

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

ميدان: العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

تخصص: تنمية الموارد البشرية



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالبة: صحراوي سعاد

تحت عنوان:

كلية: العلوم الإنسانية و الاجتماعية

فرع: علم الاجتماع

رقم:

## المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالإنتماء التنظيمي لدى العاملين

دراسة ميدانية بمؤسسة ملبنة الحضنة بالمسيلة

لجنة المناقشة :

- |              |                            |                    |
|--------------|----------------------------|--------------------|
| رئيسا        | جامعة محمد بوضياف بالمسيلة | 1. أ. دريالي علي   |
| مشرفا ومقررا | جامعة محمد بوضياف بالمسيلة | 2. أ. صيد حاتم     |
| مناقشا       | جامعة محمد بوضياف بالمسيلة | 3. أ. الفضيل رمضان |

السنة الجامعية: 2018/2017



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة

ميدان: العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم: علم الاجتماع

تخصص: تنمية الموارد البشرية



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالبة: صحراوي سعاد

تحت عنوان:

كلية: العلوم الإنسانية و الإجتماعية

فرع: علم الاجتماع

رقم:

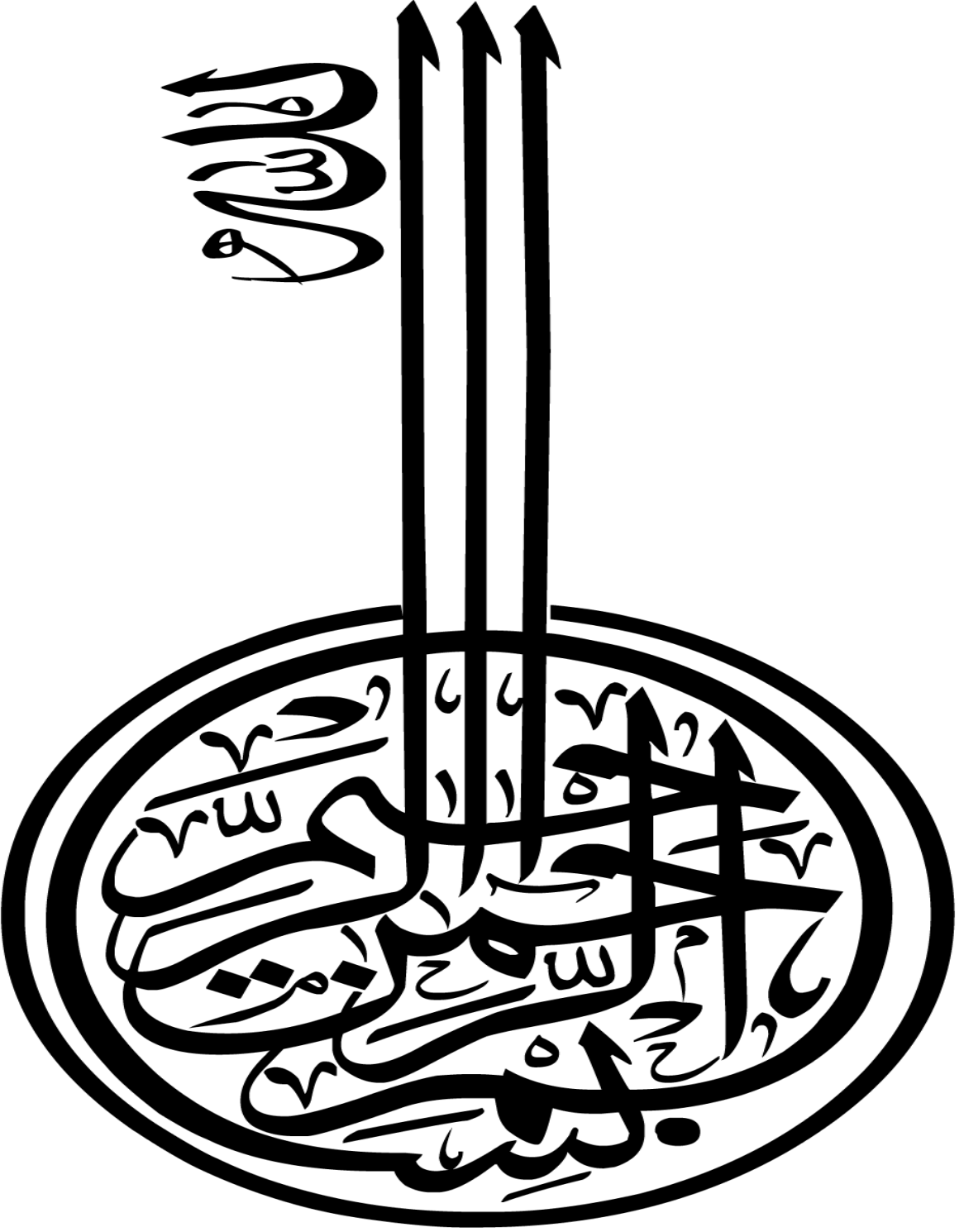
## المسؤولية الإجتماعية وعلاقتها بالإنتماء التنظيمي لدى العاملين

دراسة ميدانية بمؤسسة ملبنة الحضنة بالمسيلة

لجنة المناقشة :

رئيسا	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	1. أ. دريالي علي
مشرفا ومقررا	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	2. أ. صيد حاتم
مناقشا	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	3. أ. الفضيل رمضان

السنة الجامعية: 2018/2017



## ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والانتماء التنظيمي لدى العاملين، وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات التي انطلقت منها الباحثة وهي :

### (1) التساؤل الرئيسي :

ما العلاقة الموجودة بين المسؤولية الاجتماعية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة بالمسيلة ؟

### (2) التساؤلات الفرعية:

1. ما العلاقة الموجودة بين البعد الإقتصادي والالتزام الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة ملبنة الحضنة ؟
2. ما العلاقة الموجودة بين البعد الأخلاقي الإجتماعي والعمل الجماعي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة ؟
3. ما العلاقة الموجودة بين البعد القانوني والديمقراطية الإدارية لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة ؟
4. هل توجد فروق في مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة تعزى لمتغير الفئة المهنية ( إطار - التحكم - التنفيذ - المتمهين ) ؟

و يتشكل مجتمع الدراسة من العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة بالمسيلة، حيث بلغ عددهم ( 858 ) مفردة، أما عينة الدراسة فقد تمثلت في عينة طبقية مقدارها ( 85 ) من العاملين. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي و كانت الاستمارة أداة المركزية في جمع البيانات.

أهم النتائج:

- 1 - لا توجد علاقة إيجابية بين البعد الإقتصادي والالتزام الوظيفي لدى العاملين في ملبنة الحضنة بالمسيلة.
- 2 -توجد علاقة إيجابية بين البعد الأخلاقي الاجتماعي والعمل الجماعي لدى العاملين في ملبنة الحضنة بالمسيلة.
- 3 -توجد علاقة إيجابية بين البعد القانوني والديمقراطية الإدارية لدى العاملين في ملبنة الحضنة بالمسيلة.
- 4 -توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في ملبنة الحضنة تعزى لمتغير الفئة المهنية ( إطار - التحكم - التنفيذ - المتمهين).

## شكر وعرfan

بادئ ذي بدء أحمد وأشكر المولى جل شأنه بديع السموات والأرض أن شق سمعي وبصري بحوله وقوته وفضله وتوفيقه في إخراج هذا الجهد والعمل إلى النور، والصلاة والسلام على سيد المرسلين وخاتم النبيين محمدا وآله وصحبه أجمعين.

وبعدا أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذ الدكتور " صيد حاتم " على إرشاده ونصائحه وتوجيهاته العلمية والتي من خلالها تم بعون الله إنجاز هذا العمل.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة المناقشة على منحهم لنا جزء من وقتهم الثمين وقبولهم مناقشة هذه الدراسة.

أتقدم أيضا بالشكر الجزيل إلى كل من مد لي يد العون من أساتذة أخص بذكر قادري إبراهيم ميساوي محمد ومكي تواتي وزملاء وعمال مكتبة علم الاجتماع ومكتبة الإقتصاد بجامعة محمد بوضياف ولا أنسى الأهل والأقارب. كذلك أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من مدير مؤسسة ملبنة الحضنة ورؤساء وحداتها وعمالها على حسن الإستقبال وإمدادي بالمعلومات المتعلقة بالموضوع.

صحراوي سعاد

الإهداء

إلى من قال فيهما الله

عز وجل

"وأخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب أرحمهما كما ربياني صغيرا"

سورة الإسراء الآية 24

برأوا واحتراما وتقديرا



# فهرس المحتويات

# فهرس المحتويات

الصفحة	خطة البحث
-	الملخص بالعربية
-	شكر وعرقان
-	إهداء
-	فهرس المحتويات
-	فهرس الجداول
-	فهرس الأشكال
أ - ب	مقدمة
الباب الأول: الاطار النظري	
الفصل الأول: المقاربة المنهجية النظرية لموضوع الدراسة	
05-03	أولاً. الإشكالية
06-05	ثانياً . فرضيات الدراسة
07-06	ثالثاً . أسباب وأهمية اختيار الموضوع الدراسة
07	رابعاً . أهداف موضوع الدراسة
15-07	خامساً . التحديد المفاهيمي للدراسة
22-15	سادساً . الدراسات السابقة
26-23	سابعاً . النظريات المفسرة لموضوع الدراسة
الفصل الثاني : المسؤولية الإجتماعية	
28	تمهيد
30-28	أولاً: التطور التاريخي للمسؤولية الإجتماعية

31-30	ثانيا: المسؤولية الإجتماعية والمفاهيم المشابهة لها
31	ثالثا : خصائص المسؤولية الإجتماعية
32-31	رابعا : أنواع المسؤولية الإجتماعية
34-33	خامسا: عناصر المسؤولية الإجتماعية
35-34	سادسا: مجالات تطبيق المسؤولية الاجتماعية
36	خلاصة الفصل

### الفصل الثالث : الإلتناء التنظيمي


38	تمهيد
39-38	أولا: تطور الإلتناء التنظيمي في المؤسسة
41-40	ثانيا: الإلتناء التنظيمي والمفاهيم المشابهة له
42-41	ثالثا : خصائص الإلتناء التنظيمي
43-42	رابعا : أنواع الإلتناء التنظيمي
47-43	خامسا: العوامل المؤثرة في الإلتناء التنظيمي
48	خلاصة الفصل

### الباب الثاني: الاطار الميداني

### الفصل الرابع: المقاربة المنهجية الميدانية لموضوع الدراسة

51	تمهيد
51	أولا:مجالات الدراسة
52-51	I. المجال المكاني (الجغرافي)
53-52	II. المجال الزمني
55-53	III. المجال البشري
55	ثانيا: المجتمع وعينة الدراسة
56-55	I. مجتمع الدراسة
64-56	II. عينة الدراسة

65-64	ثالثا: منهج الدراسة
73-65	رابعا: أدوات الدراسة
73	خامسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الميدانية
74	خلاصة الفصل
<b>الفصل الخامس : عرض وتحليل البيانات ومناقشتها</b>	
76	تمهيد
89-76	أولا: عرض وتحليل البيانات للفرضية الأولى ومناقشتها و الاستنتاج الجزئي للفرضية
103-89	ثانيا: عرض وتحليل البيانات للفرضية الثانية ومناقشتها و الاستنتاج الجزئي للفرضية
113-103	ثالثا: عرض وتحليل البيانات للفرضية الثالثة ومناقشتها و الاستنتاج الجزئي للفرضية
118-117	رابعا: عرض وتحليل البيانات للفرضية الرابعة ومناقشتها
121-119	استنتاج عام لنتائج الدراسة
122	خلاصة الفصل
127-124	خاتمة
129	الاقتراحات والتوصيات
135-131	قائمة المراجع
-	الملاحق



فهرس الجداول

والأشكال

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
32	التوجهات الداخلية والخارجية للمنظمة في تبنيها للمسؤولية الإجتماعية	01
35	مجالات المسؤولية الاجتماعية	02
39	مراحل تطور الإنتماء التنظيمي عند (بشونان)	03
56	مجتمع الدراسة حسب الجنس	04
56	مجتمع الدراسة حسب الفئة المهنية	05
58	نسب العينة التي أخذت من مجتمع الدراسة	06
58	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	07
59	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	08
50	توزيع أفراد عينة الحالة العائلية	09
61	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	10
62	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	11
63	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة المهنية	12
69	مقياس ليكرت الثلاثي	13
70	معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد	14
71	معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد	15
72	معامل ألفا- كرونباخ والتطبيق وإعادة التطبيق لمحاول الإستمارة	16
72	معامل ألفا- كرونباخ والتطبيق وإعادة التطبيق لمحاول الإستمارة	17
76	يمثل العلاقة بين العبارتين (تمنح المؤسسة مكافآت وحوافز على العمل الإبداعي لدي و الرغبة في بذل جهد إضافي للمؤسسة)	18
79	يمثل العلاقة بين السؤال (تمنح المؤسسة الأجر المناسب للجهد المبذول وأنا ملتزم بعدم الغياب عن العمل)	19
81	يمثل العلاقة بين العبارتين (تسعى المؤسسة لتطوير مهارات العاملين و أعمل على زيادة الإنتاج من الناحية الكيف والنوع).	20
84	يمثل العلاقة بين العبارتين (توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الأقدمية و أتأخرفي عملي لانجاز العمل).	21
86	يمثل العلاقة بين السؤال (توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الشهادة و أحافظ على ممتلكات المؤسسة).	22

89	يوضح العلاقة بين البعد الاقتصادي والالتزام الوظيفي	23
90	العلاقة بين العبارتين (تحتزم المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف و اشعر بالفخر والاعتزاز بانتمائي لهذه المؤسسة)	24
92	يمثل العلاقة بين السؤال (تشجع المؤسسة العاملين على الإبلاغ عن الممارسات السلبية داخلها و تستخدم جماعة العمل استراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين العاملين)	25
95	يمثل العلاقة بين العبارتين (تقدم المؤسسة خدمات اجتماعية معتبرة للعاملين و علاقتي بزملائي العمل جيدة)	26
97	يمثل العلاقة بين السؤال (تهتم المؤسسة بتوفير ظروف عمل جيدة و تعتمد المؤسسة على المشاركة الجماعية لانجاز الاعمال).	27
100	يمثل العلاقة بين العبارتين (تقوم المؤسسة بعملية التعريف عن مخاطر العمل و أحاول مساعدة زميلي في العمل في حال مواجهته لصعوبة في عمله)	28
103	يوضح العلاقة بين البعد الاخلاقي الاجتماعي والعمل الجماعي	29
104	يمثل العلاقة بين العبارتين (تعمل المؤسسة على الالتزام بتشريعات العمل و يتم اشراكي في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة)	30
106	يمثل العلاقة بين العبارتين (تعمل المؤسسة على الحفظ الكامل لحقوق العامل في عقد العمل و يتم الاخذ باقتراحاتي في المؤسسة)	31
108	يمثل العلاقة بين العبارتين (تسعى المؤسسة إلى تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين و أشغل منصبا إضافيا(علاوة عن تخصصي))	32
111	يمثل العلاقة بين العبارتين (يتم التمييز في أثناء عملية التوظيف و عملية الرقابة على العاملين مشددة)	33
113	يمثل العلاقة بين العبارتين (يتم التمييز في العمل داخل المؤسسة على أساس الجنس و تعمل المؤسسة على توفير نظام اتصال مفتوح بين كافة العاملين)	34
116	يوضح العلاقة بين البعد القانوني والديمقراطية الإدارية	35
117	الفروق بين المجموعات (اطار - التحكم - التنفيذ- المتمهين) في مستوى الانتماء التنظيمي	36
119	يوضح العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والانتماء التنظيمي	37

## فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
44	العوامل التي تؤثر في الإلتفاء التنظيمي	01
54	الهيكمل التنظيمي للمؤسسة ملبنة الحضنة بالمسيلة	02

# مقدمة

## مقدمة :

عرف نشاط المؤسسات عدة تغيرات جوهرية لعب دورا كبيرا في تغيير النظرة السابقة لأهداف المؤسسات ولاسيما بعد الخمسينات، حيث توجب على هذه الأخيرة الالتزام المستمر بالعمل بشكل أخلاقي وتحقيق العديد من الأهداف الاجتماعية وفي مقدمتها تحسين الخدمات المقدمة للعمال مع المحافظة على البيئة الداخلية المناسبة ، والقيام بعمليات التوظيف والتدريب ورفع القدرات البشرية ، والسعي نحو تلبية احتياجات المورد البشري، وهذا ما أطلق عليه المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

فنجاح المؤسسة هو القيام بدورها في المسؤولية الاجتماعية وهذا يعتمد أساسا على التزامها بمعيار الاحترام والمسؤولية اتجاه العاملين وأفراد المجتمع، حيث أن استمرارها بفعالية وبقائها مرتبط بتوثيق العلاقة بين الإدارة والعاملين، ومن خلال هذه العلاقة تستطيع الإدارة أن تنشر الثقة في عمالها وتصوغ الهدف الأسمى في شكل يحفز الجميع للعمل على الوصول إليه، وبالتالي ازدياد انتمائهم وولائهم للمؤسسة.

حيث يعد الإلتناء عنصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية، وتعزيز الإستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين فيها ويسهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والاستمرار، لذا نال اهتمام الكثير من الباحثين لما له من أهمية وانعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء، ويؤدي الإلتناء التنظيمي إلى عدد من النتائج الإيجابية بالنسبة للمنظمة والأفراد كإخفاض معدن دوران العمل، وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، بينما ضعف مستوى الإلتناء التنظيمي يؤدي إلى ارتفاع تكلفة الغياب والتأخر عن العمل وتسرب العمالة من المنظمات وانخفاض الرضا الوظيفي. فإلتناء الأفراد لمؤسستهم يعتبر المفتاح الأساسي والهام لتفحص مدى الانسجام والتماسك بين أفراد التنظيم مع بعضهم البعض، حيث يعتقد علماء الاجتماع أن تفاعلات الأفراد المتكررة فيها بينهم، والعلاقات المتبادلة التي تنشئ أثناء تعاونهم تقوى مشاعرهم وتحدد مسار المؤسسة ككل، لذا استوجب على المؤسسة أن يحقق أعضائها مستوى كافي من الأداء والإلتزام والولاء إذا كانت ترجو أن يكتب لها البقاء وأن تؤدي عملها بفعالية.

ونظرا لأهمية المسؤولية الاجتماعية ودورها في تأثير على اتجاهات العاملين فيها وانتمائهم من عدمه فسوف نتناول الدراسة الحالية موضوع داخل المؤسسة المسؤولية الاجتماعية وعلاقته بالإلتناء التنظيمي لدى مؤسسة ملبنة الحضنة بالمسيلة. ومن هذا المنطلق كانت دراستنا مقسمة إلى بابين الباب

الأول الإطار النظري و الباب الثاني الإطار الميداني حيث يتضمن الباب الأول وتناولنا فيه ثلاث فصول:

الفصل الأول: المقاربة المنهجية النظرية لموضوع الدراسة و هو خصص للإجراءات التمهيدية للدراسة والذي يتمثل في الإشكالية، فرضيات الدراسة، أسباب وأهمية اختيار الموضوع الدراسة، أهداف موضوع الدراسة، ثم التحديد المفاهيمي للدراسة، كما تطرقنا إلى بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع للاستفادة منها، ثم تناولنا النظريات المفسرة لموضوع الدراسة.

أما الفصل الثاني : فتناولنا فيه التطور التاريخي للمسؤولية الإجتماعية، المسؤولية الإجتماعية والمفاهيم المشابهة لها، خصائص المسؤولية الإجتماعية، أنواع المسؤولية الإجتماعية، عناصر المسؤولية الإجتماعية، مجالات تطبيق المسؤولية الإجتماعية.


في حين الفصل الثالث: تناولنا فيه تطور الإنتماء التنظيمي في المؤسسة، الإنتماء التنظيمي والمفاهيم المشابهة له، خصائص الإنتماء التنظيمي، أنواع الإنتماء التنظيمي، العوامل المؤثرة في والإنتماء التنظيمي.

أما الباب الثاني الإطار الميداني فتناولنا فيه فصلين :

فالفصل الرابع: الذي جاء تحت عنوان المقاربة المنهجية الميدانية لموضوع الدراسة و خصص للإجراءات المنهجية الميدانية للدراسة والذي احتوى على مجالات الدراسة (المكاني، الزمني، البشري)، ومجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى المنهج المستخدم في الدراسة، وأدوات الدراسة، الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الميدانية.

في حين الفصل الخامس: وتناولنا فيه عرض وتحليل البيانات للفرضيات ومناقشتها، وأخيرا الإستنتاج العام حول نتائج الدراسة.

وفي الأخير الخاتمة و قائمة المراجع و الملاحق.



الباب الأول:  
الاطار النظري

# الفصل الأول: المقاربة المنهجية النظرية لموضوع الدراسة

أولاً - الإشكالية .

ثانياً - فرضيات الدراسة.

ثالثاً - أسباب وأهمية اختيار الموضوع للدراسة .

رابعاً - أهداف موضوع الدراسة .

خامساً - التحديد المفاهيمي للدراسة .

سادساً - الدراسات السابقة .

سابعاً . النظريات المفسرة لموضوع الدراسة.

## أولاً - الإشكالية:

يعتبر البناء الاجتماعي بمثابة الخلية التي يتكون من مجموعة من المؤسسات والأفراد وغير ذلك من المكونات، فالعنصر البشري بمثابة المورد الأساسي والضروري لجميع المؤسسات اليوم. فالفرد العامل يمثل جزء من هذا البناء الاجتماعي، باعتباره كائن اجتماعي بطبعه، فهو بحاجة ماسة إلى الاتصال والتواصل مع الآخرين والانتماء إليهم .

فالانتماء ظاهرة اجتماعية تنبثق من الفطرة الإنسانية والاحتياجات الرئيسية عند الإنسان، فهو يساعد على التوافق النفسي ويدعم بناء وصياغة المجتمع ويحقق التماسك الاجتماعي الذي من خلاله يمكن لأي مجتمع أن يواجه مشكلاته الداخلية والخارجية، فالإنسان يبني علاقاته مع الأطراف الاجتماعية لتلبية حاجياته وأهدافه ومن بين هذه العلاقات علاقته مع التنظيم وهي علاقة تعاقدية قد تكون طويلة الأجل أو قصيرة في كلا الحالتين فالفرد العامل بحاجة إلى الانتماء إلى كيان ما ليكون متوحداً معه ومندمجاً فيه، باعتباره عضواً مقبولاً منه ومتقبلاً له حيث اعتبر إيريك فروم الانتماء حاجة ضرورية على الإنسان إتباعها ليقهر عزله وغريته ووحدته، متفقاً في ذلك مع ماسلو وليوم فسنجر الذي اعتبره اتجاهها وراء تماسك أفراد الجماعة من خلال عملية المقارنة الاجتماعية .

فالانتماء التنظيمي للفرد يعتبر علاقة تبادلية بالتنظيم الرسمي من خلال ارتباطه بأهداف وقيم تنظيم وفي مقابل ذلك العمل على تحقيق أهدافه وتلبية حاجتيه الضرورية ، فالعامل في التنظيم يميل نحو العمل الجماعي ، وهذا ما تؤكد روابطه الإنتمائية وما يعبر عنه بتوحد الهدف العام للجماعة ، فالعمل الجماعي تؤكد على كل من التعاون والتكافل والتماسك والرغبة الوجدانية في المشاعر الدافعة للتوحد والتفاعل الاجتماعي وجميعها تسهم في تقوية الإنتماء التنظيمي للعامل فالالتزام بالأهداف العامة للتنظيم الرسمي يقلل من النزاع في ظل الديمقراطية الإدارية التي تشير إلى تقدير قدرات الفرد من خلال مشاركته في اتخاذ القرارات والأخذ بآرائه ومقترحاته وفتح القنوات الاتصالية مما يزيد من الشفافية والتعاملات وتجنب الصراع الداخلي في المؤسسة .

فالانتماء التنظيمي هو سلوك يحسن من سلوكيات العمل المتمثلة في انخفاض معدل ترك العاملين للعمل وارتفاع جودة أدائهم وارتفاع سلوك المواطنة التنظيمية وانخفاض التأخير والغياب والاستمرارية في العمل داخل المؤسسة ، فتوفر ثقافة تنظيمية قوية ومناخ تنظيمي جيد يسهم بشكل كبير في تعزيز الإنتماء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة ، وتشير دراسة مشري سعاد إلى أن رسم صورة إيجابية لدى

العاملين نحو مؤسساتهم و اعتبارها أحسن المؤسسات هذا من شأنه يزيد من الشعور بالاعتزاز والانتماء لهذه المؤسسات .

وبالتالي فالمؤسسة باعتبارها جزء لا يتجزأ من البناء الاجتماعي فهي تتأثر بالظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .. إلخ التي تحيط بها ، فالمؤسسة لها النصيب الأوفر من هذا المتغيرات ، فهي بحاجة إلى نشر مفهوم المسؤولية الاجتماعية التي ذهب محمد إبراهيم التوجري للقول بأنها : " التزام من قبل الشركة بتحقيق التوازن بين أطراف متعددة ولكنها مترابطة وتتمثل في مصالح واحتياجات الشركة) المنتجة للسلع أو للخدمات (والعاملين فيها والبيئة المحيطة بها والمجتمع التي تعيش فيه " (أبو النصر، 2015، صفحة 32)، إذا المسؤولية الاجتماعية تصف الدور الاجتماعي والأخلاقي والاقتصادي والقانوني الذي تلعبه المؤسسة سواء على الصعيد الداخلي وهو ما تركز عليه الدراسة الحالية وعلى الصعيد الأداء الخارجي .

وتعتبر كل من المسؤولية الاقتصادية والقانونية من المطالب الأساسية للمجتمع وخاصة العاملين داخل المؤسسة والتي هي ملزمة على تلبيتها والمتمثلة في توفير المكافآت وبرامج التدريب واحترام قوانين العمل وتوفير الأمن الوظيفي وتكافؤ الفرص في التوظيف والترقية ، في حين تمثل كل من المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية توقعات العاملين في المؤسسة والتي يجب أن تتبناها المؤسسات اليوم ، ومن بين هذه التوقعات نجد توفير خدمات اجتماعية للعاملين وتحسين ظروف العمل والإبلاغ على أي ممارسات لا أخلاقية ، وذلك وفق المدونة للسلوك المهني الموضوعة وهذا بدوره ما يجنب المؤسسة المزيد من التشريعات الحكومية المقيدة للمؤسسات القطاع العام ، وما يزيد أيضا في الترابط والازدهار المجتمع وبناء سمعة طيبة للمنظمة ، وتوفير بيئة اجتماعية أفضل تعود بالنفع المباشر على المؤسسة في الأجل الطويل وتحقيق الإستقرار وتحسين نوعية الإنتاج للمؤسسة وزيادة التكافل الاجتماعي والانتماء للمنظمة بالنسبة للعاملين فيها .

فالمؤسسات الجزائرية اليوم تسعى إلى محاولة تطبيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية لكسب أطراف تراها عناصر مهمة لها منها المالكون والمجتمع والمستهلكون والعاملين وهذا من شأنه زيادة في انتمائهم لها. وتبين للباحثة بعد مراجعة الدراسات السابقة أن هناك حاجة للمزيد من الدراسات التي تعنى بالربط بين المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى العاملين في الجزائر ، وهذا هو محور دراستنا ويغرض التعرف على هذه العلاقة المطروحة سابقا قمنا بصياغة التساؤل الرئيسي التالي :

ما العلاقة الموجودة بين المسؤولية الإجتماعية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة بالمسيلة ؟

ومن خلال طرح العام للإشكالية والتساؤل الرئيسي لها ، يمكن تحديد مجموعة من التساؤلات الفرعية للبحث كالتالي :

1. ما العلاقة الموجودة بين البعد الإقتصادي والالتزام الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة ملبنة الحضنة ؟
2. ما العلاقة الموجودة بين البعد الأخلاقي الاجتماعي والعمل الجماعي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة ؟
3. ما العلاقة الموجودة بين البعد القانوني والديمقراطية الإدارية لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة ؟
4. هل توجد فروق في مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة تعزى لمتغير الفئة المهنية ( إطار - التحكم - التنفيذ - المتمهين)؟

## ثانيا - فرضيات الدراسة :

تعتبر الفرضيات إجابة محتملة مؤقتة عن سؤال البحث هذا الأخير الذي يتطلب تفسير المشكلة المراد دراستها من خلال الاستقصاء الإمبريقي مع إثبات صحته أو خطئه، حيث تكمن أهميتها في تحديد مسار عملية البحث العلمي، وأيضا تحديد المناهج والأساليب البحثية الملائمة لموضوع الدراسة، حيث تزيد في قدرة الباحث على فهم المشكلة و مساعدته في الوصول إلى فرضيات جديدة.

### I. الفرضية العامة:

توجد علاقة إيجابية بين المسؤولية الإجتماعية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة بالمسيلة.

### II. الفرضيات الجزئية:

- 1) توجد علاقة إيجابية بين البعد الإقتصادي والالتزام الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة ملبنة الحضنة .
- 2) توجد علاقة إيجابية بين البعد الأخلاقي الاجتماعي والعمل الجماعي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة .
- 3) توجد علاقة إيجابية بين البعد القانوني و الديمقراطية الإدارية لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة.

4) توجد فروق في مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة تعزى لمتغير الفئة المهنية ( إطار - التحكم - التنفيذ - المتمهين).

ثالثاً- أسباب وأهمية اختيار موضوع الدراسة :

1. أسباب اختيار الموضوع :

إن من بين الأسباب التي دفعت الباحثة إلى اختيار هذا الموضوع تتمثل في :

1) الأسباب الذاتية:

01) نظراً لتخصصنا في تنمية الموارد البشرية، واهتمامنا بجوانب التنمية وتأثيرها على المؤسسة.

02) تزويد مكتبة الجامعة بالرصيد المعرفي لهذا الموضوع.

2) الأسباب الموضوعية :

01) معظم الدراسات السابقة تناولت المسؤولية الاجتماعية ولم تربطها بالإنتماء التنظيمي لدى العاملين.

02) الرغبة في التعرف على العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والإنتماء التنظيمي لدى العاملين.

II. أهمية موضوع الدراسة :

1) بالنسبة للفرد :

01) إدراك الفرد لماهية المسؤولية الاجتماعية وتبنيها كثقافة تنظيمية.

02) تأكيد الفرد لذاته، وتحقيق مركز اجتماعي مرموق، والحصول على القبول من جماعة الإنتماء، كما أن

الإنتماء التنظيمي أيضا يؤدي إلى بعث روح التعاون والترابط بين العاملين ويمنع التسرب الوظيفي.

2) بالنسبة للمؤسسة :

01) تحسين صورة المؤسسة خاصة عند العمال.

02) الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة من شأنه تحسين مناخ العمل.

03) كما أن هناك فوائد أخرى تكمن في المردود المادي والأداء المتطور من جراء تبني هذه المسؤولية من

شأنه زيادة الفعالية من خلال الجهد الفردي، تخفيض الغياب والتأخر وترك العمل، زيادة جاذبية

المنظمة.

3) بالنسبة للمجتمع :

01) الاستقرار الاجتماعي نتيجة لتوفر نوع من العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص وهو جوهر المسؤولية

الاجتماعية للمؤسسة .

- 02) تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمجتمع .
- 03) ازدياد الوعي بأهمية الاندماج التام بين المؤسسات ومختلف الفئات ذات المصالح .
- 04) الارتقاء بالتنمية انطلاقا من زيادة تثقيف والوعي الاجتماعي على مستوى الأفراد وهذا يساهم بالاستقرار السياسي والشعور بالعدالة الاجتماعية .

#### رابعاً - أهداف موضوع الدراسة :

##### I. الأهداف العلمية العامة :

- 1) التعرف على المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالإنتماء التنظيمي .
- 2) الإسهام في بلورة العلاقة بين الجانب النظري والجانب الميداني في الموضوع .
- 3) الحصول على شهادة الماستر .

##### II. الأهداف العلمية الخاصة :

- 1) محاولة الكشف عن العلاقة الموجودة بين المسؤولية الاجتماعية و الإنتماء التنظيمي لدى العاملين.
- 2) الكشف عن المسؤولية الاجتماعية وأبعادها .
- 3) تقييم مستوى الإنتماء التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام الوظيفي، العمل الجماعي، الديمقراطية الإدارية) لدى العاملين محل الدراسة .
- 4) معرفة مساهمة البعد الإقتصادي في تحقيق الالتزام الوظيفي .
- 5) معرفة مساهمة البعد الأخلاقي والاجتماعي في تحقيق العمل الجماعي.
- 6) معرفة مساهمة البعد القانوني و تحقيق الديمقراطية الإدارية .
- 7) معرفة الفروق في مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة تعزى لمتغير الفئة المهنية ( إطار - التحكم - التنفيذ - المتمهين).

#### خامساً - التحديد المفاهيمي للدراسة :

تعد المفاهيم من بين الدعائم الأساسية التي يقوم عليها البحث السوسولوجي، وهذا ما جعل من تحديدها وضبطها أمراً ضرورياً، خاصة في العلوم الاجتماعية فإذا كانت الرموز والمصطلحات في المجال العلوم الطبيعية تتسم غالباً بالثبات والحصص والوضوح، فإن الأمر في العلوم الاجتماعية على خلاف ذلك، فهي تعج بالعديد من المفاهيم والمصطلحات وتعدد التصورات التي تعطي لها، فالمفهوم هو أساس لغة التعامل الإنساني ووسيلة للتعبير عن أفكار وحالات و أوضاع محددة إذ يكتسي أهمية قصوى

في البحث العلمي عامة والبحث الإجتماعي خاصة، فعن طريق هذا التحديد يمكن للباحث أن يحرص المعلومات التي عليه جمعها، ويمكن أيضا للقارئ منذ البداية أن يعرف ماذا يقصد الباحث بهذا المفهوم أو ذلك .

إذا فالتحليل المفهومي هو: " صيرورة تدريجية لتجسيد ما نريد ملاحظته في الواقع، ويبدأ هذا التحليل أثناء شروع الباحث في استخراج المفاهيم من فرضياته، ويستمر أثناء تفكيك كل مفهوم لاستخراج الأبعاد أو الجوانب التي ستؤخذ بعين الاعتبار، ثم يتم تشريع كل بعد وتحويله إلى مؤشرات أو ظواهر قابلة للملاحظة، يمكن بعد ذلك أن يصل الباحث إلى تجميع بعض المؤشرات لإيجاد قياس تركيبى وهو ما يسمى بالدليل ".(موريس، 2004، الصفحات 157-158)

قبل الخوض في التفاصيل والتشعبات وتحققا لشروط المعرفة الدقيقة والموضوعية يستوجب منا تحديد المفاهيم ذات الصلة بموضوع الدراسة في إطارها المفاهيمي العام الإجرائي وهي خاصية من خصائص البحث العلمي ومن أهم هذا المفاهيم متغيرات الدراسة وهي: (المسؤولية، المسؤولية الإجتماعية، الإنتماء، الإنتماء التنظيمي) وأبعاد المتغيرات وهي منقسمة إلى قسمين أبعاد المسؤولية الإجتماعية وهي: (البعد الإقتصادي، البعد الإجتماعي، البعد القانوني) وأبعاد الإنتماء التنظيمي وهي: (الإلتزام الوظيفي، العمل الجماعي، الديمقراطية، الديمقراطية الإدارية) .

#### 1. متغيرات الدراسة :

1) المسؤولية : **Responsabilité-Responsibility** (بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية عربي انجليزي فرنسي، 1982، صفحة 570)

**01) لغة :** المسؤولية في اللغة هي من كلمة : سأل، يسأل، أسأل/سل، سؤالا، وتسأولا، وتسأالا، فهو سائل والمفعول مسئول. فالمسؤولية (مفرد) مصدر صناعي من مسئول: تبعه " المسؤولية تقع على عاتقي، يستطيع تحمل المسؤوليات كبيرة". " ألقى المسؤولية على عاتقه : حمله إياها . (عمر، 2008، صفحة 1020).

إذا نجد مرادفات كلمة مسؤولية (اسم): التزم ، تعهد، واجب .

بينما أصداد كلمة مسؤولية (اسم) : خنت، خيانة. اللامسؤولية.

**(02) اصطلاحاً :** المسؤولية اصطلاحاً هي : " عبارة عن التزام من الشخص بالقيام بالأعمال والاختصاصات المحددة له على الوجه الأكمل في ضوء قدراته وإمكانياته . (محمود، 2011، صفحة 259).

حيث عبر عنها أحمد القطامين بأنها : " التعهد والالتزام، التعهد بالقيام بواجبات وأعمال محدد". (القطامين، 2002، صفحة 31).

بالإضافة إلى تعريف طارق شريف يونس فالمسؤولية هي: "الالتزام الذي يقع على عاتق الشخص والمنظمة للقيام بأعمال أو تصرفات بمسؤولياته، ويكون مسؤولاً عن القرارات التي يتخذها والنشاطات التي يقوم بها". (يونس، 2005، صفحة 8).

فمن التعريفات السابقة نجد أنها متفقة في اعتبار المسؤولية هي التزام الفرد بالواجبات المحدد له، بكونه عضواً في التنظيم وبغض النظر عن رغباته الشخصية، وعلى ذلك فإن الالتزام هو أساس المسؤولية .

**(03) إجرائياً:** " المسؤولية عبارة عن التزام الفرد بالقيام بالمهام الموكلة إليه بكل قدرته وطاقته، والقيام بكل توجيهات رئيسه بطريقة سليمة وصحيحة".

**(2) المسؤولية الإجتماعية :** **Responsabilité Sociale – Social Responsibility** (بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية عربي انجليزي فرنسي، 1982، صفحة 570) **(المتغير المستقل)**

**(01) اصطلاحاً:** لقد تباينت وتعدد مفاهيم المسؤولية الإجتماعية، وذلك نتيجة لاختلاف وجهت نظر الكثير من المفكرين والباحثين، فهناك من ذهب إلى اعتبارها مبادرة طوعية وليست إلزامية عن طريق القانون تهدف إلى تحقيق التنمية بالاعتبار على الالتزامات الأخلاقية والاجتماعية .

وهذا ما ذهب إليه بلال السكارنة بتعريفه بأنها: " جميع المحاولات التي تساهم في تطوع الشركات لتحقيق التنمية بسبب اعتبارات أخلاقية واجتماعية، ما يجعل المسؤولية الإجتماعية تعتمد على المبادرات من رجال الأعمال دون إجراءات ملزمة قانونياً ؛ لذلك فإن المسؤولية الإجتماعية تتحقق من خلال الإقناع والتعليم ". (السكارنة، 2009، صفحة 162).

إذا فالمسؤولية الإجتماعية هي مجموعة المبادرات التطوعية للشركات وذلك لتحقيق تنمية بسبب اعتبارات أخلاقية واجتماعية. بينما يعتبرها حسين الأسرج: " بأنها أسلوب من الأساليب الإدارية الجديدة في تسير المنظمات هدفه تنمية المجتمع، فهو يعرفها على أنها: " منهج إداري يأخذ بعين الإعتبار دور الشركة في المجتمع التي تؤثر وتتأثر في أنشطة الشركة". (الأسرج، 2010، صفحة 8).

فمن خلال هذا التعريف فالمسؤولية الإجتماعية هي أسلوب ومنهج إداري دورها تسير المنظمات .

وفي تعريف آخر فالمسؤولية الإجتماعية هي: "الالتزام المستمر من قبل الشركات ومؤسسات الأعمال بالمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم ". (إسماعيل، 2012، صفحة 27).

**02) إجرائيا:** هي مجموعة الالتزامات الاقتصادية والاجتماعية والأخلاقية والقانونية التي تقدمها المؤسسة من أجل الرفع من الإلتناء التنظيمي".

**3) الإلتناء: Affiliation** (بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية عربي انجليزي فرنسي، 1982، صفحة 516)

**01) لغة:** الإلتناء في اللغة هو من فعل انتمى، انتمى إلى، ينتمي، أنتم، انتماء، فهو منتمي والمفعول منتمي إليه، فالانتماء هو نزعة تجعل الفرد يتمسك بمجمعه بكل ما يحمله م قيم وعادات وأفكار.

نقول انتمى إلى كذا: أنتسب واعتز " انتمى إلى الحزب" انتسب انظم إليه - روح الإلتناء إلى الوطن - لا تنتمي إلى غير قومك . (عمر، 2008، الصفحات 2288-2290).

إذا نجد مرادفات كلمة الإلتناء(اسم): انتساب، عز، نسبة.

بينما أزداد كلمة انتماء(اسم): استقالة، اعتكاف، انفصال، خروج .

**02) اصطلاحا:** الإلتناء مفهوم ينتمي غلى المفاهيم التقنية الإجتماعية، فهو يعبر عن شعور الفرد اتجاه عمله ومنظّمته ومدى تحقيق الإرتباط و الانسجام بينهما.

ويمكن تعريف الإلتناء على أنه: " النزعة التي تدفع الفرد لدخول في إطار اجتماعي فكري معين بما تقتضيه هذا من التزام بمعايير وقواعد هذا الإطار وبنصرته والدفاع عنه في مقابل غيره من الأطر الإجتماعية والفكرية الأخرى ". (راتب، 1999، صفحة 57).

وفي هذا التعريف نقاط يتضمنها كالتالي :

- شعور يدفع الفرد إلى الاندماج داخل تنظيم معين.
- على الفرد أن يمتثل إلى معايير وقيم هذا التنظيم .
- الدفاع عن التنظيم وإظهار المحبة له .

و ورد في معجم علم الاجتماع أن الإلتناء هو ارتباط الفرد بجماعته، حيث يرغب الفرد في الإلتناء إلى جماعة قوية يتقمص شخصيتها ويوجد نفسه بها مثل: الأسرة والنادي، الشركة...". (بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية عربي انجليزي فرنسي، 1982، صفحة 16).

أما علماء الاجتماع فيعتبرون مفهوم الإلتناء مفهوما قديما والإلتناء التنظيمي عندهم هو امتداد للإلتناء الإجتماعي المتمثل في مشاعر الفرد وانتمائه وولائه للمجتمع الذي يعيش فيه . (اللوزي، 1999، صفحة 118). و كلا التعريفين يؤكدان على أن الإلتناء هو اعتقاد قوي وقبول من جانب أفراد التنظيم بأهداف وقيم ومعايير التنظيم المنتمى إليه، ورغبتهم القوية في بذل أكبر جهد ممكن لصالحهم .

**03)إجرائيا :** " هو الشعور بالارتباط و الاندماج مع قيم ومعايير المؤسسة والإلتناء إليها " .

**4)الانتناء التنظيمي:Affiliation :organisationnelle (المتغير التابع)**

**01)اصطلاحا :** تعددت تعاريف الباحثين لموضوع الإلتناء التنظيمي كل حسب مجاله المعرفي وأتضح أنه ليس هنا إجماع كبير حول هذا المفهوم، ومما يجدر الإشارة إليه إنه كثيرا ما يستخدم مصطلحا الولاء والإلتزام في الدراسات العربية بمعنى متشابه لمصطلح الإلتناء . (عابدين، 2013، صفحة 204).

فتعددت التعريفات التي تشرح مفهوم الإلتناء التنظيمي تبعا لتعدد الباحثين والزوايا فيها، فقد عرفه بعضهم بأنه : " اقتران فعال بين الفرد والمنظمة حيث يبدي الموظفون الموالون للمنظمة رغبتهم في خدمتها بغض النظر عن مقدار المردود الذي يحصلون عليه منها". (عبوي، 2006، صفحة 207).

وعرفه آخرون بأنه : " عدم رغبة العاملين في ترك المنظمة التي يعملون بها لغاية المكاسب سواء الحوافز أو المكانة الإجتماعية أو الحرية المهنية ". (قربوتي، 2000، صفحة 157).

إذا إن الإلتناء التنظيمي استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرارية العلاقة التعاقدية بينهما يترتب عليه سلوك الفرد يفوق السلوك المتوقع منه من جانب المنظمة، وكذا رغبة الفرد بإعطاء جزء أكبر من

وقته وجهده من اجل الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة كالاستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية . (فتحي، 2003، صفحة 156).

وكما عرفه أيضا Gregersen & Stewart: " بأنه الرغبة في عدم ترك المنظمة بالرغم وجود حوافز خارجية".

بالإضافة إلى تعريف Luthans بأنه الموقف الإنساني والإيجابي المتحصل بفعل إخلاص العمال لمنظماتهم واستمرارية نشاطهم الإيجابي والارتباط الوثيق ومداومة البقاء الناجح من خلاله " . (سلامة، 2003، الصفحات 40-41).

ويمكن القول أن الإلتزام التنظيمي يشمل الإرتباط النفسي والشعور بالعضوية ، واستعداد الفرد للتضحية وبذل الجهد في المنظمة، كما يعتبر الإلتزام التنظيمي عن توافق أهداف وقيم الفرد مع أهداف وقيم المنظمة التي يعمل بها، كل هذا من أجل تحقيق أهداف المنظمة والحد من السلوكيات الغير مرغوب فيها كالتسرب المهني والإحباط في العمل وغيرها من الظواهر التنظيمية الغير السوية، وتشير هذه التعريفات أيضا إلى مدى الصدق والإخلاص في العمل الذي يتحقق من خلال الإلتزام والحب المتبادل بين الفرد والمنظمة .

**02) إجرائيا :** " هو التزام العاملين وظيفيا بأداء الأعمال المسؤولين عنها بصورة جماعية ديمقراطية تعكس روح الفريق و تشعرهم بولائهم للتنظيم مقابل أداء التنظيم التزامات نحوهم " .

**II. أبعاد متغيرات الدراسة:**

**1) أبعاد المتغير المستقل:**

**01) البعد الإقتصادي :**

**1. اصطلاحا :** حسب carral أن منظمة الأعمال تمارس أنشطة اقتصادية لتحقيق الكفاءة والفعالية

وتستخدم الموارد بشكل رشيد لتنتج السلع وخدمات بنوعية راقية وتوزيع العوائد بشكل عادل على

عوامل الإنتاج المختلفة، بتحقيق ذلك تكون قد تحملت مسؤولية اقتصادية.

**2. إجرائيا :** " البعد الإقتصادي عبارة عن مسؤولية اقتصادية تقوم بها المؤسسات لتحقيق الكفاءة

والفعالية وبالشكل المطلوب ضمن معايير متفق عليها اتجاه الجمهور الداخلي للمؤسسة".

**02) البعد الأخلاقي الإجتماعي :**

**1. اصطلاحاً :** المسؤولية الأخلاقية وهي أن تراعي المنظمة القيم والأخلاقيات المهنية وقيم وأخلاقيات العمل عند تقديمها للخدمات... وعلى المنظمة أن تحترم وتلتزم وتطبق الدساتير الأخلاقية للمهن التي ينتمي إليها العاملون بها.

**2. إجرائياً :** " البعد الأخلاقي الإجتماعي عبارة عن مسؤولية أخلاقية اجتماعية تقوم بها المؤسسات، بمعنى الالتزام بأخلاقيات المهنة ومراعاة قيم وأخلاقيات العمل اتجاه العاملين فيها، حيث تقدم المؤسسة مساعدات لهم على شكل خدمات اجتماعية وأمنية".

### **(03) البعد القانوني :**

**1. اصطلاحاً :** ويقصد به الالتزام الواعي والطوعي بالقوانين والتشريعات الحاكمة لمختلف الجوانب في المجتمع سواء كان هذا في الاستثمار أو الأجور أو العمل أو البيئة أو المنافسة أو غيرها (الخفاجي و الغالبي، صفحة 289).

فالمسؤولية القانونية عادة ما تحددها الحكومات بقوانين وأنظمة وتعليمات يجب أن لا تخرقها المنظمات وأن تحترمها، وفي حالة عكس ذلك فإنها تقع في إشكالية قانونية وفي إطار هذا المسؤوليات يمكن الإشارة إلى إتاحة فرص العمل بصورة متكافئة دون تمييز بسبب الجنس

**2. إجرائياً :** "البعد القانوني هو الالتزام المؤسسة بالقوانين والتشريعات المعمول بها داخل محيطها".

### **(1) أبعاد المتغير التابع:**

#### **(01) الالتزام الوظيفي :**

**1. اصطلاحاً :** الالتزام الوظيفي حسب بورتر ( 1968 ) هو: " استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة و امتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة.

أما شلدون ( 1971 ) فيرى أن الالتزام الوظيفي هو: " التقييم الإيجابي للمنظمة والعمل على تحقيق الأهداف". (قاسمي، 2011، صفحة 20). كما عرفه وينر على أنه الشعور الداخلي الذي يضغط على الفرد للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المؤسسة. (حنونة، 2006، صفحة 13).

فالالتزام الوظيفي هو شعور إيجابي متولد مع الفرد مع الاستعداد لبذل جهد أكبر لصالح المنظمة والإخلاص لها وتحقيق أهدافها مع الشعور المستمر بالارتباط و الاقتدار بالعمل فيها.

2. **إجرائيا :** "الالتزام الوظيفي هو حالة نفسية واجتماعية تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة والشعور كل طرف بواجباته اتجاه الطرف الآخر والتماسك بالقيم وأهداف المنظمة والشعور القوى بالإنتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها" .

### 02) العمل الجماعي :

1. **اصطلاحا :** تعتبر الجماعة من ضرورات الكيان البشري ابتداء، فإن الإنسان اجتماعي بطبعه، فلا حياة لإنسان إلا في جماعة، ولا تقوم مصالحه إلا بالاجتماع.

تعرف الجماعة بأنها وحدة اجتماعية تتكون من مجموعة من الأفراد يتوفر لديهم الإدراك الجماعي لوحدهم من خلال تفاعلهم الاجتماعي المتبادل عن طريق اللغة، وهي أداة الاتصال الرئيسية للجماعية، وتسهم في تحقيق أهداف مشتركة مع مراعاة إشباع الحاجات الفردية لكل فرد من أفراد الجماعة وهذا يعني أن هناك علاقة اعتمادية متبادلة بين أفراد الجماعة، ويكون لكل فرد مكانة ودوره في الجماعة وأن لهذه الجماعة (الوحدة الاجتماعية) مجموعة من المعايير والقيم التي تحدد تنظيم سلوك أفرادها. (فاروق و السيد، 2005، صفحة 94).

لهذا يشير العمل الجماعي إلى انتظام العمل وتنفيذه بواسطة مجموعات عمل أو عدد من الأفراد يجمعهم هدف عام واحد.

2. **إجرائيا :** " الفعل المنسق من خلال تعاون جماعة العمل في تفاعل مستمر، حيث يتقاسم الأعضاء المسؤولية، ويعملون بحماسة في اتجاه انجاز الواجب المنوط بهم " .

### 03) الديمقراطية الإدارية :

1. **اصطلاحا :** يقصد بالديمقراطية الإدارية مشاركة جميع العاملين في المشروع في صنع القرار الإداري الذي يتم اتخاذه في المشروع، وأن هذه المشاركة ذات طبيعة ارتكازية وتفاعلية أي تستند على قواعد عامة من القيم و المبادئ الحاكمة والمتحكمة في السلوك...سواء كان سلوك الحاضر أو المستقبل وأن هذه المشاركة أسسها الصدق وعمادها الوضوح وقاعدتها الشفافية، فضلا عن التجانس والعدالة والمساواة فالديمقراطية الإدارية تعتمد على تحقيق عنصر المكاشفة...فضلا عن إتاحة الفرص المتكافئة في عرض وتبادل الآراء وتقريب وجهات النظر عند بحث أمر من الأمور الفنية والأمور الإدارية والأمور الوظيفية. (الخصيري، 2007، الصفحات 46-47).

يعطي العيسوي المبادئ التالية للديمقراطية الإدارية : تكافؤ الفرص، التعاون، تقدير ذكاء الفرد وقدرته على الإسهام في حل مشكلات مجتمعه، المشاركة الوجدانية، تقييم الأعمال والمسؤوليات، تقديم المصلحة العامة، توزيع السلطة وعدم الاستحواذ على عملية اتخاذ القرار. (العيسوي، 2000، صفحة 178).

فالديمقراطية الإدارية هي دلالة على القيادة الجماعية التي تتم بالمشورة والمشاركة مع مرؤوسين في عملية اتخاذ القرارات.

2. إجرائيا : " الديمقراطية الإدارية هي مشاركة كافة العاملين في صنع القرار وتنفيذه وتقييمه وإتاحة الفرص المتكافئة وتبادل وعرض الآراء وتقريب وجهات النظر " .

#### سادسا : الدراسات السابقة :

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع المسؤولية الاجتماعية والانتماء التنظيمي وتناولته بشكل جزئي، وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية والجزائرية .

وسوف نستعرض هنا الدراسات التي تم الاستفادة منها مع الإشارة إلى أبرز ملامحها. ثم نقدم تعليقا عليها تتضمن أوجه الاتفاق و الاختلاف وبيان الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية . ونود أن نشير إلى أن الدراسات التي سوف نستعرضها جاءت في الفترة الزمنية بين 2004 / 2017 ، وشملت جملة من الأقطار والبلدان مما يشير إلى تنوعها الزمني والجغرافي .

#### 1.الدراسات العربية:

1) الدراسة الأولى: دراسة منار مصباح عبيد: " علاقة الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين ورضاهم الوظيفي"، مذكرة ماجستير، 2014/2015.

هدفت هذه الدراسة هدفت هذه الدراسة إلى إيجاد علاقة الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين ورضاهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في فنادق قطاع غزة وعلى التعرف على أهمية أبعاد المسؤولية الاجتماعية في زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين من خلال ثلاث فرضيات رئيسية حول علاقة الارتباط بين تلك المتغيرات الرضا الوظيفي.

- التساؤل الرئيسي: ما علاقة الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين ورضاهم الوظيفي لقطاع الفنادق - قطاع غزة؟

• الأسئلة الفرعية:

- ما مدى فهم المنظمات للمسؤولية الإجتماعية تجاه العاملين في فنادق قطاع غزة؟
- ما طبيعة العلاقة بين المسؤولية الإجتماعية ورضا العاملين في فنادق قطاع غزة؟

الفرضيات:

◆ الفرضية الرئيسية الأولى:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين المسؤولية الإجتماعية تجاه العاملين في فنادق قطاع غزة.

▪ الفرضيات الفرعية:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين أسلوب الإشراف على العاملين ورضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في فنادق قطاع غزة.

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين تدريب العاملين ورضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في فنادق قطاع غزة.

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين التعويضات المقدمة للعاملين ورضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في فنادق قطاع غزة.

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين الخدمات الترفيهية والاجتماعية ورضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في فنادق قطاع غزة.

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام أسلوب الحصر الشامل، حيث تكون مجتمع البحث من جميع العاملين وعددهم 140 عامل وتم تصميم استبانة لجمع البيانات من الفنادق الخدمية-قطاع غزة- وقد استعانت الباحثة ببعض المقاييس الجاهزة من الدراسات السابقة، البيانات الثانوية الوثائق والمنشورات والإحصاءات والكتب والمراجع والمجلات والدوريات والدراسات والبحوث السابقة عبر الكتب أو الشبكة العنكبوتية، الاستعانة بالحزم الإحصائية SPSS .

وقد أظهرت النتائج الدراسة:

- وجود علاقة ارتباطية بين المسؤولية الإجتماعية تجاه العاملين والرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في فنادق قطاع غزة.

- وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية (أسلوب الإشراف، التدريب، التعويضات، الظروف المادية للعمل، الخدمات الاجتماعية والترفيهية والتعليمية والثقافية) والرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في فنادق قطاع غزة. (عبيد، 2015-2014)

• التعقيب على الدراسة: جوانب الاستفادة من هذه الدراسة:

- ساهمت في اختيار المنهج المناسب لدراسة الحالية.

- الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحليل بيانات الدراسة ومقارنة هذه النتائج بنتائج دراستنا.

- العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة : تتناول هذه العلاقة في إبراز أوجه الاتفاق وأوجه الاختلاف مع هذه الدراسة وذلك كما يلي:

❖ أوجه الاتفاق: تتشابه دراستنا الحالية مع هذه الدراسة في وجود متغير مستقل وهو المسؤولية الاجتماعية والتركيز هذه الدراسة على أبعاد المسؤولية وهي تعد من الأبعاد التي ارتكزت عليها دراستنا، وأيضاً تشابه في استخدام نفس المنهج وهو المنهج الوصفي التحليلي وبالإضافة إلى تطبيق نفس الأداة وهي الإستمارة والاستعانة بالوثائق الثانوية من منشورات وإحصائيات والكتب والمجلات والدوريات والبحوث السابقة عبر الشبكة العنكبوتية والكتب.

❖ أوجه الاختلاف: اختلاف الدراسة الحالية مع هذا الدراسة في المتغير المستقل حيث ركزت هذه الدراسة على رضا الوظيفي للعاملين بينما دراسة الحالية ركزت على الإنتماء التنظيمي لدى العاملين، وأيضاً اختلافها في الميدان الدراسة حيث ركزت هذه الدراسة على مؤسسات خدمتية والدراسة الحالية على مؤسسة صناعية إنتاجية استهلاكية، وأيضاً اختلفت في طريقة استخدام العينة فدراسة الحالية اعتمدت على العينة الجزئية بينما هذه الدراسة الكلية.

2. الدراسة الثانية: دراسة بندر بن فهد آل سعود : " قيم المواطنة وعلاقتها بتعزيز الإنتماء

التنظيمي"، مذكرة ماجستير، 2016/2015 .

مشكلة الدراسة: انحصرت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي ما دور قيم المواطنة في تعزيز الإنتماء التنظيمي لمنسوبي شرطة منطقة الرياض؟

• التساؤلات الفرعية:

- ما واقع الإنتماء التنظيمي لمنسوبي شرطة الرياض من وجهة نظرهم؟

- ما مدى إسهام قيم المواطنة في تعزيز الإنتماء التنظيمي لمنسوبي شرطة الرياض من وجهة نظرهم؟

- ما أهم المقترحات التي يمكن أن تساهم في تعزيز الإلتناء التنظيمي لمنسوبي شرطة منطقة الرياض من وجهة نظرهم؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في رؤية المبحوثين حول المحاور الدراسة باختلاف متغيراتهم الوظيفية والشخصية؟

وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع قيم المواطنة والإلتناء التنظيمي ومدى إسهام قيم المواطنة في تعزيز الإلتناء التنظيمي وما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في رؤية المبحوثين حول محاور الدراسة باختلاف متغيراتهم الوظيفية والشخصية لمنسوبي شرطة منطقة الرياض .

المنهج المتبع في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالإعتماد على مدخل المسحي باستخدام الإستبانة، تشكل مجتمع الدراسة من الضباط و الأفراد العاملين في شرطة منطقة الرياض و عددهم (12592) ضابطا وفردا، والعينة عشوائية (373) ضابطا وفردا .

وأهم النتائج التي توصل إليها الباحث:

- إن أهم الممارسات التي تشير إلى وجود الإلتناء التنظيمي لدى منسوبي شرطة منطقة الرياض بدرجة كبيرة جدا هي: الرغبة في تطوير الأداء باستمرار، والارتباط الشديد بالعمل في الشرطة.

- إن أهم مساهمات قيم المواطنة في تعزيز الإلتناء التنظيمي لمنسوبي شرطة منطقة الرياض بدرجة كبيرة جدا هي : سرعة استجابة منسوبي الشرطة لتلقي البلاغات من أية سلوكيات منحرفة، والحرص على احترام التقيد بالأوامر الصادرة من وزارة الداخلية للشرطة.

- إن أهم المقترحات التي يمكن أن تساهم في تعزيز الإلتناء التنظيمي لدى منسوبي شرطة منطقة الرياض بدرجة كبيرة جدا هي : وضع نظام عادل للرواتب العاملين في شركة منطقة الرياض، وزيادة الحوافز للعاملين الشرطة منطقة الرياض، وتشجيع العاملين على ابتكار طرق وأساليب جديدة لمواجهة الجريمة.(آل سعود، 2016)

• التعقيب على الدراسة: جوانب الاستفادة من هذه الدراسة:

- ساهمت في اختيار المنهج المناسب لدراسة الحالية .
- الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحليل بيانات الدراسة ومقارنة هذه النتائج بنتائج الدراسة الحالية.
- العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة : تتناول هذه العلاقة في إبراز أوجه الاتفاق و الاختلاف مع هذه الدراسة وذلك كما يلي:

❖ أوجه الاتفاق: تتشابه الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في وجود متغير تابع وهو الإنتماء التنظيمي، وأيضا في استعمال نفس المنهج وهو المنهج الوصفي التحليلي والاعتماد أيضا العينة العشوائية لكلا الدراستين، بالإضافة إلى تطبيق نفس الأداة وهي الإستمارة .

❖ أوجه الاختلاف: اختلفت الدراسة الحالية مع هذه الدراسة حيث هذه الأخيرة ركزت على قيم المواطنة بينما الدراسة الحالية ركزت على المسؤولية الإجتماعية، اختلفت أيضا في مكان تطبيق الدراسة فالدراسة المعتمدة كان ميدان دراستها في مؤسسة عسكرية بينما الدراسة الحالية كانت في مؤسسة إنتاجية استهلاكية واختلفنا في حجم العينة.

### 3. الدراسة الثالثة: دراسة بن فرحان الشلوي: " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإنتماء التنظيمي". رسالة ماجستير، 2005/2004.

مشكلة الدراسة لثقافة المنظمة دور مهم في التأثير على سلوك العاملين في المنظمات وانتمائهم التنظيمي لذا سعى الباحث من خلال هذا الدراسة إلى التعريف على مستوى الثقافة التنظيمية بالكلية وكذلك مستوى الإنتماء التنظيمي لمنسوبيها وتحديد علاقة الثقافة التنظيمية بالإنتماء التنظيمي، لذا فمشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

- ما علاقة الثقافة التنظيمية بالإنتماء التنظيمي لدى منسوبي كلية الملك خالد العسكرية؟

• التساؤلات الفرعية كالتالي:

- ما مستوى الإنتماء التنظيمي لدى منسوبي كلية الملك خالد العسكرية المدنيين والعسكرية؟

- هل يختلف مستوى الإنتماء التنظيمي في كلية الملك خالد العسكرية باختلاف الخصائص الوظيفية والشخصية لمنسوبيها من المدنيين والعسكريين؟

• أهداف الدراسة:

- تحديد مستوى الإنتماء التنظيمي لدى منسوبي كلية الملك خالد العسكرية المدنيين والعسكريين.

- تحديد مدى اختلاف مستوى الإنتماء التنظيمي في كلية الملك خالد العسكرية باختلاف الخصائص الوظيفية و الشخصية لمنسوبيها من المدنيين والعسكريين.

- تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإنتماء التنظيمي لدى منسوبي كلية الملك خالد العسكرية من المدنيين والعسكريين.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وتم الاستعانة بالإستبانة على 137 عينة وقد خلص إلى النتائج التالية:

- أن مستوى الإلتزام التنظيمي لمنسوبي الكلية مرتفع بمختلف أبعاده.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى منسوبي الكلية في مستوى الإلتزام التنظيمي وفقا لاختلافات الخصائص الشخصية والوظيفية. (الشلوي، 2005)
- التعقيب على الدراسة: جوانب الاستفادة من هذه الدراسة:

ساهمت هذه الدراسة على اختيار المنهج المناسب لدراسة الحالية، وأيضا الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحليل بيانات ومقارنة هذه النتائج بنتائج المتحصل عليها في الدراسة الحالية. العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة: تتناول هذه العلاقة في إبراز أوجه الاتفاق وأوجه الاختلاف مع هذه الدراسة وذلك كما يلي:

❖ أوجه الاتفاق: تتشابه الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في وجود متغير تابع نفسه وهو الإلتزام التنظيمي، وأيضا استعمال منهج الوصفي التحليلي، وتطبيق الإستمارة كأداة والاستعانة بالوثائق الثانوية .

❖ أوجه الاختلاف: اختلفت الدراسة الحالية مع هذه الدراسة حيث ركزت هذه الأخيرة على الثقافة التنظيمية بينما الدراسة الحالية ركزت على المسؤولية الإجتماعية، اختلفت أيضا في مكان الدراسة فالدراسة المعتمدة كانت في مؤسسة عسكرية بينما الدراسة الحالية كانت في مؤسسة إنتاجية استهلاكية، وأيضا اختلفتا في حجم العينة.

## (2) الدراسات الجزائرية:

1. الدراسة الرابعة: دراسة مشري سعاد: " دور الإلتزام التنظيمي في تحقيق المسؤولية الإجتماعية" مذكرة ماجستير، 2016/2017.

جاءت هذه الدراسة للتعرف على دور الذي يؤديه الإلتزام التنظيمي في تحقيق المسؤولية الإجتماعية في مؤسسة Condor ببرج بوعريبيج وذلك من خلال طرح التساؤل التالي:

- كيف يساهم الإلتزام التنظيمي للعمال في تحقيق المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة الاقتصادية؟
- التساؤلات الفرعية كالتالي:

- كيف يساهم الالتزام العاطفي في تحقيق المسؤولية الإجتماعية على مستوى المؤسسة؟
  - كيف يساهم الالتزام الاستمراري لعمال المؤسسة في تحقيق المسؤولية الإجتماعية؟
  - كيف يساهم الالتزام المعياري في تحقيق المسؤولية الإجتماعية؟
  - فرضيات الدراسة:
    - الفرضية العامة: يساهم الالتزام التنظيمي بأبعاده المعيارية والمستمرة والعاطفية في تحقيق المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة.
    - الفرضيات الفرعية:
      - يؤدي توافق القيم والأهداف بين العمال والمؤسسة إلى تحقيق أبعاد المسؤولية الإجتماعية .
      - يؤدي وعي العمال بالقيمة الاستثمارية المرتبطة بالمؤسسة إلى تحقيق المسؤولية الإجتماعية.
      - يؤدي الشعور بالواجب والمسؤولية تجاه المؤسسة إلى تحقيق المؤسسة لمسؤوليتها الإجتماعية .
- وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي وتم استعمال الاستبيان على 253 عينة .

#### النتائج:

- أن الالتزام التنظيمي للعمال يساهم في تحقق المؤسسة لمسؤوليتها الإجتماعية بالمؤسسة الصناعية Condor ببرج بوعريريج، حيث تجسد ذلك في تشبع العاملين بها بمجموعة من المواقف الإيجابية.
- أن أغلب العمال يجمعون على أهمية قيمة الوقت وإتقان العمل والتعاون بناء على القيم الدينية والتنظيمية وأنها من القيم التي يمكن أن تغرسها المؤسسة في أفرادها وبالتالي تأثر العمال بقيم المؤسسة وثقافتها والالتفاف حولها وتبنيها مما يساهم في تطوير سلوكيات الأفراد ومعتقداتهم حول تبني مجموعة من الأهداف.
- تقدم المؤسسة تكريمات لأصحاب الإنجازات و تثمين جهودهم المتواصلة.
- وجود توافق بين ما تقدمه المؤسسة من حوافز ومكافآت و الخدمات الإجتماعية بين تطلعات المنتسبين إليها، فاهتمام المؤسسة بمشاركة العاملين لإقترحاتهم حول العمل يساهم في تعزيز رغبتهم في الاستمرار والتمسك بمناصبهم وأيضاً تحقيق الالتزام و الاجتهاد و الانضباط.
- وجود علاقات إنسانية بين العمال داخل المؤسسة ، وبالتالي زيادة في التفاعل والاحتكاك بينهم وهو يؤثر بالإيجاب على طبيعة علاقات العمل، وبالتالي على الجو والبيئة الداخلية للعمل.

- وجود أن شعور المبحوثين بالبقاء و الاستمرار في العمل بالمؤسسة يؤدي بهم إلى تقادي أو تجنب التصرفات التي تتعارض مع القوانين والتعليمات واللوائح السائدة.
- رسم صورة إيجابية لدى العاملين نحو مؤسساتهم و اعتبارها أحسن المؤسسات وهذا يزيد الشعور باعتزازهم لهما.
- توجه المؤسسة نحو إقامة نوع من العدالة من الاستفادة من دورات تدريبية وشعور العاملين بالمساواة والعدل يؤدي بهم إلى التفكير و الاستعداد لبذل مجهود إضافي ومساهمة المؤسسة في تشجيع على القيام بالعمل التطوعي مما يساعد على التحلي بالواجب والمسؤولية وهذا بدوره يساعد المؤسسة على تحقيق مسؤوليتها الإجتماعية تجاه عمالها.
- وجود تشعب وتكيف من طرف المبحوثين مع ثقافة المؤسسة يساهم في نشر الوعي بالمحافظة على ممتلكات المؤسسة والذي بدوره يؤدي إلى تحقيق نظام الأمن والسلامة الملائم والجيد في المؤسسة وهذا راجع لاهتمام المؤسسة كوندور بالجانب الصحي لعمالها وهذا ينمي الشعور بالمسؤولية نحو مؤسساتهم.(مشري، 2016/2017).

• التعقيب على هذه الدراسة: جوانب الاستفادة من هذه الدراسة:

- ساعدتنا في ضبط وصياغة فرضيات الدراسة الحالية.
  - ساهمت في اختيار المنهج المناسب لدراسة الحالية، فضلا عن ذلك استفادة من نتائج هذه الدراسة في تحليل بيانات الدراسة ومقارنة هذه النتائج بنتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية.
- العلاقة بين الدراسة الحالية وهذا الدراسة : تتناول هذه العلاقة في إبراز أوجه الاتفاق وأوجه الاختلاف مع هذه الدراسة وذلك كما يلي:

- ❖ أوجه الاتفاق: تتشابه الدراسة الحالية مع هذه الدراسة المعتمدة في التركيز على أبعاد المسؤولية الإجتماعية وهي تعد من الأبعاد التي ارتكزت عليها الدراسة الحالية، وأيضا في استخدام المنهج الوصفي، بالإضافة إلى تطبيق نفس الأداة الإستمارة مع الملاحظة والاستعانة بالوثائق الثانوية.
- ❖ أوجه الاختلاف: اختلفت الدراسة الحالية مع هذه الدراسة في مكان إجراء الدراسة فالدراسة الأخيرة كانت في مؤسسة صناعية تسويقية بينما الدراسة الحالية في مؤسسة إنتاجية استهلاكية، وأيضا في حجم العينة.

### سابعا: النظريات المفسرة لموضوع الدراسة:

تعتبر النظريات التراث السوسيولوجي الذي يعمل على توجيه الباحث في إنجاز بحثه النظري والميداني، وهذا من خلال إرشاده وتزويده بالمفاهيم التي تساعد على جمع البيانات المطلوبة، وكذلك تحليلها ومعالجتها سوسيو كينيا، حيث يجب على الباحث أن يأخذ بعين الاعتبار أهمية الحياد العلمي التي تقتضيها موضوعية هذا الأخير-الباحث-.

#### 1. النظرية البنائية الوظيفية:

تناولت نظرية البنائية الوظيفية تفسير أبعاد وتطبيق المسؤولية الاجتماعية فيما يخص البعد الإقتصادي والاجتماعي، حيث نجد العديد من علماء البنائية الوظيفية أمثال: سبنسر وبارسونز وفيبر أفادوا بتحليل أهمية التوازن البناء الاجتماعي في أداء وظائفه بطريقة سليمة تحفظ أمن الكيان الاجتماعي من خلال تكامل الأنساق في أداء وظائفها، ويمكن اعتبار هذه النظرية من النظريات الهامة في مجال العمل؛ ذلك لما تتمتع به من محاولة ربط أجزاء المجتمع بعضها بعض، ليظهر المجتمع نسقا واحدا متكامل الأجزاء، ويمكن تحديد أنساق المجتمع ابتداء من الفرد، ثم الأسرة، ثم المجتمع ومؤسساته، وهذه الأنساق كلها تسعى إلى التماسك والتوازن في الأمور الحياتية من النواحي الاجتماعية والاقتصادية والدينية والصحية والتربوية والأمنية، فإذا ما عجز الأعضاء في المؤسسة عن ممارسة الوظائف البناء الاجتماعي فقد ينشأ الخلل الوظيفي الناتج عن عجز الأعضاء في المؤسسة عن ممارسة الوظائف الاجتماعية، فمؤسسات المسؤولية الاجتماعية- من خلال العمل الاجتماعي- تقوم بسد هذا العجز، وإعادة الضبط والتوافق الاجتماعي إلى طبيعته، كما يحدث شكلا من التوازن والتماسك الاجتماعي من خلال تطبيق المبادئ الأساسية للمسؤولية الاجتماعية(الجواد، 2000، صفحة 126).

ولقد قدم بارسونز وجهة نظر ثقافية أسهمت في تحليل و التفسير النظري لبعض المشكلات المتعلقة بغياب التنسيق والانسجام داخل التنظيم، وأوضح بان أهداف التنظيم ونشاطاته تعتبر مشروعة إذا استمدت قيمها من القيم النسق الاجتماعي الأكبر، لأنها هي التي تؤكد الإسهام الفعلي للنسق التنظيمي ونشاطاته في تحقيق المتطلبات الوظيفية التي تسمح للتنظيم بتحقيق الأهداف الحيوية على الأقل، متطلبات تنحصر أساسا في مطلب الموائمة، وتحقيق الأهداف مطلبين آخرين هما التكامل والكمون اللذين يعنى بهما مدى ملائمة الظروف السائدة في الأنساق الفرعية لظروف النسق الأكبر. (الحسني، 1994،

الصفحات 75-74)، حيث أعرج معن خليل عمر إلى تطبيق نظرية نسق الفعل الإجتماعي على المصنع كما أوردها وهو كالآتي:

1 وظيفة التكيف: إذ اعتبر شروط العمل والخدمات الغذائية ونوع الكمائن والآلات المتقدمة والمتطورة والإنارة الكافية والمناسبة، تساعد العمال على التكيف للعمل وفق متطلبات المعمل لأن تكيف العامل لا يأتي من فراغ أو بعفوية ما لم تكن هناك مقومات تساعدهم على التماثل مع متطلبات العمل فيه والاستمرار في البقاء معه.

2 وظيفة تحقيق الهدف: التي تعن مهام التصنيع وتسويق الإنتاج وصيرورة العمل الدائمة في الاستمرار لكي يجد العمال نتائجهم وإبداعهم وقابليتهم مترجمة على شكل هدف إنتاجي خارج حدود المصنع.

3 وظيفة الدمج أو التكامل: أي التنسيق المستمر بين مناشط الأفراد داخل المصنع من أجل الوصول إلى وحدة اجتماعية مندمجة غير مفككة لأن ذلك (أي الاندماج) يعزز القدرة الإنتاجية ونقيض ذلك يضعفها إلا أن هذا لا يتحقق إلا من خلال وجود آليات تفعل فعلها في هذا السياق مثل إدارة العمل والنادي الخاص بعمال المصنع ودائرة العلاقات العامة وتقديم تأمينات صحية وبرامج تأهيلية وإنعاشية خاصة بالعمال.

4 وظيفة المعالجات أو وظيفة الصيانة: من أجل إزالة أي خلخلة يقع بين الأفراد والنسق ذاته يقوم النسق بتقديم برامج تدريبية متطورة لإرقاء قابليتهم المهنية وإشعارهم بأنه يقدم خدمات مهنية لهم وليس الاعتماد على قدراتهم الأولية من أجل ترفيتهم إلى مواقع تدريجية إدارية متقدمة، بذات الوقت تؤهلهم للحصول على رواتب أعلى ومكافئات قائمة على المحفزات والمنح المالية فضلا عن وضع ضوابط وقواعد انضباطية إذا خرج أحدهم عن تعليماته الخاصة بالعمل. (معن، 2005، صفحة 86).

يستهل علماء البنائية المحدثة ( مورجان 1983 و فرنانديز 1985، هدسون 1983 و كانتر 1977، وأيضا توسكي 1984 ) بمبدأ رفض النظرة الاستاتيكية التي تنهض عليها مناقشات مداخل الفرد و التنظيم والعلة وراء هذا الرفض عندهم، أن العلاقة بين الفرد والتنظيم أو بين الفعل والفاعل لا تتصف بالأساتيكية والانعزالية، بل تتصف العلاقة بالديناميكية العالية. وتتمثل الخطوة الثانية في بناء تلك

المداخل في الاستفادة من المداخل السلوكية التي تركز على مناقشة العلاقات بين الأفراد والرضا عن العمل لجماعات العمل وأخلاقياتها. لذلك نجد أن تلك المداخل تقوم على فرضية محورية هي اعتبار أن الإنتماء التنظيمي المكانيزم الأساسي للتحكم في السلوك التنظيمي الذي تحدده افتراضا ثلاثة أبعاد بنائية

هي بناءات الفرصة، التوزيع النسبي للعمال داخل سوق العمل الداخليين بناءات القوة. ويرى علماء البنائية المحدثة أن تلك الأبعاد الثلاثة تعتبر كافية لتفسير انتمائية الفرد نحو التنظيم ومدى استجابته وعلاقته داخل محيط العمل. (علام، 1994، الصفحات 264-265).

فيما يختص الفرضية الأولى، يرى علماء البنائية المحدثة، أن تفهم عمل التنظيمات الرسمية وطبيعة علاقتها بالأفراد تستوجب ضرورة تفهم مماثل لكيفية إدارة هؤلاء الأفراد لخبرات العمل الذي يقومون به، مع التسليم بأن تلك العلاقة تتصف بالديناميكية العالية. فنوعية الأسلوب الذي يدبر به الأفراد خبرات العمل تعتمد على متغيرات مثل طول فترة ممارسة العمل (مدة العمل بالتنظيم)، ومستوى المهارات المكتسبة، والمكاسب التي يجنيها الفرد من جراء عمله داخل التنظيم، ومدى ما يتمتع به هذا الفرد من طموحات وتوقعات بالنسبة له ولزملائه في العمل، إضافة إلى متغيرات أخرى ديموغرافية مثل السن والنوع.

وتلعب بناءات الفرصة دورا حيويا في تحديد السلوك التنظيمي للأفراد وذلك من خلال العلاقات بين متغيرات مثل طول فترة ممارسة العمل، ومستويات المهارات المكتسبة، والمكاسب التي يجنيها الفرد جراء عمله داخل التنظيم، ومدى ما يتمتع به هذا الفرد من طموحات وتوقعات له ولزملائه في العمل، إضافة إلى متغيرات أخرى ديموغرافية مثل السن والنوع، ومتغيرات مرتبطة ببناءات الفرصة مثل الترفيع الوظيفي والأوضاع الرسمية للأفراد داخل (الهيكلية) التنظيمية، فرص الاختيار المتاحة أمام الفرد، الاستقلالية في العمل، السلطة المخولة للفرد من قبل التنظيم والمكاسب التي يحققها التنظيم للأفراد والهيبة والقوة التي تحقق للفرد امتيازات خاصة يتفوق بها على أقرانه في العمل.

الفرضية الثانية التي تدور حولها مناقشات البنائية المحدثة مفادها سلوك الأفراد داخل تنظيمات العمل الرسمية يمكن دراستها من خلال عمليات التكيف التي تكون ذات قيمة عالية لكل من الفرد والتنظيم، وبقدر ما يكون الفرد أكثر تكيفا مع التنظيم تزداد أمامه فرص الترفيع الوظيفي. (ميهوبي، 2012/2013، صفحة 94).

## II. نظرية التبادل الاجتماعي :

تنطلق إسهامات علماء نظرية التبادلية الاجتماعية المحدثة (مورتيمر و بيكر وفاريل وآخرون) في دراسة الانتماء التنظيمي على افتراض علاقة تبادلية بين هذا الانتماء والمنفعة المتبادلة بين كل من الفرد والتنظيم الرسمي الذي يعمل بداخله، وإن كل عمل يكلف به الفرد يقابله نظير مادي من قبل التنظيم.

وتقوم هذه النظرية على مقارنة بين العوائد المتحققة للفرد جراء انتمائه ووجوده في الجماعة والكلفة المقترنة بذلك، إذ أن تبادل المنفعة للفرد جراء انتمائه ووجوده في الجماعة والكلفة المقترنة بذلك، إذ أن تبادل المنفعة للفرد مع الجماعة يعتبر الأساس في الإنتماء، فكلما زادت العوائد المتحققة للفرد من جراء الإنتماء كلما زادت سبل الانجذاب والتفاعل والمشاركة. وبالعكس كلما ضعفت العوائد المتوقعة من هذه العلاقة كلما ازدادت حالات التفكك في الارتباط الجماعي. (خضير، 2002، صفحة 98).

ورغم اتفاق كل من علماء الاقتصاد وعلماء اجتماع العمل على فكرة المحورية للتبادلية بين الانتماء التنظيمي والمصلحة، نجد تباينا واضحا في أسلوب المعالجة والأدوات المنهجية التي يستفيد منها كل فريق منهما دراسة الانتماء التنظيمي، بينما يركز علماء اجتماع العمل مثل ريتشارد هال و دبن و لولر وكيدرون في دراستهم للانتماء التنظيمي وعلاقته بالمكاسب التنظيمية على مهلة ارتباط تلك العلاقة بمتغيرات أخرى مثل الرضا عن العمل وقيم العمل، ويفرق هنا كيدرون بين نوعين من الانتماء التنظيمي هي الانتماء المحسوب والانتماء الأخلاقي، حيث يشير النوع الأول إلى رغبة الفرد في البقاء والعمل داخل تنظيم بعينه لما يقدمه من المكاسب تفوق ما تقدمه تنظيمات عمل أخرى . (بجباح، 2008، صفحة 60)

# الفصل الثاني: المسؤولية الاجتماعية

تمهيد .

أولاً: التطور التاريخي للمسؤولية الاجتماعية .

ثانياً: المسؤولية الاجتماعية والمفاهيم المشابهة لها .

ثالثاً : خصائص المسؤولية الاجتماعية .

رابعاً : أنواع المسؤولية الاجتماعية .

خامساً: عناصر المسؤولية الاجتماعية .

سادساً: مجالات تطبيق المسؤولية الاجتماعية .

خلاصة الفصل

**تمهيد :**

يعد موضوع المسؤولية الاجتماعية من المواضيع التي نالت اهتماما كبيرا على المستوى العالمي ويمتد دورها حتى داخل المنظمة، وتهدف قراراتها لتحقيق منافع اقتصادية مباشرة، فالمسؤولية الإجتماعية الداخلية ترتبط بالأفراد والموارد المستخدمة والمرتبطة بالأداء المحقق للعمل داخل المنظمة الذي يساهم في تطوير العاملين وتحسين حياة العمل المهنية، لأن رقي المنظمة مرتبط بالتزامها بالمسؤولية بشكل مستمر تجاه العاملين داخلها وذلك بالالتزام بالحقوق والواجبات اللازمة والأخلاقية الإجتماعية والقانونية من شأنه تحسين صورة ذهنية جيدة وناجحة للمنظمة بالنسبة للعاملين فيها .

ومن خلال هذا الفصل سنحاول التطرق إلى التطور التاريخي للمسؤولية الإجتماعية، المسؤولية الاجتماعية والمفاهيم المشابهة لها.

**أولا: التطور التاريخي للمسؤولية الإجتماعية :**

عرفت المسؤولية الإجتماعية تطورا مستمرا كانت نتيجة للظروف وتغير الأوضاع الاقتصادية السائدة، وكذلك لتغير أنماط وأساليب الإدارة، وعموما يمكن تقسيم المراحل التي مرت بها المسؤولية الإجتماعية إلى: (نجم، 2006، الصفحات 201-202)

**1. التقسيم الأول ( الفترة بين 1800- إلى يومنا الحاضر):**

(1) مرحلة إدارة تعظيم الأرباح للفترة 1800 - 1920 : وفي هذه المرحلة كانت المسؤولية الأساسية للأعمال هي تعظيم الأرباح، والتوجه نحو المصلحة الذاتية الصرفة وإن النفوذ والثروة هي الأكثر أهمية وأن " ما هو جيد لي هو جيد للبلد " .

(2) مرحلة إدارة الوصاية للفترة من أواخر العشرينات حتى بداية الستينات : وفيها أن المسؤولية الأساسية للمؤسسات ( الأعمال)، هي تحقيق الربح الملائم الذي يحقق المصلحة الذاتية ومصالح الأطراف الأخرى مثل المساهمين والعاملين، وأن النفوذ مهمة ولكن الأفراد مهمون أيضا، وأن " ما هو جيد للشركات جيد للبلد".

(3) مرحلة إدارة نوعية الحياة للفترة أواخر الستينات حتى الوقت الحاضر : وفي هذه المرحلة فإن المسؤولية الأساسية للأعمال تقوم على أن الربح الضرورية ولكن أن الأفراد أهم من النفوذ وهذا يحقق المصلحة الذاتية لشركات الأعمال ومصالح المساهمين المجتمع ككل، وأن " ما هو جيد للمجتمع هو جيد للبلد".

11. التقسيم الثاني ( الفترة ما قبل الحرب العالمية الثانية – الفترة من الحرب العالمية الثانية إلى يومنا هذا):

وهذا وتجدر الإشارة إلى وجود تقسيم آخر للمراحل التي مرت لها المسؤولية الإجتماعية ويمكن تلخيصها في فترتين :

1) الفترة التي سبقت الحرب العالمية الثانية ( الثورة الصناعية- الحرب العالمية الثانية): وتضم هذه الفترة المراحل التالية:

1. الثورة الصناعية والإدارة العلمية وتميزت بتعظيم الأرباح نتيجة التطور التكنولوجي والنمو الصناعي.

2. العلاقات الإنسانية وتجارب هورثون وجاءت على إثر الانتقادات التي وجهت للمرحلة السابقة وفيها برزت أساليب تأمين السلامة والأمان في العمل وحماية حقوق الأطراف المختلفة ذات الصلة بالمنظمة.

3. ظهور خطوط الإنتاج وتضخم المنشآت حيث ازداد تشغيل صغار السن، ولم يكن هناك حاجة لمتخصصين كثيرين.

4. تأثير الأفكار الاشتراكية حيث لعبت دورا مهما في توجيه أداء المؤسسات نحو تحمل مسؤوليتها الإجتماعية .

5. الكساد الإقتصادي الكبير والنظرية الكينزية والتي شكلت دورا مهم نحو توجه المؤسسات لتبني المسؤولية الإجتماعية نتيجة انهيار الاقتصاد العالمي وتسريح الآلاف من العمال.

2) الفترة الممتدة من نهاية الحرب العالمية الثانية- إلى يومنا هذا: تعتبر هذه الفترة بما تحويه من مراحل المسار الحقيقي الذي جسد مفهوم المسؤولية الإجتماعية بمعناه العام ويمكن إبراز أهم هذه المراحل في:

1. التوسع الإقتصادي والذي قام على أساس ارتباط المسؤولية الإجتماعية بكل الأطراف التي تتعامل معها الشركة ( المستهلكين، الزبائن، المجهزون).

2. المواجهات الواسعة بين الإدارة والنقابات حيث ساهمت وسائل الإعلام في زيادة الوعي لدى الناس وخاصة النقابات العمالية وهذا ما أدى إلى تعميق الوعي بالمسؤولية الإجتماعية .

3. القوانين والمدونان الأخلاقية والتي ضمنت بنود خاصة بالمسؤولية الإجتماعية حيث ظهر ما يعرف بمحاسبة المسؤولية الإجتماعية والأداء المالي، وكذلك تطوير مقاييس الأداء الإجتماعي .

4. جماعات الضغط والتي لها تأثير كبير على القرارات المتخذة داخل المؤسسة ( جماعات حماية البيئة، جماعات المستهلك).
5. عصر المعلوماتية واقتصاد المعرفة و ما أنجر عن ذلك من تغيرات جمة عرفها الاقتصاد العالمي خاصة في ظل بروز الخصوصية الأمر الذي أدى إلى زيادة الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية. (نجم، 2006، صفحة 202).

### ثانيا: المسؤولية الاجتماعية والمفاهيم المشابهة لها:

هناك مصطلحات مشابهة أو مرادفة لمصطلح المسؤولية الاجتماعية نذكر منها:

- 1) المسؤولية الاجتماعية للشركات Corporité Social Responsibility : وهذا المصطلح يهتم فقط بالدور الاجتماعي والإنساني للقطاع الخاص ( الشركات) في خدمة المجتمع.
- 2) المسؤولية المجتمعية Societal Responsibility : وهذه التسمية هي أدق من مصطلح المسؤولية الاجتماعية، حيث أن مبادرات وبرامج ومشروعات المسؤولية الاجتماعية هي مبادرات وبرامج ومشروعات مجتمعية في مختلف مجالات التنمية الاجتماعية الاقتصادية والتعليمية والصحية والثقافية...وليس قاصرة فقط على التنمية الاجتماعية، إلا أن معظم المنظمات والجهات سواء على المستوى الدولي أو الإقليمي أو القومي تستخدم مصطلح المسؤولية الاجتماعية، لذا قررنا استخدام المصطلح الأكثر استخداما وشيوعا.
- 3) المواطنة المؤسسية أو مواطنة الشركات Companies Citizenship : من منطلق أن أحد معايير مواطنة أي مؤسسة هو التزامها الطوعي بالمساهمة في خدمة المجتمع وتنميته.
- 4) المسؤولية المؤسسية أو مسؤولية الشركات Companies Responsibility: بمعنى أن لكل مؤسسة في المجتمع مسؤولية الاشتراك في تحسين رفاهية المجتمع من خلال مبادرات خيرية ومساهمات بالموارد بالمؤسسة .
- 5) عطاء الشركات Companies Giving: لا يقتصر العطاء على الأفراد، وإنما الشركات في المجتمع يمكنها العطاء أيضا إلى مجتمعاتها، عندما تقوم الشركات بتقديم بعض الخدمات إلى المجتمع دون محاولة على شيء في المقابل، يتحقق العطاء الإنساني المتوقع منها.

قال أفلاطون: " اشتراك غيرنا في مسراتنا يزيدنا إحساسا بتلك المسرات ". يحتاج كل إنسان إلى إشباع الحاجة إلى إشباع الحاجة إلى الإنتماء إلى الجماعة، ويود أن يكون محبوبا فيها، وحتى يحقق ذلك لابد

من أن يسعى إلى خدمة الآخرين ويهتم بشؤونها الخاصة فقط، بل لابد من أن تعطي من جهدها وفكرها للآخرين الذين يحتاجون إلى هذا العطاء. (أبو نصر، 2015، الصفحات 34-36).

### ثالثا : خصائص المسؤولية الإجتماعية :

هناك خصائص تعمل على تحقق المسؤولية الإجتماعية وهي :

- 1) الحرية : أي أن المسؤولية الإجتماعية تتطلب ضرورة شعور المؤسسة بالحرية وهي تختار الفعل لكي تترتب عليه المسؤولية في عالم تسوده الجبرية والقهر .
- 2) المراقبة : وتتطلب مراقبة السلطة الإدارية في الاعتبار القانوني والسلطة الإلهية و الضمير في الاعتبار الأخلاقي.
- 3) ثبات الهوية : وتعني أن يكون للمؤسسة هوية محددة عند استخدام فعل ما وتحملها مسؤولية ذلك الفعل، فلا تحاسب على أعمالها إن كانت فاقدة للهوية .
- 4) المعرفة : أي معرفة القواعد التي ينبغي السير عليها في السلوك بوجه عام حيث تزداد المسؤولية الإجتماعية بتزايد المعرفة. (نجف و القيسي، صفحة 7).

### رابعا : أنواع المسؤولية الإجتماعية :

يمكن تقسيم المسؤولية الإجتماعية إلى نوعين هما :

- 1) المسؤولية الإجتماعية الداخلية Internal Social responsibility : وتتمثل في إسهام المنظمة في تنمية قدرات وتطوير العاملين بها والمحافظة عليهم ووقايتهم من أي مخاطر قد يعرضون لها من بيئة العمل وتحسين مستوى معيشتهم (أبو نصر، 2015، صفحة 38)، والتعلم والتدريب، حق المساءلة للموظفين، تحسين نظام المعلومات في المؤسسة، زيادة تنوع الموارد البشرية، مبدأ المساواة في الأجر وفرص الترقية والتطور الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرارات، إضافة إلى الأخذ بعين الاعتبار القدرة على الاندماج الوظيفي وسلامة العمال.

حيث أن الممارسات المسؤولية من طرف المؤسسة، وخاصة عدم التمييز في التوظيف، يسمح باستخدام العمال المسنين والنساء والعاطلين عن العمل والأشخاص المحرومين في سوق العمل، بالإضافة لتوفير جميع الوسائل اللازمة في موقع العمل وإرغام العمال على ارتدائها، إبلاغ العمال بجميع تدابير

السلامة الضرورية عند وقوع أي طارئ، وتأمين العمال ضد مخاطر حوادث العمل (مانع، 2010/2011، صفحة 20).

(2) المسؤولية الإجتماعية الخارجية (External Social responsibility) : وتتمثل في إسهام المنظمة في المساهمة في تحسين أحوال أسر العاملين وفي المشاركة في خدمة المجتمع وتنميته . (أبو نصر، 2015، صفحة 38).

وفيما يلي جدول يوضح التوجهات الداخلية والخارجية: (البكري، 14-13 ديسمبر 2011، صفحة 11)

جدول رقم (01): يمثل التوجهات الداخلية والخارجية للمنظمة في تبنيتها للمسؤولية الإجتماعية.

الرقم	التوجهات الداخلية للمسؤولية الإجتماعية	الرقم	التوجهات الخارجية للمسؤولية الإجتماعية
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ رفاهية العاملين:</li> <li>- توفير الرعاية الصحية.</li> <li>- المساعدة في الاقتراض المالي.</li> <li>- الإجازات المرضية.</li> </ul>	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الجوانب الخضراء :</li> <li>- بيئة خالية من التلوث .</li> <li>- الالتزام بالمعايير القانونية .</li> <li>- خطط لطوارئ</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ظروف العمل:</li> <li>- تعزيز جودة بيئة العمل .</li> <li>- نادي اجتماعي .</li> <li>- أمان العمل .</li> </ul>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ المنتجات :</li> <li>- السلامة والأمان في المنتج .</li> <li>- حماية المستهلك عند الاستخدام</li> <li>- النهائي للمنتج .</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تصميم العمل :</li> <li>- زيادة رضا العاملين من خلال تصميم العمل .</li> <li>- الأبعاد الاقتصادية للعمل جنباً إلى جنب مع الأبعاد الإجتماعية .</li> </ul>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ السوق والتسوق :</li> <li>- معايير أخلاقية في العمل .</li> <li>- علاقات مستمرة مع الزبائن .</li> <li>- إعلانات صادقة .</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ استدامة رأس المال الفكري :</li> <li>- زيادة المعرفة .</li> <li>- تعميق المهارات .</li> <li>- المساهمة الجماعية .</li> </ul>	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ أنشطة اجتماعية :</li> <li>- دعم المجتمع بأنشطة سائدة .</li> <li>- دعم البيئة المحلية .</li> <li>- دعم المنظمات المجتمع المدني .</li> </ul>

### خامسا: عناصر المسؤولية الإجتماعية :

تتكون المسؤولية الإجتماعية تبعا لتصور سيد أحمد عثمان من ثلاثة عناصر وهي :

1. الاهتمام (Interesting) : وتعني الارتباط العاطفي بالجماعة التي ينتمي إليها الفرد، وهو ذلك الارتباط الذي يخالطه الحرص على استمرار تقدمها وتماسكها وبلوغ أهدافها والخوف من أن تصاب بأي عامل أو ظرف يؤدي لإضعافها أو تفككها ويمكن أن نميز في عنصر الاهتمام مستويات أربعة:
  - (1) المستوى الأول : الانفعال مع الجماعة ويمثل أبسط صورة من صور الاهتمام بالجماعة، فالفرد يساير الحالات الانفعالية التي يتعرض لها بصور انصياعية لإرادية والحالة عند هذا المستوى هي حالة ارتباط عضوي بالجماعة يتأثر كل عضو من أعضائها بما يجري في تلك الجماعة دون اختيار أو قصد من جانب هؤلاء الأعضاء، فالفرد عند هذا المستوى مساير انفعاليا .
  - (2) المستوى الثاني: الانفعال مع الجماعة بصورة إرادية حيث يدرك الفرد ذاته أثناء انفعاله مع الجماعة.
  - (3) المستوى الثالث: التوحد مع الجماعة وشعور الفرد بالوحدة المصيرية معها فخيرها خيره وضرها ضره.
  - (4) المستوى الرابع: ويعني تعقل الجماعة ولها شقين :

- استيطان الجماعة أي تصبح الجماعة في الفكر الرد وتصوره العقلي .

- الاهتمام المتفكر أي الاهتمام المتزن بالجماعة ومشكلاته ومصيرها وأن هذا الاهتمام هو المستوى الأعلى من مستويات الاهتمام بالجماعة والمرتبط بنمو العقل .

II. الفهم (Understanding): وهو العنصر الثاني والفعال في المسؤولية الإجتماعية ويعني الوعي والإدراك وينقسم إلى شقين هما :

- (1) الشق الأول : فهم الفرد للجماعة؛ وتعني فهم الجماعة كما هي في حاضرها الذي يخالطه الفرد ويعايشه وفي ماضيها الذي انطوى ويشارك في مستقبلها، ولا يعني ذلك فهم الفرد لدقائق الحاضر وتفاصيل الماضي وآمال المستقبل وإنما المقصود هو نوع من الحساسية للجماعة أي الاستماع إلى نبض الجماعة كما أنه نوع من الإدراك العام للواقع الاجتماعي الذي يحيا فيه الفرد .
- (2) الشق الثاني: فهم الفرد للمعزى الاجتماعي لسلوكه وأفعاله؛ وتعني أن يدرك الفرد آثار أفعاله في الجماعة أي يفهم القيمة الاجتماعية لأي سلوك يصدر عنه، وأن هذا النوع من الفهم يأتي من مصدرين :

- حضور الجماعة حية في الضمير الفرد ووجدانه، هذا الحضور الذي يجعله يدرك أن كل عمل أو فعل يصدر عنه لا بد أن يرتد صده في جماعته .

- محاسبة الفرد لنفسه قبل أن يحاسب .

III. المشاركة (Participation): وهي تعبير عن الاهتمام والفهم كعاملين أساسيين متحركين معا وهي

بذلك المظهر الخارجي للحركة الداخلية في الشخصية السليمة .

ويعرف الجوهرى المشاركة بأنها العملية التي يلعب الفرد فيها دورا في الحياة الاجتماعية لمجتمعه

وتكون لديه الفرصة لان يشارك في وضع الأهداف العامة للمجتمع .

وللمشاركة ثلاثة جوانب :

(1) الجانب الأول: تقبل الفرد لأدواره الاجتماعية وما يرتبط بها من سلوك أو توقعات اجتماعية، فتقبل

الأدوار أولى صور المشاركة لأن ضد القبول هو التردد وما يترتب عليه من صراعات لدى الفرد

والذي فيه تشتت لقوى الفرد وبالتالي إضعاف لمشاركته الجماعة .

(2) الجانب الثاني : المشاركة المنفذة أي المشاركة في العمل الفعلي لإخراج فكرة أو خطة تتفق عليها

الجماعة إلى عالم الواقع أو تنفيذ ما على الفرد أداءه من عمل .

(3) الجانب الثالث : المشاركة المقومة وهي نوع من المشاركة الموجهة النافذة بينما المشاركة المنفذة

مشاركة مسايرة متقبلة .

وعليه فالمشاركة هي تعبير عن حركة الباطن أو ترجمة للوجدان والفكر، فاهتمام الفرد وحرصه وفهمه

إياها لا يمكن إلا أن يكون مشاركة . (سيد، 1986، الصفحات 47-50)

**سادسا: مجالات تطبيق المسؤولية الاجتماعية:**

يعتبر المجتمع المحلي، إضافة إلى البيئة الداخلية للمنظمة، مجالات مهمة لتطبيق مفهوم المسؤولية

الاجتماعية، إذ تتطلع إلى تجسيد متانة العلاقات وتعزيزها، الأمر الذي يتطلب منها مضاعفة نشاطاتها

اتجاه المجتمع والعاملين داخلها، من خلال بذل المزيد من الرفاهية العامة الخارجية والخاصة الداخلية،

تغطي المسؤولية الاجتماعية مجالات مختلفة نوضحها في الجدول رقم (02):

الجدول(02): مجالات المسؤولية الاجتماعية .

المجال	بعض ما يجب أن تدركه المنظمة الريادية من دور اجتماعي تجاهه
المالكون	حماية أصول المنظمة، تحقيق أكبر ربح ممكن، رسم صورة جيدة للمنظمة، تعظيم قيمة السهم والمنظمة ككل، زيادة حجم المبيعات.
العمال	عدالة وظيفية، رعاية صحية، رواتب و أجور مدفوعة، إجازات مدفوعة، فرص تقدم وترقية، تدريب مستمر، إسكان للعاملين و نقلهم، ظروف عمل مناسبة.
المستهلكون	أسعار مناسبة، الإعلان الصادق، منتجات آمنة و بنوعية جيدة، إرشادات بشأن استخدام المنتج ثم التخلص منه أو من بقاياها.
المنافسون	معلومات صادقة، عدم سحب العاملين من الآخرين بوسائل غير نزيهة، منافسة عادلة ونزيهة.
الموردون	أسعار عادلة، الاستمرارية في التجهيز، تسديد الالتزامات المالية والصدق في التعامل.
البيئة	التشجير وقيادة المساحات الخضراء، المنتجات غير الضارة، الحد من تلوث الماء والهواء والتربة، الاستخدام الأمثل للموارد وخصوصا غير المتجددة منها.
الحكومة	الالتزام بالقوانين، إعادة التأهيل والتدريب، تكافؤ الفرص بالتوظيف، حل المشكلات الاجتماعية، تسديد الالتزامات الضريبية.
جماعات الضغط	التعامل الصادق مع الصحافة، احترام أنشطة جماعات حماية البيئة، التعامل الجيد مع جمعيات حماية المستهلك، احترام دور النقابات العمالية والتعامل الجيد معها.

المصدر: (الصيرفي، 2007، صفحة 72).

## خلاصة الفصل :

تعرف المسؤولية الإجتماعية بأنها مجموعة الالتزامات الاقتصادية والاجتماعية والأخلاقية والقانونية التي تقدمها المؤسسة نحو العاملين أو يلتزم بها العاملين نحو المؤسسة من أجل الرفع من الإلتناء لدى العاملين اتجاه العاملين.

فتطبيق المسؤولية الإجتماعية فائدة بالنسبة للمؤسسة بشكل عام، فهي تفيد المؤسسات وتزيد من إنتمائية وولاء أفرادها العاملين فيها من ناحية، وتحسن من صورتها الإجتماعية من ناحية أخرى، إذ تمكنها من التقرب من عمالها، فالعقد الأخلاقي الذي تلتزم من خلاله المؤسسة بمسؤوليتها الإجتماعية نحوهم، هو عقد لاستمراريتهما وتطورها بصفة عامة وعقد لاحترام حقوقهم بصفة خاصة، هذا العقد الذي يتطلب إتباع سياسة اتصالية خاصة تجاه العاملين داخلها وتقوم على الشفافية والوضوح والحوار المتبادل معهم، حيث تساهم هذه السياسة الاتصالية المسؤولية في تحسين صورة المؤسسة وتحقيق التقارب مع العاملين لديها، مما يمكنها من تحقيق الإستقرار داخليا وخارجيا.

ومن خلال التناول النظري للمسؤولية الإجتماعية، سنحاول التعرف على الجانب النظري للإلتناء التنظيمي في الفصل التالي.

# الفصل الثالث : الإلتواء التنظيمي

تمهيد .

أولاً: تطور الإلتواء التنظيمي في المؤسسة .

ثانياً: الإلتواء التنظيمي والمفاهيم المشابهة له .

ثالثاً : خصائص الإلتواء التنظيمي .

رابعاً : أنواع الإلتواء التنظيمي .

خامساً: العوامل المؤثرة في الإلتواء التنظيمي .

خلاصة الفصل .

## تمهيد :

يعد الإلتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت اهتماما واضحا في حقل الإدارة في العقود الأخيرة، لما له من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة إنجاز العمل؛ إذ يعبر الإلتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو المنظمة ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضوا فيها، ويظهر الإلتزام في بذل العامل جهودا إضافية في العمل، ويعد الأفراد الذين يشعرون بالإلتزام نحو منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات الأخرى .

فالإلتزام هو أحد المعايير التي تحدد مدى ارتباط العامل بالمنظمة من خلال التزامه داخل المنظمة ومشاركته في عملية اتخاذ القرار، وبناء علاقات جد حسنة ضمن العمل الجماعي فهو يساهم في إستمرار الفرد لتحقيق أهدافه.

فقد برزت الحاجة إلى دراسة هذا النوع من الظواهر الإدارية، ارتأينا عرضا حول تطور الإلتزام التنظيمي في المؤسسة .

## أولا: تطور الإلتزام التنظيمي في المؤسسة:

لقد بين بشونان (Bochanan) في بحثه الخاص بتطور ولاء المديرين لتتظيمات العمل عام 1974 أن الإلتزام التنظيمي للفرد يمر بثلاث مراحل متتابعة وهي:

1) مرحلة التجربة: وتبدأ هذه المرحلة من أول يوم يباشر به الفرد لعمله ولمدة عام واحد، يكون الفرد خلالها خاضعا للإعداد والتدريب والاختيار، ويكون توجهه الأساسي السعي لتأمين قبوله في التنظيم والتعايش مع البيئة الجديدة التي يعمل فيها، وكيفية اتجاهاته بما يتلائم مع اتجاهات التنظيم، وإدراك ما يتوقع منه وإظهار مدى خبراته ومهاراته في أدائه، كما أنه يحاول التأقلم والانسجام مع حالته وبيئة عمله الجديدة.

2) مرحلة العمل والإنجاز: ومدة هذه المرحلة تتراوح بين عامين إلى أعوام تلبية مرحلة التجربة، وخلال هذه الفترة يعمل الفرد على تأكيد مفهوم الإنجاز بناء على مفهومه الشخصي، وحينها يتضح في ذهنه مفهوم الإلتزام للعمل والمنظمة.

ويكتسب الفرد خلال هذه المرحلة مهارات ومعارف متنوعة، مما يساعده بشكل أكبر على رسم مساره الوظيفي في ضوء إمكانياته وقدراته التي تضعه على بداية الطرق لرسم حياته الوظيفية المستقبلية، وغالبا ما ينجح الفرد خلال هذه المرحلة في إيجاد المجال الوظيفي المناسب، فيقوم بتنويع أنشطة العمل التي تثبت أقدامه في المنظمة في وظيفة دائمة، ويحتاج الموظف إلى من يساعده للنجاح في ذلك، لذلك أن يكون رئيسه المباشر بمثابة الصديق والمستشار الذي يوجهه.

3) مرحلة الثقة بالتتظيئ: تبدأ هذه المرحلة من السنة الخامسة لالتحاق الفرد والمنظمة، وتستمر إلى ما لا نهاية، حيث يزداد ولائه وتقوى علاقاته وينتقل إلى مرحلة النضج.

ويهتم الموظف خلال هذه المرحلة بتطوير مهاراته ومعلوماته الوظيفية، والمحافظة على إدراك الآخرين لقدراته على الإنجاز والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة. ويمتلك الموظف هذه الحالة رصيذا كبيرا من الخبرة، والمعرفة، والإلمام الوظيفي، ويمكن أن يستخدم كمدرّب للعاملين الجدد، وتزداد مشاركته في مراجعة وتصميم سياسات المنظمة، أو أهدافها ، وتوجيه العاملين بها. (العوفي، 2005، صفحة 36)

جدول رقم (3): مراحل تطور الإلتئاء التتظيئي عند (بشونان).

المرحلة الأولى (التجربة)	المرحلة الثانية (العمل والإنجاز)	المرحلة الثالثة (الثقة بالتتظيئ)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحديات العمل</li> <li>- تضارب الولاء</li> <li>- وضوح الدور</li> <li>- ظهور الجماعة التلاحمية</li> <li>- نمو اتجاهات الجماعة تجاه التتظيئ</li> <li>- فهم التوقعات</li> <li>- الشعور بالصدمة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الخوف والعجز</li> <li>- ظهور قيم الإلتئاء والولاء</li> <li>- للتتظيئ والعمل</li> <li>- الأهمية الشخصية</li> <li>- رسم المسار الوظيفي</li> <li>- تنوع الأنشطة في العمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ترسيخ الولاء وتدعيمه</li> <li>- تقوية العلاقات</li> <li>- تطوير المهارات والمعلومات الوظيفية</li> <li>- القدرة على إدراك الآخرين</li> <li>- لقدرات الموظف على الإنجاز والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.</li> </ul>

## ثانيا: الإنتماء التنظيمي والمفاهيم المشابهة له:

تتعدد المفاهيم المشابهة والقريبة لمفهوم الإنتماء التنظيمي نذكر منها :

### (1) الالتزام التنظيمي:

يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومنة قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمتها. و يشير الالتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الإجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحوية والنشاط ومنحها الولاء، ويمثل الالتزام التنظيمي شعور داخلي يضغط على الفرد للارتباط بالمنظمة وللعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة، يتضمن الالتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسية وهي الرباط العاطفي أو الوجداني بين الفرد والمنظمة والاستمرار والبقاء في العمل، والشعور بالواجب اتجاه المنظمة، إذا يعبر الالتزام التنظيمي عن حالة غير محسوبة يستدل عليها من خلالها ظواهر تنظيمية معينة تتضمن سلوك الأفراد وتصرفاتهم وتجسيد مادي ولأئهم لمنظماتهم.

يستغرق الالتزام التنظيمي في تحقيقه وقتا طويلا لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد، كما أن التحلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات إستراتيجية ضاغطة، يتأثر الالتزام التنظيمي بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل، وتتمثل محرجات الالتزام التنظيمي في البقاء داخل المنظمة وعدم تركها ودرجة انتظام وحضور العمال والأداء الوظيفي والحماس للعمل والإخلاص للمنظمة .(سلامة، 2003، صفحة 15) .

### (2) الولاء التنظيمي :

إن الولاء شعور يتعلق بوجود الفرد اتجاه جماعة ما أو فكرة ما تأييدا لها وطاعة وإخلاص وتضحية في سبيلها، وهو نفس المعنى الذي جاءت به دائرة المعارف الأمريكية حيث أكدت على أن الولاء هو الإخلاص والطاعة للحكومة مقابل حمايتها للفرد، وكان قديما في عهد الإقطاع الولاء لصالح المزرعة أما الآن فأصبح الولاء للدولة وللرموز الرئيسية فيها، كما يدين الأجانب بالولاء للبلد المضيفة لهم وفي ظروف بعينها يمكن اعتبارها في ضوء القانون خيانة وأن الشخص اللاجئ هو ذلك الذي بلا دولة.

وعلى ذلك فالولاء اتجاه نفسي اجتماعي ذو جانب انفعالي عاطفي وجانب سلوكي يدفع الفرد للقيام بسلوك معين نحو مصلحة ما تتعلق بانتمائه للجماعة، وهذا بالإضافة إلى جانبه المعرفي الذي يتمثل في

إدراك الفرد للمفاهيم والقيم التي يستند إليها شعور بالولاء أي أن للولاء جانبا نفسيا ولا يمكن إدراكه إلا من خلال الواقع المعاش على المستوى السلوكي واللفظي، والولاء في معظمه اتجاه شعوري إلا أنه ذو أرضية لا شعورية ترتبط بمفهوم الحب الذي تقوم عليه جميع الاتجاهات النفسية.

وانطلاقا مما سبق يمكن إجمال الفرق بين الولاء والإنتماء وتأكيد العلاقة الإيجابية بينهما فيما يلي:

- يرتكز الإنتماء على عضوية الفرد لجماعة ما والاندماج فيها والتواجد معها يتجاوزها الولاء ليشمل فكرة ما أو قضية ما فيمكن أن يكون الولاء لجماعة لا ينتمي إليها الفرد .
- بينما يرتكز الإنتماء على جماعة يكون الفرد متقبلا لها مقبولا منها يركز الولاء على العواطف التي تربط الفرد بالجماعة أو الفكرة أو القضية .
- يرتكز الإنتماء على العضوية ويركز الولاء على المشاعر والعواطف اتجاه الجماعة باعتباره رابطة وجدانية واستعداد إرادي يتخذ العديد من الصور منها: الطاعة، الالتزام، الإخلاص، الواجب، والصدقة ولهذا فهو يقوي الإنتماء وينميه .
- الإنتماء يحتوي جزءا من الموضوع بالوجود المادي، أما الولاء فيحتوي الموضوع كله وجدانيا وسلوكيا سواء أكان الاحتواء نظريا أم علميا . (حسانين، 1989، صفحة 27)

والجدير بالذكر أن الولاء التنظيمي مرحلة متقدمة من الإنتماء التنظيمي، فالولاء ينتج من الإنتماء التنظيمي الذي يتمخض عنه ارتباط شديد بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها، أما الالتزام التنظيمي فيعد بمثابة عامل وسيط بينهما، فقد يلتزم الفرد بمهام العمل المكلف به للمنظمة التي ينتمي إليها، ولكن يزداد هذا الالتزام في حالة الوصول لمرحلة الولاء للمنظمة .

### ثالثا : خصائص الإنتماء التنظيمي :

- يمتاز الانتماء التنظيمي بعدة من الخصائص تتمثل فيما يلي :
- يشير الإنتماء التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل لأقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمتها .
- يشير الإنتماء التنظيمي إلى رغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الإجتماعي من أجل تزود المنظمة بالنشاط والحيوية ومنحها الانتماء . (ابراهيم، 2006، صفحة 13).

- إن الإنتماء التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات الأفراد العاملين في التنظيم والتي تجسد مدى انتمائهم .
  - إن الإنتماء التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم .(الدوسري، 2009، صفحة 74)
  - أنه يفقد خاصية الثبات، بمعنى أن مستوى الإنتماء التنظيمي قابل للتغيير حسب درجة تأثير العوامل الأخرى فيه .
  - يتأثر الإنتماء التنظيمي بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظواهر الخارجية المحيطة بالعمل .(ابراهيم، 2006، صفحة 13)
- ومن خلال الخصائص السابقة الذكر نصل إلى أن الإنتماء التنظيمي حالة شعورية تختلف من شخص لآخر، وهو بذلك يكون ذو مستوى إضافة إلى كونه شيء معنوي يدل عليه السلوك التنظيمي .

#### رابعا : أنواع الإنتماء التنظيمي :

نجد أن الإنتماء التنظيمي يحتوي على ثلاثة أنواع وهي :

- 1) الإنتماء الاستمراري :ميل الفرد للاستمرار في المنظمة لشعوره بالخسارة التي سوف يتحملها إذا ترك المنظمة أو بسبب عدم توافر بدائل وظيفية مناسبة، فالانتماء هنا يدفع نحو الاستمرار في الوظيفة بالمنظمة، حيث يكرس الموظف حياته، ويفضل مصلحة المنظمة على مصلحته الشخصية عند تعارضها .
- 2) الانتماء العاطفي :يعكس الارتباط العاطفي للفرد واحتوائه وتوافقه مع المنظمة التي يعمل بها من خلال ارتباط الفرد بعلاقات إنسانية داخل المنظمة تضمن الإقبال على العمل وزيادة درجات الإنتماء التنظيمي. وتظهر هذه العلاقات غالبا في شكل تنظيمات غير رسمية التي تدعم عوامل الإنتماء والولاء، وقد تشكل عوامل ضغط قوية تعزز مكانة الفرد في المنظمة في ضوء قوة الجماعة التي ينتمي إليها .

ويشير النمر وآخرون إلى أهمية التنظيم غير الرسمي في تحقيق الانتماء التنظيمي من خلال التنفيس عن مشاعر الضيق والقلق والتضجر من الأوامر والتعليمات الصادرة من التنظيمات الرسمية، لذلك تساعد التنظيمات غير الرسمية بدرجات أكبر على التزام الفرد بمهام عمله وزيادة درجات انتمائه للمنظمة بغض النظر عما يتعرض له من متاعب وضغوط من قبل التنظيم الرسمي، حيث تنمو العلاقات غير الرسمية

خلال التجربة العلمية والاحتكاك والتفاعل المباشر، وقد يشكل التنظيم غير الرسمي عامل ضغط على الإدارة لتحقيق أهداف ومطالب العاملين، فهنا يحدث التحول الإيجابي بالشعور العميق بالإنتماء للمنظمة والإلتزام بمهام وواجبات العمل، ولذلك لا يفكر أعضاء التنظيم غير الرسمي في التسرب من المنظمة، بل يستخدمون الضغط والتأثير لتحقيق مطالبهم التي يتوقف نجاحها على قوة التنظيم غير الرسمي ومقدار تماسكه وقوة تأثير أعضائه .

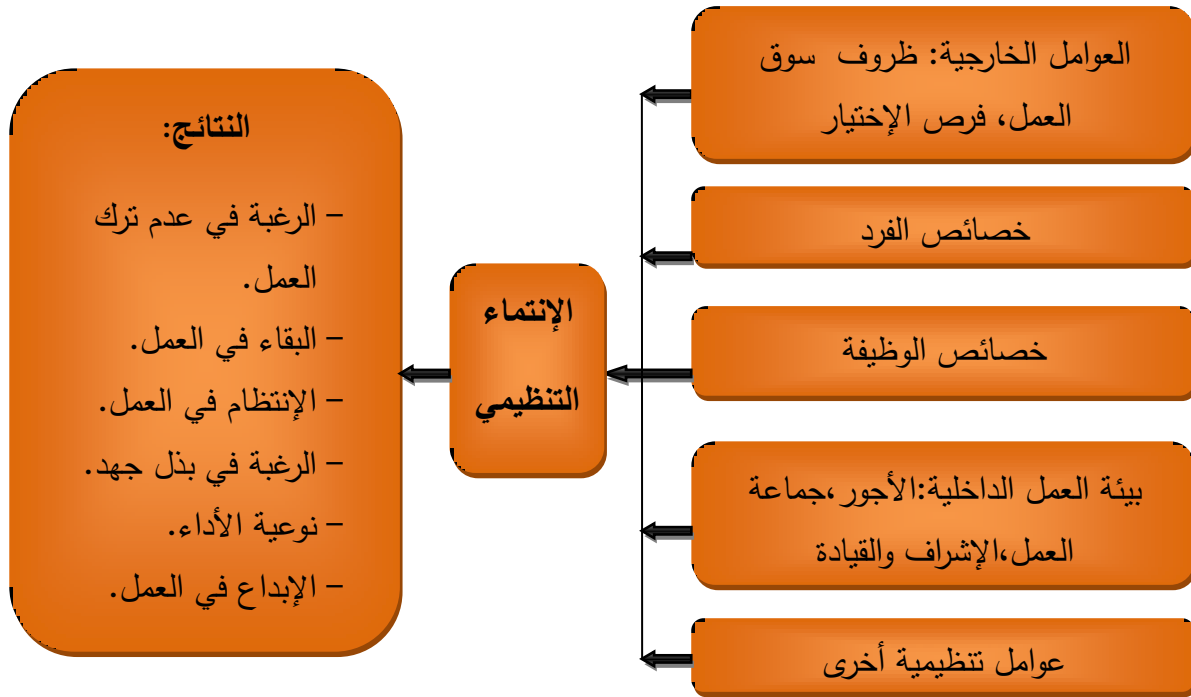
3) الانتماء المعياري :يعكس هذا النوع من الإنتماء تعهد الفرد الأدبي بالبقاء في المنظمة وينتج هذا التعهد من القيم التي يعتنقها الفرد من قبل التحاقه بالمنظمة والقيم التي يكتسبها بعد التحاقه بالمنظمة، حيث يعبر هذا النوع من الانتماء عن مدى التزام الفرد بالمنظمة وأهدافها في إطار الأهداف والمبادئ والقيم الخاصة بالجماعة معينة داخل المنظمة، ويخضع الفرد لسلطة هذه الجماعة والمعايير التي تحددها.

ويقوم الانتماء المعياري إلى الصراع التنظيمي، لذلك يمكن للإدارة الواعية أن تستفيد منه من خلال حسن إدارة الصراع التنظيمي، الذي قد يقع بين الفرد والجماعة نتيجة عدم التوافق بين حاجات الفرد وحاجات الجماعة بالعمل على تقليص الصراعات التي تضر بصالح العمل وتهدده، والحفاظ على مستوى الصراعات الإيجابية التي تكون في صالح العمل دون العمل على تصعيدها لمواقع أعلى تضر بمصالح المنظمة .(آل سعود، 2016، الصفحات 63-64)

#### خامسا: العوامل المؤثرة في الإنتماء التنظيمي :

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الإنتماء التنظيمي، بعضها عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية للمنظمة، وبعضها يتعلق بخصائص الفرد، والوظيفة، وتجاريه، وإدراكه لظروف بيئة العمل، والعوامل التنظيمية الأخرى كما في الشكل التالي: (خطاب، 2001، صفحة 147).

الشكل رقم(1): يمثل العوامل التي تؤثر في الإلتزام التنظيمي.



#### 1. العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية:

تؤثر العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية كظروف العمل، وفرص الاختيار على اتجاهات الأفراد وبالتالي تؤثر على درجة الإلتزام التنظيمي، خاصة في الأيام والشهور الأولى لبدأ العمل وقد سمي هذا بالمسبقات في عملية الإلتزام التنظيمي.

وقد تبين من بحث قامت به الدكتورة عايدة خطاب، عن اتجاهات العاملين والمناخ التنظيمي، بالقطاع العام، أن مستوى الإلتزام التنظيمي كان مرتفعا، وقد كان أحد الأسباب في ذلك إدراك العاملين لارتفاع معدل البطالة، وقصور المعلومات عن سوق العمل، فضلا عن انخفاض حركة الأفراد في التنقل بين أقاليم الدولة، وانخفاض فرص العمالة بها، كل هذا أثر على اتجاهات العاملين بالنسبة للإلتزام التنظيمي بالارتفاع.

#### 1 خصائص الفرد :

تتناول العديد من الدراسات خصائص الفرد من حيث السن وطول مدة الخدمة، ومستوى التعليمي، الجنس، ودوافع وقيم الأفراد وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي .

1. السن وطول مدة الخدمة: كلما زاد السن، طول مدة الخدمة، تزداد العلاقات الإجتماعية، وبالتالي ارتفاع مستوى الإلتزام التنظيمي.

2. مستوى التعليم : قد يرتبط مستوى التعليم عكسيا أو طرديا بالإلتزام التنظيمي .

3. الجنس : تبين من بعض الأبحاث أن النساء أكثر انتماء للمنظمة عن الرجال، بينما تبين أن أبحاث أخرى أنه ليس هناك علاقة بين الجنس والانتماء .

4. دوافع وقيم الأفراد : كلما كانت المنظمة المكان الذي يشبع حاجات الفرد، يكون انتماءه التنظيمي أكبر، والأفراد الذين لديهم اعتقاد كبير بالنسبة لقيمة العمل، يكون الانتماء التنظيمي لديهم مرتفعا.

## (2) خصائص الوظيفية :

قد تؤثر خصائص الوظيفية عكسيا أو طرديا بالانتماء التنظيمي. فتتعدد مجالات الوظيفة، والاستقلالية، والتحدي، والتغذية الراجعة،... تؤثر إيجابيا. والتوتر، وعدم وضوح الدور، والصراعات، تؤثر سلبا.

## II.العوامل المتعلقة ببيئة العمل الداخلية :

- (1) الأجور: كلما كانت الأجور عادلة متناسبة مع عبء العمل، ازداد الشعور بالانتماء التنظيمي .
- (2) جماعة العمل: كلما كانت اتجاهات جماعة العمل إيجابية للمنظمة، زاد مستوى الانتماء التنظيمي.
- (3) الإشراف والقيادة : تؤثر نوعية الإشراف والقيادة على مستوى الانتماء التنظيمي، فالإشراف الديمقراطي والمشاركة يزيد من مستوى الانتماء التنظيمي، والعكس صحيح .

## III. العوامل الخاصة بالهيكل التنظيمي :

تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين الهيكل التنظيمي والانتماء التنظيمي، فقد وجد أن اللامركزية في اتخاذ القرارات، وتوافر درجة من الاعتمادية في أداء الأعمال بين الإدارات الوظيفية، وتنظيم إجراءات العمل، لها تأثير إيجابي على الانتماء التنظيمي .(خطاب، اتجاهات العاملين والمناخ التنظيمي، 1991، صفحة 119).

- (1) المكانة الاجتماعية: ويقصد بها المرتبة الاجتماعية للشخص مقارنة بأخرين في نظام اجتماعي . ويبين البقمي أنه قد تكون المكانة مكانة رسمية، أو غير رسمية، تمنحها الجماعة لشخص ما تعبيرا عن شعورهم نحوه، في أي تنظيم معين يحدد ارتباطهم ببقية الأفراد في التنظيم وفق الترتيب هرمي معين، تحدد فيه مرتبة كل فرد بالنسبة للآخرين في التنظيم، ويسعى العاملون ببذل قصارى جهدهم للمحافظة على مكانتهم وتمييزها .

وللمكانة الاجتماعية أسباب عديدة منها: الدرجة الرسمية التي يتحصل عليها الشخص في بناء المنظمة، وأنماط العمل ومهاراته وظروف العمل، والأجور والأقدمية في التعيين بالإضافة إلى الأسباب التي يحصل عليها الشخص من خارج المنظمة كالتعليم والمكانة المهنية .

(2) إشباع حاجات العاملين الإنسانية في التنظيم: من المعروف أن للعاملين مجموعة من الحاجات المتداخلة التي يسعون إلى تلبيةها، فهم يرغبون في إشباع حاجاته الفسيولوجية الأساسية وحاجتهم للأمن والشعور بالطمأنينة في التنظيم، ويسعون لأن يكونوا المقدرين، وأن ينتمون لجماعة ويسعون بالتالي لتحقيق ذاتهم، إن إهتمام المنظمات بإشباع هذه الحاجات لدى أفرادها، الشعور بالرضا و الإستقرار، ومن ثم الإلتزام التنظيمي، والتنظيم الذي يساعد في تحقيق وإشباع هذه الحاجات غالبا ما يكون مكانا غير مناسباً لاستقرارهم، بل يسعى أعضاؤه للبحث عن تنظيم آخر يمكنهم من إشباع هذه الحاجات.

(3) وضوح الأهداف وتحديد الأدوار: يساعد وضوح الأهداف على زيادة الإلتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين، فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة، كلما كانت عملية إدراك الأفراد للإلتزام أكبر، وكذلك كلما كانت أدوارهم واضحة ومحددة، فإن ذلك يساعد على تعزيز الإلتزام التنظيمي لديهم، نظرا لأن ذلك يؤدي إلى تجنب الخلافات التنظيمية التي تحدث عند غموض الدور، والتي تنعكس سلبا على الإلتزام العاملين.

(4) الرضا الوظيفي: ويقصد به المشاعر التي يبديها الفرد نحو عمله في التنظيم، وينشأ الرضا من إدراك الفرد للفرق بين ما تقدمه له الوظيفة، وما يجب عليها أن تقدمه له، فكلما قل الفرق بينهما ازدادت درجة الرضا لديه.

(5) جودة المناخ الوظيفي: يعبر المناخ الوظيفي عن الخصائص الداخلية للبيئة، والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي، أو الإستقرار، ويفهمها العاملون ويدركونها، فتعكس على قيمهم و اتجاهاتهم، وبالتالي على سلوكهم.

إن توفر المناخ التنظيمي الجيد، الذي يسوده قيم العدالة، والتسامح، والتعاون للوصول إلى الأهداف المشتركة، من شأنه أن يعزز الثقة لدى العاملين، ويرفع الروح المعنوية لديهم، ويزيد من درجة رضاهم الوظيفي، ويعزز شعورهم بالانتماء للمنظمة.

كما أن الإلتزام التنظيمي للموظف يرتفع بزيادة درجة استقلالية وحرية في أداء العمل دون ضغط أو إجبار، وأيضا كلما كان التعاون سائدا كلما زاد الإلتزام.

(6) تطبيق أنظمة حوافز عادلة: يشير الحافز للوسيلة، أو الأسلوب، أو الأداء، التي تقدم للفرد الإشباع المطلوب لحاجاته الناقصة، وتركز نظرية حوافز العمل على الحوافز الداخلية، وهي تتعامل أصلا من الأسباب التي تدفع الناس للعمل في المنظمات، أو تدفعهم على ترك العمل بها .

وترى الباحثة أن تطبيق نظام حوافز يعتمد على معايير موضوعية، تهدف إلى تحقيق المساواة، والإنصاف، من شأنه أن يؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي، وعن المنظمة ككل، وبالتالي يؤدي إلى زيادة الإلتزام لدى العاملين.

(7) مشاركة العاملين: إن الإلتزام التنظيمي يتحقق من خلال معاملة العاملين على أنهم شركاء وليسو مجرد أفراد.

وقد أوضحت العديد من الدراسات أن المشاركة تعمل على زيادة الإلتزام التنظيمي، وتجعل الأفراد يرتبطون ببيئة عملهم بشكل أكبر، الأمر الذي ينعكس بدوره على زيادة درجة انتمائهم التنظيمي.


(8) الثقافة التنظيمية: الثقافة التنظيمية؛ تمثل تحدياً كبيراً لأي تنظيم، وينبثق هذا التحدي من كونها غير ظاهرة للعيان وأن كانت مدركة، وهي في تغير مستمر وحركة دائمة، وإن كانت تتميز بالتعدد، ويتنوع الثقافات الفرعية للتنظيمات الرسمية وغير الرسمية التي قد تكون متضادة أحياناً، وغير موضوعية أحياناً أخرى، مما يهدد المنظمة.

(9) نمط القيادة: يقصد بنمط القيادة، ذلك الأسلوب الذي يتبعه القائد في التعامل مع مرؤوسيه، وتختلف الأنماط القيادية ما بين المتشدد، والمتساهل، والأسلوب الوسط، وتشير معظم الدراسات إلى ثلاث أنواع رئيسية وهي نمط القيادة الأتوقراطية (المتسلطة)، والقيادة الديمقراطية (الوسط)، والقيادة الحرة (متساهلة).

إن إشباع القائد لنمط قيادي معين لا يتلائم مع ظروف العاملين بالمنظمة، قد يؤدي إلى عدم الإستقرار النفسي لدى الأفراد، ويعيق التفاهم المتبادل بين القائد والمرؤوسين، ويقلل من فرص التعاون بينهم، كل ذلك ما شأنه يؤثر بالسلب على التزام العاملين تجاه المنظمة التي يعملون بها. (بن هويشل، 2016، الصفحات 24-28).

### خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل تم تناول عناصر الإنتماء التنظيمي الذي يعتبر عنصرا مهما في السلوك التنظيمي في المنظمة، حيث تم التطرق إلى تطور الإنتماء التنظيمي في المؤسسة، كما ألقينا الضوء بشيء من التفصيل على الإنتماء التنظيمي والمفاهيم المشابهة له، ثم خصائص الإنتماء التنظيمي، وأيضا أنواع الإنتماء التنظيمي، بالإضافة إلى العوامل المؤثرة في الإنتماء التنظيمي. عموما ومن خلال كل ما تم تناوله وعليه تجدر الإشارة إلى أهمية إبراز قيمة العنصر البشري، في العملية التنظيمية والإنتاجية لأي منظمة تسعى إلى تحقيق الميزة التنافسية ضمن عالم المؤسسات، من خلال أداء أفرادها العالي وهذا راجع لولائهم و لالتزامهم و لانتمائهم لهذه المؤسسات، والذي يفرض على المنظمة الاهتمام بالموارد أو العنصر البشري بصفة المحرك الأساسي والمهم الذي لا يمكن الاستغناء عنه في أي حال من الأحوال في سبيل الرقي بالمنظمة في عالم المنظمات الناجحة في أعمالها في عالمنا اليوم .



الباب الثاني:  
الاطار الميداني

# الفصل الرابع : المقاربة المنهجية الميدانية لموضوع الدراسة

تمهيد :

أولاً:مجالات الدراسة:

- ا. المجال المكاني (الجغرافي).
- ii. المجال الزمني.
- iii.المجال البشري.

ثانياً: المجتمع وعينة الدراسة :

- ا. مجتمع الدراسة .
- ii. عينة الدراسة .

ثالثاً: منهج الدراسة :

رابعاً: أدوات الدراسة .

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الميدانية.

خلاصة الفصل

## تمهيد :

بعد أن تم التطرق في الفصول السابقة من الفصل الإجراءات التمهيدية للدراسة والجانب النظري للمسؤولية الاجتماعية إلى الإلتزام التنظيمي، سنحاول من خلال هذا الفصل والذي يتعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة التعرف على مجالات الدراسة، والذي يتناول المجال المكاني لميدان الدراسة، والمجال البشري، بالإضافة إلى المجال الزمني التي أجريت فيه الدراسة، ثم بعد ذلك نقدم وصفا للمجتمع وعينة الدراسة، والمنهج المستعمل في الدراسة، وتحديد الأدوات المستعملة في الدراسة ، وبيان الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الميدانية لمعالجة النتائج لتأكد من صحة الفرضيات الدراسة وفيما يلي وصفا لهذه الإجراءات .

## أولاً: مجالات الدراسة :

يعتبر تحديد مجالات الدراسة من أهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية ولقد اتفق العديد من الباحثين والمتخصصين في مناهج البحث الاجتماعي على أن لكل دراسة ثلاث مجالات رئيسية هي:(شنيف، 2011، صفحة 211).

I. المجال المكاني ( الجغرافي).

II. المجال البشري .

III. المجال الزمني .

## I. المجال المكاني (الجغرافي) :

تقع الدولة الجزائرية بالنسبة للعالم في القارة الإفريقية، حيث يحدها من الشمال البحر الأبيض المتوسط ومن الغرب المغرب الأقصى وصحراء الغربية وموريتانيا، بينما في الشرق تحدها تونس وليبيا، ومن الجنوب نجد مالي والنيجر، الملحق رقم (2).

وتعد ولاية المسيلة من بين ولايات الجزائرية التي تقع في المنطقة الوسطى الداخلية بين خط الطول 4.54° ودائرة العرض 35.71°، حيث يحدها من الشمال الشرقي ولاية سطيف وبرج بوعريبيج ومن الشمال الغربي ولاية البويرة والمدينة ومن الشرق ولاية باتنة ومن الجنوب الشرقي بسكرة و من الجنوب الغربي ولاية الجلفة، الملحق رقم(3).

فالمجال المكاني للدراسة هو نطاق الدراسة التطبيقية، وقد وقع اختيار الباحثة على مؤسسة ملبنة الحضنة لولاية المسيلة الملحق رقم (4)؛ لأنها استوفت جميع الشروط المطلوبة، وحيث تقع ملبنة الحضنة في المنطقة الصناعية في الجنوب الشرقي للولاية الملحق ( 5)، حيث أنها مؤسسة ذات مسؤولية محدودة تابعة للقطاع الخاص، والتي تتربع على مساحة قدرها 3200 متر مربع، وتم إقامة البنايات على مساحة 20000 متر مربع من المساحة الإجمالية، منها 700 متر مربع خصصت لبناء مستودعات لتخزين المنتجات النهائية، حيث تتضمن أربع خلايا للتبريد ذات سعة 1200 متر مكعب، فقد تم تأسيس مؤسسة ملبنة الحضنة بتاريخ 1992/12/15 برأس مال اجتماعي قدر بـ 600000000 دينار جزائري، حيث يتمثل نشاط المؤسسة في إنتاج الحليب ومشتقاته، إلا أن بداية الانطلاق الفعلي لنشاط المؤسسة كانت إنتاج الحليب فقط، وذلك بتاريخ 2000/05/15 بطاقة إنتاجية قدرت بـ 40000 لتر يوميا.

## II. المجال الزمني :

" ويقصد به الإطار الزمني الذي قامت فيه الباحثة بدراستها النظرية والميدانية"، حيث في بداية انطلاق الدراسة قامت إدارة القسم بتوزيع مواضيع مذكرات تخرج الماجستير والأساتذة المشرفين على طلبة الماجستير وذلك بتاريخ 2017/10/17، حيث بدأت فترة جلسات الإشراف في 2017/10/24 وفيه تم الاتفاق مع المشرف على سير العمل وأيضا تحديد وضبط موضوع الدراسة، ثم بعد ذلك جاءت مرحلة جمع المراجع ودراسات السابقة لموضوع الدراسة ولإطلاع عليها، كما تم ضبط خطة أولية للدراسة، ثم مرحلة بناء الفصل التمهيدي للدراسة في 2017/11/21 ثم شرعت في كتابة الفصول النظرية. ثم بعد ذلك جاءت مرحلة استلام إذن النزول إلى ميدان الدراسة في 2018/02/11 والقيام بالدراسة الاستطلاعية في 2018/02/18 وفيه تم التعرف على ميدان الدراسة ومجتمع الدراسة وتصنيفاته الوظيفية واختيار العينة التي سيتم معابنتها.

وفي تاريخ 2018/02/25 تم فيه بناء الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة و بناء أدوات الدراسة في ما يخص شبكة الملاحظة و الإستمارة وإخضاع الأداة الأخيرة للجنة التحكيم من قبل أساتذة في الاختصاص وأيضا متخصصين في المنهجية، وبعد ذلك مرحلة التجريب أداة الإستمارة على عينة تجريبية في 2018/03/11 و إعادة تطبيقها على العينة التجريبية بعد أسبوع من التطبيق الأول على العينة التجريبية، ثم بعد ذلك تم النزول النهائي لميدان الدراسة في 2018/03/25 لتوزيع الإستمارة على

عينة الدراسة، وبناء فصل عرض وتحليل البيانات ومناقشتها والتعليق على الجداول في 2018/04/19 وتوصل إلى النتائج النهائية لفرضيات الدراسة.

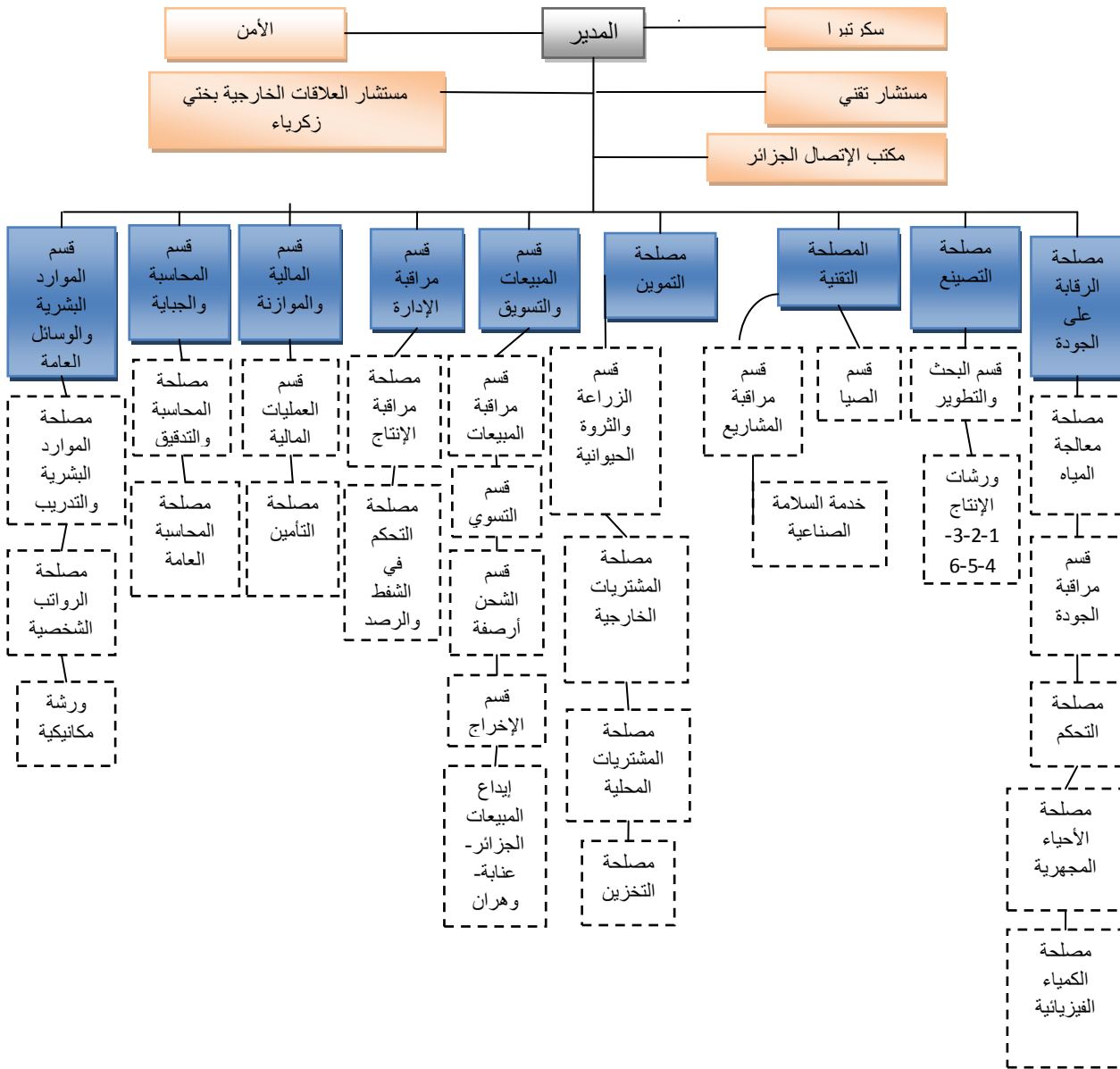
### III. المجال البشري :

بعد تأسيس مؤسسة ملبنة الحضنة في 1992/12/15 وانطلاق نشاطها في 2000/05/15، حيث كان حجم اليد العاملة آنذاك يقدر بـ 38 عامل دائم، وبعد ذلك قامت المؤسسة بتوسع نشاطها، فنتج عن ذلك زيارة في عدد العاملين من 55 إلى 192 عامل من بينهم 35 عامل متعاقد مع المؤسسة وفي سنة 2008 إلى غاية سنة 2009 ارتفع رأس مال المؤسسة من 120000000 دج إلى 170000000 دج وزادت الطاقة الإنتاجية إلى 54000 لتر يوميا، كما ازداد عدد العملاء الخاص بالمؤسسة إلى 164 عميل. ومع توسع المؤسسة في تشكيل منتجاتها من سنة 2010 إلى غاية 2018 وهو ما مكنها من زيادة حصتها السوقية الوطنية وإرتفاع عدد عمالها ليصل إلى حوالي 858 عامل .

وفيما يلي تبيان الهيكل التنظيمي للمؤسسة ملبنة الحضنة والذي صمم على أساس نشاطها، وهو شكل توضيحي يبين ويظهر الإدارات والأنشطة الوظيفية التي يقوم بها العاملين داخلها :

الشكل رقم (02): الهيكل التنظيمي للمؤسسة ملبنة الحضنة

بالمسيلة.



المصدر: إعداد الطالبة بتصريف و بالإعتماد على الملحق(7).

شرح الوظائف والمهام في الهيكل التنظيمي للمؤسسة: حيث تتلخص وظائف المؤسسة كالاتي:

**1) الإدارة العامة:** تشمل قسم المدير وهو صاحب القرار الأول والأخير في المؤسسة، وقسم الأمانة وهي

تابعة للمدير، قسم الأمن من مهامه حفظ المن في المؤسسة، قسم الاستشارة التقنية مهمتها صيانة

الأجهزة في المؤسسة، قسم الاستشارات المكلفة بالأعمال القانونية والعلاقات الخارجية.

- (2) **مصلحة الموارد البشرية والوسائل العامة** : وتتشكل من قسم الموارد البشرية الذي يهتم بشؤون العاملين في المؤسسة، قسم الوسائل العامة مهمتها حماية الأجهزة والتجهيزات في المؤسسة.
- (3) **مصلحة المحاسبة والجباية**: دورها إجراءات العمليات المحاسبية العامة
- (4) **مصلحة المالية والموازنة**: تشرف على المعاملات والموازنات والتنبؤات خاصة بالمؤسسة.
- (5) **المصلحة التجارية**:تضم قسم المبيعات وقسم الشحن وقسم التسويق.
- (6) **مصلحة التموين**: تهتم بتوريد المؤسسة بالمواد أولية من أجل مباشرة العملية الإنتاجية فيها.
- (7) **المصلحة التقنية**: تهتم بصيانة وحماية الآلات والتجهيزات التي يمتلكها المؤسسة.
- (8) **مصلحة التصنيع**: تتكفل بالإشراف على كافة مراحل الإنتاج، وتضم قسم الإنتاج قسم البحث والتطوير.
- (9) **مصلحة الرقابة على الجودة**: تهتم بمراقبة جودة ونظافة المنتجات النهائية مباشرة فور خروجها من ورشات الإنتاج.

ثانيا - مجتمع وعينة الدراسة:

1. **مجتمع الدراسة:**

عندما يختار الباحث ظاهرة ما للدراسة فإنه باختياره هذا قد حدد ما يسمى ب{عالم البحث}، نشير إلى أنه توجد عدة مصطلحات مقابل لعالم البحث مثل مجتمع البحث أو مجتمع الأم، ويمكن أن نعرف مجتمع البحث بأنه : " يخص مجموعة من الأفراد والأشياء، أي حسب تعريف كرسنوف غوريرو بأنه مجموعة من الوحدات الأساسية التي يجري عليها التحليل". (سبعون و جرادي، 2012، صفحة 133).

ويمكن إعطاء تعريف آخر لمجتمع البحث مع موريس أنجرس بأنه: " مجموعة عناصر بها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها من غيرها من العناصر الأخرى والتي يجرى عليها البحث أو التقصي". (أنجرس، 2004، صفحة 298).

فمجتمع الدراسة مصنف وفق الجنس كما يلي :

جدول رقم (4): مجتمع الدراسة حسب الجنس .

النسبة المئوية	عدد العمال	الجنس
98.17%	843	ذكور
1.83%	15	إناث
100%	858	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تصريح رئيس مصلحة الموظفين .

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد العمال الذكور قدر ب 809 عامل بنسبة 98.17% وهي أعلى نسبة من نسبة الإناث والتي نسبتها 1.83% والتي قدر عددهم ب 15 عاملة بإجمال عدد العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة ب 824 عامل .

حيث صنف مجتمع الدراسة وفق الوظائف التالية:

جدول رقم (5): تصنيف مجتمع الدراسة حسب الفئة المهنية.

الترتيب	النسبة المئوية	عدد العاملين	الفئة المهنية
3	10.49%	90	إطار
2	12.82%	110	التحكم
1	72.72%	624	التنفيذ
4	3.96%	34	متمهين
----	100%	858	المجموع

المصدر: إعداد الطالبة بناء على الإحصائيات المقدمة مطرف رئيس مصلحة الموظفين الملحق رقم(6).

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن منصب الذي حضي بنسبة أكبر هو صنف التنفيذ ب 72.72%، ثم بعده صنف التحكم بنسبة 12.82% و صنف إطار بنسبة 10.49%، لتأتي أصغر نسبة هي صنف المتمهين ب 3.96% .

II. عينة الدراسة :

(1) تعريف العينة: "هي تلك المجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث ويجرى عليها الاختبار أو التحقق، على اعتبار أن الباحث لا يستطيع موضوعيا التحقيق من كل

مجتمع البحث نظرا إلى الخصائص التي يتميز بها هذا المجتمع" (سبعون و جرادي، 2012، صفحة 133)، وعليه يمكن القول إن العينة هي: "مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين" (أنجرس، 2004، صفحة 301). إنها ذلك الجزء من الكل الذي يتم استخراجه من أجل إمكانية التحقق من الفرضيات، والذي فرضه عدم قدرة الباحث اختيار كل وحدات مجتمع البحث .

**(2) نوع العينة:** ونظرا لطبيعة موضوع الدراسة التي تهدف إلى الوقوف على المسؤولية الإجتماعية وعلاقتها بالإنتماء التنظيمي لدى العاملين، لذا تدرج عينة البحث ضمن العينة العشوائية الطبقيّة وهي: "العينة التي تؤخذ من مجتمع غير متجانس من ناحية السن والنوع أو المواطن أو الدين أو المهنة.. الخ، أي أنه متكون من عدة طبقات تتصف كل منها ببعض الخواص والصفات التي تميزها بعضها عن بعض الآخر، ثم يتم الاختيار العشوائي ضمن كل فئة أو كل طبقة". تمتاز العينة العشوائية الطبقيّة بأنها أكثر دقة من العينات الأخرى لأنها تعمل على تمثيل جميع فئات الجمهور الأصلي في العينة، أي تساعد على تقليل التباين الكلي للعينة، كما أنها أكثر تمثيلا لمجتمع الدراسة. (الزيباري، 2011، صفحة 121).

### 01 ضبط العينة إحصائيا :

لدينا مجتمع الدراسة يتكون من 858 (وحدة إحصائية) عامل،  $n = 85$  عامل.

ينكون هذا المجتمع من 4 فئات حيث:

$$N_1 = 90 \text{ - إطار}$$

$$N_2 = 110 \text{ - التحكم}$$

$$N_3 = 624 \text{ - التنفيذ}$$

$$N_4 = 34 \text{ - المتمهين}$$

1. تحديد نسبة كل فئة من مجتمع الدراسة:

$$\frac{N_1}{N} = \frac{90}{858} = 0.10$$

$$\frac{N_2}{N} = \frac{110}{858} = 0.12 \cong 0.13$$

$$\frac{N_3}{N} = \frac{624}{858} = 0.72 \cong 0.73$$

$$\frac{N_4}{N} = \frac{34}{858} = 0.03 \cong 0.4$$

1 سحب  $n_i$  من  $N_i$  حيث وبتطبيق القانون :  $n_i = n \times (N_i/N)$

$$=0.10 \times 85 = 8.5 \cong 9 = (N/N_1)$$

$$=0.13 \times 85 = 11.05 = (N/N_2)$$

$$=0.73 \times 85 = 62.05 = (N/N_3)$$

$$=0.04 \times 85 = 3.4 \cong 4 = (N/N_4)$$

ومنه نأخذ من فئة الإطار 9 عامل، وفئة التحكم 11 عامل، وفئة التنفيذ 62 عامل، وفئة المتمهين 4 عامل، كما هو موضح في الجدول رقم (6):

جدول رقم (6): يمثل نسب العينة التي أخذت من مجتمع الدراسة.

عدد العينة المأخوذة من مجتمع الدراسة	الفئة المهنية
9	إطار
11	التحكم
62	التنفيذ
4	متمهين
85	المجموع

المصدر: إعداد الطالبة.

1. خصائص عينة الدراسة : البيانات ( الشخصية ) السوسولوجية.

الجدول رقم (7): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس .

الترتيب	النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
1	%86	73	ذكر
2	%14	12	أنثى
----	%100	85	الإجمالي

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة ومخرجات SPSS الملحق (18).

من خلال الجدول رقم (7) الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس ، حيث أن فئة الذكور نالت المرتبة الأولى بنسبة تقدر ب 86 % ، في حين أن فئة الإناث نالت المرتبة الثانية بنسبة

14%، ونلاحظ أن الفارق بينهما يقدر ب 72% ، وهو فارق كبير جدا يمكن تفسيره لأن طبيعة العمل داخل المؤسسة تحتاج إلى بنية بدنية قوية، حيث لاحظنا وجود شاحنات و عربات تحميل المنتجات داخل المؤسسة حيث يتكفل بهذا العمل فئة الذكور، حيث وجدنا اغلب الإناث يزاولن الأعمال الإدارية ويمكن إرجاع قلة فئة الإناث لموقع ملبنة الحضنة.

الجدول رقم (8): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن .

الترتيب	النسبة المئوية	التكرارات	السن
1	45.9%	39	من 20 إلى 35 سنة
2	44.7%	38	من 36 إلى 50 سنة
3	9.4%	08	من 51 فما فوق
----	100%	85	الإجمالي

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة.

يتضح من الجدول رقم ( 8) الذي يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن ، حيث أن ما نسبته 45.9% من أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 20 إلى 35 سنة حيث نالت المرتبة الأولى فئة الشباب، وهذا ما يدل على أن مجتمع الدراسة فتي ولديه القدرة على العطاء، في حين تمثل نسبة 44.7% الأفراد الذي تتراوح أعمارهم ما بين 36 إلى 50 سنة حيث نالت المرتبة الثانية فئة الكهول حيث أن نسبتها متقاربة مع فئة الشباب، وهذا يعني أنهم في مرحلة تؤهلهم للعطاء، إضافة إلى الخبرة التي يكونوا قد اكتسبوها في مثل هذه المرحلة، وفي الأخير فإن الفئة العمرية والتي احتلت المرتبة الثالثة تمثلت في فئة الشيوخ الذين يفوق أعمارهم 51 فما فوق نسبتهم 9.4% من إجمالي عينة الدراسة، وهو ما يفسر أن هذه الفئة سوف تحال إلى التقاعد، و أن فئة الشباب وفئة الكهول هما الفئتين الأكثر تواجدا في المؤسسة.

الجدول رقم (9): يوضح توزيع أفراد عينة حسب متغير الحالة العائلية.

الترتيب	النسبة المئوية	التكرارات	الحالة العائلية
1	%71.8	61	متزوج
3	%1.2	1	أرمل
4	%0	0	مطلق
2	%27.1	23	أعزب
----	%100	85	الإجمالي

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة ومخرجات SPSS الملحق (18).

نلاحظ من خلال الجدول رقم (9) الذي يوضح لنا توزيع أفراد عينة حسب متغير الحالة العائلية، حيث أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يمثلون الموظفين ال متزوجون بنسبة بلغت 71.8% وهي النسبة الغالبة حيث احتلت المرتبة الأولى ، في حين نجد الموظفين العزاب قدر نسبتهم ب 27.1% حيث احتلت هي الأخرى المرتبة الثانية، و أخيرا نجد فئة الأرامل فتمثلت نسبتهم ب 1.2% وهي المرتبة الثالثة، بينما في المرتبة الأخيرة وهي المرتبة الرابعة احتلت فئة المطلقين نسبة 0%.

وبالرجوع إلى التفسير نجد أن الفئة الغالبة هي فئة الموظفين المتزوجين، وهذا راجع إلى أن أغلب العاملين لديهم مسؤوليات، وهذا مؤشر على الإستقرار الإجتماعي، وبالتالي الحفاظ على الوظيفة يصبح أمرا ضروريا، لأن الأسرة تتطلب وجود أجر شهري لتلبية حاجياتها، مما يؤدي إلى التزامهم في العمل وفاعلية الأداء للحفاظ على المكتسبات المحققة فمسؤولياتهم تجاه عائلاتهم لا تسمح لهم بالبحث عن عمل آخر، وهذا يؤثر على الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسة.

الجدول رقم (10): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي .

الترتيب	النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
4	%2.4	02	ابتدائي
2	%4.7	04	متوسط
1	%55.3	47	ثانوي
3	%37.6	32	جامعي
----	%100	85	الإجمالي

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة ومخرجات SPSS الملحق (18) .

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) الذي يوضح لنا توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي حيث أن ذوي مستوى الثانوي يمثلون نسبة 55.3% حيث احتل المرتبة الأولى ، وفي المقابل احتل المرتبة الثانية ذوي المستوى الجامعي بنسبة 37.6%، ثم تأتي نسبة 4.7% بالنسبة لمستوى المتوسط حيث نالت المرتبة الثالثة، أما نسبة ذوي المستوى الابتدائي كانت أصغر نسبة والتي قدرت بـ 2.4% وهذا يجعلها في المرتبة الرابعة.

وما يمكن ملاحظته هو أن ذوي المستوي الثانوي والجامعي يميز جل الوظائف، مما يعني وجود كفاءات وطاقات بشرية جيدة يمكن استثمارها في تحقيق الريادة وأداء مؤسسي أفضل، وأيضا يمكن ربطه بطبيعة العمل الذي يقوم به العمال في هذه المؤسسة، يغلب عليها الطابع المهني التقني فهي تحتاج إلى عمال مهرة وذوي خبرة.

الجدول رقم (11) : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية.

الترتيب	النسبة المئوية	التكرارات	الخبرة المهنية
4	%17.6	15	أقل من 3 سنوات
1	%30.6	26	من 3 إلى 6 سنوات
2	%28.2	24	من 7 إلى 10 سنوات
3	%23.5	20	أكثر من 10 سنوات
----	%100	85	الإجمالي

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة ومخرجات SPSS الملحق (18).

من خلال الجدول رقم (11) والذي يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية ، نلاحظ أن أعلى مرتبة أخذتها الفئة المنحصرة بين 3 إلى 6 سنوات حيث قدرت مدة خبرتهم المهنية بنسبة 30.6% وهي المرتبة الأولى، في حين نجد الأفراد الذين تتراوح مدة خبرتهم المهنية بين 7 و10 سنوات في المرتبة الثانية بنسبة قدرت ب 28.2%، أما الأفراد الذين تتراوح مدة خبرتهم المهنية لديهم 10 سنوات قدرت نسبتهم ب 23.5% المرتبة الثالثة، وفي الأخير الأفراد الذين مدة خبرتهم المهنية لديهم أقل من 3 سنوات قدرت نسبتهم ب 17.6%.

إذ لاحظنا من خلال الجدول نجد أن نسبة 58.8% ينتمون إلى الفئة المحددة من (3-10)، وهذا يفسر تحكّمهم في تقنيات العمل ووسائله وأيضا القدرة على مواجهة المشاكل اليومية في العمل، وبالتالي وجود التزام وولاء وانتماء للمؤسسة، وكلما تقل الخبرة يوجد نوع من الصعوبة في التواصل وهو ما يؤثر على الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسة.

الجدول رقم (12) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة المهنية .

الترتيب	النسبة المئوية	التكرارات	الفئة المهنية
3	%10.50	9	إطار
2	%12.94	11	التحكم
1	%72.94	62	التنفيذ
4	%4	4	المتمهنين
----	%100	85	الإجمالي

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة ومخرجات SPSS الملحق (18) .

يتضح من خلال الجدول رقم (12) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة المهنية ، حيث نلاحظ أن الفئة التنفيذ تتصدر المرتبة الأولى بنسبة قدرت ب 72.94 %، في حين تليها فئة التحكم في المرتبة الثانية بنسبة قدرت ب 12.94 %، أما بالنسبة لفئة الإطار فجاءت في المرتبة الثالثة بنسبة بلغت 10.50 %، في حين نجد فئة المتمهنين في المرتبة الرابعة والأخيرة بنسبة 4 % .

حيث يمكن تفسير احتلال فئة التنفيذ المرتبة الأولى، لأن العمل في المؤسسة يتطلب التعامل مع الآلات بالإضافة إلى طبيعة نشاطها وهي إنتاج الحليب ومشتقاته، وهو ما يستدعي عمال مهرة و ذو بنية جسمية قوية ومتخصصة .

نستخلص من خلال جداول خصائص عينة الدراسة بمجمل نتائجه حيث كانت بين نسب مرتفعة ومنخفضة ومتساوية أحيانا، بحيث نجد في الجدول رقم (7) الذي يوضح توزيع وأفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث احتلت المرتبة الأولى فئة ذكور على حساب الإناث في المرتبة الثانية، بينما نجد في جدول رقم (8) الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن، وبالتالي نجد أن أفراد عينة الدراسة التي تحتل المرتبة الأولى هي من فئة الشباب متقاربة بينها وبين فئة الكهول الذي احتلت المرتبة الثانية، في مقابل المرتبة الثالثة لصالح فئة الشيوخ.

أما الجدول رقم (9) الذي يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية، حيث نجد أن أغلبية أفراد عينة الدراسة يمثلون الموظفون المتزوجون في المرتبة الأولى، يليها الأفراد الموظفون العزاب في المرتبة الثانية، بينما المرتبة الثالثة والأخيرة نجد فئة الأرمال، بينما نجد الجدول رقم (10) الذي يمثل

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي، نلاحظ أن المستوى الغالب هو المستوى الثانوي في المرتبة الأولى، بينما في المرتبة الثانية ذوي المستوى الجامعي، أما ذوي المستوى المتوسط فكانت في المرتبة الثالثة، أما في تذييل الترتيب فنجد ذوي المستوى الابتدائي في المرتبة الرابعة.

بالإضافة إلى جدول رقم ( 11 ) الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية، حيث غلبت عليها الفئة من 3 إلى 6 سنوات في المرتبة الأولى، بينما نجد الذين بين 7-10 سنوات ذوي خبرة في المرتبة الثانية، أما المرتبة الثالثة نجد ذوي الأقدمية الأكثر من 10 سنوات، وفي الأخير نجد ذوي خبرة أقل من 3 سنوات في المرتبة الرابعة، وفي الأخير نجد الجدول رقم ( 12 ) الذي يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة المهنية، قد غلب عليه فئة التنفيذ في المرتبة الأولى، بينما المرتبة الثانية نجد فئة التحكم، في مقابل ذلك نجد فئة التحكم احتلت المرتبة الثالثة، وفي الأخير فئة المتمهين في المرتبة الثالثة.

#### ثالثا : منهج الدراسة :

للقيام بأي دراسة علمية وللوصول إلى الحقائق معينة وجب إتباع منهج واضح ومحدد يساعد على دراسة المشكلة وتشخيصها، وعليه فإن المناهج التي تطبق في دراسة الظواهر الإجتماعية تختلف وتتعدد الموضوعات المدروسة، لذا فإن اختيار منهج من بين عدة مناهج يعتمد على طبيعة الموضوع المدروس والأهداف المراد تحقيقها من خلاله، وبهذا نجد المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى دراسة ظاهرة لها خصائصها وأبعادها ويقوم على جمع البيانات وتصنيفها ومحاولة تفسيرها وتحليلها استنادا إلى البيانات المجملة حولها من أجل معرفة تأثير العوامل التي تتحكم فيها وبالتالي الوصول إلى النتائج" (عثمان، ب ت، صفحة 24).

حيث يعرف عقيل حسين عقيل المنهج الوصفي بأنه: "طريقة لاكتشاف العلاقات الناتجة عن تداخل عدد من المتغيرات، والتي تؤثر سلبا أو إيجابا على الظواهر، مما يتطلب تقصي الحقائق عنها، وذلك بإجراء مسح شامل لمجتمع البحث أو مسح بالعينة". (زرواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، 2007، صفحة 179).

وإجمالا يهدف المنهج الوصفي إلى رصد ظاهرة أو موضوع محدد بهدف فهم مضمونها، أو قد يكون هدفه الأساسي تقويم وضع معين لأغراض علمية. (عبيدات، ب ت، صفحة 46).

ومن خلال مجموعة من النقاط يهدف المنهج الوصفي التحليلي إلى :

- إيجاد العلاقة بين الظواهر المختلفة؛ أي بمعنى أن المنهج الوصفي التحليلي يسمح لنا بدراسة موضوع الدراسة من خلال الخطوات التالية:

1. تحليل ظاهرة المسؤولية الإجتماعية: مفهومها و أنواعها وأهدافها وأهميتها.
2. تحليل ظاهرة الإنتماء التنظيمي :مفهومه و أنواعه وأهدافه وأهميته.
3. ارتباط هذين الظاهرتين في علاقة ما، وما طبيعة هذه العلاقة كإيجاد العلاقة بين المسؤولية الإجتماعية والإنتماء التنظيمي لدى العاملين وجه الإجمال، أما على وجه التفصيل الفرضيات الفرعية.

ولقد تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب للدراسة الحالة التي تعتمد أساسا على الوصف وتشخيص الظواهر وتحليل البيانات؛ ولأن الدراسة الحالية تتناسب وخصائصه، فقد تم استخدامه باعتباره يساعد في الكشف عن الواقع المسؤولية الإجتماعية وواقع الإنتماء التنظيمي لدى العاملين ثم الكشف العلاقة بينهما، من خلال اختبار فرضيات الدراسة بإثباتها أو نفيها .

#### رابعا : أدوات الدراسة :

تم تركيز على الوسائل جمع البيانات المتعلقة بالظاهرة أو الموضوع المراد دراسته واختيار التقنية أو الأداة المناسبة للوصول إلى حقائق إيجابية سليمة تفسر الظاهرة المدروسة لتحديد العلاقة بين المسؤولية الإجتماعية والإنتماء التنظيمي لدى العاملين فقد تم الاستعانة بأدوات التي لها صلة وثيقة بموضوع الدراسة والتي كانت التحليل البيوجرافي و الملاحظة غير المباشرة و أداة الإستمارة و الوثائق والسجلات الرسمية .

1. التحليل البيوجرافي: وهو من أهم الطرق المستعملة في جمع البيانات والمعلومات المختلفة من المراجع والمطبوعات المختلفة التي لها علاقة بموضوع دراستنا حتى تكون لنا سند ودعم لكي تساهم في الفهم العميق والواضح للجوانب العلمية والعناصر الأساسية المكونة لموضوع دراستنا وتتميز هذه الطريقة بكونها تساعد على جمع المعلومات والمعطيات من المكتبات والمراجع ثم بعد ذلك تحليل البيانات وتستخلص منها النتائج.

II. **الملاحظة غير المباشرة :** تعرف الملاحظة على أنها: "إحدى التقنيات المنهجية في جمع البيانات وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية أو المكتبية، كما تستخدم في البيانات التي لا يمكن جمعها عن طريق الإستمارة أو المقابلة أو الوثائق والسجلات الإدارية أو الإحصاءات الرسمية والتقارير أو التجريب، ويمكن للباحث تدوين الملاحظة، وتسجيل ما يلاحظه من المبحوثين سواء كان كلاماً أم سلوكاً". (زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، 2002، صفحة 153). وتعني الملاحظة أيضاً: "المشاهدات الدقيقة لظاهرة ما، البحث والدراسة التي تتلائم مع طبيعة الظاهرة". (خالدي و قدي، 1996، صفحة 24).

حيث تم الإعتماد على شبكة الملاحظة الملحق رقم(8).

وبالتالي فمحاور شبكة الملاحظة كما يلي :

(1) المسؤولية الإجتماعية:

(01)الخدمات الإجتماعية(النقل).

(02)الأمن الوظيفي(توفير الوسائل لتفادي المخاطر).

(03)قوانين العمل داخل المؤسسة(التسريح بقوانين الداخلية على شكل تعليمات).

(04)نظام الاتصال(نازل+صاعد).

(2) الإلتزام التنظيمي :

(01)الالتمام الوظيفي(الالتمام بدخول في الوقت المحدد للعمل).

(02)العمل الجماعي(العمل في شكل فرق عمل).

(03)أسلوب الإشراف(ديمقراطي).

III. **الإستمارة :** تعد الإستمارة من أكثر الأدوات الملائمة في البحوث الوصفية وهي أداة أساسية لجمع

البيانات، باقي الأدوات في تقنيات مدعمة ومكملة لها. (زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، 2002، صفحة 123).

(1) مراحل الإستمارة:

1. مرحلة البناء الأولي للاستثمار: تم الاعتماد في تطوير أداة الدراسة على عدد من الكتب والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع المسؤولية الاجتماعية والانتماء التنظيمي، حيث قمنا باستعراض شامل ودقيق للأدبيات المتاحة للباحثة التي تعرضت لموضوع المسؤولية الاجتماعية والانتماء التنظيمي، وتمت صياغة فقرات الإستثمار للدراسة الحالية بما يتوافق مع فرضيات الدراسة وبنحو يمكننا من اختبارها، بالإضافة إلى مساعدة الأستاذ المشرف في صياغتها.
2. مرحلة تحكيم الإستثمار : عرضت الإستثمار بشكلها الأولى (الملحق رقم 9) على ستة من المحكمين من الأساتذة الجامعيين في التخصص ومتخصصين في المنهجية (الملحق رقم 10). حيث قدمت لهم استثمار تحكيم ( الملحق رقم 11)، الذين عرضوا مجموعة من التعديلات المختلفة والهامة التي تم الالتزام بها، حيث قمنا بإعادة صياغة بعض الفقرات وحذف أخرى، وتعديل البعض منها بما يخدم الإشكالية المطروحة، وذلك بناء على مقترحات الأساتذة الأفاضل (ملحق رقم 12).
3. مرحلة تجريب الإستثمار: تم إخضاع أداة الدراسة الإستثمار للتجريب على عينة تجريبية قدر عددها ب14 مفردة وإعادة تجربتها بعد أسبوع، مما سمح لنا بالوقوف على الخصائص السيكومترية للاستثمار وقياس صدقها وثباتها بعد ذلك تم تعديل وتوضيح بعض العبارات، لتخرج الإستثمار بشكلها النهائي ( الملحق رقم 13)، حيث طبقت على 85 مفردة .
- 2) وصف أداة الدراسة (الإستثمار): تنقسم الإستثمار إلى قسمين:
  - 01) القسم الأول: يضم البيانات السوسولوجية العامة (الشخصية ) والتي تتمثل في الجنس، السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، الفئة المهنية وبذلك يكون عددها 6 أسئلة.
  - 02) القسم الثاني: فنتضمن (30) عبارة إيجابية موزعة على محورين بالشكل التالي:
    - المحور الأول: يقيس المسؤولية الاجتماعية ويتضمن العبارات من 1-15.
    - البعد الاقتصادي :
      1. تمنح المؤسسة مكافآت وحوافز على العمل الإبداعي.
      2. تمنح المؤسسة الأجر المناسب للجهد المبذول .
      3. تسعى المؤسسة لتطوير مهارات العاملين.
      4. توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الأقدمية.
      5. توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الشهادة.
    - البعد الأخلاقي والاجتماعي :

6. تحترم المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف.
7. تشجع المؤسسة العاملين على الإبلاغ عن الممارسات السلبية داخلها.
8. تقدم المؤسسة خدمات اجتماعية معتبرة للعاملين.
9. تهتم المؤسسة بتوفير ظروف عمل جيدة.
10. تقوم المؤسسة بعملية التعريف عن مخاطر العمل.
  - البعد القانوني:
11. تعمل المؤسسة على الالتزام بتشريعات العمل.
12. تعمل المؤسسة على الحفاظ الكامل لحقوق العامل في عقد العمل.
13. تسعى المؤسسة إلى تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين.
14. يتم التمييز في أثناء عملية التوظيف.
15. يتم التمييز في العمل داخل المؤسسة على أساس الجنس.
- المحور الثاني: والمتعلق بالإنتماء التنظيمي ويتضمن العبارات من 16-30.
  - الالتزام الوظيفي:
  - 16. أحافظ على أسرار العمل خارج المؤسسة.
  - 17. أحافظ على ممتلكات المؤسسة كما أحافظ على ممتلكاتي الشخصية.
  - 18. لدي الرغبة في بذل جهد إضافي للمؤسسة.
  - 19. أنا ملتزم(ة) بعدم الغياب عن العمل.
  - 20. أتأخر في عملي لإنجاز العمل دون تطلع للمكافأة.
    - جماعة العمل:
  - 21. أحاول مساعدة زميلي في العمل في حال مواجهته لصعوبة في عمله.
  - 22. أشعر بالفخر والاعتزاز بلفتنائي لهذه المؤسسة.
  - 23. علاقتي بزملاء العمل جيدة.
  - 24. تعتمد المؤسسة على المشاركة الجماعية لإنجاز الأعمال.
  - 25. تستخدم جماعة العمل استراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين العاملين.
    - الديمقراطي الإدارية:
  - 26. يتم إشراكي في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة .

27. أشغل منصبا إضافيا (علاوة على تخصصي) .

28. يتم الأخذ بلقتراحاتي في المؤسسة.

29. تعمل المؤسسة على توفير نظام اتصال مفتوح بين كافة العاملين .

30. عملية الرقابة على العاملين متشددة.

وقد تم الإعتماد على عبارات تقريرية تحدد فيها الإجابات المحتملة لكل فقرة كما تم استخدام مقياس (ليكرت الثلاثي) لقياس الأبعاد المسؤولية الإجتماعية و أبعاد الإنتماء التنظيمي لدى العاملين، حيث يختار المبحوث إجابة واحدة من بين ثلاث بدائل، وجاءت هذه التقديرات في الجدول التالي:

رتبة الحد الأعلى للبديل - رتبة الحد الأدنى للبديل / عدد البدائل = متوسط المرجح

الجدول رقم (13): مقياس ليكرت الثلاثي.

درجة الموافقة	المتوسط المرجح	الرقم	بدائل الإجابة
ضعيفة	من 1 إلى 1.32	1	أبدا
متوسطة	من 1.33 إلى 2.65	2	أحيانا
مرتفعة	من 2.66 إلى 2.98	3	غالبا

المصدر: إعداد الطلبة.

➤ الخصائص السيكومترية للإستمارة :

(1) المسؤولية الاجتماعية

(1) صدق الاتساق الداخلي: تم عرض أداة الدراسة ( الإستمارة) في صورتها الأولية على مجموعة من

المحكمين في التخصص حيث طلب منهم إبداء الرأي فيمايلي:

- مدى وضوح عبارات أداة الدراسة .

- مدى انتمائها للمحور الذي تنتمي إليه.

- مدى ملائمتها لما وضعت لأجله .

- مدى كفاية العبارات لتغطية كل محور من محاور متغيرات الدراسة الأساسية. كذلك حذف أو إضافة

أو تعديل أي عبارة من العبارات وتقديم البديل كإقتراح.

وأيضاً جرى التّحقّق من صدق الإستمارة عن طريق حساب الاتساق الداخلي للأسئلة، والذي يعتمد على حساب معامل الارتباط بيرسون بين العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (14): معاملات الإرتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد .

البعد القانوني		البعد الأخلاقي والاجتماعي		البعد الاقتصادي	
الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
**0.72	11	**0.56	06	**0.74	01
*0.27	12	*0.25	07	**0.75	02
**0.52	13	*0.35	08	*0.68	03
**0.50	14	*0.28	09	*0.66	04
**0.65	15	*0.39	10	*0.62	05

\*\* دال عند (α= 0.01)، \* دال عند (α= 0.05) . المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة ومخرجات spss.

يتضح من الجدول رقم(14): أن جميع معاملات ارتباط الأسئلة بالدرجة أبعادها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α=0.01) و(α= 0.05)، ما يعتبر مؤشراً على صدق الاتساق الداخلي لمحور المسؤولية الاجتماعية.

## (2) الانتماء التنظيمي

1. صدق الاتساق الداخلي: كما جرى التّحقّق من صدق الإستمارة عن طريق حساب الاتساق الداخلي للأسئلة، والذي يعتمد على حساب معامل الارتباط بيرسون بين العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (15): معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد .

بعد الديمقراطية الإدارية		بعد جماعة العمل		بعد الالتزام الوظيفي	
الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
**0.75	26	**0.68	21	*0.55	16
*0.40	27	*0.42	22	**0.64	17
**0.84	28	*0.56	23	*0.62	18
*0.38	29	**0.78	24	**0.88	19
**0.70	30	**0.87	25	**0.84	20

\*\* دال عند (α= 0.01)، \* دال عند (α= 0.05). المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة ومخرجات SPSS.

يتضح من الجدول رقم (15): أن جميع معاملات ارتباط الأسئلة بالدرجة أبعادها دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.01) و(α= 0.05)، ما يعتبر مؤشرا على صدق الاتساق الداخلي لمحور الانتماء التنظيمي.

### (3) الثبات:

#### 1. المسؤولية الإجتماعية :

ألفا كرونباخ و معامل التطبيق و إعادة التطبيق :

تم التأكد من ثبات الإستمارة عن طريق معامل الثبات لألفا كرونباخ القائمة على أساس تقدير معدل الارتباطات بين الأسئلة و الدرجة الكلية للاستمارة:

معامل الثبات (r) والذي يتراوح بين (± 1) باستخدام المعادلة التالية:

$$r = \frac{\sum x_1 x_2 - n x_1 x_2}{\sqrt{(\sum x_1^2 - n x_1^2)(\sum x_2^2 - n x_2^2)}}$$

حيث أن:

$x_1$  : نتائج الاختبار الأول .

$x_2$  : نتائج الاختبار الثاني.

$x_1$  : المتوسط الحسابي لنتائج الاختبار (1).

$x_2$  : المتوسط الحسابي لنتائج الاختبار (2).

$n$ : عدد المبحوثين (العينة).

وكذا معامل التطبيق وإعادة التطبيق والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (16):معامل ألفا- كرونباخ والتطبيق وإعادة التطبيق لمحاور الإستمارة.

معامل التطبيق وإعادة التطبيق	معامل ألفا كرونباخ	محور
**0.89	0.69	المسؤولية الاجتماعية

\*\* دال عند (0.01) . المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة ومخرجات spss.

يتضح من الجدول رقم (16): أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للثبات قدرت (0.69) ، أما قيمة معامل التطبيق وإعادة التطبيق فقد بلغت ( 0.89\*\* )، وهذا ما يؤكد تمتع الإستمارة بدرجة مرتفعة من الثبات وصلاحيتها للاستخدام مع العينة النهائية للدراسة الحالية .

## 2. الإنتماء التنظيمي :

### ألفا كرونباخ و معامل التطبيق و إعادة التطبيق :

تم التأكد من ثبات الإستمارة عن طريق معامل الثبات لألفا كرونباخ القائمة على أساس تقدير معدل الارتباطات بين الأسئلة و الدرجة الكلية للاستبيان وكذا معامل التطبيق وإعادة التطبيق والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (17):معامل ألفا- كرونباخ والتطبيق وإعادة التطبيق لمحاور الإستمارة.

معامل التطبيق وإعادة التطبيق	معامل ألفا كرونباخ	محور
**0.80	0.60	الانتماء التنظيمي

\*\* دال عند (0.01). المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة ومخرجات spss.

يتضح من الجدول رقم (17): أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للثبات قدرت (0.60) ، أما قيمة معامل التطبيق وإعادة التطبيق فقد بلغت ( 0.89\*\* )، وهذا ما يؤكد تمتع الاستمارة بدرجة مرتفعة من الثبات وصلاحيتها للاستخدام مع العينة النهائية للدراسة الحالية .

#### IV. الوثائق والسجلات الرسمية :

تعرف على أنها "تلك اللوائح القانونية وتشمل القوانين الوطنية والقوانين الداخلية لتسيير المؤسسة الاجتماعية، كما تشمل قوائم العمال والإداريين، طرق تسيير الإنتاج بالمؤسسة وتشرح طبيعة العمل بها" (زررواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، 2007، صفحة 268)، وقد استخدمنا بعض السجلات والوثائق الإدارية خاصة بعدد العمال والتي تخص الجانب البشرية ومراكزهم الوظيفية (الملحق رقم 4)، والتعرف على تسلسل السلطة والمسؤولية على الإدارات ومختلف أقسامها (الملحق رقم 5)، كما تم الاعتماد عليها لاستخلاص البيانات الخاصة بتاريخ المؤسسة، تطورها، طبيعة منتجاتها.

#### خامسا : الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة الميدانية :

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) الإصدار رقم (22) من خلال إدخال جميع إجابات المستجوبين في جهاز الحاسوب وأيضا برنامج Excel لتفريغ البيانات ، ثم طبق على برنامج (spss) بعض الأساليب الإحصائية التي يتوفر عليها والتي تتماشى ومتطلبات الدراسة، وفي ما يلي مجموعة من الأساليب التي تم استخدامها:

- 1) معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستمارة.
- 2) التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد الدراسة وفقا لخصائصهما الوظيفية والشخصية .
- 3) معامل الارتباط بيرسون لتبيان الصدق الاتساق الداخلي للاستمارة وأيضا لتبيان طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة وأبعادها.
- 4) اختبار F باستخدام تحليل التباين الأحادي ( One Way ANOVA ) لإيجاد الفروق المعنوية بين المتوسطات ضمن متغير واحد لعدة مجاميع.

### خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل باعتباره الإطار التطبيقي للبحث ومن أهم الفصول في البحث تم إعطاء نظرة على مجالات الدراسة (المجال المكاني، الزمني، البشري)، بالإضافة إلى مجتمع وعينة الدراسة، كما قمنا بالتعريف على المنهج، إضافة إلى إبراز الثقل العلمي لأدوات جمع البيانات، كما أوضحنا الأدوات الإحصائية التي استعملت في كل ذلك بغية الوصول إلى نتائج هذا البحث ومناقشتها وتحليلها.

# الفصل الخامس : عرض وتحليل البيانات ومناقشتها

تمهيد

أولا : عرض وتحليل البيانات للفرضية الأولى ومناقشتها

❖ استنتاج جزئي للفرضية الأولى

ثانيا: عرض وتحليل البيانات للفرضية الثانية ومناقشتها

❖ استنتاج جزئي للفرضية

ثالثا: عرض وتحليل البيانات للفرضية الثالثة ومناقشتها

❖ استنتاج جزئي للفرضية

رابعا: عرض وتحليل البيانات للفرضية الرابعة ومناقشتها

❖ استنتاج عام لنتائج الدراسة.

خلاصة الفصل

**تمهيد :**

تعتبر عملية تحليل البيانات ومناقشة النتائج من المراحل الأساسية التي تبنى عليها عملية البحث، فهي خطوة تلي عملية جمع البيانات من مجتمع البحث الذي تجرى عليه الدراسة، كما أنها تهدف أساساً إلى تلخيص كل ما تم جمعه من عينة الدراسة وتحويلها من معطيات جزئية إلى نتائج كلية تصف مجتمع البحث، و ذلك بالاعتماد على أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المناسبة للبحث.

**أولاً- عرض وتحليل البيانات للفرضية الأولى ومناقشتها:** توجد علاقة إيجابية بين البعد الإقتصادي والالتزام الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة ملبنة الحضنة .

تهدف دراستنا هذه إلى معرفة وجود علاقة بين البعد الإقتصادي والالتزام الوظيفي لدى العاملين مؤسسة ملبنة الحضنة، وقد توصلنا إلى نتائج عديدة في هذا الإطار، وفيما يلي سنقوم بعرض هذه النتائج وتحليلها وذلك وفقاً لتسلسل فرضيات الدراسة كما يلي: عرض و تحليل البيانات للفرضية الأولى والتي مفادها توجد علاقة بين البعد الإقتصادي والالتزام الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة بالمسيلة، وأيضاً الربط الجزئي للفرضية، وبالتالي سوف نناقش النتائج التي توصلنا إليها بعد القراءة الكمية الإحصائية وذلك بحسب النسب المئوية ومعامل الارتباط بيرسون إلى الإستنتاج الجزئي وفيما يلي: الجدول رقم (18):يمثل العلاقة بين العبارتين (تمنح المؤسسة مكافآت وحوافز على العمل الإبداعي لدي و الرغبة في بذل جهد إضافي للمؤسسة).

القرار	القيمة الإحصائية للدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المجموع	ع 1- تمنح المؤسسة مكافآت وحوافز على العمل الإبداعي			بدائل الإيجابية		
				غالباً	أحياناً	لا أبداً	لا أبداً	أحياناً	
غير دالة عند 0.05	0.19	0.14	6	0	0	6	التكرار	لا أبداً	ع 18- لدي الرغبة في بذل جهد إضافي للمؤسسة
			7.1%	0.0%	0.0%	7.1%	النسبة		
			40	4	12	24	التكرار	أحياناً	
			47.1%	4.7%	14.1%	28.2%	النسبة		
			39	1	18	20	التكرار	غالباً	
			45.9%	1.2%	21.2%	23.5%	النسبة		
			85	5	30	50	التكرار	المجموع	
			100%	5.8%	35.3 %	58.8%	النسبة		

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة و مخرجات spss . ع 1 \* ع 18 .

من خلال الجدول رقم ( 18) الذي يمثل توزيع العينة حسب مدى منح المؤسسة للمكافآت والحوافز على العمل الإبداعي وعلاقته برغبة العاملين في بذل جهد إضافي في المؤسسة، حيث من خلاله نوضح العلاقة الإيجابية بين البعد الإقتصادي و الالتزام الوظيفي، فهل هناك علاقة أم لا ؟ سوف يتضح من خلال التحليل.

يتضح من خلال الجدول أن الإتجاه العام الذي قدر بنسبة 58.82% ذهبوا إلى النفي نفيًا مطلقًا كون المؤسسة تمنح المكافآت والحوافز على العمل الإبداعي، في مقابل جاءت نسبة (أحيانا 35.3% وغالبا بنسبة 5.8% حيث مجموعهما 41.17%) الذين أثبتوا كون المؤسسة تمنح المكافآت والحوافز على العمل الإبداعي، حيث نستنتج أن المؤسسة لا تميل إلى منح المكافآت والحوافز على العمل الإبداعي، فهل ينعكس ذلك في رغبة العاملين في بذل جهد إضافي في المؤسسة أم لا ؟ فنلاحظ من خلال الجدول أن فئة العاملين الذين يرغبون في بذل الجهد الإضافي كانت مرتفعة حيث قدرت النسبة 93% على درجات مختلفة، درجة أحيانا كانت مرتفعة بنسبة 47.1%، وغالبا جاءت في الدرجة الثانية بنسبة 45.1%، في حين فئة الذين أبدت عدم رغبتها في بذل الجهد الإضافي قدرت ب 7.1%.

وبما أن الإتجاه العام الذي قدر بنسبة 58.82% ذهبوا إلى النفي المطلق كون المؤسسة تمنح المكافآت والحوافز على العمل الإبداعي، وهي نسبة تجاوزت نصف عينة الدراسة وهي الغالبة، حيث سجلت النسبة المركزية العليا في التقاطع بين هذه العبارة وبين عبارة لدي الرغبة في بذل الجهد الإضافي إذ جاءت بنسبة مرتفعة تقدر 28.23% وذلك أحيانا، بمعنى على الرغم من أن المؤسسة لا تمنح المكافآت والحوافز إلا أنهم أحيانا لديهم الرغبة في بذل الجهد إضافي، فنلاحظ وكأنها علاقة عكسية بين عبارتين؟ في مقابل جاءت نسبة (أحيانا بنسبة 14.1% وغالبا بنسبة 4.7% حيث مجموعهما 18.81%) أقروا بأن المؤسسة تمنح المكافآت الحوافز على العمل الإبداعي الذي ولد رغبة في بذل جهد إضافي في المؤسسة ، حيث أن هذه النسب توحى بوجود علاقة طردية بينهما وعلى إثر هذا الموقف والموقف المضاد فهل هناك علاقة بين العبارتين وهذا ما سوف يكشفه معامل الارتباط بيرسون؟

ومن خلال الجدول رقم (18) ولتأكد من دلالة العلاقة بين العبارتين (تمنح المؤسسة مكافآت وحوافز على العمل الإبداعي و لدي الرغبة في بذل جهد إضافي للمؤسسة) تم اللجوء إلى معامل ارتباط بيرسون ، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمته قدرت ب 0.14 وبلغت القيمة الاحتمالية الدالة 0.19 عند المستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك علاقة دالة إحصائيا بين العبارتين، ونسبة التأكيد

من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، وفيها علاقة موجبة طردية ولكنها ضعيفة جدا و غير دالة.

وبناء على قيم الارتباط هذه يمكن التوصل إلى القول بأنه لا توجد علاقة بين منح المؤسسة مكافآت وحوافز على العمل الابداعي و الرغبة في بذل جهد إضافي للمؤسسة لدي العاملين في ملبنة الحضنة.

وفي سياق الإطار النظري وبالرجوع إلى النظرية التبادلية الاجتماعية وتقوم هذه النظرية على مقارنة بين العوائد المتحققة للفرد جراء انتمائه ووجوده في الجماعة والكلفة المقترنة بذلك، إذ أن تبادل المنفعة للفرد جراء انتمائه ووجوده في الجماعة والكلفة المقترنة بذلك، إذ أن تبادل المنفعة للفرد مع الجماعة يعتبر الأساس في الإنتماء، فكلما زادت العوائد المتحققة للفرد من جراء الإنتماء كلما زادت سبل الانجذاب والتفاعل والمشاركة. وبالعكس كلما ضعفت العوائد المتوقعة من هذه العلاقة كلما ازدادت حالات التفكك في الارتباط الجماعي.(خضير، 2002، صفحة 98).

حيث ذهبت الدكتورة (خطاب، 2001، صفحة 147) إلى أنه كلما كانت الأجور عادلة متناسبة مع عبء العمل، ازداد الشعور بالانتماء التنظيمي، حيث أشارت أيضا (خطاب، اتجاهات العاملين والمناخ التنظيمي، 1991، صفحة 119) إلى أن تطبيق نظام حوافز يعتمد على معايير موضوعية، تهدف إلى تحقيق المساواة، والإنصاف، من شأنه أن يؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي، وعن المنظمة ككل، وبالتالي يؤدي إلى زيادة الإنتماء لدى العاملين.

من خلال هذا الطرح النظري الذي يؤكد على أهمية المكافآت والحوافز بالنسبة للعمل الإبداعي وبالنظر إلى النتيجة المبينة في الجدول رقم ( 18)، نجد أن النتيجة جاءت مختلفة مع هذا الطرح، حيث يلاحظ أنها لا توجد علاقة دالة إحصائيا بين منح المؤسسة للمكافآت وحوافز على العمل الإبداعي والرغبة في بذل جهد إضافي، وقد يرجع سبب هذه النتيجة إلى عدم توفير ظروف عمل مناسبة لهم، و عدم تقدم المؤسسة تكريمات لأصحاب الإنجازات و تهمين جهودهم المتواصلة، وهذا ما قد ينعكس على الرغبة في بذل جهد إضافي في المؤسسة.وفي هذا السياق ترى الدكتورة (مشري، 2016/2017)، أن وجود توافق بين ما تقدمه المؤسسة من حوافز ومكافآت و الخدمات الاجتماعية وبين تطلعات المنتسبين إليها، يساهم في تعزيز رغبتهم في الاستمرار والتمسك بمناصبهم وأيضا تحقيق الالتزام و الاجتهاد و الانضباط.

الجدول رقم (19):يمثل العلاقة بين السؤال (تمنح المؤسسة الأجر المناسب للجهد المبذول وأنا ملتزم بعدم الغياب عن العمل).

القرار	القيمة الإحتمالية للدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المجموع	ع 2- تمنح المؤسسة الأجر المناسب للجهد المبذول			بدائل الإجابة		
				غالباً	أحياناً	لا أبداً	لا أبداً	أحياناً	غالباً
غير دالة عند 0.05	0.27	0.11	4	1	0	3	التكرار	لا أبداً	ع 19- أنا ملتزم بعدم الغياب عن العمل
			4.7%	1.2%	0%	3.5%	النسبة		
			17	2	11	4	التكرار	أحياناً	
			20%	2.4%	12.9%	4.7%	النسبة		
			64	19	24	21	التكرار	غالباً	
			75.3%	22.4%	28.2%	24.7%	النسبة		
85	22	35	28	التكرار	المجموع				
100%	25.9%	41.1%	32.9%	النسبة					

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة و مخرجات spss . ع 2 \* ع 19 .

من خلال الجدول رقم ( 19 ) الذي يمثل توزيع العينة حسب منح المؤسسة الأجر المناسب للجهد المبذول وعلاقته بالالتزام بعدم الغياب عن العمل، من خلاله نوضح العلاقة الإيجابية بين البعد الإقتصادي و الالتزام الوظيفي، فهل هناك علاقة أم لا ؟ .

يتضح من خلال الجدول أن الإتجاه العام قدر بنسبة 67.1 % الذين يقرون إلى أن المؤسسة تمنح الأجر المناسب للجهد المبذول، حيث بلغت نسبة ( أحياناً بنسبة 41.1% وغالباً بنسبة 25.9 % وبجمعهما تكون نسبتها 67.1% )، في مقابل الأفراد الذين نفوا كون المؤسسة تمنح الأجر المناسب للجهد المبذول بنسبة بلغت 32.9%، منها نستنتج بأن المؤسسة تمنح أحياناً الأجر المناسب للجهد المبذول. هل سينعكس ذلك على الالتزام بعدم الغياب عن العمل؟. فنلاحظ من خلال الجدول أن فئة العاملين والتي تلتزم بعدم الغياب عن العمل كانت مرتفعة جداً حيث قدرت النسبة 95.3% على درجات مختلفة حيث درجة غالباً كانت مرتفعة جداً بنسبة 74.3%، في حين جاءت أحياناً في الدرجة الثانية بنسبة 20%، في مقابل ذلك فئة الذين أبدت نفيها بالالتزام بعدم الغياب عن العمل حيث قدرت ب4.7%.

بما أن الإتجاه العام قدر بنسبة 67.1% ذهبوا إلى أن المؤسسة تمنح الأجر المناسب للجهد المبذول وهي نسبة تجاوزت نصف عينة الدراسة وهي الغالبة، حيث سجلت النسبة المركزية العليا في تقاطع هذه العبارة بينها وبين عبارة أنا ملتزم بعدم الغياب عن العمل نسبة تقدر (أحيانا ب 28.2% وغالبا بنسبة 22.4% بجمعهما تكون 50.6%) الذين يقرون أن المؤسسة تمنح الأجر المناسب عن العمل وهذا ما ولد الالتزام بعدم الغياب عن العمل، نلاحظ وكأنها علاقة طردية، وفي مقابل ذلك الذين نفوا أن المؤسسة لا تمنح الأجر المناسب عن الجهد المبذول إلا أنهم غالبا ما يلتزمون بعدم الغياب عن العمل بنسبة قدرت ب 24.7%، حيث أن هذه النسبة توحي بوجود علاقة عكسية بينهما، فهل هناك علاقة بين العبارتين؟ وهذا ما سوف يكشفه معامل الارتباط بيرسون؟

من خلال الجدول أعلاه رقم (19) ولتأكد من طبيعة العلاقة بين العبارتين (أنا ملتزم بعدم الغياب عن العمل وتمنح المؤسسة الأجر المناسب للجهد المبذول)، تم اللجوء إلى معامل ارتباط بيرسون ، حيث نلاحظ من الجدول أن قيمته قدرت بنسبة 0.11 وبلغت القيمة الإحصائية للدلالة 0.27 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك علاقة دالة إحصائيا بين العبارتين ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، وهي علاقة موجبة توحي بوجود علاقة طردية و لكنها ضعيفة جدا و غير دالة.

وبناء على قيم الارتباط هذه يمكن التوصل إلى القول بأنه لا توجد علاقة بين منح المؤسسة الأجر المناسب للجهد المبذول والالتزام بعدم الغياب عن العمل لدي العاملين في ملبنة الحضنة.

وفي سياق الإطار النظري وبالرجوع إلى نظرية العدالة لآدمز فإن الشعور بعدم العدالة في توزيع الأجر العمل حسب مدخلات كل موظف سيؤدي إلى إيجاد نوع من التوتر داخل الشخص مما يدفعه إلى عمل شيء ما لإنهاء هذا التوتر، فإذا كان الموظف يعتبر الشعور بالرضا والانتماء التنظيمي تجاه المنظمة من مدخلات العمل فإنه سينظر إلى الدخل المنخفض كنوع من عدم العدالة مما يضطره إلى خفض مستوى الانتماء التنظيمي.

من خلال هذا الطرح النظري الذي يؤكد على أهمية الأجر في تقوية الشعور بالالتزام بعدم الغياب وبالنظر إلى النتيجة المبنية في الجدول رقم ( 19)، نجد أن النتيجة جاءت مختلفة مع هذا الطرح، حيث يلاحظ أنها لا توجد علاقة دالة إحصائيا بين منح المؤسسة الأجر المناسب للجهد المبذول والالتزام بعدم

الغياب عن العمل، وقد يرجع سبب هذه النتيجة إلى أن العامل ملزم بعدم الغياب عن العمل وذلك راجع لظروف المعيشية التي تفرض عليه العمل، بإضافة إلى التخوف من المسائلة من طرف الإدارة والتي تفرض عليهم تقديم ترخيص للتأخير والغياب ، وهذا ما تصدره مؤسسة ملبنة الحضنة عبارة عن تنبيهات والت هي موضحة في (الملحق رقم (14)).

وفي هذا السياق يذهب (آل سعود، 2016) إلى أن أهم المقترحات التي يمكن أن تساهم في تعزيز الإلتزام التنظيمي بدرجة كبيرة جدا هي : وضع نظام عادل للرواتب العاملين في شركة منطقة الرياض، وزيادة الحوافز للعاملين الشرطة منطقة الرياض، وتشجيع العاملين على ابتكار طرق وأساليب جديدة لمواجهة الجريمة.

الجدول رقم (20):يمثل العلاقة بين العبارتين (تسعى المؤسسة لتطوير مهارات العاملين و أعمل على زيادة الإنتاج من الناحية الكيف والنوع).

القرار	القيمة الإحصائية للدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المجموع	ع 3- تسعى المؤسسة لتطوير مهارات العاملين			بدائل الإجابة		
				غالبا	أحيانا	لا أبدا	التكرار	لا أبدا	ع17- أعمل على زيادة الإنتاج من الناحية الكيف والنوع
دالة عند 0.05	0.04	0.21	3	0	1	2	التكرار	لا أبدا	ع17- أعمل على زيادة الإنتاج من الناحية الكيف والنوع
			3.5%	0%	1.2%	2.4%	النسبة		
			15	0	10	5	التكرار	أحيانا	
			17.6	0%	11.8%	5.9%	النسبة		
			67	16	32	19	التكرار	غالبا	
			78.8	18.6%	37.6%	22.4%	النسبة		
			85	16	43	26	التكرار	المجموع	
100%	18.8%	50.6%	30.6%	النسبة					

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة ومخرجات spss .

من خلال الجدول رقم ( 20 ) الذي يمثل توزيع عينة الدراسة حسب مدى سعي المؤسسة لتطوير مهارات العاملين وعلاقتها بالعمل على زيادة الإنتاج من الناحية الكيف والنوع ، من خلاله نوضح العلاقة الإيجابية بين البعد الإقتصادي و الإلتزام الوظيفي، فهل هناك علاقة أم لا ؟ . يتضح من خلال الجدول أن الإتجاه العام قدر بنسبة % 69.4 حيث أن (أحيانا قدرت ب %50.6 وغالبا بنسبة %18.8 وجمعهما %69.4) الذي يقرون بأن المؤسسة تسعى لتطوير مهارات العاملين ، في مقابل الأفراد الذين

نفوا كون المؤسسة تسعى لتطوير مهارات العاملين بنسبة بلغت 30.6%، منها نستنتج بأن المؤسسة تسعى أحيانا لتطوير مهارات. هل سينعكس ذلك على العمل لزيادة الإنتاج من الناحية الكيف والنوع؟.

فنلاحظ من خلال الجدول أن الفئة العاملين التي تعمل على زيادة الإنتاج من الناحية الكيف والنوع، كانت مرتفعة جدا حيث قدرت ب 95.4% وهي على درجات مختلفة حيث درجة غالبا كانت مرتفعة بنسبة 78.8%، في حين جاءت أحيانا في الدرجة الثانية بنسبة 17.6%، في مقابل ذلك فئة التي أبدت رفضها على العمل وزيادة الإنتاج من الناحية الكيف والنوع بنسبة 3.5%.

بما أن الإتجاه العام قدر بنسبة 69.4% ذهبوا إلى كون المؤسسة تسعى لتطوير مهارات العاملين وهي نسبة تجاوزت نصف عينة دراسة وهي الغالبة، حيث سجلت النسبة المركزية العليا، في تقاطع هذه العبارة بينها وبين عبارة أعمل على زيادة الإنتاج من الناحية الكيف والنوع بنسبة تقدر ب 56.4% (وهذا بجمع بين أحيانا بنسبة 37.6% وغالبا بنسبة 18.8%) وهذا يعني أن المؤسسة تسعى المؤسسة لتطوير المهارات العاملين وهذا ما يؤدي للعمل على زيادة الإنتاج من الناحية الكيف والنوع حيث أن هذه النسب توحى بوجود علاقة طردية، في حين نجد من أقرروا بأن الإدارة لا تسعى إلى تطوير مهارات العاملين إلا أنهم يعملون على زيادة الإنتاج من الناحية الكيف والنوع، ونلاحظ وكأنها علاقة عكسية ، وعليه فهل هناك علاقة بين العبارتين أم لا؟ ، هذا ما سيكشفه لنا مقياس معامل الارتباط بيرسون.

من خلال الجدول رقم ( 20) ولتأكد من طبيعة العلاقة بين العبارتين (تسعى المؤسسة لتطوير مهارات العاملين و أعمل على زيادة الإنتاج من الناحية الكيف والنوع )، تم اللجوء إلى معامل ارتباط بيرسون أيضا، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون ، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمته قدرت 0.21 و بلغت القيمة الإحتمالية للدلالة 0.04 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه هناك علاقة دالة إحصائيا بين العبارتين ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. ونستنتج هنا أنها علاقة موجبة توحى بوجود علاقة طردية ودالة.

وبناء على قيم الارتباط هذه يمكن التوصل إلى القول بأنه توجد علاقة بين سعي المؤسسة لتطوير مهارات العاملين و العمل على زيادة الإنتاج من الناحية الكيف والنوع لدي العاملين في ملبنة الحضنة.

وفي سياق الإطار النظري وبالرجوع إلى نظرية البنائية الوظيفية حيث أشار (معن، 2005، صفحة 86)، أنه من أجل إزالة أي صراع يقع بين الأفراد والمؤسسة تقوم المؤسسة بتقديم برامج تدريبية متطورة

لإرقاء قابليتهم المهنية وإشعارهم بأنه يقدم خدمات مهنية لهم وليس الاعتماد على قدراتهم الأولية من أجل ترقيةهم إلى مواقع تدريبية إدارية متقدمة.

من خلال هذا الطرح النظري الذي يؤكد ضرورة تطوير المهارات من خلال التدريب لزيادة الإنتاج من الناحية الكيف والنوع وبالنظر إلى النتيجة المبنية في الجدول رقم ( 20)، نجد أن النتيجة جاءت موافقة مع هذا الطرح، حيث يلاحظ أنها توجد علاقة دالة إحصائياً بين سعي المؤسسة لتطوير مهارات العاملين و العمل على زيادة الإنتاج من الناحية الكيف والنوع وقد يرجع سبب هذه النتيجة إلى إدخال أساليب جديدة في العمل مما يبسط الإجراءات الإنجاز وهذا ما يحقق الأداء المطلوب من الناحية الكيف والنوع.

وفي هذا السياق يرى (آل سعود، 2016) أن أهم الممارسات التي تشير إلى وجود الإنتماء التنظيمي بدرجة كبيرة جدا هي: الرغبة في تطوير الأداء باستمرار، والارتباط الشديد بالعمل .

الجدول رقم (21):يمثل العلاقة بين العبارتين (توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الأقدمية و تأخر في عملي لانجاز العمل).

القرار	القيمة الإحتمالية للدلالة	معامل الإرتباط بيرسون	المجموع	ع 4- توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الأقدمية			بدائل الإجابة		
				غالباً	أحياناً	لا أبداً	التكرار	لا أبداً	النسبة
غير دالة عند 0.05	0.12	0.16	16	4	9	3	التكرار	لا أبداً	ع 20- تأخر في عملي لانجاز العزل
			18.8%	4.7%	10.6%	3.5%	النسبة		
			38	5	20	13	التكرار	أحياناً	
			44.7%	5.9%	23.5%	15.3%	النسبة		
			31	10	19	2	التكرار	غالباً	
			36.5%	11.8%	22.4%	2.4%	النسبة		
			85	19	48	18	التكرار	المجموع	
100%	22.4%	56.5%	21.2%	النسبة					

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة و مخرجات spss. ع 4 \* ع 20.

من خلال الجدول رقم (21) الذي يمثل توزيع عينة الدراسة حسب توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الأقدمية و تأخر في عملي لانجاز العمل، حيث من خلاله من خلاله نوضح العلاقة الإيجابية بين البعد الإقتصادي و الالتزام الوظيفي، فهل هناك علاقة أم لا ؟ . يتضح من الجدول أن الإتجاه العام قدر بنسبة 78.9% (حيث تم جمع بين أحياناً بنسبة 56.6% وغالباً بنسبة 22.4%) الذي يقرون بأن المؤسسة توفر فرص الترقية على أساس الترقية، في حين مقابل الأفراد الذين نفوا كون المؤسسة توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الأقدمية بنسبة بلغت 21.2%، حيث نستنتج بأن المؤسسة توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الأقدمية. هل سينعكس ذلك على التأخر في العمل لإنجاز العمل الموكل أم لا ؟. فنلاحظ من خلال الجدول أن العاملين الذين يتأخرون في العمل لإنجاز العمل كانت مرتفعة، حيث أن نسبة (أحياناً ب 44.7% وغالباً نسبتها 36.5% وجمعهما قدرت النسبة ب81.2% ) حيث مثلت معظم عينة الدراسة، في مقابل نجد العامل الذين أقروا بعدم القبول للتأخير في العمل لإنجاز الأعمال بنسبة قدرت ب18.8%.

وبما أن الإتجاه العام قدر بنسبة 78.9% حيث أقروا أن المؤسسة توفر الترقية على أساس الأقدمية، حيث سجلت النسبة المركزية العليا في التقاطع هذه العبارة بينها وبين عبارة تأخر في العمل لإنجاز

الأعمال (حيث قدرت أحياناً بنسبة 23.5% وغالباً بنسبة 5.6% وبجمعهما ما نسبته 29.5%) حيث ذهبوا إلى أن المؤسسة توفر فرص الترقية على أساس الأقدمية وهذا ما زاد من التأخر في العمل من أجل إنجاز الأعمال، فنلاحظ وكأنها علاقة طردية، في مقابل جاءت نسبة 15.3% صرحوا بأن المؤسسة لا توفر فرص الترقية على أساس الأقدمية إلا أنه يتم التأخر في العمل لإنجاز المهام، فنلاحظ هنا وكأنها علاقة عكسية، وعلى إثر هذا الموقف والموقف المضاد، فهل هناك علاقة بين العبارتين، وهذا ما سوف يكشفه معامل بيرسون.

من خلال الجدول أعلاه رقم ( 21) ولتأكد من طبيعة العلاقة بين العبارتين (توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الأقدمية و التأخر في عملي لانجاز العمل)، تم اللجوء إلى معامل ارتباط بيرسون ، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمته قدرت ب 0.16 و بلغت القيمة الإحصائية للدلالة 0.12 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (  $\alpha=0.05$  )، وبالتالي فإنه ليس هناك علاقة دالة إحصائياً بين العبارتين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. وهي علاقة موجبة توحى بوجود علاقة طردية و لكنها ضعيفة جداً و غير دالة.

وبناء على قيم الارتباط هذه يمكن التوصل إلى القول بأنه لا توجد علاقة بين توفعي المؤسسة فرص الترقية على أساس الأقدمية و التأخر في العمل لانجاز المهام لدي العاملين في ملبنة الحضنة. وفي سياق الإطار النظري وبالرجوع إلى نظرية البنائية الوظيفية حيث أعرج (معن، 2005، صفحة 86) إلى أن النسق يقدم فرص للصيانة أو ما يسمى بالتدريب وهذا من أجل الترقية، فالفرد لديه فرصة تحدد سلوكه اتجاه التنظيم وذلك من خلال العلاقات بين متغيرات مثل طول فترة العمل والترفع الوظيفي.

وفي هذا السياق يرى (بن هويشل، 2016، الصفحات 24-28) إلى أن للمكانة الإجتماعية أسباب عديدة منها: الدرجة الرسمية التي يتحصل عليها الشخص في بناء المنظمة، والأجور والأقدمية في التعيين.

من خلال هذا الطرح النظري الذي يؤكد أهمية الترقية حسب الأقدمية بالنسبة للتأخر في العمل من أجل لإنجاز الأعمال، وبالنظر إلى النتيجة المبينة في الجدول رقم ( 21 )، نجد أن النتيجة جاءت مختلفة مع هذا الطرح، حيث يلاحظ أنها لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين توفعي المؤسسة فرص الترقية على

أساس الأقدمية و التأخر في العمل لانجاز العمل، وقد يرجع سبب هذه النتيجة إلى إعتقاد المؤسسة على ذوي الخبرة في العمل مما يقلل من التأخر في العمل من أجل لإنجاز الأعمال الموكلة.

الجدول رقم (22):يمثل العلاقة بين السؤال (توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الشهادة وأحافظ على ممتلكات المؤسسة).

القرار	القيمة الإحتمالية للدلالة	معامل الإرتباط بيرسون	المجموع	ع 5- توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الشهادة			بدائل الإجابة		
				غالبا	أحيانا	لا أبدا	لا أبدا	أحيانا	غالبا
غير دالة عند 0.05	0.53	- 0.06	11	4	3	4	التكرار	لا أبدا	ع 16- أحافظ على ممتلكات المؤسسة
			12.9%	4.7%	3.5%	4.7%	النسبة		
			7	2	2	3	التكرار	أحيانا	
			8.2%	2.4%	2.4%	3.5%	النسبة		
			67	9	39	19	التكرار	غالبا	
			78.8%	10.6%	45.9%	22.4%	النسبة		
85	15	44	26	التكرار	المجموع				
100%	17.6%	51.8%	30.6%	النسبة					

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد ببيانات الإستمارة و على مخرجات spss . ع 5 \* ع 16

يتبين من خلال الجدول رقم ( 22 ) الذي يمثل توزيع عينة الدراسة حسب توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الشهادة وعلاقتها بالحافظ على ممتلكات المؤسسة ، حيث من خلاله نوضح العلاقة الإيجابية بين البعد الإقتصادي والإلتزام الوظيفي لدى العاملين، فهل هناك علاقة أم لا ؟ .

يتضح من خلال الجدول أن الإتجاه العام قدر بنسبة 69.4% حيث (أحيانا بنسبة 51.8% وغالبا بنسبة 17.6%) الذي أثبتوا بأن المؤسسة توفر فرص الترقية على أساس الشهادة، في مقابل الأفراد الذين نفوا كون المؤسسة توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الشهادة بنسبة 30.59%، منها نستنتج بأن المؤسسة تميل لتوفر فرص الترقية على أساس الشهادة. هل سينعكس ذلك على الحفاظ على ممتلكات المؤسسة أم لا ؟. فنلاحظ من خلال الجدول أن فئة العاملين الذين يرغبون في الحفاظ على ممتلكات المؤسسة كانت مرتفعة، قدرت النسبة ب 87% على درجات مختلفة، درجة غالبا كانت مرتفعة بنسبة 78.7%، وأحيانا جاءت في الدرجة الثانية بنسبة 8.2%، في حين نجد فئة الذين أبدت عدم حفاظها على الممتلكات المؤسسة قدرت بنسبة 12.9%.

وبما أن الإتجاه العام الذي قدر بنسبة 69.9% أثبتوا أن المؤسسة توفر فرص الترقية على أساس الشهادة، وهي نسبة تجاوزت نصف عينة الدراسة وهي الغالبة، حيث سجلت النسبة المركزية العليا في التقاطع بين هذه العبارة بينها وبين عبارة أحافظ على ممتلكات المؤسسة جاء بنسبة مرتفعة تقدر ب56.5% (حيث أحيانا بنسبة 45.9% وغالبا بنسبة 10.6%)، وذلك يعني أن المؤسسة توفر فرص الترقية على أساس الشهادة ويتم الحفاظ على ممتلكات المؤسسة، فنلاحظ وكأنها علاقة طردية، في مقابل جاءت نسبة 22.4% أفروا بأن المؤسسة لا توفر فرص الترقية على أساس الشهادة غير أنه يتم غالبا الحفاظ على ممتلكات المؤسسة، حيث أن هذه النسبة توحي بوجود علاقة عكسية بينهما، وعلى إثر هذا الموقف والموقف المضاد، فهل هناك علاقة بين العبارتين، وهذا ما سوف يكشفه معامل الارتباط بيرسون.

من خلال الجدول أعلاه رقم ( 22 ) ولتأكد من طبيعة العلاقة بين العبارتين ( توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الشهادة وأحافظ على ممتلكات المؤسسة )، تم اللجوء إلى معامل ارتباط بيرسون، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمته قدرت ب0.06 - و بلغت القيمة الإحتمالية للدلالة 0.53، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (  $\alpha=0.05$  )، وبالتالي فإنه ليس هناك علاقة دالة إحصائيا بين العبارتين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. و هي علاقة موجبة توحي بوجود علاقة طردية و لكنها ضعيفة جدا و غير دالة.

وبناء على قيم الارتباط هذه يمكن التوصل إلى القول بأنه لا توجد علاقة بين توفيق المؤسسة فرص الترقية على أساس الشهادة والمحافظة على ممتلكات المؤسسة لدي العاملين في ملبنة الحضنة.

وفي سياق الإطار النظري وبالرجوع إلى نظرية البنائية الوظيفية حيث يرى (معن، 2005، صفحة 86) فالنسق يقدم فرص للصيانة أو ما يسمى بالتدريب وهذا من أجل الترقية، فالفرد لديه فرصة تحدد سلوكه اتجاه التنظيم وذلك من خلال العلاقات بين متغيرات مثل طول فترة العمل والترفع الوظيفي. وفي هذا السياق ترى الدكتورة (مشري، 2016/2017)، أن وجود تشبع وتكيف من طرف المبحوثين مع ثقافة المؤسسة يساهم في نشر الوعي بالمحافظة على ممتلكات المؤسسة.

من خلال هذا الطرح النظري الذي يؤكد على أهمية توفر الترقية الذي من شأنه يزيد من الرغبة في التأخر لإنجاز الأعمال، وبالنظر إلى النتيجة المبنية في الجدول رقم ( 22 )، نجد أن النتيجة جاءت

مختلفة مع هذا الطرح، حيث يلاحظ أنها لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الشهادة والمحافظة على ممتلكات المؤسسة، وقد يرجع سبب هذه النتيجة إلى اعتماد المؤسسة أكثر على توظيف فئة المستوى التعليمي الثانوي على حساب أصحاب المستوى الجامعي وهذا راجع لاحتياجات المؤسسة إلى وجود كفاءات وطاقات بشرية جيدة يمكن استثمارها في تحقيق الريادة وأداء مؤسسي أفضل، وأيضاً يمكن ربطه بطبيعة العمل الذي يقوم به العمال في هذه المؤسسة، يغلب عليها الطابع المهني التقني فهي تحتاج إلى عمال مهرة وذوي خبرة، وهذا ما أظهره جدول رقم ( 10 ) في الفصل الرابع المتعلق بخصائص عينة الدراسة والذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي.

❖ **استنتاج جزئي لنتائج الفرضية الأولى:** من خلال البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى توجد علاقة إيجابية بين البعد الإقتصادي والإلتزام الوظيفي لدى العاملين في ملبنة الحضنة بالمسيلة.

من خلال الجدول رقم (18) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين ( تمنح المؤسسة مكافآت وحوافز على العمل الإبداعي لدي والرغبة في بذل جهد إضافي للمؤسسة)، حيث قدر معامل الارتباط بيرسون ب 0.14 والقيمة الإحتمالية للدلالة 0.19، بين ما الجدول رقم ( 19 ) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين ( تمنح المؤسسة الأجر المناسب للجهد المبذول وأنا ملتزم بعدم الغياب عن العمل)، فقدّر معامل الارتباط بيرسون ب 0.11 والقيمة الإحتمالية للدلالة 0.27، أما الجدول رقم ( 20 ) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (تسعى المؤسسة لتطوير مهارات العاملين وأعمل على زيادة الإنتاج من الناحية الكيف والنوع)، فكان معامل الارتباط بيرسون 0.21 والقيمة الإحتمالية للدلالة قدرت ب 0.04، فيحين نجد الجدول رقم (21) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين ( توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الأقدمية وتأخر في عملي لانجاز العمل)، قدر معامل الارتباط بيرسون ب 0.16 والقيمة الإحتمالية للدلالة 0.12، بينما نجد أيضاً الجدول رقم ( 22 ) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين ( توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الشهادة وأحافظ على ممتلكات المؤسسة )، أن معامل بيرسون قدر ب -0.06 والقيمة الإحتمالية للدلالة هي 0.53 .

وبتبيين من خلال التحليل الإحصائي للجدول أن أغلب نتائج الجداول ( 18-19-21-22 ) كانت علاقة موجبة ولكنها غير دالة إحصائياً، وهذا ما يؤكد الربط الجزئي للبعد الإقتصادي والإلتزام الوظيفي في الجدول التالي :

الجدول رقم (23): يوضح العلاقة بين البعد الاقتصادي والالتزام الوظيفي .

البعد الاقتصادي		
0.21	معامل الارتباط	الالتزام الوظيفي
0.052	مستوى الدلالة	
85	حجم العينة	

إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة ومخرجات spss.

يشير الجدول رقم (23) على أن معامل الارتباط بيرسون بلغ (0.21) بين البعد الاقتصادي والالتزام الوظيفي وهي قيمة موجبة وضعيفة، وهذا يعني أن الارتباط بينهما ارتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات البعد الاقتصادي كلما ارتفعت معها درجات الالتزام الوظيفي والعكس صحيح، لكنها غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,05$ )، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض فرضية الدراسة الأولى وقبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، أي " لا توجد علاقة ارتباطية بين البعد الاقتصادي والالتزام الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

**ثانياً: عرض وتحليل البيانات للفرضية الثانية ومناقشتها:** توجد علاقة إيجابية بين البعد الأخلاقي الإجتماعي و العمل الجماعي لدى العاملين بمؤسسة ملبنة الحضنة .

تهدف دراستنا هذه إلى معرفة وجود علاقة إيجابية بين البعد الأخلاقي الإجتماعي و العمل الجماعي لدى العاملين مؤسسة ملبنة الحضنة، وبالتالي سوف نناقش النتائج التي توصلنا إليها بعد القراءة الكمية الإحصائية وذلك بحسب النسب المئوية ومعامل الارتباط بيرسون بالإضافة إلى الإستنتاج الجزئي للفرضية وفيما يلي:

الجدول رقم (24):يمثل العلاقة بين العبارتين (تحترم المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف و اشعر بالفخر والاعتزاز بانتمائي لهذه المؤسسة).

القرار	القيمة الإحصائية للدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المجموع	ع 6- تحترم المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف			بدائل الإجابة	
				غالبًا	أحيانًا	لا أبداً	لا أبداً	التكرار
غير دالة عند 0.05	0.08	0.18	7	1	4	2	التكرار	لا أبداً
			8.2%	1.2%	4.7%	2.4%	النسبة	
			25	1	9	15	التكرار	أحيانًا
			29.4%	1.2%	10.6%	17.6%	النسبة	
			53	12	25	16	التكرار	غالبًا
			62.4%	14.1%	29.4%	18.6%	النسبة	
85	14	38	33	التكرار	المجموع			
100%	16.5%	44.7%	38.8%	النسبة				

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة و مخرجات SPSS . ع 6 \* ع 22 .

يتبين من خلال الجدول رقم ( 24)الذي يمثل العينة حسب مدى احترام المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف وعلاقتها بلشعر بالفخر والاعتزاز بانتمائي لهذه المؤسسة ، حيث من خلاله نوضح العلاقة الإيجابية بين البعد الأخلاقي الإجتماعي والعمل الجماعي، فهل هناك علاقة أم لا توجد؟.

يتضح من خلال الجدول أن الإتجاه العام قدر بنسبة 61.2% حيث (أحيانًا بنسبة 44.7% وغالبًا بنسبة 16.5%) الذي أثبتوا بأن المؤسسة تحترم المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف، في مقابل الأفراد الذين نفوا كون المؤسسة لا تحترم المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف بنسبة 38.8%، حيث نستنتج بأن المؤسسة تحترم المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف.هل سينعكس ذلك على الشعور بالفخر والاعتزاز بالإنتماء لهذه المؤسسة أم لا ؟.فلاحظ من خلال الجدول أن الذين يشعرون بالفخر والاعتزاز بانتمائهم لهذه المؤسسة كانت مرتفعة، حيث قدرت النسبة بـ 91.8% على درجات مختلفة، درجة غالبًا كانت مرتفعة بنسبة 62.4%، بينما أحيانًا جاءت في الدرجة الثانية بنسبة 29.4%، في حين نجد فئة الذين أبدت عدم شعورها بالفخر و لاعتزاز بانتمائها لهذه المؤسسة قدرت بنسبة 8.2%.

وبما أن الإتجاه العام الذي قدر بنسبة 61.2% ذهبوا إلى أن المؤسسة تحترم المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف، وهي نسبة تجاوزت نصف عينة الدراسة وهي الغالبة، حيث سجلت النسبة المركزية

العليا في التقاطع بين هذه العبارة وبين عبارة اشعر بالفخر والاعتزاز بانتماي لهذه المؤسسة جاء بنسبة مرتفعة تقدر ب 43.5% (حيث أحيانا بنسبة 29.4% وغالبا بنسبة 14.1%)، وذلك يعني أن المؤسسة تحترم المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف وهذا ما يولد الشعور بالفخر والاعتزاز بلفتاء لهذه المؤسسة ، فنلاحظ وكأنها علاقة طردية، في مقابل جاءت نسبة 18.8% أفروا بعدم احترام المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف وهذا ما يولد الشعور بعدم الافتخار والاعتزاز بالإنتماء لهذه المؤسسة، حيث أن هذه النسبة توحي بوجود علاقة طردية بينهما، وعلى إثر هذا الموقف والموقف المضاد، فهل هناك علاقة بين العبارتين، وهذا ما سوف يكشفه معامل الارتباط بيرسون.

من خلال الجدول أعلاه رقم (24) ولتأكد من طبيعة العلاقة بين العبارتين (تحترم المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف و اشعر بالفخر والاعتزاز بانتماي لهذه المؤسسة)، تم اللجوء إلى معامل ارتباط بيرسون، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمته قدرت ب0.18 وبلغت القيمة الإحتمالية للدلالة 0.08، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (  $\alpha=0.05$  )، وبالتالي فإنه ليس هناك علاقة دالة إحصائيا بين العبارتين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. و هي علاقة موجبة توحي بوجود علاقة طردية و لكنها ضعيفة جدا و غير دالة.

وبناء على قيم الارتباط هذه يمكن التوصل إلى القول بأنه لا توجد علاقة بين احترام المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف و الشعور بالفخر والاعتزاز بانتماي لهذه المؤسسة لدي العاملين في ملبنة الحضنة.

وفي سياق الإطار النظري وبالرجوع الى الفصل الثاني حيث يرى (الصيرفي، 2007، صفحة 72) أن على المؤسسة في الجانب المنافسة يجب التقصي على المعلومات سواء الداخلية أو الخارجية إذ كانت صادقة أم لا، وعدم سحب العاملين من الآخرين بوسائل غير نزيهة، بالإضافة إلى استخدام منافسة عادلة ونزيهة.

وفي هذا السياق ترى الدكتورة (مشري، 2016/2017) إلى أن رسم صورة إيجابية لدى العاملين نحو مؤسساتهم و اعتبارها أحسن المؤسسات وهذا يزيد الشعور باعتزازهم لها.

من خلال هذا الطرح النظري الذي يؤكد على أهمية احترام المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف من شأنه يزيد من الشعور بالفخر والاعتزاز بالإنتماء لهذه المؤسسة، وبالنظر إلى النتيجة المبينة في الجدول

رقم (24)، نجد أن النتيجة جاءت مختلفة مع هذا الطرح، حيث يلاحظ أنها لا توجد علاقة دالة إحصائية بين احترام المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف و الشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لهذه المؤسسة وقد يرجع سبب هذه النتيجة إلى عدم رسم صورة إيجابية على المؤسسة التي تسمح لهم بالشعور بانتماء التنظيمي لها، هذا من شأنه انخفاض في نسبة الفخر والاعتزاز بها.

الجدول رقم (25):يمثل العلاقة بين السؤال (تشجع المؤسسة العاملين على الإبلاغ عن الممارسات السلبية داخلها و تستخدم جماعة العمل استراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين العاملين).

القرار	القيمة الاحتمالية للدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المجموع	ع7- تشجع المؤسسة العاملين على الإبلاغ عن الممارسات السلبية داخلها			بدائل الإجابة		
				غالبا	أحيانا	لا أبدا	لا أبدا	أحيانا	غالبا
دالة عند 0.05	0.05	0.21	25	13	7	5	التكرار	لا أبدا	ع 25- تستخدم جماعة العمل استراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين العاملين
			29.4%	15.3%	8.2%	5.9%	النسبة		
			38	24	13	1	التكرار	أحيانا	
			44.7%	28.2%	15.3%	1.2%	النسبة		
			22	16	5	1	التكرار	غالبا	
			25.9%	18.8%	5.9%	1.2%	النسبة		
			85	53	25	7	التكرار	المجموع	
100%	62.4%	29.4%	8.2%	النسبة					

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة و مخرجات SPSS .

يتبين من خلال الجدول رقم ( 25)الذي يمثل العينة حسب تشجيع المؤسسة للعاملين على الإبلاغ عن الممارسات السلبية داخلها وعلاقتها باستخدام جماعة العمل استراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين العاملين، حيث من خلالها نوضح العلاقة الإيجابية بين البعد الأخلاقي الإجتماعي والعمل الجماعي، فهل هناك علاقة أم لا توجد؟.

يتضح من خلال الجدول أن الإتجاه العام قدر بنسبة 91.8% حيث (غالبا بنسبة 62.4% وأحيانا بنسبة 29.4%) الذي أثبتوا بأن المؤسسة تشجع المؤسسة العاملين على الإبلاغ عن الممارسات السلبية داخلها، في مقابل الأفراد الذين نفوا كون المؤسسة تشجع المؤسسة العاملين على الإبلاغ عن الممارسات السلبية داخلها بنسبة 8.2%، منها نستنتج بأن المؤسسة تشجع العاملين على الإبلاغ عن الممارسات السلبية داخلها.هل سينعكس ذلك على استخدام جماعة العمل لإستراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين

العاملين أم لا ؟. فنلاحظ من خلال الجدول أن فئة العاملين الذين يقرون باستخدام جماعة العمل لإستراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين العاملين ، قدرت النسبة ب 70.6% على درجات مختلفة، درجة أحيانا كانت مرتفعة بنسبة 44.7%، و غالبا جاءت في الدرجة الثانية بنسبة 25.9%، في حين نجد فئة الذين أبدت عدم استخدام جماعة العمل لإستراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين العاملين قدرت بنسبة 29.4%.

وبما أن الإتجاه العام الذي قدر بنسبة 91.8% أثبتوا أن المؤسسة تشجع العاملين على الإبلاغ عن الممارسات السلبية، وهي نسبة تجاوزت بكثير نصف عينة الدراسة وهي الغالبة، حيث سجلت النسبة المركزية العليا في التقاطع بين هذه العبارة بينها وبين عبارة جماعة العمل استخدم إستراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين العاملين جاء بنسبة مرتفعة تقدر ب 43.5% (حيث أن غالبا نسبتها 28.2% و أحيانا بنسبة 15.1%)، وذلك يعني أن المؤسسة تشجع العاملين على الإبلاغ عن الممارسات السلبية وتستخدم جماعة العمل إستراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين العاملين، فنلاحظ وكأنها علاقة طردية، في مقابل جاءت نسبة 1.2% أقرروا بأن المؤسسة لا تشجع العاملين على الإبلاغ عن الممارسات السلبية ولكن أحيانا ما تستخدم جماعة العمل إستراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين العاملين، حيث أن هذه النسبة توحي بوجود علاقة عكسية بينهما، وعلى إثر هذا الموقف والموقف المضاد، فهل هناك علاقة بين العبارتين، وهذا ما سوف يكشفه معامل الارتباط بيرسون.

من خلال الجدول أعلاه رقم (25) ولتأكد من طبيعة العلاقة بين العبارتين (تشجع المؤسسة العاملين على الإبلاغ عن الممارسات السلبية داخلها و تستخدم جماعة العمل استراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين العاملين)، تم اللجوء إلى معامل ارتباط بيرسون، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمته قدرت ب0.21 وبلغت القيمة الإحتمالية لل دلالة 0.05، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه هناك علاقة دالة إحصائيا بين ال عبارتين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. و هي علاقة موجبة توحي بوجود علاقة طردية و دالة.

وبناء على قيم الارتباط هذه يمكن التوصل إلى القول بأنه توجد علاقة بين تشجيع المؤسسة للعاملين على الإبلاغ عن الممارسات السلبية داخلها واستخدام جماعة العمل لإستراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين العاملين لدي العاملين في ملبنة الحضنة.

وفي سياق الإطار النظري وبالرجوع إلى نظرية البنائية الوظيفية يعرج (معن، 2005، صفحة 86) إلى وظيفة الدمج أو التكامل: أي التنسيق المستمر بين مناشط الأفراد داخل المصنع من أجل الوصول إلى وحدة اجتماعية مندمجة غير مفككة لأن ذلك (أي الاندماج) يعزز القدرة الإنتاجية ونقيض ذلك يضعفها إلا أن هذا لا يتحقق إلا من خلال وجود آليات تفعل فعلها في هذا السياق مثل إدارة العمل والنادي الخاص بعمال المصنع ودائرة العلاقات العامة، فضلا عن وضع ضوابط وقواعد انضباطية إذا خرج أحدهم عن تعليماته الخاصة بالعمل.

وفي هذا السياق يرى (آل سعود، 2016) إلى أن أهم مساهمات قيم المواطنة في تعزيز الإلتزام التنظيمي بدرجة كبيرة جدا هي : سرعة استجابة تلقي البلاغات من أية سلوكيات منحرفة، والحرص على احترام التقيد بالأوامر الصادرة من الإدارة العليا.

من خلال هذا الطرح النظري الذي يؤكد أهمية تشجيع على الإبلاغ عن الممارسات السلبية داخل المؤسسة وانعكاسها على استخدام جماعة العمل إستراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين العاملين، وبالنظر إلى النتيجة المبنية في الجدول رقم (25)، نجد أن النتيجة جاءت موافقة مع هذا الطرح، حيث يلاحظ أنها توجد علاقة دالة إحصائيا بين تشجيع على الإبلاغ عن الممارسات السلبية داخل المؤسسة وانعكاسها على استخدام جماعة العمل إستراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين العاملين وقد يرجع سبب هذه النتيجة إلى استخدام المؤسسة لفرق العمل لإنجاز الأعمال حيث أن طبيعة نشاط المؤسسة يفرض عليها تبني إستراتيجيات تجعلها تحارب كل الممارسات السلبية داخلها، فالمؤسسة تعمل على معالجة المشكلات والصعوبات التي تتعلق بالعمل داخل المؤسسة مثل: الصراعات التنظيمية على اختلاف أنواعها في مختلف أماكن العمل، التقليل من معدلات التسرب الوظيفي للعاملين وعدم التزامهم بأوقات دوامهم الرسمي، بالإضافة إلى العمل على خفض البيروقراطية والروتين في العمل...الخ.

الجدول رقم (26): يمثل العلاقة بين العبارتين (تقدم المؤسسة خدمات اجتماعية معتبرة للعاملين و علاقتي بزملائي العمل جيدة).

القرار	القيمة الإحصائية للدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المجموع	ع 8- تقدم المؤسسة خدمات اجتماعية معتبرة للعاملين			بدائل الإجابة		ع 23- علاقتي بزملائي العمل جيدة
				غالباً	أحياناً	لا أبداً	لا أبداً	أحياناً	
دالة عند 0.05	0.04	0.22	3	0	0	3	التكرار	لا أبداً	
			3.5%	0%	0%	3.5%	النسبة		
			23	1	10	12	التكرار	أحياناً	
			27.1%	1.2%	11.8%	14.1%	النسبة		
			59	6	30	23	التكرار	غالباً	
			69.4%	7.1%	35.3%	27.1%	النسبة		
			85	7	40	38	التكرار	المجموع	
100%	8.2%	47.1%	44.7%	النسبة					

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة و مخرجات spss . ع 8 \* ع 23 .

يتبين من خلال الجدول رقم ( 26) الذي يمثل العينة حسب مدى تقدم المؤسسة خدمات اجتماعية معتبرة للعاملين وعلاقتها بتوطيد العلاقة مع بزملاء العمل ، حيث من خلاله نوضح العلاقة الإيجابية بين البعد الأخلاقي الإجتماعي والعمل الجماعي، فهل هناك علاقة أم لا توجد؟.

يتضح من خلال الجدول أن الإتجاه العام قدر بنسبة 55.3% حيث (أحياناً بنسبة 47.7% وغالباً بنسبة 8.2%) الذي أثبتوا بأن المؤسسة تقدم خدمات اجتماعية معتبرة للعاملين، في حين نجد الأفراد الذين نفوا كون المؤسسة تقدم خدمات اجتماعية معتبرة للعاملين بنسبة 44.7%، منها نستنتج بأن المؤسسة تميل إلى تقديم خدمات اجتماعية معتبرة للعاملين. هل سينعكس ذلك على العلاقات بين زملاء العمل بشكل جيد أم لا ؟. فنلاحظ من خلال الجدول أن فئة العاملين الذين تكون علاقتهم بزملاء العمل جيدة كانت مرتفعة، قدرت النسبة ب 96.7% على درجات مختلفة، درجة غالباً كانت مرتفعة بنسبة 69.4%، وأحياناً جاءت في الدرجة الثانية بنسبة 27.1%، في حين نجد فئة الذين صرحوا أن علاقتهم بزملاء العمل غير جيدة فقدرت بنسبة 3.5%.

وبما أن الإتجاه العام الذي قدر بنسبة 55.3% أثبتوا أن المؤسسة تقدم المؤسسة خدمات اجتماعية معتبرة للعاملين، وهي نسبة تجاوزت نصف عينة الدراسة وهي الغالبة، حيث سجلت النسبة المركزية العليا

في التقاطع بين هذه العبارة بينها وبين عبارة علاقتي مع زملاء العمل جيدة جاء بنسبة مرتفعة تقدر بـ 42.4% (حيث أحيانا بنسبة 35.3% وغالبا بنسبة 7.1%)، وذلك يعني أن المؤسسة تقدم خدمات اجتماعية معتبرة للعاملين وهذا ما يزيد من توطيد علاقات جيدة مع زملاء العمل ، فنلاحظ وكأنها علاقة طردية، في مقابل جاءت نسبة 27.1% أفروا بأن المؤسسة لا تقدم خدمات اجتماعية معتبرة للعاملين غير أن غالبا ما تكون العلاقة مع زملاء العمل جيدة، حيث أن هذه النسبة توحى بوجود علاقة عكسية بينهما، وعلى إثر هذا الموقف والموقف المضاد، فهل هناك علاقة بين العبارتين، وهذا ما سوف يكشفه معامل الارتباط بيرسون.

من خلال الجدول أعلاه رقم ( 26 ) ولتأكد من طبيعة العلاقة بين العبارتين ( تقدم المؤسسة خدمات اجتماعية معتبرة للعاملين و علاقتي بزملائي العمل جيدة)، تم اللجوء إلى معامل ارتباط بيرسون، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمته قدرت بـ 0.22 و بلغت القيمة الإحصائية لـ 0.04، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (  $\alpha=0.05$  )، وبالتالي فإنه هناك علاقة دالة إحصائيا بين ال عبارتين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. و هي علاقة موجبة توحى بوجود علاقة طردية و دالة.

وبناء على قيم الارتباط هذه يمكن التوصل إلى القول بأنه توجد علاقة بين تقديم المؤسسة خدمات اجتماعية معتبرة للعاملين والعلاقت مع زملاء العمل لدي العاملين في ملبنة الحضنة.

وفي سياق الإطار النظري وبالرجوع إلى نظرية البنائية الوظيفية حيث أشار (معن، 2005، صفحة 86) إلى وظيفة الدمج أو التكامل: أي التنسيق المستمر بين مناسط الأفراد داخل المصنع من أجل الوصول إلى وحدة اجتماعية مندمجة غير مفككة وذلك من خلال تقديم تأمينات صحية وبرامج تأهيلية وإنعاشية خاصة بالعمال.

وفي هذا السياق أيضا ترى (عبيد، 2015-2014) أن توفير الخدمات الاجتماعية والترفيهية والتعليمية والثقافية من شأنه يزيد من رضا الوظيفي للعاملين. بالإضافة إلى دراسة (مشري، 2016/2017) التي تؤكد على وجود توافق بين ما تقدمه المؤسسة من خدمات اجتماعية وبين تطلعات المنتسبين إليها.

بالإضافة إلى دراسة الدكتور (مشري، 2016/2017) حيث أن وجود علاقات إنسانية بين العمال داخل المؤسسة يزيد في التفاعل و الاحتكاك بينهم وهو يؤثر بالإيجاب على طبيعة علاقات العمل، وبالتالي على الجو والبيئة الداخلية للعمل.

من خلال هذا الطرح النظري الذي يؤكد على أهمية تقديم المؤسسة خدمات اجتماعية معتبرة للعاملين الذي يزيد من ال علاقات الجيدة مع زملاء العمل وبالنظر إلى النتيجة المبينة في الجدول رقم (26)، نجد أن النتيجة جاءت موافقة مع هذا الطرح، حيث يلاحظ أنها توجد علاقة دالة إحصائيا بين تقديم المؤسسة خدمات اجتماعية معتبرة للعاملين والعلاقات مع زملاء العمل، ويرجع سبب هذه النتيجة إلى توفير خدمات اجتماعية معتبرة للعاملين وهذا ما تم ملاحظته عن طريق الملاحظة غير مباشرة من طرف الطالبة، ومثال ذلك توفير النقل في الفترة الصباحية وفي وقت الظهيرة وفي الفترة المسائية، بالإضافة إلى سيادة جو من التعاون والإخاء في العلاقات بين العاملين .

الجدول رقم (27):يمثل العلاقة بين السؤال (تهتم المؤسسة بتوفير ظروف عمل جيدة و تعتمد المؤسسة على المشاركة الجماعية لانجاز الأعمال).

القرار	القيمة الإحصائية للدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المجموع	ع9- تهتم المؤسسة بتوفير ظروف عمل جيدة			بدائل الإجابة		ع 24- تعتمد المؤسسة على المشاركة الجماعية لانجاز الأعمال
				غالبا	أحيانا	لا أبدا	لا أبدا	أحيانا	
دالة عند 0.01	0.00	0.35**	22	1	15	6	التكرار	لا أبدا	
			25.9%	1,2%	17,6%	7,1%	النسبة		
			37	14	17	6	التكرار	أحيانا	
			43.5%	16,5%	20%	7,1%	النسبة		
			26	13	11	2	التكرار	غالبا	
			30.6%	15,3%	12,9%	2,4%	النسبة		
			85	28	43	14	التكرار	المجموع	
%100	%32.9	%50.6	%16.5	النسبة					

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة و مخرجات spss. ع9\*ع24.

يتبين من خلال الجدول رقم ( 27) الذي يمثل عينة الدراسة حسب مدى إهتمام المؤسسة بتوفير ظروف عمل جيدة وعلاقتها بلعتماد المؤسسة على المشاركة الجماعية لانجاز الأعمال و ، حيث من

خلاله نوضح العلاقة الإيجابية بين البعد الأخلاقي الإجتماعي والعمل الجماعي، فهل هناك علاقة أم لا توجد؟.

يتضح من خلال الجدول أن الإتجاه العام قدر بنسبة 82.15% حيث (أحيانا بنسبة 50.6% وغالبا بنسبة 32.9%) الذي أثبتوا بأن المؤسسة تهتم بتوفير ظروف عمل جيدة، في مقابل الأفراد الذين نفوا كون المؤسسة لا تهتم المؤسسة بتوفير ظروف عمل جيدة بنسبة 16.5%، منها نستنتج بأن المؤسسة تهتم بتوفير ظروف عمل جيدة. هل سينعكس ذلك على إعتقاد المؤسسة على المشاركة الجماعية لإنجاز الأعمال أم لا ؟. فنلاحظ من خلال الجدول أن فئة العاملين الذين صرحوا أن المؤسسة تعتمد على المشاركة الجماعية لإنجاز الأعمال كانت مرتفعة، قدرت النسبة ب 74.1% على درجات مختلفة، درجة أحيانا كانت مرتفعة بنسبة 43.5%، و غالبا جاءت في الدرجة الثانية بنسبة 30.6%، في حين نجد فئة الذين أبدت عدم إعتقاد المؤسسة على المشاركة الجماعية لإنجاز الأعمال قدرت بنسبة 25.9%.

وبما أن الإتجاه العام الذي قدر بنسبة 82.15% أثبتوا أن المؤسسة تهتم بتوفير ظروف عمل جيدة، وهي نسبة تجاوزت بكثير نصف عينة الدراسة وهي الغالبة، حيث سجلت النسبة المركزية العليا في التقاطع بين هذه العبارة وبينها وبين عبارة إعتقاد المؤسسة على المشاركة الجماعية لإنجاز الأعمال جاء بنسبة مرتفعة تقدر ب 36.5% (حيث أحيانا بنسبة 20% وغالبا بنسبة 16.5%)، وذلك يعني أن المؤسسة تهتم بتوفير ظروف عمل جيدة مما يزيد الإعتقاد على المشاركة الجماعية لانجاز الأعمال، فنلاحظ وكأنها علاقة طردية، في مقابل جاءت نسبة 7.1% أقرروا بأن المؤسسة لا تهتم بتوفير ظروف عمل جيدة ولكن أحيانا ما تعتمد على المشاركة الجماعية لانجاز الأعمال، حيث أن هذه النسبة توحى بوجود علاقة عكسية بينهما، وعلى إثر هذا الموقف والموقف المضاد، فهل هناك علاقة بين العبارتين، وهذا ما سوف يكشفه معامل الارتباط بيرسون.

من خلال الجدول أعلاه رقم ( 27 ) ولتأكد من طبيعة العلاقة بين العبارتين ( تهتم المؤسسة بتوفير ظروف عمل جيدة و تعتمد المؤسسة على المشاركة الجماعية لانجاز الأعمال)، تم اللجوء إلى معامل ارتباط بيرسون، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمته قدرت ب  $0.35^{**}$  و بلغت القيمة الإحتمالية للدلالة 0.00، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (  $\alpha=0.01$  )، وبالتالي فإنه هناك علاقة

دالة إحصائية بين العبارتين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. و هي علاقة موجبة توحى بوجود علاقة طردية و دالة.

وبناء على قيم الارتباط هذه يمكن التوصل إلى القول بأنه توجد علاقة بين إهتمام المؤسسة بتوفير ظروف عمل جيدة واعتمادها على المشاركة الجماعية لانجاز الأعمال لدي العاملين في ملبنة الحضنة.

وفي سياق الإطار النظري وبالرجوع إلى النظرية البنائية الوظيفية يشير (معن، 2005، صفحة 86) إلى وظيفة التكيف: إذ اعتبر شروط العمل والخدمات الغذائية ونوع الكمائن والآلات المتقدمة والمتطورة والإتارة الكافية والمناسبة، تساعد العمال على التكيف للعمل وفق متطلبات المعمل لأن تكيف العامل لا يأتي من فراغ أو بعفوية ما لم تكن هناك مقومات تساعدهم على التماثل مع متطلبات العمل فيه والاستمرار في البقاء معه.

وفي هذا السياق يرى (بن هويشل، 2016، الصفحات 24-28) إلى أن من العوامل المؤثرة في العامل والمتعلقة بالهيكل التنظيمي هو توفر المناخ التنظيمي الجيد، الذي يسوده قيم العدالة، والتسامح، والتعاون للوصول إلى الأهداف المشتركة، من شأنه أن يعزز الثقة لدى العاملين، ويرفع الروح المعنوية لديهم، ويزيد من درجة رضاهم الوظيفي، ويعزز شعورهم بالانتماء للمنظمة.

من خلال هذا الطرح النظري الذي يؤكد إهتمام المؤسسة بتوفير ظروف عمل جيدة واعتمادها على المشاركة الجماعية لانجاز الأعمال وبالنظر إلى النتيجة المبينة في الجدول رقم ( 27)، نجد أن النتيجة جاءت موافقة مع هذا الطرح، حيث يلاحظ أنها توجد علاقة دالة إحصائية بين تهتم المؤسسة بتوفير ظروف عمل جيدة و تعتمد المؤسسة على المشاركة الجماعية لانجاز الأعمال، وقد يرجع سبب هذه النتيجة إلى توفير مؤسسة ملبنة الحضنة بيئة عمل نظيفة فيما يخص المكان والوسائل العمل، بالإضافة إلى نظافة اللباس...وهذا مؤكدة التعليمات الموجودة في الملحق رقم(15)).

الجدول رقم (28): يمثل العلاقة بين العبارتين (تقوم المؤسسة بعملية التعريف عن مخاطر العمل و أحاول مساعدة زميلي في العمل في حال مواجهته لصعوبة في عمله).

القرار	القيمة الإحصائية للدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المجموع	ع 10- تقوم المؤسسة بعملية التعريف عن مخاطر العمل			بدائل الإجابة		ع 21- أحاول مساعدة زميلي في العمل في حال مواجهته لصعوبة في عمله
				غالبًا	أحيانًا	لا أبداً	التكرار	لا أبداً	
غير دالة عند 0.05	0.27	0.11	3	0	2	1	التكرار	لا أبداً	ع 21- أحاول مساعدة زميلي في العمل في حال مواجهته لصعوبة في عمله
			3.5%	0%	2,4%	1,2%	النسبة		
			23	19	3	1	التكرار	أحيانًا	
			27.1%	22,4%	3,5%	1,2%	النسبة		
			59	41	16	2	التكرار	غالبًا	
			69.4%	48,2%	18,8%	2,4%	النسبة		
			85	60	21	4	التكرار	المجموع	
100%	70.6%	24.7%	4.7%	النسبة					

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة ومخرجات spss . ع 10 \* ع 21.

يتبين من خلال الجدول رقم (28) الذي يمثل العينة حسب قيام المؤسسة بعملية التعريف عن مخاطر العمل وعلاقتها بمحاولة المساعدة لزميل في العمل في حال مواجهته لصعوبة في عمله، حيث من خلاله نوضح العلاقة الإيجابية بين البعد الأخلاقي الإجتماعي والعمل الجماعي، فهل هناك علاقة أم لا توجد؟.

يتضح من خلال الجدول أن الإتجاه العام قدر بنسبة 95.3% حيث (غالبًا بنسبة 70.6% و أحيانًا بنسبة 24.7%) الذي أثبتوا بأن المؤسسة تقوم بعملية التعريف عن مخاطر العمل ، في مقابل الأفراد الذين نفوا كون المؤسسة تقوم بعملية التعريف عن مخاطر العمل بنسبة 4.7%، منها نستنتج بأن المؤسسة تقوم بعملية التعريف عن مخاطر العمل. هل سينعكس ذلك على محاولة مساعدة الزميل في العمل في حال مواجهته لصعوبة في عمله أم لا ؟. فنلاحظ من خلال الجدول أن فئة العاملين الذين يرغبون في أحاول مساعدة الزميل في العمل في حال مواجهته لصعوبة في عمله كانت مرتفعة، قدرت النسبة ب 96.5% على درجات مختلفة، درجة غالبًا كانت مرتفعة بنسبة 69.4%، وأحيانًا جاءت في الدرجة الثانية بنسبة 27.1%، في حين نجد فئة الذين أبدت عدم محاولتها مساعدة الزميل في العمل في حال مواجهته لصعوبة في عمله قدرت بنسبة 3.5%.

وبما أن الإتجاه العام الذي قدر بنسبة 95.3% أثبتوا بأن المؤسسة تقوم بعملية التعريف عن مخاطر العمل، وهي نسبة الغالبة في عينة الدراسة، حيث سجلت النسبة المركزية العليا في التقاطع بين هذه العبارة وبينها وبين عبارة أحاول مساعدة زميلي في العمل في حال مواجهته لصعوبة في عمله. جاء بنسبة مرتفعة تقدر ب 67% (حيث غالبا بنسبة 48.2% وأحيانا بنسبة 18.8%)، وهذا يعني أن المؤسسة تقوم بعملية التعريف عن مخاطر العمل وهذا ما يزيد من المحاولة في مساعدة الزميل في العمل في حال مواجهته لصعوبة في عمله، فنلاحظ وكأنها علاقة طردية، في مقابل جاءت نسبة 2.4% أقرروا بأن المؤسسة لا تقوم بعملية التعريف عن مخاطر العمل غير أنهم يحاولون غالبا مساعدة زملائهم في العمل في حال مواجهتهم لصعوبة في عملهم، حيث أن هذه النسبة توحي بوجود علاقة عكسية بينهما، وعلى إثر هذا الموقف والموقف المضاد، فهل هناك علاقة بين العبارتين، وهذا ما سوف يكشفه معامل الارتباط بيرسون.

من خلال الجدول أعلاه رقم ( 28 ) ولتأكد من طبيعة العلاقة بين العبارتين ( تقوم المؤسسة بعملية التعريف عن مخاطر العمل و أحاول مساعدة زميلي في العمل في حال مواجهته لصعوبة في عمله)، تم اللجوء إلى معامل ارتباط بيرسون، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمته قدرت ب 0.11 وبلغت القيمة الإحتمالية للدلالة 0.27، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (  $\alpha=0.05$  )، وبالتالي فإنه ليس هناك علاقة دالة إحصائيا بين العبارتين، ونسبة التأكيد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. وهي علاقة موجبة توحي بوجود علاقة طردية و لكنها ضعيفة جدا و غير دالة.

وبناء على قيم الارتباط هذه يمكن التوصل إلى القول بأنه لا توجد علاقة بين قيام المؤسسة بعملية التعريف عن مخاطر العمل و المحاول لمساعدة زميل في العمل في حال مواجهته لصعوبة في عمله لدي العاملين في ملبنة الحضنة.

وفي سياق الإطار النظري وبالرجوع إلى قول (أبو نصر، 2015، صفحة 38) في الفصل الثاني إلى أن المسؤولية الإجتماعية الداخلية للمؤسسة من بين اهتماماتها هي إسهم المنظمة في المحافظة على العاملين لديها من خلال وقايتهم من أي مخاطر قد يعرضون لها من بيئة العمل.

من خلال هذا الطرح النظري الذي يؤكد أهمية التعريف بمخاطر العمل من طرف المؤسسة والتي من شأنه تزيد في روح التعاون ومحاولة مساعدة زملاء العمل في حال مواجهته لصعوبة في عمله

وبالنظر إلى النتيجة المبنية في الجدول رقم ( 28)، نجد أن النتيجة جاءت مختلفة مع هذا الطرح، حيث يلاحظ أنها لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين تقوم المؤسسة بعملية التعريف عن مخاطر العمل و أحاول مساعدة زميلي في العمل في حال مواجهته لصعوبة فيعمله،وقد يرجع سبب هذه النتيجة إلى نقص الوسائل التي تساعد في الحد من مخاطر حوادث العمل، مما ينقص محاولات المساعدة في العمل من طرف العاملين لزملائهم.

❖ **استنتاج جزئي للفرضية الثانية:** توجد علاقة إيجابية بين البعد الأخلاقي الاجتماعي والعمل الجماعي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة بالمسيلة .

من خلال الجدول رقم (24) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين (تحتزم المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف وأشعر بالفخر والاعتزاز بانتمائي لهذه المؤسسة)، حيث قدر معامل الارتباط بيرسون ب 0.18 وبلغت القيمة الإحصائية للدلالة 0.08، بينما الجدول رقم (25) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين ( تشجع المؤسسة العاملين على الإبلاغ عن الممارسات السلبية داخلها و تستخدم جماعة العمل استراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين العاملين)، قدر معامل الارتباط بيرسون ب 0.21 وبلغت القيمة الإحصائية للدلالة 0.05، في حين نجد الجدول رقم (26) والذي يمثل العلاقة بين العبارتين ( تقدم المؤسسة خدمات اجتماعية معتبرة للعاملين و علاقتي بزملائي العمل جيدة)، حيث قدر معامل الارتباط بيرسون ب 0.22 وبلغت القيمة الإحصائية للدلالة 0.04، أما الجدول رقم (27) الذي يمثل العلاقة بين العبارتين ( تهتم المؤسسة بتوفير ظروف عمل جيدة و تعتمد المؤسسة على المشاركة الجماعية لانجاز الأعمال)، حيث قدر معامل الارتباط بيرسون ب 0.35\*\* وبلغت القيمة الإحصائية للدلالة 0.00، بينما الجدول رقم (28) والذي يمثل العلاقة بين العبارتين ( تقوم المؤسسة بعملية التعريف عن مخاطر العمل و أحاول مساعدة زميلي في العمل في حال مواجهته لصعوبة فيعمله)، حيث قدر معامل الارتباط بيرسون ب 0.11 وبلغت القيمة الإحصائية للدلالة 0.27.

وبتبيين من خلال التحليل الإحصائي للجدول أن أغلب نتائج الجداول ( 25-26-27) كانت علاقة موجبة و دالة إحصائياً، وهذا ما يؤكد الربط الجزئي للبعد الأخلاقي الاجتماعي والعمل الجماعي في الجدول التالي :

الجدول رقم (29): يوضح العلاقة بين البعد الأخلاقي الاجتماعي والعمل الجماعي.

البعد الأخلاقي والاجتماعي		
0.58**	معامل الارتباط	العمل الجماعي
0.00	مستوى الدلالة	
85	حجم العينة	

\*\* الارتباط دال عند  $(\alpha=0,01)$ . المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة و مخرجات spss .

من خلال الجدول رقم ( 29 ) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بلغ ( 0.58 ) بين البعد الأخلاقي والاجتماعي والعمل الجماعي وهي قيمة وموجبة، وهذا يعني أن الارتباط بينهما ارتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات البعد الأخلاقي والاجتماعي كلما ارتفعت معها درجات العمل الجماعي والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (  $\alpha=0,01$  )، ومنه نستطيع القول بأنه لا يمكن قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث الثانية القائلة بوجود علاقة ارتباطية بين البعد الأخلاقي الاجتماعي والعمل الجماعي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

**ثالثاً: عرض وتحليل البيانات للفرضية الثا لثة ومناقشتها:** توجد علاقة إيجابية بين البعد القانوني والديمقراطية الإدارية لدى العاملين بمؤسسة ملبنة الحضنة .

تهدف دراستنا هذه إلى معرفة وجود علاقة إيجابية بين البعد القانوني والديمقراطية الإدارية لدى العاملين مؤسسة ملبنة الحضنة، وبالتالي سوف نناقش النتائج التي توصلنا إليها بعد القراءة الكمية الإحصائية وذلك بحسب النسب المئوية ومعامل الارتباط بيرسون بالإضافة إلى الإستنتاج الجزئي للفرضية وفيما يلي:

الجدول رقم (30): يمثل العلاقة بين العبارتين (تعمل المؤسسة على الالتزام بتشريعات العمل و يتم اشراكي في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة).

القرار	القيمة الإحصائية للدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المجموع	ع11- تعمل المؤسسة على الالتزام بتشريعات العمل			بدائل الإجابة		
				غالباً	أحياناً	لا أبداً	التكرار	لا أبداً	النسبة
دالة عند 0.01	0.00	0.46**	53	15	32	6	التكرار	لا أبداً	ع 26- يتم اشراكي في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة
			62.4%	17.6%	37.6%	7.1%	النسبة		
			31	26	5	0	التكرار	أحياناً	
			36.5%	30.6%	5.9%	0%	النسبة		
			1	0	1	0	التكرار	غالباً	
			1.2%	0%	1.2%	0%	النسبة		
			85	41	38	6	التكرار	المجموع	
100%	48.2%	44.7%	7.6%	النسبة					

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة و مخرجات spss . ع 11 \* ع 26 .

يتضح من خلال الجدول رقم ( 30) الذي يمثل العينة حسب عمل المؤسسة على الالتزام بتشريعات العمل وعلاقته بإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة، حيث من خلاله نوضح العلاقة الإيجابية بين البعد القانوني والديمقراطية الإدارية ، فهل هناك علاقة أم لا ؟. وهذا ما سوف يتضح من خلال التحليل.

يتبين من خلال الجدول أن الإتجاه العام قدر بنسبة 92.9% على درجات مختلفة، درجة غالباً بنسبة 48.2%، وأحياناً جاءت في الدرجة الثانية بنسبة 44.7%، الذي أثبتوا بأن المؤسسة تعمل على الالتزام بتشريعات العمل، في مقابل الأفراد الذين نفوا كون المؤسسة تعمل على الالتزام بتشريعات العمل بنسبة 7.6%، منها نستنتج بأن المؤسسة تعمل على الالتزام بتشريعات العمل. هل سينعكس ذلك في الإشراف في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة أم لا ؟. فنلاحظ من خلال الجدول أن فئة العاملين الذين أبدت عدم إشرافها في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة كانت مرتفعة، قدرت النسبة ب 62.4%، في حين نجد فئة الذين يتم إشرافها في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة قدرت بنسبة 37.7% حيث بجمعها بين (أحياناً بنسبة 36.5% وغالباً بنسبة 1.2%).

وبما أن الإتجاه العام الذي قدر بنسبة 92.9% أثبتوا أن المؤسسة تعمل على الالتزام بتشريعات العمل، وهي نسبة الغالبة في عينة الدراسة، حيث سجلت النسبة المركزية العليا في التقاطع بين هذه العبارة بينها وبين عبارة يتم إشراكي في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة جاء بنسبة مرتفعة تقدر ب 55.2% (حيث أحيانا بنسبة 37.6% وغالبا بنسبة 17.6%)، وذلك يعني أنه كلما عملت المؤسسة على الالتزام بتشريعات العمل زادت المشاركة في عملية اتخاذ القرارات، فنلاحظ وكأنها علاقة طردية، في مقابل جاءت نسبة 7.1% أقروا بأنه لا تعمل للمؤسسة على الالتزام بتشريعات العمل ولا يتم إشراكهم في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة، حيث أن هذه النسبة توحي بوجود علاقة طردية، وعلى إثر هذا الموقف والموقف المضاد، فهل هناك علاقة بين العبارتين، وهذا ما سوف يكشفه معامل الارتباط بيرسون.

ومن خلال الجدول أعلاه رقم ( 30) ولتأكد من طبيعة العلاقة بين العبارتين ( تعمل المؤسسة على الالتزام بتشريعات العمل و يتم اشراكي في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة)، تم اللجوء إلى معامل ارتباط بيرسون، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمته قدرت ب  $0.46^{**}$  وبلغت القيمة الإحتمالية للدالة 0.00، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (  $\alpha=0.01$  )، وبالتالي فإنه هناك علاقة دالة إحصائيا بين العبارتين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. وهي علاقة موجبة توحي بوجود علاقة طردية و دالة.

وبناء على قيم الارتباط هذه يمكن التوصل إلى القول بأنه توجد علاقة بين التزام المؤسسة بتشريعات العمل والمشاركة في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة لدي العاملين في ملبنة الحضنة.

وفي سياق الإطار النظري وبالرجوع إلى الفصل الثاني فمن بين المجالات التي يجب على المؤسسة أن تركز عليها وهي الالتزام بالتشريعات العمل التي تفرضها الحكومة والمواثيق الدولية بخصوص القوانين المتعلقة بالعمل.

حيث يرى (بن هويشل، 2016، الصفحات 24-28) أن يجب مشاركة العاملين في المؤسسة لأن الإلتناء التنظيمي يتحقق من خلال معاملة العاملين على أنهم شركاء وليسو مجرد أفراد.

ومن خلال هذا الطرح النظري الذي يؤكد أهمية التزام المؤسسة بتشريعات العمل بالنسبة لمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وبالنظر إلى النتيجة المبينة في الجدول رقم ( 30)، نجد أن النتيجة جاءت

موافقة مع هذا الطرح، حيث يلاحظ أنها توجد علاقة دالة إحصائياً بين تعمل المؤسسة على الالتزام بتشريعات العمل و يتم اشراكي في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة، وقد يرجع سبب هذه النتيجة إلى عدم وجود مركزية في اتخاذ القرار، واهتمام من قبل القيادة والمسؤولين للعاملين وإشراكهم في اتخاذ القرار فيما يخص المؤسسة، من شأنه يدفعهم للالتزام بتنفيذ وتدعيم الأهداف المسطرة من قبل المؤسسة.

الجدول رقم (31):يمثل العلاقة بين العبارتين (تعمل المؤسسة على الحفظ الكامل لحقوق العامل في عقد العمل و يتم الأخذ باقتراحاتي في المؤسسة).

القرار	القيمة الإحصائية للدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المجموع	ع 12- تعمل المؤسسة على الحفظ الكامل لحقوق العامل في عقد العمل			بدائل الإجابة		
				غالبا	أحيانا	لا أبدا	لا أبدا	أحيانا	
دالة عند 0.01	0.01	0.27**	49	8	31	10	التكرار	لا أبدا	ع 28- يتم الأخذ باقتراحاتي في المؤسسة
			57.6%	9,4%	36,5%	11,8%	النسبة		
			33	19	8	6	التكرار	أحيانا	
			38.8%	22,4%	9,4%	7,1%	النسبة		
			3	2	0	1	التكرار	غالبا	
			3.5%	2,4%	0%	1,2%	النسبة		
85	29	39	17	التكرار	المجموع				
100%	34.1%	45.9%	20%	النسبة					

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة ومخرجات spss. ع12\*ع28.

من خلال الجدول رقم ( 31)الذي يمثل العينة حسب عمل المؤسسة على الحفظ الكامل لحقوق العامل في عقد العمل وعلاقته بلأخذ بالاقتراحات في المؤسسة، حيث من خلاله نوضح العلاقة الإيجابية بين البعد القانوني والديمقراطية الإدارية ، فهل هناك علاقة أم لا ؟.

يتبين من خلال الجدول أن الإتجاه العام قدر بنسبة 80% على درجات مختلفة، درجة أحيانا بنسبة 45.9%، وغالبا جاءت في الدرجة الثانية بنسبة 34.1%، الذي أثبتوا بأن المؤسسة تعمل على الحفظ الكامل لحقوق العامل في عقد العمل، في مقابل الأفراد الذين نفوا كون المؤسسة تعمل على الحفظ الكامل لحقوق العامل في عقد العمل بنسبة 20%، منها نستنتج بأن المؤسسة تعمل على الحفظ الكامل لحقوق العامل في عقد العمل.هل سينعكس ذلك على الأخذ بالاقتراحات في المؤسسة أم لا ؟. فنلاحظ من خلال الجدول أن فئة العاملين الذين أبدت عدم الأخذ باقتراحاتها في المؤسسة كانت مرتفعة، قدرت النسبة ب

57.6%، في حين نجد فئة الذين يتم الأخذ باقتراحاتها في المؤسسة قدرت بنسبة 42.3% حيث بجمعها بين (أحيانا بنسبة 38.8% وغالبا بنسبة 3.5%).

وبما أن الإتجاه العام الذي قدر بنسبة 80% أثبتوا أن المؤسسة تعمل على الحفظ الكامل لحقوق العامل في عقد العمل، وهي النسبة الغالبة في عينة الدراسة، حيث سجلت النسبة المركزية العليا في التقاطع بين هذه العبارة وبين عبارة يتم الأخذ باقتراحاتي في المؤسسة جاء بنسبة مرتفعة تقدر ب45.9% (حيث أحيانا بنسبة 36.5% وغالبا بنسبة 9.4%)، وذلك يعني على الرغم أن المؤسسة تعمل على الحفظ الكامل لحقوق العامل في عقد العمل إلا أنه لا يتم الأخذ بالاقترحات في المؤسسة، فنلاحظ وكأنها علاقة طردية، في مقابل جاءت نسبة 11.8% أقرروا بأن المؤسسة لا تعمل على الحفظ الكامل لحقوق العامل ولا يتم أبدا الأخذ باقتراحاتي في المؤسسة، حيث أن هذه النسبة توحي بوجود علاقة طردية، وعلى إثر هذا الموقف والموقف المضاد، فهل هناك علاقة بين العبارتين، وهذا ما سوف يكشفه معامل الارتباط بيرسون .

من خلال الجدول أعلاه رقم ( 31 ) ولتأكد من طبيعة العلاقة بين العبارتين ( تعمل المؤسسة على الحفظ الكامل لحقوق العامل في عقد العمل و يتم الأخذ باقتراحاتي في المؤسسة)، تم اللجوء إلى معامل ارتباط بيرسون، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمته قدرت ب  $0.27^{**}$  وبلغت القيمة الإحتمالية للدلالة 0.01، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (  $\alpha=0.01$  )، وبالتالي فإنه ليس هناك علاقة دالة إحصائيا بين العبارتين، ونسبة التأكيد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. وهي علاقة موجبة توحي بوجود علاقة طردية و دالة.

وبناء على قيم الارتباط هذه يمكن التوصل إلى القول بأنه توجد علاقة بين محافظة المؤسسة الكاملة لحقوق العامل في عقد العمل والأخذ باقتراحات في المؤسسة لدي العاملين في ملبنة الحضنة.

وفي سياق الإطار النظري وبالرجوع إلى (الخضيري، 2007، الصفحات 46-47) من بين حقوق العاملين في عقد العمل هي إتاحة الفرص المتكافئة في عرض وتبادل الآراء وتقريب وجهات النظر عند بحث أمر من الأمور الفنية والأمور الإدارية والأمور الوظيفية.

بالإضافة إلى دراسة الدكتورة (مشري، 2016/2017) حيث ترى أن إهتمام المؤسسة بمشاركة العاملين لإقتراحاتهم حول العمل يساهم في تعزيز رغبتهم في الإستمرار والتمسك بمناصبهم وأيضاً تحقيق الالتزام و الاجتهاد و الانضباط.

من خلال هذا الطرح النظري الذي يؤكد على أهمية حقوق العاملين المسطرة في عقد العمل بالنسبة للأخذ باقتراحات العاملين في المؤسسة وبالنظر إلى النتيجة المبينة في الجدول رقم (31)، نجد أن النتيجة جاءت موافقة مع هذا الطرح، حيث يلاحظ أنها توجد علاقة دالة إحصائياً بين تعمل المؤسسة على الحفظ الكامل لحقوق العامل في عقد العمل و يتم الأخذ باقتراحاتي في المؤسسة، وقد يرجع سبب هذه النتيجة إلى أن المؤسسة تعمل على ما نص عليه عقد العمل، حيث أعطت جزءاً من الاهتمام للعاملين من خلال المشاركة باقتراحات التي تعود على المؤسسة بالنفع.

الجدول رقم (32): يمثل العلاقة بين العبارتين (تسعى المؤسسة إلى تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين و أشغل منصبا إضافيا) علاوة عن تخصصي).

القرار	القيمة الاحتمالية للدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المجموع	ع 13- تسعى المؤسسة لتحقيق الأمان الوظيفي للعاملين			بدائل الإجابة		
				غالبا	أحيانا	لا أبدا	لا أبدا	أحيانا	غالبا
غير دالة عند 0.05	0.77	0.32	62	21	30	11	التكرار	لا أبدا	ع 27- أشغل منصبا إضافيا (علاوة عن تخصصي)
			72.9%	24.7%	35.3%	12.9%	النسبة		
			15	4	7	4	التكرار	أحيانا	
			17.6%	4.7%	8.2%	4.7%	النسبة		
			8	4	3	1	التكرار	غالبا	
			9.4%	4.7%	3.5%	1.2%	النسبة		
85	29	40	16	التكرار	المجموع				
100%	34.1%	47.1%	18.8%	النسبة					

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة و مخرجات spss. ع13\*ع27.

يتبين من خلال الجدول رقم (32) الذي يمثل عينة الدراسة حسب مدى سعي المؤسسة إلى تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين وعلاقته بأشغل منصبا إضافيا (علاوة عن تخصصي)، حيث من خلاله نوضح العلاقة الإيجابية بين البعد القانوني والديمقراطية الإدارية، فهل هناك علاقة أم لا؟. وهذا ما سوف يتضح من خلال التحليل.

يتضح من خلال الجدول أن الإتجاه العام قدر بنسبة 81.2% حيث (أحيانا بنسبة 47.1% وغالبا بنسبة 34.1%) الذي أثبتوا بأن المؤسسة تسعى إلى تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين، في مقابل الأفراد الذين نفوا كون المؤسسة تسعى إلى تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين بنسبة 18.8%، منها نستنتج بأن المؤسسة تسعى إلى تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين. هل سينعكس ذلك على شغل مناصب إضافية (علاوة عن التخصص) أم لا ؟. فنلاحظ من خلال الجدول أن فئة العاملين التي لا تشغل مناصب إضافية (علاوة عن تخصصها) كانت النسبة مرتفعة، قدرت ب 72.9% ، في حين نجد الفئة التي تشغل مناصب إضافية (علاوة عن تخصصها) بلغت نسبتها ب 27%، وهي على درجات مختلفة، درجة أحيانا كانت بنسبة 17.6%، وغالبا جاءت في الدرجة الثانية بنسبة 9.4%.

وبما أن الإتجاه العام الذي قدر بنسبة 81.2% أثبتوا أن المؤسسة تسعى إلى تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين، حيث سجلت النسبة المركزية العليا في التقاطع بين هذه العبارة وبينها وبين عبارة أشغل مناصب إضافية (علاوة عن تخصصي) جاءت مرتفعة تقدر ب 60% (حيث أن أحيانا نسبتها 35.3% وغالبا نسبتها 24.7%)، وذلك يعني أنه كلما سعت المؤسسة إلى تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين إلا أنه لا يتم شغل منصب إضافي (علاوة عن التخصص)، فنلاحظ وكأنها علاقة عكسية بينهما، في مقابل جاءت نسبة 12.9% أقرروا بأن المؤسسة لا تسعى إلى تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين وأنه لا يتم أبدا شغل مناصب إضافية (علاوة عن التخصص)، حيث أن هذه النسبة توحي بوجود علاقة طردية، وعلى إثر هذا الموقف والموقف المضاد، فهل هناك علاقة بين العبارتين، وهذا ما سوف يكشفه معامل الارتباط بيرسون.

ومن خلال الجدول أعلاه رقم (32) ولتأكد من طبيعة العلاقة بين العبارتين (تسعى المؤسسة إلى تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين و أشغل مناصب إضافية (علاوة عن تخصصي))، تم اللجوء إلى معامل ارتباط بيرسون، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمته قدرت ب 0.32 وبلغت القيمة الإحتمالية للدلالة 0.77، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك علاقة دالة إحصائيا بين العبارتين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. و هي علاقة موجبة توحي بوجود علاقة طردية و لكنها ضعيفة جدا و غير دالة.

وبناء على قيم الارتباط هذه يمكن التوصل إلى القول بأنه لا توجد علاقة بين سعي المؤسسة لتحقيق الأمان الوظيفي للعاملين لشغل مناصب إضافية (علاوة عن التخصص) لدي العاملين في ملبنة الحضنة.

وفي سياق الإطار النظري وبالرجوع إلى الفصل الثاني يري (مانع، 2010/2011، صفحة 20) أن الممارسات المسؤولية من طرف المؤسسة، وخاصة توفير جميع الوسائل اللازمة في موقع العمل وإرغام العمال على ارتدائها، إبلاغ العمال بجميع تدابير السلامة الضرورية عند وقوع أي طارئ، وتأمين العمال ضد مخاطر حوادث العمل، ومن بين الوسائل التي تستعملها مؤسسة ملبنة الحضنة توفير أجهزة لمكافحة الحرائق وهذا موضح في ملحق رقم (16).

حيث يعتبر (بن هويشل، 2016، الصفحات 24-28) أن وضوح الأهداف يساعد على زيادة الإلتناء التنظيمي لدى الأفراد العاملين، فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة، كلما كانت عملية إدراك الأفراد للالتزام أكبر، وكذلك كلما كانت أدوارهم واضحة ومحددة، فإن ذلك يساعد على تعزيز الإلتناء التنظيمي لديهم، نظرا لأن ذلك يؤدي إلى تجنب الخلافات التنظيمية التي تحدث عند غموض الدور، والتي تنعكس سلبا على الإلتناء العاملين.

من خلال هذا الطرح النظري الذي يؤكد أهمية توفير الأمان الوظيفي بالنسبة للعاملين الذين يشغلون منصبا إضافيا (علاوة عن التخصص) وبالنظر إلى النتيجة المبينة في الجدول رقم (32)، نجد أن النتيجة جاءت مختلفة مع هذا الطرح، حيث يلاحظ أنها لا توجد علاقة دالة إحصائيا بين تسعى المؤسسة إلى تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين و أشغل منصبا إضافيا(علاوة عن تخصصي) وقد يرجع سبب هذه النتيجة إلى عدم عدالة التوزيع في المهام والوظائف داخل المؤسسة وفقا للمؤهلات العلمية للعاملين

الجدول رقم (33):يمثل العلاقة بين العبارتين (يتم التمييز في أثناء عملية التوظيف و عملية الرقابة على العاملين مشددة).

القرار	القيمة الاحتمالية للدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المجموع	ع14- يتم التمييز في أثناء عملية التوظيف			بدائل الإجابة		ع30- عملية الرقابة على العاملين شدة
				غالبا	أحيانا	لا أبدا	التكرار	لا أبدا	
غير دالة عند 0.05	0.78	0.03	3	1	0	2	التكرار	لا أبدا	ع30- عملية الرقابة على العاملين شدة
			3.5%	1,2%	0%	2,4%	النسبة		
			22	6	13	3	التكرار	أحيانا	
			25.9%	3,5%	15,3%	7,1%	النسبة		
			60	17	30	13	التكرار	غالبا	
			70.6%	20%	35,3%	15,3%	النسبة		
85	24	43	18	التكرار	المجموع				
100%	28.2%	50.6%	21.2%	النسبة					

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة و مخرجات spss. ع14\*ع30

يتبين من خلال الجدول رقم ( 33)الذي يمثل العينة حسب مدى التمييز في أثناء عملية التوظيف وعلاقته بعملية الرقابة على العاملين مشددة، حيث من خلاله نوضح العلاقة الإيجابية بين البعد القانوني والديمقراطية الإدارية ، فهل هناك علاقة أم لا توجد؟.

يتضح من خلال الجدول أن الإتجاه العام قدر بنسبة 78.8% الذي أقرروا إلى أنه يتم التمييز أثناء عملية التوظيف وهي نسبة كبيرة جدا، ولكن جاء على درجات مختلفة، حيث كانت نسبة فئة الذين ذهبوا للقول أحيانا أكبر بكثير من قالوا غالبا، حيث بلغت نسبة أحيانا 50.6%، في حين كانت نسبة غالبا 28.2%، في حين نجد الذين يقرون بعدم وجود تمييز أثناء عملية التوظيف بنسبة بلغت 21.2% ، منها يجعلنا نستنتج بأن يتم التمييز أثناء عملية التوظيف. هل سينعكس ذلك على تشديد عملية الرقابة على العاملين أم لا ؟. فنلاحظ من خلال الجدول أن النسبة الغالبة العظمى في أن عملية الرقابة على العاملين متشددة جاءت بنسبة 96.5%، حيث أن (غالبا جاءت نسبتها 70.6% و أحيانا نسبتها 25.9%). في مقابل ذلك نجد الذين ذهبوا إلى الإقرار بأن عملية الرقابة ليست متشددة بنسبة 3.5%.

وبما أن الإتجاه العام الذي قدر بنسبة 78.8% أثبتوا أن المؤسسة يتم فيها التمييز في أثناء عملية التوظيف، حيث سجلت النسبة المركزية العليا في التقاطع بين هذه العبارة وبينها وبين عبارة عملية الرقابة

على العاملين مشددة، جاءت مرتفعة تقدر ب 55.3% (حيث أن أحيانا نسبتها 35.3% وغالبا نسبتها 20%)، وذلك يعني أنه يتم التمييز في أثناء عملية التوظيف وأنه غالبا ما تكون عملية الرقابة على العاملين متشددة، فنلاحظ وكأنها علاقة طردية بينهما، في مقابل جاءت نسبة 15.3% أقروا بأن المؤسسة لا يتم فيها التمييز أثناء عملية التوظيف وأنه لا تكون عملية الرقابة متشددة، حيث أن هذه النسبة توحي بوجود طردية، وعلى إثر هذا الموقف والموقف المضاد، فهل هناك علاقة بين العبارتين، وهذا ما سوف يكشفه معامل الارتباط بيرسون.

من خلال الجدول أعلاه رقم ( 33 ) ولتأكد من طبيعة العلاقة بين العبارتين ( يتم التمييز في أثناء عملية التوظيف و عملية الرقابة على العاملين مشددة)، تم اللجوء إلى معامل ارتباط بيرسون، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمته قدرت ب 0.03 و بلغت القيمة الإحتمالية للدلالة 0.78، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (  $\alpha=0.05$  )، وبالتالي فإنه ليس هناك علاقة دالة إحصائيا بين العبارتين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. وهي علاقة موجبة توحي بوجود علاقة طردية و لكنها ضعيفة جدا و غير دالة.

وبناء على قيم الارتباط هذه يمكن التوصل إلى القول بأنه لا توجد علاقة بين التمييز أثناء عملية التوظيف و عملية الرقابة المشددة على العاملين لدي العاملين في ملبنة الحضنة.

وفي سياق الإطار النظري وبالرجوع إلى الفصل الثاني حيث يرى (مانع، 2010/2011، صفحة 20) أن الممارسات المسؤولة من طرف المؤسسة، وخاصة عدم التمييز في التوظيف، يسمح باستخدام العمال المسنين والنساء والعاطلين عن العمل والأشخاص المحرومين في سوق العمل.

من خلال هذا الطرح النظري وبالنظر إلى النتيجة المبينة في الجدول رقم ( 33 )، نجد أن النتيجة جاءت مختلفة مع هذا الطرح، حيث يلاحظ أنها لا توجد علاقة دالة إحصائيا بين يتم التمييز في أثناء عملية التوظيف و عملية الرقابة على العاملين مشددة، وقد يرجع سبب هذه النتيجة إلى أن المؤسسة تحاول إتباع طرق لعملية التوظيف من خلال توظيف العاملين ذو خبرة وخرجي مراكز التكوين والتمهين؛ لأن طبيعة نشاط المؤسسة يفرض عليها يد عاملة ذو خبرة وكفاءة.

الجدول رقم (34):يمثل العلاقة بين العبارتين (يتم التمييز في العمل داخل المؤسسة على أساس الجنس و تعمل المؤسسة على توفير نظام اتصال مفتوح بين كافة العاملين).

القرار	القيمة الاحتمالية للدلالة	معامل الارتباط بيرسون	المجموع	ع 15- يتم التمييز في العمل داخل المؤسسة على أساس الجنس			بدائل الإجابة		
				غالباً	أحياناً	لا أبداً	التكرار	لا أبداً	
دالة عند 0.05	0.02	-0.24	31	9	11	11	التكرار	لا أبداً	ع 29- تعمل المؤسسة على توفير نظام اتصال مفتوح بين كافة العاملين
			36.5%	10,6%	12,9%	12,9%	النسبة		
			45	13	9	23	التكرار	أحياناً	
			52.9%	15,3%	10,6%	27,1%	النسبة		
			9	0	1	8	التكرار	غالباً	
			10.6%	0%	1,2%	9,4%	النسبة		
			85	22	21	42	التكرار	المجموع	
100%	25.9%	24.7%	49.4 %	النسبة					

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة و مخرجات spss. ع15\* ع29.

يتبين من خلال الجدول رقم ( 34 ) الذي يمثل توزيع عينة الدراسة حسب وجود ال تمييز في العمل داخل المؤسسة على أساس الجنس وعلاقته بمدى توفر المؤسسة على نظام اتصال مفتوح بين كافة العاملين، حيث من خلاله نوضح العلاقة الإيجابية بين البعد القانوني والديمقراطية الإدارية ، فهل هناك علاقة أم لا توجد؟. وهذا ما سوف يتضح من خلال التحليل.

يتضح من خلال الجدول أن الإتجاه العام قدر بنسبة 50.6% حيث (أحياناً بنسبة 24.7% وغالباً بنسبة 25.9%) الذي أثبتوا بأن داخل العمل في المؤسسة يتم التمييز على أساس الجنس ، في مقابل الأفراد الذين نفوا كون المؤسسة يتم فيها التمييز على أساس الجنس بنسبة 49.4%، منها نستنتج بأن المؤسسة يتم التمييز فيها على أساس الجنس. هل سينعكس ذلك على توفر المؤسسة على نظام اتصال مفتوح بين كافة العاملين أم لا ؟. فنلاحظ من خلال الجدول أن الذين أثبتوا بأن المؤسسة تعمل على توفير نظام اتصال مفتوح بين كافة العاملين كانت النسبة مرتفعة، قدرت ب 63.5% ، وهي على درجات مختلفة، درجة أحياناً كانت بنسبة 52.9%، وغالباً جاءت في الدرجة الثانية بنسبة 10.6%، في حين نجد الفئة التي ذهبت للقول بأن المؤسسة لا تعمل على توفير نظام اتصال مفتوح بين كافة العاملين فبلغت نسبتها 36.5%.

وبما أن الإتجاه العام الذي قدر بنسبة 50.6% الذي أثبتوا بأن داخل العمل في المؤسسة يتم التمييز على أساس الجنس ، حيث سجلت النسبة المركزية العليا في التقاطع بين هذه العبارة بينها وبين عبارة تعمل المؤسسة على توفير نظام اتصال مفتوح بين كافة العاملين جاءت متقاربة فقدر ب 27.1% وذلك يعني أنه لا يتم التمييز في العمل في المؤسسة على أساس الجنس إلا أن المؤسسة تعمل على توفير نظام اتصال مفتوح بين كافة العاملين، في مقابل جاءت نسبة 25.9% على الرغم من أن المؤسسة يتم التمييز فيها على أساس الجنس إلا أن المؤسسة توفر أحيانا نظام اتصال مفتوح بين كافة العاملين حيث جاءت ( نسبة غالبا 15.3% و أحيانا ب 10.6%)، وعلى إثر هذا الموقف والموقف المضاد، فهل هناك علاقة بين العبارتين، وهذا ما سوف يكشفه معامل الارتباط بيرسون.

من خلال الجدول أعلاه رقم ( 34) ولتأكد من طبيعة العلاقة بين العبارتين ( يتم التمييز في العمل داخل المؤسسة على أساس الجنس و تعمل المؤسسة على توفير نظام اتصال مفتوح بين كافة العاملين)، تم اللجوء إلى معامل ارتباط بيرسون، حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمته قدرت ب 0.24- وبلغت القيمة الإحصائية للدلالة 0.02، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (  $\alpha=0.05$  )، وبالتالي فإنه هناك علاقة دالة إحصائيا بين العبارتين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%. و هي علاقة موجبة توحى بوجود علاقة طردية و دالة.

وبناء على قيم الارتباط هذه يمكن التوصل إلى القول بأنه توجد علاقة بين التمييز في العمل داخل المؤسسة على أساس الجنس وعمل المؤسسة على توفير نظام اتصال مفتوح بين كافة العاملين لدي العاملين في ملبنة الحضنة.

وفي سياق الإطار النظري وبالرجوع إلى الفصل الثاني حيث أن الممارسات المسؤولة من طرف المؤسسة، وخاصة عدم التمييز في التوظيف، يسمح باستخدام العمال المسنين والنساء والعاطلين عن العمل والأشخاص المحرومين في سوق العمل، بالإضافة لتوفير جميع الوسائل اللازمة في موقع العمل وإرغام العمال على ارتدائها، إبلاغ العمال بجميع تدابير السلامة الضرورية عند وقوع أي طارئ، وتأمين العمال ضد مخاطر حوادث العمل (مانع، 2010/2011، صفحة 20).

من خلال هذا الطرح النظري الذي يؤكد أهمية التمييز في العمل داخل المؤسسة على أساس الجنس بالنسبة لتوفير الاتصال المفتوح بين العاملين وبالنظر إلى النتيجة المبينة في الجدول رقم ( 34)، نجد أن النتيجة جاءت موافقة مع هذا الطرح، حيث يلاحظ أنها توجد علاقة دالة إحصائيا بين يتم التمييز في

العمل داخل المؤسسة على أساس الجنس و تعمل المؤسسة على توفير نظام اتصال مفتوح بين كافة العاملين،وقد يرجع سبب هذه النتيجة إلى عدم تحسين الاتصال داخل المؤسسة وهذا من شأنه يسهل صيرورة تبادل البيانات والمعلومات بين مختلف أقسامها الإدارية.

❖ **استنتاج جزئي لفرضية الثالثة:** توجد علاقة إيجابية بين البعد القانوني والديمقراطية الإدارية لدى العاملين في ملبنة الحضنة بالمسيلة.

من خلال الجدول رقم ( 30 ) والذي يمثل العلاقة بين العبارتين ( تعمل المؤسسة على الالتزام بتشريعات العمل و يتم إشراكي في عملية اتخاذ القرارات في المؤسسة)،حيث قدر معامل ارتباط بيرسون ب\*\*0.46 وبلغت القيمة الإحتمالية للدلالة 0.00، بينما الجدول رقم ( 31 ) والذي يمثل العلاقة بين العبارتين (توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الشهادة وأحافظ على ممتلكات المؤسسة)، حيث قدر معامل ارتباط بيرسون ب\*\*0.27 وبلغت القيمة الإحتمالية للدلالة 0.01، أما بالنسبة للجدول رقم (32) والذي يمثل العلاقة بين العبارتين (تسعى المؤسسة إلى تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين و أشغل منصبا إضافية(علاوة عن تخصصي))، حيث قدر معامل ارتباط بيرسون ب0.32 وبلغت القيمة الإحتمالية للدلالة 0.77، في حين نجد الجدول رقم (33) والذي يمثل العلاقة بين العبارتين (يتم التمييز في أثناء عملية التوظيف و عملية الرقابة على العاملين مشددة)، حيث قدر معامل ارتباط بيرسون ب0.03 وبلغت القيمة الإحتمالية للدلالة 0.78،الجدول رقم (34) والذي يمثل العلاقة بين العبارتين (يتم التمييز في العمل داخل المؤسسة على أساس الجنس و تعمل المؤسسة على توفير نظام اتصال مفتوح بين كافة العاملين حيث قدر معامل ارتباط بيرسون ب-0.24 وبلغت القيمة الإحتمالية للدلالة 0.02.

ويتبين من خلال التحليل الإحصائي للجدول أن أغلب نتائج الجداول ( 30-31-34) كانت علاقة موجبة و دالة إحصائيا، وهذا ما يؤكد الربط الجزئي للبعد القانوني والديمقراطية الإدارية في الجدول التالي :

الجدول رقم (35): يوضح العلاقة بين البعد القانوني والديمقراطية الإدارية.

البعد القانوني		الديمقراطية الإدارية
**0.25	معامل الارتباط	
0.01	مستوى الدلالة	
85	حجم العينة	

\*\* الارتباط دال عند  $(\alpha=0,01)$ . المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة و مخرجات spss .

يشير الجدول رقم ( 35 ) إلى العلاقة بين البعد القانوني والديمقراطية الإدارية ، حيث يلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بلغ ( 0.25 ) بين البعد القانوني والديمقراطية الإدارية وهي قيمة موجبة، وهذا يعني أن الارتباط بينهما ارتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات البعد القانوني كلما ارتفعت معها درجات الديمقراطية الإدارية والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا  $(\alpha=0,05)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه لا يمكن قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول الفرضية الفرعية الثالثة القائلة: " بوجود علاقة ارتباطية بين البعد القانوني والديمقراطية الإدارية لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

رابعاً: عرض وتحليل البيانات للفرضية الرابعة: توجد فروق في مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة تعزى لمتغير الفئة المهنية ( إطار - التحكم - التنفيذ - المتمهين) .

الجدول رقم (36): يوضح الفروق بين المجموعات (إطار - التحكم - التنفيذ - المتمهين) في مستوى

القرار	مستوى الدلالة	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
غير دالة عند 0.05	0.28	1.29	25.561	3	76.682	بين المجموعات	مجالات الدراسة
			19.774	81	1601.671	داخل المجموعات	
			///	84	1678.353	الكلي	

الانتماء التنظيمي.

المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة و مخرجات SPSS .

يتبين من خلال الجدول رقم ( 36 ) الذي يوضح الفروق بين المجموعات ( إطار - التحكم - التنفيذ - المتمهين) في مستوى الانتماء التنظيمي ، حيث من خلاله نوضح وجود فروق في مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة تعزى لمتغير الفئة المهنية ( إطار - التحكم - التنفيذ - المتمهين)، فهل هناك فروق أم لا ؟. وهذا ما سوف يتضح من خلال التحليل.

يوضح الجدول رقم ( 36 ) الفروق بين متوسطات المجموعات ( إطار - التحكم - التنفيذ - المتمهين) ، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي إلى عدم وجود فروق في مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في ملبنة الحضنة تعزى لمتغير الفئة المهنية ( إطار - التحكم - التنفيذ - المتمهين) ، إذ بلغت قيمة اختبار الفرق ( F ) "تحليل التباين الأحادي" ( 1.29 ) بالنسبة لأفراد عينة الدراسة على مقياس الانتماء التنظيمي، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (  $\alpha=0,05$  )، وبالتالي تم رفض فرضية الدراسة الرابعة القائلة بـ: " توجد فروق في مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة تعزى لمتغير الفئة المهنية ( إطار - التحكم - التنفيذ - المتمهين)" و القبول الفرضية الصفرية القائلة بـ: " لا توجد فروق في مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة تعزى

لمتغير الفئة المهنية ( إطار - التحكم - التنفيذ - المتمهين) " ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

ويمكن أن يعود سبب عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في ملبنة الحضنة تعزي لمتغير الفئة المهنية ( إطار - التحكم - التنفيذ - المتمهين) إلى القيم المشتركة التي تشبع بها العاملين في المؤسسة والمعاملات التي تتبعها الإدارة بينها وبين العاملين فيها، حين لا يكون هناك تمييز بين العاملين، وهذا ما يجعل عدم وجود فرق بين العمال فيما يخص الشعور بالانتماء التنظيمي.

وفي سياق الإطار النظري وبالرجوع إلى (خطاب، 2001، صفحة 147) ترى أن الخصائص الوظيفية تؤثر عكسيا أو طرديا بالانتماء التنظيمي. فتنوع مجال الوظيفة، والاستقلالية، والتحدي، والتغذية الراجعة... تؤثر إيجابيا. وأما التوتر، وعدم وضوح الدور، والصراعات، تؤثر سلبا.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع الدراسة بن فرحان الشلوي ( 2005/2004)، والتي توصل فيها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى منسوبي الكلية في مستوى الانتماء التنظيمي وفقا لاختلافات الخصائص الشخصية والوظيفية.

❖ استنتاج عام لنتائج الدراسة:

- 1 - لا توجد علاقة إيجابية بين البعد الإقتصادي والإلتزام الوظيفي لدى العاملين في ملبنة الحضنة بالمسيلة.
  - 2 -توجد علاقة إيجابية بين البعد الأخلاقي الاجتماعي والعمل الجماعي لدى العاملين في ملبنة الحضنة بالمسيلة.
  - 3 -توجد علاقة إيجابية بين البعد القانوني والديمقراطية الإدارية لدى العاملين في ملبنة الحضنة بالمسيلة.
  - 4 -توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في ملبنة الحضنة تعزي لمتغير الفئة المهنية ( إطار-التحكم-التفويض-المتهمين).
- ✓ النتيجة العامة للدراسة:

بعد عرض النتائج المتوصل إليها يمكن أن نبرر نتيجة البحث المتمثلة في وجود علاقة إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة .

وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (37) : يوضح العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والانتماء التنظيمي .

المسؤولية الاجتماعية		الانتماء التنظيمي
0.64**	معامل الارتباط	
0.00	مستوى الدلالة	
85	حجم العينة	

\*\* الارتباط دال عند  $(\alpha=0,01)$ .المصدر: إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الإستمارة و مخرجات spss .

يتبين من خلال الجدول رقم (37) أن معامل الارتباط بيرسون بلغ (0.64) بين المسؤولية الاجتماعية والانتماء التنظيمي وهي قيمة موجبة، وهذا يعني أن الارتباط بينهما ارتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات المسؤولية الاجتماعية كلما ارتفعت معها درجات الانتماء التنظيمي والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا  $(\alpha=0,01)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه لا يمكن قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث العامة

القائلة بوجود علاقة ارتباطية بين المسؤولية الاجتماعية والانتماء التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال التزام مؤسسة ملبنة الحضنة بالمسئولة بمضامين المسؤولية الاجتماعية (ملحق رقم 15)، وأن المساهمات والممارسات الاجتماعية سوف تترك أثر واضحاً على العاملين فيها، من خلال زيادة الالتزام ورضا الوظيفي، وأن الاهتمام الكبير بالمبادرات الاجتماعية سيؤدي إلى ارتفاع نسبة الانتماء التنظيمي لدى العاملين، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كل من ( منار مصباح عبيد، 2015/2014) التي أوضحت أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha < 0.05$ ) بين المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين والرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في فنادق قطاع غزة، ودراسة (بندر بن فهد آل سعود، 2016/2015) التي أشارت إلى إن أهم الممارسات التي تشير إلى وجود الانتماء التنظيمي لدى منسوبي شرطة منطقة الرياض بدرجة كبيرة جداً هي: الرغبة في تطوير الأداء باستمرار، والارتباط الشديد بالعمل في الشرطة، وبذل قصارى الجهد لمكافحة الجريمة، وأيضاً أن أهم المقترحات التي يمكن أن تساهم في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى منسوبي شرطة منطقة الرياض بدرجة كبيرة جداً هي: وضع نظام عادل للرواتب العاملين في شركة منطقة الرياض، وزيادة الحوافز للعاملين الشرطة منطقة الرياض، وتشجيع العاملين على ابتكار طرق وأساليب جديدة للعمل. ويذهب بارسونز إلى التأكيد أن هناك أربعة متطلبات وظيفية أساسية، يتعين على كل نسق أن يواجهها إذ ما أراد البقاء، اثنان منهما ذا طابع آلي وهما الموائمة وتحقيق الأهداف ويتعلقان أساساً بعلاقة النسق ببيئته، أما المتطلبان الآخران فهما التكامل والكمون، اللذان يعبران عن الظروف الداخلية للنسق، حيث تركز دراستنا على هذان المتطلبان، وبالتالي على التنظيم بوصفه نسقاً اجتماعياً، أن يواجه بالخصوص هذان المتطلبان، وأن يضمن لها التحقيق إذا ما أراد تحقيق أهداف التنظيم، وتعبير بارسونز فإنه يشير إلى الأنماط المعيارية المنظمة لعمليات التمويل، وضمان الحصول على مورد بشري منضبط وملتزم ويتميز بالمهارات الضرورية، كما على المؤسسة أن تتأكد أن أعضائها تتوافر فيهم الخصائص المناسبة (مثل مهارات أداء الدور والانضباط) لتحقيق الانتماء التام والضروري، بالقيم التنظيمية وهذا ما تؤكد نتائج دراستنا بحيث توصلنا إلى انتماء العاملين بمؤسسة ملبنة الحضنة، وهذا ما دلت عليه مجموعة من المؤشرات مثل احترام الوقت وإتقان العمل والتعاون، بالإضافة إلى أنه تبين لنا أن العلاقة التي تنشأ بين العمال بمناسبة العمل ترفع مستوى النضج لديهم فمؤسسة ملبنة الحضنة تسعى إلى دعم

روابط علانية في العمل تحمل معاني الثقة والتعاون وهذا من شأنه يزيد من قوة الإنتماء التنظيمي، وأن تفكك هذه العلاقة في العمل وبروز مظاهر الصراع والتناقض سيؤثر على تماسك جماعة العمل، وبالتالي سيقص من التفاعل والاحتكاك بين العاملين وهو يؤثر بالسلب على طبيعة العلاقات العمل، وبالتالي على البيئة الداخلية للعمل، وهذا ما ذهب إليه بارسونز وذلك بأن تكون المؤسسة قادرة على خفض التوتر الذي يمكن أن يظهر بين أعضاء التنظيم، خلال التفاعلات، وبالتالي تحقيق نوع من التساند بين أعضاء التنظيم وما يتطلبه التنظيم من موارد، من أجل حشدتها بغية تحقيق الأهداف ومن بينها تحقيق المسؤولية الاجتماعية على مستوى المؤسسة، وأما مطلب التكامل فيشير إلى العلاقات بين الوحدات، وخاصة تلك العلاقات التي تضمن تحقيق أعلى مستوى من التضامن والتماسك بين الأنساق.

وهذا يتوافق مع ما جاءت به دراستنا بحيث نجد أن أساس وجود المؤسسة تنمية واستقطاب المورد البشري، من خلال منح الحوافز والمكافآت على العمل الإبداعي، منح الأجر المناسب للجهد المبذول، تطوير المهارات، توفير فرص الترقية، احترام المنافسة الشريفة في التوظيف، التشجيع على الإبلاغ عن الممارسات السلبية داخلها، تقديم خدمات اجتماعية (مثل توفير طبيب للمؤسسة يتكفل من خلالها على صحة العاملين، النقل، الإسكان...)، توفير ظروف ملائمة للعمل، القيام بالتعريف عن مخاطر العمل، الالتزام بتشريعات العمل، الحفاظ الكامل لحقوق العامل كما هو منصوص عليها في عقد العمل، تحقيق الأمان الوظيفي، عدم التمييز أثناء عملية التوظيف، عدم التمييز في العمل على أساس الجنس .

### خلاصة الفصل :

تم التطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل بيانات فرضيات الدراسة ومناقشتها ثم استنتاج جزئي لكل فرضية، كما تم التطرق إلى استنتاج عام لنتائج الدراسة وصولاً إلى النتيجة العامة للدراسة.

# خاتمة

## خاتمة :

شهد قطاع الأعمال خلال الفترة الماضية مشاكل ومعضلات أخلاقية أثارت تساؤلات كثيرة حول مسؤولية المؤسسات حيال العاملين فيها، مما زاد من أهمية هذه التساؤلات أن المؤسسات ولفترة طويلة قامت على أساس أن هناك مسؤولية واحدة هي استخدام الموارد المتاحة من أجل تحقيق أقصى الأرباح وأن المعيار الوحيد الواجب الاهتمام به هو الكفاءة، أما المسؤولية الاجتماعية فإنها ليست من مسؤوليتها، وأن مجالاتها تكمن في المؤسسات الاجتماعية والخيرية.

ولكن هذه النظرة التقليدية التي شكلت ما يسمى بالنموذج الاقتصادي واجهت انتقادات شديدة وواسعة، أدت إلى ظهور نظرة جديدة ومدخل جديد يتطور تبعا للأهداف المتعددة للمؤسسات، فمصالح الأطراف المتعددة مقابل مصالح الأسهم، الأهداف طويلة الأمد كالسمعة والحصة السوقية مقابل الأهداف قصيرة الأمد كت تحقيق الأرباح وانتهاز الفرص، والمسؤولية الاقتصادية-الاجتماعية مقابل المسؤولية الاقتصادية. وعلى هذا الأساس من التطور من النموذج الاقتصادي التقليدي إلى النموذج الاقتصادي الاجتماعي، أصبح على المؤسسات أن تولي مسؤوليتها الاجتماعية اهتماما متزايدا، وتكوين المسيرين والعاملين في مجال المسؤولية الاجتماعية.

وبالتالي فإن الدور الاجتماعي للمؤسسات الخاصة يكتسب أهمية متزايدة وعلى عكس ما كان راسخا في الأذهان عن الدور غير الحيوي لها، فالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الخاصة في الدول الكبرى تجاوزت صفة العطاء العشوائي غير المنظم وغير محدد الهدف، إنما أصبح للمؤسسات الكبرى دورا هاما جدا في تنمية الشعور بالانتماء التنظيمي للعاملين فيها، وأصبح الاهتمام بالموارد البشري جزءا مهما من مسؤولية هذه المؤسسات .

ومع ترسيخ وانتشار مفهوم المسؤولية الاجتماعية. أصبح من الصعب على المؤسسات الكبيرة التغاضي عن دورها وإحساسها بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين، وأهمية تبني المسؤولية الاجتماعية لا تكمن فقط في مجرد الشعور بالمسؤولية وإنما أصبحت أمرا ضروريا لكسب تعاطف العاملين واحترامهم وبالتالي ضمان النجاح والتفوق، ونتيجة لذلك سعت العديد من المؤسسات في تبني المسؤولية الاجتماعية لاستقطاب اليد العاملة ومحاولة مساعدتها في تنمية شعورها بالانتماء إليها .

لم يصل مستوى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الخاصة بالجزائر ما وصلت إليه في الدول الكبرى، إلا أن دور هذه المؤسسات في الاهتمام بالموارد البشري ما يزال في طوره الأول دون تطور فعال، ومن الملاحظ في الآونة الأخيرة أن هناك بعض الجهود الفردية لبعض مؤسسات القطاع الخاص الذي أصبحوا على وعي بمسؤوليتهم الاجتماعية، فمثلا مؤسسة ملبنة الحضنة بالمسيلة وبعد الدراسة الميدانية التي أجريت على مستواها تبين أنها مؤسسة تدرك تماما مفهوم المسؤولية الاجتماعية وتبني هذه الفكرة اتجاه موردها البشرية .

ومن خلال الدراسة كانت هناك تعاريف عديدة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، ومع ذلك تم تعريفها بأنها: " هي مجموعة الالتزامات الاقتصادية والاجتماعية والأخلاقية والقانونية التي تقدمها المؤسسة من أجل الرفع من الإلتزام التنظيمي". كما كانت هناك تعاريف متعددة أيضا لمفهوم الإلتزام التنظيمي قد تختلف في التعبيرات لكنها تتقارب في المضمون، ومع ذلك تم تعريفها بأنه: " هو التزام العاملين وظيفيا بأداء الأعمال المسؤولين عنها بصورة جماعية ديمقراطية تعكس روح الفريق و تشعرهم بولائهم للتنظيم مقابل أداء التنظيم التزامات نحوهم ". حيث تبني المؤسسات لمسؤوليتها الاجتماعية تحقق فوائد عديدة منها زيادة الإلتزام التنظيمي للعاملين.

كما هناك العديد من الأبعاد الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين، فمن واجب المؤسسات أخذها بعين الاعتبار لأنها تحقق أهداف العاملين وتزيد من إلتزامهم واهتمامهم بالمؤسسة التي يعملون بها، وفي نفس الوقت فهي تحقق أهداف المؤسسة في ظل المنافسة.

انطلاقا من خلفية الدراسة واشكالياتها المستمدة من واقع الظروف الاقتصادية العالمية انطلقنا في معالجتنا لهذا الموضوع والمتمثل في علاقة المسؤولية الاجتماعية بالانتماء التنظيمي لدى العاملين بمجموعة من الفرضيات، وبالاستناد إلى النتائج السابقة تختبر تلك الفرضيات فيما يلي :

**بالنسبة للفرضية الأولى :** توجد علاقة إيجابية بين البعد الاقتصادي والالتزام الوظيفي لدى العاملين في ملبنة الحضنة بالمسيلة، وهذا غير صحيح ، وهذا ما أثبتته معامل الارتباط بيرسون حيث بلغ (0.21) بين البعد الاقتصادي والالتزام الوظيفي وهي قيمة موجبة وضعيفة، وهذا يعني أن الارتباط بينهما ارتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات البعد الاقتصادي كلما ارتفعت معها درجات الالتزام الوظيفي والعكس

صحيح، لكنها غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,05$ )، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

**بالنسبة للفرضية الثانية :** توجد علاقة إيجابية بين البعد الأخلاقي الاجتماعي والعمل الجماعي لدى العاملين في ملبنة الحضنة بالمسيلة، وذلك صحيح، وهذا ما تم التأكد منه من خلال معامل الارتباط بيرسون الذي بلغ (0.58) بين البعد الأخلاقي الاجتماعي والعمل الجماعي وهي قيمة وموجبة، وهذا يعني أن الارتباط بينهما ارتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات البعد الأخلاقي والاجتماعي كلما ارتفعت معها درجات العمل الجماعي والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ )، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

**بالنسبة للفرضية الثالثة :** توجد علاقة إيجابية بين البعد القانوني والديمقراطية الإدارية لدى العاملين في ملبنة الحضنة بالمسيلة، وهذا صحيح أيضاً، حيث نجد معامل الارتباط بيرسون قد بلغ (0.25) بين البعد القانوني والديمقراطية الإدارية وهي قيمة موجبة، وهذا يعني أن الارتباط بينهما ارتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات البعد القانوني كلما ارتفعت معها درجات الديمقراطية الإدارية والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,05$ )، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

**بالنسبة للفرضية الرابعة :** توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الانتماء التنظيمي لدى العاملين في ملبنة الحضنة بالمسيلة تعزي لمتغير الفئة المهنية (إطار-التحكم-التنفيذ-المتهمين)، وهذا غير صحيح حيث تم الإعتماد على اختبار الفرق (F) "تحليل التباين الأحادي" إذ بلغت قيمته (1.29) بالنسبة لأفراد عينة الدراسة على مقياس الانتماء التنظيمي، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,05$ )، ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

إن موضوع دراستنا والذي بحثنا من خلاله عن علاقة المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى العاملين في ملبنة الحضنة بالمسيلة، حيث تناولنا متغيرين من المتغيرات التنظيمية في بالغ الأهمية سواء على مستوى العمال أو المؤسسة، فالمسؤولية الاجتماعية تهدف إلى توفير المكافآت

وبرامج التدريب واحترام قوانين العمل وتوفير الأمن الوظيفي وتكافؤ الفرص في التوظيف والترقية، توفير خدمات اجتماعية للعاملين وتحسين ظروف العمل والإبلاغ على أي ممارسات لا أخلاقية ، وهذا بدوره ما يجنب المؤسسة المزيد من التشريعات الحكومية المقيدة للمؤسسات القطاع العام، وتوفير بيئة اجتماعية أفضل تعود بالنفع المباشر على المؤسسة في الأجل الطويل وتحقيق الإستقرار وتحسين نوعية الإنتاج للمؤسسة وزيادة التكافل الاجتماعي والانتماء للمنظمة بالنسبة للعاملين فيها ، فهي بتوفيرها وتقديمها للعامل تعمل على تحقيق الاستقرار الاجتماعي والصحي والنفسي والعاطفي والإنفعالي وهذا ما يولد له الشعور بالانتماء التنظيمي .

فمؤسسة ملبنة الحضنة لم توفر وتقدم هذه الأهداف والخدمات إلا عند إدراك تام لانعكاساتها الإيجابية على المؤسسة، بالعمل على المحافظة على صحة العامل وتجنبيه مختلف أشكال المخاطر والأمراض، ومشاكل التغيب والتأخر ودوران العمل، وكذا العمل على رفع الروح المعنوية لديه، وتحقيق رضا أكبر لبلوغ هدف أسمى من ذلك وهو والانتماء التنظيمي للمؤسسة إذ تعتبر كل المؤشرات السابقة بمثابة دوافع تدفع بالعامل إلى تقوية الرغبة في الاستمرار بالعمل لها والاعتزاز والافتخار بها عند التحدث عنها، و اعتبار مشاكلها جزءا من مشاكله الشخصية، والالتزام بالعمل على تحقيق أهدافها.

فنتائج دراستنا أكدت تلك العلاقة القائمة بين المسؤولية الاجتماعية والانتماء التنظيمي لدى العاملين من خلال مساهمة الأولى والى حد كبير في تحقيق الثانية. فاهتمام مؤسسة ملبنة الحضنة بالعنصر البشري، باعتباره محور العملية الإنتاجية، وإدراكها لمدى التأثير الإيجابي لبعض المتغيرات والتي تعتبرها بعض المؤسسات سواء عمومية أو خاصة، وهو جعلها ترقى بمستوى التسيير ومستوى الإنتاج، مما يجعلها تحظى بالسمعة المحلية والوطنية.

الإقتراحات

والتوصيات

## الاقترحات والتوصيات :

على ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، نوصي بجملة من المقترحات :

- 1) ضرورة إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول المسؤولية الإجتماعية وربطها بالميزة التنافسية .
- 2) يجب على المؤسسات الجزائرية الاهتمام الكبير والعمل على تطبيق مفهوم المسؤولية الإجتماعية الداخلية .
- 3) ضرورة القيام بدراسات وبحوث حول الإلتزام التنظيمي وربطه بقيم المواطنة التنظيمية .
- 4) إعطاء للطالب الحرية في اختيار موضوع دراسته .

# قائمة المراجع

قائمة المراجع :

(1) المعاجم والقواميس :

1. أحمد زكي بدوي. (1982). معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية عربي انجليزي فرنسي. بيروت، لبنان: مكتبة لبنان.

2. أحمد مختار عمر. (2008). معجم اللغة العربية المعاصرة (المجلد 2). القاهرة، مصر: عالم الكتب.

3. طارق شريف يونس. (2005). معجم مصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبية والأترنت. عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

4. ناصر قاسمي. (2011). دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل. الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

(2) الكتب :

1. أحمد القطامين. (2002). الإدارة الإستراتيجية. عمان، الأردن: دار مجدولاي للنشر والتوزيع.

2. إعتامد محمود علام. (1994). دراسات في علم الاجتماع التنظيم. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

3. السيد الحسني. (1994). علم إجتماع التنظيم. الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.

4. الهادي خالدي، و عبد المجيد قدي. (1996). المرشد المفيد في المنهجية وتقنيات البحث العلمي. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر.

5. بلال خلف السكارنة. (2009). أخلاقيات العمل. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

6. حمود كاظم خضير. (2002). السلوك التنظيمي (الإصدار الأول). عمان، الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.

7. رشيد زرواتي. (2002). تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية (الإصدار الأول). عين مليلة، الجزائر: دار الهدى للطبع والنشر والتوزيع.

8. رشيد زرواتي. (2007). مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الإجتماعية (الإصدار الأول). الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.
9. زيد منير عبوي. (2006). التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته (الإصدار الأول). عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
10. سعيد سبعون، و حفصة جرادي. (2012). الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع. الجزائر: دار القصبه للنشر.
11. طاهر حسو الزبياري. (2011). أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع (الإصدار الأول). بيروت، لبنان: مجد مؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
12. عايدة خطاب. (1991). اتجاهات العاملين والمناخ التنظيمي. مصر: وايد سرفيس للإستشارات والتطورات.
13. عايدة خطاب. (2001). العولمة ومشكلات الموارد البشرية. مصر: وايد سرفيس للإستشارات والتطورات.
14. عبد الرحمان العيسوي. (2000). سيكولوجية الإدارة. مصر: الدار الجامعية.
15. عثمان أحمد سيد. (1986). علم النفس الإجتماعي التربوي. القاهرة، مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.
16. عثمان حسن عثمان. (ب ت). منهجية في كتابة البحوث والرسائل الجامعية. باتنة، الجزائر: منشورات الشهاب.
17. علاء الدين عبد الغني محمود. (2011). إدارة المنظمات. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
18. عمار بوحوس، و محمد محمود الذبيان. (2007). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
19. عمر خليل معن. (2005). نظريات معاصرة في علم الاجتماع (الإصدار الثاني). عمان، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.

20. فريال ببحاح. (2008). تنمية الإنتماء التنظيمي في المؤسسة الجزائرية. الجزائر.
21. فليه عبده فاروق، و عبد المجيد محمد السيد. (2005). السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية (الإصدار الأول). عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
22. محسن أحمد الخيزيري. (2007). ديمقراطية الإدارة. الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية.
23. محمد الجواد. (2000). دراسات في النظرية الإجتماعية المعاصرة. القاهرة، مصر: جامعة القاهرة.
24. محمد الصيرفي. (2007). المسؤولية الإجتماعية للإدارة (الإصدار الأول). الإسكندرية، مصر: دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر.
25. محمد شنيف. (2011). البحث العلمي ، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعية. الإسكندرية، مصر: المكتبة الجامعية.
26. محمد فتحي. (2003). 766 مصطلح إداري. القاهرة، مصر: دار التوزيع والنشر الإسلامية.
27. محمد قريوتي. (2000). السلوك التنظيمي. عمان، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
28. محمد وآخرون عبيدات. (ب ت). منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل التطبيقيات (الإصدار الثاني). الأردن: دار وائل للطباعة والنشر.
29. موريس أنجرس. (2004). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. (بوزيد وآخرون صحراوي، المترجمون) الجزائر: دار القصبه للنشر.
30. مدحت محمد أبو النصر. (2015). المسؤولية الإجتماعية للشركات والمنظمات (الإصدار الأول). القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
31. موسى اللوزي. (1999). التطور التنظيمي. عمان، الأردن: دار وائل.
32. نجلاء عبد الحميد راتب. (1999). الإنتماء الإجتماعي للشباب المصري. القاهرة، مصر: مركز المحروسة للنشر.

33. نجم عبود نجم. (2006). أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال (الإصدار الأول). الأردن: الوراق للنشر والتوزيع.

### (3) المجالات والجراند :

1. أفراح أحمد نجف، و خولة عبد الوهاب القيسي. (بلا تاريخ). المسؤولية الإجتماعية لأطفال الرياض الأهلية.

2. حسين الأسرج. (فبراير , 2010). المسؤولية الإجتماعية للشركات.

3. محمد إسماعيل. (جويلية, 2012). هل المسؤولية الإجتماعية عملا خيرا؟ .

### (4) الملتقيات :

1. ثامر البكري. (14-13 ديسمبر 2011). المسؤولية الاجتماعية واستدامة رأس المال الفكري " بالإشارة إلى هجرة العقول العربية". رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الإقتصاديات الحديثة . الشلف: جامعة حسيبة بن بو علي.

### (5) الرسائل الجامعية :

1. انتصار محمد طه سلامة. (2003). مستوى الإلتزام المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. فلسطين.

2. بندر بن فهد آل سعود. (2016). قيم المواطنة وعلاقتها بتعزيز الإلتزام التنظيمي لمنسوبي شرطة منطقة الرياض. الرياض، السعودية.

3. حنونة سامي ابراهيم. (2006). قياس الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. 13. غزة: الجامعة الإسلامية.

4. خيرة ميهوبي. (2012/2013). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي. الأغواط، الجزائر.

5. سعد عامر بن عميان الدوسري. (2009). الاتصال التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي. قسنطينة، الجزائر : جامعة منتوري.

6. شوقي مانع. (2010/2011). دور المسؤولية المجتمعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المستدامة. سطيف، الجزائر: جامعة فرحات عباس.
7. عبد المحسن بن عبد الله بن هويشل. (2016). الانتماء التنظيمي وعلاقته بتطوير العمل الاداري في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
8. عبده عبد العزيز عبد المنعم حسانين. (1989). تنمية الإتجاهات الإيجابية نحو الولاء للوطن لدى الأطفال في سن العاشرة من العمر. القاهرة، مصر.
9. محمد عابدين. (2013). درجة الإلتزام لدى مديري المدارس الثانوية الفلسطينية ومعلميها من وجهات نظر المعلمين والمديرين.
10. محمود بن غالب العوفي. (2005). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض. الرياض.

#### 6) المواقع الإلكترونية :

1. الإلتماء. (15, 11, 2017). تم الاسترداد من موضوع كوم: :  
[http://mawdoo3.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85\\_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%86%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%A1](http://mawdoo3.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%86%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%A1)

# الملاحق

## ملحق رقم (1)



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد بوضياف المسيلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

المسيلة في: 2018/ 02 /11

الرقم: 2018 /02

### التماس مساعدة

إلى السيد : مدير ملبة الحضنة  
بولاية المسيلة

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع نظام ل م د LMD بجامعة المسيلة ،  
يشرفنا أن نلتتمس من سيادتكم تقديم يد المساعدة للطالب(ة) المذكور(ة) أسمه (ها) أدناه .  
وذلك لتمكينه(ها) من جمع المعطيات والمعلومات على مستوى مصالحكم والاطلاع على المراجع والوثائق التي تخدم  
موضوع البحث .

الرقم	الاسم واللقب	تاريخ ومكان الازدياد	رقم التسجيل	التخصص
01	صحراوي سعاد	1990/12/13 ب: المسيلة	1335072212	علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية

عنوان البحث: المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى العاملين.  
الأستاذ المشرف : د / صيد حاتم.  
وفي انتظار ردكم بالقبول ، تقبلوا منا ، سيدي ، فائق الاحترام والتقدير.

نائب رئيس قسم علم الاجتماع  
مكلف بالتدريس والتعليم في التدرج

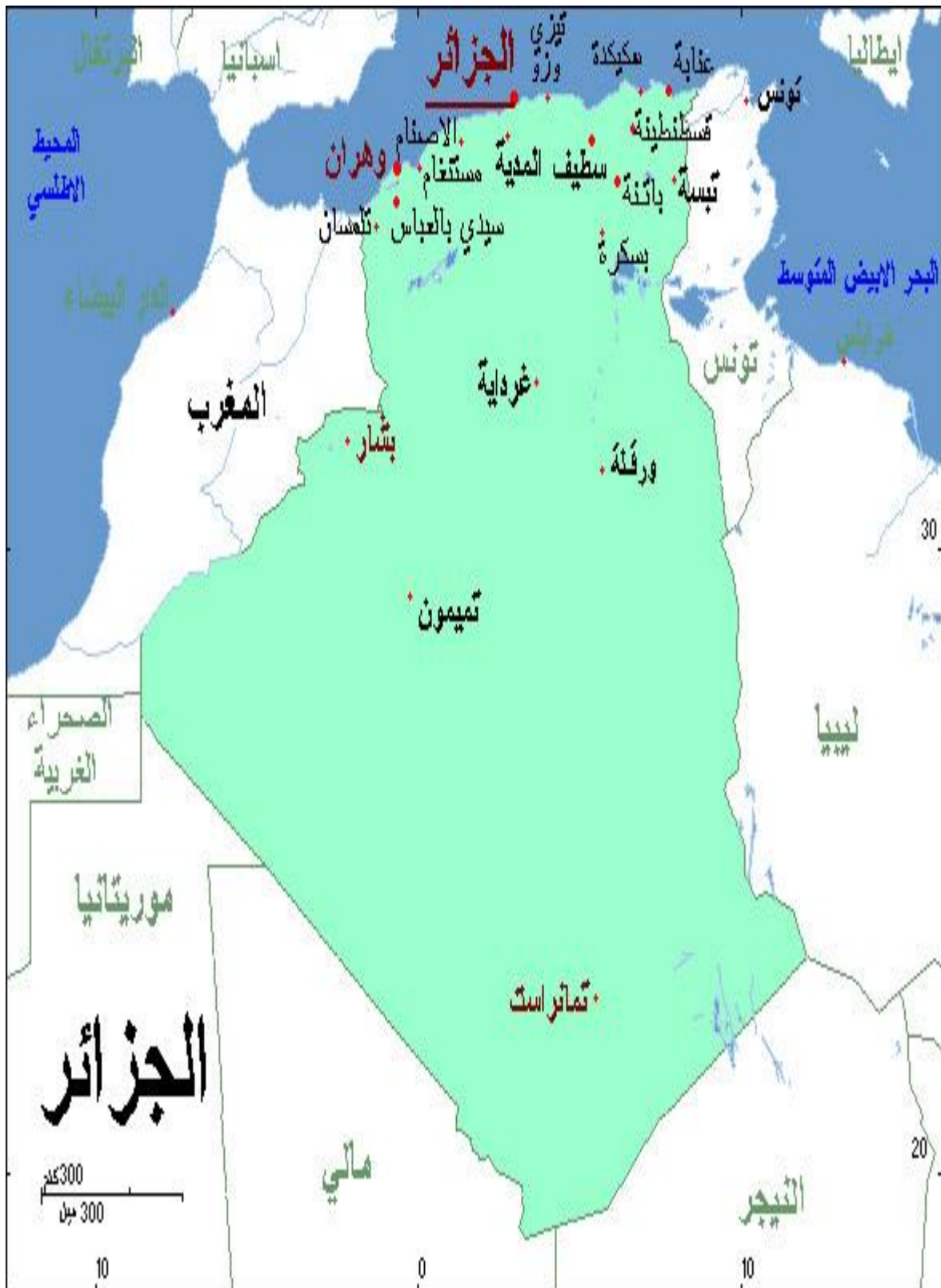


مست العينة في الفترة  
من 2018/02/18 إلى  
2018/03/28

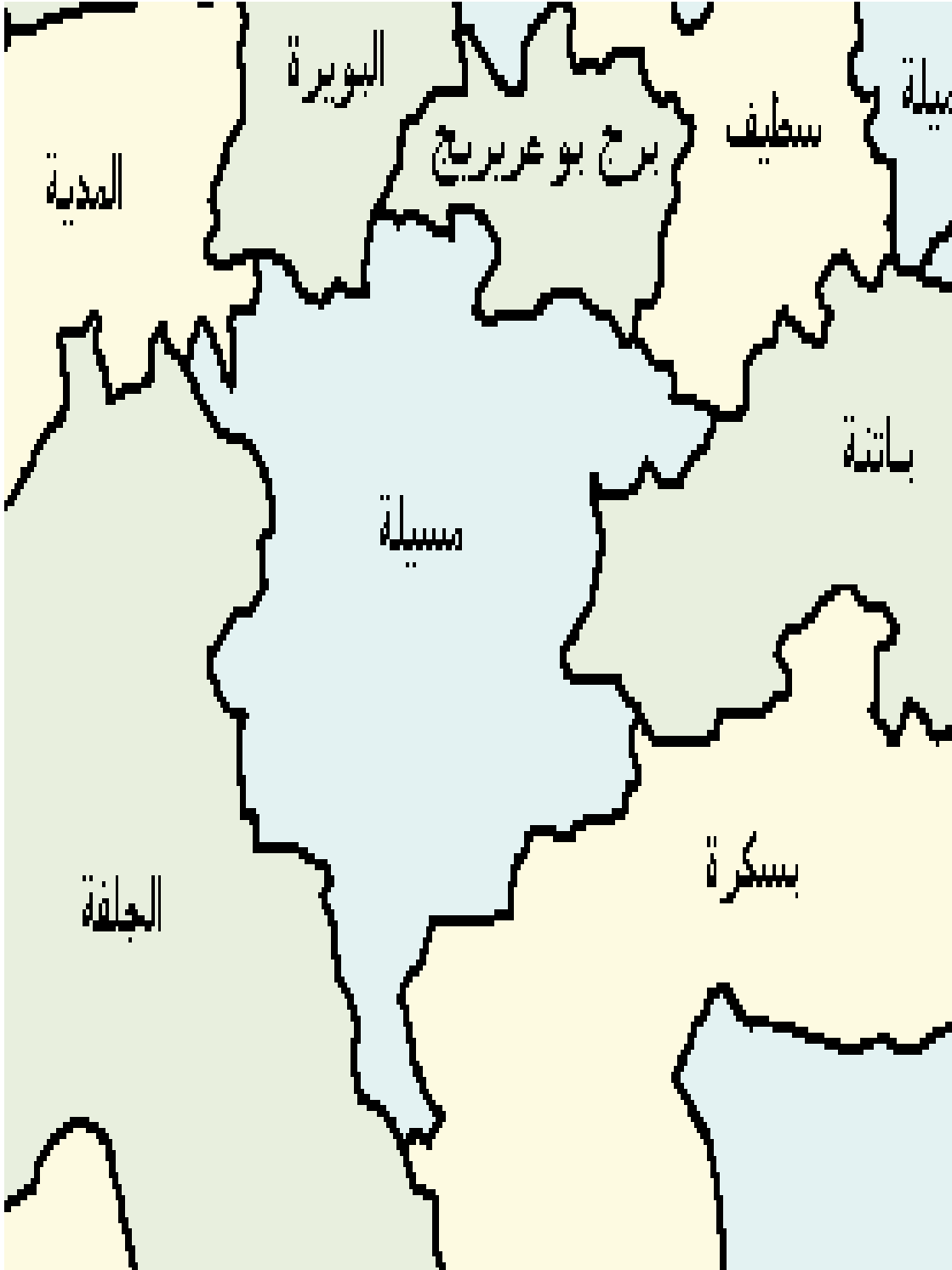
University Mohame Boudiaf of M'sila  
Human and Social Sciences Faculty  
B.P : 166 Echhilia M'sila 28003 Fax 213.35.55.96.30

جامعة محمد بوضياف المسيلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
ص ب 166 اشبيلبا المسيلة 28003 - الجزائر . فاكس:

ملحق رقم (2)



ملحق رقم (3)



#### ملحق رقم (4)

المدخل الرئيسي لمؤسسة مبنية الحضنة بالمسيلة



## ملحق رقم (5)

### موقع ملبة الحضنة بالمسيلة



الموقع ملبة الحضنة بالتقريب :



الملحق (6)



بطاقة تعريف لمؤسسة ملينة الحضنة

صاحب العمل: ش.ذ.م.م حضنة حليب.

رقم الجبائي: 099928056212644

نوع النشاط: صناعي.

غاية النشاط: إنتاج الحليب ومشتقاته.

عنوان مقر: المنطقة الصناعية ص.ب 451 المسيلة.

هاتف: 035-36-55-55. الفاكس: 035-36-56-56.

824

عدد العمال الموجودين خلال فترة الحساب (كافة أنماط التوظيف)

34

متمهين

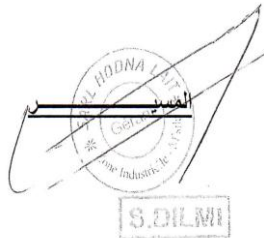
624

التنفيذ

110

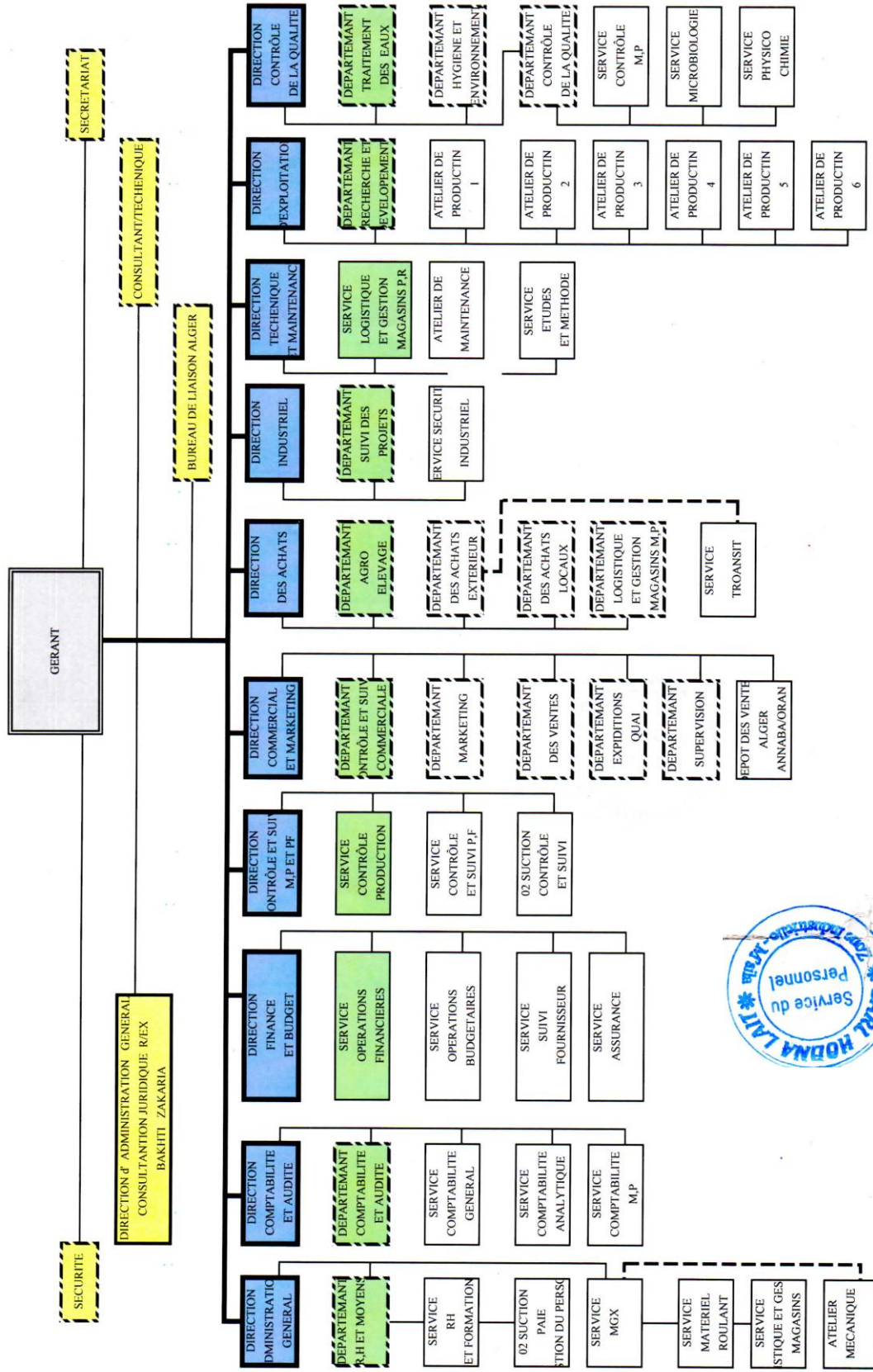
التحكم

90



ملحق رقم (7)

هيكل التنظيمي لمؤسسة ملينة الحضنة بالمسيلة



ملحق رقم (8)

شبكة الملاحظة

الظروف والملايسات المؤثرة في الموقف الملاحظ	الموقف الملاحظ	أهداف الملاحظة	زمن الملاحظة	مكان الملاحظة	تاريخ الملاحظة	نوع الملاحظة
						الملاحظة غير المباشرة
شبكة الملاحظة						

## ملحق رقم (9)

### الإستمارة الأولى قبل التحكيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

السنة: الثانية ماستر

القسم: علم الاجتماع

تخصص : تنمية الموارد البشرية

## استمارة

### السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تتشرف الطالبة بوضع هذه الإستمارة بين أيديكم راجية منكم مألها بكل موضوعية وصدق دون ترك أي

سؤال دون الإجابة عليه، وذلك بهدف اعتمادها كمصدر للبيانات اللازمة في إطار إعداد مذكرة تخرج

ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر تحت عنوان : " المسؤولية الإجتماعية وعلاقتها بالإنتماء

التنظيمي لدي العاملين في مؤسسة ملبنة الحضنة بالمسيلة"

كما نتقدم لكم الطالهاه بجزيل الشكر وامتنانها، مقدرة لكم جهودكم في تشجيع البحث العلمي ، علما أن هذه

البيانات ستحظى بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير

إشراف الدكتور:

صيد حاتم

من إعداد الطالبة :

صحراوي سعاد

السنة الجامعية: 2018/2017

## المحور الأول: البيانات السوسولوجية العامة ( الشخصية )

يهدف هذا المحور إلى تبيان بعض الخصائص الشخصية والوظيفية التي تساعد في تفسير الإختلاف بين

إجابات الأفراد، لذا الرجاء وضع علامة (X) في المربع المناسب.

1. الجنس : 

	ذكر
--	-----

 : 

	أنثى
--	------

2. السن : 

	(30-20)		(40-30)
	(50-40)		(50 فأكثر)

3. الحالة العائلية : 

	متزوج(ة)		مطلق(ة)
	أرمل(ة)		أعزب

4. المستوى التعليمي : 

	ابتدائي		متوسط
	ثانوي		جامعي

5. الخبرة المهنية : 

	أقل من 5 سنوات		(10-5)
	(10 فأكثر)		

## المحور الثاني: المسؤولية الإجتماعية.

يهدف هذا المحور إلى تبيان أبعاد المسؤولية الإجتماعية ، لذا نرجو من سيادتكم وضع علامة (X) أمام كل عبارة وفقا ما ترونه مناسباً.

الرقم	العبارة	بدائل الإجابة		
		أبدا	أحيانا	غالبا
	<b>البعد الإقتصادي</b>			
1	تمنح المؤسسة مكافآت وحوافز للعاملين			
2	توفر المؤسسة ميزانية خاصة بالتدريب والتطوير للعاملين			
3	توفر المؤسسة فرص الترقية للعاملين			
4	تحتزم المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف			
	<b>البعد الأخلاقي والإجتماعي</b>			
5	تصدر المؤسسة مدونة للسلوك المهني			
6	تشجع المؤسسة العاملين على الإبلاغ عن الممارسات السلبية داخلها			
7	أنت راض بما تقدمه المؤسسة من خدمات إجتماعية للعاملين			
8	تهتم المؤسسة بتوفير ظروف عمل جيدة			
	<b>البعد القانوني</b>			
9	تعمل المؤسسة على إعطاء فرص متكافئة للمتقدمين لشغل الوظائف			
10	تمنح المؤسسة للعاملين الأجر بطريقة عادلة			
11	تسعى المؤسسة إلى تحقيق الأمن الوظيفي			
12	يتم التمييز في العمل داخل المؤسسة على أساس العرق والجنس			

المحور الثالث : الانتماء التنظيمي.

يهدف هذا الجزء إلى معرفة الإلتزام التنظيمي لدى العاملين ، لذا نرجو منكم وضع علامة (X) أمام كل عبارة وفقا ما ترونه مناسبة من بين العبارات المتاحة.

الرقم	العبارة	بدائل الإجابة		
		غالبا	أحيانا	أبدا
	<b>البعد الإلتزام</b>			
13	أحافظ على أسرار العمل خارج المؤسسة			
14	أحافظ على ممتلكات المؤسسة كما أحافظ على ممتلكاتي الشخصية			
15	لدي الرغبة في الإستمرار في العمل بالمؤسسة			
16	أنا ملتزم(ة) بعدم التأخر			
	<b>بعد الجماعة</b>			
17	أحاول مساعدة زميلي في العمل في حال مواجهته لصعوبة في عمله			
18	أشعر بالفخر والإعتزاز بإنتمائي لهذه المؤسسة			
19	علاقتي بزملاء العمل جيدة			
20	تعتمد المؤسسة على حلقات الجودة لإنجاز الأعمال			
	<b>البعد الديمقراطي</b>			
21	يتم إشراكي في عملية إتخاذ القرارات في المؤسسة			
22	عملية الرقابة على العاملين متشددة			
23	يتم الأخذ بإقتراحتي في المؤسسة			
24	تعمل المؤسسة على توفير نظام اتصال مفتوح بين كافة العاملين			

شكرا على حسن تعاونكم

ملحق رقم (10)

قائمة بأسماء المحكمين لأداة الدراسة (الإستمارة)

الرقم	اللقب العلمي والاسم	التخصص	مكان العمل/الجامعة
1	أ- د/ حاتم صيد	علم الاجتماع التنمية	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة و جامعة محمد الأمين دباغين بسطيف 2
2	أ- د/ بن خالد جمال	علم الاجتماع تنظيم وعمل	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
3	أ- د/ بداوي محمد سفيان	علم الاجتماع تنظيم وعمل	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة و جامعة الجزائر 2
4	أ- د/ علي شريف حورية	علم الاجتماع تربوي	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
5	أ- د/ بتقة ليلي	علم الاجتماع تنظيم وعمل	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
6	أ- د/ فكرون السعيد	علم الاجتماع تنظيم وعمل	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ملحق رقم (11)

الإستمارة التحكيم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

اسم الأستاذ(ة): .....

الدرجة العلمية : .....

التخصص : .....

الجامعة : .....

البريد الإلكتروني : .....

استمارة تحكيم

الأستاذ(ة) الدكتور(ة)/ تحية طيبة وبعد :

نحن بصدد القيام بعنوان " المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى العاملين " وذلك لنيل شهادة ماستر الطور الثاني (تخصص تنمية الموارد البشرية) واليكم

ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ودراية في هذا المجال أرجو من سيادتكم التكرم بتحكيم الاستمارة حول مدى وضوح صياغة كل فقرة من فقرات الإستبانة وتصحيح ما ينبغي تصحيحه منها ومدى أهمية وملائمة كل فقرة للمحور الذي تنتمي إليه، ومدى مناسبة كل فقرة لقياس ما وضعت لأجله، مع إضافة أو حذف ما يرى المحكم من الفقرات في أي محور من المحاور .

مع خالص الشكر والتقدير لتعاونكم

الطالبة / صحراوي سعاد

## بيانات أولية:

الجنس :  ذكر  أنثى

السن :  (30-20)  (40-30)  
 (50-40)  (50 فأكثر)

الحالة العائلية :  متزوج(ة)  مطلق(ة)  
 أرمل(ة)  أعزب

المستوى التعليمي :  ابتدائي  متوسط  
 ثانوي  جامعي

الخبرة المهنية :  أقل من 5 سنوات  (10-5)  
 (10 فأكثر)

أخي الأستاذ (ة) ضع علامة (X) في المكان الذي تجده مناسباً :

المحور	الرقم	العبارة	رأي المحكمين					
المحور الأول: المسؤولية الاجتماعية		البعد الاقتصادي	بقيس	لا يقيس	بحذف	بعلل	بإزالة	ملاحظات أخرى إن وجدت
	1	تمنح المؤسسة مكافآت وحوافز للعاملين						
	2	توفر المؤسسة ميزانية خاصة بالتدريب والتطوير للعاملين						
	3	توفر المؤسسة فرص الترقية للعاملين						
	4	تحتزم المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف						
			البعد الأخلاقي والاجتماعي					
	5	تصدر المؤسسة مدونة للسلوك المهني						
	6	تشجع المؤسسة العاملين على الإبلاغ عن الممارسات السليبيّة داخلها						
	7	أنت راض بما تقدمه المؤسسة من خدمات اجتماعية للعاملين						
	8	تهتم المؤسسة بتوفير ظروف عمل جيدة						
		البعد القانوني						



## ملحق رقم (12)

الإستمارة بعد عرضها على الأساتذة المحكمين

المحور الأول: البيانات السوسولوجية العامة ( الشخصية )

يهدف هذا المحور إلى تبيان بعض الخصائص الشخصية والوظيفية التي تساعد في تفسير الإختلاف بين

إجابات الأفراد، لذا الرجاء وضع علامة (X) في المربع المناسب.

6. الجنس : 

	ذكر
--	-----

 : 

	أنثى
--	------

7. السن : .....

8. الحالة العائلية : 

	متزوج(ة)		مطلق(ة)
	أرمل(ة)		أعزب

9. المستوى التعليمي : 

	ابتدائي		متوسط
	ثانوي		جامعي

10. الخبرة المهنية : .....

## المحور الثاني: المسؤولية الإجتماعية.

يهدف هذا المحور إلى تبيان أبعاد المسؤولية الإجتماعية ، لذا نرجو من سيادتكم وضع علامة (X) أمام كل عبارة وفقا ما ترونه مناسباً.

بدائل الإجابة			العبارة	الرقم
لا أبدا	أحيانا	غالبا	البعد الاقتصادي	
			تمنح المؤسسة مكافآت وحوافز على العمل الإبداعي	1
			تمنح المؤسسة الأجر المناسب للجهد المبذول	2
			تسعى المؤسسة لتطوير مهارات العاملين	3
			توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الأقدمية	4
			توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الشهادة	5
			<b>البعد الأخلاقي والإجتماعي</b>	
			تحتزم المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف	6
			تشجع المؤسسة العاملين على الإبلاغ عن الممارسات السلبية داخلها	7
			تقدم المؤسسة خدمات إجتماعية معتبرة للعاملين	8
			تهتم المؤسسة بتوفير ظروف عمل جيدة	9
			تقوم المؤسسة بعملية التعريف عن مخاطر العمل	10
			<b>البعد القانوني</b>	
			تعمل المؤسسة على الإلتزام بتشريعات العمل	11
			تعمل المؤسسة على الحفاظ الكامل لحقوق العامل في عقد العمل	12
			تسعى المؤسسة إلى تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين	13
			يتم التمييز في أثناء عملية التوظيف	14
			يتم التمييز في العمل داخل المؤسسة على أساس الجنس	15

المحور الثالث : الانتماء التنظيمي.

يهدف هذا الجزء إلى معرفة الإنتماء التنظيمي لدى العاملين ، لذا نرجو منكم وضع علامة (X) أمام كل عبارة وفقا ما ترونه مناسباً من بين العبارات المتاحة .

بدائل الإجابة			العبارة	الرقم
لا أبدا	أحيانا	غالبا	الإلتزام الوظيفي	
			أحافظ على أسرار العمل خارج المؤسسة	16
			أحافظ على ممتلكات المؤسسة كما أحافظ على ممتلكاتي الشخصية	17
			لدي الرغبة في بذل جهد إضافي المؤسسة	18
			أنا ملتزم(ة) بعدم الغياب عن العمل	19
			أتأخر في عملي لإنجاز العمل دون تطلع للمكافأة	20
			<b>جماعة العمل</b>	
			أحاول مساعدة زميلي في العمل في حال مواجهته لصعوبة في عمله	21
			أشعر بالفخر والاعتزاز بإنتمائي لهذه المؤسسة	22
			علاقتي بزملاء العمل جيدة	23
			تعتمد المؤسسة على المشاركة الجماعية لإنجاز الأعمال	24
			تستخدم جماعة العمل استراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين العاملين	25
			<b>الديمقراطي الإدارية</b>	
			يتم إشراكي في عملية إتخاذ القرارات في المؤسسة	26
			أشغل منصبا إضافيا (علاوة على تخصصي )	27
			يتم الأخذ بأقتراحاتي في المؤسسة	28
			تعمل المؤسسة على توفير نظام اتصال مفتوح بين كافة العاملين	29
			عملية الرقابة على العاملين متشددة	30

شكرا على حسن تعاونكم

### ملحق رقم (13)

الإستمارة بعد إخضاعها للعينة التجريبية

المحور الأول: البيانات السوسولوجية العامة ( الشخصية )

يهدف هذا المحور إلى تبيان بعض الخصائص الشخصية والوظيفية التي تساعد في تفسير الإختلاف بين إجابات الأفراد، لذا الرجاء وضع علامة (X) في المربع المناسب.

1الجنس : 

	ذكر
	أنثى

2السن : .....

3الحالة العائلية : 

	متزوج(ة)		مطلق(ة)
	أرمل(ة)		أعزب

المستوى التعليمي : 

	ابتدائي		متوسط
	ثانوي		جامعي

5الخبرة المهنية : .....

6 الفئة المهنية : 

	إطار		التحكم
	التنفيذ		المتمهنين

## المحور الثاني: المسؤولية الإجتماعية.

يهدف هذا المحور إلى تبيان أبعاد المسؤولية الإجتماعية ، لذا نرجو من سيادتكم وضع علامة (X) أمام كل عبارة وفقاً ما ترونه مناسباً.

بدائل الإجابة			العبارة	الرقم
لا أبداً	أحياناً	غالباً	البعد الاقتصادي	
			تمنح المؤسسة مكافآت وحوافز على العمل الإبداعي	1
			تمنح المؤسسة الأجر المناسب للجهد المبذول	2
			تسعى المؤسسة لتطوير مهارات العاملين	3
			توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الأقدمية	4
			توفر المؤسسة فرص الترقية على أساس الشهادة	5
			<b>البعد الأخلاقي والإجتماعي</b>	
			تحتزم المؤسسة المنافسة الشريفة في التوظيف	6
			تشجع المؤسسة العاملين على الإبلاغ عن الممارسات السلبية داخلها	7
			تقدم المؤسسة خدمات إجتماعية معتبرة للعاملين	8
			تهتم المؤسسة بتوفير ظروف عمل جيدة	9
			تقوم المؤسسة بعملية التعريف عن مخاطر العمل	10
			<b>البعد القانوني</b>	
			تعمل المؤسسة على الإلتزام بتشريعات العمل	11
			تعمل المؤسسة على الحفاظ الكامل لحقوق العامل في عقد العمل	12
			تسعى المؤسسة إلى تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين	13
			يتم التمييز في أثناء عملية التوظيف	14
			يتم التمييز في العمل داخل المؤسسة على أساس الجنس	15

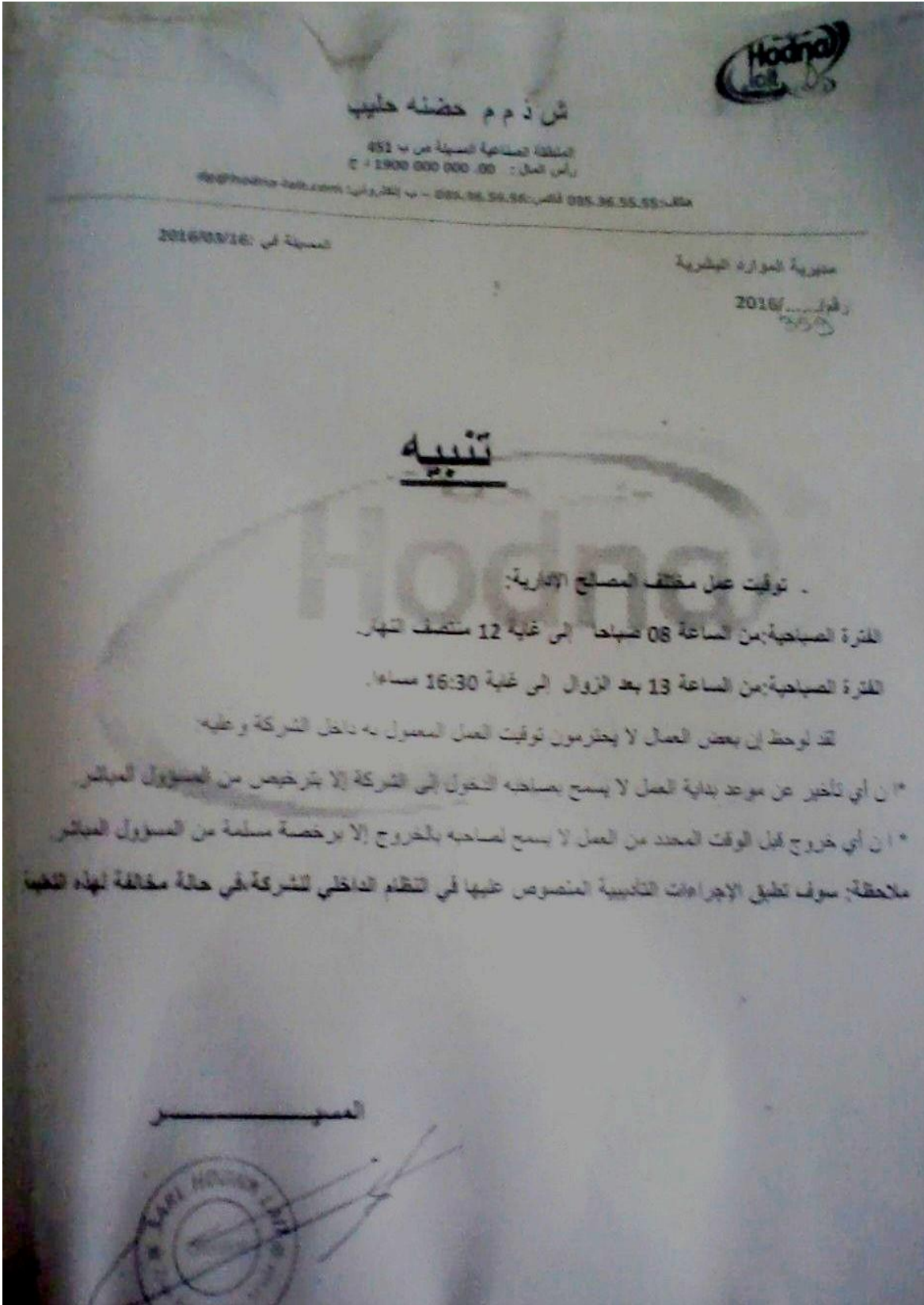
المحور الثالث : الانتماء التنظيمي.

يهدف هذا الجزء إلى معرفة الإلتزام التنظيمي لدى العاملين ، لذا نرجو منكم وضع علامة (x) أمام كل عبارة وفقا ما ترونه مناسبة من بين العبارات المتاحة.

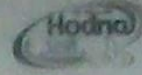
بدائل الإجابة			العبارة	الرقم
لا أبدا	أحيانا	غالبا	الإلتزام الوظيفي	
			أحافظ على ممتلكات المؤسسة	16
			أعمل على زيادة الإنتاج من الناحية الكيف والنوع	17
			لدي الرغبة في بذل جهد إضافي المؤسسة	18
			أنا ملتزم(ة) بعدم الغياب عن العمل	19
			أتأخر في عملي لإنجاز العمل دون تطلع للمكافأة	20
			<b>العمل الجماعي</b>	
			أحاول مساعدة زميلي في العمل في حال مواجهته لصعوبة في عمله	21
			أشعر بالفخر والاعتزاز بإنتمائي لهذه المؤسسة	22
			علاقتي بزملاء العمل جيدة	23
			تعتمد المؤسسة على المشاركة الجماعية لإنجاز الأعمال	24
			تستخدم جماعة العمل استراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين العاملين	25
			<b>الديمقراطية الإدارية</b>	
			يتم إشراكي في عملية إتخاذ القرارات في المؤسسة	26
			أشغل منصبا إضافيا (علاوة على تخصصي )	27
			يتم الأخذ بإقتراحاتي في المؤسسة	28
			تعمل المؤسسة على توفير نظام اتصال مفتوح بين كافة العاملين	29
			عملية الرقابة على العاملين متشددة	30

شكرا على حسن تعاونكم

ملحق رقم (14)



## ملحق رقم (15)



ش. ذ. م. حضانة حليب  
المنطقة الصناعية المسيلة من ب 451  
راس المال : 1900 000 000 ج

هاتف: 035.36.56.56 فاكس: 035.36.56.56 - ب. القرواني: id=28000@valteo.fr

المسيلة: 2016/06/08

المديرية العامة

رقم: 2016/07

### تعليمات

إن الحفاظ على بيئة نظيفة داخل الشركة هي من الالتزامات الواجبة على العمال احترامها والتقيّد بالتعليمات التي تنص على ذلك، إلا أنه لوحظ بعض السلوكيات الخارجة عن هذا المجال وعليه يتعين على الجميع التقيّد بما يلي:

- \* نظافة مكان ومحيط العمل. ولا يستثنى من ذلك المكاتب الإدارية.
- \* نظافة وسائل ومخصصات سير العمل.
- \* الالتزام بنظافة اللباس الخاص بالعمل.
- \* اللباس المحترم الذي يعطي صورة جيدة عن مكان العمل.
- \* يمنع اللباس القصير والرياضي كما أنه لن يسمح بلبس الأحذية الغير لائقة بمكان العمل.
- \* يمنع رمي الأوساخ في غير الأماكن المخصصة لذلك.
- \* يمنع التدخين في أماكن العمل.

إن الحفاظ على بيئة نظيفة هي من واجبات عمال الشركة لأنها تعتبر المرآة العاكسة للمكون البشري داخل الشركة، كما تعتبر من الأولويات الملزمة لمسؤولي الشركة.

المسير



ملحق رقم ( 17 )

جداول spss العينة التجريبية

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.694	14

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.601	14

**Corrélations**

	المسؤولية الاجتماعية التطبيق الاول	المسؤولية الاجتماعية التطبيق الثاني
المسؤولية الاجتماعية التطبيق الاول	1	.893**
Corrélation de Pearson		.000
Sig. (bilatérale)		
N	14	14
المسؤولية الاجتماعية التطبيق الثاني	.893**	1
Corrélation de Pearson		.000
Sig. (bilatérale)		
N	14	14

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

**Corrélations**

	الانتماء التنظيمي التطبيق الاول	الانتماء التنظيمي التطبيق الثاني
الانتماء التنظيمي التطبيق الاول	1	.809**
Corrélation de Pearson		.000
Sig. (bilatérale)		
N	14	14
الانتماء التنظيمي التطبيق الثاني	.809**	1
Corrélation de Pearson		.000
Sig. (bilatérale)		
N	14	14

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

Corrélations							
		البعد الاقتصادي	س1	س2	س3	س4	س5
البعد الاقتصادي	Corrélation de Pearson	1	.740**	.754**	.684*	.661*	.623*
	Sig. (bilatérale)		.002	.002	.012	.010	.017
	N	14	14	14	14	14	14
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).							
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).							

Corrélations							
		البعد الأخلاقي و الإجتماعي	س6	س7	س8	س9	س10
البعد الأخلاقي و الإجتماعي	Corrélation de Pearson	1	.566**	.256*	.355*	.284*	.393*
	Sig. (bilatérale)		.002	.031	.047	.053	.045
	N	14	14	14	14	14	14
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).							
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).							

Corrélations							
		البعد القانوني	س11	س12	س13	س14	س15
البعد القانوني	Corrélation de Pearson	1	.727**	.278*	.526**	.509**	.659**
	Sig. (bilatérale)		.003	.024	.004	.015	.007
	N	14	14	14	14	14	14
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).							
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).							

Corrélations							
		الالتزام الوظيفي	س16	س17	س18	س19	س20
الالتزام الوظيفي	Corrélation de Pearson	1	.550*	.643**	.626*	.880**	.844**
	Sig. (bilatérale)		.028	.004	.017	.000	.000
	N	14	14	14	14	14	14
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).							
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).							

Corrélations							
		جماعة العمل	س21	س22	س23	س24	س25
جماعة العمل	Corrélation de Pearson	1	.683**	.421*	.560*	.781**	.874**
	Sig. (bilatérale)		.000	.042	.018	.001	.000
	N	14	14	14	14	14	14
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).							
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).							

Corrélations							
		الديمقراطية الادارية	س26	س27	س28	س29	س30
الديمقراطية الادارية	Corrélation de Pearson	1	.752**	.406*	.849**	.389*	.701**
	Sig. (bilatérale)		.000	.032	.000	.045	.005
	N	14	14	14	14	14	14
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).							
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).							

الملحق رقم (18)

جداول SPSS عينة الدراسة

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	73	85.9	85.9	85.9
Valide انثى	12	14.1	14.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

الحالة العائلية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
متزوج	61	71.8	71.8	71.8
Valide ارملة	1	1.2	1.2	72.9
اعزب	23	27.1	27.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

المستوى التعليمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ابتدائي	2	2.4	2.4	2.4
متوسط	4	4.7	4.7	7.1
Valide ثانوي	47	55.3	55.3	62.4
جامعي	32	37.6	37.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

الخبرة المهنية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
اقل من 3 سنوات	15	17.6	17.6	17.6
من 3 الى 6 سنوات	26	30.6	30.6	48.2
Valide من 7 الى 10 سنوات	24	28.2	28.2	76.5
اكثر من 10 سنوات	20	23.5	23.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

الفئة المهنية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
إطار	09	10.5	10.5	10.5
التحكم	11	12.94	12.94	55.3
Valides التنفيذ	62	72.94	72.94	87.1
المتهمين	04	04	04	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Tableau croisé الإبداعي العمل على وحوافز مكافآت المؤسسة تمنح \* المؤسسة في إضافي جهد بذل في الرغبة لدي

		الإبداعي العمل على وحوافز مكافآت المؤسسة تمنح			Total	
		أبدا لا	أحيانا	غالبا		
في إضافي جهد بذل في الرغبة لدي المؤسسة	أبدا لا	Effectif	6	0	0	6
		% du total	7,1%	0,0%	0,0%	7,1%
	أحيانا	Effectif	24	12	4	40
		% du total	28,2%	14,1%	4,7%	47,1%
	غالبا	Effectif	20	18	1	39
		% du total	23,5%	21,2%	1,2%	45,9%
Total		Effectif	50	30	5	85
		% du total	58,8%	35,3%	5,9%	100,0%

Mesures symétriques

		Valeur	Erreur standard asymptotique <sup>a</sup>	T approx. <sup>b</sup>	Signification approx.
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	,141	,096	1,299	,198 <sup>c</sup>
Ordinal par Ordinal	Corrélation de Spearman	,155	,103	1,434	,155 <sup>c</sup>
N d'observations valides		85			

a. L'hypothèse nulle n'étant pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur asymptotique standard en envisageant l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale.

المبذول للجهد المناسب الأجر المؤسسة تمنح \* العمل عن الغياب بعدم (ة) ملتزم أنا **Tableau croisé**

			المبذول للجهد المناسب الأجر المؤسسة تمنح			Total
			أبدا لا	أحيانا	غالبا	
العمل عن الغياب بعدم (ة) ملتزم أنا	أبدا لا	Effectif	3	0	1	4
		% du total	3,5%	0,0%	1,2%	4,7%
	أحيانا	Effectif	4	11	2	17
		% du total	4,7%	12,9%	2,4%	20,0%
	غالبا	Effectif	21	24	19	64
		% du total	24,7%	28,2%	22,4%	75,3%
Total		Effectif	28	35	22	85
		% du total	32,9%	41,2%	25,9%	100,0%

**Mesures symétriques**

		Valeur	Erreur standard asymptotique <sup>a</sup>	T approx. <sup>b</sup>	Signification approx.
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	,119	,112	1,090	,279 <sup>c</sup>
Ordinal par Ordinal	Corrélation de Spearman	,097	,104	,885	,379 <sup>c</sup>
N d'observations valides		85			

a. L'hypothèse nulle n'étant pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur asymptotique standard en envisageant l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale.

العاملين مهارات لتطوير المؤسسة تسعى \* والنوع الكيف الناحية من الإنتاج زيادة على أعمل **Tableau croisé**

			العاملين مهارات لتطوير المؤسسة تسعى			Total
			أبدا لا	أحيانا	غالبا	
الناحية من الإنتاج زيادة على أعمل والنوع الكيف	أبدا لا	Effectif	2	1	0	3
		% du total	2,4%	1,2%	0,0%	3,5%
	أحيانا	Effectif	5	10	0	15
		% du total	5,9%	11,8%	0,0%	17,6%
	غالبا	Effectif	19	32	16	67
		% du total	22,4%	37,6%	18,8%	78,8%
Total		Effectif	26	43	16	85
		% du total	30,6%	50,6%	18,8%	100,0%

### Mesures symétriques

		Valeur	Erreur standard asymptotique <sup>a</sup>	T approx. <sup>b</sup>	Signification approx.
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	,219	,084	2,043	,044 <sup>c</sup>
Ordinal par Ordinal	Corrélation de Spearman	,202	,089	1,875	,064 <sup>c</sup>
N d'observations valides		85			

a. L'hypothèse nulle n'étant pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur asymptotique standard en envisageant l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale.

الاقدمية أساس على الترقية فرص المؤسسة توفر \* العمل لإنجاح عملي في أتأخر

		الاقدمية أساس على الترقية فرص المؤسسة توفر			Total	
		أبدا لا	أحيانا	غالبا		
العمل لإنجاح عملي في أتأخر	أبدا لا	Effectif	3	9	4	16
		% du total	3,5%	10,6%	4,7%	18,8%
أحيانا		Effectif	13	20	5	38
		% du total	15,3%	23,5%	5,9%	44,7%
غالبا		Effectif	2	19	10	31
		% du total	2,4%	22,4%	11,8%	36,5%
Total		Effectif	18	48	19	85
		% du total	21,2%	56,5%	22,4%	100,0%

### Mesures symétriques

		Valeur	Erreur standard asymptotique <sup>a</sup>	T approx. <sup>b</sup>	Signification approx.
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	,168	,103	1,557	,123 <sup>c</sup>
Ordinal par Ordinal	Corrélation de Spearman	,189	,104	1,758	,082 <sup>c</sup>
N d'observations valides		85			

a. L'hypothèse nulle n'étant pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur asymptotique standard en envisageant l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale.

الشهادة أساس على الترقية فرص المؤسسة توفر \* المؤسسة ممتلكات على أحافظ

			الشهادة أساس على الترقية فرص المؤسسة توفر			Total
			أبدا لا	أحيانا	غالبا	
المؤسسة ممتلكات على أحافظ	أبدا لا	Effectif	4	3	4	11
		% du total	4,7%	3,5%	4,7%	12,9%
	أحيانا	Effectif	3	2	2	7
		% du total	3,5%	2,4%	2,4%	8,2%
	غالبا	Effectif	19	39	9	67
		% du total	22,4%	45,9%	10,6%	78,8%
Total		Effectif	26	44	15	85
		% du total	30,6%	51,8%	17,6%	100,0%

Mesures symétriques

		Valeur	Erreur standard asymptotique <sup>a</sup>	T approx. <sup>b</sup>	Signification approx.
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	-,068	,129	-,623	,535 <sup>c</sup>
Ordinal par Ordinal	Corrélation de Spearman	-,045	,130	-,411	,682 <sup>c</sup>
N d'observations valides		85			

a. L'hypothèse nulle n'étant pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur asymptotique standard en envisageant l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale.

التوظيف في الشريفة المنافسة المؤسسة تحترم \* المؤسسة لهذه بانتماني والإعتراز بالفخر أشعر

			التوظيف في الشريفة المنافسة المؤسسة تحترم			Total
			أبدا لا	أحيانا	غالبا	
المؤسسة	أبدا لا	Effectif	2	4	1	7
		% du total	2,4%	4,7%	1,2%	8,2%
	أحيانا	Effectif	15	9	1	25
		% du total	17,6%	10,6%	1,2%	29,4%
	غالبا	Effectif	16	25	12	53
		% du total	18,8%	29,4%	14,1%	62,4%
Total		Effectif	33	38	14	85
		% du total	38,8%	44,7%	16,5%	100,0%

### Mesures symétriques

		Valeur	Erreur standard asymptotique <sup>a</sup>	T approx. <sup>b</sup>	Signification approx.
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	,188	,103	1,744	,085 <sup>c</sup>
Ordinal par Ordinal	Corrélation de Spearman	,231	,102	2,163	,033 <sup>c</sup>
N d'observations valides		85			

a. L'hypothèse nulle n'étant pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur asymptotique standard en envisageant l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale.

**Tableau croisé** السلبية الممارسات عن الإبلاغ على العاملين المؤسسة تشجع \* العاملين بين النزاعات لحل فعالة استراتيجيات العمل جماعة تستخدم

### داخلها

		داخلها السلبية الممارسات عن الإبلاغ على العاملين المؤسسة تشجع			Total	
		أبدا لا	أحيانا	غالبا		
فعاللة استراتيجيات العمل جماعة تستخدم	أبدا لا	Effectif	5	7	13	25
		% du total	5,9%	8,2%	15,3%	29,4%
العاملين بين النزاعات لحل	أحيانا	Effectif	1	13	24	38
		% du total	1,2%	15,3%	28,2%	44,7%
	غالبا	Effectif	1	5	16	22
		% du total	1,2%	5,9%	18,8%	25,9%
Total		Effectif	7	25	53	85
		% du total	8,2%	29,4%	62,4%	100,0%

### Mesures symétriques

		Valeur	Erreur standard asymptotique <sup>a</sup>	T approx. <sup>b</sup>	Signification approx.
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	,213	,110	1,982	,051 <sup>c</sup>
Ordinal par Ordinal	Corrélation de Spearman	,189	,109	1,757	,083 <sup>c</sup>
N d'observations valides		85			

a. L'hypothèse nulle n'étant pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur asymptotique standard en envisageant l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale.

**Tableau croisé للعاملين معتبرة اجتماعية خدمات المؤسسة تقدم \* جيدة العمل بزملاء علاقتي**

			للعاملين معتبرة اجتماعية خدمات المؤسسة تقدم			Total
			أبدا لا	أحيانا	غالبا	
جيدة العمل بزملاء علاقتي	أبدا لا	Effectif	3	0	0	3
		% du total	3,5%	0,0%	0,0%	3,5%
	أحيانا	Effectif	12	10	1	23
		% du total	14,1%	11,8%	1,2%	27,1%
	غالبا	Effectif	23	30	6	59
		% du total	27,1%	35,3%	7,1%	69,4%
Total		Effectif	38	40	7	85
		% du total	44,7%	47,1%	8,2%	100,0%

**Mesures symétriques**

		Valeur	Erreur standard asymptotique <sup>a</sup>	T approx. <sup>b</sup>	Signification approx.
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	,221	,092	2,063	,042 <sup>c</sup>
Ordinal par Ordinal	Corrélation de Spearman	,201	,103	1,868	,065 <sup>c</sup>
N d'observations valides		85			

a. L'hypothèse nulle n'étant pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur asymptotique standard en envisageant l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale.

**Tableau croisé جيدة عمل ظروف بتوفير المؤسسة تهتم \* الأعمال لإنجاز الجماعية المشاركة على المؤسسة تعتمد**

			جيدة عمل ظروف بتوفير المؤسسة تهتم			Total
			أبدا لا	أحيانا	غالبا	
الجماعية المشاركة على المؤسسة تعتمد الأعمال لإنجاز	أبدا لا	Effectif	6	15	1	22
		% du total	7,1%	17,6%	1,2%	25,9%
	أحيانا	Effectif	6	17	14	37
		% du total	7,1%	20,0%	16,5%	43,5%
	غالبا	Effectif	2	11	13	26
		% du total	2,4%	12,9%	15,3%	30,6%
Total		Effectif	14	43	28	85
		% du total	16,5%	50,6%	32,9%	100,0%

### Mesures symétriques

		Valeur	Erreur standard asymptotique <sup>a</sup>	T approx. <sup>b</sup>	Signification approx.
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	,352	,088	3,428	,001 <sup>c</sup>
Ordinal par Ordinal	Corrélation de Spearman	,357	,089	3,484	,001 <sup>c</sup>
N d'observations valides		85			

a. L'hypothèse nulle n'étant pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur asymptotique standard en envisageant l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale.

**Tableau croisé** العمل مخاطر عن التعريف بعملية المؤسسة تقوم \* عمله في لصعوبة مواجهته حال في العمل في زميلي مساعدة أحاول

		العمل مخاطر عن التعريف بعملية المؤسسة تقوم			Total
		أبدا لا	أحيانا	غالبا	
أبدا لا	Effectif	1	2	0	3
	% du total	1,2%	2,4%	0,0%	3,5%
أحيانا	Effectif	1	3	19	23
	% du total	1,2%	3,5%	22,4%	27,1%
غالبا	Effectif	2	16	41	59
	% du total	2,4%	18,8%	48,2%	69,4%
Total	Effectif	4	21	60	85
	% du total	4,7%	24,7%	70,6%	100,0%

### Mesures symétriques

		Valeur	Erreur standard asymptotique <sup>a</sup>	T approx. <sup>b</sup>	Signification approx.
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	,119	,136	1,092	,278 <sup>c</sup>
Ordinal par Ordinal	Corrélation de Spearman	,018	,117	,161	,873 <sup>c</sup>
N d'observations valides		85			

a. L'hypothèse nulle n'étant pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur asymptotique standard en envisageant l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale.

**Tableau croisé العمل بتشريعات الإلتزام على المؤسسة تعمل \* المؤسسة في القرارات إتخاذ عملية في إشراكي يتم**

			العمل بتشريعات الإلتزام على المؤسسة تعمل			Total
			أبدا لا	أحيانا	غالبا	
القرارات إتخاذ عملية في إشراكي يتم المؤسسة في	أبدا لا	Effectif	6	32	15	53
		% du total	7,1%	37,6%	17,6%	62,4%
	أحيانا	Effectif	0	5	26	31
		% du total	0,0%	5,9%	30,6%	36,5%
	غالبا	Effectif	0	1	0	1
		% du total	0,0%	1,2%	0,0%	1,2%
Total	Effectif	6	38	41	85	
	% du total	7,1%	44,7%	48,2%	100,0%	

**Mesures symétriques**

		Valeur	Erreur standard asymptotique <sup>a</sup>	T approx. <sup>b</sup>	Signification approx.
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	,462	,089	4,740	,000 <sup>c</sup>
Ordinal par Ordinal	Corrélation de Spearman	,502	,087	5,291	,000 <sup>c</sup>
N d'observations valides		85			

a. L'hypothèse nulle n'étant pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur asymptotique standard en envisageant l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale.

**Tableau croisé العمل عقد في العامل لحقوق الكامل الحفظ على المؤسسة تعمل \* المؤسسة في باقتراحاتي الأخذ يتم**

			العمل عقد في العامل لحقوق الكامل الحفظ على المؤسسة تعمل			Total
			أبدا لا	أحيانا	غالبا	
المؤسسة في باقتراحاتي الأخذ يتم	أبدا لا	Effectif	10	31	8	49
		% du total	11,8%	36,5%	9,4%	57,6%
	أحيانا	Effectif	6	8	19	33
		% du total	7,1%	9,4%	22,4%	38,8%
	غالبا	Effectif	1	0	2	3
		% du total	1,2%	0,0%	2,4%	3,5%
Total	Effectif	17	39	29	85	
	% du total	20,0%	45,9%	34,1%	100,0%	

### Mesures symétriques

		Valeur	Erreur standard asymptotique <sup>a</sup>	T approx. <sup>b</sup>	Signification approx.
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	,274	,116	2,595	,011 <sup>c</sup>
Ordinal par Ordinal	Corrélation de Spearman	,312	,114	2,989	,004 <sup>c</sup>
N d'observations valides		85			

a. L'hypothèse nulle n'étant pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur asymptotique standard en envisageant l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale.

**Tableau croisé** للعاملين الوظيفي الأمان تحقيق إلى المؤسسة تسعى \* (تخصصي عن علاوة) إضافيا منصبا أشغل

		العاملين الوظيفي الأمان تحقيق إلى المؤسسة تسعى			Total	
		أبدا لا	أحيانا	غالبا		
عن علاوة) إضافيا منصبا أشغل (تخصصي)	أبدا لا	Effectif	11	30	21	62
		% du total	12,9%	35,3%	24,7%	72,9%
	أحيانا	Effectif	4	7	4	15
		% du total	4,7%	8,2%	4,7%	17,6%
	غالبا	Effectif	1	3	4	8
		% du total	1,2%	3,5%	4,7%	9,4%
Total	Effectif	16	40	29	85	
	% du total	18,8%	47,1%	34,1%	100,0%	

### Mesures symétriques

		Valeur	Erreur standard asymptotique <sup>a</sup>	T approx. <sup>b</sup>	Signification approx.
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	,032	,110	,293	,770 <sup>c</sup>
Ordinal par Ordinal	Corrélation de Spearman	,004	,111	,037	,971 <sup>c</sup>
N d'observations valides		85			

a. L'hypothèse nulle n'étant pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur asymptotique standard en envisageant l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale.

**Tableau croisé** التوظيف عملية أثناء في التمييز يتم \* متشددة العاملين على الرقابة عملية

			التوظيف عملية أثناء في التمييز يتم			Total
			أبدا لا	أحيانا	غالبا	
متشددة العاملين على الرقابة عملية	أبدا لا	Effectif	2	0	1	3
		% du total	2,4%	0,0%	1,2%	3,5%
	أحيانا	Effectif	3	13	6	22
		% du total	3,5%	15,3%	7,1%	25,9%
	غالبا	Effectif	13	30	17	60
		% du total	15,3%	35,3%	20,0%	70,6%
Total		Effectif	18	43	24	85
		% du total	21,2%	50,6%	28,2%	100,0%

**Mesures symétriques**

		Valeur	Erreur standard asymptotique <sup>a</sup>	T approx. <sup>b</sup>	Signification approx.
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	,030	,124	,277	,782 <sup>c</sup>
Ordinal par Ordinal	Corrélation de Spearman	,005	,112	,041	,967 <sup>c</sup>
N d'observations valides		85			

a. L'hypothèse nulle n'étant pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur asymptotique standard en envisageant l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale.

**Tableau croisé** الجنس أساس على المؤسسة داخل العمل في التمييز يتم \* العاملين كافة بين مفتوح اتصال نظام توفير على المؤسسة تعمل

			الجنس أساس على المؤسسة داخل العمل في التمييز يتم			Total
			أبدا لا	أحيانا	غالبا	
اتصال نظام توفير على المؤسسة تعمل العاملين كافة بين مفتوح	أبدا لا	Effectif	11	11	9	31
		% du total	12,9%	12,9%	10,6%	36,5%
	أحيانا	Effectif	23	9	13	45
		% du total	27,1%	10,6%	15,3%	52,9%
	غالبا	Effectif	8	1	0	9
		% du total	9,4%	1,2%	0,0%	10,6%
Total		Effectif	42	21	22	85
		% du total	49,4%	24,7%	25,9%	100,0%

**Mesures symétriques**

		Valeur	Erreur standard asymptotique <sup>a</sup>	T approx. <sup>b</sup>	Signification approx.
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	-,248	,091	-2,330	,022 <sup>c</sup>
Ordinal par Ordinal	Corrélation de Spearman	-,245	,098	-2,304	,024 <sup>c</sup>
N d'observations valides		85			

a. L'hypothèse nulle n'étant pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur asymptotique standard en envisageant l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale.

**Descriptives**

الانتماء التنظيمي

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
اطار	20	34.8000	4.70834	1.05282	32.5964	37.0036	22.00	42.00
التحكم	27	32.7037	3.80096	.73150	31.2001	34.2073	22.00	40.00
التنفيذ	27	32.3704	4.44754	.85593	30.6110	34.1298	23.00	41.00
المتمهين	11	33.3636	5.39023	1.62521	29.7424	36.9848	22.00	40.00
Total	85	33.1765	4.46994	.48483	32.2123	34.1406	22.00	42.00

**Test d'homogénéité des variances**

الانتماء التنظيمي

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Signification
.468	3	81	.705

**ANOVA à 1 facteur**

الانتماء التنظيمي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	76.682	3	25.561	1.293	.283
Intra-groupes	1601.671	81	19.774		
Total	1678.353	84			

### Corrélations

	البعد الاقتصادي	الالتزام الوظيفي	
البعد الاقتصادي	Corrélation de Pearson	1	.212
	Sig. (bilatérale)		.052
	N	85	85
الالتزام الوظيفي	Corrélation de Pearson	.212	1
	Sig. (bilatérale)	.052	
	N	85	85

### Corrélations

	البعد الاخلاقي والاجتماعي	العمل الجماعي	
البعد الاخلاقي والاجتماعي	Corrélation de Pearson	1	.589**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	85	85
العمل الجماعي	Corrélation de Pearson	.589**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	85	85

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

### Corrélations

	البعد القانوني	الديمقراطي الادارية	
البعد القانوني	Corrélation de Pearson	1	.256*
	Sig. (bilatérale)		.018
	N	85	85
الديمقراطي الادارية	Corrélation de Pearson	.256*	1
	Sig. (bilatérale)	.018	
	N	85	85

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

### Corrélation

	المسؤولية الاجتماعية	الانتماء التنظيمي	
المسؤولية الاجتماعية	Corrélation de Pearson	1	.640**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	85	85
الانتماء التنظيمي	Corrélation de Pearson	.640**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	85	85

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

سُبْحَانَكَ يَا اللَّهُ

## Résumé de l'étude:

La présente étude vise à découvrir la relation entre la responsabilité sociale et l'affiliation organisationnelle parmi les employés en répondant aux questions de recherche sur lesquelles le chercheur a commencé:

### 1) La question principale:

Quelle est la relation entre la responsabilité sociale et l'affiliation organisationnelle des employés de l'institution Milban Hdna Msila?

### 2) Sous-questions:

- 1- Quelle est la relation entre la dimension économique et l'engagement fonctionnel des employés de l'institution de la couvée laitière?
- 2- Quelle est la relation entre la dimension morale du travail social et le travail collectif des employés dans l'institution du couvoir laitier?
- 3- Quelle est la relation entre la dimension juridique et la démocratie administrative des employés de l'incubateur?
- 4- Y a-t-il des différences dans le niveau d'affiliation organisationnelle entre les employés de l'incubateur en raison de la variable de la catégorie professionnelle (Cadre–contrôle–Implément – Les stagiaires)?

L'échantillon de l'étude était constitué d'un échantillon de classe de (85) travailleurs, le chercheur ayant utilisé la méthode analytique descriptive et le questionnaire servant d'outil central pour la collecte des données.

### Principaux résultats:

- 1- Il n'y a pas de relation positive entre la dimension économique et l'engagement fonctionnel des travailleurs dans la couvée du balai.
- 2- Il existe une relation positive entre la dimension morale du travail social et collectif des travailleurs dans le mascara de la couvée.
- 3- Il existe une relation positive entre la dimension juridique et la démocratie administrative des travailleurs dans l'industrie du bordel.
- 4- Il existe des différences significatives statistiquement du niveau d'affiliation organisationnelle entre les travailleurs du Hdna laitier attribué à la classe professionnelle (cadre – contrôle– Implément – Les stagiaires).