

أثر إدارة البيئة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية:

دراسة ميدانية على المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم (صنعاء)

د. فؤاد ناصر صالح الجلال
أستاذ إدارة الأعمال المساعد
كلية نيوكاسل التقنية - الخرطوم



Al-Yemenia University Journal

مجلة الجامعة اليمنية

أثر إدارة البيئة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية: دراسة ميدانية على المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم(صنعاء)

د. فؤاد ناصر صالح الجلال

أستاذ إدارة الأعمال المساعد – كلية ينوكاسل التقنية- الخرطوم

ملخص البحث

هدفت الدراسة، إلى التعرف على أثر إدارة البيئة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في (المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم – صنعاء) والتعرف على الصعوبات التي تقلل من فاعلية إدارة البيئة فيها. واستخدمت الدراسة (المنهج الوصفي التحليلي) وتكون مجتمع الدراسة من: العاملين والعملاء في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم – صنعاء. وقد تم اختيار عينة عشوائية بواقع (154) من العاملين والعملاء، وتم جمع البيانات باستخدام (الاستبانة) وتم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها ما يلي:

- أن إدارة البيئة تولي اهتماماً كبيراً، بتحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم-صنعاء.
- أن مستوى إدارة البيئة - في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم - مرتفع.
- أن مستوى المسؤولية الاجتماعية - في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم - مرتفع.

الكلمات المفتاحية: إدارة البيئة، المسؤولية الاجتماعية.

Abstract

The study aimed to identify the impact of environmental management on achieving social responsibility within the General Corporation for Central Slaughterhouses and Meat Markets in Sana'a, as well as to recognize the challenges that reduce the effectiveness of environmental management in the same corporation. The study employed a descriptive analytical approach. The study population consisted of employees and customers of the General Corporation for Central Slaughterhouses and Meat Markets in Sana'a. A random sample of 154 employees and customers was selected. Data was collected using questionnaires and analyzed statistically using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The study revealed several key findings, including:

- Environmental management plays a significant role in achieving social responsibility within the General Corporation for Central Slaughterhouses and Meat Markets.
- The level of environmental management within the corporation is high.
- The level of social responsibility within the corporation is high.

Keywords: Environmental management, social responsibility.

المقدمة:

يعتبر نظام إدارة البيئة، من أهم النظم التي يتم الاعتماد عليها؛ من أجل تحقيق أهداف الحد من التلوث البيئي، وتحسين البيئة الداخلية والخارجية للشركات، وزيادة الوعي البيئي لدى العاملين بالشركات، ومؤسسات الأعمال.. وبما يؤدي أيضا إلى الحد من الضياع في الموارد، وفي وقت الإنتاج، وفي المياه، والطاقة، ومنع إهدار الموارد الأخرى المتاحة.. فقد شهد العالم - خلال العقود الأخيرة من القرن العشرين - توسعا كبيرا لمفهوم العمل التنموي على الصعيد العالمي، لاسيما بعد المشاكل التي أصبحت تعاني منها البيئة: كنقص المياه وتلوث المصادر البيئية، وتلوث الجو وتغير المناخ من جراء التطور الصناعي واستغلال الطاقة دون حرص.. ما زاد من انتشار الغازات الضارة والسامة في الجو، وارتفاع درجة حرارة الأرض التي أصبحت مهددة بالغرق؛ نتيجة لذوبان الغطاء الجليدي للقطب الشمالي، وتجسد هذا فيك انتشار الفقر والمجاعات، وانتشار البطالة والمرض.. وهنا انفجر سؤال شغل العالم، أجمع حول مدى قدرة الأرض على التحمل، ومدى استمرار الإنسان في تجاهله لما يقوم به التدمير الذاتي لنفسه وللأجيال القادمة.. وكان الجواب في التنمية المستدامة، التي يرى الكثيرون أنها الحل لإفراز هذا الانشغال عن سعي الجميع، وتعاونهم لوضع خطة عامة؛ لتحقيق ما اتفقوا على تسميته بالتنمية المستدامة، التي ترادف مفهوم المحافظة على البيئة. والتنمية المستدامة من أهم القضايا التي تشغل العالم؛ إذ أقيمت لها مؤتمرات وندوات وملتقيات علمية، فلم تقتصر هذه التجمعات - على الجهات الرسمية والحكومية فقط - بل تعدت إلى الكثير من المؤسسات والتنظيمات الحزبية والمهنية، ومختلف تنظيمات المجتمع المدني في مختلف نشاطاتها. إذ تسهم بعدة أنشطة اجتماعية واقتصادية وثقافية وإيكولوجية؛ عن طريق رسم خطط إصلاحية. وتعتبر حافزا ومستقبلا لها؛ لأنها أساس التنمية، ولا يمكن تصور أي تنمية بدون مشاركة المجتمع المدني، الذي يسهم - بكل طاقته التطوعية - في تشغيل الإنسان؛ من أجل خدمة الإنسان نفسه ماديا ونفسيا.

ومن خلال الدراسات والتجارب العلمية - من دول كثيرة - تبين أن تطبيق نموذج الإدارة في دولة ما ينبغي أن تكون نابعاً من ظروف واحتياجات البيئة ذاتها، ومتماشيا مع تقاليدها وقيمتها وأعرافها. ومما سبق، يتضح أننا لا نستطيع فهم جهاز الإدارة، بمنأى عن البيئة أي (منفردا عن البيئة) وذلك بسبب التغيرات الموجودة في البيئة، وهي التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، التي تؤثر على نشاط وأهداف الجهاز، وعليه أن يتكيف معها.

مشكلة الدراسة:

في ضوء ما سبق استعراضه، نجد أن أبرز المشكلات - التي تواجه إدارة البيئة وتعوقها عن تحقيق أهدافها - هي: ضعف الاهتمام الكافي للعوامل المهمة للبيئة، وقلة إعطائها الاهتمام الكافي من جانب الإدارة. وهذا يعتبر إحدى المشكلات الرئيسية في إدارة منظمات الأعمال؛ نظرا لانصراف الإدارة إلى الاهتمام (غالبا) بالجوانب التنظيمية، التي لا تتصل بالفرد والعامل والمجتمع.. الذين يمثلون العملية الإدارية، ما يزيد من المشكلات بين الإدارة والمحيط البيئي لها، ضمن جهود المنظمات في المسؤولية الاجتماعية، وبالتالي ينعكس ذلك على رضاهم عن العمل، ومن ثم مستوى أدائهم.

ومما سبق ذكره، ارتأينا أن نبحث في هذا الموضوع؛ إذ انطلقنا من إشكالية مفادها: السؤال الرئيس: ما أثر إدارة البيئة، في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم صنعاء؟

ويتفرع منها الأسئلة التالية:

1. ما مستوى إدارة البيئة، في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم صنعاء؟
2. ما مستوى المسؤولية الاجتماعية، في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم صنعاء؟
3. ما الصعوبات التي تقلل من فاعلية إدارة البيئة، في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم صنعاء؟

أهداف الدراسة:

- سعت الدراسة للتعرف على أثر إدارة البيئة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية؛ وذلك من خلال الآتي:
1. التعرف على مستوى إدارة البيئة، في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم صنعاء.
 2. التعرف على مستوى المسؤولية الاجتماعية، في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم صنعاء.
 3. قياس أثر إدارة البيئة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم صنعاء.
 4. دراسة الصعوبات التي تقلل من فاعلية إدارة البيئة، في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم صنعاء.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة من أهمية الموضوع، الذي يتعلق بأثر إدارة البيئة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية؛ إذ تعد إدارة البيئة هي النواة الرئيسة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية.. وهذا بحكم قربها من العاملين والعملاء والمجتمع. وتتبع أهميتها فيما تقدمه من إضافة - على المستويين النظري والتطبيقي - وذلك على النحو التالي:

أولاً.. الأهمية النظرية:

1. تعد هذه الدراسة رافداً للدراسات الحديثة في مجال إدارة البيئة؛ من خلال التعرف على المسؤولية الاجتماعية في المسالخ.
2. كما تعد الدراسة رافداً للمكتبة اليمنية والعربية، من هذا النوع من الدراسات.

ثانياً.. الأهمية التطبيقية:

1. تساعد القائمين على إدارة المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم، في معرفة أثر إدارة البيئة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية.
2. زيادة إدراك الإدارة العليا بموضوع إدارة البيئة؛ لما له من أثر في تحقيق المسؤولية الاجتماعية.
3. إظهار أهمية إدارة البيئة وأبعادها، لدى كل الإدارات العليا في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم صنعاء.
4. بيان أثر إدارة البيئة وتحقيق المسؤولية الاجتماعية؛ من خلال أبعادها.
5. لفت نظر المسؤولين في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم صنعاء، إلى الاهتمام بإدارة البيئة.

فرضيات الدراسة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية - بين إدارة البيئة والمسؤولية الاجتماعية - في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم- صنعاء.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الشفافية والمسؤولية الاجتماعية، في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المساءلة والمسؤولية الاجتماعية، في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الكفاءة والمسؤولية الاجتماعية، في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم.

نموذج الدراسة:

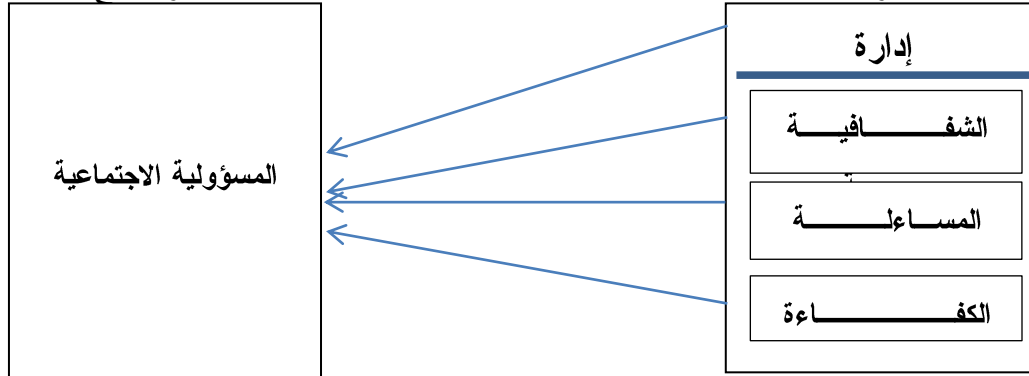
تم تحديد أبعاد متغيرات الدراسة؛ استناداً إلى مجموعة من النماذج والدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة، وذلك على النحو التالي:

أولاً. أبعاد متغير إدارة البيئة:

من خلال الدراسات السابقة - التي تم الاطلاع عليها - فقد تم تحديد أبعاد إدارة البيئة؛ بالاعتماد على الأبعاد الأكثر تكراراً في تلك الدراسات، والأكثر تناسباً مع طبيعة مجتمع الدراسة والمتمثلة في: (الشفافية، المساءلة، الكفاءة)

ثانياً. أبعاد متغير المسؤولية الاجتماعية:

اعتمدت الدراسة الحالية على أبعاد المسؤولية الاجتماعية المتمثلة في: (العاملين، العملاء المجتمع) المتغير المستقل

**منهج الدراسة:**

اعتمدت الدراسة على (المنهج الوصفي التحليلي) كونه المنهج المناسب لمثل هذه الدراسة.

مصادر جمع البيانات والمعلومات:

- 1- مصادر ثانوية:
- المصادر والمراجع والرسائل الجامعية والدراسات العربية، ذات العلاقة بموضوع الدراسة.
- 2- مصادر أولية:
- الاستبانة.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة، على أثر إدارة البيئة، في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في العمل بالمؤسسة العامة للمسالخ المركزية - صنعاء.

الحدود البشرية: استهدفت هذه الدراسة العاملين والعلماء، بالمؤسسة العامة للمسالخ المركزية صنعاء.

ثانيا. الدراسات السابقة:

1- دراسة أحمد(2017م): بعنوان: تأثير الثقافة التنظيمية، في تبني نظام الإدارة البيئة بالمؤسسة الاقتصادية.

هدفت الدراسة، إلى التعرف على المفاهيم الأساسية، والوقوف على تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية (iso 14000) وتشخيص مستواه، في ضوء اعتماد عدد من المحددات والفرضيات المعتمدة، والتعرف على مدى التزام شركة الأنابيب، وتحديد العوامل والمبررات، التي تقف وراء تحديد مستوى تبني وتطبيق نظام الإدارة البيئية في المنظمة. وكذلك وضع ملامح نموذج واقعي للثقافة التنظيمية؛ من واقع إجابات عينة البحث. واستخدمت الدراسة المنهج (الوصفي التحليلي) ومنهج دراسة الحالة كمنهج مساعد. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها ما يلي: أن نظام الإدارة البيئية iso14000 يعد من أبرز التحديات، التي فرضتها المتطلبات الدولية والعالمية في البيئة المعاصرة، وما زال يحتاج إلى الكثير من التأطير والنضج؛ لتمهيد تبني تطبيقه بشكل فاعل في الشركة محل البحث (بشكل خاص) والشركات والمنظمات العراقية بشكل عام، كما تؤكد وجود تأثير معنوي ذي دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية، في تبني نظام الإدارة البيئية.

2- دعاس(2011م): بعنوان: آثار تطبيق نظام الإدارة البيئية من طرف المؤسسات الصناعية. هدفت الدراسة، إلى التعرف على المفاهيم الأساسية للإدارة البيئية، والوقوف على أهم القضايا البيئية داخل وخارج المؤسسات الصناعية. واستخدمت الدراسة (المنهج الوصفي التحليلي) ومنهج دراسة الحالة كمنهج مساعد، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج نورد منها ما يلي: زيادة الانتاجية: وذلك من خلال ترشيدها لاستخدام الموارد والتقليل من هدر الطاقة، والتخفيف من نسب المعيب في الإنتاج، وتحسينه لكفاءة العمال، وكذلك زيادة الوعي البيئي لعمال الشركة، وإيجاد الحل الأفضل للمشاكل البيئية للوعي الإداري المسبق بالآثار البيئية.

3- عرابي (2009م) بعنوان: أثر المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية. هدفت الدراسة إلى تبين أثر المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية على الجامعات الأردنية في إقليم الشمال، والتعرف على مستوى ممارسة المسؤولية الاجتماعية، للمديرين العاملين في الجامعات الأردنية في إقليم الشمال. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى: إن الجامعات الأردنية في إقليم الشمال تحقق ميزة تنافسية من مؤشرات (المرونة، الاستجابة، الجودة) بنسب متفاوتة ما بين درجة عالية إلى درجة متوسطة، وضرورة الاهتمام بالعاملين، وأصحاب ذوي الحاجات الخاصة، وكذلك البيئة والمجتمع ككل؛ لما لهم من تأثير بارز على عنصر المسؤولية الاجتماعية، وتشجيع الدراسات والبحوث حول فلسفة المسؤولية الاجتماعية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تطرق الباحث إلى ثلاث دراسات عربية، من خلالها لاحظ الباحث أن هناك دراستين تناولتا (المتغير المستقل) ودراسة تناولت (المتغير التابع) نوضح علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة؛ من خلال أربعة محاور كما يلي:

أولاً. أوجه الاتفاق:

من خلال المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية لاحظ الباحث اعتماد كل الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الدراسات السابقة برنامج الحزم الإحصائي (SPSS) معتمدة على الاستبانة، وهذا ما يتطابق مع الدراسة الحالية. أما من حيث المتغيرات، فقد تناولت دراسة أحمد (2017م) دعاس (2011م) المتغير المستقل نفسه للدراسة الحالية بينما دراسة عرابي (2009م) فقد تناولت المتغير التابع نفسه للدراسة الحالية.

ثانياً. أوجه الاختلاف:

اختلفت الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية في الحدود الزمانية، والمكانية، ومجتمع الدراسة.

ثالثاً. ما استفاد الباحث من الدراسات السابقة:

- 1- كيفية تحديد عينة الدراسة واختيارها، والأساليب الإحصائية المناسبة، واختيار المناهج والأوامر المناسبة بناءً على الاستبانة وصياغتها.
 - 2- مدى تأثير إدارة البيئة في المسؤولية الاجتماعية، ومناسبتها للقطاع الإداري.
 - 3- الاستفادة من التحليل الميداني؛ لتدعيم نتائج الدراسة الحالية.
- رابعاً. ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:
- تطبيقها على المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم؛ للاستفادة من الدراسة، وبهدف رفع مستوى تقديم خدماتها.

الإطار النظري للدراسة:**أولاً. إدارة البيئة:**

إن الأخذ بنظم الإدارة البيئية المتكاملة - على المستويين الكلي والجزئي - يسهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؛ على اعتبار أن هذه النظم تعد بمثابة حلقة الربط بين التشريعات البيئية وآليات السوق، كما تعد من أهم المداخل التي تساعد المشاريع على تحديد الأولويات، وزيادة كفاءة الاستخدام، وتقليل التكاليف.. ما يؤدي - في الأخير - إلى ترشيد القرار؛ من خلال توفير المعلومات المناسبة، وتدعيم نظم الاتصال ضمن المشروع (عبد الصمد؛ بطانية، 2005، 142)

تعريف إدارة البيئة:

عرفت بأنها: هيكل المؤسسة ومسؤولياتها، سياساتها، ممارساتها، إجراءاتها وعملياتها ومواردها المستخدمة في حماية البيئة وإدارة الأمور البيئية (عبد الصمد، بطانية، 2005، 143)

كما عرفت بأنها: مجموعة أنشطة الإدارة التي تحدد السياسة البيئية، الأهداف والمسؤوليات، التي تنفذ باستخدام مجموعة من الوسائل مثل تخطيط الأهداف البيئية، قياس النتائج والتحكم في الآثار التي تمس البيئة (حداد، حديد، 2016، 13)

ومن خلال ما سبق نقول أنها: جزء من النشاط الإداري الهادف، الذي يتضمن الإجراءات والسياسات والوسائل المادية والبشرية؛ لتسيير شؤون البيئة، والمحافظة عليها، وتنميتها دون هدر للموارد الطبيعية.

أبعاد الإدارة البيئية:**1- الشفافية:**

عرفت بأنها: تقاسم المعلومات والتصرف بطريقة مكشوفة (منصور، 2001، 60)

وترتبط الشفافية بكلمات أربع وهي: المصادقية، الإفصاح، الوضوح، المشاركة (أبو كريم، 2005، 32)

إن مبدأ دعم الشفافية، من الأمور التي تعد بمثابة (حجر الزاوية) في مجتمعنا، فالشفافية تنطوي على وضع مدونة سلوك، تخلق الثقة وتؤكد عليها، وتتمثل أهمية الشفافية في:

أ- تأتي الإدارة بالشفافية: كأحد أهم أركان مقومات ومحاور نجاح التنمية المستدامة؛ لأنها توفر العمل في بيئة تتسم بالشفافية التامة، فتؤدي إلى جودة الأداء البشري والمؤسسي، وبالتالي تمكن شركاء التنمية (الحكومة والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني والمواطنين) من الوصول إلى الأهداف، ودفع حركة التقدم، والنهوض بالمجتمع.

ب- تعمل الشفافية على المشاركة في اتخاذ القرارات، وتسمح بتوعية المواطنين وإطلاعهم على الخيارات المتاحة، وتحقيق العدالة في تقييم أداء العاملين والوصول إلى ما يعرف (بالنظام المفتوح) إضافة إلى كونها آلية لتحقيق المساءلة (السبيعي، 2010، 17)

ج- تحارب الشفافية الفساد بكافة صوره وأشكاله؛ إذ إن شفافية التشريعات - وعدم قابليتها للتأويل - يساعدان في منع الانحراف، ويحدان من إمكان اختراقها. كما إن شفافية التشريعات، تساعد في إزالة المعوقات، وتبسيط الإجراءات، الأمر الذي يمكّن من زيادة الكفاءة، وفعالية الأداء.

د- تحقق الشفافية: النزاهة للموظف، والابتعاد عن الاجتهاد الشخصي في تفسير القوانين والأنظمة، والتوسع في اللامركزية، وبساطة الهيكل التنظيمي للمؤسسات، وسهولة إيصال المعلومات من القمة للقاعدة، والتغذية العكسية.. وبالتالي فإن وجود تشريعات واضحة وشفافة، يؤدي إلى تنمية الثقة لكافة فئات المجتمع والحفاظ عليها (خرايشة، 1997م، 342)

هـ- إن الشفافية مطلوبة في المنظمات الإدارية، فيما بين القيادات بعضهم مع بعض من جهة، وبين القيادات والعاملين تحت إدارتهم من جهة أخرى؛ وذلك حتى لا تكون المنظمة غامضة في توجهاتها، ما يقلل من روح الانتماء لها. لذا فالمكاشفة وإيضاح المعلومات - بين القيادات العاملة - يعزز دور الولاء لدى العاملين، ويزيد من إنتاجيتهم حين يعرفون كل شيء عنها؛ باعتبار أنهم جزء من هذه المنظمة (الراشدي، 2007، 17)

و- الشفافية الإدارية، وسياسة الانفتاح على العاملين، والمشاركة وتوافر المعلومة، تجعل العاملين أكثر إيماناً بقدرتهم على التأثير في نتائج الأعمال؛ فيتحول اهتمامهم - من التركيز على تحقيق حاجات الأمان، والتقدير الذاتي - إلى الاهتمام بالأداء والإنتاج.

وعليه يمكن القول: إن الشفافية تتضمن وضوح التشريعات، وسهولة فهمها، واستقرارها وانسجامها - بعضها مع بعض - وموضوعيتها. وكذلك تبسيط الإجراءات والقضاء على الروتين، ونشر المعلومات والإفصاح عنها، وسهولة الوصول إليها؛ بحيث تكون متاحة للجميع، وتوفير مناخ صحي يسوده الثقة، وتمكين المعنيين - بالخدمة التي تقدمها المؤسسة - من تحمل مسؤولياتهم في إدارة المؤسسة: فالشفافية منهاج عمل، وحياة مستمرة لإدارة الأحداث اليومية، وشفافية العلاقات الرأسية والأفقية في أركان العمل المؤسسي. والشفافية كمبدأ إداري في المؤسسات، تمتد لتشمل بعض الممارسات التي تصب في مجال اتخاذ القرارات، وإدارة الموارد البشرية، والهيكل التنظيمية، والتعليمات والاتصال والعلاقات والتطوير الإداري.

2-المساءلة:

عرّفت بأنها: عملية تتم ضمن إطار من العلاقة، بين من توكل إليهم مسؤولية إنجاز مهام محددة، وبين من يمتلكون سلطة محاسبته على أدائهم (Haney , 2000,7)

أهمية المساءلة:

تتبلور أهمية المساءلة الإدارية؛ من خلال توفيرها لمجموعة من الميزات والفوائد، وذلك على النحو الآتي: (الطويل، 2000، 132):

- أ- توجيه كافة طاقات المؤسسة، نحو الأهداف الاستراتيجية.
 - ب- تحديد الفجوات التي يفشل فيها العمل، في أثناء التراجع في أدائه.
 - ج- معرفة الموظفين بالنتائج المتوقعة، وبشكل واضح.
 - د- رفع مستوى التفكير الاستراتيجي، وعلى المستويات المختلفة.
 - هـ- توجه تركيز الموظفين على نتائج أعمالهم.
 - و- إعطاء دافعية أكبر للتطور والتقدم في العملية الإدارية.
 - ز- تعزيز الشعور بالجدارة والكفاءة على مستوى الأفراد والمنظمات.
- وتعد المساءلة سبباً مباشراً لضرورة إيجاد معايير، يحتمل إليها عند تقويم الأداء، فضلاً عن كونها وسيلة لضبط السلوك؛ من خلال استبعاد العاملين لتحمل مسؤولياتهم نحو نتائج أعمالهم. وهي مهمة أيضاً؛ لأنها تعد وسيلة لتحسين المناخ العام للمنظمة، وتوفير بيئة ثقافية إدارية، يسودها الثقة بين الأطراف من موظف وصاحب عمل، أو أفراد المجتمع، وعمل الإدارة العامة الممارسين للسلطات العامة، إذ يشكل وجودها مدخلاً، وعاملاً لحسن تنفيذ السياسة العامة وتنفيذها.

2- الكفاءة:**تعريف الكفاءة:**

عُرِّفت بأنها: الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية المتوفرة في المنظمة؛ وذلك عن طريق استخدام الأساليب المناسبة لتحقيق أهداف المنظمة، وبالتالي فهي مبنية على أهداف واضحة، وموضوعية قابلة للتنفيذ، لتحقيق أفضل مستوى للأداء (الحربي، 2003، 67)

كما عُرِّفت بأنها: قدرة إنسانية على الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة، واستخلاص أفضل النتائج المحققة للأهداف بصورة كاملة (سالم، 2003، 89-90)

كما أن هناك عدة مؤشرات للكفاءة منها:

أ- مؤشر معايير مباشرة: تتضمن هذه المعايير قياس عمليات المنظمة؛ من خلال مقارنة مخرجات السلع والخدمات بمدخلات الموارد المستخدمة، خلال مدة زمنية معينة وتشمل ما يلي: (الشماع، حمود، 2000، 331):

- 1- المقاييس الكلية للكفاءة: إذ يأخذ هذا المعيار بعين الاعتبار مجموع المدخلات (عناصر الإنتاج) ومجموع مخرجات النشاط (الإنتاج) ويتطلب استخدام هذا المعيار، وحدة قياس مشتركة بين كل عوامل الإنتاج المستخدمة، وحجم الإنتاج، تستخدم الكفاءة الإنتاجية الكلية لقياس كفاءة الأداء الكلي للمنظمة، أو خط من خطوط الإنتاج المعتمدة، وتعطى بالعلاقة التالية:

الكفاءة الكلية تساوي مجموع المخرجات (الإنتاج) على مجموع المدخلات عوامل الإنتاج.

- 2- المقاييس الجزئية للكفاءة: إن الكفاءة الإجمالية (أو الكلية) للمنظمة، هي في الواقع محصلة لكفاءات كل فرع من فروع النشاط، مثل عمليات الإنتاج والتسويق للأفراد.

3- المقاييس النوعية للكفاءة: إذ يهتم هذا المعيار بقياس كفاءة كل عامل من (عوامل الإنتاج) على حدة، وتقاس كفاءة كل عنصر من عناصر الإنتاج؛ على أساس إدخال السعر، وتسمى الكفاءة الإنتاجية لعامل - أو عنصر إنتاجي واحد - وحسب هذا المعيار، تقاس الكفاءة الإنتاجية كالتالي:

الكفاءة النوعية تساوي مجموع المخرجات (بالكم أو القيمة) على عامل من عوامل الإنتاج (بالكم أو النوعية)

وقد تعجز مثل هذه المؤشرات عن توفير المقاييس الدقيقة، خصوصاً في بعض الأنشطة الخدمية، التي يتعذر فيها استخدام مثل هذه المقاييس.

ب- مؤشرات معايير غير مباشرة:

1- عدم دقة البيانات المتعلقة بالمدخلات والمخرجات؛ بالمقارنة مع متطلبات تحقيق سبل القياس المطلوبة للكفاءة.

2- عدم دقة المقارنات التي تعد محور قياس الكفاءة، وكذلك صعوبة إجرائها بين الوحدات، والأقسام المختلفة للمنظمة.

لذلك فإن القياسات غير المباشرة، تعد في بعض المجالات طريقاً أفضل لقياس الكفاءة، وذلك عن طريق قياس الرغبة في العمل، والتعرف على درجات رضا العاملين، والروح المعنوية، هذا إضافة إلى دراسة وتحليل إمكان الاستثمار الرشيد للموارد البشرية، والمادية، والمالية، والمعلومات المتاحة (الشماع؛ حمود، 2000، 332)

ثانياً. المسؤولية الاجتماعية:

عُرِّفت بأنها: أمر لا يختص فقط بمنظمات الأعمال، بل هي شأن كل فرد تؤثر أفعاله على البيئة، وهذه المسؤولية يمكن أن تكون سلبية، عبر الامتناع عن الانخراط في أفعال ضارة وإيجابية؛ من خلال القيام بأفعال تحقق من أهداف المجتمع بشكل مباشر (مؤتمر المسؤولية الاجتماعية، 2013، 18)

كما عُرِّفت بأنها: أمر يجب على كل منظمة (أو فرد) القيام به للحفاظ على التوازن، ما بين الاقتصاد والنظام البيئي (النظام البيئي) (مؤتمر المسؤولية الاجتماعية، 2013، 18)

ومما سبق نقول أنها "مسؤولية رجال الأعمال في متابعة السياسات، واتخاذ القرارات، والقيام بالأنشطة، التي تتلاءم مع الأهداف وقيم المجتمع.

أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

1-العاملين:

وذلك من خلال ما يلي (رسمي؛ صادق، 2018، 484):

- أ- التركيز على النماذج الأخلاقية الفردية لدى العاملين، ومحاولة الإشادة بالنماذج التي تجد المؤسسة أنها مثالية ومناسبة لعملها.
- ب- عمل نظام أخلاقي وأدبي داخل المؤسسة، يحكم سير التعامل فيما بين العاملين داخلها؛ لتقليل الصراع التنظيمي، الذي قد يظهر من حين إلى آخر.
- ج- دفع العاملين إلى التأقلم فيما بينهم، والعمل بشكل جماعي يزيد من روح العمل الجماعي؛ وبالتالي يكون الالتزام هنا - بالنسبة للموظف - جزءاً من الوفاء لفريق العمل.
- د- الدفع باتجاه التزام العاملين - من جانب حبهم لعملهم - يعد أقوى أنواع الحوافز للالتزام بالعمل.
- هـ- تعزيز الاهتمام القائم بالعاملين، ومنحهم مزيداً من الدورات اللازمة؛ لتأهيلهم للمستقبل وتحسين نظام المكافآت والحوافز.

- و- إيجاد إطار فكري، ينظم توجهات العاملين في المؤسسات، ويسهم في رفع مستوى الثقافة التنظيمية لديهم.
- ز- العمل على رفع الروح المعنوية للعاملين، وإشعارهم بأهميتهم، وحيوية دورهم في إدارة المؤسسة ومشروعاتها، وتشجيعهم على الإبداع والمشاركة في اتخاذ القرارات.. وهذا بدوره يقود إلى إيجاد قيادات مستقبلية داخل المؤسسة، وبالتالي يزيد من فرص نموها واستمراريتها، وهذا يتطلب أن يؤمن القائد بقدرات العاملين في المؤسسة، بالإضافة لتزويدهم بطرق القيادة، والإدارة الحديثة، وزرع روح العمل الجماعي بينهم.
- ح- تشجيع المرؤوسين على المشاركة فيما يتوفر من برامج تدريبية مناسبة؛ بحيث لا تكون فرص التدريب والتطوير مقصورة على القيادة العليا، على اعتبار أن العنصر البشري هو أهم أصول المؤسسة، وأبرز عوامل استمراريتها، وسبل نجاحها في تحقيق أهدافها، وتنمية المجتمع.

2- العملاء:

هم الأشخاص الذين يتعاملون مع المنظمة، ويتلقون السلع والخدمات منها، ويطلق عليهم أيضاً (المستهلكين أو الزبائن) (الدرادكة، 2005، 182)

ويمكن تقسيم العملاء إلى نوعين أساسيين" (الدرادكة، 2005، 182)

أ- العملاء الداخليون:

وهم العاملون - في جميع الإدارات والأقسام - الذين يتعاملون مع بعضهم البعض لإنجاز الأعمال، وهم على سبيل المثال:

- إدارة الحسابات.
- الرئيس المباشر في العمل.
- زملاء العمل.
- المهندسون.
- مسؤولو العمليات.
- مجموعة التسويق.
- فريق الإنتاج.

ب- العملاء الخارجيون:

وهم الذين يتعاملون مع السلعة (أو الخدمة) التي تنتجها الشركة، ويتلقون المخرجات النهائية منها، وهم على سبيل المثال:

- العملاء.
- الزبائن.
- المرضى.
- الضيوف.
- الطلاب.
- المودعون.

وقد يكون العملاء الداخليون: أفراداً أو مجموعات، أو إدارات، أو منظمات حليفة.. وكذلك قد يكون العملاء الخارجيون أفراداً، أو مجموعات، أو منظمات بأكملها.

3- المجتمع:

عُرف بأنه: هو مجمل التنظيمات الاجتماعية التطوعية، وغير الإرثية، وغير الحكومية، التي ترعى الفرد، وتعظم من قدراته على المشاركة المجزية في الحياة العامة (إبراهيم، 2000، 74-75) وعُرف أيضاً بأنه: شكل تنظيمي وسيط ومكمل للمؤسسات الإرثية (التي ينتمي إليها الفرد عند الميلاد كالجماعات القبلية، والجماعات العرقية، والجماعات الطائفية، والجماعات الدينية) ومؤسسات الدولة من ناحية أخرى (إبراهيم، 2000، 74-75)

إن المشكلة الحقيقية - التي تواجه عمليات التنمية في المجتمعات التقليدية - هي ضعف استجابة هذه المجتمعات لها؛ فجمود تراكيبها الاجتماعية والاقتصادية، تقف صلبة أمام التجديدات والتغيرات المفروضة، التي تتناول - في كثير من الأحيان - قيمهم وتقاليدهم الراسخة. وعن طريق إشراك أعضاء المجتمع في عمليات التنمية، التي هي في الواقع عمليات تغير حضاري، تصل إلى عدة أهداف نوردتها كما يلي: (صابر، 2016، ص132):
أ - إقناعهم بالتغيير، ذلك أن قبولهم الاشتراك في العمل يتضمن الاقتناع به، ومن ثم تكون الفرصة أكبر لنجاح البرامج واستمرارها.

ب - وكنتيجة لهذا، يتحقق تغيير اتجاههم نحو المشروعات الجديدة ويتبنونها، وهذا التغيير يحدث دون استكراه ويتولد تلقائياً؛ من مجرد مشاركتهم في البرامج الجديدة. فتتغني تبعاً لهذا ردود الفعل الضارة اجتماعياً، كذلك يبرأ المجتمع من الانتكاسات والانحرافات التي يولدها الإكراه على تغيير النمط الحضاري القائم، دون تهيئة سابقة أو إقناع.

ج - ومن خلال المشاركة وممارسة التفكير والتنفيذ، يتم تكوين القادة المحليين... وتدريبهم على العمل وقيادة الجماهير وإعدادهم لتحمل المسؤولية، وتأهيلهم للعمل في الإدارة المحلية، والتنظيمات المختلفة.

د - كذلك فإن المشاركة تؤدي إلى تجنيد طاقات المجتمع، وتوسيع قاعدة العمل؛ بإشراك أفراد المجتمع - من الجنسين - في المشروعات المحلية، بما يقيم من المشاركة الوجدانية بين تلك المشروعات، وبين أكبر عدد ممكن من الجماعة المحلية.

هـ - ما يقدمه المجتمع في هذه المشروعات؛ عن طريق العمل التطوعي أو الإسهام المادي، من شأنه أن يقلل من نفقاتها، الأمر الذي يمكن الحكومة المركزية، من مباشرة نشاط التنمية على نطاق أوسع في مناطق أخرى.

ومن قواعد تنمية المجتمع الأساسية: تكامل المشروعات والخطط بمعنى: أنه لا يمكن فصل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية بعضها عن بعض، كذلك يجب أن ترتبط مواجهتها بخطة متكاملة.

الدراسة الميدانية:

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف البحث، والتحقق من فرضياتها، تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:
(اختبار ألفا - كرونباخ) لثبات الاستبانة، تحليل البيانات الشخصية، التوزيع التكراري للآراء، النسب المئوية، معامل الارتباط بيرسون، اختبار (t) حول متوسط واحد.
اختبار الصدق والثبات:

قام الباحث باختبار الثبات لعبارات الاستبيان ككل، واختبار الثبات كما موضح بالجدول التالية:

جدول (1) نتائج اختبار ألفا كرونباخ للمحاور الأربعة.

العبارات	ألفا كرونباخ
محور الشفافية.	0.81
محور المساءلة.	0.83
محور الكفاءة.	0.80
محور المسؤولية الاجتماعية.	0.83

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان باستخدام برنامج Spss، 2024م. من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح نتائج اختبار الصدق والثبات، نجد أن قيم ألفا كرونباخ لجميع المحاور أكبر من (70%) وتعني هذه القيم توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلي لجميع المحاور؛ إذ على قيمة ألفا كرونباخ للمقياس الكلي (0.83) بحسب محور المسؤولية الاجتماعية ومحور المساءلة وهو ثبات مرتفع وأدنى قيمة ألفا كرونباخ للمقياس الكلي (0.80) بحسب محور الكفاءة ومن ثم يمكن القول بأن المقاييس التي اعتمدت عليها الدراسة، تتمتع بالثبات الداخلي لمحاورها؛ ما مكن الباحث من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة، وتحليل نتائجها.

تحليل البيانات الشخصية:

ويمكن توضيحها في الآتي:

1. توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

جدول (2) التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب متغير الجنس:

النسبة %	العدد	الجنس	النوع
68.83%	106	ذكر	النوع
31.17%	48	أنثى	
100%	154	الإجمالي	
19.48%	30	أقل من 30 سنة	العمر
47.40%	73	من 31 سنة إلى 40 سنة	
20.78%	32	من 41 سنة إلى 50 سنة	
5.19%	8	من 51 سنة إلى 60 سنة	
7.14%	11	أكثر من 60 سنة	
100%	154	الإجمالي	المؤهل العلمي
37.01%	57	ثانوية عامة	
22.73%	35	دبلوم متوسط	
25.97%	40	بكالوريوس	
4.55%	7	دبلوم عالي	
6.49%	10	ماجستير	
3.25%	5	دكتوراه	
100%	154	الإجمالي	
18.18%	28	أقل من خمس سنوات	سنوات الخبرة
38.96%	60	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
42.86%	66	10 سنوات فأكثر	
100%	154	الإجمالي	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2024م.

يتضح من الجدول (2) أن غالبية أفراد العينة - بحسب النوع - من فئة الذكور؛ إذ بلغت نسبتهم 68.83% من إجمالي العينة، وكانت غالبية عينة الدراسة بحسب متغير العمر من الفئة العمرية 31 إلى 40 سنة 47.40%، وجاءت أغلبية عينة الدراسة - بحسب متغير المؤهل العلمي - من الحاصلين على مؤهل ثانوية عامة؛ إذ بلغت نسبتهم 37.01% فيما كانت أغلبية عينة الدراسة - بحسب متغير سنوات الخبرة - من فئة 10 سنوات فأكثر؛ إذ بلغت نسبتهم 42.86% وهذه النتائج تدل على أن عينة الدراسة تمثل مجتمع الدراسة تمثيلاً صادقاً، وبالتالي يمكن تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

اختبار فرضيات الدراسة:

الإحصاء الوصفي والاستدلالي لمتغيرات الدراسة:

للقيام بتحليل البيانات - والتوصل إلى الأهداف الموضوعية في إطار هذه الدراسة - تم استخدام اختبار (t) لقياس الفروق ذات الدلالة الإحصائية، والانحراف المعياري، والمتوسط المرجح، وتم اعتماد مستوى دلالة 5% الذي يقابله مستوى ثقة 95% لتفسير نتائج الاختبارات التي تم إجراؤها، وأيضاً تم استخدام ارتباط بيرسون؛ لقياس الأثر بين المتغير التابع والمتغير المستقل.

جدول رقم (3) يبين الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الأول: الشفافية.

عبارات المحور	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى المعنوية	الترتيب / الرتبة	التفسير / الاتجاه
تفصح اللانحة التنظيمية للمؤسسة عن واجبات وحدود صلاحيات كل وظيفية بدقة كافية.	3.44	1.167	29.36	0.00	5	أوافق
يرى العاملون في المؤسسة العامة للمسالخ إن إدارة البيئة لها أهمية بالغة وتأثير واضح في الحفاظ على البيئة.	3.67	1.163	35.18	0.01	3	أوافق
تتبع المؤسسة نظاماً للحوافز يتميز بالوضوح والسلاسة ويحقق درجة عالية من الرضا لدى العاملين.	3.49	1.168	32.57	0.00	4	أوافق
توفر بيئة العمل والسياسات المتبعة بالمؤسسة ضماناً صحياً لجميع العاملين فيها.	3.80	1.081	31.27	0.01	1	أوافق
ترتب المؤسسة حقوقاً ومزايا معاشية مشجعة للعاملين.	3.71	1.096	34.62	0.00	2	أوافق
تشجع المؤسسة وإدارتها العاملين من خلال إعلامهم بأهمية المشاركة الفاعلة في الحفاظ على البيئة.	3.30	1.097	37.61	0.02	6	محايد
إجمالي محور الشفافية.	21.41	7.501	200.61	0.04	-	-

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان باستخدام برنامج spss، 2024م

يتضح من الجدول رقم (3) ما يلي:

1- بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " تفصح اللائحة التنظيمية للمؤسسة عن واجبات وحدود صلاحيات كل وظيفة بدقة كافية " (3.44)، بانحراف معياري قدرة (1.167)، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (5) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (29.36) بمستوى معنوية (0.00) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة، لصالح الموافقين على هذه العبارة.

2- بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " يرى العاملون في المؤسسة العامة للمسالخ إن إدارة البيئة لها أهمية بالغة وتأثير واضح في الحفاظ على البيئة. " (3.67)، بانحراف معياري قدرة (1.163)، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (3) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (35.18) بمستوى معنوية (0.01) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين على هذه العبارة.

3- بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " تتبع المؤسسة نظاما للحوافز يتميز بالوضوح والسلاسة ويحقق درجة عالية من الرضا لدى العاملين " (3.49)، بانحراف معياري قدرة (1.168)، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (4) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (32.57) بمستوى معنوية (0.00) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة، لصالح الموافقين على هذه العبارة.

4- بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " توفر بيئة العمل والسياسات المتبعة بالمؤسسة ضمانا صحيا لجميع العاملين فيها " (3.80)، بانحراف معياري قدرة (1.081)، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (1) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (31.27) بمستوى معنوية (0.01) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة، لصالح الموافقين على هذه العبارة.

5- بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " ترتب المؤسسة حقوقا ومزايا معاشية مشجعة للعاملين " (3.71)، بانحراف معياري قدرة (1.096)، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (2) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (34.62) بمستوى معنوية (0.00) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة، لصالح الموافقين على هذه العبارة.

6- بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " تشجع المؤسسة وإدارتها العاملين من خلال إعلامهم بأهمية المشاركة الفاعلة في الحفاظ على البيئة " (3.30)، بانحراف معياري قدرة (1.097)، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (6) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (37.61) بمستوى معنوية (0.02) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة، لصالح المحايدين على هذه العبارة.

جدول رقم (4) معامل الارتباط بيرسون بين الشفافية والمسؤولية الاجتماعية:

معامل الارتباط بيرسون	p-value	الدلالة الإحصائية	نتيجة العلاقة
0.86	0.02	معنوية	علاقة طردية قوية

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان باستخدام برنامج spss، 2024م

من الجدول (4) نلاحظ إن الارتباط بين الشفافية والمسؤولية الاجتماعية قوي، إذ معامل الارتباط بيرسون قيمته عالية وموجبة وهي (0.86) ودرجة الارتباط معنوية (0.02) ما يدل على وجود علاقة طردية قوية. إي أن إجابات المبحوثين تتحيز إجابة دون غيرها. بناءً على هذا نتأكد صحة الفرضية التي نصها: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للشفافية والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم - صنعاء)

جدول رقم (5) الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الثاني: المساءلة.

عبارات المحور	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى المعنوية	الترتيب/ الرتبة	التفسير/ الاتجاه
تولي إدارة البيئة في المراكز والفروع الرقابة الحازمة بالتحقق من سلامة المذبوحات وختمها بختم الصلاحية.	3.19	1.344	35.25	0.00	6	محايد
تعمل إدارة البيئة على تحقيق العدالة في توزيع الخدمات على العاملين	3.45	1.260	36.62	0.01	4	أوافق
تتوفر في إدارة البيئة أنظمة جيدة للرقابة الداخلية والرقابة الوقائية.	3.48	1.226	39.22	00.0	3	أوافق
تشرف إدارة البيئة على عمل البيئة الداخلية بحسب اللائحة.	3.37	1.123	37.93	0.02	5	محايد
تتبع الإدارة البيئية نظام واضحاً وعادلاً للمساءلة عن المخالفات التي تصدر من بعض الجهات.	3.69	1.042	31.99	0.02	1	أوافق
تولي الإدارة البيئية اهتماماً كبيراً بسلامة البيئة والمحافظة عليها.	3.61	1.243	36.48	0.01	2	أوافق
إجمالي محور المساءلة.	20.79	7.238	217.49	0.06	-	-

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان باستخدام برنامج spss، 2024م

يتضح من الجدول (5) ما يلي:

- 1- بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة "تولي إدارة البيئة في المراكز والفروع الرقابة الحازمة بالتحقق من سلامة المذبوحات وختمها بختم الصلاحية" (3.19)، بانحراف معياري قدرة (1.344)، وقد أخذت هذه العينة الرتبة (6) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (35.25) بمستوى معنوية (0.00) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) ما يشير إلى وجود فروق ذات (دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة لصالح المحايد على هذه العبارة.
- 2- بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة "تعمل إدارة البيئة على تحقيق العدالة في توزيع الخدمات على العاملين" (3.45)، بانحراف معياري قدرة (1.260)، وقد أخذت هذه العينة الرتبة (4) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (36.62) بمستوى معنوية

- (0.01) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) ما يشير إلى وجود فروق ذات (دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين على هذه العبارة.
- 3- بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " تتوفر في إدارة البيئة أنظمة جيدة للرقابة الداخلية والرقابة الوقائية. " (3.48)، بانحراف معياري قدرة (1.226)، وقد أخذت هذه العينة الرتبة (3) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (39.22) بمستوى معنوية (0.00) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) ما يشير إلى وجود فروق ذات (دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين على هذه العبارة.
- 4- بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " تشرف إدارة البيئة على عمل البيئة الداخلية بحسب اللائحة. " (3.37)، بانحراف معياري قدرة (1.123)، وقد أخذت هذه العينة الرتبة (5) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (37.93) بمستوى معنوية (0.02) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) مما يشير إلى وجود فروق ذات (دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة لصالح المحايدين على هذه العبارة.
- 5- بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " تتبع الإدارة البيئية نظام واضحاً وعادلاً للمساءلة عن المخالفات التي تصدر من بعض الجهات " (3.69)، بانحراف معياري قدرة (1.042)، وقد أخذت هذه العينة الرتبة (1) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (31.99) بمستوى معنوية (0.02) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) ما يشير إلى وجود فروق ذات (دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة، لصالح الموافقين على هذه العبارة.
- 6- بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " تولي الإدارة البيئية اهتماماً كبيراً بسلامة البيئة والمحافظة عليها " (3.61)، بانحراف معياري قدرة (1.243)، وقد أخذت هذه العينة الرتبة (2) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (36.48) بمستوى معنوية (0.01) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) ما يشير إلى وجود فروق ذات (دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة، لصالح الموافقين على هذه العبارة.

جدول رقم (6) معامل الارتباط بيرسون بين المساءلة والمسؤولية الاجتماعية:

معامل الارتباط بيرسون	p-value	الدلالة الإحصائية	نتيجة العلاقة
0.88	0.00	معنوية	علاقة طردية قوية

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان باستخدام برنامج spss، 2024م

من الجدول (6) نلاحظ إن الارتباط بين المساءلة والمسؤولية الاجتماعية قوي، إذ معامل الارتباط بيرسون قيمته عالية وموجبة وهي (0.88)، ودرجة الارتباط معنوية (0.00) ما يدل على وجود علاقة طردية قوية. أي إن إجابات المبحوثين تتحيز إجابة دون غيرها. بناءً على هذا نتأكد صحة الفرضية التي نصها: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمساءلة والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم -صنعاء)

جدول رقم (7) الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الثالث: الكفاءة.

عبارات المحور	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى معنوية	الترتيب/ الرتبة	التفسير/ الاتجاه
يوجد بالمؤسسة إدارة بيئة ضمن مسؤولياتها الاجتماعية.	3.61	0.911	37.19	0.00	3	أوافق
تمتلك المؤسسة رؤية مستقبلية واضحة لتفعيل الإدارة البيئية.	3.65	1.174	33.24	0.02	2	أوافق
توجد خطط رسمية تختص بإدارة البيئة بالمؤسسة.	3.59	1.150	29.57	0.01	4	أوافق
يتم تنسيق الموارد بإدارة البيئة وفق احتياجاتها.	4.09	1.055	36.42	0.02	1	أوافق
توجد رقابة فعلية على نظام الإدارة البيئية.	3.58	0.951	30.89	0.01	5	أوافق
تتوفر لدى إدارة البيئة المعلومات الكافية التي من خلالها تتم الممارسة الإدارية.	3.56	1.024	34.29	0.00	6	أوافق
إجمالي محور الكفاءة	22.08	6.76	201.6	0.06	-	-

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان باستخدام برنامج spss، 2024م

يتضح من الجدول (7) ما يلي:

1. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " يوجد بالمؤسسة إدارة بيئة ضمن مسؤولياتها الاجتماعية." (3.61)، بانحراف معياري قدرة (0.911)، وقد أخذت هذه العينة الرتبة (3) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (37.19) بمستوى معنوية (0.00) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) ما يشير إلى وجود فروق ذات (دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة، لصالح الموافقين على هذه العبارة.
2. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة تمتلك المؤسسة رؤية مستقبلية واضحة لتفعيل الإدارة البيئية." (3.65) بانحراف معياري قدرة (1.174) وقد أخذت هذه العينة الرتبة (2) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (33.24) بمستوى معنوية (0.02) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) ما يشير إلى وجود فروق ذات (دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة، لصالح الموافقين على هذه العبارة.
3. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " توجد خطط رسمية تختص بإدارة البيئة بالمؤسسة." (3.59) بانحراف معياري قدرة (1.150) وقد أخذت هذه العينة الرتبة (4) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (29.57) بمستوى معنوية (0.01) وهذه القيمة

أقل من مستوى المعنوية (5%) ما يشير إلى وجود فروق ذات (دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة، لصالح الموافقين على هذه العبارة.

4. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " يتم تنسيق الموارد بإدارة البيئة وفق احتياجاتها "(4.09)، بانحراف معياري قدرة (1.055) وقد أخذت هذه العينة الرتبة (1) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (36.42) بمستوى معنوية (0.02) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) ما يشير إلى وجود فروق ذات (دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة، لصالح الموافقين على هذه العبارة.

5. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " توجد رقابة فعلية على نظام الإدارة البيئية. "(3.58) بانحراف معياري قدرة (0.951) وقد أخذت هذه العينة الرتبة (5) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (30.89) بمستوى معنوية (0.01) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) مما يشير إلى وجود فروق ذات (دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة، لصالح الموافقين على هذه العبارة.

6. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " تتوفر لدى إدارة البيئة المعلومات الكافية التي من خلالها تتم الممارسة الإدارية "(3.56) بانحراف معياري قدره (1.024) وقد أخذت هذه العينة الرتبة (6) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (34.29) بمستوى معنوية (0.00) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) ما يشير إلى وجود فروق ذات (دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة، لصالح الموافقين على هذه العبارة.

جدول رقم (8) معامل الارتباط بيرسون بين الكفاءة والمسؤولية الاجتماعية:

معامل الارتباط بيرسون	p-value	الدلالة الإحصائية	نتيجة العلاقة
085	0.00	معنوية	علاقة طردية قوية

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان باستخدام برنامج spss، 2024م
من الجدول (8) نلاحظ إن الارتباط بين الكفاءة والمسؤولية الاجتماعية قوي، إذ معامل الارتباط بيرسون قيمته عالية وموجبة وهي (0.85) ودرجة الارتباط معنوية (0.00) ما يدل على وجود علاقة طردية قوية. أي إن إجابات المبحوثين تتحيز إجابة دون غيرها. بناءً على هذا نتأكد صحة الفرضية التي نصها: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للكفاءة والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم - صنعاء)

جدول رقم (9) الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الرابع: المسؤولية الاجتماعية.

عبارات المحور	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى المعنوية	الترتيب/ المرتبة	التفسير/ الاتجاه
توجد بإدارة البيئة وسيلة تساعد المؤسسة في تحديد احتياجات العملاء.	3.72	1.317	34.58	0.02	2	أوافق
تهتم الإدارة البيئية بتوعية العملاء من أجل حماية البيئة.	3.71	1.187	32.67	0.02	3	أوافق
يتوفر لدى الإدارة البيئية نظام للشكاوى خاص بالعملاء.	3.59	1.095	31.49	0.00	4	أوافق
يدرك العاملون في الإدارة البيئية أهمية التواصل مع سكان الأحياء من أجل حماية البيئة.	3.41	1.244	36.38	0.00	6	أوافق
تتبنى الإدارة البيئية القضايا والمشروعات الخاصة بالمجتمع.	3.48	1.302	39.47	0.01	5	أوافق
تتأثر الإدارة البيئية بضعف تعاون أفراد المجتمع في تقديم الخدمات.	3.75	1.264	36.19	0.01	1	أوافق
إجمالي محور المسؤولية الاجتماعية.	21.67	7.409	210.78	0.06	-	-

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان باستخدام برنامج spss، 2024م

يتضح من الجدول (9) ما يلي:

1. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " توجد بإدارة البيئة وسيلة تساعد المؤسسة في تحديد احتياجات العملاء " (3.72) بانحراف معياري قدرة (1.317) وقد أخذت هذه الفقرة المرتبة (2) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (34.58) بمستوى معنوية (0.02) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) ما يشير إلى وجود فروق ذات (دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة، لصالح الموافقين على هذه العبارة.
2. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " تهتم الإدارة البيئية بتوعية العملاء من أجل حماية البيئة " (3.71) بانحراف معياري قدرة (1.187) وقد أخذت هذه العينة المرتبة (3) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (32.67) بمستوى معنوية (0.02) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) ما يشير إلى وجود فروق ذات (دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة، لصالح الموافقين على هذه العبارة.
3. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " يتوفر لدى الإدارة البيئية نظام للشكاوى خاص بالعملاء. " (3.59) بانحراف معياري قدرة (1.095) وقد أخذت هذه العينة المرتبة (4) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (31.49) بمستوى معنوية (0.00) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) ما يشير إلى وجود فروق ذات (دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة، لصالح الموافقين على هذه العبارة.

4. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " يدرك العاملون في الإدارة البيئية أهمية التواصل مع سكان الأحياء من أجل حماية البيئة." (3.41)، بانحراف معياري قدرة (1.244)، وقد أخذت هذه العينة الرتبة (6) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (36.38) بمستوى معنوية (0.00) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة، لصالح الموافقين على هذه العبارة.
5. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " تتبنى الإدارة البيئية القضايا والمشروعات الخاصة بالمجتمع " (3.48) بانحراف معياري قدرة (1.302) وقد أخذت هذه العينة الرتبة (5) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (39.47) بمستوى معنوية (0.01) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين على هذه العبارة.
6. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " تتأثر الإدارة البيئية بضعف تعاون أفراد المجتمع في تقديم الخدمات " (3.75) بانحراف معياري قدرة (1.264) وقد أخذت هذه العينة الرتبة (1) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وبلغت قيمة t (36.19) بمستوى معنوية (0.01) وهذه القيمة أقل من مستوى المعنوية (5%) ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية) بين إجابات أفراد العينة لصالح الموافقين على هذه العبارة.

النتائج والتوصيات

أولاً.. النتائج:

1. أن إدارة البيئة تولي اهتماماً كبيراً بتحقيق المسؤولية الاجتماعية، في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم.
2. أن أثر إدارة البيئة، يرقى إلى المستوى العالي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم.
3. أن مستوى إدارة البيئة - في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم - مرتفع.
4. أن مستوى المسؤولية الاجتماعية - في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم - مرتفع.
5. تهتم الإدارة في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم، بتوفير مناخ يشعر فيه العاملون بالارتياح في عملهم.
6. تفاوت اهتمام مؤسسة المسالخ المركزية وأسواق اللحوم، في ممارسة أبعاد إدارة البيئة، إذ كان البعد الأكثر ممارسة هو بعد الكفاءة.

ثانياً.. التوصيات:

1. العمل على تبني إدارة البيئة في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم.
2. زيادة الاهتمام بتحقيق بعدي الشفافية والمساءلة؛ لدورها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم -صنعاء.
3. العمل بكفاءة في كافة المستويات الإدارية، في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم - صنعاء، وإيجاد بيئة عمل محفزة.
4. التركيز على المسؤولية الاجتماعية باستمرار، وتحسينها وتطويرها.
5. تعزيز ممارسة المسؤولية الاجتماعية - بكافة أبعادها - في المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم -صنعاء.
6. على المؤسسة العامة للمسالخ المركزية وأسواق اللحوم، زيادة الاهتمام ببعد المساءلة؛ كونه البعد الأقل ممارسة، ضمن أبعاد إدارة البيئة.

المراجع

المراجع العربية:

- 1- أحمد أبو كريم (2005) مفهوم الشفافية لدى الإدارة الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بفاعلية الاتصال الإداري، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، الجامعة الأردنية، اليرموك.
- 2- أحمد الحربي (2003) الرقابة الإدارية وعلاقتها بكفاءة الأداء، دراسة تطبيقية على المراقبين الجمركيين بجمرك مطار الملك خالد الدولي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية (غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- 3- حسن رسمي، فاطمة صادق (2018) تأثير البيئة التنظيمية على أداء العاملين، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مصر.
- 4- حمزة حداد، ليلي حديد (2016) الإدارة البينية في التوفيق بين المؤسسة الاقتصادية وتطلعاتها للتنمية المستدامة، رسالة ماجستير (غير منشورة) جامعة العربي التبسي، الجزائر.
- 5- خليل الشماع، خضير حمود (2000) نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر، عمان.
- 6- خليل عرابي (2009) أثر المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة آل البيت، الأردن.
- 7- سعد الدين إبراهيم (2000) المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في الوطن العربي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.
- 8- عز الدين دعاس (2011) آثار تطبيق نظام الإدارة البينية من طرف المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الحاج لخضر، الجزائر.
- 9- علي الراشدي (2007) الإدارة بالشفافية، ط1، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، الأردن.
- 10- فارس السبيعي (2010) دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، رسالة دكتوراه (غير منشورة) جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- 11- فهد السالمي (2003) مدى كفاءة القيادات الميدانية في رفع مستوى أداء الأفراد، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- 12- قصير أحمد (2017) تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البينية بالمؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، تخصص الإدارة البينية في منظمات الأعمال، الجزائر.
- 13- مأمون الدرادكة (2005) إدارة الجودة الشاملة وخدمة العملاء، دار صفاء، عمان.
- 14- محي الدين صابر (2016) قضايا التنمية في المجتمع العربي، الدار التونسية للنشر، تونس.
- 15- مؤتمر المسؤولية الاجتماعية بين المساعدة والمساندة (2013) دراسة تحليلية للمفهوم والواقع التطبيقي، الملتقى الاقليمي الأول للمسؤولية الاجتماعية، دراسة تحليلية للمفهوم والواقع التطبيقي، الأردن.
- 16- نجوى عبد الصمد، طلال بطانية (2005) الإدارة البينية للمشاريع الصناعية كمدخل حديث لتميز التنافس، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات بتاريخ (8-9 2005)، الجزائر.
- 17- هاني الطويل (2000) العولمة والنظام التربوي، ورقة عمل مقدمة لندوة العولمة ومستقبل النظام التربوي في الأردن، الأردن.
- 18- يوسف منصور (2001) الاستثمار والشفافية في الأردن: مؤتمر نحو شفافية أردنية، مؤسسة الأرشيف العربي، الأردن.

المراجع الأجنبية:

1. Haney, W. (2000) The Myth of the Texas Miracle in Education
Education Policy Analysis Achieves , 8(41), Retrieved February 7 .