

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الموضوع:

أثر الحوافز (المادية والمعنوية) في المسؤولية البيئية

دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الجبس ديفل-أولاد جلال

مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة ماستر في شعبة علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

الأستاذة المشرفة:

من إعداد الطالبة:

- مهني أشواق

- زيطوط نعيمة

لجنة المناقشة

أعضاء اللجنة	الرتبة	الصفة	الجامعة
- علالي مليكة	- محاضر أ	رئيسا	بسكرة
- مهني أشواق	- محاضر أ	مشرفا	بسكرة
- فني فضيلة	- محاضر أ	ممتحنا	بسكرة

الموسم الجامعي: 2023-2024

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الموضوع:

أثر الحوافز (المادية والمعنوية) في المسؤولية البيئية

دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الجبس ديفل-أولاد جلال

مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة ماستر في شعبة علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

الأستاذة المشرفة:

من إعداد الطالبة:

- مهني أشواق

- زيطوط نعيمة

لجنة المناقشة

أعضاء اللجنة	الرتبة	الصفة	الجامعة
- علالي مليكة	- محاضر أ	رئيسا	بسكرة
- مهني أشواق	- محاضر أ	مشرفا	بسكرة
- فني فضيلة	- محاضر أ	ممتحنا	بسكرة

الموسم الجامعي: 2023-2024

إهداء

الى أعز الناس وأقربهم إلى قلبي والدي العزيزان، جزاهما الله عني كل خير
ورزقهما الجنة لقاء ما قدماه لي

إلى رفيق دربي وسندي الذي لايميل زوجي "كمال"

الى قرّة عيني ومهجة قلبي ومستقبلي الذي أنظر إليه بشغف وأدعو الله دوماً أن
يحفظهم ويجعلهم من الذرية الصالحة أبنائي:

شيماء، كوثر، شعيب، شهاب، أحمد شاهين

إلى إخوتي وأخواتي

إلى عائلتي الثانية عائلة زوجي

إلى كل من نسيه قلبي ولم ينساه قلبي

نظّوط نعيمة

شكر وتقدير

الحمد لله والشكر لله الذي من علي بنعمه ووفقني وما توفيقني إلا بالله

أتقدم بجزيل الشكر إلى أستاذتي ومشرفتي الدكتورة مهني أشواق على التوجيهات العلمية
ومساهمتها في إتمام هذا العمل.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير للأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على وقتهم وجهدهم
لقراءة هذا العمل وإثرائه بملاحظاتهم القيمة.

كما أتوجه بخالص شكري وتقديري إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على انجاز وإتمام
هذا العمل.

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز المادية والمعنوية في المسؤولية البيئية، ومن أجل ذلك قمنا بدراسة ميدانية مست عينة من العاملين على مستوى مؤسسة ديفل لصناعة الجبس بأولاد جلال، على عينة قدرت بـ 35 عاملا. وتم استعمال أداة الاستبيان لجمع البيانات، وتم تحليلها باستخدام مجموعة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss نسخة 24. كما اعتمدنا على المنهجين الوصفي والتحليلي لدراسة الموضوع نظريا وميدانيا. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود أثر للحوافز في المسؤولية البيئية، حيث وجدنا أثر للحوافز المادية وعدم وجود أثر للحوافز المعنوية.

كما حاولنا في ضوء النتائج تقديم بعض المقترحات منها على المؤسسة أن تهتم أكثر بتحفيز الأفراد العاملين بها للمشاركة في التوعية في مجال حماية البيئة والحد من التلوث، وأيضا القيام بوضع مبادئ وأبعاد المسؤولية البيئية ضمن الأهداف التي تسعى المؤسسة لتطبيقها وتحديدها كهدف لباقي أهدافها مع توضيحها لجميع العمال في المؤسسة..

الكلمات المفتاحية: الحوافز، الحوافز المادية، الحوافز المعنوية، المسؤولية البيئية، مؤسسة ديفل لصناعة الجبس بأولاد جلال.

abstract:

This study aims to identify the impact of material and moral incentives on environmental responsibility. To do this, we conducted a field study that included a sample of workers at the level of the Devil Gypsum Industry Corporation in Oulad Jalal, with a sample estimated at 35 workers. A questionnaire tool was used to collect data, and it was analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), version 24.

We also relied on descriptive and analytical approaches to study the topic theoretically and in the field. The study reached a number of results, the most important of which is the presence of an effect of incentives on environmental responsibility, as we found an effect of material incentives and no effect of moral incentives.

In light of the results, we also tried to present some proposals, including that the organization should pay more attention to motivating the individuals working in it to participate in awareness in the field of environmental protection and pollution reduction, and also to establish the principles and dimensions of environmental responsibility within the goals that the organization seeks to implement and define them as a goal for the rest of its goals, while clarifying them for all workers. In the institution.

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1-3	الطاقة الانتاجية لمؤسسة ديفل لصناعة الجبس	50
2-3	الحدود الدنيا والعليا لسلم الدراسة	57
3-3	أوزان البدائل	57
4-3	معامل الثبات ألفاكرونباخ ومعامل الصدق للاستبانة	59
5-3	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير النوع	60
6-3	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر	60
7-3	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	61
8-3	توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة	62
9-3	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات محور الحوافز (المادية والمعنوية)	64-63
10-3	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات محور المسؤولية البيئية	67-66
11-3	معاملات الالتواء والتفلطح لمتغيرات الدراسة	69
12-3	نتائج تحليل التباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية	70
13-3	نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر الحوافز بأبعاده مجتمعة (الحوافز المادية، الحوافز المعنوية) في المسؤولية البيئية	71

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	نموذج البحث	هـ
1-1	أنواع الحوافز	10
2-1	هرم ماسلو للحاجات الإنسانية	15
1-2	العلاقة بين عناصر الإدارة ونظم الإدارة البيئية	33
1-3	الهيكل التنظيمي لمؤسسة ديفل لصناعة الجبس	54

الفصل الأول: الإطار النظري للتحفيز

02	تمهيد الفصل
03	المبحث الأول: ماهية التحفيز
03	المطلب الأول: التطور التاريخي للتحفيز
03	الفرع الأول: التحفيز في المنهج الإسلامي
04	الفرع الثاني: المحطات التاريخية للتحفيز
04	المطلب الثاني: مفهوم التحفيز
05	المطلب الثالث: أنواع الحوافز
06	الفرع الأول: الحوافز من حيث طبيعتها
08	الفرع الثاني: الحوافز من حيث أثرها
08	الفرع الثالث: الحوافز من حيث الأطراف ذات العلاقة (المستفيدين)
09	الفرع الرابع: الحوافز من حيث هدفها
11	المبحث الثاني: أساسيات التحفيز
11	المطلب الأول: أهمية وأهداف التحفيز
11	الفرع الأول: أهمية التحفيز
11	الفرع ثاني: أهداف التحفيز
12	المطلب الثاني: أساليب التحفيز
13	المطلب الثالث: نظريات التحفيز

14.....	الفرع الأول: نظرية الثواب والعقاب
14.....	الفرع الثاني: نظرية الحاجات
16.....	الفرع الثالث: نظرية التعزيز
16.....	الفرع الرابع: نظرية الحاجات لماكجيلاند
17.....	الفرع الخامس: نظرية اتجاه الهدف
17.....	المبحث الثالث: نظام الحوافز
17.....	المطلب الأول: شروط نجاح تطبيق نظام الحوافز
18.....	المطلب الثاني: مراحل تصميم نظام الحوافز
20.....	المطلب الثالث: العقوبات التي تواجه نظام الحوافز
21.....	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الإطار النظري للمسؤولية البيئية

23.....	تمهيد الفصل
24.....	المبحث الأول: مدخل للمسؤولية البيئية
24.....	المطلب الأول: نشأة وتطور المسؤولية البيئية
26.....	المطلب الثاني: ماهية المسؤولية البيئية
26.....	الفرع الأول: مفهوم المسؤولية البيئية
27.....	الفرع الثاني: أهم المفاهيم المرتبطة بالمسؤولية البيئية

34.....	المطلب الثالث: عناصر المسؤولية البيئية
35.....	الفرع الأول: التعهدات البيئية
36.....	الفرع الثاني: إدارة الموارد والطاقة
36.....	الفرع الثالث: المراعاة الفعلية لأصحاب المصالح
37.....	المبحث الثاني : أساسيات المسؤولية البيئية
37.....	المطلب الأول: مبادئ وأخلاقيات المسؤولية البيئية
37.....	الفرع الأول: مبادئ المسؤولية البيئية
38.....	الفرع الثاني: أخلاقيات المسؤولية البيئية
39.....	المطلب الثاني: دوافع تبني المسؤولية البيئية
39.....	الفرع الأول: أسباب التبني الاختياري للمسؤولية البيئية (دوافع داخلية)
39.....	الفرع الثاني: أسباب التبني الاجباري للمسؤولية البيئية (دوافع خارجية)
40.....	المطلب الثالث: أسس المسؤولية البيئية
41.....	المبحث الثالث: متطلبات ومعوقات المسؤولية البيئية وعلاقتها بالخوافز
41.....	المطلب الأول: متطلبات تبني المسؤولية البيئية
42.....	المطلب الثاني: معوقات تبني المسؤولية البيئية
42.....	الفرع الأول: المعوقات الخارجية

43	الفرع الثاني: المعوقات الداخلية.....
43	المطلب الثالث: العلاقة بين الحوافز والمسؤولية البيئية.....
43	الفرع الأول: الحوافز البيئية.....
44	الفرع الثاني: دور الحوافز في تعزيز المسؤولية البيئية.....
45	خاتمة الفصل
	الفصل الثالث: الإطار التطبيقي للدراسة (دراسة ميدانية بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس أولاد جلال)
47	تمهيد الفصل.....
48	المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة
49	المطلب الأول: لمحة عن المؤسسة محل الدراسة.....
49	المطلب الثاني: طبيعة نشاط المؤسسة، وإمكاناتها الإنتاجية.....
50	المطلب الثالث: تحليل الهيكل التنظيمي لمؤسسة ديفل لصناعة الجبس
53	المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية.....
53	المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة.....
54	المطلب الثاني: المعلومات والأساليب الإحصائية المستخدمة
54	الفرع الأول: مصادر جمع البيانات.....
55	الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة.....

57	المطلب الثالث: صدق وثبات أداة البحث.....
57	الفرع الأول: صدق أداة البحث (Validity).....
57	الفرع الثاني: ثبات الأداة (Reliability).....
58	المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة.....
58	المطلب الأول: خصائص أفراد عينة البحث.....
62	المطلب الثاني: تحليل عبارات الاستبانة.....
68	المبحث الرابع: قياس أثر الحوافز في المسؤولية البيئية بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس أولاد جلال.....
68	المطلب الأول: اختبار التوزيع الطبيعي.....
69	المطلب الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية.....
70	المطلب الثالث: اختبار الفرضيات الفرعية.....
72	خلاصة الفصل.....
74	الخاتمة.....
78	قائمة المراجع.....

قائمة الملاحق

مقدمة

تمهيد

تشكل البيئة ومواردها الطبيعية حلقة أساسية ضمن سلسلة النظام البيئي، الاجتماعي والاقتصادي، وعليه لابد من الاهتمام أكثر بقضاياها وموضوعاتها، وذلك على جميع المستويات والأصعدة، خاصة مع تفاقم التحديات والاستخدام غير الرشيد لها وملكواتها. وفي إطار ذلك لجأت العديد من الدول إلى اعتماد اجراءات وآليات عديدة (سياسية، تشريعية واقتصادية...) من أجل حماية البيئة بما، مما جعل المؤسسات أمام تحدي تحقيق أهدافها مع حماية البيئة والحفاظ عليها. وأصبح لابد على المؤسسات أن تسعى لتبني سياسات واستراتيجيات واضحة وفعالة لحماية البيئة، والالتزام بالتشريعات واللوائح التنظيمية المحددة لذلك، والتدقيق في تحديد مسؤولية احداث التلف البيئي، وتقييم حجم التعويضات المطلوبة لإصلاح التلف، أو بحث وابتكار أساليب وممارسات جديدة لتحقيق الالتزام بالممارسات البيئية،... كل ذلك في إطار تبني المؤسسة لما يعرف بالمسؤولية البيئية.

ولأن العنصر البشري يعتبر من من أهم عناصر في المؤسسات، ولأن السلوك الإنساني في أية مؤسسة يتحدد بمجموعة من العوامل الشخصية والاجتماعية والتنظيمية، ويتم توجيهه بخلق الدافع الذي يأتي من خلال اشباع حاجات غير مشبعة للأفراد ووضع الحوافز المناسبة لذلك، جاءت دراستنا للبحث في امكانية وجود أثر للحوافز التي تعتمد على المؤسسة في تبني المسؤولية البيئية.

1. الاشكالية والتساؤلات الفرعية:

مما سبق قمنا بطرح التساؤل التالي:

ما أثر الحوافز (المادية والمعنوية) في المسؤولية البيئية بمؤسسة صناعة الجبس ديفل أولاد جلال ؟

وحتى يتيسر لنا الإلمام أكثر بمختلف جوانب الموضوع، ارتأينا إلى تجزئة الإشكالية الرئيسية إلى عدد من الأسئلة الفرعية نعرضها فيما يلي :

- ما أثر الحوافز المادية في تبني المسؤولية البيئية بمؤسسة صناعة الجبس ديفل أولاد جلال ؟

- ما أثر الحوافز المعنوية في تبني المسؤولية البيئية بمؤسسة صناعة الجبس ديفل أولاد جلال؟

وقبل الاجابة على التساؤل الرئيسي والأسئلة الفرعية لابد علينا ان نعرض على قياس كل من مستوى الحوافز، وواقع تبني المسؤولية البيئية بمؤسسة صناعة الجبس ديفل أولاد جلال؟

2. الدراسات السابقة:

من خلال اطلعنا على عدة دراسات أكاديمية كانت هناك مجموعة دراسات يلتقي مضمونها مع مضمون دراستنا ، أين حاولنا اعتماد البعض منها والأكثر ارتباطا وعلاقة بموضوعنا وهي:

أولا: الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل (الحوافز)

1-دراسة محمد وبكاري (2018) بعنوان "علاقة الحوافز بالجودة في مجال الخدمة الصحية بالجزائر"

هدفتل تلك الدراسة إلى البحث في طبيعة العلاقة بين متغير بين الحوافز وجودة الخدمات الصحية، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع ممرضي المؤسسة العمومية الإستشفائية بالجلفة، واشتملت العينة على عدد (123) ممرض وممرضة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج لها واستعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

-هناك ضعف في مستوى منظومة الحوافز المعنوية الموجهة لموظفي المؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلفة بصورة تنعكس على جودة الخدمات الصحية.

- ضعف منظومة الحوافز يؤدي إلى ضعف جودة الخدمات الصحية في المؤسسة العمومية الاستشفائية بالجلفة

وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: يجب إشترك الممرضين في اتخاذ القرارات ، وضرورة تشجيع المجتهدين والمبدعين من الممرضين.

2-دراسة زاهية توام ، لطيفة كلافي بعنوان "أثر الحوافز المادية والمعنوية في الأداء الوظيفي " على عمال شركة سونلغاز بتيارت.

هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير نظام الحوافز المادية والمعنوية في أداء العاملين في شركة سونلغاز بتيارت، حيث تم تصميم استبيان لإجراء الدراسة والذي تم توزيعه على عينة مكونة من 93 عامل وقد تم استخدام نظام Spss 24 لتحليل بيانات الاستبيان.

-توصلت الدراسة إلى أن الحوافز المادية والمعنوية لها تأثير معنوي على الأداء من قبل العينة المدروسة، حيث تم تأكيد وجود علاقة إيجابية بين الحوافز المادية وكذا المعنوية وأداء العاملين بشركة سونلغاز.

-وتوصي بضرورة إلزام الشركة بمواصلة تقديم المكافآت والحوافز والترتيبات التي تحفز الموظفين على إنجاز مهامهم بكفاءة.

3-دراسة أوكيريكي وآخرون (2021) بعنوان "أنماط الحوافز المالية في بيئة الرعاية الصحية الأولية في نيجيريا".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أنماط الحوافز المالية الخاصة بالعاملين في الخطوط الأمامية في المجال الصحي، والآثار المترتبة على إنتاجيتهم في البيئة الريفية في نيجيريا، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الخطوط الأمامية في المجال الصحي بنيجيريا، واشتملت العينة على 144 موظف، واعتمد الباحثون على المنهج الكمي متعدد القطاعات القائم على المقابلات الشخصية، وأشهرت الدراسة العديد من النتائج كان أهمها مايلي:

-لا يتلقى العاملون في الخطوط الأمامية في الرعاية الصحية الأولية في الريف الحوافز المالية بالقدر الكافي.

-توجد علاقة سلبية بين اختلال التوازن الجغرافي للعاملين الصحيين في الخطوط الأمامية وتقديم الرعاية الصحية الشاملة.

-توجد علاقة إيجابية دالة إحصائيا بين الرضا عن الحوافز وإنتاجية العاملين في المجال الصحي.

وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات كان أهمها تقديم وتنفيذ واستدامة الحوافز الملائمة للسياق والتي يعتبرها العاملون الصحيون في الخطوط الأمامية مرضية لتشجيع استبقائهم في المجتمعات الريفية وكذلك تحسين إنتاجيتهم.

4-دراسة كرونا وآخرون (2011) بعنوان "آثار التحفيز على أداء العاملين" دراسة حالة شركة ميدجوري لطحن الدقيق في ولاية بورنو/نيجيريا.

هدفت إلى معرفة الآثار المترتبة على أداء العاملين في مطاحن الدقيق في نيجيريا إذا ما تم تحفيزهم، فتكونت عينة الدراسة من 60 عامل وزعت عليهم الاستبانة، تم استخدام المنهج الوصفي من أجل معرفة آثار التحفيز على أداء العاملين، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن معظم سياسات التحفيز لم تكن كافية لتلبية احتياجات العمال، فأوصت الدراسة بضرورة تعديل الحوافز بحيث تلبي احتياجات العاملين.

ثانيا: الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (المسؤولية البيئية)

1- دراسة خلفاوي منية وآخرون (2018) بعنوان "مدى إلتزام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية الجزائرية بالمسؤولية البيئية" مقال منشور بمجلة الباحث بخميس مليانة.

تعتبر مشكلة حماية البيئة من التلوث مسؤولية جميع الأطراف غير أن المؤسسة هي الطرف الأكثر تهديدا وضغطا على البيئة الطبيعية ومختلف مواردها ، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بالمسؤولية البيئية ومختلف جوانبها وكذا استخلاص النماء السلوكي الذي تتميز به المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية الجزائرية، حيث تم استخدام المنهج الوصفي ، وتم الاستعانة بالنتائج الإحصائية وتم تحليل البيانات باستعمال برنامج إحصائي SAAD وطريقة MCA، أما جمع المعطيات فقد تم من خلال الإستبيان الذي تم توزيعه على 240 مؤسسة، أثبتت نتائج الدراسة أن القيم ليس المؤثر الوحيد في إلتزام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية الجزائرية على القطاع الفرعي للنشاط يؤثر أيضا، أما عمر المؤسسة منذ بداية النشاط فليس له تأثير ، كما أن النمط السلوكي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية الجزائرية هو سلوك " ملتزم بيئيا" 88 بالمئة وسلوك "دفاعي بيئيا" بنسبة 89 بالمئة ، وفي الأخير نوصي بتوسيع ثقافة الإلتزام بمبادئ المسؤولية البيئية لدى المؤسسات ووضعها ضمن أولوياتها وأهدافها والتوعية بالمشكلات البيئية التي تهدد حياة الإنسان.

2-دراسة سامي سفيان وصفية غريب (2012) "المؤسسة الاقتصادية الجزائرية والمسؤولية البيئية بين التشريع والتطبيق" دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية أسمىدال - مدينة عنابة:



هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع المسؤولية البيئية في المؤسسة الاقتصادية وكيف يتم تفعيل المسؤولية البيئية في المؤسسة الاقتصادية الجزائية ليكون لها دور في دعم نظم الإدارة البيئية، وتكون مجتمع الدراسة ص 76 مفردة من فئة المسؤولين الإداريين والعاملين في مركب ايسميدال- عناية . وتم استخدام أدوات عدة لجمع البيانات أهمها : المقابلة والملاحظة والاستمارة. وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها مايلي:

-إن واقع المسؤولية البيئية في المؤسسة سيء وذلك يعود لعدم معرفة العمال والمسؤولين بالقوانين والتشريعات تهتم على ذلك:

-إن الوسيلة المفضلة للحصول على المعلومات البيئية هي التلفزيون، وهذا دليل على انعدام التعريف بالقوانين البيئية داخل المؤسسة.

كما ركزت الدراسة على مجموعة من التوصيات منها: زيادة الاهتمام بالمسؤولية البيئية ودعم المؤسسات في مجال حماية البيئة.

-ازدياد محاولة التوعية بالمشكلات البيئية عن طريق وسائل الاعلام المختلفة والمؤتمرات والندوات بصورة مستمرة.

-التزام المؤسسات الاقتصادية باتخاذ التدابير التي تكون احترام البيئة وصيانتها.

3-دراسة جمال سعد السيد خطاب (2020) بعنوان "المسؤولية البيئية وعلاقتها بجودة التقارير المالية" - دراسة تطبيقية على البنوك التجارية - مصر.

تهدف هذه الدراسة إلى الاهتمام بالافصح عن المسؤولية البيئية والذي سوف يساهم في تحسين مستوى الرفاهية للمجتمع والحد من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من 310 عينة من العاملين ببنك مصر- والبنك الأهلي المصري - وبنك القاهرة بفروع البنوك الثلاثة بمحافظة سوهاج، واستطلاع آراءهم حول المسؤولية البيئية وعلاقتها بجودة التقارير المالية، واستخدم الباحثون البيانات التي تم الحصول عليها من حالات الدراسة من خلال قائمة الاستقصاء والمقابلة المتعمقة والاستعانة بالمتخصصين وتوصلت

الدراسة إلى بعض النتائج وكان أهمها : أن هناك أهمية من ضرورة تبني البنوك سياسات وإجراءات بيئية تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة من وراء حماية البيئة وأن المسؤولية البيئية يجب ألا تقتصر على البيانات المالية فحسب، وتوصلت إلى بعض التوصيات من أهمها: ضرورة اعتبار المسؤولية البيئية للمؤسسة أحد المحاور الهامة في تقييم أدائها - منح المؤسسات التي تحافظ على البيئة معاملة ضريبية مميزة من حيث الإعفاء أو تخفيض الضرائب المفروضة عليها وذلك تشجيعا لها على حماية البيئة.

4-دراسة منذر وائل الكرادشة (2010) "واقع تبني منظمات الأعمال الصناعية للمسؤولية البيئية" - دراسة تطبيقية لأراء عينة من مديري الوظائف الرئيسية لدى الشركات الصناعية داخل حدود أمانة عمان الكبرى:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع تبني منظمات الأعمال الصناعية في محافظة العاصمة عمان للمسؤولية البيئية تجاه مجتمعها من وجهة نظر مديري الوظائف الرئيسية والربط الفكري والعلمي لمفهوم المسؤولية البيئية للشركات بإعتباره أسلوبا إداريا يهدف إلى حماية المجتمع من مظاهر انتشار التلوث الصناعي ،وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي واستعمل الاستبيان الذي وقع على 94 مفردة من أصل 120 مفردة موزعة على المناطق الصناعية الثلاث وهي سحاب والقسطل والجيزة بواقع 30 شركة صناعية بالأردن، وقد كشفت الدراسة عما يلي:

هنالك أثر مرتفعا لكل من السياسة البيئية - الوعي البيئي - المعالجة وإعادة التدوير - التشريع والرقابة ودعم الإدارة العليا على تبني المنظمة للمسؤولية البيئية.

وتختلف دراستنا هذه عن الدراسات السابقة في تناول الحوافز ببعدين المادية والمعنوية وربطها بالمسؤولية البيئية وكذلك في الإطار الزمني والمكاني (مؤسسة صناعة الجبس ديفل).

3. نموذج وفرضيات الدراسة:

تشتمل الدراسة على متغيرين هما:

- المتغير المستقل:

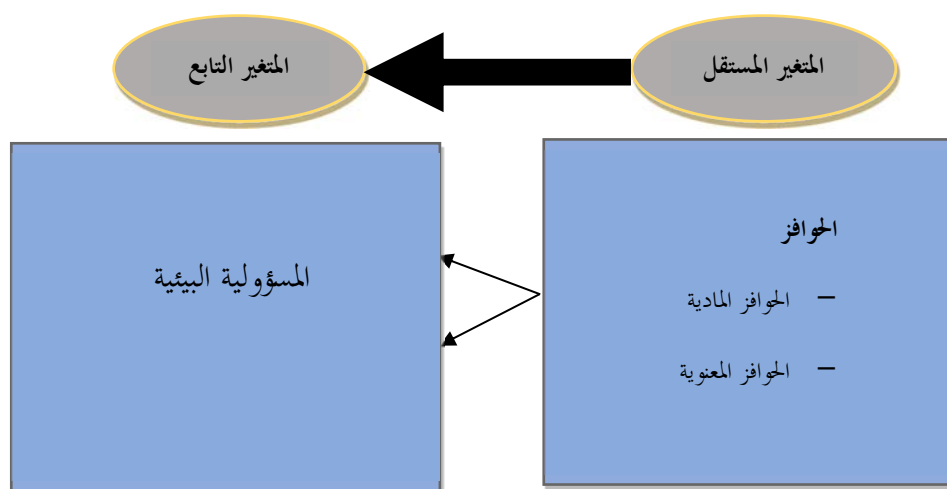
والمتمثل في الحوافز، وسيتم تناول (قياس) الحوافز من خلال الأبعاد التالية:

- الحوافز المادية
- الحوافز المعنوية
- المتغير التابع: المسؤولية البيئية سيتم تناولها بشكل اجمالي لكن اعتمد في تحديد عبارات قياسها على أبعاد هي التعهدات البيئية، إدارة موارد الطاقة، أصحاب المصالح.

1.3. نموذج الدراسة:

يمثل الشكل التالي النموذج المقترح للإجابة على إشكالية البحث:

الشكل رقم (01): نموذج البحث



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة

3. 2. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

H₁: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز في تبني المسؤولية البيئية بمؤسسة صناعة الجبس ديفل أولاد جلال عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)."

ويمكن تجزئة الفرضية الرئيسية إلى الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز المادية في تبني المسؤولية البيئية بمؤسسة صناعة الجبس ديفل أولاد جلال عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$.

- الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز المعنوية في تبني المسؤولية البيئية بمؤسسة صناعة الجبس ديفل أولاد جلال عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$.

4. التوضع الأباستمولوجي ومنهجية الدراسة:

1.4. التوضع الأباستمولوجي: تم الاعتماد في هذه الدراسة على النموذج الوضعي (الواقعي) لفهم تأثير الحوافز في تبني المسؤولية البيئية، يتضمن هذا النموذج إجراء دراسات ميدانية وملاحظات مباشرة للأفراد والمؤسسات التي يعملون بها، ويتم تجميع البيانات من خلال الاستبيانات وتحليلها لفهم العلاقة بين المتغيرين.

2.4. منهجية الدراسة: بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي نسعى لتحقيقها فقد استخدمنا المنهجين الوصفي والتحليلي. حيث اعتمدنا على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع وقمنا بوصفها والتعبير عنها تعبيرا كفييا وكميا. كما أن المنهج التحليلي يعمل على الربط والتحليل والتفسير للوصول إلى استنتاجات عن الموضوع. وقد تم في دراستنا هذه استخدام مصدرين أساسيين للمعلومات:

- المصادر الثانوية: حيث تم في معالجة الإطار النظري للبحث إلى مصادر البيانات الثانوية، والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

- المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأ الطالب إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للبحث، والتي صممت خصيصا لهذا الغرض.

5. تصميم البحث:

1.5. أهداف البحث: نسعى من خلال هذا البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها:

- قياس مستوى كل من الحوافز المادية والمعنوية بمؤسسة صناعة الجبس ديفل أولاد جلال .
- التعرف على واقع تبني المسؤولية البيئية بمؤسسة صناعة الجبس ديفل أولاد جلال .
- محاولة فهم العلاقة بين الحوافز والمسؤولية البيئية.

2.5. نوع الدراسة:

بناء علاقة ارتباط، فقد هدفت دراستنا الحالية إلى معرفة دور المتغير المستقل (الحوافز) على المتغير التابع (المسؤولية البيئية) بمؤسسة صناعة الجبس ديفل أولاد جلال

3.5. مدى تدخل الباحث:

دراسة الأحداث يشكل دقيق ووصف المتغيرات كما هيا في الواقع وبكل موضوعية بعيدا عن أي تحيز

4.5. التخطيط لدراسة:

قسمت دراستنا إلى جزأين نظري وتطبيقي؛ حيث تناولنا في الجزء النظري مفاهيم وأساسيات حول متغيري الدراسة من خلال فصلين بالاعتماد على العديد من المراجع (كتب، مجلات، مذكرات،...) وكذا محاولة التعرف على العلاقة بين المتغيرين نظريا، وفي الجزء الثاني قمنا بمحاولة إسقاط ما تم التطرق له نظريا على الواقع باعتماد استبيان تم توزيعه على عينة من الموظفين بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس أولاد جلال ، ثم تم تفرغ الاستبيان واستخراج النتائج باستخدام برنامج الحزم الإحصائية spss 24 وفي ظل هذه النتائج تم تقديم بعض المقترحات.

5.5. وحدة التحليل (مجتمع الدراسة):

يتكون مجتمع الدراسة من العمال والموظفين بمؤسسة صناعة الجبس ديفل أولاد جلال.

6.5. المدة الزمنية:

أنجزت الدراسة الميدانية خلال الفصل الثاني من السنة الجامعية 2023 _ 2024.

6. أهمية الدراسة:

تبرز أهمية البحث من خلال تسليط الضوء على موضوع في غاية الأهمية وهو تأثير الحوافز في المسؤولية البيئية، وتعتبر هذه الدراسة مهمة لأنها تربط بين مفهومين مهمين في إدارة الموارد البشرية، كما أنها تساعد على توضيح وتبسيط المصطلحين والتوصل إلى العلاقة بينهما، بالإضافة إلى أن قطاع صناعة الجبس يعتبر من القطاعات التي تواجه تحدي كبير في سبيل حمايتها للبيئة نظرا لطبيعة النشاط ، ويتعرض لرقابة شديدة من قبل الدولة وترصد من قبل المواطنين بسبب الدخان خاصة الناتج عن عملية الصناعة وكذا مخلفات العملية ، وعليه جاء موضوعنا للبحث في امكانية وجود أثر للحوافز المادية والمعنوية (كالأجور والمكافآت التقدير، إثراء الوظيفة) في تبني المسؤولية البيئية وهل يمكن أن تساهم الحوافز في دفع افراد نحو تبني مفهوم البيئة والسعي للحفاظ عليها وتحقيق المسؤولية البيئية للمؤسسة.

الفصل الأول

الإطار النظري للتحفيز

تمهيد الفصل

تعمل المؤسسة جاهدة للوصول إلى أهدافها من خلال توظيف الجهود والإمكانات المتاحة كافة، ويبقى الفرد هو محور النجاح والتقدم والعنصر المتغير دوماً والذي يعول عليه الكثير في المنافسة والنجاح للمؤسسات .

من المعلوم أن لكل إنسان حاجات متعددة، تدفعه إلى إتخاذ سلوك معين من أجل إشباعها والوصول إلى حالة الرضا والإستقرار، وبما أن كفاءة أفراد المنشأة تتحكم في كفاءة المنشأة ككل، وجب الإهتمام بهم وإيجاد آلية تحث الموارد البشرية على العمل وتوجيه سلوكهم في المنشأة وبما لا شك فيه أن التحفيز أكبر باعث ومحرك لهذا المجهود.

فالحافز من أهم محددات سلوك العمل، لذلك كان من أولى إهتمامات الموارد البشرية تحفيز العمال والذي له علاقة طردية مع إنتاجية العامل وهذا ينعكس ككل على مردودية المؤسسة.

المبحث الأول: ماهية التحفيز

تختلف وجهات النظر حول مفهوم الحوافز وتعريفها، ولكن مما يجدر التنويه له أن ذلك الاختلاف يظهر بصورة شكلية، حيث يمكن ملاحظة الإتفاق الواضح في المضمون.

المطلب الأول: التطور التاريخي للتحفيز

الفرع الأول: التحفيز في المنهج الإسلامي

يتوجه إلى أمرين غاية في الأهمية:

أولاً: الحث على القيام بالعمل إذا كان خيراً أو تركه إن كان شراً:

- قوله تعالى (وسارعوا إلى مغفرة من ربكم...)
- وقوله تعالى (...فانفروا ثباتاً وانفروا جميعاً)
- وقوله صلى الله عليه وسلم (إحرص على ما ينفعك واستعن بالله ولا تعجز)

ثانياً: الثناء على العمل إذا كان خيراً أو ذمه إن كان شراً:

- قوله تعالى (...نعم العبد إنه أواب)
- قوله تعالى (إن تبدوا الصدقات فنعماً هي...)

فالمهم هنا أن نعرف أنه ينبغي لنا أن نفرق بين أن نحفز الناس لمصلحة العمل فقط، وبين أن نحفزهم صادقين معهم راغبين في الخير لهم وساعين للإرتقاء بمستواهم نح والأحسن والأفضل، فالله أمرنا بالصدق ونهانا عن الكذب، والنبي -صلى الله عليه وسلم- لم يحفز أحداً من الصحابة بالثناء عليه إلا بما فيه حقاً، فكن صادقاً مع نفسك والآخرين.

(قطناني، 2014، صفحة 28/27)

- أرحم أمتي بأمتي أب وبكر

- وأقواهم في دين الله عمر
- وأشدّهم حياءاً عثمان
- وأقضاهم علي .

الفرع الثاني: المحطات التاريخية للتحفيز

هناك نظريات متعددة ومتنوعة في مجال التحفيز وهي النظريات التي تشكل الأساس العلمي لعملية التحفيز، والتي بناءً عليها طورت المؤسسات أنظمتها التحفيزية، وهذه النظريات مرت بمراحل تطور مختلفة، فبدأت بالمرحلة التقليدية وهي تمثل نقطة الإنطلاقة وثم التركيز فيها فقط على الحوافز المادية، ثم أعقبتها مرحلة مدرسة العلاقات الإنسانية التي اهتمت بالحوافز المعنوية بجانب المادية ثم جاءت المرحلة الحديثة والتي ربطت بين الحوافز المادية والمعنوية ومدى الأداء، وما بين المدارس الثلاثة تتباين مواقف من يتعاملون مع موضوع الحوافز نظرياً وتطبيقياً، وأصبحت عملية التحفيز من المهام التي تقوم بها إدارة المؤسسة ومن الضروريّات الأساسية لعملها، وعلى قدر نجاحها في تحفيز الموظفين على قدر ما ستكسب احترامهم وثقتهم وحبهم وولائهم وإنتاجهم، وبذلك تكون المهمة الأساسية للإدارة الناجحة المساعدة والإحتضان واكتشاف القدرات والمحافظة عليها وتسخيرها لمصلحة الفرد والعمل والمؤسسة. (مضاوي و نورة، 2015، صفحة 194)

المطلب الثاني: مفهوم التحفيز

- لغة: حفز، يحفز، حفزاً، أي حثه وحوّكه ودفعه. (ابن منظور، 1997، صفحة 114)
 - اصطلاحاً: هي تلك القواعد التي يتحصل عليها الفرد في المؤسسة كنتيجة لتمييز في أداء الآخرين .
- والحوافز هي مجموعة العوامل التي تعمل على إثارة القوى المحركة في الإنسان والتي تؤثر على سلوكه وتصرفاته. (أحمد مختار، 2006، صفحة 522)

- وقد عرفها برسلون وستاير بأنها شعور داخلي لدى الفرد يولد فيه الرغبة لإتخاذ نشاط أ وسلوك معين يهدف منه الوصول إلى تحقيق أهداف محددة. (أبو كشك، 2006، صفحة 50)
- في حين أشير إلى التحفيز أيضا على أنه المجهود الذي تبذله الإدارة لحث العاملين على زيادة انتاجهم وذلك من خلال اتباع حاجاتهم الحالية وخلق حاجات جديدة لديهم، والسعي نح واشباع تلك الحاجات، شريطة أن يتميز ذلك بالإستمرارية والتجديد. (الحلايبية، 2013)
- والتحفيز Motivation: ه وحصول الأفراد على الحماس والإفدام والمرور في أعمالهم وإكسابهم الثقة في أنفسهم، بما يدفعهم إلى القيام بالعمل المطلوب منهم على خير وجه دون شكوى أ وتنمر.
- كما يعرف التحفيز بأنه وصول العاملين في المؤسسة إلى حاجة الشغف والتلهف والسعادة بأعمالهم ومحاولة إيصالهم إلى مرحلة القيام بكامل العمل دون تدمير أ وشكوى وبلوغهم الفداء بكل شيء في سبيل مصلحة العمل والمؤسسة. (أبو النصر، 2012، صفحة 151)
- مما سبق فالتحفيز هو مجموعة النشاطات التي تقوم بها الإدارة والعملية التي تمنح من خلالها الحوافز، هذه الأخيرة المتمثلة في كل الماديات والمعنويات التي تمنحها المؤسسة للعامل لإشباع حاجاته وخلق دافعية لديه تنشطه وتوجهه وتوجه سلوكه باتجاه تحقيق أهداف محددة.

المطلب الثالث: أنواع الحوافز

توجد تصنيفات متعددة ومتنوعة للحوافز وهي متداخلة مع بعضها البعض، حيث تعددت تقسيمات الكاتبين في مجال الحوافز لوسائل وأساليب يمكن للإدارة استخدامها للحصول على أقصى كفاءة ممكنة في الأداء الإنساني للعاملين، ولعل أهم هذه التقسيمات مايلي: (علي محمود، الرضا الوظيفي، 2018، صفحة 80)

1. الحوافز من حيث طبيعتها أوقيمتها: مادية ومعنوية
2. الحوافز من حيث أثرها وفعاليتها: إيجابية وسلبية
3. الحوافز من حيث الأطراف ذات العلاقة أ والمستفيدون: فردية وجماعية

4. الحوافز من حيث هدفها: حوافز الإستمرار على الأداء العالي وحوافز تحقيق الأداء العالي

الفرع الأول: الحوافز من حيث طبيعتها

أولاً: الحوافز المادية

تتعدد أشكال هذه الحوافز وتختلف من قطاع إلى آخر وتتمثل هذه الحوافز في المكافأة المادية ويعتبر الحافز النقدي من أهم طرق الحوافز في هذا الوقت وذلك لأن النقود تشبع كل حاجات الإنسان تقريباً وهي حقيقة واقعية ذات أثر ملموس بعكس الوسائل الأخرى. (علي محمود، التحفيز الوظيفي، 2018، صفحة 79)

ومن بين الحوافز المادية الأخرى نذكر مايلي:

1. الأجر: ويعد من أهم الحوافز المادية وكلما كان كبير كان له دور كبير في اشباع أكبر قدر من الحاجات مما يعطي رضا وظيفي أكبر.

2. المكافأة: وهي التي يتقاضاها بعض العاملين لقاء أعمال غير عادية يقومون بها.

3. المشاركة في الأرباح: حيث تقوم بعض الإدارات بإعطاء عاملها أسهماً في شركاتها لتحفيز العاملين.

4. الترقية: لها دور كبير في تحفيز العاملين، وتعد حافزاً مادياً لأنها غالباً ما تترافق مع زيادة الأجر. (شنوفي، 2011، صفحة 46)

5. التأمين الصحي: يعتبر من الحوافز التي تقدمها بعض المؤسسات لعاملها وأسرهم.

6. السكن والمواصلات: تعتبر في نظر العاملين حافزاً جيداً لما فيه من تخفيف لعبء النفقات.

7. العلاوات الدورية والإستثنائية: وهي من الحوافز المادية الجيدة التي تحفز العاملين لأداء أفضل. (الفقي، قوة التحفيز، 2011، صفحة 11)

8. الضمان الاجتماعي: وه الضمان بعد بلوغ سن التقاعد وللظروف الصحية التي توقفه عن العمل وفي كلتا الحالتين يوفر الضمان الاجتماعي ضماناً مادياً لحياة كريمة.

ثانياً: الحوافز المعنوية

إن حاجات الإنسان متعددة وبالتالي تحتاج إلى مصادر إشباع متعددة فهناك بعض الحاجات يمكن أن تشبع مادياً والبعض الآخر تشبع معنوياً، إذن هناك حاجات لدى الإنسان لا يمكن إشباعها إلا بالحوافز المعنوية، فالحوافز المعنوية هي الحوافز التي تساعد الإنسان وتحقق له إشباع حاجاته الأخرى النفسية والاجتماعية. فتزيد من شعور العامل بالرضا في عمله وولائه له، وتحقيق التعاون بين زملائه. (علي محمود، الرضا الوظيفي، 2018، صفحة 81)

وتتمثل أهم صور الحوافز المعنوية في:

1. التقدير الجماعي: ويتجلى في قيام المدير إما بطلب الاجتماع للمرؤوسين في اجتماع عام أو عن طريق زيارتهم في أماكن عملهم والاجتماع بهم وفي أثناء الاجتماع يقوم المدير ببيان الجهود التي تم بذلها من قبل طاقم المنشأة، وأثر ذلك على الإنتاج. وبعد ذلك يقوم المدير بتوجيه شكره للمرؤوسين عما بذلوه من الجهود التي ساهمت في تحقيق ذلك.
2. وضع أسماء الموظفين في لائحة الشرف: يوجد في الكثير من المؤسسات العامة أو الخاصة لوحات تسمى "لوحات الشرف" يتم إدراج أسماء وصور الأشخاص الذين قدموا جهوداً تستحق التقدير لذلك تعد هذه الطريقة إحدى طرق المكافأة المعنوية للموظفين. (الفقي، قوة التحفيز، 2011، صفحة 10)
3. منح الأوسمة والشعارات: من أساليب التحفيز المعنوية في الإدارات العامة وبالذات العسكرية، يتم منح الأوسمة المختلفة للمرؤوسين نتيجة لما بذلوه من جهد، وما حققوه من إنجازات تستحق منهم هذه الأوسمة والألقاب، حتى يكون ذلك حافزاً لزملائهم في العمل لبذلوا الجهود المختلفة ولينافسوا مع زملائهم للحصول على هذه الحوافز المختلفة.
4. فرص الترقية: الترقية هي إعادة تخصيص الفرد على وظيفة ذات مرتب أعلى والتي تنطوي على مسؤوليات وسلطات أكبر، كما أنها ترتبط عادة بالزيادة في الراتب والأجر، ثم يرقى إليها الفرد بمكانة أعلى (بن عنتر، 2009، صفحة 135). وهي تعد بمثابة رسالة تقدير عن الجهود المثالية التي تم إنجائها.

الفرع الثاني: الحوافز من حيث أثرها

وتنقسم إلى قسمين:

أولاً: حوافز إيجابية

وتمثل الحوافز التي تجذب الأفراد العاملين نح وإنجاز عمل تستهدفه المنظمة، أ وبعبارة أخرى تشجع سلوكاً ما بهدف المحافظة عليه وتكراره وحتى تطويره وتسير في خطه، وقد تأخذ صفة المادية أ والمعنوية. (دنبري، 2011، صفحة 254) كما تتمثل في الترفيه، وزيادة الأجور والمشاركة في اتخاذ القرارات.

ثانياً: حوافز سلبية

تعكس مبدأ العقاب للعاملين، كما تعمل على تجنب التصرفات، التي تتعارض مع التشريعات واللوائح السائدة تفادياً للعقوبة مثل: الخوف من فقدان الوظيفة. (حسن الشماع و خضير، 2000، صفحة 256)

الفرع الثالث: الحوافز من حيث الأطراف ذات العلاقة (المستفيدين)

وتنقسم إلى حوافز فردية وحوافز جماعية؛ حيث:

أولاً: الحوافز الفردية

هي ما يحصل عليه الفرد وحده نتيجة إنجاز عمل معين، ومن أمثلتها: الترقيات، المكافآت والعلاوات التشجيعية، والحوافز الفردية قد تكون إيجابية أ وسلبية، مادية أ ومعنوية، فيأخذ العامل مكافأة تشجيعية نظير عمله الممتاز، ويحصل على تقدير رئيسه في صورة ثناء أو خطاب شكر أو اشتراك في اتخاذ قرار أو حل مشكلة معينة، وتوجد الحوافز الفردية لإشباع مجموعة من الحاجات عند الأفراد سواء كانت نفسية أ اجتماعية أ مادية. (تركي، 2015، صفحة 25)

ويرى بعض الباحثين أن لهذا النوع من الحوافز بعض السلبيات، لأنها لا تؤدي إلى التعاون والتنسيق بين العاملين، وقد تؤدي إلى غياب العمل بروح الفريق الواحد. (الطراونة، 2012، صفحة 175)

ثانياً: الحوافز الجماعية

هذا النوع من الحوافز يقصد به كافة العاملين في المؤسسة أو كافة العاملين في قسم معين من أقسام المؤسسة، أي تمنح جماعياً، مثل تخصيص نسبة معينة من الأرباح لمختلف العاملين إذا زادت الربحية عن العام الماضي، أو تقديم جائزة لأفضل قسم في المؤسسة من أقسام إدارة الإنتاج.

يمتاز هذا النوع من الحوافز بأنها تؤدي بالعاملين إلى روح العمل بروح الفريق، كما أنها تؤدي إلى إيجاد التعاون والتنسيق داخل المؤسسة الواحدة أو داخل القسم الواحد.

الفرع الرابع: الحوافز من حيث هدفها

وتنقسم إلى:

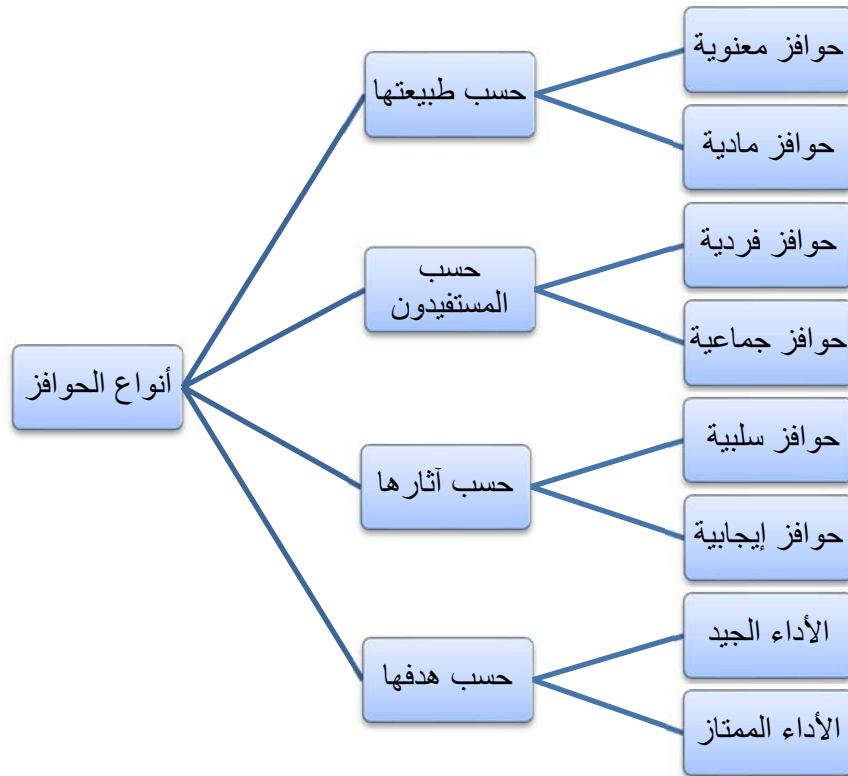
أولاً: حوافز الإستمرار على الأداء العادي

وهي الحوافز التي يستخدمها المدراء لرفع مستويات الأداء المتواضع الذي يؤديه بعض العاملين العاديين أو ومن العمال الذين لا يجرى منهم الزيادة بحكم مشاكلهم وصعوبة إدارتهم، يستخدم مثل هذا النوع من الحوافز كي لا يصل الأمر بالعاملين المهبط بأدائهم عن الحد غير المقبول من الإدارة. (عبد الرحيم، صفحة 2)

ثانياً: حوافز تحقيق الأداء العالي

وهي الحوافز التي تهدف إلى تحقيق مستوى متميز من الأداء الذي لا يتوقع من العاملين إنجازه بحيث يبتكروا ويبدعوا ويضيفوا شيئاً كبيراً للمؤسسة والتي تسمى اليوم بمنظومة الداء العالي.

الشكل رقم (1-1): أنواع الحوافز



المصدر: (الحلايبي، 2013، صفحة 15)

المبحث الثاني: أساسيات التحفيز

تبرز أهمية واهداف التحفيز لكل من المؤسسة والعاملين، فهي تمثل تكلفة للمؤسسة وفي نفس الوقت تمثل مصدرا هاما لاشباع حاجات العاملين.

المطلب الأول: أهمية وأهداف التحفيز

الفرع الأول: أهمية التحفيز

إن عملية التحفيز ذات أهمية مزدوجة فهي تسعى من جهة إلى تحقيق أهداف المؤسسة، ومن جهة أخرى تهدف إلى إشباع حاجات الفرد المختلفة، ويمكن تلخيص هذه الأهمية في: (محمد و نورة ، 2015، صفحة 194)

- إن الحوافز توقظ الحماس والدافع والرغبة في العمل لدى الموظف، مهما كانت طبيعة عمله، مما ينعكس إيجابا على الأداء العام وزيادة الإنتاجية.
- تساعد الحوافز على تحقيق التفاعل بين الفرد والمؤسسة وتدفع الموظفين إلى العمل بكامل مقدرتهم ومهاراتهم لتحقيق أهداف المؤسسة.
- تؤدي إلى منع شعور الموظف بعدم الرضا والإحباط، وتدفع الموظف للمثابرة في عمله وتزيد من كفاءته.
- خفض التكاليف وزيادة كمية المبيعات

الفرع ثاني: أهداف التحفيز

للحوافز عدة أهداف تسعى المؤسسة لتحقيقها ويمكن تقسيمها على النحو التالي:

- الإعتراف بما ينجزه الفرد وإشباع حاجاته للتقدير: طالما أن العمل السيئ سينال صاحبه الجزاء الرادع من التأديب والتوبيخ والفصل أحيانا من العمل، يجب الإعتراف بحق من بذل الجهد وأتقن وأخلص في عمله بتشجيعه وحثه على الإستمرار بما يمكنه من الإبداع والحرص على دوام التقدم والنمو.

- يعتبر أداة للتغذية المرتدة؛ حيث يسعى معظم الأفراد إلى الوقوف على نتائج عملهم ورد فعل الغير اتجاهها استجابة لرغبتهم لمعرفة البيانات والمعلومات عن أدائهم وإشباعا لحاجاتهم لحب الاستطلاع.
- الدعم المالي؛ حيث يمثل الدعم المالي أهمية كبيرة لبعض الأفراد، فالتعويض المالي يحتل مكانة في العمل، حتى يتمكن الأفراد إشباع حاجاتهم المادية. (عمار، 2019، صفحة 27)

كما تستخدم المؤسسة الحوافز من أجل أهداف أهمها: (علي، 1982، صفحة 53)

- زيادة نواتج العمل في شكل كميات إنتاج، جودة، مبيعات وأرباح.
- تخفيض التكاليف وتخفيض كميات الخامات.
- إشباع احتياجات العاملين المتنوعة، وعلى الأخص بما يسمى التقدير والاحترام والشعور بالمكانة.
- إشعار العاملين بروح العدالة داخل المؤسسة.
- تحسين صورة المؤسسة أمام المجتمع.
- تنمية روح التعاون بين العاملين، وروح الفريق والتضامن .
- جذب العاملين داخل المؤسسة ورفع روح الولاء والانتماء.
- تشجيع الابتكارات والاختراعات لدى العمال الممتازين.

المطلب الثاني: أساليب التحفيز

تعددت وسائل التحفيز مع هذا يمكن ذكر البعض منها فيما يلي: (أبو النصر، 2012، صفحة 178)

- التعرف بدقة على أهداف المؤسسة ونقلها بصورة محددة لهم فهي تعتبر أهداف لهم أيضا.
- التعرف على حاجات العاملين وميولهم واتجاهاتهم والتعامل معهم على هذا الأساس.
- الحوافز الممنوحة يجب أن تكون على أساس الأداء وليس على أساس آخر
- يجب أن تكون المكافأة عن السلوك أ والإنجاز المطلوب أمام الجماعة لتحسيس باقي الأعضاء.

- تقديم المكافأة بعد تحقيق النتائج المطلوبة مباشرة كلما أمكن ذلك، يقول الرسول -صلى الله عليه وسلم- "أعط الأجير حقه قبل أن يجف عرقه".
- تقديم الحوافز المعنوية إذا لم تكن هناك حوافز مادية.
- التعرف على إجراءات العقاب المدرجة بلائحة المؤسسة وكيفية استخدامها.
- تشجيع المشاركة وروح التعاون بين المرؤوسين.

كما تعتمد المؤسسة على أساليب أخرى للتحفيز للمعنوي منها:

- أسلوب توسيع العمل: يدور هذا الأسلوب حول إضافة مهام جديدة للعمل الذي يقوم به العامل، وعلى نفس المستوى الإداري للعمل الذي يقوم به، بدلا من حصر العامل بعمل محدد يؤدي به للضجر والملل، ويرى الكثير أن هذا الأسلوب يحارب التخصص الدفين في العمل.
- أسلوب إثراء العمل: بينما يقوم أسلوب توسيع العمل على التوسيع الأفقي للعامل في العمل، فإن أسلوب إثراء العمل يقوم على التوسيع العمودي في العمل، وهذا يعني إضافة مهام جديدة للعامل هي ليست نفس مستوى الأعمال التي كان يقوم بها سابقا، كإعطائه جزءا من مهام وسلطات رئيسه، أو إفساح المجال أمامه ليقوم بتخطيط أعمال وتنظيمها ومراقبتها، وهذا سيُشعر العامل بأهمية عمله نتيجة لإزدياد سلطاته وصلاحياته، ومن الأمثلة على ذلك بدلا من أن يقوم العامل بعمله بناءً على ما خطط له رئيسه، يقوم بتخطيط عمله وتنفيذه. (الطراونة، 2012، صفحة 154/155)

المطلب الثالث: نظريات التحفيز

لقد شغل موضوع حفز الأفراد وأثره على أداء العمل بأن الباحثين منذ بدء العمل في المنظم في الحياة الاقتصادية، وكانت أهم الجهود في هذا المجال خلال العقود الماضية مبنية على نظريات علم النفس في الغرائز والدوافع، وخلال تلك الفترة تطورت مجالات البحث وتعددت النظريات التي تحاول تفسير حفز الأفراد وأهم هذه النظريات:

الفرع الأول: نظرية الثواب والعقاب

يعتبر أسلوب الثواب والعقاب في الحفز من أقدم الأساليب المعروفة في الحفز، وهذا الأسلوب التقليدي يقوم على أساس مكافأة الأفراد إما بالترقية أو زيادة الأجور أو المديح أو عقابهم عن طريق التوبيخ أو الطرد... وخوف العامل من العقاب ورغبته في الحصول على المكافأة كان الحافز وراء قيام الفرد بسلوك إيجابي لتحسين الأداء . (سنان، 2004، صفحة 214)

الفرع الثاني: نظرية الحاجات

افترض Aboham H.Maslow أن الرغبات الإنسانية هي بمثابة دوافع تتخذ شكل هرم للحاجات يوضحها الشكل رقم (1-2)؛ حيث إن ترتيب هذه الحاجات يقوم على افتراض أساسي مفاده أنه "كلما انخفضت درجة الدافع على هذا الهرم كانت أسبقيتها ومن ثم سطوها أكبر على الفرد بشكل عام". (رعد ، 2014 ، صفحة 273)

الشكل رقم (1-2) : هرم ماسلو للحاجات الإنسانية



المصدر: (رعد ، 2014 ، صفحة 273)

وقد فسر ماسل والحاجات السابقة كالتالي:

1- الحاجات الفسيولوجية Psychological Needs: تتضمن الحاجات الأساسية في حياة الإنسان كالطعام والشراب والسكن والتي يحتاج إليها الفرد حتى يستمر في الحياة.

2- حاجات الأمن والسلامة Safety and Security Needs: وهي حاجات الفرد المتعلقة بالمحافظة عليه من الأخطاء التي حوله، ويشمل ذلك المحافظة على استقراره في العمل وتوفير الأمان الوظيفي له. (ماجد ، 2016، صفحة 206)

3- الحاجات الاجتماعية Social Needs: بما أن الإنسان مخلوقا اجتماعيا يعيش ضمن جماعات إنسانية، بالتالي فإن لديه حاجات اجتماعية يسعى لإشباعها كالحب والصدقة والانتماء، والقبول من الآخرين. ويؤكد ماسل وأن هناك علاقة وإرتباط قوي مابين خبرات الطفولة والصحة النفسية من خلال الرشد، فالحب ه وشرط أساسي مسبق للإرتقاء الصحي لدى الإنسان. (رعد ، 2014، صفحة 274)

4- حاجات الإحترام Needs Esteem: بعد توفير الإحتياجات الأساسية ثم الأمان ثم الإحتياجات الاجتماعية فإن الانسان يبحث عن التقدير ممن حوله، فه ويبحث عن النجاح وعن تقدير الناس لذلك والحصول على وضع متميز، لذلك فغن مكافأة العاملين وتقدير مجهودهم ماديا ومعنويا ه ومن الأمور المحفزة. فالإنسان يريد أن يقدره زملاؤه في العمل ومن يعرفونه خارج العمل، فه ويذهب لأسرته ليخبرهم بحصوله على جائزة التفوق في كذا أ وأن مديره شكره لقيامه بمجهود أ وتقديره فكرة وهكذا، إذن فه ويريد أن يشعر زملاءه بتقدمه في العمل فيريد مثلا أن يترقى بمراكز أعلى لكي يظهر نجاحه. (سامح ، 2008، صفحة 4)

5- تحقيق الذات Self Actualization: يرى ماسل وأن هذه الحاجة تمثل رغبة الفرد في أن يصل إلى المستوى الذي حدده لنفسه وأن يحقق هدفه في مستقبله، وبعبارة أخرى فإن حاجة تحقيق الذات تتمثل في أن يكون الفرد كما يرغب أن يكون وأن يصل بإستخدامه لمهاراته لأقصى درجة. ومن المرجح أن الناس في هذا المستوى من سلم الحاجات يكونون أقل استجابة لأنواع التحفيز في الحاجات الأربع لأنهم يقبلون إلا إنجازهم وليس مكافأة من غيرهم. (محمد عبد الله و محمود عبد الحميد، 1990، صفحة 254)

الفرع الثالث: نظرية التعزيز

طور هذه النظرية (B.F.Skinner) وركز على العلاقة بين السلوك الإنساني ونتائجه من منطق أن السلوك الإنساني يمكن تفسيره من خلال النتائج الإيجابية أوالسلبية لذلك السلوك، فالأفراد يميلون إلى تكرار السلوك الذي يأتي عند نتائج سارة وإيجابية وهذا يعني أن السلوك الذي يتم تعزيزه يتكرر في حين أن السلوك الذي لايعزز لا يتكرر. (الطراونة، 2012، صفحة 150)

الفرع الرابع: نظرية الحاجات لماكلياند

حدد ماكلياند ثلاث أنواع من الحاجات تؤدي دورا رئيسيا بالتأثير على الدوافع الذاتية للأفراد وبالتالي تحفيزهم وهي: (منير، صفحة 18/17)

1. الحاجة للقوة: إن الأفراد الذين يتميزون بحاجاتهم للقوة فإنهم غالبا يتمنون في اتجاه الآخرين برغبة كبيرة في الحصول على مراكز القيادة ويتسمون بقوة الشخصية واللباقة والإصرار والقدرة على فرض الأداء كما أنهم يودون غالبا الظهور في المناسبات العامة بصور متميزة عن سواهم من الأفراد.
2. الحاجة للانتماء: إن الأفراد الذين يحتاجون للانتماء غالبا مايشعرون بسعادة جامحة حينما يجبههم الآخرون ويسعون بشكل كبير في التخلص من الإبتعاد عن الآخرين ويتسم سلوكهم بإقامة العلاقات الاجتماعية ويرغبون بمساعدة الآخرين والتفاعل معهم.
3. الحاجة للإنجاز: إن الأفراد الذين يحتاجون لتحقيق الإنجاز هم غالبا مايسعون لبلوغ النجاح وتفادي حالات الفشل، وغالبا مايقوم هؤلاء الأفراد بتحديد الأهداف الخاصة بهم ويسعون لتحقيقها وهم يتميزون بقدرة عالية في تحمل المسؤولية ويرغبون بمعرفة تقييم الآخرين لمستوى الإنجاز المتحقق لهم إذ أنهم يشعرون برغبة كبيرة لإطراء الآخرين عند قيامهم بتحقيق إنجاز معين.

الفرع الخامس: نظرية اتجاه الهدف

تشير هذه النظرية إلى أن الأفراد يبذلون جهوداً كبيرة في إنجاز الأهداف العظيمة بدلا من الأهداف السهلة التحقيق، لاسيما إذا كان الإنجاز المتحقق يستند إلى نتائج كبيرة وطموحة يرغب الأفراد في تحقيقها ولذا فإن التحديات التي يواجهها الأفراد في تحقيق الطموحات العظيمة تُعد بسيطة إذا كانت الأهداف المراد إنجازها محددة واضحة وتعبّر عن طموحات عالية يسعى الأفراد لإنجازها أو بلوغها. (الفريجات، خضير، اللوزي، موسى، الشهابي، و أنعام، 2009، صفحة 108)

المبحث الثالث: نظام الحوافز

حتى يمكن للمؤسسة أن تضمن تحفيز أفرادها ودفعهم نحو تحقيق الأهداف لابد لها أن تعمل على ارساء نظام حوافز فعال، ويجب أن يتوفر في نظام الحوافز هذا بعض الخصائص التي تساهم في نجاحه وكفاءته.

المطلب الأول: شروط نجاح تطبيق نظام الحوافز

- 1- القابلية للقياس: يجب أن يتم ترجمة السلوكيات والتصرفات التي سيتم منح الحوافز بناءً عليها على شكل يمكن تقديره وقياس أبعاده.
- 2- التوقيت المناسب: أي أن يراعي قصر الفترة مابين آداء الفرد المحقق والحصول على الحافز. (د. كامل، 1997، صفحة 111)
- 3- الوضوح والبساطة: يجب أن يكون النظام مختصراً وواضحاً ومفهوماً لدى الجميع، ويجب أن يكون معلناً ومعروفاً لدى جميع العاملين في المؤسسة لكي تزيد ثقة العاملين بالنظام. (احمد ماهر، 2022، صفحة 40/39)
- 4- المرونة: أي أن تواكب الحوافز التغيرات الاقتصادية والاجتماعية.... إلخ التي يمر بها البلد والتي من الممكن أن تؤثر على العاملين.
- 5- إمكانية التطبيق: يجب عند تحديد معايير الحوافز أن يتم تحديدها بواقعية وموضوعية وعدم المبالغة في تقدير الكميات أو الأوقات .

- 6- العلانية: يجب أن يعلم جميع العاملين في المؤسسة بالحوافز الذي منح للعامل سواء كان إيجابيا أو سلبيا، حتى يكون ذلك تحفيز لهم لبذل مجهود أكبر أو الابتعاد عن سلوك معين.
- 7- الأولوية: لا بد أن يركز نظام الحوافز على الدوافع الأكثر إلحاحا لدى الفرد، فهي التي تسيطر على سلوكه وتصرفاته.
- 8- الاستمرارية: يجب ضمان استمرارية منح الحوافز للعاملين، ليولد لديهم الشعور بالطمأنينة بتوقع انتظام الحوافز.
- 9- العنصرية: يجب أن يكون نظام الحوافز بعيدا عن العلاقات الشخصية. (مصطفى يوسف، 2014، صفحة 194)

المطلب الثاني: مراحل تصميم نظام الحوافز

لكي تتمكن الإدارة من تصميم نظام جيد للحوافز ثم وضع دليلا عمليا للخطوات التي يجب أن تمر بها، وبإمكان الإدارات أن تعدل في هذه الخطوات بالشكل الذي تراه مناسبا، وجاءت الخطوات والمراحل كالآتي:

- 1- تحديد هدف النظام: تسعى المؤسسات إلى أهداف عامة واستراتيجيات محددة وعلى من يقوم بوضع نظام للحوافز أن يدرس هذه جيدا، ويحاول بعد ذلك ترجمته في شكل هدف لنظام الحوافز، وقد يكون نظام الحوافز تعظيم الأرباح أو رفع المبيعات والإيرادات، أو قد يكون تخفيض التكاليف أو التشجيع على الأفكار الجديدة أو تشجيع الكميات المنتجة أو تحسين الجودة أو غيرها من الأهداف. (منير ب.، 2013، صفحة 43)
- 2- دراسة الأداء: تسعى هذه الخطوة إلى تحديد وتوظيف الأداء المطلوب يستدعي مايلي. (خالد، 2016، صفحة 38)

- وجود عدد سليم للعاملين: فلا الأعداد أكثر ولا هي أقل مما يجب عليه إذا كان هناك عدد معين من العاملين داخل الوظيفة، هل أعمالهم على سبيل التشابه أو التتابع أو التكامل؟ إن الإجابة على هذا السؤال قد يؤدي إلى الانتقال من النظام الفردي إلى الجماعي في الحوافز، فمثلا إذا كان العاملون يؤدون وظائف متتابعة ومتكاملة فيجب ان يكون النظام جماعيا، وذلك مقارنة بالأعمال المتشابهة والمنفصلة كالإنتاج والتي قد تقترح نظاما فرديا للحوافز.
- وجود طرق عمل سليمة: ويعني وجود لوائح وخطوات كاملة للعمل أو أساليب الأداء والإتصال وخطوات للحصول على مدخلات العمل وخطوات للمراحل والعمليات وأيضا لنواتج العمل.

- وجود وظائف ذات تصميم سليم: أي بما عبء كامل للعمل، فلا المهام أكثر ولا هي أقل مما يجب، وأن الوظيفة محددة واضحة ومفهومة المعالم، وذات بدايات ونهايات معلومة وذات عمليات ونواتج واضحة.
- وجود ظروف عمل ملائمة: وهذا يعني أن مكان العمل يسهل الأداء، وذلك من حيث التجهيزات والأدوات والإضاءة والحرارة والتهوية.
- وجود سيطرة كاملة للفرد على العمل: فلا يمكن محاسبة الفرد على عمل ليس له أي سيطرة عليه، ويفضل التعبير عن الأداء في شكل معدلات أداء ومؤشرات إنجاز، وهي قد تأخذ الشكل التالي: (خالد، 2016، صفحة 39)

- كمية العمل: مثل عدد الوحدات المنتجة، وعدد الفواتير التي تم مراجعتها والنبالغ التي تم تحصيلها وعدد الرحلات وغيرها، وكلها يمكن نسبتها إلى فترة زمنية معينة مثل: الساعة أ واليوم أ والشهر أ والسنة
- جودة العمل: مثل عدد الوحدات المعيبة أ وعدد الوحدات السليمة، وحجم المردودات وحجم الديون.
- التدرج والترتيب: ويقصد بالتدرج أن يتسم القياس بنوع تقديري وحكمي مثل: ممتاز، جيد جداً، جيد، مقبول وضعيف.

3- تحديد ميزانية الخوافز: ويقصد بها ذلك المبلغ الإجمالي المتاح لمدير نظام الخوافز، ويجب أن يغطي المبلغ الموجود في الميزانية البنود التالية. (أبو النصر، 2012، صفحة 177)

- قيمة الخوافز والجوائز: مثل العلاوات والمكافآت والرحلات والهدايا وغيرها
- التكاليف الإدارية: مثل تكاليف تصميم النظام وتعديله والإحتفاظ بسجلاته واجتماعاته وتدريب المدربين على النظام.
- تكاليف الترويج: أي النشرات والكتيبات التعريفية والملصقات الدعائية.

المطلب الثالث: العقبات التي تواجه نظام الحوافز

إذا بذل المدير جهده ولم يجد نتيجة مباشرة، أي لم يجد هناك تغيير ولا زال شعور العاملين كما هو فلا بد أن معوقا من معوقات التحفيز موجود وهو السبب في ذلك، وينبغي البحث عنه وإزالته. ومن معوقات التحفيز نذكر ماييلي: (رفيق، 2015، صفحة 127)

- 1-الخوف أ والرغبة من المؤسسة
- 2-عدم وضوح الأهداف لدى إدارة المؤسسة
- 3-عدم المتابعة للعاملين فلا يعرف المحسن من المسيء
- 4-قلة التدريب على العمل وقلة التوجيه لتصحيح الأخطاء
- 5-عدم وجود قنوات إتصال بين المديرين والعاملين فيكون كل في واد
- 6-الأخطاء الإدارية كتعدد القرارات وتضاربها
- 7-تعدد القيادات وتضارب أوامرها
- 8-كثرة التغيير في القيادات وخاصة إذا كان لكل منهم أسلوب في العمل يختلف عن سابقه
- 9-عدم دقة تقييم أداء العاملين وخضوع عملية التقييم للعوامل الشخصية في أغلب الأحيان
- 10-نقص مهارة المديرين في تطبيق الحوافز من حيث فعاليتها وتحيز بعضهم وتدخل العوامل الشخصية.

خلاصة الفصل:

نستخلص من خلال هذا الفصل أن مصطلح الحوافز يطلق على مجموعة من العوامل والأساليب التي تستخدم للتأثير في سلوك الأفراد الموظفين مما يجعلهم يبذلون المزيد من اهتماماتهم بعملهم وأدائهم كما وكيفاً، فالإنسان ليس مجرد آلة بل هو وكائن له حاجات تنبع من غرائزه ودوافعه مما يؤدي إلى اختلاف الحوافز باختلاف تلك الحاجات سواء كانت مادية أو معنوية، ومن هنا يمكننا القول بأن الحوافز متعددة ومتنوعة وتختلف حسب اختلاف النشاط الذي تعمل فيه المؤسسة، كما أنها تختلف حسب المستوى الوظيفي والتدرج الهرمي للمؤسسة، وبالنظر لهذا التعدد تعددت النظريات الدارسة والمفسرة للحوافز وأصبح على المؤسسة أن تعمل جاهدة على إزالة معوقات التحفيز والعمل على إقامة نظام حوافز فعال .

الفصل الثاني

الإطار النظري للمسؤولية البيئية

تمهيد الفصل

إن البيئة هي الوسط الذي يعيش فيه الإنسان وتعتبر مصدر الثروة فهي الخزان العظيم الذي منحه الله عزوجل للإنسان لينهل منه ويجد مصادر الإنتاج، لذلك وجب على الإنسان المحافظة عليه.

وعلى العكس من ذلك نجد أن سوء استغلال الموارد الطبيعية أدى إلى انعكاسات سلبية على البيئة والإنسان، مما جعل الاهتمام بالبيئة من القضايا التي يتوجب على المؤسسات أخذها بعين الاعتبار وذلك من خلال سن تشريعات وقوانين لحماية البيئة. فقد أصبحت المؤسسات اليوم مطالبة بالعمل على دمج الاعتبارات البيئية ضمن استراتيجيات أعمالها وأهدافها على المدى الطويل، ويتجسد ذلك في وضع أنظمة لإدارة البيئة مطابقة للمواصفات القياسية العالمية البيئية، وكذلك على حرصها على اتباع سياق التنمية المستدامة، وهو ما يجعل منها مؤسسة مسؤولة بيئياً.

المبحث الأول: مدخل للمسؤولية البيئية

إن الاهتمام الواسع بقضية المسؤولية البيئية المتمثل في ظهور المزيد من المبادرات وانضمام العديد من المؤسسات الاقتصادية في القطاع الخاص لها، والذي ركز في الدول الغربية، وظل القطاع الخاص في معظم البلدان النامية، بما في ذلك بلدان العالم العربي تنظر إلى الاعتبارات البيئية على أنها تشكل قيداً على النمو الاقتصادي وتكلفة لا مبرر لها.

المطلب الأول: نشأة وتطور المسؤولية البيئية

لقد عرف مفهوم المسؤولية البيئية تطوراً وتغيراً مستمراً بداية من القرن العشرين إلى يومنا هذا، وذلك نظراً لإرتباطه بمجموعة من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية... إلخ، التي أثرت فيه وأضافت له الكثير ليصبح محل نقاش عالمي، لأنه لم يكن معروفاً وواضحاً في البدايات الأولى من ظهوره.

حيث وأنه خلال الثورة الصناعية ومازاتها من تجارب علمية في الإدارة، كانت المنظمات تركز على إنتاج سلع وخدمات مفيدة للمجتمع، وكان الهدف الأول هو تعظيم أرباحها دون أن يكون لها واجب آخر نحو المجتمع التي توجد فيه، وكانت تعتبر أن مسؤوليتها تقوم على أساس تسديد الأجور للعمال مقابل العمل الذي يقدمونه، وتقديم سلع وخدمات للمستهلكين مقابل ما يدفعونه من أموال (جون و وآخرون، صفحة 8). هذا التوجه يستند على أفكار الاقتصادي الشهير "آدم سميث" القائمة على مبدأ "ما هو جيد للمؤسسة جيد للمجتمع". وذلك باعتبار الربح هو الهدف الأول والأخير للمؤسسة. كما يشير العالم "ميلتون فريدمان" أن مسؤوليات المؤسسات تنحصر في تعظيم الربح، فقد كان المالكين هم المستفيدون بالدرجة الأولى ولم يكن هناك اهتمام بالعاملين أو المجتمع، ولم يكن هناك وعي بيئي لأن الثورة الصناعية كانت في بدايتها، وأن وفرة المياه والمساحات الشاسعة والموارد الطبيعية غير المستقلة لم تثر إنتباه المجتمع. (طاهر محسن و صالح مهدي ، 2005، صفحة 54)

وقد أدى هذا التطور الذي وصلت إليه البشرية بعد جنيها ثمار الثورة الصناعية انطلاقاً من أوروبا في الفترة ما بين (1750/1820) إلى ظهور جوانب سلبية لم يشعر بها الإنسان، حيث تلوثت الأرض والماء والهواء نتيجة للاستعمال غير العقلاني للموارد الطبيعية، وحدثت عدة حوادث رئيسية منها: تسرب المواد الكيميائية السامة، واكتشاف

مواقع نووية خطيرة، وهذا مآدى إلى ظهور جهات ضاغطة تستهدف حماية البيئة وتحسينها. (محمد ف.، 2016، صفحة 106/105)

ومع توالي التشريعات البيئية ووجهات الأنظار نحو البيئة لإنذار العالم بالأخطار المتزايدة من جراء استخدام المعالجات الكيماوية في العمليات الصناعية، هذا مادعى الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1962 إلى اقتراح عقد مؤتمر يتفحص مشاكل البيئة، وعلى اثره انعقد المؤتمر في السويد عام 1972، وهو المؤتمر العالمي الأول حيث ركز على أن يكون مرشد مساعد للعصر البيئي الحديث.

ونتيجة للجهود التي قادتها الحركة البيئية فقد تكونت وكالات بيئية منها وكالة حماية البيئة الأمريكية، إدارة السلامة والصحة المهنية، لجنة سلامة المنتجات الاستهلاكية، حيث تم إصدار عدة قوانين مثل قانون الأنواع المعرضة للخطر الصادر عام 1973. قانون حماية البيئة عام 1980. حيث اهتمت هذه القوانين بما تخرجه المنظمات، مما أدى إلى خلق جدل بين البيئيين ورجال الأعمال.

وفي أواخر السبعينيات وبداية الثمانينات بدأت ثقافة المنظمات تتطور حيث كان هناك تحرك للامتثال إلى مبدأ الاعتراف ببعض المسؤولية عن الآثار البيئية، كما أدرجت بعض المنظمات أقساما صغيرة حول الأداء البيئي في تقاريرها السنوية، واستمرت هذه الممارسة إلى ثمانينيات القرن العشرين.

لقد كان السبب في وعي المنظمات بمسؤولياتها هو قيام الأمم المتحدة في عام 1983 بإنشاء لجنة عالمية معنية بالبيئة والتنمية (WC2D) وذلك لاقتراح استراتيجيات التنمية المستدامة (يخلف مريم، 2021/2020) وفي عام 1987 تم تشكيل هيئة عرفت باسم مؤتمر الزمان والتطوير، وقد قامت هذه الهيئة بإنشاء مجلس أعمال التنمية المستدامة واتصل هذا المجلس بالمنظمة الدولية للمواصفات (ISO) لدراسة فكرة إصدار مواصفات خاصة بإدارة البيئة ونظامها، وبعد تطبيق عدة مواصفات لوحظ بأنها غير فعالة بشكل جيد فجاءت سلسلة المواصفة (ISO14000) لتوجه الاهتمام إلى البيئة وأنظمة الإدارة البيئية على مستوى المنظمات والدول في اتخاذ قراراتها الاستراتيجية.

المطلب الثاني: ماهية المسؤولية البيئية

تعني المسؤولية البيئية أنه إذا كانت منظمات الأعمال تعمل من أجل بيئة لا محدودة الموارد وسلع بيئية مجانية وتكاليف خارجية يتحملها المجتمع أو الطبيعة.

الفرع الأول: مفهوم المسؤولية البيئية

المسؤولية البيئية هي "إعادة التوازن في علاقة الأعمال بالبيئة من خلال التأكيد على محدودية الموارد وكون السلع البيئية ذات تكلفة شأنها شأن عوامل الإنتاج الأخرى كالعامل ورأس المال " وبالتالي فهي تكلفة داخلية على من يستخدمها أو يفسدها أو يلوثها أن يتحملها. (مصطفى و و آخرون، 2020، صفحة 286)

- وتعرف المسؤولية البيئية بأنها قدرة الفرد على اتخاذ القرار وتحمل مسؤولياته البيئية بما يمتلكه من معرفة واتجاه ناتج عن وعي وإحساس ذاتي يجعله يسلك سلوكا بيئيا موجبا نحو البيئة ويدفعه للمشاركة في إيجاد حلول للمشكلات البيئية لمجتمعه والبيئة بشكل عام.

- كما تم تعريفها بأنها هي سلوك يصدر من الشباب اتجاه المشكلات البيئية لإكسابهم التعبير عن حماية البيئة وحل مشكلاتها. (عبد المسيح، مصطفى ، و عادل ، 2021، صفحة 51/50)

مما سبق يمكن أن نعرف المسؤولية البيئية على أنها سلوك تتبناه المؤسسات الاقتصادية يعكس أخذها بالاعتبارات البيئية في مزاولتها لأنشطتها وفي أسلوب إدارتها، بحيث تمثل اللوائح التنظيمية، كما تساهم في حماية البيئة، والحد من التلوث والحفاظ على الموارد الطبيعية.

ومن أهم المفاهيم المتعلقة بالمسؤولية البيئية نذكر مايلي:

التنمية المستدامة - الأداء البيئي - الإدارة البيئية - السلوك البيئي.

الفرع الثاني: أهم المفاهيم المرتبطة بالمسؤولية البيئية

أولاً: مفهوم التنمية المستدامة

1- تعريف التنمية المستدامة:

التنمية المستدامة هي التنمية التي لا تضر بالبيئة المحيطة بها، ولا تستنزف مواردها، وتقوم على الإدارة البشرية المثلى للموارد الطبيعية، وتدعم المشاركة في جميع مراحل التنمية وتساوي بين كل الأفراد بمختلف الأجيال في حق الإستفادة من الموارد الطبيعية. (عادل غزال، 2019، صفحة 10)

وتعرف كذلك بأنها تنمية تلبي احتياجات المجتمعات في الوقت الحالي دون المساس بقدرة أجيال المستقبل على تحقيق أهدافها، وبما يسمح بتوفير فرص أفضل من المتاحة للجيل الحالي لإحراز تقدم اقتصادي واجتماعي وبشري، فالتنمية المستدامة تعتبر حلقة وصل بين الأهداف القصيرة الأجل والأهداف طويلة الأجل. (مصطفى يوسف، اقتصاديات البيئة والعمولة، 2013، صفحة 72)

وكتعريف شامل للتنمية المستدامة نقول بأنها تلك التنمية التي تسعى إلى تحسين نوعية حياة الإنسان ولكن ليس على حساب البيئة، وهي في معناها العام لا تخرج عن كونها عملية استخدام الموارد الطبيعية بطرق وأساليب لا تغطي إلى إنتاج نفايات بكميات تعجز البيئة عن امتصاصها وتحويلها، على اعتبار أن مستقبل السكان وأمنهم في أي منطقة في العالم مرهون بمدى صحة البيئة التي يعيشون فيها

2- أبعاد التنمية المستدامة

للتنمية المستدامة أربعة أبعاد متداخلة فيما بينها وتتمثل في الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والتكنولوجية:

أ- الأبعاد الاقتصادية: النظام المستدام اقتصاديا هو النظام الذي يتمكن من انتاج السلع والخدمات بشكل مستمر، ويتطلب ذلك وجود منهج اقتصادي عقلاني، ويمكن توضيح الأبعاد الاقتصادية فيما يلي:

- **حصة الإستهلاك الفردي من الموارد الطبيعية:** حيث نلاحظ أن سكان البلدان المتقدمة يستغلون نصيب يفوق بكثير نصيب الفرد من استهلاك الموارد الطبيعية في العالم المتخلف، إذ نجد على سبيل المثال أن استهلاك الطاقة الناجمة من النفط والغاز والفحم في الولايات المتحدة أعلى منه في الهند بـ 33 مرة، وهو في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) أعلى بعشر مرات في المتوسط منه في البلدان النامية مجتمعة.
- **إيقاف تبديد الموارد البشرية:** بما أن التنمية المستدامة تعني تغيير أنماط الإستهلاك التي تهدد التنوع البيولوجي في البلدان الأخرى مثل استهلاك الدول المتقدمة للمنتجات الحيوانية المهددة بالانقراض، فيجب إجراء تخفيضات متواصلة من مستويات الهدر للطاقة والموارد الطبيعية ويكون ذلك من خلال تحسين مستوى الكفاءة وإحداث تغيير جذري في أساليب الحياة. (خالد مصطفى، 2007، صفحة 29)
- **مسؤولية الدول المتقدمة عن التلوث ومعالجته:** إن سبب التلوث ناجم عن الاستغلال الغير عقلاني للموارد الطبيعية من قبل الدول الصناعية، لذا وجب عليها تحمل قيادة التنمية المستدامة، وذلك لتوفرها على موارد مالية وتقنية وبشرية قادرة على استخدام تكنولوجيا أفضل، وكذلك مساعدة الدول النامية في تعزيز وتحقيق التنمية المستدامة.
- **المساواة في توزيع الموارد:** إن الوسيلة الجيدة للتخفيض من عبء الفقر وتحسين مستوى المعيشة أصبحت مسؤولية كل من البلدان الغنية والفقيرة، وتتمثل في جعل الحصول على الموارد والمنتجات والخدمات فيما بين أفراد المجتمع وفيما بين الدول الغنية والدول الفقيرة أقرب إلى المساواة.
- **تقليص تبعية الدول النامية:** عندما ينخفض استهلاك الموارد الطبيعية في البلدان الصناعية، يتباطأ نمو صادرات هذه المنتجات إلى البلدان النامية، مما يحرم هذه البلدان من إيرادات تحتاج إليها احتياجا ماسا، وهذا يدفعها للانطلاق إلى نمط تنموي يقوم على الاعتماد على الذات لتنمية القدرات الذاتية وبالتالي التوسع في التعاون الإقليمي والتجارة فيما بين الدول النامية.
- **تقليص الانفاق العسكري:** وذلك بتخصيص قدر صغير من الموارد من أجل أغراض عسكرية وهو ما يؤدي لزيادة التنمية، فقد أصبح الانفاق العسكري من أولويات الدول سواء غنية أو فقيرة، وهذا لتفادي المشاكل كالفوضى والثورات الشعبية والحروب الأهلية وغيرها. (عامر و حياة ، 2012، صفحة 107)

ب- الأبعاد الاجتماعية: ويشير إلى العلاقة بين الإنسان والطبيعة وتحقيق الرفاهية وتحسين سبل المعيشة من خلال الخدمات الصحية واحترام حقوق الإنسان، حيث يعتمد هذا البعد على العنصر البشري بعناصره الآتية: (نجاة و صالح، 2018، صفحة 399)

- تثبيت النمو السكاني وذلك بالتحكم في النمو الديمغرافي
- أهمية توزيع السكان على المناطق الجغرافية
- الإستخدام الأمثل للموارد البشرية وذلك بتحسين التعليم والخدمات...
- حرية الاختيار والديمقراطية وذلك لتحقيق الحرية والأمن والاستقرار الداخلي.
- احترام حقوق الانسان والمساواة بين الجنسين والعدالة الاجتماعية.

ت- الأبعاد البيئية: ويشير إلى الحفاظ على الموارد المادية والبيولوجية، أي الاستخدام الأمثل للأراضي الزراعية والموارد المائية في العالم، وهذا من خلال الأسس التي تقوم عليها التنمية المستدامة من حيث الاعتبارات البيئية وهي: (خالد مصطفى، 2007، صفحة 36/34)

- حماية الموارد الطبيعية واستخدامها بكفاءة
- الحفاظ على المحيط المائي وذلك بوضع حد للاستخدامات المبدرة وتحسين كفاءة شبكات المياه ونوعيتها.
- صيانة ثراء الأرض في التنوع البيولوجي وذلك بإبطاء عمليات الإنقراض
- حماية المناخ من الاحتباس الحراري وخاصة عند الاستعمال الغير العقلاني للتفاعلات النووية.

ث- الأبعاد التكنولوجية: يتوجب تحقيق التنمية المستدامة وجود تكنولوجيا صديقة للبيئة أي تتمتع بكفاءة بيئية "توفير سلع وخدمات تشبع الاحتياجات الإنسانية وتحقق جودة الحياة في الوقت الذي تقلل فيه من التأثيرات الإيكولوجية وكثافة استغلال الموارد". (نجاة و صالح، 2018، صفحة 401)

ولكي يتم تحقيق التنمية المستدامة يجب مراعاة مايلي:

1- استخدام تكنولوجيا أنظف.

2- الحد من انبعاثات الغاز.

3- استخدام قوانين البيئة للحد من التدهور البيئي.

4- إيجاد وسائل بديلة أو طاقة بديلة للمحروقات مثل الطاقة الشمسية وغيرها.

5- الحيلولة دون تدهور طبقة الأوزون .

ثانيا: الأداء البيئي

1- مفهوم الأداء البيئي:

يعرف الأداء البيئي على أنه التأثير الحاصل نتيجة ممارسات عمليات الأعمال للمؤسسة على بيئتها.

أو هو كل النشاطات التي تقوم بها المؤسسة سواء بشكل إجباري أو اختياري لمنع الأضرار البيئية الناتجة عن نشاطات المؤسسة أو التخفيف منها. (حفناوي، 2018، صفحة 1)

- كما يعرف بأنه "صورة حية تعكس نتيجة ومستوى قدرة المؤسسة على استغلال مواردها وقابليتها في تحقيق أهدافها الموضوعية، من خلال أنشطتها المختلفة، وفقا لمعايير تلائم المؤسسة وطبيعة عملها.

فالأداء هو الهدف المركزي لعملية التحول والذي يوضح مدى تحقيق الأهداف ومستوى تنفيذ الخطط. (وائل محسن و الغالي، 2007، صفحة 478)

ومنه فالأداء البيئي هو ذلك التفاعل بين كل من الأهداف التي تضعها المؤسسة والوسائل التي تستخدمها للوصول إلى تلك الأهداف، وذلك من خلال الاستغلال العقلاني للموارد الطبيعية للوصول إلى النتائج المرجوة.

2- مؤشرات قياس الأداء البيئي

يمكن قياس الأداء البيئي وفق المؤشرات التالية. (مصطفى يوسف، اقتصاديات البيئة والعمولة، 2013، صفحة 140)

- **مؤشرات الإدارة البيئية:** تتمثل في مجهودات الإدارة للتأثير على الأداء البيئي للمؤسسة التي تختص بمايلي: الرؤية والإستراتيجية السياسية، الهيكل التنظيمي للإدارة البيئية، نظم الإدارة والتوثيق المتعلق بها، الالتزام الإداري الخاص بالمسائل البيئية، والاتصالات بالأطراف الداخلية والخارجية ذات المصلحة.
- **مؤشرات الحالة البيئية:** وذلك بتوفير معلومات عن الحالة المحلية أو الإقليمية أو الدولية أو العالمية البيئية مثل: سمك طبقة الأوزون، متوسط الحالة العالمية، تركيز التلوث في الهواء، الماء والتربة...إلخ.
- **مؤشرات الأداء البيئي:** وتنقسم إلى مؤشرات تشغيلية (تتعلق بمجالات قياس الحياة والمقاييس الفنية للمنجزات العلمية و تصريف المخلفات) ومؤشرات الأثر (تتعلق بالمخرجات مثل إجمالي المخلفات، استهلاك المواد والمياه، والطاقة وانبعاث الغازات)

ثالثا: الإدارة البيئية

1- مفهوم الإدارة البيئية

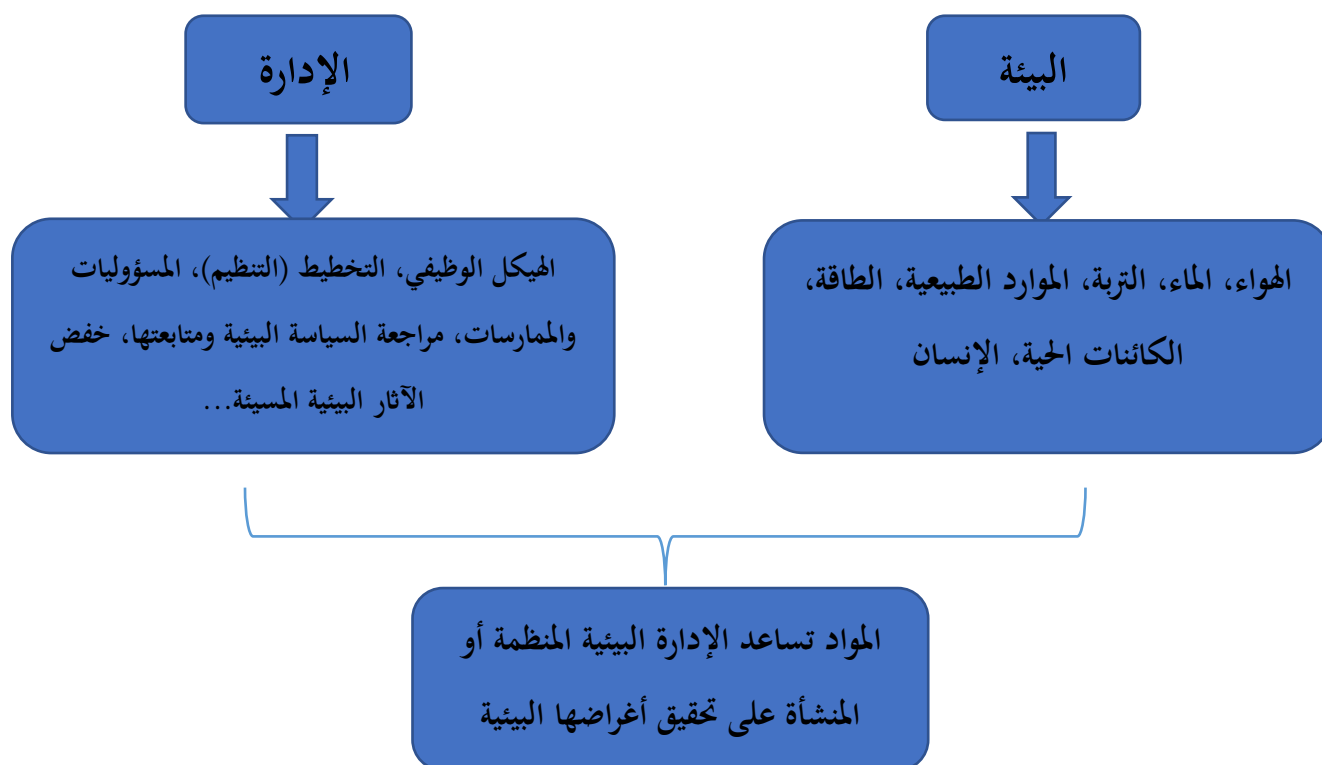
بعد نظام الإدارة البيئية وفقا لتعريف اللجنة الفنية التابعة للمنظمة العالمية للتقييس (ISO) على أنه جزء من نظام الإدارة الكلي يتضمن الهيكل التنظيمي ونشاطات التخطيط، والمسؤوليات والإجراءات والعمليات والموارد لتطوير وتنفيذ وتحقيق والمراجعة والمحافظة على السياسة البيئية.

وهناك من يعرفها بأنها "معالجة منهجية لرعاية البيئة في كل جوانب النشاط الاقتصادي في المجتمع. (نادية حمدي، 2003، صفحة 82)

وفي تعريف آخر هي معالجة منهجية لرعاية البيئة في كل جوانب النشاط الاقتصادي في المجتمع، وأعمال هذه المعالجة هو أصلا عمل طوعي يأتي بمبادرة من قيادات المؤسسة القائمة بهذا النشاط، وتناول القيايدات للأمر لا يقتصر على التقييم النقدي لمزايا إقامة منظومة للإدارة البيئية، بل يندرج أيضا إلى المخاطر التي تتعرض لها إذا لم يشمل الاهتمام بالإعتبارات البيئية (الحوادث، القدرة على الحصول على التمويل اللازم أو التنافس في السوق أو دخول أسواق جديدة). (نجا و صالح، 2018، صفحة 503)

ومنه فالإدارة البيئية هي الجهد المنظم التي تقوم به المؤسسة لإبراز مسؤولياتها نحو البيئة وذلك من خلال إدماج الجانب البيئي ضمن هيكلها التنظيمي بحيث يصبح جزء لا يتجزأ منه، وذلك في سبيل تحقيق أهدال بيئية تمكنها من مزاولة نشاطها مراعية بذلك البيئة الطبيعية التي نتواجد فيها.

الشكل رقم (2-1): العلاقة بين عناصر الإدارة ونظم الإدارة البيئية



2- أهداف نظام الإدارة البيئية:

تمثل سلسلة مواصفات إيزو 14001 للمنظمات في الدول النامية فرصة لنقل التكنولوجيا ومصدرا لتقديم الارشاد لإدخال وتبني إدارة بيئية تعتمد على أفضل الممارسات البيئية، ويمكن إبراز أهم أهداف نظام الإدارة البيئية كما يلي:

(بهجت و د. هشام، 2016، صفحة 168)

- مساعدة المنظمات على إقامة نظام داخلي للإدارة البيئية لضمان حسن التعامل مع القضايا البيئية والحفاظ عليها

- دعم المنظمات في وضع أهدافها وسياساتها الخاصة في مجال الحفاظ على البيئة

- إلزام المنظمات بالإعلان عن سياساتها البيئية أمام السلطات الرسمية

- تشجيع المنظمات على الحصول على شهادات المطابقة من الجهات المختصة بشأن السلامة البيئية

وتجدر الإشارة إلى أنه توجد ثلاثة نظم للإدارة البيئية تعبر عنها ثلاث مواصفات رئيسية وهي (بمجت و د.

هشام، 2016، صفحة 164)

➤ المواصفة البريطانية BS 7750 : أصدرها المعهد البريطاني عام 1994 وقد تم تنفيذها عام 1994

➤ المواصفة الأوروبية EMAS : نسخة خاصة من إدارة البيئة وخطة التدقيق الأوروبي عام 1993 وتم تنفيذها عام 2001

➤ المواصفة الدولية ISO 14001 : مواصفة دولية طورتها منظمة التقييس الدولية (ISO) عام 1996

رابعاً: السلوك البيئي

1- مفهوم السلوك البيئي:

هو الربط بين النمو الاقتصادي والقضاء على التلوث وتحسين البيئة المحيطة بالمؤسسة بأقل قدر من الطاقة، وبترشيد

الاستهلاك، وذلك للحفاظ على الموارد الطبيعية وحمايتها.. (عائشة ، 2008/2007، صفحة 63)

كما عرفه كولبير وآخرون بأنه "الطريقة التي يسلك بها الفرد في الحياة اليومية والتي تعبر عن السلوكيات الصديقة

للبيئة والسلوكيات غير الصديقة".

وقد جاء في بعض الأدبيات على أنه "رد فعل أو تصرف فردي أو جماعي موجه مباشرة لعلاج أو حل القضايا

والمشكلات البيئية". (مهريّة، 2020، صفحة 957)

من خلال التعاريف السابقة نجد أن السلوك البيئي هو تفاعل المؤسسة اتجاه البيئة، بما آخر ماهو إلا انعكاس ملموس لما تبذله المؤسسة من جهود للحفاظ على البيئة أي قيامها بعمليات المحافظة على المحيط والإنتاج بعيدا عن التلوث.

2- مفردات أو محددات السلوك البيئي:

- **الاتصال الأخضر:** وهو الاتصال حول المسائل البيئية في المؤسسة ويشمل:
 - الاتصال الاشهاري الأخضر: هو وسيلة لإقناع الجماهير بقيمة المنتج الأخضر التابع للمؤسسة
 - الرعاية الخضراء: تقوم المؤسسة باتصالات تتمثل في تمويل الأنشطة المحبة للبيئة
 - الاتصال المكتوب: يتم فيه تدوين السياسات المتبعة من طرف المؤسسة وكذلك النتائج المتوصل إليها من خلال تطبيقها
- **المواصفات والمعايير البيئية:** حيث قد تبني أحد أنظمة التقييس أهم أساليب الاتصال وذلك من أجل تحديد سياسة بيئية واضحة تراعي الإجراءات والقوانين البيئية السائدة. (حولية و بورعدة ، 2018، صفحة 66)
- **الإنتاج الأخضر:** وهو الإنتاج المراعي للإعتبارات البيئية وذلك من حيث المدخلات (وهي تتعلق بالمواد والطاقة والتصميم وغيرها مما هو ضروري للعمليات التحويلية)، أما العمليات التحويلية فتتعلق بالتكنولوجيا النظيفة التي تقلل من الآثار السلبية للبيئة، أما فيما يتعلق بالمرجات فتتمثل في المنتجات الودية بيئيا والانبعاثات والنفايات الناتجة عن الإنتاج. (يخلف مريم، 2021/2020، صفحة 115)
- **البحث والتطوير:** ويعني جمع المعلومات وتحليل العوامل المؤثرة على علاقة المؤسسة بالبيئة المحيطة بها، بهدف تطوير أساليب العمل والتكنولوجيا من أجل تحديد الإجراءات والسياسات البيئية التي سوف تتبناها المؤسسة بناء على هذه النتائج. (حولية و بورعدة ، 2018، صفحة 67)

المطلب الثالث: عناصر المسؤولية البيئية

تطرح منظمة ENGO رؤيتها للمسؤولية البيئية والمكونة من ثلاث مرتكزات رئيسية هي: التعهدات البيئية، إدارة الموارد والطاقة، المراعاة الفعلية لمتطلبات أصحاب المصالح، ويمكن تفصيل هذه العناصر من خلال مايلي: (أ.بدوي، د. قربي ، و د. بن مالك، 2018، صفحة 16)

الفرع الأول: التعهدات البيئية

ويسود العالم اليوم تزايد ملحوظ في سياسة حماية البيئة واستراتيجيتها والتشريعات واللوائح التنظيمية لتنفيذها، وفي نفس الوقت هناك أكثر على تحقيق الالتزام بالتشريعات واللوائح وبطرق مبتكرة في أحيان كثيرة تختلف في منطلقاتها عن الأسلوب التقليدي لتحقيق الالتزام عن طريق السيطرة، مثل أسلوب الاتفاقيات الطوعية بين أجهزة تحقيق الالتزام والمنشآت الصناعية، والتدقيق في تحديد المسؤولية المدنية أو الجنائية في أحداث التلف البيئي، وتقييم حجم التعويضات المطلوبة لإصلاح التلف، أو ابتكار أساليب جديدة قائمة على آليات السوق لتحقيق الالتزام أو تقديم حوافز اقتصادية لتنشيط جهود الالتزام ومن ثم فلابد من الاعتماد على نماذج مبتكرة لتحقيق الالتزام تقوم جهد مشترك والتزام طوعي في جو من الصراحة والمكاشفة واقتناع كل الأطراف بأهمية أهداف هذا التعاون لتحقيق الالتزام بالتشريعات السائدة. (ساسي و منية، صفحة 360)

أما في الجزائر فقد تضمنت المواثيق الجزائرية على حماية البيئة كما نص ميثاقى 1976 و 1986 ويعتبر المرسوم التنفيذي رقم 83-03 المؤرخ في 5 فبراير 1983 بداية ظهور الاهتمام البيئي عقب ظهور بؤابر للتدهور البيئي، وكان هدف هذا المرسوم تنفيذ سياسة وطنية لحماية البيئة ترمي الى:

- حماية الموارد الطبيعية واستخلاف هيكله واضفاء القيمة عليها.
- تحسين اطار المعيشة ونوعيتها.
- اتقاء كل أشكال التلوث ومكافحة أضراره.

بعد هذا دخلت البيئة في السياسات العامة للبلد، وتوالت القوانين الهادفة إلى حماية البيئة من مختلف الجوانب. (بن علي و مسعودي، 2017، صفحة 417)

وتكون المؤسسة ذات مسؤولية بيئية إذا حققت مايلي: تبني رؤية مؤسسية شاملة تهدف إلى دعم حماية البيئة، اتخاذ حماية البيئة والمحافظة عليها كإستراتيجية ذات أولوية، تبني مبادئ التدابير الوقائية، العمل على أساس أن العمليات الاقتصادية تكون محدودة للنظام البيئي، إضافة إلى معرفة إذا ماكانت منتجاتها وخدماتها لها قيمة بيئية أو اجتماعية

ومراعاة هذه الخاصية عند اتخاذ قراراتها، والعمل على جعل قراراتها متكاملة ومتناسقة مع الإجراءات الحكومية وتشجيع الثقافة المؤسسية التي تسمح بتدعيم القيم البيئية.

الفرع الثاني: إدارة الموارد والطاقة

وفي هذا الإطار يمكن ذكر النقاط التالية: استغلال الموارد الطبيعية بكفاءة، انتاج واستعمال الموارد المتجددة بكفاءة، اعتماد وتطبيق أنظمة الإنتاج الصحيحة، إعداد تقييم للأداء من أجل تحقيق استمرارية النمو ودمج التكاليف والفوائد البيئية الإجمالية. . (بن علي و مسعودي، 2017، صفحة 215/214)

ويمكن القول ان المؤسسة تحقق إدارة الموارد والطاقة كذلك من خلال مايلي:

- الاقتصاد في استخدام المواد الخام.
- الاقتصاد في استخدام مصادر الطاقة.
- المساهمة في اكتشاف مصادر جديدة للمواد الخام والطاقة.(الطاهر، 2007، صفحة 88)
- استغلال الموارد الطبيعية بكفاءة.
- إنتاج واستعمال الموارد المتجددة بكفاءة.
- اعتماد وتطبيق أنظمة الإنتاج الصحيحة.
- إعداد وتقييم للأداء من أجل تحقيق استمرارية النمو، ودمج التكاليف والفوائد البيئية الإجمالية. (صالح مهدي محسن العامري , طاهر محسن منصور الغالي ، 2008، صفحة 95)

الفرع الثالث: المراعاة الفعلية لأصحاب المصالح

أصحاب المصالح هم المستفيدون أو المتأثرون مباشرة من سلوك المنظمة ولهم حصة أو فائدة في أدائها أو وجودها .(صالح مهدي محسن العامري , طاهر محسن منصور الغالي ، 2008، صفحة 95)

وتكون المؤسسة مسؤولة بيئياً (وفق أساس المراجعة الفعلية لأصحاب المصالح) إذا حققت مايلي: (الساسى، 2014)

- الالتزام بمبادئ أولوية الإفصاح والإعلام المجاني للسلطات والمنظمات المحلية.
- قبول محاسبة المنظمات وغيرها من أصحاب المصالح على مسؤوليتها البيئية الماضية، الحاضرة والمستقبلية.
- الالتزام بشفافية الإفصاح عن تأثيراتها البيئية الحقيقية.
- تقديم التقارير الدورية لأصحاب المصالح حول تأثيراتها البيئية الحقيقية

المبحث الثاني : أساسيات المسؤولية البيئية

المطلب الأول: مبادئ واخلاقيات المسؤولية البيئية

الفرع الأول: مبادئ المسؤولية البيئية

صدر إعلان ريودي جانير بعد إنتهاء مؤتمر الأمم المتحدة حول البيئة والتنمية الذي عقد في مدينة ريو البرازيلية خلال الفترة 3-14 حزيران عام 1992، وركز على أهم المبادئ البيئية التالية:

- المبدأ الأول: يجب الاهتمام بالعنصر البشري من جميع نواحي الحياة لكي نحقق التنمية المستدامة والمحافظة على البيئة.
- المبدأ الثاني: كل دولة لها الحق في استغلال مواردها الوطنية، ولكن يجب احترام مبادئ القانون الدولي ضمن سلطاتها الدستورية والقانونية ولا تسبب أضرار للبيئة.
- المبدأ الثالث: تحقق التنمية بشكل متوازن وذلك مع الإيفاد بمتطلبات البيئة والبنية التحتية للأجيال الحالية والمستقبلية
- المبدأ الرابع: لتحقيق برامج التنمية المستدامة يجب الإلتزام بمبادئ وأسس حماية البيئة.
- المبدأ الخامس: يجب على الدول والأفراد التعاون فيما بينهم من أجل تحقيق الحاجات والرغبات الأساسية وأيضاً تحقيق مستوى معيشي أفضل.

- المبدأ السادس: الدول النامية يجب أن تحقق برامج التنمية وذلك عن طريق الأنشطة والفعاليات الدولية في مجال البيئة.

- المبدأ السابع: يجب على دول العالم التعاون في إطار الشراكة العالمية للحفاظ على حماية البيئة ووحدة نظام الأرض من منظور المسببات التي تلحق الضرر بالبيئة العالمية وتحمل هذه الدول مسؤولياتها.

- المبدأ الثامن: لتحقيق التنمية المستدامة، ومستوى معيشة عالي لكل الناس فإنه يجب على الدول خفض الأنماط غير المستدامة وإزالتها من الإنتاج والإستهلاك وتشجيع السياسات الديمغرافية المناسبة. (ياسر ، 2018، صفحة 2)

الفرع الثاني: أخلاقيات المسؤولية البيئية

كما تم الإشارة إليه فإن المسؤولية البيئية هي تكلفة داخلية على من يستخدمها أو يفسدها أو يلوثها أن يتحملها، فإن أخلاقيات الإدارة هي الخطوة اللاحقة والأبعد في اعتبار التلوث عملاً غير مسؤول وغير أخلاقي في الحالات التالية: (بختة و بوطلاعة، صفحة 5)

- أن تكون لدى شركات الأعمال قدرة على تجنب التلوث لكنها لم تقم بذلك.
- أن تكون لدى الشركات إمكانية محتملة لتجنب التلوث ولم تحاول القيام بذلك.
- أن تكون بإمكانها خفض التلوث ولم تبذل الجهد المطلوب من أجل ذلك
- أن يكون لديها فرصة لتجنب التلوث أو خفضه ولا تقوم بذلك لأن التلوث لديها ضمن الحدود المسموحة قانوناً.
- أن تتجنب شركات الأعمال التلوث في بلد معين لوجود لوائح وتشريعات بيئية (الدول المتقدمة) ولا تتجنب التلوث في بلدان أخرى لعدم وجود تلك التشريعات (الدول النامية)

المطلب الثاني: دوافع تبني المسؤولية البيئية

إن تبني المسؤولية البيئية للمؤسسات في وقتنا الحالي يكون إما تبني طوعي أو تبني ضروري، ونذكر منها مايلي:

الفرع الأول: أسباب التبني الاختياري للمسؤولية البيئية (دوافع داخلية)

ونذكر منها الآتي:

- حماية النظام البيئي والاستخدام الأمثل للموارد
- المساهمة في حل المشاكل البيئية مثل مشكل الإحتباس الحراري
- زيادة الوعي لدى المؤسسة بالخروقات والتجاوزات البيئية
- تحسين سمعة المؤسسة من خلال الاهتمام بالجوانب البيئية ودفع العمال نحو الالتزام أكثر بمسؤولياتهم اتجاه البيئة
- التحكم الجيد في سلوك العمال وطرق العمل ذات التأثير السلبي المحتمل على البيئة
- اكتساب المؤسسة لولاء المجتمع والحكومات
- تقليل في التكاليف الخارجية الناتجة عن العمليات الإنتاجية (زيدان و يعقوبي، 2012، صفحة 58)

الفرع الثاني: أسباب التبني الاجباري للمسؤولية البيئية (دوافع خارجية)

ونذكر منها الآتي:

- المتطلبات الحكومية: تتمثل في حماية منظمات الأعمال من التعرض للمخلفات القانونية نتيجة لعدم الالتزام بتطبيق العليمات الصادرة عن الجهات الحكومية.
- المستهلكين: لقد انتشر الوعي البيئي لدى العديد من المستهلكين مع الزمن، وأصبح المستهلك يبحث عن المنتجات الأكثر أمانا على الصحة وأقل على البيئة المحيطة به، مما أسهم بظهور العديد من المفاهيم التسويقية الحديثة التي تسعى لحماية الإنسان وموارده من خطر التلوث ومنها المنتجات الخضراء

- المساهمين والمقرضين: حيث أن الضغوطات المتزايدة من جانب تلك الفئة على إدارة منظمة الأعمال دفعها لتقديم المعلومات الواضحة على الأداء المالي أو البيئي نتيجة لقناعتهم بأن الممارسات البيئية قد يترتب عليها غرامات مالية تصل في بعض التشريعات إلى حد إغلاق تلك المنظمة.
- المتعاقدين: يطلب الكثير من المتعاقدين من إدارة المنظمة أن يكون منتجها الذي تم تصنيعه طبقا لمواصفات بيئية معينة، وأن تكون مدخلات الإنتاج من مصادر حديثة بيئيا مما يمكنها من التأكد من سلامة الإجراءات الخاصة بعمليات الإنتاج. (بختة و بوطلاعة، صفحة 4)

المطلب الثالث: أسس المسؤولية البيئية

حددت رابطة أمريكا الشمالية للتربية البيئية أسس المسؤولية البيئية:

1- الأسس المعرفية والمهارية: وتتمثل في

- معرفة الأسس الإيكولوجية والسياسية والاجتماعية.
- معرفة وتحديد وتحليل واستقصاء وتقويم مشكلات وقضايا البيئة.
- معرفة استراتيجيات العمل البيئي التي تهدف إلى التأثير على حصيلة المشكلات والقضايا البيئية والقدرة على تطبيقها.
- القدرة على إعداد وتقويم خطة عمل ملائمة لحل المشكلات والقضايا البيئية.

2- الأسس الوجدانية: وتتمثل في

- إدراك أهمية ونوعية البيئة ووجود المشكلات والقضايا البيئية
- اتخاذ الاتجاهات العاطفية والتقدير والرعاية نحو البيئة
- الرغبة في العمل نحو منع حدوث المشكلات البيئية أو علاجها

3- الأسس السلوكية: وتتمثل في

- إيمان الأفراد بقدراتهم على المستويين الفردي والجماعي في الإلهام بالقضايا والمشكلات .
- تحمل المسؤولية عن الأفعال الشخصية التي تؤثر في البيئة.

وتجدر الإشارة إلى أن الغاية من تنمية المسؤولية البيئية تتمثل في صيانة وحماية البيئة والمحافظة عليها، وذلك من خلال التصرفات التي يقوم بها الإنسان والذي ينبع من إحساسه بالمسؤولية، وأن مجالات المسؤولية البيئية هي المجالات العامة للسلوك الإنساني (المعري- الوجداني- المهاري). (عبد المسيح، مصطفى ، و عادل ، 2021، صفحة 51)

المبحث الثالث: متطلبات ومعيقات المسؤولية البيئية وعلاقتها بالحوافز

لقد أصبحت المسؤولية البيئية من أهم إلكتائر في مجال إدارة منظمات الأعمال، بحيث أضحت بيئة الأعمال مطالبة أكثر من أي وقت مضى بالمزاوجة بين المبادئ الأخلاقية ومبادئ الإدارة، ولم يعد بوسع أي منظمة أعمال إغفال تضمين مبادئ وعناصر المسؤولية البيئية في برامجها وخططها، ولكن حتى يتسنى لها ذلك لابد لها من التعرف على متطلبات تبني المسؤولية البيئية وأكثر العوائق التي قد تقف حائلا دونها، ومحاولة التغلب عليها من خلال العديد من الاجراءات والممارسات من بينها التحفيز.

المطلب الأول: متطلبات تبني المسؤولية البيئية

تتكون متطلبات نظام إدارة البيئة (تبني المسؤولية البيئية) من العناصر التالية:

- 1- السياسة البيئية: وهي عبارة عن مبادئ مرشدة للشركة بكل وحداتها التنظيمية وأفرادها، بحيث أن هذه المبادئ تلزم الشركة بالإمتثال للوائح الوقائية من التلوث وتوفير إطار لوضع الأهداف البيئية ومراجعتها بالإضافة كذلك يجب أن تصل السياسة إلى كل العاملين وتكون متاحة للجمهور ويجب أن تكون منفتحة على المبادرات البيئية التي تكسب الشركة سمعة بيئية حقيقية. (عبود نجم، 2012، صفحة 317)

2- الخطة البيئية (التخطيط): وذلك من خلال تشخيص الجوانب والمؤثرات البيئية التي تؤثر بها الشركة على البيئة، وإعداد الموازنات لمعالجتها، وضع الأهداف والغايات البيئية ومراجعتها باستمرار.

3- التنفيذ والتشغيل: يحتاج تنفيذ الخطة البيئية إلى وجود موظفين مؤهلين ومدربين، وإلى إجراءات موثقة بالإضافة إلى ضرورة ضبط الوثائق والعمليات والاستعداد للطوارئ (كإصابة العمل بمواد كيميائية أو كبيرة للحريق، شرب الوقود إلى قنوات تصريف المياه بكميات كبيرة)

4- إجراء الفحص والعمل التصحيحي: وذلك عن طريق متابعة الأنشطة البيئية وقياسها بالإضافة إلى تحديد الإجراءات التصحيحية والوقائية والاحتفاظ بالسجلات البيئية الخاصة بالأداء وإجراء تدقيق للنظام.

5- مراجعات الإدارة: بحيث تقوم الإدارة بمراجعة دورية للنظام وضرورة توثيق عمليات المراجعة. (د. سليمان، صفحة 76)

المطلب الثاني: معيقات تبني المسؤولية البيئية

قد ترغب المؤسسة في الاهتمام بالبيئة وتبنيها في أسلوب إدارتها إلا أنه تواجهها معيقات تعطلها أو تمنعها من ذلك، وهذه المعوقات قد تكون داخلية أو خارجية. (يخلف مريم، 2021/2020، صفحة 82/83)

الفرع الأول: المعوقات الخارجية

1- ضغوطات المستهلكين: أي أن المستهلكون يستطيعون التأثير في المؤسسة إلى أن تقوم بدمج البيئة في إدارتها لذلك تستوجب ضرورة الوعي بالمشاكل التي يمكن أن تؤدي للتدهور البيئي جراء استهلاكهم لمنتجات معينة من جهة وبالتلوث الصناعي من جهة أخرى. وعلى العكس من ذلك أي قلة وعي المستهلك وعدم كفاية المعلومات البيئية قد يؤدي بالمؤسسات إلى عدم تبني البعد البيئي في إدارتها، وبالتالي فالمؤسسات التي لا تتعرض لضغط أو تحظى بضغط ضعيف من قبل المستهلكين لا تتمثل لاحترام البيئة.

2- قلة وعدم ملائمة أدوات الإدارة البيئية: ويكون هذا في حالة ما إذا كانت الأدوات مفهومة ومدركة من قبل مجموعة محدودة من المؤسسات في بعض المناطق فقط.

3- الضغط البيئي من قبل السلطات العامة: أي الرقابة التي تمارسها السلطات من خلال اللوائح التنظيمية والقوانين الصارمة التي تنظم عملية إدماج البعد البيئي في المؤسسة.

الفرع الثاني: المعوقات الداخلية

- 1-الموارد: حيث أن نقص الموارد المالية والبشرية والمادية جعل من المشاكل البيئية والاستثمار عوائق أساسية.
- 2-فلسفة وثقافة المؤسسة: وتتمثل في تحفظ الموظفين فيما يتعلق بالتغيرات المتعلقة بالبيئة وغياب الثقافة البيئية بالمؤسسة.
- 3-المعارف: إن قلة المعارف فيما يخص التشريعات البيئية والتواصل مع المنظمات البيئية وغياب المعلومات كلها تعتبر من المعوقات التي تواجه المؤسسة.

المطلب الثالث: العلاقة بين الخوافر والمسؤولية البيئية

الفرع الأول: الخوافر البيئية

تشير الخوافر إلى مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات والسياسات المصممة لتشجيع الأفراد والمؤسسات والمجتمعات على تبني سلوكيات وممارسات صديقة للبيئة. فيمكن أن تتخذ هذه الخوافر أشكالاً مختلفة منها: (www.gemini .google .com, s.d.)

أولاً: الخوافر المادية: وتتمثل في

- 1-الدعم المالي: تقدم الحكومة دعماً مالياً للأفراد الذين يتبنون سلوكيات صديقة للبيئة مثل تركيب أنظمة الطاقة الشمسية أو شراء سيارات كهربائية. أما على مستوى المؤسسات فيمكن منح مكافآت مالية للعمال الذين يسجلون أداءً بيئياً جيداً.

2- الخصومات الضريبية: وذلك بتقديم حوافز ضريبية للأفراد والشركات الذين يستثمرون في تقنيات صديقة للبيئة أو يمارسون ممارسات مستدامة.

3- البرامج التمويلية: يمكن توفير برامج تمويلية بأسعار فائدة منخفضة للأفراد والشركات الذين يرغبون في إجراء تغييرات صديقة للبيئة.

ثانياً: الحوافز المعنوية: وتتمثل في.

1- التقدير والاعتراف: وذلك بتكريم الأفراد الذين يتبنون سلوكيات صديقة للبيئة من خلال الجوائز والشهادات.

2- التعليم والتوعية: وذلك بزيادة الوعي بالقضايا البيئية من خلال حملات التوعية والبرامج التعليمية.

3- المشاركة: وذلك بتشجيع الأفراد على المشاركة في أنشطة الحفاظ على البيئة مثل التنظيف.

الفرع الثاني: دور الحوافز في تعزيز المسؤولية البيئية

تلعب الحوافز دوراً حاسماً في مواجهة التحديات البيئية الملحة مثل تغير المناخ والتلوث وفقدان التنوع البيولوجي، فمن خلال توفير الدافع والمكافآت للإجراءات المسؤولة بيئياً، تساعد هذه الحوافز في توجيه الأفراد نحو مسارات تنمية أكثر إستدامة، إنها بمثابة أدوات قوية لدفع الابتكار، وتعزيز جهود الحفاظ، والتخفيف من الآثار السلبية للأنشطة البشرية على هذا الكوكب..(www.get compass.ai compass, s.d.)

خاتمة الفصل

نستنتج من هذا الفصل أن إلتزام المؤسسة بمسؤولياتها نحو البيئة قد يتم بشكل طوعي وذلك من خلال رغبتها في نقل صورة بيئية حسنة لمحيطها، أو لإبراز وعيها البيئي، أو يشكل إلزامي من خلال الضغوط التي تمارس على المؤسسة من قبل الأطراف ذوي العلاقة.

ومن أجل الاهتمام الكبير للمحافظة على البيئة وحمايتها من مختلف الأضرار، تم تطبيق نظام إدارة بيئية يتكون من مجموعة من المتطلبات (السياسة البيئية - التخطيط - التنفيذ - المراقبة والمراجعة الإدارية)، وعند تطبيق المؤسسات لهذه المتطلبات يتيح لها فرص الحصول على شهادة الايزو ISO 14001، حيث يحقق لها ميزة تنافسية وتكتسب مزايا اقتصادية من تنفيذ نظام الإدارة البيئية.

كما تظهر كل الأدلة أن كل من الحوافز المادية والمعنوية يمكن أن تكون فعالة في تعزيز المسؤولية البيئية لدى الافراد، فمن المهم تصميم برامج تحفيزية تلبي احتياجات الأفراد والمجتمعات المختلفة من خلال خلق بيئة تدعم السلوكيات الصديقة للبيئة.

الفصل الثالث

الإطار التطبيقي للدراسة

(دراسة ميدانية بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس أولاد جلال)

تمهيد الفصل:

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق إلى المفاهيم المتعلقة بالحوافز والمسؤولية البيئية ، ولتجسيد هذه المفاهيم قمنا بإسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي وحاولنا القيام بدراسة حالة في مؤسسة صناعة الجبس بأولاد جلال، حيث سنحاول معرفة و تحديد أثر الحوافز المعنوية والمادية في المسؤولية البيئية من وجهة نظر العمال بهذه المؤسسة.

المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

تعتبر صناعة الجبس ومشتقاته واحدة من أهم الصناعات، ومؤسسة ديفل لصناعة الجبس والواقعة لولاية أولاد جلال تعتبر واحدة من المؤسسات المعروفة في هذا المجال وطنيا.

المطلب الأول: لمحة عن المؤسسة محل الدراسة

مؤسسة ديفل لصناعة الجبس ومشتقاته، هي واحدة من المؤسسات الهامة في مجال إنتاج الجبس بالجزائر، إذ تلي احتياجات عدد كبير من ولايات الشرق الجزائري لمادة الجبس، انطلاقا من ولاية سطيف، ومنطقة الهضاب العليا وصولا إلى ولاية الوادي بالجنوب الشرقي وما جاوره وقد تم إنشاء ديفل للجبس ومشتقاته (EPD) في ماي 1977 بموجب القرار الصادر من (APC) التابعة لأولاد جلال آنذاك، وقد تم اختيار موقع لها خارج مدينة أولاد جلال إذ تبعد المؤسسة بحوالي (7 كلم) عن مقر دائرة أولاد جلال، (100 كلم) عن الولاية بسكر، وبنحو (400 كلم) عن العاصمة الجزائر وقد مرت هذه المؤسسة طوال مسيرتها التاريخية بعدد من المراحل، انطلاقا من مرحلة التسيير العمومي أين كانت تابعة للدولة، وصولا إلى مرحلة التسيير الخاص حيث تم بتاريخ 2007/09/01 التنازل عن رأسمال مؤسسة ديفل للجبس ومشتقاته (EPD) لصالح مجموعة سان قويان الفرنسية ذات الريادة العالمية في الاستثمار في مجال الجبس، وذلك مقابل مبلغ قدره 00,800.920.610 دج، وهذا وفقا لقرار 2007/07/21. الموافق. 07/77/21/2007 رقم (CPE) (ويعد مصنع ديفل لصناعة الجبس ومشتقاته احد المصانع التابعة ل بلاكوساز Placo BPB) : ممثل المجموعة الفرنسية بالجزائر.

يعمل بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس ومشتقاته 84 عاملا منهم 58 عامل دائم، والباقي أي 26 عاملا مؤقتا وفق صيغة التعاقد لمدة معينة. ويتوزع مجموع العمال الدائمين كما يلي - :الإطارات الإدارية 03 موظفين \ -العمال المؤهلين 09 عمال مؤهل - .أعوان التنفيذ 46 عون تنفيذ .أما العمال المتعاقدين (المؤقتين) فيختلف توزيعهم بين عمال مؤهلين، وأعوان للتنفيذ حسب متطلبات المؤسسة عند كل فترة، وفي الفترة التي تم فيها دراستنا بلغ عددهم 05 مؤهلين و 21 عامل تنفيذ.

المطلب الثاني: طبيعة نشاط المؤسسة، وإمكاناتها الإنتاجية

يمكن توضيح طبيعة نشاط المؤسسة، وإمكاناتها الإنتاجية من خلال النقاط التالية:

1- طبيعة المنتج:

تقوم مؤسسة ديفل للجبس ومشتقاته بإنتاج نوعين من الجبس هما:

- الجبس نصف المميّه: وهو الغالب على نشاط المؤسسة، ويوجه لاستعمالات تلبس الجدران، وأسقف المنازل، وإنشاء المجسمات التزيينية، بالإضافة إلى استعمالات أخرى في أشغال البناء.
- الجبس الناعم (المسحوق الدقيق للجبس): والذي يستعمل في صناعة الدهان، والاستخدامات الاستشفائية (بلاط للكسور)، وبعض الاستعمالات الأخرى.

2- الطاقة الإنتاجية للمؤسسة:

الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (3-1): الطاقة الإنتاجية لمؤسسة ديفل لصناعة الجبس

نوع الجبس	الطاقة النظرية
الجبس نصف المميّه.	0.30 طن/سنة.
- الجبس الناعم	1800 طن/سنة.

المصدر: معلومات من مسؤول المؤسسة

3- الإمكانيات الإنتاجية:

تسخر مؤسسة ديفل كافة مواردها البشرية، والمادية لأجل الوصول إلى الطاقة الإنتاجية القصوى، وذلك وفق ما يلي:

- يعمل الفرن على مدار 24/24 ساعة، ولمدة 06 أيام في الأسبوع، حيث أن مناوبة فرق العمل تكون كل 12 ساعة مقابل راحة ليوم كامل، وتكون العطلة الأسبوعية لعمال الإنتاج يوم الجمعة.
- امتلاك معمل في إطار النشاط مساحته 15963 م² بكامل تجهيزاته.
- المحجرة التي يتم استغلالها تقدر مساحتها بـ 9 هكتارات/
- مطابقة المنتج للمعايير المعمول بها دوليا حيث قدرت نقارة المنتج من الشوائب بـ 99 % من قبل احد مكاتب الدراسات المختصة

4- الخطط المستقبلية:

تسعى المؤسسة إلى زيادة طاقتها الإنتاجية وبلوغ كمية قدرها 400 طن في اليوم، وذلك بعد دراسة قامت بها المؤسسة للتوسع مستقبلا تشمل توسيع المصنع، واستغلال محجرة جديدة (مستكشفة حديثا) تقدر مساحتها بحوالي 13 هكتار

المطلب الثالث: تحليل الهيكل التنظيمي لمؤسسة ديفل لصناعة الجبس

من خلال تتبع البناء الهيكلي للمؤسسة والموضح في الشكل نجد أنها مقسمة إلى وظائف، ومصالح ندرجها كما يلي :

- 1- **المدير:** يقع في قمة الهيكل التنظيمي، وهو المسير الأول للمؤسسة حيث يقوم بوظائف الرقابة، والمتابعة، والتوجيه كما يمثل المؤسسة على مستوى المديرية العامة، ويدافع على مصالحها الخارجية.
- 2- **الأمانة العامة:** تهتم بتسجيل الرسائل الصادرة، والواردة من وإلى المؤسسة والتي لها علاقة بمديرية المؤسسة.
- 3- **مصلحة الوقاية والأمن:** ومهمتها السهر على سلامة وأمن العمال والمؤسسة معا، من خلال العمل على تطبيق كل الإجراءات الوقائية في مجال النظافة، والأمن، والوقاية.
- 4- **مصلحة المستخدمين:** وأسندت إليها مهام متابعة شؤون العمال داخل المؤسسة من خلال:

أ- فرع الأجور: ومهمته القيام بتجميع الوثائق اللازمة، والمعلومات الكاملة عن جميع العمال، وتتبع مسارهم الوظيفي داخل المؤسسة، وإعداد كشوف لرواتب العمال.

ب- فرع الوسائل العامة: ويهتم بمتابعة تحركات العمال، أوقات الدخول والخروج، والغياب والحضور، وكذا العطل، وهذا انطلاقاً من وضع سجلات خاصة بالمؤسسة يقوم العامل بالإمضاء فيها عند الدخول أو الخروج من جهة، وكذا تبريرات الغياب من جهة ثانية.

ت- فرع التعاونية: وهو عبارة عن صندوق يستفيد منه العاملون لسد احتياجاتهم الضرورية قبل دخول رواتبهم

ج- مصلحة المالية والمحاسبة: وهي من أهم مصالح المؤسسة حيث تقوم بـ

- تسجيل جميع العمليات اليومية المختلفة للمؤسسة عند تعاملها مع الزبائن والموردين.
- الرقابة المالية؛ وذلك باستخدام معايير الرقابة المتمثلة في النسب المالية الخاصة بالتحليل المالي.
- تحليل أدوات الرقابة المالية كالتقارير الدورية المكتوبة، ومحاولة الكشف عن أي انحراف.

وتتضمن هذه المصلحة فرعين هما:

1. فرع الحسابات الجارية والصندوق: مهمته الأساسية هي تحصيل مستحقات المؤسسة لدى الزبائن، وكذا تسديد مستحقات الغير، وتغطية بعض احتياجات المؤسسة في حدود مبالغ ضئيلة
2. فرع التجارة: يقوم هذا الفرع بدراسة طلبات الشراء المقدمة من الزبائن، والذين تربطهم علاقة مباشرة بالمؤسسة والموافقة عليها ونجد بهذا الفرع مكتب رئيس التسويق، ومكتب العون الإداري

5- مصلحة الإنتاج: تشرف هذه المصلحة على العملية الإنتاجية، و تضم الفروع التالية:

- أ- الحظيرة: وتتكون من مجموعة الوسائل المتحركة كوسائل النقل والشحن التي هي ملك للمؤسسة.
- ب- المحجرة: وهي نقطة استخراج المادة الأولية، والمتمثلة في الحجارة التي يتم تكسيرها وسحقها لاستخراج الجبس منها.

ت- الفرن: وهو الوحدة الأساسية في عملية الإنتاج إذ يتم فيه حرق المادة الأولية وفق درجات حرارة محددة، وبإضافة المواد اللازمة يتم بعد ذلك تكميس الجبس وتغليفه.

ث- قسم المراقبة والصيانة: ويهتم بمراقبة وصيانة عتاد، وتجهيزات المؤسسة وفق برنامج محدد يمكن تلخيصه في::

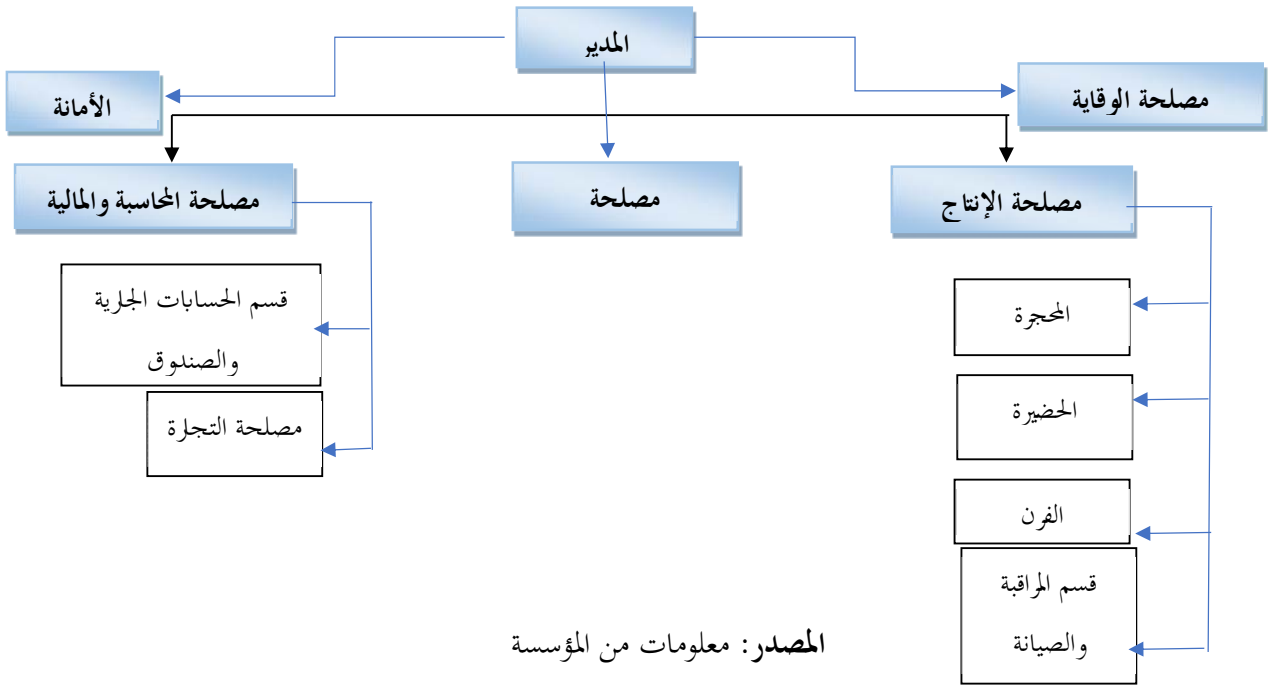
- الصيانة الدورية: وهي صيانة وقائية تتم بعد مدة عمل معينة للحفاظ على العتاد وتفادي الوقوع في العطب والتقليل منه، وقد تكون هذه الصيانة إما صيانة يومية (وتشمل تنظيف الآلات وتشحيمها، وتكون بعد أو قبل العمل اليومي)، أو صيانة أسبوعية (وتتم في حالة ملاحظة أي عطب خفيف في العتاد يمكن إصلاحه في مدة لا تتجاوز اليوم الواحد)، أو صيانة شهرية (وهي التي تتطلب وقتاً أطول لانجازها، وقطع غيار كبيرة نوعاً ما)، أو صيانة سنوية (وتتم بالاعطاب التي تتطلب قطع غيار كبيرة ومعقدة، إذ لا يمكن إصلاح هذه الاعطاب في مدة قصيرة فهي تتطلب وقتاً أطول نوعاً ما)، أو صيانة طارئة (وهي التي يتم التدخل والقيام بها في نفس وقت العطب نظراً لاتباع نموذج السلسلة المتكاملة للإنتاج، وبالتالي فإن توقف آلة في هذه السلسلة يعني توقف الإنتاج ككل).

ولمتابعة المهام المسندة لمصلحة الإنتاج فإن هذه الأخيرة تضم المكاتب التالية:

- مكتب منسق ورئيس إدارة الإنتاج، والصيانة.
- مكتب رئيس عمال الإنتاج.
- مكتب رئيس ورشة الصيانة.
- غرفة التحكم (قاعة مراقبة الفرن).
- مكتب رئيس المحجرة.

بالإضافة إلى الأقسام السابقة تضم مصلحة الإنتاج مخزن، ومختبر لمتابعة نوعية المنتج. وفيما يلي الرسم الذي يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

شكل رقم (3-1): الهيكل التنظيمي لمؤسسة ديفل لصناعة الجبس



المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

سوف تستعرض في هذا المبحث الإجراءات المنهجية للدراسة وذلك من خلال تحديد مجتمع الدراسة الأصلي و العينة التي طبقت عليها الدراسة، كما سنستعرض الأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة البيانات والمعلومات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة، وأخيرا توضيح كيفية بناء أداة الدراسة و الإجراءات التي يستخدمها الباحث للتحقق من صدقها وثباتها.

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

1. مجتمع البحث:

يمثل مجتمع بحثنا جميع العاملين بمؤسسة الجبس ومشتقاته ديفل بأولاد جلال والبالغ عددهم 84 عاملا.

2. عينة البحث:

في بحثنا هذا قمنا باختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث، حيث تم توزيع (60) استمارة على الموظفين والعمال، لكن لم نلق الاستجابة من طرفهم ليتم ارجاع ما يقارب نصفهم بدون اجابات، حيث تم استرجاع (37) استبانة، وبعد فحصها تم استبعاد 2 منها، وبهذا فإن عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل الإحصائي 35 استبانة.

المطلب الثاني: المعلومات والأساليب الإحصائية المستخدمة

يتناول هذا المطلب مصادر جمع البيانات والمعلومات والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

الفرع الأول: مصادر جمع البيانات

تم اعتماد الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات اللازمة لموضوع الدراسة، والتي صممت في صورتها الأولية بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وقد تم إعداد الاستبانة على النحو التالي:

- إعداد استبانة أولية من أجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات بالاستعانة بما توفر لنا من دراسات وأبحاث في الموضوع.
 - عرض الاستبانة على المشرف من أجل التأكد من ملاءمة الأسئلة للموضوع، وبالتالي ملاءمة الاستبيان لجمع البيانات.
 - تعديل الاستبانة حسبما يراه المشرف.
 - عرض الاستبانة على مجموعة من الحكمين - أنظر الملحق (02) - والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد والملاحظات التي قمنا بالتعديل بناء عليها.
 - عرض الاستبانة بعد التعديل بشكلها النهائي على الأستاذة المشرفة، وبعد موافقتنا عليها تم توزيع الاستبانة على أفراد العينة من خلال التوزيع الشخصي لها في المؤسسة الاستشفائية.
- ولقد تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين كما يلي:

القسم الأول: يحتوي على البيانات الشخصية لعينة الدراسة، ويتكون من 04 فقرات.

القسم الثاني: يحتوي على معلومات حول متغيرات الدراسة، وينقسم إلى محورين رئيسيين، ويضم المحورين 28 عبارة تتعلق بدراسة أثر الحوافز في تبني المسؤولية البيئية بمؤسسة الجبس ومشتقاته ديفل بأولاد جلال.

وهي موضحة كما يلي:

-المحور الأول: يتعلق بأبعاد الحوافز ويضم العبارات من 01 إلى 18.

البعد الأول: متعلق بالحوافز المادية (الأجور والمكافآت) ، ويشمل عبارات من رقم 01 إلى 08.

البعد الثاني: متعلق بالحوافز المعنوية ويشمل 10 عبارات من رقم 09 إلى 18.

-المحور الثاني: يتعلق بالمسؤولية البيئية، ويضم 10 عبارات من رقم 01 إلى 10.

وفيما يلي البيانات التي تم الاعتماد عليها:

أولاً: البيانات الأولية

تم الحصول عليها من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على عينة من مجتمع الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج SpssV24 (Statistical package for Social Science) وباستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة، ومؤشرات تدعم موضوع البحث.

ثانياً: البيانات الثانوية:

تم مراجعة العديد من المراجع المختلفة المتمثلة في الرسائل الجامعية، المجلات، الدوريات والبحوث، بالإضافة إلى الأبحاث المنشورة عبر مواقع الانترنت التي لها علاقة بموضوع الدراسة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المتحصل عليها تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss v24)، وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي - الحدود الدنيا والعليا- المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى $(1 - 5 = 4)$.

ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي $(5/4 = 0.79)$ فنكون الفئة الأولى: من 1 إلى 1.79 أي $1 + 0.79 = 1.79$ وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

الجدول رقم (3-2): الحدود الدنيا والعليا لسلم الدراسة

الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المتوسط الحسابي	من 1 إلى 1.79	من 1.8 إلى 2.59	من 2.60 إلى 3.39	من 3.40 إلى 4.19	من 4.20 إلى 5

كما تم توزيع الأوزان على البدائل الخمسة كما يلي:

الجدول رقم (3-3): أوزان البدائل

الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5
مستوى القبول	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا

وللإجابة على أسئلة البحث واختبار صحة فرضياته، تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss.v24) والذي يتكون من:

- 1- **مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures):** وذلك لوصف مجتمع البحث وإظهار خصائصه، بالاعتماد على النسب المئوية والتكرارات. والإجابة على أسئلة البحث وترتيب متغيرات البحث حسب أهميتها بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- 2- **تحليل التباين للانحدار (analysis of variance):** لقياس مدى مساهمة المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير المتغير التابع.
- 3- **تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression):** وذلك لاختبار أثر المتغيرات المستقلة الرئيسية.
- 4- **معامل الثبات ألفا كرونباخ (cronbach's coefficient alpha):** وذلك لقياس ثبات أداة البحث.
- 5- **معامل صدق المحك:** وذلك لقياس صدق أداة البحث.

6- اختبار معامل التفلطح (kurtosis) ومعامل الالتواء (Skewness): لأجل التحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات (Normal Distribution).

المطلب الثالث: صدق وثبات أداة البحث.

الفرع الأول: صدق أداة البحث (Validity):

يقصد بصدق الأداة قدرة الاستبانة على قياس المتغيرات التي صممت لقياسها. وللتحقق من صدق الاستبانة المستخدمة في البحث نعتمد على ما يلي:

1- صدق المحتوى أو الصدق الظاهري: اعتبرنا أن الأخذ بملاحظات المشرفة وكذا ملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المطلوبة هو بمثابة الصدق الظاهري، وصدق محتوى الأداة.

2- صدق المحك: تم حساب معامل "صدق المحك" من خلال أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات "ألفا كرونباخ"، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (3-4)، إذ نجد أن معامل الصدق الكلي لأداة البحث بلغ (0.970) وهو معامل مرتفع ومناسب لأغراض وأهداف هذا البحث، كما نلاحظ أيضا أن جميع معاملات الصدق لمحاور البحث وأبعادها كبيرة ومناسبة لأهداف هذا البحث، وبهذا يمكننا القول إن جميع عبارات أداة البحث هي صادقة لما وضعت لقياسه.

الفرع الثاني: ثبات الأداة (Reliability):

ويقصد بها مدى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متقاربة لو كرر البحث في ظروف متشابهة باستخدام الأداة نفسها، وفي هذا البحث تم قياس ثبات أداة البحث باستخدام معامل الارتباط ألفا كرونباخ (cronbach's coefficient alpha) الذي يحدد مستوى قبول أداة القياس بمستوى (0.60) فأكثر، حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (3-4):

الجدول رقم (3-4): معامل الثبات ألفا كرونباخ ومعامل الصدق للاستبانة

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل الصدق
الحوافز المادية	08	0.831	0.911
الحوافز المعنوية	10	0.921	0.959
الحوافز ككل	18	0.939	0.969
المسؤولية البيئية	10	0.811	0.900
الاستبانة ككل	28	0.942	0.970

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

من خلال الجدول رقم (3-4) يتضح أن معامل الثبات الكلي لأداة البحث بلغ (0.942) وهو معامل ثبات مرتفع ومناسب لأغراض البحث، كما تعتبر جميع معاملات الثبات لمتغيرات البحث وأبعادها المختلفة مرتفعة أيضا ومناسبة لأغراض هذا البحث، وبهذا نكون قد تأكدنا من ثبات أداة البحث، مما يجعلنا على ثقة بصحتها وصلاحياتها لتحليل النتائج.

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة

يتضمن هذا المبحث وصف الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة، وكذا التعرف على ما إذا كان التوزيع طبيعيا لمتغيرات الدراسة، وعرض نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها للإجابة عن التساؤلات الفرعية للدراسة، وفي الأخير سنقوم باختبار الفرضيات التي تبنيها في الدراسة وتفسيرها.

المطلب الأول: خصائص أفراد عينة البحث

1- النوع:

فيما يلي الجدول الذي يبين احصاءات متغير العمر (جنس المبحوثين):

جدول رقم (3-5): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير النوع

المتغير	فئة المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
النوع	ذكر	25	71.4
	أنثى	10	28.6
	المجموع	35	100.0

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

يظهر من خلال الجدول السابق بالنسبة لنوع المبحوثين نجد أن (71.4%) من أفراد عينة البحث ذكور ، بينما (28.6%) هم إناث ، ومن خلال هذه النتائج يتبين أن عدد العمال من الذكور، وهي نتيجة منطقية نظرا لطبيعة النشاط الانتاجي المؤسسة والذي يلائم فئة الذكور.

2- العمر: فيما يلي سوف نتطرق إلى خصائص مبحثي الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية.

جدول رقم (3-6): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

المتغير	فئة المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
العمر	30 سنة فأقل	12	34.3
	من 31 إلى 40 سنة	8	22.9
	من 41 إلى 50 سنة	9	25.7
	51 سنة فأكثر	6	17.1
	المجموع	35	100.0

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

يظهر من خلال الجدول السابق أن أغلبية المبحوثين بالنسبة لمتغير العمر نجد أن الفئة (أقل من 30 سنة) احتلت أعلى نسبة بـ (34.3%)، في حين نسبة المبحوثين ضمن الفئة العمرية (41 إلى 50 سنة) والفئة (31 إلى أقل من 40 سنة) بلغت (25.7%) و(22.9%) على التوالي، أما نسبة المبحوثين ضمن الفئة العمرية (أكبر من 51 سنة) فقد بلغت (11.9%)، وعليه يمكن القول أن المؤسسة محل الدراسة تضم الفئات العمرية الأصغر. وهذا راجع لسياسة التوظيف حيث تركز على الفئات الشابة ذات القدرات الجسمية الجيدة نظرا لطبيعة نشاط المؤسسة.

3- المؤهل العلمي:

جدول رقم (3-7) توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

المتغير	فئة المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
المؤهل العلمي	ثانوي فأقل	16	45.7
	ليسانس	14	40.0
	ماستر	05	14.3
	دراسات عليا	00	00
	المجموع	35	100.0

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

يظهر من خلال الجدول بالنسبة للمؤهل العلمي للمبحوثين نجد أن (45.7%) من أفراد عينة البحث مستواهم التعليمي هو ثانوي فأقل، بينما (40%) لديهم شهادة ليسانس، و(14.3%) شهادة ماستر، في حين أن أفراد المتخرجين من مدارس الدراسات العليا كانت نسبتهم (00%)، ومن خلال هذه النتائج تبين أن أغلب المبحوثين ذو المؤهلات العلمية منخفضة، واعتماد المؤسسة على أصحاب هاته المستويات راجع دائما إلى طبيعة نشاطها

الذي لا يحتاج إلى شهادات ومؤهلات في المستوى التنفيذي خاصة بقدر حاجته إلى خصائص جسمية وبدنية جيدة (صناعة الجبس).

3- سنوات الخبرة:

جدول رقم (3-8) توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

المتغير	فئة المتغير	التكرار	النسبة المئوية
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	12	34.3
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	8	22.9
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	9	25.7
	15 سنة فأكثر	6	17.1
	المجموع	35	100.0

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

من خلال الجدول نلاحظ بالنسبة لمتغير الخبرة في المنصب الحالي نجد أن (34.3 %) خبرتهم (أقل من 5 سنوات) في حين نجد نسبة (22.9 %) خبرتهم (من 5 إلى أقل من 10 سنوات)، و(25.7 %) من المبحوثين تقع خبرتهم في المجال (من 10 إلى أقل من 15 سنة)، و(17.1 %) بلغت خبرتهم (15 سنة فأكثر)، وما سبق يتضح أن أغلبية أفراد البحث لديهم مستوى خبرة منخفض ومتوسط وهذا مؤشر يدل على انخفاض مستوى أقدمية العمالة، وهو ما يؤكد إحصاءات متغير العمر.

المطلب الثاني: تحليل عبارات الاستبانة

سنحاول التطرق في هذا المطلب إلى تحليل محاور استبانة الدراسة، حيث المحور الأول يمثل عبارات قياس المتغير المستقل وهو تخطيط الموارد البشرية، أما المحور الثاني فيمثل عبارات قياس المتغير التابع وهو التحفيز.

وقد قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات الاستبانة، وكذلك بالنسبة لإجمالي المحاور بهدف معرفة اتجاه إجابات أفراد العينة على مختلف عبارات القياس الواردة في الاستبانة، ويظهر الجدولان التاليين تلك النتائج كما يلي:

أولاً: تحليل المحور الأول: الخوفز (المادية / المعنوية)

الجدول رقم (3-9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات

محور الخوافز (المادية والمعنوية)

أبعاد الخوافز	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	مستوى القبول	الأهمية النسبية
الخوافز	3.77	0.973	مرتفع	/
الخوافز المادية	3.74	0.919	مرتفع	2
01 يصل الأجر إلى العاملين والموظفين بالمؤسسة بصورة دورية منتظمة	4.09	0.951	مرتفع	1
02 يحصل العمال والموظفين على أجر يتناسب مع مجهوداتهم المبذولة	3.80	1.158	مرتفع	3
03 يشعر العمال والموظفين بالرضا على الزيادات في الأجر الممنوحة لهم منذ التحاقهم بالوظيفة	3.71	0.987	مرتفع	5
04 الأجر الذي يتقاضاه العمال والموظفين بالمؤسسة يلي مختلف احتياجاتهم	3.29	0.825	متوسط	7
05 تساهم المكافآت التي يتحصل عليها ل والموظفين في رفع همومياتهم	3.80	1.183	مرتفع	2

06	الأسس التي تمنح عليها المكافآت في المؤسسة واضحة ومفهومة	3.23	1.140	متوسط	8
07	أعتقد أن المكافآت تمنح بمؤسستنا بشكل عادل	3.37	1.214	متوسط	6
08	يتم صرف مكافآت مادية تقديرا للجهود الإضافية المبذوبة من قبل العمال (الحفاظ على البيئة مثلام	3.74	0.980	مرتفع	4
الخوافز المعنوية		4.00	1.163	مرتفع	1
09	تمنح الترقية في مؤسستنا وفق أسس موضوعية وعادلة	3.20	1.183	متوسط	9
10	تهتم مؤسستنا بتنويع الوظائف والمهام مما يقضي على الشعور بالملل لدى العمال والموظفين	3.11	1.132	متوسط	10
11	تشجع مؤسستنا العمل بروح الفريق	3.63	1.262	مرتفع	7
12	تهتم مؤسستنا بخلق جو من التقدير والاحترام بين العاملين لديها	4.09	1.095	مرتفع	1
13	دائما ما تقدر مؤسستنا جهود العاملين لديها من خلال تشجيعهم وتكريمهم ومكافأتهم...	4.03	1.098	مرتفع	3
14	كثيرا ما يتلقى الموظفون والعمال بالمؤسسة عبارات الشكر والتقدير من قبل مسؤولينا مقابل الالتزام بالتعليمات والقوانين الخاصة بالعمل	4.06	1.056	مرتفع	2
15	يتم اشراك الموظفين في حل العديد من المشاكل بالمؤسسة	3.63	1.003	مرتفع	8
16	توفر مؤسستنا السكن والنقل والخدمات إذا ما استلزم الأمر لظروف مفاجئة مؤقتة	3.94	0.765	مرتفع	6
17	توفر مؤسستنا وسائل الحماية اللازمة لعمالها وموظفيها جميعا	3.97	0.765	مرتفع	5
18	تعتمد مؤسستنا بشكل كبير على التحفيز المعنوي لتعزيز الممارسات المرغوبة لدى العمال والموظفين	3.97	1.200	مرتفع	4

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

1- الخوافر المادية:

يحتل هذا البعد المركز الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة البحث. حيث نجد أن المتوسط العام للبعد ككل قد بلغ (3.74) وبانحراف معياري (0.919) ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى درجة قبول مرتفعة. كما نلاحظ من الجدول أيضا أن أغلب العبارات اتجهت آراء المبحوثين فيها إلى درجة تقدير مرتفع بمتوسطات حسابية للعبارات 1 و 2 و 3 و 5 و 8 تراوحت بين (4.09 و 3.71) بانحرافات معيارية بين (0.919 و 0.987) بدرجة تقدير مرتفع. حيث جاءت العبارة الأولى ترتيبا " يصلني الأجر بصورة دورية منتظمة " بأعلى متوسط (4.09) وانحراف معياري (0.919). كل ما سبق يدل على:

- المكافآت التي تمنحها المؤسسة لعمالها تساهم في رفع معنوياتهم.
- يشعر العاملين بعدالة الأجر مقارنة بجهودهم الممنوحة.
- نظرا لحساسية عمل المؤسسة اتجاه البيئة فهي تمنح مكافآت مادية للجهود التي يبذلها العامل للحفاظ على البيئة أثناء أدائه لعمله.

في حين جاءت العبارة المتعلقة بأن الأجر الذي يتقاضاه العمال يلي احتياجاتهم المختلفة بمتوسط حسابي (3.29) وانحراف معياري (0.825) بنسبة قبول متوسطة وذلك راجع لغلاء المعيشة والوضع الاقتصادي وانخفاض القدرة الشرائية للمواطنين. كما جاءت العبارات 6 و 7 بنسب قبول متوسطة حيث بلغت متوسطاتهما الحسابية (3.23، 3.37) وانحرافات معيارية (1.140، 1.214) على الترتيب. وهو يدل على أن الأساس التي تمنح عليها المؤسسة المكافآت غير واضحة ومفهومة للعديد من العمال، مما جعل البعض منهم يشككون في عدالتها.

2- الخوافر المعنوية (الترقية، إثراء الوظيفة، التقدير):

يحتل هذا البعد المركز الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة البحث. حيث نجد أن المتوسط العام للبعد ككل قد بلغ (4.00) وبانحراف معياري (1.163) ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى درجة قبول مرتفعة. كما نلاحظ من الجدول أيضا أن أغلب العبارات اتجهت آراء المبحوثين فيها إلى درجة تقدير مرتفع (من العبارة 11 إلى العبارة 18)، بمتوسطات حسابية تراوحت بين (4.09 و 3.63) بانحرافات معيارية بين (1.095 و 1.003). وعليه يمكن أن نستنتج:

- تشجع على العمل بروح الفريق كما تساهم في خلق جو من الاحترام بين العاملين، كما أن نوع المؤسسة (صغيرة ومتوسطة) وطبيعة العمل ساهمت في خلق علاقات غير رسمية بين العاملين وكذا خلق روح الفريق وشعور الاحترام فيما بينهم
- تقدر المؤسسة وتنوّه بجهود العاملين لديها من خلال تشجيعهم وتكريمهم ، وتعتمد على الحوافز المعنوية عموماً لرفع معنويات عمالها .

في حين جاءت العبارة رقم (09) " تمنح الترقية في مؤسستنا وفق أسس موضوعية وعادلة " بمتوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (1.183) ، وكذلك العبارة 10 " تهتم مؤسستنا بتنوع الوظائف والمهام مما يقضي على الشعور بالملل لدى العمال والموظفين " بمتوسط حسابي (3.11) وانحراف معياري (1.132) بمستوى قبول متوسط، وهو ما يمكن تفسيره بأن المؤسسة لا تعتمد على أسلوب التدوير الوظيفي وهو أسلوب من شأنه أن يساعد العمال في الشعور بالعدالة وكذا عدم الشعور بالملل واكتساب المهارات.

بناء على ما تقدم ومن الجدول أعلاه يظهر أن مستوى الحوافز بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس بأولاد جلال جاء مرتفعاً وفقاً لمقياس الدراسة. إذ بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن أبعاد الحوافز مجتمعة (3.77) بانحراف معياري (0.973)

ثانياً: تحليل المحور الثاني: المسؤولية البيئية

الجدول رقم (3-10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث عن عبارات

المسؤولية البيئية

أبعاد المسؤولية البيئية	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	نسب الأهمية	مستوى القبول
01 تلتزم المؤسسة بالتشريعات والقوانين المتعلقة بحماية البيئة	4.03	1.339	2	مرتفع
02 للمؤسسة سياسة بيئية تتناسب وحجم الآثار البيئية الناتجة عن نشاط المؤسسة	3.77	1.285	7	مرتفع

03	السياسة البيئية داخل المؤسسة موثقة ومعلنة لدى جميع الموظفين	3.74	1.221	8	مرتفعة
04	تمول المؤسسة حملات التوعية في مجالات حماية البيئة والحد من التلوث	4.00	0.907	3	مرتفعة
05	تلتزم المؤسسة بالتحسين المستمر في حسن استغلال الموارد الطبيعية	3.88	0.796	9	مرتفعة
06	تحرص المؤسسة على استخدام تقنيات ملائمة لتجنب مسببات تلوث الأرض والهواء والماء	4.17	0.857	1	مرتفعة
07	تراعي المؤسسة المبادئ التي نصت عليها المواصفة الدولية للتقييس 14000 للحفاظ على البيئة	3.45	0.852	10	مرتفعة
08	تستخدم المؤسسة تقنيات فعالة للتخلص من النفايات ومخلفات التصنيع	3.97	0.923	4	مرتفعة
09	تحرص المؤسسة على إجراء تقييم دوري لأدائها البيئي	3.94	0.998	5	مرتفعة
10	تحرص المؤسسة على الاقتصاد والاستخدام الأمثل للمنتجات الخام ومصادر الطاقة في عملياتها الإنتاجية	3.88	1.131	6	مرتفعة
المسؤولية البيئية		4.20	0.901	/	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

من الجدول نجد أن المتوسط العام قد بلغ (4.20) وبانحراف معياري (0.901) ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى درجة قبول مرتفع. كما نلاحظ من الجدول أيضا أن كل العبارات اتجهت آراء الباحثين فيها

إلى درجة تقدير مرتفع بمتوسطات حسابية تراوحت بين (3.45 4.17) بانحرافات معيارية بين (0.852 و0.857)، حيث جاءت العبارة رقم 06 "تحرص المؤسسة على استخدام تقنيات ملائمة لتجنب مسببات تلوث الأرض والهواء والماء" الأولى ترتيبا ثم تليها العبارة رقم 01 "تلتزم المؤسسة بالتشريعات والقوانين المتعلقة بحماية البيئة" بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (1.339) ثم العبارة رقم 04 "تمول المؤسسة حملات التوعية في مجالات حماية البيئة والحد من التلوث" بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (1.907). وعموما ورغم اتجاهات المبحوثين التي جاءت مرتفعة إلا أننا لاحظنا أن بعض المبحوثين أجابوا على بعض الأسئلة بعدم الموافقة، وبناء على الاجابات والمقابلة التي أجريناها مع عدد قليل من المبحوثين (نظرا لعدم السماح لنا من طرف المدير بإطالة وقت توزيع الاستبيان بحجة تعطيل العمال عن العمل) سجلنا مايلي:

- تمارس المؤسسة نشاطها وفق للمعايير البيئية، خوفا من المساءلة القانونية ومنظمات حماية البيئة والمواطنين.
- تركز المؤسسة في توعيتها حول اهمية البيئة والالتزام بمعايير حمايتها على المشرفين على العمال والمستويات الإدارية الوسطى.
- المؤسسة تحسن استخدام لموارد الطاقة الخاصة بها. ومع ذلك لا يوجد وعي كاف لدى العاملين بأهمية الالتزام بالاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية.
- تحرص المؤسسة على إجراء تقييم دوري لأدائها البيئي، إلا انه لا يتم في فترات متقاربة إذ تعتبر فترة التقييم طويلة نوعا ما.
- ومن خلال النتائج المتحصلة عليها تشير على إشراك المؤسسة العاملين فيها في اتخاذ القرارات وحل المشاكل المتعلقة بالبيئة. لكنها تشرك فقط المستويات التكتيكية.
- بناء على ما تقدم يتضح أن مستوى المسؤولية البيئية بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس بأولاد جلال جاء مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة. إذ بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن المسؤولية البيئية (4.20) وبانحراف معياري (0.901)

المبحث الرابع: قياس أثر الخوافز في المسؤولية البيئية بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس أولاد جلال

المطلب الأول: اختبار التوزيع الطبيعي

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي:

الجدول رقم (3-11): معاملات الالتواء والتفلطح لمتغيرات الدراسة.

المتغيرات والأبعاد		الالتواء (Skewness)		التفلطح (Kurtosis)	
		الخطأ المعياري	الإحصائيات	الخطأ المعياري	الإحصائيات
تخطيط الموارد البشرية	0.398	-1.248	0.778	1.721	
الخوافز المادية	0.398	-1.380	0.778	3.037	
الخوافز المعنوية	0.398	-1.070	0.778	0.589	
الخوافز	0.398	-1.136	0.778	2.093	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

إن اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الدراسة ضروري لاختبار الفرضيات، وسنقوم بالتعرف على ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من خلال حساب معاملات الالتواء و معاملات التفلطح (Skewness و kurtosis)، حيث نجد في هذا المجال من الدراسات من تحدد أن (Skewness) يجب أن تكون محصورة بين [-3، 3] و (Kurtosis) محصورة بين [-10، 10]، بينما نجد دراسات أخرى تحدد (Skewness) يجب أن تكون محصورة بين [-1، 1] و (Kurtosis) محصورة بين [-3، 3]. وعليه من الجدول السابق يمكن القول أن متغير الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

المطلب الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية

H_1 : يوجد أثر للحوافز (المادية والمعنوية) في المسؤولية البيئية بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس بأولاد جلال عند مستوى دلالة 0.05.

تم استخدام نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysais of variance) للتأكد من صلاحية النموذج والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

جدول رقم (3-12): نتائج تحليل التباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	11.071	2	5.536	10.717	0.000 ^b
الخطأ	16.529	32	0.517		
المجموع الكلي	27.600	34			

a. Dependent Variable: المسؤولية البيئية

b. Predictors: (Constant), حوافز معنوية, حوافز مادية

المصدر: من إعداد الطالبة الاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

مستوى الدلالة: ($\alpha=0.05$)

معامل التحديد $R^2 = 0.401$

معامل الارتباط $R = 0.633$

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (3-12) يتضح أن قيمة F المحسوبة (10.717) بمستوى الدلالة (0.000) وهو اقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha=0.05$)، وبهذا نستدل على صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية.

ويتضح من خلال نتائج معاملات النموذج أن معامل الارتباط بين المتغير المستقل بشكله الإجمالي وهو " الحوافز) المادية والمعنوية)" والمتغير التابع " المسؤولية البيئية " يقدر بـ (0.633) وهذا يدل على وجود ارتباط موجب وقوي

بينهما، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0.401) وهذا يعني أن (40.1 %) من التغيرات في المتغير التابع المتمثل في " المسؤولية البيئية " تعود إلى التغيرات الحاصلة في المتغير المستقل " الحوافز (المادية والمعنوية) " والباقي يعزى إلى عوامل أخرى غير داخلة في النموذج، وبالتالي فقوة التفسير متوسطة نسبيا، وبناء على صلاحية النموذج يمكننا اختبار الفرضية الرئيسية بفروعها المختلفة.

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات الفرعية

بناء على ثبات صلاحية النموذج نستطيع اختبار الفرضية الرئيسية بفروعها المختلفة كما هو مبين في الجدول رقم (13-3) وذلك كما يلي:

جدول رقم (13-3): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر الحوافز بأبعاده مجتمعة (الحوافز المادية ، والحوافز المعنوية) في المسؤولية البيئية

المتغيرات المستقلة	قيمة B	Beta	قيمة t الحسوبة	مستوى الدلالة t
(Constante)	1.881		3.639	0.001
الحوافز المادية	0.665	0.677	2.792	0.009
الحوافز المعنوية	-0.042	-0.054	-.224	0.824

a. Dependent Variable: المسؤولية البيئية

المصدر: من إعداد الطالبة الاعتماد على نتائج برنامج Spss. V24

مستوى الدلالة: ($\alpha=0.05$)

معامل التحديد $R^2 = 0.338$

معامل الارتباط $R = 0.581$

يتضح لنا من الجدول رقم (13-3) وجود أثر لبعد واحد من أبعاد الحوافز وهو الحوافز المادية في المسؤولية البيئية بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس بأولاد جلال عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ، حيث بينت النتائج:

- وجود أثر للحوافز المادية بقيمة ($Beta=0.677$ مستوى الدلالة $0.009=0$) في المسؤولية البيئية بالمؤسسة محل الدراسة، وعليه فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي وضعناها والتي تنص على " وجود أثر

ذو دلالة إحصائية للحوافز المادية في المسؤولية البيئية بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس بأولاد جلال عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$.

- عدم وجود أثر للحوافز المعنوية بقيمة $Beta=-0.054$ مستوى الدلالة $= 0.824$ في المسؤولية البيئية بالمؤسسة محل الدراسة ، وعليه فإننا نرفض الفرضية البديلة التي وضعناها ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على "عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز المعنوية في المسؤولية البيئية بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس بأولاد جلال عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$ "

ويمكن كتابة معادلة الانحدار كما يلي:

$$Y(\text{المسؤولية البيئية}) = 1.881 + 0.677 X(\text{الحوافز المادية})$$

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل قمنا بإسقاط الجانب النظري على الواقع العلمي من خلال الدراسة الميدانية التي قادتنا للتعرف على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز في المسؤولية البيئية بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس بأولاد جلال ، أين تطرقنا إلى لمحة عن المؤسسة محل الدراسة والهيكل التنظيمي لها، بعدها قمنا بتوزيع استبانة على عينة من الأفراد العاملين بها قدرت بـ 35 مفردة . بعدها قمنا بتفريغ الاستبانة ومعالجتها باستخدام برنامج Spss.V24 ، وبعد عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية، توصلنا الى قبول الفرضية الرئيسية و التي تنص على " وجود أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز بأبعاده مجتمعة في المسؤولية البيئية بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس بأولاد جلال عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) " كما توصلنا إلى أن هناك مستوى مرتفعا للحوافز بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس بأولاد جلال وفقا لمقياس الدراسة بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.973)، وكذا تبني للمسؤولية البيئية بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (0.901).

الخاتمة

تتميز المسؤولية البيئية بأنها ذات طبيعة تراكمية تكونت عبر السنين فهي نتيجة لمحصلة التفاعل بين عوامل عديدة سياسية، اقتصادية، اجتماعية حيث بدأت آثار هذه التفاعلات تظهر على البيئة، الأمر الذي أدى إلى تغيرات بيئية كثيرة مما جعل المؤسسات الاقتصادية تسعى للعب دور أكثر فعالية في حماية البيئة وتحمل مسؤولية ذلك. وهذه المسؤولية تتجاوز مجرد الالتزام بالقوانين والتشريعات البيئية لتشمل اعتماد ممارسات تضمن الحفاظ على الموارد الطبيعية للأجيال القادمة.

في إطار سعيها لتحقيق وتبني المسؤولية البيئية يجب على المؤسسة البحث عن جميع العوامل والممارسات التي من شأنها ان تسهم في تعزيز هذا التبنى، ولعل من بين أهم هذه الممارسات هي تحفيز العاملين والحوافز الممنوحة لهم بحكم أن العاملين يعتبرون محور نشاط المؤسسة. ويتجلى دور الحوافز في تعزيز المسؤولية البيئية كجزء لا يتجزأ من استراتيجية شاملة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة؛ ففهم العلاقة بين التحفيز والمسؤولية البيئية يفتح أبواباً واسعة لتحسين العلاقة بين المؤسسة ومواردها البشرية وجعل هذه الأخيرة تتبنى وجهات نظر والتزامات المؤسسة وأهدافها المتعلقة بالبيئة وتحقيق التنمية المستدامة. وعليه استهدفت دراستنا هذه أثر الحوافز في المسؤولية البيئية؛ وقد حاولنا الإجابة على الإشكالية بعد إجراء الدراسة الميدانية بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس بأولاد جلال. وقد توصلنا إلى جملة من النتائج كالآتي:

أولاً: نتائج الدراسة النظرية

ثانياً: نتائج الدراسة التطبيقية

1. نتائج اتجاهات المبحوثين

بعد تحليل اجابات عينة الدراسة بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس بأولاد جلال أشارت نتائج اتجاهات المبحوثين إلى مايلي:

- مستوى الحوافز جاء مرتفعاً وفقاً لمقياس الدراسة؛ إذ بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن أبعاد الحوافز مجمعة (3.77) بانحراف معياري (0.973).

- مستوى الحوافز المادية جاء بدرجة قبول مرتفعة وفقا لمقياس الدراسة ؛ حيث قد بلغ المتوسط الحسابي (3.74) بانحراف معياري (0.919).
- مستوى الحوافز المعنوية جاء بدرجة قبول مرتفعة وفقا لمقياس الدراسة ؛ حيث قد بلغ المتوسط الحسابي (4.00) بانحراف معياري (1.163)
- مستوى المسؤولية البيئية جاء مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة. إذ بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن المسؤولية البيئية (4.20) وبانحراف معياري (0.901)
- المكافآت التي تمنحها المؤسسة لعمالها تساهم في رفع معنوياتهم. الاسس التي تمنح عليها المؤسسة المكافآت غير واضحة ومفهومة للعديد من العمال، مما جعل البعض منهم يشككون في عدالتها.
- يشعر العاملون بعدالة الأجر مقارنة بجهودهم الممنوحة. إلا أنه ونظرا لغلاء المعيشة والوضع الاقتصادي الحالي وانخفاض القدرة الشرائية للمواطنين اعتبر العديد من المبحوثين أن الأجر لا يلبي جميع احتياجاتهم المختلفة.
- تشجع المؤسسة على العمل بروح الفريق وأيضا تساهم في خلق جو من الاحترام بين العاملين، كما أن نوع المؤسسة (صغيرة ومتوسطة) وطبيعة العمل ساهمت في خلق علاقات غير رسمية بين العاملين وكذا خلق روح الفريق وشعور الاحترام فيما بينهم
- تقدر المؤسسة وتنوّه بجهود العاملين لديها من خلال تشجيعهم وتكريمهم ، وتعتمد على الحوافز المعنوية عموما لرفع معنويات عمالها.
- لا تعتمد على أسلوب التدوير الوظيفي وهو أسلوب من شأنه أن يساعد العمال في الشعور بالعدالة وكذا عدم الشعور بالملل واكتساب المهارات
- نظرا لحساسية عمل المؤسسة اتجهت البيئة فهي تمنح مكافآت مادية للجهود التي يبذلها العامل للحفاظ على البيئة أثناء أدائه لعمله.
- تحرص المؤسسة على استخدام تقنيات ملائمة لتجنب مسببات تلوث الأرض والهواء والماء .
- تلتزم المؤسسة بالتشريعات والقوانين المتعلقة بحماية البيئة.
- تمول المؤسسة حملات التوعية في مجالات حماية البيئة والحد من التلوث.
- تمارس المؤسسة نشاطها وفق للمعايير البيئية، خوفا من المساءلة القانونية ومنظمات حماية البيئة والمواطنين.

- ركزت المؤسسة في توعيتها حول أهمية البيئة والالتزام بمعايير حمايتها على المشرفين على العمال والمستويات الإدارية الوسطى.
- المؤسسة تحسن استخدام لموارد الطاقة الخاصة بها. ومع ذلك لا يوجد وعي كاف لدى العاملين بأهمية الالتزام بالاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية.
- تحرص المؤسسة على إجراء تقييم دوري لأدائها البيئي، إلا أنه لا يتم في فترات متقاربة إذ تعتبر فترة التقييم طويلة نوعاً ما.
- تشرك المؤسسة العاملين فيها في اتخاذ القرارات وحل المشاكل المتعلقة بالبيئة. لكنها تشرك فقط المستويات التكتيكية.

2. نتائج اختبار الفرضيات

- يوجد أثر للحوافز (المادية والمعنوية) في المسؤولية البيئية بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس بأولاد جلال عند مستوى دلالة 0.05؛ حيث سجلت النتائج وجود ارتباط موجب وقوي بين متغيري الدراسة (الحوافز والمسؤولية البيئية) بلغ 63.3 % ، وأثر متوسط للحوافز في تحقيق المسؤولية البيئية حيث (40.1 %) من التغيرات في المتغير التابع " المسؤولية البيئية " ترجع للحوافز والباقي يعزى لعوامل خارج النموذج.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز المادية الحوافز المادية في المسؤولية البيئية ($Beta=0.677$)، مستوى الدلالة ($0.009=0$) بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس بأولاد جلال عند مستوى دلالة 0.05
- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز المعنوية في المسؤولية البيئية ($Beta=-0.054$)، مستوى الدلالة = 0.824 بمؤسسة ديفل لصناعة الجبس بأولاد جلال عند مستوى دلالة 0.05.

المقترحات:

ومما سبق وما توصلنا إليه من خلال دراستنا يمكننا أن نقدم الاقتراحات التالية:

- إدراج المعايير البيئية ضمن معايير الأداء التي يتم تقييم العاملين وفقاً لها.
- إعلان وشرح الأسس التي تمنح عليها المؤسسة المكافآت لجميع العمال بالمؤسسة.

- إعادة النظر في نظام الجور بالمؤسسة من أجل العمل على توفي الأجر الذي يلبي للعمال بالمؤسسة جميع احتياجاتهم المعيشية.
- استغلال العلاقات غير رسمية بين العاملين وشعورهم بالاحترام فيما بينهم (بسبب حجم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة) لنشر ثقافة داعمة لحماية البيئة وتحقيق التنمية المستدامة.
- الاعتماد على أسلوب التدوير الوظيفي وهو أسلوب من شأنه أن يساعد العمال في الشعور بالعدالة وكذا عدم الشعور بالملل واكتساب المهارات.
- نظرا لحساسية عمل المؤسسة اتجاه البيئة فهي تمنح مكافآت مادية للجهود التي يبذلها العامل للحفاظ على البيئة أثناء أدائه لعمله.
- يجب أن تركز المؤسسة في توعيتها حول أهمية البيئة والالتزام بمعايير حمايتها على جميع العمال في جميع المستويات.
- تحفيز الأفراد العاملين بالمؤسسة للمشاركة في التوعية في مجال حماية البيئة والحد من التلوث..
- التركيز على توعية الأفراد العاملين أكثر بأهمية الالتزام بالاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية ، وكذا مشاركتهم في تحقيق الحماية البيئية والمسؤولية البيئية.
- يجب على المؤسسة إجراء تقييم دوري لأدائها البيئي في فترات متقاربة (شهرية، كل ثلاث أشهر...)
- اشراك جميع العاملين بالمؤسسة في القرارات المتعلقة بوظائفهم في إطار حل المشاكل البيئية وتحقيق المسؤولية البيئية.
- القيام بوضع مبادئ وأبعاد المسؤولية البيئية ضمن الأهداف التي تسعى المؤسسة لتطبيقها وتحديدها كهدف لباقي أهدافها مع توضيحها لجميع العمال في المؤسسة.
- توفير التدريب على الممارسات المستدامة للعاملين بالمؤسسة من خلال تنظيم ورش عمل وندوات.

آفاق الدراسة:

- أثر الحوافز المادية في تعزيز تبني مبادئ حوكمة المؤسسات لدى العاملين
- أثر تبني المسؤولية البيئية في تميز المؤسسات
- أثر التحفيز المعنوي في تحقيق الشفافية بالمؤسسة

قائمة المراجع:

1. إبراهيم الفقي. (2011). قوة التحفيز (الإصدار ط 1). القاهرة: ثمرات للنشر و التوزيع.
2. ابن منظور. (1997). لسان العرب- المجلد الثاني (الإصدار ط1). بيروت: دار صادر.
3. أبو علان خالد. (2016). أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية. مذكرة ماجستير -إدارة أعمال-كلية الدراسات العليا-جامعة الخليل.
4. أحمد مختار. (2006). معجم اللغة العربية المعاصر (الإصدار ط 1). القاهرة: عالم الكتاب للنشر و التوزيع- المجلد الأول.
5. إسماعيل علي محمود. (2018). التحفيز الوظيفي (الإصدار ط 1). القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر و التوزيع.
6. البرعي محمد عبد الله، و مرسي محمود عبد الحميد. (1990). الادارة في الاسلام. المعهد الاسلامي للبحوث والتدريب.
7. الفريجات، كاظم محمود خضير ، اللوزي، سلامة موسى ، الشهابي، و أنعام. (2009). السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة (الإصدار ط1). مكتب الجامعة، الاردن : إثراء للنشر والتوزيع.
8. الموسوي سنان. (2004). الإدارة المعاصرة (الإصدار ط 1). عمان: دار مجد لاوي للنشر والتوزيع.
9. النخلة رفيق. (2015). الادارية وفن التحفيز (الإصدار ط1). عمان للنشر والتوزيع.
10. براء رجب تركي. (2015). نظام الحوافز الإدارية و دورها في تمكين و صقل قدرات الأفراد (الإصدار ط 1). عمان، الأردن: دار الراية للنشر و التوزيع.
11. بربر د. كامل. (1997). ادارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي (الإصدار ط1). لبنان: المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع.
12. بن دريدي منير. (2013). استراتيجية الموارد البشرية في المؤسسة العمومية (الإصدار ط1). دار الابتكار للنشر والتوزيع.
13. ثناء عبد الكريم عبد الرحيم. (بلا تاريخ). مبادئ الإدارة. جامعة بابل - كلية الإدارة و الاقتصاد- قسم إدارة البيئة.
14. حسن الصنون رعد . (2014). نظريات الادارة والاعمال (الإصدار ط 1). دار الرضا للنشر.
15. حسن علوش عمار. (2019). أثر نظام الحوافز في تحسين نظام العاملين. دراسة حالة الشركة السورية للاتصالات .

16. خليل محمد حسن الشماع، و كاظم حمود خضير. (2000). *نظرية المنظمة* (الإصدار ط 1). عمان: دار المسيرة.
17. عباس منير. (2019). *أثر الخوافز المادية والمعنوية في أداء العاملين*. الجامعة السورية الخاصة. قسم إدارة الموارد البشرية
18. عبد الرحمان بن عنتر. (2009). *إدارة الموارد البشرية. المفاهيم والأنس*.
19. عبد المهدي مساعده ماجد . (2016). *السلوك التنظيمي* (الإصدار ط 1). عمان، الاردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
20. غازي حسن عودة الحلايبي. (2013). *أثر الخوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن*. جامعة الشرق الأوسط.
21. كافي مصطفى يوسف. (2014). *إدارة الموارد البشرية من منظور إداري-تنموي-تكنولوجي-عولمي* (الإصدار ط 1). مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
22. لطفي دنبري. (2011). *إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية. رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في العلوم في علم الاجتماع*-جامعة منتوري.
23. محمد الشعلان مضايوي، و محمد البلهيد نورة. (2015). *الخوافز المادية و المعنوية و أثرها على مستوى الأداء*. (40)، ص 194.
24. محمد حنين قطناني. (2014). *مهارات و فن التحفيز* (الإصدار ط 1). دار جرير للنشر و التوزيع.
25. محمد سامح . (2008). *تحفيز العاملين*. النشر في موقع الادارة والهندسة الصناعية.
26. محمد عبد الوهاب علي . (1982). *استراتيجيات التحفيز الفعالة نحو أداء بشري متميز*. جدة: دار التوزيع والنشر الاسلامية.
27. محمد نايف أبو كشك. (2006). *الإدارة المدرسية المعاصرة*. عمان، الأردن: دار جرير للنشر و التوزيع.
28. مدحت محمد أبو النصر. (2012). *الإدارة بالخوافز*. المجموعة العربية للتدريب و النشر.
29. مضايوي الشعلان محمد، و محمد البلهيد نورة . (2015). *الخوافز المادية والمعنوية وأثرها على مستوى الأداء*. *المجلة التربوية* (40)، 194.

30. نور الدين شنوفي. (2011). أنظمة و آلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية. الجزائر، شارع أولاد سيدي الشيخ.

31. هاني خلف الطراونة. (2012). نظريات الإدارة الحديثة و وظائفها (الإصدار ط 1). عمان، الأردن: دار أسامة للنشر و التوزيع.

32. هربوك احمد ماهر. (2022). واقع الحوافز في جامعة الاستقلال وآفاق التطوير. رسالة ماجستير في الادارة العامة بكلية الدراسات العليا، صفحة 40/39.

33. www.gemini.google.com.

34. www.getcompass.ai compass.

35. إلياس أ. بدوي، شافية د. قرني ، و محمد حسان د. بن مالك. (2018). مجلة أداء المؤسسات الجزائرية. أثر تطبيق البعد البيئي على الأداء المالي لمؤسسات المشروبات الغازية والعصائر الجزائرية-دراسة قياسية للفترة 2013/2009 (العدد 14)، 16.

36. أمال بن علي، و زكرياء مسعودي. (ديسمبر، 2017). مجلة العلوم الادارية والمالية. الاهتمامات البيئية في إطار المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية-دراسة حالة شركة *condor* للصناعات الالكترونية والكهرومنزلية (العدد 1)،

37. أمال حفناوي. (ديسمبر، 2018). مجلة الهقار للدراسات الاقتصادية. تحسين الأداء البيئي لمنظمات الأعمال (العدد 3)، 1.

38. خامرة الطاهر. (12 12، 2007). المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة "حالة سوناطراط". مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد وتسيير البيئة، 88. ورقة.

39. خليدة مهري. (2020). مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية. التربية البيئية والسلوك البيئي للمراهق (العدد 1).

40. زيدان سليمان. (2010). إدارة الجودة الشاملة - الفلسفة ومداخل العمل. دار المناهج للنشر والتوزيع. دار المناهج للنشر والتوزيع.

41. سفيان الساسي . (2014). المسؤولية البيئية في المؤسسة الصناعية في الجزائر . مجلة جيل حقوق الانسان ، 9.
42. سفيان ساسي ، و غريب منية. (بلا تاريخ). المؤسسة الاقتصادية الجزائرية والمسؤولية البيئية .(بين التشريع والتطبيق)دراسة ميدانية تحليلية.
43. سلمى كيحلي عائشة . (2008/2007). السلوك البيئي للمؤسسات الاقتصادية العاملة بالجزائر. دراسة لقطاع النفط بمنطقة حاسي مسعود
44. سمعان عبد المسيح عبد المسيح، مختار عوده مصطفى ، و عبد الله سليمان تاج الدين عادل . (يوليو , 2021). المجلة المصرية للتربية العلمية. (المجلد 24).
45. سولفيان جون ، و و آخرون. (بلا تاريخ). مواطنة الشركات المفهوم والتطبيق. مجلة الاصلاح الاقتصادي مركز المشروعات الدولية الخاصة (24)، 8.
46. شاهين ياسر. البعد البيئي للمسؤولية البيئية للقطاع الخاص الفلسطيني، جامعة فلسطين الأهلية. بيت لحم. فلسطين. 2018.
47. صالح مهدي محسن العامري , طاهر محسن منصور الغالي . (2008). الإدارة والأعمال . الأردن : دار وائل .
48. صالح نادية حمدي. (2003). الادارة البيئية-المبادئ والممارسات-المنظمة العربية للتنمية الادارية. القاهرة.
49. صبحي إدريس وائل محسن، و طاهر محمود الغالي. (2007). الادارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل. عمان، الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
50. بطاهر بختة، و محمد بوطلاعة. (2018). المسؤولية البيئية ومدى فعاليتها في تحسين سلوك المؤسسة اتجاه التحديات البيئية التي تواجهها. دراسة حالة مؤسسة سونلغاز - وحدة مستغانم ومؤسسة الجزائرية للمياه وحدة مستغانم. مجلة الباحث الاقتصادي. مجلد 5.
51. طراف عامر، و حسنين حياة . (2012). المسؤولية الدولية والمدنية في قضايا البيئة والتنمية المستدامة. لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
52. عادل غزال. (2019). المكتبات ومراكز المعلومات في ظل التنمية المستدامة 2030. منشورات Facélibrary الجزائر.

53. عزة يخلف مريم. (2021/2020). أثر المسؤولية البيئية على صورة المؤسسة الاقتصادية الجزائرية-دراسة ميدانية بمؤسسة الاسمنت. حامة بوزيان SCHB قسنطينة : أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه العلوم الثالث شعبة الاعلام والاتصال .
54. عطية راضي بهجت، و يوسف العربي د. هشام. (2016). إدارة الجودة الشاملة (TOM) المفهوم والفلسفة والتطبيقات. روابط للنشر وتقنية المعلومات.
55. فلاق محمد . (2016). المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال. عمان ، الاردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
56. فوزي نجاة، و سليمان صالح. (2018). الادارة البيئية الحديثة. الاسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر .
57. قاسم خالد مصطفى. (2007). ادارة البيئة والتنمية المستدامة في ظل العولمة المعاصرة. الاسكندرية، الدار الجامعية، مصر.
58. كافي مصطفى يوسف. (2013). اقتصاديات البيئة والعولمة. دمشق، سوريا: دار مؤسسة رسلان للطباعة والنشر.
59. محمد زيدان، و محمد يعقوبي. (15/14 فيفري، 2012). الآثار البيئية لنشاط شركات البترول ومدى تحملها لمسؤولياتها تجاه البيئة.
60. محمود عبد الرزاق مصطفى ، و وآخرون. (فيفري، 2020). مجلة العلوم البيئية. (المجلد 49).
61. منصور الغالي طاهر محسن، و محسن العامري صالح مهدي . (2005). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال (الاعمال والمجتمع) (الإصدار ط1). عمان، الاردن: دار وائل للنشر.
62. نجم عبود نجم. (2012). المسؤولية البيئية في منظمات الاعمال الحديثة. ط1. الاردن: الوراق للنشر والتوزيع .
63. يحيى حويلة، و حورية بورعدة . (2018). مجلة الاقتصاد والبيئة. التحديات البيئية المؤثرة في السلوك البيئي للمؤسسة الاقتصادية (العدد 1).

الملاحق

Université Mohamed Khider –Biskra
Faculté des Sciences Economiques
Commerciales et des Sciences de gestion



جامعة محمد خيضر - بسكرة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
عمادة الكلية

الرقم : 00446 / ل.ع.إ.ت.ع ت / 2024

إلى السيد مدير: مؤسسة الجيس ومشتقاته GNMC_DEIFEL

ولاية أولاد جلال

طلب مساعدة لاستكمال مذكرة التخرج

دعما منكم للبحث العلمي، نرجو من سيادتكم تقديم التسهيلات اللازمة للطلبة:

1- زبطوط نعيمة

2- /

المسجلون بـ قسم علوم التسيير

بالسنة: ثانية ماستر إدارة الموارد البشرية

وذلك لاستكمال الجانب الميداني لمذكرة التخرج المعنونة بـ:

"" أثر التحفيز في تبني المسؤولية البيئية ""

وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

بسكرة في: 18-04-2024
ع/ عميد الكلية
نائب العميد المكلف بالدراسات
المرتبطة بالطلبة
محمادي رشيد

تأشير المؤسسة المستقبلية





تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

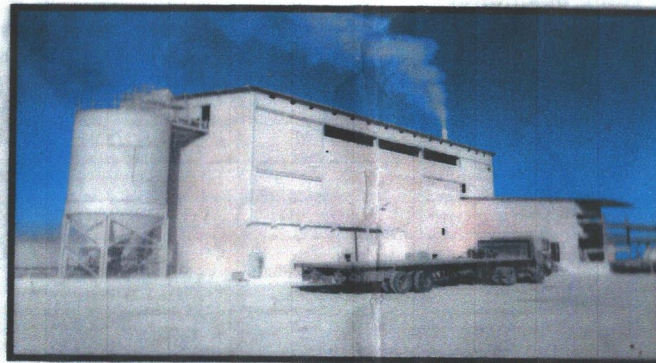
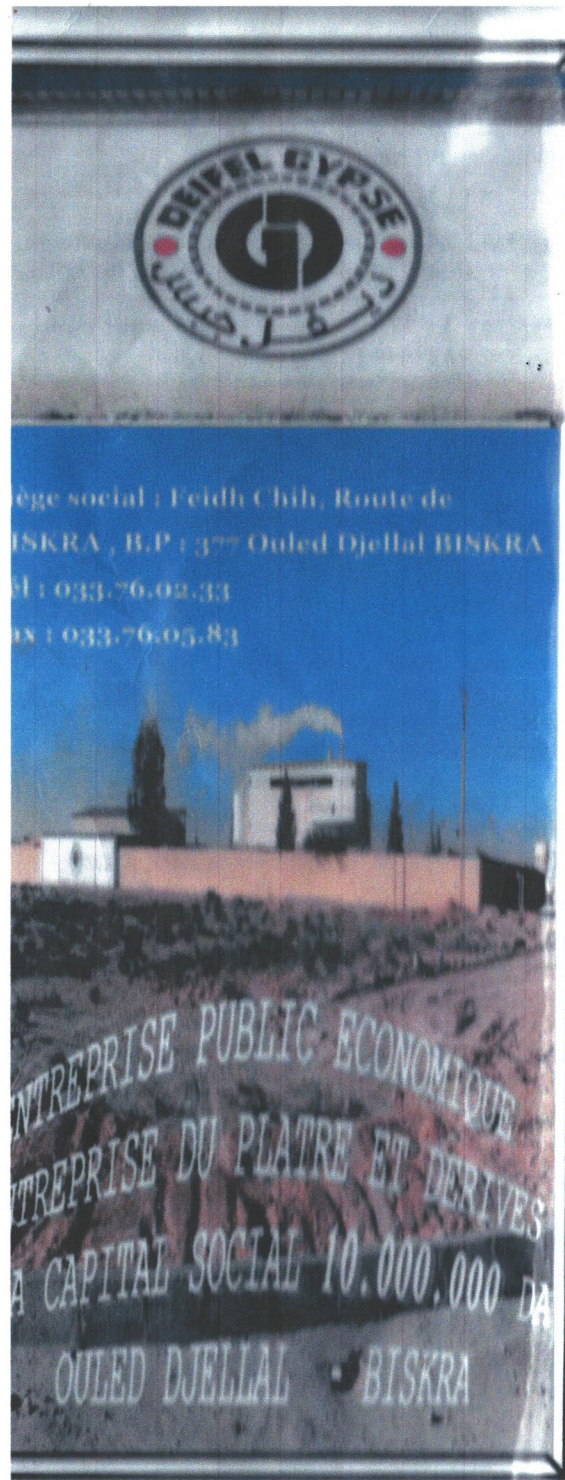
(ملحق القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020)

لنا الممضي أدناه: السيد زكريا نعيم
الصفة: ☒ طالب / قسم: علوم التسيير / تخصص: إدارة موارد بشرية
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية / رخصة السقالة رقم: 207718747
الصادرة بتاريخ: 2022/04/05
والمكلف بإنجاز: منكرة ماستر
تحت عنوان: أثر الجرافن الرابع على
المسؤولية البيئية للأفراد

أصرح بشرفي أنني التزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة
الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث وفق ما ينصه القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد
للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

التاريخ: 2024/06/02

إمضاء الطالب



Historique :

L'Entreprise a été créée en mai 1977 par décision de l'APC d'Ouled Djellal. Elle a été transformée en EPE suite à son passage à l'autonomie en date du : 21/10/1995 (Holding Public Régional Sud Est Biskra) et a été instrumentée au portefeuille de la SGP EST / Sud-Est en date 01/03/2002 (AGEX tenue en date du 10/06/2002).

Implantation :

Situé à 400 km au sud de la capitale, à 100 km à l'ouest du chef lieu de la wilaya de Biskra, et à 07 km au nord de la daïra d'Ouled Djellal.

Superficie :

- **Usine :** 15.963 m² (propriété avec acte).
 - **Carrière :** 06 H 95 ares (concession avec le Ministère de l'Energie et des Mines). Un dossier du titre minier d'exploitation est en cours d'études.
- Une deuxième carrière en exploration (adjudication de M.E.M du 16/01/2005) d'une superficie de 13 H. un dossier du titre minier d'exploration est déjà remis aux services du M.E.M.

Date de mise en exploitation :

- **Unité de production :** 1984
- **Carrière :** 1986 (avant la découverte de cette dernière, l'entreprise

s'approvisionnait par un ramassage des blocs de gypse autour de l'usine).

Activités :

- Production de Plâtre semi-hydraté.
- Production de Plâtre Extra-Fin de moulage.

Capacité de production théorique :

- **Plâtre semi-hydraté :** 30.000 tonnes/An.
- **Plâtre Fin de moulage :** 1.800 tonnes/An.

Effectifs :

- **Cadre :** 03. (Permanents)
- **Maîtrise :** 14. (09 Permanents, 05 Temporaires)
- **Exécution :** 67. (46 Permanents, 21 Temporaire).

Total : 84.

Taux d'encadrement : 20,24 %.



Carrière :

La carrière de gypse est située à 17 km de l'unité de fabrication.

Méthode d'exploitation :

Le gypse d'Ouled Djellal est exploité à ciel ouvert par des gradins et un angle de talus de 85°.

- Largeur du gradin 8 à 18 m.
- Longueur du gradin 20 à 200 m.

Capacités de production des installations (T/An) :

- 21.740 m³/An équivalent à 50.000 T/An.
- Objectif : 15.000 m³ /An équivalent à 35.000 T/An.
- Besoins de l'usine : 30.000 T/An.

