

المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي

دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك – سكيكدة -

Social responsibility and its relationship to job burnout

Field study at Sonatrach - Skikda-

بن سلامة زهية¹

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة ، zahiabenslama@gmail.com¹

تاريخ الإرسال: 2025/02/08 ؛ تاريخ القبول: 2025/04/26 ؛ تاريخ النشر: 2025/06/01

الملخص باللغة العربية:

يهدف هذا العمل البحثي إلى دراسة علاقة المسؤولية الاجتماعية بالاحتراق الوظيفي من خلال البحث في موضوع المسؤولية الاجتماعية التي تعتبر من أهم الاستراتيجيات التي تسعى المنظمات من خلالها إلى تطوير وتحسين الأفراد فالعنصر البشري من أهم القوى وأعظمها ويشكل القوى الدافعة لفعالية المؤسسة، كما يعتبر الاحتراق الوظيفي من المفاهيم التي نالت نصيبا وافرا من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام ودراسات الموارد البشرية بشكل خاص وذلك على أنه حالة من الإجهاد النفسي والانفعالي والعقلي يصيب المهنيين الذين يواجهون معوقات تحول دون قيامهم بالدور المطلوب منهم، مما قد يؤدي إلى شعورهم بالعجز والقصور عن تأدية العمل بالمستوى المتوقع منهم، في الجانب النظري للدراسة تم إلقاء الضوء على مختلف الأدبيات الخاصة بالموضوع، أما الجانب التطبيقي فقد تم جمع البيانات من خلال استبيان تم توزيعه على عينة عشوائية بسيطة، حجمها 71 عامل بمؤسسة سوناطراك سكيكدة . و قد تم استخدام أسلوبين من التحليل هما التحليل الكمي والتحليل الكيفي فالأول من أجل وصف الظاهرة موضوع الدراسة والثاني من أجل تفسير النتائج.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية، الاحتراق الوظيفي، القلق الوظيفي.

Abstract:

This research aims to study the relationship between social responsibility and job burnout by

researching the topic of social responsibility, which is considered one of the most important strategies through which organizations seek to develop and improve individuals. The human element is one of the most important and greatest forces and constitutes the driving force for the effectiveness of the institution. Job burnout is also considered one of the concepts that has received a large share of attention and research in administrative studies in general and human resources studies in particular, as it is a state of psychological, emotional and mental stress that affects professionals who face obstacles that prevent them from performing the role required of them, which may lead to their feeling of helplessness and inability to harm the work at the level expected of them. In the theoretical aspect of the study, light was shed on various literature related to the topic, while the applied aspect, data was collected through a questionnaire distributed to a simple random sample, with a size of 71 workers at the Sonatrach Skikda Corporation.

Two methods of analysis were used: quantitative analysis and qualitative analysis, the first to describe the phenomenon that is the subject of the study and the second to interpret the results.

.Keywords: Social responsibility, burnout, job anxiety

مقدمة:

تركزت اهتمامات الدول في القرن العشرين والواحد والعشرين، بتكريس كل الأبحاث والاهتمامات الدولية ومجهودات كبرى المؤسسات الصناعية، ناهيك عن اقتصاد الدول الرائدة صناعيا بقضايا حماية المناخ والثروات في الأرض، وعدم استنزافها كليا حفاظا وترشيدا على استثمارية أساليب الاستغلال الأمثل لها وعدم قطعها كليا، هذا ما حفز الباحثين لدراسة العلاقة بين الجماعات العمالية وعناصر المسؤولية الاجتماعية التي أوحى للمؤسسات الصناعية الكبرى الخوض في مشاريع حماية المحيط انطلاقا من سبعينيات وثمانينات القرن العشرين بعدما ارتبط متغير المسؤولية والقدرة والاهتمام داخل وخارج المؤسسة بمتغير الانتاجية الخضراء التي تعد من أكثر المفاهيم حداثة في حقل عمليات المسؤولية الاجتماعية، كونها تنطلق من شتى الأبعاد الاستشرافية التي

تعمل على تحسين الأداء الإنتاجي على المستوى المؤسسي، وتنمي من الأداء الوظيفي على المستوى الفردي لذلك تعتمد المؤسسات الصناعية على خطط تنمية شاملة للمشروع في المسؤولية الاجتماعية بتطبيق أدوات، مشاريع مختلفة، تكنولوجيا حديثة وأنظمة إدارية لإنجاح إدماج هذه التنظيمات الرسمية في إطار حماية البيئة والمشاركة مع المحيط الاجتماعي والبيئي والثقافي. وذلك يتأتى بتحفيز فئات من العمال في أعمال تأخذ طابع الخير أو التطوع... إلخ. وهنا يتم رفع التحدي أمام هذه المؤسسات الصناعية في الدول النامية كالجائر لتخطو خطوات كبرى لمواكبة التطور الصناعي، البيئي، الاجتماعي، إقليمي ومحليا بتسليط الضوء على "المشروع الأخضر" والذي انخرط فيه كبرى المؤسسات الصناعية المنتجة للبترول والغاز في العالم والجائر كمؤسسة السوناطراك، التي تسعى دوما للاهتمام بالموارد البشري، ورفع مستوى أدائه، وتفعيل نشاطه وخدماته داخل وخارج المؤسسة، إنجاحا "لأستراتيجية إدارة الموارد البشرية الخضراء".

لكن في ظل التسيير غير الرشيد والمحسوبية والفساد الإداري المتفشي في تنفيذ هكذا مشاريع والاستفادة من فوائدها من طرف العمال، أصبح توزيع المهام يشوبه الشكوك وعدم المصادقية والضبابية وغياب العدالة التنظيمية وتغيب القيم الأخلاقية، في تأدية المسؤولين والعمال لهذه المسؤولية تجاه المحيط ما انعكس بصورة غير مرضية على العمال، وأثر على صحتهم النفسية، العقلية والجسدية وقد طال هذا التأثير ثقافيا مشكلة الاحتراق الوظيفي لدى العمال، والذي يمثل مرآة عاكسة لظروف العمل السيئة، التي تنحو بالعامل على الانسحاب والشعور بالقلق والتوتر، والانعزال ودخوله حتما في دائرة الاحتراق الوظيفي. وعليه فإن الدراسة الراهنة تسعى من خلال تقصي العلاقة بين المسؤولية والاحتراق الوظيفي إلى فهم الأسباب المؤدية إلى الاحتراق الوظيفي للعمال.

أولا:محددات الدراسة:

المشكلة البحثية 1-

شهد العالم في الآونة الأخيرة اعتراف العديد من المنظمات الدولية، بضرورة الاهتمام بالبيئة الداخلية والخارجية لمنظمات الأعمال، خاصة بعد تفاقم المشكلات الاجتماعية والبيئية، والتي كانت المؤسسات الصناعية السبب الأول في ظهورها. لذلك ظهرت ضغوطات كثيرة عليها في سبيل مواجهة التزاماتها ومسؤولياتها تجاه المحيط وتصحيح الممارسات غير المسؤولة الصادرة عنها لذا فقد أدى تزايد الاهتمام بقضايا البيئة في السنوات الأخيرة، وأصبح مفهوم التوجه الأخضر نقطة التركيز ومحور اهتمام المؤسسات الصناعية، مما جعلها تتخذ العديد من المبادرات والمشاريع الخضراء التي

تعتمد عليها كاستراتيجية متبناة، وكجزء من مبادرت المسؤولية الاجتماعية من كافة جوانبها الأربعة القانونية، الأخلاقية، الاجتماعية والتطوعية.

وعليه فإن المسؤولية الاجتماعية تعد ضرورة الزامية على كل المؤسسات الاقتصادية، العمل بقواعدها وقوانينها، لإحداث تأثير إيجابي على الموظفين والبيئة والمجتمع ككل. فلم تعد المنظمات الاقتصادية تكمن مسؤوليتها في تحقيق الربح الاقتصادي والمادي فحسب، بل تجاوز ذلك إلى ضرورة الاحتفاظ بموردها البشري. حيث يعتبر هذا الأخير، أهم الموارد داخل المؤسسات الصناعية، باعتباره المحرك الأساسي لعجلة التنمية، ما دفع معظم المؤسسات أن تتبنى مسؤوليتها اتجاه عمالها، من أجل تحقيق أهدافها المسطرة وميزتها التنافسية. لكن وبالرغم من تبني المؤسسات الجزائرية للمسؤولية الاجتماعية، واهتمامها بموظفيها داخل بيئة العمل من تحسين للأجور وتحقيق الرفاه الاجتماعي لهم، فإن تأزم الدور القيمي للمؤسسات بدى جليا ب بروز مشكلات عميقة لدى العمال من تصرفات لا أخلاقية وعدم احترامها لمعايير السلامة المهنية ووقايتهم من مسببات المخاطر وحوادث العمل، وضعف الاستقامة التنظيمية داخل المنظمة كل هذه المتغيرات انعكست عليهم سلبا، ما جعل العديد من العمال يعانون من ضغوطات نفسية وجسدية وحتى عقلية، فأصبحوا عرضة لما يسمى بالاحتراق الوظيفي.

ضمن هذا الطرح الإشكالي تمت صياغة التساؤلات التالية :

أ- تساؤل مركزي مفاده : ما العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والاحتراق الوظيفي لدى عمال مؤسسة سوناطراك ؟

وتندرج تحته:

ب-تساؤلات فرعية:

-ما العلاقة بين ضعف احترام معايير السلامة المهنية وانتشار الأمراض لدى عمال سوناطراك ؟

-ما العلاقة بين نوعية وجودة الحياة في العمل والقلق الوظيفي لدى عمال سوناطراك ؟

-ما العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وفقدان القيمة الوظيفية لدى عمال سوناطراك ؟

-ما العلاقة بين ضعف التزام المسؤولين بأخلاقيات المهنة والانسحاب الوظيفي لدى عمال سوناطراك؟

2-أهداف الدراسة:سعت الدراسة الراهنة إلى تحقيق الأهداف التالية :

أ -هدف عام يتمثل في: توضيح العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والاحتراق الوظيفي لدى العمال داخل المؤسسات.

ب :أهداف جزئية تتمثل في:

-التعرف على نوعية المعايير البيئية التي تتبناها المؤسسة وتعتمد عليها للحفاظ على سلامة الموظفين والحد من انتشار الأمراض المهنية والنفسية والعضوية داخل المؤسسة.

-بيان مسببات ضعف جودة الحياة المهنية وتأثيرها على نفسية العامل ومن ثم انعكاسها على ضعف الأداء الوظيفي.

- الكشف عن دور استقامة ونزاهة المسؤولين التنظيمية على توزيع المهام والمسؤوليات والتي بدورها تحدد قيمة وأهمية العامل داخل بيئة العمل.

3-فرضيات الدراسة: استنادا إلى مشكلة الدراسة وأهدافها وبناء على ما قدمته الدراسات السابقة، فقد تمت صياغة الفرضيات التالية:

أ-فرضية رئيسية: لا توجد علاقة ارتباطية بين المسؤولية الاجتماعية والاحتراق الوظيفي لدى عمال سوناطراك .

ب.فرضيات فرعية:

-لا توجد علاقة بين ضعف احترام معايير السلامة المهنية وانتشار الأمراض لدى عمال سوناطراك.

-لا توجد علاقة بين نوعية جودة الحياة في العمل والقلق الوظيفي لدى عمال سوناطراك.

-لا توجد علاقة بين الاستقامة التنظيمية وفقدان القيمة الوظيفية لدى عمال سوناطراك.

-لا توجد علاقة بين ضعف التزام المسؤولين بأخلاقيات المهنة والانسحاب الوظيفي لدى عمال سوناطراك.

4- الحقل الدلالي لمفاهيم الدراسة: اشتملت الدراسة بمفاهيم أساسية هي: (المسؤولية الاجتماعية، الاحتراق الوظيفي).

أ- المسؤولية الاجتماعية :

لغويا :فهي كلمة أصلها اسم الاجتماع في صورة مذكر وجذرها (جمع) وجدعها (اجتماع) وتحليلها اجتماعية، وتعني الاجتماعية العلاقات بين الناس والتفاعلات بين الأفراد.

اصطلاحا :يشير مصطلح الاجتماعية إلى سمة من سمات الكائنات، أي البشر والحيوانات والمخلوقات الأخرى، ويشير إلى التفاعل بين الكائنات الحية بعضها البعض وجماعية التعايش، بغض النظر عما اذا كانوا يدركون ذلك أو كان هذا التفاعل يارادتهم أو كانوا مجبرين عليه.

ويرى البعض الآخر أن المسؤولية الاجتماعية هي قيام المؤسسة بمسؤوليتها الاقتصادية والقانونية والأخلاقية اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه (أحمد، 2004، صفحة 33).

انها التزام المنظمة اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه (جالب، 2022، صفحة 92). فالغرض منه أن على كل مؤسسة لها أهداف وغايات تريد تحقيقها يجب أن تعطي أهمية كبيرة للمجتمع الذي تعمل فيه وذلك من خلال التزامها بالقواعد والقوانين التنظيمية المؤسساتية التي نصت عليها المنظمات العالمية من أجل الحفاظ على الموارد الطبيعية.

فمن خلال ما تقدّم نلاحظ أن الكل يرى بأنّ المسؤولية الاجتماعية التزام على منظمة الأعمال اتجاه المجتمع الذي تعمل في، وذلك عن طريق المساهمة بمجموعة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر وتحسين الخدمات الصحية، ومكافحة التلوث وخلق فرص العمل، وحل مشكلة السكان والمواصلات وغيرهم.

وعليه فقد حددنا لها تعريفا اجرائيا مفاده: هي مجموعة من القواعد والاجراءات التي تفرض على المؤسسات الصناعية الالتزام بها من خلال اهتمامها بالموارد البشري وتحسين حياته المهنية وفقا للقوانين المنصوص عليها في ميثاق العمل والتحلي بالسلوكيات والتصرفات

المتوافقة مع أخلاقيات المهنة من أجل بلوغ الأهداف الاقتصادية وتحقيق الأرباح ومنح المبادرت الخيرة لحل المشاكل الاجتماعية والحفاظ على البيئة.

ب:الاحتراق الوظيفي

هو حالة من الإجهاد النفسي والانفعالي والعقلي يصيب المهنيين الذين يواجهون معوقات تحول دون قيامهم بالدور المطلوب منهم، مما قد يؤدي الى شعورهم بالعجز والقصور عن تأدية العمل بالمستوى المتوقع منهم، وتظهر على شكل إعياء شديد واحساس بالإحباط وعدم الجدوى وفقدان الأمل، الى جانب تدني مستوى الدافعية والشعور بعدم الرضا عن الإنجاز الشخصي والأداء المهني وفقدان الاهتمام بمن يتلقى الخدمات.

وفي مفهوم آخر يشير في معناه العام بأنه حالة من الإنهاك تحصل نتيجة للأعباء والمتطلبات الزائدة والمستمرة الملقاة على الأفراد على حساب طاقتهم وقوتهم

(Abdel Halim Boudoukha, 2009, p. p12)

وتعريف آخر يستدل على معناه بأنه حالة يعاني فيها المعلم من برود العاطفة وانعدام الود والشعور مرارا باستنفاد الطاقة الانفعالية أو البدنية، وعدم القدرة على امتصاص آثار المحببات والمثبطات. فالمعلم في مرحلة من المراحل يصل الى اصابته بالاضطرابات على مستوى صحته وعلى مستوى نفسيته ويتجرد من مشاعره من حب وود مع الآخرين، وكل هذا راجع للضغوطات والأعباء التي يحملها داخل المؤسسات من تدريس والالتزام بقواعد المهنة، وأداء المهام كما يجب، دون النظر لتعبه والمعاناة التي يمر بها يوميا، نتيجة لضعف الرقابة المؤسسية على جميع موظفيها، وعدم محاولتها في تحسين البيئة المحيطة به.

إجرائيا: يمكننا تعريف الاحتراق الوظيفي حالة شعورية مرضية، تصيب العمال نتيجة الضغوط المهنية والتصرفات غير الأخلاقية التي يتعامل بها المسؤولين من اللامساواة وسوء التسيير مع الموظفين وضعف الالتزام بمعايير المسؤولية الاجتماعية اتجاههم، والتي تعود عليهم بالسلب على صحتهم ونفسياتهم وفقدانهم القيمة الوظيفية وصولا إلى مرحلة عدم القدرة على المواصلة والرغبة في الانسحاب عن المحيط المهني.

5-الدراسات السابقة: تم رصد مجموعة من الدراسات السابقة خدمة لدراستنا، نعرضها كما يلي:

أ- دراسة مشري سعاد بعنوان دور الالتزام التنظيمي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية،

أطروحة دكتوراه تخصص علم اجتماع التنظيم والموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة لويسيانا علي البلدة 2، الجزائر. 2016/2017، (سعاد، ، 2017) حيث انطلقت من تساؤل رئيسي مفاده كيف يساهم الالتزام التنظيمي للعمال في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية ؟

وكانت الفرضية المحتملة للدراسة على هذا الأساس يساهم الالتزام التنظيمي للعمال في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة اعتمدت الباحثة على عينة عشوائية بسيطة متكونة من 240 موظف، توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج .:

-هناك تطابق جزئي في الأهداف بين العاملين والمؤسسة وأن هذا التطابق نابع من امثال العمال لقيم المؤسسة التي بدورها تؤدي الى تحقيق الأهداف المسطر لها، بالإضافة الى أن شعور العاملين بالمؤسسة واحساسهم بالاهتمام والدعم ينمي لديهم الشعور بالواجب والمسؤولية نحو مؤسساتهم والذي يدفعهم الى السعي من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وهذا راجع لوعي المؤسسة بأهمية العاملين ودورهم الهام في إنجاح مبادراتها في تحملها لمسؤولياتها الاجتماعية المقترحة.

-شعور العمال بالبقاء والاستمرار في العمل بالمؤسسة يؤدي الى تفادي أو تجنب التصرفات التي تتعارض مع القوانين والتعليمات السائدة أو تزيد من حماسهم لعملهم وتدفعهم الى القيام بالأعمال.

ب-دراسة دراسة غياد كريمة، بن وريدة حمزة، علاقة الأنماط القيادية بالاحتراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بسكيكدة، دراسة استراتيجية لتحقيق التنمية المستدامة. هدفت الى معرفة العلاقة بين الأنماط القيادية وظاهرة الاحتراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في المؤسسة العمومية بسكيكدة، انطلقت من التساؤل الرئيس التالي: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)بين

الأنماط القيادية وظاهرة الاحتراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في المؤسسة الاستشفائية سكيدة.؟

تبنت فرضية مفادها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين الأنماط القيادية وظاهرة الاحتراق الوظيفي من وجهة نظر العاملين في المؤسسة العمومية بسكيدة. اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي أما العينة فكانت تبلغ 60 عامل أي بنسبة 10% من عمال المؤسسة.

توصلت الى جملة من النتائج نذكر منها مايلي:

-يحدث الاحتراق الوظيفي من ضغوط العمل النفسية نتيجة تضارب الأدوار وازدياد حجم العمل حيث يرتبط الاحتراق عادة بالمهام التي يتعذر على الشخص تحديدها.

-عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الاحتراق الوظيفي والنمطين القيادين الأوتوقراطي والديموقراطي في المؤسسة.

وعليه فقد أكدت الدراسات السابقة مسألة غنية عن البيان، لكننا لا ننكر مايميز دراستنا الحالية عن سابقتها، فقد انفردت الدراسة باستهداف المورد البشري والاحتراق الوظيفي وسعت الى معرفة علاقة المسؤولية الاجتماعية بالاحتراق الوظيفي.

ثانيا: الإجراءات المنهجية للدراسة.

سارت الدراسة وفق إجراءات منهجية استندت إلى تحديد مجموعة من الخطوات:

1-حدود الدراسة: تم تحديد الدراسة مكانيا وزمنيا كما يلي:

أ-الحد المكاني للدراسة: أجريت الدراسة بمؤسسة سوناطراك سكيدة حيث يقع المركب في المنطقة الصناعية على بعد 08 كلم شرق مدينة سكيدة وعلى 2 كلم من البحر الأبيض المتوسط مهيمنة على مساحة 190 هكتار.

ب-الحد الزمني للدراسة: كانت فترة إنجاز الدراسة بداية من مارس لسنة 2024 حتى منتصف شهر ماي 2024.

3-المنهج و أدوات جمع البيانات:

يهدف الإجابة عن التساؤلات الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة واختبار فرضياتها، تم توظيف المنهج الوصفي، احتكاما في ذلك إلى طبيعة الدراسة والتساؤلات المطروحة والأهداف المراد تحقيقها، وانطلاقا من الخلفية النظرية والتي كان مصدرها الكتب والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة ومتغيراته. أما المقاربة الميدانية فقد قامت على عملية سبر آراء عينة الدراسة بالاعتماد على استبيان تم إعداده وتوزيعه على هذه الأخيرة. وقد تناول الاستبيان أبعاد متغيرات الدراسة وفق خمسة محاور أساسية هي:

المحور الأول: تعلق بالخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة (الجنس، السن، المستوى التعليمي).

المحور الثاني: تعلق باختبار العلاقة بين متغيري ضعف احترام معايير السلامة المهنية وانتشار الأمراض لدى عمال سوناطراك.

المحور الثالث: ويتمحور حول اختبار العلاقة بين نوعية جودة الحياة في العمل والقلق. الوظيفي المحور الرابع: يتعلق باختبار العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وفقدان القيمة الوظيفية.

المحور الخامس: ويتمحور حول اختبار العلاقة بين ضعف التزام المسؤولين بأخلاقيات المهنة والانسحاب الوظيفي.

4-مجتمع وعينة الدراسة: يمثل مجتمع البحث في المصلحتين مركبي تكرير البترول وتمييع الغاز وقد كانت العينة عشوائية بسيطة، وعليه فإن عينة الدراسة كانت (71 مفردة).

5-أساليب التحليل: بغرض الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام نوعين من التحليل يناسبان نوع البيانات المجمعة، وهما:

أ. التحليل الكمي: ممثلا في مقاييس الإحصاء الوصفي، بغرض وصف خصائص العينة المدروسة وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية.

ب. التحليل الكيفي: ممثلا في التحليل البنائي الوظيفي الذي يهتم "بتفسير الظاهرة من خلال وظيفتها في البناء الكلي أو تفسير المكونات الجزئية في إطار المكونات الكلية للظاهرة.

ثالثا: نتائج الدراسة

1-وصف خصائص عينة الدراسة: بغرض التعرف على بعض الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة خصص المحور الأول من الاستبيان لبعض البيانات الشخصية لهؤلاء الأفراد وهي: الجنس، السن والوظيفة.

أ. توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

جدول رقم (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	57	80.3%
أنثى	14	19.7%
المجموع	71	%100

المصدر: إعداد الباحثة بناء على معطيات الاستبيان.

من خلال الشواهد المبينة في الجدول رقم (1) المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب الجنس نلاحظ أن نسبة الذكور تمثل ب80.3% وهي أعلى نسبة مقارنة بنسبة الإناث التي تمثل 19.7% من اجمالي مفردات العينة، وهذا التفاوت يرجع الى طبيعة العمل بالمؤسسة خاصة داخل بعض المصالح كمصلحة الأمن الداخلي ومصالح تكرير والتميع للغاز التي تعتمد على الجهد العضلي والنزول الى الميدان إضافة الى ان المؤسسات الصناعية تفرض على العمل بالتناوب في حين نجد الإناث يعملن في المكاتب والادارات

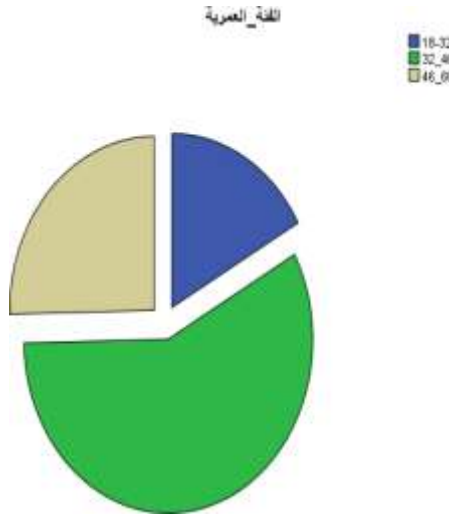
العامة لهذا ترجع نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث في مؤسسة سوناطراك وهذا ما يحز في نفسية العاملين الرجال ويتعرضون للاحتراق الوظيفي بطريقة غير مباشرة.

ب-توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

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

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 18 الى 32 سنة	12	16.9 %
من 32 الى 46 سنة	41	57.7%
من 46 الى 60 سنة	18	25.4%
المجموع	71	%100

المصدر: إعداد الباحثة بناء على معطيات الاستبيان



تؤكد الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم (02) والمتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب متغير السن ان الفئة العمرية من 32 الى 46 سنة هي أعلى نسبة والتي قدرت ب57.7%، وتعد الفئة العمرية التي يتراوح سنها بين 18 و32 هي أقل نسبة وتقدر ب16.9 % وهذا راجع الى ان اغلبية عمال مؤسسة السوناطراك هم من فئة الشباب وهذا يرجع

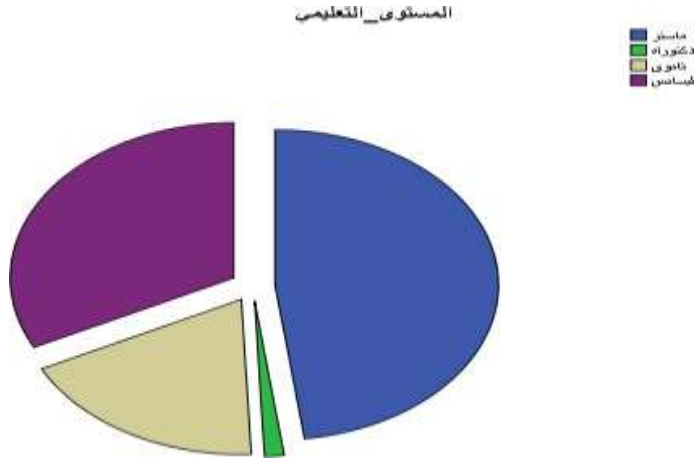
الى أن المؤسسة لا تستغني عن عمالها القدامى إضافة الى محاولتها الى زيادة النمو والتطور من خلال اعتمادها على عنصر الشباب، ويرجع تفسير انعدام فئة الشيوخ في المؤسسة الى طبيعة العمل التي تستدعي ابراز القدرات الجسمية والعقلية السليمة والمزيد من اليقظة وخاصة في المصالح الصناعية والأمنية لدى مؤسسة.

ج. توزيع أفراد عينة البحث حسب المستوى التعليمي.

جدول رقم (3): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي.

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
18.3%	13	ثانوي
32.4%	23	ليسانس
47.9%	34	ماستر
1.4%	1	دكتوراه
%100	71	المجموع

المصدر: إعداد الباحثة بناء على معطيات الاستبيان



تؤكد الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي بأن معظم أفراد العينة هم من خريجي الجامعة، ومنهم من يحمل شهادات عليا فقدرت نسبة المتحصلين على شهادة الماجستير بـ 47.9% وتمثل أعلى نسبة مقارنة بنسب اجمالي المبحوثين وتليها نسبة المتحصلين على شهادة الليسانس بـ 35.0%، بينما نسبة العمال الذين يحوزون على مستوى ثانوي قدرت بـ 18.3%، وأخيرا نسبة المتحصلين على شهادة الدكتوراه وهي تمثل نسبة ضعيفة جدا بالنسبة لمجموع العمال الذين اخذت منهم عينة الدراسة والذين يحوزون على شهادات جامعية في المحصلة نقول أن العمل في هذه المؤسسة يتطلب كفاءة وشهادة.

2-نتائج الفرضية الجزئية الأولى: التي مفادها لا توجد علاقة بين ضعف احترام معايير السلامة المهنية وانتشار الأمراض لدى عمال سوناطراك.

جدول رقم (04): متعلق ب: بيانات العلاقة بين ضعف احترام معايير السلامة المهنية وانتشار الأمراض لدى عمال السوناطراك.

القرار الاحصائي	مستوى الدلالة sig	درجة الحرية	قيمة تربيع كا	المجموع	نعم	لا	ضعف معايير السلامة وانتشار الأمراض	
دالة احصائيا	0.177	1	3.177	16	14	2	التكرار	لا
				%100	%87.5	%12.5	النسبة	
				55	31	24	التكرار	نعم
				%100	%56.4	%43.6	النسبة	
				71	التكرار		النسبة	المجموع
				%100				

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على برنامج الحزمة الاحصائية للبحوث الاجتماعية.

من خلال الجدول رقم (04) والذي يبين نتائج ما إذا كانت لا توجد علاقة بين ضعف احترام معايير وانتشار الأمراض لدى عمال سوناطراك حيث أن 87,5 % يقولون بأن ضعف احترام معايير السلامة يسبب انتشار الأمراض لدى العمال، حيث اننا نلاحظ أن

درجة الحرية 1 مما يدل ذلك على استقرار الاختبار وثباته، ونلاحظ أن قيمة كاي تربيع قدرت 3.177 عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وبدرجة حرية $df=1$ كذلك نلاحظ أن قيمة معامل sig المحسوبة قدرت لذلك كان القرار الإحصائي يؤكد على : عدم وجود فروق إحصائية دالة ، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وفقا للصياغة التالية: توجد علاقة ارتباطية بين ضعف احترام معايير السلامة المهنية وانتشار الأمراض لدى عمال سوناطراك.

3-نتائج الفرضية الجزئية الثانية: لا توجد علاقة بين نوعية جودة الحياة في العمل والقلق الوظيفي لدى عمال سوناطراك.

جدول رقم(05): يمثل نتائج العلاقة بين نوعية جودة الحياة في العمل والقلق الوظيفي.

نوعية جودة الحياة في العمل والقلق الوظيفي	لا	نعم	المجموع	قيمة تربع كا	درجة الحرية	مستوى الدلالة sig	القرار الاحصائي
لا	10	01	11	7.988	1	0.05	دالة احصائيا
النسبة	98%	02%	100%				
نعم	33	27	60				
النسبة	55%	45%	100%				
المجموع	71						
النسبة			100%				

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على برنامج الحزمة الاحصائية للبحوث الاجتماعية.

من خلال الجدول رقم (05) الذي يبين نتائج ما إذا كانت توجد علاقة بين نوعية جودة الحياة في العمل والقلق الوظيفي لدى عمال سوناطراك، حيث أن نسبة 98 % من أفراد العينة يقرون أنه لا توجد علاقة بين نوعية جودة الحياة في العمل والقلق الوظيفي لدى عمال سوناطراك حيث أننا نلاحظ ان درجة الحرية 01 مما يدل ذلك على استقرار الاختبار وثباته و نلاحظ أن قيمة كاي تربيع قدرت 7.988 عند مستوى الدلالة 0.05

لذلك كان القرار الإحصائي يؤكد على وجود فروق إحصائية أي تحقق الفرضية الفرعية الثانية، التي مفادها : لا توجد علاقة بين نوعية جودة الحياة في العمل والقلق الوظيفي لدى عمال سوناطراك،

4-نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: لا توجد علاقة بين الاستقامة التنظيمية وفقدان القيمة الوظيفية جدول رقم(06): يمثل تحقق النتائج من علاقة الاستقامة التنظيمية وفقدان القيمة

القرار الاحصائي	مستوى الدلالة sig	درجة الحرية	قيمة تربيع كا	المجموع	نعم	لا	الاستقامة وفقدان الوظيفية	
غير دالة احصائيا	0.153	1	82.98	11	0	11	التكرار	لا
				%100	%00	%100	النسبة	
				60	27	33	التكرار	نعم
				%100	%45	55%	النسبة	
				71	التكرار			المجموع
				%100	النسبة			

الوظيفية.

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على برنامج الحزمة الاحصائية للبحوث الاجتماعية.

يبين الجدول رقم (06) نتائج ما إذا كانت لدى عمال سوناطراك علاقة بين الاستقامة التنظيمية وفقدان القيمة الوظيفية ، حيث نجد أن نسبة % 55 من أفراد العينة يقرون بوجود علاقة بين الاستقامة التنظيمية وفقدان القيمة الوظيفية لدى عمال سوناطراك ، حيث أننا نلاحظ ان درجة الحرية01، مما يدل على استقرار الاختبار وثباته ، و نلاحظ أن قيمة كاي تربيع قدرت ب 82.98 لذلك كان القرار الإحصائي يؤكد عدم وجود فروق إحصائية دالة،وعليه نقوم برفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية الفرعية الثالثة البديلة التي مفادها لا توجد علاقة بين الاستقامة التنظيمية وفقدان القيمة الوظيفية لدى عمال السوناطراك.

5-نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: التي مفادها لا توجد علاقة بين ضعف التزام المسؤولين بأخلاقيات المهنة والانسحاب الوظيفي لدى عمال سوناطراك.

جدول رقم(07): نتائج العلاقة بين ضعف التزام المسؤولين بأخلاقيات المهنة والانسحاب

ضعف التزام المسؤولين بأخلاقيات المهنة والانسحاب الوظيفي	لا	نعم	المجموع	قيمة تربيع كا	درجة الحرية	مستوى الدلالة sig	القرار الاحصائي
لا	التكرار	01	08	09	4.455	1220.	دالة احصائيا
	النسبة	%11.1	%88.89	%100			
نعم	التكرار	02	60	62			
	النسبة	%3.22	%96.78	%100			
المجموع	التكرار	71		71			
	النسبة			%100			

الوظيفي.

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على برنامج الحزمة الاحصائية للبحوث الاجتماعية

من خلال الجدول رقم(07) يتبين لنا أن نسبة %88.89 من المبحوثين يقرون بوجود علاقة بين الاستقامة التنظيمية وفقدان القيمة الوظيفية لدى عمال سوناطراك، اذ نلاحظ ان درجة الحرية01، مما يدل ذلك على استقرار الاختبار وثباته، وأن نسبة قيمة كاي تربيع هي 4.455 لذلك جاء القرار الإحصائي ليؤكد عدم وجود فروق إحصائية دالة. وعليه نرفض الفرضية الصفرية الرابعة ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها توجد علاقة بين ضعف التزام المسؤولين بأخلاقيات المهنة والانسحاب الوظيفي لدى عمال سوناطراك..

6-النتائج العامة للبحث:

من خلال ما تم عرضه من بيانات كمية وتحليلات كيفية ونتائج جزئية، وما لمسناه في الواقع الفعلي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الصناعية سوناطراك وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي تمكنا من استخلاص النتائج التالية:

-وجود علاقة ارتباطية بين ضعف احترام معايير السلامة المهنية وانتشار الأمراض لدى عمال سوناطراك.

-عدم وجود علاقة بين نوعية جودة الحياة في العمل والقلق الوظيفي لدى عمال سوناطراك.

-توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الاستقامة التنظيمية وفقدان القيمة الوظيفية لدى عمال سوناطراك.

-توجد علاقة ارتباطية بين ضعف التزام المسؤولين بأخلاقيات المهنة والانسحاب الوظيفي لدى عمال سوناطراك.

-توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والاحتراق الوظيفي لدى عمال سوناطراك.

خاتمة:

من خلال ما تم عرضه في موضوعنا هذا من جانبه النظري والميداني اتضح لنا أن المسؤولية الاجتماعية والاحتراق الوظيفي في المؤسسة الجزائرية من أهم المواضيع السوسبولوجية التي تستدعي فضول الباحث للتقصي فيها وفي متغيراتها لذا حاولنا في دراستنا هذه التوصل باتباع خطوات البحث المنهجي العلمي، إلى نتائج عملية وموضوعية تتناسب و الواقع المعاش الذي يعاني منه العامل من احتراق وظيفي يعود بأسبابه إلى التأثيرات السلبية للمسؤولية الاجتماعية، ساعين الى تقصي العلاقة الارتباطية بين المسؤولية الاجتماعية والاحتراق الوظيفي لدى عمال سوناطراك سكيكدة، توصلنا إلى نتيجة عامة مفادها: أن هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين المسؤولية الاجتماعية والاحتراق الوظيفي.

قائمة المراجع

1-وسام حسين أحمد، (2004) استعمال المؤشرات المالية وغير المالية لتدقيق أداء المنشآت المالية، المعهد العربي للمحاسبين القانونيين، بغداد (العراق).

2-مشري سعاد، دور الالتزام التنظيمي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية(2016/2017)،
أطروحة مكملة لنيل الدكتوراه تخصص علم اجتماع التنظيم والموارد البشرية، جامعة
لونيسي علي البلدية2، الجزائر.

3-صالح عبد الرضا رشيد، احسان دهش جالب، (2022) الإدارة الاستراتيجية وتحديات
الألفية الثالثة.

4-Abdel Halim Boudoukha (2009), burnout et traumatismes
psychologique, paris.