

2016

Directing business organizations towards social responsibility practices towards human resources (an applied study on Algerian business organizations)

Nawal Dyafi

University Abu Bekr Belkaid, Algeria, NawalDyafi@yahoo.com

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jpu>



Part of the [Accounting Commons](#)

Recommended Citation

Dyafi, Nawal (2016) "Directing business organizations towards social responsibility practices towards human resources (an applied study on Algerian business organizations)," *Jerash for Research and Studies Journal* *مجلة جرش للبحوث والدراسات*: Vol. 17 : Iss. 2 , Article 4.

Available at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jpu/vol17/iss2/4>

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Jerash for Research and Studies Journal *مجلة جرش للبحوث والدراسات* by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aar.edu.jo, marah@aar.edu.jo, u.murad@aar.edu.jo.

توجه منظمات الأعمال نحو ممارسات المسؤولية الاجتماعية
اتجاه الموارد البشرية
دراسة تطبيقية على منظمات الأعمال الجزائرية

أ.د. نوال ضيافي

الملخص:

في عصر العولمة بدأت منظمات الاعمال تبحث عن نظم أكثر سرعة وتأثيرا خاصة تأثير النمو الاقتصادي على البيئة الاجتماعية والطبيعية التي تعيش فيها، فالمنظمات تعمل أكثر ولساعات أطول والسعي المتواصل فيما إذا كان التقدم الاقتصادي قد يحسن في نوعية حياة العمل فيها، والفكرة الأساسية التي يتم التركيز عليها لإعادة تشكيل الانسجام والتوافق بين العقلانية الاقتصادية والأخلاقيات من أجل الحصول على المسؤولية الاجتماعية لا تزال تترك خارج نطاق التيار العام الذي تسير عليه المنظمات في العالم المتغير سريع التطور بتقنياته المتنوعة.

فالتحديات العالمية المعاصرة جعلت العديد من المنظمات تعيد تفكيرها وتزايد اهتمامها اتجاه مواردها البشرية حتى تصبح أكثر استجابة من السابق في مجال أدائها الاجتماعي إذ أن الاستجابة الاجتماعية للمنظمة تتطلب منها إنجاز أعمال مسؤولة اتجاه المجتمع عامة والأفراد العاملين خاصة.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية، أصحاب المصالح، الموارد البشرية.

Abstract:

In the era of modernization most business organizations started to look for new and affective policies, especially the influence of the economic development on the social status. Organizations are working almost the whole day to realize a mass-production with the life style and work style within the company.

The main principle or the doctrine witch structures and realizes the computability between the economic thought and the ethics for the gain of a high social responsibility level still ignored and marginated by decision makers within a variant world developed techniques.

The current challenges pushed many organizations to proofread its policy and emphasized its interests on the human resources side to be more active and adaptive with the social variant requires more responsibility towards society in general and the personnel especially.

Keywords: Social Responsibility, Stakeholders, Human resources.

1. المقدمة

في عالم يتغير فيه كل شيء، حيث تتحول الأسواق، تتطور التكنولوجيا ويتضاعف المنافسون يكثر الحديث عن التنمية المستدامة، البيئة، توقعات المجتمع واحتياجاته وتعالى الأصوات من أجل حقوق الإنسان واحترامها بالرغم من أنها لم تكن موضوعا للاهتمام من قبل وخاصة أن منظمات الأعمال ولعقود طويلة لم تحفل إلا بتحقيق أعظم الأرباح على حساب المجتمع وأطرافه؛ أما في الوقت الحالي فإن هذه المنظمات مطالبة أكثر من أي وقت مضى بتحمل جزء من مسؤوليتها واعتماد رؤية جديدة قائمة على مفهوم سد الحاجة الفعلية للمجتمع، قدرة تحسينه المستمر ورسم استراتيجيات ملائمة للاستجابة إلى كل توقعات أطرافه مما يحقق التوازن والتكامل والتطوير المتبادل بين المجتمع والمنظمات، ويعزز فكرة مبادرة هذه الأخيرة باستثمار جزء من أرباحها من أجل تحقيق رفاه المجتمع، إعطاء الجمهور صورة ايجابية، تأسيس قاعدة من المستهلكين الواعين، المساهمة في التنمية الاقتصادية المستدامة والعمل مع الموظفين وأسرهـم والمجتمع المحلي لتحسين نوعية الحياة، بصفة عامة تبني الاتجاه الحديث السائد الذي يمارس على نطاق واسع والمعروف بفكرة "المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال".

1.1. مشكلة البحث

بعد أن كان الاهتمام مركزا على كون مسؤولية منظمات الأعمال تتمحور حول إنتاج سلع وخدمات مفيدة للمجتمع ومن خلالها تحقق المنظمة عوائد مجزية للمالكين، اتسعت هذه النظرة الضيقة لتذهب إلى أبعد من ذلك وتؤكد على أن مسؤولية المنظمات تتطلب انجاز أعمال مسؤولة عن أفرادها العاملين باعتبارهم من أهم الموارد؛ فالمرور البشري هو العنصر المفكر والرئيسي، ضمير المنظمة وقلبها النابض وإحساسها الواعي لما يدور من حولها من أحداث لذلك فإن استقطاب المهارات البشرية واختيارها وتعيينها وتكوينها وتحفيزها وتقديم فرص النمو والترقية له أهمية كبيرة، والحفاظة عليها تعد من أولويات الأمور، لذلك وكمحاوله من المنظمات للتعبير عن الأهمية المتزايدة للعنصر البشري تم تجسيد مفهوم "المسؤولية الاجتماعية" في إطار "وظيفة الموارد البشرية" كإجابة عن إشكالية رئيسية تمثلت في السؤال التالي: إلى أي مدى يمكن لمنظمات الأعمال الجزائرية أن تكون مسؤولة اجتماعيا عن مواردها البشرية؟ ويتفرع عنها:

- ما واقع تبني منظمات الأعمال الجزائرية أنماط المسؤولية الاجتماعية؟
- ما واقع تبني منظمات الأعمال الجزائرية المسؤولية الاجتماعية اتجاه مختلف أصحاب المصالح؟

2.1. أهمية البحث

- يكتسي البحث أهمية معتبرة تظهر في النقاط التالية:
- يعتبر الموضوع من الموضوعات الجديدة على الأقل بالنسبة إلى واقعنا.
- يعتبر البحث مساهمة علمية في بناء الإطار النظري لإشكالية مفهوم المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال.
- يمكن لهذا البحث أن يساهم في زيادة الاهتمام العلمي بموضوع المسؤولية الاجتماعية وأهمية تبنيها من طرف المنظمات باعتبارها ثقافة جديدة.
- ندرة البحوث والدراسات الجزائرية والعربية في مجال المسؤولية الاجتماعية وواقع تبنيها اتجاه مختلف أصحاب المصالح خاصة الموارد البشرية.

3.1. أهداف البحث

- سنركز اهتمامنا بناء على الإشكالية كمحاولة لتحقيق مجموعة الأهداف التالية:
- تأصيل المفاهيم الأساسية للمسؤولية الاجتماعية وتوعية المنظمات بأهمية تبنيها نظرا لمساهمتها في تطوير المجتمع ومعالجة مشاكله.
- عرض عدد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال وأهمية الالتزام بها نظرا لمساهمتها في خلق مجتمع داخلي متماسك.
- التعرف على واقع تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف المنظمات الجزائرية ومدى الالتزام بها.
- التوصل إلى عدد من التوصيات المفيدة التي تساهم في حث المنظمات على تبني المسؤولية الاجتماعية اتجاه مختلف الفئات المستفيدة.

2. الإطار النظري

1.2. المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال

في وقت لم تكن فيه منظمات الأعمال تتحدث إطلاقاً عن "المسؤولية الاجتماعية" أصبح اليوم النقاش العالمي يركز على قضايا البيئة وآفاق التنمية المستدامة، إذ نالت المسؤولية الاجتماعية حيزاً هاماً من النقاشات في مؤتمر جوهانسبرغ 2002 (محمد عادل عياض، 2005، ص 255)، وبالرغم من أن عدداً كبيراً من المنظمات تدرك أهمية هذا الاتجاه الجديد إلا أنه لم يتم تنبيهه بصورة مقبولة.

أ. تعريف المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال: برزت عدة تعريفات للمسؤولية الاجتماعية نذكر منها:

- عرف دركر Drucker المسؤولية الاجتماعية بأنها: "التزام المنظمة اتجاه المجتمع العاملة به، وأن هذا الالتزام يتسع باتساع شريحة أصحاب المصالح في هذا المجتمع وتباين وجهاتهم" (د. الغالي، د. العامري، 2006).

- حسب معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية فإن "المسؤولية الاجتماعية هي السلوك الأخلاقي لمنظمة ما اتجاه المجتمع وتشمل سلوك الإدارة المسؤول في تعاملها مع الأطراف المعنية التي لها مصلحة شرعية في المنظمة وليس مجرد حاملي الأسهم" (منشورات الأمم المتحدة، 2004، ص 27).

- حسب Caroll فإن "المسؤولية الاجتماعية هي التزام المنظمة بأن تضع نصب عينيها خلال عملية صنع القرارات الآثار والناتج المترتبة عن هذه القرارات على النظام الاجتماعي الخارجي بطريقة تضمن إيجاد توازن بين مختلف الأرباح الاقتصادية المطلوبة والفوائد الاجتماعية المترتبة عن هذه القرارات (إياد محمد عودة، 2008، ص 44).

وبالرغم من كل الاختلافات والتباينات في تعريف المسؤولية الاجتماعية إلا أن هناك جانبين يمكن التركيز عليهما (محمد عادل عياض، 2005، ص 256)، الأول قانوني ينطلق أساساً من العلاقة القائمة بين المجتمع والمنظمة ويتمثل مضمونها في أن هذه الأخيرة لها عمليات تنفذها وسلوكاً تمارسه وأهدافاً تحققها وبالتالي لا بد أن يكون لذلك آثاره التي تمتد لتغطي كل المجتمع أياً كانت تلك الآثار، أما الثاني يتمثل في الجانب

الإنساني ويقوم على الدور الذي يمكن أن تلعبه المنظمة بصفقتها وحدة مستقلة تعمل في مجتمع ومدى مساهمتها فيه، فالعلاقة التي تتكون في بيئة المنظمات هي التي تشكل المجتمع لذلك هناك التزامات اجتماعية وإنسانية تقع تحت مسؤولية المنظمة.

ب. أنماط تبني المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال: تمثلت أنماط تبني المسؤولية الاجتماعية (رابعة سالم النصور 2010، ص10)، في:

- النمط الاقتصادي: الالتزام بتقديم السلع والخدمات التي ترضي المجتمع مع تحقيق أقصى الأرباح.

- النمط الاجتماعي: الالتزام بالعمل وفق مصالح ومتطلبات المجتمع.

- النمط البيئي: الالتزام بالمحافظة على البيئة مع تحقيق نوعية حياة أفضل للعمال.

ج. عناصر المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال: تعتبر منظمات الأعمال مجموعة من

الأفراد التي تتأثر بالطريقة التي تتصرف بها المنظمة ومسيرها، وعلى هذه الأخيرة أن

تراعي مصالح هؤلاء وتطلعاتهم إن أرادت الاستمرارية والتطور والبقاء؛ ففي

البداية كان الاعتقاد السائد أن المالكين هم المستفيدون الوحيدون من وجود

المنظمات، ولكن في فترات لاحقة لم تتوقف قائمة أصحاب المصالح عند حدود فئة

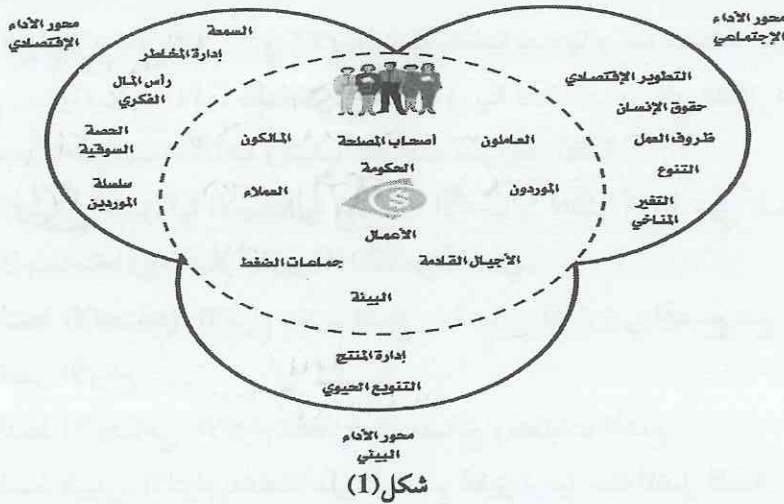
معينة بل نجد أن هذه القائمة تتسع يوماً بعد يوم لتشمل فئات أخرى

وقد تعددت التعاريف المتعلقة بأصحاب المصالح فهناك من يرى أن أصحاب

المصالح هم مجموعة الأفراد والجماعات والمنظمات التي تؤثر وتتأثر بالأفعال التي تتخذها

المنظمات (قاسمي السعيد أحمد، بدون تاريخ)، وبصفة عامة يمكن حصر أصحاب

المصالح ومجالات اهتماماتهم في الشكل التالي:



المصدر: محمد عاطف محمد ياسين؛ واقع تبنى منظمات الأعمال الصناعية للمسؤولية الاجتماعية؛ رسالة ماجستير؛ الأردن؛ 2008؛ ص 29.

2.2. إدارة الموارد البشرية

ازداد الوعي بأهمية الموارد البشرية من تحول وصفه والتعبير عنه خلال السنين، فقديمًا كان يستخدم مصطلح "المستخدمين"، ثم العمال والقوى العاملة إلى أن أصبح يوصف اليوم برأس المال البشري، وكبرهان عن الاهتمام بهذا المورد الفعال خلقت المنظمات وظيفة حيوية يطلق عليها في وقتنا الحاضر بإدارة الموارد البشرية أو تسيير الموارد البشرية مهمتها تكمن في الاهتمام بالعنصر البشري.

أ. تعريف إدارة الموارد البشرية: لقد اختلفت وجهات النظر في إعطاء تعريف موحد لوظيفة الموارد البشرية، ويمكن التمييز بين:

- تعريف A.Sikula حيث إدارة الموارد البشرية هي استخدام القوى العاملة داخل المنشأة أو بواسطتها، ويشمل ذلك عمليات تخطيط القوى العاملة، الاختيار والتعيين، تقييم الأداء، التكوين، التنمية، التعويض والمرتبات، وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين (A.Sikula, 1976, P6).

- وورد في تعريف J.Martin أن إدارة الموارد البشرية هي ذلك الجانب من التسيير الذي يهتم بالناس كأفراد ومجموعات، وعلاقاتهم داخل التنظيم، وكذلك الطرق التي يستطيع بها الأفراد المساهمة في كفاءة التنظيم، وهي تشمل الوظائف التالية: تحليل التنظيم، تخطيط القوى العاملة، التكوين والتنمية الإدارية، العلاقات الصناعية، مكافأة وتعويض العاملين وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية، ثم أخيرا المعلومات والسجلات الخاصة بالعاملين" (J.Martin, 1977, P1).
- أما E.Flippo يرى أن إدارة الموارد البشرية "عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة النواحي المتعلقة بالحصول على الأفراد وتنميتهم وتعويضهم والحفاظة عليهم بهدف تحقيق أهداف المنشأة" (E.B.Flippo, 1971, P5)، حيث نجد أنه يشير إلى الوظائف الأربع لعملية التسيير واستغلالها لإدارة الموارد البشرية من أجل تحقيق فعالية أكثر للمنظمة والوصول إلى الأهداف المسطرة من طرفها.
- ب. أهمية إدارة الموارد البشرية: بصفة عامة يمكن القول أن أهمية إدارة الموارد البشرية تكمن في:
 - الاهتمام بالموارد الرئيسية في المنظمة المتمثلة في الأفراد.
 - تطوير مهارات الأفراد العاملين بالمنظمة.
 - صنع الخطط المناسبة للتكوين.
 - دراسة مشاكل الأفراد ومعالجتها.
 - اختيار الأفراد المناسبين لشغل الوظائف.
 - الارتباط والتداخل الحاصل بين علم إدارة الموارد البشرية والعلوم الأخرى (كالعلوم الاجتماعية... إلخ).
- ج. وظائف إدارة الموارد البشرية : تختلف طبيعة المهام الموكلة لإدارة الموارد البشرية باختلاف المنظمة ويمكن تصنيف هذه المهام إلى: (د. سعيد شعبان حامد، 2006، ألتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، استرجعت من www.hrm-group.com).

توجه منظمات الأعمال

نوال ضيافي

- أ. الوظائف التنفيذية: وتشمل هذه الوظائف:
 - تحليل، تصميم وتوصيف الوظائف: معرفة المتطلبات الأساسية لكل وظيفة والخصائص الفردية للأفراد المناسبين لها.
 - الاستقطاب والاختيار والتعيين: تحفيز المرشحين المناسبين على تقديم طلباتهم، اختيار الملائمين منهم للوظائف وتعيينهم.
 - تكوين وتطوير العمال: بمعنى الاهتمام بتكوينهم وتنمية مهاراتهم وتغيير اتجاهاتهم وسلوكياتهم.
 - توجيه وتحفيز العمال: بمعنى التعرف على الاختلافات بين الأفراد، توجيههم إلى السلوك الايجابي ومكافأتهم على أدائهم.
 - تسيير المسارات الوظيفية: أي الاهتمام بالمستقبل الوظيفي للأفراد واهتماماتهم المهنية على المدى الطويل.
 - تقييم أداء العمال: معرفة أداء كل عامل مقارنة بالعمل المطلوب منه.
 - نظام الدخل: مكافأة الأفراد على أساس أهمية الوظائف التي يقومون بها ومستويات أدائهم.
- ب. الوظائف الإدارية: وتعلق بالوظائف المساعدة على تنفيذ المهام الفنية للإدارة وتشمل:
 - التخطيط: هو إعداد خطة عن نشاطات الإدارة خلال فترة زمنية معينة ابتداء من تحديد الأهداف ثم وضع خطوات ومتطلبات تنفيذ هذه الأهداف.
 - التنظيم: تهدف إلى تجميع الموارد البشرية ووضعها بطريقة منظمة ومرتبطة بتحقيق أهداف المنظمة الاقتصادية بفعالية.
 - الرقابة: تهدف إلى تحليل ومراجعة أداء العمال والتأكد من أن النتائج تحقق الأهداف المقررة مسبقاً في الخطة، كما تمكن من مراجعة الوظائف للتأكد من عملها ومن التزام العمال بشروط عملهم وبالآداء والسلوك الايجابي.
 - التوجيه والتحفيز: تضع المنظمة عدة أنظمة لتوجيه العامل وحثه على العمل بشكل صحيح، حيث تقوم بتصميم الوظائف، وضع أنظمة التكوين والتطوير والتحفيز المناسبة لتقوية إرادة العامل وتوضيح مسؤولياته في العمل.

- مسؤوليات إستراتيجية: تتمثل في التفكير في مستقبل الإدارة على المدى البعيد والتأكد من توفر خصائص وشروط نجاحها، ويتطلب الأمر من مدير إدارة الموارد البشرية معرفة إستراتيجية المنظمة وخططها بعيدة المدى.

3.2. الموارد البشرية بعد داخلي من أبعاد المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال
من أبرز الأحداث التي جاءت بها التغيرات، ذلك الانشغال التام والعناية الفائقة بالموارد البشرية وخاصة بعد ظهور مفهوم المسؤولية الاجتماعية واعتماد المنظمات هذا الاتجاه الجديد كتجسيد منها لالتزاماتها الأخلاقية والاجتماعية اتجه مختلف الفئات المستفيدة وخاصة العمال باعتبارهم الحجر الأساسي في المنظمة، وعليه تتبنى ممارسات اجتماعية في هذا الإطار سواء قبل بدء العامل بالعمل في المنظمة، أو خلال فترة العمل وحتى بعد انتهاء عمله من المنظمة (باري كشواي 2003، ص 197).

أ. الممارسات الاجتماعية قبل البدء بالعمل (عند التعيين): قبل القيام بعملية التوظيف فإن من مهام وظيفة إدارة الموارد البشرية دراسة طبيعة هذه الوظيفة ومتطلباتها من حيث المؤهلات والخبرة والمهارات الخاصة، وتسعى إلى إيجاد الشخص المناسب للمكان المناسب وهي تعتمد على وسائل عديدة كالإعلان، المقابلات والاختيار... الخ، وتعتبر هذه الوسائل الوجه الذي ستظهر به المنظمة ولذلك وفي بيئة عرفت ما يسمى بالمسؤولية الاجتماعية فإنها تسعى إلى تجسيد هذا الدور اتجه المرشحين واعتماد الشفافية والنزاهة في مختلف أنشطتها (د. الغالي و د. العمري 2008، ص 259)، وعليه تعبر المنظمة عن تبنيتها للمسؤولية الاجتماعية من خلال التزامها بـ:

- الإعلان الصادق عن الأماكن الشاغرة، مع عدم انطواءه على أي نوع من التمييز.
- اتسام عملية تعبئة واستقطاب الموارد البشرية بالشفافية، النزاهة والعدالة.
- الإطلاع على جميع الملفات المقدمة للحفاظ على مبدأ تكافؤ الفرص للجميع.
- مصداقية مسابقات التوظيف والابتعاد عن التحيز والتمييز بكافة أشكاله واعتماد طرق واضحة وشفافة وعادلة.
- توفير الجو الملائم للمقابلات من ناحية احترام المواعيد والتوقيت وحسن الاستقبال.

توجه منظمات الأعمال

نوال ضيافي

- التوظيف على أساس نتائج الاختبارات والابتعاد عن التوظيف على أساس الوساطة والمحسوبة.
- وبعد الانتهاء من عملية الاختيار وإيجاد الشخص المناسب للوظيفة تقوم المنظمة بإصدار عقد العمل للموظف حيث يوضح الشروط والظروف الرئيسية للعمل وهو ما يمكن أن يقبله الفرد أو يتفاوض بشأنه، ويجب أن يجوي العقد شروطا ترضي كلا الطرفين (المنظمة والعامل) وأن يتسم بالشفافية ويكون في حدود الأخلاق المهنية ويراعي مقتضيات الآداب واللباقة (باري كشواي 2003، ص 200).
- ب. الممارسات الاجتماعية أثناء فترة العمل: إذا اطلعنا على كبرى المنظمات العالمية واسعة الانتشار سنجد أن ما تقدمه إلى عمالها ضربا من التذليل ولكنها بالمقارنة مع الأرباح التي تجنيها بفضل مواردها البشرية فذلك يعتبر تواضعا وليس إلا القليل، وتشتمل الممارسات الاجتماعية تجاه الموارد البشرية أثناء فترة العمل على:
 - الاهتمام بجودة حياة العمل في المؤسسة من خلال:
 - توفير الظروف البيئية [الشروط المادية (عبد الرحمن هيجان 1999، ص 198): الإضاءة، التهوية، الرطوبة... الخ)، والمعنوية (الشروط الاجتماعية: التنظيمات غير الرسمية، علاقات الصداقة... الخ] المدعمة لأداء العاملين وخاصة شعورهم بالرضا عن أعمالهم (صالح الشتواني 1999، ص 211).
 - المشاركة الفعلية للعمال بمعناها الواسع والمتابعة المستمرة لأفكار العمال الجديدة وتطبيقها في حدود الأخلاق.
 - تعزيز الانسجام بين حياة الفرد المهنية وحياته الشخصية، وتوفير متطلبات الاستقرار الوظيفي.
 - عدالة نظم الأجور والمكافآت وعدم التمييز لتحفيز العمال وزيادة ثقتهم بنظام المنظمة.
 - توفير فرص التكوين والتطوير.
 - العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم.

- وضع برامج ترفهية لرعاية الأفراد العاملين كالخدمات الثقافية والتعليمية، الخدمات الترفهية كبناء علاقات عمل بعيدا عن الجو الرسمي (صلاح عودة سعيد 1994، ص 529-530)، خدمات التغذية والإسكان.... الخ.
- توفير خدمات الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية (زكي محمود هشام، بدون تاريخ، ص 501).
- الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل.
- القيام بعملية تقييم الأداء مع الالتزام بالممارسات الاجتماعية التي تشمل على:
 - الابتعاد عن التحيز والتمييز خلال عملية تقييم الأداء.
 - تشكيل لجنة للقيام بعملية التقييم يتصف أعضاؤها بالرأي الراجح والمصادقية.
 - الموضوعية عند القيام بعملية التقييم والابتعاد عن تقييم متساهل للجميع أو متشددا مع الجميع ومن الأفضل أن يكون وسطا للجميع (عبد الله بن منصور 2008، ص 236).
- حماية المرأة العاملة وذلك من خلال (عادل محمد زايد، بدون تاريخ، ص 496-497):
 - تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق والقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة.
 - ضمان تكافؤ الفرص في كافة مجالات العمل ومراعاة عدم التفرقة في الترقية الوظيفية، الأجور، التعلم، التوجيه والتكوين المهني.
 - مكافحة كافة أشكال استغلال المرأة وابتزازها في مكان العمل خصوصا التحرش الجنسي (د. الغالي ود. العمري 2008، ص 272).
 - توفير الأماكن المناسبة التي تشمل على احتياجات المرأة العاملة.
- إدماج المعوقين وتوفير الحماية الخاصة لهم من خلال:
 - 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.

توجه منظمات الأعمال

نوال ضيافي

• دعم الجمعيات التي تساعد على دمجهم بالمجتمع كالأندية الثقافية.....الخ.
ج. الممارسات الاجتماعية بعد إنهاء فترة العمل: ثمة العديد من السبل التي يمكن من خلالها إنهاء العمل كانهاء مدة العقد أو التقاعد أو الاستقالة أو الاستغناء عن العمال....الخ (باري كشواي 2003، ص 206)، ومهما كانت الطريقة لفعل ذلك فإن المنظمة وكتجسيد لدورها الاجتماعي اتجاه العمال الذين انهوا عملهم بها عليها:

- منحهم مكافأة مقابل خدماتهم المقدمة أثناء عملهم بالمنظمة.
- منحهم مستحقات في حالة الاستغناء عن خدماتهم.
- إيجاد فرص عمل بديلة وتقديم المساعدة لإيجاد وظائف جديدة.
- استخدامهم كمستشارين أو مدربين أو مشرفين لدى المنظمة.
- استمرار الخدمات الطبية والتأمينات (أحمد ماهر 2000، ص 282).

3- الدراسات السابقة

كما لا شك فيه أن الإلمام بأي بحث علمي يتطلب الرجوع إلى الدراسات، لذلك قدمنا عرضاً لأهم الدراسات السابقة التي أجريت حول الموضوع بشكل عام والأبعاد التي يحملها في طياته بشكل خاص، سواء ما أنجز منها على الصعيد العربي أو المحلي، وذلك بهدف تدعيم أهمية الموضوع من خلال هذه الدراسات التي أجريت في مجتمعات مختلفة والاستفادة من إجراءات المنهجية.

1.3 الدراسات العربية

أ. دراسة ياسين (2008): 'واقع تبني منظمات الأعمال الصناعية للمسؤولية الاجتماعية - دراسة تطبيقية' (رسالة ماجستير تخصص إدارة أعمال).
هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع تبني منظمات الأعمال الدوائية الصناعية للمسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر مديري الوظائف الرئيسية في شركات صناعة الأدوية البشرية الأردنية؛ وتوصلت الدراسة إلى مجموعة النتائج من أبرزها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تبني المسؤولية الاجتماعية ونمط المسؤولية الاجتماعية الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.

ب. دراسة النصور (2010): أثر تبني أنماط المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية - دراسة ميدانية في المصارف التجارية الأردنية (رسالة ماجستير تخصص إدارة أعمال).

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر أنماط المسؤولية الاجتماعية (الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي) في تحقيق الميزة التنافسية (المرونة، الإبداع والسمعة) في المصارف التجارية العاملة في الأردن؛ وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها أن واقع تبني المصارف التجارية العاملة في الأردن لأنماط المسؤولية الاجتماعية مرتفع بالإضافة إلى مستوى تحقيق الميزة التنافسية كان مرتفعا أيضا.

2.3. الدراسات المحلية

أ. دراسة الطاهر خامرة (2007): 'المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل مساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة - حالة سونطراك' (رسالة ماجستير تخصص اقتصاد وتسيير البيئة).

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى اعتبار المسؤولية البيئية والاجتماعية مؤشرا هاما لتقييم مساهمة المؤسسة في تحقيق التنمية المستدامة من خلال التطبيق على المؤسسة الوطنية سونطراك؛ وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الأبعاد البيئية والاجتماعية أصبحت مفروضة على المؤسسات الاقتصادية وباتت مؤشرا هاما في تنافسيتها ومتغيرا هاما من متغيرات التنمية المستدامة لذا يجب على المؤسسة الاقتصادية تغيير نمط تسييرها لصالح الاعتبارات البيئية والاجتماعية وذلك بتطبيق المعايير الدولية (ISO14000) لأن التوجه الجديد يركز في حيز الالتزام بالمسؤولية البيئية والاجتماعية وأصبحت هذه الأخيرة أداة للاتصال والتسويق في المؤسسة الاقتصادية.

ب. دراسة ضيافي نوال (2010): 'المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية - دراسة حالة مجمع شي علي للأنايب - سيدي بلعباس' (رسالة ماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية).

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى التزام المؤسسة الاقتصادية الجزائرية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية من خلال التطبيق على مؤسسة شي علي للأنايب بولاية سيدي بلعباس؛ وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها أن

تبنى المؤسسات لمسئوليتها الاجتماعية تحقق فوائد عديدة للمجتمع والمؤسسة؛ وجود العديد من الأبعاد الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين على المؤسسة أخذها بعين الاعتبار؛ كما أن المؤسسات الاقتصادية الجزائرية تولي اهتمام واسعاً للمسؤولية الاجتماعية بمختلف أبعادها.

4- منهجية وفرضيات البحث

1.4. منهجية البحث

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، إذ يمتاز هذا المنهج بنظرة شمولية، وصف الحالة وتحليلها، ومن ثم استخلاص النتائج الخاصة بها.

2.4. فرضيات البحث

يختبر البحث الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: تتبنى منظمات الأعمال الجزائرية المسؤولية الاجتماعية؛

وتتفرع عنها:

- الفرضية الفرعية الأولى: تتبنى منظمات الأعمال الجزائرية مفهوم المسؤولية الاجتماعية باتجاهاته الثلاث: الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي.

- الفرضية الفرعية الثانية: تتبنى منظمات الأعمال الجزائرية المسؤولية الاجتماعية اتجاه مختلف أصحاب المصالح.

الفرضية الثانية: تتجه منظمات الأعمال الجزائرية نحو تفعيل مسؤوليتها الاجتماعية

من خلال سياسات الموارد البشرية.

5- الدراسة التطبيقية

1.5. عينة البحث

تمثلت عينة البحث في مجموع 6 منظمات أعمال ناشطة بكل من ولايتي البلديّة وسيدي بلعباس، واقتصرت عينة الدراسة على الأفراد العاملين بهذه المنظمات والتي بلغت 200 فرداً، والجدول التالي يبين وصف العينة من حيث مؤشرات الخصائص الاجتماعية.

الجدول (1):

خصائص عينة البحث

النسبة (%)	التكرار	النوع	الخصائص
65	130	ذكر	الجنس
35	70	أنثى	
100	200		المجموع
23,5	47	أقل من 30 سنة	السن
45	90	من 31 إلى 40 سنة	
18,5	37	من 41 إلى 50 سنة	
13	26	أكثر من 50 سنة	
100	200		المجموع
10	21	متوسط	المستوى الدراسي
28	56	ثانوي	
51	102	جامعي	
11	21	مهني	
100	200		المجموع
16	32	إطار	التصنيف المهني
45,5	91	عون تحكم	
38,5	77	عون تنفيذ	
100	200		المجموع
40,5	81	من سنة إلى 5 سنوات	الأقدمية في العمل
28	56	من 6 إلى 10 سنوات	
31,5	63	أكثر من 10 سنوات	
100	200		المجموع

المصدر: مخرجات نظام SPSS

توجه منظمات الأعمال

نوال ضيافي

2.5. قياس واقع تبني المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال الجزائية محل البحث
 أ. واقع تبني المنظمات لمفهوم المسؤولية الاجتماعية (الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي):
 تمت الاستعانة بكل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتحقق من مدى
 تبني المنظمات محل الدراسة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية باتجاهاته الثلاثة كما هو
 موضح في الجدول التالي:

الجدول (2):

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية

مفهوم المسؤولية الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
المفهوم الاقتصادي			
زيادة الأرباح.	0,695	0,461	-
التركيز على المركز التنافسي للمؤسسة.	0,280	0,450	-
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	0,487	0,356	1
المفهوم الاجتماعي			
تحقيق سعادة ورفاهية المجتمع.	0,290	0,455	-
العمل وفق متطلبات ومصالح المجتمع.	0,565	0,497	-
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	0,427	0,399	3
المفهوم البيئي			
الحفاظة على البيئة.	0,705	0,457	-
دعم جمعيات حماية البيئة والاهتمام بعملية التشجير.	0,200	0,401	-
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	0,452	0,330	2

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول مفاهيم المسؤولية الاجتماعية المعتمدة في البحث وهي: المفهوم الاقتصادي، المفهوم الاجتماعي والمفهوم البيئي، حيث بينت النتائج ومن خلال إجابات عينة البحث أن المفهوم الاقتصادي من أكثر المفاهيم المتبناة من طرف المنظمات المدروسة، يليه المفهوم البيئي ثم المفهوم الاجتماعي.

فتبني المسؤولية الاجتماعية يقضي بأن على المنظمة أن لا تكتفي باستغلال الموارد المتاحة لها بما يخدم أهدافها الاقتصادية فقط، بل أن مسؤوليتها تمتد إلى مواجهة المتطلبات

الاجتماعية والتي تؤدي إلى اكتساب ثقة ورضا المستهلكين، وهو ما يساعد في خدمة أهدافها، وبناء على هذا لابد أن تساهم المنظمة في تحقيق رفاهية المجتمع وتحسين الظروف البيئية وكذا زيادة الأرباح.

ب. واقع تبني المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة للمسؤولية الاجتماعية اتجاه مختلف أصحاب المصالح: حيث تمت الاستعانة بكل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (3):

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدى تبني المسؤولية الاجتماعية اتجاه أصحاب المصالح

ترتيب الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	تبني المسؤولية الاجتماعية
المالكون			
-	0,437	0,745	تحقيق العوائد المالية الكبيرة.
-	0,495	0,575	إبراز سمعة وصورة المنظمة المتميزة.
-	0,497	0,435	المحافظة على أصول المنظمة.
2	0,383	0,585	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام
العمال			
-	0,393	0,810	تحسين ظروف العمل.
-	0,498	0,558	تحقيق العدل والمساواة بين العمال.
-	0,498	0,550	الاهتمام بالتدريب والتأهيل للعمال.
1	0,355	0,642	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام
البيئة			
-	0,378	0,834	الحد من التلوث البيئي.
-	0,455	0,290	التشجير وزيادة المساحات الخضراء.
-	0,501	0,520	الحفاظ على الموارد الطبيعية.
4	0,336	0,548	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام

توجه منظمات الأعمال

نوال ضياهي

ترتيب الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	تبني المسؤولية الاجتماعية
المستهلكون			
-	0,381	0,825	الاهتمام بجاجات المستهلك وتوفير أفضل المنتجات.
-	0,498	0,445	الاستجابة السريعة لحاجات المستهلكين.
-	0,487	0,380	الاهتمام بشكاوي المستهلكين وسرعة حلها.
3	0,348	0,550	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام
المنافسون			
-	0,489	0,375	المنافسة العادلة والنزاهة.
-	0,393	0,190	الالتزام بأخلاقيات الأعمال ومواثيق العمل.
-	0,493	0,410	منع تقليد المنتجات وتزييف العلامات التجارية.
5	0,374	0,325	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

بين الجدول أعلاه مدى تبني المسؤولية الاجتماعية اتجاه مختلف أصحاب المصالح المعتمدة في البحث وهم: المالكون، العمال، البيئة، المستهلكون والمنافسون، وقد أفرزت النتائج على أن اهتمام معظم المنظمات الجزائرية محل الدراسة يتوجه بالمرتبة الأولى إلى العمال، ثم المالكون، ثم المستهلكون، ثم البيئة، وأخيرا المنافسون. فالمنظمة المسؤولة اجتماعيا تهتم بأمور العمال وقضاياهم حيث تسعى لتوفير أجواء العمل ملائمة، تقوم بدفع أجور كافية لتوفير نوعية حياة جيدة، تدريب وتأهيل هؤلاء العمال وتطوير خبراتهم من أجل الحصول على مخرجات إنتاج عالية الجودة لتناسب ومتطلبات وتوقعات الزبائن، الذين هم أساس وجوهر نشاط المنظمة الاقتصادي، حيث يقوم الزبائن بالإقبال على هذه السلع أو الخدمات وبالتالي تحقيق

المنفعة الاقتصادية والأرباح للمنظمة ومالكها؛ هذا من جهة ومن جهة أخرى، فإن المنظمات تمارس نشاطها بصورة مسؤولة اجتماعيا تعتمد على مدخلات إنتاج صديقة للبيئة وصديقة للمجتمع، لذلك فهي تقوم بالاتفاق مع موردين يمارسون أنشطتهم بتوفير هذا النوع من المدخلات، وبالتالي فإن المنظمة شجعت على نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية؛ بالإضافة إلى كل ذلك فإن المنظمات تمارس نشاطاتها المختلفة وسط مجتمع منافس لذلك عليها الالتزام بالمنافسة الشريفة وأخلاقيات الأعمال ومواثيق العمل.

6. تحليل البيانات واختبار الفرضيات

1.6. اختبار الفرضية الأولى: تتبنى منظمات الاعمال الجزائرية المسؤولية الاجتماعية. أ. اختبار الفرضية الفرعية الأولى: تتبنى منظمات الأعمال الجزائرية محل البحث مفهوم المسؤولية الاجتماعية باتجاهاته الثلاث: الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي؛ لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار t لعينة واحدة وكانت النتائج كالتالي:

الجدول (4):

نتائج اختبار t للتحقق من تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	t المحسوبة	t الجدولية	درجات الحرية	مستوى الدلالة
م.الاقتصادي	0,487	0,355	19,367	1,97	199	0,000
م. الاجتماعي	0,427	0,399	15,148	1,97	199	0,000
م. البيئي	0,452	0,330	19,335	1,97	199	0,000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن المنظمات الجزائرية تتبنى مفهوم المسؤولية الاجتماعية، إذ بلغت قيمة t المحسوبة (19,367 / 15,148 / 19,335) وهي دالة عند مستوى (0,05) بالمقارنة مع t الجدولية البالغة (1,97)، وعليه يتم قبول الفرضية والقول أن: منظمات الاعمال الجزائرية تتبنى المفهوم الاقتصادي، المفهوم البيئي والمفهوم الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية.

توجه منظمات الأعمال

نوال ضيافي

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: تتبنى منظمات الأعمال الجزائرية محل الدراسة المسؤولية الاجتماعية اتجاه مختلف أصحاب المصالح؛ لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار t لعينة واحدة وكانت النتائج كالتالي :

الجدول (5):

نتائج اختبار t للتحقق من تبني المؤسسات الجزائرية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه أصحاب المصالح

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	t المحسوبة	t الجدولية	درجات الحرية	مستوى الدلالة
المالكون	0,585	0,383	21,590	1,97	199	0,000
العمال	0,641	0,355	25,553	1,97	199	0,000
البيئة	0,548	0,335	23,102	1,97	199	0,000
المستهلكون	0,550	0,348	22,320	1,97	199	0,000
المنافسون	0,325	0,374	12,281	1,97	199	0,000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن المنظمات الجزائرية تتبنى المسؤولية الاجتماعية اتجاه أصحاب المصالح التالية: المالكون، العمال، البيئة، المستهلكون والمنافسون، إذ بلغت قيمة t المحسوبة على الترتيب (21,590؛ 25,553؛ 23,102؛ 22,320؛ 12,281) وهي دالة عند مستوى (0,05) بالمقارنة مع t الجدولية البالغة (1,97)، وعليه يتم قبول الفرضية والقول: أن منظمات الأعمال الجزائرية تتبنى المسؤولية الاجتماعية اتجاه مختلف أصحاب المصالح.

2.6 اختبار الفرضية الثانية: تتجه منظمات الأعمال الجزائرية نحو تفعيل مسؤوليتها الاجتماعية من خلال سياسات الموارد البشرية؛ حيث تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة⁽¹⁾ على الأسئلة الواردة في شكل مشابه لمقياس ليكرت بغرض معرفة اتجاه آراء المستجوبين حول ممارسات المسؤولية الاجتماعية التي تمس مختلف سياسات الموارد البشرية؛ ، وكانت النتائج كالتالي:

(1) نظرا لاستحالة إخضاع كل المنظمات محل الدراسة لاستمارة الاستبيان الخاصة بممارسات المسؤولية الاجتماعية من خلال سياسات الموارد البشرية الموضح اعلاه تم اختيار عينة تتكون من 20 عاملا من مؤسسة شي علي للأنايب - سيدي بلعباس -

الجدول (6):

نتائج اختبار المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

الإتجاه	إ. المعياري	م الحسابي	لا	نوعا ما	نعم	العبارة
التوظيف						
نعم	0,680	2,400	2	8	10	هل الإعلان منح فرصا متكافئة للتقدم بطلبات العمل؟
نوعا ما	0,801	2,300	4	6	10	هل تميزت مسابقات التوظيف بالمصداقية والعدالة والشفافية؟
لا	0.000	1,000	20	0	0	هل واجهت مشاكل تتعلق بالتمييز أثناء عملية التوظيف؟
نعم	0,671	2,650	2	3	15	هل ترى أن مؤهلاتك تتناسب ومنصب العمل الذي تشغله حاليا؟
نعم	0,587	2,650	1	5	14	هل تجد أن عقد العمل يحفظ كامل حقوقك؟
بيئة العمل						
نعم	0,550	2,750	1	3	16	هل ترى أن البيئة الداخلية للمنظمة مناسبة لأداء العمل؟
نعم	0.000	3,000	0	0	20	هل تهتم المنظمة بمكان العمل من حيث النظافة والجاذبية؟
نعم	0,550	2,750	1	3	16	هل ترى أن المنظمة توفر جوا من الراحة في مكان العمل؟
نعم	0,410	2,800	0	4	16	هل تتوفر المنظمة على برنامج لتقييم مخاطر العمل؟
نعم	0,444	2,750	0	5	15	هل توفر المنظمة نظام أمن ووسائل الحماية من المخاطر؟
نعم	0,571	2,700	1	4	15	هل تقوم المنظمة بعملية التعريف بمخاطر العمل؟
نعم	0.000	3.000	0	0	20	هل توفر المنظمة برامج للرعاية الصحية؟

توجه منظمات الأعمال

نوال ضيافي

العبارة	نعم	نوعا ما	لا	م الحسابي	المعياري	الإتجاه
ظروف العمل						
هل يوجد توازن بين حياتك المهنية وحياتك الخاصة؟	12	7	2	2,550	0,605	نعم
هل ترى أن المنظمة تسعى لخلق هذا التوازن؟	9	5	6	2,150	0,871	نوعا ما
هل تهتم المنظمة بتلبية حاجاتك ومتطلباتك؟	14	5	1	2,650	0,587	نعم
هل تضع المنظمة ثقها في مدى انجازك لأعمالك؟	14	1	5	2,450	0,887	نعم
هل تمنحك المنظمة مجالا للمشاركة في اتخاذ القرار؟	8	9	3	2,250	0,716	نوعا ما
هل تحترم المنظمة وتبني الأفكار التي تقترحها؟	15	4	1	2,700	0,571	نعم
هل ترى أن المنظمة تتوفر على نظام لحل النزاعات؟	15	2	3	2,600	0,754	نعم
التكوين والتطوير						
هل ترى أن فرص التكوين متساوية؟	16	3	1	2,750	0,550	نعم
هل ترى أنك تحتاج إلى برنامج تكويني؟	15	2	3	2,600	0,754	نعم
هل سبق وأن أجرت لك المنظمة تكوينا؟	14	1	5	2,450	0,887	نعم
هل ترى أن المنظمة تسعى إلى تطوير مهاراتك؟	14	4	2	2,600	0,681	نعم
الأجور والمكافآت						
هل ترى أن المنظمة تعتمد العدالة في توزيع الاجور؟	14	2	4	2,500	0,827	نعم

الإنجاء	المعياري	م الحسابي	لا	نوعا ما	نعم	العبارة
نوعا ما	0,510	2,050	2	15	3	هل أنت راض عن الأجر الذي تتقاضاه؟
لا	0,887	1.950	8	5	7	هل تحصل على مكافأة؟
تقييم الأداء						
نوعا ما	0,910	2,250	6	3	11	هل تقوم المنظمة بعملية تقييم الاداء؟
نوعا ما	0,894	2,200	6	4	10	هل ترى أن المنظمة تعتمد نفس معايير التقييم؟
الخدمات الاجتماعية						
نوعا ما	0,834	2,200	5	6	9	هل تعترف المنظمة بالنقابات العمالية كممثل للعمال؟
نوعا ما	0,813	2,150	5	7	8	هل ترى أن المنظمة تمنح المرأة فرصا للعمل بها؟
نوعا ما	0,795	2.000	6	8	6	هل ترى أن المنظمة تسعى لخلق ثقافة عمل المرأة بها؟
نوعا ما	0,759	1,950	6	9	5	هل ترى أن المنظمة تمنح فرض عمل للمعوقين؟
نوعا ما	0,825	2,050	6	7	7	هل تتوفر المنظمة على خدمات ترفيهية واجتماعية؟
لا	0,503	0.600	12			هل تنظم المنظمة نشاطات ثقافية؟

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول اعلاه مدى التزام المنظمة بحقوق العمال وصحتهم ورفاههم، وسعيها إلى المحافظة على تبني ممارسات المسؤولية الاجتماعية من خلال مختلف سياسات الموارد البشرية مثل سياسات التوظيف وتقييم الاداء والمحافظة على العمال، والتي تشكل خريطة للمنظمة يستطيع القائمون على الموارد البشرية من خلالها المشاركة في تحقيق الاستدامة وتحسين الظروف البيئية؛ وعليه يتم قبول الفرضية والقول أن: منظمات الأعمال الجزائية تتجه إلى تفعيل مسؤوليتها الاجتماعية من خلال سياسات الموارد

توجه منظمات الأعمال

نوال ضيافي

البشرية والتي تمس: سياسات التوظيف، بيئة العمل، ظروف العمل، التكوين والتطوير، الأجور والمكافآت، تقييم الأداء والخدمات الاجتماعية .

7. النتائج والتوصيات

1.7. النتائج

1. لم يعد تقييم منظمات الأعمال يعتمد على الرجحية فحسب ولم تعد تعتمد في بناء سمعتها على مراكزها المالية فقط، بل ظهرت مفاهيم حديثة تساعد على خلق بيئة عمل قادرة على التعامل مع التطورات المتسارعة في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والإدارية.
2. هناك تعاريف عديدة لمفهوم "المسؤولية الاجتماعية" قد تختلف في التعابير لكنها تتقارب في المضمون، ومع ذلك يمكن تعريفها بأنها: "ما تقوم به المنظمات وتقدمه للمجتمع طبقا لتوقعاته مع ضمان مراعاة حقوق الإنسان وقيم المجتمع وأخلاقياته والالتزام بالقوانين ومكافحة الفساد والشفافية والإفصاح".
3. تتبنى المنظمات الجزائرية الأنماط المختلفة للمسؤولية الاجتماعية بعد إدراكها لأهميتها ومكانتها حيث بادرت المنظمات المحلية إلى تفعيل دورها الاجتماعي والالتزام بمختلف الممارسات الاجتماعية وتبني مختلف أنماطها والتي تمثلت على الترتيب في: النمط الاقتصادي (كتحقيق الأرباح المجزية)، والنمط البيئي (كالحفاظة على البيئة والحد من التلوث البيئي) ثم النمط الاجتماعي (كتلبية الحاجات الفعلية للمجتمع).
4. تتبنى منظمات الأعمال الجزائرية المسؤولية الاجتماعية اتجاه أصحاب المصالح، فباعتبار منظمات الأعمال نظام مفتوح يؤثر ويتأثر بمجموعة من الفئات المحيطة بها وجب على المنظمات الأخذ بعين الاعتبار كل هذه الفئات والالتزام اجتماعيا اتجاهها، وقد تمثلت هذه الفئات حسب نتائج الدراسة وعلى الترتيب في: البيئة (كتقليل المخاطر البيئية)، المستهلكين (كتوفير منتجات بنوعية جيدة)، العمال (كتوفير العدالة الوظيفية وظروف العمل المناسبة)، المنافسين (كالمنافسة العادلة والنزاهة)، والمالكين (كتحقيق أكبر ربح ممكن).

5. يمثل الاهتمام بالموارد البشرية بعدا داخليا من أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمنظمة والتي من خلالها تمارس مختلف أنشطتها الاجتماعية اتجاهها كالقيام بعملية تسييرها، توفير ظروف العمل المناسبة لأداء الأعمال، الاهتمام بخلق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، الصحة والأمن في العمل، التأمينات الاجتماعية... الخ من الممارسات المختلفة والتي تضمن تحقيق رضا العامل.

2.7. التوصيات

1. الاهتمام الجدي بدراسة موضوع المسؤولية الاجتماعية للمنظمات والتشديد على ضرورة تبنيها.
2. إدماج المفاهيم الجديدة في تسيير المنظمات على غرار التنمية المستدامة، الحوكمة، أخلاقيات الأعمال، المسؤولية الاجتماعية... الخ.
3. ضرورة التأكيد على الممارسات الاجتماعية التي تحقق الرفاه للمجتمع عامة والعمال خاصة.
4. محاسبة منظمات الأعمال عن مسؤوليتها الاجتماعية وقياس أدائها الاجتماعي للتعرف على مساهماتها.
5. تقديم التحفيزات المختلفة وتقديم مكافآت للانجاز الاجتماعي.
6. اهتمام المؤسسات باختيار المسيرين على أساس متوازن من الكفاءة والمسؤولية والأخلاق، بما يضمن أن يكونوا مصدرا قويا لتعزيز سمعة ومكانة المنظمة وعملها وفق النموذج الاقتصادي - الاجتماعي، وضمن ذلك يكون الاهتمام بتكوين العمال في مجال المسؤولية الاجتماعية.
7. ضرورة دمج القضايا الاجتماعية والبيئية والاقتصادية في سياسات واستراتيجيات وقيم وثقافة المنظمات من أجل التطبيق الأحسن للممارسات الاجتماعية.

8. المراجع

- 1- د.أحمد ماهر، 2000، تقليل العمالة، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، ص 282.
- 2- إياد محمد عودة، 2008، قياس التكاليف الاجتماعية ومدى مساهمتها بتحقيق الرفاهية الاجتماعية، مشروع بحث لغاية استكمال متطلبات تخرج لبرنامج ماجستير المحاسبة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، ص 44.
- 3- الغالي، العامري، 2006، تباين الاهداف المتوخاة من تبني المسؤولية الاجتماعية في المنظمات الحكومية والخاصة، مداخلة لقسم إدارة الأعمال، جامعة الزيتونة وجامعة البتراء، عمان-الأردن.
- 4- باري كشواي، 2003، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، مصر، الطبعة الأولى، ص 197-206.
- 5- رابعة سالم النسور، 2010، أثر تبني أنماط المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية -دراسة ميدانية في المصارف الأردنية-، رسالة ماجستير إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط، ص 10.
- 6- زكي محمود هشام، بدون سنة، الاتجاه الحديث في إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، ص 501.
- 7- د. سعيد شعبان حامد، الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، منشورات اللجنة العلمية الدائمة لإدارة الأعمال، منشورات مجموعة الموارد البشرية، 2006، www.hrm-group.com.
- 8- صالح الشتواني، 1999، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، الناشر شهاب الجامعة، ص 211.
- 9- صلاح عودة سعيد، 1994، إدارة الأفراد، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، ص 529-530..
- 10- د. طاهر محسن المنصور الغالي، د. صالح مهدي محسن العامري، 2008، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، ص 259-272.

- 11- د. عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية: رؤية إستراتيجية، دار النشر و التوزيع الالكتروني، 496-497.
- 12- عبد الرحمان هيجان، 1998، ضغوط العمل (منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها)، معهد الإدارة العامة للنشر، ص 198.
- 13- منشورات الأمم المتحدة، 2004، كشف البيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع: الاتجاهات والقضايا الراهنة، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية نيويورك وجنيف، ص 27-28.
- 14- عبد الله بن منصور، 2008، إشكالية العلاقة بين الاقتصاد والأخلاق، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير، جامعة تلمسان، ص 496-497.
- 15- أ. قاسمي السعيد أحمد، بدون تاريخ، أصحاب المصالح ورسالة منظمة الأعمال، منشورات منتدى جامعة الجزائر.
- 16- محمد عادل عياض، 2005/02/12، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة: مدخل لمساهمة منظمات الأعمال في الاقتصاد التضامني، ملتقى الاقتصاد التضامني، جامعة تلمسان، ص 258.
- 2.8. باللغة الأجنبية:
1. A.Sikula; 1976; Personnel and Administration Human Resources Management; John Wiley Inc; New York; p6.
 2. E.B.Flippo; 1971; Principles of Personnel Management; Third Edition ;McGraw-Hill Book Company ;New York ;p5.
 3. J.Martin; 1977 ; Personnel Management ; MacDonal K Evans Ltd; London ;p1.

[Faint, illegible text, likely bleed-through from the reverse side of the page. The text is mirrored and difficult to decipher.]