المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين

﴿دراسة ميدانية في مديرية اصلاح النساء والاحداث في مدينة السليمانية﴾

د.رزگار مصطفى غفور

قسم الخدمة الاجتماعية/ كلية العلوم الانسانية

جامعة السليمانية

ملخص الدراسة:

ان موضوع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين تركز على المهام والالتزامات بما يتضمنه من تقديم الخدمات والتسهيلات اللازمة للعاملين في المؤسسة الاصلاحية لأداء عملهم بشكل جيد واثرها على فعالية تلك المؤسسات والارتقاء بادائها، على اعتبار ان العاملين يمثلون مورد بشري هام في المؤسسات، حيث يقع العبء الاكبر على هؤلاء العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة الاصلاحية، لذا فأن رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين فيها يساهم في تطوير وتحسين أداء ومستوى تلك المؤسسات.

وتهدف الدراسة الحالية إلى الآتي:

١) التعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين.

٢) التعرف على دلالة الفروق الاحصائية للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين تبعاً لمتغيرات (النوع، والعمر، والتحصيل الدراسي، والمهنة).وتعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية والتي استخدمت فيها منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة. وقد تكوّن مجتمع الدراسة من العاملين الذين لهم تماس مباشر مع النزلاء في مديرية اصلاح النساء و الاحداث في مدينة السليمانية وهم (الباحثين الاجتماعيين، والباحثين النفسيين، والمعلمين، والقوة الامنية والمتمثلة بـ(المأمور ، والرقيب ، والسجان) والبالغ عددهم (١٣٤)، حيث يقع العبء الاكبر على هؤلاء العاملين في تحقيق أهداف المؤسسة الاصلاحية ، وقد تم اختيار(٦٠) منهم بنسبة(٤٤.٧٧٪) بطريقة قصدية، ومن اجل تحقيق اهداف الدراسة ثم تطبيق استبانة متكونة من (٢٣) سؤالاً

على عينة الدراسة في مديرية اصلاح النساء والاحداث في مدينة السليمانية. وقد قامت الباحثة بإجراءات صدق وثبات استمارة الاستبانة لتطبيقها على المبحوثين واستخدمت الباحثة الوسائل الإحصائية .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الاتية:

١- أظهرت النتائج ان المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية ليست بالمستوى المطلوب والذي تبين ذلك في إجابات المبحوثين حيث اشاروا إلى ان المؤسسة الاصلاحية لاتقوم بمهام مسؤولياتها تجاههم بالشكل المطلوب.

١- تبين من نتائج الدراسة الرضا عن مستوى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية بالنسبة لمتغير (النوع) لصالح الاناث، حيث كان رايهن ايجابياً حول قيام المؤسسة الاصلاحية بمهام مسؤولياتها الاجتماعية، تجاه العاملين فيها، بينما اشار الذكور إلى ان المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاصلاحية ليست بالمستوى المطلوب.

٢-اظهرت نتائج الدراسة ان المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية بالنسبة لمتغيرات (العمر، والتحصيل الدراسي، والمهنة) ليست بالمستوى المطلوب، حيث اشار المبحوثين إلى ان المؤسسة الاصلاحية لاتقدم الخدمات والتسهيلات اللازمة للعاملين بالشكل المطلوب .

وعلى ضوء هذه النتائج قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات والمقترحات لاجل رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاصلاحية .

المقدمة

تمثل المسؤولية الاجتماعية موضع اهتمام الباحثين في العلوم الإنسانية والاجتماعية لمالها من دور هام في المؤسسات الاجتماعية وانعكاساتها على أداء تلك المؤسسات. وفي هذه الدراسة سوف نحاول إلقاء الضوء ومعرفة وتوضيح المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين فيها، حيث ان دور المؤسسات الاصلاحية في ممارسة أعمالها ومسؤولياتها تجاه العاملين تساهم في متابعة أداء هذه المؤسسات للوصول إلى أداء أفضل بما يحقق احتياجات العاملين عن طريق القيام بواجباتهم وفي المقابل على المؤسسة الاصلاحية القيام بمهام التزاماتها ومسؤولياتها الاجتماعية تجاه العاملين وخاصة الذين يتعاملون بشكل مباشر مع النزلاء في المؤسسات الاصلاحية.

وموضوع الدراسة الحالية(المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين)، يتكون محتوياتها من ثلاثة فصول، ففي الفصل الاول تناولنا فيها الإطار العام للدراسة ويتضمن مبحثين، المبحث الأول تناول مشكلة

الدراسة وأهميتها وأهدافها، اما المبحث الثاني تناول تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية، والفصل الثاني تناول الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والذي تضمن مبحثين، المبحث الأول تناول نوع الدراسة ومنهجها والمبحث الثاني تناول إجراءات الدراسة الميدانية والذي يتضمن مجتمع وعينة الدراسة وأداتها وتحديد مجالات الدراسة والوسائل الإحصائية، والفصل الثالث تناول تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها وتضمن مبحثين، المبحث الاول تناول عرض وتحليل نتائج الدراسة وتفسيرها والمبحث الثاني تناولنا فيه الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات. وتضمن الدراسة كذلك المصادر والمراجع والملحق وملخص الدراسة باللغتين العربية والانكليزية.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

المبحث الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها:

أولاً : مشكلة الدراسة :

تكمن مشكلة الدراسة في البحث عن واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين فيها وخاصة الذين لهم تماس مباشر مع النزلاء ومدى التزام المؤسسة الاصلاحية بمهام القيام بمسؤولياتها الاجتماعية تجاه العاملين .

وتحاول الدراسة الحالية الإجابة على التساؤلين الآتيين :

١) ما هي واقع المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين فيها؟

٢) ما هي دلالة الفروق الإحصائية للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين تبعاً لمتغيرات (النوع ، والعمر، والتحصيل الدراسي، والمهنة).

ثانياً: اهمية الدراسة :

تتمثل اهمية الدراسة في التعرف على مفهوم المسؤولية الاجتماعية ومدى الالتزام بها وتطبيقها في المؤسسة الاصلاحية، والاهتمام بالعاملين في المؤسسات الاصلاحية وواقع ومستوى المسؤولية الاجتماعية في تلك المؤسسات تجاه العاملين فيها وخاصة الذين يتعاملون بشكل مباشر مع النزلاء في تلك المؤسسات .

وتفيد هذه الدراسة ادارة المؤسسات الاصلاحية للاطلاع على نتائج الدراسة في الأخذ بالمقترحات والتوصيات التي أسفرت عنها الدراسة لكي تسعى إلى رفع مستوى مسؤولياتها الاجتماعية تجاه العاملين فيها.

كما تفيد هذه الدراسة الباحثين المهتمين بهذا الموضوع للاستفادة منها في الحصول على بيانات في التعرف على ماهية الدراسة والإجراءات المنهجية المستخدمة فيها.

ثالثاً : أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى الآتي :

١) التعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين.

٢) التعرف على دلالة الفروق الإحصائية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين تبعاً لمتغيرات (النوع ، والعمر والتحصيل الدراسي ، والمهنة).

المبحث الثاني : تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية:

١- المسؤولية الاجتماعية :

يشير جوهر مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إلى " مجموعة القرارات والإجراءات الخاصة بالمؤسسة، الموجهة نحو التقليل من الآثار والمخلفات السلبية لمختلف نشاطاتها" [١].

كما تعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها" التزام واجب على المؤسسة الإصلاحية تنفيذها بما يتضمنه من إجراءات العمل وأساليب تقديم الخدمات للعملاء المستفيدين من المؤسسة وكذلك للعاملين فيها والعمل على تنمية قدرات العاملين الذي ينعكس على رفع كفاءتهم المهنية " [٢].

ويعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها" الارتباط بين الحقوق والواجبات، وهي سمة من سمات الخلق، والميل إلى الوفاء بالوعود والالتزام بالواجبات والقابلية للمحاسبة".[٣]

كما تعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها " الاعتماد المتبادل بين الوحدات الانسانية (فرد- جماعة- مجتمع) الذي يتركز على ارتباط الحقوق و بالواجبات".[٤]

كما أكد تعريف آخر للمسؤولية الاجتماعية بانها : تركزعلى ارتباط الحقوق بالواجبات ويتضمن أعتماد الافراد على بعضهم البعض وتقبل حقوق والاخرين ".[٥]

ونقصد بالمسؤولية الاجتماعية في هذه الدراسة مهام والتزامات المؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين فيها بما يتضمنه من مسؤوليات تقديم الخدمات والتسهيلات اللازمة للعاملين لتنمية قدراتهم ومدى سعي المؤسسة الاصلاحية لرفع مستوى خدماتها.

٢- المؤسسة الاصلاحية:

تعد المؤسسات الاصلاحية من المؤسسات الاجتماعية والاصلاحية التي توفر المناخ الملائم لتنفيذ السياسة العقابية- العقوبات السالبة للحرية من ناحية، وتنفيذ السياسة الاصلاحية – إعادة التأهيل الاجتماعي والنفسي للنزلاء من ناحية أخرى ". [٦]

وتعرّف المؤسسة الاصلاحية بأنها" المكان الذي أعده المجتمع لرعاية وعلاج وإصلاح الأفراد الذين قاموا

بأعمال إجرامية أو أعمال مخالفة للقوانين والنظم".[٧]

إذا فالمؤسسة الاصلاحية تعتبر مؤسسات اصلاحية وتأهيلية وتحدد القوانين الاساس التنظيمي فيها والوظائف التي تقوم بها، وهناك التشريعات التي تخص عملية الاصلاح الاجتماعية نفسها من حيث البرامج ونوعيتها ومدى كفاءة المؤسسات في تنفيذ برامج الاصلاح وتهدف هذه المؤسسات إلى اصلاح النزلاء الذين صدرت بحقهم احكام قانونية وتصنيفهم وتأهيلهم من النواحي التربوية والمهنية".[٨]

ونقصد بالمؤسسة الاصلاحية في هذه الدراسة بأنها مؤسسة اجتماعية واصلاحية تنفذ فيها السياسة العقابية والسياسة الاصلاحية لتأهيل النزلاء فيها من خلال تطبيق مجموعة من البرامج التعليمية والتربوية والإرشادية لغرض اعدادهم وتأهليهم وإعادتهم إلى المجتمع.

ونقصد بالنزلاء في هذه الدراسة الذين صدرت بحقهم احكام قانونية في مديرية اصلاح النساء والاحداث في مدينة السليمانية.

٣- العاملين :

نقصد بالعاملين في هذه الدراسة (الباحثين الاجتماعيين، والباحثين النفسيين ، والمعلمين ، والقوة الأمنية والمتمثلة بـ(المأمور، والرقيب ، والسجان) في مديرية اصلاح النساء والاحداث في مدينة السليمانية، حيث يقع العبء الأكبر على هؤلاء العاملين في تحقيق أهداف المؤسسة الاصلاحية.

الفصل الثاني:

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المبحث الأول: نوع دراسة ومنهجها:

١) **نوع الدراسة:** وصفية، حيث تبحث عن بيانات متعمقة حول موضوع الدراسة ، كما تهتم بالخصائص الراهنة المتعلقة بواقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين ، وتعتمد الدراسة الوصفية على " جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها وتصل عن طريق ذلك إلى اصدار تعميمات بشأن الموقف أو الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها".[٩]

٢) **منهج الدراسة :**

استخدمت الباحثة المسح الاجتماعي بطريقة العينة، نظراً لملائمته مع نوع الدراسة وهدفها وصلاحيته لموضوع الدراسة.

وتعني المسح الاجتماعي في هذه الدراسة بأنه :" الدراسة العلمية للظواهر الموجودة في جماعة معينة وفي

مكان معين وأنه يتناول أشياء موجودة بالفعل وقت اجراء المسح العملي أو يحاول الكشف عن الأوضاع القائمة لمحاولة النهوض بها أو ببرنامج للاصلاح الاجتماعي".[١٠]

المبحث الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

أولاً : مجتمع الدراسة :

تكوّن مجتمع الدراسة من العاملين الذين لهم تماس مباشر مع النزلاء في مديرية أصلاح النساء والاحداث في مدينة السليمانية وهم القوة الأمنية والمتمثلة بـ(المأمور، والرقيب، والسجان)، والباحثين الاجتماعيين والباحثين النفسيين والمعلمين والبالغ عددهم (١٣٤).

ثانياً : عينة الدراسة :

تكوّن عينة الدراسة من (٦٠) مبحوثاً بنسبة(٤٤.٧٧) من العاملين الذين لهم تماس مباشر مع النزلاء في مديرية اصلاح النساء والاحداث في مدينة السليمانية.

وقد تم اختيار العينة بطريقة قصدية " ويتم تحديد استراتيجيات العينة المقصودة المستخدمة في دراسة ما اعتماداً على المعلومات السابقة".[١١] وقد وقع الاختيار على (الباحثين الاجتماعيين والباحثين النفسيين والمعلمين والقوة الأمنية والمتمثلة بـ(المأمور، والرقيب، والسجان) لان هؤلاء العاملين يتعاملون بشكل مباشر مع النزلاء في المؤسسة الاصلاحية ، حيث يقع عليهم العبء الاكبر في تحقيق اهداف المؤسسة الإصلاحية .

ثالثاً : أداة الدراسة :

قامت الباحثة بإجراءات صياغة استمارة الاستبانة، وتم بناء وتصميم الاستبانة في ضوء الادبيات والتراث النظري حول موضوع الدراسة، وتضمنت الاستمارة(٢٣) سؤالاً مقسمة على محورين: المحور الأول: البيانات الأولية ويتضمن (٤) اسئلة .

المحور الثاني : البيانات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين فيها ويتضمن (١٩) سؤالاً .

وقد قامت الباحثة بوضع مبدئي لاستمارة الاستبانة، ومن ثم تم إجراء التعديلات اللازمة عليها.

رابعاً : صدق استمارة الاستبانة :

لاجل قياس صدق استمارة الاستبانة استعانت الباحثة بالصدق الظاهري ، إذ قامت الباحثة بعرض الاستمارة على محكمين بلغ عددهم(٦)* من ذوي الاختصاص في علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، لأخذ الآراء حولها وصياغتها في الصورة النهائية ومدى صلاحيتها في قياس(المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين).

وقد حصلت اسئلة استمارة الاستبانة على نسبة اتفاق (٨٨.٥٧) وبذلك عدت صالحة للقياس بناءاً على التعديلات التي ابداها المحكمون لتوضيح مدى ارتباطها بالهدف منها من حيث الصياغة ووضوحها وإضافة وإلغاء بعض الأسئلة على ضوء ملاحظات المحكمين.

خامساً : ثبات استمارة الاستبانة:

يقصد بالثبات (Reliability) أن " المقياس أو (الاستمارة) يعطي نفس النتائج لو أعيد تطبيقه على نفس الافراد مرة أخرى ". [١٢]

وفي ضوء ذلك تم حساب ثبات الاستمارة باستخدام طريقة إعادة الاختبار (test-retest) وتعني هذه الطريقة "استخراج معامل الارتباط بين الدرجات المتحققة لمجموعة من الافراد على الاختبار المراد ايجاد ثباته ،والتي تم الحصول عليها في مرتين منفصلتين لتطبيق الاختبار"[١٣]**، وقد تم تطبيق الاختبار على عينة من افراد مجتمع الدراسة (من غير العينة المختارة) بلغ عددهم (٢٠)مبحوثاً من العاملين في المؤسسة الاصلاحية وبعد مرور اسبوعين طبق الاختبار على العينة نفسها، ثم تم حساب معامل الارتباط بين افراد العينة في التطبيقين الاول والثاني وكان معامل الثبات(٠.٨٥) وهذا يعني ان الاستبانة تعد مقبولة وصالحة لتطبيقها على المبحوثين.**

سادساً : مجالات الدراسة :

١- المجال المكاني: أجريت الدراسة في مديرية اصلاح النساء و الاحداث في مدينة السليمانية والتابعة للمديرية العامة للاصلاح الاجتماعي في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

---

* اسماء المحكمين المختصين على صلاحية استمارة الاستبانة :

١- أ.د.صبيح شهاب حمد: جامعة بغداد / كلية الآداب / قسم علم الاجتماع.

٢- أ.د. سلام عبدعلي العبادي: جامعة بغداد/ كلية الآداب / قسم علم الاجتماع.

٣- أ.د.محمود محمد سلمان : جامعة ديالى / كلية التربية الأساسية/ قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي.

٤- أ.د.طاهر حسو زيباري : جامعة صلاح الدين/ كلية الآداب / قسم علم الاجتماع.

٥- أ.د. يوسف عناد زامل : جامعة واسط / كلية الآداب / قسم علم الاجتماع.

٦- أ.م.د. حسين اسماعيل علي : جامعة كرميان/كلية التربية / قسم علم النفس.

٢- **المجال البشري** : وقد شملت(٦٠) مبحوثاً من العاملين الذين لهم تماس مباشر مع النزلاء في مديرية اصلاح النساء والاحداث في مدينة السليمانية وهم القوة الامنية والمتمثلة بـ(المأمور، الرقيب، السجان) والباحثين الاجتماعيين، والباحثين النفسيين والمعلمين في المؤسسة الاصلاحية.

٣- **المجال الزمني** : وقد استغرقت الدراسة الفترة من ٢٠١٧/٦/٧ إلى ٢٠١٧/٩/١٥.

سابعاً : الوسائل الإحصائية :

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة الوسائل الإحصائية الآتية :

١) **معادلة الاختبار التائي :(T-test)**

وقد استخدمت الباحثة معادلة الاختبار التائي (T-test) لمعرفة مستوى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين ، ولمعرفة دلالة الفروق الاحصائية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين تبعاً لمتغير(النوع).

٢) **معادلة تحليل التباين الاحادي :**

وقد استخدمت الباحثة معادلة تحليل التباين الاحادي لمعرفة دلالة الفروق الاحصائية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين تبعاً لمتغيرات(العمر، المستوى الدراسي ، المهنة).

٣) **معادلة ارتباط بيرسون(Pearson)**

وقد استخدمت الباحثة معادلة ارتباط بيرسون في حساب معامل ثبات أداة الدراسة بطريقة إعادة الاختبار .

الفصل الثالث

تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها

المبحث الاول :

أولاً : عرض وتحليل نتائج الدراسة

المحور الاول : البيانات الأولية

الجدول رقم(١)

يوضح النوع للمبحوثين

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	٣٩	٦٥.٠٪
انثى	٢١	٣٥.٠٪
المجموع	٦٠	١٠٠٪

يتضح من بيانات الجدول رقم(١) ان نسبة (٦٥.٠٪) من افراد العينة ذكور وان نسبة (٣٥.٠٪) منهم اناث.

الجدول رقم(٢)

يوضح الفئات العمرية للمبحوثين

الفئات العمرية	التكرار	النسبة المئوية
اقل من ٢٥ سنة	٢	٣.٣٪
٢٥–٣٠ سنة	٢	٣.٣٪
٣١–٣٦ سنة	٢٤	٤٠.٠٪
٣٧–٤٢ سنة	٩	١٥.٠٪
٤٣– ٤٨ سة	١١	١٨.٣٪
٤٩– ٥٤ سنة	١١	١٨.٣٪
٥٥ سنة – فأكثر	١	١.٧٪
المجموع	٦٠	١٠٠ ٪

تشير بيانات الجدول رقم(٢) ، ان اكثرية المبحوثين تقع اعمارهم ما بين(٣١–٥٤ سنة) .

الجدول رقم(٣)

يوضح التحصيل الدراسي للمبحوثين

التحصيل الدراسي	التكرار	النسبة المئوية
ابتدائية	٨	٪١٣.٣
متوسطة	٨	٪١٣.٣
اعدادية	١٠	٪١٦.٧
دبلوم	٥	٪٨.٣
بكالوريوس	٢٨	٪٤٦.٦
ماجستير	١	٪١.٦
المجموع	٦٠	٪١٠٠

يتبين من بيانات الجدول رقم(٣) ان نسبة (٤٦.٦٪) من المبحوثين من حملة شهادة البكالوريوس وان نسبة(١٦.٧٪) منهم من حملة شهادة الاعدادية وان نسبة (١٣.٣٪) منهم من حملة شهادة المتوسطة والنسبة نفسها اي(١٣.٣٪) منهم من حملة شهادة الابتدائية وان نسبة (٨.٣٪) منهم من حملة شهادة الدبلوم وان نسبة(١.٦٪) منهم من حملة شهادة الماجستير.

الجدول رقم(٤)

يوضح مهنة المبحوثين

مهنة المبحوثين	التكرار	النسبة المئوية
باحث اجتماعي	١٠	٪١٦.٦
باحث نفسي	٢	٪٣.٣
معلم	٨	٪١٣.٣
سجان	٢٢	٪٣٦.٦
مأمور	١٤	٪٢٣.٣
رقيب	٤	٪٦.٦
المجموع	٦٠	٪١٠٠

تشير بيانات الجدول رقم(٤) ان نسبة (١٦.٦٪) من المبحوثين باحثين اجتماعيين ونسبة (٣.٣٪) منهم باحثين

نفسيين ونسبة(١٣.٣٪) منهم معلمين وان نسبة(٣٦.٦٪) منهم سجان ونسبة(٢٣.٣٪) منهم مأمور ونسبة(٦.٦٪) منهم رقيب.

الجدول رقم(٥)

يوضح إجابات المبحوثين حول التزام المؤسسة الاصلاحية بمسؤولياتها تجاه العاملين فيها

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	١٤	٢٣.٣٪
الى حد ما	٢٧	٤٥.٠٪
لا	١٩	٣١.٧٪
المجموع	٦٠	١٠٠٪

يتبين من بيانات الجدول رقم(٥) ان نسبة (٤٥.٠٪) من المبحوثين اشاروا إلى ان المؤسسة الاصلاحية تلتزم إلى حد ما بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين فيها وان نسبة (٣١.٧٪) منهم اشاروا إلى ان المؤسسة الاصلاحية لاتلتزم بمسؤولياتها الاجتماعية تجاه العاملين فيها.

ومن الجدير بالذكر فأن المسؤولية الاجتماعية تعد التزام واجب على المؤسسة الاصلاحية تنفيذها بما يتضمنه من اجراءات العمل وأساليب تقديم الخدمات للعملاء المستفيدين من المؤسسة وكذلك العاملين فيها وتنمية قدرات العاملين والذي ينعكس على رفع كفاءتهم المهنية، كل ذلك يتم من من خلال تبني إستراتيجية لتنمية القدرات المؤسسية ، إذ ان استخدام هذه الإستراتيجية تعد عملية مستمرة باستمرار وجود المؤسسة بما يتناسب واحتياجات المستفيدين وكذلك احتياجات العاملين فيها بما يحقق أهداف المؤسسة[١٤].

الجدول رقم(٦)

يوضح إجابات المبحوثين حول تقديم المؤسسة الاصلاحية التسهيلات اللازمة للعاملين

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	١٧	٢٨.٣٪
إلى حد ما	٢٧	٤٥.٠٪
لا	١٦	٢٦.٧٪
المجموع	٦٠	١٠٠٪

يتضح من بيانات الجدول رقم(٦) ان نسبة (٤٥.٠٪) من المبحوثين أجابوا بان المؤسسة الاصلاحية تقدم إلى حد ما التسهيلات اللازمة للعاملين فيها لأداء العمل بشكل جيد.

الجدول رقم(٧)

يوضح إجابات المبحوثين حول توفر خدمات وسائل النقل للعاملين في المؤسسة الاصلاحية

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	٥١	٪ ٨٥.٠
لا	٩	٪١٥.٠
المجموع	٦٠	٪١٠٠

تشير بيانات الجدول رقم(٧) ان أكثرية المبحوثين بنسبة(٨٥.٠٪) اشاروا إلى ان المؤسسة الاصلاحية توفر خدمات وسائل النقل للعاملين فيها.

الجدول رقم(٨)

يوضح إجابات المبحوثين حول اهتمام المؤسسة الاصلاحية بالظروف والشروط الصحية في مكان عمل العاملين

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	١٢	٪٢٠.٠
الى حدما	٣٠	٪٥٠.٠
لا	١٨	٪٣٠.٠
المجموع	٦٠	٪١٠٠

يتبين من بيانات الجدول رقم(٨) ان نسبة (٥٠.٠٪) من المبحوثين اشاروا إلى ان المؤسسة الاصلاحية تهتم إلى حد ما بالظروف والشروط الصحية في مكان عملهم.

الجدول رقم(٩)

يوضح إجابات المبحوثين حول حماية العاملين من الأخطار المهنية

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	٧	٪١١.٧
الى حدما	١٩	٪٣١.٧
لا	٣٤	٪٥٦.٧
المجموع	٦٠	٪١٠٠

تشير بيانات الجدول رقم(٩) ان أكثرية المبحوثين بنسبة (٥٦.٧٪) اشاروا إلى ان المؤسسة الاصلاحية لاتحميهم من الاخطار المهنية التي يتعرضون اليها اثناء القيام بالعمل في التعامل مع النزلاء في المؤسسة الاصلاحية .

الجدول رقم(١٠)

يوضح إجابات المبحوثين حول التزام المؤسسة الاصلاحية بتطبيق القوانين والتعليمات في اعمالها

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	٢٢	٪٣٦.٧
الى حدما	٢٥	٪٤١.٧
لا	١٣	٪٢١.٧
المجموع	٦٠	٪١٠٠

يتضح من بيانات الجدول رقم(١٠) ان نسبة (٤١.٧٪) من المبحوثين اشاروا إلى ان المؤسسة الاصلاحية تلتزم إلى حدما بتطبيق القوانين والتعليمات في اعمالها.

الجدول رقم(١١)

يوضح إجابات المبحوثين حول الشعور بالولاء للمؤسسة الاصلاحية

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	٣٠	٪٥٠.٠
الى حدما	١٦	٪٢٦.٧
لا	١٤	٪٢٣.٣
المجموع	٦٠	٪١٠٠

تشير بيانات الجدول رقم(١١) ان نسبة (٥٠.٠٪) من المبحوثين اشاروا بانهم يشعرون بالولاء للمؤسسة الاصلاحية التي يعملون فيها وان نسبة(٢٦.٧٪) منهم اشاروا إلى انه يشعرون إلى حدما بالولاء والانتماء للمؤسسة الاصلاحية، وهذا ما يؤكد " ان الولاء تعني الانتماء والانتساب والاخلاص والتفاني في العمل" [١٥] .إذ ان الولاء للمؤسسة تلعب دوراً ملحوظاً في تعزيز المسؤولية في أداء التزامات العمل.

الجدول رقم(١٢)

يوضح إجابات المبحوثين حول الشعور بالرضا عن العمل في المؤسسة الاصلاحية

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	٢٢	٪٣٦.٧
الى حدما	٢٥	٪٤١.٧
لا	١٣	٪٢١.٧
المجموع	٦٠	٪١٠٠

يتضح من بيانات الجدول رقم(١٢) ان نسبة (٤١.٧٪) من المبحوثين اشاروا بأنهم يشعرون إلى حد ما بالرضا

عن عملهم في المؤسسة الاصلاحية وان نسبة (٣٦.٧٪) منهم يشعرون بالرضا عن عملهم في المؤسسة الاصلاحية.

وتجدر الاشارة إلى ان طبيعة العمل نفسه تعد من العوامل الهامة للرضا الوظيفي فإن "اغلب الافراد يشعرون بالرضا عن العمل اذا كان من النوع الذي يحبونه، ويكون هذا الرضا دافعاً لهم لاتقان عملهم وبذل مالديهم من طاقة للقيام به"[١٦]

الجدول رقم(١٣)

يوضح إجابات المبحوثين حول منح الاستقلالية في العمل

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	٧	٪١١.٧
الى حدما	١٧	٪٢٨.٣
لا	٣٦	٪٦٠.٠
المجموع	٦٠	٪١٠٠

يتبين من بيانات الجدول رقم(١٣) ان اكثرية المبحوثين بنسبة(٦٠.٠٪) اشاروا بان المؤسسة الاصلاحية لاتمنحهم الاستقلالية في العمل. وهذا يؤثر سلباً على اداء العاملين لعملهم في المؤسسة، حيث ان منح العاملين قدراً من التحرر في أداء العمل ينعكس ايجاباً على كفاءتهم المهنية.[١٧]

الجدول رقم(١٤)

يوضح إجابات المبحوثين حول تقدير جهد العاملين

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	١١	٪١٨.٣
الى حدما	١٨	٪٣٠.٠
لا	٣١	٪٥١.٧
المجموع	٦٠	٪١٠٠

يتضح من بيانات الجدول رقم(١٤) ان نسبة (٥١.٧٪) من المبحوثين أشاروا إلى ان المؤسسة الاصلاحية لا تقدّر الجهد الذي يبذله العاملون في عملهم في المؤسسة الاصلاحية.

الجدول رقم(١٥)

يوضح إجابات المبحوثين حول مكافأة العاملين المتفوقين

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	١٣	٪٢١.٧
الى حدما	٢٠	٪٣٣.٣
لا	٢٧	٪٤٥.٠
المجموع	٦٠	٪١٠٠

تشير بيانات الجدول رقم(١٥) ان نسبة (٤٥.٠٪) من المبحوثين اشاروا إلى ان المؤسسة الإصلاحية لاتمنح المكافأة للعاملين المتفوقين وان نسبة(٢١.٧٪) منهم اشاروا إلى ان المؤسسة الاصلاحية تمنح المكافأة للعاملين المتفوقين لقاء الجهد الذي يبذلونه في عملهم مع النزلاء في المؤسسة الاصلاحية .

الجدول رقم(١٦)

يوضح إجابات المبحوثين حول نوعية المكافأة التي تمنح للعاملين المتفوقين

نوعية المكافأة	التكرار	النسبة المئوية
مكافأة مادية	٢	٪١٥.٤
مكافأة معنوية	١١	٪٨٤.٦
المجموع	*١٣	٪١٠٠

يتبين من بيانات الجدول رقم(١٦) ان المبحوثين الذين اشاروا إلى ان المؤسسة الاصلاحية تمنح المكافأة للعاملين المتفوقين فيها والذي تبين في الجدول السابق رقم (١٥) .

حيث ان اكثرية هؤلاء المبحوثين بنسبة (٨٤.٦٪) اشاروا إلى ان المكافأة الذي يمنح للعاملين المتفوقين في عملهم هي مكافأة معنوية وان نسبة (١٥.٤٪) منهم اشاروا إلى ان المؤسسة الاصلاحية تمنحهم مكافأة مادية.

* المجموع (١٣) يمثل إجابات المبحوثين حول نوعية المكافأة التي تمنحها المؤسسة الاصلاحية للعاملين المتفوقين والذي اجاب (١٣) من المبحوثين في الجدول السابق رقم(١٥) بأن المؤسسة الاصلاحية تمنح المكافأة للعاملين المتفوقين في العمل.

الجدول رقم(١٧)

يوضح إجابات المبحوثين حول فتح الدورات التدريبية للعاملين

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	٢٥	٪٤١.٧
الى حدما	١٩	٪٣١.٧
لا	١٦	٪٢٦.٧
المجموع	٦٠	٪١٠٠

تشير بيانات الجدول رقم(١٧) ان نسبة (٤١.٧٪) من المبحوثين اشاروا إلى ان المؤسسة الاصلاحية تسعى لفتح الدورات التدريبية للعاملين فيها، وان نسبة(٣١.٧٪) منهم أشاروا إلى ان المؤسسة الاصلاحية تسعى إلى حدما لفتح الدورات التدريبية .

وتعدّ فتح الدورات التدريبية للعاملين في المؤسسات من المسؤوليات التي يجب ان تلتزم بها المؤسسات وذلك لان التدريب يساهم في تحقيق اهداف المؤسسة، حيث يكتسب العاملين كفاءات ومهارات جديدة، إضافة إلى ان التدريب يقدم معرفة جديدة، ويضيف معلومات متنوعة، وينمي مهارات وقدرات ويؤثر على الاتجاهات والأفكار وما يترتب عليه من النمو والتطوير الذاتي للفرد ورفع مستوى طموحه ومهاراته ومعدلات اداء الفرد في العمل.[١٨] وبذلك فإن التدريب ينبع من الحاجة إلى رفع مستوى الاداء من خلال تنمية قدرات الفرد، وهذا مايتطلبه الاداء الفعال للعمل.[١٩]

الجدول رقم(١٨)

يوضح إجابات المبحوثين حول اهتمام المؤسسة الاصلاحية باقامة علاقات اجتماعية مع العاملين

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	١٣	٪٢١.٧
الى حدما	٢١	٪٣٥.٠
لا	٢٦	٪٤٣.٣
المجموع	٦٠	٪١٠٠

يتضح من بيانات الجدول رقم(١٨) ان نسبة (٤٣.٣٪) من المبحوثين اشاروا إلى ان المؤسسة الاصلاحية لاتهتم باقامة علاقات اجتماعية مع العاملين فيها.

الجدول رقم(١٩)

يوضح إجابات المبحوثين حول توفر فرص إقامة العلاقات الاجتماعية فيما بين العاملين

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	١١	٪١٨.٣
الى حدما	٢٢	٪٣٦.٧
لا	٢٧	٪٤٥.٠
المجموع	٦٠	٪١٠٠

يتبين من بيانات الجدول رقم(١٩) ان نسبة (٤٥.٠٪) من المبحوثين اشاروا إلى ان المؤسسة الاصلاحية لاتوفر فرص اقامة علاقات اجتماعية فيما بين العاملين في المؤسسة الاصلاحية .

الجدول رقم(٢٠)

يوضح إجابات المبحوثين حول انعكاسات العلاقات الاجتماعية بين العاملين في اداء عملهم

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
بدرجة كبيرة	٩	٪٨١.٨
الى حدما	٢	٪١٨.٢
بدرجة قليلة	.	.
المجموع	*١١	٪١٠٠

يتضح من بيانات الجدول رقم(٢٠) ان المبحوثين الذين أشاروا إلى وجود علاقات اجتماعية فيما بين العاملين والذي كان نسبتهم (١٨.٣٪) والذي تبين في الجدول السابق رقم (١٩) ، حيث ان نسبة(٨١.٨٪) منهم اشاروا إلى ان العلاقات الاجتماعية الموجودة بين العاملين له انعكاسات ايجابية بدرجة كبيرة في أداء عملهم في المؤسسة الاصلاحية.

* المجموع (١١) يمثل إجابات المبحوثين حول انعكاسات العلاقات الاجتماعية فيما بين العاملين في أداء عملهم والذي تبين ذلك في الجدول السابق رقم(١٩).

الجدول رقم(٢١)

يوضح إجابات المبحوثين حول توفر فرص تبادل الآراء فيما بين العاملين في شؤون المؤسسة.

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	١٦	٪٢٦.٧
إلى حدما	٢٣	٪٣٨.٣
لا	٢١	٪٣٥.٠
المجموع	٦٠	٪١٠٠

يتبين من بيانات الجدول رقم(٢١) ان نسبة(٣٨.٣٪) من المبحوثين اشاروا إلى ان المؤسسة الاصلاحية توفر الفرص إلى حد ما لتبادل الآراء فيما بين العاملين في شؤون المؤسسة، وان نسبة (٣٥.٠٪) منهم اشاروا إلى ان المؤسسة الاصلاحية لاتوفر فرص تبادل الآراء فيما بينهم حول شؤون المؤسسة، حيث ان النسبتين على التوالي سجلت اعلى درجة.

الجدول رقم(٢٢)

يوضح إجابات المبحوثين حول سعي المؤسسة الاصلاحية نحو تحسين مستوى خدماتها

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	١٧	٪٢٨.٣
الى حدما	٢٩	٪٤٨.٣
لا	١٤	٪٢٣.٣
المجموع	٦٠	٪١٠٠

يتضح من بيانات الجدول رقم(٢٢) ان نسبة (٤٨.٣٪) من المبحوثين أشاروا إلى ان المؤسسة الاصلاحية تسعى إلى حدما نحو تحسين مستوى خدماتها.

الجدول رقم(٢٣)

يوضح إجابات المبحوثين حول اتصالات المؤسسة الاصلاحية مع الجهات والمؤسسات ذات العلاقة لتوفير مستلزمات المؤسسة

الاجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	٢٦	٪٤٣.٣
الى حدما	٢٣	٪٣٨.٣
لا	١١	٪١٨.٣
المجموع	٦٠	٪١٠٠

يتبين من بيانات الجدول رقم(٢٣) ان نسبة(٤٣.٣٪) من المبحوثين اشاروا إلى المؤسسة الاصلاحية تسعى إلى الاتصال مع الجهات والمؤسسات ذات العلاقة لتوفير مستلزمات المؤسسة.

ثانياً : تحليل النتائج وتفسيرها بحسب أهداف الدراسة وعلى النحو الآتي :

الهدف الأول : التعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين .

أظهرت نتائج الدراسة أن الوسط الحسابي لدرجات المبحوثين بلغ(٣٣.٩٦٦٧) وبانحراف معياري بلغ (٩.٠٠٠٨٨)، أما الوسط الحسابي الفرضي بلغ (٣٦) درجة، وتم استعمال معادلة الاختبار التائي (T-test) وتبين ان القيمة التائية المحسوبة قد بلغت(١.٧٥٠) درجة وهي أقل من القيمة الجدولية(٢.٠٠٩) بدرجة حرية(٥٩) وحدود الثقة(٠.٩٥) ، وهي غير دالة ، أي عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية لمقياس الدراسة، وهذا يدل على ان المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية ليست بالمستوى المطلوب ، كما هو موضح في الجدول رقم(٢٤).

الجدول رقم(٢٤)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي، والقيمة التائية المحسوبة والجدولية للمبحوثين على الاستبانة.

عدد المبحوثين	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية
٦٠	٣٣.٩٦٦٧	٩.٠٠٠٨٨	٣٦	١.٧٥٠	٢.٠٠٩

ويمكن تفسير هذه النتيجة ان مستوى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية منخفضة، حيث تبين من نتائج الدراسة ان التزامات المؤسسة الاصلاحية كتجاه العاملين ليست بالمستوى المطلوب ، وقد تبين من نتائج إجابات المبحوثين ، ان المؤسسة الاصلاحية لاتقدم للعاملين التسهيلات اللازمة والذي ينعكس بشكل سلبي على أداء عملهم .

كما أشار العاملين بأن الخدمات التي تقدمها المؤسسة الاصلاحية للعاملين ليست بالمستوى المطلوب بما يتضمنه من الخدمات الصحية والحماية من الاخطار المهنية ومنح الاستقلالية في العمل وتقدير جهد العاملين وتقديم المكافأة للعاملين المتفوقين وفتح الدورات التدريبية والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة الاصلاحية وسعي المؤسسة الاصلاحية لتحسين مستوى خدماتها ليست بالمستوى المطلوب ، أي لاتقوم المؤسسة الاصلاحية بمهام مسؤولياتها بالشكل المطلوب .

الهدف الثاني : التعرف على دلالة الفروق الاحصائية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين تبعاً لمتغيرات (النوع، والعمر،والتحصيل الدراسي، والمهنة).

٣- النوع :

تبين من نتائج الدراسة ان الوسط الحسابي لدرجات عينة الذكور والبالغ عددهم(٣٩) على مقياس المسؤولية الاجتماعية (٣٢.٢٣٠٨) درجة بانحراف معياري قدره(٩.٢٤٠٨٢) ، وبلغ الوسط الحسابي لدرجات عينة الاناث البالغة عددهن(٢١) على مقياس المسؤولية الاجتماعية (٣٧.١٩٠٥) درجة بانحراف معياري قدره(٧.٧٤٣٥١) ، وتم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وتبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (٢.٠٩٣) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٦٧٢) عند مستوى دلالة(٠.٠٤١) ، وهذا يدل على وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تعزى لمتغير الجنس لصالح الاناث إذ ان الاناث اجابوا بانهن راضين عن مستوى المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاصلاحية كما هو موضح في الجدول رقم(٢٥).

الجدول رقم(٢٥)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة والجدولية للمبحوثين بحسب النوع

النوع	عدد المبحوثين	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية
ذكر	٣٩	٣٢.٢٣٠٨	٩.٢٤٠٨٢	٢.٠٩٣	١.٦٧٢
أنثى	٢١	٣٧.١٩٠٥	٧.٧٤٣٥١		

ويمكن تفسير هذه النتيجة ان الاناث كان رأيهن ايجابياً حول مستوى المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاصلاحية أي ان المؤسسة الاصلاحية تقوم بمهام والتزامات مسؤولياتها الاجتماعية تجاه العاملين.

اما الذكور فقد كان رأيهم سلبياً حول مستوى المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاصلاحية، حيث تبين من خلال النتائج ان المبحوثين من الذكور اجابوا بأن مستوى المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الإصلاحية ليست بالشكل المطلوب ولاتلبي احتياجاتهم لأداء عملهم إذ ان هؤلاء العاملين يتعاملون بشكل مباشر مع النزلاء في المؤسسة الاصلاحية . حيث ان العاملين الذين لهم تماس مباشر مع النزلاء في المؤسسة الإصلاحية، وبذلك ندرك مدى صعوبة التعامل مع هؤلاء الفئة الذين تعرضوا إلى الانحراف والإجرام ، ولذلك يجب على المؤسسات الإصلاحية ان تقوم بمهام التزاماتها ومسؤولياتها الاجتماعية تجاه العاملين ، وذلك لأداء عملهم بشكل جيد والذي ينعكس على أداء المؤسسة الاصلاحية .

٢-العمر :

أظهرت نتائج الدراسة ان الوسط الحسابي لأفراد العينة التي عمرهم (أقل من ٢٥ سنة) البالغ عددهم(٢) بلغ (٢٢.٥٠٠٠)درجة، بانحراف معياري بلغ(٤.٩٤٩٧٥)درجة، بينما الوسط الحسابي لافراد العينة التي عمرهم(٢٥-٣٠ سنة) البالغ عددهم(٢) بلغ (٤٠.٠٠٠٠) درجة، بانحراف معياري بلغ(٤.٢٤٢٦٤) ، في حين ان الوسط الحسابي لافراد العينة التي عمرهم (٣١-٣٦سنة) البالغ عددهم(٢٤) بلغ (٣٢.٧٥٠٠) درجة، بانحراف معياري بلغ(٧.٩٥٢٣٠)درجة، وبلغ الوسط الحسابي لافراد العينة التي عمرهم(٣٧-٤٢سنة) البالغ عددهم(٩) بلغ (٣١.٥٥٥٦) درجة، بانحراف معياري بلغ (٧.٩٠٧٤٥) ، وبلغ الوسط الحسابي لافراد العينة التي عمرهم(٤٣-٤٨سنة) البالغ عددهم(١١) بلغ(٣٥.٥٤٥٥) درجة، بانحراف معياري بلغ (١١.٣٦١٠٢) ، وبلغ الوسط الحسابي لافراد العينة التي عمرهم(٤٩-٥٤ سنة) البالغ عددهم(١١) بلغ(٣٨.٢٧٢٧) درجة، بانحراف معياري بلغ(٩.١٠٠٤٥) وبلغ الوسط الحسابي لأفراد العينة التي عمرهم (٥٥ سنة- فأكثر) البالغ عددهم (١) بلغ(٣١.٠٠٠٠)درجة. ولمعرفة دلالة الفروق في المسؤولية الاجتماعية استخدمت الباحثة معادلة تحليل التباين الاحادي، وتبين من النتائج ان القيمة الفائية المحسوبة قد بلغت(١.٤٢٥) وهي اقل من القيمة الجدولية(٢.٢٨) عند مستوى الدلالة(٠.٢٢٣) وبدرجتي حرية(٦ ، ٥٣) ، وهذا يدل على عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تعزى لمتغير العمر. كما هو موضح في الجدولين رقم (٢٦، ٢٧).

الجدول رقم(٢٦)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري بحسب العمر للمبحوثين

العمر	عدد المبحوثين	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
اقل من ٢٥ سنة	٢	٢٢.٥٠٠٠	٤.٩٤٩٧٥
٢٥-٣٠ سنة	٢	٤٠.٠٠٠٠	٤.٢٤٢٦٤
٣١-٣٦ سنة	٢٤	٣٢.٧٥٠٠	٧.٩٥٢٣٠
٣٧-٤٢ سنة	٩	٣١.٥٥٥٦	٧.٩٠٧٤٥
٤٣- ٤٨ سنة	١١	٣٥.٥٤٥٥	١١.٣٦١٠٢
٤٩-٥٤ سنة	١١	٣٨.٢٧٢٧	٩.١٠٠٤٥
٥٥سنة - فأكثر	١	٣١.٠٠٠٠	-
المجموع	٦٠	٣٣.٩٦٦٧	٩.٠٠٠٨٨

الجدول رقم(٢٧)

قيم تحليل التباين الاحادي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين حسب العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	القيمة الفائية الجدولية
بين المجموعات	٦٦٣.٨٠٢	٦	١١٠.٦٣٤	١.٤٢٥	٢.٢٨
داخل المجموعات	٤١١٦.١٣١	٥٣	٧٧.٦٦٣		
المجموع	٤٧٧٩.٩٣٣	٥٩			

ويمكن تفسير هذه النتيجة ان المبحوثين بجميع فئاتهم العمرية اجابوا بان مستوى المسؤولية الاجتماعية ليست بالمستوى المطلوب ، أي ان رأيهم كان سلبياً حول المهام والالتزامات والواجبات التي يجب ان تقدم للعاملين في المؤسسة الاصلاحية ومايترتب على ذلك من تأثيرات تنعكس على أداء العاملين والمؤسسة الاصلاحية .

٣-التحصيل الدراسي

تبين من النتائج ان الوسط الحسابي للمبحوثين من حملة شهادة الابتدائية البالغ عددهم(٨) بلغ(٣٤.٠٠٠٠) درجة بانحراف معياري قدره(١٣.٢٦٦٥٠)، وان الوسط الحسابي للمبحوثين من حملة شهادة المتوسطة البالغ عددهم(٨) بلغ (٢٥.٥٠٠٠) درجة بانحراف معياري (٥.٢٣٧٢٣)درجة، وان الوسط الحسابي للمبحوثين من حاملي شهادة الاعدادية البالغ عددهم(١٠)، بلغ(٣٥.٠٠٠٠) درجة بانحراف معياري (١٠.٢٩٥٦٣) درجة وان الوسط الحسابي للمبحوثين من حملة شهادة الدبلوم البالغ عددهم(٥) بلغ (٣٧.٦٠٠٠)درجة، بانحراف معياري(٧.١٢٧٤١) درجة، وان الوسط الحسابي للمبحوثين من حملة شهادة البكالوريوس البالغ عددهم(٢٨) بلغ (٣٥.٥٠٠٠) درجة بانحراف معياري (٧.٣٧١١١)درجة ، في حين ان الوسط الحسابي للمبحوثين من حملة شهادة الماجستير البالغ(١) بلغ(٣٠.٠٠٠٠)درجة. وقد استخدمت الباحثة معادلة تحليل التباين الاحادي لمعرفة دلالة الفروق الاحصائية في المسؤولية الاجتماعية بالنسبة لمتغير التحصيل الدراسي، وتبين من النتائج بان القيمة الفائية المحسوبة قد بلغ(١.٩٥٢) وهي اقل من القيمة الفائية الجدولية(٢.٣٩) عند مستوى دلالة (٠.١٠١) وبدرجتي حرية(٥ ، ٥٤) وهي غير دالة احصائياً، وهذا يدل على انه ليس هناك فروقا ذات دلالة احصائية في المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير التحصيل الدراسي كما هو موضح في الجدولين رقم(٢٨ ، ٢٩).

الجدول رقم(٢٨)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمبحوثين حسب التحصيل الدراسي

التحصيل الدراسي	عدد المبحوثين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ابتدائية	٨	٣٤.٠٠٠٠	١٣.٢٦٦٥٠
متوسطة	٨	٢٥.٥٠٠٠	٥.٢٣٧٢٣
اعدادية	١٠	٣٥.٠٠٠٠	١٠.٢٩٥٦٣
دبلوم	٥	٣٧.٦٠٠٠	٧.١٢٧٤١
بكالوريوس	٢٨	٣٥.٥٠٠٠	٧.٣٧١١١
ماجستير	١	٣٠.٠٠٠٠	–
المجموع	٦٠	٣٣.٩٦٦٧	٩.٠٠٠٨٨

الجدول رقم(٢٩)

قيم تحليل التباين الاحادي للمسؤولية الاجتماعية للمبحوثين حسب التحصيل الدراسي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	القيمة الفائية الجدولية
بين المجموعات	٧٣١.٧٣٣	٥	١٤٦.٣٤٧	١.٩٥٢	٢.٣٩
داخل المجموعات	٤٠٤٨.٢٠٠	٥٤	٧٤.٩٦٧		
المجموع	٤٧٧٩.٩٣٣	٥٩			

ويمكن تفسير هذه النتيجة ان المبحوثين بجميع مستوياتهم التعليمية أجابوا بان المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاصلاحية ليست بالمستوى المطلوب ، ولاتلبي احتياجاتهم الضرورية ، حيث لايتم تقديم التسهيلات اللازمة لهم لأداء عملهم في المؤسسة الاصلاحية.

٤- المهنة :

أظهرت نتائج الدراسة ان الوسط الحسابي للمبحوثين من هم مهنتهم (سجان) البالغ عددهم(٢٢) بلغ(٣٠.٣١٨٢) درجة،بانحراف معياري قدره(١٠.٣٧١١٤)درجة، وان الوسط الحسابي للمبحوثين من هم مهنتهم(مأمور) البالغ عددهم(١٤) بلغ(٣٦.٨٥٧١)درجة بانحراف معياري قدره(٨.٣٢٨٢٤)درجة، وان الوسط

الحسابي للمبحوثين من هم مهنتهم (رقيب) البالغ عددهم(٤) بلغ(٣٩.٧٥٠٠)درجة، بانحراف معياري قدره(٩.٦٠٤٦٩)درجة، وان الوسط الحسابي للمبحوثين من هم مهنتهم(معلم) البالغ عددهم(٨) بلغ(٣٣.٣٧٥٠)درجة بانحراف معياري قدره(٨.٣٨٢٥٩)درجة، وان الوسط الحسابي للمبحوثين من هم مهنتهم(باحث نفسي) البالغ عددهم(٢) بلغ(٣٧.٠٠٠٠) بأنحراف معياري قدره (٩.٨٩٩٤٩) درجة، وان الوسط الحسابي للمبحوثين من هم مهنتهم (باحث اجتماعي) البالغ عددهم(١٠) بلغ(٣٥.٥٠٠٠) درجة،بانحراف معياري قدره(٤.٢٧٥٢٥)درجة، وقد استخدمت الباحثة معادلة تحليل التباين الاحادي لمعرفة دلالة الفروق الاحصائية في المسؤولية الاجتماعية بالنسبة لمتغير المهنة، وقد تبين من النتائج بان القيمة الفائية المحسوبة قد بلغ(١.٥١٦) وهي اقل من القيمة الفائية الجدولية (٢.٣٩) عند مستوى دلالة(٠.٢٠٠) وبدرجتي حرية (٥ ، ٥٤) وهي غير دالة احصائياً، وهذا يدل على انه ليس هناك فروق ذات دلالة احصائية في المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير المهنة، كما هو موضح في الجدولين رقم(٣٠ ، ٣١).

الجدول رقم(٣٠)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمبحوثين حسب المهنة

المهنة	عدد المبحوثين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
سجان	٢٢	٣٠.٣١٨٢	١٠.٣٧١١٤
مأمور	١٤	٣٦.٨٥٧١	٨.٣٢٨٢٤
رقيب	٤	٣٩.٧٥٠٠	٩.٦٠٤٦٩
معلم	٨	٣٣.٣٧٥٠	٨.٣٨٢٥٩
باحث نفسي	٢	٣٧.٠٠٠٠	٩.٨٩٩٤٩
باحث اجتماعي	١٠	٣٥.٥٠٠٠	٤.٢٧٥٢٥
المجموع	٦٠	٣٣.٩٦٦٧	٩.٠٠٠٨٨

الجدول رقم(٣١)

قيم تحليل التباين الاحادي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية تجاه العاملين حسب المهنة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	القيمة الفائية الجدولية
بين المجموعات	٥٨٨.٣٢١	٥	١١٧.٦٦٤	١.٥١٦	٢.٣٩
داخل المجموعات	٤١٩١.٦١٢	٥٤	٧٧.٦٢٢		
المجموع	٤٧٧٩.٩٣٣	٥٩			

ويمكن تفسير هذه النتيجة ان مستوى المسؤولية الاجتماعية حسب متغير مهنة المبحوثين في المؤسسة الاصلاحية ليست بالمستوى المطلوب ، أي ان المؤسسة الاصلاحية لاتلبي احتياجاتهم في تقديم التسهيلات اللازمة لهم ، وبذلك ينعكس سلباً على أداء المؤسسة الاصلاحية.

المبحث الثاني : الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات :

أولاً : الاستنتاجات :

١- تبين من نتائج الدراسة ان المسوؤلية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية ليست بالمستوى المطلوب، إذ ان المبحوثين اشاروا إلى ان المؤسسة الاصلاحية لاتقدم لهم التسهيلات اللازمة لاداء عملهم.

٢- اظهرت نتائج الدراسة الرضا عن مستوى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية بالنسبة لمتغير النوع لصالح الإناث، حيث كان رأيهن ايجابياً حول قيام المؤسسة الاصلاحية بمهام مسؤولياتها الاجتماعية تجاه العاملين.

٣- تبين من النتائج ان المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية بالنسبة لمتغيرات (العمر، التحصيل الدراسي، المهنة) ليست بالمستوى المطلوب، حيث أشار المبحوثين إلى ان المؤسسة الاصلاحية لاتقدم الخدمات للعاملين بالشكل المطلوب.

ثانياً : التوصيات :

١) الاهتمام بالعمل على رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاصلاحية تجاه العاملين فيها وتقديم التسهيلات اللازمة لهم من خلال تبني إستراتيجية تنمية القدرات المؤسسية.

٢) ان تعمل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على زيادة الاهتمام بالمؤسسات الاصلاحية والعمل على

تطوير كفاءة العاملين باستمرار لرفع وتحسين أداء المؤسسات الاصلاحية.

٣) ان تعمل المديرية العامة للاصلاح الاجتماعي على تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاصلاحية والاخذ بالاساليب والاجراءات اللازمة لتنمية المسؤولية الاجتماعية من خلال القيام بمهام ومسؤوليات أداء دورها تجاه العاملين في تلك المؤسسات.

ثالثاً :المقترحات :

١) بحث ودراسة مستوى المسؤولية الاجتماعية للعاملين تجاه النزلاء في المؤسسات الاصلاحية .

٢) بحث ودراسة دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاصلاحية في تحسين أداء العاملين .

٣) القيام ببحوث ودراسات مقارنة حول المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاصلاحية في اقسام النساء والرجال و الاحداث في تلك المؤسسات.

المصادر والمراجع

١) الاستاذ زيايتة يونس، مدخل إلى الاتصال الاجتماعي للمؤسسة (الاتصال حول المسؤولية الاجتماعية)، دار الراية للنشرو التوزيع، الطبعة الاولى، الاردن– عمان، ٢٠١٥، ص١٣–١٤.

٢) د.ماهر أبو المعاطي علي، استراتيجيات وادوات التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ٢٠١٠، ص١٠٠.

٣) د.خالد صالح محمود، الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في العولمة، الاطفال المساء معاملتهم، الكشف المبكر عن الامراض، الجماعات البيئية ، أندية المرأة، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية، ٢٠٠٨، ص٧٩.

٤) د.غني ناصر حسين القريشي ، الخدمة الاجتماعية في المؤسسات العدلية، دار صفاء للنشرو التوزيع، الطبعة الثانية،الاردن–عمان ، ٢٠١٤، ص٥٢.

٥) د.هناء حافظ بدوي، أساسيات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية، بدون سنة، ص٢١٢.

٦) شنو خليل حسن، دور المؤسسة الاصلاحية في إعادة تأهيل النزيلات، دراسة ميدانية في قسم إصلاحية النساء في مدينة اربيل، اطروحة دكتوراه في علم الاجتماع(الخدمة الاجتماعية)، سكول العلوم الانسانية ، قسم علم الاجتماع، جامعة السليمانية، ٢٠١٤، ص١٣.

٧) فهد سالم القحطاني، تقييم دور الاخصائي الاجتماعي في المؤسسات الاصلاحية : دراسة ميدانية على دار

الملاحظة الاجتماعية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الاجتماعية : تخصص التأهيل والرعاية الاجتماعية ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، ٢٠٠٥ ، ص٩.على الموقع الالكتروني : Library.www.nauss.edu.sa/Ar/Digital بتاريخ : ٢٠١٧/١/١٨.

٨) د.سليمان علي الدليمي، الرعاية الاجتماعية : نظريات وتطبيقات، دار الحداثة والتراث ، الطبعة الاولى، زليتن، بدون سنة ، ص٢١٤-٢١٥.

٩) د.ابو النجا محمد العمري ، الخطوات المنهجية في بحوث الخدمة الاجتماعية ، المكتبة الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٠، ص١٥٢.

١٠) د. محمد نبيل سعد سالم وآخرون، أسس البحث في الخدمة الاجتماعية ، دار الطباعة الحرة، الاسكندرية، ٢٠١١، ص١٤٠.

١١) فريد كامل ابو زينة وآخرون، مناهج البحث العلمي ، طرق البحث النوعي، دار المسيرة للنشر و التوزيع والطباعة،الطبعة الثانية، عمان، ٢٠٠٧ ،٧٠.

١٢) د. محمد السيد عامر، دراسات في مجالات الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية، ٢٠٠٧، ص١٧.

١٣) د. محمد وليد البطش، د. فريد كامل ابو زينة،مناهج البحث العلمي : تصميم البحث والتحليل الاحصائي، دار المسيرة للنشروالتوزيع والطباعة، الطبعة الاولى، عمان، ٢٠٠٧،ص١٣٥.

١٤) د.ماهر أبو المعاطي علي ، استراتيجيات وادوات التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية، ٢٠١٠، ص١٠٠-١٠٣.

١٥) د. شوقي ناجي جواد، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع،الطبعة الاولى ، الاردن- عمان، ٢٠١٠، ص٢٧٨.

١٦) د. سالم تيسير الشرايدة، الرضا الوظيفي : أطر نظرية وتطبيقات عملية، دار صفاء للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى ، الاردن- عمان، ٢٠٠٨، ص٩٨.

١٧) د. طلعت ابراهيم لطفي ، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشروالتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٧، ص١٦١.

١٨) د. محمد عبدالفتاح محمد، ادارة الجودة الشاملة بمنظمات الرعاية الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية، ٢٠٠٨، ص٢٥١.

١٩) د. احمد صقر عاشور ، إدارة القوى العاملة: الاسس السلوكية وادوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٨٣، ص٤٨٧.

کورتەی توێژینەوەکە

بابەتی بەرپرسیارێتی کۆمەڵایەتی دامەزراوەی چاکسازی بەرامبەر کارمەندان جەخت لەسەر ئەرکەکان دەکاتەوە وەك پێشکەشکردنی خزمەت و ئاسانکاری پێویست بەکارمەندان لەدامەزراوەی چاکسازی بۆ ئەوەی بتوانن کاریگەرییان لەسەر کارامەیی ئەو دامەزراوانە و پەرەپێدان بەئەدای کارەکانی بدەن، بەوپێیەی کارمەندان سەرمایەکی مرۆیی گرنگن لەو دامەزراوانەدا،کە ئەرکێکی گەورە ئەکەوێتە ئەستۆیان بەمەبەستی بەدیهێنانی ئامانجەکانی دامەزراوەی چاکسازی، بۆیە بەرزکردنەوەی ئاستی بەرپرسیارێتی کۆمەڵایەتی دامەزراوەی چاکسازی بەرامبەر کارمەندان ئەبێتە هۆی پەرەپێدان و چاککردنی ئەداو ئاستی ئەو دامەزراوانە.ئامانجی ئەم توێژینەوەیە :

١) زانینی واقیعی بەرپرسیارێتی کۆمەڵایەتی دامەزراوەی چاکسازی بەرامبەر کارمەندان .

٢) زانینی دەلالەتی جیاوازی ئاماری بەرپرسیارێتی کۆمەڵایەتی دامەزاروەی چاکسازی بەرامبەر کارمەندان بەپێی گۆڕاوەکانی (ڕەگەز، تەمەن، ئاستی خوێندن، پیشە).

ئەم توێژینەوەیە، توێژینەوەیەکی وەسفییە پشتی بە میتۆدی ڕوپێوی کۆمەڵایەتی بەرێگای سامپل بەستووە.کۆمەڵگەی توێژینەوەکە پێك دێت: لەو کارمەندانەی راستەخۆ مامەڵە لەگەڵ بەندکراوان دەکەن لە بەرێوەبەرایەتی چاکسازی ژنان ومندالآن لەشاری سلێمانی کە بریتین لە(توێژەرانی کۆمەڵایەتی، توێژەرانی دەروونی، مامۆستایان، هێزی ئەمنی جێبەجێکار) کە پێك دێت لە (مأمور، چاودێری ، پاسەوان)، کە ژمارەیان(١٣٤)کارمەندە . ئەم کارمەندانە ئەرکی گەورە دەکەوێتە ئەستۆیان بۆ بەدیهێنانی ئامانجەکانی چاکسازی کۆمەڵایەتی. توێژەر (٦٠) لەوکارمەندانەی بەرێژەی (٤٤,٧٧٪)هەڵبژارد بەرێگەی (مەبەستدار) وەك سامپڵی توێژینەوەکە.

بۆمەبەستی بەدیهێنانی ئامانجەکانی توێژینەوەکە ، توێژەر فۆرمی استبانەی بەکارهێناوە کە پێکهاتووە لە(٢٣) پرسیار بەمەبەستی پراکتیزەکردنی لەسەر سامپڵی توێژینەوەکە ، توێژەر ڕێکارەکانی راستگۆی وە جێگیری فۆرمی استبانەکەی جێبەجێکرد بەمەبەستی پراکتیزەکردنی لەسەر سامپڵی توێژینەوەکە. هەروەها توێژەر ، هۆکارەکانی ئاماری بەکارهێناوە. توێژەر گەیشتە ئەم ئەنجامانەی خوارەوە :

١- بەرپرسارێتی کۆمەلایەتی چاکسازی کۆمەڵایەتی لەئاستی پێویستدا نیە هەروەك لەوەڵامی سامپڵی توێژینەوەکە دەرکەوتووە ، کە ئاماژەیان بەوەداوە دامەزراوەی چاکسازی هەڵناسێت بەئەرکی بەرپرسیارێتییەکانی بەرامبەر کارمەندان بەپێی پێویست.

٢- ئەنجامەکان ئەوەیان دەرخست کە ڕەگەز مێ ڕازین سەبارەت بە ئاستی بەرپرسیارێتی کۆمەلایەتی دامەزراوەی چاکسازی ، واتە ڕایان ئیجابی بوو وەك لەوەلامەکانیان درەکەوت دامەزراوەی چاکسازی ئەرکی بەرپرسیارێتییەکانی جێبەجێ دەکات بەرامبەر کارمەندان بەلام ڕەگەزی نێر ، ئاماژەیان دا بەوەی کە بەرپرسیارێتی کۆمەلایەتی لەدامەزراوەی چاکسازی لەئاست پێویستدا نیە.

٣- ئامانجەکان ئەوەیان دەرخست کە بەرپرسیارێتی کۆمەلایەتی دامەزراوەی چاکسازی بەپێی گۆڕاوەکانی (تەمەن، ئاستی خوێندن، پیشە) لەئاست پێویستدانیە، سامپڵی توێژینەوەکە ئاماژەیان بەوەدا ، کە دامەزراوەی چاکسازی خزمەت و ئاسانکاری پێویست پێشکەش ناکات بەکارمەندان ولەبەر ڕۆشنایی ئەو ئەنجامانە توێژەر کۆمەڵێ ڕاسپاردەو پێشنیاری کردووە بەمەبەستی بەرزکردنەوەی ئاستی بەرپرسیارێتی کۆمەلایەتی لە دامەزراوەکانی چاکسازی.

RESEARCH SUMMARY

The issue of social responsibility of the reform institution towards the working staff focuses on the tasks and obligations including providing them all necessary services and facilities in order to perform their work in the best way in order to ensure the effectiveness of these institutions and to promote their performance because the workers represent an important human resource in these institutions and most of the burden falls on these workers to achieve the objectives of the reform institution. Accordingly, elevating the standard of social responsibility by the reform institution towards its working staff contributes in developing and improving their performance and the level of those institutions' effectiveness.

This study aims at:

1) Identify the social responsibility of the reform institution towards the workers.

2) Identify the indicator of the statistical differences of the social responsibility in the reform institution towards the workers according to the variables of (gender, age, educational attainment and occupation). The research is a descriptive one in which social survey is used through employing a sample method. The study community consists of the workers who have direct contact with the inmates in the Directorate of the Women and Juveniles Reform in the city of Sulaymaniyah, which include the officer, the supervisor and wardens, who totally amount 134 persons as the main burden is on the working staff in achieving the goals of the reform institution. Among these workers 60 (rated 44.77%) has been intentionally selected.

In order to achieve the objectives of the study and then to apply the questionnaire form, that consists of 23 questions, on the sample of the study in the Directorate of Women and Juveniles Reform in the city of Sulaymaniyah, the researcher conducted measures of accuracy and reliability of the questionnaire form in order to be applied to the respondents using statistical methods.

The study concluded the following:

1. The results show that the social responsibility of the reform institution is not at the required level. This has been shown by the respondents' answers that indicated the failure of the reform institution to fulfill its responsibilities as required.

2. The results of the study show satisfaction with the level of social responsibility of the reform institution in relation to the gender variable in favor of females, as they have expressed their positive opinion about the performance of social responsibilities of the reform institution, while males have indicated that the social responsibility in the reform institution is not at the required level.

3. The results of the study show that the social responsibility of the reform institution in relation to the variables of age, educational attainment and occupation is not at the required level. The respondents indicated that the reform institution does not provide necessary services and facilities as they dhould be.

In the light of these results, the researcher presented a number of recommendations and suggestions to promote the level of social responsibility in the reform institutions.