الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي – تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم اجتماع

UNIVERSITE ECHAHID CHEIKH
LARBI TEBESSI – TEBESSA

المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية وتعزيز القدرات الإبداعية لدى المرأة العاملة

- دراسة ميدانية: بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - لولاية خنشلة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في العلوم الاجتماعية
تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

إعداد الطالبة:
العارفة ربوش

إشراف الأستاذ الدكتور:
بلقاسم مزيوة

لجنة المناقشة

الإسم ولقب الأستاذ	الرتبة العلمية	مؤسسة الإنتساب	الصفة
ربيع مطلاوي	استاذ محاضر "أ"	جامعة الشيخ العربي التبسي . تبسة	رئيسا
بلقاسم مزيوة	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشيخ العربي التبسي . تبسة	مشرفا
فاطمة الزهراء مكلاتي	أستاذ محاضر "أ"	جامعة الشيخ العربي التبسي –تبسة–	مشرفا مساعد
نصر الدين حداد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة الشيخ العربي التبسي –تبسة–	مناقشا
إبراهيم بن زاوي	أستاذ محاضرأ	جامعة الشيخ العربي التبسي . تبسة .	مناقشا
عبد الله رقيق	أستاذ محاضر "أ "	جامعة الشهيد حم لخضر . الوادي .	مناقشا
مازن سليمان الحوش	أستاذ محاضر " أ "	جامعة قاصدي مربح . ورقلة .	مناقشا

السنة الجامعية:2025/ 2026

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي – تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم اجتماع

UNIVERSITE ECHAHID CHEIKH
LARBI TEBESSI – TEBESSA

المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية وتعزيز القدرات الإبداعية لدى المرأة العاملة

- دراسة ميدانية: بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز - لولاية خنشلة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في العلوم الاجتماعية
تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

جامعة العربي التبسي - تبسة
Université Larbi Tebessi - Tébessa

إعداد الطالبة:
العارفة ربوش

إشراف الأستاذ الدكتور:
بلقاسم مزيوة

لجنة المناقشة

الإسم ولقب الأستاذ	الرتبة العلمية	مؤسسة الإنتساب	الصفة
ربيع مطلاوي	استاذ محاضر "أ"	جامعة الشيخ العربي التبسي . تبسة	رئيسا
بلقاسم مزيوة	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشيخ العربي التبسي . تبسة	مشرفا
فاطمة الزهراء مكلاتي	أستاذ محاضر "أ"	جامعة الشيخ العربي التبسي –تبسة–	مشرفا مساعد
نصر الدين حداد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة الشيخ العربي التبسي –تبسة–	مناقشا
إبراهيم بن زاوي	أستاذ محاضرأ	جامعة الشيخ العربي التبسي . تبسة .	مناقشا
عبد الله رقيق	أستاذ محاضر "أ "	جامعة الشهيد حم لخضر . الوادي .	مناقشا
مازن سليمان الحوش	أستاذ محاضر " أ "	جامعة قاصدي مربح . ورقلة .	مناقشا

السنة الجامعية:2025/ 2026

شكر وعرفان

الشكر لله على توفيقنا✍

الشكر والعرفان والتقدير والإحترام للمؤطر الرئيسي✍

الأستاذ الدكتور: بلقاسم مزيوة

على كل ماقدمه من نصائح وتوجيهات في سبيل الارتقاء بمستجدات البحث العلمي.

كما أخص بالشكر والامتنان والعرفان:المؤطرة المساعدة:✍

الدكتورة: فاطمة الزهراء مكلاتي

والتي كانت ناقدة، ناصحة نافعة علميا ومحبة للخير.

حفظهما الله ورعاهما وجعلهما ذخرا للعلم والمعرفة

إهداء

إلى روح والدي. رحمه الله

إلى والدتي رزقها الله عمرا وسترا.

إخوتي الذين كانو سندا لايمل ولايميل.

إلى أساتذتي الذين ساهمو في إنجاح هذا العمل العلمي.

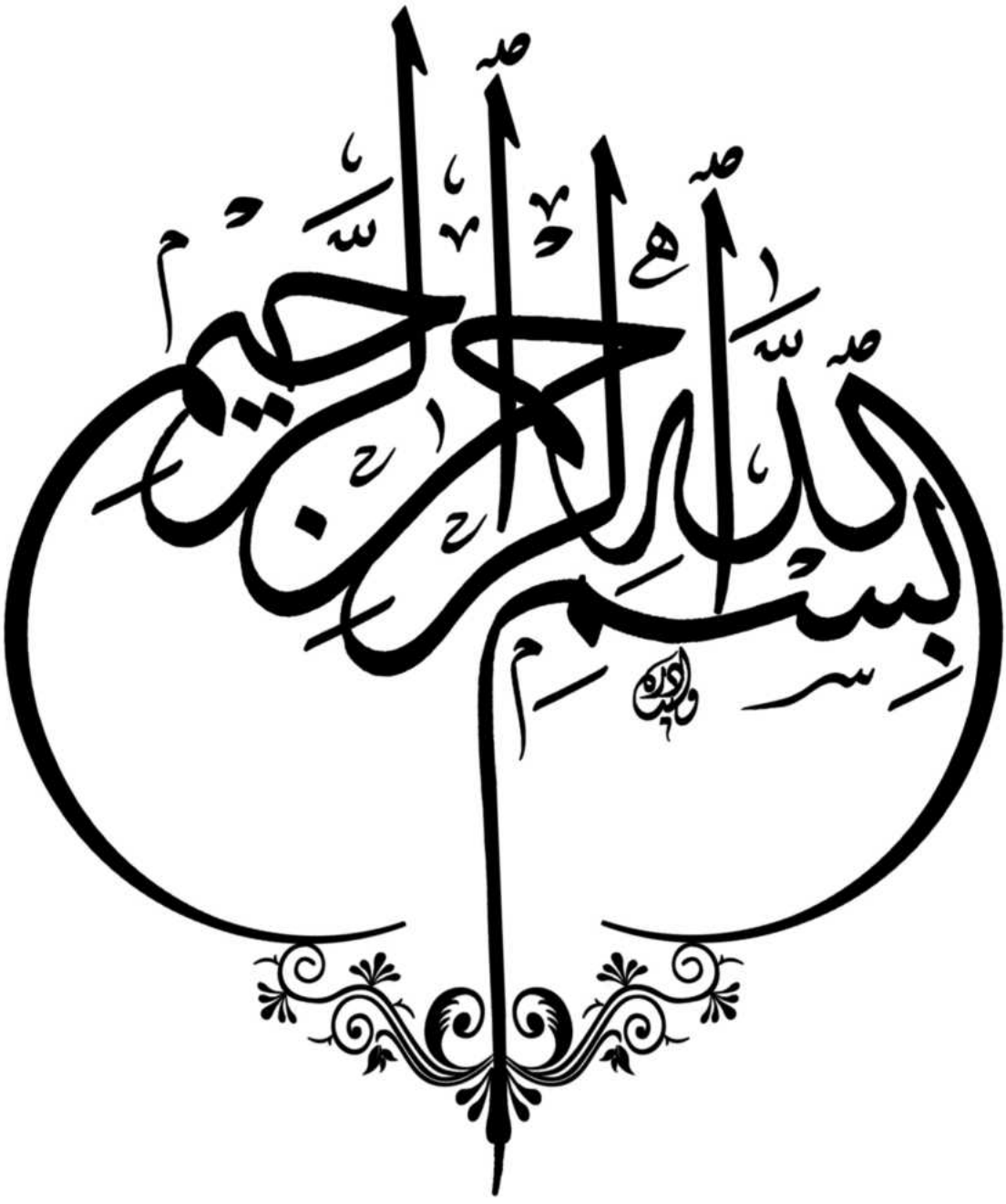
- د: نور الدين ميهوب.

- أ.د: وحيد دروات.

- جميع الأساتذة المحكمين لاستبيان الأطروحة.

- إلى كل عمال وعاملات الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة.

- إلى كل من يعرف الباحثة من بعيد أو قريب.


بسم الله الرحمن الرحيم

فهرس المحتويات

الفهـــــارس

فهرس المحتويات .....

فهرس الجداول: .....

فهرس الأشكال: .....

مقدمة: .....أ

الفصل الأول:الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة

أولا: أهميـــــة الدراسة:.....6

ثانيا: أهــداف الدراسة 7

ثالثا: أسباب إختيار موضوع الدراسة.....8 .9

رابعا: إشكالية الدراسة:.....10 -15

خامسا: فرضيات الدراسـة.....16- 20

سادسا: مفاهيم الدراسة 21-28

سابعا :الدراسات السـابقة 29-44

الفصل الثاني:التأصيل النظري لمتغيرات الدراسة

أولا: المسؤوليـة الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية..... 47 - 69

ثانيا: الإبداع التنظيمي ..... 69 - 79

ثالثا: المداخل النظرية المفسرة للمسؤولية الاجتماعية والإبداع التنظيمي..... 79 - 83

رابعا: المرأة العاملة ..... 83 - 89

الفهـــــارس

خامسا: مراحل تطورية للمؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ..... 89 - 95

الفصل الثالث:الإطار المنهجي للدراسة

أولا: مجالات الدراسة .....98 - 108

ثانيا: المنهج المستخدم في الدراسة .....108 - 109

ثالثا: أدوات جمع البيانات.....109 - 116

رابعا: أساليب التحليل المتبعة في الدراسة.....116-117

خامسا:خصائص مجتمع الدراسة .....117 - 123

الفصل الرابع:عرض وتحليل البيانات الميدانية للدراسة

أولا:. عرض وتحليل البيانات الميدانية للفرضية الأولى .....126 - 140

ثانيا:عرض وتحليل البيانات الميدانية للفرضية الثانية:.....140 - 152

ثالثا: عرض وتحليل البيانات الميدانية للفرضية الثالثة: .....152 - 175

الفصل الخامس: إستخلاص نتائج الدراسة ومناقشتها

أولا: إستخلاص النتائج العامة للدراسة 175

ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.....176-182

ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء نظريات التنظيم.....182 - 192

خاتمة: 193

قائمة المصادر والمراجع: 197-205

الفهـــــارس

ملاحق الدراسة: .....205 - 223

ملخص:.....223-227

الفهـــــارس

فهـــــــرس الجداول

الجدول رقم 1: يوضح تفريغ بيانات تحكيم أداة الإستبيان..... 114

الجدول رقم 2: يوضح معامل ارتباط بيرسون للفرضية الأولى.....110

الجدول رقم 3: يوضح معامل ارتباط بيرسون للفرضية الثانية 114

الجدول رقم4: يوضح معامل ارتباط بيرسون للفرضية الثالثة 115

الجدول رقم5:يوضح الصدق البنائي لأداة الدراسة 115

الجدول رقم6: يوضح نتائج ألفا كرونبخ..... 116

الجدول رقم7:يوضح معيار الحكم على درجات المقياس الخماسي المعتمد في الدراسة 117

الجدول رقم8:يوضح نسب وتكررات متغير العمر لمجتمع الدراسة..... 118

الجدول رقم9: يوضح متغير المستوى التعليمي لمجتمع الدراسة 119

الجدول رقم10: يوضح طبيعة الشهادة لدى مجتمع الدراسة 120

الجدول رقم11: يوضح الحالة العائلية لمجتمع الدراسة..... 121

الجدول رقم12: يوضح أقدمية العمل لمجتمع الدراسة..... 122

الجدول رقم13: يوضح الفئة المهنية لمجتمع الدراسة 123

الجدول رقم14: يوضح البيانات الكمية المتعلقة بلعملية التدريبية والإحساس بمشكلات العمل..... 127

الجدول رقم:15 يوضح البيانات الكمية المتعلقة بأنظمة الحوافز وفرص قبول المخاطرة 142

الفهـــــارس

الجدول رقم16: يوضح البيانات الكمية المتعلقة بالخدمات الاجتماعية ومرونة أداء الأنشطة 155

الجدول رقم17: يوضح نتائج إختبر الفرضية الأولى 170

الجدول رقم18: يوضح نتائج إختبر الفرضية الثانية 172

الجدول رقم 19: يوضح نتائج إختبر الفرضية الثالثة والأخيرة..... 174

الفهـــــارس

فهـــرس الأشكال

الشكل رقم 1: يوضح معالم إشكالية الدراسة..... 15

الشكل رقم 2: يوضح نموذج صياغة فرضيات الدراسة 16

الشكل رقم 3: يوضح ارتباط مؤشرات الفرضية الأولى..... 18

الشكل رقم 4: يوضح ارتباط مؤشرات الفرضية الثانية 19

الشكل رقم 5: يوضح ارتباط مؤشرات الفرضية الثالثة 20

الشكل رقم 6: يوضح هرم كارول للمسؤوليةالاجتماعية 54

الشكل رقم 7: يوضح السلوكات الأربعة للمؤسسة تجاه المسؤولية الاجتماعية..... 71

الشكل رقم8 : يوضح علاقةأبعاد الإبداع التنظيمي فيما بينها 73

الشكل رقم 9: يوضح مصادر الإبداع..... 118

الصورة رقم 10: توضح بيان إحصائي لمشاركة المرأة في سوق العمل 119

الصورة رقم 11: توضح بيان إحصائي لمعدل النساء في الوظائف العمومية 120

الشكل رقم 12: يوضح متغير العمرلمجتمع الدراسة 121

الشكل رقم 13: يوضح الحالة العائلية لمجتمع الدراسة 122

الشكل رقم 14:يوضح طبيعة الشهادة لمجتمع الدراسة.....121

الفهـــــارس

الشكل رقم 15: يوضح الحالة العائلية لمجتمع الدراسة.....122

الشكل رقم 16: يوضح أقدمية العمل لمجتمع الدراسة.....123

الشكل رقم 17:يوضح الفئة المهنية لمجتمع الدراسة.....124

مقدمة

مقدمة

شهدت الألفية الأخيرة تحولات هائلة مست كل مجالات الحياة (الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية، السياسية، الدينية)، للعالمين العربي والغربي، بسبب تسارع وتيرة التطورات التكنولوجية التي عززت سيادة التنافس بين الدول، في مواكبة مستجدات الثورة المعلوإتصالية، والتي انتهجت تدرجا في أنماط التحول التكنولوجي بداية بالإدارة الإلكترونية، ثم الرقمنة، فالذكاء الاصطناعي، كل هذه التسميات دفعت بدول العالم لتجنيد كافة إمكانياتها المادية والبشرية، للإستفادة منها إيجابيا من خلال السيطرة الاقتصادية على السوق العالمية والتي وجهت خصيصا إلى دول العالم العربي المستهلكة، على غرار الدولة الجزائرية التي استجابت لكل تلك التغيرات باستغلالها في تنمية وظائف الأنساق الاجتماعية، أو بتعبير أدق عقلنة العمليات المؤسساتية من خلال الاستفادة الإيجابية من التحولات القائمة، مثل مواكبتها للرقمنة، والمشاريع الاقتصادية الناشئة بمختلف أنواعها، خاصة أن المجال الاقتصادي يعد القاعدة المتينة لرفاه الدولة الجزائرية.

إذ يعد القطاع الاقتصادي الجزائري بعدا هاما في إحداث التنمية والرقي الوطنيين، من خلال ذلك الدور الذي تؤديه المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، والتي شهدت عدة مراحل مست هيكلتها إلى غاية تخلصها من التبعية الغربية، ما جعلها مرنة أمام كل التغيرات السالفة الذكر، إضافة إلى انتهاجها عدة سياسات، حفزت استمرارها من خلال محافظتها على التوازن التنظيمي بين مواردها المادية والبشرية، إذ أنها التزمت بكل واجباتها تجاه مستخدميها من خلال تطبيقها لمعايير المسؤولية الاجتماعية والتقيد بأبعادها القانونية والأخلاقية خاصة لتحقيق المواءمة بين مدخلاتها وعوائدها.

وفي ذات السياق فإن مفهوم المسؤولية الاجتماعية أخذ انتشارا علميا واسعا من قبل العلماء في تلك الدراسات الأولية التي انبثقت عنها العديد من النظريات المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية في جل التخصصات العلمية، والمؤسسات باختلاف وظائفها، والأهم من ذلك الدراسة الراهنة التي مزجت بين لغة

الأرقام والحروف (الكم والكيف) لتبيان هدفها العام المتمثل في كيفية إسهام المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية في تعزيز القدرات الإبداعية لدى المرأة العاملة بها، إذ تم في هذه الدراسة ربط المسؤولية الاجتماعية بشق من الإبداع التنظيمي، المتمثل في القدرات الإبداعية للمرأة العاملة، هذه الأخيرة التي مثلت نقطة جوهرية في العملية الإبداعية للمؤسسات الوطنية على غرار القطاع الاقتصادي.

وبناء على ذلك انتهجنا عدة أبعاد تندرج ضمن المتغيرات الكلية للدراسة، لفهم تلك السبل التي بها يتم تعزيز القدرات الإبداعية من قبل المسؤولية الاجتماعية مثل: العملية التدريبية، الإحساس بمشكلات العمل، أنظمة الحوافز، زيادة فرص قبول المخاطرة، الخدمات الاجتماعية، مرونة أداء الأنشطة في محاولة لإزالة اللبس عنها في الميدان الاقتصادي (الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة).

ومحاولة منا للإلمام بجوانب الدراسة، ونتيجة لذلك اشتملت الدراسة على خمسة فصول:

الفصل الأول: الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة، تضمن أهداف وأسباب، وأهمية الدراسة، ثم إشكالية مرفوقة بتساؤل رئيسي، ثم فرضيات ومفاهيم الدراسة، والدراسات السابقة في الموضوع.

الفصل الثاني: احتوى على التأصيل النظري لمتغيرات الدراسة المسؤولية الاجتماعية، الإبداع التنظيمي، النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية والإبداع التنظيمي، المرأة العاملة، تطور المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية.

الفصل الثالث: الاجرءات المنهجية للدراسة: تضمن: مجالات الدراسة، المنهج المستخدم، أدوات جمع البيانات، أساليب التحليل، خصائص مجتمع الدراسة (الحصر الشامل).

الفصل الرابع: عرض وتحليل البيانات الميدانية للدراسة: تضمن عرض وتحليل البيانات الميدانية للفرضيات الثلاثة الواردة في الدراسة.

الفصل الخامس: استخلاص نتائج الدراسة ومناقشتها: تم في هذا الفصل استخلاص نتيجة كل فرضية مع قولبتها في شكل نتيجة عامة، إضافة إلى مناقشتها في ظل الدراسات السابقة والنظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية والإبداع التنظيمي.

وأخيرا حاولنا إرفاق الدراسة بخاتمة وجملة من التوصيات، مع توضيح الآفاق التي يمكن للدراسة تحقيقها مستقبلا.

الفصل الأول

الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة

أولا: أهمية الدراسة

ثانيا: أهداف الدراسة

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع

رابعا: إشكالية الدراسة

خامسا: فرضيات الدراسة

سادسا: مفاهيم الدراسة

سابعا: الدراسات السابقة

لمفهوم المسؤولية الاجتماعية صيت كبير في دراسات الباحثين، لما لها من أدوار إيجابية في ضبط العمليات الإدارية والتنظيمية، بما يحفز المؤسسات على غرار الاقتصادية منها بالالتزام بواجباتها تجاه الموارد البشرية خاصة المرأة العاملة، لذلك سيتم في هذا الفصل التطرق إلى العديد من النقاط المتعلقة بأهمية وأهداف الدراسة، ثم الأسباب المتعلقة باختيار الباحثة لموضوع الدراسة، كذلك إشكالية مفادها تساؤل يمهد لنا فرضيات الدراسة، ثم إزالة اللبس والغموض عن مفاهيم الدراسة، وأخيرا طرح لأبرز الدراسات السابقة ذات الصلة بالدراسة الحالية (المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية وتعزيز القدرات الإبداعية لدى المرأة العاملة).

أولا: أهميـــــــة الدراسة:

يستمد موضوع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية وتعزيز القدرات الإبداعية لدى المرأة العاملة، أهميتة من مكانة المؤسسة الاقتصادية في المجتمع الجزائري، والتي تعتبر نسقا يؤدي عدة أدوار ويلبي احتياجات الموارد البشرية بمختلف فئاتها من الناحيتين المادية والمعنوية، فضلا عن تلك التمثلات الاجتماعية القديمة التي كانت تعتبر أن المؤسسة بناء يحقق أهدافا ربحية فقط، بالإضافة إلى تجسيد الدور النسوي داخل المؤسسة ميدان الدراسة وجعل المرأة محورا أساسيا في العملية الإبداعية، وذلك من خلال مجموعة من الالتزامات (أخلاقية، اجتماعية، اقتصادية) تلتزم بها المؤسسة لتعزيز قدراتها الإبداعية، وقد يكتسي متغير المسؤولية الاجتماعية دورا بالغ الأهمية من خلال الإحاطة بأبعاده وقياسها وفق مؤشرات ذات دلالة واقعية في المؤسسة ميدان الدراسة، خاصة إذا ما تم التطرق لمراحل تطورها منذ الاستقلال إلى يومنا هذا والدور الذي تلعبه في مجال التنمية بمفهومها الواسع، والباحث في علم اجتماع التنظيم والعمل لا بد أن يكون على دراية كافية بخبايا هذه المؤسسة.

وعن الأهمية العلمية يمكن القول أن هذه الدراسة سوف تثري الرصيدين العلمي والمعرفي، وتواكب مستجدات التراكم المعرفي خاصة في ظل قلة مثل هكذا مواضيع على حد علم الباحثة، بالإضافة إلى تزويد المكتبة الجامعية بمرجع جديد حول إبداع المرأة على وجه الخصوص يُمكِّن الطلبة والباحثين من الرجوع إليه في المستقبل، واعتماده ركيزة علمية وأكاديمية، من جهة أخرى يمكنهم من توسيع معارفهم والإلمام الشامل بجوانب هذه الدراسة، وهذا سوف يكون بمثابة إضافة علمية لعلم الاجتماع التنظيم والعمل، في ظل تدارك جميع التوصيات والمقترحات التي تمثل عائدا علميا وعمليا يساهم في حل المشكلات التنظيمية في المؤسسة الجزائرية.

ثانيا: أهـــــداف الدراسة

يعتبر الهدف بمثابة بوصلة توجه نتائج البحث، ويكون الهدف واضحا إذا تمكن الباحث من فهم مقتضيات دراسته وأحاط بكل جوانبها، لذلك كان الهدف الرئيسي للدراسة محاولة معرفة وكشف كيفية تعزيز المسؤولية الاجتماعية للقدرات الإبداعية لدى المرأة العاملة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز، وذلك من خلال ما يلي:

- محاولة معرفة وكشف كيفية مساهمة عملية التدريب في تطوير قدرة الإحساس بالمشكلات لدى المرأة العاملة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز.
- محاولة معرفة كيف تساعد أنظمة الحوافز على زيادة فرص قبول المخاطرة لدى المرأة العاملة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز.
- محاولة الكشف عن كيفية مساهمة الخدمات الاجتماعية للمرأة العاملة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز في أداء الأنشطة المسندة إليها بطريقة مرنة.

كما سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق بعض الأهداف الجانبية المتمثلة على سبيل المثال فيما يلي:

- معرفة كل ما يرتبط بالمسؤولية الاجتماعية في الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز تجاه المرأة العاملة بها.
- الإلمام بمجتمع الدراسة (المرأة العاملة) والتطرق إلى الأساليب الإبداعية التي تتبعها لإنجاح أهداف الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز.

❖ معرفة واقع المرأة العاملة وأساليبها الإبداعية في الوقت الراهن

ثالثا: أسباب اختيار موضوع الدراسة

يعد السبب بمثابة عملية تحفيزية للبحث يبث فيه الحماس العلمي لمواصلة مسيرته العلمية حول موضوع دراسته، ومن بين الأسباب التي دفعت الباحثة للبحث في عنوان دراستها نجد ما يلي:

1 الأسباب الذاتية:

❖ الإحساس بمشكلة الدراسة كون أن أحد متغيراتها يتعلق بالمرأة كمورد بشري.

❖ الرغبة الشخصية في معرفة مستجدات المسؤولية الاجتماعية اقتصاديا.

❖ ميولات الباحثة لدراسة المواضيع المتعلقة بإبداع المرأة العاملة.

❖ الاهتمام الشخصي والشغف العلمي بموضوع الدراسة.

❖ الرغبة الشخصية في معرفة أبعاد القدرات الإبداعية للمرأة العاملة في الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز.

2 الأسباب الموضوعية:

❖ موضوع المسؤولية الاجتماعية موضوع متجدد باستمرار.

❖ موضوع المسؤولية الاجتماعية يتموقع في صلب التخصص (علم اجتماع التنظيم والعمل).

- معرفة واقع المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، خاصة في الوقت الراهن بعد كل التغيرات التي مرت بها. (مرحلة التسيير الذاتي، التسيير الاشتراكي، إعادة الهيكلة والاستقلال).

- الإحاطة والإلمام العامين بمتغيرات الدراسة، لإثراء تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، من ناحية التراكم المعرفي الجديد.

رابعا: إشكالية الدراسة:

تعد التغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية المرتبطة بالتحولات العالمية في شتى المجالات، منعطفا حاسما في إحداث التطور والنمو الاجتماعي من جهة وظهور فجوات في مختلف نواحي الحياة من جهة أخرى، وقد شهدت العقود الأخيرة مجموعة من التغيرات الطارئة نتيجة لذلك، وكانت لها مجموعة من التداعيات الإيجابية والسلبية على المجتمع باختلاف شرائحه وبناءاته وهذا ما استدعى تكاثف جهود المجتمع بمختلف مؤسساته الاقتصادية، الصناعية، الخدماتية كل حسب وظيفتها (إنتاج السلع حسب قانون العرض والطلب، تقديم خدمات لمختلف فئات المجتمع)، خاصة وأن المؤسسة نسق مفتوح في تفاعل دائم ومستمر مع محيطها ماجعل هذه الأخيرة تولي اهتماما واسعا لمواردها البشرية بجميع فئاتها(ذكور، إناث) من خلال تبني مجموعة من الالتزامات لتفعيل الرضا الاجتماعي للفاعلين فيها وتحقيق الصالح العام.

وتعد المرأة العاملة كمورد بشري بمثابة القلب النابض للتنمية الاجتماعية من خلال مكانتها في الأسرة التي تعتبر نواة المجتمع، فهي المربية والمدبرة التي يقع على عاتقها جل الارتباطات المنزلية، كما تعتبر فاعلة اقتصادية من منطلق أدائها لوظائف مختلفة باختلاف المؤسسات التي مثلت فيها المشاركة النسوية مكسبا اقتصاديا، والمؤسسة الجزائرية كغيرها من المؤسسات وفي ظل السياسات الرامية لزيادة الطلب على عمالة المرأة، وتميز الخطاب فيها بدعم المرأة في سوق العمل وممارسة المسؤولية الاجتماعية تجاه هذا المورد البشري (المرأة) حتى تتمكن من تفجير قدراتها الإبداعية.

إذ بيّن العلماء والباحثون في مجال التنظيم والإدارة والعلوم الاقتصادية أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية لا يأخذ بوجهة النظر الهادفة إلى تعظيم الأرباح فقط؛ وإنما يضع في الحسبان أيضا بأن المؤسسة وحدة اجتماعية تؤدي العديد من الأدوار الاجتماعية خاصة الأنشطة المسندة إليها، تجاه زبائنها وكذا أصحاب

المصالح ومواردها باختلاف إنتماءاتها الفئوية (إطارات، مهارة، تنفيذ) وانتماءاتها الجندرية (ذكور وإناث) خاصة وأن فئة الذكور تستطيع تحمل أعباء المؤسسة الداخلية والخارجية، نظرا لما تمتلكه من مؤهلات جسمية وفكرية وحرية التصرف دون قيود على عكس الفئة النسوية التي تربطها مسؤوليات أسرية وتحفّظ اجتماعي، خاصة وأن المرأة في المجتمع الجزائري تخضع لعدة عوامل تعيق سير عملها مثل: عدم تكيفها مع بعض الوظائف التي تقتصر فقط على جنس الرجال أو الأساليب التنظيمية التي ترتبط بها مثل ساعات العمل الطويلة (الدوام الليلي) التي لا تتناسب مع عملها.

أو ما يطلق عليه الخضوع لمبدأ الأعراف والتقاليد الاجتماعية التي رافقت تنشئتها منذ البداية، ورغم ذلك فالمرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية تقلدت مجموعة من الوظائف المختلفة باختلاف مستوياتها التنظيمية، ما جعل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تحاول الالتزام بتوفير العمليات التدريبية، التقيد بنظام الحوافز(المادية والمعنوية)، توفير الخدمات الاجتماعية، خاصة وأن المنظمة على عقد مع المجتمع يقتضي مبادلات تتمثل في المدخلات والمخرجات التي تخضع لمتطلبات نوعية السوق (سوق العمل، سوق السلع) ومع ارتفاع أعداد أصحاب المصالح الذين تختلف وتتناقض أهدافهم والتي تسعى إلى تعظيم الأرباح، الأمر الذي أدى إلى ظهور بوادر واضحة في إبراز دور المؤسسة تجاه بيئتها، كجزء من إستراتيجياتها؛ لأن المنتج أو الخدمة التي تقدمها يجب أن يتفق مع محددات المجتمع (المستهلكين، والعملاء، الزبائن...). كذلك يجب أن يراعي متطلبات البيئة (ألا يكون مصدر ضرر لها) ليتم تفعيل الميزة التنافسية بين جميع الأطراف الناشطة في القطاع الاقتصادي، وفي نفس السياق أدى ذلك إلى تحديد حقوق وواجبات المرأة العاملة والتي أثبتت هي الأخرى مكانتها داخل المؤسسة الاقتصادية عن طريق تقديمها أساليب وخطط عمل جديدة تمثلت في طرح قدراتها الإبداعية على أرض الواقع.

خاصة وأن عالم اليوم متسارع في مواكبة مستجدات الثورة المعلوإتصالية، التي تعتبر المورد البشري أصلا من أصول المؤسسة ورأس مالها الفكري، انطلاقا من قدراته الإبداعية، وبالتالي فالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية كغيرها من المؤسسات العالمية حاولت الاهتمام بمواردها البشرية واستغلالها الاستغلال الأمثل، لتفجير طاقاتها وقدراتها ومهاراتها وخبراتها لتحقيق الأهداف التي رسمتها، وهذا على مستوى كل فئاتها مهما كانت مواقعها التنظيمية، حيث شكلت المرأة حيزا هاما في التركيبة البشرية لموارد هذه المؤسسة لما لها من أدوار مهمة في الحياة الاجتماعية والعملية.

لتتمكن من إثبات مكانتها الوظيفية داخل المؤسسة والوقوف جنبا إلى جنب مع الرجل، وبالنظر إلى هذه المعطيات، فالمرأة العاملة بالمؤسسة الجزائرية مطالبة بتحسين قدراتها الإبداعية لمجابهة تحديات مستجدات العصر الراهن، من خلال التوسع في تقديم أفكار وأساليب عمل جديدة والإحساس بالمشكلات التنظيمية والمرونة في أداء الأنشطة المسندة إليها، لذلك مثلت عمالة المرأة عنصرا فعالا في زيادة الرفاه الاقتصادي، من خلال امتداد نشاطها إلى مختلف القطاعات الأخرى (العامة والخاصة) لإتاحة المجال لتقدم المؤسسة الاقتصادية ووصولها إلى الرواج والريادة؛ نتيجة لتهيئتها المناخ الملائم لتتمكن المرأة العاملة من طرح قدراتها الإبداعية مع القدرة على الموازنة بينها، دون مواجهة أي عراقيل في تعاملها مع مختلف الوظائف المسندة إليها (وظائف تكنولوجية، إدارية، محاسبتية) وأن تمتلك المرونة الكاملة في استغلال قدراتها الإبداعية تماشيا وأهداف المؤسسة، لاسيما وأن الإبداع أصبح من أهم المميزات التنافسية ذات المدى الطويل في مواجهة التحديات المعاصرة للمؤسسة الاقتصادية.

والمؤسسة الاقتصادية الجزائرية بدورها مرت بالعديد من الإصلاحات عبر مراحل تطورها، بحيث سعت إلى القضاء على الفوارق بين مواردها البشرية بجميع فئاتها، (ذكور، إناث) لسيادة العدالة الاجتماعية داخل

المؤسسة الاقتصادية، وفسح المجال لها فيما يتعلق باتخاذ المبادرات والإجراءات التي يرونها ملائمة، إضافة إلى منحهم هامشا من الحرية في إبداء آرائهم حول طرق أداء الأنشطة المسندة إليها في المؤسسة الاقتصادية، وبذلك تُغلّب المؤسسة جانبا من العلاقات الإنسانية على الطابع الآلي التقليدي تبعا لنوعية نشاطها، والسعي للقضاء على التوترات التي من شأنها تشتيت وعرقلة أداء مواردها البشرية، من خلال منحهم صلاحية التنظيم والتخطيط والرقابة وحثهم على المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم سياسات العمل، وفي ذات السياق اهتمت المؤسسة الاقتصادية بمشاكل العمال وقضاياهم من خلال تشكيل هيئات للسماح لهم بطرح انشغالاتهم ومشكلاتهم، سعيا منها لإشباع حاجاتهم المعنوية والمادية وسيادة التعاون بين جماعات العمل من عمال وإداريين.

وتبقى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية بجميع أبعادها في سياقها الإنساني والعام واحدة من محددات نجاح هذه الأخيرة، كما أن القدرات الإبداعية تمثل سمات مميزة تنفرد بها المرأة العاملة، من خلال إنتاج الأفكار والعمليات التي تمثل تلك الصورة المتكاملة والمُوازنة بين مدخلات وعوائد المؤسسة الاقتصادية، بما يحقق أهدافها ويحسن من إنتاجها. وفي هذا الصدد تسعى الدراسة الحالية، لمعرفة كيفية إسهام المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية في تعزيز القدرات الإبداعية للمرأة العاملة من خلال طرح السؤال المركزي الآتي:

- **كيف تساهم المسؤولية الاجتماعية للشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بولاية خنشلة في تعزيز القدرات الإبداعية للمرأة العاملة بها؟**

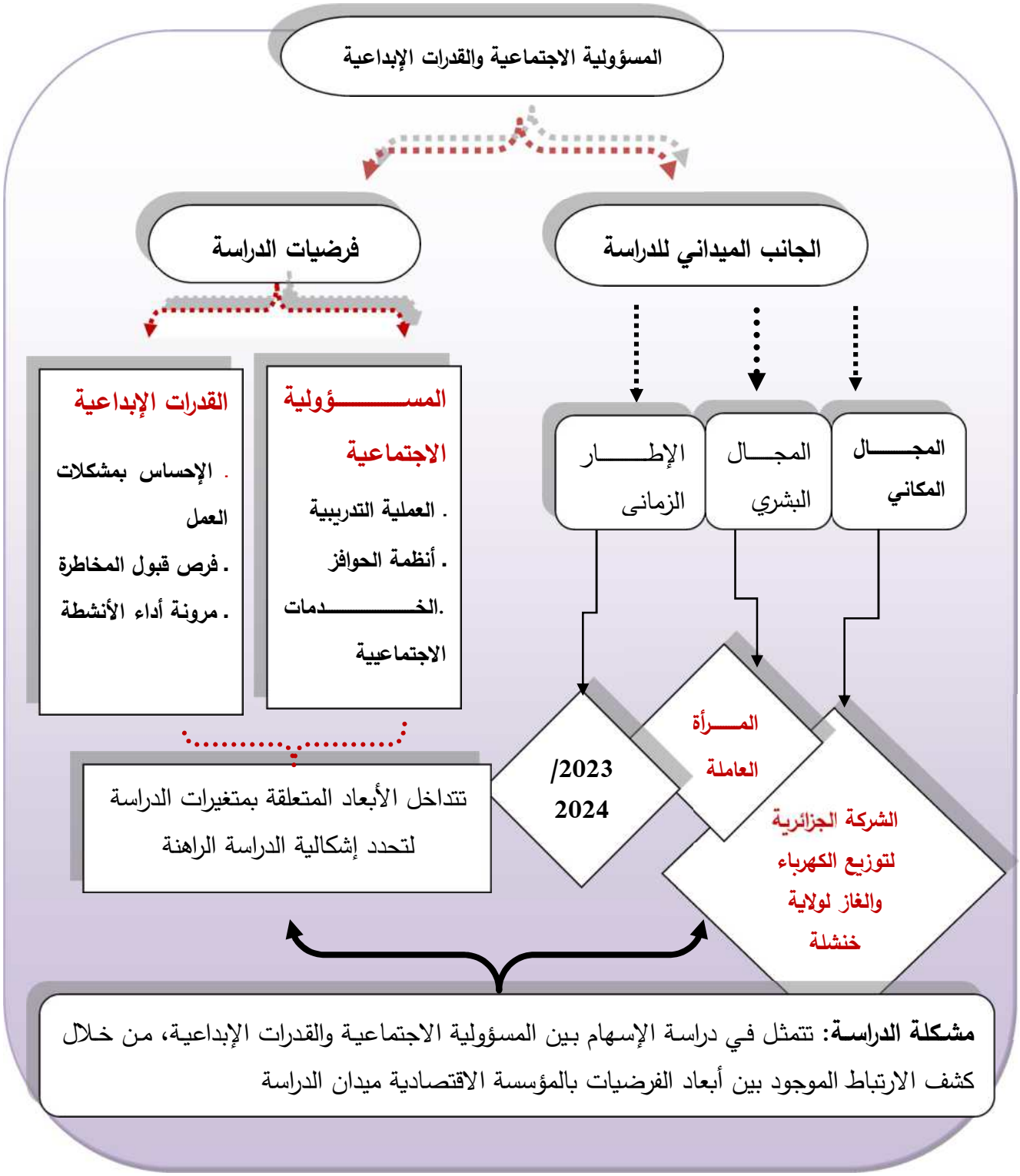
لتتفرع منه الأسئلة الآتية:

1.ما مساهمة العمليات التدريبية في تعزيز قدرة الإحساس بمشكلات العمل للمرأة العاملة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بولاية خنشلة؟

2.ما مساعدة أنظمة الحوافز على الرفع من قبول المخاطرة للمرأة العاملة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بولاية خنشلة؟

3.ما مساهمة الخدمات الاجتماعية في زيادة مرونة أداء الأنشطة المسندة للمرأة العاملة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بولاية خنشلة؟

الشكل رقم 1: يوضح معالم إشكالية الدراسة



المصدر: الباحثة

خامسا: فرضيات الدراســـة

بعد طرح المشكلة البحثية، في شكل تساؤل رئيسي مرفوقا بتساؤلات فرعية، وتخمينات متمثلة في الإجابات المؤقتة لها (فرضيات الدراسة)، يمثل الميدان الحكم الرئيسي في إثبات صدقها وصحتها، خاصة أن للفرضيات أهمية كبيرة في تدرج مستجدات الظاهرة السوسيولوجية، لذلك تم صياغة ثلاث فرضيات فرعية مفادها:

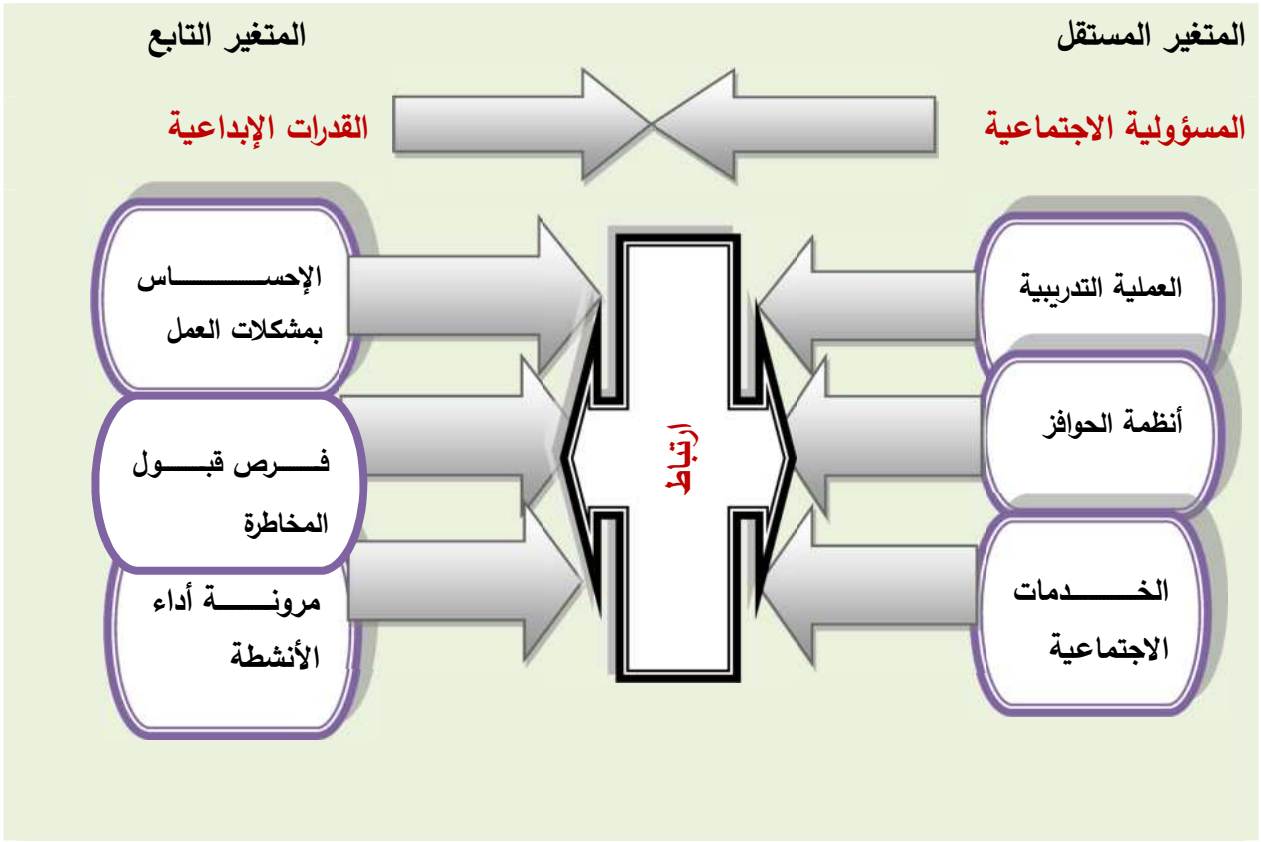
1. ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بعملية التدريب يعزز قدرة المرأة العاملة بها على الإحساس بمشكلات العمل.

2. ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بأنظمة الحوافز يزيد من فرص قبول المرأة العاملة بها للمخاطرة.

3. ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بالخدمات الاجتماعية يزيد من مرونة المرأة العاملة بها في أداء الأنشطة المسندة إليها.

تم التقيد بثلاث فرضيات لتفادي تكرار الأبعاد التي تطرق لها الباحثون الأوائل في معالجتهم لظاهرة المسؤولية الاجتماعية والإبداع التنظيمي، من ناحية صياغة نفس الأبعاد وربطها ببعضها البعض، أيضا من ناحية تكرار المؤشرات الميدانية، خاصة أن الدراسة الراهنة كانت سباقة في الإتيان بأبعاد أكثر جدة وأصالة مثل: الخدمات الاجتماعية، فرص قبول المخاطر، مرونة أداء الأنشطة، وبهذا نكون قد تقيدنا بالرقم 3 لعدم الخروج عمّا هو محدد من أبعاد جديدة مواكبة لمتطلبات المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، وبالضبط مع مجتمع المرأة العاملة المدروس.

الشكل رقم 2: يوضح نموذج صياغة فرضيات الدراسة



المصدر : الباحثة

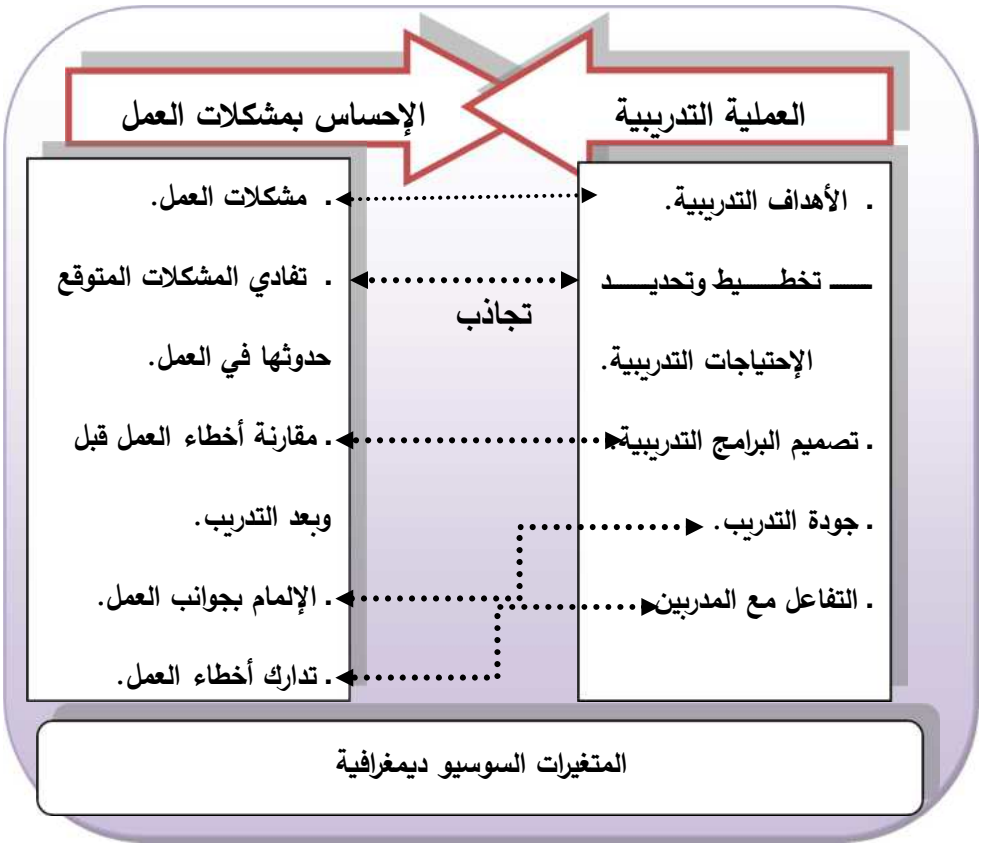
بما أن الدراسة تضم متغيرين: متغير مستقل متمثل في المسؤولية الاجتماعية ومتغير تابع يتمثل في القدرات الإبداعية، فإنه انتهج في ذلك مبدأ تفكيك المتغيرين إلى أبعاد فرعية، كما هو مبين في الشكل رقم 1 أعلاه: حيث تم تفكيك متغير المسؤولية الاجتماعية إلى ثلاثة أبعاد هي: العملية التدريبية . أنظمة الحوافز . الخدمات الاجتماعية، إضافة إلى تفكيك متغير القدرات الإبداعية إلى ثلاثة أبعاد أيضا ممثلة في: الإحساس بمشكلات العمل، فرص قبول المخاطرة، ومرونة أداء الأنشطة، لدى مجتمع المرأة العاملة في ميدان المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية (الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة).

- **مؤشرات الفرضيات الواردة في الدراسة**

تعد المؤشرات دلالة توضيحية لأبعاد الدراسة الراهنة، لذلك اعتمدت الباحثة على توليفة ميدانية ونظرية، لابتكار مؤشرات ميدانية ناتجة عن الاستطلاع الميداني أحيانا، وأحيانا أخرى بالعودة إلى الدراسات السابقة، للتنويع في الأسئلة المتبعة في إستبيان الدراسة والوقوف الإمبريقي النظري على مدى صحة فرضيات الدراسة الحالية. وفيما يلي تترجم الأشكال الثلاثة أسفله مؤشرات كل بعد من أبعاد الفرضية وارتباطها ببعضها البعض.

الشكل رقم 3: يوضح ارتباط مؤشرات الفرضية الأولى التي مفادها:

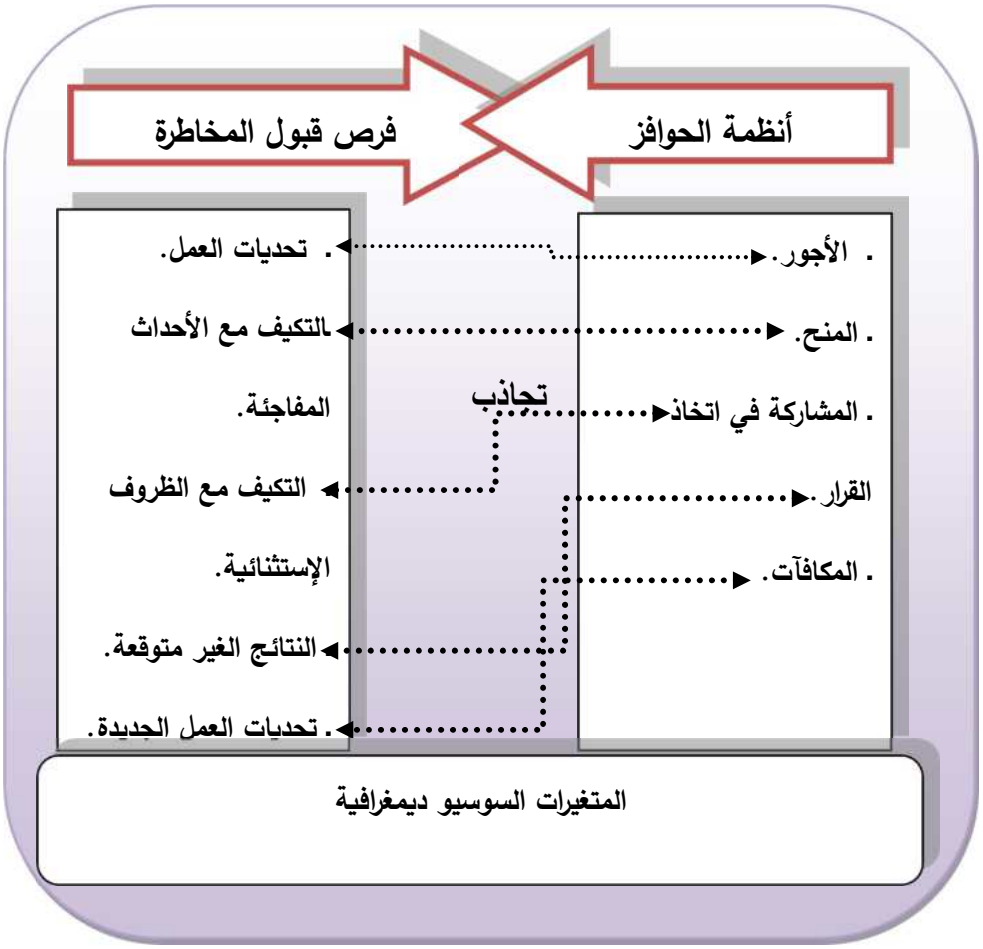
ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بعملية التدريب يعزز قدرة المرأة العاملة بها على الإحساس بمشكلات العمل.



المصدر: الباحثة

الشكل رقم 4: يوضح ارتباط مؤشرات الفرضية الثانية التي مفادها

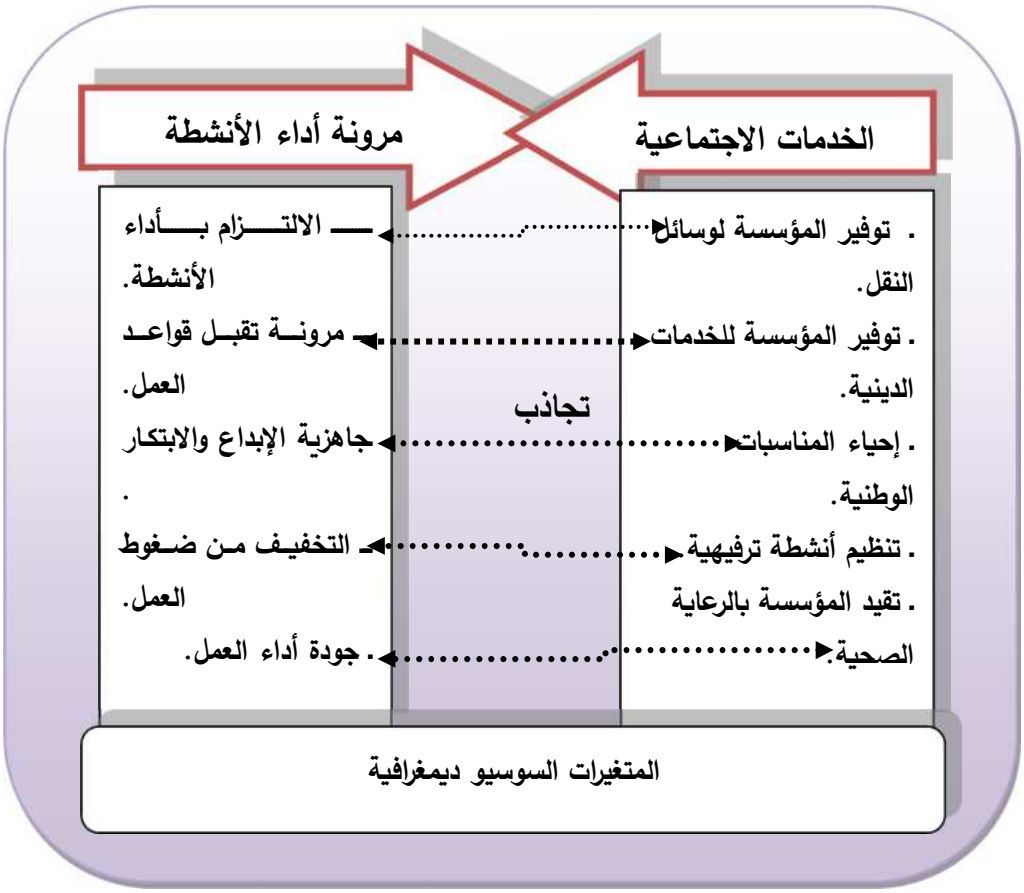
ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بأنظمة الحوافز يزيد من فرص قبول المرأة العاملة بها للمخاطرة.



المصدر : الباحثة

الشكل رقم 5: يوضح ارتباط مؤشرات الفرضية الثالثة والتي مفادها

ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بالخدمات الاجتماعية يزيد من مرونة المرأة العاملة بها في أداء الأنشطة المسندة لها



سادسا: مفاهيم الدراسة

تعتبر خطوة تحديد المفاهيم التي تبنى عليها الفرضيات البحثية من أهم الخطوات العلمية المنهجية، التي يخطوها أي باحث ذلك لأنها تحدد المجال العلمي والنظري لكل دراسة، فالمفهوم هو بمثابة بوابة للتعريف بالتخصص الذي ينتمي له البحث، على غرار بقية التخصصات. ونظرا لإختلاف الاتجاهات بين العلماء والباحثين أو تلك الزوايا العلمية التي تتجسد في تعدد وجهات النظر للإحاطة بمفهوم م، تم الإعتماد في هذه الدراسة على العديد من المفاهيم التي تطلبت الضبط الإصطلاحي والإجرائي للتمكن من تدارك معناها وجعلها أكثر وضوحا. ومن بين هذه المفاهيم نجد مايلي:

1. المسؤولية الاجتماعية Social Responsibilty:

يمثل مفهوم المسؤولية الاجتماعية بمعناه التنظيمي اللبنة الأساسية في كيفية طرح مختلف الالتزامات الأخلاقية والاجتماعية والاقتصادية داخل المنظمة خاصة وأنها أصبحت تمثل التحدي الأكبر في تفاعلها مع المحيط في شكل أخذ ورد وتماشيا مع الدينامية الاجتماعية والبيئية التي تتطلب من المؤسسة الالتزام بشروط ومتطلبات السوق، وهذا يستوجب على الباحث الخوض أكثر في فحوى هذا المفهوم والإحاطة به من مختلف الجوانب أو الرؤى والزوايا التي دققها العلماء والباحثون مع تبيان مقاصدها ومعانيها خاصة في ظل أن هذا المفهوم وكغيره من المفاهيم في العلوم الاجتماعية تتعدد تعريفاته وفقا للزوايا والرؤى التي تناولت دراستها كموضوع للبحث، حيث عرفت المسؤولية الاجتماعية من قبل:

دايفيد **Daivid**: بأنها دمج نشاطاتها الاجتماعية والبيئية في عملياتها التجارية، وتفاعلها بذلك مع أصحاب المصلحة على أساس طوعي. يتضح في التعريف أن المسؤولية الاجتماعية هي تعبئة كل النشاطات في العمليات التي تقوم بها المؤسسة لسد ومعالجة المشكلات الاجتماعية سواء كانت احتياجات

تحفيزية معنوية للعمال مثل الترقية، التشجيع، الإشراك في اتخاذ القرارات، أو احتياجات مادية تقتضي الزيادة في الأجرأ وزيادة مدة العطل والإجازات الخاصة بالموارد البشرية العاملة في المؤسسة الاقتصادية (crowther, 2008, p. 20).

وفي تعريف **المنظمة الكندية** نجد أن المسؤولية الاجتماعية هي: التزام المنظمة للعمل في محيط مستدام اقتصاديا وبيئيا، ومعرفتها لكل منافع أصحاب المصالح، حيث يتكون أصحاب المصالح من مستثمرين، عملاء، شركاء الأعمال، الجماعات المحلية، وكل المجتمع. (بوغازي، بلحاج، و مزياني، صفحة 243)، يتضح في التعريفين أعلاه أن المسؤولية الاجتماعية، هي تعبئة كل النشطات في العمليات التي تقوم بها المؤسسة؛ لسد ومعالجة المشكلات الاجتماعية سواء كانت تقديم خدمة اجتماعية، أو الرفع من حجم الحوافز المادية المقدمة، أو تطوير البرامج التدريبية لتهيئة المخزون المهاري للمؤسسة لمختلف الظروف التي تحدث بطريقة استثنائية، مع مراعاة أهداف العملاء والمستثمرين والزبائن وكل من له علاقة بالمؤسسة سواء داخليا أو خارجيا (البيئة المحيطة بالمؤسسة)، بشرط أن يتسم المحيط بالإستدامة الاقتصادية.

وفي نفس السياق يعرفها Holmos: بأنها تمثل التزام المؤسسة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه؛ وذلك عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل: تحسين الخدمات الصحية، مكافحة التلوث، خلق فرص عمل وحل مشكلة الإسكان والمواصلات وغيرها.(Holmos, 1985, p. 435) بينما جاء في تعريف برايد و فيريل pride& ferrell أن المسؤولية الاجتماعية هي التزام المنظمات المستمر بسلوك أخلاقي والمساهمة في التطوير الاقتصادي من خلال تحسين نوعية حياة العاملين وأسرهم وكذا الالتزام تجاه المجتمع بشكل عام. (مصطفى مطلق، 2023، صفحة 25)

لذلك تتجلى أهمية التعريفين بالنسبة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للدراسة الراهنة في أنها بمثابة تقيد المؤسسة أخلاقيا بواجباتها تجاه المجتمع الذي يتعامل معها، من خلال تقديمها لمجموعة من الخدمات التي تشمل كل المجالات (الصحة، العمل، السكن... إلخ) سعيا منها لتحقيق التنمية الاجتماعية والرفاه الاقتصادي. ناهيك عن التقيد بالواجبات الداخلية تجاه الموارد البشرية العاملة بها على غرار فئة العنصر النسوي العامل.

من جهة أخرى يؤكد تعريف **المنبر الأردني للتنمية الاقتصادية:** بأنها الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية التي تقدمها إدارة الشركة للعاملين بها ولعملائها ولأفراد المجتمع، وذلك في إطار قيم وقوانين هذا المجتمع (مدحت، 2015، صفحة 32 . 33)، ثم يعرفها **مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة:** بأنها الالتزام المستمر من قبل مؤسسات الأعمال، بالتصرف أخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية، والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة (الموارد البشرية، إناث وذكور) وعائلاتهم، إضافة إلى المجتمع المحلي والمجتمع ككل. (السحبني، 2009)

ودائما في سياق إزالة اللبس عن مفهوم المسؤولية الاجتماعية وعطفا على التعريفين الواردين يتضح بأن المسؤولية الاجتماعية هي التقيد الدائم من قبل المؤسسة بتوفير الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية بطريقة أخلاقية للعملاء والمجتمع عموما سعيا منها لتحسين ظروف مواردها البشرية والمجتمع ككل في إطار الالتزام بالقوانين التي تضبط ممارسة المسؤولية الاجتماعية. وبالتالي تحقيق التنمية المجتمعية والاقتصادية بالنسبة للمحيط الذي تنشط فيه المؤسسة، أما داخليا تحقيق عدالة الحوافز خاصة تكافؤ الفرص بين مواردها البشرية.

بالعودة إلى ماسبق من تعريفات وبالنظر إلى الواقع المعاش بالمؤسسة ميدان الدراسة، وطبيعة موضوع البحث، يمكن الإشارة إلى المسؤولية الاجتماعية على أنها: قيام المؤسسة بدورها الكامل تجاه

مواردها البشرية بما في ذلك المرأة العاملة من خلال العمل على توفير جميع احتياجاتهم المتمثلة في التدريب، التحفيز والخدمات الاجتماعية تلبية لاحتياجاتهم وتحقيقا لأهدافها.

2. القدرات الإبداعية للمرأة العاملة

قبل التعرض إلى مفهوم القدرات الإبداعية للمرأة العاملة، لابد من توضيح كل من مفهوم القدرات الإبداعية ومفهوم المرأة العاملة، إذ أنه وحتى تلتحق المؤسسة بركب الريادة، لابد لها أولا من مواكبة جل التطورات الحاصلة في المحيط الخارجي (المجتمع، السوق)، خاصة في ظل المنافسة الكبيرة التي يشهدها قطاع الأعمال في مختلف أسواقه، ما دفع بالموارد البشرية بمختلف (فئاتها إناث، ذكور) أن تطرح قدراتها الإبداعية الخلاقة من خلال أداء المهام والوظائف المسندة إليها، ما سوف يمكّنها من بناء وتنمية مهاراتها ومعارفها، لتكون أكثر صمودا أمام مختلف التحديات ومتكيفة مع جميع التغيرات قريبة وبعيدة المدى، لذلك تعددت الاختلافات بشأن إعطاء تعريف جازم لمفهوم **القدرات الإبداعية**، بتعدد زوايا ورؤى الباحثين والعلماء.

وقد عرفها **عبد الحليم السيد:** على أنها أعلى مستوى يصل الشخص إليه نتيجة المران الملائم ليصبح ذا مرونة إبداعية. ترتبط القدرات الإبداعية بالمران ليصبح الشخص أكثر مرونة مع قدراته المكتسبة. (السيد، صفحة 38)، وفي **تعريف آخر:** عرفت على أنها أعلى تمتع الشخص بقدرات إبداعية، ذات درجة عالية من المرونة لمواجهة المواقف المتنوعة والمختلفة (nandse/ fd development.blog pot.com, 2024)

وبالتالي فالقدرات الإبداعية كما هو وارد في التعريفين هي ذلك القدر من المررونة في التعامل مع جل المواقف، التي يتعرض لها المورد البشري بمختلف فئاته أثناء أداء وظيفته، من خلال الاستجابة لجل متطلبات الوظيفة، بما يتلاءم مع أهداف المؤسسة. دون المبالاة بالمعيقات التي يواجهها، إذ أن المرونة تمثل جزء من تكوين قدرة الإبداع لدى المورد البشري.

كذلك يعرفها **Benin بنين:** بأنها القدرة على دمج مختلف القدرات الأصالة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، المرونة، التكيف والموارد الأساسية للمنظمة لتحفيز ابتكارها ونجاحها. (Lawson & samson, 2001, p. 380)، وفي ذات الموضوع تعرفها **رقيا البداري:** على أنها قدرة الفرد على نقل المعرفة الكامنة داخله، وإنتاج معرفة جديدة تظهر بصورة منتجات وعمليات فيها نوع من الجدة والتفرد. (قاسم البداري و وآخرون، 2014، صفحة 69)، إضافة إلى تعريف **الأمم المتحدة:** والتي تصفها بأنها العملية التي يطور من خلالها الأفراد والجماعات والمنظمات والمؤسسات والمجتمعات قدراتهم بشكل فردي وجماعي، لتحديد الأهداف وتحقيقها وأداء الوظائف وحل المشكلات وتطوير الوسائل والظروف المطلوبة لتمكين هذه العملية، بمعنى أن الهدف الأساسي من تنمية القدرات البشرية هو تنمية المؤسسة والدولة بشكل عام. (WWW.Okaz.com، 2022).

وعملا بتعريفات "رقية قاسم" و الأمم المتحدة: يمكن الجزم وفق هذين التعريفين بأن القدرة الإبداعية تعني: تجدد المخزون المعرفي الخاص بالأداء الذي يكلف به الفرد العامل، أو الجماعة العاملة، لأجل الإحساس بمشكلات العمل وبالتالي إيجاد الحلول الناجعة لها خاصة تلك التي تحدث إما بطريقة مقصودة أو مفاجئة، إذ تهدف هذه العملية إلى الارتقاء أولا بأهداف المؤسسة على غرار تلك الاقتصادية، ثم الوصول إلى الرقي الدولي بشكل عام، فالإبداع المؤسساتي ينتج عنه إبداع الدولة، أيضا يعرفها **الزبيدي:** هي القدرة على إيجاد طرق جديدة في التفكير والتعلم تغير على نحو رئيسي عمليات المنظمة ومخرجاتها. (دحام و حسن، 2014، صفحة 58)، ودائما في نفس السياق عرفها **زلاسي:** على أنها الإمكانيات المميزة للمنظمة المبدعة تتجسد في قدرة عمالها وعاملاتها على تطوير وخلق الأفكار والحلول، والتكيف مع بيئتها وإستيعاب معارفها الجديدة. (زلاسي، 2017، صفحة 194)

وعملا بما جاء في تعريف "زلاسي" و"الزبيدي" نجد أن القدرات الإبداعية مرتبطة أكثر بالتفكير الإبداعي، من خلال الإتيان بخطط تعمل على تغيير العمليات المعتادة في الأداء، وتطوير طرق حل المشكلات استجابة للتحديات الجديدة التي تواجهها المؤسسة من خلال تهيئة الأفكار لقبول المخاطرة أو مغامرات العمل، أو المجازفة بالأفكار المكتسبة، أو إكتساب مرونة صلبة في أداء الأنشطة التي تُسند إلى المورد البشري (المرأة العاملة).

وبالنسبة لمفهوم **القدرات الإبداعية للمرأة العاملة** فقد عرفها **عادل هراس:** بأنها إمكانية ممارسة المرأة لأعمالها الإدارية، دون الحاجة إلى التواجد المادي بل توسيع قدراتها ومهاراتها إلى أبعد من ذلك من خلال الأفكار الإبداعية المرنة مع أساليب إشرافها. (هراس، 1998، صفحة 18)

ومما لاشك فيه أن **محمد زايد:** يرى بأن قدرة إبداع المرأة العاملة هي زيادة المرأة تميزا في مجال عملها، من خلال قدرتها على استغلال مهاراتها اللفظية التعبيرية، والأصالة والمرونة في التعامل مع جميع المواقف التي تتعرض لها في وظيفتها. (زايد، 2003، صفحة 483)،

في التعريفين نجد أن القدرات الإبداعية للمرأة العاملة تعتمد أكثر على القدرات الفكرية والمهارات التي تكتسبها المرأة من خلال تجربتها الأدائية دون اعتمادها على العامل المادي وقد تتنوع هذه المهارات (لفظية، تعبيرية) بحيث تتصف بالتأقلم مع جميع المستجدات التي تواجهها في وظيفتها.

دائما وفي ظل إزالة الغموض عن مفهم قدرة إبداع المرأة العاملة، يتجه **كاظم** في تعريفه قائلا: بأنها تلك المهارات التي تمتلكها المرأة العاملة في الإحساس بالمشكلات وابتكار حلول لها وتطبيقها، عن طريق ابتكار أفكار والتفرقة بين الظواهر والمشاكل في المنظمة. (كاظم، 1998، صفحة 10) ناهيك عن التعريف الثاني

لعادل هراس: بأنها الجدارة في التعامل مع عدة موضوعات، من خلال الرؤية والتفكير الإبداعي في الحلول المرنة والغير تقليدية أو المعروفة للمشكلات التي تواجهها داخل المنظمة.

يتفق التعريفان أعلاه (كاظم، عادل هراس) على أن القدرات الإبداعية للمرأة العاملة هي القدرة على الإحساس بالمشكلات وإيجاد الحلول المرنة لها. أيضا فإن قدرات إبداع المرأة العاملة، تتمثل في كل أبعاد الإبداع التي يجب أن تمتلكها المرأة العاملة والتي تساعدها في تحديد إحتياجات المنظمة وضبط أساليب إشرافها من خلال التعامل المرن مع ماتمليه عليها وظيفتها.

بالعودة إلى ماسبق من مفاهيم وبالنظر إلى الواقع المعاش بالمؤسسة ميدان الدراسة، وطبيعة موضوع البحث، يمكن الإشارة إلى القدرات الإبداعية للمرأة العاملة: بأنها تلك المهارات والإمكانيات الفكرية التي تمتلكها المرأة العاملة، والتي تتمثل في الإحساس بمشكلات العمل، وفرص قبول المخاطرة للمرأة العاملة، ومرونتها في أداء الأنشطة المسندة إليها كالتعامل مع جميع المواقف التي تعترضها في أداء وظيفتها.

3. المؤسسة الاقتصادية

يشهد العالم حاليا دينامكية واسعة ومتسارعة، في الساحة الاقتصادية مما جعل هناك تغيرات بعيدة المدى، كل ذلك دفع بدول العالم إلى تبني سياسات اقتصادية مختلفة خاصة ما يعرف بالاقتصاد الحر، الأمر الذي تطلب زيادة الاهتمام بالمؤسسة الاقتصادية، ومن الصعب وضع تعريف موحد لمفهوم المؤسسة الاقتصادية؛ نتيجة اختلاف وتباين العلماء والمفكرين فيما يتعلق بهذا المفهوم: بحيث عرفها **أكرم العدلوني:** بأنهاعبارة عن تجمع إنساني، متدرج تستعمل وسائل فكرية، مادية ومالية، لتحويل ونقل وتوزيع السلع والخدمات طبقا لأهداف محددة من طرف المديرية بالاعتماد على حوافز الربح والمنفعة الاجتماعية بدرجة مختلفة. (العدلوني م.، 2002، صفحة 14).

وفي تعريف **آخر:** عرفت المؤسسة الاقتصادية بأنها منظمة لها دور بارز في المجتمع تقدم نشاطات تطوعية، تُكمل بها عمل الدولة في بعض المجالات مثل الفقر، البطالة. (حليمي و بهلول، 2021، صفحة 169)، من التعريفين (أكرم، التعريف الأخر) نستنتج أن المؤسسة تكتل إنساني تحكمه سلطة هرمية متدرجة تكون من أعلى الهرم إلى أسفله تستخدم مختلف الإمكانيات العقلية والمادية لتحول المدخلات لسلع أو خدمات لتحقيق الربح والمصلحة الاجتماعية بإختلافها. كذلك إن المؤسسة الاقتصادية مرتبطة بأهمية الدور الذي تؤديه في المجتمع، خاصة نوعية الخدمات أو الأنشطة التي تقدمها لمواردها ومجتمعها، سعيا منها لتحقيق تنمية اقتصادية شاملة لمختلف نواحي الحياة، لكي تصبح بذلك مكملة لعمل الدولة.

وفي السياق ذاته تعرفها **المقاربة البنيوية** المستقاة من **نظرية النظم:** أن المؤسسة الاقتصادية تمثل بنية منظمة مهمتها تحويل مدخلاتها المادية وغير المادية إلى مخرجات مستخدمة في ذلك موارد بشرية وتكنولوجية من مستوى متاح ومعرفة متراكمة وتقنيات متوفرة واعتماد نظام معلومات ملائم، وذلك بطرق أو طريقة تحقق بها قدرتها الكامنة (مزايا نجاحها) متفاعلة على نحو مستمر مع متغيرات بيئتها من أجل تحقيق أهداف منشودة ومكاسب متوقعة. (العزوزي، 2007، صفحة 31)،

برهنت نظرية النظم على أن المؤسسة الاقتصادية، نسق مفتوح يستقبل مدخلات لتخضع لعمليات ومن ثم تتحول لعوائد إما تعود لتغذية النسق ذاته (تغذية عكسية) أو تلبي متطلبات سوق العمل أوسوق السلع والخدمات حسب طبيعتها. وبذلك تكون المؤسسة الاقتصادية في تفاعل (أخذ، عطاء) مستمر مع البيئة بما يعني أنها تتقيد بواجبها تجاه مواردها البشرية داخليا والمجتمع خارجيا.

بالعودة إلى ماسبق من مفاهيم وبالنظر إلى الواقع المعاش بالمؤسسة ميدان الدراسة، وطبيعة موضوع البحث، يمكن الإشارة إلى المؤسسة الاقتصادية بأنها: وحدة اجتماعية تضم رؤوس أموال لتحفيز مواردها

البشرية باختلاف فئاتهم (عمال، عاملات) لطرح قدراتهم الإبداعية، للقيام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع الذي تنشط فيه.

سابعا: الدراسات الســـابقة

بما أن العلم والمعرفة تراكميان، ديناميكيان في تجديد مستمر، لابد على الباحث مراجعة الدراسات السابقة كونها امتدادا للدراسة الحالية، خاصة إذا تعلق الأمر بالمسؤولية الاجتماعية و الإبداع لدى المرأة العاملة، للتعرف على طبيعة المتغيرات والتدقيق في أبعادها، من خلال المقارنة بين الدراسات السابقة ومقتضيات الدراسة الحالية لمعرفة أين تكمن الفجوة العلميـــة بالضبط؟ لذلك تم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الدراسات التي أحاطت بمتغيرات دراستنا محليا وأجنبيا وهي كما يلي:

الدراسة الأولى دراسة: زازل صورية بعنوان: دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري للمورد البشري، بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة عمر البرناوي بسكرة الجزائر 2013/ 2014. (زازل، 2013/ 2014)

تمحورت إشكالية الدراسة حول سؤال مركزي مفاده: ماهو دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري للمورد البشري بالمركز ميدان الدراسة؟ كما هدفت الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف أبرزها:

. تناول المفاهيم النظرية المتصلة بمفهومي التدريب والإبداع الإداري.

. التعرف على مستوى التدريب للمورد البشري بالمركز ميدان الدراسة.

. التعرف على مستوى الإبداع الإداري للمورد البشري بالمركز ميدان الدراسة؟.

. التعرف على مدى وجود العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، مجال الوظيفة، سنوات الخبرة).

. تقديم مقترحات وتوصيات لمتخذي القرار بمركز البحث العلمي ميدان الدراسة.

وفيما يتعلق بفرضيات الدراسة صاغت الباحثة الفرضيات الأتية:

. لاتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التدريب وأبعاد الإبداع الإداري الأصالة، الحساسية للمشكلات، المرونة، الطلاقة، قبول المخاطرة بالمركز ميدان الدراسة.

. لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين في المركز ميدان الدراسة حول مستوى التدريب تعزى للمتغيرات الشخصية

. لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين بالمركز ميدان الدراسة حول مستوى الإبداع الإداري تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي).

ومن أجل اختبار صحة هذه الفرضيات اعتمدت الباحثة على عينة عشوائية ومنهج وصفي تحليلي، إضافة إلى أداة الإستبيان والبيانات الثانوية مع أساليب إحصائية أخرى كتحليل التباين للإنحدار، اختبارT وتحليل ANOVA ليتم التوصل إلى النتائج الآتية:

. مستوى التدريب بمركز البحث العلمي والتقني جاء متوسطا كما جاء مستوى الإبداع الإداري مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة.

. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والإبداع الإداري للمورد البشري.

. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والإبداع الإداري بأبعاده المجتمعة حيث فسر التدريب40.3% من المتغيرات الحاصلة في مستوى الإبداع الإداري للمورد البشري.

. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب ومتغير الحساسية للمشكلات.

وتكمن أوجه الاستفادة من هذه الدراسة في أنها مثلت عنصرا داعما بمؤشرات تتعلق ببعد التدريب، إضافة إلى إمدادي بأساليب إحصائية تتناسب وطبيعة استبيان الدراسة الحالية، أيضا مثلت هذه الدراسة انطلاقة منهجية في ضبط عناصر الدراسة الحالية كضبط مفاهيم التدريب والإبداع، والأهم من ذلك ساعدت الدراسة السابقة على التفرقة بين الإبداع الإدراي والإبداع التنظيمي، ما سهل على الباحثة تفكيك مفهوم القدرات الإبداعية وجعله مشتقا من إحدى مشتقات الإبداع التنظيمي ككل.

الدراسة الثانية: دراسة سفيان خلوفي بعنوان أثر المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين على الإبداع الوظيفي . دراسة على عينة من أساتذة الجامعات في الجزائر 2 (الجزائر 2023). (خلوفي، 2023)

إذ تمحورت إشكالية الدراسة حول: ما مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين في دعم الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية؟

وقد هدفت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الأتية:

. التعرف على مفهومي المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين والإبداع الوظيفي من منظور الأدبيات الإدارية المتعلقة بالموضوع.

. دراسة العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين باعتبارها متغيرا مستقلا والإبداع الوظيفي ياعتبارها متغيرا تابعا داخل الجامعات الجزائرية من وجهة نظر المبحوثين.

. دراسة الأثر الإحصائي لأبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين في الجامعات الجزائرية على الإبداع الوظيفي حسب آراء عينة من الأساتذة الجامعيين الجزائريين.

. إمكانية التوصل إلى مجموعة من النتائج التي يمكن من خلالها حث منظمات الأعمال بصفة عامة والجامعة الجزائرية بصفة خاصة نحو تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين لدعم الإبداع الوظيفي للعاملين مستقبالأ.

وقد جاءت فرضيات الدراسة كما هو مبين أسفله:

. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإحترام قوانين العمل على الإبداع الوظيفي في الجامعة الجزائرية عند مستوى الدلالة0.05

. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضمان حقوق الموظفين في التدريب والتكوين المستمر والعمل النقابي على الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية عند مستوى الدلالة0.05

. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإشراك الموظفين في اتخاذ القرارات على الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية عند مستوى الدلالة 0.05.

. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحقيق الأمن الوظيفي على الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية عند مستوى الدلالة 0.05.

وللاختبار مدى صحة هذه الفرضيات لجأ الباحث إلى الإستعانة بـ: المنهج الوصفي التحليلي، وعينة عشوائية بسيطة تكونت من الأساتذة الجامعيين الجزائريين، وأداة الإستبيان.

وقد تم التوصل إلى النتائج الآتية:

تحقق جميع فرضيات الدراسة بالإيجابية أي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجميع أبعاد الفرضيات المستقلة على الأبعاد التابعة.

مثلت هذه الدراسة وسيلة لضبط أسئلة الدراسة من حيث الصياغة، إضافة إلى أنها ساعدتنا في صياغة مؤشرات إستبيان الدراسة بأسلوب واضح وموجز، ثم التعرف على مستجدات المسؤولية الاجتماعية، تجاه الموارد البشرية، خاصة في أبعادها التي وربطها بأبعاد مثلت نوعا جديدا من الإبداع ألا وهو الإبداع الوظيفي، في الميدان الأكاديمي، أيضا ساعدت هذه الدراسة في مقارنة أداتها (الإستبيان) بأداة الدراسة الحالية، لتقييم سير إعداد أسئلة محاور الدراسة الراهنة.

الدراسة الثالثة: مومني سارة، طافر زهير، قوة المكافأة المعنوية في تنمية روح الإبداع لدى الأفراد دراسة حالة البنك الخارجي الجزائري بشار BEA 2018 (الجزائر). (مومني وزهير، 2018)

تمحورت إشكالية الدراسة حول: هل تسهم قوة المكافآت المعنوية أو التحفيز المعنوي في خلق الإبداع؟.

كما هدفت الدراسة إلى مايلي:

. إبراز وتوضيح المفاهيم النظرية المتصلة بقوة المكافآت والإبداع في المنظمات وأهمية العلاقة بينهما.

. إبراز دور المكافأة المعنوية وأن المادية ليست كافية للتحفيز.

وكانت فرضيات الدراسة كما يلي:

. يوجد دليل إحصائي عند مستوى دلالة ($\propto = 0.05$) على مستوى مقبول من الإبداع والابتكار للعاملين في البنك الخارجي الجزائري بشار.

. يوجد دليل إحصائي عند مستوى دلالة ($\propto = 0.05$) لعناصر قوة المكافأة المعنوية مجتمعة (إشراك العاملين، الاعتراف بجهد العاملين، توفير جو العمل على الإبداع والابتكار للعاملين في البنك الخارجي الجزائري بشار.

. يوجد دليل إحصائي عند مستوى دلالة بين ($\propto = 0.05$) متغيرات الشخصية للعاملين في البنك الخارجي الجزائري ومستوى الإبداع والابتكار لديهم.

ومن أجل اختبار صحة هذه الفرضيات، إعتمدت الدراسة على أداة الإستبيان والأساليب الإحصائية SPSS (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري).

. لتتوصل الدراسة إلى النتائج الآتية:

. قبول الفرضية الرئيسية والفرضية الفرعية الأولى.

. قبول الفرضية الرئيسية الثانية وجميع فرضياتها الفرعية.

. رفض الفرضية الرئيسية الثالثة بجميع فرضياتها الفرعية.

مثلت هذه الدراسة رؤية جديدة في تناول أحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية روح المكافأة المعنوية، ما ساعدنا في تصنيف مؤشرات أنظمة الحوافز المعتمدة في الدراسة الحالية، أيضا جاءت الدراسة بنوع عام من الإبداع دون إعطائه نوعا معينا بل كانت عامة في متغير الإبداع، ما جعلنا نستفيد من الطرح النظري المرتبط

بالإبداع، من جهة أخرى إستفادت الباحثة من هذه الدراسة في الحصول على مؤشرات ساعدت على ضبط أبعاد الدراسة الراهنة.

الدراسة الرابعة: دراسة هبة لربقي، نصر الدين بن نذير: بعنوان: دور الحوافز في تحقيق الإبداع الإداري في مؤسسة سونلغاز بالمدية (الجزائر) 2022، (لربقي و بن نذير، 2022) تمحورت إشكالية الدراسة حول:

. مامدى مساهمة الحوافز في تحقيق الإبداع الإداري في مؤسسة سونلغاز بالمدية؟

وتم صياغة فرضيات الدراسة كمايلي:

. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\propto<0.05$ بين الحوافز المادية والمعنوية والإبداع الإداري للعاملين في مؤسسة سونلغاز المدية.

. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\propto<0.05$ بين الحوافز المعنوية والإبداع الإداري للعاملين في مؤسسة سونلغاز المدية.

. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\propto<0.05$ بين الحوافز المادية والإبداع الإداري للعاملين في مؤسسة سونلغاز المدية.

وللوقوف على مدى صحة فرضيات الدراسة تم الاعتماد على أداة الإستبيان وأسلوب المقياس الخماسي والذي تم تطبيقه على عينة عشوائية.

وتم التوصل إلى النتائج التالية:

. قبول الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\propto<0.05$ بين الحوافز المادية والمعنوية والإبداع الإداري للعاملين في مؤسسة سونلغاز المدية.

قبول الفرضية الثالثة: لايوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\propto<0.05$ بين الحوافز المادية والإبداع الإداري للعاملين في مؤسسة سونلغاز المدية.

. رفض الفرضية الثانية: لايوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\propto<0.05$ بين الحوافز المادية والإبداع الإداري للعاملين في مؤسسة سونلغاز المدية.

من بين الاستفادات المنهجية التي أضافتها هذه الدراسة هي ضبط خطة الدراسة الحالية، خاصة أنها استعانت بمقياس ليكرت الخماسي الذي مثل نقطة اشتراك مع الدراسة الحالية، أيضا مثل عنوان الدراسة بعدا من فرضيات الدراسة الحالية " الحوافز" وهو ما أثرى دراستنا بإمداد نظري أسس لأنظمة الحوافز.

الدراسة الخامسة: دراسة الجرجاوي محمد علي، العالم وليد عمر بعنوان التدريب وأثره في الإبداع الإداري: دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين في بلدية غزة، فلسطين 2024. (الجرجاوي والعالم، 2024)

. تضمنت إشكالية الدراسة مايلي: ما أثر التدريب في الإبداع الإداري لدى العاملين ببلدية غزة؟

وهدفت الدراسة إلى:

. إلقاء الضوء على واقع التدريب في بلدية غزة محل الدراسة.

. التعرف على واقع الإبداع الإداري في بلدية غزة.

. إبراز أثر التدريب في الإبداع الإداري في بلدية غزة

. إبراز أثر التدريب بأبعاده في تنمية الإبداع الإداري في بلدية غزة محل الدراسة.

وجاءت فرضيات الدراسة كما يلي:

. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\propto \leq 0.05$) لتحديد الاحتياجات التدريبية على الإبداع الإداري في بلدية غزة.

. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\propto \leq 0.05$) للتخطيط للتدريب على الإبداع الإداري في بلدية غزة.

. . يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\propto \leq 0.05$) لتقييم التدريب على الإبداع الإداري في بلدية غزة.

تناولت هذه الدراسة التدريب كنوع يؤثر على الإبداع لدى الموظفين، ما سهل علينا معرفة التزام المؤسسة تدريبيا تجاه الموارد البشرية، من خلال طرح ذلك في مؤشرات الدراسة الحالية، من جهة أخرى حاولنا ربط أبعاد الفرضية وفقا لما جاء في هذه االدراسة.

الدراسة السادسة: دراسة معاوية عبد العظيم: بعنوان: دور تدريب العنصر البشري في الرفع من القدرات الإبداعية في المؤسسات الاقتصادية . دراسة حالة مؤسسة سونلغاز سطيف (الجزائر) 2016. (معاوية، 2016)

. تمحورت إشكالية الدراسة حول: مادور تدريب العنصر البشري في الرفع من القدرات الإبداعية لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية؟

وفيما يتعلق بفرضيات الدراسة تم صياغتها كالآتي:

. هناك علاقة بين عملية التدريب وعنصر الأصالة والطلاقة.

. هناك علاقة بين عملية التدريب وعنصر المرونة الذهنية.

. هناك علاقة بين عملية التدريب وعنصر الحساسية للمشكلات.

ولاختبار صحة الفرضيات اعتمد الباحث على منهج دراسة حالة وأداة الإستبيان والأساليب الإحصائية (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، T=Test، معامل ارتباط بيرسون)، والإستعانة بعينة تم اختيارها على أساس حيادي.

وقد توصلت الدراسة إلى قبول جميع الفرضيات الواردة في الدراسة.

. توجد علاقة بين عملية التدريب وعنصر المرونة الذهنية.

. توجد علاقة بين عملية التدريب وعنصر الحساسية للمشكلات.

تجلت الإستفادة من هذه الدراسة خاصة وأنها مثلت نقطة التقاء مع الدراسة الحالية في متغير القدرات الإبداعية، في ضبط أبعاد القدرات الإبداعية، ومعرفة المؤشرات الضابطة لبعد الإحساس بالمشكلات، أيضا ساهمت الدراسة بشكل مباشر في معرفة كيفية تطبيق الأساليب الإحصائية على الدراسة الحالية، بما أنها لجأت إلى أداة الإستبيان شأن الدراسة الراهنة.

الدراسة السابعة: دراسة نواف الخرينج الرشيدي بعنوان: التدريب والإبداع الإداري دراسة ميدانية على القطاع الإداري (قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت) الكويت 2018، (الخرينج الرشيدي، 2018).

تمحورت إشكالية الدراسة حول: دراسة وتحليل مجموعة من البيانات المساهمة في تفعيل دور التدريب لتحقيق الإبداع الإداري لدى العاملين في القطاع التدريبي.

كما هدفت الدراسة إلى مايلي:

. فهم النظريات المعنية بمفهومي الإبداع والتدريب.

. دراسة وقياس تأثير التدريب على الإبداع.

. تحديد احتياجات العمال التدريبية للوصول إلى مستوى عال من الإبداع.

وفيما يتعلق بفرضيات الدراسة تمت صياغتها كالآتي:

. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات المتدرب وقدراته والأداء الفعلي الذي يسعى التدريب للوصول إليه.

. لاتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين في القطاع الإداري لقطاع التدريب حول مستوى التدريب تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية).

. لاتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية في إتجاهات المبحوثين في القطاع الإداري لقطاع التدريب حول مستوى الإبداع الإداري تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية).

ولاختبار صحة الفرضيات اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وأداة إستبيان مع البيانات الثانوية.

لتتوصل نتائج الدراسة إلى مايلي:

. إرتفاع متوسطات الإبداع لدى الموظفين ذوي الخبرة أكثر من 10سنوات مقابل ذوي الخبرة أقل من ثلاث سنوات أو بين 6ـــ 10 سنوات.

. ارتفاع متوسطات التدريب لدى ذوي الدورات التدريبية.

ولقد أفادتنا هذه الدراسة في التفصيل في حيثيات التدريب والإبداع الذي اعتمد في دراستنا الحالية، خاصة في ضبط المنهج والأدوات، ناهيك عن التبسيط الذي طغى عليها في ربط أبعاد فرضياتها، ما دفعنا إلى إعادة النظر في أبعاد الفرضيات المرتبطة بدراستنا الحالية.

الدراسة الثامنة: دراسة فريد محروم، فريد إبراهي م بعنوان: تأثير حوافز المخاطرة لدى المدير التنفيذي على خصائص المعلومات المحاسبية، دليل تطبيقي من البورصة المصرية (مصر) 2019. (محروم و إبراهيم، 2019)

تمحورت إشكالية الدراسة حول: كيف تؤثر حوافز المخاطرة لدى المدير التنفيذي على خصائص المعلومات المتعلقة بجودة الأرباح المحاسبية المعلنة.

. كما هدفت الدراسة إلى مايلي:

. فحص العلاقة بين خصائص المدير الحالي التنفيذي ومستوى تقلبات الأرباح مستقبالأ.

. معرفة تأثير حوافز المخاطرة على استمرارية الأرباح.

. معرفة نوع تأثير حوافز المخاطرة على درجات تقلبات الأرباح.

وصيغت فرضيات الدراسة كما هو موضح:

. تؤثر حوافز المخاطرة لدى المدير التنفيذي على تقلبات الأرباح.

. يوجد تأثير معنوي لحوافز المخاطرة لدى المديرين التنفيذيين على تقلبات أرباح شركات المساهمة المصرية المسجلة بالبورصة المصرية.

. يوجد تأثير معنوي لحوافز المخاطرة لدى المدير التنفيذي على جودة المستحقات كأحد خصائص المعلومات المتعلقة بالأرباح االمحاسبية المعلنة بشركات البورصة المصرية.

. ولاختبار صحة الفرضيات الواردة اعتمدت الدراسة على منهج تحليل الأدلة التطبيقية للبورصة المصرية، وتضمنت العينة عددا من الشركات لا تقل عوائدها عن 26 مشاهدة من العوائد الأسبوعية، فكان ناتج العينة 60 شركة مساهمة مسجلة ضمن مؤشر EGX.

ليتم التوصل إلى النتائج الآتية:

. وجود تأثير معنوي موجب لمستوى حوافز المخاطرة لدى المدير التنفيذي والمقاس بعوائد الأسهم المملوكة.

ـ وجود تأثير معنوي سالب لمستوى حوافز المخاطرة لدى المدير التنفيذي والمقاس بقيمة التغير في عوائد الأسهم المملوكة.

. وجود تأثير معنوي سالب لمستوى حوافز المخاطرة لدى المدير التنفيذي للأسهم المملوكة على استمرار الأرباح الحالية للشركة.

كان لهذه الدراسة دور كبير في إعطائنا مستجدات نظرية بخصوص متغير المخاطرة، الذي مثل بعدا للفرضية الثانية في دراستنا، إضافة إلى معرفة علاقة متغيرات الدراسة ببعضها البعض من الناحية النظرية، وكيفية تطبيق أساليب الإحصاء المعتمدة في دراستنا.

الدراسة التاسعة: دراسة: أنساعد رضوان، زروخي فيروز، مختار رحماني حكيمة بعنوان: دور الحوافز في تفعيل الإبداع الإداري لدى موظفي مؤسسة ميناء تنس الجزائر 2020. (أنساعد، زروخي، و مختار، رحماني، 2020)

تمحورت إشكالية الدراسة حول: ما مدى مساهمة أنظمة الحوافز في تفعيل الإبداع الإداري لدى موظفي مؤسسة ميناء تنس؟

وجاءت أهداف الدراسة كما يلي:

. التعرف على مستوى تقييم الموظفين لأنظمة الحوافز المطبقة بمؤسسة ميناء تنس.

. التعرف على مستوى الإبداع الإداري في مؤسسة ميناء تنس

. تحديد العلاقة بين أنظمة الحوافز والإبداع الإداري بالمؤسسة محل الدراسة.

أما فيما تعلق بفرضيات الدراسة فقد جاءت كمايلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\propto \leq 0.05$) للحوافز المادية على مستوى الإبداع الذي يشعر به الموظفون في مؤسسة ميناء تنس
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\propto \leq 0.05$) للحوافز المعنوية على مستوى الإبداع الذي يشعر به الموظفون في مؤسسة ميناء تنس
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\propto \leq 0.05$) للحوافز الفردية على مستوى الإبداع الذي يشعر به الموظفون في مؤسسة ميناء تنس
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\propto \leq 0.05$) للحوافز الجماعية على مستوى الإبداع الذي يشعر به الموظفون في مؤسسة ميناء تنس.

ولأجل اختبار صحة الفرضيات الواردة أعلاه استعان الباحثون بالعينة العشوائية مع أداة الإستبيان (مقياس ليكرت الخماسي) مع الأساليب الإحصائية التي تتماشى مع طبيعة الإستبيان.

ليتم التوصل إلى: رفض جميع الفرضيات الواردة في هذه الدراسة.

وبالتالي استفدنا من هذه الدراسة وبالضبط في متغير الحوافز، خاصة وأن الدراسة تتفق مع دراستنا في أداة مقياس ليكرت الخماسي، ما زاد الأمر تبسيطا في كيفية الاستعانة بالأساليب الإحصائية الواردة فيها، من جهة أخرى ساعدتنا الدراسة في صياغة أهداف الدراسة الحالية.

قد تم في هذا الفصل المعنون بالإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة، الأهمية التي تسعى الدراسة إلى بلوغها، خاصة وأن موضوع المسؤولية الاجتماعية، أضحى عنصرا هاما في دراسات التنظيم والعمل، ومن مواضيع الساعة الرائجة لما لها من أهمية بالغة في توجيه ميدان الدراسة (المؤسسة الاقتصادية) التي أصبحت هذه الأخيرة تحتل مكانة رائدة في الدولة الجزائرية باعتبارها نسقا يؤدي عدة أدوار في المجتمع،

ناهيك عن كيفية تعزيز المسؤولية الاجتماعية للقدرات الإبداعية لدى المرأة العاملة. كذلك تم التطرق إلى الأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها بشأن أداء واجبات ومسؤوليات المؤسسة ميدان الدراسة تجاه المرأة العاملة؛ لدفعها للإبداع أكثر في أساليب الأداء. وقد تم ذكر أهداف علمية، عملية، والهدف العام، بالإضافة إلى الأسباب الذاتية والموضوعية التي هي بمثابة تحفيز للباحثة للخوض في عملية البحث والتقصي في مقتضيات الدراسة.

لتتبلور إشكالية الدراسة في انطلاقة واضحة مفادها كيفية تعزيز المسؤولية الاجتماعية للقدرات الإبداعية لدى المرأة العاملة في ميدان المؤسسة الاقتصادية، ثم صياغة فرضيات للدراسة بالإعتماد على ذلك الإشكال المطروح، ليتم إزالة الغموض على المفاهيم الواردة في الدراسة، عن طريق تعريفها إبستمولوجيا ثم إجرائيا، باعتبارها تمثل بوابة أو مفاتيح لموضوع البحث. وكخطوة أخيرة تم عرض الدراسات السابقة الجزائرية والعربية أحيانا بطريقة مشابهة للدراسة الحالية وأحيانا أخرى بطريقة مطابقة لها، ليتم عرضها وتقييمها وكيفية الاستفادة منها لسد الفجوات التي تركت من قبل الباحثين الذين سبقونا في تناول بعض أبعاد الدراسة الحالية.

الفصل الثاني:

التأصيل النظري لمتغيرات الدراسة

أولا: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية

ثانيا: الإبداع التنظيمي

ثالثا: المداخل النظرية لتفسير المسؤولية الاجتماعية والإبداع التنظيمي

رابعا: المرأة العاملة

خامسا: تطور المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية

يعد هذا الفصل (التأصيل النظري لمتغيرات الدراسة) حوصلة لما تم التطرق له بشأن حيثيات المسؤولية الاجتماعية، نشأتها، ماهيتها، مستجداتها، بعد ذلك تم التفصيل في المتغير المستقل للدراسة (القدرات الإبداعية)، وتناول كل جديد بخصوص المتغير، إضافة إلى التعمق في التراث النظري المفسر للمتغيرين (المسؤولية الاجتماعية، القدرات الإبداعية)، وإسقاطهما على إدارة الموارد البشرية لتبيان الاقتراب المؤسساتي والسوسيولوجي من حيثيات الدراسة الراهنة، مرورا بـ: المرأة العاملة التي مثلت مجتمع الدراسة، فمراحل المؤسسة الاقتصادية التي اعتبرت ميدانا للدراسة.

أولا: المسؤوليـــة الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية

"إن المتتبع لتطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية، يستطيع أن يلمس تغيرات مهمة وإضافات نوعية، أدت إلى إثراء هذا المفهوم عبر الزمن. إن وضع حد فاصل بين فترات زمنية، لغرض تأشير مراحل دقيقة لتطور المفهوم غير ممكن وذلك لتداخل الأحداث وتأثيراتها المتبادلة، وبالتالي فإن محاولتنا لتتبع نضوج مفهوم المسؤولية الاجتماعية على ماهي عليه اليوم رصدا لأبرز حالات الإنتقال بالمفهوم من الحالة الآنية العملياتية إلى الاستجابة الإستراتيجية، ومن الجزئية الضيقة إلى الشمولية الواسعة (فلاق م.، 2016، صفحة 105)

1. النشأة والتطور

في مجال الدراسات التنظيمية وبالضبط في فرع علم اجتماع التنظيم والعمل، الذي جل مرتكزاته تعتمد على فهم وإدراك المفاهيم في نطاق التخصص، والتي تعتبر بمثابة متغيرات لها تاريخ سسيولوجي في مجال دراسة المنظمة والتي لطالما أبدع فيها المنظرون من خلال تلك الإحاطة الشاملة بها كونها العنصر الأساسي في تشكل نظريات التنظيم التي تعتبر ذلك الكل المركب من مسلمات مفادها معالجة المشكلات التنظيمية. مايبرز أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية مر بعدة مراحل أبرزها:

- **الحضارة الإسلامية** أما من منطلق الإسلام فكان الدين الإسلامي سبقا في الإشادة بمفهوم المسؤولية الاجتماعية، من خلال تلك النصوص الشرعية من الأحاديث الشريفة والآيات الكريمة التي خصصت وافر محاورها لترسيخ مبدأ المسؤولية الاجتماعية الذي يعتبر التزاما مقدسا للمسلمين بداية بالأسرة التي تعتبر نواة المجتمع، وإنطلاقا من المجتمع وصولا لمختلف مؤسساته الاجتماعية. ولو أمعنا النظر وبالتحليل والتفسير الديني في حديث الرسول صلى الله عليه وسلم:""كلكم راع وكلكـم مسؤول عن رعيته، فالأمــير الذي على

الناس راع، وهو مسؤول عن رعيته، والرجل راع علـى أهل بيته وهو مسؤول عنهـم، والمرأة راعيـــة على بيت بعـــلها وولده وهـــي مسؤولة عنه، ألا فكلكم راع وكلـكم مسؤول عن رعيته "حديث متفق عليه"معنى الحديث: كلكم راع: الراعي هو الحافظ المؤتمن أو هو من وكل إليه تدبير الشيء وسياسته وحفظه ورعايته مأخوذة من الرعي وهو الحفظ والصون. (عبد الفتاح المغربي، 1981، صفحة 15)

يبين الرسول صلى الله عليه وسلم: في هذا الحديث بأن جميع البشرية على سطح الأرض ملزمة بالمسؤولية بداية بالرجل والمرأة اللذين يعتبران نقطة بداية وتكاثر البشر(آدم وحواء)، إلى غاية كل من خولت له مسؤولية ما، كمسؤولية الوظيفة، مسؤولية العمل، مسؤولية الأمانة والصدق في تبليغ رسالة معينة، مسؤولية التكافل بين المسلمين والتعاون وحتى مسؤولية الجيرة كون أن ديننا الحنيف أوصى بالجار، وقد جسد الحديث عدة أنواع من المسؤولية الاجتماعية فهناك مسؤولية ضيقة تقتصر على دور رب البيت وربة البيت فقط وهناك مسؤولية واسعة تشيد بالتزامات صاحب السلطة على الرعية أو كما ورد في الحديث القدسي بمسمى "الأمير" فالرعية أمانة ومسؤولية في يد الأمير تقتضي الالتزام بمشكلاتها وتوفير كل الإمكانيات لجعلها مستقرة آمنة كون أن الأمير اختارته الرعية وأحسنت فيه الظن وهذا في حد ذاته يعتبر تشريف الذي يتبعه تكليف بمسؤولية معينة، فالمسؤولية تكليف لا تشريف. على عكس ماكان متداولا بشأن المسؤولية عند الأوربيين، التي كانت تتبع نظام الحكم، والوتيرة الديناميكية لصدور قوانين متعلقة بالنظام الكنائسي، وكذا دساتير الحكم السياسي، ومع تطور علم الاجتماع الغربي، ركزت نظرياته على جل الالتزامات التي تحكم الأنظمة الأسرية، التعليمية، والإدارية ومختلف مجالات الأنساق الكلية والفرعية.

- **الحضارة الغربية**

اتسمت مرحلة ظهور المسؤولية الاجتماعية في ذلك الظرف بالتوسع الربحي، أو بمعنى آخر ظهرت في مرحلة إدارة الأرباح، تميزت بالسعي لتعظيم الربحية والاهتمام أكثر بالجانب المادي والثروة، حيث أخذ مفهوم

المسؤولية الاجتماعية في التوسع على يد أعضاء المدرسة الكلاسيكية في الاقتصاد البريطاني وبدأ هذا المفهوم على يد العالم الاقتصادي آدم سميث وأخذ يتطور في كتابات دايفيد ريكاردو David ricardo وآلفريد مارشال Alfred marshall كون أن القرن الثامن عشر (18) والقرن التاسع عشر (19) يتسمان بالنشاط الصناعي والمشاريع المصغرة المؤسسة من قبل العائلات البريطانية آنذاك ماجعل الاقتصادي ملتون فريدمانfried man Milton يقر بأهمية ذلك قائلا"" بأن هناك شيئا واحدا وواحدا فقط يعتبر كمسؤولية اجتماعية للأعمال ألا وهو استخدام الموارد، وتصميم الأنشطة لزيادة الأرباح على المدى الطويل والذي كان تلميحا واضحا جدا وهو أنه يجب الخوض في الاقتصاد الحر ولا يجب الخضوع للمسؤولية الاجتماعية كونها تحمل تكاليف كثيرة لرجل الأعمال.

كذلك يؤكد "جنيور"أنه على الإدارة مسؤولية تقديم عائد مناسب من المال الذي يستثمره الجمهور لتكون قادرة على تلبية مطالب رجال الأعمال والشركات والمجتمع. لتظهر في القرن التاسع عشر عدة دعوات متفرقة تنادي بالحد من الذاتية والاهتمام بالعمال والمجتمع وهذا في إطار التعقيد التنظيمي من تقسيم للعمل وهرمية السلطة وزيادة عدد المستويات الإدارية الأمر الذي زاد من حدة العمل وشعور العامل بالاغتراب المهني، ما ساهم في انتشار التشدد التنظيمي والانفصال الوظيفي اللذين ساهما في زيادة الفجوة بين مستويات السلطة وأثر على عمليات اتخاذ القرار بأنواعها مما أدى إلى تدني العوائد.

وخلافا لتيار العلاقات الإنسانية الذي نادى بضرورة مراعاة الجانب النفسي السلوكي للعامل فإن العالم روبرت أوينR.Aown دعا هو الآخر لإعادة النظر في ما أسماه بالآلة الحية وضمان تلبية كل إمكانياته المادية والمعنوية (تقليص ساعات العمل، توفير وجبات الغذاء...إلخ).(بنت حامد، بن سالم الصاعدي الحربي، 1424هـ). مثلت نشأة المسؤولية الاجتماعية في العالمين العربي الإسلامي والغربي، نقطة تحول

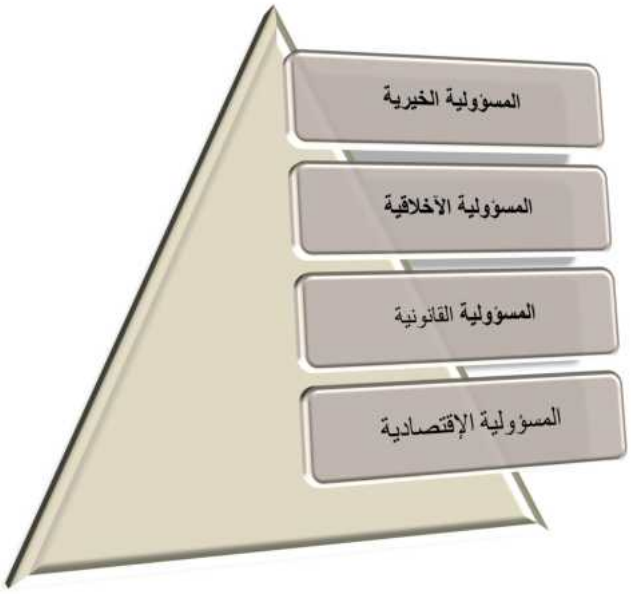
الحضارات، إذ تميزت في الممارسات الإسلامية بمجموعة من المبادئ القيمية تهدف في مجملها إلى تحقيق الاستقرار في المعاملات الاجتماعية، لكن في الحضارة الغربية أخذت منحى معاكسا يهدف إلى تحقيق الربحية خاصة من النواحي الاقتصادية.

2. أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية

تنوعت الاتجاهات والآراء في تحديد أبعاد المسؤولية الاجتماعية، لذلك سعى العديد من الباحثين في علم الاجتماع التنظيم والعمل إلى ترسيخ تلك الأبعاد كل ومنظوره السسيولوجي الخاص. فنجدPrid&Ferrel قد حدد تلك الأبعاد فيمايلي: (ميسون، 2009، صفحة 117)

- **المسؤولية الإنسانية:** وهي تعنى بالمشاكل الاجتماعية وإيجاد الحلول لها، ويرتبط الأمر بالشركة الصالحة التي تنمي وتطور حال المجتمع إلى الأفضل.
- **المسؤولية الأخلاقية:** وهي الإلمام بمختلف القواعد الأخلاقية لممارسة مختلف الالتزامات تجاه المجتمع والبيئة الشرعية والمحافظة على سريان مفعول القوانين التي تحكم أنشطة المؤسسات.
- **المسؤولية الاقتصادية** وهي الإحاطة بالمشكلات الاقتصادية والمتطلبات التي من شأنها دفع عجلة التنمية الاقتصادية.
- **المسؤولية القانونية:** مفادها الالتزام بالقانون العام في مختلف أنشطتها لكسب ثقة الآخرين وتنفيذ الأعمال، والهرم أسفله كفيل بتبيان أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

الشكل رقم (06) يوضح هرم كارول للمسؤولية الاجتماعية



وبحسب الهرم أعلاه فإن للمسؤولية الاجتماعية أربعة أبعاد جوهرية، أبرزها: البعد الاقتصادي Economic والبعد الأخلاقي Ethical ثم البعد القانوني Legal والبعد الخيري philanthropy، كلها تطلب إيجاد علاقة وثيقة بين متطلبات النجاح في العمل ومتطلبات تلبية حاجيات المجتمع.

في حين يرى كارول أن الشركات لها دور برز فيما يخص تجسيد دور الخير والأخلاق في أعلى الهرم كونهما ضروريان لتفعيل مسؤولية إدارة الشركات، في حين ركز على المسؤوليتين القانونية والاقتصادية في أدنى الهرم كون أن القانون يضبط سيرورة أداء المهام التنظيمية لضمان الشفافية وعدم التجاوز في حقوق أرباب العمل والعمال كل ووظيفته أو مستواه المهني، أما عن المسؤولية الاقتصادية للشركة فهي تأتي كمطلب أخير به تلبي الحاجيات المادية للمؤسسة أو الموارد المالية التي تحتاجها المؤسسة لتسديد أجور العمال والإحاطة بالميزانية العامة للمؤسسة.

من جهة أخرى ومع تطور التيارات الداعمة للعمل المنظماتي ظهرت هناك عدة آراء واتجاهات بخصوص تطوير أبعاد المسؤولية الاجتماعية، لذلك أضحت هذه الأخيرة تضم أنواعا تتبع مستجدات الوتيرة الاقتصادية كالآتي:

3. عناصر المسؤولية الاجتماعية

حدد الدكتور أحمد عثمان) ميسون(2009, p. 114) عناصر المسؤولية الاجتماعية فيمـــايلي:

- الاهتمام: وهي تلك الرابطة العاطفية التي تخص الجماعة أو التي تشكل انتماء الفرد بحسب حجمها(الجماعة)، كبيرة أم صغيرة مع الحفاظ على رابطة تماسكها واستمرارها ودفعها إلى الأمام مع الحرص على تفادي أي ظرف يسبب تفكك تلك الجماعة ويشتتها.
- الفهـم: ويتمثل في شقين الأول: أن يفهم الفرد تلك الجماعة من ناحية تنظيمها وعاداتها ومؤسساتها ناهيك عن وضعها الثقافي والتاريخي، أما الشق الثاني: فهو فهم الفرد للمغزى الاجتماعي من خلال إدراك الفرد لأفعاله وتصرفاته وقرارته باعتباره مسؤولا عن أفعاله.
- المشاركة: وهي مشاركة الفرد بما يساعد الجماعة في تلبية مساعيها وحل مشاكلها وبالتالي الوصول لتحقيق غاياتها المرجوة. ليؤكد الدكتور عثمان على إلزامية عناصر الترابط الثلاثة (الاهتمام، الفهم، المشاركة) كونها تشكل سلسلة دعامة لبعضها وعلاقة تبادلية فيما بينها.

وبإسقاط عنصر **الاهتمام** على مجريات الدراسة الحالية يمكن القول أن اهتمام المؤسسة الاقتصادية بمواردها البشرية يكمن في التقيد بمسؤولية تدريب هؤلاء الموظفين بمختلف فئاتهم على غرار الفئة االنسوية العاملة في تلك المؤسسة، أيضا يكمن الاهتمام في تزويد تلك الكفاءات بالخدمات الاجتماعية اللازمة لتسمو المؤسسة بأهدافها، خاصة أن هدف المورد البشري يتحقق بإلمامه بجميع جوانب أدائه، إضافة إلى تقيد

المؤسسة بجل الحوافز المادية والمعنوية، لسد الاحتياجات الاجتماعية لعمالها وعاملاتها، وهذا جانب اهتمامي لابد منه، لإحداث الموازنة بين ما يحتاجه العامل وما تحتاجه المؤسسة منه. إذن فالاهتمام المشار إليه في هذا العنصر يعبر عن التدريب، أنظمة الحوافز، والخدمات الاجتماعية التي تتقيد بها المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، لتصل إلى مبتغاها الاقتصادي.

من جهة أخرى يؤول **الفهم** في مضمون الدراسة الحالية إلى السعي لإدراك عمل المؤسسة وفهم النواقص التي تسودها، مثل ما يحتاج إليه المورد البشري من ناحية أدائه، أو تلك الوسائل التي يجب أن تتوفر لديه ليكون مثاليا في إبداع طرق وأساليب جديدة لمواصلة عمله، مثل معرفة نقائصه المهارية لتوفير فرص تدريبية تسد تلك النقائص، أيضا فهم ما يحتاجه ماديا للتمكن من العمل بأريحية، من جهة أخرى يجب أن تحرص المؤسسة الاقتصادية على فهم مسؤولياتها تجاهه وأن تتقيد بتعويض أضراره، توفير النقل له، وسد الفجوات التي تمس بالكادر، لتفادي عرقلة العطاء للمؤسسة.

إضافة إلى الدفع بالمورد البشري إلى **المشاركة** في حافز اتخاذ القرار، لجعله أكثر انتماء للمؤسسة، وبالتالي تحقيق ما وجدت المؤسسة الاقتصادية لأجله، ثم السعي لإشراكه في العملية الاتصالية المتعلقة بتشكيل اللجان والاجتماعات، أو طاولة النقاش، لتدريبه على تحمل أعباء المؤسسة الوظيفية، والعمل بمبدأ المشاركة الجماعية في تحقيق جودة العمل.

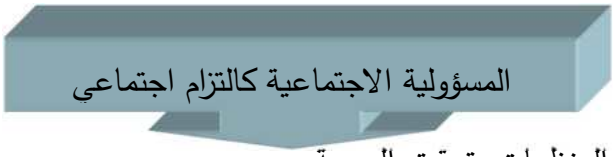
4. السلوكات الأربعـــة للمسؤسسة تجاه مسؤولياتها الاجتماعية

تتجسد السلوكات الأربعة للمؤسسة تجاه مسؤولياتها الاجتماعية (نجم، 2006، صفحة ص . 13 26) في:

- المسؤولية الاجتماعية كالتزام اجتماعي
- المسؤولية الاجتماعية كاعتراض اجتماعي.
- المسؤولية الاجتماعية كرد فعل اجتماعي.
- المسؤولية الاجتماعية كاستجابة اجتماعية

الشكل رقم7: يوضح السلوكات الأربعة للمؤسسة تجاه المسؤولية الاجتماعية

كل نوع من هذه المسؤوليات يتجسد في سلوكات معينة وفقا لما يمثله المخطط الوارد:



. حماية مصالح المنظمات بتحقيق الربحية

. تحديد الأنشطة العاكسة للمسؤولية الاجتماعية، وتقييم الاستفادة منها.



. المؤسسة مسؤولة عن معالجة المشكلات الناجمة عن أنشطتها.



. الاستجابة الجماعية الطوعية للمشاركة في معالجة المشكلات الاجتماعية سواء نجمت هذه المشكلات عن المنظمة أو العكس.



. وهو إنكار تغطية التصرفات غير المقبولة بطريقة قانونية

المصدر: الباحثة بالإعتماد على مرجع نجم عبود.

وهذه السلوكات التي تظبط ممارسة المسؤولية الاجتماعية بشكل عقلاني، لابد من معرفة نتائجها، وفق إجراء عملية للقياس لها ومعرفة ما إذا كانت إيجابية أم عكس ذلك. وبربط ذلك بفحوى الدراسة الحالية نقول

أن المسؤولية الاجتماعية كالتزام اجتماعي، تعني طرح المؤسسة الاقتصادية لواجباتها المرتبطة بالعمليات التدريبية، أنظمة الحوافز، والخدمات الاجتماعية، ثم بالنظر إلى استجابة الموارد البشرية لهذا الطرح فإن ذلك ينعكس إيجابيا على إمداد المورد البشري بمجهوداته الأدائية الإبداعية للمؤسسة، ناهيك عن المسؤولية المعترضة عن بعض التصرفات التي لايرغب بها العمل والتي تضعها المؤسسة كقاعدة لا تلبي ميولات العامل، أو العكس يمكن أن تكون هناك سلوكيات من قبل موظفي المؤسسة لا ترغب بها المؤسسة ما يخلق سياسة الاعتراض ومايدفع بالمؤسسة إلى خلق معايير لضبط هذه المؤشرات تجاوزا لأي عملية قد تخل بسير المسؤولية الاجتماعية.

5. معايير قياس المسؤولية الاجتماعية

المسؤولية الاجتماعية ظاهرة حتمية في النسق الاجتماعي والمؤسساتي (محمد الحسن و شنشونة، 2013، صفحة 17) تمارس بطرق رسمية وغير رسمية في آن واحد، لذلك فهي ظاهرة لابد من قياسها بواسطة عدة معايير أبرزها:

- **معيار الأداء الاجتماعي للعامل بالمؤسسة:**

ويشمل تلك التكاليف المرتبطة بالأداء بخلاف الأجر، الذي تقدمه المؤسسة للعاملين، بمايضمن تحقق الولاء التنظيمي أو حالة من الوفاء لدى العمال وتحسيسهم أكثر بالإنتماء خاصة إذا تعلق الأمر بالاهتمام بالوضع الصحي والتدريب وتحسين الوضع الثقافي للعمال والاهتمام طويل المدى الذي يشمل الإحالة على التقاعد للعمال كبار السن.

- **معيار الأداء الاجتماعي لحماية البيئة:**

ويشمل تلك التكاليف الإلزامية للأداء في سبيل تحقيق الأمن البيئي وحماية أفراد المجتمع خاصة المحيط الذي تعمل فيه وممارسة مسؤولياتها جراء الأضرار التي تنتج عن التلوث الذي تسببه المصانع خاصة في المحيطات الزراعية والعمرانية.

- **معيار الأداء الاجتماعي للمجتمع:**

ويتضمن تكاليف الأداء التي بواسطتها تخدم المؤسسة المجتمع بما في ذلك إسهامات المجتمع المدني ومؤسسات القطاع العام الثقافية والرياضية من أعمال خيرية تقدمها ومبادرات تضامنية لتنمية مشاريع التوعية الاجتماعية وتكثيف برامج تدريبية لأفراد المجتمع.

- **معيار الأداء الاجتماعي لتطوير الإنتاج:**

وبدوره يشمل تكاليف تنصب في خدمة المستهلك، بما فيها تكاليف الرقابة على جودة الإنتاج، وتكاليف البحث والتطوير، وتكاليف ضمانات المتابعة مابعد البيع وتدريب العمال، وكل مايتعلق بالمنافع التي من شأنها تحقيق رضا العمال بالمؤسسة.

هذه المعايير إنما هي وسيلة تحدد لنا مدى تطبيق المسؤولية الاجتماعية ومدى نجاعتها في مؤسسة ما لذلك يجب على الأطراف المعنية بذلك (المؤسسة الاقتصادية، الموارد البشرية) وضعها كمرجع يتم بها قياس الأنشطة الممارسة في المنظمات لتحقيق معاييرها وبالتالي الارتقاء بمسؤولية المؤسسة إلى الأفضل. ويكون ذلك بواسطة جهات أو أطراف معينة تعنى بتحقيق مسؤولياتها الاجتماعية؛ لتتكامل وظائفها الموكلة إليها مع البيئة الداخلية والخارجية التي تنشط فيها المنظمة، سواء تعلق الأمر بالموارد البشرية داخلها (أصحاب المصلحة) أوبالمحيط الخارجي لها لإحداث جودة في ممارسة الالتزامات التي تُعنى بها المؤسسة الاقتصادية، ما يطلق عليها بجودة الإيزو.

6. المسؤولية الاجتماعية ومواصفات الإيزو26000

- **مفهوم الإيزوISO** : ظهر المفهوم في تشرين الأول من قبل المنظمة الدولية للتوحيد القياسي، وهدفها الإلمام والإحاطة الشاملة بجودة تطبيق المسؤولية الاجتماعية، بحيث أن معيار الإيزو يليق بكافة المؤسسات سواء تعلق الأمر بالقطاع الخاص أو القطاع العام، كذلك فالمنظمات في سعي مستمر لدعم جهود المجتمع الرامية لتحقيق مبدأ المسؤولية الاجتماعية، ناهيك عن عرض لأهم الإرشادات والتوجيهات التي تعتبر بمثابة قواعد يجب على أصحاب المصالح الالتزام بها، وفي بداية ظهور معيار الإيزو تم إخضاعه لعدة تعديلات استغرقت زمنا طويلا (عدة سنوات) ليطلق المصطلح بصفة رسمية في سنة 2010.

7. أهم القضايا التي تضمنتها بنود معيار المسؤولية الاجتماعية الإيزوISO (صالح و رولا، 2015، صفحة 36 . 37)

- حوكمة المؤسسات: من خلال طرح عدة مراسيم وقواعد تتعلق بعدة متغيرات أبرزها متغير اتخاذ القرار، الذي تسلكه كل منظمة لتحقيق أهدافها.
- حقوق الإنسان: وهي ترتبط بحقوق جميع الفئات الإنسانية سواء تعلق الأمر بالسياسة أو الاقتصاد أو الثقافة...إلخ خاصة الحق في الصحة والتعليم.
- حرية الممارسة العمالية: مثل حماية حق العامل وتحقيق العدالة الاجتماعية بين جميع المستخدمين، بالإضافة إلى عملية تدريبهم واتباع شروط السلامة المهنية بما في ذلك توفير الخدمات بجل أنواعها.
- البيئة: وذلك بتطبيق قواعد سلامة البيئة، من طرف المنظمات المعنية، خاصة المصانع الضخمة التي يمكن أن تلحق أضرارا بالبيئة.
- قضايا المستهلك: مثل تلك الشروط الاستهلاكية التي تسهر على رعايتها منظمة حماية صحة المستهلك وحقوقه، ناهيك عن مكافحة الفساد التجاري ومراقبة الأسعار.

- تطوير المجتمع وإشراكه: وهذا يعتبر جزءا لايتجزأ من خطة التنمية المستدامة كون أن إشراك أطراف اجتماعية في عملية التنمية، يساهم في تفعيل مختلف المجالات النسقية (الدين، الصحة، الاقتصاد، الثقافة).

يعد معيار الإيزو تطبيقا لشروط المسؤولية الاجتماعية، لكن يقتصر ذلك على فئة معينة فقط وهي (أصحاب المصالح)، في مختلف المنظمات (بيئية، اجتماعية، منظمات الأعمال، والحوكمة الرشيدة)، من خلال تقنين العمليات الواردة في كل بند ضمانا لتجسيد النزاهة في جميع القطاعات ناهيك عن القطاع الاقتصادي خاصة مجال حماية المستهلك، وحرية العمال، باعتبارهما عنصرا هاما في العملية الاقتصادية.

ومن المواصفات التي أصدرتها المنظمة العالمية للمعايرة **معيار14000** (بلة، بسي، 2011) الذي تكمن أهميته في قياس المسؤولية الاجتماعية تجاه البيئة، ومنع التلوث بأنواعه سواء كان بريا، بحريا، جويا، وكبح نشاطات المصانع الكبرى الكيميائية ذات التأثير المباشر على صحة الإنسان كالغاز الصخري، مصانع الإسمنت، الفوسفات. وقد حدد معيار إيزو 14000 أهم المعايير التي تشجع المنظمات على اتباع نظام البيئة الفاعلة أهمها:

- **المجال السياسي البيئي:** من خلال العمل على توثيق تعهد بيئي واعتباره من الخطط الإستراتيجية للمنظمة.
- **مجال المفاهيم البيئية:** التي تعتبر بمثابة استدلال للأنشطة المنظمة تجاه البيئة.
- **الإطار القانوني:** يقتضي كل القوانين المتعلقة بأمن وسلامة البيئة.
- **المساعي والغايات:** بوضع الأهداف البيئية وتحقيقها لكل من له صلة بالمؤسسة.

- **وضع برامج تدريبية:** لجعل العمال يعون جيدا مسؤولياتهم ويتقنون العمل بمهاراتهم المكتسبة.
- **الرقابة:** ضمان الإدارة بالمراقبة لكل مايتعلق بالنظام البيئي، لتصحيح الأخطاء والتقليل من المشكلات التي تحدث دون سابق إنذار.
- **التصحيح الأدائي:** اتباع منطق صحيح في اكتشاف الثغرات التي تصادف الشخص في أدائه وتفادي المشكلات التي تنتج عن ذلك.
- **التسجيل:** تتابع وتسجل كل مايتعلق بنظام الإدارة البيئية للمؤسسة.
- **المراجعة الدورية:** لكل إجراءت وقواعد الإدارة وماتقدمه للبيئة دوريا.

لا يقل معيار 14000 أهمية عن سابقه (معيار 26000)، إلا أن مجال نشاطه يقتصر فقط على العمليات الخضراء أو حماية الالتزامات البيئية، لما تمثله من نسق يساهم بطريقة مباشرة في دفع عجلة التنمية المستدامة في قطاع الموارد المتجددة والثروات الطبيعية. لذلك وبعد خضوع مفهوم المسؤولية الاجتماعية لقياس الجودة، تنافست الدول الأجنبية والعربية كل بطريقته على الخوض في التجارب التطبيقية والنظرية (تنظيم ملتقيات ومؤتمرات دولية لتنمية الفكر الاجتماعي حول المسؤولية الاجتماعية) كما هو مبين أسفله:

8. المسؤولية الاجتماعية والتجارب العالمية الرائدة

بمأن المسؤولية الاجتماعية تمثل التزاما قانونيا أخلاقيا يحتم على الدول العربية والغربية خاصة الدولة الجزائرية التقيد به من جميع النواحي، في القطاع العام والخاص، وفق تباينها واختلافها في درجة الممارسة والتطبيق، من دولة إلى أخرى، الأمر الذي استوجب تنافسا كبيرا من مختلف الدول العالمية لجعل مفهوم المسؤولية يرقى إلى الريادة ويمثل تجربة عالمية ناجحة بامتياز تحفز النشطاء وأصحاب المصالح لمواكبتها.

☒ **التجربة الأجنبية**

◈ **تجربة الولايات المتحدة الأمريكية**

حيث ابتكرت الولايات المتحدة الأمريكية، وزارة المسؤولية الاجتماعية لرأس المال للدعم المادي للمفهوم، من خلال تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية في مختلف الهيئات والمنظمات والمؤسسات في البلد، وذلك بالإهتمام ببؤرتين مهمتين يقع مقرهما في المملكة المتحدة وهما: مبادرة الأعمال التجارية والمجتمع المحلي والتي تعتبر منظمة غير ربحية والتي اعتمدت مخططا للإبالأغ عن تأثير الشركة على المجتمع والذي يتكون من 55 مؤسسا ويشارك فيه قرابة 700مؤسسة.

أما البؤرة الثانية هي: معهد المساءلة الاجتماعية والأخلاقية، لتشجيع الممارسة الاجتماعية والأخلاقية في حق التجاوز وانتهاك أسس مفهوم المسؤولية الاجتماعية، حيث أصدرت المملكة المتحدة عام 2000م في مجال المسؤولية الاجتماعية مشروع الكشف عن الكربون وبالتعاون مع الولايات المتحدة الأمريكية التي من شأنها حماية حق العامل والالتزام بقواعد السلوك المنظماتي، ثم في شهر مارس عام 2000م عينت الحكومة البريطانية وزيرا مسؤولا عن المسؤولية الاجتماعية للمنظمات لخلق مناخ يشجع على ممارسة المسؤولية، وفي شهر جويلية من نفس السنة أشرفت المنظمة على لوائح أضفت كل الشفافية على صناديق معاشات المتقاعدين في البلد، أما في شهر مارس عام 2001م تم إصدار ثلاثة (3) تقارير حكومية تدعم ممارسة الأعمال المسؤولة التي تتمثل في مبادرات المجتمع المدني أو القطاع الحكومي (غلاب و ختيري، 2020، صفحة 8).

هذه التجربة ركزت في مجملها على العامل الاقتصادي، سواء الاقتصاد الأخضر، أو الصناعي، أو التجاري، لأنه عامل أساسي يتحكم في مدى رفاهية المجتمع ويتغير بتغير الوضع الاجتماعي، (ديناميكي بديناميكية المجتمعات)، ويتيح المجال أكثر لممارسة أخلاقيات المسؤولية الاجتماعية خاصة إذا تعلق الأمر بترشيد الحوكمة، لمعرفة حقوق وواجبات أصحاب المصالح من جهة والمجتمع من جهة أخرى. في حين

كان للتجارب العربية صدى واسع إذ نوعت بين ماهو تطبيقي كان أشبه بمبادرات اجتماعية للتكفل بالمجتمع الهش وماهو نظري تجسد في تجنيد رؤس الأموال المعرفية من كل الأقطار العربية للتبادل المعرفي بشأن تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية عربيا كما هو مبين أسفله:

☒ **التجربة العربيـة**

◈ **التجربة السعودية**

سعت دولة السعودية لأن تكون سباقة ورائدة هي الأخرى في مجال المسؤولية الاجتماعية، بحيث تفردت كل شركة في هذا البلد بممارسة شاملة ومستحدثة لأهم أساليب الممارسة الالتزامية، تماشيا والعصر الراهن، لذلك تعتبر تجربة STC (شركة الإتصالات السعودية) في مجال المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة، خاصة وأن هذه الأخيرة في البلد السعودي تمثل همزة وصل بين المؤسسة والمجتمع، كون أن الوفاء بها يحقق العديد من الفوائد والمزايا للمؤسسة، كتحسين صورتها وإضفاء خلفية إيجابية على سمعة المؤسسة. (غلاب و ختيري، 2020)

تعتبر شركة STC رائدة في مجال الاتصالات والرقمنة في تقديم مختلف خدماتها للزبون خاصة وأنها تقدم منصات مبتكرة لعملائها ومتفردة في مجال التحول الرقمي بين منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وتتمثل الاستدامة في الشركة بتعظيمها للقيمة الربحية الاقتصادية، مما يساهم أكثر في دعم التنمية بشكل إيجابي في ظل برامج التنمية التي تتبعها (برامج استدامة الإدارة وتشجيع كل المبادرات المتعلقة بها) وهذا من خلال مراعاة أصحاب المصلحة، وتعزيز الشفافية والنزاهة واحترام حقوقهم والمحافظة عليها من أي تجاوز، كونها من أوائل الشركات العربية التي طبقت الحوكمة بحذافرها، كذلك فالشركة نظمت مبادرات لخدمة البيئة

والمجتمع، لينتج عنه دعم البحث العلمي وتشجيع الباحثين على الإبداع والابتكار من خلال عقد مؤتمرات علمية لزيادة الوعي بأهمية المواطنة الرقمية.

- **التجربة الوطنية**

- **تجربة الجزائر في الاتصالات خلال أزمة كورونا**

التجربة **الجزائرية في الاتصالات** التي برهنت على أرض الواقع تلك الوقفة التضامنية مع المجتمع من جهة والعمال داخل مؤسسة اتصالات الجزائر من جهة أخرى، مع الحجر المنزلي الذي فرضه انتشار فيروس كورونا لدى سكان ولاية البليدة خاصة، وامتثالا لروح المواطنة قامت مؤسسة موبيليس، بإطلاق عملية تضامنية تمثلت في منح سكان ولاية البليدة أرصدة إضافية للاتصال وإرسال الرسائل القصيرة والتزويد بخدمات الأنترنيت من الجيل الرابع، ذلك من شأنه أن يسهل عليهم قضاء بعض حاجياتهم خاصة فئة العمال بالمؤسسات الإدارية والاقتصادية ...إلخ من خلال توفير شبكة الأنترنيت خاصة لموظفيها لتفادي عناء التنقل والتعرض للعدوى الوبائية.

كما ساهمت شركة موبيليس بتوعية موظفيها عن طريق حملات خطر الإصابة بالوباء بواسطة رسائل قصيرة SMS ووضع الرقم 3030 تحت تصرف عمال المؤسسة والمستخدمين وهو رقم مجاني للاتصال والتبليغ عن حالات الطوارئ المستعجلة، كما قامت الشركة بتزويد المؤسسة الاستشفائية لبلدية بوفاريك بسيارة إسعاف مجهزة بكل المسلتلزمات الطبية، ومجموعة بطاقات شرائح سيما الجيل الرابع ناهيك عن تزويد المؤسسات الصحية الأخرى بكل المستلزمات الصحية، بهدف حماية صحة موظفيها وعملائها وزبائنها من خطر الإصابة بكورونا، وشجعت زبائنها على دفع فواتيرهم وإدارة حساباتهم عبر المنصات الرقمية ممثلة في واجهة الويب المجانية لتطبيق Meet Mob ، كما اقترحت أيضا القيام بخدمة **أرسلي** وهي خدمة دفع عبر

الأنترنيت تتيح للزبون إعادة شحن خطوط مدفوعة مسبقا وخطوط الدفع لأجل دفع فواتير دون الحاجة إلى الخروج ومغادرة البيت مع اتباع الشروط الوقائية، كما طمأنت موبيليس جميع عملائها بأنه سيتم بذل كل الجهود لضمان استمرارية النشاط الخدماتي (ولد الصافي و علمي، 2020، صفحة 9)

أما حوصلة التجارب االعربية، فقد تميزت بأنها نشاطات علمية وفكرية من خلال جل المنظمات والمؤتمرات التي نظمت من قبل دول المشرق والمغرب العربي، خاصة التجربة الجزائرية التي مثلت مسؤولية اجتماعية تجاه المجتمع من خلال الحفاظ الصحي على الأفراد بتقليص الالتقاء والمسافات بين هؤلاء الأفراد، من خلال تطوير وسائل الاتصال وطرح خدمات وامتيازات مثلت التزام الجزائر بالأمن الصحي الاجتماعي. للارتقاء بممارسات المسؤولية الاجتماعية على نطاق واسع من خلال ابتكار طرق وأساليب جديدة تضمن طرح خطط جديدة في التقيد بالواجبات تجاه أصحاب المصلحة، والبيئة، والمجتمع. ومن خلال توسيع أفكار التجارب المذكورة، تم إستنتاج أفكار جديدة تتضمن مسؤولية اجتماعية مفتوحة على المجتمع بمختلف أطيافه تراعي جميع احتياجات الفئات الهشة الاجتماعية ناهيك عن المجتمع المدني، الجمعيات الخيرية وغيرها.

9. مرتكزات نجاح المسؤولية الاجتماعية

عدد الدكتور طلعت حافظ (مدحت أ.، 2015، صفحة 56 . 57) أربع مركزات رئيسية لتحقيق نجاح المسؤولية الاجتماعية في أي مجتمع ومن بينها مايلي:

أ. القطاع العام: من خلال دعمه بالمساندة والإمكانيات اللازمة للقيام بمختلف أبعاد المسؤولية الاجتماعية، وذلك بالإهتمام بالأولويات والمتطلبات الخاصة بالأفراد والمجتمع (الفاعلين في المنظمات)، وتشجيع الإنخراط في مجالات عمل المسؤولية الاجتماعية لدعم القطاع الخاص.

ب. القطاع الخاص: يتجسد ذلك بنماء الجانب العلائقي بين الفاعلين، والتقيد بالسلوكات والإجراءات الخاصة بالإنتاج والإدارة والتسويق تنفيذا لمطالب المجتمع وتحقيقا للتنمية المستدامة اعتبارا لسيرورة الأجيال حاضرا ومستقبالأ.

ج. المجتمع المدني: والذي تقع على عاتقه مسؤولية إنجاح مجالات المسؤولية الاجتماعية المختلفة، من خلال انسجام مايقدمه الفاعلون المدنيون مع احتياجات المجتمع.

د. الإعلام المحلي: والذي بدوره ينقل رسالة المسؤولية الاجتماعية، ويفعل وظائفها ويوضح مقاصدها وفق أساس صحيح مبرزا أهدافها الحقيقية من خلال عرض نماذجها وتجاربها الناجحة توسيعا لمجالاتها وتحفيزا لأصحاب المصلحة.

بالنظر إلى المرتكزات المذكورة سابقا، يجب القول أن هذه الأخيرة تتغير بتغير مستجدات العصر، خاصة إذا اعتبرنا أن الرقمنة هي الأخرى تساهم في نجاح المسؤولية الاجتماعية، أيضا فالإدارة الإلكترونية، لها دور كبير في تسريع ممارسة المسؤولية الاجتماعية وفق التبادل بين المنظمة ومحيطها، لذلك تبقى هذه المرتكزات تخضع لسيرورة دينامكية، وفق التغييرات التي يخضع لها النسق التنظيمي. ومن خلال الإحاطة النظرية بجل الأبعاد المساهمة في إبراز وجهة المسؤولية الاجتماعية، يتضح أنها تأخذ منحى جد إيجابي يفوق كل التطلعات المتوقعة، خاصة وأننا نعيش في نسق ديناميكي سريع التغير وفي ظل الرقمنة والذكاء الإصطناعي، اللذين يسيطران على إدارة وتنظيم المؤسسات بما في ذلك المؤسسة الاقتصادية، يتطلب الأمر منا التفاؤل بآفاق ونجاحات أجدر للمؤسسة الجزائرية باختلاف أنواعها، في ممارستها للمسؤولية الاجتماعية. خاصة تجاه مواردها البشرية باعتبرهم ذات تعامل يقوم على المصلحة الداخلية للمؤسسة.

10. المسؤولية الاجتماعية والموارد البشرية

☒ أنواع المسؤولية الاجتماعية الممارسة تجاه الموارد البشرية

أصبحت الموارد البشرية محركا فعالا لممارسات المسؤولية الاجتماعية، مادفع بالمؤسسات على غرار الاقتصادية منها إلى تبني الاهتمام الكامل بأصحاب المصالح المباشرة معها، ضمانا منها لخلق التوازن بين احتياجات المؤسسة والمورد البشري العامل بها، خاصة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية تحقيقا لمبدإ تكافؤ الفرص بين كل مواردها، مايستوجب عليها تطبيق كل أنواع المسؤولية الاجتماعية تجاه المورد البشري الناشط بها، تحقيقا للريادة الاقتصادية.

a. المسؤولية الإنسانية تجاه المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية: (مدلس، 2008، صفحة 10) لا بد من إعادة الاعتبار للجانب الإنساني للعامل في المؤسسة، خاصة من الناحية المعنوية إضافة إلى إعتباره سيدا لقراراته وذاته، بعيدا عن إخضاعه للتسلط المفرط الذي يصنع منه روبوت اصطناعي يخضع فقط للأوامر ويطبقها، بل تجريده من ذلك شعوره بوظيفته، مع تثبيط حافز الأجر، وبالتالي الدفع به إلى التنازل أو دوران في وظيفته، لذلك وجب التقيد بمسؤولية إشراك العمال في كل حيثيات العمل وجعلهم متسلطين على الذاتية العملية لأنفسهم، لتقوية رابطة الانتماء للمؤسسة.

b. المسؤولية الأخلاقية تجاه المورد البشري: من خلال إضفاء جانب من الشفافية اللازمة على مؤشرات التقيد بالالتزامات المؤسساتيه تجاه العمال، إضافة إلى اتباع مبدأ النزاهة والمصداقية في توزيع الحوافز والخدمات على مستحقيها من العمال.

c. المسؤولية الاقتصادية تجاه المورد البشري: إذ يجب الإلمام بكل المشكلات الاقتصادية التي يعاني منها المورد البشري، بل وضع خطط وبرامج تحد من تلك المشكلات خاصة فيما يتعلق بنقص التمويل، أو نقص القيمة المالية التي تمثل فوائد المؤسسة، إضافة إلى فترات الركود والإفلاس التي تمر بها المؤسسة، ما ينعكس سلبيا على الأداء الإبداعي للمورد البشري.

- **التخطيط الإستراتيجي كمسؤولية اجتماعية**

إن عملية الحصول على الموارد البشرية اللازمة لسد الاحتياجات المؤسساتية، مسؤولية إدارية تستدعي تكامل كل الأنشطة الفرعية لسد شغور الوظائف (مدلس، 2008، صفحة 12) من خلال:

- مسؤولية التوصيف الوظيفي: أي الإلمام بكل المعلومات المتعلقة بالوظيفة من أجل تحديد المهام التي تلائم نوع وطبيعة الوظيفة، مثل المستوى التعليمي، العمر، الجنس...إلخ. من أجل نجاح تأدية تلك الوظيفة الموكلة للمورد البشري المسؤول عليها.
- مسؤولية التخطيط: أي الاعتماد على تقدير ما تحتاجه المنظمة من حيث نوع الوظائف وعدد الأفراد الشاغلين لتلك الوظائف، إضافة إلى المدة اللازمة التي يتم فيها إعداد برنامج أو خطة الموارد البشرية.
- مسؤولية الاستقطاب: تسعى المؤسسة إلى إحداث توازن أو اتفاق بين عامل العرض والطلب على العمالة، أي البحث عن الوظيفة والوظيفة المعروضة للعمل مع مرعاة:
  - عدد الأفراد المتقدمين للوظيفة الشاغرة.
  - نوعية الأفراد من حيث الكفاءة.
  - احتمالات القبول (هل الفرد يتلاءم مع الوظيفة أم لا؟)

☒ **أبعاد المسؤولية الاجتماعية كمصادر داخلية للاستقطاب**

من ضمن أبعاد المسؤولية الاجتماعية التي تعد مصادر داخلية لعملية جلب أو استقطاب المورد البشري (مدلس، 2008، صفحة 16) نجد:

- **حافز الترقية:** أي الأخذ بعين الاعتبار الجانب الفكري والمعنوي للعامل من خلال الإلمام بمؤهلاته، التي اكتسبت بالتجربة والتكرار، مايدفع بالمنظمة إلى زيادة درجته أو رتبته المهنية إلى الأفضل، بدلا من الاستعانة بشخص خارج المنظمة.

- **النقل الوظيفي:** تلجأ المؤسسة إلى نقل العامل تقريبا لنفس الأسباب الخاصة بالترقية كونه يمتلك عدة مهارات تؤهله للتفوق الوظيفي.
- **التدريب أو المخزون المهاري:** إذ أنه من متطلبات الحصول على الوظيفة المخزون المهاري العالي الناتج عن التدريب المستمر بالتعلم أو بالتجربة، لضمان استفادة الفرد من الترقية أو إعادة التعيين.

☒ **أبعاد المسؤولية الاجتماعية كمصادر خارجية للإستقطاب**

بما أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية يتسم بالمرونة فإن ذلك يجعله أكثر مواءمة لما يتفرع من إدارة الموارد البشرية من عمليات ومؤشرات تعتبر في الوقت نفسه مسؤولية اجتماعية بل ومصدر خارجي يستقطب المورد البشري للمؤسسة من النواحي الآتية (محمد، 1993، صفحة 19):

- مسؤولية تقييم الموارد البشرية: وتنقسم إلى قسمين: تقييم الفرد لقدراته والأهداف التي لأجلها كُلف بالوظيفة، وتقييم المؤسسة للفرد عن طريق الاستمارات والمقابالأت، ليتم تصنيف درجة الفرد حسب كفاءاته (متعلم، نجم، راسخ، مستقر، عديم النفع ...).
- مسؤولية التدريب: إذ تتكفل المؤسسة بنقل مهارات معينة إلى المتدربين، وتعمل على توجيهه لإتقان مهارات الأداء بل وتنمية قدراته تماشيا ونوعية الوظيفة التي يستغلها.
- مسؤولية التحفيز: هو عامل مادي أو معنوي يستثير ويوجه سلوك العامل أو المورد البشري، كالتزام تتقيد به المؤسسة، لخلق الدافعية لديه لجعله يفجر كل مجهوداته للارتقاء بأهدافه وأهداف المؤسسة.
- مسؤولية الصيانة أو الخدمة الاجتماعية تجاه المورد البشري: أي الحفاظ على السلامة المهنية وأمن العامل من خلال تسخير كل الإمكانيات اللازمة لذلك كالتعويضات المالية جراء أضرار حوادث العمل، أو الحملات التحسيسية بخطورة استخدام وسائل المؤسسة...إلخ.

وكمحصلة جزئية لما ورد في ربط المسؤولية الاجتماعية بالموارد البشرية، نستخلص أن مجريات الدراسة الحالية ككل تشترك في العديد من النقاط مع إدارة الموارد البشرية مثل اعتبار أبعاد فرضيات الدراسة الراهنة جزءا من مصادر الاستقطاب الداخلي والخارجي للمورد البشري نذكر بالتحديد المرأة العاملة، إذ أن عملية الصيانة هي نفسها بُعد للخدمات الاجتماعية تجاه المرأة العاملة والذي تم اعتماده في الفرضية الثالثة، والتدريب بمثابة مخزون مهاري تتقيد به المؤسسة ميدان الدراسة تجاه العاملات عينة الدراسة الراهنة، والذي مثل بعدا للفرضية الأولى، ثم مسؤولية الحوافز التي وردت في بعد الفرضية الثانية، مايؤول إلى اعتبار الموارد البشرية جزءا من أصحاب المصالح الذين يخضعون لتطبيقات المسؤولية الاجتماعية تجاههم ثم مسؤوليتهم تجاه المهام المنوطة لهم.

ثانيا: الإبداع التنظيمي

1. نشأة مفهوم الإبداع

يعد الإبداع من المفاهيم الشائعة، التي لابد من تطبيقها في جميع نواحي الحياة، لمحاكاة ماهو مثالي في جميع الأنشطة اليومية التي يمارسها الإنسان، خاصة في المجال الإداري والتنظيمي، لما له من أهمية في النظام الاجتماعي، خاصة في تشكيل العلاقات والتحكم في السلوكات المهنية للإنسان. ولقد كان هذا المصطلح قديما قدم الحياة ولكنه بقي يتماشى مع حداثة الأزمنة وصولا إلى العصر الحالي، ليصبح مجسدا على أرض الواقع وفي حياتنا الحالية باختلاف المجالات التي ننشط فيها، فإن تأملنا من ناحية المعتقد الإسلامي وفي تجليات خلق الله سوف يتضح حسن بديعه في قوله تعالى(لقد خلقنا الإنسان في أحسن تقويم) "الآية 4 من سورة التيـــن".

بمعنى أن الخالق أبدع في خلق المخلوق وجعله يتميز عن بقية المخلوقات شكلا وعقلا وتفكيرا، ونحن في علم اجتماع التنظيم والعمل لا يخفى علينا أننا تناولنا في محطاتنا العلمية أن العلوم مرت بثلاث مراحل، وهي اللاهوتية، الميتافيزيقية، الوضعية التي تعتبر أن العلوم من وضع الإنسان، كذلك فإن الإبداع شأنه شأن ذلك، خاصة وأن تاريخ علم الاجتماع مر بثلاث مراحل وهي العصر البدائي، العصر الزراعي، الثورة الصناعة، والعصر المعلوماتي.

وهذه خمس (5) عصور تاريخية تجسد تطور مفهوم الإبداع الذي يتضح (عاكف، 2011، صفحة ص 34 . 50) فيمايلي:

- العصر البدائي: تجلى الإبداع في هذه المرحلة في عملية الصيد، خاصة بالأدوات والوسائل الحجرية القديمة.
- العصر الزراعي: تم الإبداع في الأرض من الناحية الزراعية وابتكار وسائل الحرث والبذر باعتبار أن الأرض تمثل الرأس مال الحقيقي لتلك الفترة.
- العصر التجاري: اعتمدت فيه المقايضات وتبادل السلع بشكل رسمي بحيث أخذ مفهوم الإبداع منحى اقتصادي تجاري.
- العصر الصناعي: ومع الثورة الصناعية وبداية التطور في مجال الصناعة التي مهدت ظهور أبعاد أخرى للإبداع في مجالات لاحقة كإنتاج المعلومات.
- العصر المعلوماتي: وهو بداية ظهور مجتمع المعرفة بشكلها البدائي، بحيث يتم معالجة المعلومات بالحواسيب مما يساعد أكثر على تكوينها وتقاسمها.

لقد مر الإبداع بعدة مراحل تاريخية شأنه شأن المتغيرات التنظيمية الأخرى، كون أن ديناميكيته التاريخية خضعت لنفس سيرورة بداية الحياة لدى الإنسان، ومن ناحية تطور مفهوم الإبداع نجد أنه أخذ منحى بدائيا ليتدرج زمنيا حتى يصل إلى عصر المعلوماتية، لتتجسد الانطلاقة الفعلية للإبداع في هذه المرحلة من خلال تمازج الآلة مع الفكر الإنساني. وبالتالي توسع المفهوم لتتجلى أبعاده فيما يلي:

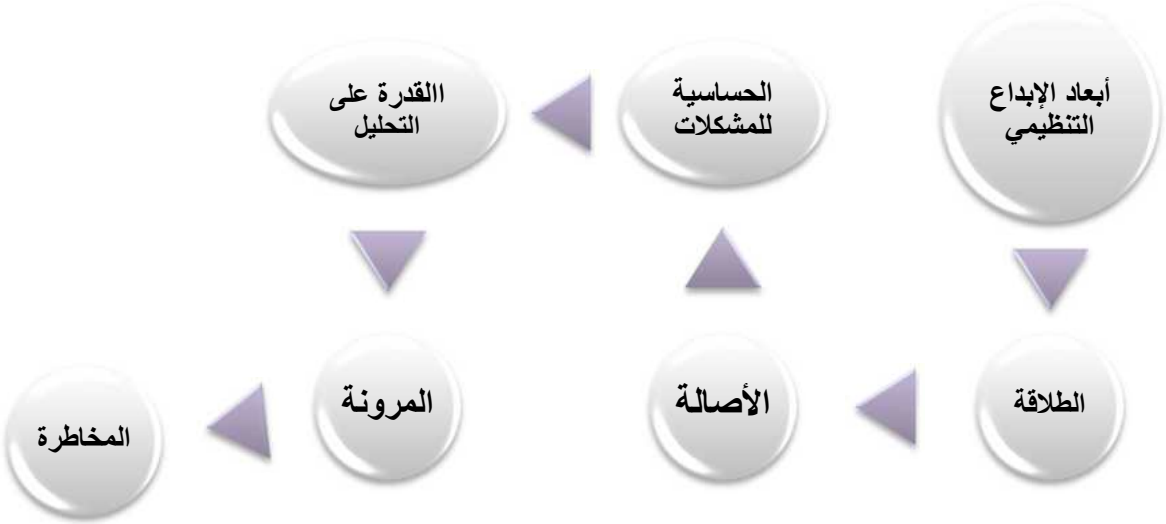
2. أبعاد الإبداع التنظيمي

إن الإبداع في المؤسسة من أهم الركائز والمقومات، التي تساهم في إحداث تغيير وتطوير من خلال تنمية وتيرة العمل في المنظمات، ودفعها لمنافسة الأطراف الأخرى، التي تنشط في نفس المجال، لذلك لابد من توضيح أهم الأبعاد التي تتفرع من المتغير الكلي " الإبداع التنظيمي" (فلاق و بن نافلة، 2011، صفحة 13). نجد مايلي:

- **الطلاقة:** وتعني قدرة الفرد على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار في فترة زمنية محددة، وتعتبر الطلاقة خزان القدرات الإبداعية، وتنقسم إلى ثلاثة أنواع:
- **الطلاقة اللفظية:** وهي السرعة في إنتاج عدد كبير من الكلمات والمعاني بطريقة متسلسة، لجعلها تعبيرا واضحا بعيدا عن الركاكة النحوية، لتقوية التفكير الإبداعي لدى الشخص.
- **الطلاقة الفكرية:** تعني سرعة إنتاج عدد كبير من الأفكار وجعلها صحيحة ومفهومة.
- **الأصالة** وهي إنتاج أفكار ذات نفحة أصلية، لم يسبق لها أحد، وبطريقة ملهمة وغير مألوفة لمساعدة الشخص على إنتاج شيء جديد وفريد نوعيا وكميا.

- **المرونة:** وهي القدرة على التأقلم والاستجابة مع جميع المشكلات والمواقف، التي يواجهها الفرد، والإحاطة بجميع المشكلات والمواقف التي يواجهها الفرد، والإحاطة بجميع أبعاد المشكلة للتوصل إلى حلول ذات نتيجة إيجابية فعالة.
- **الحساسية للمشكلات:** وهي التمكن من الشعور بالمشكلة أثناء موقف ما والوعي بكل أخطاء ونواحي الضعف، وإدراك الآثار الناجمة عنها.
- **القدرة على التحليل:** من خلال فهم حيثيات المشكل، المطروح خاصة الخوض في جو السلوك والعلاقة بين عناصر المشكلة، وفق قواعد وأسس مدروسة تماما مثل حل وتركيب عناصر الأحجية.
- **المخاطرة** وهي المغامرة في تحمل كل الأخطاء الناتجة عن ابتكار أساليب جديدة في مواجهة المواقف التي تحول.

الشكل رقم 8: يجسد علاقة أبعاد الإبداع التنظيمي فيما بينها



المصدر: الباحثة بالرجوع إلى مداخلة الباحثين فلاق محمد، بن نافلة قدور.

من خلال الإحاطة بالأبعاد الشاملة لمفهوم الإبداع التنظيمي يتضح أنها بمثابة مركبات تترابط مع بعضها مشكلة مفهوم الإبداع، لذلك كل جزئية منها يحتاجها الموظف ليصبح مبدعا، من خلال تحسسه للمشكلات، طلاقته اللفظية والتعبيرية، سرعة تأقلمه أو مرونته مع المستجدات الوظيفية والمهنية، قدرته على إيجاد الحلول وفهم مسببات أو معيقات الأداء، ثم قدرته على المخاطرة، كلها أبعاد يتطلب توفرها في العامل داخل المنظمة ليبتكر ويبدع. وهو ما تُقام عليه حيثيات الدراسة الراهنة وبالضبط مع متغير القدرات الإبداعية للمرأة العاملة لذلك يجب الإحاطة بكل خاصية للأبعاد التي تم التفصيل فيها فيما يلي:

3. مصادر الإبداع ودوافعه

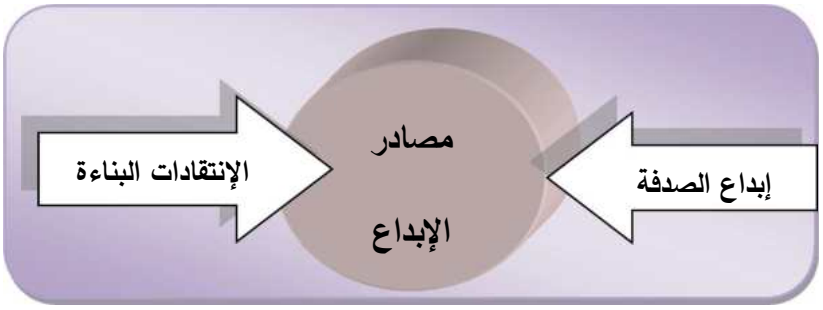
تعددت مصادر الإبداع التنظيمي بتعدد وجهات النظر لدى الباحثين، إذ يرى (Ivancevich) أن مصدر الإبداع يكون خارجيا أو داخليا في الوقت ذاته، ويقصد بالمصادر الداخلية القدرات الذاتية ووحدات التطوير البحثي للعلوم، أما عن المصادر الخارجية، يقول دركر(Drucker) ، فتتمثل في تلك الحوادث المصادفة للفرد والتي لم يخطط لها مسبقا، خاصة تلك التي تساهم في إحباط العملية الإبداعية كالفشل، التناقضات، إحتياجات عملية، تذبذب متطلبات وأسعار السوق، وأحيانا يتم الحصول على المصادر الخارجية عن طريق ترخيص مثل شراء المنظمات، كما يمكن للمصادر الخارجية أن تكون مفاهيم ديمغرافية واختلاف المعارف الجديدة.

بينما يشير(AmbiL) إلى أن الإبداع يتركب من ثلاثة عناصر، الخبرة المعرفية الخاصة بالأشخاص المبدعين كذلك الضبط الفكري والفني لديهم، ثم وجود دوافع داخلية تحفزهم على الإبداع، في حين حدد كل من (Hunger & wheelem) سبعة أنواع من مصادر الإبداع (قاسم و حميدي 126 125 .p ,2011 وهي:

- الأحداث الفجائية التي لم يحسب لها حساب
- التنـافر
- حاجيات العملية الإنتاجية
- التغيرات الصناعية
- تباين متطلبات السوق
- تغيرات المزاج لدى الفرد المبدع
- تجدد المعارف.

مصادر الإبداع يمكن ربطها أيضا بالأحداث المصادفة للأشخاص خاصة في أماكن العمل، فالحدث المفاجيء مثلا الذي يتطلب حلا سريعا ومُجديا يجعل العامل يفكر بسرعة ويطرح خطته على بعض الزملاء الذين بدورهم يقدمون انتقادات بمثابة مصدر ثان للإبداع خاصة إذا كان الإنتقاد بناء ذا نتيجة إيجابية.

الشكل رقم9: يوضح مصادر الإبداع



المصدر: الباحثة.

وبالتالي يمكن لنا معرفة نماذج الإبداع من خلال ماتم التطرق له من مصادر تولد لنا الإبداع سواء داخل المنظمة أو خارجها، وفي ظل التطور الرقمي والمعلوماتي لابد من تدخل نماذج حديثة تماشيا ومتغيرات العصر الحالي وهي نماذج تكون على مستوى الإدارة فقط.

4. نماذج الإبداع التنظيمي

- نموذج مارتش وسمون (March & simon): يتضح الإبداع في هذا النموذج في طبيعة المشكلات التي تعترض المنظمات، من خلال سد الفجوة الموجودة عبر عدة مراحل (خلف السكارنة، 2011، صفحة 22) وهي:

⇦ وجود فجوة أو مشكلة.

⇦ . عدم التسيب.

⇦ . البحث عن بديل.

- نموذج برينس وستالكر(Burns& stalker): يرتبط الإبداع هنا بالتركيب والهيكل التنظيمي من خلال إتاحة الفرص لأكبر عدد من المشاركين والموظفين لصناعة القرار وبالتالي فالهياكل الكبيرة تعتبر مصدر تعزيز الإبداع.
- نموذج ويلسن (wilson): يتجسد الإبداع التنظيمي في ثلاث مراحل تسعى إلى تغيير القواعد القديمة في المنظمة.

⇦ الوعي بعملية التغيير.

⇦ إقتراح وجهة التغيير.

⇦ تنفيذ التغيير.

ويعرقل هذا النموذج العديد من العوامل البيروقراطية بسبب وجود صراعات وخلافات، بل وجود اللاتوافق في المنظمة، وبالتالي يلح (ويلسون) على ضرورة التخلص من مثل هذه المعيقات لاستمرار العمليات الإبداعية.

- نموذج هرفي وميل (Harvey& mill): مسلماتهم بخصوص نماذج الإبداع مستلهمة من نموذج مارتش وستالكر، ويتجهون إلى أن الإبداع هو استخدام عدة تقنيات للحل الروتيني للإبداع، وإدراك المشكلة هو الإتيان بالإبداع لكن تلك الحلول التي يتم استخدامها بالاستمرار للمشكلات، تجعل هناك روتين إبداعي معقد في البيئة التنظيمية التي ينتمي إليها الفاعلون.
- نموذج (هاف وألكن): يعد نموذجا شاملا لأنه تناول الإبداع في شكل عدة مراحل لتكوينه وهو نتيجة تغيير حاصل في لوائح المنظمة، وإضافة روتوشات جديدة وقد حدد (هاف وألكن) مراحل الإبداع فيما يلي:

- مرحلة التقسيم.
- مرحلة الإعداد.
- مرحلة التطبيق.

. مرحلة الروتين: (وهي عبارة عن تفاعلات سلوكية وعادات تنظيمية ممارسة بطريقة مكررة)، حسب ماهو وارد يجب على الباحث في مجال علم اجتماع التنظيم والعمل، التفريق بين نماذج إدارة الإبداع ونماذج الإبداع، بحيث يتضح في نماذج الإدارة أنها: تتعلق بالعملية الدينامكية الإنتاجية، أما نماذج الإبداع تتنوع بحسب المراحل وابتكار الحلول للمشكلات ومدى نجاعتها في ذلك. تجسد هذه النماذج التجارب التي طرحها علماء الإدارة، لجعلها مبادئ أساسية ينطلق منها المورد البشري لتحسين عملية إشرافه وفق دوافع واستجابات بما يعود بالإيجاب على أهداف المنظمة.

5. دوافع الإبداع

لكل ظاهرة دافع قوي يجعلها تستقل بذاتها، لتحقيق الغايات التي وجد لأجلها النسق فالإبداع كأي ظاهرة تنظيمية يتطلب جملة من الدوافع أبرزها:

- **دوافع ذاتية Self motives:** وهي تلك الأسباب التي توجه قدرة الفرد المبدع، للقيام بالعمل المطلوب من خلال فك التعقيد للمسائل الصعبة والتي تنمو بطريقة فطرية لدى الفرد المبدع، وتولد لديه حماسا قويا لتدفعه للخوض في المشكلات واكتشاف أفضل الحلول لها، وفق تقييمها بدرجة متوسطة، خاصة وأن ارتفاع درجة تقييمها يضعف العملية الإبداعية مما يتسبب في إضعاف طاقة الفرد فيما يخص العمل والإبداع.
- **دوافع اجتماعية Social motives:** وتعني حاجة الفرد المبدع إلى التحرر من الأفكار الروتينية، للسير الصحيح في طريق الإبداع، وليتوفر ذلك على المبدع أن يتفرد بالصفات الآتية:

. الثقة بالنفس.

. التفاعل مع الوسط الاجتماعي الذي يحوي المبدع (علاقة التأثر والتأثير).

. القدرة والمرونة في التعامل مع مختلف المستجدات.

- **دوافع الحاجة Need motive :** تطور القدرات الفكرية للفرد المبدع تجعله في حاجة ماسة إلى البحث عن الطرق والأساليب الحديثة للتعامل مع الحياة ومختلف تعقيداتها، مايطلق عليها بمصطلح "دوافع الحاجة"والتي تهدف إلى التخلص من نمطية الأفكار والعمل على تحديدها لإثبات الذاتية االمبدعة، بما يفرض على الجماعة احترامها اجتماعيا. (الصرن، 2020، صفحة 40)، تتنوع دوافع الإبداع بتنوع المجالات التي يتواجد بها الفرد، فالدوافع الذاتية تمس مباشرة شخصية الفرد أو هي عوامل تنبع من الذات بحيث تدفعها للإبداع، والدافع الاجتماعي يقصد به أيضا سعي الفرد لإثبات تواجده وسط محيطه الاجتماعي، لذلك يلجأ إلى الإبداع الذي يكون بمثابة فرصة لفرض شخصه، ثم إن دافع الحاجة إلى الإبداع يتيح المجال للفرد للتخلص من الأساليب القديمة التي كان يتبعها. وأحيانا يمكن لدافع الإبداع أن يحفز الفرد المبدع على ابتكار

خطط جديدة، يمكن أن تكون بمثابة أبعاد جديدة للإبداع إلى جانب الأبعاد المعتادة، الحساسية للمشكلات، مرونة الأداء، المخاطرة، والطلاقة اللفظية.

6. الإبداع كسياسة لإدارة الموارد البشرية

☒ الإبداع وإدارة الموارد البشرية

يعتبر المورد البشري محورا أساسيا للعملية الإبداعية في المؤسسة الاقتصادية، إذ أنه يخضع للعديد من السياسات التي توجه عملية الإبداع، هذا الأخير الذي يعد بمثابة دعامة لإرساء قوة العمل المتعاونة في إطار ما تنص عليه سياسات إدارة الموارد البشرية (فرج الله، 2000، صفحة 49) التي تتمثل فيمايلي:

- الاندماج الإستراتيجي لعناصر العملية الإبداعية: ويتم ذلك من خلال الاندماج الكلي في تشكيل الخطط الإستراتيجية من أعلى الهرم السلطوي إلى أسفله.
- المشاركة الإبداعية لمختلف عناصر العمليات الإدارية: أي تنسيق العلاقات الوظيفية بين جل الموارد البشرية في المؤسسة للخروج بنتائج فعالة.
- المرونة التنظيمية لعملية إبداع المورد البشري: أي سهولة تكييف العمليات الابتكارية وجعلها مرنة من خلال تصميم العمل على أساس تنوعه، والعمل بمبدأ الفريق للوظائف المتعددة.
- الجودة الإبداعية لإدارة الموارد البشرية: إذ أن الجودة عامل مهم في الأداء الوظيفي (العمل بأساليب أكثر إبداع من ذي قبل كمعيار للحكم على جودة الإبداع) للوصول إلى أهداف المؤسسة.

☒ وظيفة تدقيق الموارد البشرية كمكمل للعملية الإبداعية

هناك عدة معايير يتم على أساسها تدقيق الموارد البشرية (معمري و بصري، صفحة 82 . 83) نذكر منها:

- طريقة المقارنة: والمقارنة هنا تعنى بناحية الإبداع من خلال طرح سؤال: أي المنظمتين أكثر تنافسا في المجال السوقي العملي؟. إذا كان الطرف "أ" منافسا قويا للطرف "ب" يمكن الحكم على أن "أ" إكثر إبداعا من حيث الأداء.
- طريقة التسلط الخارجي: أي الاعتماد على المعايير التي نصت عليها دساتير التسيير بشأن المقارنة الإبداعية لجودة المؤسسات
- إحصاء كل المؤسسات عن طريق الإلمام بكل المعلومات لجعلها مقياسا للحكم على الإبداع.
- طريقة الالتزام: أي معرفة ما إذا كانت ممارسة إدارة الموارد البشرية تتم وفقا للقوانين والمراسيم المتفق عليها أم لا.
- الإدارة بالأهداف: أي صنع هدف معين للعمليات الإبداعية التي تنفذ ومن ثم القياس والمعايرة على أساسه.

☒ **أثر تدقيق إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين**

من أجل ضمان بقاء استمرارية أعمال المؤسسات، لابد أولا من تحفيز إبداع العاملين عن طريق الاستفادة من عملية تدقيق إدارة الموارد البشرية والتي تتجلى في العديد من المراحل نذكر منها:

- مرحلة الأهداف ومقياس الأداء الإبداعي: أي معرفة الهدف الذي تسعى المؤسسة إلى تحقيقه، والإستراتيجيات المستقبلية الخاصة بذلك الهدف والاتفاق على معيار موحد لقياس حجم وجودة الإبداع لتلك الأهداف.
- تحديد المستوى الآني ومستوى الأداء الإبداعي المستهدف: يتم ذلك من خلال المؤشرات التي تنجر عن العمليات الإبداعية في المؤسسة مع اعتبار الأجل الطويل والقصير المدى لتحقيق رؤية مستقبلية شاملة لتلك المستويات.

- تحديد القوى المؤثرة على عملية الأداء الإبداعي للمؤسسة ونجد منها:

. القوى العائقة: أي تلك المشكلات التي تقف حاجزا يحُد من إبداع عمليات الأداء.

. القوى الدافعة: كل الإيجابيات والفرص التي تمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها.

- التدقيق وتقييم وإعادة تقييم الأداء الإبداعي للمؤسسة: أي السعي لتصحيح ومواجهة وتحمل كل ما يتعلق بعملية إبداع الأداء في المؤسسة ثم تقييم النتائج العامة بطريقة المقارنة للفجوات السابقة والحالية لعمليات الأداء استفادة منها في عمليات تقييم أخرى.

وبربط كل ماورد بشأن الإبداع التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مع مجريات الدراسة الراهنة يتضح أنه وبالضبط في أبعاد الفرضيات التي أدرجت ضمن القدرات الإبداعية للمورد البشري النسوي كالإحساس بمشكلات العمل، فرص قبول المخاطر، مرونة أداء الأنشطة، في الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة والتي مثلت ميدان الدراسة الحالية، إذ أن كل المؤشرات الواردة في جزئية الإبداع والموارد البشرية، تم إستطلاعها في عملية استقصاء إمبريقي مثل التنبؤ بمشكلات العمل، استفزاز الأفكار، قبول تحديات العمل، في ظل تنسيق تأصيل الدراسة النظري وربطه بمجريات التطبيق الميداني.

ثالثا: المداخل النظرية المفسرة للمسؤولية الاجتماعية والإبداع التنظيمي

تختلف الآراء بشأن التفسير النظري لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، وذلك باختلاف الاتجاهات العلمية والفلسفية، ناهيك عن علماء الاقتصاد الذين أضافوا لمسة اقتصادية طاغية على المفهوم، وقد تناول العديد من العلماء والباحثين مفهوم الإبداع التنظيمي، كل وزاويته العلمية أو اتجاهه الفلسفي لذلك قاموا بطرح مجموعة من النظريات التي استعرضت ملامح المنظمات في شكل ابتكارات جديدة لأساليب وطرق العمل

لمنظمات الأعمال امتزج بين مهارات ممارسة المسؤولية الاجتماعية تارة وتارة أخرى بأسلوب أكثر إبداعا للارتقاء بأهداف المؤسسة الاقتصادية.

لذلك نجد التيار الكلاسيكي ينظر لكلي المفهومين (المسؤولية الاجتماعية والإبداع التنظيمي)، بأنهما سبيل لتحقيق النفع المادي الاقتصادي، لأن منظمات الأعمال ترى أن المسؤولية الاجتماعية هي تجنيد كل الموارد البشرية لتنمية النشاط الربحي، كذلك نجد لدى **أفلاطون** (خيري، 2012، صفحة 41) أن كل ما لديه القدرة على الإلهام والإبداع يمدنا بالإنتاج الفكري، الذي بدوره يثمر عاملا اقتصاديا نفعيا، من جهة أخرى نجد في نظرية **أصحاب المصلحة** (فلاق و بن نافلة، 2011، صفحة 20) لإدوارد فريمان Edward veruman أن المنظمة وقطاع الأعمال جزء لايتجزأ من المجتمع، لذلك فالمستفيدون من المنظمة هم: عمال، موردون، مستثمرون، مالكو أسهم تربطهم علاقة تأثير وتأثر بالمنظمة.

إذ يتفق ذلك مع ما جاءت به نظرية **العتبة** **Threchold** theory (رنكو، 2011، صفحة 13) للإحصائي سبيرمان Spearman صاحب فكرة العامل G إذ أن أصحاب المصلحة تمتلك عمليات ناتجة عن تفكيرهم العقلي، (تفكير جديد ومعارف جديدة) بحيث يتم ذلك عن طريق جمع خبرات المستثمرين، الموردين، العمال، ثم إعادة إنتاجها ذهنيا لتعزى إلى العملية الابتكارية، مشكلة قوة إبداعية تتضمن في كل درجاتها العامل G، إضافة إلى أن هناك حدا أقصى من الذكاء بحيث لايمكن لأصحاب المصلحة الإبداع إلا إذا كان ذكاؤهم أقل من العتبة، إذ أن كلتي النظريتين (أصحاب المصلحة، والعتبة)، إذ ماتم تطبيق مبدئهما على المورد البشري حصلت المؤسسة الاقتصادية على قدر كبير من معايير المسؤولية الاجتماعية الممزوجة بالإبداع والابتكار.

ودائما وفي ذات السياق يتجه **المدخل الاجتماعي:** (بونو، 1988ص 69) إلى أنه أصبح لزاما على منظمات الأعمال مراعاة جميع مصالح الأطراف المعنية بالتعامل معها، لما تمتلكه من عوائد ضخمة تتيح لها الفرص لمعالجة القضايا الاجتماعية المعقدة، ونادى أيضا بضرورة اتباع مسؤولية رقابية عامة خاصة وأن المسؤولية الاجتماعية حسب المدخل المذكور تعتبر تلبية لمطالب المجتمع والبيئة، لكن كيف يمكن تلبية هذه المطالب بأسلوب إبداعي؟

تكمن الإجابة عن هذا التساؤول في **النظرية الإبداعية الترابطية** (فاديم، 2011، صفحة 37): للعالم ميديك: Miduk إذ أنه يجب على المورد البشري امتلاك أفكار أصيلة بعيدة عن الروتين الواقعي، عن طريق التجربة وإعادة التجربة، أيضا استجابة المفحوص العديد من المرات من خلال تخصيص 20 فكرة للإجابة عن سؤال واحد، مثال: أكتب كل الأشياء التي تعتقد أنها مربعة. ثم تقسم إلى مجموعتين تتضمن (الأصالة، المرونة الفكرية)، ليتم استغلال هذه النظرية في حل المشكلات مع مراعاة عنصر الخبرة والاحتراف للإلمام بالخطط الإبداعية.

من النظريتين (المدخل الاجتماعي، النظرية الترابطية) التي عالجتا مفهومي الدراسة الراهنة (المسؤولية الاجتماعية، الإبداع التنظيمي)، يظهر أنهما امتزاج لصنع شطر من المسؤولية الاجتماعية (المسؤولية الرقابية) بطريقة أكثر إبداعا من ذي قبل، عن طريق جعل المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية يراقب ذاته وأفكاره وإبداعه.

ودائما في ظل التفصيل النظري لمفهومي الدراسة الراهنة، إذ يرى **المدخل الإداري** (خيري، 2012، صفحة 40): أن المديرين المحترفين يحققون أهداف المنظمة من خلال الموازنة بين هدف تعظيم الربح وإرضاء العملاء ومن أبرز روادها دركرDrucker الذي عزز مدخل المسؤولية الاجتماعية للخروج بمسلمة

مفادها: " عمل منظمة الأعمال هو أشبه بمصفوفة من التعهدات والمسؤوليات التي تفوق التشريعات الحكومية، أي أن المسؤولية الاجتماعية دستور يضبط ويوجه النظام الإداري، ويؤيده في ذلك العالم أمابيل Amapiul في نظرية **المكونات Componemntial theories** (مصير و العزاوي، 2011، صفحة 34) بحيث يؤكد أن الدافعية هي أساس التحلي بروح المسؤولية الاجتماعية الإبداعية؛ لأن دافعية الفرد تتمتع بحرية داخلية وخارجية في آن واحد.

إذ أن أغلب الأفراد تتميز بالفنية مثل تطوير مهارات التدريب، التحلي بمسؤولية توزيع الحافز، توفير خدمات لرفاه المورد البشري، وتتميز تلك المهارات بالعمومية مثل ابتكار أساليب عملية مرنة، لذلك لابد للفرد المسؤول أن يمتلك مصادر كالذكاء، المعرفة، الأسلوب المبتكر، الدافعية، الشخصية، البيئة، أو مايطلق عليها القدرات العقلية، والتي بدورها توضح لنا كيفية التحليل، أما عن القدرات العملية مثل الإشهار والدعاية، يجب أن ترافقها عملية تفاعلية بين الخصائص، الشخصية، المواقف مع التفكير الشامل والتنبيه الذهني.

في حين يؤكد المدخل الأخلاقي لممارسة المسؤولية الاجتماعية أنها تعني التصرف المبني على قواعد صحيحة، بحيث ينادي هذا المدخل إلى ما هو أبعد من القانون، بل يجب أن تبنى المنظمة على القانون الديني الأخلاقي كالعدل والمساواة وتجنب مسببات الضرر للآخرين وعدم تجاوز المبادئ المنصوص عليها أخلاقيا لتوجيه أعمال المنظمة بطريقة أكثر إيجابية، وهذا تشجيعا للأفراد على الممارسة السليمة للمسؤولية الاجتماعية، يؤيده في ذلك دانيل أندريف Danail Andruv في **نظرية وردة العالم** (بونو، 1988ص 69، صفحة 71): إذ يؤكد أنه يجب أن يطغى على الالتزام الاجتماعي كل الصفات الواعية الإيجابية لتوحيد عمل النسق، بطريقة أكثر إبداعا من ذي قبل، إضافة إلى التحلي بروح الأخلاق كما توصي به الكنيسة للتحكم في

الإبداع في ظل شفافية ممارسة المسؤولية الاجتماعية، إذ أنه يجب أن تخضع لعنصر الدين لتطبق بمعيار أخلاقي مصداقي لسيادة الاستقرار النسقي.

ومما لاشك فيه أن **المدخل الخيري**: (السحبني، 2009، صفحة 30) الإيجابي للمسؤولية الاجتماعية يؤكد على أنه يجب أن تكون منظمة الأعمال ملتزمة بشتى مسؤولياتها للتصدي للقوى الخارجية، مثل الأخذ في الحسبان التغيرات المتوقعة في البيئة الخارجية والتخطيط الإداري المناسب لها، كتصميم الأهداف تماشيا واحتياجات القوى الحاصلة مع اتخاذ كل التدابير اللازمة لتبادل المنفعة بين المنظمة والمجتمع والبيئة، إذ يتفق ذلك مع ماجاء به ولسون Wilson في **نظرية الإبداع** (مصير و العزاوي، 2011، صفحة 55) إذ يسلم بأن مراحل الإبداع تكمن في إدراك التغيير، إقتراح التغير، تبني التغير، ففي بداية المشوار الإبداعي يجب أولا إدراك مسؤولية التطوير في منظمة الأعمال، مع اقتراح خطط مضبوطة لمواكبة الجودة.

كذلك فإن نظرية هارفي وسميل Harvey& smil هي الأخرى ترى أن الإبداع هو مسؤولية حل المشكلات التنظيمية (الحالة والحل) مع قبول الحل البديل الأفضل، والتخلص من تلك الحلول القديمة التي شكلت روتين مكرر، لأجل ابتكار حل ذي تغذية عكسية مناسب لمشكلة تكرر لكن كل مرة بشكل جديد. جل النظريات المذكورة مثلت محورا مشتركا بين كيفية ممارسة المسؤولية الاجتماعية بطريقة أكثر إبداعا من السابق، ناهيك على أنها مثلت جوهر الدراسة الحالية، من خلال تناول أبعاد المسؤولية الاجتماعية كالعمليات التدريبية، أنظمة الحوافز، الخدمات الاجتماعية في ترابطها مع أبعاد الإبداع التنظيمي كالحساسية للمشكلات، فرص قبول المخاطرة، ومرونة أداء الأنشطة في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية وبالضبط لدى المورد البشري النسوي العامل بها.

رابعا: المرأة العاملة

1. **نبذة تاريخية عن عمل المرأة**

- **عمل المرأة في العالم الغربي**

يعد عمل المرأة نشاطا لازمها عبر مختلف العصور، لكنه يخضع لطبيعة المجتمع والزمن والبيئة التي تنشط فيها المرأة العاملة، باعتبارها تخضع لشروط اجتماعية وحراك اجتماعي، يحتم عليها التأقلم مع متطلبات بيئتها وفي نفس الوقت، يجب عليها الانصياع لمختلف أساليب العمل خاصة مع التطورات الحاصلة في المجال التكنولوجي (الرقمنة، الذكاءالاصطناعي) على غرار المجالات الأخرى خاصة وأن المرأة كانت في أزمنة ماضية مقصية من المشاركات السياسية (احتكار بعض مجالات العمل على المرأة) وتقتصر وظيفتها على المنزل والأسرة والحرف البسيطة، أما في المجتمع الريفي فكانت وظيفتها تقتصر على الزراعة وتربية الماشية، ومع تطور الصناعة الحديثة أصبح الرجل في المقدمة بحيث له عدة مؤهلات للخوض في الصناعة أما المرأة كان نشاطها فقط تربية الأولاد وبعض المسؤوليات الأسرية.

ومع انتهاء الحرب العالمية الثانية في منتصف الأربعينات من القرن الماضي، وبالضبط في المجتمعات الغربية انفتحت المرأة على سوق العمل، وأصبحت يدا عاملة معترف بها بشكل رسمي، بسبب ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة، خاصة في الدول الغربية المستوردة للمواد الأولية، ناهيك عن ارتفاع أسعار التعليم للأبناء المتمدرسين، إضافة إلى سوق العمل في الدول الغربية الذي فتح المجال أكثر للعنصر النسوي لفرض أنفسهن في مختلف الأعمال العامة والخاصة؛ نتيجة للعلمانية السائدة والسياسات الرامية لدعم مشاركة المرأة في الأعمال والانفتاح اللذين يحتمان زيادة ألأرباح واستقطاب رجال الأعمال والاستثمارات وفقا لتفعيل عمل المرأة وجعله خلفية للأعمال الإدارية والتنظيمية لضمان تكافؤ الفرص بينها وبين الرجل.

ومنها يتحقق مبدأ المساواة في العمل، في ظل الحداثة الاجتماعية السائدة. (أنتوني، 2005، صفحة 451)، تميز عمل المرأة في الدول الغربية بأنه ذو نزعة أكثر تحررا، مقارنة بدول إفريقيا التي كانت المرأة فيها شبه مناضلة ومتأقلمة مع نقص الإمكانيات ومناخ بيئتها الصعب، لذلك مثل عمل المرأة تحديا كبيرا لكي تفرض نفسها إفريقيا في عالم الشغل كما هو وارد:

- **عمل المرأة في الدين الإسلامي**

منع الإسلام خروج المرأة للعمل، من خلال إخضاع النفقة الزوجية لشرط: أن لايكون عملها خارج المنزل، فقط يجب أن يقتصر على تدبير الأمور المنزلية من غسل وطبخ ونسج... إلخ ووجب القياس على ذلك خاصة في الوقت الراهن، على ممارستها التجارة والأعمال الأخرى وفق حجاب افتراضي، ويقصد به استغلال مواقع التواصل الاجتماعي للعمل من بيتها فقط دون الخروج، ودون تحمل تكاليف وعناء التنقل؛ لأن ذلك وفق ديننا لا يسقط نفقة زوجها، لذلك أحل الإسلام خروج المرأة للأمور الواجبة أو الطارئة، خاصة تلك المشرعة عليها مثل الحج المنذور دون إذن الرجل.

ولكن أباح العلماء المعاصرون بإدخال واجبات نهائية لعمل المرأة، كتدريب البنات لتوليهن خدمة النساء في المستشفيات، المدارس، كطبيبات نسائية ومعلمات ...إلخ، ولهذا منع الإسلام عمل المرأة لكن في حدود المعقول فقط، خاصة إذا تعين نوع من الأعمال المذكورة عليها (بن محمد الشويعي، 1432)، عمل المرأة كان منذ النشأة في جميع الديانات الغربية والإسلامية، لكن الدين الإسلامي خصص شروطا معينة لعمل المرأة وذلك لحفظ شرفها وكرامتها، لتجنب الوقوع في الفواحش أو الشبهات الأخرى، لذلك كان عمل المرأة في الدولة الجزائرية في غاية الأهمية رغم الفترات الاستعمارية التي عايشتها الجزائر آنذاك:

2. النظريات المفسرة لعمل المرأة

- **نظرية الحركة النسائية Feminism:** ظهرت الحركة في إنجلترا خلال القرن 18 الثامن عشر، ومن أهدافها تحقيق المساواة بين الجنسين، وجعل المرأة في صدارة الأعمال والإدارة مع منحها كافة الحقوق المعنية بها، وتُعنى الحركة النسائية بمصطلح الرجال والنساء الذين احتجوا بطريقة واسعة لاسترداد حق المرأة العاملة المهمشة، لتحصل المرأة بعد ذلك على حقها في الانتخاب، وتم ذلك في الموجة الأولى من الحركة.

ومع بداية سنة 1979 بدأت الموجة الثانية من الحركة النسائية لتخوض المرأة في المجال الأكاديمي خاصة في علم الاجتماع، لتتزايد عدد البحوث العلمية التي تناولت العنصر النسوي بطريقة واسعة، وفي نفس السياق أضحت المرأة منتقدا علميا للأعمال البحثية الذكورية، اتضح ذلك في أعمال جيسي برنارد لتبرز النظرية النسائية في الأفق Feminist Theory والتي بدورها ساهمت في ظهور شكل جديد من الصراع مفاده: من الفئة الأقوى التي تسيطر على الفئة الأضعف؟

وأجاب نموذج التنظيم النسائيFeminist Model على هذا السؤال الذي ساهم بشكل كبير في تحقيق التوافق والكفاءة التنظيمية، من خلال تحقيق مبدأ المساواة الاجتماعية بين العمال والعاملات في المؤسسة والعمل على رفع معنويتاهم (الدعم العاطفي) وحل مشاكلهم الشخصية، على عكس التنظيمات البيروقراطية المغلقة التي تميزت بجمود معنوي تجاه العاملين، ومع تزايد عدد العاملات أصبح الأمر يتطلب مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات داخل التنظيمات، ومن بين الدراسات المشجعة على ظهور النظرية نجد: دراسة جودي روزنرjudy rosener عن أنماط القيادة النسائية التي قارنت فيها أساليب قيادة المرأة مع أساليب قيادة الرجل؛ وكانت النتيجة أن الرجال عقلانيين وأكثر صرامة في التعامل وإعطاء الأوامر، على عكس النساء

اللاتي تميزت القيادة لديهن بالإنسانية وحل المشكلات بطريقة متحدة وموحدة. وقد رجح التيار النسوي الليبرالي أن مشكلة اللامساواة بين المرأة والرجل والإضطهاد النسوي يعود إلى عامل التنشئة Socialization مثل الأسرة، المدرسة، المجتمع (إبراهيم، صفحة 118)

- **نظرية السقف الزجاجي:** أول من استخدم هذا المصطلح هما: كارول وسكلهرت عام 1989 ويعني المصطلح احتكار المناصب القيادية المرموقة على فئة من الناس بسبب اللون، الجنس ويطلق مصطلح السقف على كل شخص لاينتمي للفئة المسيطرة أو الفئة السلطوية، أما كلمة زجاجي فتعني الشفاف أو السقف الذي يمثل حاجزا لا يُرى لكن يتم تعايشه في مكان العمل وفي المجتمع عموما؛ لتظهر النظرية في سبعينات القرن الماضي، واصفة تلك الشكوك التي تنتاب المجتمع بشأن كفاءة وقدرة المرأة، وبذلك مثلت حاجزا مانعا لجعل المرأة في مقدمة الوظائف القيادية، أو تفوقها على الرجل، ورغم ارتفاع الإحصائيات التي تؤكد اعتلاء المرأة للمناصب القيادية، إلا أن نظرية السقف الزجاجي تحول دون ذلك لانتشار المعتقدات الاجتماعية والتنظيمية بشأن التشكيك في عجز المرأة عن تحقيق القيادة. (موفق و هيشر، 2015، صفحة 246).

- **نظرية المساواة بين الجنسين:** وهي نظرية غربية، برزت على شكل حركة شأنها شأن النظريات المذكورة سابقا، طالبت بتغيير كلي لأوضاع المرأة مع التوعية الاجتماعية بدورها، وتبحث النظرية في سبب التفاوت بين الجنسين وسعت للإجابة عن التساؤل: لماذا سيطرة الذكور؟ خاصة في نمط تقسيم العمل، وكانت الإجابة أن اشتغال الرجل في الصيد خلال العصور البدائية أهله إلى تولي زمام الأمور من ناحية السمات الجسمية والنفسية، باعتبار أن المرأة تنتمي إلى الجنس الحساس، أو أن تركيبتها البنيوية والنفسية

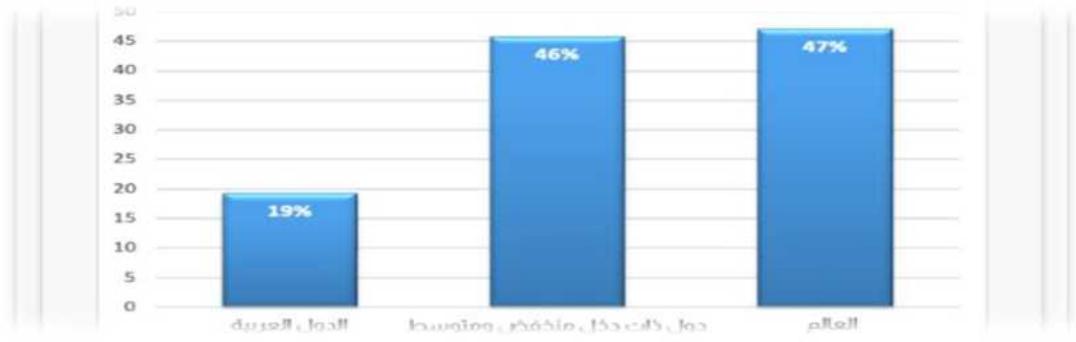
تؤهلها إلى البقاء في المنزل وممارسة الأعمال البسيطة التي لا تلحق الضرر بها، خاصة أن دورها الأسري يقتصر على الحمل والإنجاب. (إبراهيم عبد الفتاح، 1984، صفحة 77).

بإسقاط قضايا هذه النظريات على مجريات الدراسة الراهنة يمكن القول: أن المرأة العاملة في المؤسسة الاقتصادية ميدان الدراسة، تواجه عدة تحديات أو تخضع لسقف شفاف من الانتقادات داخليا أي من قبل إدارة المؤسسة لتقديم الأفضل ومواكبة الإبداع في عملها، ثم خارجيا ونعني بذلك ما قد يبدر من المجتمع من انتقادات بل وعراقيل، يمكن أن يسبب لها إحباطات مستمرة حتى لو تعلق الأمر بمسؤولياتها المنزلية، أما إذا تعلق الأمر بنظرية المساواة بين الجنسين فهنا نستطيع القول أن أنظمة الحوافز المتبعة من قبل المؤسسة الاقتصادية ميدان الدراسة تخض لعدالة التوزيع بين الجنسين، أيضا هناك أعباء توجه لجنس الرجل كون أنه أكثر جدارة بتحملها على عكس المرأة العاملة وهذا في حد ذاته يعتبر مساواة ومحافظة على أمن المرأة العاملة، إضافة إلى إتاحة فرص التدريب لكلي الجنسين بالمؤسسة، ناهيك عن تعميم الخدمات الاجتماعية على جميع عمال وعاملات المؤسسة، بما يدفعه لتقديم الأفضل للمؤسسة من خلال تفجير قدراتهم الإبداعية

3. مشاركة المرأة العربية في سوق العمل

تعتبر مشاركة المرأة عربيا في سوق العمل مشاركة متناقصة حيث بلغت نسبتها19% مقارنة بالمرأة العالمية 47% والمرأة في الدول ذات الدخل المتوسط والبالغ 46%. كما هوموضح في الصورة أسفله:

الصورة رقم 10 تمثل بيان إحصائي لمشاركة المرأة في سوق العمل

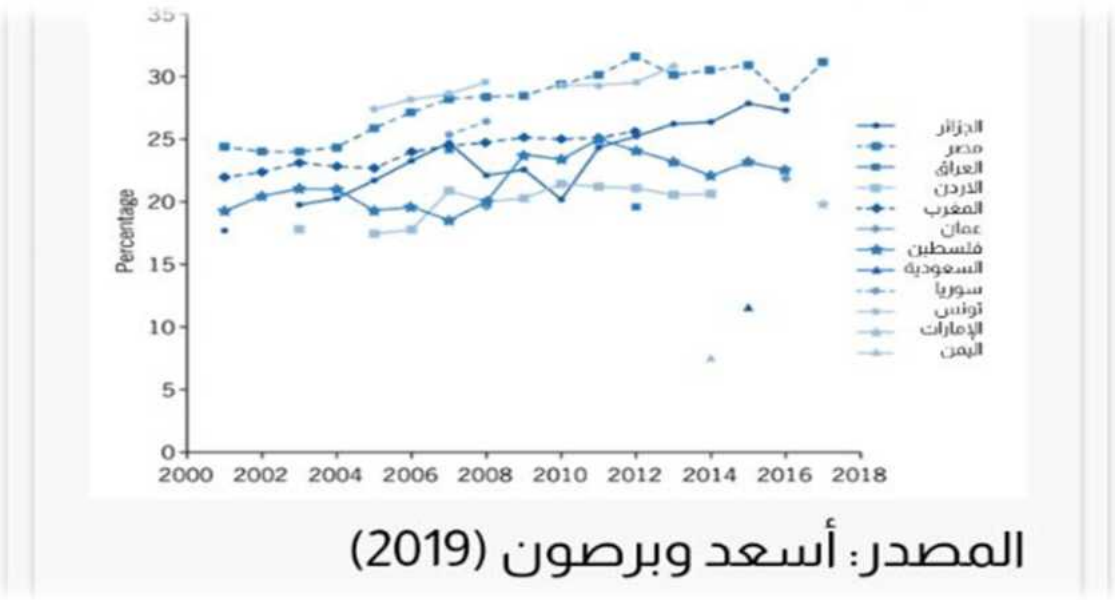


المصدر: قاعدة بيانات مؤشر التنمية العالمية.(annd, 2024)

وعلى الرغم من توفر كل الإمكانيات التعليمية والمعيشية للمرأة العربية إلا أن مشاركتها في سوق العمل تبقى ضئيلة بسبب صعوبة الحصول على وظيفة بسبب ضعف ما يسمى بمتغير العلاقات الاجتماعية حسب ماهو متعايش، وأيضا عدم التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية، مايجعل المرأة العربية تتراجع عن إقتحام سوق العمل، أو ربما يؤول ذلك بحسب آراء بعض الباحثين إلى انكماش القطاع العام، خاصة أن النساء لديهن استمالة كبيرة لهذا القطاع لما له من مزايا وضمانات اقتصادية مثل نظام التعويض المغري نسبيا، خاصة الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسات العمومية وزيادات الأجر...إلخ.

وفي ذات السياق تمثل الصورة الثانية أسفله نسبة النساء في وظائف القطاع العام في البعض من الدول العربية. بحيث نجد تصدر الجزائر للقائمة25% مع مطلع سنة 2018 لتليها مصر، العراق، الأردن بنسب أقل من 25%

الصورة رقم 11: تمثل بيان إحصائي لمعدل النساء في الوظائف العمومية



المصدر: أسعد وبرصون (2019)

ويفسر ذلك بعامل الأزمات الاقتصادية التي مست بعض بلدان المغرب والمشرق العربي؛ نتيجة للحروب المتعايشة في فلسطين، اليمن، العراق...إلخ، ما أدى إلى بطالة نسوية معتبرة، ففي مصر نجد أن ارتفاع نسب البطالة في مقاطعاتها يعود إلى برامج الاستقرار التي ينفذها صندوق النقد الدولي ما يسبب تقشف اقتصادي وعجز في الميزانية المالية للدولة، ما سبب زيادات حالات الفقر في الدولة الواحدة؛ نتيجة لبقاء المرأة المصرية دون عمل. (وبرصون، 2024).

خامسا: مراحل تطورية للمؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية

1. مرحلة التسيير الذاتي 1962/1971م

مع حداثة استقلال الدولة الجزائرية، تعارضت أغلب القوانين والتشريعات التي تم إنشاؤها لإدارة القطاعات الاقتصادية العامة والخاصة، مثل قانون: الوظيف العمومي الذي شمل فئة الموظفين على غرار عمال المؤسسات الاقتصادية، ناهيك عن الفئات الأخرى السياسية، الدينية، العسكرية مما ساهم بطريقة مباشرة في ظهور مفهوم "دوران العمل"ردا على تلك التشريعات المجحفة في حق عمال المؤسسة الاقتصادية

على وجه الخصوص، وللحد من هذه المشكلات تم الاستجابة عن ذلك بإصدار قانون متعلق بالوظيف العمومي سنة 1966 لتقليل ظاهرة دوران العمل(الغيابات المستمرة عن العمل، واستبدال مقر العمل، وأحيانا التخلي النهائي عن الوظيفة). وبالتالي سعى القانون الجديد إلى فرض الاستقرار المهني، التثبيت الوظيفي، الترقية، الأمن المهني، التقاعد، زيادة الأجر هذا فيما يتعلق بجميع القطاعات باستثناء القطاع الخاص.

2. مرحلة التسيير الإشتراكي 1979/1971م

يتمحور الميثاق أعلاه حول العديد من القضايا والمحاور، وهو يهدف إلى تنظيم العلاقات بين الفاعلين داخل المؤسسة(عمال، مسيرين)، وينص كذلك على إشراك العمال في كل مايتعلق بسير التنظيم (الوحدات والمستويات المؤسساتية) ناهيك عن العلاقات التشاورية بين قمة الهرم وأسفله (المدير، المرؤوسين، العمال) في ظل الرسمية السائدة، مما دفع نظام التسيير الاشتراكي إلى إيجاد حلول مجدية للمشكلات التي تنشأ بين العمال في النظام الرسمي، والتي تحول تلقائيا إلى تشكيل جماعات غير رسمية مايجعل هناك تنظيم رسمي موازي لتنظيم غير رسمي، وفي نفس السياق يتم إضفاء جانب من العلاقات الإنسانية، خاصة وأن طرق التسيير داخل المؤسسة تتنوع بتنوع حجم المؤسسة وهيكلها النظيمي، بحيث تضمن مرسوم التسيير الاشتراكي مايلي:

⇦ ضرورة إعتبار العمال مراقبين ذاتيين على وظائفهم، وإسناد لهم جميع الأدوار في وظيفة واحدة مثل أن يكونوا منتجين ومسيرين في الوقت ذاته، لأن ذلك يعمل على تقليل التوتر والصراع بين جميع الأطراف (العمال، الإدارة)، بما يشجعهم على تحمل المسؤوليات، ويجعلهم طرفا ثانيا في اتخاذ القرارات، وهذا بالضبط ما سعى إليه نظام التسيير الاشتراكي.

⇦ يجب أن يزود العمال بكافة المعلومات حول وظيفته والهيكل التنظيمي كونه جهة مشاركة في اتخاذ جميع القرارات العملية التي تخص المؤسسة الاقتصادية المتواجدة بها.

⇦ الإلمام والإحاطة بكل الحاجات المعنوية والمادية للعمال خاصة فيما يتعلق بالأجر(وضع سلم يتضمن الأجر الأدنى والأجر الأعلى) لمساعدة العمال في تلبية حاجياتهم المعيشية.

⇦ العمل بمبدأ شيستر برنارد الذي ينص على تشجيع التعاون التنظيمي لكل مؤسسة اقتصادية لأن ذلك سوف يؤدي إلى توسع العلاقات بين الموارد البشرية داخل المؤسسة الاقتصادية من أجل تحقيق الهدف الموحد وبالتالي تقليل فجوة الخلافات والصراعات السلبية بين العمال والإدارة.

⇦ إستحداث مناصب شغل للدفع بعجلة التنمية إلى الأمام حسب ما تم صدروره في الميثاق الوطني (1976) والمادة 162 من القانون العام للعامل المتعلق بالترقية المهنية بالخبرة لا بالأقدمية في العمل.

لكن فشل النظام الاشتراكي آنذاك بسبب؛ تدني الأجور وتسريح العمال لعدم رضاهم عن تلك القوانين التي اعتبروها مجحفة في حقهم. (أونيس، 2011، صفحة . ص 226 . 304) ما مهد لظهور قوانين تتعلق بالعمال والعمل في جميع المؤسسات الجزائرية بما في ذلك المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، جاء في مضامين هذه القوانين ما يلي؛ والتي أعتبرت بمثابة إصلاحات أو إعادة هيكلة للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية:

3. مرحلة إعادة الهيكلة الإصلاحية (إعادة البناء)

- **القانون الأساسي العام للعمالSGT 1980/1978م:**

تضمن في فحواه 217 مادة ساعيا إلى توحيد تطبيق قانون العمل في جميع المؤسسات الوطنية، سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، مع إمكانية اللجوء في الحالات الخاصة إلى القوانين الخاصة، دون الخروج عن المحاور الكبرى التي تنص عليها تشريعات العمل الواردة (كل الناس عمال لدى الدولة) باستثناء

العمال في قطاعاتهم الخاصة بهم، في إطار إحداث نوع من المرونة وربط الأجر بالإنتاج، وإحداث تغيير مهني إيجابي.

- **القانون الخاص 1982/:1990 م**

ظهر هذا القانون ردا على الاختلالات التي أحدثها القانون السابق(القانون الأساسي للعمال) والقضاء على فروق المؤسسات الاقتصادية؛ نتيجة الاختلال في تطبيقها وعدم توفر الإمكانيات التي تدعم القانون بين جميع القطاعات الاقتصادية.

- **قانون العمل 1990:** والذي ظهر في 11 أفريل 1990: بحيث طغى عليه الجانب السياسي أكثر من الاقتصادي، أي أنه تزامن مع صدور دستور1989 جاء في مجمل مواده عدة قواعد، ويعمل على سد ثغرات القوانين السابقة للمؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية لاسيما الأزمات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر أنذاك.

وقد نص القانون على ضرورة تكيف العمال مع القوانين خدمة للجانب التنموي للبلاد (الاقتصادي والاجتماعي) خاصة المادة 157 التي تزيح كل الأحكام التي هي ضد هذا القانون والأمر رقم 75. 31 المؤرخ في أفريل 1975 الذي يضم مجموعة من الشروط العامة للعمل في المؤسسات الاقتصادية الخاصة، أيضا تضمنت الإصلاحات الاقتصادية آنذاك مجموعة من الحقوق المتعلقة بالعمال منها: (حق الحماية، حق الأمن، الحق في الأجر العادل، الحق في الترقية، الحق في التكوين، التعويض الصحي، الحق في الراحة مثل: العطل التي تنص عليها المدة القانونية للعمل، الحق في الخدمات الاجتماعية، الحق في الضمان الاجتماعي، الحق النقابي ... إلخ). (بودشيشة، د.س، صفحة . ص 23. 25).

وكل هذه القوانين التي تم تناولها، كان لها صدى واسع في المؤسسات الجزائرية، واعتبرها البعض منعرجا هاما لآفاق تسييرية جديدة تعود بالنفع على مختلف الفئات العمالية (إطارات، أعوان تحكم، منفذين) ما يجعل هناك انفتاحا اقتصاديا للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتطلعات مستقبلية رائدة. لذلك تميزت مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية العمومية بنوعين: النوع الأول جاء على شكل سياسات كما هو مبين أعلاه، والنوع الثاني تمثل في المراحل الهيكلية التي ساهمت بشكل إيجابي في تغير الأوضاع الاقتصادية على غرار الأوضاع الأخرى المذكورة سابقا إلى الأحسن سواء تعلق الأمر بحقوق العمال أو الدور الاقتصادي الإيجابي للمؤسسة في البيئة التي تنشط بها. وعايشت المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية حراكا واكب مختلف التغيرات والصيرورة الاجتماعية إلى يومنا هذا وخاصة الثورات المعلو إتصالية والرقمية التي عُممت على القطاع الاقتصادي بنوعيه الخاص والعام. وفي ضوء تقيدها بالمسؤولية الاجتماعية تجاه مواردها من عمال وعاملات، وتجاه البيئة الاجتماعية الخارجية التي تنشط بها الأمر الذي تطلب منها الخضوع والاستجابة لمختلف التغيرات والتأقلم مع مختلف المواقف التي تحول دون سابق إنذار.

تضيف الباحثة كتعقيب لهذه المراحل أن المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، وحسب كل مرحلة كانت تأخذ منحى ذاتيا في التقيد بالمسؤولية الاجتماعية، أي أنها تتقيد بواجباتها مثل توفير التدريب للعمال، وتوزيع الحوافز المادية والمعنوية، أيضا في التقيد بالخدمات الاجتماعية، بأسلوب مخطط له ذاتيا وبإمكانيات توفرها الدولة الجززائرية لذاتها دون تدخل الأطراف الخارجية، لذلك وإبان مرحلة التسيير الذاتي نجد أن ذلك ربما ينعكس سلبا على أبعاد الإبداع ككل على غرار أبعاد الدراسة الراهنة كالحساسية بمشكلات العمل، وفرص قبول العامل للمخاطرة، ثم مرونة أداء العامل للأنشطة الموكلة إليه.

ثم بعدها انتهجت منحى إشتراكيا في طرح مسؤولياتها الاجتماعية تجاه مواردها البشرية بأسلوب أكثر سلاسة يتسم بجعل المورد البشري نقطة محورية في إشراكه في مختلف حيثيات برامج العمل في المؤسسة الاقتصادية، إذ أنه يتم التشاور معه في طاولة النقاش وهذا في حد ذاته يمثل مؤشرا لبعد الحافز المعنوي الذي جاءت به الدراسة الحالية، إضافة إلى إعتبار العامل جزءا لايتجزأ من خطط المنظمة لتحسين الأداء وتحقيق الهدف المرجو، وهذا يؤول إلى أن النظام الاشتراكي له أثر سلبي في جعل المؤسسة الاقتصادية تلتزم بواجباتها التحفيزية، والتدريبية والخدماتية لتعزيز أبعاد القدرات الإبداعية لدى المورد البشري النسوي، ما سوف يمكنه من مضاعفة الإحساس بمشكلات العمل.

وبالتالي توسيع فرص قبوله للمخاطرة، ثم اكتسابه مرونة في أداء الأنشطة الموكلة إليه. خاصة بعد انتهاج الجزائر للقوانين المذكورة التي لحقت مباشرة النظام الاشتراكي كخطوة جديدة تثري ممارسة المسؤولية الاجتماعية بشكل أكثر مصداقية من ذي قبل، ما سوف يدفع بالعاملات رهن الدراسة الراهنة إلى تفجير طاقتهن الإبداعية للالتحاق بركب جودة المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية.

بعد ماتم التوضيح فيه بخصوص متغيرات الدراسة الراهنة من: مفهوم المسؤولية الاجتماعية وكل ما يتعلق بماهيته، ومواكبته للأدبيات الحديثة تماشيا والعصر الحالي، خاصة في علاقته بإدارة الموارد البشرية، ثم التعمق النظري في ماهية الإبداع التنظيمي، وذكر كل مستجدات المفهوم، ثم التأصيل نظريا لمنطلقات المفهومين لتبيان وجهات نظر العلماء الأوائل بما يتعلق بتلك النظريات التي تؤكد صلاحية المفهومين لتطبيق مدى الأزمنة والأمكنة، ليتم التوضيح في حيثيات ومستجدات المورد البشري النسوي الذي طالما اعتبر ركيزة الاقتصاد الجزائري منذ الاستعمار إلى يومنا هذا كما ورد في الفصل، وفي نفس السياق تم التفصيل في منشأ النظريات التي اعتبرت بمثابة تحفيز لعمل المرأة، وأخيرا تم تأكيد مراحل تطور المؤسسة

الاقتصادية التي اعتبرت ميدان للدراسة الآنية، ليتم التوصل على أنها واكبت مراحل التطور إلى غاية عصر الرقمنة والذكاء الاصطناعي الآنيين.

الفصل الثالث:

الإطار المنهجي للدراسة

أولا مجالات الدراسة

ثانيا: المنهج المستخدم

ثالثا: أدوات جمع البيانات

رابعا: أساليب التحليل

خامسا: خصائص الحصر الشامل

سادسا: عرض البيانات السوسيو ديمغرافية للدراسة

في هذا الفصل المتعلق بالإجرءات المنهجية للدراسة، وهي تلك المرحلة التمهيدية للنزول إلى الميدان، لأجل تقصي واستحواش الظاهرة عن قرب، لابد من استعراض حيثيات الفصل، من ناحية الإطار الجغرافي والزماني للدراسة، ثم الإطار البشري، والمنهج المستخدم إضافة إلى أدوات الدراسة، التي أُنتهجت تبعا لطبيعة المنهج، ثم توضيح الأساليب المعتمدة في تحليل كميات الدراسة، وأخيرا التطرق لخصائص مجتمع الدراسة (الحصر الشامل). إضافة إلى عرض بينات الدراسة أو الخصائص السوسيو ديمغرافية لمجتمع الدراسة (المرأة العاملة) وتحليلها الكمي والكيفي للخروج بنتائج تمهد بدورها لتحليل بيانات أبعاد الفرضيات لاحقا.

أولا: مجالات الدراسة

يمثل مجال الدراسة بوابة تعريفية بالزمن الذي أجريت فيه الدراسة، والمكان الذي احتضن الدراسة، خاصة ما تعلق بالمورد البشري الذي ينشط فيها (المجال البشري)، وبما أن الدراسة الراهنة ميدانية بحتة وجب التعريف بالمؤسسة الاقتصادية المستقبلة لدراستنا الراهنة (الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة).

1. المجال المكاني:

1) التعريف بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة من حيث الموقع والنشأة

- **الموقع:** تقع الشركة في مركز الولاية وبالضبط في حي أول نوفمبر، وهي شركة عمومية اقتصادية تابعة لشركة توزيع الشرقSDE يقع مقرها الرئيسي في طريق الوزن الثقيل، وتُعد جزءا مصغرا عن المديرية العامة المتواجدة بولاية قسنطينة، وتتمثل مهامها في بيع وتوزيع الطاقة الكهربائية والغازية.
- **نشأة وتطور الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة**

تشغل الشركة المسماة أعلاه قطاعي الكهرباء والغاز الطبيعي، اللذين يعدان في غاية من الأهمية لتنمية اقتصاد الدولة الجزائرية؛ لذلك عايشت المؤسسة العديد من المراحل لتصبح على ما عليه حاليا والتي تمثلت فيما يلي:

. سنة 1944: أُنشئت المؤسسة وتم تسييرها من قبل المستعمر الفرنسي، وتم توظيف عمال جزائريين بسطاء جدا من حيث التكوين والخبرات الوظيفية، إذ يمدهم الإطارات الفرنسية بأجر زهيد جدا (لا يلبي كل متطلبات

العيش)، إيصالا لفكرة الاحتكار الفرنسي بشأن الإدارة المؤسساتية، وكانت المؤسسة تنتج فقط الكهرباء عن طريق استعمال مادة الفحم كمادة أساسية لتوريد الكهرباء.

. سنة 1947: وبالظبط في الخامس (05) من شهر جوان: تم تغيير إسم المؤسسة ليصبح " كهرباء وغاز" الجزائر (EGA) وأصبحت تحتكر إنتاج ونقل وتوزيع الكهرباء والغاز كونها تخضع لسلطة الدولة الجزائرية المستقلة.

. سنة 1962: وبتاريخ واحد(01) أوت وبعد الاستقلال وبعد جعل فكرة العمل في المؤسسة بمثابة تكوين وترويض الخبرات البسيطة التي اكتسبها العامل الجزائري إبان التسيير الفرنسي، ماسمح له بتولي إدارة هذه المؤسسة.

. سنة 1969: جرى تغيير في تسمية المؤسسة من الإسم السابق " كهرباء وغاز الجزائر" إلى سونلغاز أي الشركة الوطنية للكهرباء والغاز.

. سنة 1983: زُودت المؤسسة بـ: (06) ستة شركات فرعية منها:

. شركة كهريف: (KAHRIF) تختص بالإدارة وإيصال الكهرباء.

. شركة كهركيب: (KAHARKIB) تختص بتركيب البنية التحتية (شركة الأعمال الكهرابئية والمنشآت)

. شركة إنراغا: (INERGA) شركة أشغال الهندسة المدنية

. شركة التركيب: (ETTERKIB) تختص بالتركيب الصناعي.

. شركة أ.م.س (AMC) لصنع العدادات وأجهزة القياس والمراقبة.

. **سنة1991** تم تحويل المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز إلى المؤسسة العمومية ذات الطابع التجاري والصناعي.

. سنة 2004: أصبحت سونلغاز مجمعا قابضا (إعادة الهيكلة الذاتية) وأسندت إليها الأنشطة الأتية:

. إنتاج الكهرباء (SPE)

. تسيار شبكة نقل الغاز(GRTE)

. تسيار شبكة نقل الكهرباء (GRTE)

. شركة توزيع الكهرباء والغاز (SD).

. سنة 2006: تفرعت المؤسسة إلى أربع (04) شركات فرعية توزيعية منها:

. توزيع الوسط (SDC): البليدة، بسكرة، البويرة، الجلفة، الوادي، غرداية، إليزي، الأغواط، المدية، ورقلة، تمنراست، تيزي وزو.

. توزيع الشرق (SDE): عنابة، باتنة، برج بوعريريج، سطيف، قسنطينة، قالمة، جيجل، خنشلة ميلة، مسيلة.

. توزيع الغرب (SDO): أدرار، عين الدفلى، تسمسيلت، عين تموشنت، بشار، الشلف، البيض، النعامة، وهران.

. توزيع الجزائر (SDA): بلوزداد، بئر خادم، بولوغين، الحراش، بومرداس، تيبازة.

. **سنة 2007:** تم إنشاء معهد تكوين اختصاص الكهرباء والغاز وأصبحت الشركة نقطة اشتراك اتصالية بين سونلغاز وسوناطراك، وهي شركة الطاقة والاتصالات الجزائرية.

. سنة 2009: وبالضبط في شهر جانفي تم إضافة شركتين جديدتين الأولى تتمثل في شركة الجزائر لتكنولوجيا الإعلام (ELTT) والثانية شركة الممتلكات العقارية للصناعات الكهربائية والغازية (SopIEG) لتصبح بذلك سونلغاز مجمعا صناعيا يتكون من 39 شركة منها (06) شركات مساهمة مباشرة وهي:

. شركة كهرباء حجر النوس (SKH)

. الطاقة الجديدة الجزائرية (NAEL)

. الشركة الجزائرية الفرنسية للهندسة الجزائرية (ALGESCO)

. الشركة الجزائرية للطاقة والاتصالات (AETC).

2) الهيكل التنظيمي لشركة توزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة. (أنظر الملاحق).

- **التعريف بمستويات ووحدات الهيكل التنظيمي للمؤسسة.**

يتكون الهيكل التنظيمي المبين في قائمة الملاحق من أربع مستويات متمثلة في:

. المستوى الأول: يضم ما يلي:

. **مدير الشركة:** وهو أول مسؤول في الهيكل التنظيمي للمؤسسة وظيفته التنسيق، الرقابة، الإشراف على جميع المستويات والوحدات التابعة للبناء التنظيمي ومن مهامه:

. المصادقة على الوثائق وختمها.

. الإشراف على السير الحسن للوظائف.

. التوجيه.

. السهر على أمن المؤسسة.

. قيادة الأعمال والميزانية وبرامج توزيع الغاز والكهرباء خدمة للمواطن في ولاية خنشلة.

. أمانة الشركة: يشرف عليها المدير ويتكفل بتنظيم العلاقات بين المديرية والفروع، كما يهتم بـ:

. تنظيم وضبط المواعيد للمدير مع المستخدمين للشركة أو الزبائن.

. تسجيل مواعيد المكالمات الهاتفية الخاصة بالزبائن، لضمان استقبال انشغالاتهم في أحسن الظروف.

. متابعة البريد الصادر والوارد من وإلى الشركة.

. كتابة الترقيات والوثائق السرية الرقمية أو الورقية.

. المستوى الثاني: يضم مايلي:

. **المكلف بالشؤون القانونية:** متولي الإشراف عليها بتفويض من المدير العام من خلال تمثيله لمديرية الشركة، أمام الجهات القضائية في المحاكم، كمراقبة النزاعات العالقة في المحكمة وتطبيق القرارات الصادرة عنها.

. المكلف بالاتصال: مهمته توثيق وتوطيد العلاقات بين مختلف وسائل الإعلام والاتصال، كالتلفزيون، الإذاعة، الصحافة كالترويج للإشهار والدعاية والتحسيس بخطورة الكهرباء والغاز، كذلك السهر على توفير كل المعلومات المتعلقة بالعمال داخل الشركة للتوجه إلى العملاء.

. المكلف بالأمن: تكمن مهمته في وضع برنامج سنوي أمني كما يقوم بتحضير اجتماعات وبرمجة الزيارات على مستوى مركز الوقاية والأمن الخاص بالمؤسسة، كما يعمل على جلب مختلف الوسائل الأمنية الحديثة للحد والتقليل من الحوادث المتعلقة بالكهرباء والغاز.

. المكلف بالأمن الداخلي المحلي: يعد تقارير تفصيلية في حالة وجود حوادث خاصة بالأمن الداخلي للمديرية، من خلال تطبيق كل التعليمات والتوجيهات المتعلقة بالصحة والسلامة.

. المستوى الثالث: يضم مايلي:

. قسم استغلال الكهرباء (DEE): إعداد برنامج متكامل لصيانة المنشآت وكذا تطوير وصيانة شبكات الطاقة الكهربائية، وكل مايتعلق بالطاقة الكهربائية من شبكات وخطوط رئيسية، وأيضا الإشراف على مختلف المصالح التقنية للكهرباء، وكل الوكلات التابعة للشركة.

. قسم استغلال الغاز(DEG): مهمته الإشراف على المصالح التقنية للغاز على مستوى تراب الولاية (خنشلة) ويضم ثلاث (03) مصالح: وهي: مصلحة الغاز، مصلحة مراقبة استغلال الغاز، مصلحة تطوير شبكة الغاز.

. قسم العلاقات التجارية (DRC): يعد بمثابة تواصل بين الزبون والمؤسسة، يسير المصالح التجارية للمؤسسة وينقسم إلى مصلحتين: مصلحة التقني التجاري: مسؤولة عن متابعة طلبات الزبائن واستقبالهم

وتسجيلهم وتحديد فواتير الدفع وتسجيل وضعيتها مع تقديم عروض جديدة لهم. ومصلحة الزبائن: تراقب وتترصد فواتير العداد أو حجم استهلاك الطاقة الكهربائية للزبائن مع تنظيم حساباتهم.

. قسم الدراسات وتنفيذ أشغال الكهرباء: (DEAT): يُلم بميدان دراسة توصيل الكهرباء والغاز للزبائن ومراقبة التكلفة والكمية اللازمة لذلك وفق مخطط دراسة وعمل يضم أربع (04) مصالح وهي: مصلحة دراسة أشغال الغاز، مصلحة دراسة أشغال الكهرباء، مصلحة التسويق والبرمجة، مصلحة تسيير الاستثمار.

. المستوى الرابع : يشمل مايلي:

. قسم تسيير نظام المعلومات: (DESF) من مهامه طبع الفواتير مع حفظ معلومات الزبائن إضافة إلى صيانة وتجهيز كل العتاد المعلوماتي، والتزويد بالبرامج ومراقبة الشبكات.

. قسم الموارد البشرية (DRH) يختص هذا القسم بتزويد المؤسسة بالمورد البشري، وتسيير شؤون العمال مثل دفع الأجور، التوظيف، التخطيط، الترقيات وحساب مبلغ التقاعد والتكفل بالمتربصين ويضم بدوره مصلحتين: أي أن أنظمة الحوافز التي أُنتهجت في الفرضية الثانية، كان لقسم الأجور قسط من تزويدنا بمعلومات عن الحوافز في المقابلة الأولية المفتوحة.

. مصلحة تكوين وتطوير المورد البشري.

. مصلحة المستخدمين، إذ أن مصلحة التكوين والتطوير بالضبط ما يهمنا لأنه مزود رئيسي بمؤشرات ميدانية حول بعد العملية التدريبية التي مثلت بعد للفرضية الأولى في دراستنا

. قسم المالية والمحاسبة: وهو قسم إجراء المقابلات للحصول على مختلف المعلومات والوثائق الخاصة بالمؤسسة، ويعد هذا القسم النواة الأساسية للشركة، أيضا مهمته مراجعة وتسجيل كل الحسابات في يوميات

المؤسسة ليتم معالجتها بشكل آلي مع مراقبة القيود المحاسبية الخاصة بالأجور ودراسة ملفات الاستثمارات، مع إعداد الميزانيات السنوية والموازنات التقديرية والتقارير المالية، كذلك تتمثل مهام رئيس قسم المالية والمحاسبية في تنسيق ومراقبة أنشطة المصلحة، وإمضاء كل ماله علاقة بالمصلحة. (أنظر مخطط قسم المالية في قائمة الملاحق). وبالضبط هذا القسم يعنى بتقسيم ميزانية المؤسسة إضافة إلى إعداد ملفات الأجور التي اعتبرت بمثابة حوافز مادية في دراستنا الراهنة.

3) فروع الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة

تشرف الشركة على خمس (05) وكالات عبر كامل تراب الولاية، من خلال إدارة عمليات الفوترة والتسديد، واستقبال زبئن البلديات التي تنشط بها تلك الفروع من خلال الإجابة عن استفساراتهم المتعلقة باستهلاك الغاز والكهرباء، والعدادات الإلكترونية الحاسبة لحجم استهلاك الطاقتين (تركيبها وصيانتها)، لذلك تتمثل فروعها فيمايلي:

. الوكالة التجارية خنشلة (01): تتكفل بشؤون الفوترة والتسديد

. الوكالة التجارية خنشلة (02): تضم الحامة، عين الطويلة، أنسيغة، بغاي، طامزة.

. الوكالة التجارية ششار: تضم ششار، عين جربوع، جلال، خيران، بابار.

. الوكالة التجارية قايس: تضم توزيانت، مصارة، يابوس، بوحمامة، الشيلية.

. الوكالة التجارية أولاد رشاش: تضم المحمل، أولاد رشاش **(أنظر مخطط فروع الشركة في قائمة الملاحق).**

إذ أن هذه الوكالات تتحكم بشكل فعال في عينة دراستنا كل وكالة معنية بتوزيع عدد معين من الاستبيان كون أنها تضم المورد البشري النسوي عينة الدراسة الراهنة.

4) أهداف الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة

تسعى الشركة من خلال الأنشطة الاقتصادية المختلفة التي تقدمها إلى مايلي:

. متابعة تطورات الأسواق لتحقيق الهدف الاقتصادي التي وجدت لأجله.

. وضع خطط وبرامج سنوية لتنفيذها للحفاظ على مستوى التمويل لديها.

. تحديث أساليب البيع مع ضمان تأمين استعمال الطاقة الكهربائية والغازية، مع السهر على توزيعها مع كامل فروع بلديات الولاية.

. نقل الغاز على مستوى المدينة أو المواطنين القاطنين في البلديات المجاورة.

. إدارة وتدريب الموارد البشرية لأجل تحقيق أهداف الشركة وتمثيلها على المستوى المحلي.

. اتّباع الجودة التي بدورها تلبي حاجة الزبون وتحقق التوافق بينه وبين الشركة من حيث التكلفة ونوعية الخدمات.

. تسويق وتوزيع الغاز خارج الجزائر.

2. المجال الزماني للدراسة

يمكن تقسيم المجال الزمني للدراسة إلى ثلاث مراحل:

أ. **المرحلة الأولى:** بعد إسناد موضوع الدراسة للباحثة والقيام ببعض التعديلات عليه بما يتلاءم مع تخصصها (علم الاجتماع التنظيم والعمل)، بدأت عملية جمع المادة العلمية لفهم مقتضيات أبعاد المتغيرات

الرئيسية للدراسة (المسؤولية الاجتماعية، القدرات الإبداعية، المرأة العاملة، المؤسسة الاقتصادية)؛ للتمكن من الإلمام بالإطار التصوري والمفاهيمي ثم الإطار النظري للدراسة، وهذا تزامنا مع شهر جوان 2022.

ب. **المرحلة الثانية:** تمثلت في مرحلة الاستطلاع باعتبار أنها من أهم المراحل البحثية؛ لأنها تمثل القاعدة الرصينة في توجيه فرضيات الدراسة الميدانية، لتجنب مختلف العراقيل البحثية التي تحدث بالصدفة وتخل بسير نتائج الدراسة، لذلك اتجهت الباحثة إلى الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز وهي كما ذكرنا سابقا (ميدان الدراسة) بداية من 27 جوان 2022 لكي يتم الحصول على موافقة المدير بإجراء الدراسة، وتعددت المحاولات التي تمثلت في تكرار الزيارات للميدان، إلى أن تمت الموافقة واستقبال ملف الباحثة بطريقة رسمية يوم 12 جويلية 2023 (أنظر إذن الدخول في قائمة الملاحق)

لتنطلق الدراسة الاستطلاعية يوم 14 جويلية 2023 والتي تمثلت في زيارات استطلاعية انقسمت إلى فترات زمنية:

. بداية الفترة الأولى: 10 أوت2023 تم فيها الحصول على الدليل التعريفي الخاص بالمؤسسة ميدان الدراسة وإجراء المقابلات الاستطلاعية المباشرة، انطلقت منها الباحثة لضبط أبعاد ومؤشرات الدراسة الحالية، من خلال سؤال المبحوثات حول مدى توفر أبعاد الدراسة في المؤسسة ميدان الدراسة، لذلك تكررت المقابلات وفق زيارات استطلاعية (أنظر المجال الزماني للدراسة)، وقد وقع اختيار الباحثة على المقابلة المفتوحة، لأن الاستطلاع يستوجب المقابلة وجها لوجه وتدوين كل مايتعلق بمقتضيات الموضوع المدروس، ومن جهة أخرى تم إعتماد قسمين من المقابلات (مقابلة شخصية وجها لوجه، ومقابلة لمجموعة من المبحوثات بشكل مفتوح)، للتمكن من الحصول على معلومات أكثر شفافية ووضوح بشأن أبعاد فرضيات الدراسة.

ج. **المرحلة الثالثة:** في توزيع استبيان الدراسة بأسلوب تجريبي يوم 9/مارس/ 2025، على عينة جزئية ضمت 15 عاملة، ثم التوزيع النهائي انقسم على شكل مراحل زمنية ذات فواصل زمنية قصيرة نتيجة لتعدد وكالات الشركة، بحيث تم يوم16مارس 2025 توزيع استبيان الدراسة على مستوى المؤسسة الأصلية (الأم) ووكالة خنشلة (02) وفي يوم 17 مارس 2025 وزع الاستبيان في وكالة ششار، بعدها بيوم واحد 19مارس وزع الاستبيان في وكالة قايس، وفي نفس اليوم تم ختام الجولة الاستطلاعية بوكالة أولاد رشاش أو مايطلق عليها وكالة بلدية زوي.

3. المجال البشري

تضم الشركة ميدان الدراسة 628 عاملا، إطار، عمال المهارة، أعوان التنفيذ. منهم 75 عاملة على مختلف الوكالات بالأعداد الآتية: وكالة ششار: 15عاملة، وكالة خنشلة (2) 15 عاملة، وكالة أولاد رشاش: 5 عاملات، وكالة قايس:15عاملة، المؤسسة الأصلية (الأم) 25 عاملة يتوزعن على الرتب الآتية: 39 إطار 23 مهارة، 13 تنفيذ. **(المصدر:البيانات الجاهزة للمؤسسة ميدان الدراسة).**

ثانيا: المنهج المستخدم في الدراسة

يعد المنهج وسيلة لتقصي الحقائق العلمية، بطريقة منظمة عن طريق جمع الحقائق النظرية أو الواقعية، وتفسيرها للارتقاء بها إلى استنباط، يمهد إلى انطلاقات بحثية جديدة، لذلك يكون المنهج بمثابة بوصلة توجه البحث إلى الطريق البحثي المتناغم مع طبيعة بحثه، خاصة وأن المناهج العلمية متنوعة بتنوع الظواهر الاجتماعية المراد بحثها.

إذ يعرف المنهج على أنه: فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة، إما من أجل الكشف عن حقيقة مجهولة لدينا، أو من أجل البرهنة على حقيقة لايعرفها الآخرون. (بوحوش، 2019، صفحة 117)

وبإسقاط مضمون التعريف على الدراسة الحالية يمكن القول أن **المنهج الوصفي** هو الأنسب للموضوع خاصة أنه أداة فعالة للكشف عن أبعاد المسؤولية الاجتماعية التي تتبعها المؤسسة الاقتصادية ميدان الدراسة وكيف تساهم في تعزيز أبعاد القدرات الإبداعية لدى المرأة العاملة بها، ترى الباحثة (وحسب إتباع شروط اختيار منهج الدراسة) أنه أكثر تناغما مع طبيعة الدراسة من حيث الحصر الشامل للمرأة العاملة ومن حيث ميدان الدراسة مؤسسة واحدة ذات فروع)، وبما أن الدراسة الحالية أكثر تعمقا لحالات موقفية قمنا بتقصيها للإجابة عن تساؤلاتها، فإن ذلك يعتبر تحفيزا فعالا للاستكشاف وتحليل أبعادها ومؤشراتها.

ثالثا: أدوات جمع البيانات

تعتبر أداة البحث الاجتماعي وسيلة لتخزين الكم والكيف المعلوماتيين حول أبعاد ومؤشرات الدراسة، ناهيك عن التسميات المتنوعة التي يطلقها العلماء والباحثون على الأداة، (التقنيةTechnique، الأسلوب، الوسيلة)، لكن تبقى الغاية واحدة وهي الوصول إلى تشبع معلوماتي حول الميدان محل الدراسة، وهنا تختلف المعلومات باختلاف طبيعة البحوث الاجتماعية وباختلاف أدوات البحث المبحوث فيه من قبل البحث. لذلك إرتأت الباحثة وتبعا لمنهج وطبيعة الدراسة، التي فرضت الاستعانة بالأدوات الآتية:

1. **المقابالأت الاستطلاعية المفتوحة:** التي تم التفصيل فيها سابقا في المراحل الزمنية لاستطلاع المؤسسة ميدان الدراسة، للوقوف الميداني والتعرف الأولي على الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة. ثم معرفة مدى توفر أبعاد الفرضيات المنطلق منها في الدراسة الراهنة. وجاء فحوى هذه المقابلات كمايلي:

في اليوم الأول: تم الحصول على نموذج تعريفي بالمؤسسة ميدان الدراسة.

في اليوم الثاني: تم طرح أسئلة مفتوحة على العمال والعاملات بخصوص مدى توفر أبعاد الفرضيات: كالعملية التدريبية، الإحساس بمشكلات العمل. علما أنه تم تغيير أبعاد الفرضية العديد من المرات ضمن التعديلات التي قدمها لنا مستخدمو المؤسسة.

في اليوم الثالث: تم تخصيص أسئلة للفرضية الثانية أنظمة الحوافز، وفرص قبول المخاطرة مع إجراء عدة تعديلات على أبعاد الفرضية إلى غاية قولبتها في الشكل النهائي.

في اليوم الرابع: تم توجيه أسئلة تتعلق بالفرضية الثالثة: الخدمات الاجتماعية ومرونة أداء الأنشطة.

في اليوم الرابع تمت المقابلة بخصوص عدد العمال إجماليا عبر مختلف الوكالات ثم عدد العنصر النسوي العامل والرتب المهنية لهن.

2. **الملاحظة العفوية البسيطة:** للتمكن من الولوج لميدان الدراسة بالمشاهدات التلقائية المتكررة طيلة إجراء الزيارات الاستطلاعية، والتي لاتتطلب أي جهد وفي الوقت ذاته تكون هذه الملاحظات مفتوحة تشمل تتبع جميع ديناميكية المؤسسة محل الدراسة للإحاطة الكاملة بأبعاد ومؤشرات الدراسة الحالية، حرصا منا على شفافية ومصداقية مضمونها. ففي اليوم الأول تم ملاحظات بعض كشوف الأجور لضبط مؤشرات الحوافز المادية خاصة، ثم في نفس اليوم تم إلقاء المشاهدات العفوية على بعض الشهادات التكريمية التي هيأت للعمال والعاملات ما برهن أن هناك تقيدا بالحافز المعنوي للمؤسسة ميدان الدراسة، إضافة إلى تفحص ملفات العمال المؤمنين ماليا والذي تم تعويضهم على أثر حوادث العمل، والأهم من ذلك ملاحظات ورش تدريبية بطريقة اجتماع الزوم Zoom تزامنا مع الزيارات الميدانية، أيضا ملاحظة الجانب الرقمي الطاغي على عمليات المؤسسة خاصة أن الورقة لم تعد متداولة بين المستخدمين سوى أجهزة الكومبيتر والهواتف الذكية مايبرهن جانبا تكنولوجيا متطورا في واجهة المؤسسة ميدان الدراسة.

3. **إستبيان ليكرت الخماسي:** بما أن هذه الأداة تحقق عدة مزايا وإيجابيات على غرار بعض السلبيات، في جمع بيانات ميدان الدراسة، إرتأت الباحثة وحسب مافرضه منهج وطبيعة الدراسة الاستعانة بها لذلك تم إعداد استبيان ذو مقياس خماسي يضم أربعة محاور، يتعلق المحور الأول بالبيانات الأولية أو الديمغرافية (السن، المستوى التعليمي، طبيعة الشهادة التي تحصلت عليها المبحوثات، الحالة العائلية، أقدمية العمل، الفئة المهنية)، وكما يطلق عليها بعض الباحثين خصائص العينة.

أما المحور الثاني متعلق بمؤشرات الفرضية الأولى والذي تضمن 12 بندا أو سؤالا والمحور الثالث متعلق بالفرضية الثانية أيضا تضمن 12 بندا والمحور الرابع يضم مؤشرات الفرضية الثالثة ويضم 12 بندا، (أنظر استبيان الدراسة في قائمة الملاحق) وحسب آراء الباحثين والعلماء الأوائل(كوهان وزملائه) تم تباع مسلمة القمع في إعداد أسئلة الدراسة، أي الانطلاق من السؤال البسيط (المتسع) وصولا إلى السؤال المعقد (الضيق).

مع العلم أن الأسئلة اعتبرت بمثابة مفاهيم تربط أبعاد الفرضيات الواردة ببعضها، بحيث أدى كل مؤشر إلى طرح سؤال أو أكثر، وتم تحكيم الاستمارة من قبل أساتذة من مختلف الجامعات الجزائرية بلغ عددهم (09) محكمين وتبعا للشروط المنهجية في إعداد البحث العلمي الاجتماعي تم الإعتماد على عدد فردي من المحكمين، أنظر قائمة المحكمين في الملاحق)، وتم توزيع الإستبيان على مرحلتين الأولى تجريبية على عينة صغيرة في المؤسسة الأم والثانية اعتبرت مرحلة التوزيع النهائي للتمكن من إزالة أو استبدال بعض المفاهيم المستعصي فهمها من قبل مجتمع الدراسة.

- **صدق وثبات إستبيان االدراسة**

بعد تحكيم الإستبيان من قبل الأساتذة (أنظر قائمة المحكمين في الملاحق)، تم حساب معادلة لاوشي كالآتي:

بالنسبة لمعادلة لاوشي laushé المرتبطة بالبند والدرجة الكلية لصدق محتوى **المسؤولية الاجتماعية**، تم إتباع القانون الإحصائي المتعارف عليه كمايلي: تكرارات (إجابات يقيس ـ تكرارات إجابات لايقيس) ÷ عدد المحكمين×100 وتم تفريغ البيانات المتحصل عليها من قبل الباحثين كما هو مبين في الجدول أسفله:

الجدول رقم1: تفريغ بيانات تحكيم إستبيان الدراسة

رقم البند	م1	م2	م3	م4	م5	م6	م7	م8	م9
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	0	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	0	1	1	1	1	1	1	1
5	0	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	0	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	X	1	1	1	1	1	1	1	1
12	0	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	0	1	1	1	0	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	X	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	0	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	0	1	1	1	1	1	1	1
22	1	0	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	0	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	0	1	1	1	1	1	1	1	1
32	0	1	1	1	1	1	1	1	1
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	1	1	0	1	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1

1: يقيس، 0 لايقيس، X: العبارات التي تم حذفها، م: المحكم.

وبعد تفريغ آراء المحكمين وحساب مجموع النسب تم الحصول على مجموع 32.9

32.9÷ عدد البنود (36) ≈ 91.39 ومنه نستنتج أن مستوى صدق الإستبيان عالي وهو يقيس ما أعد لقياسه، ويمكن تجريبه على عينة صغيرة.

- **الصدق البنائي للإستبيان**

الجدول رقم2: معامل ارتباط بيرسون للفرضية الأولى

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	0.571	7	0.128
2	0.481	8	0.609
3	0.042	9	0.629
4	0.208	10	0.561
5	0.207	11	0.108
6	0.153	12	0.400

الجدول رقم3: معامل ارتباط بيرسون للفرضية الثانية

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	0.118	7	0.179
2	.0551	8	0.101
3	0.315	9	0.431
4	0.590	10	0.611
5	0.409	11	0.305
6	0.181	12	0.119

المصدر: الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامجSPSSV-22 (أنظر الملحق رقم7)

الجدول رقم4: معامل ارتباط بيرسون للفرضية الثالثة

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	0.460	7	0.401
2	0.712	8	0.263
3	0.152	9	0.283
4	0.203	10	0.115
5	0.537	11	0.031
6	0.475	12	0.071

المصدر: الباحثة بالأعتماد على مخرجات برنامجSPssV-22 (أنظر الملحق رقم7)

من الجداول (1، 2، 3): يتضح أن معاملات الارتباط بين العبارات والمحاور تتسم بقيم عالية قريبة من 1، ما يبرهن قوة الإتساق الداخلي بين مؤشرات كل محور، ودرجته الكلية.

الجدول رقم5: الصدق البنائي لأداة الدراسة

الرقم	المحاور	معامل الارتباط
1	التدريب والإحساس بمشكلات العمل	1
2	الحوافز والمخاطرة	0.404
3	الخدمات الاجتماعية ومرونة أداء الأنشطة	0.371
4	المسؤولية الاجتماعية، القدرات الإبداعية	0.452

. المصدر: الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامجSPssV-22 (أنظر الملحق رقم)

من الجدول رقم (4): يتضح أن معاملات الارتباط للفرضيات الثلاثة في الإستبيان المعتمد في دراستنا، يتراوح ما بين:0.452 و1 وهذا يبرهن الاتساق البنائي القوي بين المسؤولية الاجتماعية والقدرات الإبداعية ومنه يتضح أن الأداة صادقة.

- **نتائج ألفا كرونبخ**

الجدول رقم6: يوضح نتائج ألفا كرونبخ

الفرضية الأولى (صدق الثبات)	الفرضية الثانية (صدق الثبات)	الفرضية الثالثة (صدق الثبات)
العدد الكلي للبنود 12	العدد الكلي للبنود12	العدد الكلي للبنود12
ألفا كرونبخ: 94.3	ألفا كرونبخ: 93.3	ألفاكرونبخ:95.2

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائيSPss V-22

وبعد اعتماد أربع محاور في الإستبيان الخماسي (ليكرت)، حيث تضمن المحور الأول البيانات الديمغرافية الخاصة بمجتمع الدراسة المرأة العاملة، والمحور الثاني خصص للفرضية الأولى (العملية التدريبية والإحساس بمشكلات العمل)، ثم المحور الثالث للفرضية الثانية (أنظمة الحوافز وقبول المخاطرة)، في حيث المحور الرابع تعلق بالفرضية الأخيرة (الخدمات الاجتماعية ومرونة أداء الأنشطة)

تم حساب معامل ألفا كرونباخ وفق القانون الرياضي المعتمد: عدد البنود أو الأسئلة في الأداة: :∝ معامل ألفا كرونبخ، K: عدد البنود أو الأسئلة في الأداة، 2 ^σi التباين لكل بند أو سؤال (لمزيد من المعلومات أنظر ملاحق حساب ألفا كرونبخ)، لذلك قدر معامل كرونبخ للفرضية الأولى: 94.3، الفرضية الثانية: 93.3، الفرضية الثالثة: 95.2 وهي نتائج متجاوزة لـ: 60%ما يعني أن الثبات جيد وقوي ومن خلال هذه المعطيات الجدولية يتضح أن الإستبيان ثابت ويقيس ما أعد لقياسه ميدانيا.

- **معيار الحكم على المقياس الخماسي** وقبل عرض بينات الدراسة الميدانية لابد أن نشير إلى أنه تم اعتماد درجات قياسية لمقياس ليكرت الخماسي، من أجل وضعها كقاعدة رياضية إحصائية يعتمدها الباحثون

في دراساتهم، وبما أن المقياس خماسي يضم خمس بدائل للإجابات موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة. فإن الجدول أسفله يترجم قيم الدرجات المعتمدة. وطول خلية كل مقياس

الجدول رقم7: معيار الحكم على درجات المقياس الخماسي المعتمد في الدراسة

الدرجة	التقيم	طول خلايا المقياس
5: عالية جدا	موافق بشدة	5 – 4.20
4: عالية	موافق	4.19– 3.40
3: معتدلة	محايد	3.39 – 2.60
2: منخفضة	غير موافق	2.59 – 1.80
1: منخفضة جدا	غير موافق بشدة	1.79– 1

المصدر: (بومناد، 2018، صفحة 151)

رابعا: أساليب التحليل المتبعة في الدراسة

بعد الإحاطة التطبيقية والنظرية بأدوات جمع البيانات، تم الاستعانة بعدة أساليب كمية إحصائية تبعا لطبيعة موضوع الدراسة ثم نوع إستبيان الدراسة (مقياس ليكيرت الخماسي)، والذي يتطلب مايلي:

. اعتماد البرنامج الإحصائي Spss لمعالجة البيانات الميدانية .

. معامل ألفا كرونبخ

. حساب المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل بيرسون للارتباط

. اعتماد التكرارات والنسب المئوية فيما يتعلق بالمحاور الأربعة للإستبيان

ليتم التحليل الكيفي للأرقام من خلال عملية استقراء لغة الكم وبالتالي ترجمة وقائع الدراسة الميدانية لنتائج أكثر واقعية.

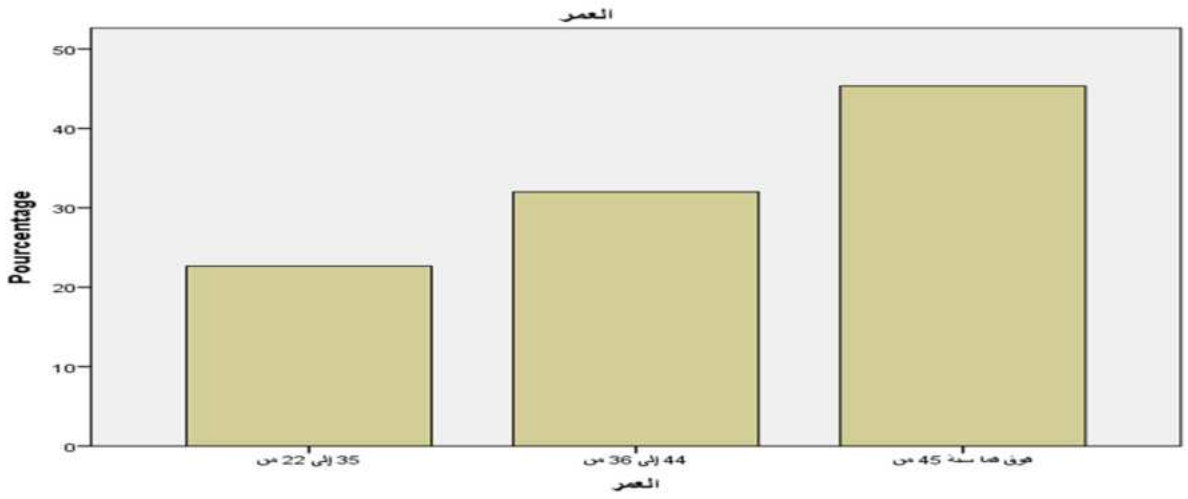
سادسا:خصائص مجتمع الدراسة

بما أن الحصر الشامل مثَّل محور الدراسة الراهنة، لما سوف يزودنا به من معلومات حول محاور الدراسة، فإنه لابد أولا من معرفة تلك الخصائص التي تميزها من ناحية العمر، الجنس، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، والرتب المهنية، للتحكم أكثر في مجريات البحث والتمكن من ربط البيانات الديمغرافية بحيثيات أبعاد ومؤشرات الفرضيات المعتمدة.

الجدول رقم8: نسب وتكرارات متغير العمر لمجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة / العمر	التكرار	النسبة المئوية
من:22 - 35سنة	17	%22
من:36– 44سنة	24	%32
من:45سنةفما فوق	34	%45
المجموع	75	%100

الشكل رقم 6: متغير العمر



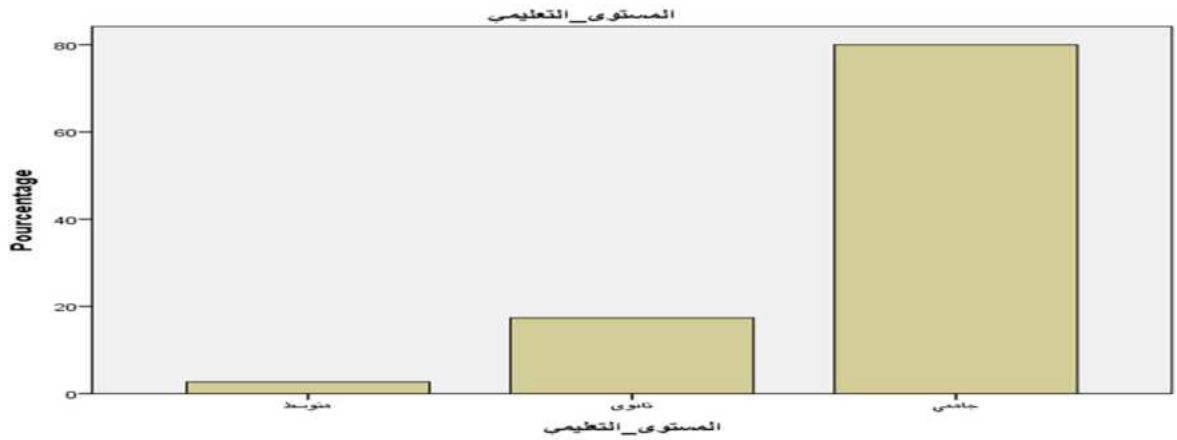
يتضح من الجدول الأول والشكل المرفق له أن الفئة العمرية المسيطرة في المؤسسة ميدان الدراسة هي فئة 45 سنة فمافوق بتكرار 34 عاملة وبنسبة مئوية بلغت 45.3%، مايؤكد أن العاملات ذات تجارب

مهنية طويلة مع العمل وبالتالي أكثر خبرة من الفئات العمرية الأخرى. ثم تليها الفئة العمرية من 36 سنة إلى 44 بتكرار مقدر بـ: 24 عاملة وفق نسبة مئوية بلغت 32.0، لتليها الفئة الشبابية من 22 إلى 35 سنة بتكرار مقابل17 تكرار و 22.7% كنسبة مئوية وهذا برهان كافي على أن المؤسسة ميدان الدراسة تتمتع بفئات عمرية نسوية مناسبة لتحمل أعباء العمل وبالتالي قادرة على إدارة وظائفها الذاتية بأسلوب أكثر عقلانية.

الجدول رقم9: متغير المستوى التعليمي لمجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة / المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ممتوسط	02	%2
ثانوي	43	%17
جامعي	60	%80
المجموع	75	%100

الشكل رقم 7: الحالة العائلية لمجتمع الدراسة



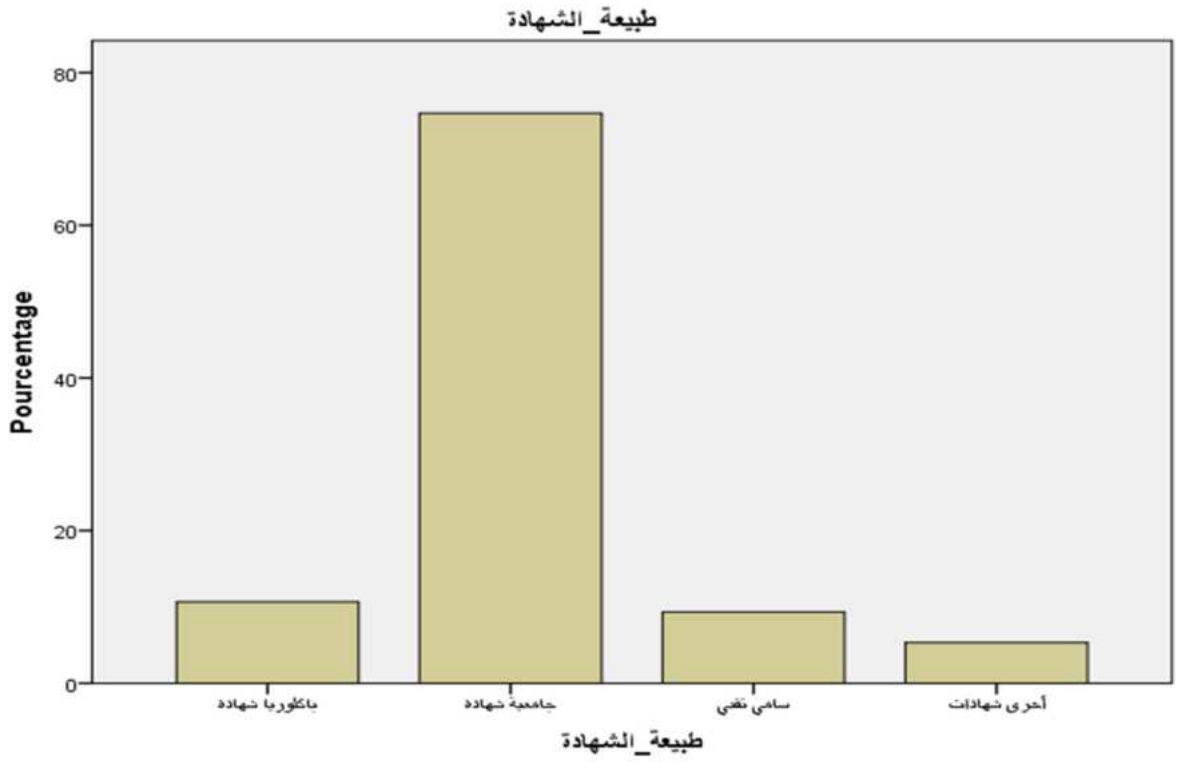
من الجدول والشكل رقم (02): يظهر أن المستوى التعليمي للعاملات مجتمع الدراسة جامعي بتكرار بلغ 60 مرأة عاملة ونسبة مئوية قدرت بـ 80%، وهي نسبة مرتفعة جدا، في حين نجد 13 عاملة مستواها

الدراسة ثانوي بتكرار 13 و نسبة 17.3% ثم يليها المستوى المتوسط، وهذا إنما يدل على أن عينة الدراسة تتمتع بقدرات علمية تمكنها من الإلمام الشامل بأدائها، وبالتالي تمثل مطلب المؤسسة ميدان الدراسة.

الجدول رقم10: طبيعة الشهادة لدى مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة / طبيعة الشهادة	التكرار	النسبة المئوية
بكالوريا	8	%10
شهادة جامعية	56	%74
تقني سامي	7	%9
شهادات اخرى	4	% 4
المجموع	75	%100

الشكل رقم 8: طبيعة الشهادة

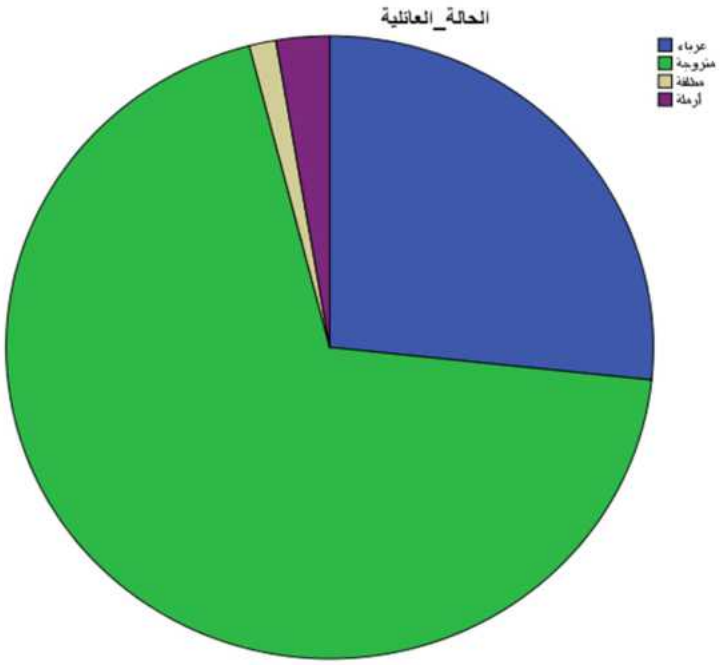


من الجدول رقم (03) والشكل (3) الذي يترجم القيم بأعمدة بيانية يتضح أن تكرار ونسبة الشهادة الجامعية بلغ 56 شهادة مقابل نسبة مئوية قدرت بـ: 74.7% في حين تتقارب النسب في شهادة بكالوريا، تقني سامي وشهادات أخرى بنسب وتكرارات ضعيفة، وهذا يفسر بأن عينة الدراسة ذات مستوى تعليمي عال، يضمن جودة أداء المهام في المؤسسة ميدان الدراسة.

الجدول رقم11: الحالة العائلية لمجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة / الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
عزباء	20	% 26
متزوجة	52	% 69
مطلقة	1	%1
أرملة	2	%2
المجموع	75	%100

الشكل رقم 9: الحالة العائلية لمجتمع الدراسة

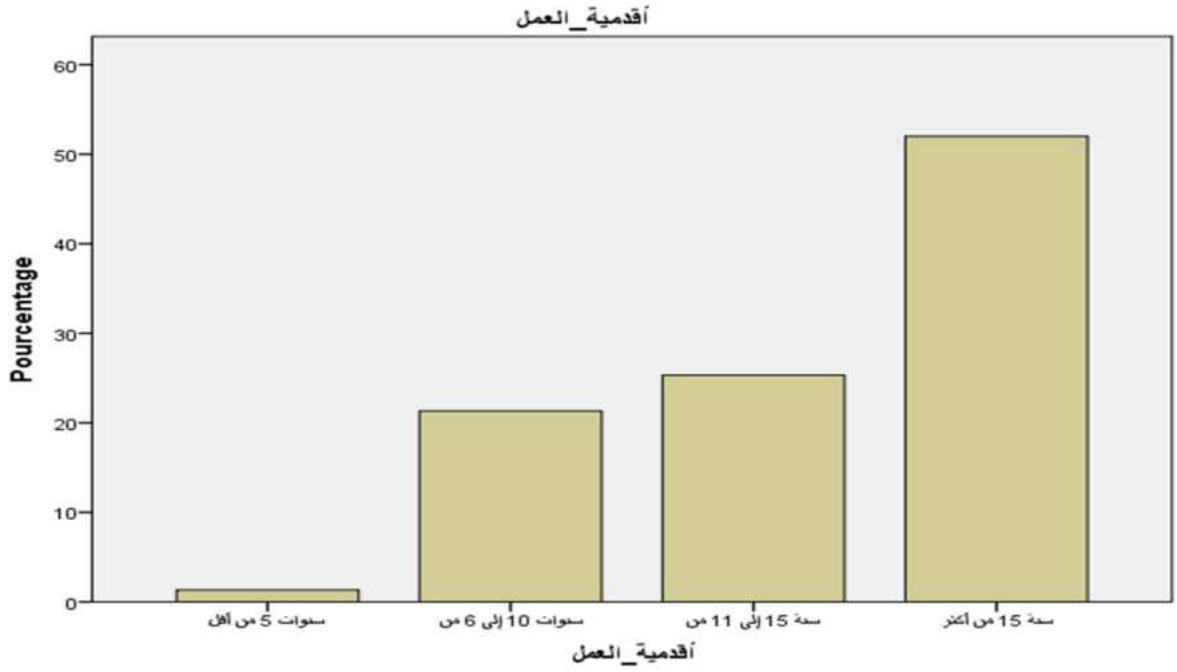


من خلال القيم الجدولية والشكل البياني له (الدائرة النسبية)، يمكن القول أن الفئة الأكثر شيوعا هي فئة المتزوجات بتكرار عال بلغ 52 متزوجة بنسبة69.3%، لتليها الفئة العزباء بتكرار يقدر بـ: 20 عاملة بنسبة26.7%، ثم عاملتين أرملتين فقط، ما يرجح إلى أن المتزوجات يحاولن إحداث توازن بين مسؤولياتهن المنزلية ووظائفن العملية، في حين تتمتع العازبات بحرية أكثر للتفرغ إلى أداء وظائفهن بشكل مستمر دون مواجهة عراقيل الارتباطات الخارجية.

الجدول رقم12: أقدمية العمل لمجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة / اقدمية العمل	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5سنوات	1	%1
من 6 إلى 10 سنوات	16	%21
من 11 إلى 15 سنة	19	%25
أكثر من 15 سنة	39	%52
المجموع	75	%100

الشكل رقم 10: اقدمية العمل لمجتمع الدراسة

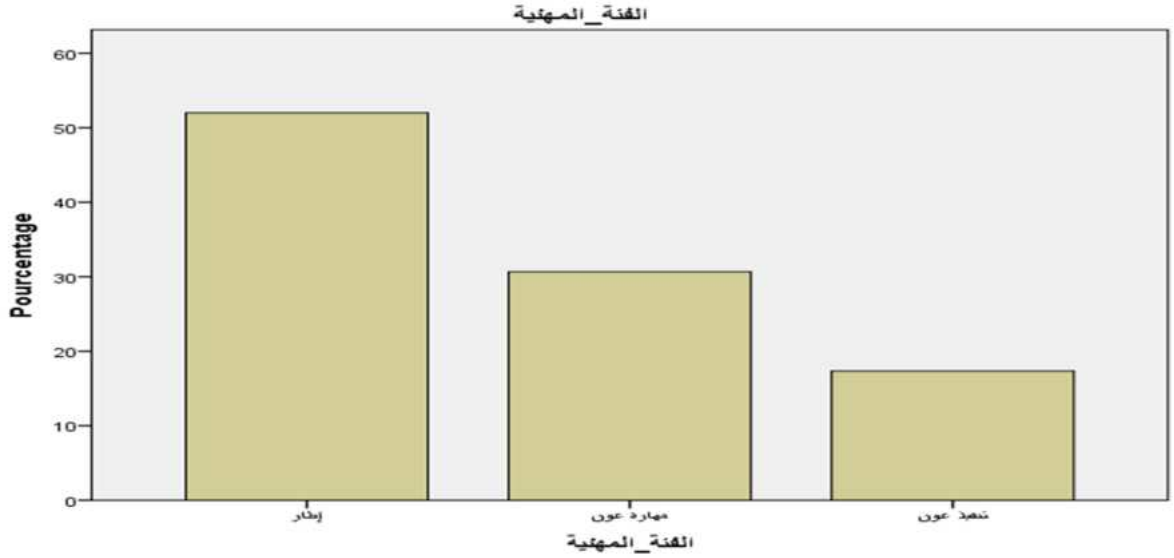


يبين الجدول والشكل المرفق له متغير أقدمية العمل لدى عينة الدراسة، إذ لاحظنا أن أعلى فئة هي 15 سنة فأكثر بتكرار بلغ 39 عاملة بنسبة 52.0% في حين تليها فئة أقدمية العمل من11 سنوات إلى 15سنة بتكرار 19 عاملة بنسبة 25.3%، وأخيرا فئة أقدمية العمل من 6 إلى 10 سنوات وفئة أقدمية العمل أقل من 5 سنوات. وبما أن فئة أقدمية العمل مرتفعة فإن لذلك تأثيرا إيجابيا على أداء العاملات لوظائفهن من خلال تجاوز الأخطاء السابقة، عن طريق مكتسبات عملية اكتسبت بالتكرار بزيادة سنوات العمل.

الجدول رقم13: الفئة المهنية لمجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة / الفئة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
إطار	39	%52
عون مهارة	23	%30
عون تنفيذ	13	%17
المجموع	75	%100

الشكل رقم13: الفئة المهنية لمجتمع الدراسة



يتضح في معطيات القيم الجدولية والأعمدة البيانية أن الفئة المهنية الغالبة لدى مجتمع الداراسة في المؤسسة ميدان الدراسة هي فئة العاملات الإطارات بتكرار 39 إطار ونسبة 52.0% مباشرة تليها فئة عون مهارة بتكرار 23 عاملة ونسبة 30.7%، وأخيرا العاملات من فئة أعوان تنفيذ. وذلك إنما دال على أن المؤسسة ميدان الدراسة تعتمد بشكل أكثر على فئة الإطار في أداء المهام ثم بشكل أقل على فئة أعوان المهارة لتنسيق الوظائف وبالتالي إحداث تكامل بين وحداتها ومستوياتها مما يحقق الأهداف التي وجدت لأجلها الشركة.

تم في هذا الفصل ضبط كل مايتعلق بالإطار المنهجي للدراسة انطلاقا من التعريف بالإطار الزمكاني للدراسة وصولا إلى توضيح البيانات السوسيو ديمغرافية للمجتمع المدروس، وتحليل أبرز ماجاء فيها بالجداول والأشكال، (كميا وكيفيا)، وفقا لمعايير البحث التي تنص على ترابط العناصر التي تشكل الأساس في ربط عمليات الدراسة الراهنة ببعضها البعض حفاظا على نزاهة وموضوعية البيانات تمهيدا لموثوقية نتائج الدراسة.

الفصل الرابع:

عرض وتحليل البيانات الميدانية للدراسة

أولا: عرض وتحليل البيانات الميدانية للفرضية الأولى.

ثانيا: عرض وتحليل البيانات الميدانية للفرضية الثانية.

ثالثا:عرض وتحليل البيانات الميدانية للفرضية الثالثة.

خلاصة

بعد الإحاطة بالجانب المنهجي للدراسة والذي يصف حيثياتها من ناحية الزمان والمكان بل والتعريف بجوانبها ومواردها البشرية، ثم التطرق إلى أدوات الدراسة وكيفية ضبط الإجراءات الإحصائية لأداة الإستبيان الخماسي، ناهيك عن التعريف بمجتمع الدراسة والتي تم حصرها بشكل شامل، حفاظا على مصداقية الإستجوابات، خاصة تبيان المنهج الذي يتماشى مع طبيعة الدراسة الراهنة لذلك لابد في هذا الفصل من توضيح الأدلة الميدانية بخصوص محاور الدراسة التي مثلت جوهر البحث والاستطلاع الميداني.

أولا: عرض وتحليل البيانات الميدانية للفرضية الأولى

والتي مفادها: ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بعملية التدريب يعزز قدرة المرأة العاملة بها على الإحساس بمشكلات العمل.

قد تحتاج العاملات مجتمع الدراسة إلى مايصقل مواهبها الوظيفية، للتمكن من الأداء الجيد للمهام الموكلة لهن، لذلك اعتمدنا في هذه الفرضية على بعد العملية التدريبية كواجب تتقيد به المؤسسة ميدان الدراسة تجاه المورد البشري النسوي، للدفع بالعاملات إلى الإحساس بمشكلات العمل، هذا البعد الذي يعتبر عنصرا أساسيا في متغير القدرات الإبداعية، وبالتالي يمكن لهذه الأبعاد (العملية التدريبية والإحساس بمشكلات العمل)، إضفاء طابع توليفي بين واجبات المؤسسة وتحفيز الإبداع.

خاصة أن التدريب في ذاته يفسح المجال أكثر لجعل العاملات يفجرن طاقتهن الإبداعية بل والتفطن المسبق للمشكلات التي تصادفهن في العمل، وبالتالي إتاحة الفرص للإلمام بكل ماقد يشكل عائقا أمام أدائهن للأنشطة الموكلة لهن، بشكل أكثر سلاسة إرتقاء بجهودهن الإبداعية وتحقيقا للجودة العملية.

ما دفعنا لمحاولة معرفة كيفية تعزيز مؤشرات عملية التدريب كأحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية لمؤشرات الإحساس بمشكلات العمل كبعد من أبعاد القدرات الإبداعية بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة، التي مثلت بيئة اقتصادية وطنية تتوفر فيها تلك المتطلبات والضوابط المتفاعلة جزئيا وكليا لتحقيق التكامل العلائقي بين مواردها البشرية على غرار العنصر النسوي العامل، ثم بين مكونات المؤسسة (الوحدات والمستويات التنظيمية) في المؤسسة. ما سوف يتم توضيحه في الجدول رقم14.

الجدول رقم14: يوضح البيانات الكمية المتعلقة بالعملية التدريبية والإحساس بمشكلات العمل

رقم العبارة	المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة	الترتيب	الوزن
7	التكرار	34	34	3	3	1	4.29	0.83	عال جدا	1	4
	النسبة	45.3	45.3	4.0	4.0	1.3					
8	التكرار	2.7	41	5	2	2	4.24	0.69	عال جدا	3	4
	النسبة	36.0	54.7	6.7	2.7	2.7					
9	التكرار	2.8	41	2	3	1	4.22	0.79	عال جدا	2	4
	النسبة	37.3	54.7	2.7	4.0	4.0					
10	التكرار	15	48	7	4	1	3.96	0.79	عال	7	4
	النسبة	20.0	64.0	9.3	5.3	1					
11	التكرار	15	46	9	5	0	3.94	0.76	عال	4	4
	النسبة	20.0	61.3	12.0	6.7	0					
12	التكرار	19	40	9	5	2	3.92	1.06	عال	6	4
	النسبة	25.3	53.3	12.0	6.7	2.7					
13	التكرار	13	50	4	7	1	3.89	0.84	عال	5	4
	النسبة	17.3	66.7	5.3	9.3	1.3					
14	التكرارا	11	53	4	5	2	3.88	0.83	عال	9	4
	النسبة	14.7	70.7	5.3	6.7	2.7					
15	التكرار	9	56	2	5	3	3.84	0.87	عال	12	4
	النسبة	12.7	74.7	2.7	6.7	4.0					
16	التكرار	8	56	2	6	3	3.80	0.88	عال	10	4
	النسبة	10.7	74.7	2.7	8.0	4.0					
17	التكرار	9	52	5	7	2	3.78	0.87	عال	11	4
	النسبة	12.0	69.3	6.7	9.3	2.7					
18	التكرار	14	44	6	6	5	3.74	1.06	عال	8	4
	النسبة	18.7	58.7	8.0	8.0	6.7					
الوزن الإجمالي للعملية التدريبية والإحساس بمشكلات العمل							3.96	0.67	عال	/	4

. المصدر: الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامجSPssV-22

- **التحليل الكيفي للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الجدول رقم14.**

من القيم الجدولية (رقم14) المعطاة بخصوص المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مجتمع الدراسة، حول الأسئلة المتعلقة ببعد العملية التدريبية وبعدالإحساس بمشكلات العمل، وفي الخانة الأخيرة المرتبطة بتقاطع بعدي الفرضية الأولى العملية التدريبية والإحساس بمشكلات العمل، أو مايطلق عليه إحصائيا بالدرجة الكلية لبعدي الفرضية، يتبين أن المتوسط الحسابي يتميز بدرجة عالية قدرت بـ: 3.96 وانحراف معياري مقدر بـ: 0.67 أي وجود إيجابية في إجابات مجتمع الدراسة (العاملات) التي

بلغ عددهن كمسح شامل 75 عاملة بالمؤسسة ميدان الدراسة، وذلك يفسر بـ: أن التدريب يفسح المجال لزيادة قدرة المرأة العاملة على الإحساس بمشكلات العمل بدرجة عالية. وبحسب مقابلاتنا المفتوحة مع العاملات تبين أن هناك دورات تدريبية مكثفة خاصة فيما يتعلق بإمضاء اتفاقيات مع المؤسسات المجاورة لتبادل مستجدات التدريب. وعلى هذا الأساس يمكن ترتيب العبارات كالآتي:

نلاحظ من العبارة رقم7: تتوافق أهداف العملية التدريبية التي أتلقاها مع بعض أهداف المؤسسة مقر العمل، ذات الترتيب الثابت (ترتيبها في الإستبيان ثابت في ترتيبه حسب درجة المتوسط الحسابي)، والذي قدر بـ:4.29، أي بمستوى استجابة عالية جدا لإجابات العاملات مجتمع الدراسة حول البديلين موافق وموافق بشدة، في حين بلغ الانحراف المعياري للعبارة المذكورة 0.83 مايبرهن تجانس في إجابات العنصر النسوي عينة الدراسة. وذلك راجع إلى أن المؤسسة ميدان الدراسة تضع في الحسبان المتطلبات التدريبية للعنصر النسوي مجتمع الدراسة بما يتلاءم مع أهدافها، أيضا تتبع نظام موائمة بين تلك الأهداف التي تسعى العاملات إلى تحقيقها وبين ما تهدف له (المؤسسة الاقتصادية ميدان الدراسة). ومن خلال ملاحظاتنا بشأن ذلك اكتشفنا أن هناك سجلات دونت عليها برامج تهدف المؤسسة إلى إكمالها طيلة السنة المالية، وأغلب أهدافها مبرمجة ومتجانسة مع أهداف العمال في المؤسسة ميدان الدراسة.

وفي الترتيب الثاني نجد العبارة رقم 8ذات الترتيب رقم2: والتي مفادها: تسعى المؤسسة إلى معرفة الاحتياجات التدريبية فيما يتعلق بالأنشطة المسندة إلي في العمل بمتوسط حسابي 4.24 بدرجة عالية جدا في الإجابات بالبديلين موافق، موافق بشدة، مع انحراف معياري مقدر:0.69 ما يبرهن تجانس إجابات عينة الدراسة. وهذا يفسر بأن: المؤسسة لاتضع برامج تدريبية فوضوية، بل تسعى أولا لمعرفة ماتحتاج إليه المرأة العاملة مجتمع الدراسة من برامج تدريبية لتحقيق إشباع فضولها المعرفي بشأن أدائها وإحساسها بمشكلات

عملها، خاصة أن العاملات صرحن في المقابلة المفتوحة بأنهن يتم استجوابهن قبل بدء الدورة التدريبية بأيام لمعرفة نقائصهن بشأن أدائهن لأنشطتهن.

أيضا في العبارة رقم 9 ترتيبها 3 والتي تنص على أنه من بين أهداف عمليات التدريب التي أتلقاها في المؤسسة هو التعرف على مشكلات العمل، نجد أن المتوسط الحسابي لها مقدر:4.22 وانحراف معياري 0.79، أي أن مستوى الاستجابة بالبديلين موافق، موافق بشدة عال جدا، مع عدم التشتت في الإجابات، إذ أن الهدف الذي وجدت لأجله عمليات التدريب في المؤسسة محل الدراسة هو أولوية الإحساس بمشكلات العمل بالدرجة الأولى، ثم تأتي الأولويات الأخرى بعده، كتنمية القدرات العقلية، تسريع وتيرة إنجاز الوظائف...إلخ. ومن خلال ملاحظتنا لمخطط التدريب وجدنا أنه أثناء تدوين نتائج التدريب في خانة جدول برنامج التدريب بأن كل النتائج تهدف إلى القضاء على العراقيل والمشكلات التي تصادف العاملات والعمال، أثناء أدائهم لوظائفهم.

أما العبارة رقم 10جاءت في المرتبة السابعة والتي مضمونها: من بين ما يؤخذ في الحسبان في تصميم البرامج التدريبية بالمؤسسة مشكلات العمل المتوقع حدوثها، وفق متوسط حسابي بلغ3.96 بانحراف معياري 0.79 أي أن هناك درجة عالية للاستجابات الإيجابية للبديلين "موافق" وموافق بشدة، من قبل أفراد مجتمع الدراسة، ويبرهن ذلك على احترافية تصميم البرامج التدريبية في المؤسسة ميدان الدراسة إذ أن أولوية التصميم تعطى للمشكلات التي تتوقع العاملات عينة الدراسة حدوثها، إذ أنه وأثناء ملاحظتنا للبرنامج التدريبي كل مضامينه تسعى إلى وضع المشكلات المتوقع حدوثها في الحسبان.ما سوف يحفز العاملات على الرغبة في التدريب، إضافة إلى فعالية وجودة العملية التدريبية ما سوف يعطي نتائج إيجابية من خلال التحكم في مشكلات العمل.

في حين نجد في المرتبة رقم 11العبارة رقم 5، والتي تضمنت: طبيعة التدريب الذي أتلقاه في المؤسسة وخصوصياته ينمي قدرتي على التنبؤ بمشكلات العمل، بمتوسط حسابي 3.94 وانحراف معياري 0.76 ما يؤكد أن درجة الاستجابات بالبدائل المذكورة سابقا عالية مع إيجابيتها. إذ يبرهن ذلك بأن حيثيات وخصائص العملية التدريبية تجعل العاملات مجتمع الدراسة أكثر قدرة على التنبؤ بمشكلات العمل سواء كان ذلك على المدى القصير أو الطويل وهذا ماسوف يقلل من مشكلات العمل التي قد تصادفهن في أدائهن لمهامهن. وأثناء تحاورنا مع العاملات تبين أنه لديهن حدس مسبق بخصوص حدوث طارئ في أدائهن، خاصة أثناء حدوث أخطاء مسبقة في وظائفهن.

كذلك نجد في العبارة رقم 12والتي جاءت في المرتبة السادسة: التربصات التدريبية داخل وخارج الوطن تمكنك من مقارنة أخطاء العمل قبل وبعد التدريب بمتوسط حسابي 3.92وانحراف معياري قدر بـ: 1.06 أي وجود درجة عالية للإجابات بالبديلين موافق وموافق بشدة مع سلبيتها. أي أن المؤسسة ميدان الدراسة تتقيد بواجبات التدريب الخارجي تجاه العنصر النسوي العامل فيها، تحقيقا لمبدأ تبادل الخبرات واكتساب معارف أكثر جدة ونجاعة على مستوى القطاع الاقتصادي العمومي في الجزائر، ناهيك عن ملاحظتنا العفوية لسجلات عقد اتفاقيات تربص مع الدولة العربية المجاورة تونس.

في حين نجد في العبارة رقم 13 والتي تصدرت المرتبة الخامسة والتي تنص على: مضامين البرامج التدريبية تجعلني أكثر إلماما بجوانب عملي بمتوسط حسابي 3.89 وانحراف معياري بلغ: 0.84 أي أن هناك درجة عالية لإجابات العينة بالبدائل موافق، موافق بشدة مع عدم تشتتها أو إيجابيتها. وهذا يفسر التزام القائمين على العمليات التدريبية بجعلها أكثر شمولية لجوانب العمل بل جعلها مرنة تعالج كل الثغرات التي يمكن أن تحدث في العمل سواء بطريقة مفاجئة، أو بطريقة عفوية، ماسوف يقلل من عراقيل العمل لدى

العاملات عينة الدراسة. ومن خلال مقابلتنا المفتوحة مع بعض النسوة العاملات في المؤسسة الأم يتضح أنهن أكثر شغفا بالبرامج التدريبية التي تعلن قبل بدء الدورة عن بعد كون أنها تجعلهن أكثر دراية بجوانب وظائفهن.

وفي السياق ذاته يتضح دائما من الجدول السابق رقم14) أن العبارة رقم 14: رزنامة البرامج التدريبية المتبعة من قبل المؤسسة كاف لتدارك أخطائك في العمل والتي تصدرت المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي 3.88 وانحراف معياري 0.83 أي مستوى استجابة عال مع عدم تشتت الإجابات أي أن هناك إيجابية طاغية. وهذا دال على رضا العاملات مجتمع الدراسة بشأن توقيت ومضمون برنامج العملية التدريبية، إذ أنه وبحسب تحاورنا معهن اكتشفنا أن الوقت مناسب وكاف للإلمام بكل إحتياجاتهن التدريبية لترقيع الأخطاء المرتكبة من قبلهن، وهذا يبرهن إتباع توقيت ملائم من قبل المؤسسة لجعل العاملات أكثر تفرغا للعملية التدريبية.

كذلك يتبين في العبارة رقم 15ذات الرتبة 12 والتي مفادها: جودة التدريب يزيد من ابتكارك لبدائل الأخطاء التي تصادفك في العمل وفق متوسط حسابي بلغ: 3.84 وانحراف معياري 0.87 أي أن مستوى الاستجابة عال والإجابات كلها إيجابية، أن العملية التدريبية التي تتقيد بها المؤسسة ميدان الدراسة فعالة في جعل العاملات يبتكرن بدائل للأخطاء المصادفة لهن بشأن أداء أنشطتهن، أيضا وفيما يخص مقابلتنا المفتوحة تمكنا من معرفة أن التدريب المتبع يواكب عناصر الجودة تماشيا والتطورات الحاصلة على المستوى الإداري الاقتصادي.

أيضا نجد في العبارة رقم 16ذات الرتبة العاشرة والتي تنص على أن: التفاعل مع المدربين في المؤسسة يعزز من قدرتك على التحكم في مسببات مشكلاتك في العمل بمتوسط حسابي: 3.80 وانحراف معياري:

0.88 أي درجة الاستجابة عالية والإجابات إيجابية غير متشتتة. إذ أن التدريب بالتفاعل ذو نتائج إيجابية أفضل من التدريب الصامت، خاصة أن الأخذ والعطاء في النقاشات المتعلقة بوتيرة العمل مع المدربين يحفز على كسر الفضول المعرفي قبل التدريب مايدفع بالعاملات عينة الدراسة إلى التحكم في الأسباب المعقدة والبسيطة التي ينجر عنها مشكلات تعرقل عملية الأداء وفي أثناء محاورتنا لمجتمع الدراسة تبين أن هناك من العاملات من تستعين بزميلتها لتشرح لها بعض النقاط التي يكتنفها الغموض أثناء سير الدورة التدريبية.

أما بالنسبة للعبارة رقم 17والتي تصدرت المرتبة إحدى عشرة مفادها: تنفيذ الحصيلة التدريبية يزيد من استفزاز الأفكار لدي بلغ متوسطها الحسابي: 3.78 وانحراف معياري0.87 ذات مستوى استجابة عال على البديلين موافق، موافق بشدة، مع إيجابية الإجابات. والقصد من كلمة الاستفزاز هو إخراج العاملات لقدراتهن الكامنة من خلال خضوعهن للتدريب المعمق وبالتالي تطبيق تلك الأفكار المستفزة على أرض الواقع مايحقق لهن نتائج جيدة بشأن الإحساس بمشكلات العمل. من جهة أخرى صرحت إحدى العاملات أنه في كل دورة تدريبية تخضع لها تدرك بأنها كانت تفكر سابقا وقبل التدريب بطريقة روتينية غير مجدية.

في حين نجد في العبارة رقم 18 والتي جاءت في الرتبة الثامنة مضمونها: تقييم الحصيلة التدريبية يجعلك تبتكرين حلولا لمشكلات عملك، بمتوسط حسابي: 3.74 وانحراف معياري 1.06 مايؤكد مستوى استجابة عال مع تشتته، ويفسر ذلك بأن المؤسسة ميدان الدراسة تتبع نظام تقييم العملية التدريبية الموجه للعنصر النسوي مجتمع الدراسة، إذ أن التقييم أشبه بإعادة عملية التدريب للعاملات اللائي تحصلن على درجات ضعيفة في تدريبهن، ومن جهة أخرى يحفز التقييم تلك العاملات اللائي بلغن درجات مرتفعة اثناء تدريبهن، إذ أن ذلك يساعدهن على ابتكار الحلول سواء كانت سريعة أو على المدى الطويل للمشكلات

المصادفة بطريقة آنية أو مستقبلية في عملهن. إذ أنه وأثناء مقابلتنا المفتوحة مع المدربين صراحة بأنه يمكن إعادة الدورة للعاملات اللائي لم يوفقن في الدورات السابقة وهذا سوف يعيد ترقيع بعض النقائص لديهن.

- **التحليل الكيفي للنسب المئوية المتعلقة بالعبارات الواردة في الجدول رقم 14**

. العبارة رقم:7 تتوافق أهداف العملية التدريبية مع أهداف المؤسسة

من القيم الجدولية (14) المعنون الخاصة بالعبارة أعلاه: يتضح أن أغلب أفراد مجتمع الدراسة (المرأة العاملة)، أجبن بموافق وموافق بشدة بشكل تعادلي قدر بـ: 45.3%، في حين كانت الإجابة بغير موافق وغير موافق بشدة و محايد منخفضة جدا ومتساوية في الانخفاض تراوحت من 1%إلى 3% وبالعودة إلى الفقرة الأولى، نفسر ذلك بأن المؤسسة ميدان الدراسة تعتمد في تسطيرها لبعض أهداف العمليات التدريبية التي تنظمها لصالح المرأة العاملة بها على مبدأ الموازنة بين ما تسعى العاملات لتحقيقه وظيفيا وما تصبو له المؤسسة اقتصاديا، وبالتالي تحقيق انسجام من ناحية الهدف الجزئي الذي يحقق هدفا كليا. وفي أثناء مقابلتنا مع بعض العاملات مجتمع الدراسة، صرحن بأنه دائما يتم استجوابهن في الدورة على ما يردن الوصول إليه من تقدم في الوظيفة، وهذا حسب تخمين الباحثة غرضه الموازنة بين أهداف العاملات وظيفيا مع أهداف المؤسسة.

. العبارة رقم8: هدف عملية التدريب هو التعرف على مشكلات العمل

في الجدول يتبين أن أغلب إجابات النساء العاملات مجتمع الدراسة حول: هدف العمليات التدريبية هو التعرف على مشكلات عملي كانت موافق بـ: نسبة مئوية54.7%، تليها الإجابات بموافق بشدة وفق و% 37.3 كنسبة مئوية، وهذا دال على أن العملية التدريبية في المؤسسة ميدان الدراسة هادفة وفعالة أساسها التعرف على المشكلات التي تصادف العاملات، وتطبيقها مرتبط بالمدى القريب أو اليوميات التي تمارس

فيها المرأة نشاطها العملي، وبالتالي يمكن القول أن التدريب لدى العاملات الهدف منه بالدرجة الأولى هو الحد من مشكلات العمل بعد التعرف على نوع المشكل. وكما أشرنا سابقا في مقابلتنا مع العاملات، بأن الغرض الأساسي للعاملات من التدريب هو القضاء على مشكلات العمل ولو بنسبة مقبولة.

. العبارةرقم 9: هدف المؤسسة هو معرفة إحتياجات التدريب فيما يتعلق بالأنشطة المسندة للمرأة العاملة بها

من خلال ما يوضحه الجدول المعنون أعلاه بخصوص عبارة تسعى المؤسسة لمعرفة احتياجات المرأة العاملة بها فيما يتعلق بالأنشطة المسندة إليها، يتضح أن أغلب إجابات النساء العاملات تراوحت بين موافق وموافق بشدة، حيث قدرت نسبة الإجابة بموافق 54.7% أيضا فالإجابة بموافق بشدة قدرت بـ: 36.0% في حين نجد البديل محايد نسبته 6.7% أما غير موافق2.7%، مايؤكد أن المؤسسة ميدان الدراسة تعتمد على مبدأ التشاور مع العاملات فيما يتعلق بالنقائص المهارية التي تعيق أداءهن للأنشطة الموكلة لهن، مما يتيح المجال أكثر لتنمية مهاراتهن الوظيفية بشأن المهام الموكلة لهن، وبالتالي الارتقاء بأنشطة المؤسسة إلى الأفضل. إضافة إلى أنه تم بالملاحظة مشاهدة قوائم تضم نقائص العمال المهارية كتحضير للدورات التدريبية لاحقا. وهذا سوف يثمن العملية التدريبية للمؤسسة ويجعلها ذات جودة عالية للارتقاء بأهداف المؤسسة.

. العبارة رقم 10: تصميم البرامج التدريبية يأخذ بالحسبان مشكلات العمل المتوقع حدوثه

يجسد الجدول رقم 13: قيم الإجابات المتعلقة بالنسب المئوية لفقرة تصميم البرامج التدريبية ما إذا كانت تأخذ بالحسبان مشكلات العمل المتوقع حدوثها، فكانت أغلب إجابات أفراد العينة بموافق بنسبة 61.3% في حين بلغت إجابة موافق بشدة 20.0%، أما الإجابة بالبدائل الأخرى: محايد، غير موافق تميزت بنسب

ضئيلة جدا، أي أن المؤسسة ميدان الدراسة تراعي الإستراتيجيات الدفاعية طويلة المدى والتحضير الدقيق لمواجهتها يتضح ذلك في عبارة " المتوقع حدوثها، ما يجعل العملية التدريبية أكثر نجاعة وإيجابية للعاملات من جهة، ومن جهة أخرى للأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها. ومع تحاورنا مع العاملات أكدن أنه لا فائدة من تنظيم دورة تدريبية مضامينها لا تأخذ المشكلات التي تحدث بعين الاعتبار، إذ أن هذا مؤشر جيد للقضاء على المشكلات المصادفة لهن أثناء القيام بأداء وظائفهن.

. العبارة رقم11: طبيعة التدريب ينمي القدرة على التنبؤ بمشكلات العمل

من الجدول رقم 14وتحديدا الخانة المتعلقة بالإجابات على طبيعة التدريب فيما إذا كان ينمي قدرة النساء العاملات على التنبؤ بمشكلات العمل، نلاحظ أن مايعادل نسبة 66.7%، كلها إجابات "بموافق" في نفس السياق لاحظنا أن نسبة الإجابة بموافق بشدة بلغت 17.3% ثم أخيرا نسب متذبذبة لبقية بدائل الإجابة محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، من خلال ماورد في الجدول يمكن القول أن طبيعة التدريب ذات بعد إيجابي فيما يتعلق بالقدرة على انتهاج الإستراتيجيات الفكرية على المدى القصير والطويل لما سوف يحدث من معيقات أو مشكلات في العمل.

وهذا ما سوف يضاعف احتياطات المرأة مجتمع الدراسة لمواجهة العراقيل المفاجئة بخصوص إحساسها بمشكلات عملها، وبعد مقابلتنا مع العاملات خاصة الكوادر ذات التجارب المهنية الطويلة، صرحن أنهن ذات تنبؤ قوي بمشكلات العمل كون أن ذلك تكرر معهن لسنوات، ما دفعهن لنصح الزميلات الأقل خبرة منهن بخطورة أخطاء العمل ماسوف يساهم في توسيع نظرتهن الاستشرافية فيما يرتبط بتحقيق أهدافها وأهداف المؤسسة قيد الدراسة.

. العبارة رقم 12: التربصات التدريبية الخارجية ومقارنة الأخطاء

من القيم الجدولية الخاصة بخانة التربصات التدريبية داخل وخارج الوطن ومدى تمكينها لمجتمع الدراسة من مقارنة أخطاء العمل قبل وبعد التدريب يتبين أن الإجابة بموافق قدرت بنسبة 53.3%، أيضا بلغت نسبة الإجابة بموافق بشدة 25.3%، ثم تليها إجابات منخفضة النسب لبدائل محايد غير موافق، غير موافق بشدة. ويفسر ما تم توضيحه في الفقرة الأولى أن للإجازات الخارجية التربصية أثرا فعالا على جعل عينة الدراسة أكثر تفطنا لثغرات عملها، ما يساهم في تحسين أدائهن من خلال الإحساس بمشكلات العمل. إذ أنه وبحسب استجوابنا لبعض العاملات تبين أن هناك اتفاقيات وطنية مع مؤسسات الشرق الجزائرية لتبادل خبرات التدريب، ومع الدولة العربية المجاورة تونس، لإثراء البرامج التدريبية بشكل حضوري وافتراضي.

. العبارة رقم 13مضامين برامج التدريب تلم بجوانب العمل

من الجدول 14 والخانة المرتبطة بالقيم والنسب المئوية لإجابات مجتمع الدراسة حول مضامين البرامج التدريبية ومدى إلمامها بجوانب العمل لدى المرأة العاملة، تصدرت الإجابة بموافق وموافق بشدة المرتبة الأولى، بنسبة 64.0% كذلك الإجابة بالبديل موافق بشدة بلغت 20% في حين لاحظنا انخفاضا شديدا لنسب الإجابة بمحايد، غير موافق، غير موافق بشدة حسب مايوضحه الجدول، من هنا يمكن أن نستخلص أن تخطيط برامج التدريب يأخذ بعين الاعتبار كل جوانب العمل للمورد البشري النسوي.

أي هناك شمولية لمؤشرات الأداء تحتسبها العملية التدريبية لأجل الارتقاء أكثر بأهداف المؤسسة بل وزيادة تفعيل بعد الإحساس بالمشكلة لدى المرأة العاملة عينة الدراسة، إضافة إلى تصريح العاملات بأن البرنامج التدريبي المرسل لهن من قبل المؤسسة مقسم حسب وظيفة كل عاملة، أي أنه يراعي أيضا الرتب المهنية للعاملات، لأن تدريب عون المهارة ليس كتدريب الإطار، وتدريب الإطار ليس كتدريب عون تنفيذ.

. العبارة رقم14: رزنامة البرامج التدريبية كافية لتدارك أخطاء العمل

في الجدول 14المرتبط بعبارة: رزنامة البرامج التدريبية كافية لتدارك أخطاء العمل لدى مجتمع الدراسة، يتضح أن نسبة الإجابة بموافق بلغت 58.7% في حين قدرت الإجابة بموافق بشدة بنسبة 18.7% مع إنخفاض كبير لنسب البدائل الأخرى محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، وهذا إنما يدل على أن المدربين وأثناء تصميم البرامج التدريبية يتخدون أولويات جعل العاملات يدركن فجوات عملهن، من خلال جعل البرنامج التدريبي كمنبه لعدم الاستهانة بالأخطاء مهما كان نوعها بل يجب الإلمام بكل عناصر الوظائف التي ينشط فيها مجتمع البحث لضمان السير الفعال لتدارك مشكلات العمل بسرعة وفي وقت قصير. وأثناء حوارنا مع العاملات تبين أنه بعد كل دورة تدريبية يكتشفن العديد من الأخطاء في أدائهن قبل خضوعهن للتدريب، وهذا يبرهن مدى نجاعة رزنامة البرنامج التدريبي في التقليل من أخطاء العمل.

. العبارة رقم15: جودة التدريب تزيد من ابتكار بدائل الأخطاء

في القيم الجدولية الموضحة أعلاه، فيما يتعلق بعبارة: جودة التدريب تزيد من ابتكار بدائل الأخطاء التي تصادفك في العمل، ما يلاحظ أن هناك درجة عالية للإجابات بالبديلين موافق، وموافق بشدة، كذلك بلغت نسبة الإجابة بـ: موافق 70.7% أما الإجابة بموافق بشدة قدرت بـ: نسبة 14.7% لتنخفض نسب البدائل الأخرى محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، ما يفسر أنه كلما ارتفعت جودة التدريب في المؤسسة ميدان الدراسة كلما زاد ابتكار بدائل الأخطاء لأفراد مجتمع الدراسة، مايدفع بـ: بهن (العاملات)، إلى تحسين إبداعهن عن طريق تفعيل الإحساس بمشكلات العمل. إذ أنه ومن خلال مقابلتنا مع نائب المدير اتضح أن بعض العاملات وفي طاولة النقاش سريعات البداهة في إعطاء حلول للأخطاء التي تحدث لدى بعض عمال المؤسسة أثناء ممارسة مهامهم.

. العبارة رقم16: التفاعل مع المدربين يعزز قدرة التحكم في مسببات المشكلات

في الجدول رقم 14 وبالضبط عبارة : التفاعل مع المدربين في المؤسسة يعزز من قدرتك على التحكم في مسببات مشكلاتك في العمل. يتضح وجود درجة عالية في إجابات العاملات مجتمع الدراسة فيما يخص البديلين موافق، موافق بشدة حيث بلغت نسبة الإجابة بموافق 74.7% وبلغت نسبة إجابات موافق بشدة 10.7%مع انخفاض شديد في القيم الخاصة بالبدائل الأخرى محايد، غير موافق، غير موافق بشدة. وهذا إن دل على شيء فهو يدل على أن تفاعل العاملات مع المدربين فيما يتعلق بالعملية التدريبية أمر ضروري جدا لجعلهن ذات كفاءة وسرعة بداهة للتحكم في ما يسبب معضلات العمل التي تصادفهن، ما سوف يقلل من مشكلات العمل مستقبلا. إذ أنه وكما أشرنا سابقا هناك من العاملات من تفيد زميلاتها في شرح مضمون الدورة التدريبية عقب إنتهائها وبالتالي يضمن السير الحسن لجودة الأداء في المؤسسة ميدان الدراسة.

. العبارةرقم 17: تنفيذ الحصيلة التدريبية يستفز أفكار العاملات

من الجدول وتحديدا الفقرة التي مفادها تنفيذ الحصيلة التدريبية يزيد من استفزاز الأفكار لدي. بلغت نسب الإجابة بموافق: 69.3% في حين قدرت نسبة الإجابة بـ: موافق بشدة 12.0%، مع انخفاض شديد في نسب باقي البدائل، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، ما يفسر بأن: العمليات التدريبية المبرمجة تمس أفكار العاملات من خلال تحريض أفكارهن على التجديد، ومراجعتها ما يدعم إكتشاف الخلل، وبالتالي سوف يساهم ذلك في تفعيل عنصر الإحساس بالمشكلات لدى مجتمع الدراسة. وأثناء القيام بمحاورة العاملات في المؤسسة الأم صرحن بأن هناك معاتبة لأفكارنا بعد كل دورة تدريبية، أو ما أطلقنا عليها إعادة تصحيح الأفكار، وهذا مؤشر إيجابي لمواصلة الأداء بطريقة خالية من العراقيل.

. العبارة رقم 18: تقييم حصيلة التدريب يجعلك تبتكرين حلولا لمشكلات العمل

في قيم الجدول المعنون أعلاه يظهر أن العبارة: تقييم الحصيلة التدريبية يجعلك تبتكرين حلولا لمشكلات عملك بلغت فيها إجابات العاملات مجتمع الدراسة بالبدائل موافق نسبة % 74.7أما موافق بشدة 12.0% مع تذبذب وانخفاض نسب الإجابة بالبدائل الأخرى محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، وهذا يؤول إلى أن الحصيلة التدريبية ذات عوائد إيجابية مادامت تساهم في حلول مشكلات العمل لدى العاملات مجتمع الدراسة، ماسوف ينمي قدرة العاملات على التخلص من كل العراقيل التي تواجههن أثناء تأدية مهامهن، خاصة أن أغلب العاملات أكدن أثناء المقابلة معهن أنه إذا توجت الحصيلة التدريبية بالفشل يتم إعادتها لنستفيد أكثر من مضامينها وليتم إدراكها بشكل صحيح وذلك محفز قوي لجعل العاملات أكثر موفقية في أدائهن لأنشطتهن ما سيدفع بالمؤسسة ميدان الدراسة لتحقيق الأهداف الاقتصادية التي وجدت لأجلها.

جل البيانات الإحصائية في الجدول رقم 14 والمرتبطة بالقيم الكمية للعبارات الإجمالية من 7 إلى 18 أن معظم مجتمع الدراسة (المرأة العاملة) تقريبا يتفقن على ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بعملية التدريب يعزز قدرة المرأة العاملة بها على الإحساس بمشكلات العمل. من خلال دعمنا لأداة الدراسة (الإستبيان الخماسي) بملاحظات عفوية ومقابلات مفتوحة اعتبرت بمثابة شواهد علمية تؤكد على الاهتمام الكبير الذي توليه الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز للعملية التدريبية ما يعزز بذلك قدرة الإحساس بمشكلات العمل لدى مجتمع الدراسة.

إضافة إلى أن المؤسسة تولي أهمية كبيرة لمواكبة مستجدات التدريب من خلال العقود والاتفاقيات التي أبرمتها مع الأطراف الأخرى بحيث استجوبنا العاملات بأداة المقابلة الاستطلاعية المفتوحة اختبارا لمدى توفر مؤشرات أبعاد الفرضية المذكورة، من جهة أخرى لمسنا ذلك التأييد القوي من قبل العاملات مجتمع الدراسة بأن التدريب عنصر فعال في دفعهن إلى الإحساس بمشكلات العمل، وفي السياق ذاته فإن التدريب

في الوقت الراهن أصبح جزءا لايتجزأ من المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية، تعزيزا للدور الذي يؤديه تجاه العمليات الإبداعية للمورد البشري النسوي.

ثانيا: عرض وتحليل البيانات الميدانية للفرضية الثانية:

ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤوليتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بأنظمة الحوافز يزيد من فرص قبول المرأة العاملة بها للمخاطرة.

يعتبر الحافز سواء كان ماديا أو معنويا وسيلة لإعادة الاعتبار للفرد العامل، كما نصت عليه مدرسة العلاقات الإنسانية، والعديد من النظريات السوسيولوجية التي أدت دورا بارزا في استرجاع قيمة الفاعل الاجتماعي في مكان عمله، لذلك اعتمدت الباحثة في الفرضية المذكورة على بعد أنظمة الحوافز كجزء من المسؤولية الاجتماعية، الذي تتقيد به المؤسسة الاقتصادية ميدان الدراسة تجاه مواردها البشرية (النسوية)، والسعي لمعرفة كيفية تعزيز الحوافز بأنواعها لبعد فرص قبول المخاطرة كبعد من متغير القدرات الإبداعية الذي اعتمد كمتغير تابع في دراستنا الآنية، لذلك يبرهن الجدول رقم (15) أسفله بيانات الفرضية الثانية المذكورة سابقا، للخروج بنتائج تبرهن مدى صدقها أو العكس.

الجدول رقم15: يوضح البيانات الكمية المتعلقة بأنظمة الحوافز وفرص قبول المخاطرة

المحور الثاني	المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة	الترتيب	الوزن
19	التكرار	24	42	3	4	2	4.09	0.90	عال	1	4
	النسبة	32.0	56.0	4.0	5.2	2.7					
20	التكرار	13	53	6	2	1	4.00	0.69	عال	7	4
	النسبة	17.3	70.7	8.0	2.7	1.3					
21	التكرار	20	41	7	5	2	3.96	0.93	عال	3	4
	النسبة	26.7	54.7	9.3	6.7	2.7					
22	التكرار	18	45	4	5	3	3.93	0.96	عال	2	4
	النسبة	24.0	60.0	5.3	6.7	4.0					
23	التكرار	12	50	9	2	2	3.90	0.79	عال	9	4
	النسبة	16.0	66.7	12.7	2.7	2.7					
24	التكرار	10	52	9	2	2	3.88	0.77	عال	4	4
	النسبة	13.3	69.3	12.0	2.7	2.7					
25	التكرار	9	52	11	1	2	3.86	0.74	عال	6	4
	النسبة	12.0	69.3	14.7	1.3	2.7					
26	التكرارا	13	49	5	6	2	3.86	0.89	عال	10	4
	النسبة	17.3	65.3	6.7	8.0	2.7					
27	التكرار	9	51	11	3	1	3.85	0.72	عال	11	4
	النسبة	12.0	68.0	14.7	4.0	1.3					
28	التكرار	10	51	8	4	2	3.84	0.82	عال	8	4
	النسبة	13.3	68.0	10.7	5.3	2.7					
29	التكرار	11	48	10	4	2	3.82	0.82	عال	5	4
	النسبة	14.7	64.0	13.3	5.3	2.7					
30	التكرار	6	55	8	3	3	3.77	0.81	عال	12	4
	النسبة	8.0	73.3	10.7	4.3	4.3					
الوزن الإجمالي لأنظمة الحوافز وفرص قبول المخاطرة							3.90	0.64	عال	/	4

. المصدر: الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامجSPssV-22 (أنظر الملحق رقم)

- التحليل الكيفي للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الجدول رقم15.

تجسد القيم الجدولية العبارات المرتبطة بأبعاد الفرضية الثانية (أنظمة الحوافز، فرص قبول المخاطرة)، فنجد العبارة التي تمثل تقاطع أبعاد الدراسة (أنظمة الحوافز، فرص قبول المخاطرة) ومنه ما هو وارد في الجدول رقم 15، نجد أن المتوسط الحسابي للعبارة قدر بـ: 3.90 بانحراف معياري 0.64، وهذا إنما يدل على مستوى استجابة عال مع إيجابية الإجابات على البدائل موافق، موافق بشدة، إذ يمكن القول في حدود بيانات البعدين أن المؤسسة ميدان الدراسة تتوفر على جل عمليات التحفيز التي تندرج ضمن متغير المسؤولية الاجتماعية، وكل المؤشرات التي تجعل المرأة العاملة بها مهيأة لقبول المخاطرة، والتي تتفرع عن القدرات الإبداعية في الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة. وفي هذا السياق جاء ترتيب العبارات كمايلي:

إذ نجد أن العبارة رقم 19 في الرتبة الأولى: والتي مضمونها: الأجر الذي تتلقينه بالمؤسسة يتوافق مع المهام المسندة إليك في عملك، متوسط حسابها: 4.9 وانحراف معياري:0.90، أي وجود مستوى استجابة عال لبدائل الإجابات موافق، موافق بشدة مع إيجابيتها، وهذا يدل على رضا العاملات مجتمع الدراسة على توافق أجورهن مع حجم الجهد المبذول لديهن، وبالتالي فالمؤسسة ميدان الدراسة تتبع نظام توازن الأجر مع الوظائف المسندة للمورد البشري النسوي العامل بها، لسيادة العدالة في توزيع المهام ومكافأة الأجر. ناهيك عن الحوار المفتوح الذي أفادتنا به بعض العاملات بخصوص أن الجهد المبذول مثمن بالأجر الذي يستحقه ولا وجود للخلل في هذه النقطة بالذات، إذ يعتبر ذلك دافعا قويا لمواصلة مجتمع الدراسة لأدائه بشكل سليم يضمن تحقيق أهداف المؤسسة.

أيضا نجد العبارة رقم 20 الترقية المهنية الوظيفية عامل هام لتلاؤم أنشطتك مع التحديات الجديدة لعملك، ذات الترتيب السابع والتي قدر متوسط حسابها:4.00 بانحراف معياري0.69 ذات مستوى استجابة

عال للإجابات بموافق، موافق بشدة، مع إيجابية تلك الإجابات بحيث يفسر ذلك بتبني المؤسسة لنظام الترغيب عن طريق الترقيات، أي كلما توفرت الترقية المهنية الوظيفية زاد مجتمع الدراسة ملاءمة لمهامه مع التحديات الجديدة بشتى أنواعها سواء كانت تحديات بسيطة أو معقدة. إذ انه وبمشاهدتنا لبرنامج الترقية المعتمد في المؤسسة لاحظنا أنه ملم بشروط معينة يمكن أن تدفع بالعاملات مجتمع الدراسة إلى بذل المزيد من المجهودات لتطوير أدائهن بما يحقق متطلبات المؤسسة ميدان الدراسة.

أما العبارة رقم 21المسلمة بـ: تعتبر قيمة الأجر الذي تتلقينه في المؤسسة عاملا محفزا لقبولك تحديات العمل بها: ذات الترتيب الثالث، متوسطها الحسابي3.96 بانحراف معياري مقدربـ: 0.93 والذي يبرهن درجة استجابة عالية مع إيجابية إجابات أفراد مجتمع الدراسة، وذلك دال على أن الأجر عنصر هام في تحفيز عينة الدراسة لقبول كل مستجدات العمل المتوقعة وغير المتوقعة بالنظر إلى حجم تعقيدها أو بساطتها، ما يؤول إلى أن المؤسسة ميدان الدراسة ترى في الأجر وسيلة فعالة لتحقيق أهدافها الاقتصادية. إضافة إلى تصريح العاملات بأن لاعمل لنا في هذه المؤسسة إذا غاب الأجر أو تذبذب بالنقص، إذ أن مجتمع الدراسة يرى أن قيمة الأجر شيء مصيري يتحكم في مخاطرتهن بمجهوداتهن.

تليها العبارة رقم 22 ذات المرتبة 2 الأجر الذي تتلقينه في المؤسسة يلبي حاجياتك الاجتماعية، بمتوسط حسابي3.93 وانحراف معياري:0.96 أي مستوى استجابة عال مع تجانس الإجابات. ما يبرهن على أن المؤسسة ميدان الدراسة تراعي احتياجات مواردها البشرية النسوية مجتمع الدراسة من خلال موازنة الأجر مع الاحتياجات الاجتماعية للعاملات، إضافة إلى إفادتنا من قبل العاملات بأنه مهما ارتفعت أسعار الاحتياجات المادية فالأجر الذي نتقاضاه ملائم معها، إذ أن هذا برهان كاف لتحقق مؤشر الفرضية الحالي.

في حين نجد العبارة رقم 23 في المرتبة التاسعة: العدالة في توزيع الحوافز في المؤسسة تنمي روح الإبداع والمجازفة بأفكار جديدة لديك في عملك، بمتوسط حسابي 3.88 وانحراف معياري 0.77، ويفسر ذلك بدرجة الاستجابة العالية مع تجانسها (أي تجانس إجابات مجتمع الدراسة بموافق، موافق بشدة)، أي أن المؤسسة قيد الدراسة تتبع نظام عدالة الحوافز ما سوف يخلق نوعا من تجديد الإبداع لدى العاملات مجتمع الدراسة، إذ أن عدالة الحافز تدفع بهن إلى تجريب أفكارهن بكل جرأة للإتيان باللا مألوف. ومن خلال إدلاء العاملات بإجابتهن أثناء المقابلة تبين أن أغلبهن يرغب في تجريب ما يدور في مخيلتهن من أفكار، خاصة إذا تم استئذان المدير على طاولة الاجتماعات.

وفي السياق ذاته يتضح في العبارة رقم 24 ذات الترتيب الرابع والتي مفادها: المنح التي تقدمها المؤسسة لك من بين المحفزات التي تجعلك أكثر استعدادا للتكيف مع الأحداث المفاجئة في عملك بمتوسط حسابي 3.88 وانحراف معياري 0.74، مايؤكد مستوى الاستجابة العالي والانسجام الإيجابي للإجابات، ما يدل على أن المحفز المادي عنصر هام في زيادة درجة التكيف للمورد البشري النسوي مجتمع الدراسة مع الأحداث التي لم يحسب لها حساب مسبق. وكما ورد سابقا في المقابلة المفتوحة مع العاملات، فإن حافز الأجر يعد المتحكم الرئيسي في تقبل أي تحد مرتبط بالوظيفة.

كذلك يتبين في العبارة رقم 25 ذات الترتيب السادس: تتقيد المؤسسة بنظام الترقيات بمتوسط حسابي 3.86 وانحراف معياري 0.74 أي مستوى الاستجابة عال مع إجابات على البدائل موافق، موافق بشدة كلها إيجابية. مايؤكد على أن الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة تتقيد بنظام الترقية لتحفيز العطاء الجيد لمواردها البشرية على غرار العنصر النسوي محور اهتمام دراستنا الراهنة. ومن خلال استجوابنا المفتوح لبعض العاملات تبين أن هناك نظاما للترقيات يعقد بالدورات السنوية.

ودائما في إطار التحليل الكيفي لعبارات الجدول، بحيث نجد في العبارة رقم 26 وترتيبها العاشر: تقدير المؤسسة في كفاءتك للأنشطة المسندة إليك في عملك تدفعك للتخطيط الاستباقي لأدائها ذات المتوسط الحسابي 3.86 والانحراف المعياري0.89 أي درجة الاستجابة من قبل أفراد مجتمع الدراسة عالية. إضافة إلى تجانسها ما يفسر بأن الحافز المعنوي يعيد الاعتبار لشخصية العاملات، ما يجعلهن يشعرن بانتماء ووفاء كبير للمؤسسة من خلال اتباع إستراتيجية التخطيط الاستباقي للأداء الجيد للأنشطة المكلف بها، أيضا في إطار ما أكدته العاملات أنه كلما قدرت المؤسسة جهودهن المبذولة عن طريق عبارات الشكر أو الحافز المعنوي زاد تنبؤهن وتخطيطهن الاستباقي لمجريات أدائهن للأنشطة الموكلة لهن، وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة.

أيضا نجد في العبارة رقم 27 ذات الترتيب الحادي عشر والمتضمنة: توافق الحوافز المقدمة مع توقعاتك يشجعك على اتخاذ قرارات جريئة بشأن أدائك للأنشطة في عملك. بمتوسط حسابي بلغ 3.85 الدال على مستوى الاستجابة العال وانحراف معياري 0.72 والذي يفسر بأن إجابات إيجابية بعيدة عن التشتت الطاغي، وبالتالي يمكن البرهنة على ماورد في معطيات العبارة بأن: العنصر النسوي قيد الدراسة يمتلك القدرة على جعل توقعاته أكثر توافقا مع الحوافز المقدمة لهن ماسوف ينعكس إيجابيا على ابتكار قرارات أكثر جرأة أي بعيدة عن التردد والخوف من تطبيقها، خاصة أن بعض العاملات شددن على أنهن أكثر اتخاذا للقرارات الجريئة، لكن تطبيقها دائما يستوجب موافقة من مدير المؤسسة، وهذا ماسوف يجدد وتيرة العمليات الوظيفية في المؤسسة ميدان الدراسة.

وفي العبارة رقم 28 التي جاءت في المرتبة الثامنة والتي مفادها: مشاركتك في اتخاذ القرارات يجعلك أكثر تكيفا مع الظروف الاستثنائية في عملك بمتوسط حسابي 3.84 الدال على مستوى الاستجابة على

البديلين موافق، موافق بشدة، وانحراف معياري مقدرب: 0.82 أي تجانس وإيجابية تلك الإجابات، ومن جهة أخرى يؤكد ذلك فعالية إشراك العاملات في اتخاد القرارات وبحسب تحاورنا مع العاملات اتضح أن ذلك يعتبر جزءا من مواجهة الظروف التي تحدث بطريقة استثنائية، من خلال تحفيز عملية التكيف مع تلك المستجدات التي تمس سير الأداء ما ينعكس إيجابيا على أهداف المؤسسة ميدان الدراسة الراهنة.

أيضا جاءت العبارة رقم 29 في المرتبة الخامسة: مكافأتك معنويا في المؤسسة تعزز تقبلك للنتائج غير المتوقعة للعمل بمتوسط حسابي 3.82 وانحراف معياري0.84 ما يبرهن الدرجة العالية لمستوى الاستجابة على البدائل موافق، موافق بشدة مع إيجابيتها، من جهة أخرى يفسر أن نظام المكافآت الذي تتبعه المؤسسة ميدان الدراسة يدفع بالعاملات ليتقبلن نتائج عملهن غير المتوقعة، أي تلك النتائج التي لم يحسب لها حساب بأنها سوف تقع، إذ أن اغلب العاملات يصرحن: بأنه لا مشكلة أمام تقبل النتائج بأنواعها السلبي والإيجابي طالما أن هناك مكافآت على ذلك. ومن هنا: يمكن الجزم الموضوعي وفقا لما ورد في استجابات العاملات أن المكافأة عامل مهم في التحكم في نتائج العمل بكل أنواعها سواء كانت إيجابية أو سلبية.

وأخيرا تأتي العبارة رقم 30 في نفس الترتيب (الثاني عشر)، استدامة نظام الحوافز يزيد من رغبتك في الانفتاح على تجارب جديدة تتعلق بعملك بمتوسط حسابي 3.77 وانحراف معياري 0.81 مايفسر مستوى استجابة عال مع تجانس وإيجابية تلك الإجابات على البدائل"موافق، موافق بشدة" أي أن استدامة تحفيز المورد البشري النسوي العامل في الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة شرط ضروري لمواصلة انفتاحهن على تجريب أساليب جديدة في عملهن، ومن خلال ما تم مشاهدته بطريقة آلية أن هناك العديد من المستندات تؤكد استمرار التحفيزات المادية والمعنوية، لمدة سنة قابلة للتجديد من كل سنة. وبالتالي تمكين المؤسسة من تحقيق أهدافها الاقتصادية.

- **التحليل الكيفي للنسب المئوية المتعلقة بالعبارات الواردة في الجدول رقم 15**

. العبارة رقم 19 الأجر الذي تتلقينه في المؤسسة يتوافق مع المهام المسندة إليك

من القيم الجدولية رقم 15 الخاصة بالعبارة الواردة في العنوان أعلاه نجد أن نسب الإجابة بـ:" موافق بلغت 56.0% و البديل موافق بشدة بنسبة 32.0% مع إنخفاض قوي في نسب إجابات البدائل الأخرى محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، وهذا يؤكد رضا العاملات على توازن أجورهن مع المهام المنوطة إليهن، ما سوف يخلق انسجاما بين الحافز المادي والجهد الفكري والجسمي، إضافة إلى خلق توازن بين الجهد الفكري للعاملات ومايتم تقاضيه ماديا وحسب ما تم الإدلاء به بخصوص المؤشر الوارد أثناء المقابلة مع العاملات فإن الأجر مناسب تماما مع المهام المسندة لهن، وهذا سوف يساهم في تحقيق أهداف المورد البشري تارة وأهداف المؤسسة ميدان الدراسة تارة أخرى.

. العبارةرقم20: الأجر الذي تتلقينه في المؤسسة يلبي حاجياتك الاجتماعية

من القيم المعطاة في الجدول رقم 15بخصوص العبارة: الأجر الذي تتلقينه في المؤسسة يلبي حاجياتك الاجتماعية، يتضح أن نسب الإجابة بالبديلين"موافق بلغت % 60.0 وبموافق بشدة24.0 % يتضح أن هناك رضا مقبول على عامل الأجر من قبل العاملات، وبالتالي فهو لا يشكل حاجزا أو معيقا أمام أدائهن للأنشطة المنوطة لهن، إذ أن المؤسسة ميدان الدراسة وحسب استجوابنا للعاملات، تنتهج إستراتيجية تساوي الأجر مع الأسعار السوقية، ما سيخلق إشباع احتياجات العامل من كافة النواحي المادية التي يرغب بها وبالتالي جعله يولي وفاء لعمله وانتماء لمؤسسته ما سيدفعه لبذل جهود مستمرة في المؤسسة ميدان الدراسة.

. العبارةرقم21: تعتبر قيمة الأجر الذي تتلقينه في المؤسسة عاملا محفزا لقبولك تحديات العمل بها

يجسد الجدول رقم 15 المتعلق بالعبارة أعلاه إجابات العاملات مجتمع الدراسة حول البديل موافق بنسبة 54.7% ولموافق بشدة بـ: 26.7% مع انخفاض كبير في الإجابة بالبدائل الأخرى محايد، غير موافق، غير موافق بشدة. مايفسر بأن عامل الأجر يدفع العاملات بالمغامرة وتقبل كل ظروف الوظيفة حتى وإن كانت تمثل تحديا بالنسبة لهن، وبالتالي ما سوف يعزز العلاقة بين العمل والأجر كلما انخفض الأجر نقص قبول تحدي العمل والعكس صحيح، من جهة أخرى لاحظنا إلحاح العاملات على أن قيمة الأجر لها أثر كبير في جعلهن أكثر تقبلا لمستجدات الوظيفة التي أحيانا تعتبر تحديا إذا كانت تلك المستجدات يصعب تطبيقها والتقيد بها من قبل بعض العاملات. ما يدفع بالمؤسسة قيد الدراسة إلى جعل حافز الأجر بمثابة مسؤولية اجتماعية ذات مكسب مهم لتحقيق أهدافها.

. العبارةرقم22: المنح التي تقدمها المؤسسة لك من بين المحفزات التي تجعلك أكثر استعدادا للتكيف مع الأحداث المفاجئة في عملك.

في الجدول رقم 15بالضبط في خانة العبارة المعنونة أعلاه: يتضح أن نسب إجابات مجتمع الدراسة على البديل موافق 69.3% والبديل موافق بشدة بنسبة 13.3% وبنسبة12.0% للإجابات بمحايد، وهذا يفسر بن أغلب العاملات مجتمع الدراسة تكيفهن مع صعوبات العمل خاصة تلك التي تتمثل في الأحداث المفاجئة كالأزمات الصحية العامة والمالية أو المخاطر التي تنجر عن سوء استغلال الوظائف مرتبط بحجم المنح التي تقدمها المؤسسة كمسؤولية اجتماعية تجاههن. إذ أنه وحسب إجابات العاملات أثناء المقابلة معهن أكدن أن التزامات المؤسسة ماديا يصنع التكيف وأيضا يصنع الفارق.

العبارة رقم 23: مكافئتك معنويا في المؤسسة تعزز تقبلك لنتائج غير المتوقعة للعمل

من القيم الجدولية الموضحة بشأن العبارة المذكورة (رقم 5): بلغت نسب الإجابات بـ:" موافق، 64.0% وموافق بشدة 14.7%، أما عن البديل محايد نسبته 13.3%، ما يؤكد أن هناك نسبة كبيرة من العاملات مجتمع الدراسة، تقدر مفعول المكافآت المعنوية، كونها تمثل حافزا أو دافعا لبذل جهد أكثر بما يحقق مستوى أدائي جيد يرقى إلى تقبل النتائج التي لاتتوقعن حدوثها، على عكس البعض من مجتمع الدراسة اللائي يرين أن الحافز المعنوي، ليس له علاقة بكل مايحدث من نتائج غير متوقعة. وعند طرح الأسئلة عليهن أجبن: ربما لنقص وعيهن بأهمية الحافز مهما كان نوعه. خاصة أنهن يعملن في أدنى مستويات الهرم (رتب تنفيذية للأوامر).

. العبارةرقم24: تتقيد المؤسسة بنظام الترقيات

من معطيات الجدول المرتبطة بالعبارة أعلاه نجد أن الإجابة بموافق قدرت نسبتها بـ: % 69.3 في حين بلغت نسبة الإجابة بـ:14.7% لموافق بشدة، أما البديل محايد قدر نسبيا بـ: 12.0%، مايؤول إلى أن المؤسسة تلتزم بترقية العاملات نظير مايقدمن من مجهودات عملية، على عكس الفئة المحايدة التي لم تنل إجازتها من الترقية، وبعد المقابلة معهن اتضح أن ذلك عائد لأسباب تتعلق بعدم التقدم في العمل أو ما إلى ذلك وبالتالي يمكن القول أن حافز الترقية عامل مهم في الدفع بتطور وزيادة عنصر المخاطرة لدى مجتمع الدراسة وبالتالي الارتقاء بجودة خدمات المؤسسة ميدان الدراسة.

. العبارةرقم25: الترقية المهنية الوظيفية عامل هام لتلاؤم أنشطتك مع التحديات الجديدة لعملك

من القيم الجدولية المتعلقة بالعبارة: الترقية المهنية الوظيفية عامل هام لتلاؤم أنشطتك مع التحديات الجديدة، يتبين أن نسبة الإجابة بموافق: بلغت 70.7% وللاختيار موافق بشدة قدرت بـ:17.3%، مع انخفاض شديد لـ: نسب إجابات محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، وهذا دال على أن العينة قيد الدراسة

ذات ثقة كبيرة في عنصر الترقية نتيجة التجارب التي مرت بها فيما يتعلق بتلاؤم المهام االمنوطة إليهن مع التحديات الإيجابية أو السلبية لمهامهن، ما يؤول حسب مقابلتنا معهن إلى أن الترقية تساهم في جعل العاملات يلائمن أنشطتهن العملية مع تحديات العمل المجهولة، ما سوف يخلق مرونة مرتفعة تجاه وظائفهن وبالتالي الدفع بالمؤسسة لتقديم الأفضل اقتصاديا.

. العبارةرقم26: مشاركتك في اتخاذ القرارات بالمؤسسة يجعلك أكثر تكيفا مع الظروف الاستثنائية في عملك.

في الجدول رقم 15وتحديدا العبارة رقم 8: نجد أن إجابات العاملات مجتمع الدراسة على البديل موافق قدر بنسبة 68.0% وموافق بشدة بنسبة 13.3% ومحايد بنسبة 10.7% ما يبرهن أن إشراك العاملات في اتخاذ القرارات يمثل حافزا إيجابيا لجعلهن يتكيفن مع الظروف التي تحدث بصفة استثنائية في العمل، وبالتالي يمكن القول أن ذلك سوف يعزز إنتماءهن للمؤسسة ميدان الدراسة، أيضا تم مشاهدة العديد من النقاشات في طاولة الاجتماعات والتي مفادها تشاور المرؤوسين مع العاملات بمختلف رتبهن، وهذا حتما سيضيف لمسة إبداعية تتجلى في تحسين الأداء لتحقيق عائد اقتصادي جيد.

. العبارةرقم 27: عدالة الحوافز تنمي روح الإبداع والمجازفة بأفكار جديدة لديك

من القيم الجدولية المبينة بخصوص العبارة أعلاه نجد أن نسبة66,7% للإجابة بموافق ونسبة16.0% لموافق بشدة، أمامحايد نسبته قدرت بـ:12.0% مايفسر أن عدالة توزيع الحوافز المادية والمعنوية مثل المكافآت، التشجيعات والتقديرات تجعل العاملات يجازفن أكثر بأفكارهن، ما سوف يخلق تجديدا لنمط أدائهن لوظائفهن، والمجازفة حسب استجوابنا للعاملات إنما يُقصد بها تطبيق الأفكار دون خوف وتوتر أو بالأحرى

دون احتساب عواقبها المستقبلية، ما يؤكد تنويع أساليب العمل كمحفز لتقبل فرص المخاطرة بالمؤسسة قيد الدراسة.

. العبارةرقم28: تقدير المؤسسة يدفع للتخطيط الاستباقي

من الجدول رقم15: المعنون أعلاه المرتبط بعبارة: تقدير المؤسسة في كفاءتك للأنشطة المسندة إليك في عملك تدفعك للتخطيط الاستباقي لأدائها يتضح:أن نسبة الإجابة بـ: " موافق" % 65.3 و موافق بشدة بنسبة 17.3%، ما فسر أن حافز التقدير مهم جدا في المؤسسة ميدان الدراسة والتقدير هنا يُقصد به الشكر والامتنان جزاء لما تقوم به العاملات من مجهودات عملية، نظير أدائهن الجيد، ما يدفع بهن إلى التخطيط المسبق لكيفية أداء أنشطتهن الموكلة لهن، العمل واحتساب طرق مواجهة المعيقات التي تحدث نتيجة الظروف المالية أو الاقتصادية أو حتى الصحية، مثل جائحة كوفيد الماضية وذلك سوف يخلق جودة في أداء العاملات لأنشطتهن ماينعكس إيجابيا على جودة الخدمات الاقتصادية التي تقدمها الشركة ميدان الدراسة.

العبارة رقم29: توافق الحوافز مع التوقعات يشجع على اتخاذ قرارات جريئة

من القيم الجدولية الخاصة بعبارة: توافق الحوافز المقدمة مع توقعاتك يشجعك على اتخاذ قرارت جريئة بشأن أدائك للأنشطة في عملك إذ قدرت الإجابة بموافق% 68.0، وموافق بشدة% 12.0، أما الإجابة بالبديل محايد بنسبة 14.7%، مايدل على أن أغلب آراء مجتمع الدراسة تؤيد توافق الحوافز التي تقدمها المؤسسة مع توقعاتهم إذ يشجعهن ذلك على اتخاذ قرارات جريئة بنوعيها قرارات تفوق العادية أو المعتادة والتي يمكن أن ينجر عنها مشكلات كما ينجر عنها نجاحات، في حين نجد بعض الآراء محايدة بخصوص أن الحوافز ليس لها دخل مباشر بتوقعاتهن وقراراتهن، وبعد مقابلتنا معهن اتضح أنه ربما لرتبهن المهنية

فالمنفذات عادة ينفذن ما تم صدوره من قرارات أعلى الهرم فقط. وبالعودة إلى النسب المرتفعة الخاصة بـ: موافق يمكن القول أن توازن الحوافز مع توقعات العاملات بشأن أدائهن لأنشطتهن يمكن أن يحفز القرارات الجريئة والتي تدفعهن إلى التجديد المستمر فيما يتعلق بالإنجاز.

. العبارةرقم30: استدامة نظام الحوافز يزيد من الرغبة في الانفتاح على التجارب الجديدة

من خلال ما يوضحه الجدول 15 بشأن العبارة: استدامة نظام الحوافز يزيد في الرغبة في الانفتاح على التجارب الجديدة نجد أن الإجابات على البدائل موافق: بنسبة 73.3% ومحايد بنسبة % 10.7 وموافق بشدة بنسبة 8.0، وهذا يفسر تأييد أغلب العاملات مجتمع الدراسة للعبارة الواردة، كون أن الحافز جزء لا يتجزأ من الوظيفية التي تدوم باستدامة الحوافز بأنواعها المادي والمعنوي، والتي تخلق لهن انفتاحا على تجارب جديدة بشأن وظائفهن أيضا، وحسب آراء مجتمع الدراسة بعد استطلاعنا معهن فهناك حياد بشأن العبارة عائد أي عدم قناعتهن الكاملة باستدامة التحفيز، لذلك يمكن القول أن الانفتاح على كل ما هو جديد يرتبط بشغفهن وفضولهن في اكتشاف كل ماهو جديد في العمل، وليس له علاقة باستدامة الحوافز. بالنسبة للاتجاه المحايد لكن يمكن القول كمحصلة أن استدامة التجديد يرتبط باستدامة الحوافز.

كل المعطيات الميدانية المرتبطة بعبارات الجدول من 19إلى 30 تؤكد توفر بعدي الفرضية أنظمة الحوافز، فرص قبول المخاطرة، إذ أن تلك التأييدات الطاغية من قبل أفراد العينة لعلاقة المؤشرات ببعضها البعض والتي أُعتمدت في هذه الدراسة برهان كاف على أن هناك تعزيزا عالي الدرجة لأنظمة الحوافز تجاه فرص قبول المرأة العاملة للمخاطرة، ناهيك عن تلك الحوافز المادية والمعنوية التي تلتزم بها المؤسسة كعنصر ضروري يدعم عمل المرأة بها، خاصة أن هذه الأخيرة ابتكارها وإبداعها في عملها مرتبط بمدى

الزيادة في الحافز بنوعيه المادي والمعنوي، إضافة إلى سعي المؤسسة لمواءمة حوافزها المقدمة مع نوعية المهام وموازنة الأجر مع غلاء الاحتياجات الاجتماعية للعاملات عينة الدراسة.

ثالثا: عرض وتحليل البيانات الميدانية للفرضية الثالثة:

ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤوليتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بالخدمات الاجتماعية يزيد من مرونة المرأة العاملة بها في أداء الأنشطة المسندة لها.

تعتبر المؤسسة الاقتصادية العمومية ميدان الدراسة جزءا لا يتجزأ من النشاط الاقتصادي للولاية، إذ أنها تلتزم بواجباتها البيئية كتقديم الخدمات الغازية والكهربائية للمواطنين المتعاملين معها بأسلوب مباشر، ومن جهة أخرى تتقيد بتلك المسؤوليات الموجهة لموادها البشرية أو مستخدميها على المورد البشري مجتمع الدراسة، من خلال تفعيل بعد الخدمات بشتى أنواعها تعزيزا لبعد المرونة الأدائية للمرأة العاملة بها، كتسريع التأقلم مع مستجدات العمل أو خلق دافع التكيف مع مختلف أساليب العمل التي تتبعها المؤسسة، لذلك سوف يتم عرض البيانات المتعلقة ببعدي الفرضية: الخدمات الاجتماعية، مرونة أداء الأنشطة في الجدول أسفله، مع توضيع الجانب الكيفي للكم الجدولي بخصوص المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب الخاصة بكل مؤشر من أبعاد الفرضية.

الجدول رقم16: يوضح البيانات الكمية المتعلقة بالخدمات الاجتماعية ومرونة أداء الأنشطة

رقم العبارة	المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة	الترتيب	الوزن
31	التكرار	14	54	5	1	1	4.5	0.65	عال	1	4
	النسبة	18.7	72.0	6.7	1.3	1.3					
32	التكرار	19	44	7	4	1	4.01	0.83	عال	5	4
	النسبة	25.3	58.7	9.3	5.3	1.3					
33	التكرار	11	56	4	3	1	3.97	0.69	عال	8	4
	النسبة	14.7	74.7	5.3	4.0	1.3					
34	التكرار	9	58	5	1	2	3.94	0.69	عال	12	4
	النسبة	12.0	77.3	6.7	1.3	2.7					
35	التكرار	13	47	9	3	3	3.85	0.89	عال	2	4
	النسبة	17.3	62.7	12 .0	4.0	4.0					
36	التكرار	10	51	8	5	1	3.85	0.78	عال	11	4
	النسبة	13.0	68.0	10.7	6.7	1.3					
37	التكرار	7	54	10	2	2	3.82	0.74	عال	9	4
	النسبة	9.3	72.0	13.3	2.7	2.7					
38	التكرارا	20	37	7	7	4	3.82	1.09	عال	4	4
	النسبة	26.7	49,3	9,3	9.3	5.3					
39	التكرار	11	47	9	5	3	3.77	0.92	عال	10	4
	النسبة	14.7	62.7	12.0	6.7	4.0					
40	التكرار	10	45	8	10	2	3.68	0.96	عال	3	4
	النسبة	13.3	60.0	10.7	13.3	2.7					
41	التكرار	6	49	9	10	1	3.65	0.68	عال	7	4
	النسبة	8.0	65.3	12.0	13.3	1,3					
42	التكرار	10	42	12	8	3	3.64	0.98	عال	6	4
	النسبة	13.3	56.0	16.0	10.7	4.0					
الوزن الإجمالي للأنظمة الحوافز وفرص قبول المخاطرة							3.81	0.69	عال	/	4
الوزن الإجمالي لأبعاد الدراسة: المسؤولية الاجتماعية والقدرات الإبداعية							3.90	0.62	عال	/	4

. المصدر: الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج22-SPssV (أنظر الملحق رقم)

- **التحليل الكيفي للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الجدول رقم16.**

تُظهر البيانات الكمية الواردة في الجدول رقم15 والمتعلق بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبدي الفرضية الخدمات الاجتماعية، مرونة أداء الأنشطة، **الوزن الإجمالي لبعدي الفرضية الثانية:** الخدمات الاجتماعية، مرونة أداء الأنشطة. من الجدول رقم 16 الذي يوضح المتوسط الحسابي لبعدي

الفرضية الأخيرة: الخدمات الاجتماعية، مرونة الأنشطة، يتبين: أن المتوسط الحسابي بلغ: 3.84 بانحراف معياري 0.69 ما يدل على أن مستوى الاستجابة لأفراد العينة عال بالبدائل موافق، موافق بشدة، أيضا يمكن البرهنة على أنه يوجد اتفاق بين المؤشرات الميدانية لكل بعد. وضمن هذا التوضيح جاءت العبارات كالآتي:

العبارة رقم 31 ذات الترتيب الأول والتي تضمنت: تلتزم المؤسسة بالخدمات الاجتماعية تجاه المرأة العاملة بها بمتوسط حسابي 4.5 وانحراف معياري 0.65، أي أن مستوى الاستجابة على البدائل: موافق، موافق بشدة عال مع تجانس أو إيجابية تلك الإجابات، مايفسر: أن الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز تلتزم بمسؤولية توفير خدمات اجتماعية تجاه مواردها البشرية، على غرار العنصر النسوي مجتمع الدراسة، من أجل تحقيق توازن بين حقوق العامل وواجباته تجاه مؤسسته. ومع استجوابنا لبعض العاملات أثناء القيام بالمقابلة المفتوحة تبين: أن هناك رضا كبيرا من قبل العاملات مجتمع الدراسة تجاه الخدمات التي توفرها المؤسسة قيد الدراسة.

في حين نجد في العبارة رقم 32 ذات الرتبة الخامسة مفادها: حرص المؤسسة على إحياء المناسبات الوطنية يشجعك على الجاهزية للإبداع والابتكار في مجال عملك بمتوسط حسابي مقدر: 4.01 وانحراف معياري 0.83 ما يؤكد الدرجة العالية لإجابات العاملات مع إيجابيتها، وذلك إنما يدل على أن المؤسسة ميدان الدراسة تلتزم بمسؤوليتها أولا تجاه " الوطن من خلال الروح الوطنية التي تسعى في ترسيخها في أذهان مواردها البشرية، وثانيا تجاه مواردها البشرية ناهيك عن مجتمع الدراسة (المرأة العاملة) والتي بدورهن يُقرن بتنشيط المناسبات الوطنية على طول السنة المهنية، لإعادة الاعتبار المعنوي لهن ما يدفع بهن إلى تكثيف الجاهزية للاتيان بالجديد المتمثل في الإبداع والابتكار.

في نفس السياق جاءت العبارة رقم 33 ذات الترتيب الثامن والتي مفادها: الرعاية الصحية المقدمة من طرف المؤسسة تحسن من جودة أدائك في العمل بمتوسط حسابي 3.97 أي مستوى استجابة عال و0.69 كانحراف معياري ما يعني تجانس الإجابات وبحسب مقابلاتنا مع عمال المؤسسة وملاحظة بعض السندات التي توضح جانبا من الإتفاقيات المبرمة مع العيادات الطبية للولاية؛ فإن المؤسسة تسهر على التقيد بالمسؤولية الصحية تجاه النسوة العاملات فيها خاصة أن الوضع الصحي للعاملات (أوضاع الحمل، الولادة) ليس نفسه لدى العمال الذكور، ما يدفع بالعاملات مجتمع الدراسة من مواكبة الجودة الأدائية في المهام الموكلة لهن.

وفي العبارة رقم 34 ذات الرتبة الثانية عشرة: الحملات التحسيسية التي تنظمها المؤسسة حول السلامة المهنية تحفزك على التكيف مع الظروف الاستثنائية التي تصادفك في عملك بمتوسط حسابي 3.94 أي مستوى استجابة عال وانحراف معياري 0.69 ما يعني إيجابية الإجابات عن البديلين موافق، موافق بشدة. إذ أن مسؤولية التوعية بالأضرار المهنية التي قد تحدث نتيجة الحوادث المهنية للعاملات أو مخاطر تسرب الغاز، وإتلاف العدادات الكهربائية في منازل وأسر العاملات سوف تخل بوتيرة عملهن في المؤسسة لذلك وجب الحرص على شمولية السلامة المهنية لكل ما يتعلق بصحة العاملات، ما سوف يخلق لهن التكيف السريع مع الظروف التي تحدث بطريقة استثنائية في عملهن. وبعد استجوابنا للعاملات وملاحظتنا للمطويات التي تتضمن توعية من مخاطر الغاز والكهرباء تبين أن لها دورا مهما في جعل العاملات أكثر حرصا على سلامتهن وعائلاتهن.

بينما جاءت العبارة رقم 35 في الرتبة الثانية: تقدم المؤسسة خدمات اجتماعية للمرأة العاملة دون وجود عوائق بمتوسط حسابي:3.85 وانحراف معياري 0.89، أي أن هناك درجة استجابة عالية مع إيجابيتها،

وهذا يفسر سلاسة تقديم المؤسسة ميدان الدراسة للخدمات تجاه العاملات عينة الدراسة بكل أريحية. خاصة أن بعض العاملات يثمن تلك الخدمات، مع اعترافهن بمسؤولية المؤسسة تجاههن.

أيضا يتضح في العبارة رقم 36 ذات الترتيب الحادي عشر: الامتيازات التي تحظى بها في المؤسسة تزيد من تقبلك للانتقادات المقدمة لك بشأن أداء الأنشطة الموكلة إليك في عملك، بمتوسط حسابي 3.85 وانحراف معياري 0.78 ما يبرهن على مستوى استجابة عال للبدائل موافق، موافق بشدة مع تجانسها، ما يعني أن الامتياز (نوع الامتيازات موضح في تحليل النسب للعبارة لاحقا) على إثر مقابلتنا مع العاملات مجتمع الدراسة عنصر تحكم في الانتقادات كلما زاد الأول، زاد الثاني (تقبل الإنتقاد).

من جهة أخرى نجد في العبارة رقم 37 ذات الترتيب التاسع: نظام التعويضات الذي تقدمه المؤسسة لك يعزز من تأقلمك مع المهام الجديدة، متوسطها الحسابي: 3.82 وانحراف معياري: 0.74: أي وجود مستوى استجابة عال من قبل أفراد العينة مع إيجابيته، ما يفسر: أن تقيد المؤسسة بمسؤولية خدمة التعويضات يدعم خاصية التأقلم والاستجابة للمهام الجديدة التي تصدرها المؤسسة، ما يعني أن بعد الخدمة الاجتماعية عنصر مغذي لمؤشرات مرونة الأداء. خاصة أن هناك إشادة كبيرة من قبل العاملات مجتمع الدراسة، بجملة التعويضات التي تتلقاها، ناهيك عن تلك العاملات اللواتي تعرضن لحوادث العمل.

دائما في السياق ذاته جاءت العبارة رقم 38 بترتيب 4، اهتمام المؤسسة بالخدمات المتعلقة بالجوانب الدينية تجعلك أكثر تقبلا ومرونة مع قواعد عملك بحيث قدر المتوسط الحسابي للعبارة: 3.82 بانحراف معياري:1.9 مايعني وجود درجة عالية لإجابات أفراد مجتمع الدراسة مع سلبيتها أو عدم تجانسها إذ أن الخدمات الدينية تولد عنصر المرونة في التعامل مع جميع قواعد ومستجدات العمل، وبعد استجوابنا لمجتمع

الدراسة تبين أن رحلات الحج والعمرة ومسابقات تجويد وختم كتاب الله يعد محفزا يخلق حماسا للتأقلم مع الوظيفة مهما كان جديدها أو نوعها.

ثم تاتي العبارة رقم 39 في الرتبة العاشرة والتي مفادها: التأمينات المقدمة من طرف المؤسسة تحفزك على تجاوز الأزمات المفاجئة بشأن أداء الأنشطة الموكلة إليك في عملك، بمتوسط حسابي بلغ: 3.77 وانحراف معياري 0.92 ما يبرهن على مستوى استجابة عال مع تجانس تلك الإجابات. من جهة أخرى وبعد الأخذ والرد في النقاش مع العاملات مجتمع الدراسة فسرن ذلك بأن خدمة التأمينات عنصر مضاد للأزمات المفاجئة مثل ماحدث في أزمة كورونا في السنوات القليلة الماضية، بحيث بينت المؤسسة قدرتها الكاملة في تجاوز الأزمة بنجاح من خلال السيطرة على الوضع عن طريق جعل العاملات مجتمع الدراسة أكثر مرونة مع الجائحة فيما يتعلق بأداء الأنشطة المنوطة لهن.

أيضا جاءت العبارة رقم 40 برتبة ثالثة مفادها: توفير المؤسسة لوسائل النقل إلى مقر عملك يشجعك على الالتزام بأداء أنشطتك في العمل ذات المتوسط الحسابي3.68 والانحراف المعياري 0.96، ما يثبت درجة استجابية عاليه مع إيجابيتها، إذ أن المؤسسة ميدان الدراسة تلتزم بخدمة نقل العاملات من مقر سكناهم (عاملات مقر سكناهم في مناطق ريفية نائية) إلى ميادين العمل المتواجدة في مختلف وكالات المؤسسة، تبين ذلك في حوار مفتوح معهن، ما يحفز الحضور المستمر للعاملات دون مواجهة عراقيل التأخير، ما يزيد من التزاماتهن بأداء الأنشطة الموكلة لهن.

وفي نفس الجدول نجد العبارة رقم 41 ذات الترتيب السابع والتي تنص على: تنظيم الأنشطة الترفيهية بالمؤسسة يساعدك في التخفيف من ضغوط العمل بمتوسط حسابي: 3.65 وانحراف معياري 0.86 ما يفسر مستوى استجابة عال مع إيجابية في إجابات أفراد العينة، ما يدل على التزام المؤسسة ميدان الدراسة

بتوفير أنشطة ترفيهية لعائلات العمل، وبحسب استجواب العاملات فئة الإطار خاصة تبين أن هناك تنظيم للمخيمات الصيفية، في فترات العطل الصيفية إضافة إلى تنظيم رحلات شتوية في فترة الشتاء، للترويح عن العاملات وعائلاتهن، ما يدفعهن للتخلص من ضغوط العمل وبالتالي بذل مجهودات أكثر في أدائهن لمهامهن العملية.

وأخيرا جاءت العبارة رقم 42 في الرتبة السادسة مفادها: تقوم المؤسسة بتنظيم أنشطة ترفيهية للمرأة العاملة بها إذ بلغ المتوسط الحسابي للعبارة: 3.64 ما يؤكد مستوى استجابة عال للإجابة بالبديلين: موافق، موافق بشدة وانحراف معياري 0.98 أي تجانس تلك الإجابات، ومنه يتضح أن المؤسسة ميدان الدراسة تتقيد بخدمة الترفيه تجاه مواردها البشرية النسوية، وبحسب إجاباتهن أثناء المقابلة المفتوحة وجدنا أن أغلب العاملات يبدين رضا كبيرا على الأنشطة الترفيهية المقدمة لهن ولعائلاتهن، مايزيد من مرونة أدائهن للأنشطة المسندة لهن في مكان العمل. وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة من الناحية الاقتصادية.

- **التحليل الكيفي للنسب المئوية المتعلقة بالعبارات الواردة في الجدول رقم 16**

. العبارة رقم 31: تلتزم المؤسسة بالخدمات الاجتماعية تجاه المرأة العاملة بها

من القيم الجدولية المبينة والمرتبطة بعبارة: تلتزم المؤسسة بالخدمات الاجتماعية تجاه المرأة العاملة مجتمع الدراسة وفيما يتعلق بالإجابات على البدائل" موافق" بنسبة72.0%، موافق بشدة 18.7% ما يفسر أن المؤسسة ميدان الدراسة تتقيد بالخدمات الاجتماعية تجاه مجتمع الدراسة، إضافة إلى ملاحظتنا العفوية لقائمة كشوفات تضم تأمينات وتعويضات لفئة العمال ذوي الأضرار المهنية، ما يساهم في زيادة تماسك جماعات العمل (مجتمع الدراسة) بأهداف المؤسسة. وبالتالي تحقيق عائد إيجابي لها.

. العبارة رقم32: تقدم المؤسسة الخدمات الاجتماعية للمرأة العاملة بها دون عائق

بالعبارة المعنونة أعلاه من الجدول رقم 15: للإجابات على بدائل المقياس "موافق" بـ: نسبة 62.7% وموافق بشدة" 17.3% إضافة إلى الإجابة بمحايد بنسبة 12.0%، ما يفسر أن أغلب الآراء التي أجرينا معهن مقابلة مفتوحة ترجح بأن المؤسسة تقدم خدمات اجتماعية بسلاسة على عكس الفئة القليلة التي كانت حيادية في التأييد، لذلك كلما انعدمت العوائق التي تعرقل سير تقديم المؤسسة للخدمات كلما زادت لدى مجتمع الدراسة استمرارية عطائها للمؤسسة، ما سوف يرتقي بأهدافها. (المؤسسة ميدان الدراسة)

. العبارة رقم33: توفير المؤسسة لوسائل النقل يشجع على الالتزام بالأداء

في القيم الجدولية الموضحة والمرتبطة بالعبارة: توفير وسائل النقل إلى مقر عملك يشجع على الالتزام بأداء أنشطتك في العمل، بلغت نسبة الإجابة بالبدائل موافق بنسبة 60.0% وموافق بشدة 13.3% متعادلة مع نسبة الإجابة بغير موافق، في حين بلغت نسبة الإجابة بمحايد 10.7%، ما يدل على أن المؤسسة توفر وسائل النقل لتشجيع العاملات على الحضور المبكر للعمل وعدم تأخير إنجاز الوظائف، ويفسر عدم التأييد من خلال استجوابهن بحوار مفتوح بمشكلات عدم تسوية وضعية ملف النقل لبعض العاملات، في حين يؤول الحياد في الآراء إلى عدم قناعتهن بتوقيت الحافلة الصباحي المبكر، لذلك وبما أن المؤسسة تتقيد بمسؤولية النقل، ذلك سوف يسرع أداء الأنشطة في توقيتها المبرمج.

. العبارةرقم 34: الخدمات الدينية تزيد مرونة وتقبل قواعد العمل

يجسد الجدول رقم 16القيم الكمية المتعلقة بالعبارة: اهتمام المؤسسة بالخدمات المتعلقة بالجوانب الدينية يجعلك أكثر تقبلا ومرونة مع قواعد عملك، حيث بلغت نسب الإجابة بموافق49.3% وبموافق بشدة 26.7% مع تعادل البديلين محايد، غير موافق بنسبة 9.3% ما يفسر اتفاق آراء العاملات بنسبة كبيرة على أن الخدمات الدينية مثل تنظيم رحلات الحج والعمرة، أو التكريمات المتعلقة بنشاطات حفظ القرآن الكريم في

المناسبات والأيام الدينية، تجعلهن أكثر تقبلا وتأقلما مع قواعد العمل سواء القديمة أو الجديدة، وأثناء توجيه بعض الأسئلة المفتوحة لهن تبين أن هذه الخدمة هدفها، جعل العاملات يسترددن الثقة في أدائهن بأسلوب مرن. وبالتالي تحقيق عائد اقتصادي أفضل للمؤسسة ميدان الدراسة.

. العبارة رقم 35 إحياءالمناسبات الوطنية يشجع جاهزية الإبداع

من خلال مايوضحة الجدول رقم 16فيما يتعلق بالعبارة: حرص المؤسسة على إحياء المناسبات الوطنية يشجعك على الجاهزية في الإبداع والابتكار في مجال عملك. نجد ان نسبة الإجابة بالبديل "موافق " 58.7% وموافق بشدة 25.3% ما يبرز تأييد أفراد مجتمع الدراسة بأن المؤسسة تحيي المناسبات الوطنية مثل عيد الاستقلال، عيد أول نوفمبر، عيد المرأة، يوم الشهيد... إلخ. مايشجعهن على الإبداع والابتكار، من خلال إعادة الإعتبار لمجهوداتهن والاعتراف بما قدمن للمؤسسة ميدان الدراسة، خاصة أنه أثناء استجوابنا لبعض العاملات أقررن أن هذه المناسبات تضفي جانبا من الترغيب في العمل، كي لا نشعر بروتين وملل العمل لا بد من الخوض في هذه المناسبات، ما سوف يعزز رابطة الانتماء لدى العاملات مجتمع الدراسة للمؤسسة وبالتالي الارتقاء بأهدافها اقتصاديا.

. العبارةرقم 36: تنظيم المؤسسة للأنشطة الترفيهية

من القيم الجدولية لعبارة: تقوم المؤسسة بتنظيم أنشطة ترفيهية للمرأة العاملة بها، يتضح أنه بلغت نسب بدائل الإجابات موافق بـ: نسبة 56.0 وموافق بشدة بنسبة 13.3% ومحايد بنسبة 16.0%، أي أن المؤسسة تلتزم بتنظيم أنشطة ترفيهية للمرأة العاملة بها، ناهيك عن المخيمات الصيفية لأبناء العاملات، والسياحة الجبلية والبرية حسب معلومات تحصلن عليها من خلال مقابلاتنا المفتوحة مع مجتمع الدراسة، في حين هناك حيادية لبعض الإجابات لعدم الاستفادة من الأنشطة الترفيهية بطريقة مستمرة بل منقطعة بسبب

أسباب غامضة رفضن الإدلاء بها، وبالعودة إلى التحليل أعلاه يمكن القول أن توفير أنشطة ترفيهية من قبل المؤسسة مقر الدراسة، سوف يحفز العاملات على بذل مجهودات أكثر، بسبب التخلص من ضغوطات العمل الروتينية، ما يساهم في تحسين جودة أداء المؤسسة ميدان الدراسة.

. العبارةرقم 37: الأنشطة الترفيهية تخفف من ضغوط العمل

من القيم الجدولية المرتبطة بالعبارة: تنظيم الأنشطة الترفيهية بالمؤسسة يساعدك في التخفيف من ضغوط العمل. نجد أن إجابات افراد العينة حول البدائل موافق بنسبة: % 65.3 وغير موافق بـ: 13.3% و محايد 12.0% أي أن أغلبية العاملات تؤيدن أن الأنشطة الترفيهية تخفف من ضغوط العمل في حين هناك رفض وحيادية لبعض العاملات. وبعد حوار مفتوح معهن اتضح أن الترفيه بالنسبة لهن مفصول عن العمل وضغوطه، وتبقى المؤسسة ميدان الدراسة ملتزمة بتوفير خدمة الترفيه، لجعل العنصر النسوي نشطا عمليا ما سوف يعود بالنفع على أهداف المؤسسة.

. العبارةرقم 38: خدمة الرعاية الصحية تحسن جودة الأداء

في القيم الجدولية الموضحة بخصوص العبارة الواردة: الرعاية الصحية المقدمة من طرف المؤسسة تحسن من جودة أدائك في العمل، يتبين أن: إجابات العاملات مجتمع الدراسة بالبديلين موافق 74.7% أيضا موافق بشدة بنسبة 14.7% ما يصف التأييد الكبير للعاملات بأن العناية الصحية المقدمة لهن تنعكس إيجابيا على جودة العمل، أيضا التمسنا في الإجابات عن نقاشنا المفتوح أن هناك رضا مرتفعا على مؤشر الرعاية الصحية، خاصة أن المؤسسة حسب تصريحاتهن وقعت اتفاقية صحية مع مؤسسات أخرى كالبلسم الشافي لولاية خنشلة، وعيادات أخرى تنشط في القطاع الصحي الخاص. وهذا واجب ضروري تتقيد به المؤسسة كون أن الارتقاء بجودة خدمات وأهداف المؤسسة يتطلب قوة جسمية وعقلية ونفسية للمورد

البشري النسوي الناشط بالمؤسسة ميدان الدراسة، وهذا يفسر العلاقة القوية بين الرعاية الصحية وجودة الأداء، إذ كلما زادت الرعاية صحيا كلما ارتفعت إيجابية الأداء.

. العبارةرقم 39: التعويضات تعزز التأقلم مع مهام العمل الجديدة

في العبارة الواردة في الجدول رقم 15 المعنون أعلاه: نظام التعويضات الدي تقدمه المؤسسة يعزز تأقلمك مع المهام الجديدة، إذ لاحظنا أن الإجابة بموافق بلغت 72.0% ومحايد 13.3% وموافق بشدة بـ: 9.3%، ما يبرهن ميول العاملات إلى خدمة التعويضات التي تتقيد بها المؤسسة باعتبار التعويض بالنسبة لهن حافزا قويا لتفعيل مؤشر التأقلم مع المهام الجديدة التي ترِدُ إلى المؤسسة.

ناهيك على أن التجديد هنا قد يغير تماما الوظائف القديمة ويستبدلها بأساليب جديدة أو يضيف مهام جديدة غير معتادة في المؤسسة مثل تلك الأقسام التي لاحظناها بطريقة عفوية كقسم الرقمنة والذكاء الاصطناعي للمؤسسة الذي أضيف مؤخرا للشركة ميدان الدراسة يراقب رقمنة كل الملفات الورقية القديمة ويسرع تحويلها إلى ملفات افتراضية في وقت قصير جدا، لضمان الاحتفاظ بأرشيف خدمات المؤسسة افتراضيا ميدان الدراسة.

. العبارةرقم 40: التأمينات تحفز على تجاوز الأزمات المفاجئة

يجسد الجدول رقم 16المبين أعلاه: القيم الكمية للعبارة: التأمينات المقدمة من طرف المؤسسة تحفزك على تجاوز الأزمات المفاجئة بشأن أداء الأنشطة المسندة إليك في عملك. إذ أن إجابة للعاملات مجتمع الدراسة على البدائل: موافق بلغت 62.7%، وموافق بشدة: بنسبة 14.7%، ومحايد: % 12.0 أي أن هناك اتفاقا على أن التأمينات (أقساط مالية تعوض حوادث العمل بكل أنواعها) التي توفرها المؤسسة ميدان

الدراسة دافع قوي لتجاوز الأزمات الفاجئة، على عكس القلة من أفراد المجتمع المدروس التي كانت حيادية لاعتقادهن حسب مقابلتنا معهن أن الأزمات المفاجئة بعيدة كل البعد عن خدمة التأمينات، وبالأخذ بالآراء المؤيدة فيما سبق، يمكن القول أن عنصر التأمينات ضروري لجعل العنصر النسوي بالمؤسسة مستعد أكثر للأزمات التي تحدث بطريقة فجائية بشأن أدائهن لأنشطتهن المسندة لهن، ما سوف يحقق عائدا جيدا للمؤسسة ميدان الدراسة.

. العبارةرقم41: الامتيازات تزيد من تقبل الانتقادات

من خلال ما يجسده الجدول المتعلق بالعبارة: الامتيازات التي تحظى بها في المؤسسة تزيد من تقبلك للانتقادات المقدمة لك بشأن أداء الأنشطة الموكلة إليك في عملك. إذ كانت إجابات أفراد مجتمع الدراسة على البدائل موافق: 86.0%، موافق بشدة بنسبة: أما البديل محايد بنسبة: 10.7% وهنا يمكن التوضيح بأن مؤشر الامتيازات له عدة دلالات ميدانية بحسب استجوابنا للعاملات .

منها ختان أطفال الموظفات، توزيع فائض القيمة المالي على الموظفات، توزيع منح الأعياد والمناسبات الدينية كشراء أضاحي العيد، وبالعودة إلى ماسبق نفسر ذلك بـ: أن الامتيازات تحفز العاملات علة تقبل انتقادات متنوعة بخصوص أداء الأنشطة الموكلة لهن، إضافة إلى أن بعض أفراد العينة كن حياديات في ذلك، كون أن الانتقادات بالنسبة لهن كانت لتكون، ولا علاقة بالامتيازات بذلك، ما يدل على أن الامتيازات لها أثر إيجابي في تطوير وظائف العاملات من خلال الدفع بهن لتقبل الانتقادات ما سوف يساهم في تجديد أساليب العمل في المؤسسة ميدان الدراسة.

. العبارة رقم42: الحملات التحسيسية تحفز على التكيف مع الظروف الاستثنائية.

في الجدول المعنون أعلاه والذي يترجم كميا قيم العبارة: الحملات التحسيسية التي تنظمها المؤسسة حول السلامة المهنية تحفزك على التكيف مع الظروف الاستثنائية التي تصادفك في عملك، نلاحظ أن الإجابة على البدائل: موافق بشدة.%12.0 وموافق% 77.3.

وتتمثل الحملات التحسيسية الواردة في العبارة حسب تصريحات العاملات مجتمع الدراسة، في مطويات توزع على العاملات وعائلاتهن تحذر من خطورة الغاز والكهرباء تحت شعار من أجل " شتاء بارد" بعيدا عن مشكلات التسربات الغازية والحوادث الكهربائية، توزيع مطويات متعلقة بأزمة كورونا الجائحة العالمية الماضية، التوعية بخطورة استعمال الأجهزة والوسائل الكهربائية في المؤسسة ميدان الدراسة، ناهيك عن شمول هذه الحملات للمتعاملين مع المؤسسة سكان المناطق النائية خاصة في إطار ربط المؤسسة بالبيئة والمحيط الذي تنشط فيه. وبالعودة إلى ماسبق يمكن القول أن العاملات يؤيدن بأن: الحملات التحسيسية وسيلة تحفيز على التكيف مع الظروف الاستثنائية المصادفة للعاملات في عملهن. ما سوف يتيح المجال لعدم الفشل أمام الظروف الصحية، المالية، الوظيفية التي تعترض سير أداء أفراد مجتمع الدراسة لأنشطتهن.

من خلال ما تم توضيحه بخصوص تحليل النسب المئوية للعبارات الواردة في الجدول بالتحليل المدعم بالملاحضات العفوية والمقابلات المفتوحة، والمتعلقة بأبعاد الفرضية (الخدمات الاجتماعية، مرونة أداء الأنشطة)، نستخلص أن جل المؤشرات الميدانية المنطلق منها في الفرضية متوفرة وبنسب عالية، ما يؤكد أن المؤسسة ميدان الدراسة تهتم بالخدمات الاجتماعية التي تزيد من مرونة المرأة العاملة بها في أداء الأنشطة المسندة إليها.

. الوزن الإجمالي لأبعاد الدراسة الحالية: المسؤولية الاجتماعية، القدرات الإبداعية من القيم الجدولية رقم 16المتعلقة بالدرجة الكلية لأبعاد الدراسة: المسؤولية الاجتماعية، القدرات الإبداعية، بحيث بلغ المتوسط

الحسابي للبعدين 3.90 بانحراف معياري 0.62 ما يبرهن درجة عالية لاستجابات أفراد المجتمع المدروس حول البدائل موافق، موافق بشدة للمؤشرات الميدانية المتعلقة بالفرضيات الثلاثة للدراسة الراهنة، وبالتالي يمكن القول: أن هناك اشتراكا قويا بين المسؤولية الاجتماعية والقدرات الإبداعية في الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز ميدان الدراسة. ومما لاشك فيه أنه بعد تحليل عبارات الفرضية الأخيرة كميا وكيفيا، والخاصة ببعدي الخدمات الاجتماعية ومرونة أداء الأنشطة للمرأة العاملة، اتضح أن أغلب إجابات مجتمع الدراسة (العاملات بالمؤسسة ميدان الدراسة)، إيجابية وهذا يبرهن على أن المؤشرات المعتمدة في بعدي الفرضية، تمثل التزاما تتقيد به الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز تجاه مواردها البشرية (مجتمع الدراسة) ماسوف يزيد من مرونة أداء الأنشطة المسندة لها.

وبعد عرض وتحليل بيانات الفصل الرابع، وفيما يتعلق بالمؤشرات الميدانية للفرضيات الثلاثة المعتمدة، خلصت الباحثة إلى إيجابية مرتفعة في إجابات العاملات مجتمع الدراسة بشأن أبعاد المسؤولية الاجتماعية ودورها في تعزيز أبعاد القدرات الإبداعية للمرأة العاملة في ميدان الدراسة الراهنة، ما يحفز على الإلمام بنتائج الدراسة ومناقشتها لاحقا.

الفصل الخامس:

استخلاص نتائج الدراسة ومناقشتها

أولا: استخلاص نتائج الدراسة

ثانيا: النتيجة العامة للدراسة

ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

رابعا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء نظريات التنظيم

بعد تحليل بيانات الدراسة المتحصل عليها ميدانيا، من خلال الإحاطة بها كميا وكيفيا، بواسطة أدوات الدراسة التي تم توظيفها سابقا في جمع بيانات الدراسة الراهنة (المقابلات المفتوحة، الملاحظات العفوية، استبيان ليكرت الخماسي)، توجب علينا الانتقال للخطوة الموالية وهي استخلاص النتائج العامة للدراسة، بحيث يتم فيها أولا استنتاج نتيجة كل فرضية عن طريق جداول تبرهن مدى تحققها، ثم التوصل إلى نتيجة عامة، بعد ذلك يتم مناقشة تلك النتائج في ظل الدراسات السابقة التي وظفت في هذه الدراسة، ثم الإرث النظري للمسؤولية الاجتماعية والإبداع التنظيمي.

أولا: إستخلاص نتائج للدراسة

توصلت الدراسة الراهنة إلى نتائج تراوحت بين العامية والجزئية، تبرهن كيفية تعزيز المسؤولية الاجتماعية للقدرات الإبداعية لدى المرأة العاملة بالمؤسسة الاقتصادية (الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة). لذلك سيتم التوضيح فيما يلي:

1. استخلاص النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى والتي مفادها

ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بعملية التدريب يعزز قدرة المرأة العاملة بها على الإحساس بمشكلات العمل. ومن خلال التحليل التوليفي (الكمي والكيفي)، لبيانات الإستبيان الميداني المعتمد في هذه الدراسة (مقياس ليكرت الخماسي) ذو الخمس بدائل "موافق، موافق بشدة، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، والمتغيرات الإحصائية التي انتهجت لتحليل معطيات الإستبيان الوارد، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، التكرارات والنسب المئوية، والاستعانة بالملاحظات العفوية والمقابلات الاستطلاعية المفتوحة كدعامة لصدق بيانات الدراسة وفيما يتعلق بـ: بعدي الفرضية: العملية التدريبية، الإحساس بمشكلات العمل يمكن البرهنة على تحقق الفرضية من خلال الجدول أسفله:

الجدول رقم17: يوضح نتائج اختبار الفرضية الأولى

رقم المحور	عدد العبارات	نسبة الإيجابية (البديل4.5)	نسبةالمحايدة (البديل 3)	نسبة السلبية (البديل2.1)	النسبة الإجمالية
2	12	%86	%10.5	%5.2	%100

المصدر: الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS V-22

من الجدول يتضح أن نسبة الإيجابية مرتفعة حيث قدرت بـ: 86%، مقارنة مع نسبة السلبية التي جاءت منخفضة 5.2% فقط حيث اتفقت أغلب إجابات مجتمع الدراسة (المرأة العاملة) بمستوى قبول يجمع بين "موافق" وموافق بشدة" (عال، عال جدا)، وهو ما يبرهن صحة وقبول هذه الفرضية في حدود البحث الميداني وعليه فإن:

. أهداف العمليات التدريبية التي يتلقاها العنصر النسوي مجتمع الدراسة، تتوافق مع أهداف المؤسسة الاقتصادية ميدان الدراسة ككل (كافة فروعها).

. الهدف الرئيسي للعملية التدريبية حسب مجتمع الدراسة هو التعرف على مشكلات العمل.

. المؤسسة الاقتصادية ميدان الدراسة تضع أولوية الاحتياجات التدريبية للمرأة العاملة بها بعين الاعتبار.

. الإجازات التدريبية فعالة لجعل مجتمع الدراسة تقارن أخطاء عملها قبل وبعد التدريب، إضافة إلى أن مضامين البرامج التدريبية المعتمدة شاملة لكل جوانب عمل المرأة.

. أيضا فإن المؤسسة قيد الدراسة تتبع نظاما تدريبيا يتسم بالجودة، يدفع بمجتمع الدراسة إلى ابتكار بدائل للأخطاء المصادفة لها أثناء تأدية وظائفها. وأخيرا وحسب كل هذه المعطيات نستخلص أن عملية التدريب تدفع بمجتمع الدراسة إلى الإحساس بمشكلات العمل في حدود الاستطلاع الميداني ومعلومات الباحثة.

2. استخلاص النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

والتي مفادها ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤوليتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بأنظمة الحوافز يزيد من فرص قبول المرأة العاملة بها للمخاطرة. وبعد تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية، والتي تمثلت في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، للعبارات التي اعتمدت كأسئلة للإستبيان، والترجمة الكمية

لإجابات مجتمع الدراسة (المرأة العاملة) على أسئلة أو فقرات مثلت مؤشرات ميدانية لأبعاد الفرضية الثانية المدونة أعلاه، بدعمها بالملاحظات العفوية، والمقابلات الاستطلاعية المفتوحة: تم التوصل إلى ما يمثله الجدول أسفله من بيانات كما يلي:

الجدول رقم18: يوضح نتائج إختبر الفرضية الثانية

رقم المحور	عدد العبارات	نسبة الإيجابية (البديل4.5)	نسبةالمحايدة (البديل 3)	نسبة السلبية (البديل2.1)	النسبة الإجمالية
3	12	%"78	%13.5	%7.5	%100

المصدر: الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS V-22

من معطيات الجدول المتحصل عليها يتضح: أن نسبة الإيجابية جاءت مرتفعة بحيث قدرت بـ: 78 % في حين قدرت نسبة السلبية بـ:7.5 % فقط، وهذا دال على اتفاق لغالبية إجابات مجتمع الدراسة بمستوى قبول يجمع بين العالي والعالي جدا وهو ما يبرهن صحة وقبول هذه الفرضية من خلال:

. حافز الأجر الذي تتلقاه العاملات يتوافق مع المهام المسندة إليهن، وهو يلبي حاجياتهن الاجتماعية، وفي الوقت ذاته يعتبر عاملا محفزا لقبولهن تحديات العمل. ما يبرهن نجاح المؤسسة في خلق توازن بين المؤشرات المذكورة.

. المنح التي تقدمها المؤسسة ميدان الدراسة محفز أساسي لجعلهن (مجتمع الدراسة) يتكيفن مع الأحداث المفاجئة في العمل. إذ أن إدارة المؤسسة تتحكم في عملية التكيف من خلال تفعيل حافز المنح.

. الحافز المعنوي المتمثل في المكافآت المعنوية يعزز تقبل النتائج غير المتوقعة للعاملات في العمل. مايؤكد على أن الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة تولي اهتماما كبيرا للنوع الثاني من الحوافز (الحافز المعنوي)، أي تتبع شمولية أنواع الحوافز لدفع مجتمع الدراسة بتقبل نتائج أدائهن سواء كان إيجابيا أو سلبيا.

. المؤسسة ميدان الدراسة تتقيد بنظام الترقيات، وهذا الأخير يخلق تلاؤم الأنشطة مع التحديات الجديدة لوتيرة عمل المورد البشري النسوي مجتمع الدراسة. مايخلق فارقا في الأداء قبل وبعد الترقية.

. حافز إشراك العاملات (مجتمع الدراسة) في اتخاذ القرارات، يجعلهن أكثر تكيفا مع الظروف الاستثنائية في العمل. إذ أن إشراكهن في العمليات التشاورية أثناء الاجتماعات يقوي عامل الانتماء للمؤسسة. وبالتالي تحفيزهن على إتاحة المجال لتقبل المخاطرة في أسلوب عملهن.

. عدالة توزيع الحوافز المادية والمعنوية، تخلق وتنمي روح الإبداع من خلال مجازفة المرأة العاملة (مجتمع الدراسة) بالأفكار الجديدة التي تكتسبها جراء مستجدات عملها. إذ أن ذلك يحسس العاملات (مجتمع الدراسة) بعدم وجود فوارق بينهن (المساواة المادية والمعنوية)، ما يدفعهن إلى الاستعداد لتجريب أفكارهن والمجازفة أي تجريبها دون المبالاة بالنتائج التي تنجر عنها ما سيحفز زيادة فرص تقبل المخاطرة لديهن.

. توافق نظام الحوافز مع توقعات العاملات (مجتمع الدراسة) يجعلهن أكثر حماسا وشجاعة لاتخاذ قرارت جريئة بشأن أدائهن لأنشطتهن العملية. تسعى المؤسسة ميدان الدراسة إلى خلق التوازن في أنواع الحوافز المتبعة (مادية، معنوية) كالتزام موجه للعاملات اللواتي يتميزن بجرأة وشجاعة اتخاذ القرارات وعبر التجارب المكتسبة سابقا فإنهن يمتلكن توقعات ذات تلاؤم مع نظام الحافز المقدم لهن.

حسب كل هذه المعطيات الكمية والكيفية التي تم التوضيح فيها يمكن القول أن الاهتمام بأنظمة الحوافز يزيد من فرص قبول المرأة العاملة بها للمخاطرة.

3. استخلاص النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة والتي تُسلم بـ:

ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤوليتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بالخدمات الاجتماعية يزيد من مرونة المرأة العاملة بها في أداء الأنشطة المسندة لها. وبعد تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة والأخيرة، والتي تمثلت في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، للعبارات التي اعتمدت كأسئلة للإستبيان، والترجمة الكمية لإجابات مجتمع الدراسة (المرأة العاملة) على أسئلة أو فقرات مثلت مؤشرات ميدانية لأبعاد الفرضية الثانية المدونة أعلاه، بدعمها بالملاحظات العفوية، والمقابلات الاستطلاعية المفتوحة: تم التوصل إلى ما يمثله الجدول أسفله من بيانات كمايلي:

الجدول رقم19: يوضح نتائج اختبار الفرضية الثالثة والأخيرة

رقم المحور	عدد العبارات	نسبة الإيجابية (البديل4.5)	نسبةالمحايدة (البديل 3)	نسبة السلبية (البديل2.1)	النسبة الإجمالية
4	12	%79	%12	%8.5	%100

المصدر: الباحثة بناء على مخرجات برنامج SPSS V-22

في الجدول المبين أعلاه والذي يجسد قيم ونتائج اختبار الفرضية الثالثة والأخيرة يتضح: أن نسبة الإيجابية جاءت مرتفعة بحيث قدرت بـ: 79%في حين قدرت نسبة السلبية بـ: 8.5% فقط، وهذا دال على اتفاق لغالبية إجابات مجتمع الدراسة (المرأة العاملة) بمستوى قبول يجمع بين العالي والعالي جدا وهو ما يبرهن صحة وقبول هذه الفرضية من خلال:

. تلتزم المؤسسة ميدان الدراسة بالخدمات الاجتماعية تجاه المورد البشري النسوي العامل بها. إضافة إلى تقديم تلك الخدمات دون مواجهة أي عائق يذكر، مايؤكد التزام ميدان الدراسة بمسؤولية الخدمات الاجتماعية.

. أيضا توفر المؤسسة حافلات النقل خصوصا للعاملات المتواجدات في المناطق النائية للولاية، ما يشجعهن على الالتزام بأداء أنشطتهن في العمل. ما يعني أن التزامات المؤسسة تجاه مجتمع الدراسة تحدث خارج أسوار المؤسسة، وبمعنى أدق تمس خدمة النقل العاملات في مختلف البلديات النائية التي تعمل في وكالاتها.

. أيضا فالمؤسسة تطغى عليها الخدمات الدينية مثل تنظيم القرعة لرحلات الحج والعمرة، مايزيد من تقبل ومرونة العاملات عينة الدراسة لقواعد العمل. إذ تعتبر الخدمات الدينية كمحفز لإعادة الاعتبار النفسي الديني للعاملات، ما يخلق لديهن رغبة مستمرة في التأقلم والاستجابة لكافة متغيرات العمل في المؤسسة. إضافة إلى حرص المؤسسة على إحياء المناسبات الوطنية عرفانا وامتنانا بمجهودات العاملات، ما يشجعهن على الجاهزية للإبداع والابتكار في مجال العمل.

. قيام المؤسسة بتنظيم أنشطة ترفيهية يزيد من التخفيف من ضغوطات العمل لدى العاملات (مجتمع الدراسة). خاصة أن هذه الخدمة تمس عائلات العاملات بشكل مباشر، ما يحسسم باهتمام معنوي ينعكس بطريقة إيجابية على مجريات العمل، من خلال التخلص من الضغوطات الروتينية للعمل، وبذل المزيد من المجهودات ارتقاء بأهداف المؤسسة.

. التأمينات، الرعاية الصحية، الامتيازات، الحملات التحسيسية التي تتقيد بها المؤسسة ميدان الدراسة، كلها عوامل إيجابية نتج عنها: تجاوز الأزمات المفاجئة بشأن أداء الأنشطة، و وفاء العاملات لعملهن من خلال اتباع إستراتيجيات ابتكارية قريبة وبعيدة المدى عن طريق تحسين جودة أداء العمل و تقبل الانتقادات بشأن

ذلك الأداء ما صنع التكيف لدى المرأة العاملة مجتمع الدراسة مع ظروف العمل التي تحدث بطريقة استثنائية.

من خلال كل هذه التوضيحات في ظل التحليل الكيفي لمؤشرات أبعاد الفرضية الأخيرة، الناتجة عن عمليات الاستطلاع الميداني للشركة ميدان الدراسة، نستخلص أن الاهتمام بالخدمات الاجتماعية يزيد من مرونة أداء الأنشطة المسندة لأفراد مجتمع الدراسة الراهنة.

ثانيا: النتيجة العامة للدراسة

بعد التحليل الكلي لجميع المعطيات الميدانية المتعلقة بمؤشرات أبعاد الفرضيات الثلاثة المتفرعة من الفرضية العامة، باستعمال الأسلوب الكيفي، والتوصل إلى النتائج الجزئية بخصوص أبعاد المسؤولية الاجتماعية ودورها في تعزيز أبعاد القدرات الإبداعية خلصت الدراسة الراهنة إلى استنتاج عام مفاده: ممارسة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بولاية خنشلة للمسؤولية الاجتماعية يعزز القدرات الإبداعية للمرأة العاملة بها. من خلال: الاهتمام بعملية التدريب التي تعزز قدرة المرأة العاملة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز على الإحساس بمشكلات العمل.

إضافة إلى أن: الاهتمام بأنظمة الحوافز الذي يزيد من فرص قبول المرأة العاملة بها للمخاطرة. وأخيرا اهتمام الشركة ميدان الدراسة بالخدمات الاجتماعية يزيد من مرونة أداء الأنشطة للمرأة العاملة بها. إذ أن الشركة ميدان الدراسة وباعتبارها قطاعا اقتصاديا عموميا جزائريا تتبع العديد من الأنظمة والخطط الإستراتيجية التي تندرج ضمن متغيرات الدراسة الراهنة، ماجعلتها تواكب كل المستجدات المتعلقة بتطبيق وممارسة المسؤولية الاجتماعية، والتي بدورها تعزز القدرات الإبداعية لدى المرأة العاملة من خلال : انسجام الهدف الذي وجدت لأجله الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز مع أهداف المورد البشري النسوي مجتمع

الدراسة، والإلمام بكل المتطلبات المهارية للمرأة العاملة ووضعها حيز التنفيذ التدريبي، لتمكينها من الإبداع والابتكار، خاصة أن جل البرامج التدريبية أعادت النظر في النقائص العملية التي تعاني منها العاملات مجتمع الدراسة.

إضافة إلى مواءمة الحوافز بنوعيها المادي والمعنوي والتي تتقيد بها الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز تجاه المرأة العاملة لقدراتهن الإبداعية والمتمثلة في إتاحة الفرص لقبول المخاطرة، ما سيحقق شمولية الإبداع لدى المرأة العاملة وبالتالي الدفع بالمؤسسة المذكورة لتحقيق أهدافها تجاه مواردها البشرية النسوية. ناهيك عن توفير جل الخدمات الاجتماعية لصاحبات المصلحة (المرأة العاملة) هو جزء من نجاح المؤسسة ميدان الدراسة للارتقاء بجودة الإبداع، خاصة أن الخدمة الاجتماعية كما فسرنا فيها سابقا، تعتبر عنصر تحكم في أبعاد القدرات الإبداعية. ما يؤول إلى تحقق الفرضيات الثلاثة الفرعية للدراسة الراهنة والتي تنص على مايلي:

1. ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بعملية التدريب يعزز قدرة المرأة العاملة بها على الإحساس بمشكلات العمل. مقبولة ومحققة في حدود المعطيات الميدانية والإمكانيات البحثية للباحثة.

2. ثانيا: ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤوليتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بأنظمة الحوافز يزيد من فرص قبول المرأة العاملة بها للمخاطرة. تم قبولها وإثبات صحتها في حدود معطيات الميدان والإمكانيات البحثية للباحثة.

3. ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤوليتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بالخدمات الاجتماعية يزيد من مرونة المرأة العاملة بها في أداء الأنشطة المسندة لها. صحيحة ومقبولة في ظل الشواهد والمعطيات الميدانية وحدود إمكانيات الباحثة معرفيا.

ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

بعد استخلاص نتائج الدراسة من الناحية الجزئية والعامة، في الفصل السابق، لابد في هذا المحور من مناقشة تلك النتائج في ضوء الدراسات السابقة التي تم الاستعانة بها في الدراسة الحالية (أنظر جزء الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة)، سعيا منا لمعرفة أوجه الاختلاف والاتفاق بين الدراستين (الراهنة والسابقة)، لمعرفة الفجوات التي مثلت مستجدات قولبة الدراسة الراهنة.

1. مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

والتي مفادها: ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بعملية التدريب يعزز قدرة المرأة العاملة بها على الإحساس بمشكلات العمل. وفيما يتعلق بنتيجة هذه الفرضية والتي تتقارب مع دراسة صورية زازل بعنوان: **دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري للمورد البشري**، حيث أكدت الدراسة على أن مستوى التدريب، يتقارب مع مستوى الإبداع من حيث تلك العلاقة بينهما، إضافة إلى أن التدريب جزء من عملية الإحساس بمشكلات العمل لدى المورد البشري. وهو ما سعت الدراسة الراهنة لتحقيقه.

كما تتباعد هذه الدراسة مع ماجاء به الباحث: سفيان خلوفي المعنونة بـ: **أثر المسؤولية الاجتماعية الاجتماعية تجاه الموظفين على الإبداع الوظيفي**، إذ جاءت الدراسة لاكتشاف الأثر، بينما سعت دراستنا

الحالية لاكتشاف التعزيز بين متغير المسؤولية الاجتماعية والقدرات الإبداعية، من جهة أخرى اعتمدت الدراسة على أبعاد بعيدة على ما تم اعتماده في دراستنا مثل: حقوق الموظفين، الإشراك الوظيفي، الأمن الوظيفي، خاصة في ربطها بمتغير الإبداع دون تفكيكه لأبعاد ثانوية، ناهيك على أن الدراسة توصلت إلى عدم وجود أي أثر إحصائي للمتغيرات المذكورة على الإبداع الوظيفي. وهو ما يتنافى مع نتائج دراستنا.

ودوما في نفس السياق نجد أن دراسة الجرجاوي محمد علي والعالم وليد بعنوان: **التدريب وأثره على الإبداع الإداري** تتفق مع دراستنا كون أنها أكدت على وجود أثر لتقييم أبعاد التدريب، الاحتياجات التدريبية، التخطيط، التقييم، على الإبداع الإداري وهو ما يتطابق مع مؤشرات التدريب في الفرضية المذكورة.

كذلك تتفق دراسة معاوية عبد العظيم بعنوان: **دور تدريب العنصر البشري في الرفع من القدرات الإبداعية في المؤسسة الاقتصادية** إذ أكدت الدراسة على أن هناك علاقة بين عملية التدريب وأبعاد القدرات الإبداعية: المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات، إذ أن هذه الأخيرة اعتمدت بعد للقدرات الإبداعية في الدراسة الراهنة، خاصة أن الدراستين تشتركان في المتغير التابع: القدرات الإبداعية وميدان الدراسة (المؤسسة الاقتصادية)

وأخيرا تتباعد دراسة نواف الخرينج بعنوان: **التدريب والإبداع الإداري** عن الدراسة الحالية في النتائج التي توصلت لها: مثل أنه لا وجود لعلاقة إحصائية في اتجاهات االمبحوثين حول مستوى التدريب تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية، أيضا تلح الدراسة على أنه لا وجود لعلاقة إحصائية للمتغير المذكور حول مستوى الإبداع الإداري تعزى للمتغيرات المذكورة، وهذا يختلف مع فرضية الدراسة الواردة، إذ أن الفرضية تدرس كيفية تعزيز العملية التدريبية للإحساس بمشكلات العمل لدى العاملات مجتمع الدراسة.

2. مناقشة نتائج الفرضية الثانية

والتي مفادها: ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤوليتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بأنظمة الحوافز يزيد من فرص قبول المرأة العاملة بها للمخاطرة. وبخصوص الدراسة الحالية فقد توصلت إلى قبول الفرضية المذكورة أي أن الاهتمام بأنظمة الحوافز يزيد من فرص قبول المخاطرة لدى المرأة العاملة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة.

وهو ما يتفق مع دراسة الباحثين مومني سارة، طافر زهير بعنوان: **قوة المكافأة المعنوية في تنمية روح الإبداع لدى الأفراد**، إذ توصلت هذه الدراسة إلى أنه: توجد علاقة بين عناصر قوة المكافأة المعنوية (إشراك العاملين، الاعتراف بجهد العاملين، توفير جو ملائم للعمل)، وإبداع العاملين بالمؤسسة، إضافة إلى أنه توجد علاقة بين المكافأة وروح الإبداع لدى العاملين بالمؤسسة، ومن جهة أخرى أكدت الدراسة أن المكافأة المعنوية وحدها ليست كافية لتحفيز الإبداع، وهو ما رقعته الدراسة الحالية، إذ تطرقت إلى أنظمة الحوافز بشكل عام وبجميع أنواعها كمسؤولية اجتماعية تتقيد بها المؤسسة الاقتصادية ميدان الدراسة لتحفيز القدرات الإبداعية للمرأة العاملة.

ومما لاشك فيه أن هناك اختلافا بين الدراسة الحالية ودراسة الباحثين هبة لربقي ونصر الدين بن نذير المعنونة بـ: **دور الحوافز في تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسة الاقتصادية** بحيث جاءت الدراسة مستبعدة للأثر بين الحوافز بنوعيها المادية والمعنوية على الإبداع الإداري بينما من غير المعقول نفي تلك العلاقة سواء بالدور أو بالأثر، خاصة أن ميدان الدراسة نفى الفرضية وقابلها بالعكس (هناك أثر) على عكس ما برهنت عليه الدراسة الراهنة إذ بينت بوضوح ذلك التعزيز الذي تضيفه المسؤولية الاجتماعية بأبعادها إلى

القدرات الإبداعية بأبعادها المذكورة، أي أن أنظمة الحوافز تزيد من فرص قبول المخاطرة لدى المرأة العاملة بالمؤسسة الاقتصادية ميدان الدراسة الراهنة.

من جهة أخرى اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الباحثين: أنساعد، زروخي، رحماني بعنوان: **دور الحوافز في تفعيل الإبداع الإداري لدى الموظفين** من حيث العلاقة بين أنظمة الحوافز والإبداع الإداري، إضافة إلى سعي الدراسة إلى تقييم أنظمة الحوافز التي توفرها المؤسسة ميدان الدراسة السابقة للموظفين تشجيعا لهم على مواصلة الإبداع، أيضا جاءت نتائج الدراسة المذكورة متفقة مع الفرضية المتعلقة بدراستنا بحيث توصلت الدراسة السابقة: إلى تحقق جميع فرضياتها المسلمة بوجود علاقة إحصائية بين جميع أنواع الحوافز السائدة فيها سواء الفردية أو الجماعية، أو المادية فالمعنوية مع مستوى إبداع الموظفين.

3. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

والتي مفادها: ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤوليتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بالخدمات الاجتماعية يزيد من مرونة المرأة العاملة بها في أداء الأنشطة المسندة . وبما أن الفرضية الواردة محققة ومقبولة، فإن ذلك يتفق مع نتائج دراسة الباحثين فريد محروم وفريد إبراهيم بعنوان: **تأثير حوافز المخاطرة لدى المدير التنفيذي على خصائص المعلومات المحاسبية.**

إذ توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها: أن هناك تأثيرا معنويا موجبا لمستوى حوافز المخاطرة لدى المدير التنفيذي والمقاس بعوائد الأسهم المملوكة، أيضا وجود تأثير معنوي سالب لمستوى حوافز المخاطرة والمقاس بقيمة التغيير في عوائد الأسهم المملوكة وعلى استمرار أرباح الشركة وهو بالضبط ما يتفق مع نتيجة الدراسة الحالية أي أن الاهتمام بالخدمات الاجتماعية يزيد من مرونة أداء الأنشطة المسندة للمرأة العاملة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة.

ودائما ضمن مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة، إذ أنه تتقارب نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة: سفيان خلوفي بعنوان: **أثر المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين على الإبداع الوظيفي** خاصة وأن الفرضية المحققة تضمنت في بعدها الخدمات الاجتماعية كمسؤولية اجتماعية في ارتباطها مع مرونة أداء الأنشطة كإبداع وظيفي ما يجعلها تحقق جملة من النتائج المتوافقة مع نتائج الدراسة الراهنة مثل: لا يوجد أثر لأبعاد احترام قوانين العمل، ضمان حقوق الموظفين، إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات على متغير الإبداع الوظيفي. وهذا يتفق مع النتيجة العامة لدراستنا: للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية إسهام في تعزيز القدرات الإبداعية لدى المرأة العاملة بها. من جهة أخرى تختلف الدراسة الراهنة مع الدراسات السابقة المذكورة والتي تحمل في ثناياها متغير التدريب في علاقته مع الإبداع، أيضا متغير الحوافز بجميع أنواعه في ارتباطه بمتغير الإبداع التنظيمي.

وبعد التفصيل في مناقشة نتائج الدراسة الراهنة في ضوء الدراسات السابقة وتبيان أوجه الاتفاق والاختلاف، خلصت الدراسة الحالية إلى سد مجموعة من النقائص لم تسلم منها الدراسات السابقة، خاصة أن البحث العلمي يبقى مجالا مفتوحا يخضع للانتقادات ليضمن الاستقلالية العلمية، وأنه أي عمل علمي يبقى قابلا للعديد من الانتقادات والتعديلات التي تمنحه أصالة وجدة بحثية، تميزه عن باقي البحوث، لذلك خلصت الدراسة بين أيدينا إلى مجموعة من الفجوات التي تركتها الدراسات السابقة وقد تمثلت فيما يلي:

- **فجوة المجتمع population gap** : بعد أن كان للدراسات السابقة حظ كبير في دراسات المجتمعات البحثية المختلطة على الأغلب، كان لدراستنا الراهنة تركيز كبير على دراسة المرأة العاملة والذي ربما وعلى حد علم الباحثة لم ينل اهتماما كبيرا من الباحثين إلا فئة قليلة مسقطة مجتمع المرأة العاملة على متغيرات تنظيمية أخرى.

- **الفجوة النظرية theoretical gap:** بعد أن جاءت الدراسات السابقة عبارة عن حشو للتأصيلات النظرية لمتغيراتها، جاءت دراستنا الحالية ملمة بكل المتغيرات الواردة في عنوانها (المسؤولية الاجتماعية، المؤسسة الاقتصادية، القدرات الإبداعية، المرأة العاملة) ومنتظمة شكلت رابطة بين ما ورد في فرضياتها، وما ورد في الأدابيات النظرية والواقع الميداني للمؤسسة الاقتصادية ومجتمع الدراسة، في شكل منسق ومنسجم، لضمان تسلسل عناصر الدراسة الحالية.
- **فجوة الدليل والبرهانEvidence gap:** وعلى خلاف ما تضمنته الدراسات السابقة من أدلة هشة مقيدة بالإحصائيات الرياضية، استعانت الباحثة على الأغلب بالأدلة الاستطلاعية لضبط مفاهيم الدراسة، ناهيك عن تكرار توزيع استبيان الدراسة (التوزيع التجريبي والتوزيع النهائي)، ثم التركيز أكثر على مجريات الشواهد الميدانية الناتجة عن المقابلات الاستطلاعية المفتوحة والملاحظات العفوية، سعيا لمصداقية الأدلة والبراهين الميدانية.
- **الفجوة المنهجية Mithodological gap:** على خلاف ماهو معتاد في الدراسات السابقة من منهجية، روتينية، جاءت منهجية الدراسة الحالية وفق تنظيم محكم من الإشكالية إلى غاية آفاق الدراسة، دون حشو أو إطناب.

وفي نهاية مناقشتنا لنتائج الدراسة الحالية في ضوء الدراسات السابقة، يمكن القول أن الدراسات التي تم الاستعانة بها كانت جد إيجابية في إفادتنا بأفكار سوسيولوجية منهجية مرتبطة بعنوان دراستنا الراهنة، أيضا ساعدتنا في معرفة نقائص دراستنا الحالية ونقائصها (الدراسات السابقة) في آن واحد التي سوف تكون (الدراسة الحالية) بمثابة سند داعم لها علميا، وربما نقص تسده الدراسات اللاحقة بنا مستقبلا في موضوع المسؤولية الاجتماعية والإبداع التنظيمي للباحثين اللاحقين التي سوف يستعينون بها في إجراء بحوثهم الأكاديمية.

رابعا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء نظريات التنظيم

يرى بيار بورديو أن البحث الاجتماعي بدون نظرية "خواء" والنظرية بدون بحث "هباء"، يشاطره في ذلك العالم أمتاي إيتزيوني رائد التيار الوظيفي حين قال: نظرية التنظيم أصبحت على درجة كبيرة من النمو والتكامل، إذ أنها موجهة للبحوث التي تجرى على الأنساق التنظيمية، من هذه المسلمات إرتأت الباحثة، وفي إطار التقيد بتعليمات العملية الإشرافية الساعية لتنظيم وتنسيق العناصر البحثية للدراسة الراهنة إلى مناقشة نتائجها الميدانية في ظل نظريات التنظيم. كما هو مبين:

1. مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بعملية التدريب يعزز قدرة المرأة العاملة بها على الإحساس بمشكلات العمل.

وبما أنه تم قبول الفرضية في حدود المعلومات الميدانية، والتي حققت أبعاد الفرضية المذكورة يمكن القول أن العمليات التدريبية التي يتلقاها العنصر النسوي مجتمع الدراسة في المؤسسة ميدان الدراسة، يصح إسنادها إلى مسلمات العالم النمساوي البيولوجي " بورتلانفي" المؤسسة نسق مفتوح يستقبل معلومات خام، موارد بشرية، سلع لتخضع لعملية تكوين. وبالتالي تصبح عائدا يتجه للنسق المستقبل ألا وهو السوق بنوعيه السلعي، العملي أو تعود في شكل راجح Feed back للعمل بذات المؤسسة التي أخضعتها للتكوين (السالم، 2002، صفحة 130 . 131).

من جهة أخرى يختلف ماورد في الفرضيات مع الطرح النظري التقليدي للنموذج المثالي لكارل ماركس كون أن هذا الأخير يعالج مشكلات التنظيم في حلقة مغلقة وروتنية، من هنا وفي ظل هذا المبدأ يمكن الإسقاط التطبيقي على ميدان الدراسة كما يلي:

الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز استقبلت العنصر النسوي العامل (مجتمع الدراسة) وأخضعته للتدريب مع إحداث توافق بين أهدافهن الأدائية وأهداف المؤسسة، ثم شكلن مخرجات كُفؤة للرجوع وطرح تلك المكتسبات التدريبية في المؤسسة التي يعملن بها بكافة فروعها. وبما أن المؤسسة المذكورة تنشط في بيئة متغيرة تفرض تطور المنتوجات، تنويع المخرجات (والمنتوجات هنا هي الكوابل الكهربائية، الأنابيب الغازية)، و(المخرجات هي تلك الإطارات الكفؤة التي تعمل على صيانة وتركيب المنتوجات الموضحة سابقا).

إذ يقول العالمان إمري وتريست أنصار الاتجاه السوسيو تقني أن هناك بيئات تنشط في المؤسسات وهي : البيئات الهائجة، والبيئات الهادئة، (السالم، 2002، صفحة 127 . 128)، حسب المسلمة فالمؤسسة الاقتصادية المعنية بدراستنا الراهنة تنشط في بيئة متغيرة، تفرض تطور المنتوجات أي جودة الكوابل والأنابيب الغازية التي تناسب البيئات المتعاملة مع المؤسسة، هناك بيئة صناعية تتطلب عدادات ذات فولطية عالية، نفس الشيء مع البيئات الفلاحية التي بدورها تتعامل مع المؤسسة بشروط إنجاز دارات كهربائية جالبة لمياه السقي بفولطية عالية، إضافة إلى عدادت الغاز للسكان المتعاملين مع المؤسسة، أيضا يجب تنويع المخرجات البشرية الكفؤة القادرة على إدارة المنتوجات المفصل فيها سابقا، ونقصد بذلك المورد البشري صاحب المصلحة.

وبما أن البيئة متغيرة فذلك يحتم على العملية التدريبية الموجهة لصاحبات المصلحة (المرأة العاملة) التعرف على جميع مشكلات العمل داخل المؤسسة للإنتاج المرن الذي يُجهز باستعدادت أو مخرجات تخدم

الزبون المحلي غازيا وكهربائيا. وفي ذات الطرح يختلف ما ورد في هذه الجزئية مع النظرية الكلاسيكية لتايلور الذي جمع جل متغيرات الإدارة في الحركة والزمن بجعلها مغلقة عن البيئات المحيطة بالمؤسسة.

ودائما في ظل الفرضية المحققة يتفق ذلك مع مبادئ النظرية السوسيولوجية الجديدة ""مدرسة التعاقد والاتفاقيات""" L école des conventions للعالمين بولتانسكي وتوفانوت وبالضبط في مبدأ: يجب التنسيق بين الأفعال الفردية لتشكيل الفعل الجماعي(lus & Laurent, 1991) ، أي يجب فهم أولويات التدريب لتوحيد كفاءات العاملات جماعيا. وبذلك يتم الاتفاق على إنتاج وتحقيق أهداف موحدة للمنظمة. أيضا تنطبق العملية التدريبية مع ما ورد في نظرية الترجمة الصادرة عن مركز علم الاجتماع، بقيادة العالم ميشال كالون وبرونو لاتور، والتي تأسست في الثمانينات تنص النظرية على: بما أن المؤسسة ذات طابع ديناميكي وجب انتقال التجديد التقني والمعارف العلمية خارج حدود التنظيم (M, 1986, p. P169.208).. وعن المؤسسة ميدان الدراسة وبما أنها ديناميكية تستقبل وتخرج مخرجات وتتفاعل مع مستجدات البيئة التي تنشط فيها، وفيما يتعلق بالتدريب وجب انتقال العاملات مجتمع الدراسة خارج حدود الشركة لتبادل الخبرات مع الأطراف الاقتصادية الوطنية والعربية والأجنبية. وهو ماتتقيد به الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز

ودائما في ظل الفرضية المحققة ذات البعدين العملية التدريبية والحساسية بمشكلات العمل: نجد أن نظرية إمري وتريست كانت سباقة في ذلك في مسلمة: بما أن المؤسسة تعمل في بيئة هادئة تجمعية تغيرها بطيء يستلزم ذلك تخطيطا يراعي جل العمليات التدريبية، التي تسعى لسد ثغرات النقص لدى العاملات مجتمع الدراسة أو تهديدات توقع بهن في شراك الأخطاء، ما يحتم استعمال أساليب تدريبية ذات إستراتيجيات تتسم بالجودة في العملية التدريبية وتشجع على الإبداع والابتكار.

ومما لاشك فيه أن ذلك يختلف مع الطرح النظري الكلاسيكي لكارل ماركس الذي أسند كل عمليات المؤسسة الاقتصادية إلى الحاجة المادية فقط، ماسوف يؤثر سلبا على ذهنيات وسلوكيات الأفراد العاملين في المؤسسة. وبالتالي سوف يجعل عمليات المؤسسة الاقتصادية منغلقة وراكدة.

ودائما في سياق الفرضية الأولى وبالنظر إلى الجانب الإبداعي فإن الحساسية لمشكلات العمل تتفق مع الطرح النظري المفسر للإبداع" **النظرية الترابطية**، (انظر التهميش السابق في جزء التأصيل النظري لمتغيرات الدراسة)، بحيث يمكن إسناد مقتضيات الفرضية الأولى الراهنة إلى تلك المسلمات التي تؤيد بأن الأفكار الأصيلة المتعلقة بإبداع العاملات مجتمع الدراسة تكون بعيدة عن الواقع بل تبدأ أولا بنسج خيالي، إضافة إلى أن الإبداع وبالضبط الحساسية للمشكلات يكتسب من خلال تجارب العاملات مجتمع الدراسة عن طريق التجريب وإعادة التجريب، لضمان ابتكار أساليب الإحساس بالمشكلات ثم الإتيان بحلول مناسبة لها. من جهة أخرى يمكن القول أن ماورد في هذه الفرضية بشأن متغير الحساسية للمشكلات يختلف مع كل ماهو تراث نظري كلاسيكي، نتيجة لذلك الجمود الفكري والعملي التي اتسمت به.

2. مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤوليتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بأنظمة الحوافز يزيد من فرص قبول المرأة العاملة بها للمخاطرة.

تتفق الفرضية المحققة مع التيارات الإنسانية أو النيوكلاسيكية، من ضمنها تيار العلاقات الإنسانية للعالم إلتون مايو، وبالضبط في تجربة الأجور والتي نتج عنها أن الزيادة في الأجر لها أثر إيجابي في تحسين معنويات العامل بمصنع الهاوثورن (علام، 1994، صفحة 85)، لذلك جاءت أنظمة الحوافز وفرص قبول المخاطرة للفرضية الراهنة متفقة مع مجريات مدرسة العلاقات الإنسانية التي تنص على مايلي: نظام

الحوافز يتحكم في أداء العامل، ناهيك عن تجربة الأجور في الهاوثورن التي برهنت على ذلك، إضافة إلى أن مناخ العمل الملائم يشجع على إبداع العامل، ثم إن نظام الحوافز بنوعية المادي والمعنوي يدفع بالعامل إلى ابتكار أساليب أكثر إبداعا من ذي قبل.

ودائما تحت ظل النظرية يمكن القول أن المؤسسة ميدان الدراسة، تلتزم بمسؤولية أنظمة الحوافز التي تزيد من فرص قبول المرأة العاملة بها للمخاطرة، خاصة أن حافز إشراك المرأة في عملية اتخاذ القرارات يعتبر في حد ذاته جانبا إنسانيا، يجعلها أكثر انتماء للشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز، إذ أن ذلك يتفق مع ماجاء به "هربرت سيمون " في نظريته اتخاذ القرار قائلا: طالما أن اتخاذ القرار يعظم العائد فعلى الجميع من موارد المؤسسة البشرية الاشتراك فيه؛ ليتم اختيار البديل الأنسب؛ لأنه لا قيود على عملية اتخاذ القرار (السالم، 2002، صفحة 80)، ما تم ملاحظته بعفوية في الأخذ بكل آراء العمال والعاملات أثناء القيام بعقد الاجتماعات المذكور يعتبر في حد ذاته مبدأ ضمن المبادئ الأربعة عشر (14)، التي أتى بها هنري فايول في نظريته مبادئ الإدارة العلمية، ما يدعم تحقق الفرضية الواردة ذات بعد أنظمة الحوافز وفرص قبول المخاطرة.

يمكن أيضا أن نسند الفرضية إلى مسلمات نظرية عدالة العائد للعالم أدمز بحيث تنطلق النظرية بمبادئ درجة شعور الفرد بالعدالة هي المحدد لدافعيته للقيام بسلوك ما، مايدفعه ذلك لإجراء مقارنة تتضمن مستواه الذاتي (مسلم و حسن، 2015، صفحة 15): أي سيرته العملية، الخبرة، عدد ساعات العمل...إلخ. مستواه الخارجي: ماذا حصلت عليه مقابل جهدي الفكري والجسدي وهل ذلك مساو لما تحصل عليه زملائي، أي هل الحوافز الممنوحة للمورد البشري في المؤسسة متساوية؟ وكمحصلة جزئية نقول: أن هناك عنصرا

مشتركا بين نظرية العلاقات الإنسانية ونظرية اتخاذ القرار بارزة في الفرضية الواردة. مايؤكد أنه تم مقاربتها إلى نظريتين في مجال التنظيم ما يعكس تطابق النتائج مع بعضها.

وبالعودة إلى الجانب الميداني المتعلق بالفرضية المذكورة ؛ فإن ذلك يتطابق مع أعلى قمة هرم ماسلو رائد نظرية الدافعية والتحفيز وبالضبط في عنصر" الحاجة إلى التقدير (الحسنية، 2013، صفحة 84) ما يؤول إلى حاجة المرأة العاملة مجتمع الدراسة الراهنة إلى تقدير ذاتها وتقدير نفسها، كيف ذلك؟. عن طريق حصادها للترقيات أو حصولها على نجاحات متتالية في وظيفتها (الفخر والنجاح).

وكل هذا بخصوص النظريات المتفقة مع الفرضية الثانية المذكورة سابقا يختلف مع ماجاء به رائد الإدارة العلمية تايلور، والنظرية الأوليجاركشية، إضافة إلى نظرية هنري فورد، بسبب أنها لم تراع الجانب الإنساني للعامل وتعاملت معه بشكل آلي معتبرة إياه آلة تخضع للأوامر مقابل أجرة عمل زهيدة.

3. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤوليتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بالخدمات الاجتماعية يزيد من مرونة المرأة العاملة بها في أداء الأنشطة المسندة لها.

من خلال الإلمام بأبعاد الفرضية ميدانيا وتحليلها نظريا، نجد أنها تنسجم مع الطرح النظري للرائد أوليفر شيلدون، في كتابه " فلسفة الإدارة" الذي وصف فيه المسؤولية الإدارية بحيث يرى أنها مسؤولية إنسانية بحته (جواد، 2010، صفحة 102)، لذلك ترى الباحثة في ظل النظرية أن التزام المؤسسة بتوفير الخدمات الاجتماعية هي مسؤولية إنسانية قبل أن تكون واجبا قانونيا.

أيضا يمكن إدراج الفرضية الواردة ضمن مسلمات نظريةZ لوليام أوتشي والتي تنص على أنه يجب أن تولي الإدارة أهمية للعامل ولأسرته لسيادة الجو العائلي في المؤسسة وبالتالي تعزيز رابط الانتماء للمؤسسة ارتقاء بأهدافها. وبتقريب ذلك على الواقع الميداني لدراستنا يمكن الجزم الموضوعي بأن المؤسسة ميدان الدراسة تنظم رحلات صيفية كالتخييم الصيفي السياحة الجبلية لأبناء العاملات وحتى العاملات، بما في ذلك السياحة الدينية لإعادة الاعتبار الاجتماعي لهن أو إجازتهن على مجهوداتهن المبذولة في سبيل تحقيق العائد الاقتصادي الأوفر للمؤسسة محل الدراسة الراهنة.

إضافة إلى ذلك يمكن القول أن بعد الخدمات الاجتماعية ومرونة أداء الأنشطة التي تضمنتها الفرضية يتلاءم ويشترك مع الطرح النظري لـ: "شستر برنارد" رائد نظرية النظام التعاوني (الحسنية، 2013، صفحة 30): والذي رتب فيه برنارد الخدمات التي تقدمها المؤسسة بالتدريج، خدمات مادية مثل التأمينات، الامتيازات، خدمات صحيحة وتحسيسية، خدمات معنوية تمس العرفان والتقدير للمجهودات العاملات مجتمع الدراسة. بحيث يختلف كل ما ورد مع الطرح النظري الكلاسيكي، لما قد يسببه من بيروقراطية طاغية على الحياة التنظيمية.

أيضا تتفق الفرضية المحققة والمذكورة سابقا مع النظرية الإبداعية لدنيال أندريف **وردة العالم** (أنظر التهميش السابق في جزء التأصيل النظري لمتغيرات الدراسة)، بحيث أن الإلمام بالجانب الأخلاقي للمؤسسة وللعاملات مجتمع الدراسة يمكن أن يشكل إيجابية سليمة في تقيد المؤسسة بمسؤولياتها (الخدمات الاجتماعية)، وتقيد مجتمع الدراسة بمسؤوليته (مرونة أداء الأنشطة)، إضافة إلى أن الأخذ بالاختيارات الصحيحة في أداء المهام المسندة لمجتمع الدراسة، يمكن أن يضيئ جانبا من الإبداع لديهن، ناهيك عن

التمسك بالدين والأخلاق في أداء المهام لكل من المؤسسة والمورد البشري. إذ يختلف ما ورد مع الطرح النظري لأرسطو الذي يرى أن الإبداع تتحكم فيه عوامل إلهية.

من جهة أخرى تندرج الفرضيات الثلاثة المحققة تحت مضمون نظرية" المدخل الخيري للمسؤولية الاجتماعية(أنظر تهميش المدخل في التأصيل النظري للمسؤولية والإبداع)، إذ أن جل أبعاد الفرضيات تدفع بالمنظمة الاقتصادية لتكون حريصة على الالتزام بمسؤولياتها تجاه جميع القوى الداخلية (أصحاب المصالح)، والقوى الخارجية (البيئة المحيطة بالمؤسسة)، مع أخذ التغيرات التي تحدث بالحسبان. لذلك وجب الإحاطة بتصميم أهداف المؤسسة التي تراعي احتياجات المرأة العاملة بها، واحتياجات البيئة، اتخاذ التدابير اللازمة لتبادل المنفعة بين المرأة العاملة والمجتمع، لإحداث تكامل بين النسقين الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز ميدان دراستنا والمرأة العاملة بها مجتمع دراستنا، والمجتمع المحيط بها. وفي ظل هذا التبسيط يمكن القول أن هذا الطرح يختلف مع ما جاء به المدخل التقليدي للمسؤولية الاجتماعية الذي اهتم بتقديم خدمات للمجتمع المحيط بالمؤسسة متجاهلا المورد البشري الذي يعمل داخل المؤسسة الاقتصادية.

وفي نهاية مناقشتنا لنتائج الدراسة في ظل النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية والإبداع التنظيمي، حاولت الباحثة الاستعانة بذلك الإرث النظري الماكروسوسيولوجي والميكروسوسيولوجي (macro Sociology and micro sociology)الخاص بالتنظيمات في فسيفساء منوعة وضحت التفاعل الجزئي والكلي والتأثيري والعميق لفهم الظاهرة الراهنة (الدراسة الحالية)، وتطبيقا للمبدأ الشائع: النظرية الاجتماعية صالحة لكل زمان ومكان، وهذا ما أكدته مناقشتنا للنتائج الميدانية التي تم الحصول عليها. وفي الختام يمكن الإشارة إلى أن كل ما ورد في الدراسة الحالية يختلف مع النظريات الكلاسيكية باستثناء نظرية الإدارة العلمية لهنري فايويل والتي ناقشنا مبدأ من مبادئها سابقا.

تم في هذا الفصل استعراض البيانات الكمية الميدانية المتعلقة بمؤشرات أبعاد الفرضيات الثلاثة الواردة في الدراسة الحالية، إضافة إلى التحليل الكيفي لها للحكم على صدق الفرضيات التي انطلقت منها الدراسة الحالية، مع التقيد بالخطوات والإجراءات البحثية، التي تمثلت في عرض نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة وفي ضوء التراث النظري المرتبط بعلم الاجتماع التنظيم والعمل، ناهيك عن النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية والإبداع التنظيمي. مع التأكيد على أن ما توصلنا إليه في هذه الدراسة يبقى منحصرا في حدود بحثنا الميداني وإمكانياتنا البحثية والمعرفية.

خاتمة

خاتمة:

في ظل الاهتمام العلمي الذي حظي به مفهوما المسؤولية الاجتماعية والإبداع التنظيمي من قبل عدة تخصصات على غرار علم الاجتماع التنظيم والعمل، إرتأينا نحن في الدراسة الراهنة إلى إضفاء صبغة بحثية منطلقها الجدة والأصالة العلمية من خلال ربط مفهوم المسؤولية الاجتماعية بمشتق من مشتقات الإبداع التنظيمي ككل (القدرات الإبداعية)،

إضافة إلى تفرد مجتمع الدراسة وحصرها في فئة بشرية معينة ألا وهي المرأة العاملة، خاصة أن المورد البشري النسوي في الأونة الأخيرة، مثل نقطة محورية في تحقيق المكاسب الاقتصادية الهامة في مؤسسات الدولة الجزائرية نذكر بالتحديد المؤسسة الاقتصادية العمومية التي مثلت واقعا ميدانيا يحتضن مجريات وحيثيات الدراسة الحالية، لتحقيق تلك الأهداف التي صوبت وجهتنا الاستطلاعية في توليفة جمعت بين النظري والميداني في آن واحد.

لذلك اكتملت الدراسة الراهنة والتي سعت للبحث عن كيفية إسهام المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية في تعزيز القدرات الإبداعية للمرأة العاملة، ليتم التوصل إلى عدة أهداف من بينها: أن الاهتمام بالعملية التدريبية يعزز قدرة المرأة العاملة على الإحساس بمشكلات العمل، الاهتمام بأنظمة الحوافز يزيد من فرص قبول المرأة العاملة للمخاطرة، الاهتمام بالخدمات الاجتماعية يزيد من مرونة المرأة العاملة في أدائها للأنشطة المسندة إليها، كل هذه النتائج مقتصرة على ميدان الدراسة الاقتصادي (الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة)، وفي حدود هذه النتائج تم استخلاص توصيات تمثلت فيما يلي:

. تشجيع الوعي الأكاديمي والاجتماعي بأهمية المسؤولية الاجتماعية، وملازمة تطبيقها في مختلف مؤسسات الدولة الجزائرية.

. ترسيخ مبدأ الشفافية والنزاهة في ممارسة المسؤولية الاجتماعية خاصة في القطاع الاقتصادي كون أن هذا الأخير ركيزة هامة لرفاهية المجتمع والدولة.

. تحفيز المورد البشري النسوي وتجنيدة بكل الإمكانيات للتحلي بروح المسؤولية الاجتماعية، تعزيزا لسبل الإبداع والابتكار في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

. تشجيع التظاهرات العلمية بمختلف أنواعها (دولية، وطنية)، ذات الصلة المباشرة بمستجدات المسؤولية الاجتماعية والإبداع التنظيمي.

. السعي إلى المواءمة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية والإبداع التنظيمي، لخلق الجودة والريادة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

. العمل على تطوير مؤشرات المسؤولية الاجتماعية والإبداع التنظيمي تماشيا والتطور التكنولوجي والرقمي الراهنين.

. ضرورة التزام المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بمعايير تطبيق المسؤولية الاجتماعية لخلق البيئة الإبداعية.

. تعزيز التعاون العلمي الأكاديمي بين الجامعة الجزائرية والقطاع الاقتصادي للاستفادة من مخرجات البحث العلمي، لإثراء برامج المسؤولية الاجتماعية والإبداع التنظيمي، في إطار ربط الجامعة بمحيطها الاجتماعي.

. توسيع نطاق التغطيات الإعلامية للوعي بأهمية ممارسة المسؤولية الاجتماعية والقوانين المتعلقة بتطبيقها، لدعم الممارسات الأخلاقية لها. خاصة في مجال الإبداع والابتكار.

آفاق الدراسة الراهنة:

المسؤولية الاجتماعية مفهوم متجدد مواكب للتغيرات النسقية في شتى المجالات، إذ أنه يتطلب على كل مؤسسة باختلاف وظائفها، وخدماتها الاجتماعية التحلي أولا بتطبيق المفهوم، هذا الأخير الذي يمتلك كل الصلاحيات القانونية والمرونة العلمية السوسيولوجية والاقتصادية.

ناهيك أنه مفهوم عابر للتخصصات الأخرى، ما يفسر تطبيقه في شتى ميادين الحياة الجزائرية، إذ لا عمل يخلو من المسؤولية الاجتماعية وكل فعل يقوم به الفاعل الاجتماعي يسمى مسؤولية، لذلك فالعالم العربي على غرار الدولة الجزائرية أولى بالمفهوم كون أننا مجتمع مسلم يعمل بالمبدإ الشرعي " كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته". من هذا الحديث يمكن القول أن الغرب وفي حدود اطلاعنا عن إسهاماته الفكرية لم يعط كل الأهمية للمسؤولية الاجتماعية مثلما اهتمت بها الجامعة الجزائرية.

لذلك لابد أن تكون الدراسة الحالية: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية وتعزيز القدرات الإبداعية لدى المرأة العاملة، مشروعا تمهيديا للبدء في التوسع البحثي، وجعل المفهوم عابرا للجامعات العربية والغربية لمقارنة ممارسته (المسؤولية الاجتماعية) مع مؤسسات الدولة الجزائرية، تعزيزا لمبدأ المنافسة وتحقيقا للريادة الأكاديمية والعملية.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر

1. القرآن الكريم

المراجع:

- **الكتب**

2. أحمد بودشيشة، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية، مطبوعة بيداغوجية.
3. أنتوني جدنز(2005)، علم الاجتماع، الطبعة الرابعة، دارترجمان للنشر، بيروت، لبنان.
4. بالأل خلف السكارنة (2011)، الإبداع الإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
5. بلة بسي زكريا(2011)، محاضرات في المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، سنة أولى ماستر، إدارة الأعمال، علوم التسيير.
6. الجرجاوي محمد علي، العالم وليد عمر (2024): التدريب واثره في الإبداع الإداري، دراسة ميدانية بلتطبيق على العاملين في بلدية غزة، مجلة اقتصاد المال والأعمال (م، إ،م،أ)، المجلد 8، العدد 1.
7. خيري أسامة (2012)، إدارة الإبداع والابتكارات، الراية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
8. رعد الصرن (2020)، إدارة الإبداع والابتكار، دارالمسيرة للنشر والتوزيع.
9. رقية قاسم بداري وآخرون (2014)، أثر ممارسة إدارة الموارد البشرية على اكتشاف وتطوير القدرات الإبداعية للعاملين، دراسة تطبيقية على البنوك العاملة في الشمال، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 2
10. رنكو مارك (2011)، الإبداع نظرياته، موضوعاته، البحث التطور والممارسة، الطبعة الأولى.
11. سارة حليمي، لطيفة بهلول(2021)، المحاسبة البيئية كمدخل لتطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مؤسسة نفطال، مجلة الإستراتيجية والتنمية العدد11، المجلد2.

12. سارة مومن، طافر زهير(2018)، قوة المكافآت المعنوية في تنمية روح الإبداع لدى الأفراد، دراسة حالة البنك الخارجي الجزائري بشارBEA، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد6

سفيان خلوفي(2023): أثر المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين على الإبداع الوظيفي. دراسة على عينة من أساتذة الجامعات الجزائرية، مجلة نوميروس الأكاديمية، العدد 1، المجلد 4

13. سليم إبراهيم الحسينة(2013)، السلوك التنظيمي والعلوم السلوكية، دار الوراق للنشر، عمان الأردن.

14. سهام موفق، سمير هيشر (2015)، المرأة العاملة والمناصب القيادية لظاهرة السقف الزجاجي، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية العدد 4.

15. صالح الحموري، رولا المعايضة (2015)، المسؤولية المجتمعية للمؤسسات من الألف إلى الياء، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع . الطبعة الأولى عمان، الأردن.

16. صبرينة رماش (2015)، المؤسسة الاقتصادية الجزائرية (نظرة سوسيولوجية تحليلية)، مجلة العلوم الإنسانية العدد 43، المجلد ب.

17. طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دارغريب للنشروالتوزيع القاهرة.

18. عاكف لطفي خصاونة (2005)، إدارة الإبداع والابتكار، دار حامد للنشر، الطبعة الأولى. عمان، الأردن.

19. عبد الحليم محمود السيد، كتابك في الإبداع، دار المعارف للنشر، كورنيش النيل، القاهرة.

20. عبد العظيم معاوية (2016)، دور تدريب العنصر البشري في الرفع من القدرات الإبداعية في المؤسسات الاقتصادية، دراسة حالة سونلغاز، سطيف، مجلة رؤى اقتصادية جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي (الجزائر)، العدد11.

21. عبد الفتاح المغربي عبد الحميد (1981)، المسؤولية الاجتماعية للبنوك الإسلامية،المعهد العالمي للفكر الإسلامي الطبعة الأولى، القاهرة.

22. عبدالسلام محمد الشويعي (1432هـ)، عمل المراة في النفقة الزوجية، مجلة التميز البحثي في فقه القضايا المعاصرة، مجلد 1.

23. علي عبد الهادي مسلم، راوية حسن(2015)، السلوك والتطور التنظيمي، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية.

24. عمار بوحوش (2019)، كتاب جماعي، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية . المركز الديمقراطي العربي، برلين . ألماني.

25. عيدة مصطفى مطلق (2023)، المسؤولية الاجتماعية مفهومها وآفاق تطبيقها، وزارة الثقافة، الآردن.

26. غلاب فاتح، ختيري وهيبة (2020)،التجارب الدولية والعربية في مجال المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، العدد1، المجلد5.

27. غني تناي، الزبيدي دحام، وليد حسن عبس حسن(2014)، المقدرات الجوهرية للمورد البشري، الإتجاه المعاصر للتنافسية، دار عبيد، عمان الأردن.

28. فاديم نزيم (2011)، التفكير والإبداع، ترجمة نزارعيون السود، الهيئة العامة السورية للنشر، وزارة الثقافة، دمشق.

29. فريد محروم، فريد إبراهيم (2019)، تأثير حوافز المخاطرة لدى المدير التنفيذي على خصائص المعلومات المحاسبية، دليل تطبيقي على البورصة المصرية، مجلة الفكر المحاسبي، العدد 23 المجلد2.

30. فلاق محمد (2016)، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان الأردن.

31. قاسم صبيحة، حمدي أحمد (2011)، متطلبات تحقيق الفاعلية التنظيمية في إطار إدارة الإبداع التنظيمي لمنظمات الأعمال (دراسة تطبيقية)، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، العدد 21، المجلد 7.

32. كامليا إبراهيم عبد الفتاح(1984) سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة، بيروت، لبنان.

- **المجلات والدوريات العلمية المحكمة**

33. محمد إعتماد علام(1994)، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الأنجلومصرية، القاهرة.

34. محمد أكرم العدلوني (2002)، العمل المؤسستي، دار بني حزم الطبعة الأولى، لبنان.

35. محمد زايد (2003)، إدارة الموارد البشرية، رؤية إستراتيجية، جامعة القاهرة مصر.

36. محمد سعيد سلطان (1993)، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية.

37. محمد مدحت أبو النصر(2015)، المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات المواصفة القياسية ISO 26000، دار الكتب المصرية للنشر، القاهرة.

38. معمري أسامة، بصري ريمة، أثر تدقيق إدارة الموارد البشرية في الرفع من أداء العاملين في المنظمات الاقتصادية الجزائرية. دراسة حالة شركة المواد الدسمةCOGRAL SPA الجزائر، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث . المركز الديمقراطي العربي . برلين . ألمانيا. العدد2.

39. مؤيد سعيد السالم(2002)، تنظيم المنظمات، دراسة في تطورالفكرالتنظيمي خلال مئة عام، دارالكتب الحديثة، الأردن.

40. ميلود العزوزي(2007) الإتصال المؤسساتي، أساسياته، تطبيقاته، إدارته، مطبعة النجاح الجديدة،الطبعة الثانية الدار البيضاء المغرب.

41. ناجي شوقي جواد(2010)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر، عمان.

42. نجم عبود (2006)، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، مؤسسة الوراق للنشر، الطبعة الأولى.

43. نواف الخرينج (2018)، التدريب والإبداع الإداري للعاملين، دراسة ميدانية على القطاع الإداري في قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية العدد 32، المجلد2.

44. هبة لربقي، نصرالدين بن نذير(2022)، دور الحوافز في تحقيق الإبداع الإداري في مؤسسة سونلغاز بلمدية، مجلة الإبداع العدد2.

45. أنساعد رضوان، زروخي فيروز، مختار رحماني حكيمة (2020)، دور الحوافز في تفعيل الإبداع الإداري لدى موظفي مؤسسة ميناء تنس، مجلة البديل الاقتصادي العدد 10.

46. ولد الصافي عثمان، علمي حسيبة (2020)، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية في ظل جائحة كورونا (دراسة تجارب دولية ومحلية رائدة)، المجلد8، العدد4

- **أطاريح الدكتوراه ورسائل الماجستير**

48. محمد الحسن بوبكر، شنشونة محمد(2013)، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المنظمة، دراسة حالة مؤسسة نفطال بتنة، رسالة ماجستير، تخصص علوم التسير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

49. تشكري مدلس (2008)، دور التسير التقديري للوظائف والكفاءات في فعالية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، رسالة ماجستير في تنظيم الموارد البشرية، قسم علوم التسير جامعة بتنة.

50. نيفين بنت حامد بن سالم الصاعدي (1424هـ)، المسؤولية الاجتماعية لمدارس التعليم الأهلي بمدينة مكة المكرمة كمايدركها ملاك وإداريو المدارس الأهلية وأولياء الأمور، أطروحة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

51. ميسون محمد عبد القادر(2009)، التفكير الأخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية، رسالة ماجستير، كلية التربية وعلم النفس، الجامعة الإسلامية غزة.

52. سيف الدين بومناد (2018) ممارسة الموارد البشرية المسؤولة اجتماعيا، وعلاقتها بالألتزام التنظيمي دراسة حالة مؤسسة تصليح البواخر وحدة وهران (URNO)ERENAV أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم تخصص علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس والأرطوفونيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.

53.محمد فرج الله عبد الحليم(2000): تقييم سياسة تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد السوق، بلتطبيق على صناعة السكر في مصر، بحث مقدم للحصول على درجة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة حلوان مصر.

54. زازل صورية (2013): دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري للمورد البشري بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة، عمر البرناوي ببسكرة، فرع تسير المنظمات، تخصص تسير الموارد البشرية، جامعة ولاية بسكرة.

الملتقيات والندوات العلمية

55. بوغازي فريدة، بلحاج حبيبة، مزياني نور الدين(2018)، المسؤولية الاجتماعية كمبدأ من مبدئ الحوكمة الإسلامية في المؤسسات المصرفية الإسلامية، دراسة حالة البنك الإسلامي البركة، سكيكدة المؤتمر العلمي الدولي: دور المصارف الإسلامية في التنمية، أفريل

56.عماد السحبني صالح (2009)، المسؤولية الاجتماعية ودورها في مشاركة القطاع الخاص في التنمية، حالة تطبيقية على المملكة العربية السعودية، المؤتمر الدولي حول القطاع الخاص في التنمية تقييم وإستشراف، 23. 25 مارس.بيروت، لبنان

57.حسن مصري كاظم (1998)، المرأة المديرة في جمهورية مصر العربية، المؤتمر السنوي الأول للمديرة العربية والتنمية المتواصلة الإسكندرية، مصر.

58.مصير طلال، نجم العزاوي(2011)، أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، جامعة سعد دحلب البليدة الجزائر 58 نافلة قدور،

59. محمد فلاق (2011)، أثرالتمكين الإداري على إبداع الموظفين، دراسة حالة مجموعة الإتصالات الأردنية (Orange)، الملتقى الدولي حول: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، جامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر.

60.هراس عادل(1998).نموذج لتعزيز دور المرأة في إدارة منظمات عصر التكنولوجيا والمعلومات، المؤتمر السنوي الأول: المديرة العربية والتنمية المتواصلة الإسكندرية، مارس

الكتب والمقالات باللغة الأجنبية والمواقع الإلكترونية

-61-Holmos S .(1985) .Corporate social performance and present areas . management journal (A.M.J.20 university uk

62-David crowther.Guler aras (2008) coroporat social responsibility de 63Montfor t

64-Boltanski lus.thévont laurent(1991).de la justification les économies de la grandeur.

65-www.okaza.com

66-www.csr-qatar.org

67-Devloping Innovation capaitity in .(2001) .Benin Lawson. Danny samson Inter national journal of innovation .organizations adynamiq capabilities approach ..(3) 5 management.Melbourne

GMoezlzen yedder &férid zaddem (2009)la responsabilité socile de l entrepris(RES). Voie de conciliation ou terrain d affrontement ents؟ Revue multidisciplinairesur lémploi. Lesyndiealisme et le travail.(REMEST).vol4 n01alimand.paris.

68-www.nandse/fd development.blog pot.com.

الملاحق

ملاحق الدراسة:

1 إستمارة الإستبيان



قسم: الاجتماع

تخصص علم: علم الاجتماع التنظيم والعمل.

♥تحية طيبة إلى كل عاملات الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة ♥

ترغب الباحثة من خلال هذا الإستبيان المرفق بجميع البيانات اللازمة حول الدراسة الموسومة بـ: "**المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية وتعزيز القدرات الإبداعية لدى المرأة العاملة.**"عبارة عن دراسة ميدانية والتي تعدها الباحثة كجزء من متطلبات نيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علم الاجتماع التنظيم والعمل.

في الحصول على إجاباتكن للوقوف الميداني على مدى تحقق الفرضيات الواردة في الدراسة.

مع العلم أن المعلومات الواردة من طرفكن لاتستخدم إلا لغرض البحث العلمي، تقبلن منا خالص التقدير والشكر والإمتنان على حسن تعاونكن.

الطالبة	المشرف المساعد	المشرف الرئيسي
ط.د. ربوش العارفة	د. فاطمة الزهراء مكلاتي	أ. د بلقاسم مزيوة

السنة الجامعية
2025/2026

أولا: البيانات الشخصية التعريفية بلمبحوث

ضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة

01 . السن:

[22 . 35 سنة] ☐ [35 . 44 سنة] ☐ [45 سنة . فأكثر] ☐

02 . المستوى التعليمي:

إبتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

03: طبيعة الشهادة المتحصل عليها:

. شهادة بكالوريا ☐ شهادة جامعية ☐ تقني سامي ☐

. شهادات أخرى ☐

04 . الحالة العائلية:

عزبء ☐ متزوجة ☐

مطلقة ☐ أرملة ☐

05. أقدمية العمل

أقل من خمس سنوات ☐ [05 . 10 سنوات] ☐

[10 . 15 سنة] ☐ [15 سنة . فمافوق] ☐

06. الفئة المهنية

إطار ☐ عون مهارة ☐ عون تنفيذ ☐

المحور الثاني: ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤوليتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بعملية التدريب يعزز قدرة المرأة العاملة بها على الإحساس بمشكلات العمل.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
7	تتوافق أهداف العمليات التدريبية التي أتلقاها مع بعض أهداف المؤسسة مقر العمل.					
8	من بين أهداف عمليات التدريب التي اتلقاها في المؤسسة هو التعرف على مشكلات العمل.					
9	تسعى المؤسسة إلى معرفة الإحتياجات التدريبية فيما يتعلق بالأنشطة المسندة إلي في العمل.					
10	من بين ما يأخذ بلحسبن في تصميم البرامج التدريبية بالمؤسسة مشكلات العمل المتوقع حدوثها.					
11	طبيعة التدريب الذي أتلقاه في المؤسسة وخصوصياته ينمي قدرتي على التنبؤ بمشكلات العمل.					
12	التربصات التدريبية داخل وخارج الوطن تمكنك من					

	مقارنة أخطاء العمل قبل وبعد التدريب.					
13	مضامين البرامج التدريبية تجعلني أكثر إلمام بجوانب عملي.					
14	رزنامة البرامج التدريبية المتبع من قبل المؤسسةكاف لتدارك أخطائك في العمل.					
15	جودة التدريب تزيد من ابتكارك لبدائل الأخطاء التي تصادفك في العمل.					
16	التفاعل مع المدربين في المؤسسة يعزز من قدرتك على التحكم في مسببت مشكلاتك في العمل.					
17	تنفيذ الحصيلة التدريبية يزيد من إستفزاز الأفكار لدي.					
18	تقيم الحصيلة التدريبية يجعلك تبتكرين حلول لمشكلات عملك.					

المحور الثالث: ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤوليتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بأنظمة الحوافز يزيد من فرص قبول المرأة العاملة بها للمخاطرة.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	.الأجر الذي تتلقينه في المؤسسة يتوافق مع المهام المسندة إليك في عملك.					
2	الأجر الذي تتلقينه في المؤسسة يلبي حاجياتك الاجتماعية.					
3	تعتبر قيمة الأجر الذي تتلقينه في المؤسسة عامل محفز لقبولك تحديات العمل بها.					
4	المنح التي تقدمها المؤسسة لك من بين المحفزات التي تجعلك أكثر إستعداد للتكيف مع الأحداث المفاجئة في عملك.					
5	مكافئتك معنويا في المؤسسة تعزز تقبلك للنتائج الغير متوقعة للعمل.					
6	تتقيد المؤسسة بنظام الترقيات تجاهك.					
7	الترقية المهنية الوظيفية عامل هام لتلائم أنشطتك مع التحديات الجديدة لعملك.					
8	مشاركتك في اتخاذ القرارات بالمؤسسة يجعلك أكثر تكيفا مع الظروف الإستثنائية في عملك.					
9	العدالة في توزيع الحوافز في المؤسسة تنمي روح الإبداع والمجازفة بفكار جديدة لديك في عملك .					
10	تقدير المؤسسة في كفائتك للأنشطة المسندة إليك في عملك تدفعك للتخطيط الإستبقاقي لأدائها.					
11	توافق الحوافز المقدمة مع توقعاتك يشجعك على					

	اتخاذ قرارت جريئة بشأن أدائك للأنشطة في عملك.					
12	إستدامة نظام الحوافز يزيد من رغبتك في الإنفتاح على تجارب جديدة تتعلق بعملك.					

امحور الرابع: ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بالخدمات الاجتماعية يزيد من مرونة المرأة العاملة بها في أداء الأنشطة المسندة لها.

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
31	تلتزم المؤسسة بالخدمات الاجتماعية تجاه المرأة العاملة.					
32	تقدم المؤسسة الخدمات الاجتماعية للمرأة العاملة دون عوائق.					
33	توفير المؤسسة لوسائل النقل إلى مقر عملك يشجعك على الالتزام بأداء أنشطتك في العمل.					
34	إهتمام المؤسسة بالخدمات المتعلقة بلجوانب الدينية تجعلك أكثر تقبل ومرونة مع قواعد عملك.					
35	حرص المؤسسة على إحياء المناسبت الوطنية يشجعك على الجاهزية في الإبداع والابتكارفي مجال عملك.					

36	تقوم المؤسسة بتنظيم أنشطة ترفهية للمرأة العاملة بها.					
37	تنظيم الأنشطة الترفيهية بالمؤسسة يساعدك في التخفيف من ضغوط العمل.					
38	الرعاية الصحية المقدمة من طرف المؤسسة تحسن من جودة أدائك في العمل.					
39	نظام التعويضات الذي تقدمه المؤسسة لك يعزز تأقلمك مع المهام الجديدة.					
40	التأمينات المقدمة من طرف المؤسسة تحفزك على تجاوز الأزمات المفاجئة بشأن أداء الأنشطة المسندة إليك في عملك.					
41	الإمتيازات التي تحظى بها في االمؤسسة تزيد من تقبلك للإنتقادات المقدمة لك بشأن أداء الأنشطة الموكلة إليك في عملك.					
42	الحملات التحسيسية التي تنظمها المؤسسة حول السلامة المهنية تحفزك على التكيف مع الظروف الإستثنائية التي تصادفك في عملك.					

نلتمس منكن الصدق والمصداقية وشكرا على تعاونكن

2. قائمة المحكمين للإستبيان الدراسة

المحكم (الخبير)	التخصص	جامعة الإنتماء
أ.د: إسماعيل ميهوبي	علم الاجتماع التربوي	جامعة محمد البشير الإبراهيمي . ب . ب عريريج.
أ.د:عدمان رقية	علم الاجتماع التنظيم والعمل	جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2
أ.د: لويزة سعيدي	علم الاجتماع المعرفي	جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف
أ.د:مداني مداني	جريمة وانحراف	جامعة عبد الحميد بن بديس مستغانم
أ.د:مراد سالي	جريمة وانحراف	جامعة الجلالي بونعامة خميس مليانة، عين الدفلى.
أ.د: خضرة براك	علم الاجتماع	جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي . تبسة .
د: أحمد موسى بدوي	علم الاجتماع	مركز العلوم الإنسانية والاجتماعية دولة . مصر .
د:سمير صغير	علم الاجتماع التنظيم والعمل	جامعة أكلي محند أولحاج . بويرة.
د: حورية بقدوري	علم الاجتماع التنظيم والعمل	جامعة عبد الحميد بن بديس مستغانم.

3 . شبكة الملاحظات البسيطة والعفوية المتعلقة بمتغير المسؤولية الاجتماعية

الأفراد	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
الملاحظات	م	غ	م	غ.	م	غ	م	غ	م	غ	م	غ	م	غ	م	غ	م	غ	م	غ
إعلانات تتضمن دورات تدريبية في تونس	/		/		/			/		/			/		/		/		/	
إعلانات بخصوص تنظيم دورات تدريبية عن بعد في المراكز التدريبية المجاورة	/		/		/		/			/	/		/		/	/		/	/	
مناقشة نقائص المهارات مع مسؤول الدورة	/		/		/		/		/		/		/		/		/		/	
تمرن العاملات على ماتم تلقيه في الدورات التدريبية السابقة		/		/	/		/		/		/		/		/		/		/	
إعلانات بخصوص الأنشطة الترفيهية لأسر العمال		/		/		/		/		/		/		/		/		/		
توزيع بطاقات تحسيسية بخصوص خطورة الغاز الكهرباء		/		/		/			/			/		/			/			/
إعلانات إفتراضية	/		/		/		/		/		/		/					/		

بخصوص إحياء المناسبت الدينة ورحلات الحج والعمرة																		
رضا العاملات على الأجرة التي تتلقاها		/		/		/		/		/		/		/		/		
كشوفات إمضاء إتفاقية تطبيب مع المؤسسات الصحية المجاورة	/		/		/		/		/		/		/		/		/	
وجود وسائل نقل بشعار سونلغاز أمام المؤسسة	/		/		/		/		/		/		/		/		/	
مرونة العاملات مع مستجدات العمل	/		/		/		/		/		/		/		/		/	

تاريخ الملاحظة	27 جوان 2023	30 جوان 2023	2 جويلية 2023	7 جويلية 2023	10 جويلية 2023	15 جويلية 2023
زمن الملاحظة	الفترة الصبحية 12:00 زوالا	الفترة الصبحية 12:00زوالا	/	/	/	/
مكان الملاحظة	الوكالة التجارية أولاد رشاش	مكتب الإتصال الوكالة ت خنشلة	قسم الإستغلال وكالة ت خنشلة	مصلحة الشؤون العامة	قسم المالية والمحاسبة	محيط المؤسسة خارج مكاتب العمل.

4. شبكة الملاحظات العفوية البسيطة المتعلقة بمتغير القدرات الإبداعية

الأفراد	1		2			3		4		5		6		7		8		9		10	
الملاحظات	م	غ	م	غ.	م	غ	م	م	غ	م	غ	م	غ	م	غ	م	غ	م	غ	م	غ
تعاون العاملات في حالة حدوث مشكل عمل	/		/		/		/		/		/			/		/		/		/	
نقاش مرتبط بمشكلة عمل طويل المدى	/		/		/		/	/			/	/		/		/	/		/	/	
تقبل مستجدات العمل	/		/		/		/	/		/		/		/		/		/		/	
مخاطرة العاملات الإطارات بتطبيق مستجدات رقمية		/	/		/		/	/		/		/		/		/		/		/	
تأييد العاملات بلمجازفة بفكارهن		/	/			/			/		/		/		/		/		/		/
مرونة العاملات مع صعوبة الأداء		/	/			/				/				/				/		/	
تأقلم فئة المهارة مع قوانين جديدة	/		/		/		/	/		/		/		/					/		
تتوقع العاملات زيادة الجهد والمهام		/	/			/			/		/			/							
تشاور العاملات بخصوص الأخطاء	/		/		/		/	/		/		/		/		/		/		/	

المرتكبة في العمل																					
حث المشرف على إلمام العاملات بوظائفهن	/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/
رغبة العاملات في تجريب كل ماهو جديد	/		/		/		/		/		/		/		/		/		/		/

تاريخ الملاحظة	18جويلية 2023	20جويلية 2023	21جويلية 2023	22جويلية 2023	23جويلية 2023	25جويلية 2023
زمن الملاحظة	الفترة الصبحية ــ 12:00 زوالا	الفترة الصبحية ــ12:00زوالا	/	/	/	/
مكان الملاحظة	قسم الموارد البشرية	قسم تسير نظام المعلومات	قسم الإستغلال وكالة ت خنشلة	مصلحة الشؤون القانونية	قسم المالية والمحاسبة	محيط المؤسسة خارج مكاتب العمل.

م: موجود / غ: غير موجود

يتم تكرارا التأكد من الملاحظات أحيانا في حالة السهو أو وقوع خطأ في الملاحظة، لضمان صدق بياناتها.

5. إذن الدخول إلى الشركة ميدان الدراسة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
Faculty of humanities and social sciences

الرقم:17/ن.ع.إ.ع إج/جويلية 2023

إلى السيد مدير: الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباءوالغازلولاية"خنشلة"

طلب الموافقة على إذن إجراء تربص ميداني.

بعد واجب التحية والإحترام.

لغرض إستكمال أطروحة الدكتوراه الموسومة بعنوان:**المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة الإقتصادية وتعزيز القدرات الإبداعية لدى المرأة العاملة**، لطالبة الدكتوراه: ربوش العارفة، قسم علم إجتماع التنظيم والعمل.كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية لجامعة الشهيد العربي التبسي (تبسة)الجزائر.

يرجى منكم السماح لها بإجراء الدراسة الميدانية على مستوى (الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز)، وذلك في مدة 45 يوما، في إطار مايسمح به القانون.

وفي الأخير تقبلو منا فائق الإحترام والتقدير.

عميد كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
أ.د- بويكر حفظ الله

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة تبسة

جامعة الشهيد العربي التبسي في 2023/07/12

مدير التوزيع

AI CAMERA
Shot on realme C11 2021

ملاحظة: يتم تجديد إذن الدخول بعد كل سنة دكتورالية إستطلاعية، أو في حالة إستبدال مدير الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز، لذلك فالتجديد الأخير لإذن الدخول تم الإحتفاظ به من قبل إدارة المؤسسة، بعد ختمه.

6. الهيكل التنظيمي للشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة



7. الهيكل التنظيمي لفروع الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة



المصدر: معلومات مقدمة من طرف مديرية سونلغاز خنشلة من قسم المالية والمحاسبة

8. البرنامج الإحصائي SPSS لحساب الإتساق الداخلي والظاهرة لمحاور الدراسة

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		الخدمات_الإجتماعية_والأنشطة	تلتزم المؤسسة بالخدمات الإجتماعية تجاه المرأة العاملة.	تقدم المؤسسة الخدمات الإجتماعية للمرأة العاملة دون عوائق.	توفير المؤسسة لوسائل النقل إلى مقر عملك يشجعك على الإلتزام بأداء أنشطتك في العمل.	إهتمام المؤسسة بالخدمات المتعلقة بالجوانب الدينية تجعلك أكثر تقبل ومرونة مع قواعد عملك.	حرص المؤسسة على إحياء المناسبات الوطنية يشجعك على الجاهزية في الإبداع والإبتكار في مجال عملك.	تقوم المؤسسة بتنظيم أنشطة ترفيهية للمرأة العاملة بها.
1								
الخدمات_الإجتماعية_والأنشطة	Corrélation de Pearson	1	,460	,712**	-,152	-,203	,537*	,475
	Sig. (bilatérale)		,085	,003	,589	,469	,039	,073
	N	15	15	15	15	15	15	15

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).
c. Calcul impossible, car au moins une des variables est une constante.

Corrélations

		التدريب_الإجتماعي_بالمشكلات	الحوافز_المخاطرة	الخدمات_الإجتماعية_والأنشطة	المسؤولية_الإجتماعية
التدريب_الإجتماعي_بالمشكلات	Corrélation de Pearson	1	-,404	,371	,452
	Sig. (bilatérale)		,135	,174	,090
	N	15	15	15	15
الحوافز_المخاطرة	Corrélation de Pearson	-,404	1	-,006	,464
	Sig. (bilatérale)	,135		,984	,082
	N	15	15	15	15
الخدمات_الإجتماعية_والأنشطة	Corrélation de Pearson	,371	-,006	1	,753**
	Sig. (bilatérale)	,174	,984		,001
	N	15	15	15	15
المسؤولية_الإجتماعية	Corrélation de Pearson	,452	,464	,753**	1
	Sig. (bilatérale)	,090	,082	,001	
	N	15	15	15	15

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,943	12

Corrélations

		التدريب_الاجراءات_بالمشكلات	تتوافق أهداف العمليات التدريبية التي تلقاها مع بعض أهداف المؤسسة مقر العمل.	من بين أهداف عمليات التدريب التي تلقاها في المؤسسة هو التعرف على مشكلات العمل	تسعى المؤسسة إلى معرفة الإحتياجات التدريبية فيما يتعلق بالأنشطة المسندة إلي في العمل.	من بين ما يأخذ بالحسبان في تصميم البرامج التدريبية بالمؤسسة مشكلات العمل المتوقع حدوثها	طبيعة التدريب الذي تلقاه في المؤسسة وخصوصياته ينمي قدرتي على التنبؤ بمشكلات العمل.	التربصات التدريبية داخل وخارج الوطن تمكنك من مقارنة أخطاء العمل قبل وبعد التدريب.
التدريب_الاجراءات_بالمشكلات	Corrélation de Pearson	1	,571*	,481	-,042	,208	-,207	-,153
	Sig. (bilatérale)		,026	,069	,883	,456	,460	,587
	N	15	15	15	15	15	15	15

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

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

b. Calcul impossible, car au moins une des variables est une constante.

Corrélations

		الحوافز_المخاطرة	الأجر الذي تتلقينه في المؤسسة يتوافق مع المهام المسندة إليك في عملك.	الأجر الذي تتلقينه في المؤسسة يلبي حاجياتك الإجتماعية.	تعتبر قيمة الأجر الذي تتلقينه في المؤسسة عامل محفز لقبولك تحديات العمل بها.	المنح التي تقدمها المؤسسة لك من بين المحفزات التي تجعلك أكثر إستعداد للتكيف مع الأحداث المفاجئة في عملك.	مكافئتك معنويا في المؤسسة تعزز تقبلك للنتائج الغير متوقعة للعمل.	تتفيد المؤسسة بنظام الترقيات تجاهك.
الحوافز_المخاطرة	Corrélation de Pearson	1	,318	,551*	,315	,590*	,409	,181
	Sig. (bilatérale)		,248	,033	,252	,021	,130	,518
	N	15	15	15	15	15	15	15

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

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

Corrélations

		الخدمات_الإجتماعية_والأنشطة	تلتزم المؤسسة بالخدمات الإجتماعية تجاه المرأة العاملة.	تقدم المؤسسة الخدمات الإجتماعية للمرأة العاملة دون عوائق.	توفير المؤسسة لوسائل النقل إلى مقر عملك يشجعك على الإلتزام بأداء أنشطتك في العمل.	إهتمام المؤسسة بالخدمات المتعلقة بالجوانب الدينية تجعلك أكثر تقبل ومرونة مع قواعد عملك.	حرص المؤسسة على إحياء المناسبات الوطنية يشجعك على الجاهزية في الإبداع والإبتكار في مجال عملك.	تقوم المؤسسة بتنظيم أنشطة ترفيهية للمرأة العاملة بها.
الخدمات_الإجتماعية_والأنشطة	Corrélation de Pearson	1	,460	,712**	-,152	-,203	,537*	,475
	Sig. (bilatérale)		,085	,003	,589	,469	,039	,073

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,943	12

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,939	12

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,952	12

الملخص

ملخص

المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية وتعزيز القدرات الإبداعية لدى المرأة العاملة
دراسة ميدانية: بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة.

طالبة الدكتوراه	المشرف المساعد	المشرف الرئيسي
العارفة ربوش	د. فاطمة الزهراء مكلاتي	أ.د بلقاسم مزيوة

ملخص:

تعد الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة، والتي مثلت ميدان للدراسة الراهنة، من أهم المؤسسات الاقتصادية العمومية في شرق الجزائر، والتي عنيت بلبحث والدراسة من قبل العديد من الباحثين الأكاديمين في مختلف الحقول والتخصصات، شأنهم شأن بحثنا في حيثيات ومجريات متغيرات الدراسة الراهنة: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية وتعزيز القدرات الإبداعية لدى المرأة العاملة، من خلال البحث في أبعاد ومؤشرات المسؤولية الاجتماعية وكيفية تعزيزها لأبعاد ومؤشرات القدرات الإبداعية لدى عينة المرأة العاملة بالمؤسسة المذكورة، وبما أن المؤسسة ذات دينامكية مستمرة في مواكبة مستجدات المسؤولية الاجتماعية والإبداع التنظيمي، خاصة تزويد بيئتها (الولاية والبلديات والدوائر المجاورة لها عبر الوكالات المتفرعة من الشركة المذكورة سابقا)، بالخدمات الكهربئية والغازية اللازمة، لبيئتها، إذ ركزت الدراسة الحالية على أصحاب المصلحة التي تتعامل بطريقة مبشرة مع المؤسسة ألا وهو المورد البشري النسوي للمؤسسة (المرأة العاملة).

ملخص

وعليه تم إجراء هذه الدراسة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية خنشلة؛ لمعرفة كيفية تعزيز المسؤولية الاجتماعية للقدرات الإبداعية لدى المرأة العاملة بها:

مادفعنا لوضع ثلاث فرضيات بحثية جاءت كالآتي:

- ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بعملية التدريب يعزز قدرة المرأة العاملة بها على الإحساس بمشكلات العمل.
- ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بأنظمة الحوافز يزيد من فرص قبول المرأة العاملة بها للمخاطرة.
- ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بالخدمات الاجتماعية يزيد من مرونة المرأة العاملة بها في أداء الأنشطة المسندة لها.

وفي سبيل تحقيق الأهداف التي إنطلقت منها الدراسة الراهنة، والاختبار الميداني لصحة فرضياتها، تم عرض التأصيل النظري لجميع المتغيرات الواردة في عنوان الدراسة، والإلمام بمختلف المراجع الجزائرية، العربية، والأجنبية، مع إعتماد إجراءات منهجية تتناسب وطبيعة البحث الحالي، كالإعتماد على المنهج الوصفي، مع الحصر الشامل لمجتمع البحث (المرأة العاملة) متضمن 75 مفردة، والإستعانة بالأستبيان ذو المقياس الخماسي ليكرت، مدعما بلملاحظات العفوية والمقابالأت الإستطلاعية والسجلات الأرشيفية للتعريف بالأطر الزماكانية للمؤسسة ميدان الدراسة.

بعد التحليل الكمي الذي تم فيه توظيف اساليب إحصائية تتماشى وطبيعة إستبيان الدراسة والكيفي الذي تمثل في التعليق على مختلف الجداول الواردة في بيانات الدراسة المتحصل عليها ميدانيا، وتفسير نتائجها

ملخص

تم التوصل إلى نتيجة عامة مفادها: ممارسة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بولاية خنشلة لمسؤوليتها الاجتماعية يعزز القدرات الإبداعية لدى المرأة العاملة بها، من خلال:

- ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بعملية التدريب يعزز قدرة المرأة العاملة بها على الإحساس بمشكلات العمل.
- ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بأنظمة الحوافز يزيد من فرص قبول المرأة العاملة بها للمخاطرة.
- ممارسة الشركة ميدان الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية من خلال الاهتمام بالخدمات الاجتماعية يزيد من مرونة المرأة العاملة بها في أداء الأنشطة المسندة لها.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية، المؤسسة الاقتصادية، القدرات الإبداعية، المرأة العاملة.

Study sammury

The social responsibility of the economic establishment and the promotion of the creative capabilities of working wome.

Afield study of the Algerian company for the distribution of electricity and gas for the state of khenchela

PhD	Assistant supervisor	the main supervisor
Laarfa rebrbouch	Dr Meklati fatma zohra	Dr belgacem mezioua

Study Summary

The social participation of active women and its impacts represent a major indication that has made the field of active women one of the most important public social institutions with a significant effect. This field has been widely addressed and analyzed by many academic researchers across various disciplines, especially as it has contributed to initiating a social dynamic towards modernization and conscious engagement.

The social dynamics of active women and their positive societal involvement are clearly demonstrated through their ability to foster renewal, serving as an exemplary model in identity, leadership, and qualitative roles, often through participatory agencies stemming from the same formative institution. Active women have also played a key role in social services and humanitarian support, becoming a pivotal and intelligent force in both active and inactive social institutions.

This study was therefore conducted in the National Electricity and Gas Company in a specific province to explore ways of enhancing the positive social behavior of active women, based on the following findings:

Study sammury

Women's engagement in social dynamics through addressing community issues reinforces the strength of active women, given their sensitivity to people’s problems.

Women's involvement in public affairs enhances the acceptance of active women in society.

Women's participation in social dynamics through addressing social challenges reflects the flexibility and multidimensional capabilities of active women.

The Active Woman and Her Sensitivity to Social Issues

A woman's engagement in social dynamics through involvement in public affairs enhances the chances of societal acceptance of the active woman.

A woman's role in addressing social challenges highlights her strength as an active participant, given her multidimensional competencies.

In order to achieve the goals set by the current study and to practically approach its central subject, a methodological path appropriate to the nature of the study’s title was adopted.

In order to achieve the objectives on which the present study is based and to conduct a field test of its hypotheses, a theoretical foundation was presented for all the variables mentioned in the study’s title. This included a review of various Algerian, Arab, and foreign references. Methodological procedures appropriate to the nature of the current research were adopted, such as relying on the descriptive method and conducting a comprehensive survey of the research population (working women), which included 75 individuals. A questionnaire using the five-point Likert scale was employed, supported by spontaneous observations,

exploratory interviews, and archival records to define the spatiotemporal framework of the institution that formed the study field.

After a comprehensive intervention in which social demand was used as a functional mechanism to understand women, and the thinking that translated into analysis via the cognitive framework of the collected data on women—analyzed and represented artistically to its fullest—the role of women at the national level in terms of their effectiveness and their excellence within social dynamics clearly reflects the coherence of the active woman's actions through:

-A woman's involvement in social dynamics by addressing societal problems enhances her strength as an active figure through her sensitivity to people's issues.

-A woman's engagement in public affairs enhances the acceptance of the active woman in society.

- A woman's engagement with social challenges reflects her flexibility and multidimensional competencies.

Keywords: Social dynamics, community participation, competencies, active woman, social sensitivity.