

مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين جودة حياة العمل في المؤسسة الاقتصادية " دراسة تحليلية من وجهة نظر العاملين بمؤسسة الاسمنت ولاية قسنطينة "

إلهام بوغليطة^{1*} ، مهري عبد المالك² ، خولة زيانى³

1. جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر

2. جامعة العربي التبسي – تبسة - ، الجزائر

3. جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر

The contribution of social responsibility in improving the quality of working life in the economic institution "An analytical study from the point of view of workers in the Cement Corporation of Constantine"

Boughlita Ilhem & Abdelmalek Mahri & Ziani khawla

University of 20 august 1955, skikda & University of Elaarbi tebessi, tebessa, Algeria

تاريخ الاستلام: 2017 /11/11 تاريخ المراجعة: 2018 /03/10 تاريخ القبول: 2018 /09/20

ملخص:

تهدف الدراسة إلى تبيان مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين جودة حياة العمل من وجهة نظر العاملين، ووقع اختيارنا على مؤسسة الإسمنت لولاية قسنطينة كعينة لتطبيق هذه الدراسة، حيث تم توزيع 68 استمارة استبيان على العاملين بالمؤسسة، ولاختبار فرضيات الدراسة تم استعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية، كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار T للعينة الواحدة للوصول إلى نتائج تساعدنا في الحكم على المؤسسة، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة نذكر:

- ♦ لا تساهم المسؤولية الاجتماعية في تحسين نوعية حياة العمل من وجهة نظر العاملين في مؤسسة الاسمنت بولاية قسنطينة.
- ♦ تساهم المسؤولية الاجتماعية بدرجة متوسطة في تحسين ظروف وتنظيم العمل للعاملين في المؤسسة محل الدراسة.
- ♦ لا تساهم المسؤولية الاجتماعية مساهمة فعالة في تحسين الصحة والسلامة المهنية للعاملين في المؤسسة محل الدراسة.
- ♦ لا تساهم المسؤولية الاجتماعية مساهمة فعالة في تحسين الخدمات الاجتماعية للعاملين في المؤسسة محل الدراسة.
- ♦ تساهم المسؤولية الاجتماعية بدرجة متوسطة في تحسين حقوق العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: مسؤولية اجتماعية، عمال، جودة حياة العمل، صحة مهنية، خدمات اجتماعية.

تصنيف JEL : M10, M12

Abstract:

The study aimed for showing the contribution of social responsibility in improving the quality of work life from the perspective of the two years. The foundation was selected by Constantine Cement Foundation as a sample for the implementation of this study in order to test the hypotheses of the study, a number of statistical methods were used, such as arithmetic mean, standard deviation and test for the sample to reach results that help us to judge the establishment. The most important findings of the study are:

- ♦ Social responsibility does not contribute to improving the quality of working life from the point of view of workers in the Cement Corporation in Constantine
- ♦ Social responsibility contributes moderately to improving the conditions and organization of work for the workers in the establishment in question.
- ♦ Social responsibility does not contribute effectively to improving the occupational health and safety of the workers in the establishment in question.
- ♦ Social responsibility does not contribute effectively to improving the social services of the employees of the establishment in question.
- ♦ Social responsibility contributes moderately to improving the rights of employees in the establishment in question.

Keywords: : social responsibility, workers, quality of work life, occupational health, social services.

Jel Classification Codes : M10, M12

I- تمهيد :

بدأ الاهتمام بجودة حياة العمل في عام 1970، أين بدأت الإدارات في العديد من المؤسسات الكبيرة مشاريع شاملة و متكاملة لتحسين إنتاجية قوة العمل، عن طريق تأثيرات تنظيمية مختلفة، ولما كان تحسين جودة حياة العمل أهم مصادر الرضا للعاملين في المؤسسة الاقتصادية والعنصر المميز لبيئة عمل مؤسسة ما عن غيرها، برز الاضطلاع بالمسؤولية الأخلاقية والاجتماعية لتحسين نوعية حياة العمل للعاملين في تلك المؤسسات، والسعي من قبلها لتطبيق كل النشاطات الخاصة بها، لغرض إشباع حاجاتهم ورغباتهم في بيئة العمل، ويتمثل نجاح مؤسسات الأعمال المعاصرة بقدرتها على تحقيق أهدافها وأهداف العاملين بها في آن واحد، ولذلك أصبحت الإدارة المعاصرة مؤمنة كل الإيمان بأن نجاح المؤسسة سيكون مرهونا بتحقيق رسالتها المجتمعية من خلال سعيها لتطبيق برامج تطوير نوعية حياة العمل فيها.

1. إشكالية الدراسة:

إن الورقة الحالية تصب في تحقيق هدف معرفي يغدو في محاولة إزالة الغموض الذي يكتنف نوعية حياة العمل كمفهوم يستند على فلسفات مختلفة، وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية كمتغير مؤثر بهذا النمط من أنماط الحياة داخل المؤسسة. وعلى ضوء ذلك يمكن صياغة الإشكالية التالية: إلى أي مدى تساهم المسؤولية الاجتماعية في تحسين نوعية وجودة حياة العمل من وجهة نظر العاملين في مؤسسة الاسمنت بولاية قسنطينة؟ وسيتم الإجابة على هذا التساؤل من خلال الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

- ♦ إلى أي مدى يساهم التزام المؤسسة محل الدراسة بالمسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف وتنظيم العمل من وجهة نظر عاملها؟
- ♦ إلى أي مدى يساهم التزام المؤسسة محل الدراسة بالمسؤولية الاجتماعية في تحسين الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر عاملها؟
- ♦ إلى أي مدى يساهم التزام المؤسسة محل الدراسة بالمسؤولية الاجتماعية في تحسين الخدمات الاجتماعية من وجهة نظر عاملها؟
- ♦ إلى أي مدى يساهم التزام المؤسسة محل الدراسة بالمسؤولية الاجتماعية في تحسين حقوق العاملين بها من وجهة نظر عاملها؟

2. فرضيات الدراسة: انطلاقا من التساؤلات السابقة، قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- 1.2 الفرضية الرئيسية: لا تساهم المسؤولية الاجتماعية في تحسين نوعية حياة العمل من وجهة نظر العاملين في مؤسسة الاسمنت بولاية قسنطينة.
- 2.2 الفرضية الفرعية الأولى: لا تساهم المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف وتنظيم العمل من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة.
- 3.2 الفرضية الفرعية الثانية: لا تساهم المسؤولية الاجتماعية في تحسين الصحة والسلامة المهنية في العمل من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

4.2 **الفرضية الفرعية الثالثة:** لا تساهم المسؤولية الاجتماعية في تحسين الخدمات الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

5.2 **الفرضية الفرعية الرابعة:** لا تساهم المسؤولية الاجتماعية في تحسين حقوق العاملين من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

6. **أهداف الدراسة:** تهدف هذه الدراسة إلى:

♦ تأصيل المفاهيم الأساسية للمسؤولية الاجتماعية وتبنيه المسؤولين عن المؤسسة محل الدراسة بأهميتها نظرا لمساهمتها في تطوير المؤسسة ومعالجة مختلف المشاكل العالقة.

♦ التعرف على مستويات مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين نوعية الحياة في البيئة العملية في المؤسسات الاقتصادية من خلال دراستنا لواقع ذلك بمؤسسة الاسمنت ولاية قسنطينة.

7. **أهمية الدراسة:** تتحد الأهمية النظرية والتطبيقية لهذه الدراسة في:

♦ التعرف على مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين نوعية برامج العمل في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العاملين.

♦ تستمد الدراسة أهميتها كونها تؤسس نظريا وتطبيقيا الربط المنطقي للعلاقة بين المسؤولية الاجتماعية ونوعية برامج العمل في المؤسسات الاقتصادية.

8. **مجالات الدراسة:** تتحدد الدراسة بالمجالات التالية:

♦ **المجال الموضوعي:** اقتصرت الدراسة على متغيرين هما: المسؤولية الاجتماعية وتحسين نوعية برامج الحياة في العمل والعلاقة بينهما.

♦ **المجال المكاني:** تم اختيار مؤسسة الاسمنت بولاية قسنطينة.

♦ **المجال الزمني:** تم إجراء الدراسة الميدانية خلال فترة 01 أوت 2017 و 07 سبتمبر 2017.

♦ **المجال البشري:** أجريت الدراسة الميدانية على عاملين يمثلون فئتي أعوان التحكم والتنفيذ.

9. **الإطار النظري:**

1.9 **مفهوم المسؤولية الاجتماعية:** بالرغم من صعوبة تحديد تعريف دقيق لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، إلا أن هناك عدة اجتهادات ومبادرات من طرف المنظمات والهيئات الدولية هدفت إلى تعريف المفهوم، ويمكن توضيحها في الجدول رقم 01.

2.9 **مفهوم نوعية حياة العمل:** وجد من خلال الاطلاع على أدبيات الموضوع إذ كل باحث تناول مفهومه بمنظور يختلف عن الآخر

أوضح (Schuler) أن نوعية حياة العمل تعني الدرجة التي عندها يستطيع العاملون إشباع جميع حاجاتهم ورغباتهم المهمة فيها¹.

أما (Flippo,1984) فقد أشار إلى أن موظفي المركز الأمريكي لنوعية حياة العمل قد طوروا تعريفا له تمثل بقولهم بأنها مجمل الأنشطة الساعية نحو زيادة فاعلية المنظمة وعلى مستوياتها كافة، من خلال تعزيز جهود العاملين وتطويرها، وتبني حلقات نوعية العمل، وتحديد التغيرات الحاصلة في موقعه².

أما (Krueger,2002) فقد حدد مفهوم نوعية العمل بأبسط صورة تمثلت بنقاط القوة والضعف في إجمالي بيئة العمل³.

بناء على ما سبق، يلاحظ أن مفهوم نوعية حياة العمل، يتمثل بجانبين أساسيين، أولهما استخدام كل الإمكانيات البشرية لغرض زيادة الإنتاجية، وأما الجانب الآخر فيتمثل بسعي العاملين جميعهم إلى إشباع حاجاتهم الأساسية في العمل، والمشاركة في اتخاذ القرارات، ومن الضروري هنا هو جمع الجانبين من نوعية حياة العمل.

3.9 الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية رهان راجح لتحسين نوعية برامج العمل في المؤسسة الاقتصادية: ظهر مفهوم نوعية برامج العمل ليواكب التغيير والتطوير التنظيمي وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت بين العاملين في المؤسسات الغربية خوفا من الاستغناء وكتجسيد للدور الاجتماعي والذي تتبناه معظم المؤسسات وبتركيز الجهود المبذولة لتحقيق جودة حياة العمل يجب الإشارة إلى الأبعاد والعناصر التالية:

1.3.9 تحسين ظروف العمل: من هذه البرامج ما يلي:

- ◆ جعل مكان العمل جذابا وإعطاء العمل معنى متجددا تقل فيه حالات الضغط النفسي والجسدي والإرهاق من خلال التركيز على البرامج.
- ◆ إن أنشطة هذه البرامج تساعد في خلق ثقافة تنظيمية قيمة وتعزز اتجاهات قيم مشتركة بحيث يصبح مكان العمل جذابا ومريحا⁴.
- ◆ الاعتراف بالنقابات العمالية كمثل للعمال اتفاقية الحرية النقابية الصادرة سنة 1948 والتي تهدف إلى حماية وتنمية المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للعاملين كتحسين الأجور، تخفيض ساعات العمل، تحسين ظروف العمل.

2.3.9 الصحة والسلامة المهنية: وتتلخص فيما يلي:

- ◆ أن تقوم بنشر سياسة خاصة بتحقيق الأمان كتوفير تسهيلات خاصة بالإسعافات الأولية.
- ◆ ينبغي أن تحدد المؤسسة شخصا ما تقع على عاتقه مسؤولية محددة فيما يتعلق بالصحة والأمان في المؤسسة⁵.
- ◆ يجب على المؤسسات التي تعمل فيها سيدات في فترات الحمل أن يقوموا بتقييم المخاطر التي قد تهدد صحة وامن العاملات الحوامل اللائي وُضعن أطفالهن منذ ما يقل عن ستة أشهر وأولئك اللواتي يرضعن أطفالهن رضاعة طبيعية.

3.3.9 الخدمات الاجتماعية: وتشير إلى مجموع الخدمات التي تقدمها المؤسسة للأفراد والتي يرغبون غالبا في الحصول عليها بالمجان أو بمقابل رمزي، كالخدمات الترفيهية والاجتماعية، القيام بأنشطة ثقافية، الخدمات المالية، تقديم خدمات السكن، وغيرها.

4.3.9 حقوق أخرى: ومن النقاط التي لا بد على المؤسسة أن تجسدها وتتمثل فيما يلي⁶:

- ◆ وضع السياسات المناسبة الواضحة والشفافة للحد من انتهاك حقوق المرأة.
- ◆ توفير الأماكن المناسبة التي تشمل على احتياجات المرأة العاملة.
- ◆ توفير خدمات دور الحضانة.

10. الدراسات السابقة:

♦ دراسة نوال ضيايفي (2010) بعنوان "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية": هدفت هذه الدراسة إلى معالجة قضايا تهم المجموعات التي تشكل مجتمعات المؤسسة، فمن جهة المؤسسة المسؤولة اجتماعيا تهتم بأمور وقضايا الموظفين، ومن جهة أخرى فإن المؤسسات التي تمارس نشاطها بصورة مسؤولة اجتماعيا تعتمد على مدخلات إنتاج صديقة للبيئة والمجتمع، استخدمت الباحثة منهجين، الأول منهج وصفي تحليلي والثاني تطبيقي (دراسة حالة)، وقد تم توزيع 20 استبانة على مؤسسة شي علي للأنايبب وتوصلت إلى أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة اهتمام معظم المؤسسات المعاصرة.

♦ دراسة العايب عبد الرحمان (2012) بعنوان "مساهمة إدماج البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية"، هدف هذا البحث إلى التعرف على أحسن الممارسات الإدارية ذات العلاقة بالموارد البشرية التي تبرهن على التحلي بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وقد تم جمع البيانات بالاعتماد على استمارة وجهت للمدير العام بالمؤسسة محل الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن البعد الاستراتيجي للمسؤولية الاجتماعية غائب في المؤسسة المدروسة⁷.

♦ دراسة Cristina A, Kim Nguyen , Lana Olup (2010) عنوان الدراسة "أربع دراسة حالة حول المسؤولية الاجتماعية للشركات في كل من كوكاكولا، ابل، كانون، وول مارت"، طبيعة الدراسة "دراسة تطبيقية": تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الصراع الموجود بين الشركات الأربعة (كوكاكولا، ابل، كانون، ومارت) على مبادئ المسؤولية الاجتماعية، وتوصلت هاته الدراسة إلى أن الشركات الأربعة قامت بتنفيذ مبادئ المسؤولية الاجتماعية لكن هذا بشكل مؤقت لأن هذه الشركات لم تستمر في التزاماتها تجاه المجتمع والبيئة المحيطة⁸.

تختلف هذه الدراسات مع دراستنا في أنها تناولت موضوعي المسؤولية الاجتماعية، إدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما، في حين تناولت دراستنا وظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية وهي تحسين نوعية برامج الحياة في العمل وما مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تطويرها⁹.

II - الطريقة والأدوات والمعطيات المجمع:

اشتملت منهجية الدراسة على المنهج الوصفي، ومجتمع وعينة الدراسة المختارة والأساليب الإحصائية التي ستعتمد عليها الدراسة لمعالجة البيانات واستخلاص نتائج الدراسة.

1. تحديد مجتمع وعينة الدراسة: استهدفت الدراسة عينة من مؤسسة الاسمنت بولاية قسنطينة، وتم اختيار عينة عشوائية من العاملين في هذه المؤسسة من مختلف الأقسام والمديريات والمستويات الإدارية، ولقد تم توزيع (100) استبانة على أفراد عينة الدراسة العاملين، حيث بلغ عدد الاستبيانات المستردة (68) استبان بنسبة قدرها (68%)، وتم إجراء تحليل بيانات الدراسة على (68) استبان وهو عدد الاستمارات المكتملة، وهو ما يمثل عدد أفراد عينة الدراسة.

2. **أداة الدراسة:** تم تطوير استبان لجمع البيانات من أفراد العينة كما يلي:

المحور الأول، ويتضمن معلومات شخصية لأفراد العينة، المحور الثاني ويتضمن عدد من الفقرات تقيس ظروف وتنظيم العمل، أما المحور الثالث فتقيس فقراته الصحة والسلامة المهنية والمحور الرابع تقيس فقراته الخدمات الاجتماعية، وأخيرا المحور الخامس والذي تقيس فقراته حقوق أخرى، وقد كانت إجابات معظم فقرات الاستبيان وفق مقياس ليكارت الخماسي.

3. **ثبات أداة الدراسة:** تضمن تحقيق الصدق الظاهري للاستبيان على معامل ألفا كرومباخ حيث قدر معامل الثبات الكلي 0.930، وهو ما يعتبر ملائما لتحقيق أهداف الدراسة، وعلى ذلك فالمقياس يتسم بدرجة عالية من الثبات.

4. **مصادر جمع البيانات:** من أجل تحقيق أهداف الدراسة النظرية والتطبيقية يتم معالجة هذا الموضوع باعتماد المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم جمع البيانات بواسطة الاستبيان ويتم تحليلها إحصائيا بواسطة برمجية الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

5. **الأساليب الإحصائية المستخدمة:** تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

III - تحليل وتفسير نتائج الدراسة:

بعد إجراء عملية التحليل الإحصائي تم التوصل إلى النتائج الآتية:

1. **تحليل بيانات الدراسة:** لقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات استبيان الدراسة المتعلقة بمدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين جودة حياة العمل من وجهة نظر العاملين، وهي موضحة في الجدول رقم 2، أما الجدول رقم 3 يوضح ملخص المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على محاور هذا الأخير كافة ويتضح من الجدول رقم 4 أن المتوسط الحسابي العام لمدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين جودة حياة العمل من وجهة نظر العاملين بلغ (2.96) وبانحراف معياري (0.77)، وهذا يدل على وجود مساهمة للمسؤولية الاجتماعية في تحسين جودة حياة العمل من وجهة نظر العاملين بصورة متوسطة.

2. **اختبار الفرضيات:** سيتم اختبار فرضيات الدراسة كما يلي:

♦ **اختبار الفرضية الرئيسية:** سيتم اختبار الفرضية الرئيسية من خلال اختبار كل متغير من متغيرات الدراسة، حيث استخدمنا T للعينة الواحدة (T Test)، حيث تمثل قاعدة القرار لقبول أو رفض فرضيات الدراسة فيما يلي: إذا كانت قيمة T المحسوبة أكبر من T الجدولية والتي تساوي 1.995، ومستوى المعنوية أقل من أو يساوي 0.05، فإننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل.

وكانت الفرضية الرئيسية على النحو التالي: "تساهم المسؤولية الاجتماعية في تحسين نوعية حياة العمل من وجهة نظر العاملين في مؤسسة الاسمنت بولاية قسنطينة".

يتبين من الجدول رقم 4 أن قيمة T المحسوبة تساوي 0.290 وهي أقل من قيمة T الجدولية والتي تساوي 1.995، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.779 وهو أكبر من 0.05 وعليه، وتبعاً لقاعدة القرار، فإننا نقبل

الفرضية العدمية ونرفض الفرضية البديلة، وهذا يعني أن المسؤولية الاجتماعية لا تساهم في تحسين نوعية حياة العمل من وجهة نظر العاملين في مؤسسة الاسمنت بولاية قسنطينة، وتكون نتائج اختبار فرضياتها الفرعية على النحو التالي:

♦ **اختبار الفرضية الفرعية الأولى:** وتنص على ما يلي: "لا تساهم المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف وتنظيم العمل من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة"، ونتائج هذه الفرضية موضحة في الجدول رقم 5، ويتبين منه أن قيمة T المحسوبة تساوي 3.951 وهي أكبر من قيمة T الجدولية والتي تساوي 1.995، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.00 وهو أقل من 0.05، وعليه، وتبعاً لقاعدة القرار، فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة، وهذا يعني أن المسؤولية الاجتماعية تساهم بدرجة متوسطة في تحسين ظروف وتنظيم العمل من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

♦ **نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية:** وتنص على ما يلي: "لا تساهم المسؤولية الاجتماعية في تحسين الصحة والسلامة المهنية في العمل من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة"، ونتائج هذه الفرضية موضحة في الجدول رقم 6، يتبين منه أن قيمة T المحسوبة تساوي 0.824 وهي أقل من قيمة T الجدولية والتي تساوي 1.995، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.413 وهو أكبر من 0.05، وعليه، وتبعاً لقاعدة القرار، فإننا نقبل الفرضية العدمية ونرفض الفرضية البديلة، وهذا يعني أن المسؤولية الاجتماعية لا تساهم في تحسين الصحة والسلامة المهنية في العمل من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

♦ **نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:** وتنص على ما يلي: "لا تساهم المسؤولية الاجتماعية في تحسين الخدمات الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة"، ونتائج هذه الفرضية موضحة في الجدول رقم 7، يتبين منه أن قيمة T المحسوبة تساوي 0.299 وهي أقل من قيمة T الجدولية والتي تساوي 1.995، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.751 وهو أكبر من 0.05، وعليه، وتبعاً لقاعدة القرار، فإننا نقبل الفرضية العدمية ونرفض الفرضية البديلة، وهذا يعني أن المسؤولية الاجتماعية لا تساهم في تحسين الخدمات الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

♦ **نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:** وتنص على ما يلي: "لا تساهم المسؤولية الاجتماعية في تحسين حقوق العاملين من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة"، ونتائج هذه الفرضية موضحة في الجدول رقم 8، يتبين منه أن قيمة T المحسوبة تساوي 1.966 وهي أكبر من قيمة T الجدولية والتي تساوي 1.995، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.05 وهو يساوي مستوى الدلالة 0.05، وعليه، وتبعاً لقاعدة القرار، فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة، وهذا يعني أن المسؤولية الاجتماعية تساهم بدرجة متوسطة في تحسين حقوق العاملين من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة محل الدراسة.

خلاصة:

إن تحقيق المؤسسات الاقتصادية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية أضحى من المواضيع الحديثة التي حازت على اهتمام معظم الباحثين، ذلك أن هذا المفهوم يعتبر معياراً للتمييز والتفوق ويظهر ذلك من خلال المساهمة الفعالة في دمج المعايير الأخلاقية والشفافية والامتثال للمتطلبات القانونية واحترام الأفراد في إدارة أعمال المؤسسة، وفي

إطار وظائف إدارة الموارد البشرية تهدف المؤسسات الاقتصادية من تطبيقها لمفهوم المسؤولية الاجتماعية إلى تحسين نوعية حياة العمل، توفير العدالة الوظيفية وغيرها من المبادرات الاجتماعية التي لها الأثر البارز في الارتقاء بجودة الحياة في العمل، وسنوضح فيما يلي أهم نتائج الدراسة المتوصل إليها، مع محاولة تقديم بعض التوصيات.

النتائج: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

♦ لا تساهم المسؤولية الاجتماعية في تحسين نوعية حياة العمل من وجهة نظر العاملين في مؤسسة الاسمنت بولاية قسنطينة.

♦ المسؤولية الاجتماعية تساهم بدرجة متوسطة في تحسين ظروف وتنظيم العمل من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

♦ لا تساهم المسؤولية الاجتماعية في تحسين الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

♦ لا تساهم المسؤولية الاجتماعية في تحسين الخدمات الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

♦ تساهم المسؤولية الاجتماعية بدرجة متوسطة في تحسين حقوق العاملين من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

التوصيات: توصي الدراسة بما يلي:

♦ ضرورة دمج مفهوم المسؤولية الاجتماعية في رسالة ورؤية وفلسفة المؤسسة.

♦ ضرورة العمل على تنمية الوعي والمعرفة بمفهوم المسؤولية الاجتماعية، وبأهميته وفوائدها للعاملين والإدارة العليا في المؤسسة، وإقامة دورات تأهيلية لمدراء الإدارات المختلفة لتوعيتهم بأهمية هذا المفهوم.

♦ لضرورة تحسين جودة الحياة في العمل لابد من وضع البرامج التي تهدف إلى جعل محيط العمل أكثر بساطة، سهولة، أمانا، صحة وأهمية وتحفيز.

♦ ضرورة الاهتمام بتحسين جودة حياة العمل من خلال تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية.

ملحق الجداول والأشكال البيانية

جدول 1: تعريف المنظمات والهيئات الدولية للمسؤولية الاجتماعية

المنظمات والهيئات الدولية	منظورها لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات
البنك الدولي	المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال هي التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل لتحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم التجارة والتنمية في آن واحد.
منتدى قادة الأعمال الدولي	المسؤولية الاجتماعية هي جميع المحاولات التي تساهم في تطور الشركات لتحقيق التنمية من خلال مراعاة الجوانب الأخلاقية والاجتماعية.
الاتحاد الأوروبي	هي مفهوم تقوم منظمات الأعمال بمقتضاه تضمن اعتبارات اجتماعية وبيئية في أعمالها، وفي تفاعلها مع أصحاب المصالح على نحو تطوعي، ويركز الإتحاد الأوروبي على فكرة أن المسؤولية الاجتماعية هي مفهوم تطوعي لا يستلزم سن القوانين أو قواعد محددة تلتزم بها الشركات للقيام بمسؤوليتها تجاه المجتمع.
الغرفة التجارية الدولية للمسؤولية الاجتماعية	المسؤولية الاجتماعية هي جميع المحاولات التي تساهم في مبادرة منشآت القطاع الخاص لتحقيق تنمية بسبب اعتبارات أخلاقية واجتماعية.
المجلس العالمي للأعمال من أجل التنمية المستدامة	المسؤولية الاجتماعية هي التزام منظمات الأعمال المتواصل بالسلوك الأخلاقي وبالمساهمة في التنمية الاقتصادية، وفي الوقت ذاته تحسين نوعية حياة القوى العاملة وأسرها فضلا عن المجتمعات المحلية والمجتمع عامة.

المصدر: وهبة مقدم؛ بلقاسم زايري، المسؤولية الاجتماعية للشركات: أداة لتحقيق التكامل بين التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية في الدول العربية، مجلة دفتار اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد 07، ذو القعدة 1434/ سبتمبر 2013، ص: 175.

جدول 2: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحاور الأربعة

المحور الأول: تحسين ظروف وتنظيم العمل					
الرقم	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة المساهمة
01	تعمل المؤسسة على توفير جو مريح في مكان العمل (مثل: الإضاءة، التهوية، النظافة....).	2.97	1.150	1	متوسطة
02	تقوم المؤسسة بتطوير برامج لتحقيق التوافق بين الحياة العملية والحياة العائلية.	2.66	1.173	3	متوسطة
03	تهتم المؤسسة بإشراك موظفيها بشكل كاف عند اتخاذ القرارات التي تتعلق بالمؤسسة والمساهمة في حل مشكلاتها	2.32	1.092	5	منخفضة
04	تحترم المؤسسة وتتبنى الأفكار التي تقترحها.	2.40	1.138	4	منخفضة
05	تمنح المؤسسة حق الاتصال بشكل مباشر مع الإدارات العليا.	2.26	1.119	6	منخفضة
06	يوجد بالمؤسسة نظام فعال لحل النزاعات.	2.74	1.103	2	متوسطة
	المتوسط الحسابي العام	2.56	0.828	-	متوسطة
المحور الثاني: الصحة والسلامة المهنية في العمل					
الرقم	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة المساهمة
01	تعمل المؤسسة على دراسة المخاطر والعمل على تقليلها.	3.18	1.086	2	متوسطة
02	تقوم المؤسسة بدورات كافية لتوعية العاملين بمخاطر العمل.	2.94	1.101	4	متوسطة
03	تلتزم المؤسسة بتشريعات الصحة والسلامة المهنية.	3.17	1.011	3	متوسطة
04	تعمل المؤسسة على توفير برامج مناسبة للرعاية الصحية (طب العمل.....).	3.44	1.042	1	متوسطة
05	تعمل المؤسسة على توعية عاملها على تبني أفكار خضراء صديقة للبيئة.	2.70	1.216	5	متوسطة
	المتوسط الحسابي العام	3.08	0.858	-	متوسطة
المحور الثالث: الخدمات الاجتماعية					
الرقم	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة المساهمة
01	تقوم المؤسسة بتوفير خدمات ترفيهية واجتماعية وتنظم نشاطات ثقافية بشكل دائم.	2.08	1.190	5	منخفضة
02	تقدم المؤسسة إعانات مالية كافية للعاملين للوفاء باحتياجاتهم.	2.72	1.145	4	متوسطة
03	توجد بالمؤسسة قاعات مناسبة للراحة والإطعام.	2.76	1.100	3	متوسطة
04	تتوفر المؤسسة على وسائل النقل الكافية.	3.57	0.961	2	متوسطة
05	تهتم المؤسسة بإدماج العاملين في برامج التامين لدى الضمان الاجتماعي..	4.00	0.778	1	عالية

الرقم	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة المساهمة
	المتوسط الحسابي العام	3.02	0.712	-	متوسطة
المحور الرابع: حقوق أخرى					
01	تمنح المؤسسة للعاملين الإجازات السنوية والأعياد الرسمية دون أية مشاكل.	3.76	1.100	1	متوسطة
02	تعمل المؤسسة بكل الطرق على احترام حقوق العمال.	3.12	1.059	4	متوسطة
03	تعترف المؤسسة بحق العمل النقابي.	3.22	1.014	3	متوسطة
04	تقوم المؤسسة على مراعاة كافة الاتفاقيات الجماعية ومصالح العمال.	3.12	1.006	5	متوسطة
05	تتوفر بالمؤسسة آليات لحماية المرأة العاملة من الاستغلال بجميع أشكاله.	3.38	1.100	2	متوسطة
06	تضمن المؤسسة تكافؤ الفرص في كافة مجالات العمل بين المرأة والرجل.	3.00	1.142	6	متوسطة
07	تعمل المؤسسة على توفير بيئة تساعد على منح ذوي الاحتياجات الخاصة فرصا للعمل.	2.83	1.105	8	متوسطة
08	تحتزم المؤسسة قوانين وتشريعات العمل التي تحمي وتحفظ للعاملين حقوقهم.	2.95	0.985	7	متوسطة
	المتوسط الحسابي العام	3.18	0.762	-	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS.

الجدول 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات استبان الدراسة المتعلقة بمدى مساهمة

المسؤولية الاجتماعية في تحسين جودة حياة العمل من وجهة نظر العاملين في المؤسسة محل الدراسة.

الرقم	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة المساهمة
1	ظروف وتنظيم العمل	2.61	0.815	4	منخفضة
2	الصحة والسلامة المهنية	3.088	0.883	2	متوسطة
3	الخدمات الاجتماعية	3.026	0.728	3	متوسطة
4	حقوق أخرى	3.182	0.763	1	متوسطة
	المتوسط الحسابي الكلي	2.976	0.677	—	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS.

الجدول 4: نتائج اختبار T لمساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين نوعية حياة العمل من وجهة نظر العاملين

الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة T	قيمة T الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
فقرات الفرضية الرئيسية	2.976	0.290	1.995	67	0.772	غير دال

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS.

الجدول 5: نتائج اختبار T لمساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين ظروف وتنظيم العمل من وجهة نظر العاملين

الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة T	قيمة T الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
فقرات الفرضية الفرعية الأولى	2.61	3.951	1.995	67	0.000	دال

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS.

الجدول 6: نتائج اختبار T لمساهمة المسؤولية الاجتماعية في الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين

الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة T	قيمة T الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
فقرات الفرضية الفرعية الثانية	3.088	0.824	1.995	67	0.413	غير دال

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS.

الجدول 7: نتائج اختبار T لمساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين الخدمات الاجتماعية من وجهة نظر العاملين

الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة T	قيمة T الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
فقرات الفرضية الفرعية الثالثة	3.026	0.299	1.995	67	0.765	غير دال

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS.

الجدول 8: نتائج اختبار T مساهمة المسؤولية الاجتماعية في الحقوق من وجهة نظر العاملين

الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة T	قيمة T الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
فقرات الفرضية الرئيسية	3.18	1.966	1.995	67	0.05	دال

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج SPSS.

- الإحالات والمراجع :

- Schuler, R. S. (2005). **Managing Human Resources**, 5th ed., West Publishing Company, New York, p 74.
- Flippo, E. B. (1984). **Personnel Management**, 6th ed., McGraw-Hill Book Company, University of Washington, New York, p 412.
- Krueger, P., & Brazil, K., & Loffeld, L., & Edward, G., & Lewis, D., & Tjan, E. (2002). **Organization Specific of Job Satisfaction: Finding From a Canadian Multi-Site Quality of Work Life cross Sectional Survey**, University of Waterloo, p15.
- نوال ضيايحي. (2010). **المسؤولية الاجتماعية والموارد البشرية**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر قايد، تلمسان، ص 64.
- باري كشواي. (2003). **إدارة الموارد البشرية**، الطبعة الأولى، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ص 205.
- منيرة سلامي، سنيقرة رفيقة. (2013). **اثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة مقدمة في المنتدى الدولي السادس حول آليات الحوكمة المؤسسات ومتطلبات تحقيق التنمية المستدامة**، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص ص 8 - 9.
- نوال ضيايحي، مرجع سبق ذكره.
- عبد الرحمان العايب. (2012). **مساهمة إدماج البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية - حالة المؤسسة الاقتصادية العمومية للتوظيف وفنون الطباعة - برج بوعريج -**، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 11.
- Cristina A, Kim Nguyen , Lana Olup . (2012) . **Four Case Studies on Corporate Social Responsibility: Do Conflicts Affect a Company's Corporate Social Responsibility Policy?**, Utrecht Law Review, Volume 8, Issue 3.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

إلهام بوغليطة، مهري عبد المالك، خولة زباني. (2018). **مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحسين جودة حياة العاملين في المؤسسة الاقتصادية** دراسة تحليلية من وجهة نظر العاملين بمؤسسة الاسمنت ولاية قسنطينة، مجلة رؤى اقتصادية، (01)08، جامعة الوادي، الجزائر ص.ص 65-75.

يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين بموجب رخصة المشاع الإبداعي نسب

المصنف - غير تجاري 4.0 رخصة عمومية دولية (CC BY-NC 4.0).



Roa Iktissadia Review is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial license 4.0 International License. Libraries Resource Directory. We are listed under Research Associations category