبراهيم	06

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على الدراسات السابقة.

تحليل جدول الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء الوظيفي.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن كل الدراسات السابقة تناولت نفس المتغير وهو الأداء الوظيفي، محصور في مجال الزمنى [2014-2017] وهي فترة زمنية قصيرة، وهذا يدل على حداثة الدراسات السابقة في بيئات عربية وأجنبية متباينة، وأجريت معظمها في القطاع الخدماتي، أما بالنسبة للأبعاد فمعظمها تطرقت إلى بعد الإنضباط وكمية العمل المنجز.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :

بعدما تطرقنا لبعض الدراسات السابقة في المسؤولية الإجتماعية والأداء الوظيفي تم إستخلاص بعض نقاط التشابه والإختلاف التي ستعرض كالتالي :

1- أوجه الشبه:

يكمن وجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة لكونها إتمدت على إستخدام برنامج SPSS للمعالجة وإستخدام الإستبيان لجمع البيانات. وكذلك إستخدام المنهج الوصفي التحليلي.

ومن خلال ماتم عرضه في الدراسات السابقة يتضح كثرة ووفرة المراجع الخاصة بالمسؤولية الإجتماعية والأداء الوظيفي سواء كانت مراجع عربية أوأجنبية.

ومن خلال المطلب السابق نلاحظ أن الدراسات السابقة تختلف فيما بينها في عدة نقاط منها :

2- أوجه الإختلاف :

الإطار الزمني : نلاحظ أن الدراسات السابقة محصورة في المجال الزمني (2010-2021) وهي فترة زمنية تقدر بثمانية سنوات وهي فترة قصيرة، وهذا ما يدل على حداثة الدراسات السابقة نسبيا.

ميدان الدراسة : أجريت الدراسات السابقة في بيئات عربية وأجنبية متباينة، حيث أجريت معظمها في القطاع الخدمي، كالجامعات والمعاهد ومؤسسة الإتصالات والمستشفيات.

- أما بالنسبة للدراسة الحالية سيتم تطبيقها في المؤسسة العمومية للكهرباء والطاقات المتجددة بولاية تقرت التي تناولت موضوع أثر المسؤولية الإجتماعية على الأداء الوظيفي.

3-متغيرات الدراسة : تناولت الدراسة الحالية أثر المسؤولية لإجتماعية على الأداء الوظيفي، حيث تناولت بعض الدراسات نفس المتغيرين المستقل والتابع، أما الدراسات السابقة الأخرى فتناولت أثر المسؤولية الإجتماعية على متغيرات مختلفة كالميزة التنافسية، تحقيق حوكمة الشركات.

أ- من حيث الأبعاد:

بالنسبة لمتطلبات المسؤولية الإجتماعية فإن أغلب الدراسات تناولت (البعد الإقتصادي، البعد القانوني، البعد البيئي، البعد الخيري) وهذا ما إتفقت عليه الدراسة الحالية، أما دراسة (أسامة محمد خليل الزيناتي) فقد تناولت (واقع المسؤولية الداتية، واقع المسؤولية الجماعية، واقع المسؤولية الدينية والأخلاقية، واقع المسؤولية الوطنية) وفي الأداء

الوظيفي فإن أغلب الدراسات تطرقت إلى نفس الأبعاد (القدرة على العمل، الجودة الكفاءة، كمية العمل المنجز، المواظبة في العمل).

ب-أداة الدراسة والمعالجة الإحصائية : نلاحظ أن أغلب الدراسات اعتمدت على الإستبيان كأداة لجمع المعلومات والبرنامج الإحصائي SPSS لمعالجة الإستبيان.

ج-من حيث العينة نلاحظ أن أغلب الدراسات استخدمت عينة عشوائية.

ثالثا: أوجه الإستفادة من الدراسات السابقة.

-إستفادت الباحثين من الدراسات السابقة أنها حافز ودافع في الإنطلاق لإنجاز الدراسة الحالية؛

-ساعدت الباحثين في تحديد كل من الإشكالية وكذا صياغة الفرضيات المناسبة للدراسة الحالية؛

- إستفادت الباحثين من الدراسات السابقة في عرض الإطار النظري للدراسة الحالية مما يسهل إعداد الجانب التطبيقي؛

- ساهمت في إعداد الخطة المناسبة للدراسة الحالية؛

- إستفادت الباحثين من مراجع والكتب التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة؛

-إستفادت الباحثين من الدراسات السابقة في تكوين الإستبيان من خلال أبعاده؛

-إستفادت الباحثين من الدراسات السابقة في إختيار منهج الدراسة، والأساليب الإحصائية المتبعة في هذه الدراسات، وكيفية تحليل البيانات.

خلاصة الفصل

تعرف المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة بأنها الطريقة التي يجب على المؤسسات العمل بها من أجل دمج الإهتمامات الإقتصادية والإجتماعية في صنع القرار ليتم تطبيق أحسن الممارسات والتي تعود بالفائدة على المؤسسات.

وإذا رجعنا إلى التعاريف سابقة الذكر نجد أن الإهتمام بالفرد جزء لا يتجزأ من ممارسات المسؤولية ومتطلباتهم فتغيرت النظرة التقليدية للمؤسسة إتجاه أفرادها وأصبحت طرفاً مهماً تمارس هذه الأخيرة أداءها الاجتماعي من خلال رعاية شؤونهم، وتحقيق الرفاهية الإجتماعية لهم، والإستقرار النفسي، توفير الأمن، والسلامة، توفير الرعاية الصحية والإجتماعية، والثقافية لهم ولعائلاتهم.... الخ، وغيرها من المميزات التي تمنحهم الثقة والإنتماء وتساهم في تنمية قدراتهم الفنية والإنتاجية وكسب ولائهم وبالتالي الإحتفاظ بهم.

الفصل الثاني: تقييم أثر
المسؤولية الاجتماعية
على الأداء الوظيفي في
مؤسسة الكهرباء
والطاقة المتجددة-
تقرت-

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقرت"

تمهيد :

بعد تناولنا للفصل الأول والذي تضمن الجانب النظري لكل من المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي، وكذا أهم الدراسات العربية منها والأجنبية في سياق الدراسة، يأتي هذا الفصل لنحاول فيه إسقاط الجانب النظري على عينة من عمال مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة-بتقرت- للكشف عن ممارسة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة، باعتبارها محور إهتمام المؤسسات المعاصرة وأحد الأنشطة المهمة في هذه الأخيرة، من أجل تحسين أدائها وزيادة الربحية، وكذا دراسة أثر المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.

نتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين هما :

المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

المبحث الثاني : عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

في هذا المبحث سوف يتم إستعمال مجموعة من الأدوات والطرق من الأساليب الإحصائية المناسبة لخصائص مجتمع وعينة الدراسة، بغرض عرض، معالجة وتحليل المعطيات وسوف نتطرق لذلك كالتالي :

المطلب الأول : الطريقة المعتمدة في الدراسة.

يحتوي هذا المطلب على ثلاثة أنواع فروع، الأول يتناول تقديم الشركة محل الدراسة، الثاني منهجية الدراسة، أما الثالث تم فيه تحديد متغيرات الدراسة وتحديد مجتمع عينة الدراسة.

الفرع الأول : تقديم المؤسسة محل الدراسة.

أولا : تعريفها : مؤسسة الكهرباء والطاقة المتجددة هي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي إقتصادي متخصصة في إنتاج وتوليد الطاقة الكهربائية في المناطق الشبكات المعزولة في الجنوب بواسطة طاقة الرياح، والتي تم إنشائها في جانفي 2004 حيث كان يطلق عليها إسم مؤسسة الكهرباء (EPS) وتعتبر من الفروع التابعة لمجمع سونلغاز.

وفي تاريخ 19 أبريل 2014 بعد إعادة هيكلة المجمع أصبحت تسمى بشركة الكهرباء والطاقة المتجددة حيث كانت مهمة المؤسسة قبل أبريل 2014 تتمثل في إنتاج الكهرباء عن طريق محركات الديزل (المازوت)، وبعد هذا التاريخ إنتقلت إلى إنتاج الكهرباء عن طريق الألواح الشمسية.

تقع المؤسسة في ولاية تقرت حي الرمال يحدها من الشمال فندق التجاني، وجنوبا مركز البحث والتطوير وشرقا سكنات البناء الذاتي، ومن الغرب الطريق الوطني رقم 03 وتتربع المؤسسة على مساحة تقدر حوالي 950م، ويبلغ عدد عمالها 800 عامل في المجموع مع الفروع، أما بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة يبلغ عدد عامليها 120 عامل. ولهذا المؤسسة فروع تابعة لها تتوزع على الجنوب الشرقي الجزائري وهي على التوالي :

- فرع إنتاج الكهرباء بالمنيعة ويشمل كل من مقيدن، وبرج عمر ادريس.

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقرت"

- فرع إنتاج الكهرباء بجانت ويشمل كل من برج الحواس، افراء، تينالكوم، دبداب، جانت.

ثانيا : بطاقة التقنية لمؤسسة الكهرباء و الطاقات المتجددة "بتقرت"

التسمية : مؤسسة الكهرباء و الطاقات المتجددة - تقرت-

مؤسسة الأم : الجزائر العاصمة.

نوع النشاط : إنتاج الكهرباء وتوزيعه.

قطاع المؤسسة : مؤسسة صناعية.

الشكل القانوني : هي مؤسسة ذات أسهم براس مال مقدرب 38مليار و700مليون دج مسجل في سجل 13.863363التجاري.

عدد العمال : 800 عامل.

المساحة الإجمالية : 950م.

الموقع على الأنترنت : w.w.w.mtks.moc

شعار المؤسسة :



بالنسبة لتسمية فهي إختصار للمؤسسة الكهرباء و الطاقات المتجددة Wa Sharikat Kahraba Takate Moutajadida وهي مستمدة من الأحرف الأولى للتسمية (sktm) أما بالنسبة لرمز :

-الأوراق الزرقاء ترمز لطاقة الرياح وحركته؛

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقرت"

-الورقة البيضاء لرمز التجديد؛

-القرص الأصفر يرمز للشمس أي الطاقة الشمسية.

إستراتيجية المؤسسة : إستراتيجية التركيز أما الإستراتيجية الفرعية هي إستراتيجية التوسع.

التعليق : إستراتيجية التركيز لأنها تتركز في إنتاجها على إنتاج الكهرباء عن طريق محركات الديزل وإنتاج الكهرباء بالطاقة الشمسية أي التركيز فقط في إنتاج الكهرباء، أما بالنسبة للإستراتيجية الفرعية فهي إستراتيجية التوسع لأن المؤسسة تريد أن تفتح فروع في كافة التراب الوطني، وأيضاً خارج التراب الوطني.

رؤية المؤسسة : تتمثل في إنتاج الطاقة الكهربائية بالطاقة الشمسية فقط وتغطية التراب الوطني بالكهرباء وخاصة المناطق النائية.

تعليق : رؤية هذه المؤسسة تعتبر هدف طويل المدى وليست رؤية لأنه يمكن أن تتحقق خلال عشر سنوات القادمة لأنها تسعى جاهدة على إنتاج الكهرباء بالطاقة الشمسية، حيث بدأت الإنتاج بهذه الطاقة.

رسالة المؤسسة : رسالة غير مكتوبة في الوثيقة لكن في أذهان العاملين موجودة حيث تتمثل في توفير حاجات المستهلكين من الكهرباء والغاز في كافة التراب الوطني وخاصة المناطق النائية.

تعليق : رسالة واضحة المفهوم لدى العاملين لكن ينقصها تدوين هذه الرسالة في الوثيقة لكي تكون ذات فعالية.

الفرع الثاني : نشاط وأهداف مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة " بتقرت".

لمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة عدة أنشطة وأهداف تسعى إلى تحقيقها.

أولاً : نشاط المؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة.

يتمثل نشاط المؤسسة في إنتاج الطاقة الكهربائية بطريقتين طريقة الديزل والطاقة الشمسية وهي مسؤولة ومكلفة أيضاً بتسويته.

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقرت"

- إنتاج الكهرباء عن طريق محركات الديزل : يتم إنجاز الكهرباء بإستعمال محركات الديزل وذلك من خلال وضع الديزل في المحرك، ثم تشغيل المحرك ليولد طاقة كهربائية وهذا من خلال إحتراق الديزل داخل المحرك.

- إنتاج الكهرباء عن طريق الطاقة الشمسية : يتم توليد الطاقة الكهربائية بإستخدام الألواح الشمسية وهي عبارة عن صفائح إلكترونية تخزن أشعة الشمس بداخلها، يتم من خلال ذلك تحويل هذه الطاقة الشمسية إلى طاقة كهربائية.

ثانيا : أهداف مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة.

للمؤسسة أهداف طويلة المدى ومتوسطة وتمثل فيما يلي :

- خدمة الإقتصاد الوطني وتنفيذ سياسات الحكومة في مجال الطاقة الكهربائية؛

- القضاء على الإنقطاعات المتكررة لطاقة الكهربائية؛

- تحقيق عائد مالي كبير للمؤسسة؛

- نقل التكنولوجيا الداعمة لتحسين أداء النظام الكهربائي للمحافظة على إعتماذية وإستمرارية؛

- توفير الطاقة الكهربائية من مصادرها المختلفة وتزويدها لشبكات التوزيع والمستهلكين الكبار بأعلى درجة من الإستمرارية والإقتصادية؛

- الإستمرارية في رفع كفاء العاملين وتطوير كفاءتهم وقدراتهم.¹

¹مقابلة مع السيد السويسي صالح، رئيس مصلحة الموارد البشرية، تمحورت حول تعريف المؤسسة ونشاطها وأهدافها بتاريخ:20-03-2022 (09-30).

الفرع الثالث : التعريف بمصلحة الموارد البشرية و مهامها.

تعد إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات الوظيفية في المؤسسة وأكثر حساسية كونها تتعامل مع أهم عنصر من عناصر الإنتاج وترعى شؤون العاملين وتعمل على توفير أنجح الآليات والطاقات البشرية بكفاءة.

أولاً : تعريف مصلحة الموارد البشرية.¹

هي عبارة عن مصلحة تقوم بتسيير شؤون العاملين على مستوى الداخلي والخارجي ومتابعة جميع تحركاتهم والتي تعمل على رفع أداء العاملين، وحل مشاكل العمل وتحقيق أهداف المؤسسة والتي تعمل على تزويد العاملين بكافة الوسائل، والتي تمكنهم من قيام بأعمالهم لما فيه من مصلحتها ومصلحتهم وتراقب وتسهر عليهم باستمرار لضمان نجاحها ونجاحهم وتحقيق المصلحة العامة.

ثالث : مهام مصلحة الموارد البشرية.

-إستخدام الأمثل للموارد البشرية وفقاً لكفاءتهم وقدراتهم بهدف تطوير المؤسسة؛

-مراقبة مسار العمل للمصالح التابعة لها؛

-إعداد محضر تنصيب العاملين؛

-إعداد ومراقبة كشوف الحضور الأسبوعية للعمال؛

-إعداد كشف الرواتب؛

-إعداد حوصلة لأجور الشهرية والسنوية.

¹مقابلة مع السيد السويدي صالح، رئيس مصلحة الموارد البشرية، تمحورت حول مصلحة الموارد البشرية وأهم وظائفها بتاريخ: 2022-03-27. (30:10).

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقوت"

الفرع الثاني : طريقة الدراسة.

سوف نتطرق إلى متغيرات ومجتمع وعينة الدراسة، وكذا مصادر الحصول على البيانات.

أولاً : مجتمع وعينة الدراسة.

يتكون مجتمع الدراسة من جميع عمال مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة والذي يقدر عددهم 131 عاملاً.

الجدول رقم (1-2) : مجتمع الدراسة.

المؤسسة	تاريخ التأسيس	نوع المؤسسة	عدد العمال
مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة	19 أبريل 2014	مؤسسة إقتصادية ذات طابع صناعي	الإجمالي
			الحاليين
			800
			131

المصدر : من إعداد الطالبتين بالإعتماد على وثائق مؤسسة.

تم تحديد عينة الدراسة إنطلاقاً من العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة، والتي تقدر ب (97) عاملاً وهذا بالإعتماد على جدول حجم العينة، حيث قامت الباحثتين بتوزيع عينة عشوائية بلغت 97 إستبانة وإسترد 77 إستبانة، كما هو مبين في الجدول التالي :

الجدول رقم (2-2) : الإحصائية الخاصة بإستمارة الإستبيان.

الإستبيان		البيان
النسبة	العدد	
100%	97	عدد الإستمارات الموزعة والمعلن عنها
17.53%	17	عدد الإستمارات المفقودة والمهملة
3.09%	03	عدد الإستمارات الملغاة
79.38%	77	عدد الإستمارات الصالحة

المصدر : من إعداد الطالبتين وفقاً لتوزيع الإستبيان.

ثانياً : متغيرات الدراسة : تمثلت متغيرات الدراسة في :

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقوت"

-المتغير المستقل : يتمثل في المسؤولية الاجتماعية وتم تقسيمه إلى أبعاده المتمثلة في البعد الإقتصادي، البعد القانوني، البعد الأخلاقي، البعد البيئي، البعد الاجتماعي.

-المتغير التابع : ويتمثل في الأداء الوظيفي وتم تقسيمه إلى أبعاد المتمثلة في القدرة على العمل، الجودة والكفاءة، كمية العمل المنجز، المواظبة في العمل.

ثالثا : مصادر الحصول على البيانات.

تمثلت أهم مصادر الحصول على البيانات فيما يلي :

لمعالجة الجانب الميداني للدراسة تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، وصممت خصيصا لهذا الغرض ووزعت على عمال مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة، وكذلك تم الإعتماد على المقابلة مع رئيس الموارد البشرية وبعض العمال.

المطلب الثاني : الأدوات المستخدمة في الدراسة.

تتطلب عملية إنجاز البحوث والدراسات توفر مجموعة من الأدوات البحثية والوسائل المناسبة التي تستخدم لجمع المعلومات والوسائل المناسبة التي تستخدم لجمع المعلومات التي تمكن الباحث من الوصول إلى البيانات اللازمة، حيث يستطيع معرفة واقع أو ميدان الدراسة، ولأن أدوات جمع البيانات متعددة ومتنوعة فإن طبيعة الموضوع الخاضع للدراسة وخصوصيته تفرض إنتقاء الأدوات المساعدة على جمع البيانات، والأساليب الإحصائية لتحليل تلك البيانات.

أولا : أداة الدراسة.

في بحثنا تم إستخدام الإستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من خلال الإعتماد على الدراسات السابقة لتحديد أبعاد المتغير المستقل المسؤولية الاجتماعية وأبعاد المتغير التابع الأداء الوظيفي، وذلك للوقوف على أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة.

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقوت"

وقد تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي كما يلي : (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)، وذلك لإعطاء كل فقرة من فقرات الإستبيان وزنا مدرجا من أجل تحديد الإتجاه العام لآراء العاملين كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (2-3) : مقياس ليكارت الخماسي.

الرأي (التصنيف)	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة (الوزن)	5	4	3	2	1

المصدر : وليد الفراء، تحليل بيانات الإستبيان باستخدام برنامج (spss.v26)، الندوة العالمية للشباب الإسلامي، 2010، ص 7.

الجدول رقم (2-4) : مقياس الدرجة.

الدرجة	ضعيف جدا	ضعيف	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا
مجال المتوسط الحسابي	من 1 إلى 1,80	من 1,81 إلى 2,60	من 2,61 إلى 3,40	من 3,41 إلى 4,20	من 4,21 إلى 5

المصدر : وليد الفراء، مرجع سبق ذكره، نفس الصفحة.

يتم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى ($5-1=4$) ثم نقسمه على أكبر قيمة في مقياس للحصول على طول الخلية ($4/5=0.8$)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية، ومنه أصبح طول الخلايا كما يلي (من 1 إلى 1.80 ضعيف جدا)، (من 1.81 إلى 2.60 ضعيف)، (من 2.61 إلى 3.40 متوسط)، (من 3.41 إلى 4.20 مرتفع)، (من 4.21 إلى 5 مرتفع جدا).

حيث تضمن الإستبيان ثلاث محاور رئيسية وهي كالتالي :

المحور الأول : يتعلق بالمتغير المستقل ويتضمن 25 عبارة حيث قسمت لأبعاد وهي كالتالي :

-البعد الإقتصادي يتكون من 5 عبارات؛

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقرت"

-البعد القانوني يتكون من 5 عبارات؛

-البعد الأخلاقي يتكون من 4 عبارات؛

-البعد البيئي يتكون من 6 عبارات؛

-البعد الإجتماعي يتكون من 5 عبارات.

المحور الثاني : يتعلق بالمتغير التابع و يتضمن 16 عبارة حيث قسمت لأبعاد وهي كالتالي :

-القدرة على العمل تشمل 4 عبارات؛

-الجودة والكفاءة تشمل 4 عبارات؛

-كمية العمل المنجز تشمل 4 عبارات؛

-المواظبة ابي العمل تشمل 4 عبارات.

المحور الثالث : يتعلق بالمتغيرات الشخصية لعينة الدراسة من حيث الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية في العمل، الوظيفة.

الجدول رقم (2-5) : العبارات التي تقيس أبعاد المسؤولية الاجتماعية.

الأبعاد	رقم العبارات
البعد الاقتصادي	(5-4-3-2-1)
البعد القانوني	(10-9-8-7-6)
البعد الأخلاقي	(14-13-12-11)
البعد البيئي	(20-19-18-17-16-15)
البعد الاجتماعي	(25-24-23-22-21)

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقوت"

المصدر : من إعداد الطالبتين وفقا لمعطيات الدراسة.

الجدول رقم (2-6) : العبارات التي تقيس أبعاد الأداء الوظيفي.

الأبعاد	رقم العبارات
القدرة على العمل	(4-3-2-1)
الجودة والكفاءة	(8-7-6-5)
كمية العمل المنجز	(12-11-10-9)
المواظبة في العمل	(16-15-14-13)

المصدر : من إعداد الطالبتين وفقا لمعطيات الدراسة.

ثانيا : الأدوات المستخدمة في جمع البيانات.

الوثائق :

تم الإعتماد في دراستنا على الوثائق الخاصة بالمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة والتي وفرت بعض المعطيات الضرورية للبحث، حيث تمثلت في بيانات حول تعريف المؤسسة والهيكل التنظيمي العام للمؤسسة.

ثالثا : صدق وثبات الإستبيان.

1-صدق الإستبيان : صدق الإستبيان ببساطة هو أن تقيس أسئلة الإستبانة أو الإختبار ما وضعت لقياسه أي يقيس فعلا الوظيفة التي يفترض أن يقيسها.

لقد تم العديد من الإختبارات على الإستبيان للتأكد من صحته وثباته، حيث قامت الباحثتين بعرض الإستبيان بصورته الأولية على الأستاذ المشرف على توجهاته، ثم على مجموعة من الأساتذة المحكمين تألفت من أربعة أساتذة من ذوي الإختصاص، من أعضاء هيئة التدريس بكلية علوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح ورقلة وذلك لتأكد من وضوح الفقرات ودقة صياغتها، وقد قامت الباحثتين بالتصحيحات بعد الأخذ بملاحظات المحكمين وإضافتهم والتعديلات التي تتعلق بصياغة بعض الفقرات للخروج بالشكل النهائي للإستبانة.

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقرت"

2- ثبات الإستبيان :

يقصد بالثبات أن الإختبار سيؤدي إلى نفس النتائج في حالة تكراره.

لقد تم فحص عبارات الإستبيان من خلال حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس ف لوحظ أن معامل الثبات للمؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بتقرت يقدر بـ 92% وهي نسبة مقبولة ذات دلالة إحصائية تفي بأغراض الدراسة بحيث يجب ألا تقل عن 62% لكي يتم الإعتماد على النتائج المتوصل إليها، والنتائج موضحة في الجدول الموالي :

الجدول رقم (2-7) : معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبيان.

المحور	محتوى المحور	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
المحور الأول : المسؤولية الاجتماعية	البعد الاقتصادي	5	0.68
	البعد القانوني	5	0.65
	البعد الأخلاقي	4	0.60
	البعد البيئي	6	0.73
	البعد الاجتماعي	5	0.62
مجموع فقرات المحور الأول			0.90
المحور الثاني : الأداء الوظيفي	القدرة على العمل	4	0.52
	الجودة والكفاءة	4	0.38
	كمية العمل المنجز	4	0.68
	المواظبة في العمل	4	0.48
مجموع فقرات المحور الثاني			0.81
إجمالي فقرات لإستبيان			0.92

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتقادا على نتائج التحليل الإحصائي (spss.v26).

من خلال الجدول رقم (2-7) نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ تقدر بـ (92%) أي قيمة الثبات الكلية للإستبانة هي (0.920)، حيث تعتبر ذو مستوى جيد من الثبات والثقة، وهذا يعني أن هناك إستقرار بدرجة عالية في

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة "تقرت"

نتائج الإستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير في حال ما إذا قمنا بإستجواب نفس أفراد العينة وفي نفس الظروف فإن (92%) من أفراد العينة المبحوثة تحصل على نفس النتائج وهي توضح مصداقية النتائج المتوصل إليها.

رابعا : أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها إستخدمنا برنامج spss الذي يعتبر البرنامج المناسب لتحليل هذه البيانات، وذلك بتفريغ جميع البيانات فيه وترميز الإجابات وتحليلها إحصائيا من خلال الإحصائية التالية :

- إختبار ألفا كرونباخ لقياس مستوى الثبات في الفقرات الإستبيان؛

-المتوسط الحسابي لمعرفة مدى إرتفاع وإخفاض في إستجابات أفراد الدراسة في كل فقرة من فقرات متغيرات الدراسة؛

-إختبار الإنحدار البسيط لدراسة أثر أبعاد المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي .

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقرت"

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية مناقشتها.

بعد التطرق إلى مجتمع وعينة الدراسة وأهم الأدوات المستخدمة لمعالجة الاستبيان، بعدها نتقل إلى مرحلة التحليل الإحصائي للبيانات وهي أهم مراحل البحث العلمي، لأنها تبنى على أساسها نتائج الدراسة المتعلقة بالجانب الميداني، من أجل معرفة أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة، لهذا سوف نتطرق إلى تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة ثم تحليل أهم النتائج المتوصل إليها بخصوص متغيرات الدراسة ومناقشتها، للوصول إلى نفي أو إثبات صحة الفرضية وإستخلاص أهم نتائج الدراسة.

المطلب الأول : عرض نتائج الدراسة الميدانية.

سنحاول في هذا المطلب القيام بعرض النتائج المتوصل إليها بإستخدام الأدوات الإحصائية.

أولا : الدراسة الإحصائية للمتغيرات الشخصية:

والمقصود بها البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة وذلك بهدف معرفة الخصائص الديمغرافية لهم. والمتمثلة في (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية في العمل، الوظيفة) وذلك لمعرفة مدى تأثيرها على الدراسة في المؤسسة محل الدراسة والموضحة كمايلي:

1-متغير الجنس:

من خلال الدراسة التي أجريتها تم إستجواب أفراد عينة الدراسة فتقدموا بإجابتين إثنين هما : إما ذكر أو أنثى وقد كانت إجاباتهم على هادين المتغيرين كما يلي :

الجدول رقم(2-8) : توزيع الأفراد العينة حسب المتغير الجنس.

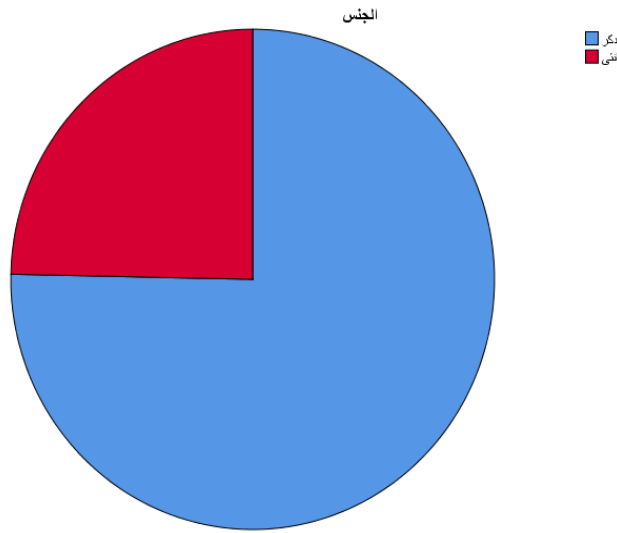
الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	58	75.3%
أنثى	19	24.7%
المجموع	77	100%

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتامادا على نتائج التحليل الإحصائي (spss.v26).

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقوت"

يوضح الجدول (2-8) توزيع أفراد العينة حسب المتغير الجنس حيث نلاحظ من خلاله أن أغلبية أفراد عينة الدراسة كانوا من فئة الذكور التي تقدر ب(75.3%)، بينما تمثل نسبة فئة الإناث (24.7%) وهذا يعود لطبيعة النشاط ونظام العمل في المؤسسة، حيث أي تناسب مع فئة الذكور أكثر من فئة الإناث، وذلك لطبيعة عمل المؤسسة أنهم يكلفون دائما بمهام خارج المؤسسة لفترات معينة، أما الإناث فإن أغلبهم يشغلون مناصب إدارية داخل المؤسسة.

الشكل رقم (2-1) : توزيع أفراد العينة وفقا للجنس.



المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج مخرجات التحليل الإحصائي (SPSS.v26).

2-متغير السن.

وفقا لمتغير السن فإن أفراد الدراسة لهم أعمار متفاوتة تختلف من جنس لآخر، فالجدول أدناه يوضح متغير السن حسب الفئات العمرية من 30 سنة أو أقل إلى الفئة العمرية أكثر من 50 سنة تم توضيح ذلك في الجدول الموالي:

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة "تقوت"

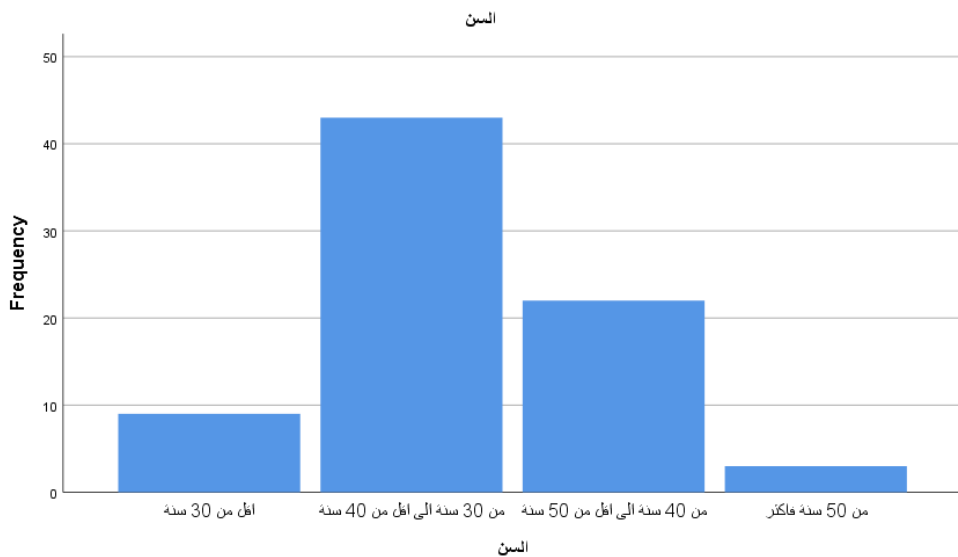
الجدول رقم(2-9) : توزيع أفراد العينة حسب المتغير السن.

السن	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	9	11.7%
من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	43	55.8%
من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	22	28.6%
من 50 سنة فأكثر	3	3.9%
المجموع	77	100%

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتامادا على نتائج التحليل الإحصائي (spss.v26).

نلاحظ من الجدول رقم(2-9) يتضح لنا توزيع أفراد العينة حسب السن، حيث نلاحظ أن أغلب عينات الدراسة كانت من فئة العمرية من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة، يمثلون أعلى نسبة(55.8%) وهذا يدل على أن هاته الفئة تسعى أكثر من غيرها إلى البحث وإثبات كفاءتها ولها القدرة على أداء وظيفتها، كما يدل على أن المؤسسة قامت بعمليات التوظيف وإستقطاب وإستغلال هذه الفئة الشبانية، ثم تليها الفئة العمرية من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة بنسبة (28.6%) و كذلك الفئة العمرية أقل من 30 سنة بنسبة (11.7%) وهذا يدل على أن المؤسسة تستقطب الأشخاص التي تتميز بكفاءة عالية دون غيرها، ثم تليها الفئة من 50 سنة فأقل بنسبة (3.9%) وهي نسبة ضعيفة جدا وترجع أسباب هاته الفئة إلى حالات الإحالة إلى التقاعد.

الشكل رقم (2-2): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.



الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة "تقرت"

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتامادا على نتائج مخرجات التحليل الإحصائي (SPSS.v26)

3-المستوى التعليمي :

يعد المستوى التعليمي عامل جد مهم في عملية التوظيف لأية وظيفة بهدف وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، فالجدول الموالي يوضح توزيع أفراد العينة وفقا للمستوى التعليمي :

الجدول رقم(2-10) : توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

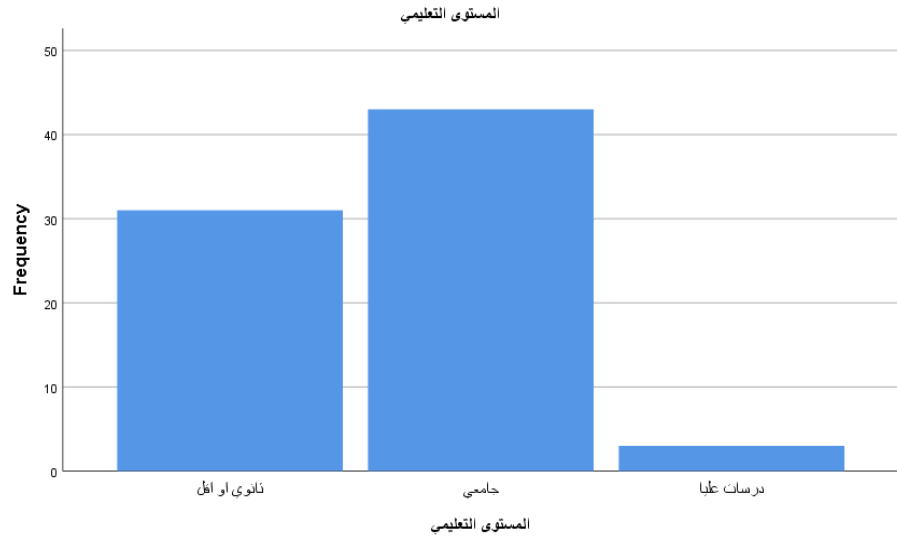
المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي أو أقل	31	40.3%
جامعي	43	55.8%
دراسات عليا	3	3.9%
المجموع	77	100%

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتامادا على نتائج التحليل الإحصائي (spss.v26).

يوضح الجدول رقم (2-10) توزيع الأفراد حسب المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة، حيث نلاحظ من خلاله أن أغلب أفراد العينة ذو مستوى جامعي بنسبة(55.8%) وهو ما يدل على أن عينة الدراسة مؤهلة تأهيلا علميا جيدا وأن المؤسسة تسعى دائما إلى إستقطاب أشخاص ذو كفاء عالية، ثم تليها نسبة (40.3%) من ثانوي فأقل وهذا لا يعني أنهم ليسوا من حاملي الشهادات في حين أنهم لم تتح لهم فرصة الإلتحاق بالجامعة فتوجهوا للمعاهد التكوينية أي أنهم من حاملي شهادات تقني سامي، لهذا قامت المؤسسة بتوظيفهم ويعود السبب إلى الكفاءات العلمية التي تحصلوا عليها وذلك من خلال قيامهم بتربصات عملية على مستوى المراكز التكوينية، ثم تليها مستوى الدراسات العليا بنسبة(3.9%) بالنسبة أقل لأن التوجه العام لحاملي شهادات الدكتوراه وماجستير يتوجهون إلى القطاعات الأخرى أثر إغراء من القطاع الإدارة العمومية.

الشكل رقم(2-3) : توزيع لأفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة "تقوت"



المصدر : من إعداد الطالبين إعتمادا على نتائج مخرجات التحليل الإحصائي (SPSS.V26).

4- المتغير الأقدمية في العمل :

الجدول رقم (2-11) : توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل.

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	10	13%
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	37	48.1%
من 10 إلى أقل من 20 سنة	23	29.9%
أكثر من 20 سنة	7	9.1%
المجموع	77	100%

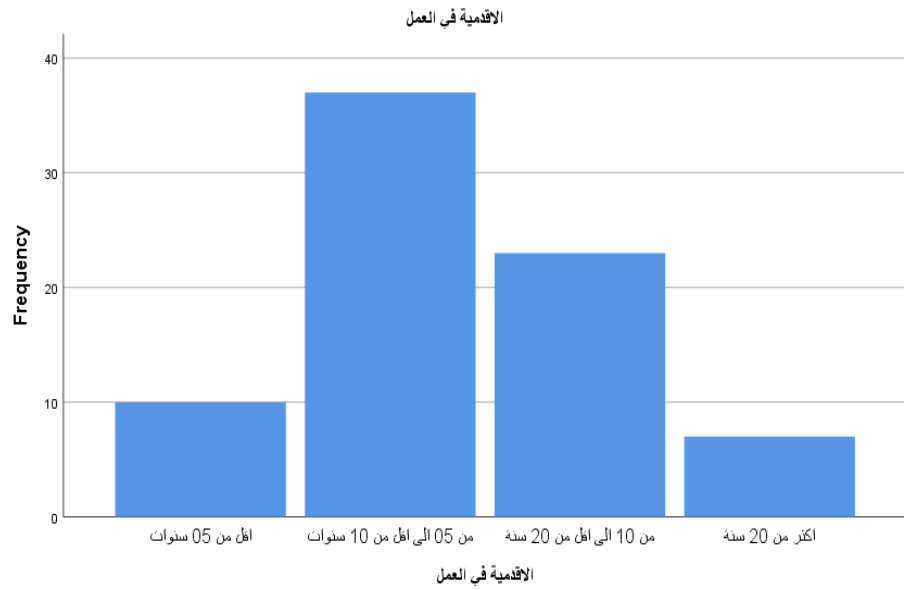
المصدر : من إعداد الطالبين إعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي (spss.v26).

يوضح الجدول رقم (2-11) توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل لأفراد العينة، حيث نلاحظ من خلال هذا الجدول أن فئة الأفراد من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات تحصلوا على أكبر نسبة تقدر ب(48.1%) وهي فئة حديثة التوظيف، وهذا يدل على أن المؤسسة تركز في توظيفها على العاملين ذو كفاءة الشابة بإعتبارها فئة وتتميز بالقدرة على الإبداع والإبتكار وتعمل على تقديم أفضل ما لديها من أجل السير الحسن للمؤسسة، ثم تليها الفئة من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة بنسبة (29.9%) حيث هذه الفئة لديها خبرة مكتسبة من خلال التدريب والتكوين تمكنهم من إنجاز المهام المطلوبة، وبعدها تليها الفئة أقل من 5 سنوات بنسبة

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة "تقوت"

(13%) وهذا يدل على أن أفراد هذه العينة عمال جدد، وآخر فئة هي فئة من 20 سنة فأكثر بنسبة (7%) فهي نسبة ضعيفة جدا وهذا راجع إلى الإحالات التقاعد.

الشكل رقم (2-4): توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الأقدمية في العمل.



المصدر: من إعداد الطالبتين إعتامادا على نتائج مخرجات التحليل الإحصائي (SPSS.v26) والإستبيان.

5- المتغير الوظيفة :

الجدول رقم (2-12) : توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة.

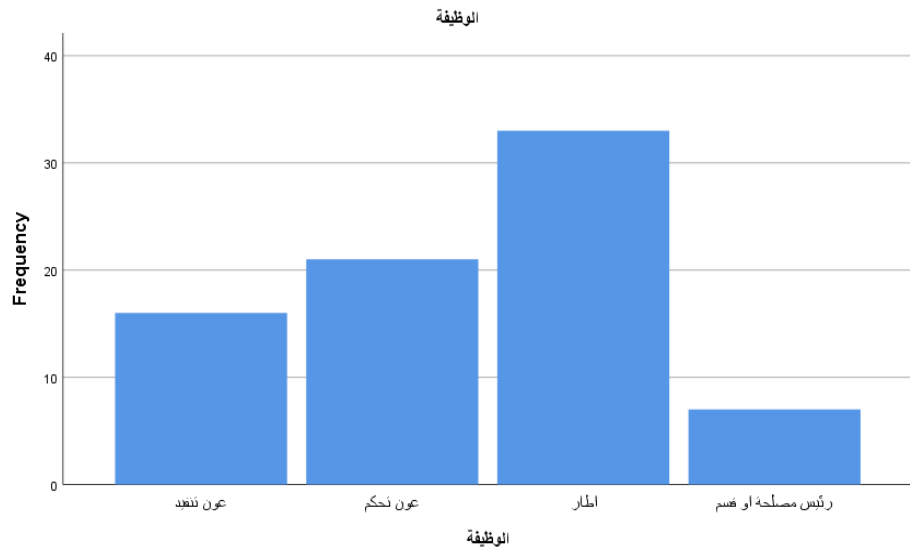
النسبة المئوية	التكرار	المستوى الوظيفي
20.8%	16	عون التنفيذ
27.3%	21	عون التحكم
42.9%	33	إطار
9.1%	7	رئيس مصلحة أو قسم
100%	77	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتامادا على نتائج التحليل الإحصائي (spss.v26).

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقريت"

يوضح الجدول رقم (2-12) توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة، حيث نلاحظ من خلاله أن فئة الإطار تمثل أعلى نسبة تقدر ب(42.9%) هذا يدل على أن أغلبية الأفراد العينة كانوا من حاملي الشهادات وأن المؤسسة تستقطب الأفراد ذو كفاءة، ثم تليها فئة عون التحكم بنسبة (27.3%) وتليها فئة عون التنفيذ بنسبة (20.8%) وهذا يدل على أن المؤسسة تحتاج إلى عمال منفدين وعون التحكم لتشجيع التعاون بين مختلف المستويات بغية تحقيق أداء فعال.

الشكل رقم (2-5) : توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الوظيفة.



المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج مخرجات التحليل الإحصائي (SPSS.v26) والإستبيان.

ثانيا : تحليل البيانات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي في مؤسسة محل الدراسة.

سيتم في هذا الجزء عرض نتائج فرضيات الدراسة التي تم التوصل إليها ومن ثم تحليلها.

إختبار الفرضية الأولى : تؤثر المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بمستوى مرتفع من وجهة نظرهم.

وللإجابة على هذه الفرضية والتأكد من صحتها أو عدمها، إعتدنا على مقياس ليكارت ذي 5 درجات الذي تم ذكره سابقا والنتائج التالية توضح ذلك :

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة "تقرت"

1-البعد الإقتصادي : سيتم عرض نتائج المتوسطات الحسابية للبعد الإقتصادي.

الجدول رقم (2-13) : قيم المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية للبعد الإقتصادي.

الفقرات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1-تحرص المؤسسة للوصول إلى أعلى مستوى من الكفاءة في العمل	3.97	0.76	1	مرتفع
2-تسعى المؤسسة للمساهمة في الإقتصاد المحلي الوطني من خلال خلق الثروة	3.81	0.82	2	مرتفع
3-لدي المؤسسة إستراتيجية خلق فرص عمل جديدة دوريا	3.43	0.90	5	مرتفع
4-تحرص المؤسسة على تحقيق أقصى أرباح بطرق شفافة	3.66	1	4	مرتفع
5-تتم المؤسسة بوضع برامج تكوينية لزيادة مهارات العاملين من أجل رفع مستوى إنتاجهم	3.71	1.03	3	مرتفع
البعد الاقتصادي	3.71	0.60	-	مرتفع

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتقادا على نتائج التحليل الإحصائي (spss.v26).

تحليل النتائج :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-13) أن المتوسطات الحسابية لعبارات بعد الإقتصادي تراوحت بين (3.97-3.43) و إنحرافات المعيارية بين (0.76-1.03)، وهذا يعني موافقة مرتفعة على الفقرات التي تقيس البعد الإقتصادي.

كما يتضح من خلال الجدول أن العبارة رقم (01) التي تنص على "تحرص المؤسسة للوصول إلى أعلى مستوى من الكفاءة في العمل" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.97) وإنحراف معياري (0.76) بمستوى مرتفع وهذا يدل على أن المؤسسة تستغل مواردها المتاحة إستغلال الأمثل من أجل تحقيق مستوى عالي من الكفاءة لتحقيق أهداف المؤسسة بأقل تكلفة، وتليها المرتبة الثانية العبارة رقم (02) "تسعى المؤسسة للمساهمة في الإقتصاد المحلي الوطني من خلال خلق الثروة" بمتوسط حسابي (3.81) وإنحراف معياري (0.82) بمستوى مرتفع، وهذا يدل على أن المؤسسة تساهم في جميع الإقتصاديات المحلية والأنظمة الإقتصادية والاجتماعية مما يفيد هذا الإقتصاد المجتمع والسكان والبيئة وذلك من خلال خلق الثروة المحلية والإزدهار للأفراد المجتمع، وتليها في المرتبة الثالثة العبارة رقم (05) "تتم المؤسسة بوضع برامج تكوينية لزيادة مهارات العاملين من أجل رفع مستوى

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقوت"

إنتاجهم " بمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (1.03) بمستوى مرتفع، وهذا يدل على أن المؤسسة تقوم بعملية التدريب والتكوين من أجل إكتساب الفرد المعارف والمهارات والقدرات عالية في التعامل مع البرامج التطبيقية الخاصة بالمؤسسة لأداء عمل معين وذلك بهدف زيادة كفاءة العاملين للقيام بأعمالهم وبالتالي رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة، وتليها المرتبة الرابعة العبارة رقم (04) " تحرص المؤسسة على تحقيق أقصى أرباح بطرق شفافة " بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (1) بمستوى مرتفع، وهذا يدل على أن المؤسسة تركز على جمع المعلومات الواضحة والصادقة ونشرها داخل وخارج المؤسسة مما يسمح بتوثيق الممارسات الإيجابية للمؤسسة مما يؤدي ذلك إلى تحقيق أقصى أرباحها، أما في المرتبة الأخيرة تأتي العبارة رقم (03) " لدى المؤسسة إستراتيجية خلق فرص عمل جديدة دوريا " بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (0.82) بمستوى مرتفع، وهذا يدل على أن قطاع المؤسسة من بين القطاعات المساهمة والمهمة في خلق فرص عمل في المناطق النامية وذلك من خلال إعادة التجديد الإستراتيجي وإيجاد أعمال جديد من خلال إنشاء مشاريع جديدة، بالإضافة إلى أنه بلغ المتوسط الحسابي للمقياس الكلي للبعد الإقتصادي (3.71) وانحراف معياري (0.60) بمستوى مرتفع، وهذا يدل على أن المؤسسة تركز بشكل كبير على الجانب الإقتصادي من أجل تحقيق أقصى أرباحها ورفع مستوى الإنتاجية.

2- البعد القانوني : سيتم عرض المتوسطات الحسابية للبعد القانوني.

الجدول رقم (2-14) : قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للبعد القانوني.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
6	تتحمم المؤسسة القوانين الخاصة بالحماية المهنية من الأمراض وحوادث العمل	3.87	0.87	1	مرتفع
7	تلتزم المؤسسة بممارسة الأعمال التي تتوافق مع قوانين المحلية السارية في الجزائر والأعراف المجتمعية	3.82	0.80	2	مرتفع
8	تلتزم المؤسسة بحقوق الإنسان بعدم التمييز	3.48	1.04	5	مرتفع
9	تلتزم المؤسسة بوضع قوانين بشكل واضح لتشجيع الموظفين على إحترام القوانين الداخلية للمؤسسة	3.66	1.07	3	مرتفع
10	تحقق المؤسسة العدالة والسلامة عن طريق تحسين ظروف العمل	3.49	1.09	4	مرتفع
	البعد القانوني	3.66	0.64	-	مرتفع

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتقادا على نتائج التحليل الإحصائي (spss.v26).

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقوت"

تحليل النتائج :

نلاحظ من الجدول (2-14) أن المتوسطات الحسابية لعبارات البعد القانوني تراوحت بين (3.48-3.87) وانحرافات المعيارية تراوحت بين (0.80-1.09)، وهذا يعني موافقة جيدة على الفقرات التي تقيس البعد القانوني.

كما يتضح من خلال الجدول أن العبارة رقم (06) " تحترم المؤسسة القوانين الخاصة بالحماية المهنية من الأمراض وحوادث العمل " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قيمته (3.87) وانحراف المعياري (0.87) بمستوى مرتفع والتي تدل على أن المؤسسة تلتزم بقوانين حماية العاملين من خطر الكهرباء والحوادث المحتملة التي قد تسبب بإصابات للعامل أو وفاة قدر الله وذلك من خلال توعيته وإرشاده بتعليمات الأمان عند العمل على مكونات شبكات الكهرباء، وتليها في المرتبة الثانية العبارة رقم (07) " تلتزم المؤسسة بممارسة الأعمال التي تتوافق مع قوانين المحلية السارية في الجزائر والأعراف المجتمعية " بمتوسط حسابي (3.82) والانحراف المعياري (0.80) بمستوى مرتفع وهذا يدل على أن المؤسسة تقوم بممارسة الأعمال التي تتفق مع القانون الداخلي الذي يحكم سلوك العمال داخل الدولة الجزائرية مما يتضمن الأعراف المقبولة، وتليها المرتبة الثالثة العبارة رقم (09) " تلتزم المؤسسة بوضع قوانين بشكل واضح لتشجيع الموظفين على إحترام القوانين الداخلية للمؤسسة " بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف المعياري (1.07) بمستوى مرتفع وهذا يدل على أن المؤسسة لديها قوانين داخلية وكل موظف داخل المؤسسة على دراية بهذه القوانين لا بد بالالتزام بها والحفاظة على ممتلكات ومعدات المؤسسة، وتليها في المرتبة الرابعة العبارة رقم (10) " تحقق المؤسسة العدالة والسلامة عن طريق تحسين ظروف العمل " بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.09) بمستوى مرتفع وهذا يدل على أن المؤسسة تسعى إلى تطبيق إجراءات السلامة والعدالة في المؤسسة لتحسين ظروف العمل وإستمراريتها، وفي المرتبة الأخيرة تأتي العبارة رقم (08) " تلتزم المؤسسة بحقوق الإنسان بعدم التمييز " بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري (1.04) بمستوى مرتفع وهذا يدل على أن المؤسسة تدعم وتحترم حقوق الإنسان المعلنة عليها عالميا دون التفرقة بين العمال وتؤكد على أنها ليست متواطئة في أي إنتهاك لحقوق الإنسان، بالإضافة إلى أنه بلغ المتوسط الحسابي للمقياس الكلي لبعد القانوني (3.66) وانحراف معياري (0.64) بمستوى مرتفع وهذا يدل على أن المؤسسة تلتزم بمجموعة من القوانين وذلك من أجل حماية حقوق العمال وحفاظ على سلامتهم من مخاطر العمل.

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقوت"

3-البعد الأخلاقي: سيتم عرض المتوسطات الحسابية للبعد الأخلاقي.

الجدول رقم (2-15) : قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الأخلاقي.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
11 تتناسق أهداف المؤسسة مع أهداف وقيم المجتمع الجزائري	3.70	0.90	2	مرتفع
12 تمتلك المؤسسة نظاما صارما حول أخلاقيات الأعمال لمحاربة الفساد الإداري	3.71	0.94	1	مرتفع
13 تساعد المؤسسة عاملها عن حل مشاكلهم بطرق ودية	3.52	0.91	3	مرتفع
14 تراعي المؤسسة مبدأ تكافؤ فرص الترقية بين كل الموظفين والعمال	3.01	1.23	4	متوسط
البعد الأخلاقي	3.48	0.68	-	مرتفع

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي (spss.v26).

تحليل النتائج :

نلاحظ من خلال الجدول (2-15) أن المتوسطات الحسابية لعبارات البعد الأخلاقي تراوحت بين (3.71-3.01) وانحرافات المعيارية تراوحت بين (0.90-1.23)، وهذا يعني موافقة جيدة على فقرات التي تقيس البعد الأخلاقي.

كما يتضح من الجدول أن العبارة رقم (12) تحتل المرتبة الأولى "تمتلك المؤسسة نظاما صارما حول أخلاقيات الأعمال لمحاربة الفساد الإداري" بمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (0.94) بمستوى مرتفع وهذا يدل على أن لدى المؤسسة نظاما صارما يعمل ضد كل أشكال الفساد بما فيها الرشوة والابتزاز، وتليها العبارة رقم (11) في المرتبة الثانية "تتناسق أهداف المؤسسة مع أهداف وقيم المجتمع الجزائري" بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.90) بمستوى مرتفع وهذا يدل على أن الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها تتوافق مع أهداف وقيم المجتمع التي تؤدي إلى إرتقائه وجعله في مقدمة المجتمعات، وتليها العبارة رقم (13) في المرتبة

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقريت"

الثالثة " تساعد المؤسسة عاملها في حل مشاكلهم بطرق ودية " بمتوسط حسابي (3.52) وإختراف معياري (0.91) بمستوى مرتفع وهذا يعني أن عند وقوع العاملين في مشاكل العمل تسعى المؤسسة إلى التعرف على هذه المشاكل وإيجاد حلول مناسبة وبطرق ودية كالوساطة لتسوية هذه المشاكل، وفي الأخير تأتي العبارة رقم (14) " تراعي المؤسسة مبدأ تكافؤ فرص الترقية بين كل الموظفين والعمال " بمتوسط حسابي (3.01) وإختراف معياري (1.23) بمستوى متوسط وهذا يدل على أن موظفين وعمال المؤسسة لا يتمتعون كلهم بمبدأ الترقية في العمل ويعود سبب إلى عدم تطبيق برامج الترقية بشكل صحيح وغياب مبدأ تكافؤ فرص الترقية، بالإضافة إلى أنه بلغ المتوسط الحسابي للمقياس الكلي لبعء الأخلاقي

(3.48) وإختراف المعياري (0.68) بمستوى مرتفع وهذا يدل على أن المؤسسة تلتزم بإتباع أسس وأنظمة تعمل على محاربة الفساد الإداري كما تسعى إلى تحقيق أهدافها بطرق ودية، إلى أنها ينقصها تطبيق مبدأ التكافؤ فرص الترقية.

4-البعء البيئي: سيتم عرض نتائج المتوسطات الحسابية للبعء البيئي

الجدول رقم (2-16) : قيم المتوسطات الحسابية والإخترافات المعيارية لبعء البيئي.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الإختراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
15	تستخدم المؤسسة تقنيات حديثة لتجنب مسببات تلوث البيئي (الأرض، الهواء، الماء)	3.32	1.04	5	متوسط
16	تحرص المؤسسة على المشاركة في برامج حماية البيئة بالمنطقة	3.38	1	4	متوسط
17	تنظم المؤسسة دورات تدريبية للعاملين بشكل دوري لتوعيتهم بأهمية حماية وسلامة البيئة	3.46	1.12	2	مرتفع
18	لدى المؤسسة خطة للطوارئ في حالة حدوث كوارث طبيعية	3.13	1.11	6	متوسط
19	تحرص المؤسسة على تلبية حاجات ومتطلبات العاملين في بيئة عمل آمنة	3.73	0.83	1	مرتفع
20	تعمل المؤسسة على جمالية المنطقة المحيطة بها وتشجيرها للحفاظ على البيئة	3.44	0.98	3	مرتفع

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقوت"

البعد البيئي	3.41	0.66	-	مرتفع
--------------	------	------	---	-------

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتقادا على نتائج التحليل الإحصائي (spss.v26).

تحليل النتائج :

من الجدول (2-16) نلاحظ أن المتوسطات الحسابية لعبارات بعد البيئي تراوحت بين (3.13-3.73) وإنحرافات المعيارية تراوحت بين (0.83-1.12)، وهذا يعني موافقة جيدة في العبارات التي تقيس البعد البيئي.

كما يتضح من الجدول أن العبارة رقم (19) في المرتبة الأولى "تحرص المؤسسة على تلبية حاجات ومتطلبات العاملين في بيئة عمل آمنة" بمتوسط حسابي (3.73) وإنحراف معياري (0.83) بمستوى مرتفع وهذا يدل على أن المؤسسة توفر بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث من خلال توفير الأدوات الوقائية كما تحرص على تلبية حاجات ومتطلبات العاملين من أجل الحفاظ على إستمرارية العمل، تليها في المرتبة الثانية العبارة رقم (17) "تنظم المؤسسة دورات تدريبية للعاملين بشكل دوري لتوعيتهم بأهمية حماية وسلامة البيئة" بمتوسط حسابي (3.46) وإنحراف معياري (1.12) بمستوى مرتفع وهذا يدل على أن المؤسسة تهتم بحماية وسلامة البيئة من خلال تطوير برامج بناء قدرات العاملين في مجال البيئة عن طريق تنظيم دورات تدريبية، وتليها في المرتبة الثالثة العبارة رقم (20) "تعمل المؤسسة على جمالية المنطقة المحيطة بها وتشجيرها للحفاظ على البيئة" وهذا يدل على أن المؤسسة تقوم بعملية التشجير التي تساهم بشكل كبير في التخلص من المواد السامة في الهواء وتقليل من حدوث التصحر وإنجراف التربة، وتليها في المرتبة الرابعة العبارة رقم (16) "تحرص المؤسسة على المشاركة في برامج حماية البيئة بالمنطقة" بمتوسط حسابي (3.38) وإنحراف معياري (01) بمستوى متوسط وهذا يدل على أن المؤسسة لا تقوم بتدعيم طرق الوقائية لحماية البيئة وذلك لعدم تفعيل المشاركة الإيجابية في برامج حماية البيئة، تليها في المرتبة الخامسة العبارة رقم (15) "تستخدم المؤسسة تقنيات حديثة لتجنب مسببات تلوث البيئي (الأرض، الهواء، الماء)" بمتوسط حسابي (3.32) وإنحراف معياري (1.04) بمستوى متوسط وهذا يدل على أن المؤسسة تستخدم تقنيات تقليدية لتجنب مسببات التلوث البيئي، وفي الأخير تأتي العبارة رقم (18) بمتوسط حسابي (3.13) وإنحراف معياري (1.11) بمستوى متوسط وهذا يدل على أن المؤسسة لا تملك خطة طوارئ مسبقة في حالة حدوث كوارث طبيعية، بالإضافة إلى أنه بلغ المتوسط الحسابي للمقياس الكلي لبعد البيئي (3.41) (وإنحراف المعيارية (0.66) بمستوى مرتفع وهذا يدل على أن المؤسسة توفر أجواء العمل المناسبة وحماية

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقوت"

العاملين من أخطار العمل إلى أنها ينقصها استخدام تقنيات حديثة لتجنب مسببات التلوث وإعداد خطة طوارئ والمشاركة في برامج حماية البيئة.

5- البعد الاجتماعي : سيتم عرض نتائج المتوسطات الحسابية للبعد الاجتماعي.

الجدول رقم(2-17): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الاجتماعي.

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1-تقدم المؤسسة المساعدة في أزمة كورونا فيروس	3.86	1.04	2	مرتفع
2-تقوم المؤسسة بعمل فحص طبي دوري للعاملين للتأكد من صحتهم	4.29	0.70	1	مرتفع جدا
3-تعمل المؤسسة على توفير ظروف عمل مريحة كتوفير وسائل النقل	3.74	1.005	4	مرتفع
4-تقوم المؤسسة بدعم الأنشطة الاجتماعية للمجتمع	3.16	1.01	5	متوسط
5-تعمل المؤسسة على تمكين جميع عمالها من الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي	3.79	1.01	3	مرتفع
البعد الاجتماعي	3.76	0.61	-	مرتفع

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي (spss.v26).

تحليل النتائج : نلاحظ من الجدول أعلاه رقم (2-17) أن المتوسطات الحسابية لعبارات البعد الاجتماعي تراوحت بين (3.16- 4.29) وبانحرافات معيارية تراوحت بين (0.70-1.04)، وهذا يعني موافقة مرتفعة على الفقرات التي تقيس البعد الاجتماعي.

كما يتضح من خلال الجدول أن العبارة رقم (2) التي تنص على "تقوم المؤسسة بعمل فحص طبي دوري للعاملين للتأكد من صحتهم" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (0.70) مستوى مرتفع جدا والتي تدل على أن المؤسسة، تهتم بمراقبة وفحص صحة العاملين وذلك بالقيام بفحص دوري لهم، وتليها في المرتبة الثانية العبارة رقم (1) "تقدم المؤسسة المساعدة في أزمة كورونا فيروس" بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (1.04) مستوى مرتفع والتي تدل على أن المؤسسة قد قدمت مساعدات معتبرة للعاملين خلال أزمة كورونا وتعويضهم بالخسائر التي نتجت عنها، وتليها في المرتبة الثالثة العبارة رقم(5) التي تنص على "تعمل المؤسسة

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقرت"

على تمكين جميع عمالها من الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي "بمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (1.01) بمستوى مرتفع، هذا يدل على أن المؤسسة تقوم على مساعدة عمالها للاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي. وتليها في المرتبة الرابعة العبارة رقم (3) "تعمل المؤسسة على توفير ظروف عمل مريحة كتوفير وسائل النقل" بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (1.005) بمستوى مرتفع هذا يدل على أن المؤسسة توفر ظروف عمل مناسبة للعاملين مما يزيد من الرضا الوظيفي والولاء للمؤسسة، أما في المرتبة الأخيرة تأتي العبارة رقم (4) والتي تنص على "تقوم المؤسسة بدعم الأنشطة الاجتماعية للمجتمع" بمتوسط حسابي (3.16) وانحراف معياري (1.01) بمستوى متوسط مما يدل على أن المؤسسة لا تهتم بدعم الأنشطة الاجتماعية للمجتمع، بالإضافة إلى أنه بلغ المتوسط الحسابي للمقياس الكلي للبعد الاجتماعي (3.76) وانحراف معياري (0.61) بمستوى مرتفع مما يدل على توفر إهتمام أمثل من طرف المؤسسة لتحسين الظروف الاجتماعية داخل المؤسسة لكسب رضا العاملين.

❖ قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية :

تم قياس مستوى توافر أبعاد المسؤولية الاجتماعية

الجدول رقم (2-18) : قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية.

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1 البعد الاقتصادي	3.71	0.90	2	مرتفع
2 البعد القانوني	3.66	0.97	3	مرتفع
3 البعد الأخلاقي	3.48	0.99	4	مرتفع
4 البعد البيئي	3.41	1.01	5	مرتفع
5 البعد الاجتماعي	3.76	0.95	1	مرتفع
المتوسط العام لأبعاد المسؤولية الاجتماعية	3.60	0.54	-	مرتفع

المصدر : من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.v26).

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقرت"

تحليل النتائج : نلاحظ من الجدول رقم (2-18) أن المتوسطات الحسابية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية تراوحت بين (3.41-3.76) وبإنحرافات معيارية تراوحت بين (0.90-1.01) ، وهذا يعني موافقة مرتفعة على هذه الأبعاد.

كما يتضح من خلال الجدول أن البعد الاجتماعي رقم (5) يحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.76) وإنحراف معياري (0.95) بمستوى مرتفع، ويليه في المرتبة الثانية البعد الإقتصادي رقم (1) بمتوسط حسابي قيمته (3.71) وإنحراف معياري (0.90) بمستوى مرتفع، ويليه في المرتبة الثالثة البعد القانوني (2) بمتوسط حسابي (3.66) وإنحراف معياري (3.97) بمستوى مرتفع، أما في المرتبة الرابعة البعد الأخلاقي (3) بمتوسط حسابي قيمته (3.48) وإنحراف معياري (0.99) بمستوى مرتفع ، وفي المرتبة الخامسة والأخيرة البعد البيئي (4) بمتوسط حسابي (3.41) و إنحراف معياري (1.01) بمستوى مرتفع، أما بالنسبة للمتوسط الحسابي العام للمتغير المستقل المسؤولية الاجتماعية (X) فقد قدر ب(3.60) وإنحراف معياري(0.54).

بناء على النتائج التي يوضحها الجدول أعلاه فإن مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة -تقرت- تسود فيها المسؤولية الاجتماعية بدرجة مرتفعة. وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى والتي تقول "تؤثر المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بمستوى مرتفع من وجهة نظرهم".

الفرع الثاني : إختبار الفرضية الثانية.

أولا : الدراسة الإحصائية لمتوسط الإجابات حول محور الأداء الوظيفي.

الجدول رقم (2-19) : قيم المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لبعده القدرة على العمل.

الفقرات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1-لدي القدر على تحمل مسؤوليات أكبر وتطوير العمل وتقديم المقترحات	3.74	0.88	4	مرتفع
2-قدراتي العلمية تجعلني أكثر قدرة على أداء عملي بشكل جيد	3.86	0.68	2	مرتفع
3-لدي القدرة على إبتكار طرق جديدة تؤدي إلى تبسيط إجراءات العمل والسرعة في إنجازها	3.83	0.76	3	مرتفع

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقرت"

مرتفع	1	0.75	3.86	4-أستطيع حل المشاكل اليومية وتصحيح أخطاء العمل عند وقوعها
مرتفع	-	0.49	3.82	القدرة على العمل

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتقادا على نتائج التحليل الإحصائي (spss.v26).

تحليل النتائج : نلاحظ من الجدول أعلاه رقم (2-19) أن المتوسطات الحسابية لعبارات بعد القدرة على العمل تراوحت بين (3.74-3.86) وبإنحرافات معيارية تراوحت بين (0.68-0.88)، وهذا يعني موافقة جيدة على الفقرات التي تقيس بعد القدرة على العمل.

كما يتضح من خلال الجدول أن العبارة رقم (4) التي تنص على "أستطيع حل المشاكل اليومية وتصحيح أخطاء العمل عند وقوعها" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.86) وإنحراف معياري (0.75) بمستوى مرتفع، وهذا ما يدل على أن أغلب العمال يتمتعون بقدرة كافية على حل المشاكل الواقعة أثناء العمل بجدارة، وتليها في المرتبة الثانية العبارة رقم (2) "قدراتي العلمية تجعلني أكثر قدرة على أداء عملي بشكل جيد" بمتوسط حسابي (3.86) وإنحراف معياري (0.68) بمستوى مرتفع وهذا يعني أن العاملين في المؤسسة لديهم قدرات ومؤهلات علمية تساعدهم في أداء عملهم بجودة عالية، وتليها في المرتبة الثالثة العبارة رقم (3) وتنص على "لدي القدرة على إبتكار طرق جديدة تؤدي إلى تبسيط إجراءات العمل والسرعة في إنجازها" بمتوسط حسابي (3.83) وإنحراف معياري (0.76) حيث تدل على أن العاملين يتميزون بالقدرة على إبداع وإبتكار طرق جديدة لإنجاز العمل ببساطة وسرعة، أما في المرتبة الأخيرة تأتي العبارة رقم (1) التي تنص على "لدي القدرة على تحمل مسؤوليات أكبر وتطوير العمل وتقديم المقترحات" بمتوسط حسابي (3.74) وإنحراف معياري (0.88) بمستوى مرتفع والتي تدل على أن العاملين المؤسسة يتميزون بروح المسؤولية الملقاة على عاتقهم، بالإضافة إلى أنه بلغ المتوسط الحسابي للمقياس الكلي لبعده القدرة على العمل بمتوسط حسابي (3.82) وبإنحراف معياري (0.49) بمستوى جيد مما يدل على أن العاملين في المؤسسة لديهم قدرة كافية لإنجاز المهام الموكلة إليهم بكفاءة لتحسين الأداء الوظيفي.

الجدول رقم (2-20) : قيم المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لبعده الجودة والكفاءة.

الفقرات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1-أنجز المهام الوظيفية طبقا للمعايير المطلوبة	4.06	0.63	1	مرتفع جدا

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقريت"

متوسط	4	0.92	3.31	2-مؤسستي تتوفر على جو من التنافس بين العمال في إقتراح طرق وأفكار لتطوير العمل
مرتفع	3	0.75	3.77	3-أمتلك مهارات اللازمة لأداء المهام بدون أخطاء
مرتفع	2	0.73	3.96	4-أحاول تطوير كفاءاتي حتى أساعد مؤسستي
مرتفع	-	0.45	3.77	الجودة والكفاءة

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتقادا على نتائج التحليل الإحصائي (spss.v26).

تحليل النتائج : نلاحظ من الجدول أعلاه رقم (2-20) أن المتوسطات الحسابية لبعدها الجودة والكفاءة تراوحت بين (3.31-4.06) وبإنحرافات معيارية تراوحت بين (0.63-0.92) وهذا يعني موافقة جيدة على هذه الفقرات التي تقيس بعد الجودة والكفاءة.

كما يتضح من خلال الجدول أن العبارة رقم (1) والتي تنص على "أنجز المهام الوظيفية طبقا للمعايير المطلوبة" تحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قيمته (4.06) وإنحراف معياري (0.63) بمستوى مرتفع جدا، والتي تدل على أن العاملين في المؤسسة يسعون لإنجاز مهامهم وفقا للمعايير المطلوبة، وتليها في المرتبة الثانية العبارة رقم (4) "أحاول تطوير كفاءاتي حتى أساعد مؤسستي" بمتوسط حسابي قيمته (3.96) وإنحراف معياري (0.73) بمستوى مرتفع مما يدل على أن العاملين في المؤسسة لديهم القدرة على تطوير معارفهم وكفاءاتهم لتحقيق الجودة في الأداء، وتليها العبارة (3) "أمتلك المهارات اللازمة لأداء المهام بدون أخطاء" بمتوسط حسابي قيمته (3.77) وإنحراف معياري (0.75) بمستوى مرتفع والتي تدل على أن العاملين لديهم مهارات عالية لتحسين الأداء الوظيفي وإنجاز المهام دون أخطاء، وأما في المرتبة الأخيرة تأتي العبارة رقم (2) والتي تنص على "مؤسستي تتوفر على جو من التنافس بين العمال في إقتراح طرق وأفكار لتطوير العمل" بمتوسط حسابي قيمته (3.31) وإنحراف معياري (0.92) بمستوى متوسط مما يدل على أن المؤسسة لا توفر الظروف الملائمة للتنافس من أجل إقتراح أفكار جديدة لتطوير العمل، إلا أنه بلغ المقياس الكلي لبعدها الجودة والكفاءة بمتوسط حسابي (3.77) وإنحراف معياري (0.45) مستوى مرتفع مما يدل على أن العاملين في المؤسسة يتمتعون بمهارات وكفاءات عالية لتحقيق الأهداف المنشودة وأداء المهام بكفاءة وفعالية.

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقرت"

الجدول رقم (2-21) : قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعدد كمية العمل المنجز.

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1-أستطيع إنجاز العمل الموكل الي في الوقت المحدد	4.00	0.62	1	مرتفع جدا
2-أبدل الجهد الكافي لإنجاز أعمالي بسرعة وبدقة	3.91	0.90	3	مرتفع
3-أسعى إلى التغلب على صعوبات العمل	3.90	0.77	4	مرتفع
4-أقوم بإنجاز جانب كاف من متطلبات العمل اليومي	3.94	0.78	2	مرتفع
كمية العمل المنجز	3.93	0.55	-	مرتفع

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي (spss.v26).

تحليل النتائج : نلاحظ من الجدول أعلاه رقم (2-21) أن المتوسطات الحسابية لعبارات بعد كمية العمل المنجز تراوحت بين (0.62-4.00) وانحرافات معيارية تراوحت بين (0.62-0.90) وهذا يعني موافقة مرتفعة على الفقرات التي تقيس كمية العمل المنجز.

كما يتضح من خلال الجدول أن العبارة رقم (1) التي تنص على " أستطيع إنجاز العمل الموكل إلي في الوقت المحدد" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري(0.62)بمستوى مرتفع جدا، وهذا يدل على أن المؤسسة تقوم بتقييم أداء موظفيها من خلال الجهد المبذول والوقت المحدد، وتليها في المرتبة الثانية العبارة رقم (4) "أقوم بإنجاز جانب كاف من متطلبات العمل اليومي" بمتوسط حسابي قيمته(3.94) وانحراف معياري (0.78)بمستوى مرتفع، وتليها في المرتبة الثالثة العبارة رقم(2) " أبدأ الجهد الكافي لإنجاز أعمالي بسرعه وبدقة" بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.90)بمستوى مرتفع مما يدل على أن المؤسسة توفر لموظفيها الحوافز المادية والمعنوية بناء على تقييم الأداء، أما في المرتبة الأخيرة تأتي العبارة رقم (3)والتي تنص على "أسعى الى التغلب على صعوبات العمل" بمتوسط حسابي قيمته (3.90) وانحراف معياري(0.77)بمستوى مرتفع والذي يدل على أن المؤسسة تستقطب موظفين ذو كفاءات بحيث يتمتعون بالقدرة والمهارة لمواجهة الصعوبات بسلاسة، إلا أنه بلغ المقياس الكلي لعدد المواظبة في العمل بمتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري(0.55) بمستوى مرتفع وهذا يدل على أن المؤسسة توفر محفزات ومكافآت لتشجيع العاملين على أداء عملهم بأكمله وفي الأوقات المحددة.

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقوت"

الجدول رقم (2-22) : قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده المواظبة في العمل.

درجة الموافقة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
مرتفع	2	0.88	3.99	1-أحافظ على الإلتزام بأوقات العمل الرسمية
مرتفع	3	0.83	3.87	2-أسعى إلى التقيد بالتعليمات والقوانين وتنفيذ العمل وفق الخطط والبرامج المسطرة
مرتفع	4	0.92	3.65	3-أبتعد عن القيام بالزيارات الشخصية في مكان العمل
مرتفع جدا	1	0.47	4.11	4-أسعى دائما إلى الفهم والتمكين من إجراءات العمل
مرتفع	-	0.49	3.90	المواظبة في العمل

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتامادا على نتائج التحليل الإحصائي (spss.v26).

تحليل النتائج : نلاحظ من الجدول أعلاه رقم (2-22) أن المتوسطات الحسابية لعبارات بعد المواظبة في العمل تراوحت بين (3.65-4.11) وانحرافات معيارية تراوحت بين (0.47-0.92) بمستوى مرتفع وهذا يعني موافقة جيدة على الفقرات التي تقيس بعد المواظبة في العمل.

كما يوضح الجدول أن العبارة رقم (4) التي تنص على " أسعى دائما إلى الفهم والتمكين من إجراءات العمل " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قيمته (4.11) وانحراف معياري (0.47) بمستوى مرتفع جدا وهذا يدل على أن المؤسسة لديها إجراءات عمل خاصة والموظفين يسعون للإدراك والفهم والتمكين من هذه الإجراءات، وتليها في المرتبة الثانية العبارة رقم (1) " أحافظ على الإلتزام بأوقات العمل الرسمية" بمتوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (0.88) بمستوى مرتفع مما يدل على أن المؤسسة تقيم العاملين على الإلتزام بأوقات العمل والمواظبة، وتليها في المرتبة الثالثة العبارة (2) التي تنص على " أسعى إلى التقيد بالتعليمات والقوانين وتنفيذ العمل وفق الخطط والبرامج المسطرة" بمتوسط (3.87) وانحراف معياري (0.83) بمستوى مرتفع، وأخيرا تأتي في المرتبة الرابعة العبارة رقم (3) والتي تنص على "أبتعد عن القيام بالزيارات الشخصية في مكان العمل " بمتوسط حسابي قيمته (3.65) وانحراف معياري (0.92) بمستوى مرتفع وهذا يدل على أن العاملين يسعون لتحقيق الإنضباط في العمل و التقليل من الساعات الضائعة ، إلا أنه بلغ المقياس الكلي لبعده المواظبة في العمل بمتوسط

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقريت"

حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.49) بمستوى مرتفع مما يدل على أن المواظبة في العمل عامل من عوامل تقييم الأداء في المؤسسة وهذا ما يزيد من الأداء الوظيفي للعاملين وأداء المؤسسة ككل.

❖ قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الأداء الوظيفي :

تم قياس مستوى توافر أبعاد الأداء الوظيفي من خلال أربعة أبعاد وجاءت على النحو التالي :

جدول رقم (2-23) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الأداء الوظيفي

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1- بعد القدرة على العمل	3.82	0.76	3	مرتفع
2- بعد الجودة والكفاءة	3.77	0.75	4	مرتفع
3- بعد كمية العمل المنجز	3.93	0.76	1	مرتفع
4- بعد المواظبة في العمل	3.90	0.77	2	مرتفع
المتوسط العام للأبعاد	3.85	0.40	-	مرتفع

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي (SPSS.v26).

تحليل النتائج: نلاحظ من الجدول رقم (2-23) أن المتوسطات الحسابية لأبعاد الأداء الوظيفي تراوحت بين (3.77-3.93) وانحرافات معيارية تراوحت بين (0.76-0.77)، وهذا يعني موافقة مرتفعة على هذه الأبعاد.

كما يتضح من خلال الجدول أن بعد كمية العمل المنجز رقم (3) تحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قيمته (3.93) وانحراف معياري (0.76) بمستوى مرتفع وهذا ما يدل على أن أفراد العينة موافقون على أنهم يسعون لإنجاز كمية كافية من العمل المطلوب لتحقيق الأهداف الوظيفية، ويليه في المرتبة الثانية بعد المواظبة في العمل رقم (4) بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.77) بمستوى مرتفع وهذا دلالة على أن العاملين يدركون ضرورة المواظبة في العمل من أجل نتائج مرضية، ويليه في المرتبة الثالثة بعد القدرة على العمل رقم (1) بمتوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (0.76) بمستوى مرتفع وهذا دلالة على أن العاملين يدركون جيداً أن القدرة على العمل عنصر مهم في تحسين الأداء الوظيفي، ويليه في المرتبة الأخيرة البعد رقم (2) بعد الجودة والكفاءة بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.75) بمستوى مرتفع مما يدل على أن العاملين في المؤسسة

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقوت"

يعملون بكفاءة وجودة والمؤسسة تقوم بتقييم الأداء على أساس الجودة والكفاءة، المواظبة، القدرة على العمل والكمية المنجزة، بالإضافة إلى أنه بلغ الوسط الحسابي للمقياس الكلي لأبعاد الأداء الوظيفي (3.85) وإنحراف معياري (0.40) بمستوى مرتفع وهذا ما يدل على أن الأداء الوظيفي في المؤسسة ذو مستوى جيد، عموماً توجد نظرة إيجابية لدى موظفي مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة حول أبعاد الأداء الوظيفي ومن خلال هذه النتيجة نقبل الفرضية الثانية التي تنص "الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة ذو مستوى مرتفع".

ثالثاً : عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الثالثة

إختبار طبيعة التوزيع:

يستخدم هذا الإختبار لمعرفة ما إذا كانت بيانات متغير معين تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، نلاحظ أن sig أكبر من 0.025، لذلك يمكن القول أن البيانات تتوزع توزيع طبيعي والجدول أدناه يوضح ذلك :

الجدول رقم (2-24): إختبار التوزيع الطبيعي.

		المتغير المستقل X	المتغير Y التابع
عينة الدراسة N		77	77
Normal Parameters المعاملات العادية	Mean المتوسط الحسابي	3.60	3.85
	Std.Deviation المعياري الإنحراف	0.551	0.398
Most Extreme Differences الاختلافات القصوى	Absolute مطلق	0.078	0.129
	positive إيجابي	0.060	0.076
	Negative سلبي	-0.078	-0.129
Test Statistic الإختبار الإحصائي		0.078	0.129
Asymp. Sig. 2-tailed مستوى الدلالة		0.200 ^{cd}	0.003 ^c

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتقاداً على مخرجات (SPSS.v26).

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة "تقرت"

1-دراسة أثر البعد الاقتصادي على الأداء الوظيفي

الجدول رقم (2-25) : إختبار الإنحدار البسيط للبعد الإقتصادي والأداء الوظيفي.

المعاملات coefficientsa					
Model النموذج	معاملات غير معيارية Unstandardized Coefficients	معاملات معيارية Standardized Coefficients		قيمة إختبار T	مستوى الدلالة Sig
		B	إنحراف التقدير Std.Error		
1	ثابت (Constant)	2.550	0.241	10.594	0.00
	البعد الاقتصادي a:	0.353	0.064	5.521	0.00

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS.v26).

من خلال جدول المعاملات رقم(2-25) نلاحظ أنه يمكن تحديد مقطع خط الإنحدار وفق المعادلة التالية $Y=a+bx$ وهذا يعني أن معادلة الإنحدار كما يلي : $Y=2.550+0.353x$ ، حيث أن مستوى الدلالة $Sig=0.00$ وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، ومنه نلاحظ أن معامل خط الإنحدار له دلالة إحصائية أي أن النتائج جيدة، إذ أنه كلما إرتفعت قيمة البعد الإقتصادي بوحدة واحدة أدى إلى زيادة الأداء الوظيفي ب35.3%، ومنه نستنتج أنه يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للبعد الإقتصادي على الأداء الوظيفي.

2-دراسة أثر البعد القانوني على الأداء الوظيفي:

الجدول رقم (2-26) : إختبار الإنحدار البسيط للبعد القانوني والأداء الوظيفي

المعاملات coefficientsa					
Model النموذج	معاملات غير معيارية Unstandardized Coefficients	معاملات معيارية Standardized Coefficients		قيمة إختبار T	مستوى الدلالة Sig
		B	إنحراف التقدير Std.Error		
1	ثابت (Constant)	2.536	0.22	11.354	0.00

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة "تقوت"

0.00	6.017	0.573	0.06	0.360	البعد القانوني: b
------	-------	-------	------	-------	-------------------

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتماذا على مخرجات برنامج (SPSS.v26).

من خلال جدول المعاملات رقم (2-26) نلاحظ أنه يمكن تحديد خط الإنحدار وفق المعادلة التالية: $Y=a+bx$ وهذا يعني أن معادلة الإنحدار كما يلي: $Y=2.536+0.360x$ ، حيث أن مستوى الدلالة $Sig=0.000$ وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، منه نلاحظ أن معامل خط الإنحدار له دلالة إحصائية أي أن النتائج جيدة، إذ أنه كلما إرتفعت قيمة البعد القانوني بوحدة واحدة أدى إلى زيادة الأداء الوظيفي بـ 36.0%، ومنه نستنتج أنه يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للبعد القانوني على الأداء الوظيفي (وجد علاقة طردية).

3-دراسة أثر البعد الأخلاقي على الأداء الوظيفي.

الجدول رقم (2-27) : إختبار الإنحدار البسيط للبعد الأخلاقي والأداء الوظيفي

المعاملات coefficientsa						
Model النموذج		معاملات غير معيارية		معاملات معيارية	قيمة	مستوى الدلالة Sig
		Unstandardized		Standardized	إختبار	
		B	إنحراف التقدير Std.Error	Beta	T	
1	ثابت (Constant)	2.911	0.218		13.358	0.000
	البعد الأخلاقي: C	0.271	0.061	0.458	4.438	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين إعتماذا على مخرجات (SPSS.v26).

من خلال جدول المعاملات رقم (2-27) نلاحظ أنه يمكن تحديد مقطع خط الإنحدار وفق المعادلة التالية : $Y=a+bx$ وهذا يعني أن معادلة الإنحدار كما يلي : $Y=2.911+0.271x$ ، حيث أن مستوى الدلالة $Sig=0.000$ وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، ومنه نلاحظ أن معامل خط الإنحدار له دلالة إحصائية أي أن النتائج جيدة، إذ أنه كلما إرتفعت قيمة البعد الأخلاقي بوحدة واحدة أدى إلى زيادة الأداء الوظيفي بـ 27.1%، ومنه نستنتج أنه يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للبعد الإقتصادي على الأداء الوظيفي (وجود علاقة طردية).

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة "تقرت"

4-دراسة أثر البعد البيئي على الأداء الوظيفي:

الجدول رقم (2-28) : إختبار الانحدار البسيط للبعد البيئي والأداء الوظيفي

المعاملات coefficientsa						
Model النموذج	Unstandardized Coefficients	معاملات غير معيارية		Standardized Coefficients	قيمة إختبار T	مستوى الدلالة Sig
		B	إنحراف التقدير			
		Beta				
1	ثابت (Constant)	2.976	0.218		13.663	0.000
	البعد البيئي: D	0.026	0.062	0.439	4.127	0.000

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتقادا على مخرجات (SPSS.v26).

من خلال جدول المعاملات رقم (2-28) نلاحظ أنه يمكن تحديد مقطع خط الإنحدار وفق المعادلة التالية : $Y=a+bx$ وهذا يعني أن معادلة الإنحدار كما يلي : $Y=2.976+0.026x$ ، حيث أن مستوى الدلالة $Sig=0.000$ وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، ومنه نلاحظ أن معامل خط الإنحدار له دلالة إحصائية أي أن النتائج جيدة، إذ أنه كلما إرتفعت قيمة البعد البيئي بوحدة واحدة أدى إلى زيادة الأداء الوظيفي بـ 02.6%، ومنه نستنتج أنه يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للبعد البيئي على الأداء الوظيفي.

5-دراسة أثر البعد الإجتماعي على الأداء الوظيفي.

الجدول رقم (2-29) : إختبار الإنحدار البسيط للبعد الإجتماعي والأداء الوظيفي.

المعاملات coefficientsa						
Model النموذج	Unstandardized Coefficients	معاملات غير معيارية		Standardized Coefficients	قيمة إختبار T	مستوى الدلالة Sig
		B	إنحراف التقدير			
		Beta				
1	ثابت (Constant)	2.680	0.253		10.599	0.000

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة "تقرت"

	البعد الاجتماعي: E	0.313	0.066	0.482	4.733	0.000
--	--------------------	-------	-------	-------	-------	-------

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات (SPSS.v26).

من خلال الجدول المعاملات رقم(2-29) نلاحظ أنه يمكن تحديد مقطع خط الانحدار وفق المعادلة التالية $Y=a+bx$ ، وهذا يعني أن معادلة الانحدار كما يلي : $Y=2.680+0.313x$ ، حيث أن مستوى الدلالة $Sig=0.000$ وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، ومنه نلاحظ أن معامل خط الانحدار له دلالة إحصائية أي أن النتائج جيدة، إذ أنه كلما إرتفعت قيمة البعد الاجتماعي بوحدة واحدة أدى إلى زيادة الأداء الوظيفي ب31.3%، ومنه نستنتج أنه يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للبعد الاجتماعي في الأداء الوظيفي. حيث نلاحظ أن قيم Sig للأبعاد (البعد الإقتصادي، البعد القانوني، البعد الأخلاقي، البعد البيئي، البعد الاجتماعي) مجتمعة أقل من مستوى المعنوية (0.05) والجدول الموالي يلخص ذلك:

❖ دراسة أثر أبعاد المسؤولية الاجتماعية مجتمعة على الأداء الوظيفي :

الجدول رقم(2-30) : إختبار الانحدار لأبعاد المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي.

المعاملات coefficientsa						
Model النموذج	Unstandardized Coefficients B	معاملات غير معيارية		Standardized Coefficients Beta	قيمة إختبار T	مستوى الدلالة Sig
		إنحراف التقدير				
1	ثابت (Constant)	2.362	0.257		9.179	0.000
	متغير المسؤولية الاجتماعية	0.415	0.070	0.570	5.920	0.000

المصدر : من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات (SPSS.v26).

من خلال الجدول رقم (2-30) يمكن إستخراج المعادل الخطية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية مجتمعة و الأداء الوظيفي وهي كما يلي : $Y=a+bx$ ، وهذا يعني أن معادلة الانحدار كما يلي : $Y=2.362+0.415x$ ، حيث أن مستوى الدلالة $Sig=0.000$ حيث نلاحظ أن قيم Sig للأبعاد (البعد الإقتصادي، البعد القانوني،

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة "تقرت"

البعد الأخلاقي، البعد البيئي، البعد الاجتماعي)مجتمعة أقل من مستوى المعنوية (0.05) والجدول الموالي يلخص ذلك:

الجدول رقم (2-31) : تحليل الإنحدار المتعدد لمعاملات الإنحدار.

المتغيرات المستقلة	معاملات غير معيارية	الخطأ المعياري	معاملات معيارية	قيمة إختبار T	مستوى الدلالة Sig
الثابت	2.108	0.277		7.618	0.000
البعد الاقتصادي	0.230	0.087	0.351	2.646	0.010
البعد القانوني	0.268	0.103	0.424	2.600	0.011
البعد الأخلاقي	-0.153	0.110	-0.260	-1.391	0.169
البعد البيئي	0.048	0.091	0.081	0.530	0.598
البعد الاجتماعي	0.074	0.101	0.113	0.734	0.465

المصدر : من إعداد الطالبتين إعتماذا على مخرجات برنامج (SPSS.v26).

نلاحظ من الجدول رقم(2-31) أن قيم مستوى الدلالة (Sig) للبعد الإقتصادي (0.010) والبعد القانوني (0.011) أقل من مستوى المعنوية (0.05) هي قيم مقبولة. هذا ما يشير إلى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للبعدين (الاقتصادي والقانوني) على الأداء الوظيفي أي وجود علاقة طردية بينهما. بينما الأبعاد الأخرى (الأخلاقي، البيئي، الاجتماعي) لا تؤثر على الأداء الوظيفي لأن مستوى المعنوية كانت أكبر وهي على التوالي (0.169، 0.598، 0.465) وهذا ما يفسر وجود أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي.

ومن خلال الجدول (2-30) نلاحظ أن معامل تأثير المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي تقدر ب 41.5%، هذا دليل قاطع على أن المسؤولية الاجتماعية لها تأثير كبير على الأداء الوظيفي. وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة المتعلقة بوجود " أثر إيجابي للمسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة".

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقوت"

رابعا : مناقشة الفرضية الرابعة

الفرضية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي، بحيث تعزى هذه الفروق إلى المتغيرات الشخصية الوظيفية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية في العمل، الوظيفة).

ولإختبار هذه الفرضية تقوم بتطبيق إختبار (T-Test) في حالة المتغير الذي يحتل إجابتين وإختبار (ANOVA) في حالة المتغير الذي يحتل أكثر من إجابتين.

1-متغير الجنس(T-Test) : يقوم هذا الإختبار على أساس بيان هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي، بحيث تعزى هذه الفروق إلى متغير الجنس الذي يضم فئتين مستقلتين هما (الذكور والإناث).

جدول رقم (2-32) : تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات آراء الباحثين حول الأداء الوظيفي تبعا لمتغير الجنس.

		قيمة F	مستوى الدلالة Sig	قيمة اختبار T	
X	Equal variances assumed إفتراض تساوي المتغيرات	0.002	0.967	0.873	74
	Equal variances not assumed إفتراض عدم تساوي المتغيرات			0.854	29.797
Y	Equal variances assumed إفتراض تساوي المتغيرات	1.273	0.263	-0.257	74
	Equal variances not assumed إفتراض عدم تساوي المتغيرات			-0.304	43.667

المصدر : من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.v26).

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة "تقرت"

الجدول رقم (2-32) يظهر نتيجة تحليل التباين لمتغير الجنس بناء على قيمة Sig البالغة (0.263) للأداء الوظيفي، وهي أكبر من (0.05)، وهذا يعني أن التباين منخفض بين المجموعات، مما يدل على وجود تجانس بين العينتين، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير الجنس.

2-متغير السن : يقوم هذا الإختبار على أساس بيان هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي، بحيث تعزى هذه الفروق إلى متغير السن الذي يضم أكثر من فئتين.

الجدول رقم (2-33): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات آراء المبحوثين حول الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير السن.

ANOVA						
		مجموع المربعات Sum of Squares	درجة الحرية DF	متوسط المربعات Mean Square	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
X	Between Groups بين المجموعات	0.145	3	0.048	0.157	0.925
	Within Groups داخل المجموعات	21.211	72	0.308		
	Total الإجمالي	22.356	75			
Y	Between Groups بين المجموعات	0.575	3	0.192	1.203	0.315
	Within Groups داخل المجموعات	11.469	72	0.159		
	Total الإجمالي	12.044	75			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات (SPSS.v26).

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقرت"

يظهر الجدول رقم (2-33) نتيجة تحليل التباين الأحادي أن القيمة الإحصائية لمتغير السن هي Sig=0.315 وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير السن والأداء الوظيفي، ومنه متغير السن لا يؤثر على الأداء الوظيفي، أي لا توجد فروق بين إجابات الباحثين.

3-متغير المستوى التعليمي :

الجدول رقم (2-34): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات آراء الباحثين حول الأداء الوظيفي تبعا لمتغير المستوى التعليمي.

ANOVA						
		مجموع المربعات Sum of Squares	درجة الحرية DF	متوسط المربعات Mean Square	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
X	Between Groups بين المجموعات	0.524	2	0.262	0.876	0.421
	Within Groups داخل المجموعات	21.832	73	0.299		
	Total الإجمالي	22.356	75			
Y	Between Groups بين المجموعات	0.785	2	0.392	2.545	0.085
	Within Groups داخل المجموعات	11.259	73	0.154		
	Total الإجمالي	12.044	75			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات (SPSS.v26).

تحليل النتائج

نلاحظ من الجدول أعلاه (2-34) بأن تحليل التباين لمتغير المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة كانت قيمته (0.085) وهي أكبر من القيمة المعنوية (0.05) وبالتالي عدم علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة "تقوت"

التعليمي والأداء الوظيفي ومنه المستوى التعليمي لا يؤثر على الأداء الوظيفي أي أنه لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين.

4- متغير الأقدمية في العمل.

الجدول رقم (2-35) : تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات آراء المبحوثين حول الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الأقدمية في العمل.

ANOVA						
		مجموع المربعات Sum of Squares	درجة الحرية DF	متوسط المربعات MeanSquare	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
X	Between Groups بين المجموعات	1.924	3	0.641	2.260	0.089
	Within Groups داخل المجموعات	20.432	72	0.284		
	Total الإجمالي	22.356	75			
Y	Between Groups بين المجموعات	1.568	3	0.523	3.592	0.018
	Within Groups داخل المجموعات	10.476	72	0.145		
	Total الإجمالي	12.044	75			

المصدر : من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات (SPSS.v26).

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة "تقرت"

تحليل النتائج

يبين الجدول رقم (2-35) نتيجة تحليل التباين لمتغير الأقدمية في العمل لأفراد عينة الدراسة كانت Sig=0.018 وهي قيمة أقل من القيمة المعنوية (0.05) وبالتالي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الخبرة والأداء الوظيفي، ومنه فإن متغير الخبرة للمبحوثين يؤثر على الأداء الوظيفي، أي توجد فروق بين إجابات المبحوثين.

5-متغير الوظيفة

الجدول رقم (2-36): تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات آراء المبحوثين حول الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الوظيفة.

ANOVA						
		مجموع المربعات Sum of Squares	درجة الحرية DF	متوسط المربعات MeanSquare	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
X	Between Groups بين المجموعات	0.593	3	0.198	0.654	0.583
	Within Groups داخل المجموعات	21.762	72	0.302		
	Total الإجمالي	22.356	75			
Y	Between Groups بين المجموعات	0.136	3	0.045	0.274	0.844
	Within Groups داخل المجموعات	11.908	72	0.165		
	Total الإجمالي	12.044	75			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات (SPSS.v26).

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقرت"

تحليل النتائج :

يبين لنا الجدول أعلاه (2-36) نتيجة تحليل التباين لمتغير الوظيفة لعينة الدراسة حيث بلغت قيمة Sig=0.844 وهي أكبر من القيمة المعنوية (0.05) منه يتبين أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الوظيفة والأداء الوظيفي، وبالتالي فإن متغير الوظيفة لا يؤثر على الأداء الوظيفي ومنه لا توجد فروق بين إجابات الباحثين.

ومنه نفي الفرضية الرابعة التي تنص على "وجود فروق ذات دلالة إحصائية من آراء الباحثين حول مستوى الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية في العمل، الوظيفة)".

المطلب الثاني : تحليل ومناقشة نتائج الدراسة التطبيقية.

بعد تحليل الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة تم التوصل إلى النتائج التالية :

الفرضية الأولى :

أثبتت الدراسات أن هناك مستويات مرتفعة في تطبيق المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة الكهرباء و الطاقات المتجددة -تقرت- من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية على النحو التالي (البعد الإقتصادي بمتوسط حسابي 3.71)، (البعد القانوني بمتوسط حسابي 3.66)، (البعد الأخلاقي بمتوسط حسابي 3.48)، (البعد البيئي بمتوسط حسابي 3.41)، (البعد الاجتماعي بمتوسط حسابي 3.76)، وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي للمسؤولية الاجتماعية والمقدر ب(3)، مما يثبت صحة الفرضية الأولى التي تنص على "تؤثر المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بمستوى مرتفع من جهة نظرهم.

الفرضية الثانية :

أثبتت الدراسة الميدانية أن هناك مستوى مرتفع للأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بمتوسط حسابي (3.85)، من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد الأداء الوظيفي على النحو التالي :

الفصل الثاني تقييم أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة "تقرت"

(بعد القدرة على العمل بمتوسط حسابي 3.82)، (بعد الجودة والكفاءة بمتوسط حسابي 3.77)، (بعد كمية العمل المنجز بمتوسط حسابي 3.93)، (بعد المواظبة في العمل بمتوسط حسابي 3.90)، مما يثبت صحة الفرضية الثانية "يعتبر الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة ذو مستوى مرتفع". تتفق هذه النتيجة دراسة (بن عرامة عبلة)

الفرضية الثالثة :

أثبتت الدراسة الميدانية أن المسؤولية الاجتماعية لها تأثير كبير في تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة-تقرت-بنسبة (41.5%)، من خلال نسبة تأثير كل بعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي على النحو التالي: البعد الإقتصادي (35.3%)، البعد القانوني (36.0%)، البعد الأخلاقي (27.1%)، البعد البيئي (02.6%)، البعد الاجتماعي (31.3%)، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة المتعلقة ب "وجود أثر إيجابي للمسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة". وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بلقايد محمد جواد).

الفرضية الرابعة :

حيث تم إختبار صحة هذه الفرضية عن طريق إستعمال إختبار (T-Test) و (ANOVA) وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي بحيث تعزى هذه الفروق لمغير (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الوظيفة)، حيث نجد أن مستوى الدلالة لدى الجنس هو (0.263) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05)، وكذا متغير السن نجد قيمته (0.315)، وهو أكبر من القيمة المعنوية (0.05)، أما بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي نجد قيمته (0.085)، وهي أكبر من القيمة المعنوية (0.05)، وكذا مستوى الدلالة لمتغير الوظيفة نجد قيمته (0.271) وهي أكبر من القيمة المعنوية (0.05). بإسثناء الأقدمية في العمل فقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق في إجابات العاملين حول الأداء الوظيفي حيث كان مستوى دلالاته (0.018) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05)، وعليه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

خلاصة الفصل الثاني :

من خلال هذا الفصل تم التعرف على نشاط مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة -تقرت- والتعرف على أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي.

كما تم التطرق في هذا الفصل إلى الإطار المنهجي للدراسة والمتضمن الخطوات التي مرت بها من أجل تحقيق الأهداف المرجوة وذلك من خلال تحديد متغيرات الدراسة، ومجتمعها وأهم الأدوات والإجراءات المتبعة في ذلك وكذا أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل الارتباط) في عرض وتحليل فقرات ومحاور الدراسة واختبار فرضياتها ومناقشة نتائجها. من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في " ما مدى تأثير المسؤولية الاجتماعية في الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة-تقرت-؟" من خلال الاعتماد على الدراسة الميدانية وتناولنا في هذا الفصل باحثين، المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة، والمبحث الثاني تطرقنا فيه إلى عرض، تحليل، مناقشة وتفسير النتائج المتوصل إليها، وفي الأخير إستنتجنا مايلي :

- ❖ تؤثر المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة بمستوى مرتفع؛
- ❖ مستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة مرتفع؛
- ❖ يوجد أثر إيجابي للمسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي؛
- ❖ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية من آراء الباحثين حول الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية في العمل، الوظيفة)



الخاتمة

الخاتمة :

تعتبر المؤسسة المحرك الأساسي لإقتصاد أي دولة، حيث أن مكانتها هي التي تحدد مكانة الإقتصاد لما لها من تأثير على المجتمع الذي تنشط فيه، فالمؤسسة مسؤولة أمام هذا المجتمع، ومن خلال دراستنا نجد أن هذه المسؤولية لا تكتفي بالبعد الإقتصادي فقط بل تتعدى إلى البعد الأخلاقي والقانوني والإجتماعي والبيئي فمسؤولية المؤسسة مسؤولة متعددة لأنها لا تعتبر مؤسسة إقتصادية فقط، فهي تعتبر شريكة في المجتمع، أي الانتقال من النموذج الإقتصادي الربحي إلى الإقتصادي الإجتماعي.

وتعتبر المسؤولية الإجتماعية من أهم محددات فشل أو نجاح المؤسسة والتي من شأنها أن تكون ميزة تنافسية تمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها وذلك من خلال تحسين أداء عاملها وتوفير المناخ الملائم للموظفين للقيام بأعمالهم بكفاءة وفعالية، ومعالجة العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي بشكل سلبي.

وفي دراستنا هذه حاولنا تناول أبعاد المسؤولية الإجتماعية وأثرها على الأداء الوظيفي، وذلك من خلال الإجابة على الإشكالية التالية : " إلى أي مدى تساهم المسؤولية الإجتماعية في الأداء الوظيفي في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة -تقرت-؟

ومن خلال الدراسة النظرية والميدانية التي قمنا بها توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المتمثلة فيما يلي :

أولا : نتائج اختبار الفرضيات

قامت دراستنا على أربع فرضيات رئيسية، ومن خلال ما توصلنا إليه من نتائج بشقيه النظري والتطبيقي يمكننا إختبار الفرضيات كالتالي :

النتيجة الأولى : أثبتت الدراسة أن مستوى تطبيق المسؤولية الإجتماعية في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة -تقرت- مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.20)، وهذا ما أثبت صحة الفرضية القائلة أن هناك مستوى مرتفع للمسؤولية الإجتماعية في مؤسسة محل الدراسة.

النتيجة الثانية : أثبتت الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي مرتفع في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة -تقرت-، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للأداء الوظيفي (3.85)، وهذا ما أثبت صحة الفرضية القائلة أن هناك مستوى مرتفع للأداء الوظيفي في مؤسسة محل الدراسة.

الخاتمة

النتيجة الثالثة : أثبتت الدراسة أن هناك أثر إيجابي للمسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي، حيث أن نسبة معامل التأثير بينهما يقدر ب(41.5%)، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة المتعلقة بوجود أثر إيجابي للمسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في مؤسسة محل الدراسة.

النتيجة الرابعة : أثبتت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات الأفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي تعزى المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الوظيفة)، حيث وجدنا أن مستوى الدلالة sig لهذه المتغيرات أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05)، وهذا ما ينفى صحة الفرضية الرابعة المتعلقة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تصور أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي، حيث تعزى هذه الفروق إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الوظيفة).

ثانيا : نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

النتائج النظرية :

- ✓ مفهوم المسؤولية الاجتماعية جاء ليعزز دور ومكانة المؤسسة في المجتمع والذي ينعكس بدوره على نجاحها وتحسين أدائها المستقبلي؛
- ✓ الهدف الرئيسي للمسؤولية الاجتماعية هو تحقيق التنمية المستدامة التي تهدف إلى القضاء على الفقر وتوفير الصحة للجميع وتحقيق العدالة الاجتماعية؛
- ✓ تعتبر المسؤولية الاجتماعية أهم مصدر لنجاح المؤسسة وحل العديد من المشاكل التي تواجهها؛
- ✓ أن الأداء الوظيفي عبارة عن تفاعل بين المؤشرين الكفاءة والفعالية وهما الصورة التي تعكس مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها؛
- ✓ للأداء الوظيفي أهمية كبيرة في أية مؤسسة تحاول تحقيق النجاح والتقدم؛
- ✓ يعتبر تقييم الأداء الوظيفي الأساس في التعرف على نقاط الضعف في المؤسسات وبناء على ذلك يتم وضع خطط تحسين الأداء وإتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة نقاط الضعف.

النتائج التطبيقية :

- ✓ أثبتت نتائج التحليل أن مستوى توافر أبعاد المسؤولية الاجتماعية مرتفع في مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة -تقرت-؛
- ✓ أثبتت نتائج التحليل أن مستوى تأثير المسؤولية الاجتماعية مرتفع في المؤسسة محل الدراسة؛
- ✓ أثبتت نتائج التحليل كذلك وجود أثر إيجابي للمسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؛
- ✓ أثبتت نتائج التحليل أنه لا توجد فروق معنوية في مستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة محل الدراسة تعزى الى المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الوظيفة).
- ✓ أداء موظفي المؤسسة محل الدراسة من حيث الانضباط، القدرة على العمل، الجودة والكفاءة، و كمية العمل المنجز كان جيدا؛
- ✓ وجود أثر ذات دلالة إحصائية بين متغير الاقدمية في العمل على الأداء الوظيفي؛
- ✓ وجود أثر ذات دلالة إحصائية للبعدين الاقتصادي والقانوني على الأداء الوظيفي.

ثالثا : التوصيات

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة والإطلاع على الدراسات السابقة يمكن تقديم التوصيات التالية :

- ✓ الحرص على تطبيق نظام واضح وملائم لمبدأ تكافؤ فرص الترقية في المؤسسة بما يضمن أهدافها وطموحات عمالها، قائم على النزاهة والشفافية وبعيدا عن التحيز والمحاباة؛
- ✓ توضيح رؤية المؤسسة؛
- ✓ تدوين رسالة المؤسسة في الوثيقة لكي تكون أكثر فعالية؛
- ✓ الإهتمام باستخدام الوسائل الحديثة لتجنب مسببات التلوث البيئي؛
- ✓ الحرص على المشاركة في برامج حماية البيئة؛
- ✓ الإهتمام بدعم الأنشطة الاجتماعية للمجتمع؛
- ✓ -توفير الظروف الملائمة لتنافس من أجل إقتراح أفكار جديدة لتطوير العمل؛

✓ تطبيق برامج الترقية بشكل صحيح وتحقيق مبدأ تكافؤ فرص الترقية في مؤسسة محل الدراسة.

رابعا : آفاق الدراسة

في ختام البحث وبناء على النتائج التي توصلنا إليها، نقترح بعض المواضيع التي يمكن معالجتها مستقبلا لإكمال البحث على سبيل المثال :

- ✓ المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة؛
- ✓ إسهامات تبني المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية؛
- ✓ تطبيق المسؤولية الاجتماعية على الموارد البشرية؛
- ✓ المسؤولية الاجتماعية في البنوك التجارية؛
- ✓ الإتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي؛
- ✓ قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي؛
- ✓ إدارة الوقت وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

وفي الأخير توصلنا إلى أن مستوى الأداء الوظيفي ذو مستوى مرتفع في مؤسسة الكهرباء والطاقات المتجددة -تقرت- وهذا ما اتفقت عليه دراستنا مع دراسة بن عرامة عبلة والتي تناولت موضوع "أثر المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي، كما توصلنا إلى وجود أثر إيجابي للمسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بلقايد محمد جواد والتي تناولت موضوع " دور المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال على أداء الموارد البشرية فيمؤسسات الغرب الجزائري. حيث توصلت كذلك دراستنا إلى وجود تأثير مرتفع للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة و وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المبحوثين حول مستوى الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية في العمل، الوظيفة) في حين الدراسات السابقة لم تتوصل إلى هذه النتائج ويعود ذلك إلى اختلاف فرضيات الدراسة.

- *corporate social responsibility from an employees*. (2011) Ana patricia pereira Dwart baltgel. *perpective:contributes for understading job attitudes*.
- (2020) Cemil Top.Bryar Mohamad sharif Abdullah. Akar Hemm Mahmood Farag. *.Transformationa leadership inpact on Eurasion Emplouees.prperformanse Eurasion jornal*
- (2017) Elmira she-he. *Digital performance of clustered firms.Doctoral*.
- (2011) Marine Burcea. *Students' percptions on corporate Social Rasponsibility at the Academic Level. Case Study: The Facultay of Administration and Business Univarsity of Bucharest*.
- (2018) MEZIANI Yacine. *Le gouvernance de l'entreprise socialement responsable: Cas de la socitete nationale d'electricite et du gaz.Revuedes economies nord Africaines*
- Mohamad Ibrahim. (بلا تاريخ). *واقع استخدام الادارة الالكترونية وتأثيرها على الاداء الوظيفي. المجلة الدولية للبحوث الاكاديمية في علوم المحاسبة المالية*.
- (2017) Mohammad Ali Ibrahim Alkhsabah. *Reality of Use of Electronic Management and its Impact on job performance in tafila technical University.International Journal of Academic Research in Accounting,Finance and Management Sciences*
- (2020) yeti kuswati. *the efect of motivation on employee performance.Budabest .international research and critics institute*
- ابراهيم محمد المحاسنة. (2013). *ادارة تقييم الاداء الوظيفي بين النظرية التطبيق (المجلد الاولي)*. دار جرير للنشر والتوزيع.
- احمد عباس حمادي. (2016). *الالتزام التنظيمي دوره في تعزيز اداء العاملين(بحث استطلاعي لاراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الالبان. مجلة العلوم الاقتصادية والادارية*.
- اسامة المليحي. (2009). *ندوة المسؤولية المجتمعية والمواصفة الدولية. Iso26000 المركز المصري لمسؤولي الشركات، وزارة الاستثمار توتال، التميز والاستدامة*.
- اسامة محمد خليل الزيناتي. (2014). *دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الحكومية الفلسطينية. رسال ماجستير*.
- الصيرفي محمد. (2007). *ادارة الموارد البشرية. دار الفكر الجامع الاسكندرية*.
- المؤيدة فضل الله. (2019). *ادارة التغيير وأثرعلى اداء العاملين. كلية الدراسات العليا*.
- بلقايد محمد جواد. (2019). *دور المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال في الرفع من اداء المارد البشرية-دراسة تطبيقية لعينة من مؤسسات الغرب الجزائري. رسالة دكتوراه، ادارة الاعمال وحوكمة الشركات، تلمسان*.

قائمة المراجع


- بن عرامة عبلة. (2018). اثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية في أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي -داسة حاة المركز الاستشفائي الجامعي (CHU)باتنة. رسالة دكتوراه، تسيير المنظمات، باتنة.
- بوسفط امال. (2015). الرقابة التنظيمية ودورها في تحسين اداء العمال :مؤسسة الخزف الصحي بجيجل. رسالة ماجستير، علم الاجتماع العمل والتنظيم، بسكرة.
- بوسلامي عمر. (2013). دور الابداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مجمع صيدال وحدة الدار البيضاء،الجزائر العاصمة. رسالة الماجستير.
- بوقطف محمود. (2014). الكويز أثناء الخدمة ودوره في تحسين اداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية-دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور -خنشلة-. رسالة ماجستير، تنظيم وعمل، خنشلة..
- جراح دايب العتيبي. (2013). أثر تمكين العاملين على تحسين كفاءة ادائهم الوظيفي- دراسة ميدانية على وزارات دولة الكويت. رسالة ماجستير.
- جميلة العمري. (2016). اسهامات تبني المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية-دراسة ميدانية لبعض شركات التأمين الجزائري-. رسالة دكتوراه، مناجمت وتيير المنظمات، ورقلة.
- جورج انطوان مخول. (2019). تأثير تبني آليات ادارة الوقت على أداء الموارد البشرية :دراسة حالة شركة سيريتل. الجامعة الافتراضية السورية.
- حسن راوية محمد. (2013). ادارة الموارد البشرية. الدار الحامعية للطباعة والنشر.
- حسين الاسرج. (2014). المسؤولية الاجتماعية للشركات. مجلة جسر التنمية.
- حسين محمد الحراشة. (2011). ادارة الجودة الشامل الاداء الوظيفي (المجلد الاولي). دار جليس الزمان للنشر والتوزيع.
- رجم خالد، مناصرية رشيد، العربي عطية. (2016). ادارة الموارد البشرية. مطبوعة مقياس ادارة الموارد البشرية، معهد التكنولوجيا جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، مناجمت.
- رضا محمود ابو زيد محمد، بسام سمير الرميدي. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاداء الفعلية التنظيمية في الشركات السياحية المصرية :الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط. مجلة كلية السياحة والفنادق.
- زروق عثمان بلال، احمد سهيل كشوب. (2020). اثر الاخلاقيات الادارية على الاداء الوظيفي -دراسة ميدانية في الشركات الصناعية-. مجلة العلوم الاقتصادية والاداري والقانونية.
- سامح عبد المطلب عامر. (2011). ادارة الاداء (المجلد الاولي). الاردن: دار الفكر.
- سحراء انور حسين. (2013). قياس تأثير ضغوط العمل على مستوى الاداء الوظيفي . كلية بغداد للعلوم الاقتصادية.
- سعيد سمير ابو جليلة. (2018). اثر استراتيجيات اداة الموارد البشرية على اداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط -عمان، الاردن، ادارة الاعمال.
- سهام بن رحمون. (2014). بيئة العمل الداخلية أثرها على الاداء الوظيفي-دراسة على عينة من الاداريين بكميات ومعاهد بسكرة-. اطروحة دكتوراه، تنمية الموارد البشرية، بسكرة.
- صلاح الدين عواد الكبيسي، رعد فرحان غديب الكعبي. (2020). تأثير استراتيجية التمكين في اداء العاملين بتوسيط الثقة التنظيمية. الاقتصاد والعلوم الادارية.
- طاهر محسن منصور الغالبي. (2009). ادارة واستراتيجية منظمات الاعمال الصغيرة والمتوسطة (المجلد الثانية). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

قائمة المراجع

- طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري. (2005). *المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال*. الاردن: دار وائل للنشر.
- طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي ادريس. (2009). *الادارة الاستراتيجية"منظور منهجي متكامل"* (المجلد الثانية). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- عادل بوماجد، اقطني جوهره، خالد الوافي. (2018). *جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الاداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا. مجلة العلوم الانسانية.*
- عادل بومجان، اقطي جوهره، خالد الوافي. (2018). *جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الاداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا. مجلة العلوم الانسانية.*
- عبد الرحمن ادريس. (2007). *ادارة الاعمال(نظريات ونماذج تطبيقية)* (المجلد بدون رقم طبعة). الاسكندرية: الدار الجامعية الاسكندرية.
- عصمت سليم القرالة. (2011). *الحكمانية في الاداء الوظيفي*. دار الجليس الزمان للنشر والتوزيع.
- عطاءالله حمد تيسير الشريعة. (2011). *استراتيجية التدريب واثرها على اداء العاملين في الشركات المساهمة العامة* (المجلد الطبعة الاولى). عمان، الاردن: دار جليس الزمان للنشر والتوزيع.
- غادة عمر ابو ارشيد. (2006). *المسؤولية الاجتماعية وأثرها على الأداء : دراسة ميدانية للمستشفيات الخاصة في مدينة عمان*. ادارة الاعمال. غير منشورة.
- فريد محمد غزالي سالم الاندونسي. (2019). *المناخ التنظيمي وعلاقته بفعالية الاداء الطيفي لدى موظفات الاداريات بجامعة ام القرى. مجلة البحث العلمي في التربية.*
- قدري ابراهيم. (2015). *اثر المسؤولية الاجتماعية في الاداء : دراسة تطبيقية على الشركات المساهم السورية*. رسالة الدكتوراه، ادارة الاعمال.
- لبنى زياد خالد الساكت. (2014). *أثر ضغوط العمل على الاداء الوظيفي-دراسة تطبيقية على مجموعة الاتصالات الاردنية*. رسالة ماجستير.
- لينا الفريد فرنسيس عبد ربه. (2019). *التدوير الوظيفي وتأثيره على أداء الموظفين العاملين في قطاع البنوك الفلسطينية*. ادارة الاعمال. جامعة الخليل فلسطين.
- محمد الصيرفي. (2007). *المسؤولية الاجتماعية للادارة*. الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- محمد عبد المولى الدقس. (2005). *علم الاجتماع الصناعي* (المجلد الاولى). عمان، الاردن: دار مجد لاوي للنشر والتوزيع.
- محمد فلاق. (2013، 08 30). *معوقات تطبيق المسؤولية الاجتماعية للشركات*. تم الاسترداد من <http://www.csrna.net/index.php/2012>.
- مصطفى يونسي. (2021). *أثر المسؤولية الاجتماعي في تحقيق حوكمة الشركات*. مجلة المنتدى للدراسات والابحاث الاقتصادية.
- مقدم وهيبه. (2014). *تقييم مدى استجابة منظمات الاعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية*. اطروحة دكتوراه.
- منير عبد الله عثمانى طالش. (2016). *علاقة الادارة الالكترونية والثقافة التنظيمية بالاداء الوظيفي*. رسالة ماجستير.
- مهدي حسن زوليف. (1998). *اداة الافراد (مدخل كمي)*. عمان، الاردن: دار مجد لاوي للنشر.

قائمة المراجع

- مؤيد سعيد السالم، عادل حروش سايب. (2009). *ادارة الموارد البشرية*. حدار للكتاب العالمي: الاردن.
- مؤيد عبد القادر الشخانة. (2015). *جودة نظم ادارة الموارد البشرية الالكترونية واثرها على جودة الاداء الوظيفي: دراسة حالة على شركة اورنج للاتصالات*. رسالة ماجستير، جامعة شرق الاوسط، الاعمال الالكترونية، الاردن.
- نعيمة منصور محمد القيراني. (2016). *معوقات تبني المسؤولية الاجتماعية في المنظمات النفطية الليبية*. رسالة ماجستير.
- نهى محمد ميلاد العمامي. (2016). *ادارة الوقت وعلاقتها بالاداء الوظيفي: دراسة ميدانية على مديري الادارات العليا والوسطى في المستشفيات العامة والخاصة العاملة*. رسالة الماجستير، ادارة الاعمال.
- هاشمي احمد، سعاد الحاج عبود عبابسة. (2016). *دور الرضا الوظيفي في تحسين اداء العاملين، دراسة حالة مركز تكرير الملح بمنطقة الوطاية-بسكرة*. مجلة العلوم الادارية.
- وصفي نزال، احمد ابو عديبه، اسامة عمر، محمد ابو حجله، براء عرفات. (2011). *أثر المسؤولية الاجتماعية على الميزة التنافسية لشركة الاتصال الفلسطينية من وجه نظر العملاء*. رسالة دكتوراه.
- وليد عبد الرحمن عبد الله. (2016). *أثر الافصاح عن المسؤولية الاجتماعية على تكلفة رأس المال في الشركات الصناعية المساهمة العامة في دولة الكويت*. رسالة ماجستير.
- وئام طنوس. (2019). *اثر ضغط العمل في مستوى اداء العاملين في القطاع المصرفي-داسة ميدانية على العاملين في بنك بيبيلوس السورية*. رسالة ماجستير.



الملاحق

قائمة المحتويات

الملحق رقم (01) : قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين

الرقم	الإسم	مكان العمل
01	أ. محمد كويسي	كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة
02	أ. الحاج عرابة	كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة
03	أ. مناصرية رشيد	كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة
04	أ. بلطرشحورية	كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة

قائمة المحتويات

الملحق رقم: 02



جامعة قاصدي مرباح – ورقلة-
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

سنة: 2022-2021

قسم علوم التسيير
تخصص: إدارة الأعمال

إستبيان

السادة والسيدات إيطارات، موظفو المؤسسة : يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الإستمارة التي تدخل ضمن بحث علمي تحت عنوان: " أثر المسؤولية الإجتماعية على الأداء الوظيفي"، وأعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم تحضى بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكركم شكرا جزيلا على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة وبصراحة تامة.

الرجاء وضع علامة X في الخانة التي ترى أنها مناسبة.

المحور الأول : فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية :

الأبعاد	الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الاقتصادي	01	تحرص المؤسسة للوصول إلى أعلى مستوى من الكفاءة في العمل					
	02	تسعى المؤسسة للمساهمة في الإقتصاد المحلي الوطني من خلال خلق الثروة					
	03	لدى المؤسسة إستراتيجية خلق فرص عمل جديدة دوريا					
	04	تحرص المؤسسة على تحقيق أقصى الأرباح بطرق شفافة					
	05	تهتم المؤسسة بوضع برامج تكوينية لزيادة مهارات العاملين من أجل رفع مستوى إنتاجيتهم					
البعد القانوني	06	تحتزم المؤسسة القوانين الخاصة بالحماية المهنية من الأمراض وحوادث العمل					
	07	تلتزم المؤسسة بممارسة الأعمال التي تتوافق مع القوانين المحلية السارية في الجزائر والأعراف المجتمعية					
	08	تلتزم المؤسسة بحقوق الإنسان بعدم التمييز					
	09	تلتزم المؤسسة بوضع قوانين بشكل واضح لتشجيع الموظفين على إحترام القوانين الداخلية للمؤسسة					
البعد الأخلاقي	10	تحقق المؤسسة العدالة والسلامة عن طريق تحسين ظروف العمل					
	11	تتناسق أهداف المؤسسة مع أهداف وقيم المجتمع الجزائري					
	12	تمتلك المؤسسة نظاما صارما حول أخلاقيات الأعمال لمحاربة الفساد الإداري					
	13	تساعد المؤسسة عامليها عن حل مشاكلهم بطرق ودية					
البعد البيئي	14	تراعي المؤسسة مبدأ تكافؤ فرص الترقية بين كل الموظفين والعمال					
	15	تستخدم المؤسسة تقنيات حديثة لتجنب مسببات تلوث البيئي (الأرض، الهواء، الماء)					
	16	تحرص المؤسسة على المشاركة في برامج حماية البيئة بالمنطقة					
	17	تنظم المؤسسة دورات تدريبية للعاملين بشكل دوري لتوعيتهم بأهمية حماية وسلامة البيئة					

قائمة المحتويات

					لدى المؤسسة خطة للطوارئ في حالة حدوث كوارث طبيعية	18	
					تحرص المؤسسة على تلبية حاجات ومتطلبات العاملين في بيئة عمل آمنة	19	
					تعمل المؤسسة على جمالية المنطقة المحيطة بها وتشجيرها للحفاظ على البيئة	20	
					تقدم المؤسسة المساعدة في أزمة كورونا فيروس	21	البعد الاجتماعي
					تقوم المؤسسة بعمل فحص طبي دوري للعاملين للتأكد من صحتهم	22	
					تعمل المؤسسة على توفير ظروف عمل مريحة كالتوفير وسائل النقل	23	
					تقوم المؤسسة بدعم الأنشطة الاجتماعية للمجتمع	24	
					تعمل المؤسسة على تمكين جميع عمالها من الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي	25	

المحور الثاني: فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بالأداء الوظيفي:

الأبعاد	الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
القدرة على العمل	01	لدي القدرة على تحمل مسؤوليات أكبر وتطوير العمل وتقديم المقترحات					
	02	قدراتي العلمية تجعلني أكثر قدرة على أداء عملي بشكل جيد					
	03	لدي القدرة على إبتكار طرق جديدة تؤدي إلى تبسيط إجراءات العمل والسرعة في إنجازها					
الجودة والكفاءة	04	أستطيع حل مشاكل العمل اليومية وتصحيح أخطاء العمل عند وقوعها					
	05	أنجز المهام الوظيفية طبقا للمعايير المطلوبة					
	06	مؤسستي تتوفر على جو من التنافس بين العمال في إقتراح طرق وأفكار لتطوير العمل					
	07	أمتلك مهارات اللازمة لأداء المهام بدون أخطاء					
كمية العمل المنجز	08	أحاول تطوير كفاءاتي حتى أساعد مؤسستي					
	09	أستطيع إنجاز العمل الموكل إلي في الوقت المحدد					
	10	أبدل الجهد الكافي لإنجاز أعمالي بسرعة وبدقة					
	11	أسعى إلى التغلب على صعوبات العمل					
	12	أقوم بإنجاز جانب كاف من متطلبات العمل اليومي					
المواظبة في العمل	13	أحافظ على الإلتزام بأوقات العمل الرسمية					
	14	أسعى إلى التقيد بالتعليمات والقوانين وتنفيذ العمل وفق الخطط والبرامج المسطرة					
	15	أبتعد عن قيام بالزيارات الشخصية في مكان العمل					
	16	أسعى دائما إلى فهم والتمكن من إجراءات العمل					

المحور الثالث: معلومات متعلقة بالموظف:

	الجنس		
	ذكر	أنثى	
السن	أقل من 30 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	من 40 إلى أقل من 50 سنة
			50 سنة فأكثر
مستوى التعليم	ثانوي أو أقل	جامعي	دراسات عليا
الأقدمية في العمل	أقل من 05 سنوات	من 05 إلى أقل من 10 سنوات	من 10 إلى أقل من 20 سنة
			أكثر من 20 سنة

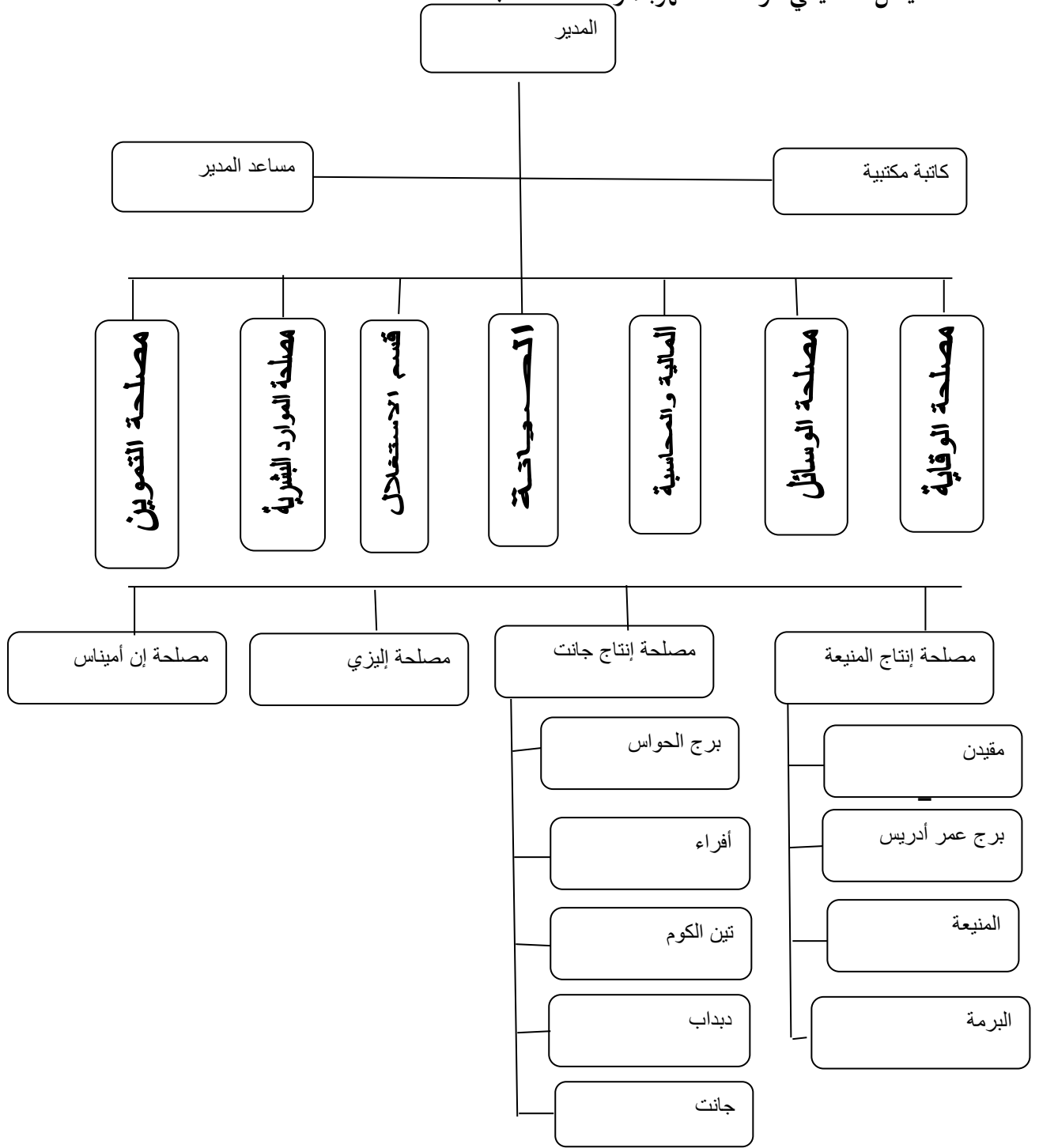
قائمة المحتويات

رئيس مصلحة أوقسم	إطار	عون تحكم	عونتنفيذ	الوظيفة

وفي الأخير نقدر إخلاصكم وتعاونكم معنا وشكرا.

قائمة المحتويات

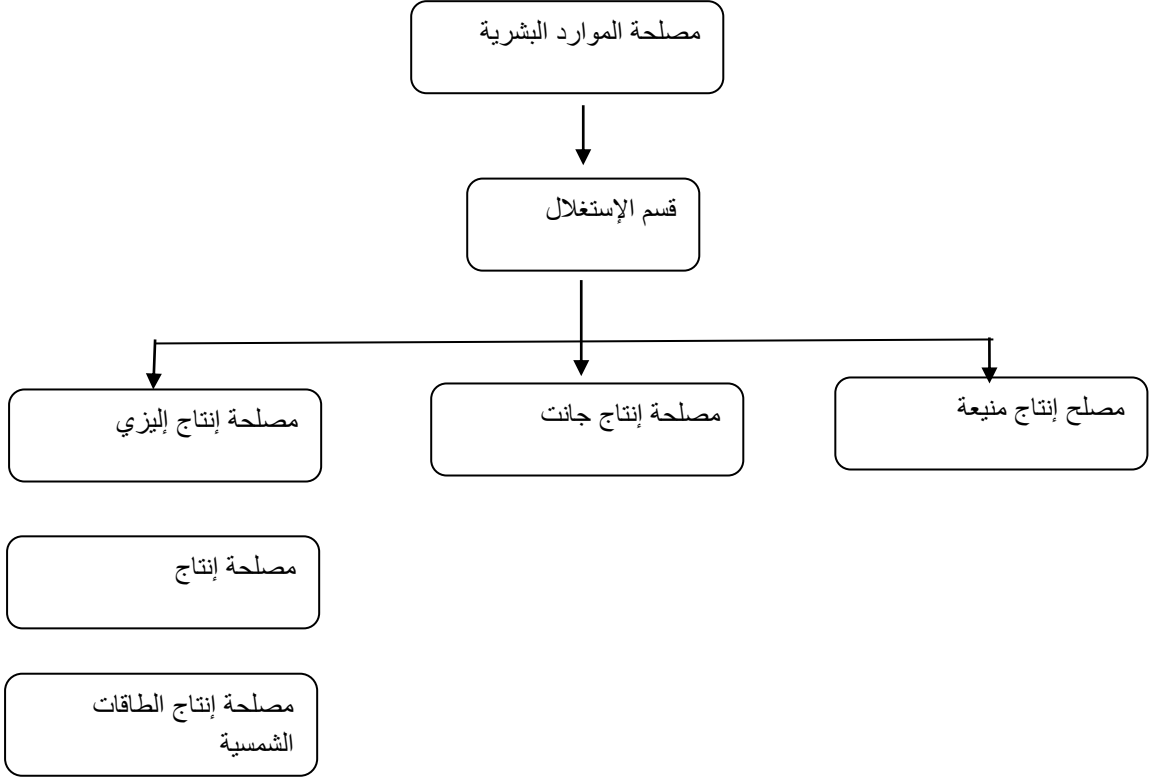
الهيكل التنظيمي لمؤسسة الكهرباء والطاقة المتجددة.



المصدر : مصلحة الموارد البشرية.

قائمة المحتويات

المخطط الهيكلي لمصلحة الموارد البشرية



قائمة المحتويات
