



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية

شعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال

بعضوان:



## واقع تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات النفطية

دراسة حالة مديرية الإنتاج والاستغلال بالمنطقة البترولية سوناطراك واد نومر، بلدية زلفانة-غرداية

من إعداد الطالبين:

- حبيبي محمد
- بوقلمونة عبدالفتاح

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

|              |              |                 |                   |
|--------------|--------------|-----------------|-------------------|
| رئيسا        | جامعة غرداية | أستاذ           | أ.د/ بلعور سليمان |
| مشرفا ومقررا | جامعة غرداية | أستاذ           | أ.د/ لعمور رميلة  |
| مشرفا مساعدا | جامعة غرداية | أستاذ مؤقت      | د/ بلعربي محمد    |
| عضوا مناقشا  | جامعة غرداية | أستاذ محاضر (أ) | د/ شرقي مهدي      |

السنة الجامعية: 1441/1442 هـ – 2021/2020 م





جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية

شعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال

بعضوان:



## واقع تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات النفطية

\_ دراسة حالة مديرية الإنتاج والاستغلال بالمنطقة البترولية سوناطراك واد نومر، بلدية زلفانة-غرداية \_

من إعداد الطالبين:

- حبيبي محمد
- بوقلمونة عبدالفتاح

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

|              |              |                 |                   |
|--------------|--------------|-----------------|-------------------|
| رئيسا        | جامعة غرداية | أستاذ           | أ.د/ بلعور سليمان |
| مشرفا ومقررا | جامعة غرداية | أستاذ           | أ.د/ لعمور رميلة  |
| مشرفا مساعدا | جامعة غرداية | أستاذ مؤقت      | د/ بلعربي محمد    |
| عضوا مناقشا  | جامعة غرداية | أستاذ محاضر (أ) | د/ شرقي مهدي      |

السنة الجامعية: 1442/1441 هـ – 2021/2020 م



" وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا

الزَّكَاةَ ۖ وَمَا تَقَدَّمُوا لَأَنْفُسِكُمْ

مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ ۖ إِنْ

اللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ "

البقرة، 110

# الإهداء

إلى والدي الحبيبة حفظها الله ورعاها جزاها الله عني وعن تربيتي  
وعن ماوصلت إليه خير الجزاء.

إلى والدي الحبيب الذي شَبَّ من أجل أن يعلمني مكارم الأخلاق  
والرجولة حفظه الله وأطال في عمره.

إلى أشقائي الحبايب سندي في الحياة ونور عيوني  
يوسف، حسين، والأخت الكريمة.

إلى زوجتي الحبيبة التي كانت خير سند لي في هذه الحياة بارك الله  
لي فيها وحفظها ورعاها من كل سوء.

إلى أولاد قرّة عيني وبهجة روحي وإشراق أمني

جواد عبد الجليل، لطيفة (المسماة تيمنا بروح أختي المتوفية رحمها  
الله)، إياد عبدالنور، أحمد عبد المؤمن.

حبيبي محمد

# الإهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى : من قال فيهما الله تعالى {وقل ربي ارحمهما كما

ربياني صغيرا}24، الإسراء.

إلى من كلفه الله بالمحبة والوقار إلى من علمي العطاء بدون إنتظار، إلى من  
أشعل مصباح عقلي وأطفأ ظلمة جهلي وكان لي خير مرشد من انتظر فلذة  
كبده متخرجة تخوض غمار حياة "أبي" الغالي.

إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب والسرور، إلى البسمة الحنون وسر  
الوجود إلى من كان دعاءها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أعلى  
إنسانة في الكون "أمي" الحبيبة.

كما لا أنسى إخوتي وأخواتي .

بقلمونة عبدالفتاح

# كلمة شكر وتقدير

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : " من سلك طريقا يلتمس فيه علما سهل الله له به طريقا إلى الجنة".

الشكر والثناء لله عز وجل الذي وهبنا القوة والعزيمة وسهل علينا سبل المثابرة والنجاح فالحمد لله حمدا يليق بوجه كرمه وجلالته على حجم المن والعطاء من صحة وعافية لإتمام هذا العمل المتواضع.

إن الاعتراف بالجميل ما هو إلا جزء يسير من رده

ولأن الكلمات كل ما نملكه إزاء من غمرني بالجميل وأخص بالذكر الأستاذة الفاضلة "لعمور رميلة" التي تشرفت بالإشراف على هذا العمل.

والدكتور "بلعربي محمد" الذي كان خير مشرف مساعد لنا جزاه الله كل خير.

اللذان لم يبخلا علينا بالنصح والإرشاد وظلا يحفزانا فلكم منا أسمى معاني التقدير والاحترام.

إلى كل من كان له الفضل في إنجاز هذا البحث ولو بدعاء أو كلمة تشجيع.

ونتقدم بالشكر إلى كل من تمنى أن يرى عملنا هذا شيئا ملموسا

وإلى كل من سره نجاحنا والشكر لله من قبل ومن بعد.

## حبيبي و بوقلمونة

## الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن واقع تطبيق المؤسسات النفطية الجزائرية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين من خلال الأبعاد الأربعة المقدمة في نموذج كارول (البعد الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي، الخيري).

معتمدين على المنهج الوصفي للإحاطة بمختلف الجوانب النظرية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات وأبعادها ومنهج دراسة الحالة في الجانب التطبيقي وذلك من خلال إسقاط الجانب النظري على عينة الدراسة الممثلة في مجموعة من العاملين بمديرية الإنتاج والإستغلال بالمنطقة البترولية سوناطراك واد نومر، بلدية زلفانة \_ غرداية.

حيث تم توزيع 75 استبانة على مختلف العاملين في جميع الرتب من أجل استقصاء آرائهم حول موضوع الدراسة، تم للطالبين استرجاع 52 استبيان اعتبرت صالحة للدراسة وقد تم تحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 26.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود تطبيق بنسب من ضعيفة إلى متوسطة لأبعاد المسؤولية الاجتماعية (البعد الاقتصادي، الأخلاقي، القانوني، الخيري) لدى أغلب أفراد العينة المستجوبة وكذا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الشخصية تؤثر على مدى استجابتهم للموضوع.

**الكلمات المفتاحية:** مسؤولية اجتماعية؛ أبعاد؛ عاملين؛ مؤسسات نفطية؛ سوناطراك.

**Abstract:**

This study aimed to search for the reality of the application of the Algerian oil institutions to the dimensions of social responsibility towards workers through the four dimensions presented in Carroll's model (the economic, legal, moral, and charitable dimension). Relying on the descriptive approach to capture the various theoretical aspects of the concept of corporate social responsibility and its dimensions, and the case study approach in the practical aspect, by dropping the theoretical aspect on the sample of the study represented by workers in the Directorate of Production and Exploitation in the petroleum region of Sonatrach, Oued Nomer, Zelfana \_ Ghardaia municipality. Where 75 questionnaires were distributed to different employees of all ranks in order to survey their views on the subject of the study, 52 questionnaires were retrieved for the students, which were considered valid for the study and were analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 26. The study found that there is a weak to moderate application of the dimensions of social responsibility (the Economic, Moral, Legal, Charitable dimension) among most of the respondents, as well as the absence of statistically significant differences due to personal variables that affect the extent of their response to the subject.

**Keywords:** social responsibility, dimensions, staff, oil corporations, Sonatrach.

# الفهارس

فهرس المحتويات

| رقم الصفحة | المحتوى   |
|------------|---|
| I          | الإهداء الأول .....   |
| II         | الإهداء الثاني .....  |
| III        | الشكر والتقدير .....  |
| IV         | الملخص .....  |
| V          | <b>Abstract</b> .....   |
| VII        | فهرس المحتويات .....  |
| IX         | فهرس الجداول .....  |
| X          | فهرس الأشكال .....  |
| XI         | فهرس الملاحق .....  |
| XII        | فهرس الإختصارات .....   |
| أ          | المقدمة .....   |
| 08         | <b>الفصل الأول : الأدبيات النظرية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات</b>                           |
| 08         | تمهيد .....   |
| 09         | المبحث الأول: مدخل إلى أبعاد المسؤولية الاجتماعية.....  |
| 10         | المطلب الأول: نشأة ومفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات.....   |
| 13         | المطلب الثاني : أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات .....  |
| 18         | المطلب الثالث: مزايا تبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين .....                           |
| 25         | <b>المبحث الثاني: الدراسات السابقة حول واقع تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات</b>            |
| 26         | المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية .....   |
| 30         | المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية.....  |
| 35         | المطلب الثالث: تقييم نتائج الدراسات السابقة و مقارنتها بالدراسة الحالية .....                       |
| 42         | خلاصة الفصل.....  |
| 44         | <b>الفصل الثاني : الدراسة الميدانية لواقع تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين</b> |
| 44         | تمهيد .....   |
| 45         | المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة والطريقة المتبعة في الدراسة الميدانية.....                           |
| 45         | المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة .....  |
| 49         | المطلب الثاني : الطريقة المتبعة.....  |
| 50         | المطلب الثالث: أدوات الدراسة .....  |

|    |   |
|----|---|
| 55 | المبحث الثاني: تحليل وعرض نتائج الدراسة الميدانية .....                                 |
| 55 | المطلب الأول: صدق وثبات أداة الدراسة .....  |
| 57 | المطلب الثاني : عرض وتحليل النتائج المتعلقة بخصائص الجزء الأول (البيانات الشخصية) ..... |
| 63 | المطلب الثالث: اختبار الفرضيات .....  |
| 73 | خلاصة الفصل.....  |
| 75 | الخاتمة .....   |
| 79 | قائمة المراجع .....   |
| 83 | قائمة الملاحق.....  |

فهرس الجداول

| رقم الصفحة | عنوان الجدول  | رقم الجدول |
|------------|---|------------|
| 15         | أبعاد المسؤولية الاجتماعية وعناصرها الرئيسية والفرعية             | (01)       |
| 22         | برامج المسؤولية الاجتماعية على مستوى وظيفة الموارد البشرية        | (02)       |
| 35         | مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة                      | (03)       |
| 50         | هيكل متغيرات الدراسة  | (04)       |
| 52         | أعداد الاستبيانات الموزعة والمستردة من عينة البحث                 | (05)       |
| 53         | قائمة التנקيط حسب ليكارت الخماسي                                  | (06)       |
| 55         | نتائج اختبار ثبات الاستبيان من خلال اختبار ألفا كرونباخ           | (07)       |
| 56         | نتائج اختبار كولمغروف-سيمينوف لمعرفة نوع توزيع البيانات           | (08)       |
| 57         | توزيع أفراد العينة حسب الجنس                                      | (09)       |
| 58         | توزيع أفراد العينة حسب السن                                       | (10)       |
| 59         | توزيع أفراد العينة حسب مدة الخبرة                                 | (11)       |
| 61         | توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي                              | (12)       |
| 62         | توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي                             | (13)       |
| 63         | نتائج المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لمحور البعد الإقتصادي   | (14)       |
| 64         | نتائج المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لمحور البعد القانوني    | (15)       |
| 65         | نتائج المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لمحور البعد الأخلاقي    | (16)       |
| 66         | نتائج المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لمحور البعد الخيري      | (17)       |
| 68         | نتائج اختبار T-Test لعينة واحدة لتطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية | (18)       |
| 69         | نتائج اختبار ANOVA بين محاور الدراسة تبعا للسن                    | (19)       |
| 70         | نتائج اختبار ANOVA بين محاور الدراسة تبعا لمدة الخبرة             | (20)       |
| 71         | نتائج اختبار ANOVA بين محاور الدراسة تبعا للمؤهل العمي            | (21)       |
| 72         | نتائج اختبار ANOVA بين محاور الدراسة تبعا للرتبة الوظيفية         | (22)       |

فهرس الأشكال

| رقم الصفحة | عنوان الشكل   | رقم الشكل |
|------------|---|-----------|
| و          | هيكل الدراسة  | (01)      |
| 15         | هرم أبعاد المسؤولية الاجتماعية حسب أرشي كارول   | (02)      |
| 17         | أبعاد المسؤولية المجتمعية   | (03)      |
| 41         | تصور نموذج الدراسة الجديد   | (04)      |
| 46         | خريطة تموقع حقل واد نومر على التراب الجزائري  | (05)      |
| 47         | خرائط تموقع الحقول التابعة لحقل واد نومر  | (06)      |
| 48         | الهيكل التنظيمي لمؤسسة مديرية الإنتاج والاستغلال بالمنطقة البترولية سوناطراك واد نومر، بلدية زلفانة، ولاية غرداية | (07)      |
| 58         | توزيع أفراد العينة حسب الجنس  | (08)      |
| 59         | توزيع أفراد العينة حسب السن   | (09)      |
| 60         | توزيع أفراد العينة حسب مدة الخبرة   | (10)      |
| 61         | توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي  | (11)      |
| 62         | توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي   | (12)      |

فهرس الملاحق

| رقم الصفحة | عنوان الملحق                                      | رقم الملحق |
|------------|---|------------|
| 83         | استمارة الاستبيان                                 | (01)       |
| 88         | قائمة مخرجات برنامج الـ SPSS                      | (02)       |
| 96         | قائمة الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة (الاستبيان) | (03)       |

| الصفحة | الدلالة باللغة العربية                   | المدلول  | الإختصار       | الرقم |
|--------|--|--|----------------|-------|
| هـ     | برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية | Statistical Package for the Social Sciences    | <b>SPSS</b>    | 01    |
| هـ     | المقدمة، الطرق، النتائج ومناقشتها        | Introduction, Methods, Results, and Discussion | <b>IMRAD</b>   | 02    |
| 27     | الصحة، السلامة والبيئة                   | Hygiène Sécurité Environnement                 | <b>HSE</b>     | 03    |
| 28     | المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار            | Entreprise Nationale des Services de Puits     | <b>ENSP</b>    | 04    |
| 45     | واد نومر                                 | Oued Nomer                                     | <b>ONR</b>     | 05    |
| 46     | آيت الخير                                | Ait El-Kheir                                   | <b>ATK</b>     | 06    |
| 32     | الغاز والنفط                             | Oil & Gaz                                      | <b>O&amp;G</b> | 07    |
| 30     | المسؤولية الاجتماعية للشركات             | Corporate Social Responsibility                | <b>CSR</b>     | 01    |
| 19     | منظمة العمل الدولية                      | International Labour Organization              | <b>ILO</b>     | 02    |
| 29     | المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار        | Entreprise Nationale des Travaux aux Puits     | <b>ENTP</b>    | 10    |
| 29     | المنظمة الدولية للمعايرة                 | International Organization for Standardization | <b>ISO</b>     | 10    |
| 56     | مستوى الدلالة                            | Signification                                  | <b>SIG</b>     | 11    |
| 68     | درجة الحرية                              | Degree of Freedom                              | <b>df</b>      | 12    |

مقدمة

يقول **Bill Ford** " إن إنشاء شركات قوية وبناء عالم أفضل ليسا هدفين متعارضين، فهما عنصران أساسيان للنجاح على المدى الطويل"<sup>1</sup>. إن العارف والمحيط ببيئة الأعمال والمشاريع المتأمل في المقتبس من كلام بيل سيعرف أنه كان يشير لما يسمى بالمسؤولية الاجتماعية للشركات.

المسؤولية الاجتماعية للشركات التي أضحت السمة البارزة في الموجة الرابعة للإدارة في عالم الأعمال التي انطلقت عادة القرن الـ21، حيث لم يعد الهدف من إنشاء الشركات والمشاريع تحقيق الأرباح الطائلة والإكتفاء بتوزيعها على المساهمين ومجلس الإدارة بل أصبح وبشكل شبه الزامي اعتناء منظمات الأعمال في عصرنا الحالي بالمجتمع و البيئة والعاملين لما تكونه هذه العناصر من أهمية في الدفع بالمنظمة نحو النجاح المثالي ماليا و على الصعيد الإنساني.

لعهد قريب كان الكثير من رواد الفكر الاقتصادي الحديث يعتبرون مسألة الربح هي المبتغى الوحيد والأوحد عند تأسيس الشركات ومنظمات الأعمال وعلى رأسهم المفكر **Milton Friedman** الذي قال في مقال له " هناك مسؤولية اجتماعية واحدة فقط للأعمال التجارية، هو استخدام الموارد والإنخراط في أنشطة مصممة لزيادة أرباحها طالما بقيت ضمن قواعد اللعبة ، أي تشارك في منافسة مفتوحة وحررة دون خداع أو تزوير"<sup>2</sup>.

سيدرك المطلع على كلام فريدمان أنه وحسبه لا توجد مسؤولية اجتماعية سوى تلك التي تعني زيادة أرباح الشركات مما يضمن بقائها ضمن قواعد اللعبة أي داخل السوق، وأن تشارك في منافسة مفتوحة دون ممارسات غير أخلاقية.

اختلفت كل هذه النظريات مطلع تسعينيات القرن الماضي عندما أدرك العالم أنه أصبح وقبل أي وقت مضى مشاركة الشركات والمؤسسات حول العالم في ثورة التطور و التنمية المستدامة والإقتصاد الأخضر مع التحديات الجديدة لهذه المؤسسات وما ينتظرها من أدوار خاصة عندما نرى تراجع دور الدولة في ظل سيطرة اقتصاد السوق الرأسمالي على الساحة العالمية، حيث أصبحت الدولة تكفي بدور المنظم للحياة الاقتصادية وتدعم بعض الأنشطة والمواد ذات الاستهلاك الواسع، في حين تستقطب الشركات والمؤسسات أغلب المشاريع وتخلق المبادلات التجارية.

إن تبني مبادرا تالمسؤولية الاجتماعية أصبح أمر حتمي على شركات ومؤسسات وقتنا الحاضر لما فيه من مزايا ومكتسبات ستسفيد منها هاته الشركات يأخذ بيدها إلى دعم مجتمعي من الشرائح الواسعة للمستهلكين والزبائن

<sup>1</sup> William Clay Ford Jr. Executive chairman, Ford Motor Company.

<sup>2</sup> Friedman Milton (September 13, 1970). "A Friedman Doctrine: The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits". The New York Times Magazine.

وكذا من طرف عامليها الذين يعتبرون أعمدها ومن يأخذ بيدها إلى مصاف الشركات الراقية، وعندما نعلم ان للمسؤولية الاجتماعية للشركات العديد من الاتجاهات اتجاه المجتمع، العاملين، الزبائن، الموردين، البيئة... نخدم الشركة كل طرف بطريقة معينة من أجل إرضائه والإستفادة منه في المستقبل بما لا يضر الشركة وفي نفس الوقت يضمن سيرورتها ونموها وتحقيق أهدافها.

ولعلنا من خلال دراستنا الحالية سنركز على المسؤولية الاجتماعية للشركات اتجاه أحد أهم الأطراف ذات العلاقة ألا وهم العاملين، الذين يقول عنهم رائدة الأعمال **Mary KAY ASH** "إذا كنت جيداً لموظفيك عندما تدير الأمور على ما يرام ، فسوف يتجمعون عندما تكون الأوقات سيئة"<sup>1</sup>، فهم لبنة المؤسسة وعمودها الذي يقودها نحو كل ما هو أحسن إذا ما تم الإعتناء بهم وبمحاياتهم

### إشكالية الدراسة:

يقول رائد الأعمال الشهير **Steve Jobs** " الأشياء العظيمة في الشركات لا يقوم بها شخص واحد. يتم تنفيذها بواسطة فريق من الأشخاص"<sup>2</sup>، كيف يكون حال الشركة إذا كان حال الفريق متهوي وغير فعال ولا يحضى بالإحترام والميزات التي تجعل الشركة تتقدم.

المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين تعتبر ركيزة لكل شركة أو بيزنس حول العالم وهذا ما يهتم دراستنا من خلال التطلع لأراء العاملين بالمؤسسة المختارة لدراسة الحالة اتجاه الأبعاد الأربعة للمسؤولية الاجتماعية، من خلال ماسبق ارتنى الطالبان وضع الإشكالية الرئيسية التالية لموضوع البحث:

ما هو واقع تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات على العاملين في مؤسسة مديرية الإنتاج والاستغلال بالمنطقة البترولية سوناطراك واد نومر، بلدية زلفانة \_ غرداية ؟

وسعياً منا لفهم أعمق لهذه المشكلة، تم تجزئ هذه الإشكالية إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية، كالتالي:

1. ما مدى حضور مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة؟
2. هل توجد إحاطة بموضوع أبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين لدى الإدارة العليا للمؤسسة؟
3. هل توصلت المؤسسة إلى تحقيق نسبة معتبرة في تلبية متطلبات العاملين من خلال تبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاههم؟

<sup>1</sup>Mary Kay Ash was an American businesswoman and founder of Mary Kay Cosmetics, Inc.

<sup>2</sup> Steven Paul Jobs. Executive chairman, Apple Company.

4. ماهو أكبر بعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية الأربعة يحظى بالإهتمام أكثر من نظرائه لدى المؤسسة محل الدراسة؟

### ج. فرضيات الدراسة:

للإجابة على ما تقدم من الأسئلة، ارتقى الطالبين وضع الفرضيات التالية:

#### 1. الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد اهتمام بالمسؤولية الاجتماعية للشركات بأبعادها الاربع (الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي، الخيري) من وجهة نظر العاملين بمديرية الإنتاج والإستغلال واد نومر".

#### 2. الفرضية الرئيسية الثانية:

يوجد تطبيق لمحاور أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات اتجاه العاملين بمديرية الإنتاج والإستغلال واد نومر".

#### 3. الفرضية الرئيسية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات الموظفين في مديرية الإنتاج والإستغلال واد نومر حول مستوى توفر متطلبات المسؤولية الاجتماعية ، تعزى للسّمات الشخصية والوظيفية للعمال (المستوى الوظيفي ، المؤهل العلمي ، سنوات الخدمة ، العمر ) ، وتتفرع عن هذه الفرضية أربع فرضيات هي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لجنس المجيب تؤثر على رأيه اتجاه تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية عليه؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لسن المجيب تؤثر على رأيه اتجاه تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية عليه؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لخبرة المجيب تؤثر على رأيه اتجاه تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية عليه؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لرتبة المجيب تؤثر على رأيه اتجاه تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية علي ؛

#### ذ. أهمية الدراسة:

تستقي دراستنا أهميتها من خلال :

- أن له دلالة وخلفية دينية، حيث من المعلوم أن الدين الإسلامي الحنيف لطالما حث على الإعتناء بالأفراد والنفس البشرية والعاملين لدى رب العمل، وبهذا يصبح موضوعنا يكتسي مرجعية إسلامية كون جميع الأبعاد المدروسة جاءت في الديانة الإسلامية الحنيفة ؛
- تأثر موضوع أبعاد المسؤولية الاجتماعية بالعديد من المواضيع الاقتصادية الراهنة على غرار "أخلاقيات الأعمال"، "التنمية المستدامة"، و "المؤسسات المواطنة و "الاقتصاد الأخضر" وغيرها من المواضيع التي تعتبر حديث قطاع الأعمال الحالي والمعاصر والتي تراهن جميع الإقتصاديات العالمية عليها وتنتظر المنظمات حول العالم الإشتغال عليه بكثافة خاصة في ظل تراجع دور الدولة واكتساح الاقتصاد الرأسمالي والمنافسة الحرة لأغلب دول العالم؛
- ربط المؤسسة محل الدراسة أكثر بالعاملين عن طريق تقديم دراسة كمية ونوعية حديثة عن واقع تطبيقها لأبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه كادرها البشري.

#### ر. أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:

- تقديم إطار نظري وتطبيقي ميداني لأبعاد المسؤولية الاجتماعية وواقع تطبيقها في أحد أهم الشركات العمومية الاقتصادية الجزائرية والتي تعد عصب الاقتصاد الجزائري؛
- محاولة قياس مستوى آراء العاملين حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات وتأثيرها عليهم؛
- محاولة فهم متطلبات العاملين بالمؤسسات النفطية الجزائرية والإلتفات للنقائص التي يعانون منها في إطار أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات؛

#### ز. دوافع اختيار الموضوع:

جاء اختيارنا لهذا الموضوع بناء على مجموعة من الأسباب، نفضل بذكر بعض منها:

- طبيعة التخصص (إدارة الأعمال) والرغبة في الاطلاع أكثر على مجال المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال؛
- الجانب الديني، الإنساني والأخلاقي للموضوع، حيث أن الموضوع يشمل جوانب عديدة مفيدة للبشرية والتنمية المستدامة للمجتمعات؛
- التقرب من الأفراد العاملين بالمؤسسات النفطية الجزائرية الناشطة محليا ومحاولة التطلع إلى متطلباتهم وانشغالهم بخصوص توفر أبعاد المسؤولية الاجتماعية ضمن خطط المؤسسات التي يعملون فيها؛

### س. الإطار الزمني والمكاني للدراسة:

1. الإطار الموضوعي: تمثل في مختلف العاملين بمديرية الإنتاج والإستغلال بالمنطقة البترولية سوناطراك واد نومر، بلدية زلفانة \_ ولاية غرداية ؛

2. الإطار الزمني: ابتداء من الفترة 2021-03-15 إلى 2021-05-15، وهي كذلك فترة توزيع الاستبيانات واسترجاعها؛

3. الإطار المكاني: تمثل في مؤسسة مديرية الإنتاج والإستغلال بالمنطقة البترولية سوناطراك واد نومر، بلدية زلفانة \_ ولاية غرداية ؛

### ش. منهجية الدراسة:

1. بغرض القيام بتحليل علمي رزين ومنهجي للإجابة على إشكالية موضوع الدراسة، تم تجزئ الدراسة إلى فصلين تبعا لطريقة **IMRAD** لإنجاز البحوث و الرسائل الجامعية، حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي في الفصل الأول المتضمن للجانب النظري وذلك من خلال العودة إلى المراجع المتعلقة بموضوع الدراسة من كتب، مقالات، أنترنت، مجلات متخصصة، ملتقيات، أطروحات سابقة، دراسات وأبحاث أكاديمية سابقة عن الموضوع.

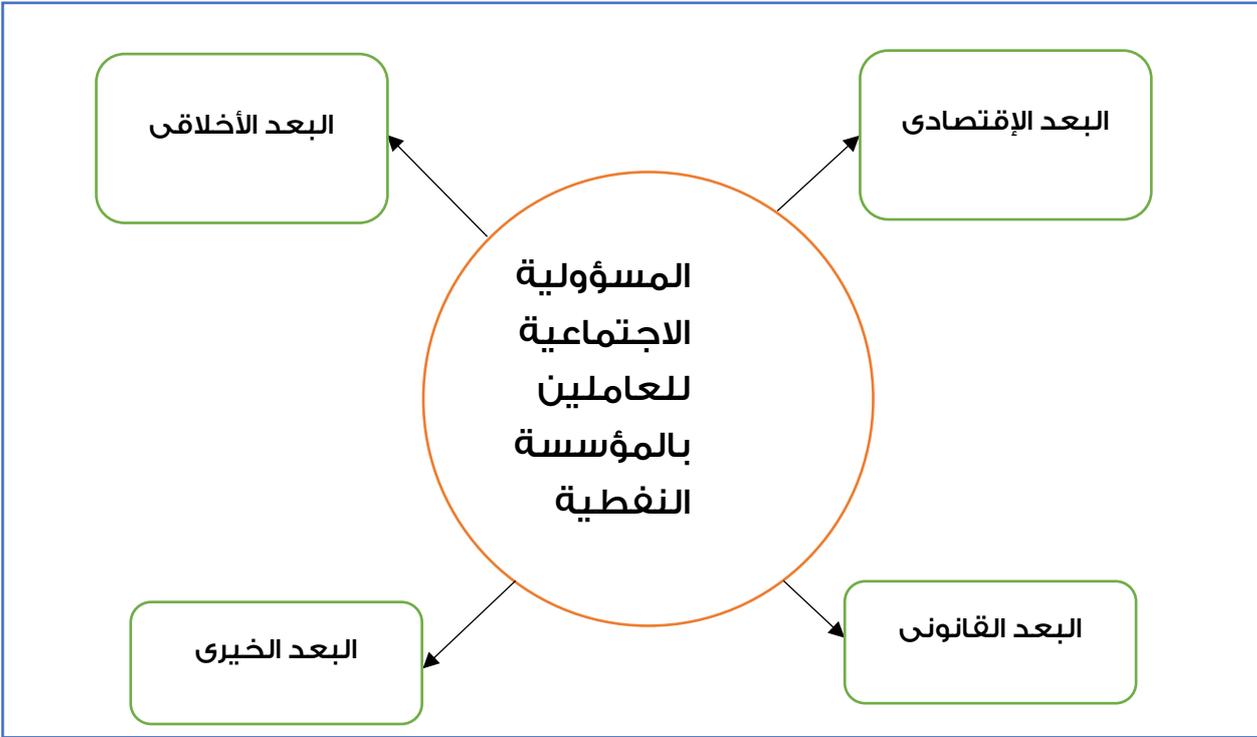
2. أما في الفصل الثاني (الدراسة الميدانية) فقد تم الاعتماد على أسلوب دراسة الحالة من أجل الإحاطة بهذا الجانب على أحسن ما يرام، حيث تم بناء استبانة علمية محكمة وتوزيعها على مختلف العاملين بالمؤسسة محل الدراسة للإجابة عليها ومن هناك قمنا بتحليلها إحصائيا من خلال الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية **.SPSS**

### ص. صعوبات الدراسة:

كأي دراسة وبحت أكاديمي واجهت الطالبين مجموعة من العقبات والصعوبات على غرار:

- انتشار وباء الكورونا العالمي في فترة توزيع الاستبيان مما صعب إجراءات توزيع الاستبيان وإجراء المقابلات مع المسؤولين داخل المؤسسة عينة الدراسة؛
- بعد المسافة بين محل إقامة الطالبين وتواجد المؤسسة التي تقع في طريق اجتنابي نحو بلدية زلفانة؛
- عدم استرجاع نسبة معتبرة من الإستبيانات الموزعة على العاملين، مما خفض حجم العينة المدروسة؛

الشكل رقم (01): هيكل الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبين

#### ط. التعريفات الإجرائية:

- منظمة الأعمال: هي كيان ذو شخصية معنوية يهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المسطرة سلفاً تتفاعل داخله مجموعة عوامل الإنتاج البشرية والطبيعية والمالية و التسييرية والتكنولوجية.<sup>1</sup>
- المسؤولية المجتمعية / الإجتماعية: اعتبرت المسؤولية الاجتماعية إلى عهد قريب هي نفسها المسؤولية المجتمعية، لكن ظهرت بعض البوادر المتأخرة التي تنص على وجود فروقات بينهما حيث تعنى المسؤولية الاجتماعية بالبيئة الداخلية للمنظمة، في حين تعنى المسؤولية المجتمعية بالبيئة الخارجية.
- البعد الاجتماعي (الخيري): درجت بعد الدراسات على إعتبار البعد الأخير من الأبعاد التي جاء بها كارول (البعد الخيري) بتسميات عديدة لعل من أبرزها البعد الاجتماعي.

<sup>1</sup> على امتداد هذه المذكرة سنعتبر أن مصطلحي "منظمات الأعمال" و"الشركات" و "المؤسسات" لهم نفس دلالة المفهوم.

# الفصل الأول

الأدبيات النظرية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات

## تمهيد

إن السمة الغالبة لعالم الأعمال اليوم هو ظهور الموجة الرابعة للإدارة التي بدأت من خلال القرن الواحد والعشرين والتي أعادت لأذهان أرباب العمل وأصحاب المؤسسات حول العالم الدور الكبير الذي ينتظرهم في خدمة التنمية المستدامة والمجتمع الذي أمهكته يد الرأسمالية التي اجتاحت العالم بعد الحرب العالمية الثانية وهيمنة النظريات الغربية البراغماتية بشأن تحقيق الأرباح و إلتهام الحصة السوقية للشركات داخل بيئة المنافسة الشرسة.

إذ في ظل تراجع دور الدولة و خضوع المؤسسات إلى واقع منافسة لا يسمح بالتراخي و تسلط التكنولوجيات الحديثة على المشهد العام للتصنيع و ازدياد أعداد البشرية حول العالم، أصبح لزاما على الحكومات حول العالم التأسيس لدور جديد تلعبه الشركات للمساهمة في التنمية المستدامة و تطوير الاقتصاد وخلق مناصب شغل والرفع من الوعي لدى المستهلك المحلي وهذا كله يقع تحت مظلة المسؤولية الاجتماعية للشركات التي أسست لنهج جديد كليا لمفهوم أدوار الشركات حول العالم، حيث لن تكتفي هذه الأخيرة بتحقيق الأرباح لكنها ستواصل العطاء المدروس للمساهمة بشكل فعال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والأخلاقية والبيئية للمجتمع الذي تعمل فيه.

وعندما نعلم أنه لا عماد للمسؤولية الاجتماعية دون أبعادها، حيث تمثل الأساس الذي تنطلق منه هاته الأخيرة في اتجاهاتها ومبادراتها، نجد أن العديد من الباحثين قدموا مقاربات فكرية لأنواع هاته الأبعاد لعل من أبرزهم الأكاديمي الأمريكي<sup>1</sup> Archie B. Carroll الذي قدم سنة 1991 نظريته المسماة هرم المسؤولية الاجتماعية **The Pyramid of Corporate Social Responsibility** في مقال له منشور على مجلة آفاق العمل الأمريكية سنة 1991، والتي تعتبر المقاربة الأكثر واقعية وعملية والتي وصفت أبعاد المسؤولية الاجتماعية بشكل عقلائي وقابل للتطبيق لجميع المؤسسات حول العالم، هاته المقاربة التي رسمت هرم المسؤولية الاجتماعية المتكون أساسا من أربع أبعاد هي (البعد الاقتصادي، البعد الأخلاقي، القانوني، الخيري)، حيث ونظرا لصلاية النظرية ظل جميع المقبلين على الموضوع يعتمدون على هاته المقاربة مع إضافة بعد جديد هو البعد البيئي.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين.

**المبحث الأول:** مدخل إلى أبعاد المسؤولية الاجتماعية؛

**المبحث الثاني:** الدراسات السابقة حول واقع تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات؛

<sup>1</sup> Archie B. Carroll, Full Biography at <https://www.terry.uga.edu/directory/management/archie-b-carroll.html>,  
شوهده بتاريخ 01 جوان 2021 على الساعة 19.34

## المبحث الأول: مدخل إلى أبعاد المسؤولية الاجتماعية

تؤسس الشركات والأعمال حول العالم لغاية سامية وهي النهوض بالإقتصاد وتحريك عجلة التنمية الوطنية وتوفير مناصب الشغل وجلب رؤوس الأموال وتنشيط حركة البورصة والعديد من الغايات المثلى، ولعله لا يخفى على أحد أن إنشاء الأعمال والشركات يهدف أساسا كذلك إلى تحقيق الأرباح والمداخيل وهنا تأتي النقطة الفارقة حيث يسعى الكثير من أرباب العمل إلى الإكتفاء بتحقيق هاته الغاية وقد ينسون أن الكيانات المؤسساتية لم تنشئ لهاته الغاية فقط خاصة في عصرنا الحالي، حيث أضحت المنظمات كالفرد يجب أن تكون مواطن صالح (مواطنة الشركات) تنتفع به وينتفع بها، تطوره وتسعى لصلاحه.

إن غاية تحقيق الربح لم يهملها العالم كارول عندما قدم نموذج الشهير لأبعاد المسؤولية الاجتماعية حيث من خلال الأبعاد الأربعة التي قدمها للمسؤولية الاجتماعية (البعد الاقتصادي، الأخلاقي، القانوني، الخيري) ففي البعد الاقتصادي يوجد ذلك، لكنه في نفس الوقت لم يهمل الأبعاد الأخرى التي تعزز من دور المؤسسة اتجاه المجتمع الذي تعمل وتشتغل فيه وهذا ما سنبينه من خلال التعرض النظري لموضوع دراستنا فيمايلي.

سنتطرق في محاور هذا المبحث إلى:

- في المطلب الأول نشأة ومفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات ؛
- في المطلب الثاني سنتطرق لأبعاد المسؤولية الاجتماعية؛
- في المطلب الثالث سنتطرق إلى مزايا تبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين؛

### المطلب الأول: نشأة ومفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات

على غرار كل موضوع إقتصادي طرح على الساحة الاقتصادية، جاء العديد من المفكرين والباحثين بتعاريف متنوعة له تعبر عنه من خلال زوايا النظر التي يراها كل باحث، ولعله لا يمكننا التطرق مباشرة لموضوع أبعاد المسؤولية الاجتماعية قبل التعرض للموضوع الذي انبثقت منه ألا وهو المسؤولية الاجتماعية للشركات في حد ذاتها.

#### أولاً: نشأة المسؤولية الاجتماعية

لقد كان عام 1923 هو العام الذي تم فيه ورود مصطلح المسؤولية الاجتماعية للمرة الأولى في إدارة الأعمال، وذلك عندما أشار **Oliver Sheldon** في كتابه فلسفة الإدارة إلى أن مسؤولية الإدارة في المشروعات هي بالدرجة الأولى مسؤولية اجتماعية، وأن التزام إدارة المشروع بمسئوليتها الاجتماعية عند أداء وظائفها المختلفة هو الجزء الهام من فن استخدام الأساليب العلمية لإدارة الأعمال، وبالرغم من تلك البداية فإن مفهوم المسؤولية الاجتماعية لم يجلب الانتباه في مرحلة مبكرة، ولكن كانت هناك إشارات غير مباشرة ظلت تطفوا وتتلاقق متجمعة سويًا حتى نهاية الخمسينيات وبداية الستينيات من القرن العشرين، حيث بدء اصطلاح المسؤولية الاجتماعية يلفت الانتباه أكبر من الماضي، وكانت تلك المساحة أشبه ما يكون بداية لمولد فكر جديد في فلسفة الإدارة هو المسؤولية الاجتماعية<sup>1</sup>.

مع مطلع الخمسينيات من القرن الماضي وانتهاء الحرب العالمية الأولى، قدم العالم الأمريكي **Howard Rothmann Bowen** مفهوم جديد كلياً للمسؤولية الاجتماعية من خلال كتابه المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال حيث كان له الفضل الأول في الإشارة إلى أن رجال الأعمال يتحملون مسؤوليات كبيرة أمام مجتمعهم. دون أن تنحصر مسؤولياتهم في الإطار الضيق لمفهوم الربح والخسارة، وبهذا أصبح **Howard R Bowen** يعد الأب الروحي للمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال<sup>2</sup>.

وفي عصرنا الحالي ومع بداية الألفية الثالثة التي تتسم بتغير طبيعة الاقتصاد وبروز ظواهر مثل العولمة و الخصخصة وانتشار شبكات المعلومات وازدهار صناعة تكنولوجيا المعلومات واتساع نمو قطاع الخدمات. حيث أن هذه المظاهر تحمل في طياتها مخاوف حقيقية وذلك لتزايد سطوة منظمات الأعمال العملاقة نتيجة لتخلي الحكومات عن دورها التقليدي في تقديم الكثير من الخدمات بسبب اتساع نطاق الخصخصة وما حملته معها من تسريح للعاملين وتغير هيكل الإقتصاديات في دول العالم، وهنا لا بد من الإشارة إلى ان صناعة المعلوماتية وشبكة الإنترنت

<sup>1</sup> محمد الصيرفي، "المسؤولية الاجتماعية للإدارة"، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2007، ص34.

<sup>2</sup> مقدم وهيبه، "المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال"، دار الأيام، عمان، الأردن، 2019، ص13.

قد ولدت قيما جديدة وجرائم جديدة ترتبط بالطبيعة الرقمية للإقتصاد الجديد. حيث حث هذا منظمات الأعمال المعاصرة على تطوير مبادراتها الاجتماعية خصوصا وأن انهيار بعض الشركات العملاقة في الإقتصاد الأمريكي مثل انرون قد كشف عن عدم الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال من حيث الإفصاح المحاسبي الصادق عن موقفها المالي وأصولها الحقيقية وتعظيم قيمة السهم بشكل غير صحيح الأمر الذي أصبح يلحق أضرارا بالغة بالمالكين و المستهلكين و المجتمع على حد سواء<sup>1</sup>.

بعد سردنا لنشأة مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات يتضح لنا بشكل واضح أن الموضوع لم يأتي بين الفينة و ضحاها حيث كان نتاجا لمجموعة من التطورات في بيئة الأعمال ولطريقة تفكير رواد الأعمال و آليات عمل المنظمات حول العالم وهو ماسنواصل توضيحه من خلال التعرض التسلسلي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية المتعاقب منذ ظهور المصطلح في بدايات القرن العشرين.

### ثانيا: مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات

إن المتقدم لدراسة موضوع المسؤولية الاجتماعية سيدرك لا محالة أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية في العصر الحالي يختلف كثيرا عن مفهومها منذ ظهورها سنة 1923 على الساحة الدولية لإدارة الأعمال، حيث كانت الظروف الدولية وبيئة الاعمال آنذاك مختلفة عن الوقت الحالي وزاوية النظر محدودة كون الأعمال حينها لم تشهد تطور كبير كما نشهده حاليا، ولعلنا سنحاول تقديم تعريفات متسلسلة تاريخيا للموضوع منذ أن ظهر لأول مرة بعد الحرب العالمية الأولى على يد **Oliver Sheldon** في كتابه فلسفة الإدارة، حيث يشير إلى أنها "المسؤولية الاجتماعية هي تحقيق الرفاهية ليس فقط للأفراد فقط بل لجميع مكونات المجتمع"<sup>2</sup>.

في حين يرى الأب الروحي للمسؤولية الاجتماعية **Howard R Bowen** أنها "الإلتزامات التي يتعين على رجال الأعمال الوفاء بها فيما يتخذونه من قرارات تمس مقاصد المجتمع وقيمه العليا وتنفق مع ضميره"<sup>3</sup>.

في حين يرى **Keith Davis** أن المسؤولية الاجتماعية هي "تحقيق التوازن بين الأهداف الاجتماعية والأهداف الاقتصادية وذلك من خلال مواجهة تحديات"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> طاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامري، "المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال"، دار وائل، عمان، الأردن، 2016، ص60.

<sup>2</sup> Sheldon, O. (1924), "The Philosophy of Management", London : Sir Isaac Pit-man and Sons Ltd. Steiner, G. A. (1971) Business and society. New York: Random House, p103.

<sup>3</sup> Howard B. (1953), "Social Responsibilities of the Businessman", University of Iowa Press, Reprint édition (30 novembre 2013), USA, p69.

<sup>4</sup> Keith DAVIS, "The case for and against business assumption of responsibilities", The academy of management Journal, vol/ 16, n° 2, Jun 1973, p312.

ومن بين أوائل الباحثين المعاصرين الذين تحدثوا عن مفهوم المسؤولية الاجتماعية، نجد أب الإدارة الحديثة **Peter Drucker** حيث يقول عن المسؤولية الاجتماعية "هي إلتزام منظمة الأعمال اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه"<sup>1</sup>.

و يعرفها الاقتصادي الليبرالي **Milton Friedman** بأنها "استعمال المؤسسة لمواردها والقيام بأنشطة موجهة لتعظيم أرباحها شريطة أن تحترم قواعد اللعبة أي بالإعتماد على التنافس الحر في السوق دون اللجوء إلى الطرق المغشوشة والتحايل"<sup>2</sup>

يرى **Philip Kotler** أن المسؤولية الاجتماعية هي "التزام بتحسين رفاهية المجتمع من خلال ممارسات أعمال اختيارية تقديرية ومساهمات بالموارد المؤسسية"<sup>3</sup>.

وتعرفها بعض الهيئات الدولية كمواصفة الإيزو 26000 الصادرة عن المنظمة العالمية للمعايرة بأنها "ترجمة لقرارات المنظمة ونشاطاتها تجاه المجتمع و البيئة من خلال تبني سلوك شفاف وأخلاقي:

- يسهم في تحقيق التنمية المستدامة بما في ذلك الصحة والرفاه في المجتمع ؛
- يأخذ في الإعتبار توقعات أصحاب المصالح ؛
- يحترم القوانين السارية، ويتوافق مع المعايير الدولية ؛
- يدمج في المنظمة ككل ويتم ممارسته وتطبيقه في مختلف المستويات الإدارية.<sup>4</sup>

ويعرفها الإتحاد الأوروبي بأنها "تعني الدمج الطوعي للأهداف الاجتماعية والبيئية في النشاطات التجارية لمنظمات الاعمال، وهي تندرج في إطار تحقيق الأهداف السياسية والاجتماعية واستراتيجية التنمية المستدامة للإتحاد الأوروبي، حيث أن هذه الممارسات يمكنها دعم مجالات: التجديد، التنافسية، وخلق فرص العمل"<sup>5</sup>.

في حين عرفها المجلس العالمي للتنمية المستدامة "المسؤولية الاجتماعية للشركات هي استمرار التزام منظمات الأعمال بالتصرف بشكل أخلاقي والمساهمة في التنمية الاقتصادية أثناء تحسين نوعية الحياة للقوى العاملة وأسرههم و المجتمع المحلي والمجتمع الدولي"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Peter F. Drucker (1984), "The New Meaning of Corporate Social Responsibility", California Management Review, 26, 2009, p55.

<sup>2</sup> Milton Friedman, "The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits", The New York Times Magazine, September 13, 1970. Copyright , 1970 by The New York Times Company, p03.

<sup>3</sup> فيليب كوتلر، نانسي لي، ترجمة علا أحمد إصلاح، "المسؤولية الاجتماعية للشركات"، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، 2011، ص09.

<sup>4</sup> مقدم وهيبه، بكار بشير "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية من خلال تطبيق المواصفة الدولية ايزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية"، مجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة وهران، الجزائر، المجلد 07، العدد 01، 2014، ص09.

<sup>5</sup> Journal of european commission, "communication from the commission to the european parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions", A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility, Brussels, 25.10.2011, p06.

بعد سردنا لهاته المجموعة من التعاريف نلاحظ أن تعريف المسؤولية الاجتماعية شهد تطور تدريجي حيث بعدما كان يقتصر على تعريفات تشمل جزئيات معينة في مجال الأعمال كتعريف **Howard R Bowen** الذي اقتصر من خلال تعريفه على زاوية مسؤولية رجال الأعمال فإننا نلاحظ أن التعاريف الحديثة شملت شتى مجالات ومناحي الحياة الاقتصادية التي تعيشها وتزاولها منظمات الأعمال المعاصرة كتعريف منظمة المعايير الدولية أو تعريف المجلس العالمي للتنمية المستدامة.

وبعد سردنا لهاته التعاريف حول المسؤولية الاجتماعية، يرى الطالبين أنه يمكن تقديم تعريف شامل للمسؤولية الاجتماعية حيث نقول "هي مسؤولية منظمات الأعمال الكفيلة بمساعدة المجتمع و الأفراد من خلال تحسين أنماط الحياة و تحقيق الرفاه و الوعي مع تحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على البيئة".

### المطلب الثاني: أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات

عندما نأتي لتعريف البعد لغة فإننا نجد أن معجم المعاني العربية يقول "أَبْعَادُ الْمَوْضُوعِ: مَدَاهُ، اتِّسَاعُهُ، أَعْمَاقُهُ وَمَا يَتَّعَلَّقُ بِهِ."<sup>2</sup>، أي أن بعد الشيء هو مداه وحجم اتساعه ومنتهاه وإذا جئنا لأبعاد المسؤولية الاجتماعية فإننا نجد أنها تتمثل في المحددات التي تضع يدها عليها وتمسها بشكل يخدم ذلك المبتغى.

قدم عدد معتبر من الباحثين مقاربات أكاديمية يبرزون فيها الأبعاد (محددات) للمسؤولية الاجتماعية للشركات ولعل أبرزهم على الإطلاق هو هرم المسؤولية الاجتماعية للإقتصادي الأمريكي **Archie B. Carroll**

### 1. أبعاد المسؤولية الاجتماعية حسب Archie B. Carroll

حيث حسب كارول فإن المسؤولية الاجتماعية هي دمج التوقعات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية التي يتوقعها المجتمع تجاه المنظمات في فترة زمنية معينة من الزمن ومن خلال هذا التعريف فقد حدد كارول أربعة أبعاد للمسؤولية الاجتماعية وهي:<sup>3</sup>

1- **البعد الاقتصادي:** ويقتضي استخدام الموارد بشكل رشيد لتنتج منظمات الاعمال سلعا و خدمات بجودة عالية، كما يقتضي هذا البعد المنافسة العادلة عن طريق احترام قواعد المنافسة وعدم إلحاق

<sup>1</sup> Piotr Mazurkiewicz (2004), "Corporate self-regulations and Multi-stakeholder Dialogue, in Handbook of Voluntary Environmental Agreements", Edoardo Croci, Kluwert Academic Publisher, Dordrecht, 2004, p03.

<sup>2</sup> موقع معجم المعاني، نقلا عن الرابط <https://bit.ly/3p1AknP>، شوهد على الساعة 21:41 بتاريخ 29 ماي 2021.

<sup>3</sup> Archie B Carroll, « The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders », Business Horizons, July 1991, 34(4):39-48, p40.

الأذى بالمنافسين، إضافة إلى منع الاحتكار والإضرار بالمستهلكين، كما يعتمد هذا البعد على الاستفادة من التقدم التكنولوجي واستخدامه في معالجة الأضرار التي تلحق بالبيئة.

**2-** **البعد القانوني:** يقتضي هذا البعد الالتزام الواعي والطوعي بالقوانين والتشريعات المنظمة لمختلف المجالات في المجتمع، كاحترام قوانين حماية المستهلك من المواد الضارة، وحماية الأطفال صحياً وثقافياً، وحماية البيئة عن طريق منع التلوث بشتى أنواعه، وصيانة الموارد الطبيعية وتنميتها، والتخلص من مخلفات المنتجات بعد استهلاكها، كما يقتضي البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية تحقيق العدالة والسلامة، سواء عن طريق التقليل من إصابات العمل أو تحسين ظروف العمل ومنع عمل المسنين وصغار السن، وإعطاء فرص العمل لذوي الاحتياجات الخاصة، إضافة إلى احترام حقوق الإنسان ومنع التمييز على أساس الجنس أو الدين.

**3-** **البعد الأخلاقي:** يستند هذا البعد على استيعاب الجوانب القيمية والأخلاقية والسلوكية والمعتقدات في المجتمع الذي تعمل فيه، وفي حقيقة الأمر فإن هذه الجوانب لم تأطر بعد بقوانين ملزمة لكن احترامها يعتبر أمراً ضرورياً لزيادة سمعة المنظمة في المجتمع وقبولها، فعلى المنظمة أن تلتزم بعمل ماهو صحيح وعادل ونزيه.

**4-** **البعد الخيري:** يرتبط هذا البعد بمبدأ تطوير نوعية الحياة بشكل عام، وما يتفرع عن ذلك من عناصر ترتبط بالذوق العام ونوعية ما يتمتع به الفرد من غذاء وملابس ونقل. كما يمثل هذا البعد المزايا والمنافع التي يرغب المجتمع أن يحصل عليها من المنظمة بشكل مباشر، مثل الدعم المقدم لمشروعات المجتمع المحلي بكافة أشكالها.<sup>1</sup>

ويمكن أن ندرج أبعاد المسؤولية الاجتماعية في الشكل الهرمي الموالي.

<sup>1</sup> فلاق محمد، "مواطنة منظمات الأعمال"، الطبعة الأولى، دار الأيام للنشر و التوزيع، عمان، 2018، ص ص 129-130.

الشكل رقم (02): هرم أبعاد المسؤولية الاجتماعية حسب أرشي كارول



المصدر: Archie B Carroll, opcit, p42.

ومن خلال الجدول الموالي فإننا نقدم مقارنة متعمقة في فهم الأبعاد الأربعة (الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي،

الخيري) من خلال التعرض للعناصر الرئيسية والفرعية المنبثقة عنها والتي جاء بها **Archie B. Carroll**

الجدول رقم (01): أبعاد المسؤولية الاجتماعية وعناصرها الرئيسية والفرعية

| العناصر الفرعية   | العناصر الرئيسية      | البعد     |
|---|-----------------------|-----------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● منع الإحتكار وعدم الإضرار بالمستهلكين.</li> <li>● احترام قواعد المنافسة وعدم إلحاق الأذى بالمنافسين.</li> </ul>  | المنافسة العادلة      | الإقتصادي |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● استفادة المجتمع من التقدم التكنولوجي والخدمات التي يمكن أن يوفرها.</li> <li>● استخدام التكنولوجيا في معالجة الأضرار التي تلحق بالمجتمع والبيئة.</li> </ul>             | التكنولوجيا           |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● عدم الإتجار بالمواد الضارة على اختلاف أنواعها.</li> <li>● حماية الأطفال صحياً وثقافياً.</li> <li>● حماية المستهلك من المواد المزوّرة و المزتفة.</li> </ul>             | قوانين حماية المستهلك | القانوني  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● منع تلوث المياه والهواء والتربة.</li> <li>● التخلص من المنتجات بعد استهلاكها.</li> <li>● منع الاستخدام التعسفي للموارد.</li> <li>● صيانة الموارد و تسمينها.</li> </ul> | حماية البيئة          |           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● منع التمييز على أساس العرق أو الجنس أو الدين.</li> </ul>   | السلامة والعدالة      |           |

|   |                           |          |
|---|---------------------------|----------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● ظروف العمل ومنع عمل الأحداث وصغار السن.</li> <li>● إصابات العمل.</li> <li>● التقاعد وخطط الضمان الاجتماعي.</li> <li>● عمل المرأة و ظروفها الخاصة.</li> <li>● المهاجرين و تشغيل غير القانونيين.</li> <li>● عمل المعوقين.</li> </ul> |                           |          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● مراعاة الجوانب الأخلاقية في الاستهلاك.</li> <li>● مراعاة مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف.</li> <li>● مراعاة حقوق الإنسان.</li> </ul>   | المعايير الأخلاقية        | الأخلاقي |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● احترام العادات والتقاليد.</li> <li>● مكافحة المخدرات والممارسات غير الأخلاقية.</li> </ul>  | الأعراف والقيم الاجتماعية |          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● نوع التغذية. * النقل العام. * الملابس</li> <li>● الذوق العام. * الخدمات</li> </ul>   | نوعية الحياة              | الخيرى   |

المصدر: سميرة لغويل، "المسؤولية الاجتماعية: المفهوم، الأبعاد، المعايير"، مجلة الباحث، المجلد 08، العدد 27، الجزائر، ص 305

## 2. أبعاد المسؤولية المجتمعية

توجد ثلاث أبعاد رئيسية للمسؤولية المجتمعية، وهي: الاجتماعية، البيئية، الاقتصادية

### أولا : البعد الاقتصادي

إن البعد الاقتصادي للمسؤولية المجتمعية لا يشير إلى الربح كجانب من جوانب الأعمال التجارية، إنما يشير إلى الالتزام بممارسات اخلاقية داخل المؤسسات مثل الحوكمة المؤسسية ومنع الرشوة والفساد وحماية حقوق المستهلك والإستثمار الأخلاقي.

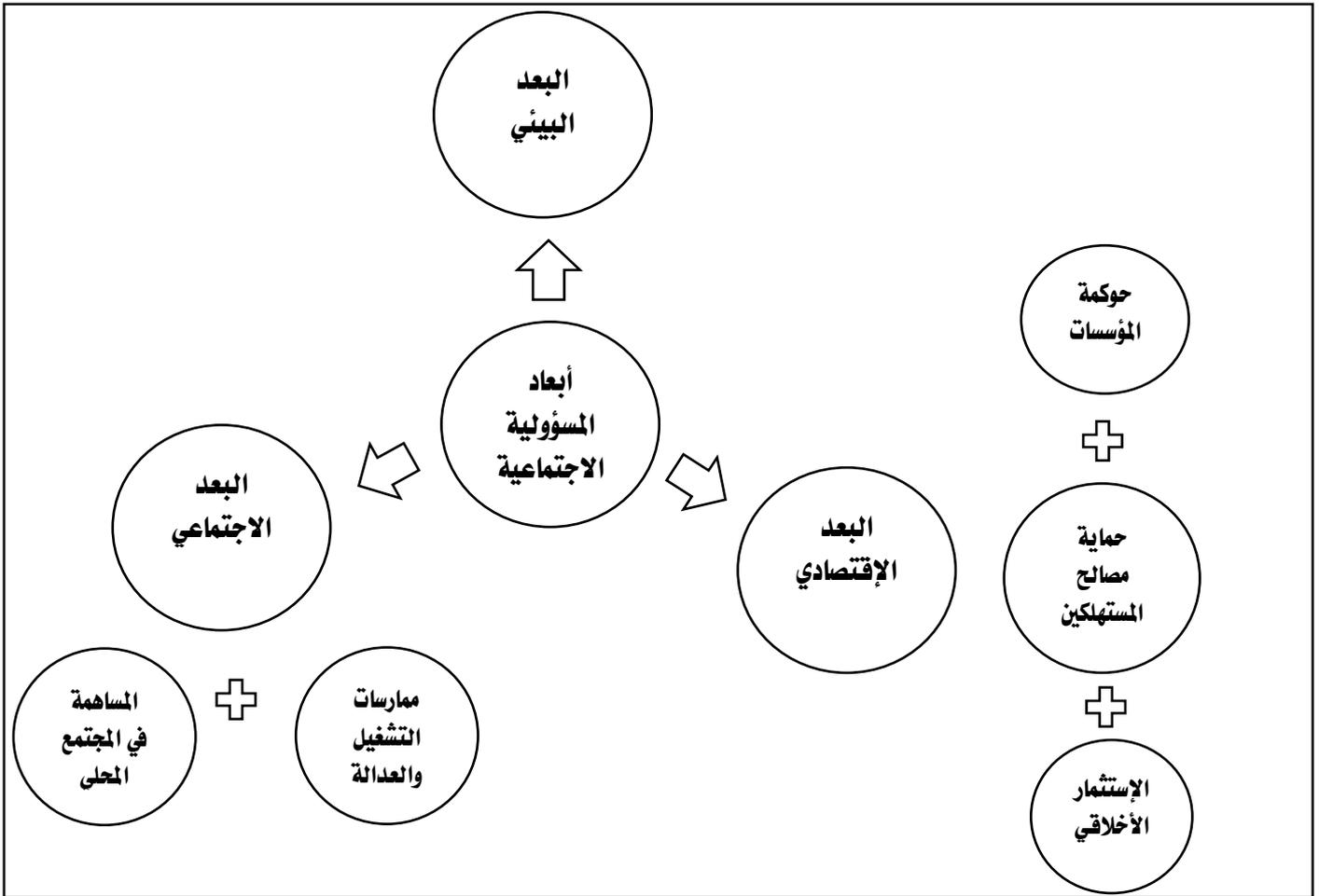
### ثانيا : البعد الإجتماعي

لابد للمؤسسة أن تسهم في تحقيق رفاهية المجتمع الذي تعمل فيه وتحسين ورعاية شؤون العاملين فيها بما ينعكس إيجابا على زيادة إنتاجيتهم وتنمية قدراتهم الفنية وتوفير الأمن المهني والوظيفي، والرعاية الصحية، والمجتمعية لهم، ويعد النمط الإداري المنفتح الذي تعمل به المؤسسة حاسما حيث أن لإعتبار سلوكها الإجتماعي تأثيرا يتجاوز حدود المؤسسة نفسها. ولتحديد القضايا المجتمعية ذات الصلة ضمن أولوياتها التي تسعى الى تحقيقها ينبغي على المؤسسة أن تناول المواضيع الأساسية الآتية ضمن خططها وأولوياتها : ممارسات التشغيل والعمل العادلة، المساهمة في المجتمع المحلي.

ثالثا : البعد البيئي

يعرف البعد البيئي للمؤسسات المسؤولة مجتمعيا بأنه واجب المؤسسة لتغطية الآثار البيئية المترتبة على عمليات ومنتجات المؤسسة والقضاء على الانبعاثات والنفايات وتحقيق أقصى قدر من الكفاءة والإنتاجية من الموارد المتاحة وتقليل الممارسات التي قد تؤثر سلبا على تمتع البلاد والأجيال القادمة بهذه الموارد. وعلى المؤسسة أن تعي جميع الجوانب البيئية المباشرة وغير المباشرة ذات الصلة في تادية نشاطاتها وتقديم خدماتها وتصنيع منتجاتها، كما وعليها استخدام معايير معينة لمعرفة تلك الجوانب البيئية ذات الأثر المتميز، لتتمكن بالتالي من التحسين الفعال لأدائها البيئي. ومن الواجب على تلك المعايير المحددة من قبل المؤسسة نفسها أن تكون شاملة مثبتة ( ممكن إثباتها )، ويتم التوثيق بكتابة التقارير لتحسن الأداء الوظيفي للبيئة<sup>1</sup>.

الشكل رقم (03): أبعاد المسؤولية المجتمعية



المصدر: صالح الحموري، رولا المعاينة، "مرجع سبق ذكره"، ص 84.

<sup>1</sup> صالح الحموري، رولا المعاينة، "المسؤولية المجتمعية للمؤسسات من الألف إلى الياء"، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة، عمان، 2015، ص ص 84-85.

يلاحظ من خلال الأبعاد التي ذكرها الحموري أنه يتفق مع **Archie B. Carroll** في البعدين الاقتصادي والذي ذكره **Carroll** صراحة بالبعد الاقتصادي كذلك، وإن كان الحموري لا يتفق مع **Carroll** في تعريفه له حيث يرى هذا الأخير أنه لا مانع للمؤسسة في السعي نحو تحقيق أكبر عائد من خلال هذا البعد بحيث أن العوائد المجزية للشركات تساهم في دعم مبادرات وبرامج المسؤولية الاجتماعية بطبيعة الحال، في حين يرى الحموري أن هذا البعد يعتبر الربح ضمن الأعمال التجارية لأي منظمة وأن الإلتزام بأخلاقيات الأعمال ومنع الممارسات الفاسدة هو أساس البعد الاقتصادي.

ونجد البعد الاجتماعي لدى الحموري يعبر عنه **Carroll** بالبعدين القانوني والخيري، لكن الشيء الجديد الذي جاء به الحموري هو البعد البيئي والذي لم يذكره الأخير بشكل مباشر ضمن الأبعاد التي جاء بها من خلال هرم المسؤولية الاجتماعية، وهو ما يحسب للحموري حيث أضحى هذا البعد سمة بارزة لأغلب منظمات الأعمال المعاصرة تعنيه الحكومات والدول عناية خاصة لما أصبح للشركات خاصة النفطية من دور في تلويث البيئية والمحيط العام.

### المطلب الثالث: مزايا تبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين

إن المورد البشري أو ما يصطلح عليه القوى البشرية أو القوى العاملة أو رأس المال البشري يعتبر حجر الزاوية في أي منظمة حول العالم والسبيل إلى نهضتها وتطورها وتحقيق مبتغاها وأهدافها، وما لم يشعر أفراد المنظمة بالإهتمام والعناية الكافيين ستبدأ بوادر الإختيار والإحترق الوظيفي سريعا على الأفراد بل وعلى الشركة ككل ولن تذهب المنظمة بعيدا حتى تجد نفسها أمام شبح الخمول وضعف الأداء وقلة الأرباح ضمور النتائج، لذلك كان لزاما على جميع المسيرين و أفراد الإدارة العليا الإنتباه بشكل عميق بالفرد البشري داخل المنظمة من خلال تحقيق متطلباته والتطلع لأهدافه و آماله بما يضمن السير بالمؤسسة نحو الأفضل، وهذا ما ستقدمه المسؤولية الاجتماعية بطبيعة الحال والتي يعتبر أحد أهم اتجاهاتها هو دورها اتجاه العاملين. ولعلنا يجب أن نشير إلا أن مصطلح العاملين قد انطوى تحت مسمى المورد البشري **Human Resource** وأصبح داخل الشركة يملك مصلحة مخصصة له تسمى مصلحة أو قسم الموارد البشرية، وبهذا لن نذهب في تعرضنا للعاملين إلى تعريفه بذلك بل سنتطرق له من خلال مفهوم المورد البشري.

#### 1. مفهوم العاملين (المورد البشري) داخل المنظمة:

قدمت العديد من التعاريف لمفهوم العاملين و الموظفين أو المورد البشري داخل المنظمة، وسنذكر فيما يلي مجموعة من التعاريف التي تعرضت للموضوع، حيث يقول حسن النجفي في تعريفه للعامل " العامل هو الشخص الذي

يعمل ويؤدي نشاط يدوي ويأخذ عادة أجراً مادياً أو معنوياً على عمله في المنشأة أو المشروع الاقتصادي، نظير خدماته المهنية في المشروع. وهو أحد عناصر أو عوامل الإنتاج في المشروع أو المنشأة الاقتصادية<sup>1</sup>.

إن مصطلح الموارد البشرية صاغه الاقتصادي الشهير **Peter Drucker** سنة 1954 حيث يعرف الموارد البشرية داخل المنظمة ويقول "المنظمة لديها مورد واحد حقيقي ألا وهو الإنسان، حيث أنه الكائن الذي يملك القدرة على التنسيق والتكامل والحكم والتخيل والسيطرة"<sup>2</sup>.

كما أن القانون الجزائري عرف الموظف بالقول " هو كل شخص يتولى ولو مؤقتاً وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية"<sup>3</sup>.

في حين تعرف المنظمة العالمية للعمل **ILO** الموظفين بأنهم " هم جميع العمال الذين يشغلون نوع الوظيفة المحددة على أنها وظائف عمل مدفوعة الأجر. الموظفون ذوو العقود المستقرة هم هؤلاء الموظفون الذين لديهم ولا يزالون يملكون عقد عمل صريح (مكتوب أو شفهي) أو ضمني، أو تعاقب مثل هذه العقود ، مع نفس صاحب العمل على أساس مستمر"<sup>4</sup>.

ويرى البخاري أن إدارة الموارد البشرية تعد أهم الإدارات في المنظمة لدورها الكبير في القيام بعدد من الوظائف أو الأنشطة التي تمارس بغرض إدارة إدارة العنصر البشري بطريقة فعالة وإيجابية بما يحقق مصلحة المنظمة ومصلحة العاملين ومصلحة المجتمع<sup>5</sup>.

من خلال سرد التعريف السابقة، أمكن للطالبين تحديد تعريف للعاملين (المورد البشري) حيث نقول: "العاملين هم مجموع القوى العاملة داخل منظمة العمل، يربطهم عقد عمل قانوني بالشركة حيث يساهمون في أداء مهام واضحة داخلها ويملكون حقوق يكفلها القانون ولديهم واجبات معبر عنها صراحة في عقد العمل، و يسعون مثل نظرائهم المسيرين في الشركة من خلال السعي نحو تحقيق أهدافها وغاياتها".

<sup>1</sup> حسن النجفي، "القاموس الإقتصادي"، مطبعة الإدارة المحلية، بغداد، العراق، 1977، ص33.

<sup>2</sup> Peter F Drucker (1954), « **The practice of management** », New York: Harper & Brothers, p264.

<sup>3</sup> القانون رقم 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

<sup>4</sup> International Labour Organization (ILO), "Resolutions Concerning International Classification of Status in Employment", Adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians, January 1993, p08.

<sup>5</sup> فريد البخاري، "الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية"، الدار الجامعية، مصر، 2007، ص22.

## 2. تطبيقات المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين داخل المنظمة

مما لا شك فيه أن أية شركة مع وجود الأفراد العاملين المتحفزين والراضين تحقق أفضل النتائج. الأفراد العاملون هم أصحاب المصلحة الداخلية الرئيسية في المنظمة، وطوال تاريخ إدارة الأعمال أدركت الشركات أنها يجب أن توحد جهود موظفيها وتسعى إلى كسب ودهم ورضاهم في إطار المنظمة. حيث نرى الآن العديد من مؤشرات ترتيب أفضل الشركات على أساس بيئة العمل التي توفرها لموظفيها تجسيدا لشعار "الشركات الجيدة تجذب الموظفين الجيدين"<sup>1</sup>.

وحسب الغالي فإن العاملين ليس هم الفنيون وحسب بل تشمل هذه الفئة جميع العاملين بالشركة من موظفين و إداريين وفنيين وفئات أخرى، حيث أن لهم مصلحة مهمة في المنظمة لا تقتصر على حصولهم على الأجور فحسب بل تتعداها إلى عدد أكبر من المؤشرات التي يذكرها فيمايلي:<sup>2</sup>

أ. **أجور ومرتبات مجزية:** يتوقع العاملون أن تدفع لهم لهم اجورا تتناسب مع الجهد المبذول من قبلهم سواء كان جهدا فكريا أو عضليا. كما يتوقع العاملون العدالة في هذه الأجور من حيث وفائها بمتطلبات العيش الكريم، وسد احتياجاتهم احتياجات عوائلهم المختلفة. علما أن الأجور التي تدفع للعاملين تمثل محركا فاعلا في اقتصادات الدول المختلفة كونها تمثل حلقات متسلسلة من القيم المضافة لشرائح المجتمع المختلفة.

ب. **فرصة ترقية متاحة وجيدة:** وهي حالة مطلوبة من قبل العاملين لأنها تؤدي إلى تحسين قدراتهم الفنية والمالية وتشعرهم بأهميتهم في المنظمة.

ت. **تدريب وتطوير مستمر:** فالعالم لا يتوقف عند حد معين لذلك فالعامل الذي انهى دراسته في مرحلة معينة يتطلع أن يحصل على معلومات إضافية تتعلق بما يستجد في مجال تخصصه وبالتالي يتوقع من المنظمة التي يعمل فيها أن تزجه في الدورات التدريبية والتطويرية تؤهله للإيفاء بالمتطلبات بيعة العمل تتسم بالحركة و التطور الدائم.

ث. **عدالة وظيفية:** تولد هذه العدالة شعورا بالانتماء والإحساس بالثقة وتساهم بالتنمية ثقافية تنظيمية إيجابية تكون المنظمة بأشد الحاجة لها.

<sup>1</sup> محمد الطائي، "المسؤولية الاجتماعية للشركات وأخلاقيات الأعمال"، دار الثقافة، عمان، الأردن، 2016، ص 70.

<sup>2</sup> طاهر منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامري، "مرجع سبق ذكره"، ص ص 87 88.

ج. ظروف عمل صحية ومناسبة: تساعد بيئة العمل على إنجاز الصحيح للمهام وأداء الوظائف بشكل حسن إذا كانت بيئة مشتملة على المستلزمات الضرورية للحفاظ على صحة العامل وسلامته من الأخطار بمختلف أنواعها. فالتهوية الجيدة والإضاءة الكافية وعدم وجود ضوضاء أو اشعاع ودرجات الحرارة الملائمة والمكاتب الواسعة ومكان العمل النظيف والمفتوح كلها شروط صحية أساسية لأداء العمل وتتم وحدات السلامة المهنية بهذا الأمر وقد استحدثت مؤخرا في مختلف الدول جوائز خاصة بالسلامة المهنية تمنح للمنظمات التي تفي بمتطلبات السلامة كافية.

ح. المشاركة في القرارات: أصبح العاملون يتطلعون إلى المزيد من المشاركة في القرارات التي تخصهم أو تخص عملهم وقد بقيت المشاركة تمثل مدخلا مهما لتحفيز العاملين واندماجهم في العمل فلا تكتفي المنظمات بالاستفادة من الجهود الفنية للعاملين بل تحاول أن تستفيد من مبادراتهم الإبداعية وذهنياتهم على اعتبار أنهم أقرب إلى المكائن والمعدات وبيئة العمل المباشرة.

خ. رعاية صحية جيدة: لهذا الجانب أهمية قصوى في حياة العاملين وعوائلهم فالتأمين الصحي ومدى شموليته والرعاية الصحية الجيدة في موقع العمل هي متطلبات ضرورية يطمح لها العاملون في كل منظمات الأعمال.

د. إجازات مدفوعة: في حالات التدريب أو الدراسة أو المرض أو الراحة و الاستجمام أو التطوع للعمل الاجتماعي الخيري كما هو في بعض الدول، فإن الإجازة المدفوعة تعتبر مساهمة مهمة من قبل منظمات الأعمال.

ذ. الإسكان وخدمات أخرى للعاملين: إن توفير السكن يوفر للعامل استقرارا عاليا و حافظا مهما للبقاء في المنظمة وتطوير الذات. إن مساهمة المنظمة بتوفير السكن جزئيا أو كليا أمر مطلوب وهو يعد اسهاما اجتماعيا مهما وتتميز المنظمات اليابانية عن غيرها في هذا المجال بمساهمتها الواضحة.

ر. الشفافية في العمل وتقليل الاتصالات غير الرسمية السلبية: إن منهج الإدارة المفتوحة يعد مدخلا ملائما لتنمية العلاقة مع العاملين حيث أنهم على اطلاع تام بما يحيط بالمنظمة من مواقف مختلفة وبالتالي فهم أسرع للمباردة بمعالجة المواقف المختلفة ومساعدة المنظمة على التطور والرقى، فبدلا من الإشاعات التي تسري بين العاملين ويكون لها مردود سلبي عليهم تؤدي الشفافية والوضوح في الاتصالات إلى تقليل هذا الأمر.

ويعرض الجدول الموالي أهم الممارسات المسؤولة اجتماعيا على مستوى إدارة الموارد البشرية اتجاه العاملين بالمنظمة.

الجدول رقم (02): برامج المسؤولية الاجتماعية على مستوى وظيفة الموارد البشرية

| المسؤولية الاجتماعية على مستوى كل مهمة   | مهام إدارة الموارد البشرية                            |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● الإعتماد على الأسس القانونية في الإعلان عن الوظائف و إجرائها وفي تقييم نتائجها.</li> <li>● الموثوقية في الإجراءات المعتمدة في عمليات التعبئة والإستقطاب.</li> <li>● تأمين حقوق المتقدمين للوظائف (ضمان النزاهة والشفافية في عملية التوظيف).</li> <li>● يجب أن تكون عملية الاستقطاب نابعة من حاجة حقيقية للمورد البشري.</li> <li>● تفادي أساليب التوظيف غير الأخلاقية وغير القانونية (الوساطة أو المحسوبية أو الوجاهة).</li> <li>● تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص للمتقدمين للوظيفة والحفاظ على سرية معلوماتهم والرد عليها</li> </ul>  | <p>1. تخطيط الموارد البشرية (الإستقطاب والإختيار)</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● استعمال أساليب التقييم الموضوعية والدقيقة، والابتعاد عن التحيز.</li> <li>● متابعة وتوثيق أداء العاملين وتشخيص جوانب التميّز والتدني في أدائهم و تقييم تطوره.</li> <li>● تطوير أساليب وتقنيات العمل وتعميم استخدام النظم الإلكترونية فيها والعمل على تطبيق معايير الجودة والتميز على مستوى إدارة الأفراد.</li> </ul>   | <p>2. تقييم أداء العاملين</p>                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● تهيئة بيئة العمل وتشجيع الأفراد على تنمية و استغلال مهاراتهم، ولا بد من تنفيذ برامج الموارد البشرية بطريقة تراعي تحقيق التوازن بين حاجات الأفراد و أهداف المنظمة.</li> <li>● تكوين بيئة يتم فيها إطلاق العنان للإبداع المستمر وطاقات العاملين، وتشجيع العمل الجماعي.</li> <li>● تحقيق العدالة في الأجور و نظام المكافآت.</li> <li>● يرغب الموظفون و العاملون أن يتحسس المدراء والمشرفون أحواشهم وأن يشاركونهم أفراحهم و أحزانهم مثل إرسال بطاقات تحنئة عندما يبرز أحدهم بمولود، أن أن يسأل المدير عن حالة موظف يعرف بأنها غير مستقرة.</li> <li>● يتطلع العاملون والموظفون إلى الأمان والثقة في وظائفهم وأنهم لن يفقدوها، وعلى المدراء والمشرفين طمأننتهم ما أمكن حيال هذا الجانب.</li> <li>● عدم التهديد بالفصل أو الطرد من الوظيفة فإن هذا الأسلوب يسبب نوع من الإحباط لدى العاملين، وعلى المدراء والمشرفين تفادي هذا النوع من التهديدات.</li> <li>● غرس ثقافة التحفيز المادي والمعنوي.</li> <li>● توفير كل متطلبات الصحة والسلامة المهنية والالتزام بالتشريعات الخاصة بها، والسعي إلى توفير جو من الراحة و المتعة في مكان العمل.</li> <li>● إقامة دورات التدريب والتكوين المستمر للعاملين لتحسين مستوى أدائهم.</li> </ul> | <p>3. تحسين نوعية وظروف العمل</p>                     |

المصدر: ضيافي نوال، "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية"، رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية، جامعة

أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2010، ص ص78 79.

### 3. العوائد المتوقعة من تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية على العاملين

قدم العديد من الباحثين والأكاديميين اسهامات معتبرة في مجال العوائد المكتسبة من خلال تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية على العاملين داخل المنظمة، ولعل من أبرز ما تم تقديمه هو اسهامات فيليب كوتلر في المجال، حيث يذكر أنه وبعد تبني برامج المسؤولية الاجتماعية من طرف منظمات الأعمال، يساهم ذلك في:<sup>1</sup>

#### أ. ازدياد الرضا وارتفاع الحافز لدى الموظفين:

إن سمعة الشركة المرتبطة بالإنخراط في المجتمع، والتي تدعم الموظفين لكي يتطوعوا لخدمة قضايا المجتمع يمكن أن تؤثر في روحهم المعنوية وأيضاً في اختياراتهم للامكان التي يودون العمل فيها، حيث أشارت العديد من الدراسات أن التزام الشركة تجاه القضايا المجتمعية يكون عاملاً مهماً عند اختيار مكان العمل لدى الموظفين، وأنه من المحتمل بشدة أن يرفض العاملون الإلتحاق بشركات إذا ما اكتشفوا أن لها ممارسات مواطنة مؤسسية سلبية.

#### ب. تعزيز السمعة والصورة الذهنية للشركة:

حيث يكتشف كثير من الشركات إمكانية تحسين السمعة القوية المرتبطة بتطبيق المسؤولية الاجتماعية على العاملين أو حتى اكتسابها من خلال الأعمال الخيرية للموظفين الذين تضعهم جهودهم التطوعية المسموح بها من طرف الشركات التي ينتمون إليها وجهاً لوجه مع الشركاء في القضايا والمواطنين والجيران. حيث يعتبر هذا النوع من المبادرات الأقوى والأقدر على توليد مشاعر الود والإرتياح بين الموظفين وأفراد المجتمع المحلي مما يكسب المنظمة تعزيزاً قوياً لمسعته وعلامتها التجارية أمام المجتمع والرأي العام.

#### ج. توفير الفرص لعرض وإبراز المنتجات والخدمات:

حيث يمكن لتطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية على العاملين وتعزيز المبادرات الخيرية التي تتضمن تبرعات بالمنتجات والخدمات وإخراج العاملين للإشراف على الندوات و المعارض يزيد هذا من إتاحة فرص إضافية لربط المنتجات بالإنخراط في المجتمعات. حيث تساهم برامج المسؤولية الاجتماعية التي تتضمن إمدادات من منتجات الشركات إلى زيادة الوعي بتوليفة منتجات الشركة مما يساهم في الرفع من حجم المبيعات و الخدمات الحصول على عوائد مالية مجزية.

#### د. زيادة ولاء العملاء:

<sup>1</sup> فيليب كوتلر ونانسي لي، "مرجع سبق ذكره"، ص 241.

من المرجح أن يكون العملاء مخلصين للعلامة التجارية للمنظمة حينما يسمعون أنباء طيبة عن تعاملها مع عاملها واعتمادها بهم، حيث إذا كانت قيم شركتك متوافقة مع قيمهم الشخصية. والأكثر من ذلك ، أن جيل الألفية وهم أغلب سكان الأرض الآن، يفضلون التعامل مع "الشركات والعلامات التجارية ذات الرسائل الاجتماعية وأساليب التصنيع المستدامة ومعايير العمل الأخلاقية". حيث تعمل برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات على عرض قيم المنظمة وإثبات أن العمل الجماعي والمشاركة المجتمعية والمشاركة في قمة قيم المنظمة الأساسية، مما يعزز لا محالة من ولاء العاملين ويضمن بقائهم مستمرين في الإقبال على منتجاتها<sup>1</sup>.

#### هـ. زيادة الإبداع داخل المنظمة:

إذا كان المسيرون يريدون أن يبدأ موظفهم في التفكير خارج الصندوق، و تريد الابتكار في شركاتهم. تشجع مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات الموظفين على تجربة أشياء جديدة وإعادة تنشيط وظائفهم.

من خلال هذه المشاركة الاجتماعية، سيشعر الموظفون بالتمكين لبدء المساهمة في الصورة الأكبر. قد يأتون بأفكار جديدة حول المنتجات أو العمليات الداخلية أو يتكرونها حلولاً جديدة لحل المشكلات. عندما تُظهر قيم شركتك وشغفها من خلال العطاء المجتمعي والإعناء بمتطلباتهم، سيشعر الموظفون بالتشجيع (والدعم) لتطوير طرق جديدة وأفضل لأداء وظائفهم.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> William Suley Menges, He Yuanqiong, “ The Impact of CSR Reputation and Customer Loyalty: The Intervening Influence of Perceived Service Quality and Trust”, International Journal of Research in Business and Social Science 8(4), 2019, p189.

<sup>2</sup> Won-Moo H, Taewon M, Sung-Hoon K, “ How Employees’ Perceptions of CSR Increase Employee Creativity: Mediating Mechanisms of Compassion at Work Intrinsic Motivation”, December 2018 Journal of Business Ethics 153(5)

المبحث الثاني: الدراسات السابقة حول تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات من وجهة نظر العاملين بالمؤسسات النفطية.

### تمهيد

بعد الإحاطة بالإطار النظري للدراسة يأتي دور الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بحثنا وهذا نظرا لأهميتها المنهجية كمكمل للمنهج الوصفي، حيث تعتبر هاته الأخيرة حجر الزاوية لمختلف البحوث الأكاديمية التي جاءت بعدها وساهمت في إقبال الباحثين عليها.

وبهدف التعرض للأمثلة لمتغيرات دراستنا، تم للطالبين الحصول على العديد من الدراسات السابقة العربية بما فيها الجزائرية والأجنبية التي تناولت موضوع دراستنا، ولقد حاولنا بعد اطلاعنا على مجموعة من الأبحاث السابقة إختيار ما يناسب موضوع دراستنا من خلال تحديد مجموعة واضحة من المعايير الواجب توفرها فيها، نذكر منها:

- أن تكون الدراسات السابقة مست متغير الدراسة الوحيد على الأقل؛
- أن تكون الدراسات السابقة تناولت متغير البحث مباشرة؛
- أن تحوي الدراسات السابقة دراسة ميدانية موثقة ببيانات إحصائية؛
- أن تمس الدراسات السابقة الشركات العاملة في قطاع النفط والطاقة في شقها التطبيقي؛

لذلك سنحاول من خلال هذا المبحث عرض جهود الباحثين السابقة لواقع تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات من وجهة نظر العاملين بالمؤسسات النفطية. بهدف معرفة أهم محاور الاشتراك و الاختلاف مع دراستنا الحالية، وذلك من حيث الأهداف، أدوات التحليل، مجتمع وعينة الدراسة وكذلك مختلف النتائج المتوصل إليها، حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مطالب.

**المطلب الأول:** الدراسات السابقة باللغة العربية.

**المطلب الثاني:** الدراسات السابقة باللغات الأجنبية.

**المطلب الثالث:** تقييم نتائج الدراسات السابقة و مقارنتها بالدراسة الحالية.

المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية

حصل الطالبين على عدد معتبر من الدراسات السابقة باللغة العربية التي تناولت معالجة موضوع أبعاد المسؤولية الاجتماعية في الشركات النفطية، نذكر منها:

1- دراسة ( نعيمة منصور محمد القطراني، 2007)<sup>1</sup> بعنوان: معوقات تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المنظمات النفطية الليبية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المنظمات النفطية الليبية التابعة للمؤسسة الوطنية للنفط المتواجدة إدارتها الرئيسية أو فروعها في نطاق محافظة بنغازي بدولة الجماهيرية الليبية الجارة، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين بالإدارة الوسطى في المؤسسة قيد الدراسة، والبالغ عددهم 130 مديراً حيث اختارت الباحثة معادلة **Krejcie and Morgan** لضبط حجم العينة، واستعملت استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لتجميع البيانات اللازمة من مديري الإدارة الوسطى بالمنظمات قيد الدراسة، حيث تم استعمال برنامج الحزم الإحصائية **SPSS** في تحليل البيانات، حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- تشعر الإدارة العليا في المنظمة بان الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية يؤدي إلى إضعاف مستوى الأداء؛
- أن المنظمة قيد الدراسة تفتقر لمصادر التمويل اللازمة للاهتمام ببرامج المسؤولية الاجتماعية؛
- لا تمتلك المؤسسة الوطنية للنفط جهاز رقابي لتقييم ومحاسبة الشركات التابعة له في مجال المسؤولية الاجتماعية؛
- تساهم القوانين المعمول بها في الدولة في الحد من تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية في الشركات النفطية؛
- لا توجد رؤية واضحة من قبل المنظمة نحو تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية.
- وعلى ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة أدت الباحثة إلى ذكر مجموعة من توصيات كان أهمها:
- العمل على توفير الدعم اللازم للأقسام المعنية بالاهتمام بالجانب الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية؛
- العمل على بناء نظام تقييم متقدم، وذلك لتعتمد عليه الشركات في تقييم أداءها المتعلق بأنشطة المسؤولية الاجتماعية بشكل دوري، الأمر الذي سيعزز لديها إمكانية التحسين المستمر في التزاماتها الاجتماعية؛
- العمل على تشجيع وتحفيز الشركات غير المهمة بتطبيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية؛

<sup>1</sup> نعيمة منصور القطراني، " معوقات تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المنظمات النفطية الليبية"، رسالة ماجستير في الإدارة، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، بنغازي، ليبيا، 2007.

- تنمية مهارات القيادات الإدارية في الشركات النفطية على كيفية التعامل والتفاعل في مجال حماية البيئة والموارد الطبيعية؛
- تقديم المساعدة الفنية والإدارية للشركات التي تواجهها صعوبات تحول دون تطبيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية؛
- العمل على سن التشريعات والقوانين التي تعمل على الارتقاء بأداء المسؤولية الاجتماعية؛
- ضرورة بلورة رؤية واضحة فيما يخص المسؤولية الاجتماعية في الشركات النفطية قيد الدراسة، فضلاً عن إدراجها ضمن أهدافها الإستراتيجية.

## 2- دراسة ( محمد قادري، 2014)<sup>1</sup> بعنوان: المسؤولية الاجتماعية والبيئية للشركات النفطية

### العربية شركتنا " سوناطراك الجزائرية، غاز قطر " أنموذجا

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المسؤولية الاجتماعية والبيئية وأهميتها تبنيها وتأثيرها على المجتمع، ومدى مساهمة الشركات النفطية العربية ممثلة في شركتي سوناطراك الجزائرية و غاز قطر القطرية في بلدانها من خلال تجسيد برامج ذات طابع تنموي، خيري اجتماعي، ويبيئي تسهم من خلاله في تحقيق التنمية المحلية. حيث تم الإعتماد في بناء دراسة الحالة على مختلف التقارير والبيانات والإحصائيات الرسمية للشركتين وتحليلها.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- الاهتمام بتنمية وتطوير الكفاءات من خلال البرامج التدريبية والتكوينية المبرمجة والمجسدة ووضع ميزانية سنوية لذلك، حيث تتوفر كل من الشركتين على مدونة السلوك ؛
- ترعى الشركتين العديد من التظاهرات الثقافية و الرياضية والتعليمية والمبادرات الخيرية ؛
- توفر الشركتين مناع عمل مناسب حيث استحدثت شركة سوناطراك الوظيفة المتعلقة بالصحة و الأمن و البيئة (HSE) وهو الإلتزام الرسمي لمجمع سوناطراك بالحفاظ على صحة وسلامة العاملين وحماية البيئة؛
- الدعم الاقتصادي والاجتماعي من خلال توفير فرص عمل، ودعم وتمويل الأنشطة ذات الطابع الإجتماعي؛
- عدم توفر شركة سوناطراك على استراتيجية واضحة ومنتظمة على المسؤولية الاجتماعية، فهي تعتمد بالأخص على البرامج ذات الطابع الاجتماعي الخيري التطوعي عكس شركة غاز قطر التي تضم في

<sup>1</sup> محمد قادري، " المسؤولية الاجتماعية والبيئية للشركات النفطية العربية شركتنا \_سوناطراك الجزائرية، غاز قطر " أنموذجا\_ مجلة أبعاد إقتصادية، المجلد 05، العدد 01، جامعة محمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2015، ص ص 254-277.

هيكلها التنظيمي على وظيفة خاصة بالمسؤولية الاجتماعية تحدد الاستراتيجيات والخطط والبرامج بخصوص الموضوع؛

وتوصي الدراسة بما يلي:

- ضرورة هيكلة نشاطات المسؤولية الاجتماعية لشركة سوناطرك، ضمن الهيكل التنظيمي للشركة، بإنشاء وظيفة خاصة بها تكون مهمتها تحديد الإستراتيجيات والسياسات والأهداف والبرامج في إطار منهج عمل منظم؛
- ضرورة تنويع نشاطات المسؤولية الاجتماعية خاصة في جانبيها الاقتصادي والاجتماعي بما يحقق رضا ولاء أصحاب المصالح؛
- ضرورة القيام بدورات تدريبية وتكوينية لفائدة إطارات الشركات خاصة بالمسؤولية الاجتماعية، لإستفادة من الخبرات والتجارب.

### 3- دراسة ( زوييدة محسن وآخرون، 2016)<sup>1</sup> بعنوان: أبعاد المسؤولية البيئية والاجتماعية في

#### المؤسسات البترولية دراسة ميدانية بمجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى احترام المؤسسات البترولية لمبادئ وقوانين المسؤولية البيئية والاجتماعية، حيث تم اختيار المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP) كعينة لتطبيق هذه الدراسة من خلال توزيع مجموعة من استمارات الإستبيان قدرت بـ 130 استمارة وزعت على عمال المؤسسة.

وللوصول إلى أهداف الدراسة تم الإستعانة بمجموعة من الأدوات الإحصائية، كالمتوسط الحسابي المرجح و الانحراف المعياري وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن تبني ودمج عنصر البيئي والاجتماعي ضمن مخططات الشركة الاستراتيجية هو استثمار اقتصادي تجني من خلاله الشركة أرباح طائلة وفي شتى المجالات؛
- أن التزام المؤسسة بمسؤولياتها تجاه البيئة والمجتمع لا يعد تكلفة تقع على عاتق المؤسسة؛
- عدم وجود ثقافة راسخة للشركات البترولية حول أبعاد ومبادئ المسؤولية البيئية والاجتماعية؛
- أن المؤسسة محل الدراسة تملك كل الإمكانيات المادية والبشرية للإلتزام بالمسؤولية البيئية والاجتماعية؛

<sup>1</sup> زوييدة محسن، حمزة بن الزين، عمر الفاروق زرقون، " أبعاد المسؤولية البيئية والاجتماعية في المؤسسات البترولية دراسة ميدانية بمجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار " مجلة رؤى إقتصادية، المجلد 06، العدد 02، جامعة الوادي، الجزائر، 2016، ص ص 330-342.

- غياب ثقافة الوعي وروح المسؤولية من أسباب تخلف المؤسسة عن التوجه نحو الاهتمام بالجانب البيئي والاجتماعي؛
- غياب التنظيم والتخطيط الجيد لجهود وأعمال الشركات حول ترسيخ وتطبيق أبعاد المسؤولية البيئية والاجتماعية.

وبالنسبة للتوصيات، لم تذكر هذه الدراسة أي توصية.

#### 4- دراسة ( عبدالمالك مهري، نوفل سمايلي، 2019)<sup>1</sup> بعنوان: واقع التزام الشركات النفطية في الجزائر بمبادئ وأبعاد المسؤولية الاجتماعية بالإشارة لحالة شركة سوناطراك - فرع المؤسسة الوطنية لأشغال الآبار ENTP-

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في مدى إمكانية إلتزام المؤسسات البترولية في الجزائر بالمسؤولية الاجتماعية. حيث تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي من خلال التعرض للجانب النظري للموضوع وكذا الدراسات السابقة حوله، وتم في الجانب التطبيقي توزيع استبانة على مختلف العاملين في مؤسسة أشغال الآبار ENTP التابعة لشركة سوناطراك من أجل رصد آراءهم حول الموضوع.

حيث توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- رغم تنوع وتعدد الآراء حول مفهوم المسؤولية الاجتماعية من تصنيفها بأنها التزام على عاتق الشركات إلى تصنيفها كذلك بأنها استجابة طوعية، إلا أنها لا تخرج عن كونها أعمال خيرية هادفة سواء للعمال أو للمجتمع؛
- التقيّد والإهتمام بمبادئ وأبعاد المسؤولية الاجتماعية لا يتنافى مع أهداف وآفاق الشركات البترولية ؛
- المؤسسة محل الدراسة (المؤسسة الوطنية لأشغال الآبار ENTP) لا تطبق أبعاد المسؤولية الاجتماعية؛
- تتفادى المؤسسة الاقتصادية الأدوات التقليدية للسياسة البيئية في حالة التزامها بالمسؤولية البيئية والاجتماعية وبهذا تعتبر أداة بديلة، لها أما في حالة فشلها يمكن للحكومات إدراج أداة ضغط أخرى وفي هذه الحالة تعتبر أداة تكميلية للسياسة البيئية؛

وتوصي الدراسة بما يلي:

<sup>1</sup> عبدالمالك مهري، نوفل سمايلي، " واقع التزام الشركات النفطية في الجزائر بمبادئ وأبعاد المسؤولية الاجتماعية بالإشارة لحالة شركة سوناطراك - فرع المؤسسة الوطنية لأشغال الآبار ENTP- "، حويلات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد 13، العدد 27، جامعة قلمة، الجزائر، 2019، ص 321-353.

- القيام بوضع مبادئ وأبعاد المسؤولية الاجتماعية ضمن الأهداف التي تسعى لها المؤسسة لتطبيقها كسعيها للربح والبقاء في السوق؛
- الإعداد والتنظيم الجيد من أجل تحقيق هذا الهدف من خلال اعتماد المؤسسة على مسيرين أكفاء وذوي أخلاق حسنة؛
- إعداد المؤسسة لتقارير دولية وسنوية من أجل معرفة وضعها اتجاه الجانب الاجتماعي؛
- الاهتمام بعنصر المحاسبة الاجتماعية ومعاينة كل من يخل بمبادئ وأبعاد المسؤولية الاجتماعية من طرف المؤسسة.

### المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغات الأجنبية

على نفس منوال المبحث السابق، فقد تم للطالب الحصول على عدد من الدراسات الأجنبية السابقة والمتعلقة بموضوع دراستنا، حيث تم إختيار ما رأيناه مناسب ويخدم متغيرات الدراسة، نقدمه فيمايلي:

#### 1- دراسة<sup>1</sup> (Quyen Ha, 2016) بعنوان:

### **Corporate Social Responsibility in Oil and Gas Industry in Finland: Performance of Neste Oil Corporation** (المسؤولية الاجتماعية للشركات في مؤسسات صناعة

النفط والغاز بفنلندا: أداء شركة نست للنفط)

كان الهدف من هذه الدراسة هو اكتشاف المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) في مجال النفط و قطاع الغاز في دولة فنلندا. حيث تكتسب المسؤولية الاجتماعية للشركات أهميتها بشكل متزايد في الأعمال اليومية بسبب زيادة وعي المجتمع تجاه الشركات النشطة اجتماعيًا. بمعنى آخر ، استثمرت الشركات بشكل ملحوظ في أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات. الهدف الرئيسي هو توضيح أداء المسؤولية الاجتماعية للشركات من منظمة فنلندية بالإضافة إلى إظهار الفوائد والتحديات المتعلقة بقضايا المسؤولية الاجتماعية للشركات. قام الباحث في الفصل الأول بالتعرض للمفاهيم النظرية حول المسؤولية الاجتماعية هيكلها ، أهميتها ، الفرص ، والعقبات. وقد تم إختيار شركة الطاقة **Neste** وهي واحدة من أكبر المنظمات الفنلندية في صناعة الطاقة، حيث اتخذها الباحث كدراسة حالة لتشكيل الجزء التجريبي (دراسة الحالة) من الدراسة.

<sup>1</sup> Quyen Ha, « Corporate Social Responsibility in Oil and Gas Industry in Finland: Performance of Neste Oil Corporation», Degree Programme in International Business Phd, Faculty of Business& Culture, Seinäjoki University of Applied Sciences, Finland, 2016.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نسردها فيما يلي:

- تفتح شركة **Neste** الباب أمام أصحاب المصلحة (الحكومة و المنظمات غير الحكومية) من أجل تحديد الرؤى الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية للشركة؛
- الشركة ملتزمة وراغبة في الاهتمام بحماس والعمل من أجل تحقيق الثروة طويلة الأجل للمجتمع من خلال الاهتمام بالنظام البيئي إلى جانب اهتمامها بتعظيم الربح؛
- أحد الأمثلة الرائعة على إنجازات المؤسسة محل الدراسة **Neste** في مجال إدارة المسؤولية الاجتماعية للشركات هو استحداث نظام سلاسل الإمداد الرائد في العالم للمواد الأولية المتجددة ولديها نظام شامل للغاية للعناية الواجبة للاستدامة يتم إجراؤه مع جميع موردي المواد الأولية للشركة قبل توقيع عقود الشراكة معهم؛
- تسعى الشركة للإعتماد أكثر فأكثر على أنظمة الطاقات المتجددة و الإبتعاد عن مصادر الوقود الأحفوري الضار بالبيئة؛

وتوصي الدراسة بمايلي:

- رغم وجود برامج قوية خاصة بالمسؤولية الاجتماعية في الشركة، إلا أنها تحتاج إلى المزيد من التفاعل والتنسيق مع أصحاب المصلحة من أجل تحديد أعمق وأمثل لبرامج المسؤولية الاجتماعية المنفذة؛
- خلق المزيد من الإجراءات العملية، اتخاذ القرارات الحكيمة والاختيارات الصائبة قبل البدء في برامج المسؤولية الاجتماعية؛
- الاستماع بشكل متزايد لاحتياجات العملاء ورغباتهم؛
- الاستمرار في التوسع في استخدام المزيد من المواد الخام العملية والتكنولوجيا والابتكار؛
- الاستمرار في الاستثمار الفعال في المشاريع المجتمعية والبيئية؛
- الحفاظ على شفافية عالية في المسؤولية الاجتماعية للشركات من خلال الإبلاغ والمصادقة من الأطراف ذات العلاقة؛
- توصل دائماً إلى معايير اللوائح الوطنية والدولية ، والشهادات ، وقواعد السلوك؛
- الاستمرار في البحث عن المواهب والاحترام وتقدير العاملين بالشركة؛
- الإستمرار في أنشطة البحث و التطوير و التكيف مع المتغيرات الجديدة الخاصة بالتغير البيئي والأنشطة المسؤولة اجتماعيا.

2- دراسة<sup>1</sup> (Reza H. Chowdhury & others, 2019) بعنوان:**Which Dimension of Corporate Social Responsibility is a Value Driver in the Oil and Gas Industry** (أي أبعاد المسؤولية الاجتماعية التي تقود خلق القيمة في مؤسسات صناعة

(النفط والغاز)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أبعاد المسؤولية الاجتماعية المحددة لجلب القيمة في شركات قطاع النفط والغاز (O&G Industry) العاملة بكندا، حيث تشارك هاته الأخيرة في العديد من الأنشطة المستدامة اجتماعيًا المتعلقة بتنمية المجتمع وحماية البيئة نظرا لخصوصياتها الصناعية. كما حددت هذه الدراسة ما إذا كانت الأبعاد الاجتماعية والبيئية والاقتصادية للمسؤولية الاجتماعية للشركات متساوية التأثير في خلق القيمة ومستوى تقديمها للقيمة المضافة لهذا النوع من المؤسسات، حيث تم قياس المستوى المحدد لأنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات من المعلومات الواردة في التقارير المالية السنوية لشركات النفط والغاز الكندية وتحديد آثار أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات على قيمة الشركة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كالتالي:

- وجدنا أن المسؤولية الاجتماعية للشركات تعزز قيمة الشركة لشركات النفط والغاز. في حين أن الأنشطة الاجتماعية مثل رفاهية الموظفين وتنمية المجتمع هي قيمة أساسية - إلا أن العوامل المحركة، والأنشطة البيئية والاقتصادية المستدامة لها تأثير ضئيل على القيمة السوقية لشركات النفط والغاز؛
- تعاني صناعة النفط والغاز من تصور سلبي لضعف استدامتها. هذا هو السبب في أن الشركات في قطاع النفط والغاز تستثمر في العديد من الأنشطة المستدامة اجتماعيًا المتعلقة بتنمية المجتمع وحماية البيئة؛
- وجود علاقة إيجابية بين تطبيق المسؤولية الاجتماعية للشركات وحجم الشركات (بمعنى وجود تبنى أكبر لأبعاد واتجاهات ومبادرات المسؤولية الاجتماعية كلما زاد حجم الشركة وحجم أعمالها) ولكن لا توجد علاقة واضحة بين الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية مربوط برأس مال الشركات؛
- وجود علاقة إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية للشركات ودرجة الربحية، حيث توصل الباحثون إلى قدرة الشركات المتحصلة على أداء مالي وربحي أكبر يدفعها نحو المزيد الالتزام بالممارسات المسؤولة اجتماعيا، حيث تم قياس ذلك بواسطة صافي الربح بعد الضرائب.

<sup>1</sup> Reza H. Chowdhury, Sungchul Choi, Simon Ennis, Dongseop Chung, « **Which Dimension of Corporate Social Responsibility is a Value Driver in the Oil and Gas Industry** », canadian journal of administrative sciences, Volume36, Issue2, 2019, p260-272 .

3- دراسة<sup>1</sup> (Nikhil Koolwal, 2019) بعنوان:**Corporate Social Responsibility (CSR) Implementation in Oil & Gas****Industry: Challenges and Solutions** (تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركات العاملة في قطاع

النفط والغاز: التحديات و الحلول)

هدفت هذه الدراسة إلى وضع استراتيجية تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية لدى الشركات العاملة في قطاع النفط والطاقة حول العالم، حيث وبعد أن ظهرت المسؤولية الاجتماعية للشركات كنهج محوري لمعالجة العواقب الاجتماعية والبيئية لعمليات هذه الشركات اليومية، ونظرًا لأنه من المتوقع أن تنمو العوامل الخارجية التي تنتجها هذه الشركات بشكل كبير، فغالبًا ما يمكن التنبؤ بها للمساعدة في معالجة العديد من المشكلات الأكثر إلحاحًا في العالم كالتعليم، والتغير في المناخ، والفقر، وتأثيرات الاحتباس الحراري، على سبيل المثال لا الحصر. مع التوقعات المتزايدة من الشركات، تكشف هذه الورقة بشكل عملي ما إذا كانت المسؤولية الاجتماعية للشركات قادرة على تحقيق هذه التوقعات. تقوم بذلك من خلال التحقيق في صناعة كانت باستمرار في مركز تطوير المسؤولية الاجتماعية للشركات: قطاع النفط والغاز. وتبين هذه الورقة إمكانية تصور المسؤولية الاجتماعية للشركات لمواجهة التحديات المؤثرة من خلال النظر بشكل شامل في الشركات الكبرى من الاقتصادات المتقدمة والناشئة على حد سواء، وقد اعتمد الباحث على البيانات والتقارير المالية لأكثر من 10 شركات عالمية عاملة في قطاع النفط والطاقة من بينها: **Shell, BP, Exxon Valdez, Saudi Aramco, Gazprom**

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- المسؤولية الاجتماعية للشركات لديها إمكانات كبيرة لمعالجة القضايا البيئية بشكل ملحوظ، حيث يتم تعزيز مدخلات الشركات في البيئة بشكل كبير وإشغال إنشاء تقنيات غير تقليدية صديقة للبيئة توجه إلى تحسينات ملموسة من قبل عدد قليل من الشركات؛
- يمكن للتحديات البيئية من خلال تفعيل الكفاءة المتخصصة والمعرفة الإدارية المتخصصة يساعد بشكل لا يصدق التحسينات البيئية؛
- من الطبيعي أن تؤدي الأنشطة إلى نتيجة مربحة للجانبين حيث تتضاءل التأثيرات البيئية العدائية للمنظمات، بينما تحصل المنظمات في نفس الوقت على ربح أكبر من خلال تحسين الأصول والتنمية. على النقيض من ذلك، فإن المسؤولية الاجتماعية للشركات لديها إمكانات منخفضة لمعالجة القضايا التي تم تحديدها مع إدارة وتنمية المجتمع؛

<sup>1</sup> Nikhil Koolwal, « **Corporate Social Responsibility (CSR) Implementation in Oil & Gas Industry: Challenges and Solutions**», International Conference on Sustainable Computing in Science, Technology & Management (SUSCOM), Amity University Rajasthan, Jaipur, India, 2019, p01-11.

- المنظمات يمكن أن تريح بشكل غير عادي من خلال تحسين العلاقات مع المجتمع والإدارة المحسنة: الحسائر بسبب عدم رضا الناس ، وقلة الرشوة و تعزيز سمعة الشركة ومن ثم لن تكون هناك مقاومة بسبب المجتمعات المحلية؛

- تشير هذه الورقة إلى أن هناك سببين حاسمين وراء تجاهل جمعيات النفط في جميع أنحاء العالم لمعالجة التقدم بشكل فعال و مخاوف المنظمة. بادئ ذي بدء ، فإن "دراسة الجدوى للمسؤولية الاجتماعية للشركات" (أي استخدام التدريبات الاجتماعية لتحقيق أهداف الشركة) تحد من هذا يمكن أن تحقق تمارين للحضارة الأوسع.

دراسة الجدوى لديها إمكانات أفضل في معالجة قضايا البيئة فيما يتعلق بالفقر أو تنمية المجتمع المحلي؛ - يمكن ملاحظة كيف يمكن لشركة بريتيش بتروليوم أن تفعل ذلك تأثير الاستراتيجية المفتوحة في أذربيجان من خلال تقديم التوجيه الرئيسي للحكومة. من ناحية أخرى ، يمكن أن تكون المنظمة ضعيفة عند النظر إليها مقاومة الحكومة. على سبيل المثال ، في الآونة الأخيرة قللت الهيئات التشريعية في فنزويلا وروسيا من الأنشطة التجارية لأكبر نفط بعيد. المنظمات ، بشكل قابل للاستيلاء على جزء من مزاي Shell و BP و Exxon. الفارق الملحوظ بين أذربيجان من جهة و فنزويلا وروسيا من جهة أخرى ، تبرز أهمية الحكومة لإنجاز أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات.

وتوصي الدراسة بمايلي:

- من الواضح أن التنفيذ الناجح للمسؤولية الاجتماعية للشركات كثيراً ما يكون مزعجاً لبعض الشركات حيث إنها تحاول تعديل الالتزام الاجتماعي وازدهار أموال المستثمرين. على إن فرصة أن تضع المنظمة مواردها في المسؤولية الاجتماعية للشركات، في بدايتها ستؤثر على دخل المساهمين ، الأمر الذي لا يرضيهم. في حين العمل دوليًا ، يجب أن تكون هناك إجراءات ومعايير أخلاقية محددة ، والتي يجب أن تنطبق على جميع المنظمات؛

- الدعم الحكومة ضروري لهذه العملية المرهقة. يجب أن يتم تفعيل المسؤولية الاجتماعية للشركات واستكمالها حتى تتمكن المنظمة من تحقيق المزايا المالية. الحفاظ على مسافة استراتيجية من الرقم التحويل أمر بالغ الأهمية ، على الرغم من تخصيص الأموال لإجراءات مستدامة بيئيًا بدون ربح نقدي ، فإن مزايا المسؤولية الاجتماعية للشركات ستدفع التنظيم في الوقت المناسب. نظرًا لأن المستهلكين أكثر دراية باستدامة البيئة ، فإن المسؤولية الاجتماعية للشركات ستعمل بالتأكيد على تحسين التعرف على العلامة التجارية و القيمة السوقية؛

- تجدر الإشارة أيضًا إلى أنه في حالة تورط أي منظمة في ترويج أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات، أو التورط في أي فضيحة بيئية ، فإن قيمة المنظمة ستكون على المحك وسيؤثر بشكل مباشر على سمعة المنظمة. ، حيث لن يأتي الضرر باعتباره ماليًا مباشرًا و فقط ، لكنها ستؤثر بشدة على القيمة الأساسية

للمؤسسة على المدى الطويل. التخوف من المستقبل أمر لا غنى عنه في أي نوع من الخطة الاستراتيجية. حيث من الأهمية بمكان النظر في التغييرات التي قد يتوقعها المستقبل أثناء التخطيط لتنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات.

### المطلب الثالث: تقييم نتائج الدراسات السابقة و مقارنتها بالدراسة الحالية

سنقوم من خلال هذا المطلب بإجراء عملية مقارنة بين دراستنا الحالية الموسومة بواقع تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات من وجهة نظر العاملين في المؤسسات النفطية مع الدراسات السابقة التي تعرضنا لها فيما سبق، وذلك من خلال دراسة أوجه التشابه والمقارنة من حيث أهداف الدراسة والمجتمع التي اعتمدت عليه في الجانب التطبيقي، الأداة و المنهج وكذا بيئة الدراسة وفي الأخير المقارنة بين متغيرات الدراسة (المتغير التابع والمستقل)، وهذا ما يعزز أطر النقد البناء ومعرفة مسببات إختلاف النتائج في دراستنا والدراسات الأخرى، مستعينين بالجدول الموالي لذلك:

الجدول رقم (03) : مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

| أوجه الاختلاف   | أوجه التشابه   | معايير التشابه والاختلاف من حيث: | إسم الباحث، السنة وعنوان الدراسة   |
|---|--|----------------------------------|--|
| مست دراسة نعيمة منصور مجموعة من المؤسسات النفطية التابعة لمؤسسة نفط بنغازي في حين جاءت دراستنا لدراسة الأبعاد من خلال وجهة نظر العاملين | تسليط الضوء على موضوع المسؤولية الاجتماعية للشركات العاملة بقطاع النفط | الهدف                            | نعيمة منصور (2007)<br>معوقات تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المنظمات النفطية الليبية |
| دراسة نعيمة شملت كوادر العديد من المؤسسات النفطية الناشطة بولاية بنغازي الليبية، في حين دراستنا استهدفت العاملين في مؤسسة جزائرية واحدة | العاملين بمؤسسات الصناعة النفطية                                       | مجتمع الدراسة                    |  |
| /   | الإستبيان  | أداة الدراسة                     |  |
| /   | المنهج الوصفي التحليلي   | المنهج المتبع                    |  |

|   |   |                      |                        |  |
|---|---|----------------------|------------------------|--|
| <p>دراسة نعيمة كوادر العديد من المؤسسات النفطية الناشطة بولاية بنغازي الليبية، في حين دراستنا استهدفت العاملين بمؤسسة النفط الناشطة بولاية غرداية الجزائرية</p>                     | <p>المؤسسات العاملة بقطاع النفط والطاقة</p>                       | <p>بيئة الدراسة</p>  |                        |  |
| <p>تعتبر الشركات النفطية كمتغير مستقل في دراستنا في حين جاءت المسؤولية الاجتماعية كمتغير مستقل في هذه الدراسة.</p>  | <p>/</p>  | <p>متغير مستقل</p>   | <p>متغيرات الدراسة</p> |  |
| <p>تعد أبعاد المسؤولية الاجتماعية هي المتغير التابع في دراستنا</p>  | <p>/</p>  | <p>متغير تابع</p>    |                        |  |
| <p>كانت دراسة قادري دراسة مقارنة بين شركتي سوناطراك الجزائرية و غاز قطر القطرية في حين دراستنا هدفت إلى التعرف على واقع تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة نفطية جزائرية</p> | <p>التعرف على واقع موضوع المسؤولية الاجتماعية للشركات النفطية</p> | <p>الهدف</p>         |                        |  |
| <p>دراسة قادري بالإضافة لمؤسسة النفط الجزائرية شملت مؤسسة غاز قطر القطرية</p>   | <p>المؤسسات النفطية</p>   | <p>مجتمع الدراسة</p> |                        |  |
| <p>/</p>  | <p>أداة الاستبيان</p>   | <p>أداة الدراسة</p>  |                        |  |
| <p>/</p>  | <p>المنهج الوصفي ودراسة حالة</p>                                  | <p>المنهج المتبع</p> |                        |  |
| <p>البيئة الجزائرية و القطرية</p>   | <p>البيئة الجزائرية</p>   | <p>بيئة الدراسة</p>  |                        |  |
| <p>المتغير المستقل في دراستنا هو المؤسسات النفطية من وجهة</p>   | <p>المسؤولية الاجتماعية</p>                                       | <p>متغير مستقل</p>   |                        |  |

| نظر عاملها   |   | متغيرات       |  |
|--|---|---------------|--|
| المتغير التابع في دراستنا هو أبعاد المسؤولية الاجتماعية  | منظمات الأعمال في الجزائر   | متغير تابع    | الدراسة  |
| حاولت دراستنا التعرف على موضوع الدراسة من خلال وجهة نظر العاملين                                 | هدفت كلا الدراساتين إلى التعرف على واقع تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية في الجزائر | هدف الدراسة   | ( زويدة محسن وآخرون، 2016 )<br>أبعاد المسؤولية البيئية والاجتماعية في المؤسسات البترولية دراسة ميدانية بمجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار |
| يوجد اختلاف في اختيار الوحدة التابعة للمؤسسة الأم  | مؤسسة النفط الجزائرية سوناطراك  | مجتمع الدراسة |  |
| /  | أداة الاستبانة  | أداة الدراسة  |  |
| /  | المنهج الوصفي التحليلي  | المنهج المتبع |  |
| /  | بيئة الأعمال الجزائرية  | بيئة الدراسة  |  |
| /  | كلا الدراساتين جعلت من المؤسسات النفطية كمتغير مستقل                                | المستقل       | البيئية  |
| /  | جاءت أبعاد المسؤولية الاجتماعية كمتغير تابع في كلا الدراساتين                       | التابع        |  |
| بالإضافة للأبعاد عينت هذه الدراسة بالتعرض لمبادئ المسؤولية الاجتماعية في أحد فروع مؤسسة سوناطراك | البحث في واقع تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية في شركة سوناطراك للنفط               | هدف الدراسة   | ( عبدالمالك مهري، نوفل سمايلي، 2019 )<br>واقع التزام الشركات النفطية في الجزائر بمبادئ وأبعاد  |
| /  |   |               |  |

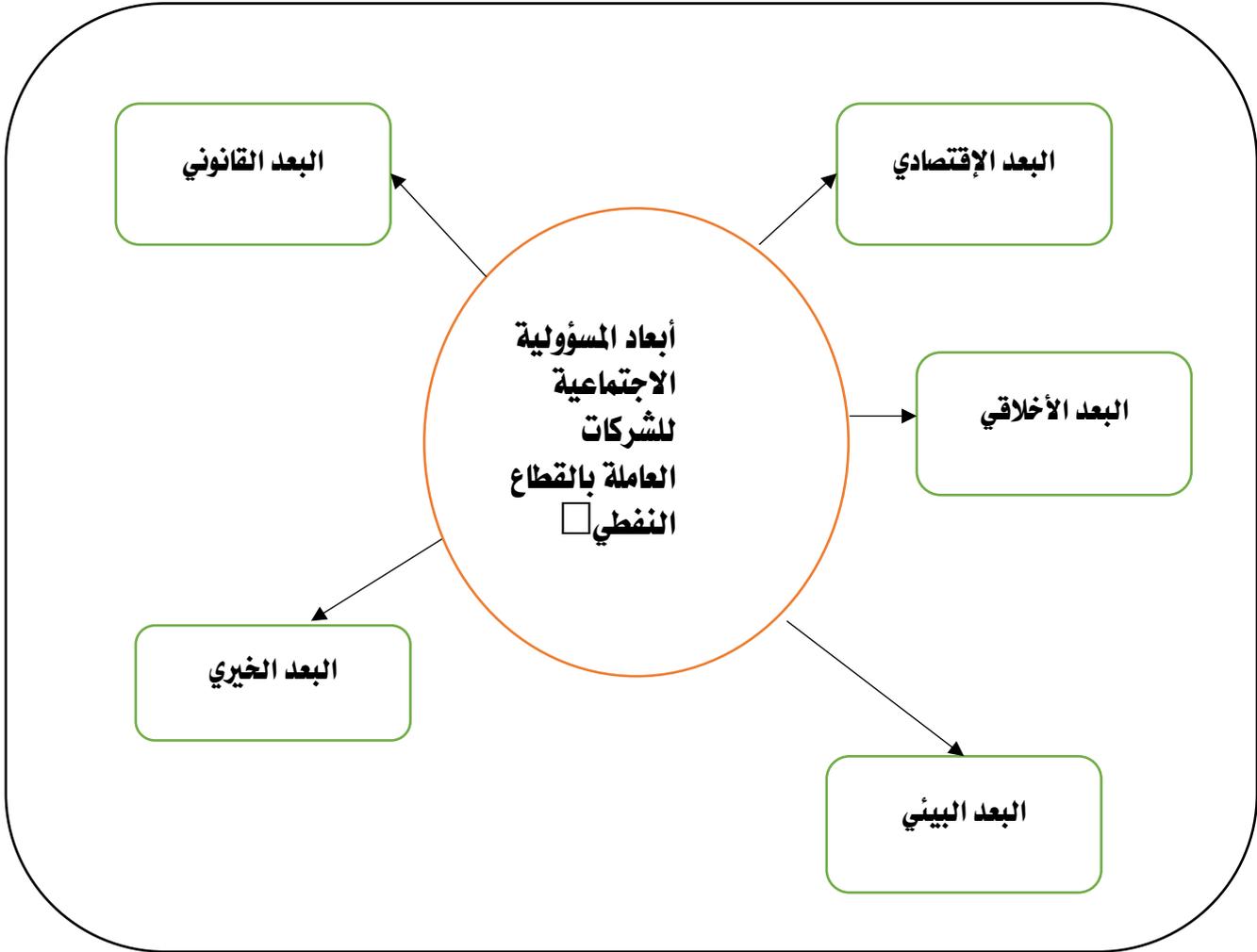
|  |   |               |  |  |           |
|--|---|---------------|--|--|-----------|
|  | الشركات النفطية<br>الجزائرية  | مجتمع الدراسة | المسؤولية الاجتماعية بالإشارة<br>لحالة شركة سوناطراك - فرع<br>المؤسسة الوطنية لأشغال<br>الآبار -ENTP-  |  |           |
| /.   | أداة الاستبيان  | أداة الدراسة  |  |  |           |
| /  | المنهج الوصفي<br>التحليلي   | المنهج المتبع |  |  |           |
| /  | البيئة النفطية الجزائرية  | بيئة الدراسة  |  |  |           |
| /  | سوناطراك  | المستقل       | المتغيرات  |  |           |
| الأبعاد والمبادئ   | أبعاد المسؤولية<br>الاجتماعية   | التابع        |  |  |           |
| هدفت الدراسة إلى دراسة<br>موضوع المسؤولية الاجتماعية<br>من خلال قياس الأداء في<br>مؤسسة نست الفنلندية<br>للبتترول والغاز               | تشابحت دراستنا في<br>احدى جزئيات هذه<br>الدراسة ألا وهو<br>متغير المسؤولية<br>الاجتماعية. | هدف الدراسة   | <p><b>Quyen )</b><br/><b>(Ha, 2016</b><br/><b>Corporate Social</b><br/><b>Responsibility in Oil</b><br/><b>and Gas Industry in</b><br/><b>Finland:</b><br/><b>Performance of</b><br/><b>Neste Oil</b><br/><b>Corporation</b></p> |  |           |
| هاته الدراسة عنيت بدراسة<br>شركة نست الفنلندية   | المؤسسات العاملة<br>بقطاع النفط والغاز  | مجتمع الدراسة |  |  |           |
| اعتمدت هذه الدراسة على<br>التقارير المالية لمؤسسة نست<br>الفنلندية العاملة بقطاع الغاز<br>والنفط وكذا اجراء مقابلات<br>مع كوادر الشركة | /   | أداة الدراسة  |  |  |           |
| /  | المنهج الوصفي   | المنهج المتبع |  |  |           |
| بيئة الأعمال الفنلندية بالنسبة<br>لدراسة السابقة.<br>ودراستنا انجزت ضمن بيئة<br>الأعمال الجزائرية.                                     | /   | بيئة الدراسة  |  |  |           |
| /  | المسؤولية الاجتماعية  | المستقل       |  |  | المتغيرات |

|  |  |               |           |   |
|--|--|---------------|-----------|---|
| /  | خصائص المؤسسات<br>الصناعية   | التابع        |           | <p><b>(Reza H. Chowdhury &amp; others, 2019)</b></p> <p><b>Which Dimension of Corporate Social Responsibility is a Value Driver in the Oil and Gas Industry</b></p> |
| هدفت هذه الدراسة<br>بالأساس في البحث عن<br>أهم أبعاد المسؤولية<br>الاجتماعية التي يجب أن<br>تعتني بها الشركات العاملة<br>في قطاع النفط | جعلت كلا<br>الدراستين من<br>موضوع المسؤولية<br>الاجتماعية كمتغير<br>أساس           | هدف الدراسة   |           |   |
| قطاع النفط الدولي  | مؤسسات القطاع<br>النفطي  | مجتمع الدراسة |           |   |
| /  | الاستبيان  | أداة الدراسة  |           |   |
| /  | الوصفي التحليلي  | المنهج المتبع |           |   |
| كانت بيئة دراستنا تعنى<br>بالبيئة الجزائرية المحلية في حين<br>اهتمت هذه الدراسة ببيئة<br>مؤسسات النفط الدولية                          | /  | بيئة الدراسة  |           |   |
| /  | جعلت كلا<br>الدراستين من<br>المؤسسات العاملة في<br>قطاع النفط كمتغير<br>مستقل      | المستقل       | المتغيرات |   |
| /  | جعلت كلا<br>الدراستين متغير أبعاد<br>المسؤولية الاجتماعية<br>كمتغير تابع           | التابع        |           |   |
| هدفت هذه الدراسة إلى<br>التعرف على مدى تنفيذ<br>برامج المسؤولية الاجتماعية<br>لدى الشركات النفطية                                      | هدفت كلا<br>الدراستين إلى التعرف<br>على موضوع<br>المسؤولية الاجتماعية<br>وحضوره في | هدف الدراسة   |           |   |
|  |  |               |           |   |

|  |                                 |               |   |  |
|--|---------------------------------|---------------|---|--|
| حول العالم   | المؤسسات العاملة<br>بقطاع النفط |               | <b>Implementation in<br/>Oil &amp; Gas Industry:<br/>Challenges and<br/>Solutions</b> |  |
| <b>Nikhil</b> اعتمدت دراسة<br>على بيانات أكبر 10<br>شركات نفطية حول العالم | الشركات النفطية                 | مجتمع الدراسة |   |  |
| البيانات والتقارير المالية   | الاستبيان                       | أداة الدراسة  |   |  |
| /  | الوصفي التحليلي.                | المنهج المتبع |   |  |
| بيئة الأعمال الدولية   | بيئة الأعمال<br>الجزائرية.      | بيئة الدراسة  |   |  |
| /  | الشركات النفطية                 | المستقل       | المتغيرات   |  |
| تختص دراستنا بجعل الأبعاد<br>كمتغير تابع                                   | المسؤولية الاجتماعية            | التابع        |   |  |

المصدر: من إعداد الطالبين

الشكل رقم (04) : تصور نموذج الدراسة الجديد



المصدر: من إعداد الطالبين

يلاحظ من خلال شكل نموذج الدراسة الجديد هو إضافة عنصر غير سابق في النموذج الأول للدراسة ألا وهو البعد البيئي حيث أنه ونظرا لطبيعة قطاع النفط والطاقة وما يسببه من مخلفات وبقايا صناعية تحمل ضررا كبيرا على المحيط البيئي أصبح هذا النوع من الشركات والعاملين به منوط بهم تقديم الكثير من الجهود في سبيل حماية البيئة و المحيط العام، وقد تم للطالبين إضافة هذا البعد بعد اطلاعهما على الدراسات السابقة التي بينت أكثر من واحدة وجوب إدراج هذا البعد خاصة في أعمال هذا النوع من الشركات الصناعية للحد من تأثيراتها على المدى البعيد و تحقيق التنمية المستدامة للمجتمعات.

## خلاصة الفصل:

حاول الطالبان من خلال هذا الفصل التعرف على مفهوم أبعاد المسؤولية الاجتماعية في جانبه النظري حيث تم تقسيمه إلى مبحثين، تعرضنا في المبحث الأول إلى مفهوم المسؤولية الاجتماعية، الأهمية، الأهداف، الأبعاد وأنواعها. وفي المبحث الثاني تم التعرض إلى مجموعة من الدراسات السابقة الجزائرية والعربية والأجنبية التي عنيّت بموضوع أبعاد المسؤولية الاجتماعية في الشركات النفطية، كما تم إدراج جدول مقارنة بين دراستنا الحالية والدراسات السابقة من حيث الأهداف، المتغيرات، البيئة، عينة ومجتمع الدراسة.

وهذا كله للإحاطة المثلى بموضوع الدراسة في جانبه النظري قبل الإنتقال لموضوع الدراسة في الجانب الميداني.

في الفصل الموالي سنتعرض للدراسة الميدانية للبحث وذلك من خلال الاعتماد على المنهج التحليلي الكمي المتمثل في الإستبيان وتحليله من خلال برنامج الـ **SPSS**، والنوعي المتمثل في المقابلة التي أجراها الطالبان مع مجموعة من العاملين.

# الفصل الثاني

□ الدراسة الميدانية لواقع تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين

## تمهيد

بعد حصرنا لموضوع الدراسة في جانبه النظري سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى الجانب التطبيقي (الدراسة الميدانية) للموضوع من خلال رصد آراء عينة من مجتمع الدراسة المختارة للإجابة على الاستبانة المؤسسة لذلك، وهو ما يعزز سبل البحث العلمي الذي لا يتوقف عند الدراسة النظرية للموضوع وإنما يتخطاه للجانب التطبيقي الواقعي من خلال تنقلنا إلى مكان المؤسسة وتوزيعنا لاستبانة علمية محكمة على العاملين واسترجاعه وتحليله بطريقة علمية رزينة من خلال برنامج SPSS.

علما أن مخرجات هذا الفصل هي الأساس للخروج بنتائج علمية واقعية حول موضوع الدراسة والإشكالية التي تم طرحها في بدايته والتي تقول: يوجد اهتمام للمسؤولية الاجتماعية للشركات بأبعادها الأربع

(الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي، الخيري) من وجهة نظر العاملين بمديرية الإنتاج والإستغلال واد نومر.

والتي سنحاول في نهاية هذا الفصل الإجابة عليها بعد التحليل العلمي الإحصائي للإستبيان الموزع على أفراد عينة الدراسة.

وسنقسم هذا الفصل إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة والطريقة المتبعة في الدراسة الميدانية؛

المبحث الثاني: تحليل وعرض نتائج الدراسة الميدانية؛

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج؛

## المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة والطريقة المتبعة في الدراسة الميدانية

تتمحور الدراسة الميدانية بشكل أساسي في دراسة واقع تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية التي جاء بها العالم كارول (البعد الاقتصادي، الأخلاقي، القانوني، الخيري) من خلال وجهة نظر العاملين بالمؤسسات النفطية الجزائرية وقد اخترنا كدراسة حالة العاملين بمديرية الإنتاج والاستغلال بالمنطقة البترولية سوناطراك واد نومر ببلدية زلفانة، ولاية غرداية.

حيث سيشتمل هذا المبحث على:

- التعريف بالمؤسسة محل الدراسة؛
- تحديد الطريقة المستعملة في جمع البيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية؛

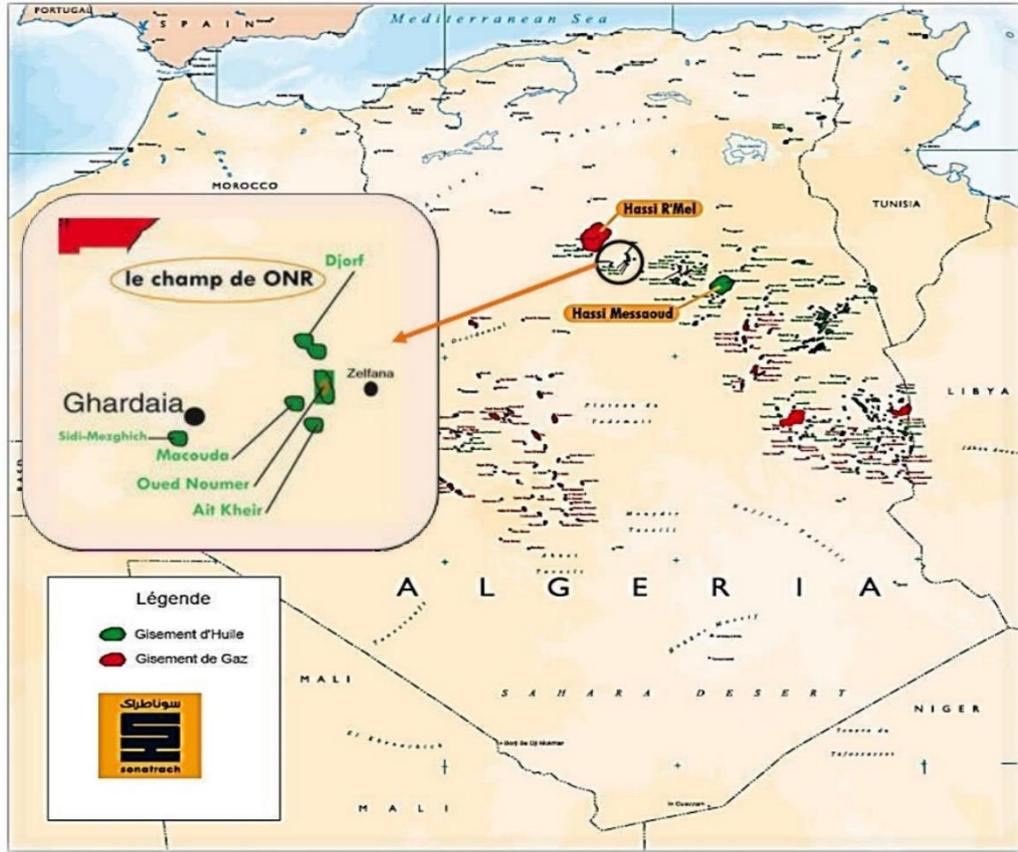
## المطلب الأول: تعريف بالمؤسسة محل الدراسة

مديرية الإنتاج والاستغلال بالمنطقة البترولية سوناطراك واد نومر ببلدية زلفانة، ولاية غرداية.

أولاً: عرض عن منطقة واد النمر (ONR)

أ. **الموقع الجغرافي:** يعتبر موقع واد النمر من أقدم المواقع النفطية المكتشفة في الجزائر. حيث تم اكتشافه عام 1969 من قبل سوناطراك وتم تشغيله عام 1972. يقع حقل نمر واد على بعد 685 كم جنوب الجزائر العاصمة، و140 كم جنوب شرق حقل حاسي الرمل للغاز، و220 كم شمال غرب نפט حاسي مسعود. يتواجد الحقل على الطريق الذي يربط بين ولايتي غرداية بورقلة. تم إنشاء مقرها الإداري وقاعدتها الأساسية المسماة "قاعدة الحياة" على بعد 5 كم شمال الطريق الوطني رقم 49، محور الطريق الذي يربط غرداية بورقلة وحوالي 45 كم من مدينة غرداية. يتميز مناخ المنطقة بقلّة هطول الأمطار (130 ملم / سنة) ومعدل الرطوبة 18% في الصيف و 30% في الشتاء.

الشكل رقم (05): خريطة تموقع حقل واد نومر على التراب الجزائري



المصدر: من البيانات المتحصل عليها من المؤسسة

### ب. تاريخ حقل واد نومر

يتكون حقل واد نومر من عدة حقول بترولية تغطي مساحة 110 كيلومترات مربع. الأحداث التي تخللت تطور منطقة واد النمر هي كالتالي:

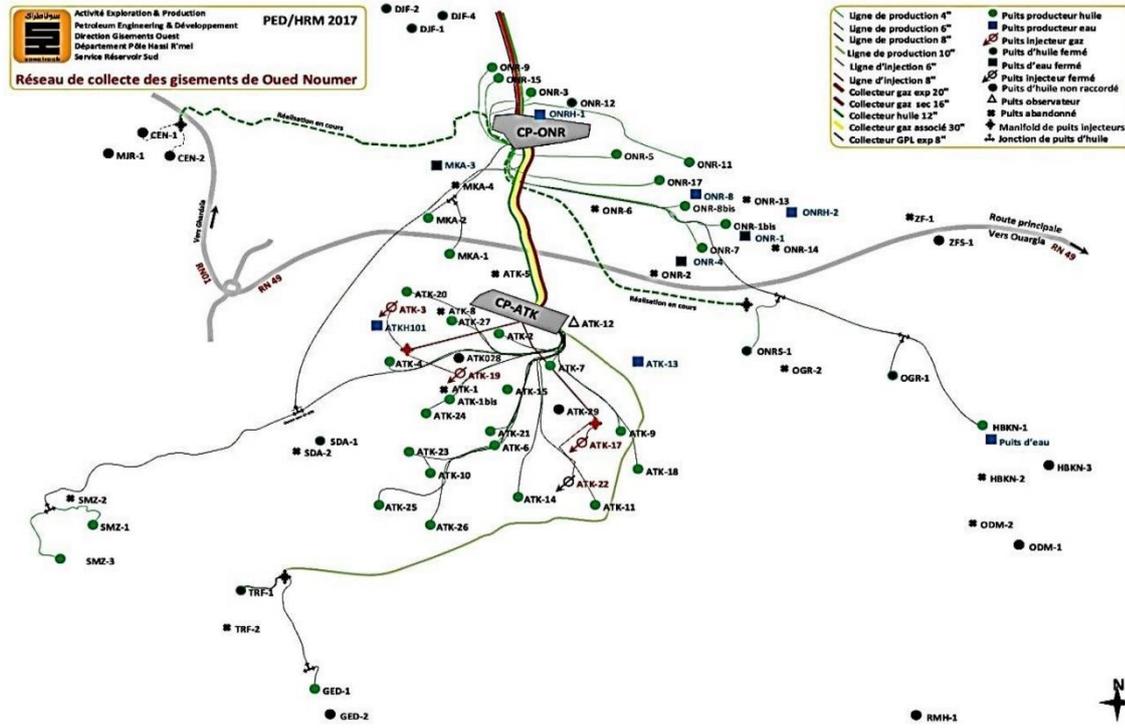
- 1969: أول اكتشاف لبئر نפט وغاز في واد نومر.
- 1972: تشغيل أول وحدة فصل (بداية حقول ONR / ATK).
- 1986: بدء تشغيل الوحدة الجديدة لفصل النفط الخام واستعادة الغاز.
- 1997: بدء تشغيل وحدة استخراج غاز البترول المسال.

### ج. عرض الحقول:

الحقول التي تشكل جزءاً من واد نومر تنتمي جيولوجياً إلى الإقليم الترياسي. أنتج مستويي الإنتاج (A و B) للحجر الرملي الطيني غاز مكثف وخام على عمق 2750 م.

يضم حقل واد نومر الودائع التالية: واد نومر والجرف ومقددة وسيدي مزغيش وآيت الخير وجليب الجمل وتريفيس وحاسي بوخاللة الشمالي.

الشكل رقم (06): خرائط تموقع الحقول التابعة لحقل واد نومر

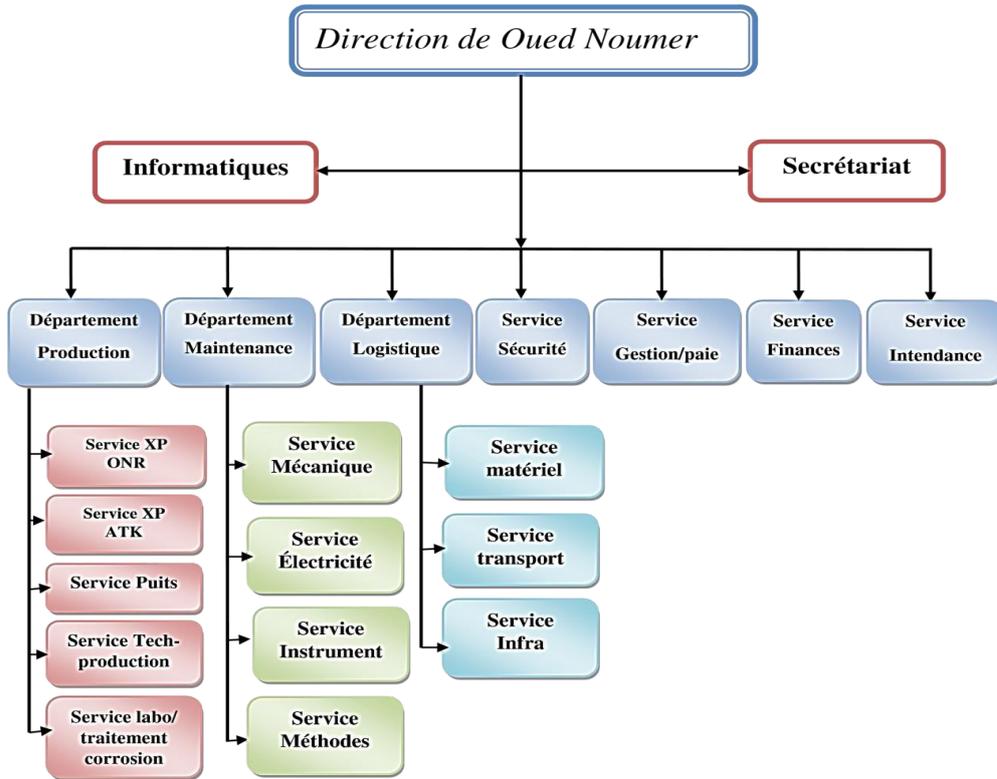


المصدر: من البيانات المتحصل عليها من المؤسسة

د. الهيكل التنظيمي لمديرية الإنتاج والاستغلال بالمنطقة البترولية سوناطراك واد نومر، بلدية زلفانة، ولاية غرداية

يعتبر الهيكل التنظيمي الخاص بمديرية الإنتاج والاستغلال بالمنطقة البترولية سوناطراك واد نومر بلدية زلفانة، ولاية غرداية هيكل وظيفي قائم على توزيع الصلاحيات من خلال المصالح والوظائف المنتشرة في المؤسسة والشكل الموالي يوضح ذلك.

الشكل رقم (07): الهيكل التنظيمي لمؤسسة مديرية الإنتاج والاستغلال بالمنطقة البترولية سوناطراك واد نومر، بلدية زلفانة، ولاية غرداية



المصدر: من البيانات المتحصل عليها من المؤسسة

هـ. الطاقة الإنتاجية والتخزينية:

### 1. الطاقة الإنتاجية:

تمت زيادة الطاقة الإنتاجية الإجمالية لحقل واد نومر إلى:

- الغاز الخام: 5.0 مليون متر مكعب / يوم.
- غاز البترول المسال: 230 طن / يوم.
- النفط الخام والمكثفات: 1700 طن / د.

### 3. سعة التخزين:

واد نمر:

أربعة (04) صهاريج جوية لتخزين النفط الخام بسعة إجمالية 19520 متر مكعب. عدد 2 (02) كرتين من غاز البترول المسال بسعة إجمالية 1120 متر مكعب.

### آيت الخير:

خزان اختبار واحد (01) بسعة 1000 متر مكعب.

و. الوصف الفني لمركز الإنتاج في واد نومر.

تتمثل وظيفة مركز إنتاج واد نمر في فصل الغاز وضغطه وتجفيفه ومعالجته ثم إعادة ضغطه لتلبية احتياجات المنطقة من إعادة حقن الغاز وتسويق الفائض ، مع استعادة المكثفات وغاز البترول المسال.

### المطلب الثاني: الطريقة المتبعة

يتناول هذا المطلب عرض للطريقة المتبعة في الدراسة الميدانية من خلال التعرف على مجتمع وعينة الدراسة، وأهم مصادر البيانات بالإضافة إلى أدوات جمع هذه البيانات.

### أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

روعيّ في اختيار مجتمع الدراسة الميدانية كل الأفراد العاملين بمؤسسة مديرية الإنتاج والإستغلال بالمنطقة البترولية سوناطراك واد نومر، بلدية زلفانة \_ غرداية، كون المؤسسة تمثل مكان عمل صالح لإجراء الدراسة الميدانية فهي مؤسسة نفطية تابعة للشركة الأم سوناطراك والمقدر عدد العاملين فيها بـ400 عامل، حيث يشتغل 250 عامل بالمؤسسة الام التابعة لسوناطراك في حين 150 عامل في المؤسسة الملحق للخدمات ويقدر عددهم بـ150 عامل.

أما عينة الدراسة فشملت عينة من هؤلاء العاملين والموظفين من مدراء ورؤساء مصالح و تقنيين ومهندسين وموظفين في الإدارة الدنيا وذلك من أجل حصر شامل لما سيدلون به حول موضوع الدراسة وأرائهم حوله، حيث تم اختيار معادلة ريتشارد جيجر للحصول على عينة الدراسة استنادا للمجتمع.

حيث نص المعادلة كالتالي:

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

ثانياً: منهجية الدراسة

تهدف هذه الدراسة لدراسة واقع تبني منظمات الأعمال الصناعية للمسؤولية الاجتماعية وقد أخذنا مجموعة من الشركات الصناعية الناشطة على مستوى إقليم ولاية غرداية كعينة لدراستنا ولبلوغ هذا الهدف فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة في الجانب التطبيقي على أداة المقابلة والاستبيان، حيث تم توزيع 75 استبانة متعلقة بمحصر وتجميع المعلومات اللازمة لموضوع الدراسة، مسترجعين منها 52 استبانة قابلة للتحليل تم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية ( **Statistical Package For Social Sciences (SPSS)** النسخة 26، وكذا الاستعانة ببرنامج **Excel**، بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات ترجمت إلى نتائج وتوصيات تدعم موضوع البحث.

ثالثاً: متغيرات الدراسة (أبعاد المسؤولية الاجتماعية)

إن موضوع الدراسة ينطوي بالأساس على دراسة استطلاعية لموضوع أبعاد المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين، والذي أمكن للباحث قياسه من خلال أبعاد هذا المتغير الوحيد المتمثلة في اتجاهاته.

الجدول رقم (04): هيكل متغيرات الدراسة

| أبعاد المسؤولية الاجتماعية |                      |                 |                |
|----------------------------|----------------------|-----------------|----------------|
| المتغير الوحيد             | أبعاد                | البعد الإقتصادي | البعد القانوني |
|                            | المسؤولية الاجتماعية | البعد الأخلاقي  | البعد الخيري   |
|                            |                      | البعد البيئي    |                |

المصدر : من إعداد الطالبين

المطلب الثالث: أدوات الدراسة

أولاً: الأدوات الإحصائية

لقد قمنا بتفريغ وتحليل أوراق الاستبيان المستردة والصالحة للمعالجة من خلال برنامج الحزم الإحصائية **SPSS**، وذلك باستخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- اختبار ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's) لمعرفة مدى ثبات فقرات الاستبيان؛
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس صدق الفقرات ولقياس قوة الارتباط والعلاقة بين المتغيرين: فإذا كان معامل الاختبار قريب من (+1) فإن الارتباط قوي وموجب (طردى)، وإذا كان معامل الارتباط قريب من (-1) فإن الارتباط قوي وسالب (عكسي)؛ وكلما اقترب من الـ (0) يضعف إلى أن ينعدم؛
- اختبار كولومجروف-سيميرنوف (1- Sample K-S) لمعرفة نوع توزيع البيانات طبيعي أو غير طبيعي من أجل تحديد الإختبارات الصالحة للتطبيق على دراستنا (معلمية) (لامعلمية)؛
- الوسط الحسابي والتكرارات لقياس التوجه العام لإجابات أفراد مجتمع الدراسة استناداً إلى أوزان مقياس ليكارت الخماسي؛
- الانحراف المعياري: القيمة الأكثر استخداماً من بين مقاييس التشتت الإحصائي لقياس مدى التبعر الإحصائي، أي الدلالة على مدى امتداد مجالات القيم ضمن مجموعة نتائج الاستبيان؛
- اختبار عينتين مستقلتين و (T-test One Sample) لعينة مستقلة واحدة؛
- اختبار تحليل التباين Anova لإثبات صحة فرضية الفروقات.

### ثانياً: أدوات جمع البيانات

#### أ. الاستبيان:

- تم الاعتماد في بحثنا على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات، وقد خضع إعدادة لمجموعة من المراحل كانت كالتالي:
- إعداد الاستبيان بعد الاطلاع الواسع على الجانب النظري لموضوع الدراسة وكذا استبيانات سابقة تخص المواضيع المشابهة للدراسة؛
  - عرض الاستبيان على المشرفين الرئيسيين والمساعد من أجل تقييم مدى ملائمة لجمع البيانات؛
  - تعديل الاستبيان بشكل أولي حسب ملاحظات المشرفين؛
  - تحكيم الاستبيان من خلال قيام الطالبين وقبل البدء في توزيع الاستبانة على أفراد مجتمع الدراسة بتحكيمة من خلال مجموعة من الأساتذة في كلية الاقتصاد بجامعة غرداية، وقد تم تعديله عدة مرات قبل توزيعه من خلال تصحيحه وإضافة كل ما قد يفيد لاستسقاء أقصى عدد من المعلومات عن أجوبة مجتمع الدراسة.

- تعديل فقرات ومحاور الاستبيان للمرة الثانية بعد استيفاء أغلب الملاحظات المتأتية من طرف الأساتذة المحكمين؛
  - توزيع الاستبيان على عينة من العاملين بمؤسسة مديرية الإنتاج والاستغلال بالمنطقة البترولية سوناطراك واد نومر، بلدية زلفانة \_ غرداية ؛  
حيث تم تقسيم الاستبيان إلى جزئين:
  - الجزء الأول: يحتوي على البيانات الشخصية لعينة الدراسة ويتكون من 05 أسئلة؛
  - الجزء الثاني: محاور الاستبيان، حيث تم تقسيمه إلى محاور هي الأبعاد الأربعة للمسؤولية الاجتماعية
  - عبارات البعد الاقتصادي: 08 عبارات؛
  - عبارات البعد الأخلاقي: 06 عبارات؛
  - عبارات البعد القانوني: 08 عبارات؛
  - عبارات البعد الخيري: 07 عبارات.
- وبهذا يكون مجموع عبارات الجزء الثاني (محاور أبعاد المسؤولية الاجتماعية) 29 عبارة.

#### ب. توزيع الاستبيان:

بعد عرض أفراد مجتمع الدراسة وتحديد العينة المناسبة لإجراء الدراسة، سنعرض في الجدول الموالي بشكل مجمل عدد المشاركات والردود المتأتية للطلاب كالتالي:

الجدول رقم (05) : أعداد الاستبيانات الموزعة والمستردة من عينة البحث

| عدد الاستبيانات  | التكرار | النسبة المئوية |
|------------------|---------|----------------|
| الموزعة          | 75      | 100 %          |
| المستردة         | 60      | 80 %           |
| غير المستردة     | 15      | 20 %           |
| المستبعدة        | 08      | 10.66 %        |
| القابلة للمعالجة | 52      | 69.33 %        |

المصدر: من إعداد الطالبين

شملت عينة البحث مجموعة من العاملين بمديرية الإنتاج والاستغلال بالمنطقة البترولية سوناطراك واد نومر، بلدية زلفانة \_ غرداية ، حيث تم توزيع (75) استبيان ورقي، وتسنى للطالبين استرجاع 60 استبانة (80%) موزعة، في حين لم يتم استرجاع (15) استبيان، في حين تم استبعاد (08) استبيانات من العملية الإحصائية نظرا لأنها لم تستوفي الشروط العلمية التي تؤهلها للتحليل الإحصائي، ليتحصل الطالب في الأخير على 52 استبانة صالحة للمعالجة بما يمثل ما نسبته قرابة (70%) من مجتمع الدراسة.

### ج. الأوزان الترجيحية للاستبيان حسب مقياس ليكارت الخماسي

وقد كانت إجابات كل فقرة وفق مقياس ليكارت الخماسي (Likert) كما هو موضح في الجدول رقم (10) حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى (5-1=4) ثم تقسّمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (0.8 = 4/5) ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية، وهكذا يصبح طول الخلايا كالتالي:

### الجدول رقم (06): قائمة التنقيط حسب ليكارت الخماسي

| التصنيف                     | غير موافق تماما | غير موافق        | محايد            | موافق            | موافق تماما   |
|-----------------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|---------------|
| النقاط                      | 1               | 2                | 3                | 4                | 5             |
| مجال المتوسط الحسابي المرجح | من 1 إلى 1.79   | من 1.80 إلى 2.59 | من 2.60 إلى 3.39 | من 3.40 إلى 4.19 | من 4.20 إلى 5 |

المصدر : من إعداد الطالبين

### د. البريد الإلكتروني (الأنترنت)

أتاحت الأنترنت إمكانية الوصول إلى بعض أفراد عينة الدراسة خاصة المسؤولين في قسم الموارد البشرية بالمؤسسة، كما تم للطالبين تحكيم الإستبيان عن طريق مجموعة من الأساتذة العاملين بالكلية من خلال التواصل معهم عبر الإيميل.

### هـ. المصادر الثانوية:

- استعمال المراجع والكتب العربية والأجنبية المؤلفة حول الموضوع؛
- استخدام المؤلفات والأبحاث المنشورة والدراسات المحكّمة في المجالات، المذكرات وأطروحات التي صممت في نفس الموضوع؛
- استخدام الملتقيات العلمية الوطنية والدولية، والدراسات السابقة؛

**ثالثاً: البرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة**

من أجل تجميع البيانات وتبويبها وتلخيصها بما يخدم تطبيق المعاملات الإحصائية، وبالتالي إمكانية الحصول على نتائج حقيقية واقعية، تم اللجوء إلى برامج إلكترونية تمكنا من ذلك .

**أ- برنامج Microsoft Word**

حيث تم الإعتماد على البرنامج في كتابة أغلب المذكرة وكتابة النص.

**ب- الجدول Microsoft Excel**

تم الإعتماد على برنامج Microsoft Excel نسخة 2016 لتجميع الإستبانة من أفراد العينة والتي بلغت 52 استبانة، وتبويبها وتلخيصها، حيث قدم لنا هذا البرنامج المساعدة في معرفة عدد ونسبة المشاركين في هذه الدراسة.

**ج- برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS**

يعتبر كأحد أفضل البرامج الإحصائية المعدة في تحليل بيانات البحوث الاجتماعية وفي البحوث العلمية الأخرى، نظرا لاحتوائه على العديد من الاختبارات الإحصائية، وسرعته وقدراته الدقيقة في معالجة البيانات، تم الاستعانة به لتحقيق أغراض الدراسة باستخدام الإصدار 26.

## المبحث الثاني: تحليل وعرض نتائج الدراسة الميدانية

سنخوض من خلال هذا المبحث في تحليل النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية والمتأتية بعد عملية تفرغ الاستبيان وتحديد نوع الاختبارات المناسبة للإجابة على الفرضيات وإشكالية الدراسة الرئيسية والتساؤلات الفرعية.

## المطلب الأول: صدق وثبات أداة الدراسة

## أولاً: صدق وثبات الاستبيان

- **التحكيم:** من أجل إضفاء عامل الصدق العلمي والمنهجي على الاستبيان، عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين ممثلين في أربعة أساتذة بقسم علوم التسيير / كلية الاقتصاد، جامعة غرداية. كما هو موضح في الملحق رقم 03، والذين قدموا إرشاداتهم المنهجية ونصائحهم العلمية فيما يخص تعديل فقرات ومحاور الاستبيان وأسئلته<sup>1</sup>.
- **معامل ثبات الاستبيان Cronbach's Alpha Coefficient:** يعني استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أنه يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة.

نعتمد على معامل **Cronbach's Alpha Coefficient** و هو معامل الثبات يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام تكون قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح. وكلما اقتربت قيمة معامل الثبات من الواحد يكون الثبات مرتفعاً ولما تقترب من الصفر يكون الثبات منخفضاً.

## الجدول رقم (07): نتائج اختبار ثبات الاستبيان من خلال اختبار ألفا كرونباخ

| معامل الثبات    |             |                    |
|-----------------|-------------|--------------------|
| القسم           | عدد الفقرات | معامل ألفا كرونباخ |
| البعد الإقتصادي | 08          | 0.916              |
| البعد الأخلاقي  | 06          | 0.937              |
| البعد القانوني  | 07          | 0.941              |
| البعد الخيري    | 08          | 0.949              |
| المجموع         | 29          | 0,976              |

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

<sup>1</sup> الملحق رقم 03 يبين قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان.

بالنسبة لمعامل ثبات الاستمارة كرونباخ ألفا فقد قدرت قيمته بـ **0.976** أي (97.6%)، وبذلك أمكن القول بأن عبارات الاستمارة و أسئلتها متناسقة داخليا بدرجة جيدة جدا ومقبولة.

و معامل الصدق هو الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

و منه معامل الصدق هو  $\sqrt{0,9136}$  و نجده يساوي 0.9879 أي 98.79% ما يدل على قياس و ملائمة العبارات للهدف المراد الوصول إليه من خلال الاستبيان.

### ثانيا: اختبار توزيع البيانات

وهو من أهم الفروض في الاختبارات الاحصائية المعلمية حيث يعتبر من أهم التوزيعات في علم الاحصاء بل يعتبر أساسا لكثير من النظريات الاحصائية الرياضية ويلعب دورا أساسيا في اختبارات الفروض الاحصائية وفترات الثقة و غير ذلك و ان الكثير من الصفات كالسن، المستوى التعليمي، و المهنة و ما إلى ذلك إذ قيست إلى عدد كبير من المشاهدات فغن توزيعها يقترب من التوزيع الطبيعي إن لم يكن يأخذ صورة التوزيع الطبيعي.

ولاختبار التوزيع الطبيعي في بحثنا هذا نستخدم برنامج **SPSS26** نستخرج جداول التوزيع الطبيعي لكل المتغيرات ونعتمد على اختبار الفرضيات التالية:

الفرضية الصفرية **H<sub>0</sub>** : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أقل من 0,05 المتغيرات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

الفرضية البديلة **H<sub>1</sub>** : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أكبر من 0,05 المتغيرات تتبع التوزيع الطبيعي.

سنقوم باختبار البعد الكلي لكل محور من محاور الاستبيان و باستخدام برنامج **SPSS26** و نتحصل على الجداول التالية:

### الجدول رقم (08): يمثل نتائج اختبار كولجروف-سيميرنوف لمعرفة نوع توزيع البيانات

| Tests de normalité |     |             |                                 |     |             |                      |
|--------------------|-----|-------------|---------------------------------|-----|-------------|----------------------|
| Shapiro-Wilk       |     |             | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |             |                      |
| Signification      | ddl | Statistique | Signification                   | ddl | Statistique |                      |
| ,212               | 52  | ,941        | ,200                            | 52  | ,182        | البعد_الاقتصادي      |
| ,213               | 52  | ,925        | ,243                            | 52  | ,148        | البعد_القانوني       |
| ,497               | 52  | ,935        | ,511                            | 52  | ,163        | البعد_الاخلاقي       |
| ,223               | 52  | ,895        | ,210                            | 52  | ,269        | البعد_الخيري         |
| ,369               | 52  | ,938        | ,310                            | 52  | ,142        | المسؤولية_الاجتماعية |

a. Correction de signification de Lilliefors

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام **SPSS**

و من خلال الجدول يظهر لنا اختبارين **Shapiro-Wilk** و يستعمل لحجم العينة أقل من 50 و اختبار **Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>** و هو لاختبار العينات الأكثر من 50 و قد أظهر برنامج **SPSS** أوتوماتيكيا علامة <sup>a</sup> أمام الاختبار المناسب.

و من خلال الجدول نلاحظ أن مستوى الدلالة **SIG** لكل محاور الاستبيان أكبر من 0,05 ومنه نرفض فرضية العدم (الفرضية الصفرية  $H_0$ ) التي تقول بأن البيانات تتبع توزيع غير طبيعي، ونقبل الفرضية البديلة  $H_1$  والتي تنص على أن المتغيرات في دراستنا تتبع التوزيع الطبيعي وبالتالي سنتجه الى الاعتماد على الاختبارات المعلمية في اختبار الفرضيات.

المطلب الثاني: عرض وتحليل النتائج المتعلقة بخصائص الجزء الأول (البيانات الشخصية)

● أولاً: الجنس

الجدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

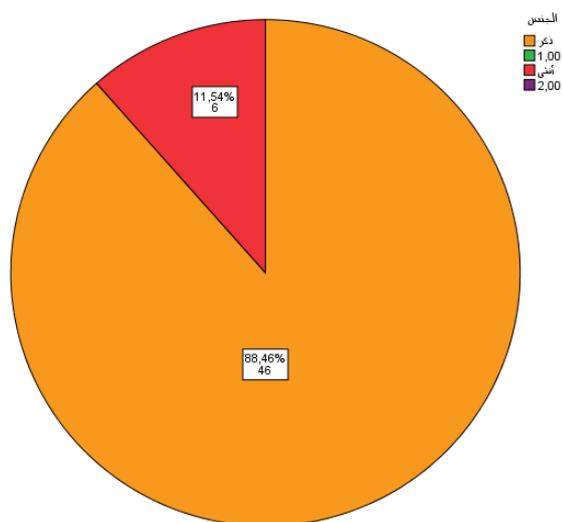
| جنس المجهوب      |                |                |        |         |
|------------------|----------------|----------------|--------|---------|
| النسبة التراكمية | النسبة الصالحة | النسبة المئوية | التردد |         |
| 88.5             | 88.5           | 88.5           | 46     | ذكر     |
| 100.0            | 11.5           | 11.5           | 06     | أنثى    |
|                  | 100.0          | 100.0          | 52     | المجموع |

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام **SPSS**

من خلال استعراضنا للجدول التكراري الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس، يتبين أن (46) من أفراد العينة يمثلون ما نسبته (88.5%) من العدد الإجمالي وهي النسبة الأكبر، يمثلون جنس الذكور، في حين وجد أن (06) فقط من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (11.5%) من العدد الإجمالي للعينة يمثلون جنس الإناث، وهذا ما يدل على طغيان جنس الرجال عند العمل في الشركات النفطية التي من المعلوم أنها تكون في أماكن بعيدة ومنعزلة وتحتاج جهد عضلي.

والشكل التالي يمثل الدائرة المثلثية للنسب المئوية.

الشكل رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

● ثالثاً: حسب السن

الجدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب السن

| سن المحيب        |                |                |         |                |
|------------------|----------------|----------------|---------|----------------|
| النسبة التراكمية | النسبة الصالحة | النسبة المئوية | التكرار |                |
| 26,9             | 26,9           | 26,9           | 14      | أقل من 30 سنة  |
| 38,5             | 11,5           | 11,5           | 6       | من 30-40 سنة   |
| 48,1             | 9,6            | 9,6            | 5       | من 41-50 سنة   |
| 100,0            | 51,9           | 51,9           | 27      | أكثر من 50 سنة |
|                  | 100,0          | 100,0          | 52      | المجموع        |

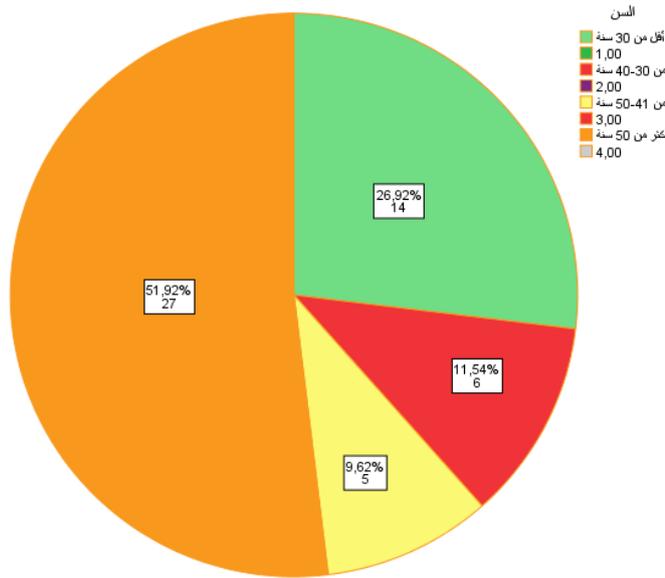
المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

من خلال استعراضنا للجدول التكراري الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير السن يتبين أن (27) من أفراد العينة يمثلون ما نسبته (51.9%) و هي أعلى نسبة من العدد الإجمالي، تفوق أعمارهم سن 50 سنة، في حين وجد أن (14) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (26.9%) و هي ثاني نسبة من العدد الإجمالي لعينة أعمارهم أقل من 30 سنة، وكذلك وجد أن (06) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (11.5%) و هي ثالث نسبة من العدد الإجمالي للعينة أعمارهم بين 30 و 40 سنة، وأيضاً وجد أن (05) من أفراد عينة

الدراسة يمثلون ما نسبته (9.6%) و هي رابع نسبة من العدد الإجمالي للعينة أعمارهم بين 41 و50 سنة، وهذا يفيدنا بوجود أكثر من نصف عينة الدراسة يقترحون من سن التقاعد المقدر بـ60 سنة في الجزائر مع وجود نسبة معتبرة من الفئة الشابة تعمل داخل المؤسسة.

والشكل التالي يمثل الدائرة المثلثية للنسب المعنوية.

الشكل رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

● ثالثا : مدة الخبرة

الجدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب مدة الخبرة

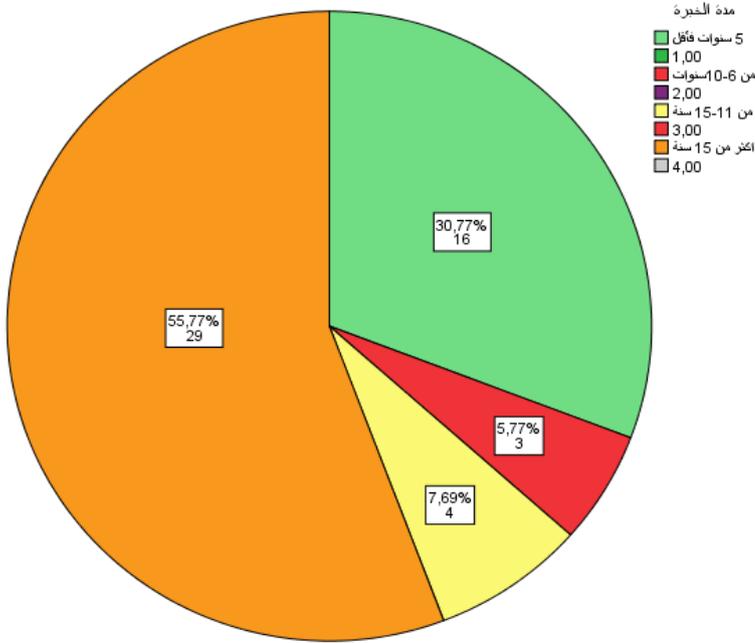
| مدة خبرة المجيب  |                |                |        |                    |
|------------------|----------------|----------------|--------|--------------------|
| النسبة التراكمية | النسبة الصالحة | النسبة المئوية | التردد |                    |
| 30.8             | 30.8           | 30.8           | 16     | 5 سنوات فأقل       |
| 36.5             | 5.8            | 5.8            | 3      | من 06 إلى 10 سنوات |
| 44.2             | 7.7            | 7.7            | 4      | من 11 إلى 15 سنة   |
| 100              | 55.8           | 55.8           | 29     | أكثر من 15 سنة     |
|                  | 100            | 100            | 52     | المجموع            |

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

من خلال استعراضنا للجدول التكراري الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الخبرة يتبين أن (29) من أفراد العينة يمثلون ما نسبته (55.8%) و هي أعلى نسبة من العدد الإجمالي، تفوق خبرتهم 15 سنة، في حين وجد أن (16) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (30.8%) وهي ثاني نسبة من العدد الإجمالي للعينة خبرتهم من 5 سنوات فأقل، و كذلك وجد أن (04) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (7.7%) و هي ثالث نسبة من العدد الإجمالي للعينة خبرتهم من 11 الى 15 سنة، وأيضا وجد أن (03) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (5.8%) وهي رابع نسبة من العدد الإجمالي للعينة خبرتهم من 6 الى 10 سنوات، وهذا يدل على وجود نسبة خبرة لا بأس بها لدى جل أفراد عينة الدراسة.

والشكل التالي يمثل الدائرة المثلثية للنسب المئوية :

الشكل رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب مدة الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

● رابعا : المؤهل العلمي

الجدول رقم (12): يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

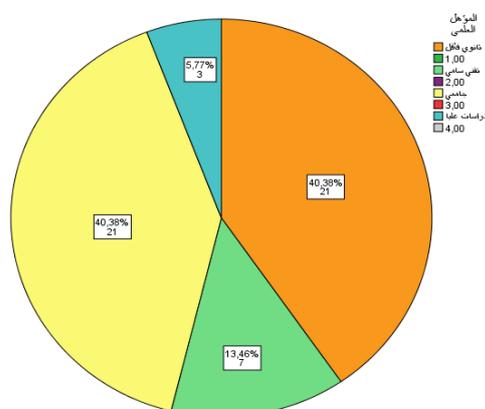
| المؤهل العلمي للمجيب |                |                |        |             |
|----------------------|----------------|----------------|--------|-------------|
| النسبة التراكمية     | النسبة الصالحة | النسبة المئوية | التردد |             |
| 40.4                 | 40.4           | 40.4           | 21     | ثانوي فأقل  |
| 53.8                 | 13.5           | 13.5           | 7      | تقني سامي   |
| 94.2                 | 40.4           | 40.4           | 21     | جامعي       |
| 100                  | 5.8            | 5.8            | 3      | دراسات عليا |
|                      | 100            | 100            | 52     | المجموع     |

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

من خلال استعراضنا للجدول التكراري الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهل العلمي يتبين أن (21) من أفراد العينة يمثلون ما نسبته (40.4%) وهي أعلى نسبة من العدد الإجمالي والتي جاءت مرتين حيث تمثل ذوي المستوى الثانوي فأقل وذوي المستوى الجامعي، في حين وجد أن (7) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (13.5%) وهي ثاني نسبة من العدد الإجمالي للعينة ذوي مؤهل تقني سامي، و كذلك وجد أن (3) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (5.8%) وهي ثالث نسبة من العدد الإجمالي للعينة ذوي مؤهل دراسات عليا، وهذا يدل على اختلاف وتنوع المستويات التعليمية لدى أفراد عينة الدراسة مما يسمح لنا بالتعرف على آراء العينة المستجوبة باختلاف مؤهلاتها العلمية.

والشكل التالي يمثل الدائرة المثلثية للنسب المئوية :

الشكل رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

● خامسا: المركز الوظيفي

الجدول رقم (13): توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي

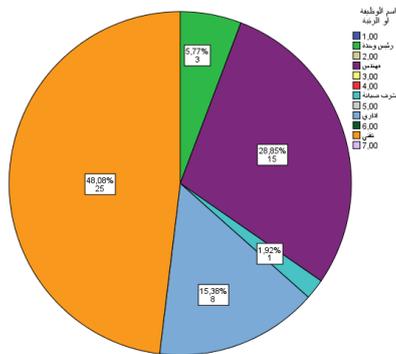
| المركز الوظيفي للمجيب |                |                |        |            |
|-----------------------|----------------|----------------|--------|------------|
| النسبة التراكمية      | النسبة الصالحة | النسبة المئوية | التردد |            |
| 5.8                   | 5.8            | 5.8            | 3      | رئيس وحدة  |
| 34.6                  | 28.8           | 28.8           | 15     | مهندس      |
| 36.5                  | 1.9            | 1.9            | 1      | مشرف صيانة |
| 51.9                  | 15.4           | 15.4           | 8      | إداري      |
| 100                   | 48.1           | 48.1           | 25     | تقني       |
|                       | 100            | 100            | 52     | المجموع    |

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

من خلال استعراضنا للجدول التكراري الخاص بتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المركز الوظيفي يتبين أن (25) من أفراد العينة يمثلون ما نسبته (48.1%) وهي أعلى نسبة من العدد الإجمالي تمثل الرتبة الوظيفية تقني، في حين وجد أن (15) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (28.8%) وهي ثاني نسبة من العدد الإجمالي للعينة برتبة مهندس، وكذلك وجد أن (08) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (15.4%) وهي ثالث نسبة من العدد الإجمالي للعينة برتبة إداري، كما وجد أن (03) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (5.8%) وهي رابع نسبة من العدد الإجمالي للعينة برتبة رئيس وحدة، وأيضا وجد أن (01) من أفراد عينة الدراسة يمثل ما نسبته (1.9%) وهي خامس نسبة من العدد الإجمالي للعينة يمثل مشرف صيانة، وهذا يدل على تنوع الرتب الوظيفية لأفراد العينة الأمر الذي يخدم الدراسة الحالية.

والشكل التالي يمثل الدائرة المثلثية للنسب المئوية :

الشكل رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات

قام الطالبين باختبار صحة الفرضيات التي تم وضعها في مقدمة الدراسة من خلال برنامج الحزم الإحصائية SPSS، حيث تم تحليل كل فرضية وما يناسبها من اختبار احصائي.

المطلب الأول : اختبار صحة الفرضيات

أ- اختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى:

والتي مضمونها " يوجد اهتمام للمسؤولية الاجتماعية للشركات بأبعادها الاربع ( الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي، الخيري) من وجهة نظر العاملين بمديرية الإنتاج والإستغلال واد نومر. ".

وهو يسمح بتوضيح نسب الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لمحاو الاستبيان "أبعاد المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين".

• البعد الاقتصادي :

الجدول رقم (14): نتائج المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لمحور البعد الإقتصادي

| الرقم | العبارات  | المتوسط الحسابي | الإنحراف المعياري | درجة الموافقة | الترتيب |
|-------|---|-----------------|-------------------|---------------|---------|
| 01    | الأجور والمزبات التي تنالها تشعر أنها عادلة وتجعلك محفز داخل الشركة                       | 1.7692          | 0.94174           | منخفضة        | 07      |
| 02    | توفر الشركة تدريباً مستمراً للعاملين  | 2.0192          | 0.98              | منخفضة        | 06      |
| 03    | يوجد نظام داخل الشركة يبادر بإخراج كل طاقتك ويجعلك تشعر بأنك عنصر فاعل داخلها             | 2.0577          | 0.89472           | منخفضة        | 05      |
| 04    | تشعر أنك تعمل ضمن شركة مواطنة تسعى إلى تحقيق أهدافها ولا تنسى التزاماتها تجاه المجتمع     | 2.1538          | 0.93692           | منخفضة        | 04      |
| 05    | تستخدم الشركة الموارد التي تقع تحت تصرفها بشكل رشيد وتساهم في التنمية الاقتصادية للوطن    | 2.3846          | 1.12291           | متوسطة        | 02      |
| 06    | تشعر أن المؤسسة قادرة على توليد الأرباح التي تجعلها تستطيع الاستمرار والتنافس في المستقبل | 2.6346          | 1.25290           | متوسطة        | 01      |
| 07    | تستقدم الشركة أحدث التقنيات التكنولوجية لتسهيل العمل                                      | 2.2500          | 0.98767           | منخفضة        | 03      |

|  |        |         |        |                                      |  |
|--|--------|---------|--------|--------------------------------------|--|
|  |        |         |        | لعاملها وما يضمن تحقيق مردودية مجزية |  |
|  | منخفضة | 0.83401 | 2.1813 | نتيجة                                |  |

**المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS**

يتضح من الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة منخفضة حول البعد الاقتصادي بدليل أن المتوسط الحسابي العام هو (2.18) و إنحراف معياري يقدر ب (0.83)، حيث جاءت العبارة السادسة " تشعر أن المؤسسة قادرة على توليد الأرباح التي تجعلها تستطيع الاستمرار والتنافس في المستقبل " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يقدر ب (2.63) وإنحراف معياري قيمته (1.25) وفي المرتبة الأخيرة العبارة الأولى "الأجور والمرتبات التي تناولها تشعر أنها عادلة وتجعلك محفز داخل الشركة" بمتوسط حسابي يقدر ب (1.76) وإنحراف معياري قيمته (0.94)، وهذه النتائج تدل على أن البعد الإقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة منخفض على العموم وهذا من وجهة نظر أفراد العينة.

• البعد القانوني :

**الجدول رقم (15): نتائج المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لمحور البعد القانوني**

| الترتيب | درجة الموافقة | الإنحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العبارات   | الرقم |
|---------|---------------|-------------------|-----------------|--|-------|
| 04      | متوسطة        | 1.22874           | 2.50            | يوجد لدى الشركة ميثاق لأخلاقيات العمل توزعه على كافة مستخدميها   | 01    |
| 01      | متوسطة        | 1.33902           | 2.6731          | التحقت بوظيفتك داخل الشركة بعد مسابقة التوظيف واضحة المعالم وشفافة   | 02    |
| 06      | منخفضة        | 0.96703           | 2.0769          | توفر الشركة للعاملين فرص ترقية متساوية وفق قوانين واضحة وشفافة لنظام الترقيات والتدرج في الرتب                                   | 03    |
| 03      | متوسطة        | 1.34689           | 2.5962          | تعترف الشركة بحق العمل النقابي داخلها  | 04    |
| 02      | متوسطة        | 1.37419           | 2.6154          | توفر الشركة قوانين واضحة بشأن أمن العمال ضد حالات الطوارئ والأمومة وإصابات العمل والوفاء وصندوق الادخار ومعاشات التقاعد للموظفين | 05    |

|    |        |         |        |   |    |
|----|--------|---------|--------|---|----|
| 05 | متوسطة | 1.39204 | 2.4423 | يوجد محامي لدى الشركة يدافع عن قضايا العاملين إذا اقتضى الأمر | 06 |
|    | متوسطة | 1.11792 | 2.4840 | نتيجة   |    |

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة متوسطة حول البعد القانوني بدليل أن المتوسط الحسابي العام هو (2.48) و إنحراف معياري يقدر بـ (1.11)، حيث جاءت العبارة الثانية "التحقت بوظيفتك داخل الشركة بعد مسابقة التوظيف واضحة المعالم وشفافة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يقدر بـ (2.67) وإنحراف معياري قيمته (1.33) وفي المرتبة الأخيرة العبارة الثالثة "توفر الشركة للعاملين فرص ترقية متساوية وفق قوانين واضحة وشفافة لنظام الترقيات والتدرج في الرتب" بمتوسط حسابي يقدر بـ (2.07) وإنحراف معياري قيمته (0.96)، وهذه النتائج تدل على أن البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة جاء متوسط على العموم من وجهة نظر أفراد العينة.

• البعد الأخلاقي :

الجدول رقم (16): نتائج المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لمحور البعد الأخلاقي

| الترتيب | درجة الموافقة | الإنحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العبارات  | الرقم |
|---------|---------------|-------------------|-----------------|---|-------|
| 05      | منخفضة        | 0.90749           | 2.00            | تسمح الشركة للعاملين بالمشاركة في صنع القرار                              | 01    |
| 07      | منخفضة        | 0.70336           | 1.7692          | تتميز الشركة بوجود عدالة وظيفية بين العاملين                              | 02    |
| 03      | منخفضة        | 1.17220           | 2.1923          | توفر الشركة كل أدوات الحماية من الأخطار الصناعية داخل ورشات و مكاتب العمل | 03    |
| 02      | منخفضة        | 1.19703           | 2.3077          | تدافع نقابة العمال بالشركة عن حقوق العاملين                               | 04    |
| 06      | منخفضة        | 0.80977           | 1.8269          | تشعر أنه لا يوجد عنصرية داخل الشركة                                       | 05    |
| 04      | منخفضة        | 0.93914           | 2.0192          | تمنح المؤسسة حق الاتصال بشكل مباشر مع الإدارات العليا                     | 06    |

|    |        |         |        |   |    |
|----|--------|---------|--------|---|----|
| 01 | متوسطة | 1.22613 | 2.7115 | توفر الشركة ظروف عمل صحية وتوفر معقمات وكمامات للحد من فيروس كورونا Covid-19 بين عمالها | 07 |
| 02 | منخفضة | 0.91905 | 2.3077 | توجد بالمؤسسة قاعات مناسبة للراحة والإطعام  | 08 |
|    | منخفضة | 0.84164 | 2.1418 | نتيجة   |    |

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة منخفضة حول البعد الأخلاقي بدليل أن المتوسط الحسابي العام هو (2.14) و إنحراف معياري يقدر بـ (0.84)، حيث جاءت العبارة السابعة " توفر الشركة ظروف عمل صحية وتوفر معقمات وكمامات للحد من فيروس كورونا Covid-19 بين عمالها " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يقدر بـ (2.71) و إنحراف معياري قيمته (1.22) وفي المرتبة الأخيرة العبارة الثانية "تتميز الشركة بوجود عدالة وظيفية بين العاملين" بمتوسط حسابي يقدر بـ (1.76) و إنحراف معياري قيمته (0.70)، وهذه النتائج تدل على أن البعد الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة جاء منخفض على العموم من وجهة نظر أفراد العينة.

• البعد الخيري :

الجدول رقم (17): نتائج المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لمحور البعد الخيري

| الترتيب | درجة الموافقة | الإنحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العبارات   | الرقم |
|---------|---------------|-------------------|-----------------|--|-------|
| 05      | منخفضة        | 1.00433           | 2.3269          | تشعر أن الشركة تتضامن مع كل أفرادها في حال وقوع مشكل لأحدهم  | 01    |
| 02      | متوسطة        | 1.18627           | 2.6538          | ساهمت الشركة في التضامن المجتمعي من أجل الحد من انتشار فيروس الكورونا من خلال توفير كمامات ومنح عطل للعاملين | 02    |
| 01      | متوسطة        | 1.21003           | 2.7115          | تنظم الشركة مخيمات عائلية نحو شواطئ الوطن لفائدة عائلات العاملين و أبنائهم                                   | 03    |
| 04      | متوسطة        | 1.12627           | 2.4231          | ترعى الشركة تظاهرة ثقافية تنظمها على شرف عاملها من   | 04    |

|    |        |         |        | حين لآخر   |    |
|----|--------|---------|--------|--|----|
| 03 | متوسطة | 1.19388 | 2.5769 | المؤسسة ترعى نشاطات و دورات رياضية تنظمها لصالح عمالها                         | 05 |
| 06 | منخفضة | 1.01627 | 2.2885 | تعمل المؤسسة على توعية عامليها على تبني أفكار خضراء صديقة للبيئة كالتشجير، ... | 06 |
| 04 | متوسطة | 0.97711 | 2.4231 | تعمل المؤسسة على توفير بيئة تساعد على منح ذوي الاحتياجات الخاصة دورا في العمل  | 07 |
|    | متوسطة | 0.96819 | 2.4863 | نتيجة  |    |

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة قد أظهروا موافقة متوسطة حول البعد الخيري بدليل أن المتوسط الحسابي العام هو (2.48) و إنحراف معياري يقدر بـ (0.96)، حيث جاءت العبارة الثالثة "تنظم الشركة مخيمات عائلية نحو شواطئ الوطن لفائدة عائلات العاملين و أبنائهم" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يقدر بـ (2.71) و إنحراف معياري قيمته (1.21) وفي المرتبة الأخيرة العبارة السادسة "تعمل المؤسسة على توعية عامليها على تبني أفكار خضراء صديقة للبيئة كالتشجير، ..." بمتوسط حسابي يقدر بـ (2.28) و إنحراف معياري قيمته (1.01)، وهذه النتائج تدل على أن البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة جاء متوسط على العموم من وجهة نظر أفراد العينة.

#### ب- اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثانية :

والتي مضمونها " يوجد تطبيق لمخاور أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات اتجاه العاملين بمديرية الإنتاج والإستغلال واد نومر".

لاختبار هذه الفرضية ولاختبار الدلالة الإحصائية لتطبيق محور المسؤولية الاجتماعية للشركات بالمديرية تم استخدام عدد من الإجراءات الإحصائية لإثبات مدى قبول أو رفض هذه الفرضية، و ذلك من خلال أن المتوسط الحسابي المرجح لكل بعد من أبعاد الفرضية يفوق متوسط المقياس المستخدم (القيمة الجدولية) وبما أن اختبار T Test يعتمد على إحصائية ستودنت إذن القيمة الجدولية Test Value = 0,00 بشكل

معنوي والذي يكون بمقارنة مستوى الدلالة المعنوية 0.05 مع احتمال t المحسوبة وذلك كبديل للمقارنة بين القيمتين المحصل عليها والجدولية بالنسبة لذات الاختبار كآآتي:

الفرضية الصفرية  $H_0$ : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أكبر من 0,05 فرق غير معنوي.

الفرضية البديلة  $H_1$ : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أقل من 0,05 فرق معنوي.

الجدول رقم (18): نتائج اختبار T-Test لعينة واحدة لتطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية

| Student test (اختبار العينة الواحدة) |        |                    |                 |             |        |                      |
|--------------------------------------|--------|--------------------|-----------------|-------------|--------|----------------------|
| Value of the test = 0                |        |                    |                 |             |        |                      |
| 95% نسبة معامل الثقة                 |        | فرق المعنى         | مستوى الدلالة   | درجة الحرية | اختبار | المسؤولية الاجتماعية |
| الاقل                                | الاكبر | Average difference | Sig (bilateral) | df          | t      |                      |
| 2,0737                               | 2,5485 | 2,31113            | ,000            | 51          | 19.545 |                      |

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

بما أن قيم SIG لكل بنود الاستبيان تساوي الصفر وهي أقل من 0.05 وكذلك كل قيم إحصائية t تنتمي إلى مجال الثقة، إذن يوجد تباين في متوسطات جميع بنود الاستبيان المتعلقة بتطبيق محاور أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات اتجاه العاملين بمديرية الإنتاج والإستغلال واد نومر عن متوسط القياس المستخدم 0.00 الذي يفسر بأن تأثير العبارات المكونة لهذا المحور جاءت متباينة، كما يتضح أن جميع الفروق معنوية، مما يعني قبول الفرضية البديلة لهذه البنود و بالتالي فهي معنوية.

ومنه الفرضية القائلة أنه " يوجد تطبيق لمحاور أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات اتجاه العاملين بمديرية الإنتاج والإستغلال واد نومر " محققة.

ت- اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثالثة

والتي مضمونها " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات الموظفين في مديرية الإنتاج والإستغلال واد نومر حول مستوى توفر متطلبات المسؤولية الاجتماعية، تعزى للسمات الشخصية والوظيفية للعمال (المستوى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر)".

ويتفرع من هذه الفرضية :

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات الموظفين في مديرية الانتاج والاستغلال واد نومر حول مستوى توفر متطلبات المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير السن .

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات الموظفين في مديرية الانتاج والاستغلال واد نومر حول مستوى توفر متطلبات المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير مدة الخبرة.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات الموظفين في مديرية الانتاج والاستغلال واد نومر حول مستوى توفر متطلبات المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات الموظفين في مديرية الانتاج والاستغلال واد نومر حول مستوى توفر متطلبات المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية.

أولا : اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى : توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات الموظفين في مديرية الانتاج والاستغلال واد نومر حول مستوى توفر متطلبات المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير السن.

وللإجابة على هذه الفرضية استخدمنا اختبار ANOVA للمحور أبعاد المسؤولية الاجتماعية مع متغير السن، وتحصلنا على الجدول التالي الشامل من مخرجات SPSS عند مستوى دلالة 0.05 كما يلي :

الجدول رقم (19): نتائج اختبار ANOVA بين محاور الدراسة تبعا للسن

| ANOVA |       |                 |    |                   |              |
|-------|-------|-----------------|----|-------------------|--------------|
| Sig.  | F     | squares<br>Mean | df | Sum of<br>squares |              |
| 0.364 | 1.208 | 1.812           | 37 | 67.058            | Intragroupes |
|       |       | 1.500           | 14 | 21.00             | Intragroupes |
|       |       |                 | 51 | 88.058            | Total        |

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

سوف نعتمد على الفرضيتان الاحصائيتان التاليتان:

الفرضية الصفرية  $H_0$  : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أكبر من 0,05 لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات المجموعات .

الفرضية البديلة  $H_1$  : أقل قيمة مستوى الدلالة SIG أقل من 0,05 يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات المجموعات .

و من خلال الجدول لدينا قيمة فيشر تساوي 1.208 و قيمة الدلالة المعنوية تساوي 0.364 فهي أكبر من 0.05 مما يجعلنا نقبل فرضية العدم التي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات المجموعات ومنه الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على "توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات الموظفين في مديرية الانتاج والاستغلال واد نومر حول مستوى توفر متطلبات المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير السن" غير محققة.

ثانيا : اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية : توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات الموظفين في مديرية الانتاج والاستغلال واد نومر حول مستوى توفر متطلبات المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير مدة الخبرة. وللإجابة على هذه الفرضية استخدمنا اختبار ANOVA للمحور أبعاد المسؤولية الاجتماعية مع متغير السن، وتحصلنا على الجدول التالي الشامل من مخرجات SPSS عند مستوى دلالة 0.05 كما يلي :

الجدول رقم (20): نتائج اختبار ANOVA بين محاور الدراسة تبعا لمدة الخبرة

| ANOVA |       |                 |    |                   |              |
|-------|-------|-----------------|----|-------------------|--------------|
| Sig.  | F     | squares<br>Mean | df | Sum of<br>squares |              |
| 0.416 | 1.135 | 1.932           | 37 | 71.474            | Intragroupes |
|       |       | 1.702           | 14 | 23.833            | Intragroupes |
|       |       |                 | 51 | 95.308            | Total        |

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

سوف نعتمد على الفرضيتان الاحصائيتان التاليتان:

الفرضية الصفرية  $H_0$  : أقل قيمة مستوى الدلالة SIG أكبر من 0,05 لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات المجموعات .

الفرضية البديلة  $H_1$  : أقل قيمة مستوى الدلالة SIG أقل من 0,05 يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات المجموعات .

و من خلال الجدول لدينا قيمة فيشر تساوي 1.135 و قيمة الدلالة المعنوية تساوي 0.416 فهي أكبر من 0.05 مما يجعلنا نقبل فرضية العدم التي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات المجموعات ومنه الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على "توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات

الموظفين في مديرية الانتاج والاستغلال واد نومر حول مستوى توفر متطلبات المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير مدة الخبرة " غير محققة.

ثالثا : اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة : توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات الموظفين في مديرية الانتاج والاستغلال واد نومر حول مستوى توفر متطلبات المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وللإجابة على هذه الفرضية استخدمنا اختبار ANOVA للمحور أبعاد المسؤولية الاجتماعية مع متغير السن، وتحصلنا على الجدول التالي الشامل من مخرجات SPSS عند مستوى دلالة 0.05 كما يلي :

الجدول رقم (21): نتائج اختبار ANOVA بين محاور الدراسة تبعا للمؤهل العلمي

| ANOVA |       |              |    |                |              |
|-------|-------|--------------|----|----------------|--------------|
| Sig.  | F     | squares Mean | df | Sum of squares |              |
| 0.649 | 0.869 | 1.004        | 37 | 37.141         | Intragroupes |
|       |       | 1.155        | 14 | 16.167         | Intragroupes |
|       |       |              | 51 | 53.308         | Total        |

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

سوف نعتمد على الفرضيتان الاحصائيتان التاليتان:

الفرضية الصفرية  $H_0$  : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أكبر من 0,05 لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات المجموعات .

الفرضية البديلة  $H_1$  : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أقل من 0,05 يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات المجموعات .

و من خلال الجدول لدينا قيمة فيشر تساوي 0.869 و قيمة الدلالة المعنوية تساوي 0.649 فهي أكبر من 0.05 مما يجعلنا نقبل فرضية العدم التي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات المجموعات ومنه الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات الموظفين في مديرية الانتاج والاستغلال واد نومر حول مستوى توفر متطلبات المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي " غير محققة.

رابعاً : اختبار صحة الفرضية الفرعية الرابعة

والتي تقول: "توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات الموظفين في مديرية الانتاج والاستغلال واد نومر حول مستوى توفر متطلبات المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية".

وللإجابة على هذه الفرضية استخدمنا اختبار ANOVA للمحور أبعاد المسؤولية الاجتماعية مع متغير السن، وتحصلنا على الجدول التالي الشامل من مخرجات SPSS عند مستوى دلالة 0.05 كما يلي :

الجدول رقم (22): نتائج اختبار ANOVA بين محاور الدراسة تبعا للرتبة الوظيفية

| ANOVA |       |                 |    |                   |              |
|-------|-------|-----------------|----|-------------------|--------------|
| Sig.  | F     | squares<br>Mean | df | Sum of<br>squares |              |
| 0.468 | 1.069 | 3.754           | 37 | 138.891           | Intragroupes |
|       |       | 3.512           | 14 | 49.167            | Intragroupes |
|       |       |                 | 51 | 188.058           | Total        |

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

سوف نعتمد على الفرضيتان الاحصائيتان التاليتان:

الفرضية الصفرية  $H_0$  : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أكبر من 0,05 لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات المجموعات .

الفرضية البديلة  $H_1$  : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أقل من 0,05 يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات المجموعات .

و من خلال الجدول لدينا قيمة فيشر تساوي 1.069 و قيمة الدلالة المعنوية تساوي 0.468 فهي أكبر من 0.05 مما يجعلنا نقبل فرضية العدم التي تنص على أنه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات المجموعات ومنه الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات الموظفين في مديرية الانتاج والاستغلال واد نومر حول مستوى توفر متطلبات المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية " غير محققة.

كنتيجة نهائية نقول بأنه لم تتأكد صحة الفرضية القائلة " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات الموظفين في مديرية الإنتاج والإستغلال واد نومر حول مستوى توفر متطلبات المسؤولية الاجتماعية ، تعزى للسمات الشخصية والوظيفية للعمال (المستوى الوظيفي ، المؤهل العلمي ، سنوات الخدمة ، السن)".

## خلاصة الفصل :

حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على الإشكالية الرئيسية للدراسة بشكل علمي إحصائي ، وهي الإشكالية التي تقول: " يوجد اهتمام بالمسؤولية الاجتماعية للشركات بأبعادها الأربعة ( الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي، الخيري) من وجهة نظر العاملين بمديرية الإنتاج والإستغلال واد نومر ؟".

حيث وبعد عملية التحليل الإحصائي من خلال برنامج **SPSS** يظهر بوضوح نقص جلي في تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية الأربعة اتجاه العاملين بالمؤسسة وهذا ما يفسره نتائج الإنحراف المعياري والمتوسط الحسابي المستعمل في الإجابة على الفرضية الأولى و التي بينت استجابة ضعيفة اتجاه أغلب عبارات الإستبيان المحصية لبرامج و ممارسات المسؤولية الاجتماعية اتجاههم، وهذا مما ينبأنا بالدور الكبير الذي ينتظر المؤسسة في العمل على المزيد من الجهد إزاء تحسين هاته الأبعاد اتجاه عامليها، كما أن الدراسة المسحية بينت أنها لا توجد فروق إحصائية تعزى للجنس أو العمر أو الأقدمية أو المركز الوظيفي اتجاه تطبيق الأبعاد مما يشير إلى إتفاق عام لدى أغلب أفراد العينة أنه على الإدارة العليا التحرك في الإتجاه الصحيح لتصحيح الوضع ومراعاة ظروف العاملين وتطلعاتهم.

خاتمة

في محاولة للإجابة على إشكالية وفرضيات الدراسة، قام الطالبان من خلال منهجية علمية رزينة حيث تم تقسيم هذه الدراسة إلى قسمين الأول نظري اعتمدنا فيه على المنهج الوصفي والإحاطة النظرية الشاملة بموضوع الدراسة بغية تكوين تصور معرفي عن مجال المسؤولية الاجتماعية وأبعادها.

وفي الفصل الثاني جاء الدور على الدراسة الميدانية التي شملت 52 عامل بالمؤسسة محل الدراسة، حيث تم توزيع استبانة محكمة عليهم بغية استقاء استجاباتهم وذلك للإحاطة العملية بالموضوع والخروج بالنتائج والتوصيات التي سنسردها فيما يلي.

### أولاً: نتائج الدراسة:

- شهد مفهوم المسؤولية الاجتماعية قبل أن نعرفها كما هي اليوم تطورات كثيرة ومتعاقبة منذ أن ظهر هذا المصطلح على يد العالم **Oliver Sheldon** سنة 1923، حيث تطور المصطلح استناداً إلى الظروف العالمية ومتغيرات بيئة الأعمال في العالم الغربي لغاية يومنا الحالي؛
- إن المورد البشري هو منجم الذهب الذي يجب أن تكتشفه الشركة وتركز عليه دوماً، كون العاملين هم أساس أي تطور للمنظمات حول العالم ولبنة الإزدهار التي تقود الشركة لتحقيق أهدافها المستمرة؛
- إن مصلحة الموارد البشرية داخل المؤسسة تعتبر حلق الوصل بين الإدارة العليا والعاملين لذلك ينتظر منها دور جبار في إيصال معاناة العاملين وتطلعاتهم للإدارة العليا ونقل إنشغالاتهم التي يجب على الشركة النظر إليها باهتمام ومعالجتها قدر الإمكان؛
- لم يحدد لحد الساعة معيار واضح للفرقة بين مصطلحي المسؤولية الاجتماعية والمجتمعية فانقسم الأكاديميون قسمان، ففريق يقول بأن المصطلحان سيان و فريق آخر يقول بأن المسؤولية الاجتماعية تخص مسؤولية الشركة اتجاه أصحاب المصلحة الداخليين (المساهمين، العاملين)، والمسؤولية المجتمعية التي تخص مسؤولية الشركة اتجاه أصحاب المصلحة الخارجيين (الزبائن، الموردين، الدولة، البيئة، المجتمع)؛
- تعد الشركات النفطية كشركات صناعية تخلف الكثير من تلويث البيئة و تدمير المحيط الأيكولوجي نظراً لمخلفات أنشطتها الاستخراجية، لذلك ينتظر هذا النوع من الشركات دور كبير في المحافظة على البيئة والحد من التلوث البيئي؛
- في ظل تراجع دور الدولة ينتظر من هذه الشركات ونظراً لحجم أعمالها الكبير وقدراتها الهائلة، المساهمة في الدفع بعجلة التنمية المجتمعية والعطاء الخيري والكثير من المبادرات المسؤولة عن التنمية المستدامة وتطوير الاقتصاد و البنية التحتية؛

كما توصلنا من خلال الدراسة التطبيقية التي أجريناها على مؤسسة مديرية الإنتاج والاستغلال بالمنطقة البترولية سوناطراك واد نومر، بلدية زلفانة إلى النتائج التالية:

- يوجد تطبيق نسبي لمختلف أبعاد المسؤولية الاجتماعية، بحيث عند تطبيقنا لإختبار T-Test لعينة واحدة أظهر الإختبار نسبة دلالة منعدمة 0.00 وهذا إنما يدل على وجود تطبيق لأبعاد المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة محل الدراسة؛
- الترتيب النسبي لأبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة جاء تراتبيا بداية من البعد الأخلاقي الذي جاء بمتوسط حسابي قدره 2.71 و إنحراف معياري قدره 1.22 وهو يقع في المجال (محايد) حسب تصنيف ليكارت الخماسي، يليه على بنفس الدرجة البعد القانوني و الخيري بدرجة 2.48 كمتوسط حسابي و 1.11 و 0.96 كإنحراف معياري على الترتيب وهما يقعان في مؤشر (غير موافق) في مجالات ليكارت الخماسي، وجاء في الأخير البعد الاقتصادي بدرجة 2.18 كمتوسط حسابي و 0.83 كإنحراف معياري وهو يقع ضمن المجال (غير موافق) كذلك مما ينبأنا بوجود ضعف واضح في إقبال العاملين بالمؤسسة على الإستجابة لأبعاد المسؤولية الاجتماعية المطبقة من طرف الشركة؛
- لا توجد أي فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات الموظفين في مديرية الإنتاج والاستغلال واد نومر حول مستوى توفر متطلبات المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغيرات السن أو الجنس أو المؤهل العلمي أو الخبرة والرتبة الوظيفية، وكان مستوى الدلالة **SIG** يفوق 0.05 في جميع إختبارات التباين الأحادي **Anova** عندما أردنا قياس ذلك إحصائيا، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على توافق جميع العاملين بالمؤسسة على ضعف تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية رغم الاختلافات العمرية والجنسية والرتبية؛
- جاء العاملون الذكور بأكبر نسبة تشتغل بالمؤسسة حيث يشكلون من خلال العينة المستجوبة قربة 90% حيث جاءوا ب46 فرد نظير 06 أفراد إناث فقط وهذا يدل على اكتساح الرجال لمجال الاعمال في المؤسسات العاملة في قطاع النفط التي تكون في العادة بعيدة عن السكنات المدنية وتحتاج قدرات معينة لمزاولتها؛
- بعد الدراسة الميدانية أظهر المسح الإحصائي أن المؤسسة تحوي توليفة متنوعة من الفئات العمرية ضمن عاملها وكذا وجود العديد من التخصصات والمؤهلات العلمية التي تعتبر كفاءات يمكن ان تقود المؤسسة إلى مستويات أداء أكبر وأفضل إن عرفت الإدارة توظيفها بالشكل المناسب.

### ثانيا: مقترحات الدراسة

بعد سرد النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة النظرية والتطبيقية، توصي الدراسة بما يلي:

## خاتمة

- ضرورة الاهتمام أكثر بموضوع المسؤولية الاجتماعية وتطبيقات أبعادها لما لها من مزايا مفيدة جدا على الصعيد التخطيطي والإستراتيجي للشركات ولما لها من دور في ضمان ولاء العاملين وتحفيزهم على البذل والعطاء داخل الشركة؛
- ضرورة إهتمام الشركة (مديرية الإنتاج والاستغلال بالمنطقة البترولية سوناطراك واد نومر، بلدية زلفانة، ولاية غرداية) أكثر بعاملها وبتطلباتهم وانشغالاتهم المهنية؛
- أظهر الكثير من أفراد العينة المستجوبة عدم موافقتهم على عدالة الأجور وبهذا ننصح المؤسسة بمراجعة الأمر مع المؤسسة الأم سوناطراك بالعاصمة، لأنه من المعلوم أن نظام الأجور يشكل أول حافز لولاء العاملين ويشعرهم بحس الإنتماء والإعتزاز بالإنتماء للمؤسسة؛
- وجود ضعف عام في الإقبال على الإجابة الإيجابية على مختلف عبارات أبعاد المسؤولية الاجتماعية ينبئنا بوجود خلل يجب تداركه من طرف الشركة وبالخصوص مصلحة الموارد البشرية التي لديها الإتصال المباشر مع العاملين والتي ينتظر منها الدور الكبير في تحسين الوضعية الحالية.

## ثالثا: آفاق الدراسة

- بعد الدراسة الواسعة التي أجراه الطالبين حول موضوع، يمكننا أن نفتح آفاق جديدة للموضوع نسردها فيما يلي:
- الإهتمام أكثر بمعالجة موضوع أبعاد المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالعاملين في المؤسسات النفطية؛
  - نحث الطلبة والباحثين بزيادة الإهتمام بموضوع المسؤولية الاجتماعية للشركات استعداد للإنتلاقاة الاقتصادية الجزائرية الموعودة خاصة في ظل الجزائر الجديدة والمستقبل الواعد للشباب في قيادة مؤسسات رائدة ومسؤولة اجتماعيا؛
  - نأمل ختاماً أن نكون وفقنا في جمع المادة العلمية، ومعالجة موضوع الدراسة، وإن لم يكن بكل جوانبه فعلى الأقل الجوانب الأكثر أهمية، على أن تكون هاته الدراسة الأكاديمية انطلاقة مشجعة لمعالجة هاته المواضيع الحديثة والتي قل الخوض فيها. والعمل العلمي إفادة واستفادة والكمال لله وحده، نسأل الله أن يوفقنا جميعا إلى ما فيه خير أمة الإسلام.

المراجع

أ. المراجع باللغة العربية

الكتب:

1. صالح الحموري، رولا المعاينة، "المسؤولية المجتمعية للمؤسسات من الألف إلى الياء"، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة، عمان، 2015.
2. طاهر محسن منصور الغالي و صالح مهدي محسن العامري، "المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال : الأعمال والمجتمع"، الطبعة الخامسة، دار وائل للنشر، عمان، 2016.
3. فلاق محمد، "مواطنة منظمات الأعمال"، الطبعة الأولى، دار الأيام للنشر و التوزيع، عمان، 2018.
4. فيليب كوتلر، نانسي لي، ترجمة علا أحمد إصلاح، "المسؤولية الاجتماعية للشركات"، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، 2011.
5. محمد الصيرفي، "المسؤولية الاجتماعية للإدارة"، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر، 2007.
6. محمد الطائي، "المسؤولية الاجتماعية للشركات وأخلاقيات الاعمال"، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016.
7. مقدم وهيبة، "المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال"، دار الأيام، عمان، الأردن، 2019.
8. حسن النجفي، "القاموس الإقتصادي"، مطبعة الإدارة المحلية، بغداد، العراق، 1977.
9. فريد البخاري، "الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية"، الدار الجامعية، مصر، 2007.

الرسائل والأطروحات الجامعية:

10. نعيمة منصور القطراني، "معوقات تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المنظمات النفطية الليبية"، رسالة ماجستير في الإدارة، كلية الإقتصاد، جامعة بنغازي، بنغازي، ليبيا، 2007.
11. ضياني نوال، "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية"، رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية، جامعة أبوبكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2010.

المقالات:

12. سميرة لغويل، "المسؤولية الاجتماعية: المفهوم، الأبعاد، المعايير"، مجلة الباحث، المجلد 08، العدد 27، الجزائر.
13. زوييدة محسن، حمزة بن الزين، عمر الفاروق زرقون، "أبعاد المسؤولية البيئية والاجتماعية في المؤسسات البترولية دراسة ميدانية بمجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار" مجلة رؤى إقتصادية، المجلد 06، العدد 02، جامعة الوادي، الجزائر.

14. عبدالمالك مهري، نوفل سمايلي، " واقع التزام الشركات النفطية في الجزائر بمبادئ وأبعاد المسؤولية الاجتماعية بالإشارة لحالة شركة سوناطراك – فرع المؤسسة الوطنية لأشغال الآبار ENTP- "، حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد 13، العدد 27، جامعة قلمة ، الجزائر.
15. مقدم وهيبية، بكار بشير " المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية من خلال تطبيق المواصفة الدولية ايزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية"، مجلة الاقتصاد والإدارة، جامعة وهران، الجزائر، المجلد 07، العدد 01، 2014.
16. محمد قادري، " المسؤولية الاجتماعية والبيئية للشركات النفطية العربية شركتنا \_سوناطراك الجزائرية، غاز قطر " أمودجا\_ " مجلة أبعاد إقتصادية، المجلد 05، العدد 01، جامعة محمد بوقرة بومرداس، الجزائر.
- التقارير والنشریات:
17. موقع معجم المعاني، نقلا عن الرابط <https://bit.ly/3p1AknP>، شوهده بتاريخ 29 ماي 2021.
18. Archie B. Carroll, Full Biography at <https://www.terry.uga.edu/directory/management/archie-b-carroll.html>، شوهده بتاريخ 01 جوان 2021.
- القوانين والمراسيم:
17. القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

ب. المراجع باللغة الأجنبية

### Ouvrages :

18. Peter F Drucker (1954), « The practice of management”, New York: Harper & Brothers.
19. Howard B. (1953), “**Social Responsibilities of the Businessman**”, University of Iowa Press, Reprint édition (30 novembre 2013), USA.

### Theses :

20. Quyen Ha, « **Corporate Social Responsibility in Oil and Gas Industry in Finland: Performance of Neste Oil Corporation**», Degree Programme in International Business Phd, Faculty of Business & Culture, Seinäjoki University of Applied Sciences, Finland, 2016.

### Articles :

21. Friedman Milton (September 13, 1970). "A Friedman Doctrine: The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits". The New York Times Magazine.

22. Keith DAVIS, “**The case for and against business assumption of responsibilities**”, The academy of management Journal, vol/ 16, n° 2, Jun 1973.
23. Peter F. Drucker (1984), “**The New Meaning of Corporate Social Responsibility**”, California Management Review, 26, 2009.
24. Archie B Carroll, « **The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders**”, Business Horizons, July 1991, 34(4):39-48.
25. Nikhil Koolwal, « **Corporate Social Responsibility (CSR) Implementation in Oil & Gas Industry: Challenges and Solutions**», International Conference on Sustainable Computing in Science, Technology & Management (SUSCOM), Amity University Rajasthan, Jaipur, India, 2019.
26. Reza H. Chowdhury, Sungchul Choi, Simon Ennis, Dongseop Chung, « **Which Dimension of Corporate Social Responsibility is a Value Driver in the Oil and Gas Industry** », Canadian journal of administrative sciences, Volume36, Issue2, 2019.

**Journals :**

27. Journal of european commission, “**communication from the commission to the european parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions**”, A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility, 25.10.2011, Brussels, Belgium.
28. International Labour Organization (ILO), “**Resolutions Concerning International Classification of Status in Employment**”, Adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians, January 1993, Geneva, Switzerland.

الملاحق

الملحق رقم (01): استمارة استبيان الدراسة



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

استبيان مؤسس ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير

بعنوان:

واقع تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات النفطية

\_\_ دراسة حالة لمديرية الإنتاج والاستغلال بالمنطقة البترولية سوناطراك واد نومر، بلدية زلفانة غرداية \_\_

تحت إشراف:

- أ.د لعمور رميلة

- د. بلعربي محمد

من إعداد الطالبين:

- حبيبي محمد

- بوقلمونة عبدالفتاح

السلام عليكم، سيدي المدير / السادة العاملين، بالمؤسسة:

في إطار القيام ببحث استكمالا لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال والمعنونة بـ " واقع تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات بالمؤسسات النفطية \_\_ دراسة حالة لمديرية الإنتاج والاستغلال بالمنطقة البترولية سوناطراك واد نومر، بلدية زلفانة \_\_ غرداية"، يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة بهدف الحصول على المعلومات اللازمة والتي تخدم أهداف هذه الدراسة آمليين في تعاونكم معنا، راجين منكم التفضل بالإجابة على الأسئلة الواردة في الاستمارة بدقة وموضوعية وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة، علما بأن الغاية من هذه الدراسة هي غاية علمية بحتة وسوف يتم التحفظ بإجاباتكم وفقا لقواعد الأمانة والنزاهة العلمية والسرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير، جزيتم خيراً.

المسؤولية الاجتماعية : (Corporate Social Responsibility)

هي "مساهمة الشركات في ترقية وتطوير وتغيير سلوك المجتمع الذي تنشط فيه بما فيه عاملها، من خلال تبني مبادرات وممارسات فعالة للدفع بعجلة التنمية المستدامة و حماية البيئة".

الجزء الأول: البيانات الشخصية

الرجاء وضع علامة (X) أمام الاختيار المناسب:

1. الجنس:  ذكر  أنثى

2. السن:  أقل من 30 سنة  31-40  41-50 سنة  أكثر من 50

3. مدة الخبرة ( الأقدمية ):

أقل من سنة  5 سنوات فأقل  من 01 إلى 5 سنوات  6 إلى 10 سنوات

من 11 إلى 15 سنة  أكثر من 16 سنوات

4. المؤهل العلمي المتحصل عليه:

ثانوي فأقل  تقني سامي  ليسانس  ماجستير / ماستر

مهندس  دراسات عليا  اخرى حددها رجاء:.....

5. المركز الوظيفي:

مدير  رئيس وحدة  مهندس  موظف  أخرى

1. الجزء الثاني: محاور الاستبيان:

أبعاد المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين

| الرقم                  | العبرة   | موافق تماما | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق تماما |
|------------------------|--|-------------|-------|-------|-----------|-----------------|
| <b>البعد الاقتصادي</b> |  |             |       |       |           |                 |
| 02                     | الأجور والمرتبات التي تنالها تشعر أنها عادلة وتجعلك محفز داخل الشركة                       |             |       |       |           |                 |
| 03                     | توفر الشركة تدريباً مستمراً للعاملين   |             |       |       |           |                 |
| 04                     | يوجد نظام داخل الشركة يبادر بإخراج كل طاقتك ويجعلك تشعر بأنك عنصر فاعل داخلها              |             |       |       |           |                 |
| 05                     | تشعر أنك تعمل ضمن شركة مواطنة تسعى إلى تحقيق أهدافها ولا تنسى التزاماتها اتجاه المجتمع     |             |       |       |           |                 |
| 06                     | تستخدم الشركة الموارد التي تقع تحت تصرفها بشكل رشيد وتساهم في التنمية الاقتصادية للوطن     |             |       |       |           |                 |
| 07                     | تشعر أن المؤسسة قادرة على توليد الأرباح التي تجعلها تستطيع الاستمرار والتنافس في المستقبل  |             |       |       |           |                 |
| 08                     | تستقدم الشركة أحدث التقنيات التكنولوجية لتسهيل العمل لعاملها وبما يضمن تحقيق مردودية مجزية |             |       |       |           |                 |
| <b>البعد القانوني</b>  |  |             |       |       |           |                 |
| 01                     | يوجد لدى الشركة ميثاق أخلاقيات العمل توزعه على كافة مستخدميها                              |             |       |       |           |                 |
| 02                     | التحقت بوظيفتك داخل الشركة بعد مسابقة التوظيف  |             |       |       |           |                 |

|                |  |  |  |  |  |    |
|----------------|--|--|--|--|--|----|
|                |  |  |  |  | واضحة المعالم وشفافة   |    |
|                |  |  |  |  | توفر الشركة للعاملين فرص ترقية متساوية وفق قوانين واضحة وشفافة لنظام الترقيات والتدرج في الرتب                                   | 03 |
|                |  |  |  |  | تعترف الشركة بحق العمل النقابي داخلها  | 04 |
|                |  |  |  |  | توفر الشركة قوانين واضحة بشأن أمن العمال ضد حالات الطوارئ والأمومة وإصابات العمل والوفاة وصندوق الادخار ومعاشات التقاعد للموظفين | 05 |
|                |  |  |  |  | يوجد محامي لدى الشركة يدافع عن قضايا العاملين إذا اقتضى الأمر  | 06 |
| البعد الاخلاقي |  |  |  |  |  |    |
|                |  |  |  |  | تسمح الشركة للعاملين بالمشاركة في صنع القرار   | 01 |
|                |  |  |  |  | تتميز الشركة بوجود عدالة وظيفية بين العاملين   | 02 |
|                |  |  |  |  | توفر الشركة كل أدوات الحماية من الأخطار الصناعية داخل ورشات و مكاتب العمل  | 03 |
|                |  |  |  |  | تدافع نقابة العمال بالشركة عن حقوق العاملين  | 04 |
|                |  |  |  |  | تشعر أنه لا يوجد عنصرية داخل الشركة  | 05 |
|                |  |  |  |  | تمنح المؤسسة حق الاتصال بشكل مباشر مع الإدارات العليا  | 06 |
|                |  |  |  |  | توفر الشركة ظروف عمل صحية وتوفر معقمات وكمامات للحد من فيروس كورونا Covid-19 بين عمالها  | 07 |

|              |  |  |  |  |  |    |
|--------------|--|--|--|--|--|----|
|              |  |  |  |  | توجد بالمؤسسة قاعات مناسبة للراحة والإطعام   | 08 |
| البعد الخيري |  |  |  |  |  |    |
|              |  |  |  |  | تشعر أن الشركة تتضامن مع كل أفرادها في حال وقوع مشكل لأحدهم  | 01 |
|              |  |  |  |  | ساهمت الشركة في التضامن المجتمعي من أجل الحد من انتشار فيروس الكورونا من خلال توفير كمادات ومنح عطل للعاملين | 02 |
|              |  |  |  |  | تنظم الشركة محيمات عائلية نحو شواطئ الوطن لفائدة عائلات العاملين و أبنائهم                                   | 03 |
|              |  |  |  |  | ترعى الشركة تظاهرة ثقافية تنظمها على شرف عاملها من حين لآخر  | 04 |
|              |  |  |  |  | المؤسسة ترعى نشاطات و دورات رياضية تنظمها لصالح عمالها   | 05 |
|              |  |  |  |  | تعمل المؤسسة على توعية عاملها على تبني أفكار خضراء صديقة للبيئة كالتشجير، ...                                | 06 |
|              |  |  |  |  | تعمل المؤسسة على توفير بيئة تساعد على منح ذوي الاحتياجات الخاصة دورا في العمل                                | 07 |

شكرا على تعاونكم.

الملحق رقم (02): مخرجات نظام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS

**Statistiques de fiabilité**

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| ,916              | 7                 |

**Statistiques de fiabilité**

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| ,937              | 6                 |

**Statistiques de fiabilité**

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| ,941              | 8                 |

**Statistiques de fiabilité**

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| ,949              | 7                 |

**Statistiques de fiabilité**

| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
|-------------------|-------------------|
| ,976              | 28                |

## Tests de normalité

|                      | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |               | Shapiro-Wilk |     |               |
|----------------------|---------------------------------|-----|---------------|--------------|-----|---------------|
|                      | Statistique                     | ddl | Signification | Statistique  | ddl | Signification |
| البعد_الاقتصادي      | ,182                            | 52  | ,200          | ,941         | 52  | ,212          |
| البعد_الاقانوني      | ,148                            | 52  | ,243          | ,925         | 52  | ,213          |
| البعد_الاخلاقي       | ,163                            | 52  | ,511          | ,935         | 52  | ,497          |
| البعد_الخيري         | ,269                            | 52  | ,210          | ,895         | 52  | ,223          |
| المسؤولية الاجتماعية | ,142                            | 52  | ,310          | ,938         | 52  | ,369          |

a. Correction de signification de Lilliefors

## الجنس

|                | Effectifs | Pourcentage |
|----------------|-----------|-------------|
| ذكر            | 46        | 88,5        |
| Manquante أنثى | 6         | 11,5        |
| Total          | 52        | 100,0       |

## السن

|                     | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| أقل من 30 سنة       | 14        | 26,9        | 26,9               | 26,9               |
| من 30-40 سنة        | 6         | 11,5        | 11,5               | 38,5               |
| Valide من 41-50 سنة | 5         | 9,6         | 9,6                | 48,1               |
| أكثر من 50 سنة      | 27        | 51,9        | 51,9               | 100,0              |
| Total               | 52        | 100,0       | 100,0              |                    |

## مدة الخبرة

|                     | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|---------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| سنوات فأقل 5        | 16        | 30,8        | 30,8               | 30,8               |
| من 6-10 سنوات       | 3         | 5,8         | 5,8                | 36,5               |
| Valide من 11-15 سنة | 4         | 7,7         | 7,7                | 44,2               |
| أكثر من 15 سنة      | 29        | 55,8        | 55,8               | 100,0              |
| Total               | 52        | 100,0       | 100,0              |                    |

المؤهل العلمي

|             | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|-------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| ثانوي فأقل  | 21        | 40,4        | 40,4               | 40,4               |
| تقني سامي   | 7         | 13,5        | 13,5               | 53,8               |
| جامعي       | 21        | 40,4        | 40,4               | 94,2               |
| دراسات عليا | 3         | 5,8         | 5,8                | 100,0              |
| Total       | 52        | 100,0       | 100,0              |                    |

اسم الوظيفة او الرتبة

|            | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
|------------|-----------|-------------|--------------------|--------------------|
| رئيس وحدة  | 3         | 5,8         | 5,8                | 5,8                |
| مهندس      | 15        | 28,8        | 28,8               | 34,6               |
| مشرف صيانة | 1         | 1,9         | 1,9                | 36,5               |
| اداري      | 8         | 15,4        | 15,4               | 51,9               |
| تقني       | 25        | 48,1        | 48,1               | 100,0              |
| Total      | 52        | 100,0       | 100,0              |                    |

Statistiques descriptives

|  | N  | Moyenne | Ecart type |
|--|----|---------|------------|
| البعد الاقتصادي  | 52 | 2,1813  | ,83401     |
| الأجور والمرتببات التي تتألفها تشعر أنها عادلة وتجعلك محفز داخل الشركة                     | 52 | 1,7692  | ,94174     |
| توفر الشركة تدريباً مستمراً للعاملين   | 52 | 2,0192  | ,98000     |
| يوجد نظام داخل الشركة يبادر بإخراج كل طاقته ويجعلك تشعر بأنك عنصر فاعل داخلها              | 52 | 2,0577  | ,89472     |
| تشعر أنك تعمل ضمن شركة مواطنة تسعى إلى تحقيق أهدافها ولا تنسى التزاماتها اتجاه المجتمع     | 52 | 2,1538  | ,93692     |
| تستخدم الشركة الموارد التي تقع تحت تصرفها بشكل رشيد وتساهم في التنمية الاقتصادية للوطن     | 52 | 2,3846  | 1,12291    |
| تشعر أن المؤسسة قادرة على توليد الأرباح التي تجعلها تستطيع الاستمرار والتنافس في المستقبل  | 52 | 2,6346  | 1,25290    |
| تستفيد الشركة أحدث التقنيات التكنولوجية لتسهيل العمل لعاملها وبما يضمن تحقيق مردودية مجزية | 52 | 2,2500  | ,98767     |

|   |    |        |         |
|---|----|--------|---------|
| البعد_ الاقانوني                        | 52 | 2,4840 | 1,11792 |
| يوجد لدى الشركة ميثاق لأخلاقيات العمل   | 52 | 2,5000 | 1,22874 |
| توزعه على كافة مستخدميه                 |    |        |         |
| التحقت بوظيفتك داخل الشركة بعد مسابقة   | 52 | 2,6731 | 1,33902 |
| التوظيف واضحة المعالم وشفافة            |    |        |         |
| توفر الشركة للعاملين فرص ترقية متساوية  |    |        |         |
| وفق قوانين واضحة وشفافة لنظام الترقيات  | 52 | 2,0769 | ,96703  |
| والتدرج في الرتب                        |    |        |         |
| تعترف الشركة بحق العمل النقابي داخلها   | 52 | 2,5962 | 1,34689 |
| توفر الشركة قوانين واضحة بشأن أمن       |    |        |         |
| العمال ضد حالات الطوارئ والأمومة        | 52 | 2,6154 | 1,37419 |
| وإصابات العمل والوفاة وصندوق الادخار    |    |        |         |
| ومعاشات التقاعد للموظفين                |    |        |         |
| يوجد محامي لدى الشركة يدافع عن قضايا    | 52 | 2,4423 | 1,39204 |
| العاملين اذا اقتضى الأمر                |    |        |         |
| البعد_ الاخلاقي                         | 52 | 2,1418 | ,84164  |
| تسمح الشركة للعاملين بالمشاركة في صنع   | 52 | 2,0000 | ,90749  |
| القرار                                  |    |        |         |
| تتميز الشركة بوجود عدالة وظيفية بين     | 52 | 1,7692 | ,70336  |
| العاملين                                |    |        |         |
| توفر الشركة كل أدوات الحماية من الأخطار | 52 | 2,1923 | 1,17220 |
| الصناعية داخل ورشات و مكاتب العمل       |    |        |         |
| تدافع نقابة العمال بالشركة عن حقوق      | 52 | 2,3077 | 1,19703 |
| العاملين                                |    |        |         |
| تشعر أنه لا يوجد عنصرية داخل الشركة     | 52 | 1,8269 | ,80977  |
| تمنح المؤسسة حق الاتصال بشكل مباشر مع   | 52 | 2,0192 | ,93914  |
| الإدارات العليا                         |    |        |         |
| توفر الشركة ظروف عمل صحية وتوفر         |    |        |         |
| معقمات وكمامات للحد من فيروس كورونا     | 52 | 2,7115 | 1,22613 |
| بين عمالها Covid-19                     |    |        |         |
| توجد بالمؤسسة قاعات مناسبة للراحة       | 52 | 2,3077 | ,91905  |
| والإطعام                                |    |        |         |
| البعد_ الخيري                           | 52 | 2,4863 | ,96819  |
| تشعر أن الشركة تتضامن مع كل أفرادها في  | 52 | 2,3269 | 1,00433 |
| حال وقوع مشكل لأحدهم                    |    |        |         |
| ساهمت الشركة في التضامن المجتمعي من     |    |        |         |
| أجل الحد من انتشار فيروس كورونا من      | 52 | 2,6538 | 1,18627 |
| خلال توفير كمادات والمعقمات لعاملها     |    |        |         |
| تنظم الشركة مخيمات عائلية نحو شواطئ     | 52 | 2,7115 | 1,21003 |
| الوطن لفائدة عائلات العاملين و أبنائهم  |    |        |         |
| ترعى الشركة تظاهرة ثقافية تنظمها على    | 52 | 2,4231 | 1,12627 |
| شرف عاملها من حين لآخر                  |    |        |         |

|  |    |        |         |
|--|----|--------|---------|
| المؤسسة ترعى نشاطات و دورات رياضية<br>تنظمها لصالح عمالها                        | 52 | 2,5769 | 1,19388 |
| تعمل المؤسسة على توعية عاملها على تبني<br>أفكار خضراء صديقة للبيئة               | 52 | 2,2885 | 1,01627 |
| تعمل المؤسسة على توفير بيئة تساعد على<br>منح ذوي الاحتياجات الخاصة دورا في العمل | 52 | 2,4231 | ,97711  |
| المسؤولية الاجتماعية   | 52 | 2,3111 | ,85268  |
| N valide (listwise)  | 52 |        |         |

Test sur échantillon unique

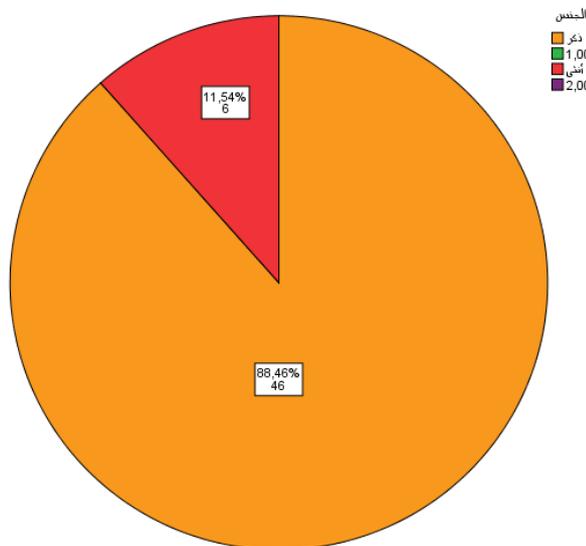
|                      | Valeur du test = 0 |     |                      |                       |  |            |
|----------------------|--------------------|-----|----------------------|-----------------------|--|------------|
|                      | t                  | ddl | Sig.<br>(bilatérale) | Différence<br>moyenne | Intervalle de confiance 95% de la différence |            |
|                      |                    |     |                      |                       | Inférieure                                   | Supérieure |
| المسؤولية الاجتماعية | 19,545             | 51  | ,000                 | 2,31113               | 2,0737                                       | 2,5485     |
|                      |                    |     |                      |                       |  |            |

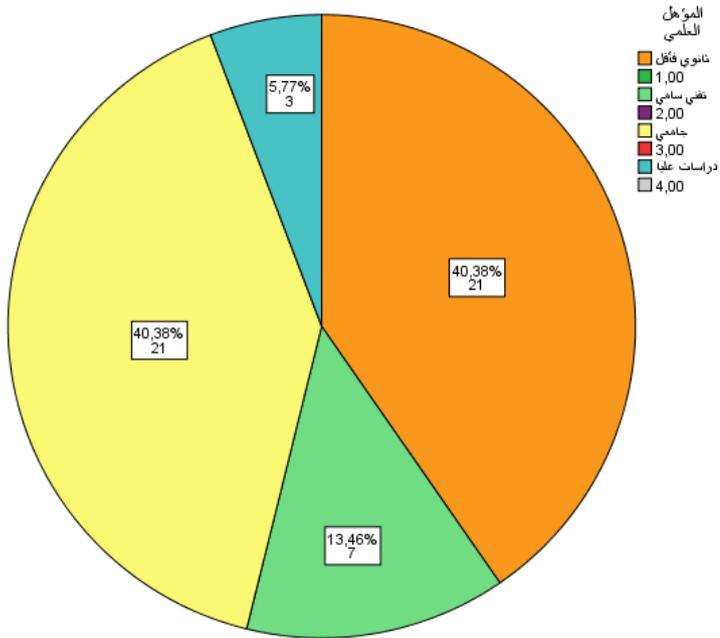
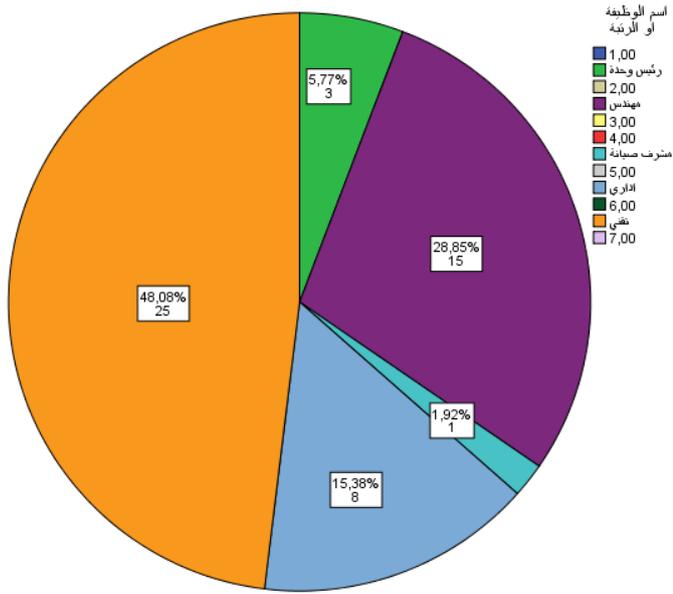
Test d'échantillons indépendants

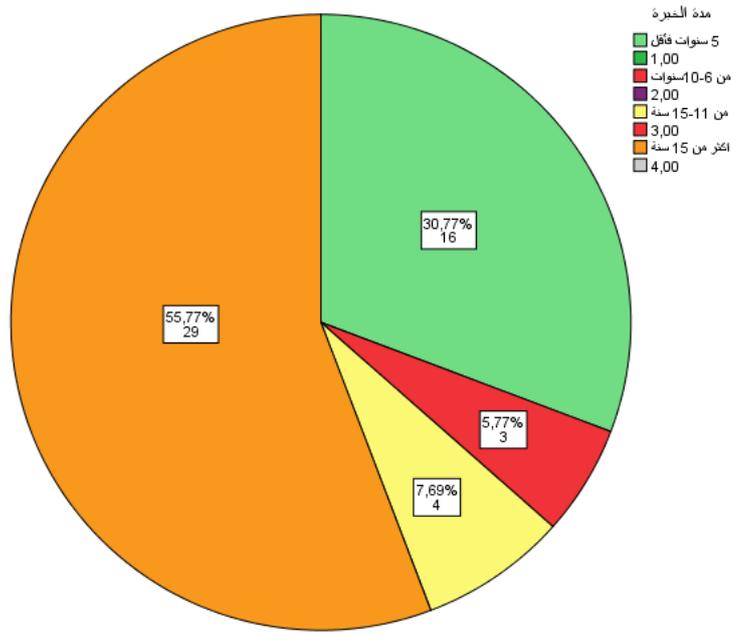
|                      | Test de Levene sur l'égalité des variances | Test-t pour égalité des moyennes |      |      |     |                      |                       |                          |  |            |
|----------------------|--|----------------------------------|------|------|-----|----------------------|-----------------------|--------------------------|--|------------|
|                      |  | F                                | Sig. | t    | ddl | Sig.<br>(bilatérale) | Différence<br>moyenne | Différence<br>écart-type | Intervalle de confiance 95% de la différence |            |
|                      |  |                                  |      |      |     |                      |                       |                          | Inférieure                                   | Supérieure |
| المسؤولية الاجتماعية | Hypothèse de variances égales              | 5,596                            | ,022 | ,167 | 50  | ,868                 | ,06237                | ,37369                   | -,68821                                      | ,81295     |
| المسؤولية الاجتماعية | Hypothèse de variances inégales            |                                  |      | ,119 | 550 | ,910                 | ,06237                | ,52580                   | -1,24993                                     | 1,37467    |

ANOVA à 1 facteur

|                       |               | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | F     | Signification |
|-----------------------|---------------|------------------|-----|--------------------|-------|---------------|
| السن                  | Inter-groupes | 67,058           | 37  | 1,812              | 1,208 | ,364          |
|                       | Intra-groupes | 21,000           | 14  | 1,500              |       |               |
|                       | Total         | 88,058           | 51  |                    |       |               |
| مدة الخبرة            | Inter-groupes | 71,474           | 37  | 1,932              | 1,135 | ,416          |
|                       | Intra-groupes | 23,833           | 14  | 1,702              |       |               |
|                       | Total         | 95,308           | 51  |                    |       |               |
| المؤهل العلمي         | Inter-groupes | 37,141           | 37  | 1,004              | ,869  | ,649          |
|                       | Intra-groupes | 16,167           | 14  | 1,155              |       |               |
|                       | Total         | 53,308           | 51  |                    |       |               |
| اسم الوظيفة أو الرتبة | Inter-groupes | 138,891          | 37  | 3,754              | 1,069 | ,468          |
|                       | Intra-groupes | 49,167           | 14  | 3,512              |       |               |
|                       | Total         | 188,058          | 51  |                    |       |               |







الملحق رقم (03): قائمة الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة (الاستبيان)

| مؤسسة الإنتساب | الرتبة العلمية  | الإسم الكامل       |
|----------------|-----------------|--------------------|
| جامعة الأغواط  | أستاذ محاضر (أ) | 1. خنيش يوسف       |
| جامعة غرداية   | أستاذ محاضر (ب) | 2. بوقليمينة عائشة |
| جامعة غرداية   | أستاذ محاضر (أ) | 3. بوقرة نوراهدى   |