



جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

شعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

بـعـنـوان:

أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات  
التعليمية \_ دراسة حالة بكلية الإقتصاد جامعة غرداية \_

من إعداد الطالبتين:

- مُجَدِي واردة.
- قرباتي مروة.

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2023/ 06/15

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

رئيسا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر (أ)	د/ شنيبي عادل	01
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر (ب)	د/ بلعربي مُجَد	02
عضوا مناقشا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر (أ)	د/ بن أوزينة بوحفص	03

الموسم الجامعية: 1443/1444 هـ – 2023/2022 م





جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

شعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

بـعـنـوان:

أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات  
التعليمية \_ دراسة حالة بكلية الإقتصاد جامعة غرداية \_

من إعداد الطالبتين:

- مَحْمُدي واردة.
- قرباتي مروة.

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 2023/ 06/15

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

رئيسا	جامعة غرداية		د/ شنيبي عادل	01
مشرفا ومقررا	جامعة غرداية		د/ بلعربي مَحْمُدي	02
عضوا مناقشا	جامعة غرداية		د/ بن أوذينة بوحفص	03

الموسم الجامعية: 1444/1443 هـ - 2023/2022 م

# الإهداء

إلى الينبوع الذي لا يمل العطاء إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها إلى والدتي العزيزة حفظها  
الله.

إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة و الهناء الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي في طريق النجاح الذي علمني  
أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر إلى والدي العزيز أطال الله في عمره.

إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكراهم فؤادي إلى اخواني "إبراهيم، الجمعي، نورالدين، أكرم، مُجَّد "  
وأختي الوحيدة و الغالية " أميرة "، وإلى كل الكتاكيت الذي حبهم يجري في فؤادي "أيمن، ملاك، آلاء  
الرحمان، إسراء، أمير، اصيل، توبة وكتكوتي صغير سادن"، وإلى كل عائلة مُجَّدي و سي عبد الله .  
إلى أروع من جسد الحب بكل معانيه فكان السند والعطاء إلى خطيبي "مُجَّد "

إلى رفيقة دربي ووردة ربيعي إلى اختي وصديقتي "قرباتي مروة"

إلى من علموني حروفا من ذهب و كلمات من درر وعبارات من أسمى و أجلى عبارات في العلم إلى من  
صاغوا لي من علمهم حروفا ومن فكرهم منارة تنير لنا مسيرة العلم و النجاح أهديهم هذا العمل.

## وردة



# الإهداء

أهدي نتيجة دراستي وثمره جهدي المتواصل

إلى من قال فيهما العزيز الحكيم، "وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه و بالوالدين إحسانا "

إلى من حملتني في بطنها تسعة شهور و أرضعتني حتى الفطام و علمتني فصيح الكلام، إلى من سهرت الليالي  
لأنام وتعبت لأرتاح إلى والدي العزيزة .

إليك يا من رعيتني في صغري و كنت سندي في كبري إليك يا من منحتني العطف و الحنان و الأمان إلى من تعمل  
المشاق لأرتقي إلى أعلى المراتب إليك يا أبي حفظك الله ورعاك.

إلى من حبهم يجري في عروقي و يلهج بذكراهم فؤادي إلى أخواتي "عفاف، حنان، أشواق، نور"، وإلى أخي  
العزيز والغالي "وليد".

إلى رفيقة دربي ونسيم ربيعي إلى أختي وصديقتي "مُحَمَّدِي وردة "

إلى كل من عائلة قرباتي و رسيوي وإلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل.

مروة



# شكر وتقدير

أول من يشكر ويحمد أثناء الليل و أطراف النهار، هو العلي القهار الأول و الآخر و الظاهر و الباطن، الذي أغرقنا بنعمه التي لا تحصى، وأغدق علينا برزقه الذي لا يفنى، و أنار دروبنا، فله جزيل الحمد والثناء العظيم، هو الذي أنعم علينا إذ أرسل فينا عبده ورسوله "مُحَمَّدًا بن بعد الله "عليه أزكى الصلوات و أطهر التسليم، فعملنا ما لم نعلم، وحثنا على طلب العلم أينما وجد .  
لله الحمد كله والشكر كله أن وفقنا و أهدانا الصبر على المشاق التي واجهنا لإنجاز هذا العمل المتواضع .

والشكر موصول إلى كل معلم أفادنا بعلمه، من أول مراحل الدراسية حتى هذه اللحظة كما نرفع كلمة شكر إلى الدكتور المشرف "بلعربي مُحَمَّد" الذي ساعدنا على إنجاز بحثنا ولم ييخل علينا بنصائحه وإرشاداته ..

كما نشكر كل من مد لنا يد العون من قريب أو بعيد، ونشكر كل موظفين كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير وخاصة موظفين قسم علوم التسيير .

وفي الاخير لا يسعنا إلا أن ندعو الله عز وجل أن يرزقنا السداد والثبات و العفاف والغنى و أن يجعلنا هداة مهتدين .



## الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير تطبيق محددات المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية في جامعة غرداية ، بحيث تم إبراز أهم محددات المسؤولية الاجتماعية ومدى تطبيقها من طرف الإداريين والأساتذة بكلية الإقتصاد في جامعة غرداية .

معتمدين على المنهج الوصفي لوصف مختلف الجوانب المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية ومنهج التحليلي في الجانب التطبيقي ، حيث تم توزيع 60 استبانة على مختلف الأساتذة و الإداريين في كلية الإقتصاد بجامعة غرداية وسترجعنا منها 58 واعتبرت 53 منها صالحة للدراسة ، وقد تم تحليلها باستخدام برنامج SPSS .

وصلت الدراسة في النهاية إلى جملة من النتائج أهمها :وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الحوكمة المؤسسية وأداء الموارد البشرية في كلية الإقتصاد بجامعة غرداية ، وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين القوى العاملة ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات الموظفين حول أداء الموارد البشرية ويرجع ذلك لسمات الشخصية والوظيفية للموظفين (العمر ،المؤهل العلمي ،مستوى المهني .)

وهذا مادفع بنا لوضع جملة من الاقتراحات أهمها :ضرورة تبني فكرة المسؤولية الاجتماعية في جامعة ذلك يحسن من أدائها و صورتها في المجتمع ، يجب ان تسعى الجامعة الى اشراك الموظفين في تصميم وتخطيط و تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية .

**الكلمات المفتاحية:** مسؤولية إجتماعية ،أداء موارد بشرية ،حوكمة مؤسسية ،قوى عاملة .

## **Abstract**

The ce. study aimed to determine the extent to which the application of social responsibility determinants affects the performance of human resources in educational institutions at the University of Ghardaia, highlighting the most important determinants of social responsibility and their application by administrators and professors at the Faculty of Economics of the University of Ghardaia.

Based on the descriptive curriculum to describe various aspects of social responsibility and human resources performance and the case study curriculum in the applied aspect, 60 forms were distributed to various professors and administrators at the Faculty of Economics of the University of Ghardaia and will be returned from it 58, 53 of which were deemed relevant to study, and were analyzed using the SPSS program.

The study finally reached a number of results, the most important being: The existence of a statistical indicative effect at an indicative level of 0.05 between institutional governance and human resources performance at the Faculty of Economics of the University of Ghardaia. A statistical indicative effect at a indicative level of 0.05 among the workforce. There are no statistically significant differences between employees' responses to human resources performance due to the personal and functional characteristics of employees (age, scientific qualification, professional level).

This prompts us to develop a number of proposals, the most important of which are: the need to adopt the idea of social responsibility at the university. This improves its performance and image in society. The university must seek to involve staff in the design, planning and implementation of unanimous responsibility programmes.

**Keywords:** social responsibility, human resources performance, institutional governance, workfor



# قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	المحتوى
I	الإهداء .....
III	الشكر والتقدير .....
IV	الملخص .....
VI	<b>Abstract</b> .....
VII	قائمة المحتويات .....
IX	قائمة الجداول .....
XI	قائمة الأشكال .....
XI	قائمة الملاحق .....
أ-هـ	المقدمة العامة .....
	<b>الفصل الأول: الإطار النظري لتطبيق المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية</b>
07	تمهيد .....
08	<b>المبحث الأول: اطار النظري والتطبيقي للمسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية</b> .....
08	المطلب الأول: ماهية المسؤولية الاجتماعية .....
11	المطلب الثاني: أساسيات المسؤولية الاجتماعية .....
16	المطلب الثالث: ماهية أداء الموارد البشرية .....
19	المطلب الرابع: أساسيات أداء الموارد البشرية .....
24	<b>المبحث الثاني: الدراسات السابقة ومقارنتها بالدراسة الحالية</b> .....
25	المطلب الأول: الدراسات الوطنية المحلية .....
28	المطلب الثاني: الدراسات العربية .....
30	المطلب الثالث: . الدراسات الأجنبية.....
33	المطلب الرابع : مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.....
	<b>الفصل الثاني: الإطار التطبيقي لأثر المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية</b>
38	تمهيد .....
39	<b>المبحث الأول: طريقة والادوات</b> .....
39	المطلب الأول: تعريف بالمؤسسة محل الدراسة (جامعة غرداية)

44	المطلب الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية
49	المطلب الثالث: أدوات الدراسة
53	المبحث الثاني: نتائج ومناقشتها
53	المطلب الأول: عرض خصائص العينة ومعالجة محاور الاستبيان
62	المطلب الثاني: اختبار فرضيات
70	المطلب الثالث: التعليق على نتائج الفرضيات
72	الخلاصة
74	الخاتمة
78	قائمة المراجع
86	الملاحق

## قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
33	مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة	(1-1)
41	يمثل إجمالي الأساتذة في الكلية	(2-2)
42	يمثل إجمال موظفين الكلية	(3-2)
45	الاستبيانات الموزعة والمستردة من عينة الدراسة	(4-2)
45	هيكل متغيرات الدراسة	(5-2)
48	قائمة التنقيط حسب مقياس ليكارت الحماسي	(6-2)
50	يمثل نتائج اختبار ثبات محاور الاستبيان من خلال اختبار ألفا كرونباخ	(7-2)
51	يمثل نتائج اختبار معاملات الارتباط لكل محاور وأقسام الاستبيان	(8-2)
52	يمثل نتائج اختبار كولجروف-سيميرنوف لمعرفة توزيع البيانات	(9-2)
53	يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	(10-2)
54	يبين توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية	(11-2)
55	يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى العلمي	(12-2)
56	يبين توزيع أفراد العينة حسب سنوات الأقدمية	(13-2)
57	يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى المهني	(14-2)
58	يبين نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمحور محددات المسؤولية الاجتماعية	(15-2)
61	يبين نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمحور أداء الموارد البشرية	(16-2)
62	يبين تحليل الإنحدار الخطي البسيط بين الحوكمة المؤسسية و أداء الوارد البشرية	(17-2)
64	يبين تحليل الإنحدار الخطي البسيط بين القوى العاملة وأداء الموارد البشرية	(18-2)
65	يبين تحليل الإنحدار الخطي البسيط بين السلوك الأخلاقي و أداء الموارد البشرية	(19-2)
67	يبين تحليل الإنحدار الخطي البسيط و البيئة والاشترك في تنمية المجتمع و أداء الموارد البشرية	(20-2)
68	يبين تحليل التباين الأحادي لفحص متغيرات (العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الأقدمية، المستوى المهني) على أداء الموارد البشرية	(21-2)
70	يبين نتائج اختبار (t) لفحص فروق بين متغير (الجنس) على أداء الموارد البشرية	(22-2)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
هـ	هيكل الدراسة	(1-1)
42	يمثل إجمالي موظفي الكلية	(2-2)
43	يمثل الهيكل التنظيمي لعمادة الكلية	(3-2)
53	يمثل نسبة توزيع أفراد العينة حسب الجنس	(4-2)
54	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية	(5-2)
55	يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى العلمي	(6-2)
56	يمثل توزيع أفراد العينة حسب سنوات الأقدمية	(7-2)
57	يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى المهني	(8-2)

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
88	الاستبيان	(01)
90	مخرجات نظام SPSS	(02)
103	قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان	(03)

مقدمة

أ- توطئة

تعد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من المواضيع التي تثير جدلا واسعا في الأوساط العلمية و الأكاديمية و باعتبارها مطلبا أساسيا فيها وفي إدارتها . حتى باتت المسؤولية الاجتماعية عنوانا لرفي تلك المؤسسات .

فالمؤسسات اليوم أصبحت مطالبة بالتوفيق بين مصالحها الذاتية وأهدافها الاقتصادية وبين مصالح ومتطلبات المجتمع الذي تعمل فيه كشرط أساسي و جوهري لتحقيق النمو فهي تعمل جاهدة على تجسيد المسؤولية الاجتماعية بشتى أبعادها ومجالاتها من أجل ضمان بقائها و استمراريتها .

كما تنصب أغلب اهتمامات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة على المورد البشري وان تقدم ماهو أفضل لهذا المورد وهذا يعتبر كجزء من متطلبات التحلي بالمسؤولية الاجتماعية ، كما تحتاج نشر عملية ثقافة المسؤولية الاجتماعية و غرسها في كل عامل وإدراكه بأهميتها ومساهمته فيها واستشعاره بها في حياته المهنية هذا مما يؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي لديه والذي يجعلها وسيلة يمكن بواسطتها الوقوق على مدى تحسن أداء المورد البشري بصورة مستمرة ، وتقع هذه المهمة على عاتق إدارة الموارد البشرية التي يستوجب على القائمين على إدارتها توظيف المسؤولية الاجتماعية أحسن توظيف .

ب. إشكالية الدراسة:

بناء على ما تقدم ذكره تبرز معالم إشكالية بحثنا والتي يمكن صياغتها كما يلي :

مامدى تأثير تطبيق محددات المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية بكلية الإقتصاد جامعة غرداية ؟

وبغرض الإحاطة بجوانب الإشكالية الرئيسية قمنا بتقسيمها إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية :

- ماهية المسؤولية الاجتماعية وماهي أهم محدداتها ؟

- ماهية أداء الموارد البشرية وماهي أهم طرق قياسه ؟

- مامدى أهمية المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء الموارد البشرية ؟

ج. فرضيات الدراسة:

بعد وضعنا لمجموعة من الأسئلة التي يتمحور حولها موضوع الدراسة ، ارتئينا وضع فرضيات الدراسة التالية:

أولا: " هناك تأثير إيجابي و دال إحصائيا بين محددات المسؤولية الاجتماعية و أداء الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية بكلية الإقتصاد جامعة غرداية . "

يتفرع عن هذه الفرضية، مجموع الفرضيات التالية:

-هناك أثر ذو دلالة احصائية بين الحوكمة المؤسسية وأداء الموارد البشرية في جامعة غرداية ؛

-هناك أثر ذو دلالة احصائية بين القوى العاملة و أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية ؛

-هناك أثر ذو دلالة احصائية بين السلوك الأخلاقي و أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية ؛

-هناك أثر ذو دلالة احصائية بين البيئة والإشتراك في تنمية المجتمع و أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية .

ثانيا: "توجد فروق ذات دلالة احصائية للمتغيرات الشخصية تؤثر على أداء الموارد البشرية لدى أفراد عينة الدراسة " .

ذ. أهمية الدراسة:

يستقي بحثنا أهميته من مجموعة من العوامل أهمها:

- تأصيل المفاهيم الأساسية للمسؤولية الاجتماعية وتوعية المؤسسات بأهمية تبنيتها نظرا لمساهمتها في تطوير المجتمع ومعالجة مشاكله في جامعة غرداية؛

-عرض عدد من محددات المسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال و أهمية الالتزام بها نظرا لمساهمتها في خلق مجتمع داخلي متماسك في جامعة غرداية .

ر. أهداف الدراسة :

من أهم أهداف الدراسة:

- محاولة الإلمام قدر المستطاع بالمفاهيم الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية و أداء الموارد البشرية ؛



- معرفة واقع تطبيق محددات المسؤولية الاجتماعية وتقييم ممارستها في جامعة غرداية ؛
- التعرف على سبل قياس أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية ؛
- التعرف على دور تطبيق محددات المسؤولية الاجتماعية على تحسين أداء الموارد البشرية بالإيجاب /السلب/التعادل (دون تأثير) في جامعة غرداية .

### ز. مبررات اختيار الموضوع :

من أهم المبررات التي أدت الطالبتين إلى اختيار الموضوع :

#### مبررات ذاتية:

- ميلنا إلى دراسة هذا نوع من المواضيع؛
- اهتمامنا بمواضيع الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية .

#### مبررات موضوعية :

-دخول موضوع ضمن تخصص إدارة الموارد البشرية ؛

-محاولة تقديم دراسة عملية لأثر تطبيق محددات المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية على وجه خصوص كلية الإقتصاد.

### س. حدود الدراسة :

1-الحدود المكانية : جامعة غرداية.

2-الحدود الزمنية : أجريت هذه الدراسة خلال عامي 2022-2023.

3-الحدود البشرية :أساتذة و إداريين في كلية الإقتصاد بجامعة غرداية .

4-الحدود الموضوعية :

تناولت الدراسة مفهومين أساسيين هما: المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية وعلى اعتبار اختلاف المنظرين على

أبعاد هذين \*المفهومين فإننا اعتمدنا في دراستنا على ما يلي:

محددات المسؤولية الاجتماعية (الحوكمة المؤسسية، القوى العاملة، السلوك الأخلاقي، البيئة والاشتراك في تنمية

المجتمع .)

أداء الموارد البشرية

ش. منهج الدراسة :

لغرض استكمال البحث بجانبه النظري والتطبيقي اعتمدنا على المنهجين الآتيين:

أولاً: **المنهج الوصفي**: في الجانب النظري من المذكرة و ذلك من خلال اطلاع على مجموعة من الكتب والبحوث العلمية

والأنترنت- ومحاولة تحليل متغيرات الدراسة .

ثانياً: **منهج دراسة الحالة**: في الجانب التطبيقي من مذكرة ومن خلاله حاولنا إسقاط المفاهيم التي تناولناها في الجانب النظري

على واقع الحالي في جامعة غرداية .

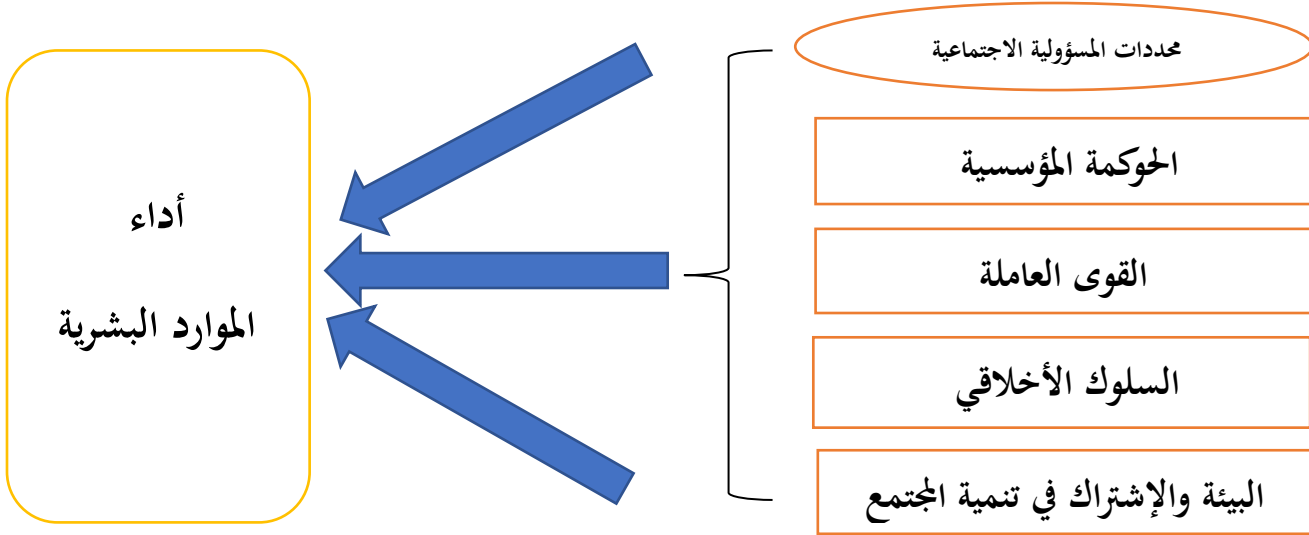
ص. مرجعية الدراسة:

تشكلت مرجعية هذه الدراسة في الاعتماد على المصادر المتاحة و المعلومات والوثائق وتمثلت جلها فيالكتب العربية و

الأجنبية ، بالإضافة إلى البحوث العلمية المنجزة في الجزائر والخارج، بالإضافة إلى هذا فقداعتمدنا على ما تتيحه الشبكة

الالكترونية( الانترنت)وكذا بعض المجلات العلمية و التي زودتنا بأفكار ساعدتنا في إنجاز بحثنا على ما هو عليه.

الشكل رقم (01) يمثل هيكل الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين

# الفصل الأول

الإطار النظري للمسؤولية

الاجتماعية وأداء الموارد

البشرية

تمهيد :

تعد المسؤولية الاجتماعية واحدة من دعائم الحياة المجتمعية الضرورية ، فالمسؤولية الاجتماعية ليست عاملا خيريا بل التزاما أخلاقيا للمساهمة في تنمية و تطوير المجتمع ، حيث تسهم المسؤولية الاجتماعية في تحسين الظروف الاجتماعية و الاقتصادية للعمال ، كما تسهم بشكل فعال في تنمية المحلية ، كما ان تحسين أداء اي مؤسسة يتوقف على مدى كفاءة أداء مواردها البشرية ، والتي يفترض أن تؤدي وظائفها التي تستند إليها بكل فعالية .

ومن هذا المنطلق جاء هذا الفصل لتسليط الضوء على الخلفية النظرية لهذين المفهومين ومراجعة بعض دراسات السابقة التي تناولت هذين مفهومين وذلك من خلال مبحثين .

**المبحث الأول : الاطار النظري للمسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية ؛**

**المبحث الثاني : الدراسات سابقة للمسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية .**

## المبحث الأول : الإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية و أداء الموارد البشرية

أشارت البحوث والدراسات وغيرها إلى بعض المفاهيم متعلقة بالمسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية ومن هنا جاء هذا المبحث ليزيل هذا اللبس ويضع الإطار المفاهيمي لهذين المفهومين وذلك من خلال أربعة مطالب .

### المطلب الأول: ماهية المسؤولية الاجتماعية

#### الفرع الأول: مفهوم وأهمية المسؤولية الاجتماعية

##### أولاً: مفهوم المسؤولية الاجتماعية

قدمت عدة تعاريف للمسؤولية الاجتماعية ولعلنا نذكر منها :

عرف ( **watts et all** ) المسؤولية الاجتماعية على أنها "التزام مستمر من قبل منظمات الأعمال بالتصرف أخلاقياً، والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية و العمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة و عائلاتهم و السكان المحليين و المجتمع".<sup>1</sup>

وقد عرفها البكري و الديوه على أنها ". مجموعة من القرارات و الأفعال التي تتخذها المنظمة للوصول إلى تحقيق و تقوية القيم السائدة في المجتمع والتي تمثل في نهاية الأمر جزءاً من المنافع الاقتصادية المباشرة لإدرات المنظمات و التي تسعى إلى تحقيقها كجزء من استراتيجيتها".<sup>2</sup>

وقد عرفها بن سحنون في مفهومها التسويقي على أنها "الالتزامات التي تتعهد بها المؤسسة كي تزيد من النتائج الإيجابية لتصرفاتها، وتقلل من النتائج السلبية لهذه التصرفات على المجتمع و البيئة التي تعمل فيها، وينبغي أن ينصب اهتمام

<sup>1</sup> مقدم وهيبه، المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال، دار الايام للنشر والتوزيع، ط 1، عمان الأردن: 2020، ص 15.

<sup>2</sup> ثامر البكري و الديوه جي ابي سعيد، ادراك المديرين لفهم المسؤولية الاجتماعية، المجلة العربية للإدارة، العدد الأول، 2001، ص 95.

المؤسسات على اشباع رغبات و احتياجات المستهلك و رعاية مصلحته ،وكذا رعاية المصلحة العامة للمجتمع في الأجل الطويل مع العمل على تحقيق مختلف أهدافها التنظيمية المسطرة ."<sup>1</sup>

وقد عرفها (Holmes) على أنها "إلتزاما أخلاقيا و إنسانيا و أدبيا تحمله المنظمة إتجاه المجتمع ."<sup>2</sup>

بعد سرد هذه المجموعة المتنوعة من التعاريف لمفهوم المسؤولية الاجتماعية ترى الطالبتان أنه يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية على بأنها : "جميع القرارات و الإلتزامات التي تتخذها المنظمة الاعمال اتجاه المجتمع التي تعمل فيه وذلك من خلال المساهمة الاقتصادية وتحسين نوعية حياة العاملين و المجتمع ككل ."

### ثانيا :أهمية المسؤولية الاجتماعية

زيادة التكافل الاجتماعي بين شرائح المجتمع و إيجاد شعور بالانتماء من قبل الأفراد و الفئات المختلفة ؛  
تحقيق الاستقرار الاجتماعي نتيجة توفر مستوى من العدالة الاجتماعية ؛

تحسين نوعية الحياة في المجتمع ؛

تحسين التنمية الساسية انطلاقا من زيادة مستوى التثقيف بالوعي الاجتماعي على مستوى الأفراد و الجماعات و المنظمات ؛<sup>3</sup>

تعمل على تحسين صورة المنظمة في المجتمع ؛

تعمل على تعظيم عوائد الدولة في حال وعي المنظمات بأهمية المسؤولية الاجتماعية ؛

تحقيق أرباح للمنظمة على المدى طويل الأجل ؛

تعمل على خلق ظروف بيئية ملائمة للبقاء و النمو و تطور المنظمات ."<sup>4</sup>

<sup>1</sup> سمير سعيد بن سحنون ،البعد الأخلاقي و الاجتماعي للتسويق ،دار الخلدونية ،الجزائر ،2015،ص44.

<sup>2</sup> نجم عبود نجم ،أخلاقيات الإدارة و مسؤوليات الأعمال في شركات الأعمال ،دار الوراق للنشر و التوزيع ،ط1،عمان ،الاردن ،2006،ص201.

حنين مجد بدر عجوز، دور الاشتمال المالي لدى المصاريف الوطنية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية تجاه العلاء ،دراسة حالة البنوك الإسلامية في قطاع غزة

<sup>3</sup> ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ،إدارة الأعمال،جامعة الإسلامية ،غزة ،فلسطين ،2017،ص36.

<sup>4</sup> أريج سعيد خليل ،قياس المسؤولية الاجتماعية وفق المواصفة ايزو 26000،دراسة في مصرف الرشيد ،المجلة العراقية لبحوث السوق و حماية المستهلك

،العدد02،جامعة بغداد ،العراق ،2018،ص79 .

الفرع الثاني: أبعاد و مبادئ المسؤولية الاجتماعية

أولا: أبعاد المسؤولية الاجتماعية

للمسؤولية الاجتماعية عدة أبعاد التي نلخصها على النحو التالي :

**1- البعد الاقتصادي:** ويستند إلى مبادئ المنافسة و التطور التكنولوجي حيث يشتمل على مجموعة كبيرة من عناصر

المسؤولية الاجتماعية يجب أن تؤخذ في إطار احترام قواعد المنافسة العادلة و الحرة و الاستفادة التامة من التطور التكنولوجي وبما لا يلحق ضررا في المجتمع و البيئة.<sup>1</sup>

**2- البعد القانوني:** بالإضافة إلى حقيقة أن المجتمع يتوقع من المنظمات أن تحقق الربح، فإنه يتوقع أيضا أن تلتزم

المنظمات بطاعة القانون، حيث يثل القانون القواعد التي من المتوقع أن تعمل المنظمات بموجبها.<sup>2</sup>

**3- البعد الأخلاقي:** يستند على هذا البعد على استيعاب الجوانب القيمية و الأخلاقية و السلوكية و المعتقدات في المجتمع

الذي تعمل فيه، وفي حقيقة الأمر فإن هذه الجوانب لم تأطر بعد بقوانين ملزمة لكن احترامها يعتبر أمرا ضروريا لزيادة سمعة المنظمة في المجتمع وقبولها، فعلى المنظمة أن تلتزم بعمل ماهو صحيح و عادل ونزيه.<sup>3</sup>

**4- البعد الخيري:** التصرف كمواطن صالح سيساهم في تعزيز الموارد في المجتمع وتحسين نوعية الحياة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> صالح مهدي محسن العامري وطاهر محسن منصور الغالي، المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأعمال، دار وائل لنشر والتوزيع، ط5، عمان، الاردن، 2016، ص65.

<sup>2</sup> محمد عبد حسين الطائي، المسؤولية الاجتماعية للشركات و أخلاقيات الأعمال، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن، 2016، ص29.

<sup>3</sup> محمد فلاق، مواطنة منظمات الأعمال، دار الأيام لنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2018، ص130.

<sup>4</sup> طاهر منصور محسن الغالي، المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان الأردن، 2010، ص83.



ثانيا: مبادئ المسؤولية الاجتماعية

تستهدف المنظمة أثناء ممارستها لمسئوليتها الاجتماعية زيادة مساهمتها في التنمية المستدامة، ولتحقيق ذلك الهدف ينبغي على المنظمة أن تعمل على أساس مجموعة من المبادئ التي تتمثل في:<sup>1</sup>

- القابلية للمساءلة ؛
- الشفافية ؛
- السلوك الأخلاقي ؛
- احترام مصالح الأطراف المعنية ؛
- احترام سيادة القانون ؛
- احترام المعايير الدولية للسلوك ؛
- احترام حقوق الإنسان.

المطلب الثاني: أساسيات المسؤولية الاجتماعية

الفرع الأول: عناصر ومحددات المسؤولية الاجتماعية

أولا: عناصر المسؤولية الاجتماعية

تتكون المسؤولية الاجتماعية من ثلاث عناصر يكمل كل منها الآخر ويدعمه وهي :

<sup>1</sup> وناسة بن حدة و حمة ربيبي، دور المسؤولية الاجتماعية في أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة الإسمنت تبسة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، إدارة الأعمال، علوم التسيير، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2017، ص23.

1-الأهتمام: ويقصد به الارتباط العاطفي بالجماعة التي ينتمي إليها الفرد، صغيرة أم كبيرة، ذلك الارتباط الذي يخالطه الحرص على إستمرار تقدمها و تماسكها و بلوغ أهدافها و الخوف من أن تصاب بأي ظرف يؤدي إلى إضعافها أو تفككها.<sup>1</sup>

2-الفهم: هو ينقسم إلى شقين، الأول فهم الفرد للجماعة، والثاني فهم الفرد للمغزى الإجتماعي لأفعاله. ويقصد بالشق الأول فهم لبفرد للجماعة، أي فهمه للجماعة في حالتها الحاضرة من ناحية وفهم لمؤسساتها و منظماتها و عاداتها و قيمها و وضعها الثقافي وتاريخها. أما الشق الثاني من الفهم، وهو فهم الفرد للمغزى الإجتماعي لأفعاله، فالمقصود به أن يدرك الفرد آثار أفعاله و تصرفاته وقراراته على الجماعة، أي يفهم القيمة الاجتماعية لأي فعل أو تصرف إجتماعي يصدر عنه.<sup>2</sup>

3-المشاركة: ويقصد بها مشاركة الفرد مع الآخرين في العمل يمليه الإهتمام وما يطلبه الفهم من أعمال تساعد الجماعة في تحقيق أهدافها، حين يكون مؤهلا اجتماعيا لذلك، أي أنها تقوم على الإهتمام والفهم، وهي أيضا تتم من خلال ما تقتضيه رعاية الجماعة وإتقان أمورها و المشاركة تظهر قدرة الفرد و تبرز مكانته.<sup>3</sup>

ثانيا: محددات المسؤولية الاجتماعية

هناك عدة محددات للمسؤولية الاجتماعية يتم من خلالها تحديد المسؤولية الاجتماعية نذكر منها:

<sup>1</sup> ميسون مجد عبد القادر، التفكير الأخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وبعض التغيرات، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية التربية علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة، 2009، ص114

<sup>2</sup> بوبكر مجد الحسن، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المنظمة دراسة حالة لمؤسسة نفضال وحدة باتنة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تسيير المنظمات، التسيير الاستراتيجي للمنظمات، علوم التسيير، جامعة مجد خيضر، بسكرة، 2014، ص16.

<sup>3</sup> منى بنت سعد بن فالخ العمري، الأسلوب المعرفي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية، مذكرة مقدمة لنيل رسالة الماجستير، علم النفس التربوي، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية، 2007، ص40.

1- الحوكمة المؤسسية: ويقصد بها القوانين و القواعد و المعايير التي تحدد العلاقة بين إدارة المؤسسة من ناحية و حملة الأسهم و أصحاب المصالح من ناحية أخرى (حملة السندات ،العمال ،الموردين ،الدائنين ،المستهلكين ،الموظفين ،العملاء المجتمع بأسره )وتقوم الحوكمة المؤسسية على عدة ركائز من أهمها :ضمان المساءلة ،والشفافية ،والرقابة الداخلية و الخارجية ووضوح الصلاحيات .<sup>1</sup>

## 2- القوى العاملة :

3- السلوك الأخلاقي: ويقصد بها السلوك المتماشى مع مبادئ السلوك الصحيح أو الجيد المتفق عليها ،ضمن سياق موقف محدد و المتماشى أيضا مع المعايير الدولية للسلوك .<sup>2</sup>

## 4- البيئة و الإشتراك في تنمية المجتمع :

### الفرع الثاني :معايير و إتجاهات المسؤولية الاجتماعية

#### اولا :معايير المسؤولية الاجتماعية

هناك أربعة معايير أساسية يتم من خلالها تقييم المسؤولية الاجتماعية :

1- معيار الأداء الاجتماعي للعاملين بالمؤسسة: ويشمل جميع التكاليف الأداء بخلاف الأجر الأساسي الذي تقدمه المؤسسة للعاملين فيها بغض النظر عن مواقعهم التنظيمية أو نوع أو طبيعة أعمالهم و تقوم المؤسسة بالإلتزام بتوفير كافة

<sup>1</sup> صالح الحموري ورولا المعاينة ،المسؤولية المجتمعية للمؤسسات ،ط1، دار كنوز المعرفة للنشر و التوزيع ،عمان ،الاردن ،2015،ص254.

<sup>2</sup> صالح الحموري ورولا المعاينة ،نفس المرجع السابق ،ص256.

العوامل اللازمة لحق وتعميق حالة الولاء وإنتماء العاملين كإهتمام بحالتهم الصحية وتدريبهم وتحسين وضعهم الثقافي والإهتمام بمستقبلهم عند إنتهاء فترة خدماتهم وما إلى ذلك.<sup>1</sup>

2- معيار الأداء الاجتماعي لحماية البيئة: ويشمل كافة التكاليف الأداء الاجتماعي المضحي بها لحماية أفراد المجتمع المحيط الذي تعمل المؤسسة داخل نطاقه الجغرافي حيث تحاول جاهدة رد الأضرار عن البيئة المحيطة و المتولدة عن أنشطتها الصناعية، وهذه تشمل كل تكاليف حماية تلوث الهواء والبيئة البحرية و المزروعات و الأعشاب الطبيعية و تلوث المياه وما إلى ذلك.<sup>2</sup>

3- معيار الأداء الاجتماعي للمجتمع: ويكون من خلال درجة إسهام المؤسسات في التنمية الاجتماعية المستدامة من خلال الترشيد في المشاركة و الإسهام الفاعل في برامج الرعاية الصحية والتعليمية ومكافحة الفقر والبطالة من خلال المساهمات للمؤسسات الثقافية و الرياضية والخيرية ومشاريع التوعية الاجتماعية.<sup>3</sup>

4- معيار الأداء الاجتماعي لتطوير الإنتاج: وتشمل كافة التكاليف التي تصب في خدمة المستهلكين من رقابة وجودة الإنتاج وتكاليف البحث والتطوير والمتابعة والتدريب و تطوير العاملين وغيرها من الخدمات التي تحقق الرضا الوظيفي.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> محمد فلاق و قدور بنافلة، المسؤولية الاجتماعية لشركات الاتصالات الجزائرية جيزي موبليس نجمة، التحول من العمل الخيري إلى الذكي، كلية علوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، ص10.

<sup>2</sup> معفيفي محمد أمين، أثر ممارسات تسيير الموارد البشرية على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية، دراسة حالة مؤسسة نفضال وحدة باتنة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تسيير المنظمات، علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص60.

<sup>3</sup> سميرة لغويل و نوال زماي، المسؤولية الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 27، ديسمبر 2016، ص307.

<sup>4</sup> بوبكر محمد الحسن، نفس المرجع سبق ذكره، ص18.

ثانيا: اتجاهات المسؤولية الاجتماعية

يمكن نشر المسؤولية الاجتماعية للمنظمات من خلال ثلاثة اتجاهات وهيا كالتالي :

1-المساهمة المجتمعية التطوعية :ويلقى هذا المجال معظم الاهتمام في الدول التي تكون فيها الحوار حول المسؤولية

الاجتماعية للمنظمات حديثا نسبيا ،ومن الممكن أن يتضمن ذلك الهبات الخيرية و برامج التطوع و الاستثمارات المجتمعية

طويلة المدى في الصحة أو التعليم أو المبادرات الأخرى ذات المردود المجتمعي .<sup>1</sup>

2-العمليات الجوهرية للأعمال و سلسلة القيمة :غالبا ماتكون رؤية وقيادة الأفراد و المنظمات الوسيطة ضرورية

لإدخال المسؤولية الاجتماعية للمنظمات ،وتستطيع أي منظمة من خلال التفاعل النشاط مع موظفيها من خلال تحسين

الظروف والأوضاع وتعظيم فرص التنمية المهنية ومن ذلك تطبيق إجراءات لتقليل إستهلاك الطاقة وتقليل المخلفات ذات

التأثير السلبي على البيئة .<sup>2</sup>

3-حشد التأييد المالمؤسسي و حوار السياسات و البناء المؤسسي :على الصعيد الداخلي تضع قيادات المسؤولية

الاجتماعية للمنظمات الرؤية وتهيئ المناخ العام الذي يمكن العاملين من تحقيق التوازن المسئول بين المتطلبات المعارضة

لزيادة الأرباح و المبادئ أما على الصعيد الخارجي فإن الكثير من رؤساء الإدارات و كبار المديرين يقودون مشاركة الأعمال

في قضايا التنمية بمفهومها الأوسع .<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بن مسعود نصر الدين وكنوش مجّد ،واقع أهمية المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية ،الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية ،جامعة بشار ،فيفري 2015،ص5.

<sup>2</sup> جدي حنان و حملاوي إيمان ،المسؤولية الاجتماعية كأداة لتعزيز الميزة التنافسية دراسة حالة مؤسسة الجزائرية للمياه ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ،إدارة الأعمال ،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير ،جامعة البويرة ،2019،ص21.

<sup>3</sup> شرف محفوظ مسعود و حميس الطيب ،دور أنماط المسؤولية الاجتماعية في تعزيز تنافسية المؤسسات الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ،إدارة الأعمال ،علوم التسيير ،معهد علوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير ،جامعة تبسمسبيلت ،2019،ص28.

المطلب الثالث : ماهية أداء الموارد البشرية

بعد تطرقنا إلى أهم مفاهيم المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية في المطلبين الأولين سننتقل إلى تناول مفاهيم مرتبطة بأداء الموارد البشرية بشيء من إسهاب .

الفرع الاول : مفهوم وأهمية أداء الموارد البشرية

أولاً: مفهوم أداء الموارد البشرية

لقد تعددت واختلفت التعاريف التي أوردها الكتاب و المهتمون بهذا الموضوع ،هذا الاختلاف راجع إلى البعد أو الزاوية التي كان كل منهم يتناول الأداء في إطارها .

يعرف أداء الموارد البشرية على أنه "قيام الفرد بأداء عمل مكلف به من خلال بذل جهد والذي يقام على أساس الدقة و القدرة على التخطيط و التنفيذ و الإشراف واتخاذ القرار المناسب ، مما يحقق نتائج معينة بمستويات مختلفة تبعاً لتأثر الفرد بالمناح العمل ،الدافعية ،وقدرته على إنجاز العمل بالإضافة إلى عدة عوامل تتعلق بالعاملين من مهارات و قدرات و خبرات <sup>1</sup> ."

كما يعرف أداء الموارد البشرية على أنه "المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث الكمية و الجودة العمل المقدم من طرفه <sup>2</sup> ."

كما يعرف أيضاً على أنه "درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة اوظيفة الفرد ،وهو ما يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة <sup>3</sup> ."

<sup>1</sup> بجاوي نعيمة وبن عرامة عبلة ، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسة الإستشفائية دراسة حالة المركز الإستشفائي الجامعي بباتنة ،مجلة الإقتصاد الصناعي ،العدد12، جوان 2017،ص211.

<sup>2</sup> حمداوي وسيلة ،إدارة الموارد البشرية ،ديوان المطبوعات الجامعية ،قسنطينة ،2004،ص123.

<sup>3</sup> راوية محمد حسن ،إدارة الموارد البشرية ،دار الجامعية ،الإسكندرية ،2000،ص215.

كما عرفه بعض الباحثين على أنه "ما يقدمه و يضيفه العاملون من مخرجات عمل، ونوعية علاقتهم بالآخرين و انضباطهم و التزامهم بالأنظمة و تعليمات العمل"<sup>1</sup>.

كما يعرف على انه "انعكاس لمدى نجاح العامل أو فشله في تحقيق الأهداف المتعلقة بعملية أيا كانت طبيعة هذا العمل"<sup>2</sup>.

بعد سرد هذه المجموعة المتنوعة من التعاريف لمفهوم أداء الموارد البشرية ترى الطالبتان " ان أداء الموارد البشرية هو النتائج التي يحققها العامل عند قيامه بالأعمال المكلف بها خلال فترة زمنية ،ويعبر عن كمية العمل وجودته."

### ثانيا: أهمية أداء الموارد البشرية

يمكن توضيح أهمية أداء الموارد البشرية من خلال النقاط التالية :

الاهتمام بالموارد الرئيسية في المؤسسة المتمثلة في الأفراد ؛

تطوير مهارات الأفراد العاملين بالمؤسسة؛

صنع الخطط المناسبة للتكوين<sup>3</sup>؛

يؤدي الأداء الفعال إلى تخفيض التكاليف وترشيد النفقات؛

يساهم الأداء في تحديد نقاط القوة والضعف لدى قوة العمل في منظمات الأعمال ؛

يساعد الأداء المتميز الفعال في تحقيق أهداف المؤسسة ومدى إشباع حاجات الفرد وأهدافه<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> فايز عبد الرحمان الفروخ، التعليم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، ط1، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص43.

<sup>2</sup> حسن محمد حراشنة، إدارة الجودة الشاملة و الأداء الوظيفي، ط1، دار جليس الزمان للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص93.

<sup>3</sup> ضيائي نوال، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير موارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2010، ص56.

<sup>4</sup> خليل اسماعيل إبراهيم ماضي، جودة الحياة الوظيفية واثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، اطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلسة التجارة، جامعة قناة السويس، الاسماعيلية، مصر، 2014، ص77.

الفرع الثاني:عناصر أداء الموارد البشرية

يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها :

المعرفة بمتطلبات الوظيفة : وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية ،والمهنية ،والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها<sup>1</sup>.

نوعية العمل :وتتمثل في مدى مايدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به ،ومايمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة،وقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل ذون الوقوع في الأخطاء<sup>2</sup>.

كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل،ومقدار سرعة هذا الإنجاز<sup>3</sup>.

المثابرة: وتشمل الجدية في العمل وقدرة العامل على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ،ومدى حاجة هذا الموظف للإيراد والتوجيه من قبل المشرفين<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>. غازي حسن عودة الحلايبة، اثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن،دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ،إدارة الأعمال ،كلية الاعمال ،جامعة الشرق الأوسط،2013،ص24.

<sup>2</sup>. نادر حامد عبد الرزاق أبو شرح، تقييم اثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين،مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير،إدارة أعمال ،كلية العلوم الاقتصادية والعلوم الإدارية ،جامعة الأزهر، غزة،2010،ص20.

<sup>3</sup>. مغيث ابتسام، دور التدريب في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية،دراسة ميدانية بالشركة توزيع الكهرباء والغاز ،مذكرةمقدمة لنيل شهادة ماستر علوم تسيير ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة مجد خيضر،بسكرة،2019،ص27.

<sup>4</sup>. بوديبة نوال والواهم نجوى،دور إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين ،دراسة حالة مؤسسة الخزف الصحي بالمليية، مذكرة مقدمة نيل شهادة الماستر علوم التسيير ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة مجد الصديق بن يحي ،2016،ص48.



المطلب الرابع : أساسيات أداء الموارد البشرية

الفرع الأول :المحددات والعوامل المؤثرة في أداء الموارد البشرية

اولا :محددات أداء الموارد البشرية

يتطلب تحديد مستوى أداء الموارد البشرية معرفة مختلف العوامل التي تحدد هذا المستوى ،ونظرا لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء ،فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد هذه العوامل ومدى التفاعل بينهما ،فقد اختلفوا في حصر هذه المتغيرات :

فمنهم من يميز ثلاث محددات للأداء وهي<sup>1</sup> :

1-الجهد : حيث يشير الجهد المبذول إلى الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.

2-القدرات: هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة ،والتي لا تتغير أو تتقلب خلال فترة زمنية معينة<sup>2</sup>.

3- أدراك الدور أو المهمة: يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله ،وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور،ولتحقيق مستوى مرضي من الاداء ،لابد من وجود حد أدنى من الإتيقان في كل مكون من مكونات الأداء<sup>3</sup>.

ثانيا :العوامل المؤثرة في أداء المولرد البشرية

<sup>1</sup> محمد بت علي المانع ،تقنيات الإتصال ودورها في تحسين الأداء،دراسة تطبيقية على الضباط العاملين بالامن العام،رسالة ماجستير ،العلوم الإدارية كلية الدراسات العليا ،قسم العلوم الادارية ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،الرياض،المملكة العربية السعودية ،2006،ص71.

<sup>2</sup> بن عرامة عبلة،اثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي ،دراسة حالة المركز الإستشفائي الجامعي ،باتنة،اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتورافيعلوم تسيير، تسيير منظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم تسيير، جامعة باتنة2018، ص71. ، .

<sup>3</sup> بويرطخ عبد الكريم،دراسة فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ،علوم تسيير ،جامعة منتوري،قسنطينة،2012،ص10.

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على أداء الأفراد داخل المؤسسة وفيما يلي نستعرض بعض العوامل التي تؤدي إلى تدني مستويات الأداء:

**1- غياب الأهداف المحددة:** فالمؤسسة التي لا تمتلك خطط تفصيلية لعملها وأهدافها ومعدلات الإنتاج المطلوب أدائها، لن تستطيع قياس ما تحقق من إنجاز أو محاسبة أفرادها على مستوى أدائهم لعدم وجود معيار محدد مسبقا، فعندما يتساوى الفرد ذو الأداء الجيد مع الفرد ذو الأداء الضعيف.

**2- مشكلات الرضا الوظيفي:** فالرضا من العوامل الأساسية المؤثرة على أداء الأفراد فعند الرضا الوظيفي أو انخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف وإنتاجية أقل، مثل العوامل الاجتماعية كالسنة والمؤهل التعليمي والجنس والعادات والتقاليد، العوامل التنظيمية كالمسؤوليات والواجبات ونظام الترقية والحوافز المؤسسة.<sup>1</sup>

**3- عدم المشاركة في الإدارة:** إن ضعف مشاركة المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط ووضع القرارات من العوامل التي ساهمت في إيجاد فجوة بين القيادات الإدارية العليا والموظفين في المستويات الدنيا وينتج عنه ضعف المشاركة والعمل الجماعي، ضعف الشعور بمسؤولية لتحقيق أهداف المنظمة، وهذا بدوره يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى العاملين.

**4- اختلاف مستويات الأداء :** من العوامل المؤثرة على أداء المورد البشري هو نجاح الأساليب الإدارية التي تربط معدلات الأداء بالمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه فكأما ارتبط مستوى أداء الفرد بالترقيات والعلاوات والحوافز

<sup>1</sup> حرمة الضاوية و منال خليل، جودة حياة العمل وأثرها على تحسين أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية للمؤسسة سونلغاز، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، إدارة الأعمال، علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دارية بأدرار، 2021، ص14.

التي يحصل عليها كلما كانت عوامل التحفيز مؤثر بالعاملين، وهذا يتطلب نظاماً متميزاً لتقييم أداء الموظفين ليتم التمييز الفعلي بين الفرد والأداء العالي والفرد ذو الأداء المتوسط والفرد الكسول والفرد غير المنتج.<sup>1</sup>

**التسيب الإداري:** فالتسيب الإداري في المنظمة يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين، وقد ينشأ التسيب الإداري نتيجة لأسلوب القيادة أو الإشراف أو للثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة.

- **مشكلات التطوير التنظيمي:** تعتبر المشكلات الناتجة عن التطوير التنظيمي من الظواهر التي لها أثر على انخفاض معدلات أداء العاملين، إذ أن الهدف الأسمى للتطوير التنظيمي هو تحسين آليات حل المشكلات التنظيمية المعقدة ومعالجة الأمراض الفنية والتي تعاني منها المنظمات بهدف جلب بيئة مناسبة للإبتكار والإبداع بين العاملين وإشاعة الثقافة والحضارة وتطبيق تقنيات التدخل والتجريب بهدف تحسين الأداء.<sup>2</sup>

**ضعف نطاق الإشراف:** نتيجة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتقنية التي يشهدها المجتمع فإن عبء المسؤولية التي تتحملها المنظمات تتزايد، ونظراً لكبر حجم المنظمات وتعقد العلاقات بين المنظمة والعاملين والرؤساء فإن لنطاق الإشراف دوراً في التأثير على الأداء الوظيفي، فيترتب على عدم وجود الإشراف الجيد إنخفاض في الروح المعنوية للعاملين وخلق جو من عدم الثقة والاحترام في (2) التعامل مع الرؤساء وبالتالي يترك أثراً على أداء العاملين وإنتاجهم.

**ضعف نظم الحوافز:** لا شك أن الجوائز على اختلاف أنواعها تسهم في تحفيز العاملين وحثهم على رفع كفاءة أداءهم وتزيد من درجة رضاهم عن العمل، وتعمل المنظمات الناجحة على استخدام أساليب التحفيز التي تلاءم الموقف، إن

<sup>1</sup> العابد هوارى، إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحسين الموارد البشرية في الإدارة المحلية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، إدارة الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم الساسية امعة نُجْد خيضر بسكرة، 2015، ص69.

<sup>2</sup> إبراهيم عبد الحق علي، دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل، دراسة على عينة من البنوك التجارية في ولاية الخرطوم، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه، إدارة الأعمال، جامعة السودان، 2015، ص132.

غياب الحوافز تؤثر على العديد من النواحي، منها معنوياتهم وعلى رغبتهم في تنمية قدراتهم ومعارفهم وعدم التوصل إلى أفكار جديدة ومنجزات عالية، والتزامهم وبالتالي على أدائهم.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: تقييم أداء الموارد البشرية وأهميته

#### أولاً: تقييم أداء الموارد البشرية

لقد تعددت التعاريف والمفاهيم حول تقييم أداء الموارد البشرية لعل أبرزها :

تقييم أداء الموارد البشرية هو " قياس مدى قيام العاملين بالوظائف المسندة اليهم وتحقيق للأهداف المطلوبة منهم ،ومدى تقدمهم في العمل وقدرتهم على الاستفادة من فرص الترقية و زيادة الأجور ".<sup>2</sup>

كما يعرف تقييم أداء الموارد البشرية على أنه "عملية إدارية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها الفرد و السلوكيات التي يمارسها في موقف معين وفي تحقيق هدف معين خططت له المنظمة مسبقا ".<sup>3</sup>

من خلال التعاريف السابقة ترى الطالبتين [ان تقييم أداء الموارد البشرية هو"العملية التي يتم بموجبها قياس مدى تقدم العاملين في الأعمال المؤكدة لهم ومدى مساهمتهم في تحقيق الأهداف المسطرة من قبل المنظمة لتحديد مستوى كفاءتهم في العمل الذي يعملونه".

<sup>1</sup> إبراهيم عبد الحق علي ، نفس المرجع السابق ،ص133.

<sup>2</sup>عمار بن عيشي ،دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ،علوم التجارية ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة محمد بوضياف ،مسيلة ،2006،ص4.

<sup>3</sup>نوري محمد ،أنظمة تقييم الأداء كأداة لتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، مجلة البحث دولية فضيلة أكاديمية محكمة ،المجلد06، العدد01،جانفي 2014،ص48.

ثانيا :أهمية تقييم أداء الموارد البشرية

تتضح أهمية تقييم أداء العاملين من خلال مايلي<sup>1</sup>:

- يساهم في رفع الروح المعنوية لدى الأفراد ،وعند إدراكهم أن جهودهم المبذولة في تأدية مهامهم هي محل تقدير واهتمام المؤسسة التي يعملون بها؛

-توفر التغذية المرتدة عن أداء كل عامل في المؤسسة ،حيث يعرف من خلاله حقيقة أدائه الإيجابي أو السلبي ،وبالتالي يتولد لديه دافع ورغبة لتطوير أدائه ةتحسينه؛

-يساهم في تنمية وتحسين عملية الإشراف والتوجيه لدى الرؤساء ،فمن خلال متابعة مرؤوسيهم باستمرار ،وجمع معلومات عنهم وتحليلها ينمي فيهم المقدرة على التقدير والحكم على الأمور ووضعها في نصابها مما يرفع من مستوى قيادتهم الإدارية ؛

-تعد نتائجه وثائق تبرر المؤسسة من خلالها جميع القرارات التي تتخذها في مجال إدارة الموارد البشرية من ترقية وتسريح وتعويض... الخ، سواء أمام الأفراد أو أمام الجهات المختصة كالتقانات العمالية.

<sup>1</sup>.عبد الفتاح بوخمحم، تسيير الموارد البشرية، مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية، دارالهدى، عين مليلة، الجزائر، 2011، ص183.

### المبحث الثاني : الدراسات السابقة ومقارنتها بالدراسة الحالية

بغرض الوقوف على أهم نتائج الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات بحثنا وحتى نتمكن من الوصول إلى نتائج أكثر عمقا من خلال الاستفادة من هذه النتائج أطلعنا على مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع بحثنا وأوردناها في أربعة مطالب:

المطلب الأول: الدراسات الوطنية المحلية؛

المطلب الثاني: الدراسات العربية؛

المطلب الثالث: الدراسات الاجنبية؛

المطلب الرابع: مقارنة بين الدراسة الحالية والدرسات السابقة.

المطلب الأول: الدراسات الوطنية المحلية

دراسة (بن عرامة عبلة) بعنوان: أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي دراسة

حالة المركز الإستشفائي الجامعي (CHU)-باتنة<sup>1</sup>.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي الجزائري ، حيث افترضت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية في المركز الإستشفائي الجامعي بباتنة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، ولهذا الغرض صممت استبانة لجمع البيانات ، وزعت على 400 ، استردت منها 315 صالحة لتحليل بنسبة استجابة 78.75% للتأكد من الاعتمادية استخدم اختبار ألفا كرونباخ وأسلوب الانحدار المتعدد لاختبار الفرضيات.

و قد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها :

مستوى تبني أبعاد المسؤولية إتجاه الموارد البشرية جاء بمستوى متوسط ،حيث هناك تباين في تبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية إستشفائي في المركز الإستشفائي الجامعي بباتنة ،إذ نجد أن المركز الإستشفائي الجامعي يتبنى المسؤولية الاجتماعية ضمن أعمله وأنظمتهدون المعرفة بها كمفهوم سواء في رسالته أو فيها يتطلب من تركيز لهذا المفهوم واستراتيجياته؛

<sup>1</sup> بن عرامة عبلة ،أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي دراسة حالة المركز الإستشفائي الجامعي بباتنة ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه،تسيير منظمات ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة باتنة 2018،1.

مستوى أداء الموارد البشري في المركز الإستشفائي الجامعي جاء بمستوى مرتفع، وهذا ما أكدت إجابات أفراد العينة المبحوثة ؛

وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية عند مستوى معنوية 0.05، وكان أعلى قيمة ارتباط لبعده جودة حياة العمل ثم بعد برامج تحسين الحياة المهنية وكان بعد تقييم الأداء في المرتبة الثالثة وجاء في المرتبة الرابعة بعد سياسات التوظيف والإدماج ؛

أظهرت نتائج الدراسة أن لأبعاد المسؤولية الاجتماعية علاقة تأثير معنوية مع أداء الموارد البشرية وقد كان أكثر أبعاد المسؤولية الاجتماعية تأثيراً بأداء الموارد البشرية هو بعد سياسات التوظيف و الإدماج .

#### وتوصي الدراسة بما يلي :

ضرورة إيمان المستشفيات بقضية المسؤولية الاجتماعية نحو أصحاب المصلحة وخاصة نحو مواردها البشرية ؛  
يجب أن تسعى المستشفيات إلى إشراك الموظفين في تصميم وتخطيط وتنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية ؛  
تشجيع الموظفين على المشاركة في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات باعتبارها ضرورة إستراتيجية ؛  
محاربة كل السلوكيات غير القانونية وغير الأخلاقية ،ومن الأفضل إصدار مدونة سلوك في المنظمة لتوضيح منهج العمل و السلوك فيها.

#### 2- دراسة (روضة جديدي وآخرون) بعنوان: أثر تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية في إدارة الموارد البشرية

على أداء المورد البشري -دراسة حالة مؤسسة روائح الورود بالوادي .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> روضة جديدي وآخرون ،أثر تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية في إدارة المورد البشرية على أداء المورد البشري دراسة حالة مؤسسة روائح الورود،مجلة العلوم الإدارية و المالية ،مجلد 05،العدد01،جوان 2021



هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر أهم سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية المطبقة من طرف مؤسسة ورود تجاه مواردها البشرية، وأثر ذلك على أدائهم، اعتباراً أن الموارد البشرية من أهم الأطراف التي يجب على المنظمة أن تؤدي مسؤولياتها الاجتماعية تجاهها، حيث يعتبر الالتزام المسؤول اتجاه المورد البشري ضرورة ملحة للرفع من أدائه.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ولهذا الغرض صممت استبانة لجمع البيانات، وزعت على 100 عامل، استردت منها 56 استبانة صالحة لتحليل بنسبة استجابة 56% وتمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج SPSS.

و قد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها :

مستوى تطبيق مؤسسة ورود للمسؤولية الاجتماعية مقبول ؛

توجد علاقة ارتباطية موجبة بين تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية في إدارو الموارد البشرية وبين أداء المورد البشري في مؤسسة الورود ؛

إن التزام المؤسسة بمسؤولياتها الاجتماعية حقق لها مكاسب معتبرة انعكست بمرور الزمن على أدائها المالي ؛

استطاعت مؤسسة ورود من خلال تطبيقها للمسؤولية الاجتماعية الرفع من مستوى أداء مواردها البشرية .

وتوصي الدراسة بما يلي :

وضع نظام واضح ودقيق وعادل لتقييم أداء المورد البشري من شأنه تحفيز العمال و زيادة مستوى أدائهم ؛

تعزيز نظام الأجور ورفع مستوى المكافآت من شأنه رفع مستوى أداء العمال ؛

الاهتمام أكثر بظروف العمل و التركيز على شروط الصحة و السلامة للعمال ؛

تطبيق المسؤولية الاجتماعية سواء من طرف إدارة المؤسسة أو العمال سيزيد من ولاء وانضباط العامل في عمله مما يعزز مستوى الأداء .

### المطلب الثاني : الدراسات العربية

1- دراسة (قدرى إبراهيم ) بعنوان أثر المسؤولية الاجتماعية في الأداء ،دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة السورية ،دمشق .<sup>1</sup>

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى ممارسة المسؤولية الاجتماعية في الشركات المساهمة السورية ،ومعرفة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين فيها وقياس أثر المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي على الأداء ،ومعرفة فيما إذا كان الرضا الوظيفي للعاملين يتوسط العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للمنظمة و أدائها .

ومن أجل تحقيق هذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي و الأسلوب الارتباطي ،وصممت استبانة لهذا الغرض ووزعت على عينة من المدراء في الشركات المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية بلغت (103) مدير كما صممت استبانة لقياس الرضا الوظيفي للعاملين في الشركات المدروسة بلغت (211) وتمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج SPSS21.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

تمارس المسؤولية الاجتماعية في الشركات المساهمة السورية بدرجة متوسطة ؛

مستوى الأداء في الشركة متوسط بشكل عام ؛

<sup>1</sup>قدرى إبراهيم ،أثر المسؤولية الاجتماعية في الأداء دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة السورية ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ،إدارة الأعمال ،كلية الاقتصاد ،جامعة دمشق ،سوريا ،2015.

وجود علاقة ارتباط جيدة بين المسؤولية الاجتماعية والأداء في الشؤكات المساهمة السورية ؛  
وجود علاقة طردية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية (البعد الاقتصادي ،القانوني الأخلاقي ،الخيري) والأداء.

وتوصي الدراسة بما يلي :

أن تعمل الشركات المدروسة على رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية لديها ؛  
أن تعطي الشركات المدروسة المزيد من الاهتمام فيما يتعلق بدعم المجتمع المحلي السوري ؛  
ان تعمل الشركات المدروسة على مراعاة ارتفاع المتطلبات المعيشية ،فتعمل على تحقيق التوازن بين هذه المتطلبات وبين  
الأجور الممنوحة للعاملين لديها ؛  
ان تعتمد المسؤولية الاجتماعية كاستراتيجية للمنظمة والإيمان بأهمية دورها في تحسين الأداء.

2/دراسة (فلاح بن فرج السبيعي ) بعنوان أثر تبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على سياسات إدارة

الموارد البشرية ،بالطبيق على الشركات الصناعية بمنطقة الرياض .<sup>1</sup>

هدفت هذه الدراسة ألى التعرف على دافع تبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين بالشركات الصناعية بمنطقة  
الرياض ،وقياس أثر ذلك على سياسات إدارة الموارد البشرية بها ،وأيضاً قياس الاختلافات بين العاملين في مدى أدائهم  
لبرامج المسؤولية الاجتماعية .

ولهذا الغرض اعتمدت الدراسة على أسلوب المسح الشامل لجميع مفردات المجتمع محل الدراسة وبلغ عددها 28 شركة .

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

<sup>1</sup>فلاح بن فرج السبيعي ،أثر تبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على سياسات إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الشركات الصناعية بمنطقة  
الرياض ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الكتواراه ،كلية الإقتصاد و العلوم الإدارية ،جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ،السعودية ،2017.

تعمل الشركات على تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين بما ينعكس إيجاباً على أداء العاملين ؛

ممارسة برامج المسؤولية الاجتماعية من قبل الشركات موضع بحث أثر على سياسات وبرامج إدارة الموارد البشرية المطبقة ؛

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات مدى إدراك العاملين لبرامج المسؤولية الاجتماعية المقدمة لهم .

وتوصي الدراسة بما يلي :

وضع استراتيجيات وخطط طويلة وقصيرة الأجل ذات أهداف واضحة لتنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية شاملة لكافة

مستويات العاملين ؛

تدريب المتطوعين و القائمين على المسؤولية الاجتماعية في تلك الشركات من مراكز متخصصة في هذا المجال؛

العمل على نشر المعلومات التي تتعلق بمسؤولياتها الاجتماعية للعاملين وفقاً لإجراءات تتسم بالشفافية .

المطلب الثالث : الدراسات الأجنبية

**بعنوان Muhammad Ishtiaq Ishaq&Huma Sarwar &Simona Franzoni دراسة (Influence of HRM onCSR and performance of upsscale hotels in developing countries<sup>1</sup>)**

كان الغرض الرئيسي من هذا البحث هو فحص العلاقة بين إدارة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية للشركات وتأثيرها على الأداء

المستدام لدى مجموعة من الفنادق، وتم استخدام تقنية أخذ العينات العشوائية الطبقيّة لتحديد الفنادق من خلال جمع تفاصيل الفندق من

غرف التجارة بالملكة المتحدة و إحصاءات الحكومة الإيطالية و جمعيات الفنادق الباكستانية، من خلال استبيان مسح منظم للغاية تم جمع

438 فندقاً بريطانيا و 520 إيطاليا و 354 فندقاً باكستانيا .

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التالية:

<sup>1</sup> Muhammad Ishtiaq Ishaq&Huma Sarwar &Simona Franzoni. **Influence of HRM onCSR and performance of upsscale hotels in developing countries.** Department of Economics and Management. University of Brescia ;Italy ;2022.

يوجد تأثير إدارة الموارد البشرية على المسؤولية الاجتماعية للشركات و الأداء المستدام أقوى نسبيا في فنادق خمس نجوم

تليها فنادق ثلاث نجوم ثم أربع نجوم ؛

توجد علاقة بين إدارة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية للشركات و الأداء المستدام في ثلاثة بلدان ؛

توجد بالفندق قواعد سلوك تتعلق بسياسات المسؤولية الاجتماعية للشركات ؛

وتوصي الدراسة بما يلي:

يجب اعتبار سياسات المسؤولية الاجتماعية للشركات مكونا أساسيا لا ينفصل عن مجملها؛

يجب العمل على مبدأ المساواة في الأجر بين العاملين و العاملات في العمل المتساوي ؛

يجب تدريب الموظفين على تنفيذ أفضل للمسؤولية الاجتماعية للشركات ؛

## 2 Juan Herrera & Carlos de las Heras-Rosas بعنوان Corporate Social Responsibility and Human Resource Management<sup>1</sup> دراسة

• تهدف هذه الدراسة لمعرفة و التحقق من إتجاهات الإنتاج العلمي المتعلق بالشركات المسؤولة الاجتماعية و إدارة

الموارد البشرية ، باستخدام الببليومترية و SciMAT تم استخدام برنامج لهذا الغرض .أجمالي 314 مقالة من Web of Science (WOS) و تم تحليل المجالات المفهومة .

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من نتائج أهمها :

- يوجد إهتمام كبير في العقد الأخير لمفاهيم المسؤولية الاجتماعية للشركات و إدارة الموارد البشرية ؛
- توجد علاقة قوية بين المسؤولية الاجتماعية للشركات و إدارة الموارد البشرية ،
- توجد مساهمات كبيرة للمسؤولية الاجتماعية للشركات إتجاه إدارة الموارد البشرية .

وتوصي الدراسة بما يلي :

- يجب القاء الضوء على مجموعة من القضايا مثل الإدارة الخضراء وأصحاب المصالح الأداء ؛
- يجب الاستمرار في استكشاف من أجل الاستجابة لمطالب منظمات الأعمال في هذا الصدد،
- يجب تكامل الأساليب المختلفة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات و إدارة الموارد البشرية .

<sup>1</sup> Juan Herrera & Carlos de las Heras-Rosas. Corporate Social Responsibility and Human Resource Management. Department of Economics and Business Administration. Universidad de Malaga.spain.2020.

المطلب الرابع : المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

ارتأت الطالبتين توضيح مجال المقارنة بين دراستنا الحالية ومختلف الدراسات السابقة في الجدول أدناه

الجدول رقم (01) : مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

أوجه الاختلاف	أوجه التشابه	معايير التشابه والاختلاف من حيث:	اسم الباحث وعنوان الدراسة
التعرف على أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية في جامعة غرداية .	التعرف على أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي الجزائري.	الهدف	بن عرامة عبلة (2018) أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي دراسة حالة المركز الإستشفائي الجامعي بباتنة (CHU).
أساتذة و إداريين في جامعة غرداية	الموظفين في المركز الإستشفائي الجامعي بباتنة	مجتمع الدراسة	
/	أداة الاستبيان	أداة الدراسة	
المنهج الوصفي و دراسة حالة	المنهج الوصفي ومنهج تحليلي	المنهج المتبع	
التعرف على أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية في جامعة غرداية .	التعرف على أثر أهم سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية المطبقة من طرف المؤسسة على إتجاه مواردها البشرية وأثر ذلك على أدائهم .	الهدف	روضة جديدي وآخرون (2021) أثر تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية في إدارة الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة روائح الورود بالوادي .
أساتذة و إداريين بجامعة غرداية.	العمال و المسؤولين في مؤسسة الروائح والورود	مجتمع الدراسة	
/	أداة الاستبيان	أداة الدراسة	
منهج وصفي ودراسة حالة	المنهج الوصفي والتحليلي	المنهج المتبع	

<p>التعرف على أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية في جامعة غرداية .</p>	<p>التعرف على مدى ممارسة المسؤولية الاجتماعية في شركات المساهمة السورية ومعرفة الرضا الوظيفي للعاملين فيها وقياس أثر المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي على الأداء .</p>	<p>هدف الدراسة</p>	<p>قدري إبراهيم (2015)أثر المسؤولية الاجتماعية في الأداء دراسة تطبيقية على شركات المساهمة السورية .</p>
<p>أساتذة و إداريين بجامعة غرداية.</p>	<p>المدراء في شركات المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية و العاملين في الشركات</p>	<p>مجتمع الدراسة</p>	<p>فلاح بن فرج السبيعي (2017)أثر تبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على سياسات الموارد البشرية بالتطبيق على الشركات الصناعية بمنطقة الرياض ."</p>
<p>/</p>	<p>أداة الاستبانة</p>	<p>أداة الدراسة</p>	
<p>منهج وصفي ودراسة حالة</p>	<p>المنهج الوصفي</p>	<p>المنهج المتبع</p>	
<p>التعرف على أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية في جامعة غرداية .</p>	<p>التعرف على دافع تبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وقياس أثر ذلك على سياسات إدارة الموارد البشرية بها وقياس الاختلاف بين العاملين في مدى أدائهم لبرامج المسؤولية الاجتماعية .</p>	<p>هدف الدراسة</p>	
<p>أساتذة و إداريين بجامعة غرداية</p>	<p>28شركة مساهمة عامة الصناعية في المملكة العربية السعودية</p>	<p>مجتمع الدراسة</p>	
<p>/</p>	<p>أداة الاستبانة</p>	<p>أداة الدراسة</p>	
<p>منهج وصفي ودراسة حالة .</p>	<p>المنهج الوصفي و التحليلي</p>	<p>المنهج المتبع</p>	



التعرف على أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية في جامعة غرداية .	هو دراسة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية للشركات وتأثيرها على الأداء المستدام	الهدف	Muhammad Ishtiaq Ishaq&Huma Sarwar &Simona Franzoni (2022) . <b>Influence of HRM onCSR and performance of upsscale hotels in developing countries. .</b>
أساتذة و إداريين بجامعة غرداية	مجموعة من فنادق في بريطانيا واطاليا وباكستان	مجتمع الدراسة	
/	أداة الاستبانة	أداة الدراسة	
المنهج وصفي ودراسة حالة	منهج دراسة حالة	المنهج المتبع	
التعرف على أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية في جامعة غرداية .	يهدف للتحقق في اتجاهات الإنتاج العلمي المتعلقة بالشركات المسؤولية الاجتماعية و إدارة الموارد البشرية .	الهدف	<b>Juan Herrera &amp;Carlos de las Heras-Rosas . (2020)</b> <b>Corporate Social Responsibility and Human Resource Management</b>
أساتذة و اداريين بجامعة غرداية	314مقالة	مجتمع الدراسة	
أداة الاستبانة	SciMAT	أداة الدراسة	
منهج وصفي ودراسة حالة .	تحليل مقالات و المجالات	المنهج المتبع	

المصدر: من إعداد الطالبتين

خلاصة الفصل:

تعرضنا في الفصل الأول إلى تعرف على مفهومين المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية حيث قسم إلى مبحثين، وتناولنا في المبحث الأول إلى مفهوم المسؤولية الاجتماعية وأداء الموا

رد البشرية حيث قسم هذا المبحث إلى أربعة مطالب، وتمثل المطلب الاول في ماهية المسؤولية الاجتماعية وقسم إلى عدة فروع وكانت كالتالي ، تعريف وأهمية المسؤولية الاجتماعية ، و أبعاد ومبادئ المسؤولية الاجتماعية ، وتطرقنا في المطلب الثاني إلى أساسيات المسؤولية الاجتماعية وقسم إلى عدة فروع وكانت كالتالي عناصر ومعايير ومحددات ومجالات المسؤولية الاجتماعية ، وتطرقنا فيا لمطلب الثالث إلى ماهية أداء الموارد البشرية حيث قسم هذا المطلب إلى عدة فروع كانت كالتالي، تعريف وأهمية الاداء الموارد البشرية ،وعناصر ،وتطرقنا في المطلب الرابع إلى أساسيات اداء الموارد البشرية وقسم إلى عدة فروع وكانت كالتالي محددات وعوامل المؤثرة وتقييم أداء الموارد البشرية .

لنتقل إلى المبحث الثاني متمثل في أهم الدراسات السابقة المحلية، والعربية ، والأجنبية .

وستتناول في فصل الثاني اسقاط أهم المفاهيم التي تناولنها في الجانب النظري على الواقع الحالي في المؤسسة محل

الدراسة ممثلة في جامعة غرداية .

الإطار التطبيقي لأثر  
المسؤولية الإجتماعية على  
أداء الموارد البشرية

### تمهيد

بعد تعرضنا لموضوع المسؤولية الاجتماعية و أداء الموارد البشرية نظريا، سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى اسقاط تلك المفاهيم النظرية على واقع الحال في مؤسسة جامعة غرداية متبعين في ذلك المنهجية التي تقتضيها طريقة IMRAD وذلك من خلال وصف منهج الدراسة والأفراد ومجتمع الدراسة وعينتها، بالإضافة إلى أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها وصدقها وثباتها، وأخيرا المعالجة الإحصائية للبيانات ومناقشة الفرضيات لنتهي في الاخير بعرض أهم النتائج المتوصل إليها ومن ثم وضع بعض المقترحات التي نرى من شأنها أن تفيد الجامعة فيما يتعلق بموضوع بحثنا والتوصيات التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة.

ويقع هذا الفصل في مبحثين:

المبحث الأول: الطريقة والادوات؛

المبحث الثاني: النتائج ومناقشتها .

## المبحث الأول: الطريقة والأدوات

المطلب الاول : تعريف محل الدراسة (جامعة غرداية)

الفرع الأول: تعريف و مهام و نشأة الكلية

### 1- التعريف الكلية :

تعتبر وحدة تعليم و بحث في الجامعة في ميدان العلم و المعرفة، بحيث يعتبر إعداد الكفاءات والقدرات العلمية العليا أسمى أهداف الكلية و ذلك من خلال تكوين متخصص عالي المستوى يسمح بالمنافسة على المستويين الوطني و الدولي في مجالات العلوم الاقتصادية و التجارية والتسيير.

### 2- أهداف الكلية :

تسعى الكلية إلى تحقيق الأهداف التالية:

تكوين في التدرج و ما بعد التدرج.

نشاطات البحث العلمي.

نشاطات التكوين المتواصل و تحسين المستوى و تجديد المعارف.

### 3- نشأة الكلية :

نشأت كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير وفق التطور التنظيمي التالي :

من 2005 إلى 2008 ملحق المعهد الوطني للتجارة بمتليلي

من 2008 إلى 2012 معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

من 2012 إلى 2015 : على إثر صدور المرسوم تنفيذي 12-248 المؤرخ في 14 رجب عام 1433هـ الموافق لـ 4

يونيو عام 2012 والمتضمن ترقية المركز الجامعي غرداية إلى جامعة تم ترقية المعهد إلى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مقسمة إلى ثلاثة أقسام وهي : ( قسم العلوم الاقتصادية و قسم العلوم التجارية وقسم علوم التسيير ) من 2015 إلى يومنا هذا : تم تكملة أقسام كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بإضافة قسم العلوم المالية والمحاسبة .

#### 4- الشهادات التي تمنحها الكلية :

تمنح الكلية مجموع الشهادات المحددة أدناه:

#### \* قسم العلوم الاقتصادية :

- شهادة الليسانس في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد نقدي و بنكي.
- شهادة الليسانس في العلوم الاقتصادية تخصص إقتصاد وتسيير المؤسسات
- شهادة الماستر في العلوم الإقتصادية تخصص اقتصاد نقدي و بنكي.
- شهادة الماستر في العلوم الإقتصادية تخصص إقتصاد وتسيير المؤسسات.

#### \* قسم علوم التسيير :

- شهادة الليسانس في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال؛
- شهادة الليسانس في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية؛
- شهادة الليسانس في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال سياحية مهني؛
- شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال؛
- شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية.

\* قسم العلوم التجارية :

- شهادة الليسانس في العلوم التجارية تخصص تسويق؛
- شهادة الليسانس في العلوم التجارية تخصص تجارة دولية؛
- شهادة الماستر في العلوم التجارية تخصص تسويق الخدمات؛
- شهادة الماستر في العلوم التجارية تخصص مالية وتجارة دولية.

\* قسم العلوم المالية والمحاسبة :

- شهادة الليسانس في العلوم المالية والمحاسبة تخصص محاسبة ومالية؛
- شهادة الليسانس في العلوم المالية والمحاسبة تخصص مالية المؤسسة ؛
- شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة تخصص محاسبة وجباية ؛
- شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة تخصص محاسبة؛
- شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة تخصص تدقيق ومراقبة التسيير؛
- شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة تخصص مالية المؤسسة.

الجدول رقم (02): يمثل إجمالي الأساتذة في الكلية

العدد الاجمالي للأساتذة	الرتبة
25	أستاذ
31	أستاذ محاضر أ
24	أستاذ محاضر ب
9	أستاذ مساعد أ
1	أستاذ مساعد ب
90	الاجمالي

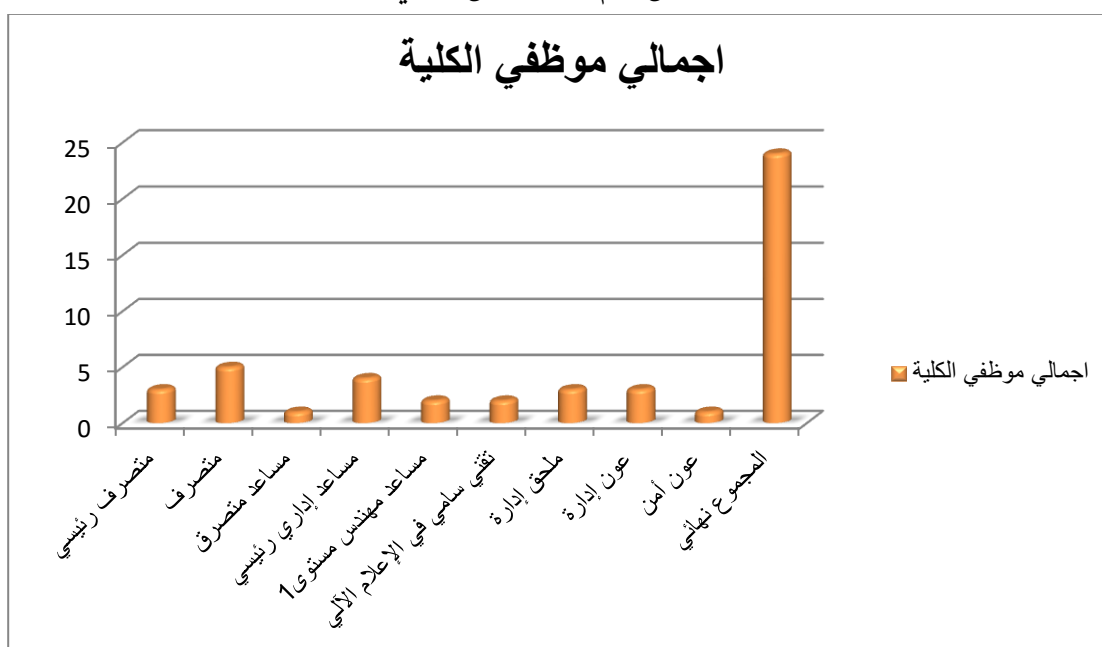
المصدر: الأمانة العامة للكلية

الجدول رقم (03): يمثل إجمالي موظفين الكلية

الرتبة	اجمالي موظفي الكلية
متصرف رئيسي	3
متصرف	5
مساعد متصرف	1
مساعد إداري رئيسي	4
مساعد مهندس مستوى 1	2
تقني سامي في الإعلام الآلي	2
ملحق إدارة	3
عون إدارة	3
عون أمن	1
المجموع نهائي	24

المصدر : الأمانة العامة للكلية

الشكل رقم (02): يمثل إجمالي موظفين الكلية







### المطلب الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

سنقوم في هذا المطلب بعرض الدراسة الميدانية من خلال توضيح مجتمع وعينة الدراسة، إجراءات إعداد إستبيان الدراسة وتقنياتها والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات وإختبار الفرضيات.

#### الفرع الأول: الطريقة المتبعة :

نتناول في هذا المطلب عرض الطريقة المتبعة في الدراسة التطبيقية وذلك من خلال التعريف بمجتمع وعينة الدراسة، وأهم مصادر البيانات التي استعملناها لإتمام هذا البحث.

#### أولاً: منهجية الدراسة :

تهدف هذه الدراسة لمعرفة مدى تأثير تطبيق محددات المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية لدى أفراد جامعة غرداية، حيث إعتمدنا في الجانب النظري على المنهج الوصفي من خلال الإحاطة النظرية بموضوع الدراسة وكذا الدراسات السابقة، وإعتمدنا في الجانب التطبيقي على أسلوب دراسة الحالة (المنهج التحليلي)، حيث إستخدمنا أداة الإستبيان من خلال توزيع 60 إستبيان بغرض جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة ثم تفرغها وتحليلها ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS النسخة 26 مع الإستعانة ببرنامج Excel بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات ترجمت إلى نتائج وتوصيات تدعم موضوع الدراسة.

#### ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة : يتمثل مجتمع الدراسة في موظفين لجامعة غرداية.

عينة الدراسة : تم إختيار بعض الاساتذة و الاداريين بكلية الإقتصاد كعينة لدراستنا .

بعد عرضنا لأفراد العينة ونسب توزيعها، سنعرض في الجدول الموالي بشكل مجمل عدد الإجابات والردود على الإستبيان :

الجدول رقم (04) : الإستبيانات الموزعة والمستردة من عينة الدراسة

النسبة المئوية	العدد	عدد الإستبيانات
100 %	60	الموزعة
%96.76,	58	المستردة
%8.33	05	غير قابلة للتحليل
%88.33	53	القابلة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالبتين

شملت عينة البحث توزيع 60 استبيان على أفراد مجتمع الدراسة المكون أساسا من مجموعة من الإداريين و الاساتذة العاملين في جامعة غرداية وتسنى لنا استرجاع 58 إستبيان موزع، ولم يتم استرجاع 02 إستبيانات، في حين تم إستبعاد 05 إستبيانات من العملية الإحصائية نظرا لأنها لم تستوفي الشروط العلمية التي تؤهلها للتحليل الاحصائي، لتتحصل في الأخير على 53 إستبيان صالح للمعالجة بما يمثل ما نسبته % من مجتمع الدراسة.

### ثالثا: متغيرات الدراسة

إن موضوع دراستنا قائم على تحديد تأثير تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية ، وبهذا ينبري لنا في الجدول الموالي متغيرات الدراسة المتضمنة المتغير التابع والمستقل.

الجدول رقم (05) : هيكل متغيرات الدراسة

المتغيرات	
المتغير التابع	أداء الموارد البشرية
المتغير المستقل	محددات المسؤولية الاجتماعية

المصدر : من إعداد الطالبتين.

### الفرع الثاني: أدوات الدراسة

#### أولاً : مصادر جمع البيانات :

إعتمدنا في الدراسة التطبيقية على مصدرين لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة وتمثلت في :

**المصادر الأولية :** وذلك من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها حيث إعتمدنا على أداة الإستبيان كوسيلة لجمع المعلومات اللازمة لموضوع الدراسة، ثم معالجته عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية SPSS للتمكن من الوصول إلى نتائج لدراستنا والإجابة على الإشكالة الرئيسية و الفرضيات.

**المصادر الثانوية:** تمثلت المصادر الثانوية لجمع المعلومات في مجموعة الكتب العربية والأجنبية المؤلفة حول موضوع المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية .

#### ثانياً : الأدوات المستعملة في الدراسة :

**الإستبيان :** إعتمدنا في الدراسة الميدانية على الإستبيان والذي يتيح لنا الحصول على البيانات اللازمة لإختبار فرضيات الدراسة، وقد خضع إعداداه لمجموعة من المراحل تمثلت في:

إعداد مجموعة من الأسئلة وبناء إستبيان أولي بالإعتماد على الجانب النظري لموضوع الدراسة وكذا استبيانات دراسات سابقة تخص الموضوع؛

عرض الإستبيان على المشرف الرئيسي من أجل تقييم مدى ملائمة لجمع البيانات؛

تعديل الإستبيان بشكل أولي حسب ملاحظات المشرف؛

عرض الإستبيان للتحكيم على مجموعة من الأساتذة، وقد تم تعديله لأكثر من مرة قبل توزيعه على أفراد عينة الدراسة من خلال تصحيح ما وجب تصحيحه وإضافة كل ما قد يفيد لاستسقاء أقصى عدد من المعلومات عن أجوبة مجتمع الدراسة<sup>1</sup>، ثم إخراجها في شكله النهائي؛

توزيع الإستبيان على عينة من أساتذة و اداريين بكلية الإقتصاد في جامعة غرداية.

وإشتمل الإستبيان على جزئين كالتالي :

الجزء الأول: يحتوي على البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة المتكون من العاملين الإداريين و الاساتذة ، ويتكون من 05 أسئلة.

الجزء الثاني: محاور الإستبيان، حيث تم تقسيمه إلى محورين :

المحور الأول: جاء لتوضيح المحددات التي تخص المتغير المستقل (المسؤولية الاجتماعية)، ويتكون من 16 سؤال.

المحور الثاني: جاء ليوضح المتغير التابع (أداء الموارد البشرية )، ويتكون من 13 سؤال.

الأوزان الترجيحية للإستبيان لمقياس ليكارت الخماسي : كانت إجابات كل فقرة وفق مقياس ليكارت الخماسي

(Likert) كما هو موضح في الجدول رقم (09) حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى (5-

1=4) ثم نقسمه 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:

<sup>1</sup> الملحق رقم 03 بين قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان.

الجدول رقم (06): قائمة التنقيط حسب مقياس 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 الطالبتين.

ثالثا : البرامج والأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

البرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

- برنامج الجدول **Microsoft Excel** : تم الإعتماد على برنامج Microsoft Excel نسخة 2013 لتجميع

الإستبيانات من أفراد العينة والتي بلغت 60 إستبيان، وتبويبها وتلخيصها، حيث قدم لنا هذا البرنامج المساعدة في معرفة

عدد ونسبة المشاركين في هذه الدراسة.

- برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية **SPSS** : يعتبر كأحد أفضل البرامج الإحصائية المعدة في تحليل بيانات

البحوث الإجتماعية وفي البحوث العلمية الأخرى، نظرا لإحتوائه على العديد من الإختبارات الإحصائية، وسرعته وقدراته

الدقيقة في معالجة البيانات، تم الإستعانة به لتحقيق أغراض الدراسة بإستخدام الإصدار 26.

**الأدوات الإحصائية :**

من أجل معالجة بيانات الدراسة وبغرض الحصول على نتائج لدراستنا قمنا بإجراء مجموعة من الإختبارات الإحصائية

نذكر منها :

أساليب الإحصاء الوصفي للتعرف على خصائص العينة من خلال التكرارات والنسب المئوية؛

اختبار ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach's) لمعرفة مدى ثبات فقرات الإستبيان، بحيث كلما اقترب هذا المعامل من (+1) كانت له دلالة إحصائية تفيد بقوة ثبات فقرات الإستبيان وكلما قل ذلك يضعف الثبات إلى أن ينعدم؛ معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس صدق الفقرات وقياس قوة الارتباط والعلاقة بين المتغيرين: فإذا كان معامل الإختبار قريب من (+1) فإن الارتباط قوي وموجب (طردي)، وإذا كان معامل الارتباط قريب من (-1) فإن الارتباط قوي وسالب (عكسي)، وكلما اقترب من الـ (0) يضعف إلى أن ينعدم؛ اختبار كولومجروف-سيميرنوف (Sample K-S -1) لمعرفة نوع توزيع البيانات؛ الوسط الحسابي والتكرارات لمختلف محاور الإستبيان وذلك لقياس التوجه العام لإجابات أفراد مجتمع الدراسة استنادا إلى أوزان مقياس ليكارت الخماسي؛

الإنحراف المعياري: القيمة الأكثر استخداما من بين مقاييس التشتت الإحصائي لقياس مدى التبعثر الإحصائي؛ اختبار (T-test One Sample) لعينة مستقلة واحدة؛ إختبار التباين (Anova) لإختبار صحة فرضية الفروقات.

### المطلب الثالث: أدوات الدراسة

الفرع الأول : صدق وثبات أداة الدراسة (الإستبيان) :

• معامل ثبات الإستبيان **Cronbach's Alpha Coefficient**: نستعمل هذا الاختبار لمعرفة مدى ثبات فقرات

الإستبيان وصلاحيتهما كي تكون قابلة لإجراء الدراسة الميدانية ومن خلال التحليل الإحصائي تحصلنا على الجدول

التالي:

الجدول رقم (07): يمثل نتائج اختبار ثبات محاور الإستبيان من خلال اختبار ألفا كرونباخ

القسم	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول	16	0.893
المحور الثاني	13	0.913
جميع الفقرات	29	<b>0,938</b>

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

بالنسبة لمعامل ثبات الإستبيان ألفا كرونباخ فقد قدرت قيمته بـ **0.938** أي (93.80%)، وبهذا يمكننا القول بأن عبارات الإستبيان وأسئلتها متناسقة داخليا بدرجة جيدة جدا.

معامل الصدق هو الجذر التربيعي لمعامل الثبات ومنه معامل الصدق هو  $\sqrt{0,938}$  و نجده يساوي 0.96 أي 96% وهو ما يدل على قياس وملائمة العبارات للهدف المراد الوصول إليه من خلال الإستبيان.

الفرع الثاني : معامل الارتباط لإثبات قوة الاتساق بين فقرات الإستبيان :

لقياس صدق الفقرات ولقياس قوة الارتباط والعلاقة بين المتغيرين، فإذا كان معامل الارتباط قريب من (+1) فإن الارتباط قوي وموجب (طردي)، وإذا كان معامل الارتباط قريب من (-1) فإن الارتباط قوي وسالب (عكسي). وكلما اقترب من الـ (0) يضعف إلى أن ينعدم.



الجدول رقم (08): يمثل نتائج اختبار معاملات الارتباط لكل محاور وأقسام الإستبيان

عنوان المحور	عدد الفقرات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
01	محور المسؤولية الإجتماعية		
	04	0.531	0.000
	04	0.707	0.000
	04	0.471	0.000
	04	0.558	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات نظام SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن معامل الارتباط كان كبير في أغلب محاور محددات المسؤولية الاجتماعية وأن مستوى الدلالة في أغلب المحاور المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية كانت (0.000) لدى أفراد عينة الدراسة .

### الفرع الثالث : اختبار توزيع البيانات :

لاختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة نستخدم برنامج SPSS حيث نقوم باستخراج جداول التوزيع الطبيعي لكل المتغيرات ونعتمد على اختبار الفرضيات التالية:

الفرضية الصفرية  $H_0$  : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أقل من 0,05 المتغيرات لا تتبع التوزيع الطبيعي .

الفرضية البديلة  $H_1$  : أقل قيمة لمستوى الدلالة SIG أكبر من 0,05 المتغيرات تتبع التوزيع الطبيعي .

سنقوم باختبار البعد الكلي لكل محور من محاور الإستبيان و باستخدام برنامج SPSS لنتحصل على الجدول التالي:

الجدول رقم (09): يمثل نتائج اختبار كولمجروف-سيميرنوف لمعرفة توزيع البيانات

عنوان المحور	عدد الفقرات	قيمة Z	Sig مستوى الدلالة
<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>			
محددات المسؤولية الإجتماعية	16	0.135	0.067
أداء الموارد البشرية	13	0.101	0.200

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى الدلالة SIG فاق 0,05 لكل محاور الإستبيان ومنه نرفض فرضية العدم

(الفرضية الصفرية  $H_0$ ) التي تقول بأن البيانات لا تتبع توزيع طبيعي، ونقبل الفرضية البديلة  $H_1$  التي تقول بأن البيانات

في دراستنا تتبع التوزيع الطبيعي وبالتالي فإننا سنتجه في دراستنا إلى استخدام إختبارات المعلمية.

## المبحث الثاني : نتائج ومناقشتها

المطلب الأول : عرض خصائص العينة ومعالجة محاور الإستبيان :

الفرع الأول : عرض وتحليل النتائج المتعلقة بخصائص الجزء الأول (بيانات عامة عن الأفراد المحيية) :

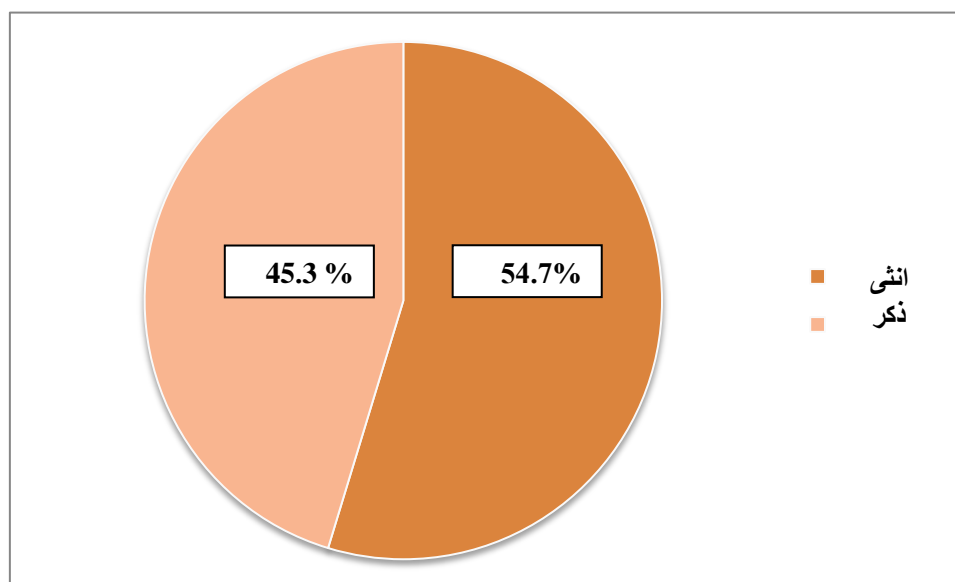
● أولاً : توزيع أفراد العينة حسب الجنس :

الجدول رقم (10): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
45.3	24	ذكر
54.7	29	أنثى
100,0	53	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

الشكل رقم (04): يمثل نسبة توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول والشكل أعلاه يظهر لنا التفوق العددي لجنس للإناث على الذكور بنسبة ضئيلة، حيث بلغ عدد الأفراد المجيبة من الإناث 29 أنثى بنسبة (54.7%) و24 فرد بنسبة (45.3%).

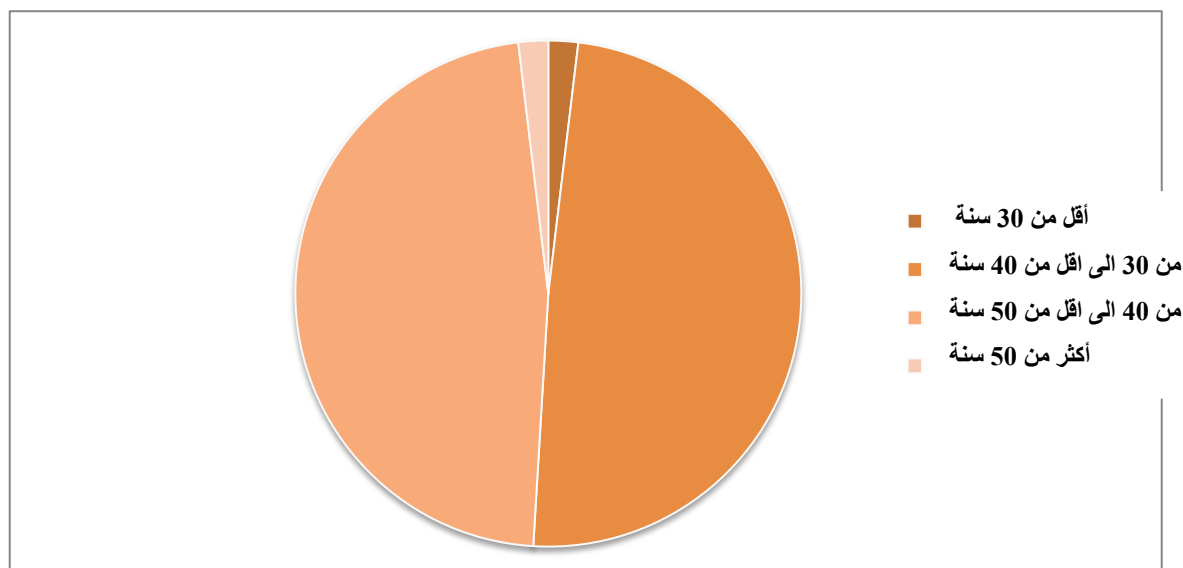
ثانيا: توزيع أفراد العينة حسب العمر:

الجدول رقم (11): يبين توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	01	1.9
30 إلى أقل من 40 سنة	26	49.1
40 إلى أقل من 50 سنة	25	47.2
أكثر من 50 سنة	01	1.9
المجموع	53	100,0

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

الشكل رقم (05): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية



المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول والشكل أعلاه يظهر لنا أن أكبر فئة عمرية تشغل المناصب العليا في إدارة الجامعي كانت الفئة المعبر عنها بالمجال من 30 إلى أقل من 40 سنة وبنسبة (63.4%)، يليه الفئة العمرية ذات المجال (من 25 إلى أقل من 30 سنة) وبنسبة (7.3%)، كما جاءت الفئة العمرية (من 40 إلى أقل من 50 سنة) وبنسبة (29.3%)، وهو ما يظهر أن أغلبية مناصب الإدارية هي من نصيب الفئة الشابة مما يمكنه أن يساهم في الإرتقاء الجامعة نظرا لمل تتميز به هذه الفئة من القدرة على تحسين الأداء وتطويره .

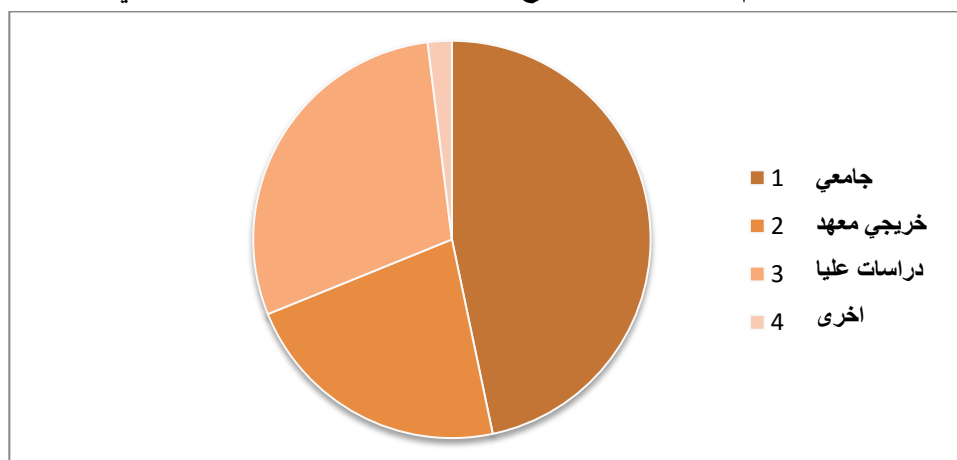
● ثالثا : توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

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

النسبة المئوية	التكرار	المستوى العلمي
45.3	24	جامعي
24.5	13	دراسات عليا
28.3	15	خريج معهد
1.9	1	أخرى
100,0	53	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

الشكل رقم (06) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى العلمي



المصدر : من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول والشكل أعلاه نجد أن المستوى العلمي للأفراد المحيية يوضح بشكل جلي أن أغلب عينة الدراسة تحمل شهادات جامعية بنسبته (45.3%) في حين جاء خرجي معهد بنسبة (28.3%) في حين جاء من يحملون شهادات أو يزاولون الدراسات العليا الأخرى بنسبته (24.5%)، وحل أخيرا من يحملون شهادات أخرى بنسبة (1.9%) وهو مؤشر على إمكانية الإدراك التام لمعاني عبارات مستخدمة في الاستبيان مما يمكننا من حصول على اجابات وافية دقيقة .

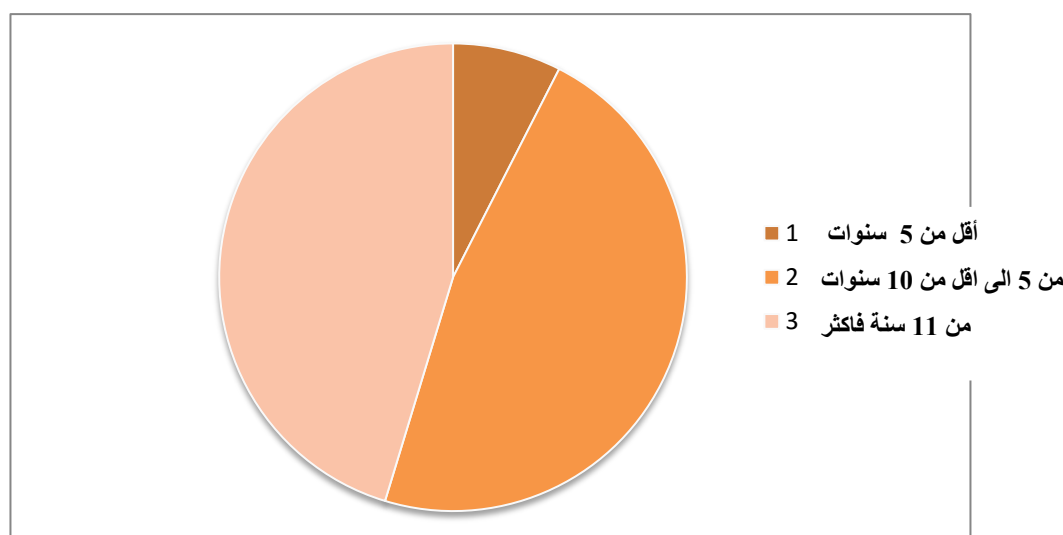
رابعا : توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الوظيفية للمجيب :

الجدول رقم (13) : يبين توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الأقدمية

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
7.5	4	أقل من 05 سنوات
47.2	25	من 05 إلى أقل من 10 سنوات
45.3	24	من 11 سنة فأكثر
<b>100,0</b>	<b>53</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

الشكل رقم (07) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول والشكل أعلاه نجد أن أصحاب سنوات الخبرة المقدرة (من 05 إلى أقل من 10 سنوات) مانسبته (47.2%)، وجاء أصحاب سنوات الخدمة (أكثر من 11 سنة) بنسبته (45.3%)، وحل الأفراد العاملين (أقل من 05 سنوات) في المرتبة الأخيرة بنسبة (7.5%)

وبهذا ينبري لنا أن أغلب أفراد عينة الدراسة لديهم أكثر من 5 سنوات كفترة عمل في الجامعة، وهي خبرة كافية تؤهل أفراد عينة من إدراك معاني عبارات مستخدمة في الاستبيان حسب مستوى الوظيفي.

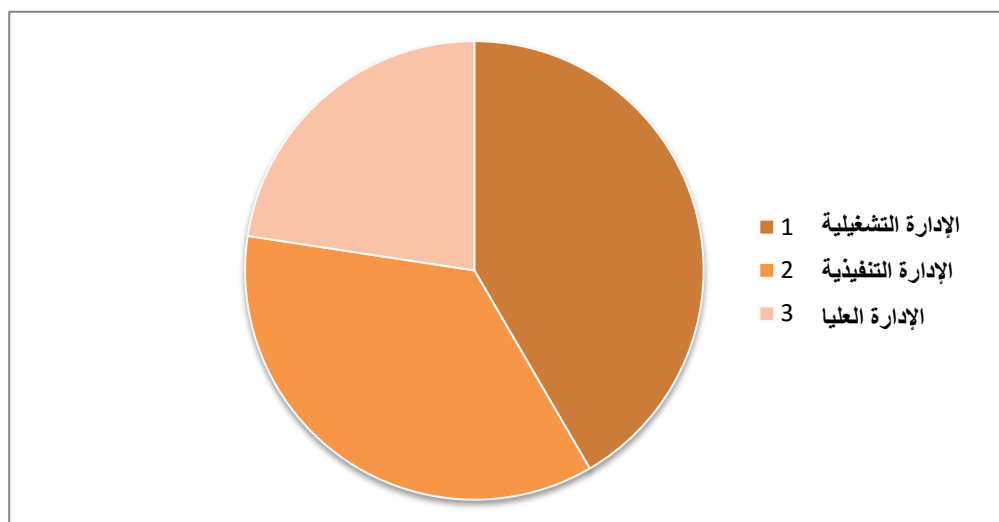
● خامسا : توزيع أفراد العينة حسب المستوى المهني

الجدول رقم (14): يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى المهني

النسبة المئوية	التكرار	المستوى المهني للمجيبين
22.6	12	الإدارة العليا
35.8	19	المستوى التنفيذي
41.6	22	الإدارة التشغيلية
100,0	53	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

الشكل رقم (08): يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى المهني



المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول أعلاه يظهر لنا بأن أفراد العينة المحييين على الإستبيان تشغل مناصب تقع ضمن المستوى التشغيلي مانسبته (41.6%) ويليها الذين يشغلون مناصب تقع ضمن نطاق المستوى التنفيذي بنسبة (35.8%) ، ويليها اللذين يشغلون مناصب تقع ضمن نطاق الإدارة العليا بنسبة (22.6%)، مما يعطينا دلالة على أن هناك تجانس مقبول في توزيع الاستبيان من حيث المؤهل العلمي ،وتدل هذه النتيجة على تنوع المؤهلات العلمية بين أفراد عينة الدراسة وهو مؤشر على إمكانية الإدراك التام لمعاني عبارات مستخدمة في الاستبيان مما يمكننا من حصول على اجابات وافية ودقيقة.

الفرع الثاني : عرض وتحليل وجهات نظر مجتمع الدراسة حول الجزء الثاني الخور الأول وهو يسمح بتبيان نسب

الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لمحور "محددات المسؤولية الإجتماعية " .

الجدول رقم (15): يبين نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمحور محددات المسؤولية الإجتماعية .

النتيجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العبارات
موافق	3.74	0.788	يتوفر العمل في الجامعة على نصوص قانونية لقواعد الحوكمة
محايد	3.28	0.928	توفر الجامعة مبادئ وثقافة الشفافية والنزاهة
محايد	3.06	0.989	تتوفر العدالة في تطبيق القانون على الجميع المنتمين للجامعة
محايد	3.32	0.850	توجد مساءلة لكل فرد يخل بالقانون داخل الحرم الجامعي
<b>محايد</b>	<b>3.3491</b>	<b>0.69569</b>	<b>الحوكمة المؤسسية</b>
محايد	2.85	1.199	تشعر أن أجرك في الجامعة عادل و يواكب متطلبات الحياة الجامعي
محايد	3.30	1.202	توفر الجامعة جميع سبل السلامة المهنية المحافظة على صحة العاملين فيها
محايد	2.68	1.105	ترعى المؤسسة عاملها وتحاول توفير جميع متطلبات الرفهة لهم
محايد	3.32	1.052	تقدم المؤسسة برامج تدريبية لتأهيل وتطوير منسوبيها
<b>محايد</b>	<b>3.0377</b>	<b>0.83118</b>	<b>القوى العاملة</b>



محايد	2.96	0.940	لا يوجد للجامعة أي ممارسات تتصف بالتمييز بين الناس
محايد	3.00	0.809	توفر الجامعة آلية عادلة و شفافة لحل المشاكل الموظفين و مواجهتها
موافق	3.57	0.971	يحق لكل مواطن جزائري تتوفر فيه الشروط الدخول في مسابقة توظيف نزيهة يمكنه إذا نجح العمل في الجامعة
موافق	3.42	0.949	تدعم المؤسسة الحقوق المدنية وتوفر محامي للدفاع عن عاملها
<b>محايد</b>	<b>3.2358</b>	<b>0.65121</b>	<b>السلوك الأخلاقي</b>
محايد	3.38	1.004	تشارك الجامعة في عمليات التدريب والتطوير لغير منسوبيها
موافق	3.58	0.887	تشارك الجامعة في دعم البرامج التعليمية للمجتمع
موافق	3.87	0.810	تشارك الجامعة في تسيير برامج لحماية البيئة و المجتمع كعمليات التشجير
موافق	4.15	0.770	تنظم الجامعة ملتقيات و مؤتمرات للمساهمة في رفع الوعي الجماعي للمجتمع بضرورات العالم المستجدة كالحفاظ على البيئة و المحافظة على مياه وخطر التلوث و الأفكار الدخيلة في المجتمع
موافق	3.7453	0.67491	<b>البيئة و الإشتراك في تنمية المجتمع</b>
<b>محايد</b>	<b>3.3420</b>	<b>0.54616</b>	<b>المجموع</b>

#### المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات نظام spss

بين لنا جدول أعلاه أن اغلب الإجابات تقع ضمن مجال محايد وتقترب من موافق مما يلاحظ أن هناك شبه إتفاق على

هذا الإتجاه مما يفسره الإنحراف المعياري الإجمالي الذي بلغ 0.54616 أما بشكل مفصل سنلاحظ أن :

- بالنسبة لحوكمة المؤسسة :

نتيجة كانت محايد لمتوسط حسابي يقدر ب (3.34)، وإنحراف معياري يقدر ب (0.69)، مما يدل على أن هذا

البعد (الحوكمة المؤسسية) لم يبلغ بعد المستوى المطلوب في كلية الإقتصاد بجامعة غرداية .

- بالنسبة للقوى العاملة :

- يقع متوسط الحسابي لهذا البعد في فئة محايد (3.03) وانحراف معياري كبير نسبيا يقدر ب(0.83) مما يعكس تباين في آراء العينة حول هذا المحدد (القوى العاملة) لم يبلغ بعد مستوى مطلوب في كلية الإقتصاد بجامعة غرداية
- بالنسبة للسلوك الأخلاقي :
- يقع متوسط الحسابي لهذا البعد في فئة محايد (3.23) مع تشتت نسبيا لأفراد العينة لانحراف معياري (0.65) مما يدل على أن هذا المحدد (السلوك الأخلاقي) لم يبلغ بعد مستوى مطلوب في كلية الإقتصاد بجامعة غرداية .
- بالنسبة للبيئة و الإشتراك في تنمية المجتمع :
- نتيجة كانت موافق لمتوسط حسابي يقدر ب(3.74)، وانحراف معياري يقدر ب(0.67) وهو ما يعني بأن أفراد العينة يتفوقون بحد كبير على هذا البعد و أن هناك إهتماما كبيرا من طرف الجامعة في كل ما يتعلق ب (البيئة و الإشتراك في تنمية المجتمع).

الجدول رقم (16): يبين نتائج المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمحور أداء الموارد البشرية

العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النتيجة
تشعر بالفخر بالعمل في جامعة غرداية	0.918	3.75	موافق
تتوفر داخل الجامعة كل السبل المساعدة على العمل و النتاجية العالية	1.135	2.98	محايد
تتوفر داخل الجامعة أدوات الرقمنة المساعدة على الأداء الفعال و السريع كالكمبيوترات و البرمجيات و الأنترنت	1.062	3.40	موافق
يستطيع الموظف حل المشاكل اليومية و تصحيح الأخطاء أثناء العمل	0.925	3.62	موافق
توفر الجامعة النقل المساعدة على الحضور و الخروج الدقيق من وإلى مراكز العمل	1.326	3.17	محايد
تشعر أن بيئة العمل في الجامعة مريحة و يمكن للعامل فيها من التطور و التحسن المستمر	1.133	3.21	محايد
تتوفر جميع الظروف المواتية على الدافعية و تقديم المزيد في سبيل العمل	1.097	3.09	محايد
تتوفر إمكانية العمل في روح الفريق و العمل الجماعي لأداء المهام	0.999	3.66	موافق
يسود الاحترام و التقدير بين الموظفين و المرؤوسين	0.895	3.92	موافق
تنتشر قيم الولاء و الشعور بحس الإنتماء للجامعة	0.910	3.57	موافق
تتوفر أبعاد المشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات	0.927	3.40	موافق
توفر الجامعة أساليب حديثة و مميزة للتدريب و التكوين	1.207	3.25	محايد
تتوفر استراتيجية فعالة لتقييم الأداء و عدالة بخصوص عملية التحفيز داخل الجامعة	1.176	3.04	محايد
<b>المجموع</b>	<b>0.74326</b>	<b>3.3890</b>	<b>محايد</b>

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات نظام spss

من خلال الجول أعلاه نلاحظ أن أغلبية البيانات تتمركز حول الإجابة موافق بتموسط حسابي يقدر ب (3.83)، وإنحراف معياري ب(0.74)، وكما نلاحظ أن هناك تقارب كبير في مجموع التكرارات بين موافق و محايد، أي أن فقرات هذا المحور ذات أهمية للعينة المستجوبة، وأن المستجوبون جد متجاوبون مع بيانات الاستبيان خلال هذا المحور

### المطلب الثاني: إختبار الفرضيات

1. اختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى : والتي تقول " هناك تأثير إيجابي ودال إحصائيا بين محددات المسؤولية

الاجتماعية وأداء الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية لإثبات صحة هاته الفرضية نقوم من خلال برنامج

الحزم الإحصائية بتحليل التباين للانحدار بين أقسام محور محددات المسؤولية الاجتماعية (الحوكمة المؤسسية، القوى

العاملة، السلوك الأخلاقي، بيئة والاشترك في تنمية المجتمع ) و محور أداء الموارد البشرية .

اختبار الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الحوكمة المؤسسية و أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية

الفرضية الصفرية H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الحوكمة المؤسسية و أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية .

الفرضية البديلة H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الحوكمة المؤسسية و أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية .

الجدول رقم (17): تحليل الإنحدار الخطي البسيط بين الحوكمة المؤسسية و أداء الموارد البشرية

الفرضية	معلومات النموذج	معاملات الإنحدار	اختبار (t)	القيمة الإحتمالية (sig)	التفسير
H0	A	1.491	3.438	0.001	معنوية
	A1	0.567	4.470	0.000	معنوية
	معامل الارتباط R	0.531			
	معامل التحديد (R <sup>2</sup> )	0.281			
	اختبار (F)	19.980			
	مستوى الدلالة	0.000			النموذج المعنوي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

- أن متوسط أداء الموارد البشرية كوحدة واحدة هي ( $A=1.491$ ) عندما يكون عامل الحوكمة المؤسسية يساوي الصفر.
- ويعني أن الزيادة في عامل الحوكمة المؤسسية بوحدة واحدة يزداد أداء الموارد البشرية بنسبة معيارية قدرها ( $A1=0.567$ ).
- يوجد تأثير من قبل الحوكمة المؤسسية كأحد محددات المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية، لأن القيمة الاحتمالية ( $0.000$ ) لإختبار  $t$  أقل من ( $0.05$ ).
- وتشير قيمة معامل الارتباط ( $R$ ) إلى أن العلاقة بين المتغيرين هي ( $0.531$ ) مما يدل على أنه يوجد إرتباط لابس به بين الحوكمة المؤسسية وأداء الموارد البشرية .
- فسر متغير الحوكمة المؤسسية  $28\%$  من التباين في مستوى أداء الموارد البشرية بالاعتماد على قيمة معامل التحديد  $R^2$  وبالتالي تساهم الحوكمة المؤسسية على إحداث تغيير في أداء الموارد البشرية .
- بلغت قيمة المستوى الدلالة ( $F$ ) ( $0.000$ ) وهي أقل من مستوى الدلالة ( $0.05$ ) وهذا يدل على أن النموذج ككل معنوي وأن الحوكمة المؤسسية تؤثر إيجابا على أداء الموارد البشرية .
- وعليه نقبل الفرضية  $H1$  التي تنص على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الحوكمة المؤسسية وأداء الموارد البشرية في كلية الإقتصاد بجامعة غرداية. ونرفض الفرضية  $H0$  التي تنفي وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الحوكمة المؤسسية وأداء الموارد البشرية .
- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القوى العاملة و أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية.
- الفرضية الصفرية  $H0$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القوى العاملة و أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية .
- الفرضية البديلة  $H1$ : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القوى العاملة و أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية .

الجدول رقم (18): تحليل الإنحدار الخطي البسيط بين القوى العاملة و أداء الموارد البشرية

الفرضية	معلمات النموذج	معاملات الإنحدار	اختبار (t)	القيمة الإحتمالية (sig)	التفسير
	A	1.468	5.268	0.000	معنوية
	A1	0.632	7.145	0.000	معنوية
	معامل الارتباط R	0.707			
	معامل التحديد ( $R^2$ )	0.500			
	اختبار (F)	51.058			
	مستوى الدلالة	0.000			النموذج المعنوي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

- متوسط أداء الموارد البشرية كوحدة واحدة هي ( $A=1.468$ ) عندما يكون عامل القوى العاملة يساوي الصفر.
- ويعني أن الزيادة في عامل القوى العاملة بوحدة واحدة يزداد أداء الموارد البشرية بنسبة معيارية قدرها ( $A1=0.632$ ).
- يوجد تأثير من قبل القوى العاملة كأحد محددات المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية ،لأن القيمة الاحتمالية ( $0.000$ ) لإختبار t أقل من ( $0.05$ ).
- وتشير قيمة معامل الارتباط ( $R$ ) إلى أن العلاقة بين المتغيرين هي ( $0.707$ ) مما يدل على أنه يوجد إرتباط قوي بين القوى العاملة وأداء الموارد البشرية .
- فسر متغير القوى العاملة 50% من التباين في مستوى أداء الموارد البشرية بالاعتماد على قيمة معامل التحديد  $R^2$  وبالتالي تساهم القوى العاملة على إحداث تغيير في أداء الموارد البشرية .

- بلغت قيمة المستوى الدلالة (F) (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على أن النموذج ككل معنوي وأن القوى العاملة تؤثر إيجاباً على أداء الموارد البشرية .
- وعليه نقبل الفرضية H1 التي تنص على أنه :يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القوى العاملة وأداء الموارد البشرية في كلية الإقتصاد بجامعة غرداية . ونرفض الفرضية H0 التي تنفي وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين القوى العاملة وأداء الموارد البشرية .

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين السلوك الأخلاقي و أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية. الفرضية الصفرية H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين السلوك الأخلاقي و أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية .

الفرضية البديلة H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين السلوك الأخلاقي و أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية .

الجدول رقم (19): تحليل الإنحدار الخطي البسيط بين السلوك الأخلاقي و أداء الموارد البشرية

الفرضية	معلومات النموذج	معاملات الإنحدار	اختبار (t)	القيمة الإحتمالية (sig)	التفسير
الثالثة	A	1.650	3.547	0.001	معنوية
	A1	0.537	3.811	0.000	معنوية
	معامل الارتباط R	0.471			
	معامل التحديد ( $R^2$ )	0.222			
	اختبار (F)	14.523			
مستوى الدلالة	0.002				النموذج المعنوي

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

- متوسط أداء الموارد البشرية كوحدة واحدة هي (A=1.650) عندما يكون عامل السلوك الأخلاقي يساوي الصفر.

- ويعني أن الزيادة في عامل السلوك الأخلاقي بوحدة واحدة يزداد أداء الموارد البشرية بنسبة معيارية قدرها  $(A1=0.537)$ .
- يوجد تأثير من قبل السلوك الأخلاقي كأحد محددات المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية ،لأن القيمة الاحتمالية  $(0.000)$  لإختبار  $t$  أقل من  $(0.05)$ .
- وتشير قيمة معامل الارتباط  $(R)$  إلى أن العلاقة بين المتغيرين هي  $(0.471)$  مما يدل على أنه يوجد إرتباط لابس به بين السلوك الأخلاقي وأداء الموارد البشرية .
- فسر متغير القوى العاملة  $22\%$  من التباين في مستوى أداء الموارد البشرية بالاعتماد على قيمة معامل التحديد  $R^2$  وبالتالي يساهم السلوك الأخلاقي على إحداث تغيير في أداء الموارد البشرية .
- بلغت قيمة المستوى الدلالة  $(F)$   $(0.000)$  وهي أقل من مستوى الدلالة  $(0.05)$  وهذا يدل على أن النموذج ككل معنوي وأن السلوك الأخلاقي يؤثر إيجابا على أداء الموارد البشرية .
- وعليه نقبل الفرضية  $H1$  التي تنص على أنه :يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين السلوك الأخلاقي وأداء الموارد البشرية في كلية الإقتصاد بجامعة غرداية .ونرفض الفرضية  $H0$  التي تنفي وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين السلوك الأخلاقي وأداء الموارد البشرية .
- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة :يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البيئة والأشترك في تنمية المجتمع و أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية. الفرضية الصفرية  $H0$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البيئة و الإشتراك في تنمية المجتمع و أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية .
- الفرضية البديلة  $H1$ : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البيئة والاشترك في تنمية المجتمع و أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية .



الجدول رقم (20): تحليل الإنحدار الخطي البسيط بين البيئة و الاشتراك في تنمية المجتمع و أداء الموارد البشرية

الفرضية	معلمات النموذج	معاملات الإنحدار	اختبار (t)	القيمة الإحتمالية (sig)	التفسير
H <sub>0</sub>	A	1.087	2.233	0.030	معنوية
	A1	0.615	4.804	0.000	معنوية
	معامل الارتباط R	0.558			
	معامل التحديد (R <sup>2</sup> )	0.312			
	اختبار (F)	23.075			
	مستوى الدلالة	0.000			
	النموذج المعنوي				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

- متوسط أداء الموارد البشرية كوحدة واحدة هي ( $A=1.087$ ) عندما يكون عامل البيئة و الإشتراك في تنمية المجتمع يساوي الصفر.
- ويعني أن الزيادة في عامل البيئة والإشتراك في تنمية المجتمع بوحدة واحدة يزداد أداء الموارد البشرية بنسبة معيارية قدرها ( $A1=0.615$ ).
- يوجد تأثير من قبل البيئة والإشتراك في تنمية المجتمع كأحد محددات المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية، لأن القيمة الاحتمالية ( $0.030$ ) لإختبار t أقل من ( $0.05$ ).
- وتشير قيمة معامل الارتباط ( $R$ ) إلى أن العلاقة بين المتغيرين هي ( $0.558$ ) مما يدل على أنه يوجد إرتباط لا بأس به بين البيئة والإشتراك في تنمية المجتمع وأداء الموارد البشرية .
- فسر متغير البيئة والإشتراك في تنمية المجتمع  $31\%$  من التباين في مستوى أداء الموارد البشرية بالاعتماد على قيمة معامل التحديد  $R^2$  وبالتالي تساهم البيئة والإشتراك في تنمية المجتمع على إحداث تغيير في أداء الموارد البشرية .

- بلغت قيمة المستوى الدلالة (F)(0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على أن النموذج ككل معنوي وأن البيئة والإشتراك في تنمية المجتمع يؤثر إيجابا على أداء الموارد البشرية .
- وعليه نقبل الفرضية H1 التي تنص على أنه :يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين البيئة والإشتراك في تنمية وأداء الموارد البشرية في كلية الإقتصاد بجامعة غرداية .ونرفض الفرضية H0 التي تنفي وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين البيئة والإشتراك في تنمية المجتمع وأداء الموارد البشرية .

## 2. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات الموظفين في كلية الإقتصاد بجامعة غرداية حول مستوى أداء الموارد البشرية ،ويرجع ذلك للسلمات الشخصية و الوظيفة (الجنس ،العمر ،المؤهل العلمي ،عدد سنوات الأقدمية ،المستوى المهني .)

الجدول رقم (21)تحليل التباين الأحادي لفحص المتغيرات ( الجنس ،العمر ،المؤهل العلمي ،عدد سنوات الأقدمية ،المستوى المهني .)على أداء الموارد البشرية

اسم المتغير	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	محسوبة القيمة F	مستوى الدلالة sig
العمر	بين المجموعات	10.829	24	1.387	1.446	0.181
	داخل المجموعات	6.417	28	1.267		
المؤهل العلمي	بين المجموعات	19.159	24	1.684	1.717	0.803
	داخل المجموعات	22.917	28	1.955		
عدد سنوات الأقدمية	بين المجموعات	13.618	24	1.486	1.038	0.467
	داخل المجموعات	11.250	28	1.469		
المستوى المهني	بين المجموعات	19.050	24	1.680	1.042	0.463
	داخل المجموعات	15.667	28	1.653		

المصدر :من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نظام SPSS

- عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية في أداء الموارد البشرية تعزى لمتغير (العمر) حيث بلغت قيمة دلالة إحصائية (0.181) أما القيمة المحسوبة (F) فقد بلغت (1.446) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05).
  - عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية في أداء الموارد البشرية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي) حيث بلغت قيمة دلالة إحصائية (0.803) أما القيمة المحسوبة (F) فقد بلغت (1.717) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05).
  - عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية في أداء الموارد البشرية تعزى لمتغير (عدد سنوات الأقدمية) حيث بلغت قيمة دلالة إحصائية (0.467) أما القيمة المحسوبة (F) فقد بلغت (1.038) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05).
  - عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية في أداء الموارد البشرية تعزى لمتغير (مستوى المهني) حيث بلغت قيمة دلالة إحصائية (0.463) أما القيمة المحسوبة (F) فقد بلغت (1.042) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05).
- وبالتالي نرفض الفرضية H1 التي مفادها "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات الموظفين في كلية الإقتصاد بجامعة غرداية حول أداء الموارد البشرية، ويرجع ذلك للسّمات الشخصية و الوظيفية للمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الأقدمية، المستوى المهني). ونقبل الفرضية الصفرية H0.
- أما عن متغير الجنس فيتم إختباره كما يلي :

الجدول رقم (22): نتائج اختبار (t) لفحص الفروق بين متغير الجنس على أداء الموارد البشرية

اسم المتغير	قيمة T	مستوى الدلالة	التفسير
الجنس	13.605	0.000	معنوي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نظام spss

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة (t) المحسوبة قد بلغت (13.605) عند مستوى الدلالة (0.000) وحسب القاعدة القرار وبما أن مستوى الدلالة أقل من (0.05) فإننا بذلك نقبل الفرضية البديلة H1 التي تشير الى انه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات الموظفين في كلية الاقتصاد بجامعة غرداية حول مستوى أداء الموارد البشرية، ويرجع ذلك للسمات الشخصية و الوظيفية للموظفين بالنسبة لمتغير (الجنس).

المطلب الثالث: التعليق على نتائج الفرضيات

أولا: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى :

❖ نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

نصت الفرضية الأولى على وجود أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الحوكمة المؤسسية و أداء الموارد البشرية في كلية الإقتصاد في جامعة غرداية .

❖ نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية :

نصت الفرضية الثانية على وجود أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين القوى العاملة و أداء الموارد البشرية في كلية الإقتصاد في جامعة غرداية .

❖ نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة :

نصت الفرضية الثالثة على وجود أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين السلوك الأخلاقي و أداء الموارد البشرية في كلية الإقتصاد في جامعة غرداية .

❖ نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة على وجود أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين البيئة والإشتراك في تنمية المجتمع و أداء الموارد البشرية في كلية الإقتصاد في جامعة غرداية .

❖ نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية :

نصت الفرضية الرئيسية الثانية على أنه :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات الموظفين في كلية الإقتصاد حول مستوى أداء الموارد البشرية ،ويرجع ذلك للسمات الشخصية و الوظيفية للموظفين في (العمر ،المؤهل العلمي ،عدد سنوات الأقدمية ،المستوى المهني).

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات الموظفين في كلية الإقتصاد حول مستوى أداء الموارد البشرية ،ويرجع ذلك للسمات الشخصية و الوظيفية للموظفين في (الجنس).

خلاصة الفصل :

تناولنا في هذا الفصل عرضا لمجتمع وعينة الدراسة من خلال تقديم بطاقة تعريفية عن مؤسسة محل الدراسة لنتقل بعد ذلك لعرض ادوات الدراسة عرضا مفصلا ،ثم اختبرنا بعد ذلك مدى صلاحية هذه الأداة لدراستنا .  
وانتقلنا بعد ذلك لعرض خصائص عينة الدراسة مع التعليق عليها ثم انتقلنا الى عرض وتحليل اجابات افراد العينة على مختلف عبارات محاور الاستبيان وفي الاخير قمنا بختبار فرضيات الدراسة التي انطلقنا منها في بداية بحثنا ،وخلصنا في نهاية الامر الى جملة من النتائج سنعرضها في خاتمة هذا البحث .

خاتمة

## خاتمة :

وفي الأخير يمكننا القول بان المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي التزام أخلاقي بين المؤسسة من جهة و أصحاب المصالح والمجتمع ككل من جهة ثانية مما جعلها اليوم تتبوأ حيزا و مساحة كبيرة من الأهمية على جميع الأصعدة والمجالات وتحظى باهتمام رفيع المستوى من قبل المؤسسات وان فهم طبيعة المسؤولية الاجتماعية وأنظمتها شيء أساسي و جوهري لفعالية المؤسسة فهي تلعب دورا هاما و حيويا في التأثير على سلوك الموظفين من خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في العمل و بالتالي التحسين من الأداء.

## النتائج:

من خلال اختبار الفرضيات توصلنا إلى جملة من النتائج أهمها:

-وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الحوكمة المؤسسية و أداء الموارد البشرية في كلية الإقتصاد بجامعة غرداية ؛

-وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين القوى العاملة و أداء الموارد البشرية في كلية الإقتصاد بجامعة غرداية ؛

-وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين السلوك الأخلاقي و أداء الموارد البشرية في كلية الإقتصاد بجامعة غرداية ؛

-وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين البيئة و الاشتراك في تنمية المجتمع و أداء الموارد البشرية في كلية الإقتصاد بجامعة غرداية ؛



- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الموظفين في كلية الاقتصاد حول مستوى أداء الموارد البشرية، ويرجع ذلك للسمات الشخصية و الوظيفية للموظفين في (العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الأقدمية، المستوى المهني).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات الموظفين في كلية الإقتصاد حول مستوى أداء الموارد البشرية، ويرجع ذلك للسمات الشخصية و الوظيفية للموظفين في (الجنس).

#### اقتراحات :

بين يدي هذا البحث يمكننا ان نقدم بعض الاقتراحات التي من شأنها تعزيز الوعي بالمسؤولية الاجتماعية بمختلف محدداتها وأبعادها ومدى تأثيرها على أداء المورد البشري في جامعة غرداية.

- بناء ثقافة تنظيمية تقوم على أسس ومبادئ المسؤولية الاجتماعية لترسيخ هذا المفهوم ؛

- ضرورة تبني فكرة المسؤولية الاجتماعية في جامعة ذلك يحسن من أدائها وصورتها في المجتمع ؛

- ضرورة ان تسعى الجامعة الى إشراك الموظفين في تصميم و تخطيط و تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية ؛

- ضرورة تبني برامج ذات طبيعة اجتماعية وأخلاقية تركز على التحفيز المعنوي للموظف و تكافئ كل مجتهد وفق نظام موضوعي لتقييم الأداء ؛

- ضرورة أن ترتبط سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية بالسياسة العامة التي تنتهجها الجامعات في مجال المسؤولية الاجتماعية ؛

- يجب على الجامعة ان تنوع من البرامج المسؤولية الاجتماعية اتجاه مواردها البشرية و تحاول تطويرها بشكل دائم و الإبداع فيها للوصول الى درجة عالية من الرضا الوظيفي و بالتالي تحسين في أداء المورد البشري .

افاق الدراسة :

لا يمكن لهذه المذكرة ان تحيط بكل الجوانب المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية ولا أداء الموارد البشرية وبالتالي يمكنها أن تكون منطلقا للبحث لمواضيع مستقبلية تتكامل معها من أهمها :

- دور الجامعة في خدمة المجتمع من خلال تبني المسؤولية الاجتماعية ؛
- أبعاد المسؤولية الإجتماعية وأثرها على تحسين الأداء في مؤسسات التعليم العالي ؛
- دور المسؤولية الإجتماعية في بناء الصورة الذهنية للمؤسسة ؛
- أهمية تفعيل المسؤولية الإجتماعية في إدارة الموارد البشرية .



المراجع باللغة العربية

الكتب:

- 1- حسن مُجّد حراحشة، إدارة الجودة الشاملة و الأداء الوظيفي، ط1، دار جليس الزمان للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2011،
- 2- حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2004.
- 3- راوية مُجّد حسن، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية، الإسكندرية، 2000.
- 4- سمير سعيد بن سحنون، البعد الأخلاقي و الاجتماعي للتسويق، دار الخلدونية، الجزائر، 2015
- 5- صالح مهدي محسن العامري و طاهر محسن منصور الغالي، المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأعمال، دار وائل لنشر و التوزيع، ط5، عمان، الاردن، 2016، ص65.
- 6- صالح الحموري و رولا المعاينة، المسؤولية المجتمعية للمؤسسات، ط1، دار كنوز المعرفة للنشر و التوزيع، عمان، الاردن، 2015
- 7- طاهر منصور محسن الغالي، المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات العمل، دار وائل للنشر و التوزيع، ط1، عمان الأردن، 2010.
- 8- عبد الفتاح بوخمخم، تسيير الموارد البشرية، مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2011.
- 9- فايز عبد الرحمان الفروخ، التعليم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، ط1، دار جليس الزمان للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2011.
- 10- مُجّد عبد حسين الطائي، المسؤولية الاجتماعية للشركات و أخلاقيات الأعمال، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ط1، عمان، الاردن، 2016.

- 11- مُجَّد فلاق ،مواطنة منظمات الأعمال ،دار الأيام لنشر والتوزيع ،ط1،عمان ،الأردن ،2018.
- 12-مقدم وهيبية ،المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال ،دار الأيام للنشر والتوزيع ،ط1،عمان ،الأردن ،2020.
- 13-نجم عبود نجم ،أخلاقيات الإدارة و مسؤوليات الأعمال في شركات الأعمال ،دار الوراق للنشر والتوزيع ،ط1،عمان ،الأردن ،2006.

### قائمة المذكرات :

- 14-العابد هواري ،أدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحسين الموارد البشرية في الإدارة المحلية \_مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية ،إدارة الموارد البشرية ،كلية الحقوق و العلوم السياسية امعة مُجَّد خيضر بسكرة ،2015.
- 15-بدويبة نوال والواهم نجوى،دور إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين \_دراسة حالة مؤسسة الخزف الصحي بالمليية، مذكرة مقدمة نيل شهادة الماستر ،علوم التسيير ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة مُجَّد الصديق بن يحيى ،2016.
- 16-بن عرامة عبلة ،أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي دراسة حالة المركز الاستشفائي الجامعي بباتنة ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تسيير منظمات ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة باتنة 1،2018.
- 17-بوبرطخ عبد الكريم،دراسة فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماجستير ،علوم تسيير ،جامعة منتوري،قسنطينة،2012.

18- بوبكر مُجّد الحسن ،دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المنظمة دراسة حالة لمؤسسة نفطال وحدة باتنة ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ،تسيير المنظمات ،التسيير الاستراتيجي للمنظمات ،علوم التسيير ،جامعة مُجّد خيضر ،بسكرة ،2014.

19- حرمة الضاوية و منال خليل ،جودة حياة العمل وأثرها على تحسين أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية للمؤسسة سونلغاز\_،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ،إدارة الأعمال ،علوم التسيير ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة أحمد داريه بأدرار ،2021.

20- حنين مُجّد بدر عجوز، دور الاشتغال المالي لدى المصاريف الوطنية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية تجاه العلاء ،دراسة حالة البنوك الإسلامية في قطاع غزة ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ،إدارة الأعمال،جامعة الإسلامية ،غزة ،فلسطين ،2017.

21- جدي حنان و حملاوي إيمان ،المسؤولية الاجتماعية كأداة لتعزيز الميزة التنافسية دراسة حالة مؤسسة الجزائرية للمياه ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ،إدارة الأعمال ،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير ،جامعة البويرة ،2019.

22- خليل اسماعيل إبراهيم ماضي، جودة الحياة الوظيفية واثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ،اطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال ،كلية التجارة ،جامعة قناة السويس،الاسماعيلية،مصر،2014.

23- شرف محفوظ مسعود و حميس الطيب ،دور أنماط المسؤولية الاجتماعية في تعزيز تنافسية المؤسسات الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ،إدارة الأعمال ،علوم التسيير ،معهد علوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير ،جامعة تيسمسيلت ،2019.

- 24- ضيافي نوال ،المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية،مذكرة لنيل شهادة الماجستير،تخصص تسيير موارد البشرية ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة تلمسان ،2017.
- 25-عمار بن عيشي ،دور تقييم أداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ،علوم التجارية ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة مُجَّد بوضياف ،مسيلة ،2006.
- 26-غازي حسن عودة الحلايية،اثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن\_ دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ،إدارة الأعمال ،كلية الاعمال ،جامعة الشرق الأوسط،2013.
- 27-فلاح بن فرج السبيعي ،أثر تبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على سياسات إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الشركات الصناعية بمنطقة الرياض ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ،كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية ،جامعة الإمام مُجَّد بن سعود الإسلامية ،السعودية ،2017.
- 28-قدري إبراهيم ،أثر المسؤولية الاجتماعية في الأداء دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة السورية ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ،إدارة الأعمال ،كلية الاقتصاد ،جامعة دمشق ،سوري،2015.
- 29-مُجَّد بت علي المانع ،تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الأداء دراسة تطبيقية على الضباط العاملين بالأمن العام،رسالة ماجستير ،العلوم الإدارية كلية الدراسات العليا ،قسم العلوم الادارية ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،الرياض،المملكة العربية السعودية ،2006.

- 30- مغيث ابتسام، دور التدريب في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بالشركة توزيع الكهرباء والغاز، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، علوم تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019.
- 31- محمد فلاق و قدور بنافلة، المسؤولية الاجتماعية لشركات الاتصالات الجزائرية جيزي و موبليس ونجمة، التحول من العمل الخيري إلى الذكي، كلية علوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الشلف.
- 32- معيفي محمد مين، أثر ممارسات تسيير الموارد البشرية على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية، دراسة حالة مؤسسة نفطال وحدة باتنة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تسيير المنظمات، علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.
- 33- منى بنت سعد بن فالح العمري، الأسلوب المعرفي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية، مذكرة مقدمة لنيل رسالة الماجستير، علم النفس التربوي، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية، 2007.
- 34- ميسون محمد عبد القادر، التفكير الأخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وبعض التغيرات، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية التربية علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة، 2009.
- 35- نادر حامد عبد الرزاق أبو شرح، تقييم اثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2010.
- 36- وناسة بن حدة و حمة ربيبي، دور المسؤولية الاجتماعية في أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة الإسمنت تبسة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، إدارة الأعمال، علوم التسيير، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2017.



قائمة المجلات :

- 37- أريج سعيد خليل ،قياس المسؤولية الاجتماعية وفق المواصفة ايزو 26000،دراسة في مصرف الرشيد ،المجلة العراقية لبحوث السوق و حماية المستهلك ،10،العدد02،جامعة بغداد ،العراق ،2018.
- 38- ثامر البكري و الديوه جي ابي سعيد ،ادراك المديرين لفهم المسؤولية الاجتماعية ،المجلة العربية للإدارة ،العدد الأول ،2001.
- 39- روضة جديدي وآخرون ،أثر تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية في إدارة الموارد البشرية على أداء المورد البشري دراسة حالة مؤسسة روائح الورود،مجلة العلوم الإدارية و المالية ،مجلد 05،العدد01،جوان2021.
- 40- سميرة لغويل و نوال زمالي ،المسؤولية الاجتماعية ،مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،العدد27،ديسمبر 2016.
- 41- نوري مُجّد ،أنظمة تقييم الأداء كأداة لتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، مجلة البحث دولية فضيلة أكاديمية محكمة ،المجلد06، العدد01،جانفي 2014.
- 42- يحيى نعيمة وبن عرامة عبلة ،دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسة الاستشفائية دراسة حالة المركز الاستشفائي الجامعي بباتنة ،مجلة الاقتصاد الصناعي ،العدد12،جوان 2017.

الملتقيات :

- 43- بن مسعود نصر الدين وكنوش مُجّد ،واقع أهمية المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية ،الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية ،جامعة بشار ،فيفري 2015.

ب-المراجع أجنبية :

44- Muhammad Ishtiaq Ishaq&Huma Sarwar &Simona Franzoni. **Influence of HRM onCSR and performance of upsscale hotels in developing countries.**Department if Economics and Management.University of Brescia ;Italy ;2022.

45- Juan Herrera &Carlos de las Heras-Rosas. **Corporate Social Responsibility and Human Resource Management**، Department of Econimics and Business Administration.Universidad de Malaga.spain.2020.



## الملحق رقم (01): الإستبيان



جامعة غرداية  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير  
تخصص: ماستر إدارة الموارد البشرية



السلام عليكم ورحمة الله؛

في إطار القيام ببحث استكمالا لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية والمعنونة بـ " أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية  
\_ دراسة  
حالة لعينة بكلية الإقتصاد - جامعة غرداية \_"

يشرفنا أن نضع بين أيدي حضرتكم هذه الاستمارة بهدف الحصول على المعلومات اللازمة والتي تخدم أهداف هذه الدراسة آملين في تعاونكم معنا، ونرجو منكم التفضل بالإجابة على الأسئلة الواردة في الاستمارة بدقة وموضوعية وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة لرأيكم.

نحيط بسيادتكم علما أم كل المعلومات التي ستدلون بها ستحظى بالسرية التامة وينحصر استعمالها في الجانب العلمي فقط.

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

إشراف:

الطالبان:

- مُجدي وردة؛

- د. بلعربي مُجد

- قرياتي مروة؛

المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

الإلتزام المستمر من قبل مؤسسات الأعمال بالتصرف أخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم، إضافة إلى المجتمع المحلي ككل. (مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة).

الجزء الأول

\* المعلومات الشخصية:

ذكر	أنثى

الجنس :

العمر

أقل من 30 سنة	30 إلى أقل من 40 سنة	40 إلى أقل من 50 سنة	50 سنة فأكثر

المؤهل العلمي

جامعي	دراسات عليا (ماجستير ، دكتوراه)	خريج معهد	أخرى أذكرها

عدد سنوات الأقدمية في المؤسسة

أقل من 5 سنوات	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	من 11 سنة فأكثر

المستوى المهني:

الإدارة العليا	المستوى التنفيذي	المستوى التشغيلي

الجزء الثاني

المحور الأول: محددات المسؤولية الاجتماعية

الرقم	الفقرة	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
أولا: الحوكمة المؤسسية (القوانين التي تحدد العلاقة بين إدارة الجامعة من ناحية والعاملين والأطراف الأخرى من جهة أخرى)						
01	يتوفر العمل في الجامعة على نصوص قانونية لقواعد الحوكمة	5	4	3	2	1
02	توفر الجامعة مبادئ وثقافة الشفافية والنزاهة					
03	تتوفر عدالة في تطبيق القانون على جميع المنتمين للجامعة					
04	توجد مساءلة لكل فرد يخل بالقانون داخل الحرم الجامعي					
ثانيا: القوى العاملة						

					05	تشعر أن أجرك في الجامعة عادل ويواكب متطلبات الحياة المعيشية
					06	توفر الجامعة جميع سبل السلامة المهنية المحافظة على صحة العاملين فيها
					07	ترعى المؤسسة عاملها وتحاول توفير جميع متطلبات الرفاهية لهم
					08	تقدم المؤسسة برامج تدريبية لتأهيل وتطوير منسوبيها
<b>ثالثا: السلوك الأخلاقي</b>						
					09	لا يوجد للجامعة أي ممارسات تتصف بالتمييز بين الناس
					10	توفر الجامعة آلية عادلة وشفافة لحل مشاكل الموظفين ومواجهتها
					11	يحقق لكل مواطن جزائري تتوفر فيه الشروط الدخول في مسابقة توظيف نزيهة يمكنه إذا نجح العمل في الجامعة
					12	تدعم المؤسسة الحقوق المدنية وتوفر محامي للدفاع عن عاملها
<b>رابعا : البيئة والإشراك في تنمية المجتمع</b>						
					13	تشارك الجامعة في عمليات التدريب والتطوير لغير منسوبيها
					14	تشارك الجامعة في دعم البرامج التعليمية للمجتمع
					15	تشارك الجامعة في تسطير برامج لحماية البيئة والمجتمع كعمليات التشجير
					16	تنظم الجامعة ملتقيات ومؤتمرات للمساهمة في رفع الوعي الجماعي للمجتمع بضرورات العالم المستجدة كالحفاظ على البيئة و المحافظة على مياه و خطر التلوث والأفكار الدخيلة على المجتمع

## الجزء الثاني

## المحور الثاني: أداء الموارد البشرية

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	الرقم	الفقرة
					01	تشعر بالفخر بالعمل في جامعة غرداية
					02	تتوفر داخل الجامعة كل السبل المساعدة على العمل والإنتاجية العالية
					03	توفر الجامعة أدوات الرقمنة المساعدة على الأداء الفعال والسريع كالكمبيوترات والبرمجيات والأنترنت
					04	يستطيع الموظف حل المشاكل اليومية و تصحيح الأخطاء أثناء العمل
					05	توفر الجامعة سبل النقل المساعدة على الحضور والخروج الدقيق من وإلى مراكز العمل
					06	تشعر أن بيئة العمل في الجامعة مريحة ويمكن للعامل فيها من التطور و التحسن المستمر
					07	تتوفر جميع الظروف المواتية على الدافعية و تقديم المزيد في سبيل العمل
					08	تتوفر إمكانية العمل في روح الفريق والعمل الجماعي لأداء المهام

					يسود الاحترام و التقدير بين الموظفين و المرؤوسين	09
					تنتشر قيم الولاء و الشعور بحس الإنتماء للجامعة	10
					تتوفر أبعاد المشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات	11
					توفر الجامعة أساليب حديثة ومميزة للتدريب والتكوين	12
					تتوفر استراتيجية فعالة لتقييم الأداء وعادلة بخصوص عملية التحفيز داخل الجامعة	13

تحياتنا، شكرا على تعاونكم.

## الملحق رقم (02): مخرجات SPSS

## المتغيرات الديمغرافية

## الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1	24	24,2	45,3	45,3
2	29	29,3	54,7	100,0
Total	53	53,5	100,0	
Système manquant	46	46,5		
Total	99	100,0		

## العمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1	1	1,0	1,9	1,9
2	26	26,3	49,1	50,9
3	25	25,3	47,2	98,1
4	1	1,0	1,9	100,0
Total	53	53,5	100,0	
Système manquant	46	46,5		
Total	99	100,0		



## العلمي المؤهل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1	24	24,2	45,3	45,3
2	13	13,1	24,5	69,8
3	15	15,2	28,3	98,1
4	1	1,0	1,9	100,0
Total	53	53,5	100,0	
Manquante				
Système manquant	46	46,5		
Total	99	100,0		

## الاقدمية سنوات عدد

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1	4	4,0	7,5	7,5
2	25	25,3	47,2	54,7
3	22	22,2	41,5	96,2
4	2	2,0	3,8	100,0
Total	53	53,5	100,0	
Manquante				
Système manquant	46	46,5		
Total	99	100,0		

## المهني المستوى

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
1	12	12,1	22,6	22,6
2	19	19,2	35,8	58,5
3	21	21,2	39,6	98,1
4	1	1,0	1,9	100,0
Total	53	53,5	100,0	
Manquante				
Système manquant	46	46,5		
Total	99	100,0		

:للاستبيان ككل الفاكرونباخ

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,938	29

:الفاكرونباخ للمحور الاول :

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,893	16

:الفاكرونباخ للمحورالثاني :

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,913	13

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الأول:

### Statistiques descriptives

Ecart type	Moyenne	N	
,69569	3,3491	53	المؤسسية_الحوكمة
,788	3,74	53	نص على الجامعة في العمل يتوفر الحوكمة لقواعد قانونية وص
,928	3,28	53	فية الشفا وثقافة مبادئ الجامعة توفر والنزاهة
,989	3,06	53	على القانون تطبيق في عدالة تتوفر للجامعة المنتمين جميع
,850	3,32	53	بالقانون يخل فرد لكل مساءلة توجد الجامعي الحرم داخل
,83118	3,0377	53	العاملة_القوى
1,199	2,85	53	الجامعة في أجرك أن تشعر المع الحياة متطلبات ويواكب عادل
1,202	3,30	53	يشية المه السلامة سبل جميع الجامعة توفر لعاملين ا صحة على المحافظة نية
1,105	2,68	53	فيها تحاول و عامليها المؤسسة ترعى لهم الرفاهية متطلبات جميع توفير
1,052	3,32	53	تدريبية برامج المؤسسة تقدم نسويها م وتطوير لتأهيل
,65121	3,2358	53	الاخلاقي_السلوك
,940	2,96	53	ممارسات أي للجامعة يوجد لا

			الناس بين بالتمييز تتصف
,809	3,00	53	لحل وشفافة عادلة آلية الجامعة توفر ومواجهتها الموظفين مشاكل فيه تتوفر جزائري مواطن لكل يحق
,971	3,57	53	مسابقة في الدخول الشروط في العمل نجح إذا يمكنه توظيفه ة الجامع
,949	3,42	53	وتوفر المدنية الحقوق المؤسسة تدعم عاملها عن للدفاع محامي
,67491	3,7453	53	والمجتمع_البيئة
1,004	3,38	53	التدريب عمليات في الجامعة تشارك منسوبيها لغير والتطوير
,887	3,58	53	البرامج دعم في الجامعة تشارك للمجتمع ية التعليم
,810	3,87	53	برامج تسطير في الجامعة تشارك كعمليات والمجتمع البيئة لحماية التشجير
,770	4,15	53	14 البرامج تشاركالجامعةفيدعم للمجتمع ة التعليمي
,59616	3,3420	53	الاجتماعية_المسؤولية_محور
		53	N valide (listwise)

:

## المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني

## Statistiques descriptives

Ecart type	Moyenne	N	
,918	3,75	53	جامعة في العمل بالفخر تشعر غرداية
1,135	2,98	53	السبل كل الجامعة داخل توفر ت العالية والإنتاجية العمل على المساعدة المساعدة الرقمنة أدوات الجامعة توفر
1,062	3,40	53	الفعال الأداء على والبرمجيات والسريع الكمبيوترات والأنترنت
,925	3,62	53	اليومية المشاكل حل الموظف يستطيع العمل أثناء الأخطاء تصحيح و على المساعدة النقل سبل الجامعة توفر
1,326	3,17	53	والمراكز من الدقيق والخروج الحضور ل العم مريحة الجامعة في العمل بيئة أن تشعر
1,133	3,21	53	و التطور من فيها للعامل ويمكن المستمر التحسن
1,097	3,09	53	على الموازية الظروف جميع تتوفر العمل سبيل في المزيد تقديم و الدافعية
,999	3,66	53	الفريق روح في العمل إمكانية تتوفر المهام لأداء الجماعي والعمل
,895	3,92	53	بين التقدير و الاحترام يسود المرؤوسين و الموظفين

,910	3,57	53	بحس وور الشع و الولاء قيم تنتشر جامعة لل الإنتماء
,927	3,40	53	في الجماعية المشاركة أجديات تتوفر القرارات اتخاذ
1,207	3,25	53	وميزة حديثة أساليب الجامعة توفر والتكوين للتدريب
1,176	3,04	53	الأداء لتقييم فعالة استراتيجية تتوفر داخل التحفيز عملية بخصوص وعادلة الجامعة
,74326	3,3890	53	البشرية_الموارد_أداء_محور
		53	N valide (listwise)

الفرضية الفرعية 1:- هناك (أثر) ذو دلالة احصائية بين الحوكمة المؤسسية وأداء الموارد البشرية في جامعة غرداية ؛

### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R- deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,531 <sup>a</sup>	,281	,267	,63618

a. Valeurs prédites : (constantes), المؤسسة\_الحوكمة,

### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	8,086	1	8,086	19,980	,000 <sup>b</sup>
1 Résidu	20,641	51	,405		
Total	28,727	52			

a. Variable dépendante : البشرية\_الموارد\_أداء\_محور

b. Valeurs prédites : (constantes), المؤسسة\_الحوكمة

### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,491	,434		3,438	,001
المؤسسية_الحوكمة	,567	,127	,531	4,470	,000

a. Variable dépendante : البشرية\_الموارد\_أداء\_محور

هناك أثر ذو دلالة احصائية بين القوى العاملة و أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية ؛ الفرضية الفرعية الثانية-

### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,707 <sup>a</sup>	,500	,490	,53054

a. Valeurs prédites : (constantes), العاملة\_القوى

### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	14,372	1	14,372	51,058	,000 <sup>b</sup>
1 Résidu	14,355	51	,281		
Total	28,727	52			

a. Variable dépendante : البشرية\_الموارد\_أداء\_محور

b. Valeurs prédites : (constantes), العاملة\_القوى

### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,468	,279		5,268	,000
1 العاملة_القوى	,632	,089	,707	7,145	,000

a. Variable dépendante : البشرية\_الموارد\_أداء\_محور

الفرضية الفرعية الثالثة - هناك أثر ذو دلالة احصائية بين السلوك الأخلاقي و أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية .

### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,471 <sup>a</sup>	,222	,206	,66214

a. Valeurs prédites : (constantes), الاخلاقي\_السلوك

### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	6,367	1	6,367	14,523	,000 <sup>b</sup>
1 Résidu	22,360	51	,438		
Total	28,727	52			

a. Variable dépendante : البشرية\_الموارد\_أداء\_محور



b. Valeurs prédites : (constantes), الاخلاقي\_السلوك

### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,650	,465		3,547	,001
1 الاخلاقي_السلوك	,537	,141	,471	3,811	,000

a. Variable dépendante : البشرية\_الموارد\_أداء\_محور

هناك أثر ذو دلالة احصائية بين البيئة في تنمية المجتمع و أداء الموارد البشرية في جامعة غرداية . الفرضية الفرعية الرابعة-

### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R- deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,558 <sup>a</sup>	,312	,298	,62274

a. Valeurs prédites : (constantes), والمجتمع\_البيئة

### ANOVA<sup>a</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	8,949	1	8,949	23,075	,000 <sup>b</sup>
1 Résidu	19,778	51	,388		
Total	28,727	52			

a. Variable dépendante : البشرية\_الموارد\_أداء\_محور

b. Valeurs prédites : (constantes), والمجتمع\_البيئة

### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,087	,487		2,233	,030
والمجتمع_البيئة	,615	,128	,558	4,804	,000

a. Variable dépendante : البشرية\_الموارد\_أداء\_محور

البشرية\_الموارد\_فرضية\_الفروقات\_بين\_متغير\_الجنس\_وأداء

### Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 2					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
الجنس	-6,560	52	,000	-,453	-,59	-,31
البشرية_الموارد_أداء_محور	13,605	52	,000	1,38897	1,1841	1,5938

البشرية\_الموارد\_وأداء\_المغيرات\_الديمغرافية\_الباقية\_فرضية\_الفروقات\_بين

### ANOVA à 1 facteur

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
العمر	10,829	28	,387	1,446	,181
Inter- groupes	6,417	24	,267		
Intra-					

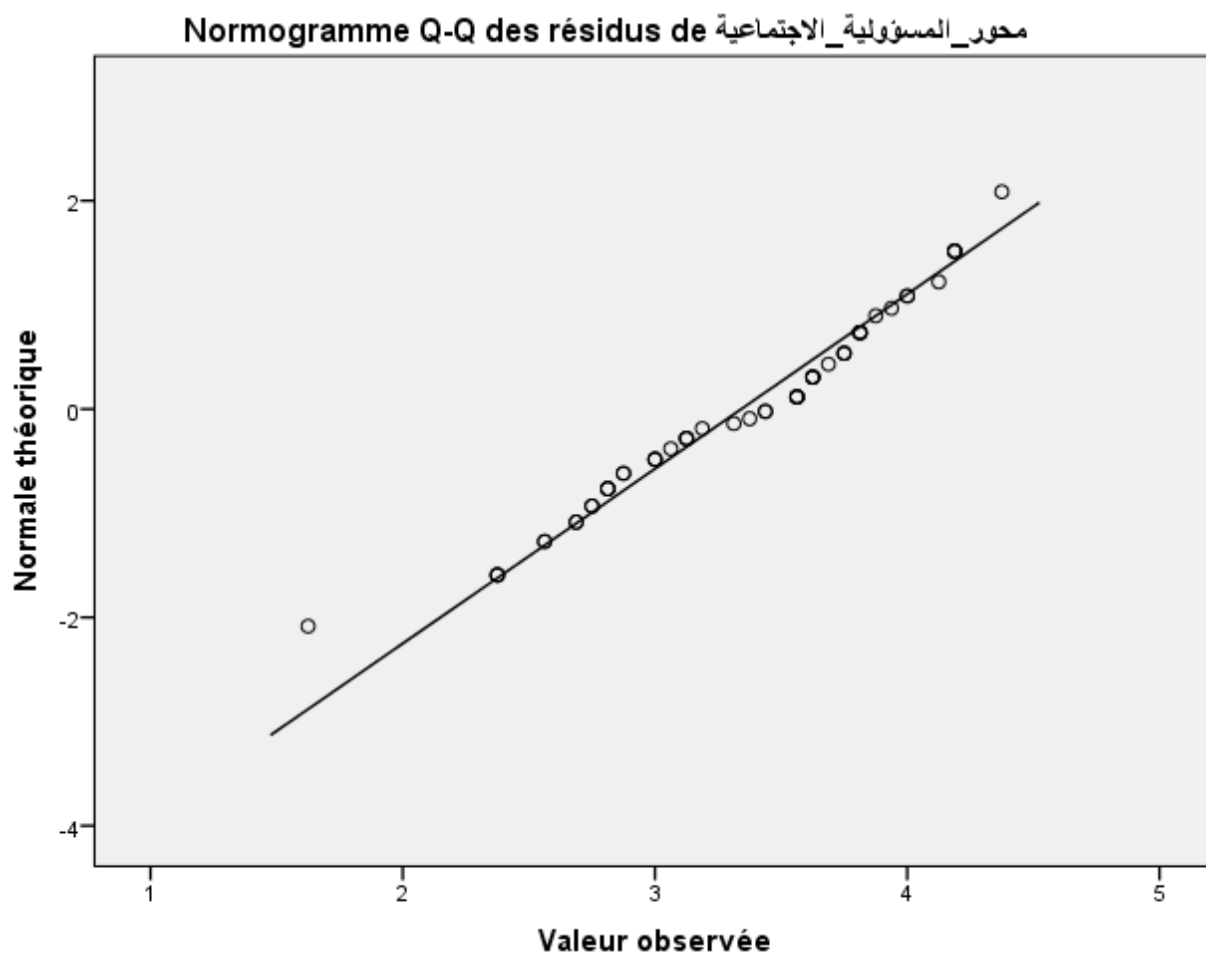
	groupes					
	Total	17,245	52			
	Inter- groupes	19,159	28	,684	,717	,803
العلمي المؤهل	Intra- groupes	22,917	24	,955		
	Total	42,075	52			
	Inter- groupes	13,618	28	,486	1,038	,467
سنوات عدد الاقدمية	Intra- groupes	11,250	24	,469		
	Total	24,868	52			
	Inter- groupes	19,050	28	,680	1,042	,463
المهني المستوى	Intra- groupes	15,667	24	,653		
	Total	34,717	52			

### Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistique	ddl	Signification	Statistique	ddl	Signification
الاجتماعية_المسؤولية_محور	,135	53	,067	,964	53	,112
البشرية_الموارد_أداء_محور	,101	53	,200*	,980	53	,532

\*. Il s'agit d'une borne inférieure de la signification réelle.

a. Correction de signification de Lilliefors



## الملحق رقم 03: قائمة الأساتذة المحكمين

الرتبة العلمية	اسم المحكم
أستاذ محاضر أ	أ. د. شرقي مهدي
أستاذ محاضر ب	د. بن شاعة وليد
أستاذ محاضر ب	د. بن أوزينة بوحفص