



مجلة دراسات محاسبية ومالية ايجاد العاشر – العدد 30 الفصل الأول - 2015 فاعلية المنظمات الحكومية في تحقيق الوصايا العشرة للمسؤولية الاجتماعية

Efficient of Government Organizations to attain the Ten Recommendations of Social Responsibility

سلمان صدام جاسم
باحث – وزارة النقل

المستخلص

سعى الباحث في هذا البحث الى تحديد وقياس علاقة وأثر فاعلية المنظمات الحكومية ممثل لمتطلبات وزارة النقل العراقية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية ممثلة بالوصايا العشرة للأمم المتحدة. وقد أظهرت النتائج توفر الإدراك لدى مديري المنظمات نحو المسؤولية الاجتماعية مع اختلاف قدراتهم وميلهم نحو مفردات الوصايا العشرة الممثلة لذلك. وأظهر البحث وجود علاقة بين فاعلية تلك المنظمات وابعاد الوصايا العشرة للمسؤولية الاجتماعية مع وجود أثر معنوي لتلك الفاعلية على تحقيق الوصايا العشرة.

Abstract

In this study, the researcher aimed to define and measure the relevance and effect of the governmental organizations in complying with Iraqi Ministry of Transportation's requirements towards achieving the social responsibility, embodied in the ten commandments of the United Nations Findings displayed the availability of realization regarding organization managers towards social responsibility with their various capabilities and tendencies in relation with the representing entries of those Ten Commandments. The study showed the relation between the effectiveness of those organizations and dimensions of the ten commandments of social responsibility, with the existence of a significant effect for the said effectiveness on achieving those Ten Commandments. The study recommended the necessity of paying more interest to the social responsibility of those organizations, and setting up an obvious strategy to achieve this.

المقدمة

اصبحت المسؤولية الاجتماعية منهج شامل وخارطة طريق واضحة لتقدم ورقي الدول , وضمن تطورها فقد تحولت المسؤولية الاجتماعية من فعل الخير والصدقة بمنظور منظمات الأعمال , الى كونها التزام طوعي واخلاقي لتلك المنظمات ولهذا سميت " مواطنة المنظمات " وهذه المواطنة وصلت الى حد تحديد المسؤولية الاجتماعية بكونها صناعة اجتماعية فاعلية , لذلك اصبحت المسؤولية الاخلاقية كحالة المنهج الاكثر حداثة في سلوك منظمات الأعمال خصوصاً الحكومية منها بعلاقتها مع الأفراد العاملين فيها والمجتمع الذي تعمل فيه مما يعني أن غالبية منظمات الأعمال الحكومية قد رسخت لنفسها درجة من الفاعلية من خلالها تستطيع أن تدرك فيها أو أن تحقق مجموعة الافعال الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية كما أقرها مكتب الاتفاق العالمي للامم المتحدة في تشرين الثاني - اكتوبر عام 2000 والتي سميت بالوصايا العشرة يقسم البحث الى ثلاث مباحث يتناول الأول منه منهجية البحث

وبعض الدراسات السابقة , في حين يعرض المبحث الثاني المضمون العام للمسؤولية الاجتماعية وفاعلية المنظمة , وفي المبحث الثالث يستعرض الباحث تحليل البيانات واثبات الفرضيات .

1- منهجية البحث

1-1- مشكلة البحث

تتجسد مشكلة البحث من الاهتمام العالمي بالمسؤولية الاجتماعية وتحولها من فعل الخير والصدقة الى كونها التزام طوعي إجتماعي واخلاقي لعموم منظمات الأعمال وخاصة الحكومية منها , وفق ما حصل من تغير منهجي في سلوك تلك المنظمات عن طريق الاهتمام الكبير في المجال الاجتماعي والبيئي إضافة الى المجال الاقتصادي الذي تأسست بموجبه وعلى ضوء ذلك برزت مشكلة البحث لتظهر وتحدد وتقيم فاعلية المنظمات الحكومية في تحقيق الوصايا العشرة للامم المتحدة , والتي تجسد المسؤولية الاجتماعية لمجموعة المنظمات التي تتبع وزارة النقل العراقية , ضمن حدود المبادئ التي تضمن حقوق الانسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد .

1-2 - أهداف وأهمية البحث

- 1- عرض المفاهيم المحددة لمضمون فاعلية المنظمات والمسؤولية الاجتماعية والتعرف عليها بشكل مفصل من خلال الوصايا العشرة للميثاق العالمي للامم المتحدة .
- 2- قياس تأثير فاعلية المنظمات على تحقيق الوصايا العشرة للمسؤولية الاجتماعية .
- 3- تحديد الضوابط الأخلاقية المشتقة من قواعد الوصايا العشرة للمسؤولية الاجتماعية .
- 4- تبرز أهمية البحث من كونها محاولة علمية لتحديد علاقة وتأثير فاعلية المنظمات الحكومية لتحقيق المسؤولية الاجتماعية .
- 5- يكتسب البحث أهميته التطبيقية من كونه يعمق الرواية لتحديد دور وعلاقة وتأثير فاعلية المنظمات الحكومية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية .
- 6- التعريف بأهمية مواطنة المنظمات ' تلك المواطنة التي وصلت الى حد كونها صناعة فاعلة .
- 7- يستمد البحث أهميته من كونه يمثل تحليلاً لفاعلية منظمات الأعمال في وزارة النقل العراقية في تحقيق الوصايا العشرة للمسؤولية الاجتماعية ضمن البيئة العراقية .

1-3 - الفرضيات الرئيسية للبحث

H_{01} : الفرضية الرئيسية الأولى :

لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين فاعلية المنظمة الحكومية وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها ممثلة بوصايا (الأمن , العمل , البيئة , محاربة الفساد) .
وتتفرع عن هذه الفرضية عدد من الفرضيات الفرعية وهي :-
 $H_{01.1}$ الفرضية الفرعية الأولى : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين فاعلية المنظمة الحكومية وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها ممثلة بوصية الامن .

H_{01.2} الفرضية الفرعية الثانية : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين فاعلية المنظمة الحكومية وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها ممثلة بوصية العمل .

H_{01.3} الفرضية الفرعية الثالثة : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين فاعلية المنظمة الحكومية وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها ممثلة بوصية البيئة .

H_{01.4} الفرضية الفرعية الرابعة : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين فاعلية المنظمة الحكومية وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها ممثلة بوصية محاربة الفساد .

H₀₂ : الفرضية الرئيسية الثانية :

لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لفاعلية المنظمات الحكومية على تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها ممثلة بالوصايا (الأمن , العمل , البيئة , ومحاربة الفساد) .

وتتفرع عن هذه الفرضية عدد من الفرضيات الفرعية وهي :-

H_{02.1} الفرضية الفرعية الأولى : لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لفاعلية المنظمات الحكومية على تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها ممثلة بوصية الامن .

H_{02.2} الفرضية الفرعية الثانية : لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لفاعلية المنظمات الحكومية على تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها ممثلة بوصية العمل .

H_{02.3} الفرضية الفرعية الثالثة : لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لفاعلية المنظمات الحكومية على تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها ممثلة بوصية البيئة .

H_{02.4} الفرضية الفرعية الرابعة : لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لفاعلية المنظمات الحكومية على تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها ممثلة بوصية محاربة الفساد .

1 - 4 - مجتمع البحث

يعكس مجتمع البحث الحدود البيئية الملائمة لدراسة مشكلة البحث واختبار فرضياته وتحقيق الاهداف , وعلى ضوء ذلك فقد وجد الباحث أن أهم مجال لتطبيق البحث هو المنظمات التي تشكل وزارة النقل العراقية , وهي واحدة من أهم الوزارات الحكومية في العراق لها ثقلها الاقتصادي والاجتماعي والجغرافي والعديدي من ناحية عدد العاملين فيها .

1 - 5 - أدوات البحث

من أجل تحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته فقد أعتمد الباحث على عدد من الأدوات القادرة على تحقيق ذلك وهي :-

أ. تصميم استمارة استبيان شاملة وكاملة تعكس بشكل كامل مضمون البحث وعنوانه .

ب. التحليلات الاحصائية لاثبات العلاقة والتأثير بين فاعلية المنظمات الحكومية وتحقيق الوصايا العشرة للمسؤولية الاجتماعية .

ج. سيتم تطبيق البحث من خلال عرض الاستبانة على عينة طبقية هم المدراء العاملين في وزارة النقل العراقية .

د. المراجع والدوريات الرصينة التي تضم الموضوع بشكل معاصر .

1 - 6 - حدود البحث

أ.الحدود الزمانية للبحث : حددت بالمدة التي اجراها الباحث باعداد الاستبانة والدراسة التحليلية لمحتويات منظمات وزارة النقل العراقية .

ب.الحدود المكانية للبحث : طبق البحث على تشكيلات وزارة النقل العراقية الاجتماعية والاقتصادية .

1 - 7 - الدراسات السابقة

1. دراسة الزبيدي , 2013 , بعنوان (إدارة الشركات والمسؤولية الاجتماعية للشركات)

هدف البحث الى تحديد المسؤولية الاجتماعية للشركات ومضمون المسؤولية الاجتماعية وشكل الاهتمام العالمي نحو المسؤولية الاجتماعية ' وقد ركز البحث على المسؤولية الاجتماعية باعتبارها المنهج الأكثر حداثة في علاقة شركات الأعمال بالعاملين والمجتمع الذي يعمل فيه مستعرضه لها دورا في التنمية المستدامة لذلك المجتمع بعد أن كانت استعراضاً لفعل الخير فقط وتصرفا طوعيا لها.

وقد ركز البحث على تحليل متغيرات البرنامج للمسؤولية الاجتماعية وهي تنمية المجتمع وتنمية الفرد وتنمية البيئة وعرض البحث سمات المسؤولية الاجتماعية مع استعراض لمراحل تطور المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر المؤسسات .

2 - دراسة عنيزة وعلي , 2013 , بعنوان (تأثير الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية بالقوائم المالية في قرارات مستخدمي هذه القوائم / دراسة تطبيقية واستطلاعية)

هدفت الدراسة الى تسليط الضوء على مفهوم وأهمية محاسبة المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال , ومعالجة القصور في مخرجات النظام المحاسبي المحتمل بالقوائم المالية من خلال تضمين هذه القوائم بمعلومات عن المسؤولية الاجتماعية وبيان أثر الإفصاح عنها من مستخدمي القوائم المالية . وتوصلت الدراسة الى عدد من الاستنتاجات من أهمها أن منظمات الاعمال العراقية لا تقوم بإبراز ما قامت بإيفاء من مسؤوليتها الاجتماعية وأن الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية يؤثر في سلوك مستخدمي القوائم المالية حيث يؤثر في قراراتهم خصوصا حماية المستهلك للمنتج النهائي .

3 - دراسة عبد باقر , 2012 , بعنوان (المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الاساسية)

تتطلق الدراسة من تأكيد أن المسؤولية الاجتماعية لدى أفراد المجتمع بصورة عامة يعد أمراً في غاية الأهمية في تصرف العوامل التي تؤثر فيها والظروف التي ترفع من مستواها أو تخفضها عند الأفراد , ويؤكد البحث على أن بناء المسؤولية الاجتماعية في العراق يعد ركيزة اساسية في بناء المجتمع . وتوصلت الدراسة الى جملة من الاستنتاجات من أهمها أن مجموعة التدريسيين (كأفراد) لا يعانون من ضعف في المسؤولية الاجتماعية أتجاه جامعاتهم .

4 - راسة العنزي وآخرون , 2009 , بعنوان (فاعلية المنظمة في فلسفة ابرز منظري الفكر الإداري)

في هذا البحث تم تناول الاسهامات الفكرية لمنظري الفكر الإداري وعلم المنظمة , حول الفاعلية التنظيمية وتوضيح ابرز الافكار التي قدموها . ورغم أن البحث نظري في طبيعته , إلا انه توصل الى تأكيدات هامة , حيث وضح البحث أن ابرز المساهمين في تقديم مفهوم الفاعلية التنظيمية ومداخل دراستها هو العالم "بارنرد" كما أن العالم بيتر داركر يعد من أهم المساهمين في موضوع الفاعلية بعد بارنرد , بعد ذلك توالت الاسهامات الفكرية للموضوع وصولاً الى بناء مداخل فلسفية متكاملة لدراستها قدمت خلال فترة الثمانينات والتسعينات من القرن الماضي .

5 - دراسة (Dobers and Halme , 2009) بعنوان المسؤولية الاجتماعية للشركات في البلدان النامية .
تهدف هذه الدراسة الاجابة على عدة اسئلة تخص المسؤولية الاجتماعية للشركات في البلدان النامية , مع تقديم امثلة من بلدان امريكا الجنوبية وافريقيا , بضمنها الاصوات الافريقية المعترضة على المساعدات الخارجية , والتي تظهر مدى اختلاف المجتمعات في العديد من النواحي . اضافة لذلك فانها تعرض مختلف القدرات للمؤسسات ومدرائها في فهم وعنونة القضايا الملحة في سياقات ثقافية مختلفة .

2- الإطار النظري :المضمون العام للمسؤولية الاجتماعية وفاعلية المنظمة

2- 1 - المضمون العام للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات

المسؤولية الاجتماعية هي نظرية أخلاقية لأي كيان سواء كان فرداً أو منظمة اعمال , حيث يقع على عاتقه العمل لمصلحة المجتمع ككل وقد ظلت المسؤولية الاجتماعية غائبة الى وقت قريب عن واقعنا , ثم ما لبثت أن قفزت الى الواجهة بعد أن فطنت الشركات لأهميتها وادركت أنها ليست بمعزل عن المجتمع , فالعاملون بها هم جزء من المجتمع واي حراك تجاه المجتمع يصب حتماً في خدمة منسوبها ولا يتعارض مع توجهاتها الربحية ومشاريعها الاستثمارية كجانب اقتصادي مهم وقد جاءت هذه التوجهات بعد أن نادى العديد من المنظمات الدولية وعلى رأسها الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية وهيئة الأعمال العالمية للتنمية المستدامة ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لضمان استخدام موارد الشركات الخاصة المحلية والأجنبية بشكل مناسب وبطريقة تعود بالفائدة على المجتمعات دون الاقتصار على السعي وراء الربح من أجل تحقيق الأهداف التنموية خاصة في الدول الفقيرة والمنخفضة الدخل التي تشكو من فجوة تمويلية هامة (مولاة , 2013 , 5) وتشير الكثير من الأدبيات المتخصصة الى ان الحرية الاقتصادية التي نمت الاسواق تحمل في طياتها الكثير من المفاصد والمشاكل سواء , الجانب الاقتصادي او الاجتماعي وكذلك البيئي وأشارت بذلك الدراسات إلى ان ظهور المسؤولية الاجتماعية ما هي الا وسيلة لإعادة التوازن بين تلك الجوانب تعتبر المسؤولية الاجتماعية للشركات المنهج الاكثر حداثة في علاقة شركات الاعمال (منظمات) بالعاملين والمجتمع الذي نعمل فيه مستعرضه لها دورا في التنمية المستدامة لذلك المجتمع بعد ان كانت استعراضا لفعال الخير فقط في السابق وتصرفا طوعياً لها والمسؤولية الاجتماعية هي احدى القنوات التي تدعم المصلحة العامة وهذا سر قوتها كعنصر اساسي مطلوب لتثمين روابط العلاقات الانسانية ورغم ان المسؤولية الاجتماعية هي تكريم ذاتي يقوم على نمو الضمير الا انها في نموها نتاج اجتماعي يتم تعلمه واكتسابه (فخري - 2006) .لقد قام الباحث بدراسة والاطلاع على الادب المتخصص في المسؤولية الاجتماعية لغرض تحديد مفهومها شاملا وكاملا , بمعنى المسؤولية الاجتماعية حيث

وجد ان هناك اكثر من تحديد او تعريف لهذا المفهوم يختلف باختلاف الزمن الذي حدد فيه وايضا يختلف باختلاف من قام بتقديمه كفرد او منظمة أعمال .فالبنك الدولي لقطاع الأعمال ينظر إلى المسؤولية الاجتماعية على انها (التزام اصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة بالتنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وتشكيلاتهم والمجتمع المحلي ككل بتحسين مستوى المعيشة بأسلوب يخدم التجارة والتنمية في آن واحد وتعرفها منظمة التعاون الاقتصادية والتنمية من انها التزام المنظمة بالمساهمة في التنمية الاقتصادية مع الحفاظ على البيئة والعمل مع العمال وعمالئهم والمجتمع بهدف تحسين جودة الحياة لجميع هذه الاطراف . (الصيرفي , 2007 , 17)

وتنظر المفوضية الاوربية للمسؤولية الاجتماعية من أنها ((مفهوم تعمل من خلاله الشركات على إدماج الشواغل الاجتماعية والبيئية من عملياتها التجارية مع جهاتها المعنية على أساس طوعي)) وتحدد هيئة الأعمال العالمية للتنمية المستدامة المسؤولية الاجتماعية بالالتزام المستمر من قبل رجال الأعمال بالتصرف بشكل اخلاقي في التنمية الاقتصادية وتحسين نوعية وحياة القوى العاملة وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل (موله , 2013 , 8) , وينظر جونز إلى المسؤولية الاجتماعية من انها (المسؤولية الاخلاقية للشركة او المنظمة لمجموعة اصحاب المصالح التي تتأثر بشكل مباشر او غير مباشر بأعمال الشركة او المنظمة) . (JONES 2001 P153) ويحدد المجلس الاقتصادي والاجتماعي الهولندي المسؤولية الاجتماعية للشركات على انها تتضمن عنصرين :-

الأول : ما يكفي من التركيز من قبل الشركة على مساهمتها في رفاهية المجتمع في المدى الطويل , **الثاني :** وجود علاقة مع اصحاب المصالح بها والمجتمع بشكل عام

وقد شدد المجلس على ان مساهمة الشركة في رفاهية المجتمع لا يتكون فقط من خلال تحقيق القيمة الاقتصادية ولكن يشمل تحقيق القيمة في ثلاث مجالات وهي :-

البعد الاقتصادي اي خلق القيمة من خلال انتاج السلع والخدمات , والبعد الاجتماعي وهي تأثير أداء المنظمة على الافراد داخل وخارج المنظمة , والبعد البيئي والذي يتعلق بأثار أعمال وأنشطة الشركة على البيئة الطبيعية (الاسرج 2011 ص 2) . ويرى البكري أن المسؤولية الاجتماعية ما هي إلا مجموعة من القرارات والأفعال التي تتخذها المنظمة للوصول الى تحقيق الأهداف والقيم السائدة في المجتمع والتي تمثل في نهاية الأمر جزءاً من المنافع الاقتصادية المباشرة لإدارة المنظمة والساعية لتحقيقها كجزء من استراتيجياتها (البكري , 2001 , 27) .

ويرى الغالبي والعامري من ان المسؤولية الاجتماعية هي عقد بين المنظمة والمجتمع تلتزم بموجبه المنظمة بتحقيق الرضا للمجتمع وبذلك ينظر إليها على انها التزام من قبل المنظمة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه من خلال دورها في الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل والصحة والسكان وغيرها (الغالبي ، العامري 2008 ص 96) .

ويلاحظ من المفاهيم السابقة للمسؤولية الاجتماعية أنها اتفقت حول ثلاث مفاهيم أساسية متفقاً عليها كي نقول بأمكانية قيام منظمات الأعمال بمسؤوليتها الاجتماعية وهي : (الشريف , 2012 , الشبكة السعودية للمسؤولية الاجتماعية)

أولاً : أن الطابع العام للمسؤولية الاجتماعية للشركات هي طابع طوعي وهذا يعني عدم وجود إجبار قانوني على الشركات للقيام بهذا السلوك .

الثاني : هي العلاقة الوثيقة مع مفهوم التنمية المستدامة .

الثالث : أن قيام المنظمات بهذه المسؤولية الاجتماعية سيحقق لها الميزة التنافسية حيث تعتبر الميزة التنافسية المحور لنجاح تجربة المسؤولية الاجتماعية كأن تزيد من احتمال جذب العملاء الجدد أو تخفيض جوهري في التكاليف .

وفي ظل هذه المفاهيم الثلاثة وخاصة مفهوم العمل الطوعي والميزة التنافسية سعت معظم دول العالم على خلق ميزات تنافسية للمنظمات التي تحمل اعباء المسؤولية الاجتماعية .

من عرض التحديدات السابقة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية يستطيع الباحث أن يحدد حزمة من المشتركات من أهمها : (الزبيدي , 2013 , 10)

1- هي عائد والتزام أخلاقي أتجاه المجتمع .

2- هي استثمار تنموي لتحقيق التنمية المستدامة .

3- هي أتجاه يعود بالفائدة غير المباشرة على شركات الأعمال ذاتها .

4- هي تصرف أخلاقي نحو المجتمع .

2- 1- 1- اهتمام عالمي نحو المسؤولية الاجتماعية :-

تطورت منذ مطلع القرن العشرين فلسفات اقتصادية تزامنت مع الانفصال المتزايد بين الملكية والإدارة في الشركات الحديثة حيث ركزت كل منظمات الأعمال على تعظيم أرباحها بكافة الوسائل , ثم تغيرت الفلسفات الاقتصادية من التأكيد على الربحية الاقتصادية حتى وصلت الى كونها مؤسسة اجتماعية لها أغراضها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وغيرها , تتبنى دوراً أكبر اتجاه البيئة التي تعمل فيها , وقد شهد العالم اتجاهها متزايداً نحو تعميق منح المسؤولية الاجتماعية وخصوصاً بعد أن أعلنت الأمم المتحدة مشروع الوصايا العشرة والتي أصبحت بمثابة منهج عمل لكل دول العالم التي تضمن رضا المجتمع عنها بالإضافة إلى رضا المنظمة الدولية ان هذا الاهتمام وتطور بالمسؤولية الاجتماعية قد مر بثلاث مراحل مهمة تشكل تطور منهجيته هي :-

(الزبيدي , 2013 , ص 216)

أولاً :- مرحلة إدارة تعظيم الأرباح للفترة 1880 - 1920 وفي هذه المرحلة كانت المسؤولية الأساسية لمنظمات الأعمال هي تعظيم الأرباح والتوجه نحو المصلحة الذاتية للمنظمة.

ثانياً :- مرحلة إدارة الوصايا 1920 - 1960 وكانت جل اهتمام الشركة يدور حول تحقيق الربح الملائم الذي يحقق المصلحة الذاتية ومصالح الأطراف الأخرى مثل المساهمين والعاملين.

ثالثاً :- مرحلة إدارة نوعية الحياة 1960 - حتى الآن حيث تقوم المسؤولية الأساسية للمنظمات على ان الربح ضروري لكن الأفراد أكثر أهمية .

ان هذا التعاضم والاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية من قبل دول العالم انما يعود الى عدة اسباب من أهمها ما يلي :
(الزبيدي , 2013 , ص 7)

1- ان شركات الاعمال تسعى مضطرة لبذل جهد اكبر لحماية سمعتها .
2- تزايد المنظمات غير الحكومية التي تترافق اداء شركات الاعمال وتحديد مدى مساهمتها في تنمية المجتمع المحلي فيها .

3- اتساع الاعلام الذي سهل بتسجيل الاخبار المخرجة في اي مكان في العالم .
4- بروز القلق الكبير بشأن التغير المنهجي في العالم ولربما يكون هذا المحرك لنمو صناعة المسؤولية الاجتماعية للشركات .

وعلى مستوى الدول العربية ومنها العراق يعتقد الباحث ان مستوى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لم يصل بعد الى مستوى ما وصلت اليه في الدول المتقدمة سواء على مستوى سعي الدول تحقيق برامج المسؤولية الاجتماعية او من خلال دور القطاع الخاص الذي بدا يلعب دورا حيويا في اقتصادية الدول العربية , ولذلك يمكن القول ان عموم الشركات ومنظمات الاعمال العربية لا يفي مفهوم المسؤولية الاجتماعية بمعناها الشائع ولربما يعود ذلك الى جملة من الأسباب من أهمها (الاسرج , 2011 , ص 9)

1-عدم وجود ثقافة المسؤولية الاجتماعية لدى معظم الشركات حيث يجهل الغالبية العظمى من هذه الشركات مفهوم المسؤولية الاجتماعية .

2-أن معظم جهود هذه الشركات غير منظمة فالمسؤولية الاجتماعية لشركات الدولة والقطاع الخاص يجب أن تأخذ شكل تنظيمي مؤسسي له خطة وأهداف محددة .

3-غياب ثقافة العطاء للتنمية , حيث أن جهود الشركات تنحصر في أعمال خيرية تنموية مرتبطة بإطعام الفقراء او توفير ملابس او تقديم خدمات .

4-قلة الخبرة والمعرفة والقدرة العلمية على وضع المقاييس والمعايير لقياس المجهودات فهناك لازال خلط بين الأعمال الخيرية والمسؤولية الاجتماعية .

2-1-2 - أهمية المسؤولية الاجتماعية للدول :

رغم وجود تيارات ووجهات نظر مختلفة لأهمية المسؤولية الاجتماعية ودور منظمات الأعمال في السعي لتحقيقها , الا انه بشكل عام فأن هناك دوراً واضحاً واثقاً عاماً على الدور الذي يجب أن تلعبه منظمات الأعمال في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لذلك فأن للمسؤولية الاجتماعية أهمية كبيرة من وجهة نظر الدول وشركات الأعمال تسعى الى تحقيقها والاستفادة من مزاياها أهمها : (الزبيدي , 13-2 , ص 12)

1- تعزيز دور المؤسسة التنافسي .
2- الاستفادة من المسؤولية الاجتماعية يعزز مكانة الشركات لدى الحكومة .

- 3- تعزز المسؤولية الاجتماعية من بناء الثقة والولاء لمستقبل أفضل .
 - 4- أداة فعالة للعلاقات العامة في الشركات .
 - 5- تحسين صورة المنظمة في المجتمع وخاصة لدى العملاء والعمال .
 - 6- شأن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمة تحسين مناخ العمل , كما يؤدي الى بعث روح التعاون والترابط بين مختلف الاطراف .
 - 7- تمثل المسؤولية الاجتماعية تجاوباً فعالاً مع المتغيرات الحاصلة في حاجات المجتمع .
 - 8- من أهم انعكاسات فوائد المسؤولية الاجتماعية خارج المنظمات هو جعل عملية اتخاذ القرارات على أساس فهم لتطلعات المجتمع , تحسين ممارسة إدارة المخاطر وتعزيز سمعة المنظمة وزيادة ثقة المواطنين بالمنظمة
 - 9- تضمن للمجتمع الاستقرار الاجتماعي نتيجة لتوفر العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص وهو جوهر المسؤولية الاجتماعية للمنظمة .
 - 10- ازدياد الوعي بأهمية الاندماج التام بين المنظمات ومختلف الفئات ذات المصالح .
 - 11- الارتقاء بالتنمية انطلاقاً من زيادة التثقيف والوعي الاجتماعي على مستوى الافراد وهذا يساهم بالاستقرار السياسي والشعور بالعدالة الاجتماعية .
 - 12- وبالنسبة للدولة فانها تخفف من الاعباء التي تتحملها في سبيل أداء مهامها وخدماتها الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية الأخرى .
 - 13- يؤدي الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية الى تعظيم عوائد الدولة بسبب وعي المؤسسات بأهمية المساهمة العادلة والصحيحة من تحمل التكاليف الاجتماعية .
 - 14- المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة .
- أن تحقيق المزايا أعلاه وضمانها لا تأتي من فراغ وإنما هي جهود متكاملة للموارد البشرية في شركات الأعمال , ولضمان تحقيق ذلك لابد من توفر شروط وخصائص في الموارد البشرية التي تكون مسؤولة عن تحقيق المسؤولية الاجتماعية ومن هذه الخصائص :
- 1- أن تمتلك الوعي والإيمان بالمسؤولية الاجتماعية وبأهدافها المعلنة .
 - 2- أن تمتلك هذه الموارد البشرية روح العمل التطوعي لتحقيق المسؤولية الاجتماعية .
 - 3- أن تكون مدربة وتمتلك الخبرة في سعيها لتحقيق المسؤولية الاجتماعية .
 - 4- أن تمتلك الإدراك الكامل باحتياجات المجتمع والفرد والبيئة .
- ويشير الباحث الى أن أهمية المسؤولية الاجتماعية تأتي من المكاسب الكبيرة التي يمكن أن تجنيها المنظمات . ومن هذه المكاسب ما يلي : (البكري , 2001 , 52)
- 1- تعمل المسؤولية الاجتماعية على تحسين وتطوير صورة المنظمة أمام المجتمع .
 - 2- تمثل المسؤولية الاجتماعية الحالة الافضل للمستثمرين وذلك عن طريق رفع قيمة الاسهم في الامد الطويل , لما تحظى به منظمة الأعمال من ثقة لدى المجتمع وما تقوم به للحد من المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها مستقبلاً

3- القوانين والتشريعات التي تستوعب كل التفاصيل المرتبطة في المجتمع , ولكن بوجود المسؤولية في الأعمال فانها ستمثل قانوناً اجتماعياً .

2- 1- 3- الوصايا العشرة للأمم المتحدة بشأن المسؤولية الاجتماعية

أصبحت المسؤولية الاجتماعية منهج شامل وخارطة واضحة لتقدم ورقي الدول , فقد تحولت من فعل الخير والصدقة الى كونها التزام طوعي أخلاقي , ولهذا سميت " مواطنة المؤسسات " وهذه المواطنة وصلت الى حد تحديدها بكونها صناعة فاعلة , ولهذا أصبحت المسؤولية الاجتماعية المنهج الأكثر حداثة في علاقة المنظمات بالعاملين فيها والمجتمع الذي تعمل فيه , وقد أصبح هذا المنهج سلوكاً شائعاً بسبب التشجيع المستمر للأمم المتحدة للمسؤولية الاجتماعية وإعلان ضوابط أخلاقية بشأنها وترسيخ قواعد الوصايا العشرة التي التزمت الدول بها التزام أخلاقي , حيث يطلب الاتفاق العالمي للأمم المتحدة الى شركات الأعمال أن تشمل وتؤيد وتسن مجموعة من القيم الأساسية في مجالات حقوق الانسان والمعايير الخاصة بالعمل والبيئة ومكافحة الفساد وهذه الوصايا هي :- (مكتب الاتفاق العالمي للأمم المتحدة , تشرين الثاني / اكتوبر 2000)

❖ حقوق الانسان

- 1- دعم حماية حقوق الإنسان المعلنة دولياً واحترامها .
- 2- التأكيد على أن المؤسسات غير ضالعة في انتهاكات حقوق الإنسان .

❖ العمل

- 3- يتعين احترام تكوين الجمعيات والاعتراف الفعال بحقها في المفاوضة الاجتماعية .
- 4- القضاء على جميع أشكال السخرة والعمل الجبري .
- 5- يتعين عليها الالغاء الفعلي لعمل الاطفال .
- 6- يتعين عليها القضاء على التمييز في مجال التوظيف والمهن .

❖ البيئة

- 7- يتعين على المؤسسات اعتماد منهج احترازي إزاء التحديات البيئية .
- 8- يتعين عليها الاضطلاع بمبادرات لتوسيع نطاق المسؤولية عن البيئة .
- 9- يتعين عليها التشجيع على تطوير التكنولوجيا غير الضارة .

❖ مكافحة الفساد

- 10- يتعين على المؤسسات مكافحة الفساد بكل أشكاله بما في ذلك الابتزاز والرشوة .

ومثل هذا الالتزام بهذه الوصايا سوف يساعد على ضمان تقدم الأسواق والتجارة والتقنية بصورة تعود بالنفع على اقتصاديات ومجتمعات العالم , ولهذا الوصايا للميثاق العالمي هدفان :

اولاً :- تعميم المبادئ العشرة على جميع الانشطة التجارية العالمية .

ثانياً :- تحفيز وتشجيع كل ما يدعم اهداف الأمم المتحدة بما في ذلك اهداف تنمية اللفية .

فقد قام الميثاق - آخذاً بالاعتبار هذين الهدفين - بصياغة مبادرة تقدم حلولاً تعاونية لاغلب التحديات الأساسية التي تواجه كلاً من الشركات والمجتمع ويسعى الميثاق العالمي الى الجمع بين أفضل خصائص الأمم المتحدة من قبيل السلطة الاخلاقية والصلاحيات الواسعة - وبين ما تميز به الكيانات الخاص من القدرة على ايجاد الحلول وكذلك خبرات وقدرات مجموعة من أهم اصحاب المصالح فالمبادرة عالمية ومحلية , خاصة وعامة , تطوعية. (المركز المصري لمسؤولية الشركات)

أن مزايا المشاركة تشمل ما يلي :-

- 1- تبني إطار عالمي معترف به للتنمية والتنظير والافصاح عن السياسات والممارسات البيئية والاجتماعية والادارية النموذجية .
- 2- تبادل أفضل واحداث الممارسات لاجل التوصل الى حلول واستراتيجيات عملية .
- 3- تقديم تطبيقات استدامة في شراكة مع مجموعة من الأطراف المعنية ومنها وكالات الأمم المتحدة والحكومات والمجتمع المدني والعمل .
- 4- الربط بين إدارة الشركة والشركات التابعة عبر سلسلة الامداد مع الشبكات المحلية للميثاق العالمي عبر العالم
- 5- الاطلاع على معارف وخبرات الأمم المتحدة تجاه قضايا التنمية المستدامة .
- 6- الانتفاع من أدوات وموارد الميثاق العالمي للأمم المتحدة وفرصة المشاركة في مجالات متخصصة في المجالات البيئية والاجتماعية والادارية النموذجية (الحوكمة) .

2 - 2 المضمون العام لفاعلية المنظمة

تشير المراجع العلمية الى أن المنظمة تتسم بفاعلية عندما تستطيع تحقيق أهدافها . ورغم شيوع هذا التحديد لمعنى الفاعلية في مراجع الفكر الإداري , إلا أن مفهوم الفاعلية قد تباينت وجهات نظر الكتاب والمهتمين بذلك سواء في تحديد الدقة في المعنى , أو في تجسيد دورها داخل إدارة المنظمة ولذلك فعند البحث عن مفهوم محدد للفاعلية نجد أن الفكر الإداري قد عرض العديد من المفاهيم .

حيث ينظر الى الفاعلية على أنها تعكس الاعتمادية بين المنظمة والبيئة , كما يشار لها على أنها عملية تنظيم العائد للمنظمة بجميع الوسائل , كما أن الفاعلية مقياس لأداء المنظمة نسبة لاهدافها (خوين , 2009 , ص 9) كما ينظر لها على أنها قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها , وتعتمد هذه القدرة والمعايير المستخدمة في قياسها على النموذج المستخدم في دراسة المنظمات (صورية , 2007 , ص 30)

ويشير الباحث خوين من أن (Dafet , 1992) قد أكد على أن الفاعلية ما هي إلا القابلية التي تتمتع بها المنظمة باستثمار بيئتها في اكتساب أو الحصول على الموارد النادرة والقيمة لتأدية وظيفتها (خوين , 2007 , ص 9) , وينظر الى فاعلية المنظمة على أساس أنها المحصلة النهائية لأداء المنظمة ومدى ارتباطها بالادارة العليا وتعكس كذلك مستوى التعامل بين اجزاء المنظمة ومدى قدرتها على التكيف مع البيئة الخارجية (سنوسي علي , ص 293) , كما ينظر للفاعلية أنها تعني تحقيق الأهداف والوصول الى المخرجات التي تريد ادارة المنظمة أن تنتجها ولكن في نفس الوقت لابد من وجود خمسة عوامل سميت العوامل الوسيطة والتي تؤدي الى النتيجة التي

ترغبها المنظمة . وتعتبر هذه العوامل مقومات جادة للفاعلية أكثر منها مقاييس لها وهذه العوامل هي (صورية , 2007 , ص 45)

- 1- الإنتاجية : وتعني نسبة المخرجات الى المدخلات .
- 2- اتساق السلوك : اي مثول العاملين للقواعد السلوكية التي تضعها المنظمة واطاعتهم لها.
- 3- الروح المعنوية : التي تعكس مدى اشباع دوافع العاملين .
- 4- التكيف : وهي استجابة المنظمة للتغيير والسياسات التي تضعها لمواجهة خاصة منها تلك الجوانب المتغيرة في علاقات المنظمة ببيئتها ومحيطها الخارجي .
- 5- استقرار المنظمة : وهذا يعني قبول المجتمع لها وقراره لسياستها ورغبته في منتجاتها .

ورغم كثرة التحديات لمفهوم الفاعلية , إلا أن الباحث يعتقد أن افضل تحديد لذلك هو امكانية تحديدها من خلال ثلاث مجموعات تقليدية ونظامية ومعاصرة (احمد , 2011 , ص 106) والتي نستطيع أن نعرضها فيما يلي

1- مجموعة التعاريف التقليدية للفاعلية : خلاصته التحديد لعدد من الباحثين تشير الى أن الفاعلية هي نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها من خلال الاستغلال الأمثل والمتوازن للموارد المتاحة في البيئة الخارجية (عون الله , 1987 , ص 9) .

أن المجموعة التقليدية يمكن تحديد فترتها بين 1900 - 1940 , حيث تم النظر الى المنظمة نظرة عقلانية مغلقة ووفقاً لوجهة نظر روادها فقد جرى التركيز على العمليات الداخلية وتوجيه المنظمة نحو تحقيق الأهداف المحددة بواسطة أدوات معلنة رسمية . (العنزي وآخرون , 2009 , ص 22) ووفقاً لهذا المنظور فأن الفاعلية تتحقق من خلال: تحقيق الأهداف , وصف السلوكيات المتوقعة للأفراد والمتابعة الدقيقة لتوقعات الأداء .

2- مجموعة التعاريف النظامية : وهي عمليات ترتبط بالتصور النظامي مبني على التعامل بين مدخلات النظام ومخرجاته , واعتماداً على التغذية العكسية أو هي قدرة المنظمة على تحقيق التوازن والتكيف من خلال الترابط الداخلي (احمد , 2011 , ص 108) .

ويلاحظ من هذه المجموعة أن المفهوم قد تطور بشكل واضح وقد تحقق ذلك بعد دراسة بيتر داركر عام 1954 , حيث أكد على تحديد العوامل المؤثرة في الفاعلية وسبل تحقيقها (العنزي وآخرون , 2009 , ص 108) .

3- مجموعة التعاريف المعاصرة للفاعلية : حيث ينظر الى الفاعلية على أنها مرتبطة أكبر بتحقيق الأهداف المنشودة خصوصاً لمكونات بيئية متنوعة , وهنا تكون المنظمة في حالة تيه بحثاً عن التوازن الديناميكي (احمد , 2011 , ص 108) .

وهذه المجموعة من التعاريف هي اسهامات فكرية كثيرة جداً حصلت في فترة الثمانينات والتسعينات من القرن الماضي , حيث تم بناء مداخل فلسفية متكاملة لدراساتها (العنزي وآخرون , 2009 , ص 109)

ويشير الباحث الى أن فاعلية المنظمة الحكومية أتجاه مسؤوليتها الاجتماعية تتحدد عادة بالاستجابة الاجتماعية للمنظمة ذاتها , وهذه الاستجابة تتفاوت من منظمة الى أخرى باختلاف طبيعة المنظمة وشكلها القانوني ونوع

العاملين فيها وهدفها الرئيسي وعادة ما تتأثر هذه الاستجابة بعدد من العوامل تشكل مداخل خاصة لذلك وهي (بن جيمة , 2008 , ص 12)

- 1- الإدارة الخائفة : هذا النوع من المنظمات تتسم بأعمال غير اخلاقية يرفضها المجتمع .
- 2- الإدارة المكتفية : وهنا تسعى إدارة المنظمة الى الالتزام بالحد الأدنى الذي تحدده القوانين .
- 3- الإدارة المعاونة : تحمل الإدارة المنظمة على ضرورة الالتزام بما تطلبه القوانين .
- 4- الإدارة الفاعلية : وهنا تبرز دور الإدارة لدفع المنظمة نحو الاستجابة الاجتماعية الايجابية لكل متطلبات المسؤولية الاجتماعية , وتهتم كلياً ومن خلال كل الأطراف داخل المنظمة على المساهمة في خدمة وتنمية المجتمع حيث ينظر الى المنظمة دور المواطنة الصالحة في مجتمعها .

3 - التحليل الإحصائي للبيانات واختبار الفرضيات

أ- وصف وتشخيص فقرات (بعد حقوق الانسان):

يظهر الجدول رقم (5) التكرارات والنسب المئوية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده حقوق الانسان جدول رقم (5) المقاييس الاحصائية لفقرات بعد حقوق الانسان.

الاهمية نسبياً %	الوسط عباري	الوسط ساحبي	باس الإجابة						فقرات بعد حقوق الانسان		
			تففق تماماً		تفق		بايد			تففق تماماً	
82	0.7	4.3								توفر المنظمة لموظفيها مرجعاً خاصاً لللائحة العمل لديها	
86	0.9	4.3								توفر المنظمة التدريبات اللازمة لمنع المعاملة القاسية او اللانسانية	
79	0.6	3.9								توفر المنظمة موظفي امن مدربين تدريباً كافياً للحفاظ على حقوق الانسان فيها	
83	0.9	4.3								تتجاوب المنظمة مع شكاوي الموظفين والتحقيق فيها فوراً وبشكل مستقل حين اقتضاء الامر	
71	1.1	3.5								توفر المنظمة اجراءات واضحة ومعروفة وذات اطار زمني واضح لحل المشاكل	

79	0.7	3.9								تتماشى نتائج ومعالجات الشكاوى والقضايا مع معايير حقوق الانسان المعترف بها دوليا
77	0.9	3.8								يتم حل المشاكل بشفافية تامه
84	0.9	4.2								احترام حقوق كافة الافراد العاملين لديها بغض النظر عن طبقتهم الاجتماعية
82	0.9	4.1								دعم زيادة دخل الموظفين لتسهيل الحصول على الخدمات المجتمعية والتعليم
76	1.0	3.8								السماح بحرية الرأي والتعبير
80	0.9				7	16	40	34		مؤشر الكلي

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج الاحصائي spss v.22.

ومن الجدول رقم (5) تظهر التحليلات التالية :-

1- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الاولى من فقرات بعد حقوق الانسان نحو الاتفاق والاتفاق التام، حيث يرى (80%) من المبحوثين ان ادارة المنظمة العليا توفر لموظفيها مرجعا خاصا للائحة العمل لديها، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.12)، وبلغ الانحراف المعياري (0.77) مما يدل على اتفاق افراد العينة في الاجابة بخصوص هذه الفقرة، وبلغت الاهمية

$$* \text{الوسط الفرضي} = \frac{5+4+3+2+1}{5} = 3$$

** الاهمية النسبية = $\frac{\text{الوسط الحسابي المتحقق}}{\text{الدرجة المثلى (5)}} * 100$ اينما وجدت في هذه الدراسة.

*** النسبة المتحققة من الجزء 1 الكل x 100 اينما وجدت في هذه الدراسة.

النسبية (82.4%) وهي نسبة جيدة جدا تدعم هذه الفقرة.

2- بخصوص الفقرة الثانية يرى (82%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة العليا توفر التدريبات اللازمة لمنع المعاملة القاسية او اللانسانية، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.32)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.94) مما يدل على وجود تشتت ضعيف

واتفاق افراد العينة في الاجابة، اما الاهمية النسبية فقد بلغت (86.4%) وهي نسبة تدعم هذه الفقرة بدرجة جيدة جدا.

3- بخصوص الفقرة الثالثة يرى (80%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة العليا توفر موظفي امن مدربين تدريبيا كافيا للحفاظ على حقوق الانسان فيها، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.96)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.67) مما يدل على عدم وجود تشتت واتفاق افراد العينة في الاجابة، وبلغت الاهمية النسبية (79.2%) وهي نسبة جيدة جدا تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

4- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الرابعة من فقرات بعد حقوق الانسان نحو الاتفاق، حيث يرى (82%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة تتجاوب مع شكاوي الموظفين والتحقيق فيها فوراً وبشكل مستقل حين اقتضاء الامر، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.16)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.93) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، اما الاهمية النسبية فقد بلغت (83.2%) وهي نسبة جيدة جدا تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

5- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الخامسة من فقرات بعد حقوق الانسان نحو الاتفاق، حيث يرى (64%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة توفر اجراءات واضحة ومعروفة وذات اطار زمني واضح لحل المشاكل، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.56)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (1.16) مما يدل على وجود تشتت وعدم اتفاق افراد العينة في الاجابة، وبلغت الاهمية النسبية (71.2%) وهي نسبة جيدة تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

6- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة السادسة من فقرات بعد حقوق الانسان نحو الاتفاق، حيث يرى (72%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان نتائج ومعالجات الشكاوي والقضايا تتماشى مع معايير حقوق الانسان المعترف بها دولياً، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.96)، وبلغ الانحراف المعياري (0.78) مما يدل على اتفاق افراد العينة في الاجابة بخصوص هذه الفقرة، وبلغت الاهمية النسبية (79.2%) وهي نسبة جيدة جدا تدعم هذه الفقرة.

7- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة السابعة من فقرات بعد حقوق الانسان نحو الاتفاق، حيث يرى (72%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة العليا تعمل على حل المشاكل بشفافية تامه، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.80)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.99) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، اما الاهمية النسبية فقد بلغت (76%) وهي نسبة تدعم هذه الفقرة بدرجة جيدة.

8- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الثامنة من فقرات بعد حقوق الانسان نحو الاتفاق، حيث يرى (80%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة العليا تحترم حقوق كافة الافراد العاملين لديها بغض النظر عن طبقتهم الاجتماعية، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.22)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي

والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.95) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، وبلغت الاهمية النسبية (84.4%) وهي نسبة جيدة جدا تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

9- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة التاسعة من فقرات بعد حقوق الانسان نحو الاتفاق، حيث يرى (76%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة تسعى الى دعم زيادة دخل الموظفين لتسهيل الحصول على الخدمات المجتمعية والتعليم، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.12)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.92) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، اما الاهمية النسبية فقد بلغت (82.4%) وهي نسبة جيدة جدا تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

10- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة العاشرة والاخيرة من فقرات بعد حقوق الانسان نحو الاتفاق، حيث يرى (64%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة تسمح بحرية الراي والتعبير، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.82)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (1.04) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، وبلغت الاهمية النسبية (76.4%) وهي نسبة جيدة تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

ب- وصف وتشخيص فقرات (بعد العمل):

يعرض الجدول رقم (6) المقاييس الاحصائية لبعيد البيئة .
جدول رقم (6) المقاييس الاحصائية لفقرات (بعد البيئة)

الاهمير نسبية %	وسط حسابي	انحراف معيارى	باس الاجابة					فقرات بعد العمل
			تفوق تماماً	اتفق	ايدي	تفوق	تفوق تماماً	
87	4.3	0.6						يؤدى العمل من قبل رجال ونساء معترف بهم قانونيا كموظفين بموجب عقود واضحة وصحيحة
79	3.9							يتاح للاطراف المظلومة حق الاطلاع المعقول على مصادر المعلومات والنصح والخبرة اللازمة للدخول في عملية التظلم على شروط عادلة ومنصفة
78	3.9	0.8						تتوفر فرص عمل عادلة لذوي الاعاقة الذين تسمح لهم حالتهم بالعمل
8	4	0.8						يتوفر حق التقاضي

													والاستماع بشكل عادل قبل اتخاذ اية تدابير تأديبية بشكل لايشمل على اي عقوبة جسدية او معاملة غير انسانية او مهينة
85	4.2												تنبذ اساليب التمييز العنصري (على اساس الجنس او العرق او النوع) فيما يتعلق باجراءات التوظيف والاجور
44	1.3	2.2											تقوم المنظمة بالسماح بتشغيل الاطفال تحت سن الخامسة عشر
83	0.8	4.1											تتوفر تعليمات وعقوبات واضحة لمنع عمليات التحرش في العمل
77	0.8	3.8											يتم تقديم اخطارات معقولة ومعلومات في التوقيت المناسب ويوضع في الاعتبار كيفية تخفيف التاثيرات المتنوعة من جراء قراراتها لاقصى حد ممکن
8	1.1	4											تتوفر فرص متساوية للموظفين ولايتم التمييز بينهم عنصريا سواء بطريقة مباشرة او غير مباشرة
51	1.3	2.3											تقوم المنظمة بممارسة عمليات الفصل التعسفي او التمييزي في حق الموظفين
8	0.9	4											تسعى المنظمة الى ضمان تماشي قوانين العمل مع قوانين واللوائح الداخلية لها
75	0.9	3.7											تقوم المنظمة بمراعاة

													تطبيق الحد الأدنى من النصوص والحقوق المحددة في معايير قانون العمل
8	1.0												تضع المنظمة في الاعتبار عند دفع الاجور المستوى العام للاجور في الدولة وتكلفة المعيشة ومميزات التأمين الاجتماعي
79	0.9	3.9											تسمح المنظمة ممارسة الموظفين لحقوقهم من الانضمام الى المنظمات والجمعيات الخاصة الاخرى للممارسة اي نشاط خارج اطار العمل
86	0.8	4.3											تسعى المنظمة الى مراقبة المخاطر الخاصة بالصحة والسلامة الموجودة في مقر العمل
85	0.7	4.2											توفر المنظمة معدات السلامة اللازمة لمنع الامراض والحوادث المهنية واللازمة للتعامل مع حالات الطوارئ
7	0.9	3.7											تعترف المنظمة بان المشقات البدنية في العمل قد تساهم او تؤدي الى الضغط والامراض المهنية
83	0.8	4.1											توفر المنظمة التدريب الكافي للموظفين على مبادئ حقوق الانسان والسلامة
77	0.9	3.8											تحترم المنظمة رفض الموظف اي عمل من شأنه ان يعرض حياته وصحته للخطر
42	1.3	2.1											تمارس المنظمة التمييز

										في عمليات التوظيف على اساس اللون او الجنس او الحالة الاجتماعية ... الخ
75	0.9	3		10	13	38	31			ؤشر الكلي

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج الاحصائي spss v.22.

من الجدول رقم (6) يمكن تحديد الملاحظات التالية :-

1- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الاولى من فقرات بعد العمل نحو الاتفاق، حيث يرى (89%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان العمل يؤدي من قبل رجال ونساء معترف بهم قانونيا كموظفين بموجب عقود واضحة وصحيحة، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.38)، وبلغ الانحراف المعياري (0.67) مما يدل على اتفاق افراد العينة في الاجابة بخصوص هذه الفقرة، وبلغت الاهمية النسبية (87.6%) وهي نسبة جيدة جدا تدعم هذه الفقرة.

2- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الثانية من فقرات بعد العمل نحو الاتفاق، حيث يرى (70%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام انه يتاح للطرف المظلومة حق الاطلاع المعقول على مصادر المعلومات والنصح والخبرة اللازمة للدخول في عملية التظلم على شروط عادلة ومنصفة، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.96)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (1) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، اما الاهمية النسبية فقد بلغت (79.2%) وهي نسبة تدعم هذه الفقرة بدرجة جيدة جدا.

3- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الثالثة من فقرات بعد العمل نحو الاتفاق، حيث يرى (68%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة توفر فرص عمل عادلة لذوي الاعاقة الذين تسمح لهم حالتهم بالعمل، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.92)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.85) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، وبلغت الاهمية النسبية (78.4%) وهي نسبة جيدة تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

4- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الرابعة من فقرات بعد العمل نحو الاتفاق، حيث يرى (80%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة توفر حق النقاضي والاستماع بشكل عادل قبل اتخاذ اية تدابير تاديبية بشكل لايشمل على اي عقوبة جسدية او معاملة غير انسانية او مهينة، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.1)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.89) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، اما الاهمية النسبية فقد بلغت (82%) وهي نسبة جيدة جدا تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

5- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الخامسة من فقرات بعد العمل نحو الاتفاق، حيث يرى (80%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة تتبذ اساليب التمييز العنصري (على اساس الجنس او

العرق او النوع) فيما يتعلق باجراءات التوظيف والاجور، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.26)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (1) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، وبلغت الاهمية النسبية (85.2%) وهي نسبة جيدة جدا تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة. 6- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة السادسة من فقرات بعد العمل نحو عدم الاتفاق، حيث يرى (66%) من المبحوثين من خلال عدم الاتفاق وعدم الاتفاق التام ان ادارة المنظمة لاتسمح بتشغيل الاطفال تحت سن الخامسة عشر، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (2.22)، وبلغ الانحراف المعياري (1.31) مما يدل على وجود تشتت وعدم اتفاق افراد العينة في الاجابة بخصوص هذه الفقرة، وبلغت الاهمية النسبية (44.4%) وهي نسبة ضعيفة لاتدعم هذه الفقرة.

7- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة السابعة من فقرات بعد العمل نحو الاتفاق، حيث يرى (78%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة العليا توفر تعليمات وعقوبات واضحة لمنع عمليات التحرش في العمل، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.18)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.87) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، اما الاهمية النسبية فقد بلغت (83.6%) وهي نسبة تدعم هذه الفقرة بدرجة جيدة جدا.

8- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الثامنة من فقرات بعد العمل نحو الاتفاق، حيث يرى (74%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة العليا تعمل على تقديم اخطارات معقولة ومعلومات في التوقيت المناسب ويوضع في الاعتبار كيفية تخفيف التاثيرات المتنوعة من جراء قراراتها لاقصى حد ممكن، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.88)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.80) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، وبلغت الاهمية النسبية (77.6%) وهي نسبة جيدة تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

9- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة التاسعة من فقرات بعد العمل نحو الاتفاق، حيث يرى (78%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة توفر فرص متساوية للموظفين ولايتم التمييز بينهم عنصريا سواء بطريقة مباشرة او غير مباشرة، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.1)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (1.11) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، اما الاهمية النسبية فقد بلغت (82%) وهي نسبة جيدة جدا تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

10- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة العاشرة من فقرات بعد العمل نحو عدم الاتفاق، حيث يرى (58%) من المبحوثين من خلال عدم الاتفاق وعدم الاتفاق التام ان ادارة المنظمة لاتقوم بممارسة عمليات الفصل التعسفي او التمييزي في حق الموظفين، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (2.56)، وهو اقل من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (1.30) مما يدل على وجود تشتت وعدم اتفاق افراد العينة في الاجابة، وبلغت الاهمية النسبية (51.2%) وهي نسبة ضعيفة لا تدعم هذه الفقرة.

11- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الحادية عشر من فقرات بعد العمل نحو الاتفاق، حيث يرى (82%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة العليا تسعى الى ضمان تماشي قوانين العمل مع قوانين واللوائح الداخلية لها، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.1)، وبلغ الانحراف المعياري (0.98) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة بخصوص هذه الفقرة، وبلغت الاهمية النسبية (82%) وهي نسبة جيدة جدا تدعم هذه الفقرة.

12- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الثانية عشر من فقرات بعد العمل نحو الاتفاق، حيث يرى (70%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة العليا تقوم بمراعاة تطبيق الحد الادنى من النصوص والحقوق المحددة في معايير قانون العمل، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.78)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.91) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، اما الاهمية النسبية فقد بلغت (75.6%) وهي نسبة تدعم هذه الفقرة بدرجة جيدة.

13- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الثالثة عشر من فقرات بعد العمل نحو الاتفاق، حيث يرى (76%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة العليا تضع في الاعتبار عند دفع الاجور المستوى العام للاجور في الدولة وتكلفة المعيشة ومميزات التامين الاجتماعي، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (1.03) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، وبلغت الاهمية النسبية (80%) وهي نسبة جيدة جدا تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

14- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الرابعة عشر من فقرات بعد العمل نحو الاتفاق، حيث يرى (78%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة تسمح للموظفين بممارسة حقوقهم من الانضمام الى المنظمات والجمعيات الخاصة الاخرى للممارسة اي نشاط خارج اطار العمل، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.98)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.92) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، اما الاهمية النسبية فقد بلغت (79.6%) وهي نسبة جيدة جدا تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

15- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الخامسة عشر من فقرات بعد العمل نحو الاتفاق، حيث يرى (92%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة تسعى الى مراقبة المخاطر الخاصة بالصحة والسلامة الموجودة في مقر العمل، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.34)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.82) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، وبلغت الاهمية النسبية (86.8%) وهي نسبة جيدة جدا تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

16- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة السادسة عشر من فقرات بعد العمل نحو الاتفاق، حيث يرى (86%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة العليا توفر معدات السلامة اللازمة لمنع الامراض والحوادث المهنية والالزمة للتعامل مع حالات الطوارئ، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.26)، وبلغ

الانحراف المعياري (0.75) مما يدل على اتفاق افراد العينة في الاجابة بخصوص هذه الفقرة، وبلغت الاهمية النسبية (85.2%) وهي نسبة جيدة جدا تدعم هذه الفقرة.

17- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة السابعة عشر من فقرات بعد العمل نحو الاتفاق، حيث يرى (68%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة العليا تعترف بان المشقات البدنية في العمل قد تساهم او تؤدي الى الضغط والامراض المهنية، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.70)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.93) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، اما الاهمية النسبية فقد بلغت (74%) وهي نسبة تدعم هذه الفقرة بدرجة جيدة.

18- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الثامنة عشر من فقرات بعد العمل نحو الاتفاق، حيث يرى (84%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة العليا توفر التدريب الكافي للموظفين على مبادئ حقوق الانسان والسلامة، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.16)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.84) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، وبلغت الاهمية النسبية (83.2%) وهي نسبة جيدة جدا تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

19- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة التاسعة عشر من فقرات بعد العمل نحو الاتفاق، حيث يرى (78%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة تحترم رفض الموظف اي عمل من شأنه ان يعرض حياته وصحته للخطر، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.86)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.91) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، اما الاهمية النسبية فقد بلغت (77.2%) وهي نسبة جيدة تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

20- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة العشرون والاحيرة من فقرات بعد العمل نحو عدم الاتفاق، حيث يرى (70%) من المبحوثين من خلال عدم الاتفاق وعدم الاتفاق التام ان ادارة المنظمة لاتمارس التمييز في عمليات التوظيف على اساس اللون او الجنس او الحالة الاجتماعية ... الخ، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (2.14)، وهو اقل من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (1.30) مما يدل على وجود تشتت وعدم اتفاق افراد العينة في الاجابة، وبلغت الاهمية النسبية (42.8%) وهي نسبة ضعيفة لا تدعم هذه الفقرة.

ج- وصف وتشخيص فقرات (بعد البيئة):

يعرض الجدول رقم (7) المقاييس الاحصائية لبعء البيئة .

جدول رقم (7) المقاييس الاحصائية لفقرات بعد البيئة.

الاهميا نسبيا %	حرفا المعيار نسبيا %	سط سايي	اس الاجابة										فقرات بعد البيئة	
			تفق تماما		تفق		ايد		ن		ن تماما			
86	0.5	4.												يتم تدريب الموظفين وزيادة وعيهم فيما يتعلق بالمشاركة والمساهمة في امور العمل
	0.5	3.												تطبيق شركتنا برامج خاصة لتقليل الاثار السلبية لنشاطاتها على البيئة الطبيعية
	0.5	4.												تساهم شركتنا في الفعاليات التي تهدف الى حماية وتحسين نوعية البيئة الطبيعية
	0.5	3.												تمتلك شركتنا الاجهزة المطلوبة لتقليل الاثار السلبية لنشاطات الشركة على البيئة.
82	0.5	4.												ان مساهمتنا في خلق بيئة صديقة ونظيفة موثقة ومسجلة لدى الجهات العالمية المعترف بها
80	0.5	4.												تقوم شركتنا باستمرار بالافصاح عن المعلومات البيئية لدى الجهات المعنية والمختصة
81	0.5	4.												تساهم شركتنا في ترشيد استهلاك الطاقة
81	0.5	4.												تعمل شركتنا على التخطيط بعناية لتجنب التأثير السلبي لانشطتها على البيئة
81	0.5	4.												تميل شركتنا للشراء من مصادر تهتم بالبيئة وتراعي القضايا البيئية
81	0.5	4.	0.	4.	13						29			إشرك الكلي

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج الاحصائي spss v.22.

من الجدول تظهر التحليلات التالية .

1- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الاولى من فقرات بعد البيئة نحو الاتفاق، حيث يرى (90%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام انه يتم تدريب الموظفين وزيادة وعيهم فيما يتعلق بالمشاركة والمساهمة في امور العمل، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.34)، وبلغ الانحراف المعياري (0.72) مما يدل على اتفاق افراد العينة في الاجابة بخصوص هذه الفقرة، وبلغت الاهمية النسبية (86.8%) وهي نسبة جيدة جدا تدعم هذه الفقرة.

2- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الثانية من فقرات بعد البيئة نحو الاتفاق، حيث يرى (72%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان شركتنا تطبق برامج خاصة لتقليل الآثار السلبية لنشاطاتها على البيئة الطبيعية، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.8)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.93) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، اما الاهمية النسبية فقد بلغت (76%) وهي نسبة تدعم هذه الفقرة بدرجة جيدة.

3- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الثالثة من فقرات بعد البيئة نحو الاتفاق، حيث يرى (82%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة تساهم في الفعاليات التي تهدف الى حماية وتحسين نوعية البيئة الطبيعية، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.1)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.78) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، وبلغت الاهمية النسبية (82%) وهي نسبة جيدة جدا تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

4- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الرابعة من فقرات بعد البيئة نحو الاتفاق، حيث يرى (72%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة تمتلك الاجهزة المطلوبة لتقليل الآثار السلبية لنشاطات الشركة على البيئة (مثل الانبعاثات والنواتج السلبية المضررة للبيئة)، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.9)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.89) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، اما الاهمية النسبية فقد بلغت (78%) وهي نسبة جيدة تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

5- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الخامسة من فقرات بعد البيئة نحو الاتفاق، حيث يرى (84%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة العليا تساهم في خلق بيئة صديقة ونظيفة موثقة ومسجلة لدى الجهات العالمية المعترف بها، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.14)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.78) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، وبلغت الاهمية النسبية (82.8%) وهي نسبة جيدة جدا تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

6- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة السادسة من فقرات بعد البيئة نحو الاتفاق، حيث يرى (80%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة تقوم باستمرار بالافصاح عن المعلومات البيئية لدى الجهات المعنية والمختصة، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.02)، وبلغ الانحراف المعياري (0.65) مما

يدل على عدم وجود تشتت واتفاق افراد العينة في الاجابة بخصوص هذه الفقرة، وبلغت الاهمية النسبية (80.4%) وهي نسبة جيدة جدا تدعم هذه الفقرة.

7- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة السابعة من فقرات بعد البيئة نحو الاتفاق، حيث يرى (82%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة العليا تساهم في ترشيد استهلاك الطاقة، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.06)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.94) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، اما الاهمية النسبية فقد بلغت (81.2%) وهي نسبة تدعم هذه الفقرة بدرجة جيدة جدا.

8- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الثامنة من فقرات بعد البيئة نحو الاتفاق، حيث يرى (84%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة العليا تعمل على التخطيط بعناية لتجنب التأثير السلبي لانشطتها على البيئة، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.06)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.82) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، وبلغت الاهمية النسبية (81.2%) وهي نسبة جيدة جدا تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

9- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة التاسعة من فقرات بعد البيئة نحو الاتفاق، حيث يرى (86%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة تميل للشراء من مصادر تهتم بالبيئة وتراعي القضايا البيئية، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.06)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.74) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، اما الاهمية النسبية فقد بلغت (81.2%) وهي نسبة جيدة جدا تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

د- وصف وتشخيص فقرات (بعد محاربة الفساد):

يعرض الجدول رقم (8) المقاييس الاحصائية لبعء محاربة الفساد.

جدول رقم (8) المقاييس الاحصائية لفقرات بعد محاربة الفساد.

الاهمية نسبية %	الوسط حسابي	باس الاجابة						فقرات بعد محاربة الفساد
		تتفق تماماً	تتفق	لا يتفق	لا يتفق تماماً	لا يتفق تماماً	لا يتفق تماماً	
8	0.9	4						تقوم المنظمة بتعزيز بيئة المسائلة والشفافية والسلوك الاخلاقي واحترام مصالح الاطراف المعنية واحترام سيادة القانون
78	1.1	3.9						تحدد المنظمة مخاطر الفساد وتنفذ وتطبق السياسات والممارسات

											التي تكافح الفساد ومبالغ التسهيل والرشوة
82	0.9	4.1									يتم دعم الموظفين في جهودهم الخاصة بالقضاء على الرشوة والفساد وتقديم الحوافز من اجل التقدم مضيا في هذا الشأن
87	0.7	4.1									يتم تدريب ورفع وعي الموظفين والوكلاء حول الفساد
74	1.2	3.7									تشجع المنظمة الموظفين على تقديم التقارير حول انتهاكات سياسة المنظمة من خلال تبني اليات تمكن من التقرير دون خوف من الانتقام او الطرد من العمل
81	1.0	4	4	4	4	10	4	4			مؤشر الكلي

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج الاحصائي spss v.22.

من الجدول أعلاه تظهر مجموعة من التحليلات وهي :-

1- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الاولى من فقرات بعد محاربة الفساد نحو الاتفاق، حيث يرى (84%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان المنظمة تقوم بتعزيز بيئة المسائلة والشفافية والسلوك الاخلاقي واحترام مصالح الاطراف المعنية واحترام سيادة القانون، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.1)، وبلغ الانحراف المعياري (0.96) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة بخصوص هذه الفقرة، وبلغت الاهمية النسبية (82%) وهي نسبة جيدة جدا تدعم هذه الفقرة.

2- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الثانية من فقرات بعد محاربة الفساد نحو الاتفاق، حيث يرى (78%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة تحدد مخاطر الفساد وتنفذ وتطبق السياسات والممارسات التي تكافح الفساد ومبالغ التسهيل والرشوة، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.94)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (1.17) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، اما الاهمية النسبية فقد بلغت (78.8%) وهي نسبة تدعم هذه الفقرة بدرجة جيدة.

3- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الثالثة من فقرات بعد محاربة الفساد نحو الاتفاق، حيث يرى (86%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة تدعم الموظفين في جهودهم الخاصة بالقضاء على الرشوة والفساد وتقديم الحوافز من اجل التقدم مضيا في هذا الشأن، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.14)،

وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.99) مما يدل على وجود تشتت ضعيف واتفاق افراد العينة في الاجابة، وبلغت الاهمية النسبية (82.8%) وهي نسبة جيدة جدا تحفز ادارة المنظمة على دعم هذه الفقرة.

4- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الرابعة من فقرات بعد محاربة الفساد نحو الاتفاق، حيث يرى (84%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة تسعى الى تدريب ورفع وعي الموظفين والوكلاء حول الفساد، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (4.38)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (0.75) مما يدل على اتفاق افراد العينة في الاجابة، اما الاهمية النسبية فقد بلغت (87.6%) وهي نسبة جيدة جدا تدعم هذه الفقرة.

5- اتجهت اجابات العينة بالنسبة للفقرة الخامسة من فقرات بعد محاربة الفساد نحو الاتفاق، حيث يرى (68%) من المبحوثين من خلال الاتفاق والاتفاق التام ان ادارة المنظمة العليا تشجع الموظفين على تقديم التقارير حول انتهاكات سياسة المنظمة من خلال تبني اليات تمكن من التقرير دون خوف من الانتقام او الطرد من العمل، وقد ظهر هذا المؤشر بوسط حسابي (3.74)، وهو اعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغ (3)، وبلغ الانحراف المعياري (1.29) مما يدل على وجود تشتت وعدم اتفاق افراد العينة في الاجابة، وبلغت الاهمية النسبية (74.8%) وهي نسبة جيدة تدعم هذه الفقرة.

ثانياً: اختبار فرضيات البحث.

1- الفرضية الرئيسية الاولى: لاتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين فاعلية المنظمة وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصايا (حقوق الانسان، العمل، البيئة، محاربة الفساد).
لأجل التعرف على طبيعة العلاقات تم حساب معاملات ارتباط الرتب لسبيرمان لفحص وجود العلاقة، كما في الجدول (9) التالي:

جدول (9) قيم معاملات ارتباط سبيرمان

Sig.	قيمة معامل الارتباط	فاعلية المنظمة الحكومية ابعاد تحقيق المسؤولية الاجتماعية
0.005	**0.657	حقوق الانسان
0.060	0.491	العمل
0.002	**0.709	البيئة
0.005	**0.612	محاربة الفساد
0.002	**0.716	المؤشر الكلي

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج الاحصائي spss v.22. ويعني الرمز * ان قيمة معامل الارتباط معنوية عند مستوى معنوية (0.01).

يشير الجدول (9) اعلاه الى وجود علاقة ارتباط معنوية طردية قوية عند مستوى معنوية (0.01) بين فاعلية المنظمة وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصايا (حقوق الانسان، العمل، البيئة، محاربة

الفساد)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لسبيرمان (0.716) وبمستوى دلالة (Sig.=0.002) وهذا يدل على انه كلما زاد الاهتمام بفاعلية المنظمة الحكومية ازدادت قدرة المنظمة على تحقيق المسؤولية الاجتماعية، وهذه النتيجة لاتدعم الفرضية الرئيسية الاولى، اذن ترفض الفرضية الرئيسية الاولى وتقبل الفرضية البديلة لها، اي توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين فاعلية المنظمة وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصايا (حقوق الانسان، العمل، البيئة، محاربة الفساد) وهذا يعني أن منظمات وزارة النقل العراقية ذات اهتمام بهذه الوصية المهمة.

الفرضية الفرعية الاولى: لاتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين فاعلية المنظمة الحكومية وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية حقوق الانسان.

بالرجوع الى الجدول (9)، نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بين فاعلية المنظمة وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية حقوق الانسان، قد بلغت (0.657) وبمستوى دلالة (Sig.=0.005) وهي علاقة ارتباط معنوية وطردية عند مستوى معنوية (0.01)، ولا تدعم هذه النتيجة الفرضية الفرعية الاولى، وهذا يعني رفض الفرضية الفرعية الاولى وقبول الفرضية البديلة اي توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين فاعلية المنظمة وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية

لها المتمثلة بوصية حقوق الانسان. وهذا يعني أن إدارة منظمات وزارة النقل العراقية قد ضمنت تحقيق المسؤولية الاجتماعية من خلال الوصية الخاصة بحقوق الانسان .

الفرضية الفرعية الثانية: لاتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين فاعلية المنظمة الحكومية وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية العمل.

بالرجوع الى الجدول (9)، نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بين فاعلية المنظمة وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية العمل، قد بلغت (0.491) وبمستوى دلالة (Sig.=0.060) وهي علاقة ارتباط غير معنوية، وتدعم هذه النتيجة الفرضية الفرعية الثانية، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الثانية وقبول الفرضية البديلة لها اي لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين فاعلية المنظمة وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية العمل لعموم منظمات وزارة النقل العراقية.

الفرضية الفرعية الثالثة: لاتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين فاعلية المنظمة الحكومية وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية البيئة.

بالرجوع الى الجدول (9)، نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بين فاعلية المنظمة وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية البيئة، قد بلغت (0.709) وهي علاقة ارتباط معنوية وطردية عند مستوى معنوية (0.01)، ولا تدعم هذه النتيجة الفرضية الفرعية الثالثة، وهذا يعني رفض الفرضية الفرعية الثالثة وقبول الفرضية البديلة لها وهي توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين فاعلية المنظمة وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية البيئة.

الفرضية الفرعية الرابعة: لاتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين فاعلية المنظمة الحكومية وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية محاربة الفساد.

بالرجوع الى الجدول (9)، نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بين فاعلية المنظمة وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية محاربة الفساد، قد بلغت (0.612) وبمستوى دلالة (Sig.=0.005) وهي علاقة ارتباط معنوية وطرديّة عند مستوى معنوية (0.01)، ولا تدعم هذه النتيجة الفرضية الفرعية الرابعة، وهذا يعني رفض الفرضية الفرعية الرابعة وقبول الفرضية البديلة لها اي توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين فاعلية المنظمة وقدرتها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية محاربة الفساد.

2- الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لفاعلية المنظمة الحكومية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصايا (حقوق الانسان، العمل، البيئة، محاربة الفساد).
لاختبار صحة الفرضية الرئيسية الثانية فيما اذا كان هناك تأثير معنوي لفاعلية المنظمة الحكومية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصايا (حقوق الانسان، العمل، البيئة، محاربة الفساد) ام لا، فقد تم استخدام اختبار مربع كاي (Chi Square) وكانت النتائج مبينة كما في الجدول (10) الاتي:
جدول (10) مدى تأثير فاعلية المنظمة الحكومية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية.

* Sig. (2 - tailed)	Chi-square	ابعاد تحقيق المسؤولية الاجتماعية	
0.02	7.279	حقوق الانسان	1-
0.07	1.476	العمل	2-
0.01	7.536	البيئة	3-
0.01	8.408	محاربة الفساد	4-
0.01	9.637	المؤشر الكلي	

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج الاحصائي spss v.22 .
يبين الجدول (10) قيم اختبار مربع كاي (Chi-Square) وقد بلغت قيمة مربع كاي بالنسبة لفاعلية المنظمة الحكومية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية (9.637) ومستوى دلالتها [Sig. (2 - tailed)] (0.01) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية اقل من (0.05)** *اذ يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لفاعلية المنظمة الحكومية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصايا (حقوق الانسان، العمل، البيئة، محاربة الفساد) مما يعزز دور منظمات وزارة النقل العراقية .

* ملاحظة: ان الطريقة المستخدمة في تفسير نتائج الاختبارات تعتمد على القيمة p-value او (Sig.(2-tailed)) والتي تتميز بكونها لا تحتاج لاستخدام جداول توزيعات لرفض او قبول الفرضية، ويتم احتسابها مباشرة من قبل البرنامج الاحصائي spss ويمكن تعريف p-value او (Sig. (2-tailed)) بأنها اقل قيمة لـ α التي ترفض عندها فرضية العدم، حيث نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة اذا كانت p-value اقل من α . "زغلول، سعد بشير، التحليل الاحصائي باستخدام spss"، طبعة 2003، ص 104.

** تم اعتماد مستوى المعنوية (0.05) (0.01) في الجانب العلمي من هذه الرسالة لغرض اجراء الاختبارات الاحصائية لكونه مقبول في الدراسات الادارية والعلمية.

وقبول الفرضية البديلة اي لا يوجد تاثير معنوي ذو دلالة احصائية لفاعلية المنظمة الحكومية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية بالعمل.

الفرضية الفرعية الاولى: لا يوجد تاثير معنوي ذو دلالة احصائية لفاعلية المنظمة الحكومية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية حقوق الانسان.

بالرجوع الى الجدول (10)، نلاحظ ان قيمة اختبار مربع كاي (Chi-Square)، بالنسبة لفاعلية المنظمة الحكومية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية حقوق الانسان قد بلغت (7.279) ومستوى دلالتها [2] Sig. (0.02) [- tailed) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى

معنوية اقل من (0.05)، ولا تدعم هذه النتيجة الفرضية الفرعية الاولى، وهذا يعني رفض الفرضية الفرعية الاولى وقبول الفرضية البديلة اي يوجد تاثير معنوي ذو دلالة احصائية لفاعلية المنظمة الحكومية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية حقوق الانسان.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد تاثير معنوي ذو دلالة احصائية لفاعلية المنظمة الحكومية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية العمل.

بالرجوع الى الجدول (10)، نلاحظ ان قيمة اختبار مربع كاي (Chi-Square)، بالنسبة لفاعلية المنظمة الحكومية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية العمل قد بلغت (1.476) ومستوى دلالتها [2 -] Sig. (0.07) [tailed) وهي ليست ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية

اقل من (0.05)، وتدعم هذه النتيجة الفرضية الفرعية الثانية، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الثانية

* ملاحظة: ان الطريقة المستخدمة في تفسير نتائج الاختبارات تعتمد على القيمة p-value او (Sig.(2-tailed)) والتي تتميز بكونها لا تحتاج لاستخدام جداول توزيعات لرفض او قبول الفرضية. ويتم احتسابها مباشرة من قبل البرنامج الاحصائي spss ويمكن تعريف p-value او (Sig. (2-tailed)) بأنها اقل قيمة لـ α التي ترفض عندها فرضية العدم، حيث نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة اذا كانت p-value اقل من α . "زغلول، سعد بشير، التحليل الاحصائي باستخدام spss"، طبعة 2003، ص 104.

** تم اعتماد مستوى المعنوية (0.05) (0.01) في الجانب العلمي من هذه الرسالة لغرض اجراء الاختبارات الاحصائية لكونه مقبول في الدراسات الادارية والعلمية.

وقبول الفرضية البديلة اي لا يوجد تاثير معنوي ذو دلالة احصائية لفاعلية المنظمة الحكومية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية بالعمل.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لفاعلية المنظمة الحكومية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية البيئة.

بالرجوع الى الجدول (10)، نلاحظ ان قيمة اختبار مربع كاي (Chi-Square)، بالنسبة لفاعلية المنظمة الحكومية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية البيئة قد بلغت (7.536) ومستوى دلالتها [Sig. (2 - tailed) (0.01)] وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية اقل من (0.05)، ولا تدعم هذه النتيجة الفرضية الفرعية الثالثة، وهذا يعني رفض الفرضية الفرعية الثالثة وقبول الفرضية البديلة اي يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لفاعلية المنظمة الحكومية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية البيئة.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لفاعلية المنظمة الحكومية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية محاربة الفساد.

بالرجوع الى الجدول (10)، نلاحظ ان قيمة اختبار مربع كاي (Chi-Square)، بالنسبة لفاعلية المنظمة الحكومية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية محاربة الفساد قد بلغت (8.408) ومستوى دلالتها [Sig. (2 - tailed) (0.01)] وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية اقل من (0.05)، ولا تدعم هذه النتيجة الفرضية الفرعية الرابعة، وهذا يعني رفض الفرضية الفرعية الرابعة وقبول الفرضية البديلة اي يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لفاعلية المنظمة الحكومية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها المتمثلة بوصية محاربة الفساد.

4 - النتائج والتوصيات

4-1 النتائج

1- اظهرت النتائج بشكل عام على الدور الذي تلعبه منظمات وزارة النقل العراقية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية من خلال تنفيذ الوصايا العشرة للأمم المتحدة المرتبطة بذلك مما يعزز مواطنة منظمات وزارة النقل في المجتمع العراقي .

2- توصل البحث ومن خلال اختبار الفرضيات على تباين دور كل منظمة تابعة لوزارة النقل في تحقيق حزمة الوصايا العشرة وهذا التباين مسألة طبيعية لاختلاف الاتجاهات الإدارية لكل منظمة من منظمات وزارة النقل العراقية واختلاف اهدافها .

3- توصيل البحث ومن خلال اختبار الفرضية الرئيسية الأولى الى وجود علاقة ارتباط قوية ومهمة تعكس فاعلية منظمات الأعمال التابعة لوزارة النقل العراقية في حزمة الوصايا العشرة للمسؤولية الاجتماعية .

4- من أهم الاستنتاجات التي يعرضها الباحث هو وضوح تأثير فاعلية منظمات الأعمال التابعة لوزارة النقل العراقية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها وفق الوصايا العشرة التي اعلنتها الأمم المتحدة لذلك

4- 2 التوصيات

- 1- رغم أهمية ما توصل اليه البحث من استنتاجات , فأن الباحث يسعى الى دعم منظمات الأعمال التابعة لوزارة النقل العراقية بأهمية الوصايا العشرة التي اعلنتها الأمم المتحدة للمسؤولية الاجتماعية .
- 2- ضرورة السعي ومن خلال التدريب الى التعريف الشامل بأهمية المسؤولية الاجتماعية لمنظمات وزارة النقل واتجاهها الإداري نحو تحقيق ذلك متوازناً مع سعيها لتحقيق أهدافها النشاطية الأخرى.
- 3- ضرورة الاتجاه نحو بناء استراتيجيات مواطنة داخل وزارة النقل العراقية ومثل هذه الاستراتيجيات سوف تؤدي الى تحسين القدرات الإدارية وفعاليتها من تحقيق وضمن تحقيق المسؤولية الاجتماعية كأداء اضافي لها .

5 - المصادر

5 - 1 - المصادر العربية

- 1 - احمد , بوشمال , 2011 , سوسيولوجيا التغيير التنظيمي وفعالية المنظمات , مدخل التحليل الاستراتيجي , رسالة ماجستير , كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية , جامعة قاصدي مرياح , الجزائر
- 2 - الاسرج , حسين , 2011 , تفعيل دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول العربية , منشورات معهد التخطيط الصفري , ص2
- 3 - البكري , ثامر ياسر , 2001 , التسويق والمسؤولية الاجتماعية , عمان , دار وائل للنشر والتوزيع , الطبعة الاولى
- 4 - بن جيمة , مريم , 2008 , المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الإدارة , الملتقى الدولي الثالث , منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية , جامعة بشار , الجزائر .
- 5 - خوين , سندس , 2009 , الثقافة التنظيمية وفاعلية المنظمة , دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والانسانية في جامعة بغداد , مجلة الادارة والاقتصاد , العدد الخامس والسبعون .
- 6 - الزبيدي ' حمزة , 2013 , إدارة الشركات والمسؤولية الاجتماعية للشركات , بحث مقدم للمؤتمر الدولي لتطوير التعليم العالي في العراق للفترة 27-29 تشرين الثاني, 2012 بغداد العراق
- 7 - سنوسي علي , (بدون تاريخ) , تقييم مستوى الفعالية التنظيمية على المستشفيات العمومية , مجلة اقتصاديات شمال افريقيا , العدد السابع .
- 8 - الشريف , احمد , تطور مفاهيم المسؤولية الاجتماعية مزايا تنافسية الشركات , 2012 , الشبكة السعودية للمسؤولية الاجتماعية .
- 9 - صورية , كحول , 2007 , الفاعلية واخلاقيات المؤسسة , وجهة نظر , جامعة محمد خيضر , كلية العلوم الاقتصادية .
- 10 - الصيرفي , محمد (2007) المسؤولية الاجتماعية للإدارة , الاسكندرية , دار الوفاء للطباعة والنشر
- 11 - عبد باقر , ندى , 2012 , المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الاساسية , مجلة كلية التربية الاساسية , العدد الثالث والسبعون .



مجلة دراسات محاسبية ومالية المجلد العاشر – العدد 30 الفصل الأول - 2015 فاعلية المنظمات الحكومية في تحقيق الوصايا العشرة للمسؤولية الاجتماعية

- 12 - العنزي , سعد ; السعيد , يعرب ; النوري , احمد , 2009 , فاعلية المنظمة في فلسفة أبرز منظري الفكر الإداري , مجلة كلية الادارة والاقتصاد , المجلد 10 , العدد 53 .
- 13 - عنيزة , حسين هادي و علي , ماهر ناجي , 2013 , تأثير الافصاح عن المسؤولية الاجتماعية بالقوائم المالية في قرارات مستخدمي هذه القوائم / دراسة تطبيقية واستطلاعية , العربي للعلوم الاقتصادية والادارية , جامعة الكوفة , السنة التاسعة , العدد السادس والعشرون .
- 14 - عون الله , صلاح الدين , 1987 , مدخل ومشكلات قياس الفاعلية التنظيمية , مجلس الادارة العامة , العدد 54 , السعودية .
- 15 - الغالبي , طاهر محسن منصور والعامري , صالح مهدي حسن (2008) , المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال - الأعمال والمجتمع , عمان : دار وائل للنشر .
- 16 - خري , نادية متي , 2006 , المسؤولية الاجتماعية , عناصرها ومظاهرها وكيفية تنميتها , مجلة الحيس , العدد 249 , آذار , 2006 .
- 17 - مولاة , وليد عبد , 2013 , المسؤولية الاجتماعية ومسألة القطاع الخاص في التنمية , معهد التخطيط في الكويت , العدد 47 , ابريل 2013 .

5 - 2 - المصادر الاجنبية

- 1-Dobers , Peter and Halme , Minna 2009 (Corporate Social Responsibility and Developing Countries , Journal Corporate Social Responsibility and Environmental ,Pages : 237-249 .
- 2- Jones, G.R.(2001) , " Organizational Theory " , Prentice-Hall, USA.