

## الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات الاقتصادية وأثره على جودة الحياة الوظيفية – دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الواحات تقرت

### Commitment to social responsibility in economic institutions and its impact on the quality of work life - a field study at the Oasis Mills Corporation, Touggourt

سليم بن زهرة<sup>1\*</sup>، روضة جديدي<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محبر النمو والتنمية الاقتصادية في الدول العربية جامعة الوادي (الجزائر)، benzahra-salim@univ-eloued.dz

<sup>2</sup> محبر النمو والتنمية الاقتصادية في الدول العربية جامعة الوادي (الجزائر)، dr.raouda82@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2024/10/22 ؛ تاريخ المراجعة: 2024/11/04 ؛ تاريخ النشر: 2024/12/31

#### ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان درجة الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بمؤسسة مطاحن الواحات تقرت ومستوى جودة الحياة الوظيفية بها، وعلى معرفة أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة، وللوصول إلى هذا الهدف تم توزيع استبيان على عينة عشوائية مكونة من 82 عاملاً. بعد تحليل المعلومات المجمعة باستخدام برنامج SPSS توصلت الدراسة إلى أن تبني المسؤولية الاجتماعية ومستوى جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة مرتفع، كما أن العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وجودة الحياة الوظيفية هي علاقة طردية وهي نفس العلاقة بالنسبة لكل بعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية (الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي والخيري) وجودة الحياة الوظيفية.

الكلمات المفتاح: مسؤولية اجتماعية ؛ جودة حياة وظيفية ؛ مؤسسات اقتصادية

تصنيف JEL : M14 ؛ J17 ؛ L1

#### Abstract:

This study aimed to show the degree of commitment to social responsibility in the Oasis Mills Corporation in Touggourt and the level of quality of work life in it, and to know the impact of applying social responsibility on the quality of work life in the institution under study, and to achieve this goal, a questionnaire was distributed to a random sample of 82 workers. After analyzing the collected information using the SPSS program, the study concluded that the adoption of social responsibility and the level of quality of work life in the institution under study are high, and the relationship between social responsibility and quality of work life is a direct relationship and the same relationship for each dimension of social responsibility (economic, legal, ethical and charitable) and quality of work life.

**Keywords:** Social responsibility; Quality of work life; Economic institutions

**JEL classification:** M14; J17 ; L1

## I- تمهيد:

تزايد في السنوات الأخيرة الاهتمام بالرأس المال البشري من قبل المؤسسات الاقتصادية هذا الاهتمام نتج عن الدور الذي يلعبه في تحقيق الأداء والنمو (الاستمرارية) للمؤسسات، لذلك عملت هذه الأخيرة على الرفع من استثماراتها في هذا المورد سواء من خلال البحث عن الآليات التي من شأنها استقطاب واختيار الأفراد ذوي الكفاءة العالية أو من خلال تنميته وتطويره والحفاظة عليه، ولتحقيق هذا عملت المؤسسات الاقتصادية على تبني ممارسات المسؤولية الاجتماعية التي تعد من الآليات التي تضمن تحقيق جودة حياة وظيفية لموظفيها على المستويين الداخلي والخارجي، وعلى ضوء ما سبق حولنا من خلال هذا البحث تحديد الأثر الذي يمكن أن تتركه تبني المسؤولية الاجتماعية على جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات الاقتصادية وذلك بطرح الإشكالية التالية: هل يؤثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة على جودة الحياة الوظيفية؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة تم تجزئتها إلى التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما مستوى تبني المؤسسة محل الدراسة للمسؤولية الاجتماعية؟
- 2- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة؟
- 3- هل هناك أثر لتطبيق المسؤولية الاجتماعية ببعدها الاقتصادي على جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة؟
- 4- هل هناك أثر لتطبيق المسؤولية الاجتماعية ببعدها القانوني على جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة؟
- 5- هل هناك أثر لتطبيق المسؤولية الاجتماعية ببعدها الأخلاقي على جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة؟
- 6- هل هناك أثر لتطبيق المسؤولية الاجتماعية ببعدها الخيري على جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة؟

وتستند دراستنا إلى الفرضية الرئيسية التالية:

من شأن أن يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة في جودة الحياة الوظيفية بها.

ولتحقيق هدف الدراسة قسمت الفرضية الرئيسية إلى الفرضيات الفرعية التالية:

- 1- تبني المؤسسة محل الدراسة المسؤولية الاجتماعية بمستويات عالية.
- 2- يتمتع عمال المؤسسة محل الدراسة بجودة حياة وظيفية.
- 3- يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية ببعدها الاقتصادي بالمؤسسة محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية.
- 4- يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية ببعدها القانوني بالمؤسسة محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية.
- 5- يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية ببعدها الأخلاقي بالمؤسسة محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية.
- 6- يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية ببعدها الخيري بالمؤسسة محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية.

### **-أهداف الدراسة:**

نسعى من خلال دراستنا هذه إلى الوصول إلى جملة من الأهداف تتمثل فيما يلي:

- التأصيل النظري لموضوعي المسؤولية الاجتماعية وجودة الحياة الوظيفية
- معرفة مستوى ممارسات المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات الاقتصادية.
- معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات الاقتصادية.
- معرفة مدى وجود فروق في أجوبة عينة الدراسة تعزى للبيانات الشخصية والمهنية بالمؤسسات الاقتصادية.
- التعرف على أثر تبني المسؤولية الاجتماعية على جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات الاقتصادية.

### **-أهمية الدراسة:**

- إن دراسة المسؤولية الاجتماعية وجودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات الاقتصادية له أهمية بالغة، وتكمن هذه الأهمية فيما يلي:
- تطوير وتنمية المؤسسات الاقتصادية بالجزائر والتي تتوافق مع توجهات الدولة في تنمية القطاع الاقتصادي.
  - الربط بين مفهوم المسؤولية الاجتماعية وجودة الحياة الوظيفية وبيان الأهمية لكل المفهومين.

- الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات الاقتصادية وأثره على جودة الحياة الوظيفية - دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الواحات تقرت (ص ص 173-189) -

- لفت الانتباه لموضوعين مهمين في المجتمع وهم المسؤولية الاجتماعية وجودة الحياة الوظيفية.

- تنمية رأس المال البشري بالمؤسسات الاقتصادية من خلال ممارسات المسؤولية الاجتماعية وتطبيق جودة الحياة الوظيفية.

- التعرف على أهم العوامل التي تؤثر على المؤسسات الاقتصادية وتساهم في تنميتها وتطويرها.

- **نموذج الدراسة:** اشتمل نموذج الدراسة على متغيرين: المتغير المستقل هو المسؤولية الاجتماعية بأبعادها الأربعة الاقتصادية، القانونية،

الأخلاقية والخيرية والتي تم اختيار أبعادها بالاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة وهي تمس بشكل مباشر بيئة العمل الخاصة بالمؤسسة محل الدراسة، أما المتغير التابع فيتمثل في جودة الحياة الوظيفية والذي تضمن خمسة أبعاد وهي: الأجور والمكافآت، المشاركة في وضع القرار، الصحة والسلامة المهنية، جماعة العمل والموازنة بين العمل والحياة خارج العمل وهي مستمدة من دراسات سابقة.

- **الدراسات التطبيقية السابقة:**

من أجل الإلمام بموضوع دراستنا تم الاطلاع على عدد من الدراسات التطبيقية السابقة وتم عرضها حسب متغيري الدراسة والتسلسل الزمني:

- **دراسات تناولت المتغير المستقل المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات الاقتصادية:**

- **دراسة (Magdalena, 2016)** عمل الباحث في هذه الدراسة على تحليل العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات وأدائها المالي

منطلقا من دراسات تطبيقية سابقة أجراها باحثون آخرون، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات والأداء المالي الإيجابي.

- **دراسة (ضيف وموفق، 2017)** تناولت هذه الدراسة إبراز دور المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية، كنهج إستراتيجي تسعى من

خلاله المؤسسة إلى وضع كل الإمكانيات والظروف التي تعكس مدى اهتمامها بالعنصر البشري ومدى مساهمتها في تنمية التفكير الإبداعي للعاملين، وعلى ضوء ذلك خلصت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج نذكر منها وجود أثر للمسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية فيما يتعلق بكل من عملية التوظيف، جودة الحياة الوظيفية، التكوين، الخدمات الاجتماعية في تنمية التفكير الإبداعي للموظفين،

- **دراسة (العكازي وفلاق، 2018)** والتي عملت على دراسة أثر أبعاد المسؤولية الاجتماعية على ظروف العمل وتوصلت إلى وجود علاقة

ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية وظروف العمل بأبعاده (التوظيف، جودة حياة العمل، الأجور والمكافآت، الخدمات الاجتماعية).

- **دراسة (عباز، 2019)** هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى انتهاج المؤسسات لتوجهه استراتيجي تتبنى من خلاله ترقية المسؤولية

الاجتماعية من مجرد ممارسة طوعية إلى إدماج وتطبيق واسع ضمن ممارساتها الوظيفية، وتوصلت الدراسة إلى أن إدماج المؤسسات للمسؤولية الاجتماعية ضمن الممارسات الوظيفية تعد إشكالية إدارية قائمة بالنسبة لها وذلك لعدة أسباب نذكر منها غياب نهج استراتيجي يتبنى ترقية المسؤولية الاجتماعية من ممارسة طوعية إلى إدماج وتطبيق واسع ضمن الممارسات الوظيفية، وكذا عدم وجود توجه إستراتيجي ضمن وظائف المؤسسة (التمويل، التسويق، الموارد البشرية، المالية والمحاسب) تتبنى تطبيق المسؤولية الاجتماعية باستثناء وظيفة الإنتاج.

- **دراسة (Ilieva-Koleva & Dobreva, 2021):** قدمت هذه الدراسة مراجعة لدراسات سابقة تناولت المسؤولية

الاجتماعية وريادة الأعمال الاجتماعية، مع مناقشة بعض الأنشطة للمسؤولية الاجتماعية بدولة بلغاريا، وقد توصلت الدراسة بأنه كان بالإمكان ومن خلال تعزيز ممارسات ريادة الأعمال الاجتماعية والمسؤولية الاجتماعية التغلب على العقبات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها بلغاريا لآخر 20 سنة الماضية ويتم ذلك باكتشاف أحسن الممارسات والنماذج لهما.

- **دراسة (عبد الرحمان، وأخرون، 2024):** تناولت هذه الدراسة أثر الإدراك للمسؤولية الاجتماعية على الالتزام بالإفصاح المحاسبي بمؤسسة

بريد الجزائر بولاية ادرار، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن درجة الإدراك بالمسؤولية الاجتماعية والالتزام بالإفصاح الاجتماعي مقبول بالمؤسسة محل الدراسة، كما أن العلاقة بين المتغيرين هي علاقة طردية .

• الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات الاقتصادية وأثره على جودة الحياة الوظيفية - دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الواحات تقرت (ص ص 173-189) -

-دراسات تناولت المتغير التابع جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات الاقتصادية.

-دراسة (Yadav & Khanna, 2014): وقفت هذه الدراسة على موضوع جودة الحياة الوظيفية من خلال تحديد أبعادها مع تصنيف هذه الأبعاد (الأكثر / الأقل استخداما)، وخلصت هذه الدراسة إلى أن نتائج المؤسسة مرتبطة بجودة الحياة الوظيفية بها، كما توصلت إلى أن جودة الحياة الوظيفية مهمة للمؤسسة في نموها وتحقيقها للربحية، كما ترى هذه الدراسة إلى أن نمو أرباح المؤسسة يعتمد على ولاء عملائها، هذا الولاء ينتج من رضائهم على الخدمة المقدمة من طرف موظفيها كنتيجة لتمتعهم بجودة حياة وظيفية، كما خلصت هذه الدراسات من خلال الدراسات التي تمت مراجعتها إلى أن المكافآت المالية تعتبر دافع في الطلب نحو تحسين جودة الحياة الوظيفية.

-دراسة (بن خالد، 2017): هدفت هذه الدراسة على الوقوف عن مستويات جودة الحياة الوظيفية والثقافة التنظيمية بالقطاع الصحي، مع قياس درجة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي للعمال في المؤسسات الصحية، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات الصحية متوسطا ويعود ذلك إلى عدم اهتمام هذه المؤسسات بهذا الجانب من الجودة وذلك لغياب المنافسة في القطاع بالحيز المكاني للدراسة، كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي لجودة الحياة الوظيفية في تنمية الثقافة التنظيمية للعمال وهو ما يدل على مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تنمية الثقافة التنظيمية.

-دراسة (عاطف الاخرس واحمد محمد خليل، 2018): عملت هذه الدراسة على الوقوف على موضوع أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين، كما حاولت الإجابة عن مدى تجسيد أبعاد جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات السياحية وقدمت الدراسة جملة من النتائج أهمها بان الحفاظ على العاملين الأكفاء، زيادة الإنتاجية وتحسين معدلات الرضا والأداء الوظيفي يتم من خلال جودة الحياة الوظيفية.

-دراسة (قي ونعرورة، 2021): سعت هذه الدراسة على معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (بعد الإخلاص في العمل، بعد الحماس في العمل، وبعد الانغماس في العمل)، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستويات عالية لجودة الحياة الوظيفية في المؤسسات محل الدراسة، كما توصلت إلى وجود علاقة دالة إحصائيا بين جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي بأبعاده مجتمعة مع وجود هذه العلاقة مع كل بعد من أبعاد الاستغراق الوظيفي (بعد الحماس في العمل، بعد الإخلاص في العمل، وبعد الانغماس في العمل) في المؤسسة محل الدراسة .

-دراسة (اوبختي وبوجنان، 2021): عملت هذه الدراسة على قياس أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموارد البشري في الجزائر، وتمكنت هذه الدراسة للوصول إلى نتيجة مفادها وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية بأبعاده مجتمعة وأداء الموارد البشري في المؤسسة محل الدراسة، كما أشارت الدراسة إلى أن بعد التمكين هو أكثر الأبعاد تأثيراً على أداء الموارد البشرية يليه بعد العلاقات الاجتماعية، ثم الأمان والاستقرار الوظيفي.

-دراسات تناولت متغيري الدراسة معاً المسؤولية الاجتماعية وجودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات الاقتصادية.

-دراسة (Tho, Phong, & Quan, 2015): عملت هذه الدراسة عن البحث في أثر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على الثقة وعلى جودة الحياة العملية للعمال بدولة الفيتنام وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تعزز جودة الحياة العملية لديها بصورة مباشرة وغير مباشرة (بوساطة الثقة في المؤسسة) وأن الثقة في المؤسسة لها تأثير إيجابي على جودة الحياة العملية، وجود علاقة إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية والثقة في المؤسسة، كما تشير النتائج إلى أنه يجب منح الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وبذل أكبر جهد من اجل إيصال أنشطتها إلى موظفيها.

-دراسة (Kanittaga, 2016): تناولت هذه الدراسة البحث في أثر كل من المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وجودة الحياة العمالية على النتائج المرتبطة بالعمل JRO (الأداء التنظيمي، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي) بتيلاندا، قدمت لنا الدراسة جملة من النتائج وهي وجود علاقة إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وجودة الحياة العمالية، وأن أنشطة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لها تأثير إيجابي على النتائج المتعلقة بالوظيفة، كما كشفت الدراسة إلى أن الأفراد اللذين لم يساهموا في المسؤولية الاجتماعية نتائجهما المتعلقة بالوظيفة أقل من الأشخاص اللذين ساهموا بها .

-دراسة (بن عبد المحسن الفالح، 2020): تناولت الدراسة أثر المسؤولية الاجتماعية الداخلية للمؤسسات بأبعادها (الاقتصادية، الأخلاقية، القانونية، الخيرية) على جودة الحياة الوظيفية وكشفت نتائج بوجود مجالات المسؤولية الاجتماعية بالمنشآت الصحية الأهلية بالسعودية بشكل مرتفع، كما ان هذه المنشآت تتوفر على جودة الحياة الوظيفية أما العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية الاقتصادية وجودة الحياة الوظيفية فهي علاقة طردية قوية.

- الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات الاقتصادية وأثره على جودة الحياة الوظيفية - دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الواحات تقرت (ص ص 173-189) -

-دراسة (Adrian & Anggiani, 2020): وقفت هذه الدراسة على تحليل ممارسات المسؤولية الاجتماعية، وجودة الحياة الوظيفية بقطاع الضيافة بمدينة جاكارتا باندونيسيا، بالإضافة إلى معرفة اثر المسؤولية الاجتماعية للشركة على جودة الحياة الوظيفية وكذا تأثيرها على رضا الموظفين بواسطة جودة حياة الموظفين وخلصت الدراسة إلى ان كل بعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية يؤثر إيجابيا على جودة الحياة الوظيفية وان ممارسات المسؤولية الاجتماعية بأبعادها الأربعة (الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي والخيري) تؤثر بصورة إيجابية على الرضا الوظيفي بواسطة جودة الحياة الوظيفية.

-دراسة (Tarigan, & al, 2021): هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير ممارسات المسؤولية الاجتماعية على سمعة الشركات الاندونيسية العاملة في بعض الصناعات المثيرة للجدل (كصناعة التبغ على سبيل المثال) من حيث التأثير على الراغبين في الحصول على وظيفة بها، وهل بإمكان المسؤولية الاجتماعية للشركات أن توفر جودة حياة وظيفية، توصلت الدراسة إلى أن ممارسات المسؤولية الاجتماعية من شأنه جذب الموظفين الساعين في الحصول على وظيفة بهذه الشركات كما خلصت الدراسة إلى وجود التزام بالمسؤولية الاجتماعية بهذه الشركات خاصة ما تعلق بالمسؤولية القانونية، كما أن المسؤولية الاجتماعية تؤثر على أداء العاملين من خلال جودة الحياة الوظيفية لذلك تعد جودة الحياة الوظيفية متغير وسيط بين المسؤولية الاجتماعية وأداء العاملين .

-دراسة (قريوة، 2022): تناولت هذه الدراسة العلاقة الموجودة بين جودة الحياة الوظيفية والمسؤولية الاجتماعية، وقد خرجت الدراسة بنتائج أهمها ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة في حين مستوى الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية متوسط، كما خلصت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة والمسؤولية الاجتماعية. وتختلف دراستنا الحالية عن الدراسات السابقة في كون هذه الدراسة تمت في بيئة مغايرة تماما من حيث المكان والزمان لقياس كل من مستوى المسؤولية الاجتماعية وجودة الحياة الوظيفية وأثر ممارسات الأولى على الثانية بالمؤسسة المختارة.

## 1.I- الإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية:

### 1-1- مفهوم المسؤولية الاجتماعية :

#### -تعريف الأكاديميين للمسؤولية الاجتماعية:

عرف *Bowen* (1953) المسؤولية الاجتماعية وأعتبرها بمثابة دليل أخلاقي للمؤسسات يترتب عليها معالجة الآثار الناجمة عن أنشطتها على المجتمع، وحماية صحة الموظفين، وتوفير ظروف العمل وسلامتهم (*Almarshad, 2019, p. 85*). ويعد *Milton Friedma* من الأوائل الذين تطرقوا للمسؤولية الاجتماعية إذ يعتبر بأن المسؤولية الاجتماعية يمكن أن تتحقق من خلال مجموعة من الممارسات وهي سداد الضرائب للحكومات التي تقوم بتوفير الخدمات العامة للموظفين، احترام القانون كاحترام العقود المبرمة، تقديم الأجور للعاملين مقابل ما يقدمونه من عمل، تقديم سلع وخدمات للمستهلكين مقابل ما يدفعونه من أموال، كما يعترف بأن تبني المنظمات للمسؤولية الاجتماعية قد يسبب من تقليل أرباحها ورفع من تكاليفها، كما من شأن المسؤولية الاجتماعية أن تمنح قوة اجتماعية (فلاق، 2019، صفحة 43).

ومن جانب آخر طرح *Sundra Holms* وجهة نظره بشأن المسؤولية الاجتماعية إذ يراها بأنها التزام منظمة الأعمال اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه من خلال مساهمتها في الأنشطة الاجتماعية كمحاربة الفقر وتقديم الخدمات الصحية ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل وحل مشاكل الإسكان والمواصلات وغيرها (منصور الغالي ومحسن العامري، 2010، صفحة 49).

وضمن سياق الالتزام اتجاه المجتمع، عرفها *Moir* (2001) بأنها التزام مستمر للشركات بالتصرف بسلوك أخلاقي مع المساهمة في التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية حياة القوى العاملة وأسرههم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل (*Moir, 2001, p. 16*). وتأثر مفهوم المسؤولية الاجتماعية بالفكر الاقتصادي السائد وتطور مفهومها بالقرن العشرين، فعرفها فلاق (2019) بأنها "المساهمة العقلانية القائمة على المبادرة المخططة من منظمات الأعمال ضمن متطلبات مسؤولية الشراكة الإستراتيجية للتنمية الاقتصادية الاجتماعية المتكاملة، المبينة على قوة الترابط بين منظمات الأعمال والمجتمع بما يحقق التوازن بين توقعات المجتمع من جهة وخطط وبرامج منظمات الأعمال للاستمرار والاستقرار والنمو من جهة آخر" (فلاق، 2019، صفحة 46).

#### -تعريف المنظمات والهيئات والتكتلات الإقليمية والدولية للمسؤولية الاجتماعية:

لم يقتصر مفهوم المسؤولية الاجتماعية على الأكاديميين فقط بل حظيت بقدر كبير من طرف المنظمات والهيئات والتكتلات الإقليمية والدولية ولعل أبرز التعاريف المقدمة للمسؤولية الاجتماعية تعريف هيئة الأمم المتحدة من خلال معهدها لبحوث التنمية الاجتماعية واعتبرتها على أنها سلوك أخلاقي تمارسه المؤسسة اتجاه المجتمع، يشمل سلوك الإدارة في تعاملها مع الأطراف ذات المصلحة من مساهمين، البيئة، الموردین،

• الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات الاقتصادية وأثره على جودة الحياة الوظيفية - دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الواحات تقرت (ص ص 173-189) -  
العملاء... الخ" (متناوي، 2018، صفحة 295)، وتناول مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة المسؤولية الاجتماعية وعرفها على أنها "الالتزام المستمر من قبل شركات الأعمال بالتصرف أخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة عائلتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل" (الهارون والمفلح، 2021، صفحة 40)، أما منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية فترها بأنها مساهمة الشركات في الاستدامة، وأن نشاط يتجاوز توزيع الأرباح للمساهمين، ومنح أجور للموظفين، وتقديم خدمات ومنتجات للمستهلكين، لتستجيب لمخاوف وقيم المجتمع والبيئة (Dinia & Chakor, 2018, p. 174)، وعرفت المنظمة العالمية للتقييس المسؤولية الاجتماعية، بأنها ممارسات المنظمة اتجاه التأثيرات التي تتركها قراراتها وأنشطتها على المجتمع والبيئة، هذه الممارسات تتسم بإتباع سلوك أخلاقي يتسم بالشفافية، ويساهم في تحقيق تنمية مستدامة يترتب عنها توفير صحة ورخاء للمجتمع وتأخذ بعين الاعتبار توقعات أصحاب المصلحة وتتماشى مع القوانين المطبقة ومعايير السلوك الدولية، لتصبح ضمن الممارسات اليومية للمنظمة (قدري، 2015، صفحة 33).

### I.1-2 أبعاد وعناصر المسؤولية الاجتماعية :

يرى (مديني ويغني، 2020، صفحة 77) بأن أبعاد المسؤولية الاجتماعية تعددت بتعدد علاقة المؤسسة الاقتصادية ببيئتها وتتمحور هذه الأبعاد في:

- **البعد الاقتصادي:** وهو سبب وجود المؤسسة من خلال قدرتها على تحقيق الأرباح المناسبة للملاك والمساهمين.

- **البعد القانوني:** ويتم من خلال التزامها بمنظومة التشريعات والقوانين والأعراف السائدة في محيطها.

- **البعد الأخلاقي:** يتم من خلال محافظتها والتزامها على منظومة القيم السائدة مع السعي إلى تدعيمها.

- **البعد الخيري:** يفسر هذا البعد استجابة المؤسسة ومساهمتها في الأعمال الاجتماعية، والتطوعية، والبيئية، وغيرها.

وقدم كارول نموذج للمسؤولية الاجتماعية وصنفها إلى أربع فئات اقتصادية، قانونية، أخلاقية وخيرية في شكل هرمي لتوضيح الترابط بينهم تمثل مسؤوليات المؤسسة اتجاه المستفيدين منها (Carroll, 1991, p. 42).

وتضمن الدليل الإرشادي للمواصفة القياسية الدولية ISO 26000 أبعاد المسؤولية الاجتماعية وسميت بالموضوعات الجوهرية للمسؤولية الاجتماعية وهي (المنظمة العالمية للتقييس ISO، 2010، صفحة 19):

- الحوكمة المؤسسية - حقوق الإنسان - ممارسات العمل - البيئة - ممارسات التشغيل العادلة - قضايا المستهلك - مشاركة وتنمية المجتمع .

### I.1-3 أهمية وأهداف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات :

إن تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية يعد مهم للمؤسسات بالدرجة الأولى وللأطراف الأخرى من أصحاب المصلحة كالدولة والمجتمع، وتمثل هذه الأهمية لكل جهة من الجهات المذكورة فيما يلي (مديني ويغني، 2020، صفحة 78):

بالنسبة للمؤسسة: تحسين صورة المؤسسة في المجتمع ويتم من خلال نقل صورة إيجابية للعاملين والزبائن وأفراد المجتمع مع تبني لانشغالهم.

بالنسبة للمجتمع: الرفع من التكافل الاجتماعي بين مختلف فئات المجتمع مع توليد الشعور بالانتماء من قبل الأفراد، كذلك نشر العدالة الاجتماعية ومبدأ تكافؤ الفرص.

بالنسبة للدولة: تحمل جزء من الأعباء التي عادة ما تتحملها الدولة كالحدمات الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية أي تخفيف الأعباء عن الدولة.

كما ترى المنظمة الدولية للتقييس بأن ممارسات المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية تؤثر على أداء المؤسسة في الجوانب التالية (المنظمة العالمية للتقييس ISO، 2010، صفحة 6):

- تحقيق الميزة التنافسية - سمعتها - قدرتها على جذب والإبقاء على العمال أو الأعضاء أو الزبائن أو العملاء أو المستخدمين - الحفاظ على معنويات الموظفين والتزامهم وإنتاجيتهم - رؤية المستثمرين والجهات المانحة والرعاة والمجتمع المالي -علاقتها بالشركات والحكومات والإعلام والموردين والنظراء والزبائن والمجتمع الذي تعمل فيه.

### I.2-1 مفاهيم أساسية حول جودة الحياة الوظيفية:

#### I.2-1-1 مفهوم جودة الحياة الوظيفية :

تم تناول مفهوم "جودة حياة الوظيفية" لأول مرة في عام 1972 خلال مؤتمر دولي لعلاقات العمل، وقد حظي المفهوم بمزيد من الاهتمام بفضل كل من شركة "United Auto Workers" و "General Motors" عندما أطلقا برنامجاً QWL لإصلاحات العمل، وقد عرّفها رونينز (1989) على أنها "عملية تستجيب المؤسسة من خلالها لاحتياجات الموظفين عبر تطوير آليات تسمح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي ترسم

- الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات الاقتصادية وأثره على جودة الحياة الوظيفية - دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الواحات تقرت (ص ص 173-189) -

حياتهم في العمل" أي، تشير إلى العلاقة بين العامل وبيئته، والتي يمكن تقسيمها إلى أبعاد مختلفة مثل البعد الاجتماعي والتقني والاقتصادي (Birjandi, Birjandi, & Ataei, 2013, p. 155).

وعرفها *Anderson* انطلاقاً من الآثار المترتبة من تطبيقها فيها على أنها مشاركة العاملين في القرارات التي يتخذها المدبرون، كما تتجلى في صورة تحسين الإنتاجية من خلال الاستغلال الأمثل للعامل، هذا إضافة إلى تحسين الأمن والصحة ومشاركة العمال العائد وتحسين الرضا الوظيفي (المغربي، 2004، صفحة 06).

وينظر إليها (الأخرس وخليل) على أنها مجموعة من الأنظمة المترابطة هدفها تطوير مختلف جوانب الخاصة برأس المال البشري داخل المؤسسة وهو ما من شأنه أن يؤثر على الحياة العمالية وبيئتهم الاجتماعية والصحية والثقافية مما يعكس بالإيجاب على أداء العاملين ومن ثمة تحقيق أهداف المؤسسة والعمال وكل من له مصلحة (الأخرس وخليل، 2018، صفحة 360).

### I.2-2- أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

في دراسة عن جودة الحياة الوظيفية أجراها "*al & Hamid zare*" (2012) لتحديد أبعادها، توصل بأنه يمكن تفسير QWL بأربعة عوامل نوضحها فيما يلي (Birjandi, 2013, p. 157):

- التوازن بين العمل والحياة: ساعات عمل عادلة، طبيعة بيئة العمل، جو العمل والحياة، توفر فرصة للقيام بالاحتفالات الدينية، عدم وجود أضرار جسدية وعقلية، المسافة بين مكان العمل والمنزل.

- العوامل الاجتماعية: أهمية العمل في المجتمع، التكامل الاجتماعي بين أفراد المؤسسة، الزملاء الجيدون، الشبكات الاجتماعية في العمل، احترام الموظفين، الشعور باحترام الذات بالمؤسسة.

- العوامل الاقتصادية: الأجر، الخدمات الصحية، التأمين، التقاعد، الأمن الوظيفي.

- المحتوى الوظيفي: العمل الجماعي، الاستقلالية، العمل الهادف، الحاجة إلى الإبداع في العمل، فرص النمو.

واستخدم بن خالد (2017) في دراسته حول قياس أثر جودة الحياة العمالية على تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي الأبعاد التالية (بن خالد، 2017):

- ظروف بيئة العمل وتنقسم إلى قسمين ظروف بيئة العمل المادية وظروف العمل المعنوية - خصائص الوظيفة - الأجور والمكافآت - جماعة العمل - أسلوب الرئيس في الإشراف - المشاركة في اتخاذ القرارات.

واعتبر *Benders & Van delooj* (1994) بأن المقاييس الموضوعة من طرف *International Labour Office* (*ILO*) تعد من المقاييس التي تحض بالقبول الواسع لقياس جودة الحياة الوظيفية وترتكز هذه المقاييس على: محتوى العمل، علاقات العمل، ظروف العمل، بيئة العمل والجدول التالي يوضح محتوى كل مقياس.

### الجدول (1) يتضمن معايير قياس جودة الحياة الوظيفية

محتوى العمل	علاقات العمل	ظروف العمل	بيئة العمل
حرية اتخاذ القرار في العمل	أسلوب القيادة	المرتب	البيئة المادية للعمل
المسؤولية	المشاركة	ساعات العمل	الحرارة
تنوع المهام	العلاقات الاجتماعية	تسهيلات الدراسة والتعليم	الإضاءة
وضوح القواعد والتعليمات		الترقية	

المصدر: (المغربي، 2004، صفحة 08) نقلاً عن (*Benders & Van delooj* 1994).

### I.2-3- مزايا وأهداف تطبيق جودة الحياة الوظيفية :

- مزايا تطبيق جودة الحياة الوظيفية:

يرى المغربي (2004) بأن المؤسسات تسعى من خلال تطبيق جودة الحياة الوظيفية إلى تحقيق عدة مزايا أهمها (المغربي، 2004، صفحة 06):

- توفير فئة عمالية أكثر دافعية وولاء ومرونة للمؤسسة.

- استقطاب أشخاص أكفاء.

- تعظيم قدرة المؤسسة التنافسية.

- تنظيم الفاعلية التنظيمية بالمؤسسة.

. الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات الاقتصادية وأثره على جودة الحياة الوظيفية - دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الواحات تقرت (ص ص 173-189) -  
-تحقيق الأهداف المرتبطة بالعاملين وجعلها تصب في مصلحة المؤسسة وأهدافها.

### - أهداف جودة الحياة الوظيفية:

تسعى المؤسسات الاقتصادية إلى الوصول إلى جودة حياة وظيفية بغية تحقيق مجموعة من الأهداف، ففي هذا الإطار يرى الباحثان ريدي لوقاندا وريدي موهان (2010) بأن جودة الحياة الوظيفية تهدف إلى تحسين الرضا الوظيفي، ونشر المشاعر الإيجابية وسط الموظفين ويتم ذلك من خلال تحسين الصحة النفسية والجسدية لهم، وكذا رفع إنتاجية الموظفين، تعزيز مكانة التعلم داخل محيط العمل، إبراز صورة حسنة للشركة كأفضل مكان للتوظيف، تحفيز الموظفين بشكل عام والاحتفاظ بهم، كما أشارت الباحثة لورا كويس بأن الهدف من تطبيق جودة الحياة الوظيفية يتمثل في التخفيض من معدلات الغياب عن العمل وتقليل معدل دوران العمالة، تحفيز العاملين، استقطاب أفضل المهارات مع الحفاظ على ما هو موجود بالمؤسسة، رفع معدلات الإنتاجية، تحسين الأداء المالي للمنظمة، زيادة معدلات الرضا الوظيفي وهو ما من شأنه تحقيق الأهداف التنظيمية (عقون وبوخدوني، 2020، صفحة 82).

وقد لاحظ الباحثون أن الجودة العالية للحياة الوظيفية تعد ضرورة للمؤسسات على باعتبارها وسيلة لرفع الالتزام التنظيمي ونمو في ربحية المؤسسة (Birjandi, Birjandi, & Ataei, 2013, p. 155).

### II - الطريقة والأدوات:

سنتطرق في هذا الجزء من المقال إلى الدراسة الميدانية لمعرفة أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على جودة الحياة الوظيفية حيث شملت الدراسة مؤسسة مطاحن الواحات تقرت.

#### II 1- التعريف بالمؤسسة محل الدراسة :

مؤسسة مطاحن الواحات تقرت من أهم الوحدات الإنتاجية في الجنوب الجزائري متخصصة في إنتاج مادة السميد تأسست المؤسسة بموجب المنشور الوزاري رقم 376/22 المؤرخ في 1982/11/26 ببدء نشاطها الفعلي سنة 1983 تضم حاليا 125 عامل منهم 85 دائم و40 عامل متعاقد بصفة مؤقتة.

#### II 2- منهج الدراسة :

بالنظر إلى طبيعة موضوع الدراسة وحتى تتمكن من اختبار الفرضيات والإجابة على الأسئلة المطروحة اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي باعتباره الأكثر ملائمة وتوافقا مع متغيرات الدراسة، حيث تم وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليل لبناتها للخروج بأفضل النتائج والتوصيات.

#### II 3- أدوات جمع المعلومات:

-الاستبيان: حاولنا خلال هذه الدراسة تصميم استبيان بهدف تشخيص كل من واقع المسؤولية الاجتماعية وجودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة، وقد استند الباحثان في تصميم عباراته على ضوء مجموعة من الدراسات التطبيقية السابقة المرتبطة بمتغيري الدراسة، وقد قسم الاستبيان إلى ثلاثة أجزاء أساسية:

-الجزء الأول: تم تخصيصه للمعطيات الشخصية لأفراد العينة حيث يتألف من أسئلة متعلقة بالجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الاقدمية في المؤسسة والمسمى الوظيفي .

-الجزء الثاني: تم تخصيصه للأسئلة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية ( الاقتصادية، القانونية، الأخلاقية، الخيرية ).

-الجزء الثالث: ويتعلق بالأسئلة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية بأبعادها (الأجور والمكافآت، المشاركة في وضع القرار، الصحة والسلامة المهنية، جماعة العمل والموازنة بين العمل والحياة خارج العمل).

- الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات الاقتصادية وأثره على جودة الحياة الوظيفية - دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الواحات تقرت (ص ص 173-189) -

### الجدول (2) متغيرات الدراسة وعدد المحاور وفقرات الدراسة

الرقم	المحور	عدد الفقرات
01	المسؤولية الاجتماعية	27
02	جودة الحياة الوظيفية	24
	المجموع	51

المصدر: من إعداد الباحثان

تم تصميم الاستبيان وفقا لمقياس ليكرت الثلاثي الذي يسمح بثلاثة مستويات للإجابة وقياس مدى موافقة أفراد العينة على محتوياته، والجدول التالي يوضح الإجابات ودلالاتها وفقا لهذا المقياس:

### الجدول (3) الإجابات ودلالاتها وفق مقياس ليكرت

اتجاه الرأي لمقياس ليكرت الثلاثي		المتوسط
اتجاه الرأي	غير موافق	1.66 - 1
	محايد	1.67 - 2.33
	موافق	2.34 - 3

المصدر: <http://statistic-think.blogspot.com>

### II 4- عينة الدراسة:

تم توزيع 100 استبانة على عمال مؤسسة مطاحن الواحات تقرت تم استرجاع 84 استبيان استبعدنا منها 02 لعدم اكتمالها وصلاحياتها للتحليل لنخلص في الأخير إلى 82 استبيان مناسب لإجراء التحليل.

### II 5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

من أجل تحليل البيانات تم استعمال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، واعتمدنا على الأساليب الإحصائية التالية من أجل تحليل البيانات:

- اختبار ثبات وصدق الاستبانة: تم استعمال معامل الفاكرونباخ للتحقق من الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان، ومعامل الصدق.  
- النسب المئوية، التكرارات، المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري معامل الارتباط R، معامل التحديد R<sup>2</sup>، معامل الانحراف، اختبار التباين .

### II 6- صدق وثبات الاستبانة:

#### -الصدق الظاهري

ويتم من خلال عرض الاستبانة على متخصصين في الميدان من أجل تحكيمها وتقديم ملاحظات بشأنها والتأكد بأنها تخدم الإشكالية وفرضيات الدراسة، وفي هذا الإطار تم عرض الاستبانة على أساتذة من جامعة ورقلة والوادي، قدم المحكمين مجموعة من التحفظات والتي تم رفعها لتصبح صالحة للتوزيع .  
-ثبات الاستبانة .

لقياس مدى ثبات وصدق الأداة تم الاستعانة بمعامل ألفا كرونباخ (alpha cronbach) ومعامل الصدق والتي أظهرت نتائجهما كما في الجدول التالي:

### الجدول (4) المحاور الواردة في الاستبانة ونتائج معامل ألفا كرونباخ ( alpha cronbach ) ومعامل الصدق .

المتغيرات الرئيسية	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق
المسؤولية الاجتماعية	27	0.863	0.929
جودة الحياة الوظيفية	24	0.847	0.920
الاستبيان ككل	51	0.907	0.952

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

تشير نتائج الجدول أن قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ عالية حيث بلغت 0.907 وهي قيمة ثبات مرتفعة وبلغت قيمة معامل الصدق 0.952، وعليه الاستبيان في صورته النهائية مناسب وفعال ويفي لأغراض الدراسة.

الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات الاقتصادية وأثره على جودة الحياة الوظيفية - دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الواحات تقرت (ص ص 173-189) -

### III- النتائج ومناقشتها:

#### III.1- وصف خصائص عينة الدراسة :

يشير التحليل الإحصائي الوصفي لمفردات عينة الدراسة البالغ عددها 82 مفردة إلى ما يلي:

- بالنسبة لمتغير الجنس:

من خلال الدراسة التي قمنا بها تم استفسار المستجوبين حسب الجنس وأعطوا إجابتين هما: ذكر وأنثى وقد كانت إجاباتهم على هذين

المتغيرين كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول (5) توزيع مفردات العينة وفقا لمتغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
87.8 %	72	ذكر
12.2 %	10	أنثى
100 %	82	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات SPSS

والملاحظ أن أكثر أفراد عينة الدراسة من الذكور حيث بلغ عددهم 72 فرد بنسبة 87.8 %، في حين بلغ عدد الإناث 10 أفراد بنسبة

12.2 %.

- بالنسبة لمتغير العمر:

من خلال الدراسة تم استفسار المستجوبين حول العمر والموزع إلى 05 فئات عمرية وقد كانت إجاباتهم على هذا المتغير كما في الجدول

التالي:

الجدول (6) توزيع مفردات العينة وفقا لمتغير العمر

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
07.3 %	06	أقل من 30 سنة
52.2 %	42	من 30 إلى 39 سنة
39 %	32	من 40 إلى 49 سنة
02.4 %	02	من 50 سنة فما أكثر
100 %	82	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات SPSS

من خلال الجدول يتضح أن أكبر نسبة هي لشريحة العمرية من 30 إلى 39 سنة بنسبة 52.2 %، تليها الفئة العمرية من 40 إلى 49

سنة بنسبة 39 %، في حين لا تمثل مفردات عينة الدراسة ذات الفئة العمرية الأقل من 30 سنة سوى 07.3 %، أما الشريحة العمرية من 50 سنة

فما أكثر تمثل نسبة 02.4 %.

- بالنسبة لمتغير المؤهل التعليمي:

من خلال الدراسة التي قمنا بها تم استفسار أفراد عينة الدراسة حول المؤهل التعليمي وكانت إجاباتهم كما في الجدول التالي:

الجدول (7) توزيع مفردات العينة وفقا لمتغير المؤهل التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
25.6 %	21	أقل من 30 سنة
41.5 %	34	من 30 إلى 39 سنة
30.5 %	25	من 40 إلى 49 سنة
02.4 %	02	من 50 سنة فما أكثر
100 %	82	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات SPSS

والملاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أفراد العينة الحاصلين على تكوين مهني يمثلون 41.5 %، أما المتحصلين على مستوى جامعي

يمثلون 30.5 %، في حين كانت نسبة أصحاب المستوى الأقل من الثانوي والدراسات العليا 25.6 % و 02.4 % على التوالي.

- بالنسبة لمتغير سنوات الاقلامية في مجال العمل:

من خلال الدراسة التي قمنا بها تم استفسار المستجوبين حول سنوات الاقلامية في العمل معتمدين في ذلك على توزيع سنوات الاقلامية

في العمل إلى 05 فئات والجدول التالي يوضح نتائج إجابات أفراد العينة:

**الجدول (8) توزيع مفردات العينة وفقا لمتغير سنوات الاقدامية في مجال العمل**

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
18.3 %	15	أقل من 05 سنوات
34.1 %	28	من 05 إلى 10 سنوات
40.2 %	33	من 11 إلى 15 سنة
03.7 %	03	من 16 إلى 20 سنة
03.7 %	03	من 21 سنة فأكثر
100 %	82	المجموع

المصدر من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات SPSS

اعتمدت الدراسة على تقسيم مفردات عينة الدراسة حسب سنوات الاقدامية في العمل إلى خمسة فئات والملاحظ من خلال الجدول أن الفئة التي تتراوح عدد سنوات عملهم من 11 إلى 15 سنة هي الغالبة حيث تمثل نسبة 40.2 % تلي ذلك فئة من 05 إلى 10 سنوات بنسبة 34.1 %، وتحتل الفئة الحديثة في العمل والتي لديها اقل من 05 سنوات عمل المركز الثالث بنسبة 18.3 %، أما الفئتين من 16 إلى 20 سنة والفئة من 21 سنة فأكثر حققا نسبة متساوية بـ 03.7 %.

**–متغير المسمى الوظيفي:**

من خلال الدراسة التي قمنا بها تم استفسار المستجوبين حول المسمى الوظيفي وتوزعت إلى ثلاث فئات تضمنت الفئة الأولى مسميات وظيفية ممثلة في مدير، رئيس مصلحة أو مكتب أو ورشة أما الفئة الثانية تضمنت العمال والموظفون العاديون في حين تضمنت الفئة الثالثة المسميات الأخرى والجدول التالي يوضح نتائج إجابات أفراد العينة:

**الجدول (9) توزيع مفردات العينة وفقا لمتغير المسمى الوظيفي**

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
17.1 %	14	مدير، رئيس مصلحة أو مكتب
74.4 %	61	موظف أو عامل
8.5 %	07	أخرى
100 %	82	المجموع

المصدر من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات SPSS

يمثل العمال والموظفون العاديون نسبة 74.4 % من أفراد عينة الدراسة في حين يمثل المدراء ورؤساء المصالح والمكاتب ورؤساء الورشات ما نسبته 17.1 %، وتمثل النسبة المتبقية 8.5 % مسميات وظيفية أخرى.

**III.2 – اختبار الفرضيات:**

**III.2 – 1 – اختبار الفرضية الرئيسية:**

**أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية –جودة الحياة الوظيفية:**

**H0:** لا يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية بها.

**H1:** يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية بها .

**الجدول (10) يوضح نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية ( المسؤولية الاجتماعية – جودة الحياة الوظيفية)**

المتغير	معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	القيمة الثابتة B <sub>0</sub>	معامل الانحدار B <sub>1</sub>	تحليل التباين ANOVA		
					قيمة F	sig	قيمة t
المسؤولية الاجتماعية	0.608	0.370	0.831	0.644	47.020	0.000	6.857

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباط بين المسؤولية الاجتماعية وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط R بين المتغيرين 0.608 وهي تدل على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين، كما بلغت قيمة معامل التحديد R<sup>2</sup> 0.370 وهو يدل على أن المسؤولية الاجتماعية كمتغير مستقل تساهم بـ 37 % في جودة الحياة الوظيفية في حين باقي القيمة 63 % تفسره متغيرات أخرى. فيما كانت قيمة F مساوية لـ 47.020 وقيمة T مساوية لـ 6.857 ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 وعليه فإن النموذج ذو دلالة إحصائية.

من خلال الجدول أعلاه يمكن وضع معادلة الانحدار البسيط بين المسؤولية الاجتماعية – جودة الحياة الوظيفية كما يلي:

$$Y = B_0 + B_1X$$

• الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات الاقتصادية وأثره على جودة الحياة الوظيفية - دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الواحات تقرت (ص ص 173-189) -

$$Y = 0.831 + 0.644X$$

حيث تمثل:

X: المسؤولية الاجتماعية.

Y: جودة الحياة الوظيفية.

وهو ما يعني أن الزيادة في بعد المسؤولية الاجتماعية بوحدة واحدة يساهم في زيادة جودة الحياة الوظيفية بقيمة 0.644 .  
بناء على ما سبق من التحليل لنتائج الاختبارات بالجدول أعلاه، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على ما يلي:  
H1: يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية بها .

2.III -2- اختبار الفرضيات الفرعية :

2.III -2-1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى :

قياس مستوى الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية.

H0: لا تتبنى المؤسسة محل الدراسة المسؤولية الاجتماعية بمستويات عالية.

H1: تتبنى المؤسسة محل الدراسة المسؤولية الاجتماعية بمستويات عالية .

الجدول (11) يوضح المتوسطات الحسابية ورتب والأهمية النسبية للمتغير المستقل (المسؤولية الاجتماعية)

المسؤولية الاجتماعية				
التقدير	الأهمية النسبية	الرتبة	المتوسط الحسابي	
مرتفع	% 86	02	2.59	المسؤولية الاقتصادية
مرتفع	% 85	03	2.56	المسؤولية القانونية
مرتفع	% 87	01	2.61	المسؤولية الأخلاقية
مرتفع	% 78	04	2.34	المسؤولية الخيرية
مرتفع	% 84	/	2.53	المسؤولية الاجتماعية

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات SPSS

يلخص الجدول أعلاه نتائج التقييم العام لمتغير الدراسة المسؤولية الاجتماعية وحسب الدراسة الميدانية فقد بلغ المتوسط الحسابي لمحور المسؤولية الاجتماعية 2.53 وبأهمية نسبية 84 % وهي تقع في مجال المرتفع.  
تأتي المسؤولية الاجتماعية بعدها الأخلاقي في مقدمة الأبعاد حيث بلغ متوسطها الحسابي 2.53 تليها المسؤولية الاقتصادية والقانونية بمتوسط حسابي 2.59 و2.56 على التوالي في حيث تحتل المسؤولية الخيرية المرتبة الأخيرة في ابعاد المسؤولية الاجتماعية بمتوسط حسابي 2.34 وجميعها يقع في مجال المرتفع.

بناء على ما سبق من التحليل لنتائج الاختبارات بالجدول أعلاه، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على ما يلي:  
H1: تتبنى المؤسسة محل الدراسة المسؤولية الاجتماعية بمستويات عالية .

2.III -2-2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية

قياس مستوى الالتزام بجودة الحياة الوظيفية.

H0: لا يتمتع عمال المؤسسة محل الدراسة بجودة حياة وظيفية.

H1: يتمتع عمال المؤسسة محل الدراسة بجودة حياة وظيفية .

الجدول (12) يوضح المتوسطات الحسابية ورتب والأهمية النسبية للمتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية)

جودة الحياة الوظيفية				
التقدير	الأهمية النسبية	الرتبة	المتوسط الحسابي	
متوسط	% 73	05	2.20	الأجور والمكافئات
متوسط	% 76	04	2.29	المشاركة في وضع القرارات
مرتفع	% 88	02	2.65	الصحة والسلامة المهنية
مرتفع	% 90	01	2.70	جماعة العمل
مرتفع	% 83	03	2.48	الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل
مرتفع	% 82	/	2.46	جودة الحياة الوظيفية

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات SPSS

يلخص الجدول أعلاه نتائج التقييم العام لمتغير الدراسة جودة الحياة الوظيفية وحسب الدراسة الميدانية فقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور جودة الحياة الوظيفية 2.46 وبأهمية نسبية 82 % وهي تقع في مجال المرتفع.

- الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات الاقتصادية وأثره على جودة الحياة الوظيفية - دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الواحات تقرت (ص ص 173-189) -

توزعت المتوسطات الحسابية لأبعاد جودة الوظيفية (لكل بعد على حدا) بين المرتفع والمتوسط، فقد وقع ضمن مجال المرتفع كل من بعد الصحة والسلامة المهنية، جماعة العمل، الموازنة بين العمل والحياة خارج العمل بمتوسطات حسابية 2.65، 2.70 و 2.48 على التوالي أما الإبعاد التي وقعت ضمن مجال المتوسط فهي الأجور والمكافآت، المشاركة في وضع القرارات بمتوسطات حسابية على 2.20 و 2.29 التوالي. بناء على ما سبق من التحليل لنتائج الاختبارات بالجدول أعلاه، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على ما يلي:

H1: يتمتع عمال المؤسسة محل الدراسة بجودة حياة وظيفية .

### III-2-3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة :

اثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية بعدها الاقتصادي على جودة الحياة الوظيفية.

H0: لا يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية بعدها الاقتصادي بالمؤسسة محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية بها.

H1: يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية بعدها الاقتصادي بالمؤسسة محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية بها .

الجدول (13) يوضح نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية (المسؤولية الاجتماعية بعدها الاقتصادي - جودة الحياة الوظيفية)

ANOVA تحليل التباين				معامل الانحدار	القيمة الثابتة	معامل التحديد	معامل الارتباط	المتغير
قيمة t	قيمة F	قيمة R	قيمة R	β1	β0	R2	R	المسؤولية الاقتصادية
0.000	25.554	0.000	0.492	0.469	1.246	0.242	0.492	

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباط طردي متوسط بين المسؤولية الاجتماعية بعدها الاقتصادي وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط  $R$  بين المتغيرين 0.492، وبلغت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار ممثلة في معامل التحديد  $R^2$  ما مقداره 0.242 وهو يدل على أن المسؤولية الاجتماعية بعدها الاقتصادي كمتغير مستقل تساهم بـ 24.2% في جودة الحياة الوظيفية في حين باقي القيمة 75.8% تفسره متغيرات أخرى.

كما كانت قيمة  $F$  مساوية لـ 25.554 وقيمة  $T$  مساوية لـ 5.055 ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 وعليه فإن النموذج ذو دلالة إحصائية.

من خلال الجدول أعلاه يمكن وضع معادلة الانحدار البسيط بين بعد المسؤولية الاجتماعية الاقتصادية - جودة الحياة الوظيفية كما يلي:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

$$Y = 1.246 + 0.469X$$

حيث تمثل:

X: المسؤولية الاجتماعية الاقتصادية.

Y: جودة الحياة الوظيفية.

وهو ما يعني أن الزيادة في بعد المسؤولية الاجتماعية الاقتصادية بوحدة واحدة يساهم في زيادة جودة الحياة الوظيفية بقيمة 0.469.

بناء على ما سبق من التحليل لنتائج الاختبارات بالجدول أعلاه، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على ما يلي:

H1: يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية بعدها الاقتصادي بالمؤسسة محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية بها .

### III-2-4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

اثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية بعدها القانوني على جودة الحياة الوظيفية.

H0: لا يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية بعدها القانوني بالمؤسسة محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية بها.

H1: يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية بعدها القانوني بالمؤسسة محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية بها .

الجدول (14) يوضح نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية (المسؤولية الاجتماعية بعدها القانوني - جودة الحياة الوظيفية)

ANOVA تحليل التباين				معامل الانحدار	القيمة الثابتة	معامل التحديد	معامل الارتباط	المتغير
قيمة t	قيمة F	قيمة R	قيمة R	β1	β0	R2	R	المسؤولية القانونية
0.000	26.172	0.000	0.496	0.481	1.232	0.247	0.496	

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات SPSS

الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات الاقتصادية وأثره على جودة الحياة الوظيفية - دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الواحات تقرت (ص ص 173-189) -

نلاحظ من الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباط طردي متوسط بين المسؤولية الاجتماعية بعدها القانوني وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط  $R$  بين المتغيرين 0.496، وبلغت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار ممثلة في معامل التحديد  $R^2$  ما مقداره 0.247 وهو يدل على أن المسؤولية الاجتماعية بعدها القانوني كمتغير مستقل تساهم بـ 24.7% في جودة الحياة الوظيفية في حين باقي القيمة 75.3% تفسره متغيرات أخرى.

كما كانت قيمة  $F$  مساوية لـ 26.172 وقيمة  $T$  مساوية لـ 5.116 ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 وعليه فإن النموذج ذو دلالة إحصائية.

من خلال الجدول أعلاه يمكن وضع معادلة الانحدار البسيط بين المسؤولية الاجتماعية القانونية - جودة الحياة الوظيفية كما يلي:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

$$Y = 1.232 + 0.481X$$

حيث تمثل:

$X$ : المسؤولية الاجتماعية القانونية.

$Y$ : جودة الحياة الوظيفية.

وهو ما يعني أن الزيادة في بعد المسؤولية الاجتماعية القانونية بوحدة واحدة يساهم في زيادة جودة الحياة الوظيفية بقيمة 0.481. بناء على ما سبق من التحليل لنتائج الاختبارات بالجدول أعلاه، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على ما يلي:  $H_1$ : يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية بعدها القانوني بالمؤسسة محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية بها .

### 2.III -2-5- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

اثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية بعدها الأخلاقي على جودة الحياة الوظيفية.

$H_0$ : لا يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية بعدها الأخلاقي بالمؤسسة محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية بها .

$H_1$ : يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية بعدها الأخلاقي بالمؤسسة محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية بها .

الجدول (15): يوضح نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية (المسؤولية الاجتماعية بعدها الأخلاقي - جودة الحياة الوظيفية)

المتغير	معامل الارتباط R	معامل التحديد $R^2$	القيمة الثابتة $\beta_0$	معامل الانحدار $\beta_1$	تحليل التباين ANOVA		
					قيمة F	قيمة t	sig
المسؤولية الأخلاقية	0.457	0.209	1.364	0.420	21.077	4.591	0.000

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباط طردي متوسط بين المسؤولية الاجتماعية بعدها الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط  $R$  بين المتغيرين 0.457، وبلغت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار ممثلة في معامل التحديد  $R^2$  ما مقداره 0.209 وهو يدل على أن المسؤولية الاجتماعية بعدها الأخلاقي كمتغير مستقل تساهم بـ 20.9% في جودة الحياة الوظيفية في حين باقي القيمة 79.1% تفسره متغيرات أخرى.

كما كانت قيمة  $F$  مساوية لـ 21.077 وقيمة  $T$  مساوية لـ 4.591 ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 وعليه فإن النموذج ذو دلالة إحصائية.

من خلال الجدول أعلاه يمكن وضع معادلة الانحدار البسيط بين بعد المسؤولية الاجتماعية الأخلاقية - جودة الحياة الوظيفية كما يلي:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

$$Y = 1.364 + 0.420X$$

حيث تمثل:

$X$ : المسؤولية الاجتماعية الأخلاقية.

$Y$ : جودة الحياة الوظيفية.

وهو ما يعني أن الزيادة في بعد المسؤولية الاجتماعية الأخلاقية بوحدة واحدة يساهم في زيادة جودة الحياة الوظيفية بقيمة 0.420. بناء على ما سبق من التحليل لنتائج الاختبارات بالجدول أعلاه، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على ما يلي:  $H_1$ : يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية بعدها الأخلاقي بالمؤسسة محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية بها .

- الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية وأثره على جودة الحياة الوظيفية - دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الواحات تقرت (ص ص 173-189) -

### III.2-6- اختبار الفرضية الفرعية السادسة

أثر لتطبيق المسؤولية الاجتماعية بعدها الخيري على جودة الحياة الوظيفية.

**H0:** لا يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية بعدها الخيري بالمؤسسة محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية بها.

**H1:** يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية بعدها الخيري بالمؤسسة محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية بها.

الجدول (16): يوضح نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية (المسؤولية الاجتماعية بعدها الخيري - جودة الحياة الوظيفية)

ANOVA تحليل التباين				معامل الانحدار	القيمة الثابتة	معامل التحديد	معامل الارتباط	المتغير
sig	قيمة t	sig	قيمة F	$\beta_1$	$\beta_0$	R2	R	المسؤولية الخيرية
0.000	5.964	0.000	35.567	0.383	1.566	0.308	0.555	

المصدر: من إعداد الباحثان اعتمادا على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباط طردي متوسط بين المسؤولية الاجتماعية بعدها الخيري وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط  $R$  بين المتغيرين 0.555، وبلغت القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار ممثلة في معامل التحديد  $R^2$  ما مقداره 0.308 وهو يدل على أن المسؤولية الاجتماعية بعدها الخيري كمتغير مستقل تساهم بـ 30.8% في جودة الحياة الوظيفية في حين باقي القيمة 69.2% تفسره متغيرات أخرى.

كما كانت قيمة  $F$  مساوية لـ 35.567 وقيمة  $T$  مساوية لـ 5.964 ومستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 وعليه فإن النموذج ذو دلالة إحصائية.

من خلال الجدول أعلاه يمكن وضع معادلة الانحدار البسيط بين بعد المسؤولية الاجتماعية الخيري - جودة الحياة الوظيفية كما يلي:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

$$Y = 1.566 + 0.383X$$

حيث تمثل:

$X$ : المسؤولية الاجتماعية الخيرية.

$Y$ : جودة الحياة الوظيفية.

وهو ما يعني أن الزيادة في بعد المسؤولية الاجتماعية الخيرية بوحدة واحدة يساهم في زيادة جودة الحياة الوظيفية بقيمة 0.383. بناء على ما سبق من التحليل لنتائج الاختبارات بالجدول أعلاه، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على ما يلي:

**H1:** يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية بعدها الخيري بالمؤسسة محل الدراسة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية بها.

### IV- الخلاصة:

من خلال هذه الدراسة تبين لنا بأن المسؤولية الاجتماعية تعد ممارسة مهمة للمؤسسات الاقتصادية بغية تحقيق مجموعة من الأهداف، فإذا اعتبرنا بأن الهدف الرئيسي لكل مؤسسة اقتصادية هو ضمان الاستمرارية، فالمسؤولية الاجتماعية هي إحدى السبل نحو ذلك ويتم من خلال بعدها الاقتصادي الرامي إلى تحقيق الأرباح وتعد الأبعاد الأخرى القانوني، الأخلاقي والخيري شأنها شأن البعد الاقتصادي وسيلة مثالية للاهتمام بالأطراف ذات الصلة بالمؤسسة كالدولة، المجتمع، العملاء ويتقدمهم في ذلك المورد البشري بالمؤسسة هذا الأخير الذي عمدت المؤسسات على الاهتمام به عن طريق العمل على تحقيق جودة حياة وظيفية تساهم في الحفاظ على استقرار المؤسسة، وفي ظل ذلك حاولنا من خلال الجانب الميداني للدراسة اختبار أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على جودة الحياة الوظيفية وتم ذلك بمؤسسة مطاحن الواحات تقرت وقد توصلت نتائج ذلك إلى ما يلي:

- يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة مطاحن الواحات تقرت في تعزيز جودة الحياة الوظيفية بها.
- تتبنى مؤسسة مطاحن الواحات تقرت المسؤولية الاجتماعية بمستويات عالية.
- يتمتع عمال المؤسسة محل الدراسة بجودة حياة وظيفية.
- يساهم تطبيق المسؤولية الاجتماعية بأبعدها الأربعة الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي والخيري (كل بعد على حدا) بمؤسسة مطاحن الواحات تقرت في تعزيز جودة الحياة الوظيفية بها.
- وانطلاقا من نتائج المتحصل عليها توصي هذه الدراسة مؤسسة مطاحن الواحات بما يلي:
- الحفاظ على المستويات العالية للمسؤولية الاجتماعية على باعتبارها تقدم قيمة مضافة للمؤسسة.
- إدراج ضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة مصلحة تعني بالمسؤولية الاجتماعية.



– الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات الاقتصادية وأثره على جودة الحياة الوظيفية – دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الواحات تقرت (ص ص 173–189) -

18 Almarshad, S., Toukabri, M., & Sorie, Y. (2019). Quality of Work Life as a Determinant of Social Responsibility in the Public Sector: The Case of the Governmental Sector of the Northern Borders Region in Saudi Arabia. *European Journal of Sustainable Development*, 8 (1), 82–98.

19 محمد فلاح. (2019). المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات الاعمال. عمان، الاردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

20 طاهر محسن منصور الغالي، وصالح مهدي محسن العامري. (2010). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال (الإصدار الثالثة). عمان، الاردن: دار وائل للنشر.

21 lance Moir. (2001). What do we mean by corporate social responsibility? *Corporate Governance*. 22–16، (2) 1،

22 أحمد متناوي. (2018). الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية وأثره على التنمية المستدامة – دراسة حالة مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بالشلف ECDE. *مجلة إقتصاديات شمال افريقيا*، 14 (18)، 295–304.

23 عبد اللطيف الحارون، ومحمد فارس المفلح. (2021). المسؤولية الاجتماعية. تأليف خالد الرابعة، نظريات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الادارة. المملكة الاردنية الهاشمية: دار مجد للنشر والتوزيع.

24 Jihane Dinia, Abdellatif Chakor. (2018). La Responsabilité Sociétale De L'entreprise: Les Différentes Approches Conceptuelles. *European Scientific Journal*. 189–165، (10) 14،

25 ابراهيم قدرى. (2015). أثر المسؤولية الاجتماعية في الأداء: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة السورية. اطروحة دكتوراه قسم إدارة الاعمال، جامعة دمشق، سوريا.

26 عثمان مدني، وسامية يغني. (2020). أثر الذكاء الاجتماعي في تبني المسؤولية الاجتماعية دراسة لعينة من أطباء القطاع الخاص. *مجلة العلوم الادارية والمالية*، 04 (01)، 73–84.

27 Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 39–48.

28 المنظمة العالمية للتقييس. (2010). ISO. الدليل الإرشادي للمواصفة القياسية الدولية iso 26000 للمسؤولية الاجتماعية. جنيف سويسرا.

29 masoud Birjandi, hamid Birjandi, manoochehr Ataei. (2013). The relationship between the quality of work life and organizational commitment of the employees of Darab cement company: Case study In Iran. *International Journal of Economics, Business and Finance*. 164–154، (7) 1،

30 عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية. *مجلة الدراسات والبحوث التجارية* (الثاني).

31 شراف عقون، ولقمان بوخدوني. (2020). جودة الحياة الوظيفية ودورها في استدامة راس المال البشري: نظرة عامة. *مجلة الافاق للدراسات الاقتصادية*، 5 (2)، 78–94.

32 <http://statistic-think.blogspot.com>

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

سلم بن زهرة، روضة جديدي (2024)، الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات الاقتصادية وأثره على جودة الحياة الوظيفية – دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الواحات تقرت، مجلة التنمية الاقتصادية، المجلد 09 (العدد 02)، الجزائر: جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر ص.ص 173–189.



SCAN ME