

أثر تبني المسؤولية الاجتماعية للشركات على الرضا الوظيفي - دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية - سكيكدة  
*The Effect of Adopting Corporate Social Responsibility On Job Satisfaction  
Case Study in the Port Skikda Entreprise*

بوشيخي عائشة<sup>2</sup>

<sup>2</sup> جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان - الجزائر

✉ [bouchikhiaicha@yahoo.fr](mailto:bouchikhiaicha@yahoo.fr)

 0009-0006-0090-9283

فيلالي برزوق<sup>1</sup>

<sup>1</sup> جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة - الجزائر

✉ [fillaberr@gmail.com](mailto:fillaberr@gmail.com)

 0009-0000-5766-3639

تاريخ النشر: 30-06-2025

تاريخ القبول: 23-06-2025

تاريخ الاستلام: 14-04-2025

ملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات وتأثيرها على الرضا الوظيفي بالمؤسسة المينائية سكيكدة، حيث تم التركيز على ثلاثة أبعاد للمسؤولية الاجتماعية ( البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي، البعد البيئي) وعلاقتها بالعوامل التنظيمية المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي، والتي تظهر في محتوى العمل، ظروف العمل المادية (الأجور، المكافآت، المنح، ..) والمعنوية (الترقية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الإشراف، ..)، ومن أجل تحقيق ذلك تم الاعتماد على الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، بتوزيع (220) استمارة، كما تم الإستعانة ببرنامج (SPSS) لتحليل البيانات وإختبار الفرضيات، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي لأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: أبعاد المسؤولية الاجتماعية، الرضا الوظيفي، المؤسسة المينائية بسكيكدة.

تصنيف JEL: M21؛ M5؛ M140؛ M190.

**Abstract :**

This study aims to know the dimensions of the social responsibility of companies and its impact on Job satisfaction with the Port Entreprise Skikda, where the focus was on three dimensions of social responsibility (economic dimension, social dimension, environmental dimension) and its relationship to organizational factors affecting the achievement of job satisfaction, which appear in the work content, Physical working conditions (wages, Grants and compensation, ...) and moral (promotion, participation in decision , supervision, ...), and in order to achieve this, the questionnaire was relied on as a major tool for data collection, by distributing (220) forms, and was used (SPSS) to analyze data and test the hypotheses, and the study reached a moral impact of the dimensions of social responsibility and job satisfaction.

**Keywords:** Dimensions of the Social Responsibility Of Companies; Job Satisfaction; Port Skikda.

**Jel Classification:** M21؛ M5؛ M140؛ M190

**Cite this article**

برزوق، ف، بوشيخي، ع. (2025). أثر تبني المسؤولية الاجتماعية للشركات على الرضا الوظيفي - دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية - سكيكدة. مجلة الباحث الاقتصادي، 13(1)، 236-250.



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license

## 1. مقدمة.

إن التحديات الحالية التي تواجهها المنظمات، بما في ذلك نقص المهارات، ومعدلات دوران عالية، واستمرارية التغيرات التكنولوجية؛ جعل تركيز المنظمات الحديثة اهتمامها على تبني استراتيجيات فعالة ذات رؤية مستقبلية لتحقيق أهدافها، فالمسؤولية الاجتماعية كمفهوم ونموذج تعد من بين الاستراتيجيات الحديثة المتبعة، وما يوافق ذلك وجود العديد من الأبحاث والدراسات التي تشير إلى أن المنظمات في القرن الحادي والعشرين يمكن أن تستمد فوائد هائلة عندما يُنظر إليها على أنها مسؤولة اجتماعيًا من قبل أصحاب المصلحة، كما تحاول هذه الأبحاث المتزايدة على تحديد ما يعنيه أن تكون المنظمات مسؤولة اجتماعيًا، من خلال تعزيز موقفها الاجتماعي والبيئي والأخلاقي اتجاه بيئتها الداخلية والخارجية؛ بغية تحقيق البقاء والاستمرارية في السوق، ولكن ذلك مرتبط بوجود دعم كامل للأفراد والجماعات في جميع المستويات، ولضمان هذا الدعم وجب على المنظمات توفير بيئة عمل ملائمة وآمنة لتنمية أفرادها، والرفع من مشاعر الانتماء و السعي لتحقيق الرضا الوظيفي لديهم.

### - الإشكالية:

تشهد المؤسسات الاقتصادية الجزائرية العديد من تغيرات وتطورات في مناخ الأعمال الغير مستقر، والذي فرضه الإفتتاح السوق واشتداد المنافسة، مما وجب عليها تبني المسؤولية الاجتماعية كخيار من الخيارات استراتيجية الذي أثبت فعاليته، إن تحديد هذه الإستراتيجية لا يكون عن منأى الركيزة الأساسية والمتمثلة في الأفراد العاملين بها، فالتزام المؤسسات بسلوك مسؤول اتجاههم بعيدا عن الحدود القانونية والتنظيمية يعزز من انتمائهم وولائهم، وهو ما نسعى التطرق إليه في هذه الدراسة، بتحديد الأبعاد المختلفة للمسؤولية الاجتماعية (الإقتصادي، الاجتماعي والبيئي) وتأثيراتها على الرضا الوظيفي بالمؤسسة المينائية بسكيكدة.

انطلاقا مما سبق نتحدد إشكالية البحث في التساؤل الرئيسي مفاده : ما مدى مساهمة تبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية في تحقيق

### الرضا الوظيفي بالمؤسسة المينائية بسكيكدة؟

وللإجابة على هذا التساؤل الرئيسي تم صياغة مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مدى مساهمة البعد الإقتصادي في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة؟
- ما مدى مساهمة البعد الاجتماعي في تحقيق الرضا الوظيفي محل الدراسة ؟
- ما مدى مساهمة البعد البيئي في تحقيق الرضا الوظيفي محل الدراسة ؟

- **فرضيات الدراسة:** بناء على التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية، تم صياغة الفرضيات التالية.

- **الفرضية الرئيسية:** "لا يوجد أثر معنوي بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية و الرضا الوظيفي في المؤسسة المينائية بسكيكدة".
- **الفرضيات الفرعية:**

- لا يوجد أثر معنوي بين البعد الإقتصادي للمسؤولية الاجتماعية و الرضا الوظيفي في المؤسسة المينائية بسكيكدة.
- لا يوجد أثر معنوي بين البعد الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية و الرضا الوظيفي في المؤسسة المينائية بسكيكدة.
- لا يوجد أثر معنوي بين البعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية و الرضا الوظيفي في المؤسسة المينائية بسكيكدة.

- **أهداف الدراسة:** تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية.

- التعرف على دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة؛
- التعرف على مساهمة البعد الإقتصادي للمسؤولية الاجتماعية للشركات على تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة؛

- التعرف على مساهمة البعد الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية للشركات على تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة؛
- التعرف على مساهمة البعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية للشركات على تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة؛
- **أهمية الدراسة:** تستمد أهمية البحث من اعتبارات موضوعية للمتغيرات المدروسة، فالمسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي مفاهيم إدارية تتبناها المنظمات وتعدّها من العوامل التي تبرز فرص التميز والاستمرارية، ناهيك عن تقديم نموذج تجريبي على مساهمة المتغيرات المدروسة بالمؤسسة الخدمائية لميناء سكيكدة.
- **منهج الدراسة:** نظرا لطبيعة البحث ولتحقيق أهدافه، تم تبني المنهج الوصفي والتحليلي، الذي من خلاله يتم جمع البيانات، لإختبار الفرضيات ومناقشة النتائج والتوصل إلى الاقتراحات.

## 2. الإطار النظري للدراسة:

### 2. 1 أساسيات المسؤولية الاجتماعية:

#### 2. 1. 1 مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

حظي مفهوم المسؤولية الاجتماعية بإهتمام واسع من طرف العديد من الباحثين، كما أثار المفهوم جدلا واسعا نتيجة تداخله، وإكتنفه الغموض لمصادفة الباحثين في مجال المسؤولية الاجتماعية العديد من الكتابات والنقاشات، والتي صدرت منها تعريفات مختلفة ومتنوعة سواء من جانب الأكاديميين أو الهيئات والمنظمات الدولية، كما أن إنتشار هذا المفهوم واستمراره كان نتيجة التطور الكبير والمستمر لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، الأمر الذي ساهم في توجيه أنظار الأفراد والمجتمعات لمراقبة ومتابعة المنظمات بشكل عام، لكن هناك إتفاق الجميع على ضرورة تكاثف المزيد من الجهود لصالح المجتمع وحماية البيئة.

ويرى (Bowen, 1953) أن على المنظمات أن تتجاوز إطار إلتزاماتها الإقتصادية لتحمل إلتزاماتها الأخلاقية إتجاه المجتمع (Malki, 2014, P 20).

كما عرفها (Christian Brodhag) على أنها تبني المنظمات للإهتمامات المجتمع والبيئة أثناء أدائها لأنشطتها الإنتاجية أو الخدمائية، والإهتمام كذلك بعلاقاتها مع أصحاب المصلحة (فلاق، 2014، ص 208).  
أما منظمة التعاون والتنمية الأوربية، فقد عرفت على أنها مسؤولية وإلتزام المنظمات للمساهمة في التنمية الإقتصادية، مع المحافظة على البيئة والمجتمع بصفة عامة، من خلال تحسين جودة ونوعية الحياة (عدمان، 2015، ص 126).

#### التعريف الإجرائي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية:

المسؤولية الاجتماعية هي إلتزام المنظمات إقتصاديا، أخلاقيا، إجتماعيا وبيئيا إتجاه أصحاب المصالح والمجتمع ككل.

### 2. 1. 2 أهمية المسؤولية الاجتماعية:

إن تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركات يحقق العديد من الفوائد، كتحسين الصورة الذهنية للمؤسسة، تحقيق جانب من ذاتية الفرد والجماعات، المساهمة في زيادة التعاون والترابط بين مختلف الأفراد والمجتمع (ياسر وآخرون، 2018، ص 101).  
كما تبرز أهميتها في إزدياد الوعي بأهمية التكامل بين المنظمات، وتحسين جودة الحياة في المجتمع ككل، مع تحقيق الإستقرار الاجتماعي جراء توفر العديد من مبادئ المسؤولية الاجتماعية، كمبدأ تكافؤ الفرص، المشاركة، المساواة... (الغالي، العامري، 2010، ص 53).  
وتسعى المنظمات بإتباع استراتيجية المسؤولية الاجتماعية إلى بعث إشارات قوية إلى أصحاب المصالح، وبذلك فهي تزيد من التوقعات والربحية، من خلال الإجراءات التطوعية المتبعة (Pietrement, 2013, P 169).

## 2. 1.3 أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

أشار العديد من الباحثين والمنظمات الدولية والإقليمية إلى العديد من التصنيفات لأبعاد المسؤولية الاجتماعية (حليلو، 2021، ص 40)، فهناك من صنفها إلى أربعة أبعاد، بما يعرف بنموذج (Carroll) إلى البعد الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي والخيري (Carroll, 2016, P5).

كما نجد تصنيف آخر يتم إتباعه لتقييم أداء المنظمات وفقا لثلاثة محاور أو أبعاد متكاملة وهي: (Duchamp, Guery, 2013, P148)

- البعد البيئي: ويشمل ملائمة أنشطة المنظمات والمحافظة على البيئة؛ بالعمل على الإستغلال الرشيد للموارد الطبيعية؛
- البعد الاجتماعي: ويشمل الأنشطة ذات الطبيعة الاجتماعية، التي تلي توقعات ورغبات جميع أصحاب المصلحة؛
- البعد الاقتصادي: ويشمل الأنشطة التي تساهم في التنمية الاقتصادية، من خلال تحسين الإنتاجية والمبيعات لتحقيق أهداف أصحاب المصالح.

## 2.2 ماهية الرضا الوظيفي:

### 2.2.1 مفهوم الرضا الوظيفي:

بعد صدور كتاب (Hoppock) سنة (1935) ي حول الرضا الوظيفي، توجه العديد من الباحثين لدراسة هذا المفهوم (Larouche, & All., 1973, P76)، فتعددت وتباينت التعاريف بعد ذلك بإختلاف الحقول المعرفية، ولا يوجد اتفاق حول تعريف واحد، فعرفه (Locke) و (Porter) على أنه يمثل الفرق في إدراك العلاقة بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه من وظيفته، وبين ما هو متحصل عليه بالفعل (الشمرى، 2009، ص5). كما أنه مفهوم معقد ومتعدد الأوجه، ويمكن أن يعني أشياء مختلفة لأفراد مختلفين، عادة يرتبط الرضا بالتحفيز، لكن طبيعة هذه العلاقة غير واضحة (Arizi, 2011, p78).

ويرى (wiles) أن شعور الفرد بالرضا في عمله، لما متاح له فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات ويشعر باحترام الذات (علي، 2014، ص70)، كما عرفه (Boamah & All) أنه المجال التنظيمي الأكثر دراسة السلوك لمعرفة مدى إعجاب الأفراد بوظائفهم (الزهراني، 2021، ص28).

كما عرف الرضا الوظيفي على أنه ذلك الشعور الناتج عن مجموعة العوامل المؤثرة، ظروف العمل، نظام الترقية، الخوافز المادية والمعنوية، الإشراف، وطبيعة العمل (الشلوي، 2024، ص1333).

ويعرف كذلك بأنه عبارة عن مدركات الأفراد للموقف الحالي مقارنة بالقيمة التفضيلية المتحصل عليها (عويضة، 2008، ص26)، كما يعرف أنه الإحساس بالذات الذي يؤثر مباشرة على الرغبة في العمل، كما أن عدم الرضا يؤثر على صحة العمال (Sébastien, & All. 2013, p310).

### 2.2.2 أهمية الرضا الوظيفي:

يعد الرضا الوظيفي موضوعا مهما لكل من يعمل في المنظمات، ويعد من أكثر المتغيرات تكرارا في بحوث السلوك التنظيمي، ويعرف على أنه شعور العامل إزاء وظيفته، ولا يعتمد على طبيعة المهمة بل يتعدى ذلك إلى توقعاته من عمله (النجار، 2020، ص107). وتكمن أهمية الرضا الوظيفي وفق معاييرها السلوكية والاجتماعية والمادية، فضلا عن الأسس الاقتصادية، زيادة الولاء التنظيمي، والاستقرار التنظيمي، وتحفيز السلوك الإبداعي للأفراد (يوسف، أحمد، 2014، ص119).

كما يعد الرضا الوظيفي إتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد، وهو من أهم مقومات التوافق الوظيفي السليم (الحسيني، 2018، ص392)، وتكمن الأهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للفرد كذلك في القدرة على التكيف مع العمل، الرغبة في الإبداع والابتكار، زيادة

مستوى الطموح، أما بالنسبة للمنظمات من خلال إرتفاع الفاعلية والإنتاجية وإنخفاض التكاليف ( شوكي، 2024، ص136)، ومع ضمان استقرار ، فإن الأفراد الراضين وظيفيا يعيشون حياة أطول، وهم أكثر تقدير للذات، وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي، مما يسمح بقلّة الغيابات وأقلّ عرض للحوادث العمل، وقد ذكر ( ليكوت) أنه يصعب تحقيق مستوى الإنتاج الرفيع على المدى الطويل في ظل عدم الرضا (طارق، 2019، ص368).

## 3.2.2 العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي:

هناك العديد من العوامل التي يتأثر بها الرضا الوظيفي، فمنها ما ينتج من الفرد نفسه، أو من بيئة العمل، ويمكن تصنيفها إلى:

(عبد الباقي، 2004، ص174)

- **العوامل الشخصية:** وتتعلق بقدرات ومهارات العاملين، والتي تقاس بالخصائص الوظيفية (السن، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي)، كما تتعلق بمستوى الدافعية وتأثير ذلك على الفرد؛
- **العوامل المرتبطة بظروف العمل:** والتي تتعلق ببيئة العمل داخل المنظمات، كالتهدية، ساعات العمل والراحة، نظام الإضاءة، وغيرها... ومجمل هذه العوامل يمكن التحكم فيها من طرف المنظمة؛
- **العوامل المتعلقة بالعمل:** وهي العوامل المتعلقة بتصميم الوظيفة وملائمتها لقدرات ومؤهلات الفرد، والتي تساهم في إشباع حاجاته ورغباته، ونجد كذلك اللوائح والنظم والإجراءات المتبعة في العمل؛
- **العوامل المتعلقة بنمط الإشراف:** وهي الطرق المتبعة في الإشراف، ومدى توافر العلاقات الاجتماعية بين الرؤساء والمرؤوسين؛
- **العوامل المتعلقة بالأمان الوظيفي والأجور ونظم الترقية:** وهذه العوامل تشير إلى العناصر التي تتعلق بتأمين الوظيفة للعامل، والأجر المناسب لحجم العمل المؤدى، ومدى توافر فرص الترقية والتطوير؛
- **العوامل البيئية:** والتي تتعلق بالظروف التي نشأ بها الفرد والجماعات المنتمية إليها داخل المنظمات، مع تحديد الجوانب الثقافية للمجتمع.

## 3. الإطار المنهجي للدراسة:

**3.1. مجتمع وعينة الدراسة:** استهدفت الدراسة جميع العمال بمختلف مستوياتهم الوظيفية بالمؤسسة المينائية بسكيكدة، والمقدر عددهم (2036) عامل إلى غاية نهاية سنة (2024)، وتم اختيار عينة عشوائية قدرها (200) عامل، وبعد جمع الاستمارات تم اعتماد (200) استمارة صالحة للتحليل باستخدام برنامج (SPSS)، كما اعتمدت العديد من الأساليب الإحصائية لتحليل عبارات الاستبيان، وإختبار الفرضيات، ثم إستخلاص النتائج.

**3.2. صدق وثبات أداة الدراسة:** باعتماد على معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الأداة، فكانت نتائج قيم معامل الصدق والثبات للأداة موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 1. معامل ثبات وصدق الأداة.

| الصدق | معامل الثبات | عدد الفقرات | البعد           |
|-------|--------------|-------------|-----------------|
| .896  | .803         | 04          | البعد الإقتصادي |
| .852  | .727         | 04          | البعد الاجتماعي |
| .902  | .814         | 04          | البعد البيئي    |

|                           |    |      |      |
|---------------------------|----|------|------|
| محور المسؤولية الاجتماعية | 12 | .908 | .952 |
| محور الرضا الوظيفي        | 08 | .880 | .938 |
| الدرجة الكلية للاستمارة   | 20 | .925 | .961 |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS. V20)

ومن الجدول أعلاه، يتضح أن معامل الثبات للأبعاد ولكل محور من محاور الاستمارة أكبر من (0.6)، كما أن معامل الثبات الكلي يقدر ب(0.925) وهو مرتفع، وبالتالي ملائم لتحقيق أهداف البحث.

3.3. خصائص عينة الدراسة: جاءت نتائج توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الوظيفية موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 2. خصائص أفراد العينة حسب المتغيرات الوظيفية.

| المتغير          | مستوى المتغير       | التكرار | النسب (%) |
|------------------|---------------------|---------|-----------|
| الجنس            | ذكر                 | 156     | 78        |
|                  | أنثى                | 44      | 22        |
|                  | المجموع             | 200     | 100       |
| السن             | 20 – أقل من 30      | 29      | 14.50     |
|                  | 30 – أقل من 40      | 67      | 33.50     |
|                  | 40 – أقل من 50      | 39      | 34.50     |
|                  | 50 وأكثر            | 35      | 17.50     |
|                  | المجموع             | 200     | 100       |
| المؤهل العلمي    | ثانوي أو أقل        | 79      | 39.5      |
|                  | ليسانس/ماستر        | 105     | 52.5      |
|                  | دراسات عليا         | 16      | 8.0       |
|                  | المجموع             | 200     | 100       |
| المستوى الوظيفي  | إطار                | 103     | 51.5      |
|                  | عون تحكم            | 61      | 30.5      |
|                  | عون تنفيذ           | 36      | 18.0      |
|                  | المجموع             | 200     | 100       |
| الأقدمية المهنية | أقل من 5 سنوات      | 10      | 5.0       |
|                  | 5 – أقل من 10 سنوات | 37      | 18.5      |
|                  | 10 – أقل من 15 سنة  | 57      | 28.5      |
|                  | أكثر من 15 سنة      | 96      | 48.0      |
|                  | المجموع             | 200     | 100       |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS. V20)

من خلال الجدول أعلاه، يتضح أن نسبة الإناث (22%) أقل بكثير من نسبة الذكور (78%)، ويفسر باعتماد المؤسسة على توظيف الذكور لطبيعة نشاطها الخدماتي، الذي يتطلب كفاءات فنية وتقنية لممارسة الأنشطة المينائية، كما تشير طبيعية توزيع فئات السن لأفراد العينة إلى اعتماد الفئة العمرية بين (30-50) بنسبة قدرت ب (68%) وهي الفئة أكثر نشاطا وكفاءة وتكويننا، كما تعتمد المؤسسة على أصحاب الشهادات الجامعية في عملية الاستقطاب، لما لها من مهارات وتكوين عالي، وهو ما تبرره النسبة المثوية لهذه الفئة المقدرة ب (60.50%)، أما غالبية أفراد عينة الدراسة هم من الإطارات، حيث بلغ عددهم (103) عامل، بنسبة قدرت ب (51.5%)، كما يتضح أن غالبية أفراد عينة الدراسة تتمتع بأقدمية أكثر من (10) سنوات، بنسبة قدرت ب (76.5%)، وهذا مؤشر مهم على الإستقرار الوظيفي.

3. 4. تحليل عبارات محور المسؤولية الاجتماعية: جاءت نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور المسؤولية الاجتماعية موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 3. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور المسؤولية الاجتماعية

| رقم الفقرة                                                    | الفقرة                                                                            | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|
| 1                                                             | تقدم مؤسستك خدمات يحتاجها المجتمع                                                 | 3.85            | 0.950             | عالية         |
| 2                                                             | تعمل مؤسستك على خلق مناصب عمل لأفراد المجتمع                                      | 3.73            | 0.798             | عالية         |
| 3                                                             | تعمل مؤسستك باستمرار على دفع الأجور للعاملين لديها                                | 4.10            | 0.783             | عالية         |
| 4                                                             | تحرص مؤسستك وباستمرار على تقديم خدمات بأقل تكاليف و ذات جودة عالية                | 3.87            | 0.739             | عالية         |
| البعد الإقتصادي                                               |                                                                                   |                 |                   |               |
| 5                                                             | تلتزم مؤسستك بتوفير ظروف العمل المناسبة و الأمانة لعاملينا                        | 3.84            | 0.792             | عالية         |
| 6                                                             | تلتزم مؤسستك بالتصريح لدى مصالح الضمان الاجتماعي                                  | 4.08            | 0.835             | عالية         |
| 7                                                             | توفر مؤسستك وباستمرار فرص عمل للفئات الهشة                                        | 3.47            | 0.862             | عالية         |
| 8                                                             | تدعم مؤسستك مشاريع البحث التي تعزز دورها الاجتماعي والأخلاقي                      | 3.74            | 0.828             | عالية         |
| البعد الاجتماعي                                               |                                                                                   |                 |                   |               |
| 9                                                             | تلتزم مؤسستك بحماية البيئة و الحد من التلوث البيئي                                | 3.82            | 0.825             | عالية         |
| 10                                                            | تستخدم مؤسستك تقنيات جديدة للحد من التلوث البيئي                                  | 3.79            | 0.818             | عالية         |
| 11                                                            | تساهم مؤسستك في مشاريع حماية البيئة و المحافظة عليها                              | 3.82            | 0.807             | عالية         |
| 12                                                            | تساهم مؤسستك بشكل فعال في حالات الطوارئ والكوارث الطبيعية (الحرائق، الفيضانات،..) | 4.02            | 0.814             | عالية         |
| البعد البيئي                                                  |                                                                                   |                 |                   |               |
| المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور المسؤولية الاجتماعية |                                                                                   |                 |                   |               |
|                                                               |                                                                                   | 3.84            | 0.578             | عالية         |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS. V20)

تشير المعلومات الإحصائية الظاهرة في الجدول أعلاه، بأن المتغيرات المستقلة الفرعية سجلت درجة موافقة مرتفعة، بوقوعها ضمن الفئة الرابعة لمقياس ليكارت الخماسي (3.40 – 4.20)، كما قدرت قيم الانحرافات المعيارية في جميع الأبعاد انخفاضاً نسبياً عن أوساطها الحسابية، وهو ما يؤكد وجود مستوى مرتفع من الإهتمام والإدراك لمفردات عينة الدراسة حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية، إن هذا الإهتمام كاف كونه يغطي كل الجوانب المرتبطة بممارسات المسؤولية الاجتماعية، كما تجدر الإشارة إلى التفاوت في الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة، بالرغم من التقارب النسبي فيما بينهما، حيث تصدر البعد الإقتصادي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.88)، إذ أن استدامة الأنشطة الخدمائية بالمؤسسة المينائية تتوقف بصورة أساسية على تحقيق التوازن بين الأرباح المحققة للمؤسسة والقيمة المضافة المقدمة للمجتمع، من خلا تبني ممارسات مسؤولة اقتصادياً، لتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة، ولا يكون ذلك إلا بمراعاة البعد البيئي من حيث الأهمية بمتوسط حسابي (3.86) في نفس الوقت، من خلال الامتثال والالتزام بالقوانين واللوائح السارية لحماية البيئة، ويعزز ذلك حصول المؤسسة على شهادة الإيزو (14000) الخاصة بذلك. أما في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية، فكانت للبعد الاجتماعي بمتوسط حسابي (3.78)، فلم تقتصر المؤسسة على مسؤولياتها الإقتصادية والبيئية، بل كان لها إهتمام عالي بالممارسات الاجتماعية، كالعادلة والشفافية في أنشطتها وتعاملاتها، وكل ما له أثر على البيئة الداخلية والخارجية اجتماعياً.

ومما سبق، يمكن القول أن متوسط الإجابات عن كل الأبعاد مجمعة قدر ب (3.84)، وانحراف معياري (0.578)، وهو ما يدل على التجانس بين آراء أفراد العينة، والإهتمام الكبير لمتغير المسؤولية الاجتماعية لدى المؤسسة المينائية.

3. 5. تحليل عبارات محور الرضا الوظيفي: جاءت نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الرضا الوظيفي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 4. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الرضا الوظيفي

| رقم الفقرة | الفقرة                                                         | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|------------|----------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|
| 1          | تتلقى أجرة تتماشى مع حجم العمل الذي تؤديه                      | 3.57            | 0.995             | عالية         |
| 2          | توفر لك مؤسستك كافة المستلزمات و الأدوات الضرورية للعمل        | 3.70            | 0.862             | عالية         |
| 3          | توفر لك مؤسستك الأدوات الخاصة بالأمن و السلامة بأماكن العمل    | 3.82            | 0.773             | عالية         |
| 4          | يتلاءم المنصب الذي تشغله مع قدراتك و مهاراتك                   | 3.55            | 1.055             | عالية         |
| 5          | تتم ترقيتك بناء على جهودك المبذولة و خبراتك المهنية            | 3.19            | 1.191             | مقبولة        |
| 6          | لا تتعرض للتمييز في توزيع المناصب                              | 3.10            | 1.180             | مقبولة        |
| 7          | تعمل مؤسستك على حمايتك من نزاعات العمل و تسويتها ودياً إن وجدت | 3.41            | 1.057             | عالية         |
| 8          | تعمل مؤسستك على حماية منصبك خلال الأزمات (المالية،....)        | 3.58            | 0.904             | عالية         |
|            | المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الرضا الوظيفي         | 3.49            | 0.745             | عالية         |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS. V20)

يتضح من الجدول رقم 4، أن مستوى الإجابة على فقرات محور الرضا الوظيفي للعمال عند مستوى مرتفع في حدود الدنيا، حيث بلغ قيمة المتوسط الحسابي لجميع الفقرات (3.49) بانحراف معياري (0.745) مما يدل على تجانس إجابات، وبالنسبة للعبارة فإن المتوسطات الحسابية لها تراوحت بين (3.10-3.82)، حيث جاءت الفقرة رقم (3) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (3.82) وبانحراف معياري (0.773)، عند مستوى مرتفع، وكانت تخص توفير المؤسسة المينائية الأدوات الخاصة بالأمن والسلامة بأماكن العمل، تليها في المرتبة الثانية الفقرة (2) والمعرفة بـ "توفر لك مؤسستك كافة المستلزمات والأدوات الضرورية للعمل"، بمستوى مرتفع، عند متوسط حسابي بلغ (3.70) وبانحراف معياري (0.862)، موضحة أن المؤسسة تظهر التكفل الكبير اتجاه عمالها بتوفير كافة وسائل العمل، وفي المرتبة الموالية، نجد الفقرة (8)، وهي "تعمل مؤسستك على حماية منصبك خلال الأزمات (المالية،...)"، بمتوسط حسابي بلغ (3.58) وبانحراف معياري (0.904)، والتي تؤكد على إهتمام المؤسسة المرتفع بحماية عاملها خلال الأزمات، أما الفقرة (1) "تتلقى أجرة تتماشى مع حجم العمل الذي تؤديه"، فقد احتلت المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي بلغ (3.57) وبانحراف معياري (0.995)، حيث تراعي المؤسسة الجهود المبذولة من طرف عمالها بمنحهم أجور تناسب ما يقدمونه، وجاءت الفقرة (4) "يتلاءم المنصب الذي تشغله مع قدراتك ومهاراتك"، في المرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي بلغ (3.55) وبانحراف معياري (1.055)، بمستوى مرتفع، تليها الفقرة (7) بمستوى مرتفع في الحدود الدنيا والتي تعبر عن حماية العمال خلال حدوث النزاعات، أما الفقرتين (5-6) ذات التبنى متوسط والمتعلقة بالترقية والتميز في توزيع المناصب.

ومما سبق، وبعد تحليل عبارات محور الرضا الوظيفي للعمال، نستخلص أن تحقيق الرضا الوظيفي على مستوى المؤسسة المينائية، أخذت درجة اهتمام عالية من طرف أفراد العينة، وهو ما يشير إلى حرص المؤسسة على تعزيز الثقة لدى عمالها، من خلال توفير العوامل المولدة للرضا الوظيفي، وهو ما يعكسه المتوسط الحسابي للمحور الذي بلغ (3.49) وبانحراف معياري (0.745).

### 3. 6. إختبار فرضيات الدراسة:

#### 3. 6. 1. إختبار الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على ما يلي:

**H01:** لا يساهم البعد الإقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي لعمال المؤسسة المينائية بسكيكدة.

نتائج إختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 5. نتائج الإنحدار الخطي البسيط للبعد الإقتصادي والرضا الوظيفي

| النموذج         | قيمة المعامل B | معامل الارتباط | معامل التحديد | معامل التحديد المعدل | قيمة F | الدلالة Sig | قيمة T | الدلالة Sig |
|-----------------|----------------|----------------|---------------|----------------------|--------|-------------|--------|-------------|
| الثابت          | 1.132          | 0.505          | 0.255         | 0.251                | 67.767 | .000        | 4534.  | .000        |
| البعد الإقتصادي | 0.632          |                |               |                      |        |             | 8.232  | .000        |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه، نتائج إختبار الفرضية الفرعية الأولى، حيث نجد قيمة معامل الارتباط (0.505)، وهناك تأثير إيجابي للمتغير الفرعي على المتغير التابع، وهو ما تشير إليه قيمة معامل التحديد والمقدرة بـ (0.255)، وهذا يعني أن نسبة تأثير المتغير الفرعي المستقل

في المتغير التابع هي (25.5%)، والنسبة المتبقية (74.5%) متعلقة بتأثير متغيرات أخرى، بينما بلغت معلمة البعد الإقتصادي (B) القيمة (0.632)، وهذا ما يفسر العلاقة الإيجابية بين المتغيرين، كما نجد العلاقة بين المتغيرين دالة إحصائيا بإعتماد على قيمة (F) المحسوبة (67.767)، ومستوى الدلالة (0.000)، وهي أقل من (0.05)، أما متغيرات النموذج المتمثلة في البعد الإقتصادي وثابت الإنحدار فهي دالة إحصائيا كذلك عند مستوى المعنوية (0.05).

ومنه نستخلص أن المتغير الفرعي المستقل يساهم في التأثير على المتغير التابع، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي أنه هناك مساهمة إيجابية للبعد الإقتصادي في تحقيق الرضا الوظيفي لعمال المؤسسة المينائية بسكيكدة.

### 3. 6. 2. إختبار الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على ما يلي:

**H02:** لا يساهم البعد الإجتماعي للمسؤولية الإجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي لعمال المؤسسة المينائية بسكيكدة.

نتائج إختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 6. نتائج الإنحدار الخطي البسيط للبعد الإجتماعي والرضا الوظيفي

| النموذج         | قيمة المعامل B | معامل الارتباط | معامل التحديد | معامل التحديد المعدل | قيمة F  | الدلالة Sig | قيمة T | الدلالة Sig |
|-----------------|----------------|----------------|---------------|----------------------|---------|-------------|--------|-------------|
| الثابت          | 0.714          | 0.605          | 0.366         | 0.363                | 114.293 | 0.000       | 2.716  | 0.007       |
| البعد الإجتماعي | 0.734          |                |               |                      |         |             | 10.691 | 0.000       |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه، نتائج إختبار الفرضية الفرعية الثانية، حيث نجد قيمة معامل الارتباط (0.605)، وهناك تأثير إيجابي للمتغير الفرعي على المتغير التابع، وهو ما تشير إليه قيمة معامل التحديد والمقدرة ب (0.366)، وهذا يعني أن نسبة تأثير المتغير الفرعي المستقل في المتغير التابع هي (36.6%)، والنسبة المتبقية (63.4%) متعلقة بتأثير متغيرات أخرى، بينما بلغت معلمة البعد الإجتماعي (B) القيمة (0.734)، وهذا ما يفسر العلاقة الإيجابية بين المتغيرين، كما نجد العلاقة بين المتغيرين دالة إحصائيا بإعتماد على قيمة (F) المحسوبة (114.293)، ومستوى الدلالة (0.000)، وهي أقل من (0.05)، أما متغيرات النموذج المتمثلة في البعد الإجتماعي وثابت الإنحدار فهي دالة إحصائيا كذلك عند مستوى المعنوية (0.05).

ومنه نستخلص أن المتغير الفرعي المستقل يساهم في التأثير على المتغير التابع، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي أنه هناك مساهمة إيجابية للبعد الإجتماعي في تحقيق الرضا الوظيفي لعمال المؤسسة المينائية بسكيكدة.

### 3. 6. 3. إختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على ما يلي:

**H<sub>03</sub>:** لا يساهم البعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي لعمال المؤسسة المينائية بسكيكدة.

نتائج إختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 7. نتائج الإنحدار الخطي البسيط للبعد البيئي والرضا الوظيفي

| النموذج      | قيمة المعامل $\beta$ | معامل الارتباط | معامل التحديد | معامل التحديد المعدل | قيمة F | الدلالة | قيمة T | الدلالة |
|--------------|----------------------|----------------|---------------|----------------------|--------|---------|--------|---------|
| Sig          | Sig                  |                |               |                      |        |         |        |         |
| الثابت       | 1.124                | 0.537          | 0.288         | 0.285                | 80.168 | .000    | 4.195  | .000    |
| البعد البيئي | 0.612                |                |               |                      |        | .000    | 8.954  | .000    |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول أعلاه، نتائج إختبار الفرضية الفرعية الثالثة، حيث نجد قيمة معامل الارتباط ( $0.537$ )، وهناك تأثير إيجابي للمتغير الفرعي على المتغير التابع، وهو ما تشير إليه قيمة معامل التحديد والمقدرة ب ( $0.288$ )، وهذا يعني أن نسبة تأثير المتغير الفرعي المستقل في المتغير التابع هي ( $28.8\%$ )، والنسبة المتبقية ( $71.2\%$ ) متعلقة بتأثير متغيرات أخرى، بينما بلغت معلمة البعد الاجتماعي ( $\beta$ ) القيمة ( $0.612$ )، وهذا ما يفسر العلاقة الإيجابية بين المتغيرين، كما نجد العلاقة بين المتغيرين دالة إحصائيا بإعتماد على قيمة ( $F$ ) المحسوبة ( $80.168$ )، ومستوى الدلالة ( $0.000$ )، وهي أقل من ( $0.05$ )، أما متغيرات النموذج المتمثلة في البعد الاجتماعي وثابت الإنحدار فهي دالة إحصائيا كذلك عند مستوى المعنوية ( $0.05$ ).

ومنه نستخلص أن المتغير الفرعي المستقل يساهم في التأثير على المتغير التابع، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي أنه هناك مساهمة إيجابية للبعد البيئي في تحقيق الرضا الوظيفي لعمال المؤسسة المينائية بسكيكدة.

### 3. 6. 4. إختبار الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على ما يلي:

**H<sub>0</sub>:** لا تساهم المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي لعمال المؤسسة المينائية بسكيكدة.

نتائج إختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم 8. نتائج الإنحدار الخطي المتعدد للمسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي

| ملخص النموذج |                |               |                      |                  |
|--------------|----------------|---------------|----------------------|------------------|
| النموذج      | معامل الارتباط | معامل التحديد | معامل التحديد المعدل | الخطأ في التقدير |
|              | 0.617          | 0.381         | 0.372                | 0.59128          |

جدول ANOVA

| ANOVA جدول      |                      |                |                     |               |                |
|-----------------|----------------------|----------------|---------------------|---------------|----------------|
| النموذج         | مجموع المربعات       | درجة الحرية    | متوسط المربعات      | قيمة F        | مستوى المعنوية |
| الإنحدار        | 42.220               | 3              | 14.073              | 40.254        | 0.000          |
| البواقي         | 68.523               | 196            | 0.350               |               |                |
| المجموع         | 110.743              | 199            | –                   |               |                |
| جدول المعاملات  |                      |                |                     |               |                |
| النموذج         | المعاملات الأصلية    |                | المعاملات المعيارية | إختبار<br>)T( | مستوى المعنوية |
|                 | قيمة المعلمة $\beta$ | الخطأ المعياري |                     |               |                |
| الثابت          | 0.481                | 0.282          | –                   | 1.707         | 0.089          |
| البعد الإقتصادي | 0.146                | 0.095          | 0.127               | 1.535         | 0.126          |
| البعد الإجتماعي | 0.518                | 0.123          | 0.427               | 4.205         | 0.000          |
| البعد البيئي    | 0.125                | 0.110          | 0.110               | 1.135         | 0.258          |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم 8، يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي مرتفعة وقدرت ب (0.617)، وهو يشير إلى هناك علاقة ارتباط متوسطة وموجبة بين المتغيرات، فكلما زاد تبني المؤسسة محل الدراسة لأبعاد المسؤولية الاجتماعية تعززت معه الرضا الوظيفي للعمال، كما نجد القوة التفسيرية للمتغيرات المستقلة في تفسير المتغير التابع والمتمثلة في معامل التحديد بلغت (0.381)، أي أن (38.10%) من التغيرات في الرضا الوظيفي للعمال تفسرها تبني لأبعاد المسؤولية الاجتماعية، والمتمثلة في البعد الإقتصادي، الاجتماعي، البيئي، أما النسبة المتبقية (61.90%) تفسرها عوامل أخرى لم تدرج في نموذج الدراسة، كما نجد قيمة الخطأ في التقدير بلغت (0.59128) وهي منخفضة، وبالتالي النموذج ملائم لما وضع لقياسه.

كما تبين من الجدول السابق، أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (40.254) بمستوى معنوية (0.000) وهي أقل من (0.001)، وبالتالي دالة إحصائيا، وهو ما يدل على جودة وملائمة نموذج العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي للعمال، ومنه نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة، والتي تنص على المساهمة الإيجابية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي لعمال المؤسسة المينائية بسكيكدة.

ويتضح كذلك من الجدول (8)، أن البعدين الإقتصادي والبيئي سجل معامل إنحدار غير معنوي، كون قيمة الدلالة لقيمة (T) أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، حيث بلغت قيمتهما على التوالي (0.126) و(0.258)، وبالتالي للبعدين الإقتصادي والبيئي تأثير غير معنوي على الرضا الوظيفي للعمال، وهذا ما يعكسه معاملات انحدارهما المنخفضة (0.146) و(0.125).

أما باقي البعد الاجتماعي كان معنوي، حيث قدرت مستوى الدلالة (0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.001)، ومنه تبني هذا البعد له تأثير معنوي على الرضا الوظيفي للعمال، وهذا ما يعكسه معاملات انحدارها (0.518).

كما نجد وجود اختلاف في مساهمات أبعاد المسؤولية الاجتماعية على الرضا الوظيفي للعمال، فمن خلال قيم معاملات الانحدار (B)، نجد البعد الاجتماعي تصدر المرتبة الأولى من حيث التأثير، حيث إذا ساهم بدرجة واحدة سيؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي للعمال ب (0.518) درجة، وهذا نتيجة للجهود المبذولة من طرف المؤسسة في المبادرات الاجتماعية والخيرية اتجاه أصحاب المصالح، والتي تساهم في توطيد العلاقة مع البيئة الداخلية والخارجية، مما يسمح بإبراز سمعة جيدة عن المؤسسة، وليستمر نموها وتطورها، والذي يؤدي إلى ضمان استمرارية العوامل المولدة للرضا الوظيفي للعمال، يليه في المرتبة الثانية البعد الاقتصادي من حيث درجة التأثير، حيث إذا ارتفع بدرجة واحدة سيعزز الرضا الوظيفي ب (0.146)، فكلما تبنت المؤسسة تطوير أنشطتها الاقتصادية زاد ذلك من تطور رقم أعمالها وزيادة مداخيلها، التي تؤثر لا محالة في تحقيق الرضا الوظيفي للعمال بالمؤسسة، بعدها نجد البعد البيئي في المرتبة الثالثة من حيث درجة التأثير، بحيث إذا ارتفع بدرجة واحدة، سيؤدي ذلك إلى الرضا الوظيفي ب (0.125).

#### 4. الخاتمة.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

#### 4. 1 النتائج:

- أشارت الدراسة إلى عدم اتفاق الباحثين و الأكاديميين على تعرف واحد للمسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي، بسبب الإنطلاق من رؤى ووجهات نظر متباينة، فوجد من الوجهات النظر التي تبنت مبدأ تعظيم الأرباح، ومنها من ركزت على الأنشطة والممارسات ذات الطابع الاجتماعي اتجاه أصحاب المصالح، وتوصلت أخرى على أنها التزام أخلاقي ومسؤول، وعليه نجد أن المسؤولية الاجتماعية تعبر عن نموذج عمل من خلاله تدمج التوقعات والإهتمامات الاجتماعية والبيئية في استراتيجيات المؤسسة؛
- اتضح أنه تعددت التعاريف الرضا الوظيفي باختلاف الحقول المعرفية، واختلاف القيم والمعتقدات، ولا يوجد هناك اتفاق على تعريف واحد؛
- هناك إنتشار واسع للمسؤولية الاجتماعية نتيجة التطور الهائل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، مما جعل أنظار المجتمعات متجهة نحو مراقبة المؤسسات بشكل كبير؛
- ثمة اهتمام بالمسؤولية الاجتماعية نتيجة الوعي المتزايد بأهميتها بين المؤسسات، ومدي ترسيخ العديد من المبادئ كالشفافية، المساءلة،...
- خلصت الدراسة إلى اعتبار أن الرضا الوظيفي من أهم المجالات، التي تبقى المؤسسات باستمرار تعمل على تحقيقه، لزيادة ولاء عمالها، مما يسمح بزيادة إنتاجيتهم؛
- تعتبر العوامل المولدة للرضا الوظيفي متعددة ويمكن حصرها في ثلاثة معالم، بيئة داخلية، خارجية، وعوامل ذاتية أو شخصية؛
- تدرك المؤسسة أهمية المسؤولية الاجتماعية وذلك بتبني العديد من الممارسات والأنشطة الخدمائية من خلال تحقيق التوازن بين أرباحها وما تقدمه للمجتمع كقيمة مضافة، وهذا لتعزيز مكانتها التنافسية وتحقيق التميز، مع مراعاتها للجوانب البيئية، وما يعزز ذلك اعتمادها نظام إدارة الجودة الشاملة (ISO 9001) خلال سنة (2015)، وشهادة (الإيزو 14001) سنة (2015) والتي تعتمد على نظام صارم في الإدارة البيئية ذو مواصفات عالمية، مما إنعكس على الأداء البيئي للمؤسسة؛
- تبين عدم إدراج المسؤولية الاجتماعية كاستراتيجية واضحة، كون أن الأنشطة الاجتماعية موسمية ومتعلقة خاصة بالمناسبات؛
- تهتم المؤسسة بالممارسات الاجتماعية، مع تبني في أنشطتها الشفافية والعدالة، مما يؤثر على البيئة الداخلية والخارجية اجتماعيا؛

- تهتم المؤسسة بتحسين ظروف العمل، من خلال توفير الأدوات الضرورية للعمل، والأدوات الخاصة بالأمن والسلامة بأماكن العمل بإعتماد نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (ISO 45001) خلال سنة (2018)؛
- كما نجد إهتمام غير كاف للمؤسسة لحماية العمال خلال النزاعات، قلة إهتمامها فيما يتعلق بالترقية وعدم التمييز في توزيع المناصب، وهي من العوامل التي أثرت بدرجة متوسطة في تحقيق الرضا الوظيفي داخل المؤسسة، في حين نجد العوامل الأخرى كان هناك إهتمام كبير والمتعلقة بالأجور، الإشراف، وظروف العمل؛
- يوجد تأثير معنوي للبعد الإقتصادي في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسة المينائية بسكيكدة؛
- يوجد تأثير معنوي للبعد الإجتماعي في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسة المينائية بسكيكدة؛
- يوجد تأثير معنوي للبعد البيئي في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسة المينائية بسكيكدة؛
- يوجد تأثير معنوي للمسؤولية الإجتماعية في تحقيق الرضا الوظيفي بالمؤسسة المينائية بسكيكدة؛

#### 4. 2 التوصيات:

- على ضوء ما أسفرت عنه النتائج، يمكن تقديم بعض التوصيات التي نعتقد أنها أكثر ملائمة في توطيد العلاقة بين المسؤولية الإجتماعية والرضا الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة، وتمثل في:
- العمل على توفير قسم يعنى بالمسؤولية الإجتماعية؛
- العمل على مساندة ومواكبة الأدوات والوسائل الحديثة للعمل، وهذا لتعزيز بيئة العمل لزيادة الرضا الوظيفي والذي بدوره يساهم في زيادة إنتاجية العاملين،
- الإهتمام بنظام عادل للترقية، وعدم التمييز في توزيع المناصب؛
- وضع خطة عمل لإدراج الأنشطة والممارسات الإجتماعية بها، كجزء من الاستراتيجية واضحة المعالم وشاملة؛
- العمل على الإهتمام بالأنشطة والممارسات المسؤولة، والتي تحقق رضا العاملين؛

#### المراجع والإحالات.

#### المراجع باللغة العربية.

- فلاق محمد. (2014). المسؤولية الإجتماعية لمنظمات الأعمال الجزائرية، مجلة الباحث الإقتصادي، 2: 200-223.
- عدمان مريزق، عدمان محمد. (2015). نحو شكل جديد للمقاولاتية: المقاولاتية المسؤولة إجتماعيا- دراسة استكشافية على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، ملفات الأبحاث في الإقتصاد والتسيير. 4(1): 123-156.
- ياسر موسى محمد علي، الهام منصور، سمية عبد الله أحمد المصطفى. (2018). أثر المسؤولية الإجتماعية على الرضا الوظيفي للعاملين بالصندوق القومي للمعاشات بولاية الخرطوم، دورية دراسات الإدارة العامة والحكم الفيدرالي. 1: 99-123.
- الغالبي، العامري. (2010). المسؤولية الإجتماعية وأخلاقيات الأعمال (الأعمال والمجتمع). دار وائل للنشر والتوزيع. عمان. ط3.
- حليلو صباح. (2021). المسؤولية الإجتماعية ودورها في تحسين أداء المؤسسات الإقتصادية- دراسة حالة المؤسسة المينائية بسكيكدة، أطروحة دكتوراة في العلوم الإقتصادية، تخصص إقتصاد التنمية المستدامة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة.
- إيهاب أحمد عويضة. (2008). أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية محافظات غزة. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. الجامعة الإسلامية. غزة.

- خالد محمد فلاح الشلوي. (2024). العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 38(4): 1321-1357.
- سالم عواد الشمري. (2009). الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على القطاع الصناعي في عمليات الخفجي المشتركة، ملتقى البحث العلمي: 1-58.
- برنية طوم علي. (2014). الرضا الوظيفي مفهومه، عوامله، نظرياته. مجلة الأكاديمية للعلوم الإنسانية والاجتماعية 6: 67-82.
- بندر بن سعيد العلم الزهراني. (2021). الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء رأس المال النفسي وبعض المتغيرات الديمغرافية. مجلة الإرشاد النفسي 68(1): 21-66.
- بديدة يوسف عبد الرحمن، أمثال شهاب أحمد. (2014). الرضا الوظيفي لدى العاملين - دراسة تحليلية في المكتبة المركزية لجامعة الموصل. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية 10(31): 114-133.
- سامر أحمد محمد طلبه النجار. (2020). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي - دراسة ميدانية على المرأة العاملة بقطاع ريادة الأعمال بمنطقة الحدود الشمالية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. 11(1): 103-154.
- الحسيني، حسين محمد سعد الدين، مشهدي، & حسين خضير محمد. (2018). الرضا الوظيفي وتأثيره على الأبناء. المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنصورة، 5(1)، 382-404.
- حمزة، طارق محمد عبد العزيز، فانوس، نادر ألبير، أمين، & محمود أحمد محمود. (2019). أثر تقييم الأداء على الرضا الوظيفي للعاملين في بيئة العمل بالجهاز الإداري للدولة. مجلة العلوم البيئية، 48(1)، 359-385.
- ناريمان عدنان شوكي. (2024). أهمية التطوير التنظيمي وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي " دراسة ميدانية على العاملين في جامعة دمشق". مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و السياسية، 40(1): 128-147.
- صلاح الدين محمد عبد الباقي. (2004). السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، د. ط.

#### المراجع باللغة الأجنبية.

- Tarik. M. (2014). La Responsabilité Sociale Des Entreprises- Le Cas du Maroc, Afrique Orient, Maroc.
- Pietrement. G.(2013). La Gestion De L'information Sociale. Edition Vuibert, Paris.
- Chalies, S., Amathieu, J., & Bertone, S. (2013). Former les enseignants pour accroître leur satisfaction au travail: propositions théoriques et illustrations empiriques. *Le travail humain*, 76(4), 309-334.
- Carroll, A. B. (2016). Carroll's pyramid of CSR: taking another look. *International journal of corporate social responsibility*, 1, 1-8.
- Duchamp, D., & Guery, L. (2013). La Gestion des Ressources Humaines, Nathan, Paris.
- Larouche, V., Levesque, A., & Delorme, F. (1973). Satisfaction au travail: problèmes associés à la mesure. *Relations industrielles*, 28(1), 76-109.
- Arizi, b., (2011) Job Satisfaction : A literature Review. *Management Research And Practice*. 3(4). 77-86
- Larouche, V., Levesque, A., & Delorme, F. (1973). Satisfaction au travail: problèmes associés à la mesure. *Relations industrielles*, 28(1), 76-109.