

أثر تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تجاه الموارد البشرية على أداء المورد البشري
دراسة حالة المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP بحاسي مسعود، ورقلة

The impact of applying corporate social responsibility practices towards human resources on the performance of the human resource
Case Study of the National Well Services Corporation ENSP Hassi Messaoud Ouargla

رفيقة سنيقرة^{1*}، منيرة سلامي²

¹ مخبر أداء المؤسسات الاقتصادية في ظل العولمة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)

(snigra.ra@univ-ouargla.dz)

² مخبر أداء المؤسسات الاقتصادية في ظل العولمة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)

(sellamimounira@yahoo.fr)

تاريخ الاستلام: 2020/10/26؛ تاريخ المراجعة: 2020/10/29؛ تاريخ القبول: 2020/12/07

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على موضوع المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، دراسة حالة المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP وهذا للتعرف على مدى ممارسة المؤسسة محل الدراسة للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية وأثر ذلك على أداء مواردها البشرية، وهذا بالاعتماد على أسلوب دراسة الحالة باستخدام الاستبيان كأداة للدراسة، والذي تم توزيعه على عينة من العمال قدرها 250 عامل وعاملة من مختلف المستويات التنظيمية، وتم تحليل نتائج الدراسة باستخدام برنامج تحليل المعطيات الـ spss، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن تبني المؤسسة محل الدراسة لممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية بمستوى مقبول، كما تم إثبات وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية كمتغيرات مستقلة وأداء المورد البشري كمتغير تابع.

الكلمات المفتاح: مسؤولية اجتماعية للمؤسسات، موارد بشرية، أداء الموارد البشرية، مؤسسة اقتصادية.

تصنيف JEL: L25; M12; M14; M54; O15

Abstract: This study aims to shed light on the topic of social responsibility and human resource performance in economic institutions, a case study of the National Well Services Corporation ENSP, and this is to identify the extent to which institutions practice social responsibility towards human resources and its impact on the performance of their human resources, depending on the method of case study using the questionnaire As a tool for the study, which was distributed to a sample of 250 workers from various organizational levels, and the results of the study were analyzed using the spss data analysis program, Where the results of the study concluded that the economic institution adopts the study sample practices of social responsibility towards human resources at an acceptable level, and the results of the study also found that there is a statistically significant correlation between the dimensions of social responsibility towards human resources as independent variables and the performance of the human resource as a dependent variable.

Keywords: Corporate social responsibility, human resources, Human resource performance, economic enterprise.

Jel Classification Codes : L25; M12; M14; M54; O15

* رفيقة سنيقرة snigra.ra@univ-ouargla.dz

I- تمهيد :

إن مفهوم المسؤولية الاجتماعية جاء نتيجة ذلك التفاعل الحادث بين المؤسسة ومحيطها من جهة ونتيجة التغيرات الحادثة في البيئة التي تنشط فيها من جهة أخرى. فبعدما كان الربح هدفا أساسيا تسعى المنظمات إلى تحقيقه أصبحت منظمات الأعمال اليوم بحاجة إلى أن تلعب دورا اجتماعيا في البيئة والمجتمع الذي تنشط فيه وتتعامل معه؛ حيث لم يعد الربح هو الهدف الأساسي والوحيد الذي يُمكن منظمات الأعمال من تحقيق ميزة تنافسية، لكون أن آثار تحقيقها لهذا الهدف كانت وخيمة وكارثية على البيئة والمجتمع؛ وعلى هذا الأساس أخذت منظمات الأعمال المعاصرة على عاتقها مسؤولية دمج وتطبيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية في مختلف ممارساتها وأنشطتها الاقتصادية.

ومما لاشك فيه أن من أهم مدخلات المنظمة المتأثرة عن المجتمع نجد الموارد البشرية، والتي تمثل في الوقت الراهن موردا استراتيجيا خالق للميزة التنافسية، لهذا تزايد الاهتمام به باعتباره طرفا من أطراف أصحاب المصلحة الذين تتأثر بهم المنظمة وتؤثر فيهم؛ ومن هنا توجب على المنظمة أن تعبر جل اهتمامها لمصلحة مواردها البشرية وأن تتحمل مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية تجاه هذا المورد لكي تضمن نجاحها وتطورها.

إشكالية الدراسة:

وعلى ضوء ما تقدم يأتي موضوع بحثنا ليتعرض إلى واقع ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؛ ودراسة أثر تلك الممارسات على أداء الموارد البشرية؛ كل هذا من خلال الإجابة عن الإشكالية الرئيسية التالية: كيف يؤثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تجاه الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار؟

الفرضيات:

على ضوء الدراسات السابقة والخلفية النظرية لموضوع الدراسة، وكإجابة أولية عن إشكالية الدراسة فإن فرضيات الدراسة هي كالاتي:

- الفرضية الرئيسية الأولى:** تطبق المؤسسة محل الدراسة المسؤولية الاجتماعية تجاه مواردها البشرية بمستوى مقبول.
- الفرضية الرئيسية الثانية:** "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية (الاستقطاب والتوظيف، جودة حياة العمل، المسار الوظيفي، الأجور والمكافآت، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، الخدمات الاجتماعية) كمتغيرات مستقلة وأداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP".

أهمية الدراسة:

تأتي الأهمية العلمية والعملية لهذه الدراسة من خلال توضيحها لضرورة تبني ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في منظمات الأعمال، بحيث يساهم هذا البحث في عرض واقع المسؤولية الاجتماعية في إطار وظيفة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وتحديدًا في المؤسسة محل الدراسة ؛ حيث تكمن أهمية هذا الموضوع في محاولة توضيح تلك الممارسات التي يمكن لمنظمات الأعمال أن تجسدها تجاه مواردها البشرية والتي من شأنها أن تؤثر في أدائه إما بالإيجاب أو السلب.

الدراسات السابقة:

- من خلال القيام بمسح لأهم الدراسات التي سبق لها تناول الموضوع بأكمله أو بأحد متغيراته، نلخص منها ما يلي:
- دراسة الباحثة (مقدم وهيب)، تحت عنوان تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية، دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، 2013/2014.
 - هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وتقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية من خلال الدراسة التطبيقية التي كانت على عينة من المؤسسات الاقتصادية في الغرب الجزائري، وقد تم استعمال الاستبيان كأداة لجمع البيانات حيث تم الاعتماد في تحليل النتائج على برنامج التحليل الإحصائي ال SPSS لتحليل البيانات واختبار مدى صحة الفروض، حيث توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج كان من أهمها أن المؤسسات الاقتصادية عينة الدراسة تمارس مسؤوليتها الاجتماعية تجاه كل من: المساهمين والمستهلكين، في حين تمارس بشكل متوسط مسؤوليتها تجاه العاملين والموردين، ولا تمارس مسؤوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع؛ بالإضافة إلى أنها توصلت إلى أنه هناك العديد من العراقيل التي تحول دون ممارسة المؤسسات الاقتصادية عينة الدراسة لمسؤوليتها الاجتماعية بشكل جيد، ومن أكبر تلك العراقيل التي تتعلق ببعض المصادر المالية لتمويل برامج المسؤولية الاجتماعية.

تتميز دراستنا الحالية عن هذه الدراسة من ناحية عينة الدراسة، أهداف وفروض الدراسة، بالإضافة إلى أن الدراسة الحالية تبرز أهمية إدراك منظمات الأعمال لضرورة تجسيد مظاهر المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية، لكون أن هاته الأخيرة هي إحدى أهم أطراف أصحاب المصلحة المستفيدة من وجود المؤسسة.

– دراسة الباحثة (ضيافي نوال)، بعنوان المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، مذكورة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تسير الموارد البشرية، 2010، والتي حاولت من خلالها دراسة واقع تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف المؤسسات الجزائرية الخاصة ومدى الالتزام بها وتجسيدها تجاه الموارد البشرية، وذلك في شكل دراسة ميدانية استهدفت العاملين (رؤساء ومرؤوسين) على مستوى مؤسسة شي علي للأنايب (CHIALI Tubes)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها أن: تبني المؤسسات لمسؤوليتها الاجتماعية تحقق فوائد عديدة للمجتمع كتقديم السلع الصحية، المحافظة على البيئة، زيادة ولاء العاملين...، وللمؤسسة أيضا من خلال خلق العلاقات الجيدة مع المساهمين، المستهلكين، العمال...؛ بالإضافة إلى أنها توصلت إلى أنه هناك العديد من الأبعاد الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين، فمن واجب المؤسسات أخذها بعين الاعتبار لأنها تحقق أهداف العاملين وتزيد من ولائهم واهتمامهم بالمؤسسة التي يعملون بها، وفي نفس الوقت فهي تحقق أهداف المؤسسة في ظل المنافسة وتحديات البيئة؛ تتشابه الدراستين من حيث الموضوع في جانب ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية وتختلف من ناحية عينة الدراسة، إلا أن القيمة المضافة بالنسبة لبحثنا هذا هو محاولة معرفة واقع المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في إحدى أهم المؤسسات الاقتصادية التي تكتسي أهمية كبرى على مستوى الاقتصاد (المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار) ENSP

– دراسة الباحثين (نصرالدين و كنوش، 2012)، وهي مداخل في ملتقى دولي، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع وأهمية وقيمة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية من خلال الدراسة التطبيقية التي كانت على إحدى المؤسسات الوطنية ذات الطابع العمومي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث تم تحليل البيانات واختبار مدى صحة الفروض عن طريق برنامج ال SPSS وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن: إدراك أهمية المسؤولية الاجتماعية يسمح للمجتمع بالحصول على الخدمات التي يحتاجها في مختلف الجوانب الضرورية التعليمية والثقافية والاقتصادية من جهة، ويسمح للمؤسسة بخلق نوع من روح العمل والتضافر والتعاون بين كل ما له علاقة بالمؤسسة (الزبائن، الملاك...) من جهة أخرى. بالإضافة إعطاء أهمية وقيمة للمسؤولية الاجتماعية من طرف المؤسسة الاقتصادية يسمح لها بتقليل تكاليف التشغيل وتحسين الصورة العامة للمنتجات ونوعيتها. ما يميز الدراسة الحالية عن هذه الدراسة في كون أن هذه الدراسة تتشابه مع دراستنا الحالية من ناحية دراسة واقع وأهمية المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية إلا أن دراستنا تضيف إشكالية أخرى ألا وهي إشكالية تطبيق المؤسسات الاقتصادية لمختلف ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية.

– دراسة الباحثة (مقدم، 2011) وهي مداخل ضمن ملتقى دولي بالشلف، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف بشكل عملي على تجارب كبرى الشركات العربية التي تتميز في مجال إعداد و تطبيق نشاطات متميزة لممارسة المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية، حيث عرضت هذه الدراسة مجموعة من البرامج والأفكار والممارسات المسؤولة اجتماعيا تجاه المورد البشري لتكون معينا لكل المنظمات على وضع برامج ماثلة أكثر فعالية و تميزا. ولتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة اعتمدت الباحثة في الجانب النظري من البحث على الأسلوب الوصفي التحليلي، وذلك بالاستعانة بالبحوث المكتبية من أجل التعرض للمفاهيم النظرية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية. أما في الجانب التطبيقي، فقد تحصلت على المعلومات انطلاقا من المواقع الالكترونية لهذه الشركات الثلاث في شبكة الانترنت، حيث تتضمن هذه المواقع معلومات كافية ووافية عن موضوع الدراسة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، أن الموارد البشرية تشكل طرفا مستفيدة من الأطراف الذين يجب أن تتوجه المنظمة إليهم ببرامج للمسؤولية الاجتماعية، ولذا الطرف دور بالغ الأهمية سواء من حيث دوره في تحسين الأداء المالي وحتى الأداء الاجتماعي للمنظمة. وأن سياسات المسؤولية الاجتماعية المطبقة على مستوى إدارة الموارد البشرية هي شكل من أشكال الاستثمار في المورد البشري، و بالتالي فهي ميزة تنافسية لصالح المنظمة.

تتشابه الدراستين من حيث الموضوع وذلك من ناحية عرض الدراستين لمختلف برامج وممارسات المسؤولية الاجتماعية التي يمكن أن تتبناها منظمات الاعمال تجاه العاملين لديها، أو في إطار وظيفة إدارة الموارد البشرية، إلا أن ما يميز دراستنا الحالية عن هذه الدراسة هو محاولة معرفتنا لأثر تبني تلك الممارسات على أداء الموارد البشرية في المؤسسة عينة الدراسة، كما تختلف الدراستان من ناحية عينة وبيئة الدراسة وهو ما يعطي قيمة مضافة لهذه الدراسة.

- دراسة الباحث (يوسفات، 2008) وهي مداخلية ضمن ملتقى، حيث هدفت الدراسة إلى قياس مستوى توفر عناصر المسؤولية الاجتماعية في العينة محل الدراسة من وجهة نظر المستخدمين. وذلك باستخدام أداة لاستبيان، حيث تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، حيث استخدم تحليل التباين ANOVA لاختبار الفرضيات وقياس مدى اختلاف إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد اختلافات ذات دلالة معنوية بين آراء العينة حول مدى تبني عناصر المسؤولية الاجتماعية في شركة سونلغاز (ولاية أدرار) من وجهة نظر المستخدمين عند مستوى معنوية (0.05). تعزى لمتغيرات الجنس، الوظيفة، سنوات الخبرة. تتشابه الدراستان من حيث معرفة مدى توفر عناصر المسؤولية الاجتماعية إلا أن ما يميز الدراسة الحالية عن هذه الدراسة هو محاولة معرفتنا لمدى تبني المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية وأثر ذلك على أداء العاملين، بالإضافة إلى أن الدراستين تختلفان من حيث العينة ومجتمع الدراسة وكذا الأساليب الإحصائية المستخدمة في اختبار فرضيات الدراسة.

1.I - ماهية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

ما المقصود بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وبما تتجلى أهميتها، هذا ما سنحاول التعرف عليه من خلال العنصر الموالي:

1.1.I - تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

إن مفهوم المسؤولية الاجتماعية لم يكن معروفا بشكل جلي في النصف الأول من القرن العشرين لكون أن المنظمات كانت تسعى لتحقيق أرباحها بكل ما لديها من طاقات باعتبار أن تحقيق الربح هو الهدف الأساسي الذي تسعى إليه المنظمة ومع النقد المستمر لمفهوم الربح (الأرباح) فقد ظهرت أهداف أخرى يمكن أن تسعى المنظمات إلى تحقيقها تجاه البيئة التي تعمل فيها. ومن هنا تولد مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وعلى الرغم من صعوبة تحديد تعريف دقيق للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إلا أنه ظهرت عدة اجتهادات من طرف الباحثين بتحديد أهم تعريف للمسؤولية الاجتماعية.

فقد عرف (Drucker) المسؤولية الاجتماعية على أنها: "التزام المنشأة تجاه المجتمع الذي تنشط فيه" (الخفاجي و الغالي، 2008، صفحة 289)، بحيث يجب أن تحقق المنظمات مستويات الأرباح المطلوبة مع مراعاتها للمجتمع الذي تنشط فيه سواء كان هذا المجتمع خارجي (زبائن، المجتمع، الجماعات المحلية ... الخ). أو مجتمع داخلي من داخل المؤسسة (عمال، حملة الأسهم ... الخ).

وفي تعريف آخر يسعى معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية إلى توضيح معنى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، والتي عرفها: "بالسلوك الأخلاقي لمؤسسة ما اتجاه المجتمع وتشمل سلوك الإدارة المسؤولة في تعاملها مع الأطراف المعنية التي لها مصلحة شرعية في مؤسسة الأعمال وليس مجرد حاملي الأسهم" (التنمية، 2004، صفحة 28).

ونلاحظ من خلال هذا التعريف أنه أول اهتماما للمسؤولية الاجتماعية تجاه جميع أصحاب المصلحة والذين لهم مصلحة شرعية في المؤسسة، وليس المساهمين فقط، سواء تعلق الأمر بأصحاب المصلحة من داخل المؤسسة (مساهمين، عمال ... الخ) أو خارجها.

1.1.II - أهمية المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال:

على الرغم من إدراك ووعي معظم المؤسسات لأهمية المسؤولية الاجتماعية وتأيد تبنيها ، إلا أنه يوجد بعض منها من يجد هذه الفكرة تهديدا لوجودها الحر، وفيما يلي مختلف الحجج التي تدفع بالمؤسسات إلى تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية والتي تعتبر في حقيقة الأمر مكاسب تجنيها منظمات الأعمال نتيجة ممارستها لبرامج المسؤولية الاجتماعية (البكري، 2001، الصفحات 52-53):

- تعمل المسؤولية الاجتماعية على تحسين و تطوير صورة المنظمة أمام المجتمع.
- تمثل المسؤولية الاجتماعية الحالة الأفضل للمستثمرين وذلك عن طريق رفع قيمة الأسهم في الأمد الطويل، لما تحظى به منظمة الأعمال من ثقة لدى المجتمع، وما تقوم به للحد من المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها مستقبلا.
- القوانين والتشريعات لا يمكنها أن تستوعب كل التفاصيل المرتبطة في المجتمع، ولكن بوجود المسؤولية في الأعمال فإنها ستمثل قانونا اجتماعيا.
- إن لم تقم منظمات الأعمال بمهامها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية ومساعدة المجتمع في معالجة وحل المشكلات التي يعاني منها فإنها يمكن أن تفقد الكثير من قوتها التأثيرية في المجتمع.

- الوقاية من المشكلة أفضل من علاجها، لذلك من المناسب ترك المنظمات لتعمل في المجتمع لتجنب المشكلات قبل أن تتفاقم ويصعب علاجها.

2.I - استراتيجيات التعامل مع المسؤولية الاجتماعية:

يتمحور الأداء الاجتماعي للمنظمة حول أربعة مواقف أو استراتيجيات تتمثل فيما يلي (مقدم، 2011، صفحة 8، 9):

1.2.I - إستراتيجية الممانعة أو عدم التنبئ: وتعرض هذه الإستراتيجية اهتماما بالأولويات الاقتصادية لمنظمات الأعمال دون تبني أي دور اجتماعي لأنه يقع خارج نطاق مصالحها التي يجب أن تتركز على تعظيم الربح.

2.2.I - الإستراتيجية الدفاعية: وتعني القيام بدور اجتماعي محدود جدا بما يتطابق مع المتطلبات القانونية المفروضة فقط، وهو لحماية المنظمة من الانتقادات وبالحد الأدنى، ويقع هذا الدور ضمن المتطلبات الخاصة بالمنافسة وضغوط الناشطين في مجال البيئة.

3.2.I - إستراتيجية التكيف: تخطو المنظمة في هذه الإستراتيجية خطوة متقدمة باتجاه المساهمة في الأنشطة الاجتماعية من خلال تبني الإنفاق في الجوانب المرتبطة بالمتطلبات الأخلاقية والقانونية إضافة إلى الاقتصادية، حيث يكون لها دور اجتماعي واضح من خلال التفاعل مع الأعراف والقيم وتوقعات المجتمع.

4.2.I - إستراتيجية المبادرة التطوعية: تأخذ الإدارة هنا زمام المبادرة في الأنشطة الاجتماعية وذلك بالاستجابة للكثير من المتطلبات الاجتماعية وفقا لتقديرات المدراء بما يتناسب مع المواقف المختلفة، تتميز هذه الإستراتيجية بان الأداء الشامل لمنظمة الأعمال يأخذ دائما في الاعتبار أن لا تكون القرارات المتخذة أو التصرفات ذات أثر معاكس لتطلعات المجتمع ومصلحته.

3.I - مظاهر تجسيد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تجاه الموارد البشرية:

يعتبر المورد البشري من أهم أصحاب المصلحة في المنظمات، لذلك فمن المهم أن يتم الحفاظ على كل المسؤوليات الاجتماعية تجاهه و تطويرها و تطبيقها بما يحقق علاقة قوية بين المنظمة و العاملين فيها، حيث تظهر أبعاد المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية على مستوى كل نشاط من أنشطة إدارة الموارد البشرية كالآتي:

1.3.I - الاستقطاب والمسار الوظيفي وبرامج تحسين الحياة المهنية:

1.1.3.I - تعبئة واستقطاب الموارد البشرية: يمكن لمنظمة الأعمال أن تمارس دورها الاجتماعي وهي تجري استقطاب لمواردها كما يلي (العمرى، 2008، الصفحات 260-262):

- الالتزام بعملية البحث الصحيحة وتأمين حقوق المرشحين لشغل الوظيفة؛
- صدق الإعلان عن الوظائف الشاغرة وأن تصل هذه الإعلانات إلى كافة الشرائح الموجهة لها في المجتمع؛
- عدم سحب العاملين من المنافسين الآخرين بطرق غير مشروعة؛
- نزاهة التعامل مع المكاتب التي توفر اليد العاملة لمنظمات الأعمال؛
- عدم التحيز في عملية اختيار العمال لصالح جنس معين دون الآخر؛
- أن تكون عملية الاستقطاب مستندة إلى تحديد دقيق وموضوعي للاحتياجات من مختلف التخصصات لشغل وظائف حقيقية وفي ضوء عملية تخطيط منهجية وعلمية للموارد البشرية؛ (نائف، 2001، صفحة 217).
- الموازنة بين الاستقطاب الداخلي والخارجي، حيث يفيد الأول في منح فرص الترفيع لعمال المنظمة (Schuler, 1995, p. 38).
- الالتزام بعملية البحث الصحيحة وتأمين حقوق المتقدمين المترشحين. (الرحيم، 2003، صفحة 125).

2.1.3.I - المسار الوظيفي: تعتبر هذه العملية الوجه الذي يعكس صورة المؤسسة الايجابية للعاملين داخلها وللفئات الأخرى في المجتمع ويجب أن تتسم إجراءاتها بالمسؤولية والمصادقية والعدالة والنزاهة، وفيما يلي بعض أوجه تعزيز المسؤولية الاجتماعية (العمرى، 2008، الصفحات 264-262):

-مصادقية مسابقات التوظيف؛

-الابتعاد عن التحيز والتمييز بكافة أشكاله واعتماد طرق واضحة وشفافة وعادلة؛

-توفير جو ملائم للمقابلة من ناحية احترام الموعد وتوقيت المقابلة وحسن الاستقبال لطالبي الشغل؛

-موضوعية لجنة الاختيار وتكاملها من الناحية الفنية والتخصصات؛

-عدم الاستهانة بقدرات وشخصيات المرشحين؛

-العناية بالاختبارات الشخصية وإضفاء صفة الصدق عليها؛

-التوظيف على أساس نتائج الاختبارات والمقابلات والتقييم النهائي من قبل اللجان المختصة؛

-الابتعاد عن التوظيف على أساس الوساطة أو المحسوبية؛

-مراعاة الاعتبارات القانونية وسياسات التوظيف وإجراءاته وقوانينه السائدة في البلد .

I.3.1.3-برامج تحسين جودة الحياة المهنية : تعطي البرامج الحديثة لنوعية حياة العمل الإمكانية للمنظمة لأن تكون مركز جذب واستقطاب للعاملين الكفؤين ومكان مناسب للعمل ويزداد من خلال ذلك الولاء والالتزام من جانب العاملين وتكامل وتفاعل أهدافهم مع أهداف المنظمة ويمكن الإشارة لبعض جوانب ممارسة المسؤولية الاجتماعية من خلال هذه البرامج وكالاتي (وهيبة، 2011، صفحة 12):

- جعل مكان العمل جذابا وإعطاء العمل معنى متجددا تقل فيه حالات الضغط النفسي والجسدي والإرهاق من خلال التركيز على البرامج؛

- التقليل من الرتبة و الروتين ضمن أنشطة هذه البرامج التي تشمل أيضا إعادة تصميم العمل باستمرار ويشمل ذلك إثراء العمل وإغنائه؛

- إن أنشطة هذه البرامج تساعد في خلق ثقافة تنظيمية قيمة و تعزز اتجاهات قيم مشتركة بحيث يصبح مكان العمل جذابا ومرحيا؛

- أن تساهم هذه البرامج في التقليل من حدة انتشار الأمراض المهنية وأمراض العصر من خلال تعزيز الانسجام بين بيئة العمل والبيئة العامة والتركيز على متطلبات ومعايير السلامة المهنية والالتزام بالتشريعات الخاصة بها والنظر إلى مكان العمل من منطلق واسع؛

- أن تسعى منظمة الأعمال إلى توفير جو من الراحة والمتعة في مكان العمل .

I.3.2 - تقييم الأداء:

في إطار آليات وإجراءات عملية تقييم الأداء يمكن للمنظمة أن تتحمل مسؤوليتها الاجتماعية وتبنى سلوكيات أخلاقية ترضي مختلف الأطراف وذلك من خلال (العمرى، 2008، الصفحات 267-268):

- الموضوعية و النزاهة في تقييم أداء العاملين، واستعمال معايير تقييم دقيقة؛

- يجب أن ترتبط عملية التقييم بالإجراء الإداري و القانوني الموافق، ففي حالة الأداء الجيد يجب أن يحصل العامل على مكافأة بغرض تشجيعه، وفي حال الأداء السلبي يمكن أن يتعرض العامل لعقاب بحسب درجة إهماله؛

- أن تناط عملية التقييم بأشخاص من ذوي الخبرة والإدراك والاستقرار العاطفي والقدرة على التعامل مع الآخرين؛

- عدم الاكتفاء بالتحفيز المادي، بل يجب أن يحص العامل على قدر كاف من التقدير والاحترام نظير ما يقدمه من عمل متقن في المنظمة؛

- لا يجب أن تكون الرقابة على الأداء رقابة لصيقة مباشرة لأنها ستؤدي إلى مضايقة العمال، وسيصبح الأمر أكثر استفزازا لهم؛

- أن لا يركز على الأداء الأحدث ويهمل الأداء خلال السنة بأكملها حيث يكون هذا التقييم جزئيا ولا يمثل معيارا صادقا يعتمد عليه؛

- أن تستخدم إدارة الموارد البشرية مختلف أساليب تقييم الأداء التقليدية منها والحديثة مع الإطلاع الدائم على ما يستجد في هذا المجال (العمرى، 2008، صفحة 268).

I.3.3 - المكافآت والأجور والتدريب والتكوين:

1.3.3.I – الأجور ومكافآت العاملين : تمثل أجور ومكافآت العاملين مجمل المزايا ومنافع المباشرة والغير المباشرة التي تمنحها المنظمة للعاملين لغرض زيادة ولائهم لها والتزامهم وكذلك تطوير قدراتهم وتنمية روح الإبداع لديهم وبما يعكس بنتائج إيجابية على الأداء والإنتاجية وهكذا فإن تجسيد الجوانب المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية يمكن أن تكون من خلال الآتي (العمرى، 2008، الصفحات 266-267):

– يفترض أن تتسم الأجور والمكافآت بالعدالة والكفاءة والمساواة وأن تكون قادرة على تحفيز العاملين وزيادة انجذابهم للعمل والإبداع فيه؛

– أن تراعي إدارة الموارد البشرية اختيار الطرق المناسبة لدفع الأجور والمكافآت؛

– عدم التمييز بالأجور والمكافآت بين النساء والرجال.

2.3.3.I – التدريب والتطوير : يمكن أن تجسد إدارة الموارد البشرية التزامها الأخلاقي والاجتماعي من خلال أنشطة التدريب (التكوين) والتطوير المختلفة بحيث تنعكس هذه الأنشطة إيجاباً لصالح العاملين والمنظمة. وأهم ما يجب أخذه بعين الاعتبار ما يلي (العمرى، 2008، الصفحات 264-265):

– تنمية المهارات وبناء القيادات المستقبلية؛

– خلق فرص عمل ملتزمة ومهارات عالية؛

– عدم استغلال برامج التدريب والتطوير لتبذير الموارد أو إقصاء العاملين، أصحاب الفكرة والرأي الآخر؛

– أن يكون التدريب والتطوير ضمن برامج هادفة لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي لحماية العاملين من التقادم وتوليد الشعور لديهم بأنهم يواصلون ما يستجد في حقول المعرفة؛

– تعزيز ثقافة المنظمة والمسار الوظيفي من خلال نشاطات التدريب والتطوير.

4.3.I – حماية المرأة العاملة وإدماج المعوقين:

1.4.3.I – حماية المرأة العاملة : تحتل المرأة مكانة متميزة في أي مجتمع حيث أنها تمثل نصف هذا المجتمع، ويتميز العصر الحديث بدخول أعداد كبيرة من النساء إلى سوق العمل وفي مختلف الاختصاصات منافسة بذلك الرجل وعلى هذا الأساس تجسد المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية لمنظمات الأعمال اتجاه المرأة العاملة فيما يلي (العمرى، 2008، الصفحات 270-272):

– مكافحة كافة أشكال استغلال المرأة وابتزازها في مكان العمل خصوصاً التحرش الجنسي؛

– وضع السياسات المناسبة الواضحة والشفافة للحد من انتهاك حقوق المرأة؛

– توفير الأماكن المناسبة التي تشتمل على احتياجات المرأة العاملة؛

– توفير خدمات دور الحضانة؛

– ضمان تكافؤ الفرص في كافة مجالات العمل ومراعاة عدم التفرقة في الترقية الوظيفية، الأجور، التعلم، التوجيه والتكوين المهني (قانون الحماية الاجتماعية، 1996، الصفحات 5-8)؛

– القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة استناداً على اتفاقية الجمعية العامة للأمم المتحدة 1997؛ (غزالة، 2009، صفحة 220).

– ضرورة تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق وهذا ما نص عليه المؤتمر الدولي العالمي (لحقوق المرأة فيينا 1993).

(زايد، 2003، الصفحات 496-497)

2.4.3.I – إدماج المعوقين (نوال، 2010، الصفحات 67-68) : شجعت المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية على اتخاذ

تدابير ملموسة من أجل إدماج منظور الإعاقة في صلب عملية التنمية وحث المؤسسات والهيئات ذات الصلة في منظومة الأمم المتحدة على إدخال اعتبارات الإعاقة في أنشطتها، وحثت الحكومات على معالجة وضع المعوقين بمراعاة جميع الإجراءات المتخذة لتنفيذ معاهدات حقوق الإنسان السارية التي هي طرف فيها؛ وعلى توفير حماية خاصة للمعوقين الذين قد يعانون التمييز بصور متعددة أو جسيمة، وكتيسيد للمسؤولية الاجتماعية نحو هذه الفئة والتي نجدها في مختلف المجتمعات وعلى المؤسسة مراعاة ما يلي :

– ضمان تكافؤ الفرص بين الأشخاص المعوقين وغيرهم من الأشخاص والنهوض بحمايتهم من أي شكل من أشكال التمييز في مجال العمل؛

– توفير التكوين والتطوير بما يؤدي إلى تأهيلهم للعمل؛

- توفير تجهيزات وأدوات خاصة بهم تساعد على مواصلة حياتهم اليومية؛
- دعم الجمعيات التي تساعد على دمجهم بالمجتمع كالأندية الثقافية... الخ؛
- مداخل خاصة بهم.

II - الطريقة والأدوات:

1.II - طريقة الدراسة

1.II - مجتمع وعينة الدراسة: يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستويات الإدارية لمجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP حيث تم اختيار عينة عشوائية تتألف من (250) عامل وعاملة في المستويات الإدارية الثلاث (العليا، الوسطى، الدنيا) من مديرية المؤسسة ويوضح الجدول التالي الاستبيانات الموزعة والمستردة من عينة الدراسة :

الجدول رقم(01) يوضح أنه تم اختيار حجم عينة 250 عامل من مختلف المستويات الإدارية ويمثلون (مسير إداري، إطار تسيير إداري، إطار سامي)، تم توزيعها بشكل عشوائي على أفراد العينة، وكان العائد من العينة التي تم توزيعها 210 استبيان أي بنسبة 84%، وكان حجم الاستبيانات الغير مستردة 40 استبيان أي ما نسبته 16% من حجم العينة، وقد تم استبعاد 23 استبيان، لعدم قبلته للدراسة وعدم صلاحيته للتحليل وهو ما نسبته 10,95% من عدد الاستبيانات المستردة، حيث تم تحليل 187 استبيان وذلك بنسبة 74,8% من حجم العينة الأصلي.

2.II - أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستعملة:

تم الاعتماد في الدراسة الميدانية على استمارة الاستبيان لجمع البيانات اللازمة لاختبار فرضيات البحث للإجابة عن اشكالية الدراسة حيث تم بناء أسئلة الاستبيان بناءً على ما تناولناه في الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة وذلك بالشكل الذي يخدم أهداف وفروض الدراسة. وبغرض التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات تم اللجوء إلى تفرغ إجابات أفراد العينة الموجودة في الاستبيان وفق مقياس ليكرت ذو الخمس درجات الذي أعتمد للدراسة كما هو موضح في الجدول(02) التالي:

كما تم الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية SPSS V.19 لتحليل نتائج الاستبيان واختبار الفرضيات.

3.II - صدق وثبات الاستبيان:

بعد التأكد من توفر المقياس على دلالات الصدق تم التأكد من دلالات الثبات عن طريق تطبيق معامل ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح النتائج:

حيث يتضح من خلال الجدول أن قيمة معامل ثبات أداة ككل قدرت بـ (0.786) أي 78,6% وعليه يمكن القول أن الأداة الحالية تتمتع بقدر مقبول من الثبات.

III - النتائج ومناقشتها:

فيما يلي سنتولى عرض نتائج الدراسة وتحليلها وكذا اختبار الفرضيات والتأكد من مدى صحتها.

1.III - عرض نتائج الدراسة التطبيقية:

1.1.III - عرض نتيجة اختبار الفرضية الأولى:

من أجل اختبار مدى صحة الفرضية الأولى التي تنص على ما يلي: "تطبق المؤسسة محل الدراسة المسؤولية الاجتماعية تجاه مواردها البشرية بمستوى مقبول". تم قياس أبعاد ممارسة المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول أدناه.

من خلال الجدول رقم (04) يتبين أن المتوسطات الحسابية للمسؤولية الاجتماعية وأبعادها تقع ضمن المستوى موافق وهي مرتبة على التوالي(الخدمات الاجتماعية، المسار الوظيفي، التكوين والتطوير، تقييم الأداء، الأجور والمكافآت، التوظيف، جودة حياة العمل)، مما يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون على ممارسات المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية حسب نتائج الأبعاد المبينة أعلاه، وهو ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

III.1.2- عرض نتائج اختبار الفرضية الثانية

نص الفرضية الثانية: "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية (الاستقطاب والتوظيف، جودة حياة العمل، المسار الوظيفي، الأجور والمكافآت، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، الخدمات الاجتماعية) كمتغيرات مستقلة وأداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار. ENSP"

ويمكن تجزئة هذه الفرضية الرئيسية إلى فرضيات جزئية كما يلي:

الفرضية الجزئية الأولى: لا توجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في عملية التوظيف كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع.

الفرضية الجزئية الثانية: لا يوجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في بُعد جودة حياة العمل كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع.

الفرضية الجزئية الثالثة: لا توجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد المسار الوظيفي كمتغير مستقل وأداء المورد البشري كمتغير تابع.

الفرضية الجزئية الرابعة: لا توجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد الأجور والمكافآت كمتغير مستقل وأداء المورد البشري كمتغير تابع.

الفرضية الجزئية الخامسة: لا توجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التدريب والتكوين كمتغير مستقل وأداء المورد البشري كمتغير تابع.

الفرضية الجزئية السادسة: لا يوجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في عمليات تقييم الأداء كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع.

الفرضية الجزئية السابعة: لا توجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في بعد الخدمات الاجتماعية كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع.

وبغرض اختبار الفرضية الرئيسية الثانية ومعرفة مدى صحتها تم استخدامنا المعامل الارتباط بيرسون (R) أو (R) بهدف كشف العلاقة بين أداء المورد البشري والمسؤولية الاجتماعية وأبعادها المختلفة تجاه الموارد البشرية .

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن قيمة (R) هي 44,5% عند درجة حرية (185) وبالنظر إلى أن القيمة الاحتمالية (sig=0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0,05)، ملم يعني وجود علاقة بين المسؤولية الاجتماعية وأداء المورد البشري.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن قيمة (R) هي 26,9% عند درجة حرية (185) وبالنظر إلى أن القيمة الاحتمالية (sig=0,000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0,05)، ملم يعني وجود علاقة بين بعد التوظيف وأداء المورد البشري.

يبين الجدول رقم (07) أعلاه أن قيمة (R) هي 44,1% وذلك عند درجة حرية (185) وبالنظر إلى القيمة الاحتمالية (0,000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0,05)، ملم يعني وجود علاقة بين جودة حياة العمل وأداء المورد البشري

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن قيمة (R) هي 0% (N_2=185) وبالنظر إلى أن القيمة الاحتمالية (0.001) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) فهذا يدل على أنه توجد علاقة بين المسار الوظيفي وأداء المورد البشري

يتضح من خلال الجدول رقم (09) أن قيمة (R) هي (0.058) عند درجة حرية 185 وبالنظر إلى القيمة الاحتمالية (0.432) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) فهذا يعني أنه لا توجد علاقة بين الأجور والمكافآت وأداء المورد البشري.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن قيمة (R) هي 23,5% عند درجة حرية (185) وبالنظر إلى أن القيمة الاحتمالية (sig=1.000) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) ملم يعني وجود علاقة بين بُعد التكوين والتطوير وأداء المورد البشري.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن قيمة معامل بيرسون هي 18,2% وذلك عند درجة حرية (185) وبالنظر إلى أن القيمة الاحتمالية (0.013) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) فهذا يعني وجود علاقة ارتباط بين بعد تقييم الأداء وأداء المورد البشري.

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أن قيمة (ر) هي 23,6% وذلك عند درجة حرية (185) وبالنظر إلى أن القيمة الإجمالية (0.001) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0,05)، مما يعني وجود علاقة بين بعد الخدمات الاجتماعية وأداء المورد البشرية.

2.III - تحليل ومناقشة نتائج الدراسة التطبيقية:

1.2.III - تحليل نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

يظهر من الجدول رقم (04) الذي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتغير المستقل المسؤولية الاجتماعية وأبعادها ، أن قيمة المتوسطات تقع ضمن المستوى موافق وهي مرتبة على التوالي (الخدمات الاجتماعية، المسار الوظيفي، التكوين والتطوير، تقييم الأداء، الأجور والمكافآت، التوظيف، جودة حياة العمل)، مما يعني أن عينة الدراسة يرون أنهم موافقون على ممارسة المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية في كل بعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية. حيث كانت المتوسطات الحسابية المرجحة لها تتراوح ما بين 3.75-4.09 وهذا ما يؤكد أن المؤسسة عينة الدراسة تتبنى المسؤولية الاجتماعية بمستوى مقبول. وبالتالي فإننا نؤكد على صحة الفرضية الأولى التي تنص على أنه: "تطبق المؤسسة محل الدراسة المسؤولية الاجتماعية تجاه مواردها البشرية بمستوى مقبول" وهذا ما لا يتفق مع ما توصلت له دراسة (مقدم وهبة، تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية) التي توصلت إلى أنه هناك مبادرات محدودة ومحتشمة لتبني المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال الجزائرية، وأن ممارسات المسؤولية الاجتماعية فيها تنحصر في العمل الخيري والتطوعي في بعض الفترات ويعود عدم التوافق بين نتائج الدراستين لسبب أساسي وجوهري هو خصوصية المؤسسة محل الدراسة الميدانية باعتبارها أحد الدعامات الأساسية للاقتصاد الوطني .

2.2.III - تحليل نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

يشير الجدول رقم (05) أن قيمة (ر) معامل بيرسون هي 44,5% عند درجة حرية (185) وبالنظر إلى أن القيمة الاحتمالية (sig=0.000) والتي هي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0,05)، مما يعني وجود علاقة ارتباط قوية إيجابية بين مختلف أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية وأداء المورد البشري. وبالتالي نرفض الفرضية العدمية (H0) التي تنص على أنه: "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية كمتغيرات مستقلة وأداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP" ونقبل الفرضية البديلة (H1) التي تنص على أنه: "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية كمتغيرات مستقلة وأداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP". أما بالنسبة للفرضيات الجزئية للفرضية الرئيسية الثانية فكانت كالآتي:

1. بالنسبة للفرضية الجزئية الأولى: يشير الجدول رقم (06) أن قيمة (ر) معامل بيرسون هي 26,9% عند درجة حرية (185) وبالنظر إلى أن القيمة الاحتمالية (sig=0,000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0,05)، مما يعني وجود علاقة ارتباطية ذات تأثير إيجابي عند مستوى الدلالة الإحصائية (0,05) بين بعد عملية التوظيف وأداء المورد البشري. وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "توجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في عملية التوظيف كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع".

2. بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية: تشير نتائج الجدول رقم (07) أن قيمة (ر) معامل بيرسون هي 44,1% وذلك عند درجة حرية (185) وبالنظر إلى القيمة الاحتمالية (0,000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0,05)، مما يعني وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة إحصائية بين بعد جودة حياة العمل وأداء المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة، ومن هنا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في بعد جودة حياة العمل كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع".

3. بالنسبة للفرضية الجزئية الثالثة: يشير الجدول رقم (08) أن قيمة (ر) معامل بيرسون هي (0%) عند درجة حرية (N_2=185) وبالنظر إلى أن القيمة الاحتمالية (0.001) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) فهذا يدل على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المسار الوظيفي وأداء المورد البشري، وبناء على هذا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "توجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد المسار الوظيفي كمتغير مستقل وأداء المورد البشري كمتغير تابع".

4. بالنسبة للفرضية الجزئية الرابعة: يشير الجدول رقم (09) أن قيمة (ر) معامل بيرسون هي (0.058) عند درجة حرية (185) وبالنظر إلى القيمة الاحتمالية (0.432) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) فهذا يعني أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات

دلالة إحصائية بين بعد الأجور والمكافآت وأداء المورد البشري. ويمكن أن يعود ذلك إلى مجموعة من العوامل الأخرى التي من شأنها أن تؤثر أيضا على أداء المورد البشري والتي تعرضت لها الدراسات السابقة، ومن هنا نرفض الفرضية البديلة ونقبل فرضية العدم التي تنص على أنه: "لا توجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد الأجور والمكافآت كمتغير مستقل وأداء المورد البشري كمتغير تابع."

5. بالنسبة للفرضية الجزئية الخامسة: أظهرت نتائج الجدول رقم (10) أن قيمة (r) معامل بيرسون هي 23,5% عند درجة حرية (185) وبالنظر إلى أن القيمة الاحتمالية ($\text{sig}=1.000$) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) فلم يعني وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية موجبة بين بُعد التكوين والتطوير وأداء المورد البشري. ومن هنا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "توجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التدريب والتكوين كمتغير مستقل وأداء المورد البشري كمتغير تابع."

6. بالنسبة للفرضية الجزئية السادسة: يشير الجدول رقم (11) أن قيمة (r) معامل بيرسون هي 18,2% وذلك عند درجة حرية (185) وبالنظر إلى أن القيمة الاحتمالية (0.013) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) فهذا يعني وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد تقييم الأداء وأداء المورد البشري. بحيث كلما اهتمت المؤسسة عينة الدراسة بعملية تقييم مواردها البشرية من ناحية النزاهة والشفافية ووضوح معايير التقييم كلما أدى ذلك إلى زيادة ثقة وولاء العاملين بمؤسستهم وعملية التقويم التي تقوم بها المؤسسة والذي من شأنه أن يؤثر إيجابيا بالرفع من مستوى أدائه وتحسين سلوكه، وانطلاقا مما سبق نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في عمليات تقييم الأداء كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع."

7. بالنسبة للفرضية الجزئية السابعة: يشير الجدول رقم (12) أن قيمة (r) معامل بيرسون هي 23,6% وذلك عند درجة حرية (185) وبالنظر إلى أن القيمة الإجمالية (0.001) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0,05) فلم يعني وجود علاقة ارتباطية قوية موجبة (طردية) ذات دلالة إحصائية بين بعد الخدمات الاجتماعية وأداء المورد البشرية. أي أنه كلما اهتمت المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة بممارستها الاجتماعية تجاه الموارد البشرية من خلال بعد الخدمات الاجتماعية كلما أثر ذلك إيجابيا على أداء العاملين لديها، وبناء على ما سبق نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "توجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في بعد الخدمات الاجتماعية كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع."

IV- الخلاصة :

انطلاقا من تحليل نتائج المعالجة الإحصائية للبيانات والتي تمت عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كالآتي:

- تشير نتائج الدراسة انطلاقا من اختبار الفرضية الرئيسية الأولى أن المؤسسة عينة الدراسة تتبنى المسؤولية الاجتماعية بمستوى مقبول.
- توصلت نتائج الدراسة انطلاقا من اختبار الفرضية الرئيسية الثانية إلى أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة المعنوية (0,05) بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية كمتغيرات مستقلة وأداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP بحاسي مسعود، ولاية ورقلة. وهذا بالنسبة لأبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية مجملًا، حيث توصلت نتائج الدراسة وانطلاقا من اختبار الفرضيات الجزئية للفرضية الرئيسية الثانية إلى أنه:

- توجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في عملية التوظيف كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع وذلك عند معامل ارتباط قدره 26,9% وهذا ما يدل على أنه هناك علاقة تأثير بين بعد عملية التوظيف وأداء الموارد البشرية، بحيث كلما اهتمت المؤسسة بعملية التوظيف وذلك من خلال عمليات الاستقطاب والاختيار والتعيين والاعتماد على النزاهة والشفافية في معايير الاختيار والتوظيف كلما أدى ذلك إلى زيادة ولاء العاملين لمؤسستهم وبالتالي الرفع من مستوى أدائهم والعكس صحيح.
- يوجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في بُعد جودة حياة العمل كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع وذلك بمعامل ارتباط قدره 44,1% وهو ما يدل على أنه يؤثر بُعد جودة حياة العمل على أداء الموارد البشرية بشكل أكبر على غراه من الأبعاد لأوجه ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه

الموارد البشرية، بحيث كلما اهتمت المؤسسة بتوفير الجو الملائم للعمل وتشجيع روح المبادرة والتعاون بين العاملين كلما أدى ذلك إلى ارتفاع أداء العاملين وتحسين سلوكهم

- توجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد المسار الوظيفي كمتغير مستقل وأداء المورد البشري كمتغير تابع.
 - كما أظهرت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد الأجور والمكافآت كمتغير مستقل وأداء المورد البشري كمتغير تابع
 - توجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعد التدريب والتكوين كمتغير مستقل وأداء المورد البشري كمتغير تابع حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون 23,5% وهو ما يؤكد على وجود علاقة تأثير إيجابية بين بُعد التدريب والتكوين وأداء المورد البشري بحيث كلما اهتمت المؤسسة بعملية التدريب والتكوين من خلال منح العاملين فرص متكافئة للتدريب وإعادة التكوين وتكوينهم بشكل مستمر كلما أثر ذلك إيجاباً على مستوى أدائهم وسلوكهم.
 - يوجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في عمليات تقييم الأداء كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون 18,2% مما يدل على أنه تؤثر ممارسات المسؤولية الاجتماعية من خلال عملية تقييم الأداء إيجاباً على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة وبالأخص إذا اهتمت المؤسسة بشفافية ووضوح معايير التقييم.
 - بالإضافة إلى أن الدراسة توصلت إلى أنه توجد هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في بعد الخدمات الاجتماعية كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع وذلك بمعامل ارتباط قدره 23,6%. أي أنه كلما أهتمت المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة بممارستها الاجتماعية تجاه الموارد البشرية من خلال بعد الخدمات الاجتماعية كلما أثر ذلك إيجاباً على أداء العاملين لديها والعكس صحيح
- من خلال الدراسة النظرية والميدانية لموضوع بحثنا وفي ضوء النتائج المتوصل إليها خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من التوصيات كما يلي:

أولاً: بالنسبة لتطبيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية:

- يتعين على المؤسسات الاقتصادية الفهم الجيد لمفهوم وأهمية المسؤولية الاجتماعية من خلال تعزيز التعاون بين الجامعات والمؤسسات؛
- ضرورة نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية والمجالات المرتبطة بها، وما يمكن أن تحققه المؤسسات الاقتصادية من مكاسب وعوائد من ورائها وذلك من خلال وسائل النشر والإعلام وذلك بغرض الاستفادة مما توصلت إليه الأبحاث والدراسات في مجالات المسؤولية الاجتماعية

ثانياً: بالنسبة لممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية:

- ✓ يجب أن تراعي المؤسسات الاقتصادية أن المسؤولية الاجتماعية تتضمن القيام بواجباتها تجاه كل أصحاب المصلحة، خصوصاً تجاه مواردها البشرية لأن ممارستها لبرامج المسؤولية الاجتماعية في إطار سياسات وبرامج تسيير الموارد البشرية من شأنه أن يرفع من قدرتها التنافسية ويعزز من صورتها وسمعتها لدى العاملين لديها خاصةً، والمجتمع عامةً، وذلك في ظل انفتاح السوق ودخول الاستثمارات الأجنبية،
- ✓ يتعين على المؤسسات دمج سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية ضمن رسالتها وسياساتها العامة والحرص على تطبيقها بالشكل المطلوب والذي من شأنه أن يؤثر إيجابياً على أداء العاملين لديها؛
- ✓ ضرورة الاهتمام بالمورد البشري باعتباره أحد المحاور الإستراتيجية التي تركز عليها المنظمة والذي يمكن من خلاله أن تحقق المنظمة ميزة تنافسية مستدامة ولا يمكن تقليدها.
- ✓ التقدير الفعلي لكل منصب من أحر ووسائل العمل و المستوى الدراسي، بالإضافة إلى الاهتمام بالمسار الوظيفي للعمال بما يجعلهم راضون عن العمل ويدفعهم نحو الانجاز.
- ✓ إعادة النظر في سياسة التكوين المطبقة في المؤسسة وتكييفها حسب متطلبات العمل بغية النهوض بالمورد البشري وتطوير مهاراته وتحديد معارفه ودفعه نحو الإبداع والابتكار.

✓ تعتبر ثقافة المسؤولية الاجتماعية ضرورة يجب ترسيخها في إطار الثقافة التنظيمية للمنظمات التي تسعى إلى الحفاظ على مواردها البشرية،

✓ تحسين ظروف العمل من أجل تحقيق مستويات أعلى لأداء الموارد البشرية، وفهم هذا الأخير على أنه نتيجة سلوك إنساني قد يتأثر بفعل مجموعة من العوامل التنظيمية منها، والنفسية، لهذا يجب على منظمات الأعمال أن تأخذ ذلك نصب عينها.

✓ ضرورة ربط أداء العاملين وتقييمهم، بمنحهم حوافر مادية ومعنوية بالشكل الذي يؤدي إلى تحسين أدائهم بصفة خاصة والأداء الكلي للمنظمة بصفة عامة.

- ملاحق:

جدول رقم (01): عدد الاستبيانات الموزعة والمستردة على المؤسسات محل الدراسة

الرقم	اسم المؤسسة	العدد الكلي		عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل
		موزعة	مستردة	
01	مديرية المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP	250	210	187

المصدر: من إعداد الباحث.

جدول رقم (2): يوضح مقياس ليكرت ذو الخمس درجات

الأوزان	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
05	04	03	02	01	

كما تم الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية SPSS V.19 لتحليل نتائج الاستبيان واختبار الفرضيات.

جدول رقم (03): قيمة معامل ثبات مقياس المسؤولية الاجتماعية

المتغير	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
المسؤولية الاجتماعية وأداء الموارد البشرية	62	0.786

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج ال spss.

جدول رقم (04): يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية في مقياس المسؤولية الاجتماعية وأبعادها

البعد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
التوظيف	3.82	.40	6	موافق
جودة حياة العمل	3.75	.30	7	موافق
المسار الوظيفي	4.00	.07	2	موافق
الأجور والمكافآت	3.86	.20	5	موافق
التكوين والتطوير	3.9381	.18794	3	موافق
تقييم الأداء	3.8470	.25649	4	موافق
الخدمات الاجتماعية	4.0947	.12646	1	موافق
المسؤولية الاجتماعية	3.90	.11	/	موافق

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات ال SPSS

جدول رقم (05): قيمة (ر) بين المسؤولية الاجتماعية وأداء المورد البشري

المتغيرات	قيمة (ر)	د. ح	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
المسؤولية الاجتماعية - المورد البشري	.445**	185	.000	0,05

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات الـ SPSS

جدول رقم (06): قيمة (ر) بين بعد عملية التوظيف وأداء المورد البشري

المتغيرات	قيمة (ر)	د. ح	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
عملية التوظيف - أداء المورد البشري	.269**	185	.000	0,05

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات الـ SPSS

جدول رقم (07): قيمة (ر) بين بُعد جودة حياة العمل وأداء المورد البشري

المتغيرات	قيمة (ر)	د. ح	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
جودة حياة العمل - أداء المورد البشري	1.44**	185	.000	0,05

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات الـ SPSS

جدول رقم (08): قيمة (ر) بين بُعد المسار الوظيفي وأداء المورد البشري

المتغيرات	قيمة (ر)	د. ح	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
المسار الوظيفي - أداء المورد البشري	0,000	185	.0001	0,05

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات الـ SPSS

جدول رقم (09): قيمة (ر) بين بُعد الأجور والمكافآت وأداء المورد البشري

المتغيرات	قيمة (ر)	د. ح	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
الأجور والمكافآت - أداء المورد البشري	-.058	185	0.432	0,05

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات الـ SPSS

جدول رقم (10): قيمة (ر) بين بُعد التكوين والتطوير وأداء المورد البشري

المتغيرات	قيمة (ر)	د. ح	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
التكوين والتطوير - أداء المورد البشري	0.235**	185	1.000	0,05

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات الـ SPSS

جدول رقم (11): قيمة (ر) بين تقييم الأداء وأداء المورد البشري

المتغيرات	قيمة (ر)	د. ح	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
تقييم الأداء - أداء المورد البشري	0.182**	185	0.013	0,05

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات الـ SPSS

جدول رقم (12): قيمة (ر) بين بُعد الخدمات الاجتماعية وأداء المورد البشري

المتغيرات	قيمة (ر)	د. ح	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
الخدمات الاجتماعية - أداء المورد البشري	0.236**	185	0.001	0,05

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات الـ SPSS

- الإحالات والمراجع :

1. Bouyoud, F. (Avril 2010). *Le management stratégique de la responsabilité sociale des entreprises*. France: thèse pour l'obtention du titre docteur en science de gestion; conservatoire national des arts métiers.
2. R, Schuler .(1995) .*Managing Human Resources* .New York: 5TH,West Publishing co.
3. الهيبي، خالد عبد الرحيم. (2003). *إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي*. عمان: دار وائل للطباعة.
4. برنوطي، سعاد نائف. (2001). *إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد*. عمان: دار وائل للنشر.
5. بن مسعود نصر الدين، و محمد كنوش. (14-15 فيفري، 2012). واقع، أهمية وقيمة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية، مع دراسة استطلاعية على إحدى المؤسسات الوطنية.
6. ثامر ياسر البكري. (2001). *التسويق و المسؤولية الاجتماعية* (الإصدار الطبعة الأولى). عمان، الأردن: دار وائل للنشر و التوزيع.
7. ضيافي نوال. (2010). *المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، دراسة حالة مجمع شياي مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة أبو بكر بلقايد*. تلمسان: كلية علوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد.
8. طاهر محسن المنصور الغالي، د. صالح م هدي محسن العامري. (1997). *المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال*. مجلة البحوث المعاصرة ، مجلد 11، العدد 2.
9. طاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العمري. (2008). *المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، الأعمال والمجتمع* (الإصدار الطبعة الثانية). عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
10. طاهر محسن منصور الغالي، و صالح مهدي محسن العامري. (2007). *الإدارة والأعمال* (الإصدار الطبعة الأولى). عمان، الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
11. عادل محمد زايد. (2003). *"إدارة الموارد البشرية: رؤية إستراتيجية"*. القاهرة، مصر: دار النشر والتوزيع الإلكتروني.
12. علي يوسفات. (16-17 نوفمبر، 2008). (يوسفات علي)، تحت عنوان مدى تبني عناصر المسؤولية الاجتماعية في شركة سونلغاز (ولاية أدرار) من وجهة نظر المستخدمين. ملتقى المسؤولية الاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسات في التنمية .
13. مقدم وهيبية. (13-14 ديسمبر، 2011). *سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في منظمات الأعمال* (دراسة حالة ثلاثة شركات عربية). الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة . كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف.
14. مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية. (2004). *كشف البيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع : الاتجاهات والقضايا الراهنة*. نيويورك وجينيف: منشورات الأمم المتحدة.
15. نعمة عباس الخفاجي، و طاهر محسن منصور الغالي. (2008). *قراءات في الفكر الإداري المعاصر* (الإصدار بدون رقم طبعة). عمان، الاردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

16. هيفاء أبو غزالة. (2009). مؤشرات كمية ونوعية لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "السيداو" (الإصدار الطبعة الأولى). مصر: دار نوبار للطباعة.

17. وقانون العمل الجزائري قانون الحماية الاجتماعية. (1996). دستور. الجزائر: المادة 29، 3، 55.

18. وهيبة مقدم. (2011). سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في منظمات الأعمال (دراسة حالة ثلاثة شركات عربية). الشلف: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

رفيقة سنيقرة ، منيرة سلامي (2020)، أثر تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تجاه الموارد البشرية على أداء المورد البشري دراسة حالة المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP بحاسي مسعود، ورقلة ، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، المجلد 07 (العدد 02)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص 183-198.



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا لـ **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.
المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.

Algerian Review of Economic Development is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.