

إستراتيجيات تطبيق المسؤولية الاجتماعية ودورها في تعزيز كفاءة المورد البشري، دراسة حالة

مؤسسة ميناء مستغانم

Strategies to implement social responsibility and its role in enhancing the efficiency of the human resource: Case study of Mostaganem Port

أ. مرسلي حليلة

جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر

halimamrsl@gmail.com

تاريخ القبول: 2019/04/25

تاريخ الاستلام: 2018/12/31

الملخص: يهدف هذا المقال إلى إبراز نموذج المسؤولية الاجتماعية الذي تم دمج مؤخرًا في زيادة منظمات الأعمال، ومدى التزامه المستمر لتعزيز الموارد البشرية، باعتبار أن المسؤولية الاجتماعية من أهم الواجبات الواقعة على عاتق المؤسسات الاقتصادية. ولإثراء بحثنا قمنا بدراسة ميدانية على مستوى أحد المؤسسات الاقتصادية والمتمثلة في ميناء مستغانم، حيث استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي قصد التعرف على مختلف إستراتيجيات المسؤولية الاجتماعية لتحسين مستويات الموارد البشرية وتعزيز كفاءتها، وبناءً على هذا قمنا بإعداد استمارة مهيكلت وزعت على فئات عينة الدراسة، إذ في الأخير توصلنا إلى أن المؤسسة محل الدراسة تشهد ضعف في هذا المجال بسبب عدم تطبيقها بالشكل المرغوب سياسة المسؤولية الاجتماعية، وهذا ما يؤثر سلبًا على تنمية كفاءة المورد البشري.

الكلمات المفتاحية: مسؤولية اجتماعية، كفاءة الموارد البشرية، إستراتيجيات المسؤولية الاجتماعية، مؤسسات اقتصادية.

Abstract : This article aims to highlight the recently integrated social responsibility model in the entrepreneurship of business organizations and the extent of its continued commitment to enhancing human resources, as social responsibility is one of the most important duties of economic institutions.

In order to enrich our research, we conducted a field study at the level of one of the economic institutions of Mostaganem Port. We used the analytical descriptive approach to identify the various social responsibility strategies to improve human resources levels and enhance their efficiency. Accordingly, we prepared a structured questionnaire distributed to the study sample groups. We found that the institution under study is weak in this area because of the failure to implement the desired policy of social responsibility, which negatively affects the development of the efficiency of human resources.

Key Words: Social responsibility, human resource efficiency, social responsibility strategies, and economic institutions.

JEL Classification : M14, M54

*مرسل المقال: مرسلي حليلة (halimamrsl@gmail.com).

المقدمة:

أصبح من المتعارف عليه اليوم أن البحث عن مفاهيم إدارية أكثر حداثة هي الأنسب قصد التعامل مع المتغيرات البيئية المعقدة، وعليه ظهرت المسؤولية الاجتماعية كخيار إستراتيجي لمنظمات الأعمال، فهي بمثابة الأداة الفعالة التي يمكن من خلالها أن تضمن أي مؤسسة تحقيق الكفاءة والفاعلية بهدف المحافظة على بقائها في الساحة الاقتصادية، وحتى نكون أكثر واقعية فإن المسؤولية الاجتماعية باتت ضرورة ملحة يجب تبنيتها لأنها تمثل من أهم المتطلبات الأساسية لكل تنظيم، ولكن مع هذا علينا ملء بعض الثغرات التي نستطيع من خلالها تبني برامج المسؤولية الاجتماعية، حيث يجب أن نولي الاهتمام الأكبر للمورد البشري باعتباره إحدى الدعائم الناجحة داخل المؤسسات، الأمر الذي يستدعي التزام المؤسسات الاقتصادية بهذا المورد البشري، فالأمر يتطلب بالضرورة توفير كفاءات بشرية ذات قدرات ومهارات التي تشجع على بذل المزيد من الجهد والعطاء للمؤسسة.

واستنادا على ما سبق ذكره يمكن صياغة إشكالية بحثنا هذا وفق السؤال الرئيسي التالي: ما مدى مساهمة برامج المسؤولية الاجتماعية في تطوير الكفاءات البشرية على مستوى المؤسسات الاقتصادية؟

الأسئلة الفرعية:

من خلال السؤال الرئيسي السابق يمكننا تجزئته إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- ماذا تمثل الكفاءات البشرية بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية في ظل مسؤوليتها الاجتماعية؟
- كيف يمكن أن تلتزم المؤسسات الاقتصادية بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه موظفيها؟
- ما هو واقع تبني مسؤولية الاجتماعية في إطار تنمية الكفاءات البشرية على مستوى مؤسسة ميناء مستغانم؟

الفرضيات:

- تعتبر الكفاءات البشرية كبعد داخلي من الأبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات.
- توفر المؤسسات الاقتصادية كل ما يلزم من القوى العاملة ذوي الكفاءة والمهارات العالية.
- مؤسسة ميناء مستغانم لها نظرة عميقة للمورد البشري الذي تحويه داخل المؤسسة.

أهداف البحث:

تتمثل أهداف هذا البحث في العناصر التالية:

- التعرف على واقع تبني المسؤولية الاجتماعية ومدى تطبيقها داخل المؤسسات.
- عرض عدد من الأبعاد اتجاه الكفاءات البشرية وأهمية الالتزام الوظيفي بها.
- تأصيل وتوعية المؤسسات الاقتصادية بأهمية تبني المسؤولية الاجتماعية في إطار تنمية الكفاءات البشرية.
- التوصل إلى عدد من النتائج والتوصيات التي تحث على تبني المؤسسات للمسؤولية الاجتماعية اتجاه كفاءاتها البشرية.

المنهج المستخدم:

بهدف الإجابة على الإشكالية السابقة واختبار الفرضيات المقترحة تتبع المنهج الوصفي التحليلي، الذي يسمح بدراسة موضوع "برامج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية اتجاه كفاءتها البشرية"، إذ يسمح لنا بوصف وتحليل كامل جوانب هذه الدراسة، كما سيتم إتباع منهج دراسة حالة لمؤسسة ميناء مستغانم من خلال تشخيص واقع المسؤولية الاجتماعية اتجاه مواردها البشرية وتبيان تأثيره على تنمية قدراتها وكفاءتها. وللإجابة على الإشكالية السابقة سوف نقسم الورقة البحثية إلى ثلاث محاور ما يلي:

- المحور الأول: المسؤولية الاجتماعية والكفاءات البشرية؛
- المحور الثاني: العينة ومنهجية الدراسة؛
- المحور الثالث: تحليل نتائج الدراسة.

المحور الأول: المسؤولية الاجتماعية والكفاءات البشرية

كان ولا يزال الدور الاجتماعي الذي يمكن أن تمارسه المؤسسات، محط جدل واهتمام الكثير من الباحثين والمهنيين، وبعد أن كان هذا الاهتمام يتركز في مراحله الأولى حول طبيعة الأهداف التي تسعى إليها هذه المؤسسات، تطور هذا الاهتمام إلى مراحل أكثر أهمية، من خلال البحث عن مدى إمكانية رسم ملامح محددة للمسؤولية الاجتماعية إتجاه صياغة صحيحة لأداء الكفاءات البشرية وكيفية تنميتها إتجاه تحقيق الأهداف التي تسعى إليها جميع المؤسسات الاقتصادية (جناي و براق، 2016).

1. المسؤولية الاجتماعية:**1.1. معنى المسؤولية الاجتماعية، وأهميتها:**

ظهرت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عام 1992 لتتطور بعد ذلك عبر العديد من المراحل الزمنية (Monique, 2011) لتصبح ذات دور لا يستهان به من خلال مساهمتها في تحقيق التنمية فهي تمثل مسؤولية الجميع التي لا تقتصر على مجال واحد وإنما تمس جميع المجالات دون استثناء. ويمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية بشكل عام، على أنها الأثر الذاتي الذي يحدثه قرار ما في المجتمع على الأفراد والمجموعات، وتتضمن العديد من الأبعاد كالاقتصادية، البيئية، الثقافية والاقتصادية. وترجع أهمية المسؤولية الاجتماعية، إلى كونها إحدى الآليات التي تستخدم في المجتمع، والتي تعمل على تقديم كل السبل لضمان الحياة بشكل أفضل لكافة الفئات داخل المجتمع (محمد عباس، 2014).

2.1. مجالات المسؤولية الاجتماعية:

تمثل المسؤولية الاجتماعية إحدى المصطلحات المتشعبة بين عدة مستويات داخل المجتمع الواحد، نظرا لكونها تأتي من دوافع الاهتمام والانتماء للجماعة والمجتمع في سبيل تحقيق التطور والتقدم، مما جعل تعدد القطاعات لتشمل كل من قطاع الصحة، وقطاع التعليم، الصحافة، الأسرة، البيئة والأعمال التطوعية، وغيرها التي

تدخل في إطار المسؤولية الاجتماعية والقيام بالواجبات التي من شأنها تحسين الأوضاع، ومنه بناء مجتمع أفضل يسعى دائما للتغلب على الصعاب ومواجهة جميع التحديات (محمد عباس، 2014).

3.1. عناصر المسؤولية الاجتماعية:

للمسؤولية الاجتماعية عناصر عديدة يمكن إنجازها في ما يلي:

- **المالكون:** (تحقيق ربح ممكن، رسم صورة محترمة للمؤسسة في بيئتها).
- **العاملون:** (رواتب وأجور مجزية، تدريب وتطوير مستمر، ظروف عمل مناسبة، إجازات مدفوعة)
- **الزبائن:** (منتجات ذو نوعية وجودة جيدة، أسعار مناسبة، إعلانات صادقة).
- **المنافسون:** (المنافسة الشريفة، معلومات صادقة ودقيقة، عدم سحب العاملين من الآخر بوسائل غير نزيهة).
- **المجهزون:** (الاستمرارية في التجهيز، أسعار عادلة ومقبولة، تطوير استخدامات المواد المجهزة، تسديد الالتزامات المالية).
- **المجتمع:** (المساهمة في دعم البنية التحتية، خلق فرص عمل جديدة، دعم الأنشطة الاجتماعية، المساهمة في حالة الطوارئ والكوارث).
- **البيئة:** (الحد من التلوث بأنواعه، الاستخدام الأمثل للموارد، تطوير الموارد وصيانتها).
- **الحكومة:** (الالتزام بالتشريعات والقوانين، احترام تكافؤ الفرص بالتوظيف، تسديد الالتزامات الضريبية).
- **جماعات الضغط الاجتماعي:** (التعامل الجيد مع جمعيات حماية المستهلك، احترام أنشطة جماعات البيئة، احترام دور النقابات) (خلف السكارنة، 2009).

2. الكفاءات البشرية:

1.2. معنى الكفاءات البشرية:

تعتبر الكفاءات أحد المصطلحات الرئيسية في عالم الأعمال اليوم، لتصبح أهم فكرة رئيسية في مجال إدارة الموارد البشرية، فالكفاءة تعني القدرة على التصرف بناء على التعبئة الفعالة والتنسيق الذي يوجد بين مجموعة متنوعة من الموارد الداخلية والخارجية حسب كل وضع أو حالة معينة (Dujardin, 2013)، ومنه تعد الكفاءة تلك المعرفة العملية المعتمدة التي يمكن ممارستها (Mennechet, 2006).

2.2. أبعاد الكفاءة:

تتمثل أبعاد الكفاءة في ثلاثة عناصر وهي كما يلي:

أ. المعرفة:

تشير إلى مجموعة من المعارف التي من الممكن أن تمتلك الفرد، ويمكن أن تكون إما نظرية أو عملية وعادة ما يتم الحصول عليها من خلال الخبرة أو التدريب.

ب. المعارف العملية:

تعتبر هذا النوع من المعارف التطبيقية التي تقدم الحالات الإدارية لدراسة الفرصة لكي يطبق المنهجية العلمية في تحديد وتحليل المشاكل، وصنع القرارات اللازمة لحلها (عبد المعطي، 2009).

ج. المعارف السلوكية:

تمثل مجموع القدرات الضرورية لمعرفة التعامل أو التحرك في وسط مهني معين، وتعرف في الغالب بعبارة الفرد قادر على (حجازي و معاليم، 2013).

3. برامج المسؤولية الاجتماعية اتجاه الكفاءات البشرية:

إن عملية تنمية الكفاءات البشرية سلوك تتبناه أي مؤسسة لزيادة كفاءات أفرادها وتنمية مهاراتها (مصنوعة م، 2012)، وهذا يدخل في إطار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والتزامها الوظيفي اتجاه الكفاءات البشرية، فقد تكون المؤسسات في حاجة ماسة إلى تنمية كفاءاتها البشرية عند تسجيلها لتراجع مثلا في معدلات الأداء، مقارنة مع الأداء المعياري المستهدف نتيجة لنقص الكفاءات لديها، الأمر الذي يستدعي أن تكون هذه المؤسسات مسؤولة اجتماعيا اتجاه مواردها البشرية بتوفير كل متطلباته والعمل على توفير له ظروف عمل مناسبة والقيام ببعض البرامج الذي تدخل في إطار عملية تنمية الكفاءات البشرية كالتكوين، التدريب، تحفيز الكفاءات، تقييم الكفاءات (حمودي، 2017).

وبالتالي إذا كانت المؤسسات تولي اهتمامها لموردها البشري والعناية بجذب أفراد أكفاء، فلا بد من تقديم لهم ما هو أفضل، لأن التركيز أصبح أكثر على عامل المسؤولية الاجتماعية من بين العوامل الأخرى، حيث أن أكثر يجذبون العمل في المؤسسة التي لديها سياسات بيئية ومجتمعية جيدة (حامد و بورغدة، 2016)

المحور الثاني: العينة ومنهجية الدراسة

من أجل القيام بعملية إسقاط لما جاء في القسم النظري قمنا بإجراء دراسة ميدانية على مستوى مؤسسة ميناء مستغانم التي تمثل إحدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي لها من الخصائص التي تميزها عن باقي المؤسسات، إذ تعتبر من أهم المحركات الرئيسية للنمو الاقتصادي.

1. مجتمع الدراسة:

تركز هذه الدراسة على موضوع "برامج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية اتجاه كفاءاتها البشرية" من خلال دراسة حالة مؤسسة ميناء مستغانم، حيث يتمثل مجتمع الدراسة في المسؤولين (إطارت المؤسسة)، بالإضافة إلى مسيرين وموظفين لقسم الموارد البشرية، حيث يصل عدد العاملين بهذا القسم إلى 105 موظف وموظفة.

2. عينة الدراسة:

ارتأينا أن تكون عينة الدراسة عبارة عن مسح لبعض مفردات مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع 45 استبيان على المسؤولين والإطارات التابعة لقسم الموارد البشرية بالمؤسسة، وقد تم استبعاد بعض الاستبيانات وفقد البعض الآخر، فكان مجموع الاستبيانات الصالحة 30 ستبانة.

3. حدود الدراسة:

المجال المكاني:

تمت الدراسة الميدانية على مستوى مؤسسة ميناء مستغانم، بحكم أن المؤسسة تنشط في مجال حيوي تسعى إلى تحقيق التنمية الاقتصادية، حيث تتميز بالمنافسة الشديدة.

المجال الزمني:

إن أي دراسة تستلزم فترة زمنية لإجرائها والتي تحدد حسب طبيعة الموضوع، وهذا للإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها، وفي هذا الإطار تم أخذ الموافقة على القيام بهذه الدراسة في 2018/04/17 بالمؤسسة، وكانت الانطلاقة الفعلية في شهر 2018 /04/23 إلى غاية 2018/06/12.

4. أسلوب جمع البيانات الأولية:

تم تصميم الاستبيان وتقسيمه إلى قسمين كالتالي:

أولاً: معلومات شخصية (الجنس، الفئة العمرية، المستوى الدراسي، الخبرة العامة في العمل).

ثانياً: متغيري الدراسة، (المسؤولية الاجتماعية، تنمية الكفاءات البشرية في المؤسسة).

والجدول الآتي يمثل الاستبيان الذي وزع على مجتمع الدراسة.

الجدول 01: "الإستبانة"

| المتغيرات | عدد العبارات | أرقام العبارات |
|------------------------|--------------|----------------|
| البيانات الشخصية | 05 | 5 - 1 |
| المسؤولية الاجتماعية | 06 | 6 - 1 |
| تنمية الكفاءات البشرية | 17 | 16 - 1 |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الاستبيان (spss).

5. المقياس: ليكارت

تم اعتماد مقياس ليكارت (Likert) ذو خمس درجات لتقييم إجابات الموظفين، بحيث تم إعطاء وزن لكل درجة من المقياس من أجل تسهيل معالجتها.

6. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- تم الاعتماد في معالجة موضوع البحث على برنامج الإحصائي النسخة الرابع والعشرون (spss) في عملية التفريغ والتحليل الإحصائي للبيانات، حيث اشتملت على الأدوات الإحصائية التالية:
- التحليل الوصفي لبيانات عينة الدراسة اعتمادا على النسب المئوية والتكرارات.
 - الوسط الحسابي لمعرفة متوسط إجابات المستجوبين.
 - الانحراف المعياري للقياس درجة التشتت لقيم الأجوبة لأفراد عينة الدراسة.
 - تحديد علاقة الاتساق والارتباط من خلال معامل الارتباط سبيرمان.

المحور الثالث: تحليل نتائج الدراسة

1. دراسة وتحليل الاستبيان:

1. اختبار ثبات وصدق الاستبيان:

للتأكد من ثبات الأداة تم استخراج معامل كرونباخ ألفا (Alpha Crobach) للاتساق الداخلي، فهو يعني استقرار النتائج التي تم الحصول عليها وباستخدام برنامج (spss)، تم التوصل إلى معامل كرونباخ ألفا (Crobach Alpha) ومن ثم التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول 03: "ثبات صدق الاستبيان"

| الرقم | عناصر الاستبيان | عدد العبارات | قيمة ألفا α |
|-------|------------------------|--------------|--------------------|
| 01 | المسؤولية الاجتماعية | 06 | 0.39 |
| 02 | تنمية الكفاءات البشرية | 16 | 0.65 |
| 03 | المحاور | 23 | 0.54 |

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات (spss).

تحليل الجدول:

يشير الجدول أعلاه أن معامل ألفا α لجميع أسئلة محاور الاستبيان قد بلغ 0.54 ويمكن اعتباره نسبة متوسطة، وتمتع بدرجة ثبات حسنة تلبي متطلبات الدراسة، وإذا قمنا بحساب جذر معامل ألفا كرونباخ نجد ذو قيمة 0.73 وهذا دليل على صدق الأداة.

بعد التأكد من صدق وثبات الأداة الدراسة، سنقوم بتحليل الخصائص العامة لعينة الدراسة وهذا ما

يوضحه الجدول التالي:

الجدول 05: "الخصائص العامة لعينة الدراسة"

| النسبة المئوية % | التكرار | البيانات الشخصية | المتغير |
|------------------|---------|------------------|------------------|
| 36.7 % | 11 | ذكر | الجنس |
| 63.3 % | 19 | أنثى | |
| 3.3 % | 01 | مدير عام | المستوى الإداري |
| 00 | 00 | نائب مدير عام | |
| 6.7 % | 02 | مساعد مدير عام | |
| 90 % | 27 | مستوى إداري آخر | |
| 50.0 % | 15 | أقل من 30 سنة | السن |
| 36.7 % | 11 | من 30 إلى 39 سنة | |
| 13.3 % | 4 | من 40 إلى 49 سنة | |
| 00 | 00 | 50 سنة فأكثر | |
| 16.7 % | 05 | بكالوريا أو أقل | المستوى التعليمي |
| 53.3 % | 16 | ليسانس | |
| 20.0 % | 06 | ماجستير | |
| 00 | 00 | دكتوراه | |
| 10.0 % | 03 | تقني سامي | |
| 00 | 00 | مستويات أخرى | |
| 13.3 % | 04 | أقل من 5 سنوات | |
| 56.7 % | 17 | من 5 إلى 9 سنوات | |
| 23.3 % | 07 | من 10 إلى 19 سنة | |
| 6.7 % | 02 | 20 سنة فأكثر | |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (spss).

تحليل الجدول:

حسب الجنس:

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الإناث شكلت غالبية أفراد عينة البحث، وتشير النسبة إلى 19 فرد من عينة البحث والمقدرة بنسبة مئوية 63.3 %، أما نسبة الذكور والمقدر عددهم ب 11 فرد بلغت نسبتهم المئوية ب 36.7 %، وهذا ربما يرجع إلى طبيعة النشاط في المؤسسة، حيث تختلف من مؤسسة إلى أخرى.

حسب المستوى الإداري:

بالنظر للمستوى الإداري في الجدول نلاحظ أن قسم الموارد البشرية للمؤسسة تضم مستويات مهنية مختلفة، بحيث مثلت نسبة النسبة الأكبر في ترتيب المستويات الإدارية والتي قدرت ب 90 % أي مثلها 27 فرد من المؤسسة، ونجد نسبة 6.7 % تمثل مساعد مدير عام أي تمثل فردين من عينة الدراسة، أما المسؤول الذي يمثل كإطار للقسم الموارد البشرية داخل المؤسسة يمثل بفرد واحد قدرت نسبته ب 3.3 %.

حسب السن:

من الملاحظ أن الفئات العمرية مختلفة تماما داخل المؤسسة، حيث نجد انتماء 15 فرد من عينة البحث إلى الفئة العمرية التي هي (أقل من 30 سنة) بنسبة مئوية تقدر ب 50.0 % والتي تشير إلى أن المؤسسة تعزز قدراتها البشرية بعنصر الشباب بشكل جد واضح، في حين نجد أن 11 فرد من عينة البحث ينتمون إلى الفئة العمرية التي تمثل (30 إلى 39 سنة) أي بنسبة 36.7 % مما يدل على أن المؤسسة تضم عمال ذوي نضج وظيفي بحكم السن والخبرة المكتسبة من خلال عمله، أما الفئة العمرية التي هي (40 إلى 49 سنة) والتي قدرت بنسبة 13.3 % والتي مثلها 04 أفراد فقط من العينة، وهي فئة قليلة جدا.

أما الفئة العمرية الأخيرة التي تنتمي إلى الصنف العمري 50 سنة فما فوق هي معدومة تماما بحكم السن القانوني الذي يمثل المرحلة العمرية للتقاعد بالنسبة لجميع الموظفين.

حسب المستوى التعليمي:

من خلال قراءتنا لنسب الحالة التعليمية لأفراد عينة البحث اتضح لنا من أن المستوى التعليمي فيها ذو درجة جيدة وحسنة، إذ نجد أن الفئة التي تنتمي إلى مستوى الجامعي (ليسانس) هي الفئة الأكبر مقارنة بمثيلاتها من الفئات الأخرى، و قدرت بنسبة قيمتها 53.3 % أي تمثل 16 فردا، أما الفئة التعليمية الثانية فهي الفئة ذوي الدراسات العليا (ماجستير) التي قاربها نوعا ما بنسبة مئوية 20.0 % مثلها 06 أفراد من عينة البحث، في حين قدر عدد الأفراد ذوي المستوى تقني سامي ب 03 أفراد من عينة البحث بنسبة 10.0 % وتليها في المرتبة الأخيرة فئة ذوي مستوى (بكالوريا أو أقل) ب 05 أفراد أي بنسبة 16.7 %، ما يجعلنا نستنتج على أن طبيعة العمل في المؤسسة في الأساس تتطلب مؤهلات علمية وخبرات واسعة.

حسب الخبرة المهنية:

حسب الجدول نجد النسبة الأعلى هي النسبة التي تمثل الأفراد ذوي خبرة (5 إلى 9 سنوات) والتي قدرت بنسبة 56.7 % وهذا مؤشر يدل على أن المؤسسة لها أفراد أكفاء يتمتعون بسنوات خبرة جيدة، وكان عددهم 17 فرد، في حين الأفراد ذوي خبرة (10 إلى 19 سنة) قدرت نسبتهم 23.3 % أي 07 أفراد فقط من عينة الدراسة والذي يدل على أن الخبرة الأفراد ليست عالية كفاية وإنما متوسطة، أما الأفراد ذوي الخبرة التي هي أقل من 5 سنوات مثلها 04 أفراد فقط من عينة الدراسة بنسبة 13.3 % وهذا ما يؤكد على توفر الخبرة أمر ضروري في

المؤسسة، أما الأفراد ذوي الخبرة التي هي من 20 سنة فأكثر قدرت نسبتها بفردين من أفراد عينة الدراسة أي بنسبة 6.7 % وهي نسبة قليلة جدا بالمقارنة مع النسب الأخرى السابقة.

1 - 2 تحليل عناصر المسؤولية الاجتماعية:

الجدول 05: "عناصر محور المسؤولية الاجتماعية"

| الإنحراف المعياري | المتوسط الحسابي | التكرار | | | | | رقم العبارة |
|-------------------|-----------------|-----------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|-------------|
| | | بدرجة ضعيفة جدا | بدرجة ضعيفة | بدرجة متوسطة | بدرجة عالية | بدرجة عالية جدا | |
| 0.71 | 2.33 | 00 | 02 | 08 | 18 | 02 | 01 |
| 0.99 | 3.03 | 04 | 01 | 19 | 04 | 02 | 02 |
| 0.66 | 2.37 | 00 | 00 | 14 | 13 | 03 | 03 |
| 0.58 | 2.07 | 00 | 00 | 06 | 20 | 04 | 04 |
| 0.89 | 3.43 | 05 | 06 | 16 | 03 | 00 | 05 |
| 0.72 | 2.40 | 30 | 04 | 04 | 22 | 00 | 06 |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (spss).

تحليل الجدول:

بالنظر إلى الجدول رقم (05) يتبين أن متوسطات الحساسية لعناصر المحور الأول الذي يخص المسؤولية الاجتماعية تتراوح بين (2.07 - 3.43)، أما الانحراف المعياري انحصرت قيمته بين (0.71 - 0.99)، حيث نلاحظ تقارب استجابات مجتمع الدراسة على عبارات هذا المحور ما يثبت تأكيد موظفين وإطارات مؤسسة ميناء مستغنام على أجوبتهم، ومنه نستنتج وجود مستوى متوسط من الاهتمام من قبل المؤسسة بالتدريب والتكوين لمواردها البشرية، فرغم توفر كل البرامج لكنها غير متاحة للموظفين كلهم، مما يؤثر على التنمية الجيدة للكفاءة، أما التحفيز هو عامل مهم يؤثر على فاعلية العامل في أداء وظائفه داخل المؤسسة، ومنه فهي تعمل على هذا العنصر بشكل قوي وذلك لتنمية كفاءتها البشرية.

1 - 3 تحليل عناصر تنمية الكفاءات البشرية:

الجدول 06: "عناصر محور تنمية الكفاءات البشرية"

| رقم العبارة | التكرار | | | | | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي |
|-------------|-----------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| | بدرجة عالية جدا | بدرجة عالية | بدرجة متوسطة | بدرجة ضعيفة | بدرجة ضعيفة جدا | | |
| 01 | 00 | 14 | 13 | 02 | 01 | 2.60 | 0.62 |
| 02 | 03 | 22 | 05 | 00 | 00 | 2.07 | 0.52 |
| 03 | 00 | 04 | 25 | 01 | 00 | 2.90 | 0.40 |
| 04 | 02 | 16 | 10 | 01 | 01 | 2.43 | 0.81 |
| 05 | 00 | 06 | 23 | 01 | 00 | 2.83 | 0.46 |
| 06 | 00 | 10 | 15 | 02 | 03 | 2.93 | 0.90 |
| 07 | 02 | 16 | 11 | 01 | 00 | 2.37 | 0.66 |
| 08 | 01 | 00 | 28 | 01 | 00 | 2.97 | 0.41 |
| 09 | 04 | 14 | 09 | 03 | 00 | 2.37 | 0.85 |
| 10 | 00 | 12 | 16 | 02 | 00 | 2.67 | 0.60 |
| 11 | 00 | 04 | 25 | 01 | 00 | 2.90 | 0.40 |
| 12 | 03 | 14 | 13 | 00 | 00 | 2.33 | 0.66 |
| 13 | 07 | 23 | 00 | 00 | 00 | 1.77 | 0.43 |
| 14 | 00 | 05 | 25 | 00 | 00 | 2.83 | 0.37 |
| 15 | 04 | 14 | 11 | 01 | 00 | 2.30 | 0.74 |
| 16 | 01 | 06 | 18 | 04 | 01 | 2.86 | 0.68 |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (spss).

تحليل الجدول:

يظهر من خلال الجدول رقم (06) أن قيم المتوسطات الحسابية انحصرت بين (2.07 - 2.97)، وبدرجة انحراف معياري كان بين (0.40 - 0.90) ومنه نجد أن العبارة رقم (08) هي التي حققت متوسط حسابي أعلى حيث بلغ قيمته 2.97 بدرجة انحراف معياري قدرت بـ 0.41، وهذا يخص العبارة التالية "تعتمد المؤسسة على أساليب تحفيزية لاستقطاب الكفاءات الجيدة من سوق العمل" مما يدل على أن المؤسسة تهتم بسياسة التحفيز لعملية الاستقطاب الكفاءات البشرية قصد توفير لهم كل الظروف المناسبة للعمل الجيد.

ما يمكن ملاحظته بعد تحليل بيانات المحور الثاني من الاستبيان وجدنا أن المؤسسة تعتمد على بعض الأساليب التي تساهم في تنمية الكفاءات البشرية كسياسة التحفيز وتقديم الأجور، ولكن مع هذا تشهد فراغ من حيث عمليتنا التدريب والتكوين اللذان يعتبران من أهم الطرق التي تنمي وتطور من قدرات المورد البشري، وهذا

الأمر لا بد من مراعاته من قبل المؤسسة. كما يظهر أن المتوسطات الحسابية لأغلب العبارات جاءت بدرجة متوسطة نوعاً ما، دليل على وجود مستوى مقبول لتنمية الكفاءات البشرية.

1 - 4 معامل سبيرمان:

يعتبر معامل الارتباط سبيرمان من أكثر المقاييس استخداماً ودقة، حيث يستخدم لدراسة العلاقة بين متحولين رتبيين والجدول المقابل يبين دلالة الارتباط بين المحورين المسؤولية الاجتماعية وتنمية الكفاءات البشرية.

الجدول 07: "معامل الارتباط سبيرمان"

| | المسؤولية الاجتماعية | تنمية الكفاءات البشرية |
|----------------|----------------------|------------------------|
| معامل الارتباط | 1 | 0.45 |
| معامل الارتباط | 0.45 | 1 |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (spss).

تحليل الجدول:

تدل قيمة معامل ارتباط سبيرمان على أن هناك علاقة ارتباط طردية متوسطة بين المسؤولية الاجتماعية وتنمية الكفاءات البشرية، لأن المعامل في حدود 0.45، وتبين قيمة معنوية معامل الارتباط (0.000) sig أصغر من (0.05)، أي أن الارتباط بين الظاهرتين معنوي عند مستوى دلالة (0.05).

الخلاصة:

لقد تطرقنا إلى معالجة أحد أهم المواضيع حديثة والتي تعالج موضوع برامج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية اتجاه كفاءاتها البشرية، حيث أن هذه الأخيرة هي من أهم العناصر التي ينبغي تنميتها وتطويرها باعتبارها أهم مصدر لاختلاف أي مؤسسة عن غيرها، وهذا ما دعانا أن نلقي نظرة متفحصة على واقع أحد أنواع المؤسسات في الجزائر ألا وهي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ومن خلال عرض نتائج الاستبيان وتحليلها تم التوصل إلى ما يلي:

- الاهتمام للخضوع للبرامج التدريبية والتكوينية في إطار تنمية الكفاءات البشرية غير كبير بسبب طبيعة التسيير والإدارة في المؤسسة.
- الوعي الكامل لمفهوم تنمية الكفاءات البشرية لدى المؤسسة إلا أن المستوى لتخطيط المسار الوظيفي متوسط، فالمؤسسة بحاجة أكثر لزيادة البرامج التدريبية.
- وجود نقص في تطبيق أساليب تنمية الكفاءات الأفراد وعدم محاولة تتبع مساهمهم الوظيفي، كما أن الالتزام الوظيفي اتجاه الموارد البشرية في المؤسسة ذو درجة ضعيفة بحكم أن لا يوجد وعي بالمسؤولية اتجاه المورد البشري في المؤسسة.

- العامل الأساسي لتحسين مستوى الكفاءة لدى الموظفين هو نظام تقييم الأداء، حيث كلما كان صارم وفعال ويأخذ التدريب بعين الاعتبار، وهذا الهدف غير محقق بالمؤسسة.

قائمة المراجع:

- السكارنة بلال خلف، (2009)، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- جناي محمد علاء الدين ومحمد براق، (2016)، مدى إمكانية تطبيق المحاسبة وإفصاح المسؤولية الاجتماعية من طرف المؤسسات الاقتصادية، ملتقى دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة، 14 - 15 نوفمبر، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف.
- حامد نور الدين وبورغدة نور الهدى، (2016)، الاهتمام لبعده البيئي للمسؤولية الاجتماعية من قبل منظمات الأعمال والحكومات في ظل تبني مفهوم التنمية المستدامة، مؤتمر دولي حول دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة، 14 - 15 نوفمبر، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف.
- حجازي إسماعيل ومعالم سعاد، (2013)، تيسير الموارد البشرية من خلال المهارات، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن.
- حيمر حمودي، أكتوبر (2017)، أهمية تنمية كفاءات الموارد البشرية بالنسبة للمنظمات، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، المركز الجامعي عبد الحفيظ بالوصوف، ميلة.
- عباس منال محمد، (2014)، المسؤولية الاجتماعية بين الشراكة وآفاق التنمية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- عساف عبد المعطي، (2009)، التدريب وتنمية الموارد البشرية الأسس والعمليات، دار زهران للنشر، عمان.
- مصنوعة أحمد، (2012)، تنمية الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية للمنتج التأميني، مداخلة في الملتقى دولي حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير، 03-04 ديسمبر، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف.
- Dujardin Jean-Marie, 2013), compétences durables et transférables, Boeck, Bruxelles.
- Gouiran Monique, 2011), responsabilité sociale et ressources humaines, Afnor, France.
- Mennechet Armand, 2006), le capital compétences, Afnor, France.