

Dirassat & Abhath
The Arabic Journal of Human
and Social Sciences



مجلة دراسات وأبحاث
المجلة العربية في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

EISSN: 2253-0363
ISSN : 1112-9751

دور ممارسات تسيير الموارد البشرية في تبني المسؤولية الاجتماعية الداخلية
للمؤسسات

**The role of human resources management practices in the adoption of
internal corporate social responsibility**

بومناد سيف الدين Seif eddine Boumenad
جامعة معسكر University of Mascara
seifeddine.boumenad@univ-mascara.dz

تاريخ القبول : 2020-12-12

تاريخ الاستلام : 2019-09-04

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز الدور المهم لممارسات الموارد البشرية في تنمية وتفعيل المسؤولية الاجتماعية الداخلية، وهذا من خلال نسبة العمال الدائمين ونسبة الميزانية الموجهة للتكوين كمؤشرات للمسؤولية الاجتماعية، وقدر عدد عينة الدراسة بـ 61 مسير للموارد البشرية، وتم دراسة هذه العلاقات الخطية بين ممارسات تسيير الموارد البشرية وكل من نسبة العمال الدائمين في المؤسسة، ونسبة الميزانية الموجهة للتكوين. وخلصت الدراسة إلى تحقق هذه العلاقات الخطية الارتباطية بين ممارسات الموارد البشرية ومؤشرات المسؤولية الاجتماعية اتجاه الداخلية.

كلمات مفتاحية: التسيير، الموارد البشرية، المسؤولية الاجتماعية، العمال الدائمين، ميزانية التكوين.

Abstract :

This study aims to highlight the importance of human resources practices, and their primary roles in the development of internal social responsibility, via the rate of permanent workers and the rate of the budget for training activities, our sample was estimated at 61 human resources managers, we examined this relationship by studying linear correlation between variables, This study demonstrated the significant correlation between human resources practices and the two internal social responsibility indicators.

Keywords: Management, human resources, corporate social responsibility, permanent workers, training budget.

العمال، من خلال الرعاية الصحية للعاملين لديها، والتنظيم النقابي الذي يعتبر شريك قوي في تسيير المؤسسة، وتطبيق واستحداث الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات بما فيها سلم الأجور والعلاوات المختلفة، وهذه الأخيرة تعتبر محور مهام المسير البشري في المؤسسة وتندرج ضمن ممارساته، وبالتالي فإن تحقيق المسؤولية الاجتماعية الداخلية اتجاه العاملين لا يتحقق إلا من خلال ممارسات تسيير الموارد البشرية.

2. تقديم الدراسة:

1.2- إشكالية الدراسة:

1. مقدمة:

مع اهتمام المؤسسات الاقتصادية بالجوانب الاجتماعية، التي تتعدى مسؤوليتها الاقتصادية لتشمل البيئة التي تعيش فيها، من الموردين، العملاء، المنافسين والعاملين، والمجتمع بصفة عامة، بالإضافة إلى ظهور "تقارير حول المسؤولية الاجتماعية" وشهادة "الأيزو" التي تمنح للمؤسسات الملتزمة بمعايير وإجراءات المسؤولية الاجتماعية وهي الأيزو 26000 (ISO 26000)، مما يجعل المؤسسة ترتقي لتصبح "مؤسسة مواطنة"، وهناك عدة مؤشرات يتم من خلالها تقييم المسؤولية الاجتماعية للمنظمة وما نسلط الضوء عليه في هذه الدراسة هو مؤشر الأداء الاجتماعي للعاملين بالمؤسسة، أو المسؤولية الاجتماعية الداخلية، تتأسس المسؤولية الاجتماعية وخصوصاً اتجاه

- تسليط الضوء على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اتجاه عمالها وأهمية الالتزام بها نظراً لمساهمتها في خلق مجتمع داخلي متماسك.
- الوصول إلى توصيات عملية تساعد أصحاب القرار في المؤسسة على تنمية ممارسات تسيير الموارد البشرية من خلال مبادئ المسؤولية الاجتماعية.

ثانياً: الإطار النظري

3. تسيير الموارد البشرية

1.1- أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية:

تقوم المؤسسات بإنشاء إدارة الموارد البشرية فيها بغية تسهيل التعامل مع الأفراد العاملين فيها، وحل المشاكل التي تنشأ فيما بينهم من جهة، وبينهم وبين الإدارات المختلفة في المنظمة من جهة أخرى، كما تقوم إدارة الموارد البشرية بعملية التدريب ورفع روحهم المعنوية واستقرارهم الوظيفي وزيادة إنتاجهم، بما يؤدي في النهاية إلى حسن إنجاز العمل وتحقيق الأهداف المنشودة، ومن هنا جاء مفهوم إدارة الموارد البشرية على أنها الإدارة التي تقوم بتوفير ما تحتاجه المنظمة من الأيدي العاملة والمحافظة عليها وتدريبها وتطويرها والعمل على استقرارها ورفع معنوياتها وتحفيزها، كما تقوم هذه الإدارة أيضاً بمتابعة تطبيق اللوائح والتعليمات والقوانين السارية المفعول (حاروش، 2011، ص. 11) وتتألف من أهم أهداف إدارة الموارد البشرية في النقاط التالية:

- تحقيق التعاون الفعال بين العاملين لتحقيق أهداف المشروع.
- إيجاد الحافز لدى القوة العاملة لتقديم أقصى مجهود ممكن لتحقيق أهداف المشروع.
- تنمية العلاقات الطيبة في العمل بين جميع أفراد التنظيم.
- تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص لجميع العاملين في المشروع من حيث الترقية والأجور والتدريب والتطوير.
- توفير ظروف وأحوال العمل المناسبة التي تكفل جواً مناسباً للإنتاج وعدم تعريض العمال لأية مخاطر مثل حوادث العمل الصناعية والأمراض المهنية.

بما أن الباحث شغل منصب رئيس قسم الموارد البشرية في عدة مؤسسات اقتصادية لمدة 7 سنوات، فقد تم ملاحظة بعض الممارسات التي تصب في مؤشرات المسؤولية الاجتماعية الداخلية مما يستدعي الدراسة والبحث، حيث تأتي هذه الدراسة للمحاولة على الإجابة عن الإشكالية التي تتمحور حول مدى تحقيق ممارسات تسيير الموارد البشرية للمسؤولية الاجتماعية الداخلية وتفعيلها في المؤسسات الجزائرية، أي مدى وجود ممارسات للمسؤولية الاجتماعية الداخلية في المؤسسات الجزائرية من خلال استقصاء مسيري الموارد البشرية؟ وهل تساهم ممارسات مسيري الموارد البشرية حالياً في التوجه نحو المسؤولية الاجتماعية الداخلية بدرجة أولى؟ وبالتالي:

- هل تؤثر ممارسات تسيير الموارد البشرية على نسبة العمال الدائمين في المؤسسة؟
- هل تؤثر ممارسات تسيير الموارد البشرية على نسبة الميزانية الموجهة لأنشطة التكوين وتحسين الأداء في المؤسسة؟

2.2- الفرضيات:

يمكن سرد فرضيات الدراسة من خلال فرضيتين رئيسيتين وهي:

- الفرضية الأولى: تؤثر ممارسات تسيير الموارد البشرية على نسبة العمال الدائمين في المؤسسة.
- الفرضية الثانية: تؤثر ممارسات تسيير الموارد البشرية على نسبة الميزانية الموجهة لأنشطة التكوين والتدريب في المؤسسة.

3.1- أهمية الدراسة وأهدافها:

تكمن أهمية الدراسة من خلال فهم العلاقة بين التسيير المعاصر للموارد البشرية بحيث يكسوه الطابع الاجتماعي أو ما يصطلح بالمسؤولية الاجتماعية الداخلية. ويمكن إبراز أهم الأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها من خلال ما يلي:

- تحليل العلاقة الموجودة بين ممارسات تسيير الموارد البشرية وتحقيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات.

- اختيار أكفأ الأشخاص لشغل الوظائف الخالية والقيام بإعدادهم وتدريبهم للقيام بأعمالهم على الوجه المطلوب.
- إمداد العاملين بكل البيانات التي يحتاجونها والخاصة بالمشروع ومنتجاته وسياسة ولوائحه وتوصيل آرائهم واقتراحاتهم للمسؤولين قبل اتخاذ قرار معين يؤثر عليهم.
- الاحتفاظ بالسجلات المتعلقة بكل عامل في المشروع بشكل موحد.
- رعاية العاملين وتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية والعلمية لهم.
- توعية العاملين بمدى أهمية دورهم في تحقيق أهداف خطة التنمية الاقتصادية ودفعهم لبذل أقصى جهود ممكنة (عبد الباسط عباس، 2011، ص. 39)
- 2.1- إدارة الموارد البشرية في منظمات القرن الحادي والعشرين:

إن المنظمات الفعالة في القرن الجديد يجب أن تتوفر لديها بعض السمات الرئيسية ويمكن تحديدها في ما يلي:

- ✓ **التوجه بالمبادرة:** فالمنظمة المعاصرة يجب أن تمتلك القدرة على تحقيق الاستجابة السريعة للابتكار والتغيير، على سبيل المثال تركز شركة (IBM) على سرعة التصدي للمشكلات التنظيمية حتى يمكن تحقيق الرضا والولاء للعاملين ومن ثم ضمان الأداء المتميز" (عبد الباسط عباس، 2011، ص. 45)، "مما يتطلب عدد من الأنشطة الفرعية المتكاملة والمتراصة، الذي يشكل مجموعها سلسلة من الأعمال التي تقوم من خلالها إدارة الموارد البشرية بتوفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية على اختلاف أنواعها وفق مواصفات محددة" (بن عنتر، 2010، ص. 28)

✓ **التوجه بالأفراد:** "إذ أن الموارد البشرية المحفزة تلتزم أكثر بأهداف المؤسسات وتعمل بجدية أكثر على إنجاز المسؤوليات والأعمال التي أحيطت بها" (بن عنتر، 2010، ص. 34) "حيث يجب أن تلتزم منظمة القرن الحادي والعشرين بمعاملة العاملين لديها كأفراد لهم

احتياجاتهم وتوقعاتهم الخاصة، وأن تقدم الخدمات والبرامج التي تساعد على رفع الروح المعنوية وتحقيق الإشباع الوظيفي" (عبد الباسط عباس، 2011، ص. 45)

✓ **التوجه بمشاركة العاملين:** "ويعني ذلك تحقيق مزيد من القيمة المضافة من خلال استغلال مهارات وخبرات العنصر البشري. إن المهمة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية إنما تتجسد في كيفية الوصول إلى أعلى مستويات ممكنة من الأداء لقوة العمل، والذي يمكن تحقيقه جزئياً من خلال المشاركة الفعالة في وضع سياسات وأنظمة العمل وقراراته الحاكمة" (عبد الباسط عباس، 2011، ص. 45) "فإدارة الموارد البشرية في إطار الفكر الحديث تعمل على خلق مشاعر المشاركة بين العاملين بغض النظر عن المستويات التنظيمية التي ينتمون إليها، وتسهر على ترسيخ فكرة أن البشر هم الدعامة الرئيسية للإنتاج والنجاح" (غربي، قيرة، وسلطانية، 2007، ص. 48)

✓ **التوجه بالجودة:** "حيث يجب على منظمة القرن الحادي والعشرين أن تسعى إلى تحقيق رضا عملائها من خلال تبني برامج متكاملة لضمان أداء العمل الصحيح من المرة الأولى، أو ما يشار إليه بفلسفة الجودة الشاملة، أي الالتزام الذي تأخذه المنظمة بكاملها على نفسها في تحقيق شعار عمل الأشياء بصورة صحيحة. وهذا ما يؤثر على كل فرد من العاملين في المنظمة ويجعلهم يشعرون بأن مقدرتهم المنظمة تعتمد عليهم" (العلي، 2010، ص. 25)

4. المسؤولية الاجتماعية:

يشير بعض المهتمين إلى أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية قد بدأ بالظهور عندما قامت بعض المنظمات بتحسين ظروف العمل الداخلية وتحسين حياة العاملين وزيادة أجورهم وتوفير الرعاية الطبية لعوائلهم وغيرها من الممارسات (جردات وأبو الحمام، 2013، ص. 21)

ويعزو البعض انطلاق مفهوم المسؤولية الاجتماعية بصيغته الجديدة إلى الفكرة التي نادى بها الأمين العام للأمم

والثقافية والفنية التي تساهم في رفع دوق المجتمع، وعدم خرق مبادئ وحقوق الإنسان. (جردات وأبو الحمام ، 2013، ص. 21)، ويعتبر المجتمع المحلي بالنسبة لمنظمات الأعمال شريحة مهمة إذ تتطلع إلى تجسيد متانة العلاقات معه وتعزيزها، الأمر الذي يتطلب منها مضاعفة نشاطها اتجاهه، من خلال بذل المزيد من الرفاهية العامة، والتي تشمل: المساهمة في دعم البنية التحتية، إنشاء الجسور والحدائق، المساهمة في الحد من مشكلة البطالة، دعم بعض الأنشطة مثل الأندية الترفيهية، احترام العادات والتقاليد، دعم مؤسسات المجتمع المدني، تقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تقديم الدعم المادي لهم، هذا بالإضافة إلى الدعم المتواصل للمراكز العلمية كمراكز البحوث والمستشفيات، وعادة ما ينظر إلى مسؤولية المنظمة اتجاه المجتمع المحلي من زوايا مختلفة، فقد تشمل رعاية الأعمال الخيرية، الرياضة والفن، التعليم وتدريب المؤسسات، وإقامة المشاريع المحلية ذات الطابع التنموي (فلاق ، 2013، ص. 31)

2.1.2- المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموظفين: إذا كانت المنظمات تولي اهتماماً لرأس المال البشري فلا بد من تقديم لهم ما هو أفضل، لأن العاملين المهرة على المستوى الوطني والعالمي أصبحوا يركزون على عامل المسؤولية الاجتماعية من بين العوامل الأخرى، وقد أثبت ذلك تجريبياً حيث أن أكثر الناس يحبذون العمل في المنظمة التي لديها سياسات بيئية ومجتمعية جيدة كما أثبت بنفس السياق الناس يحبذون التعامل تجارياً مع نفس المنظمات (فلاق ، 2013، ص. 32) وتقوم المؤسسة عادة باستقطاب وجذب خبرات جديدة كي يقدم العاملون عملاً بكفاءة وينتظر من المؤسسة مقابل العمل الذي قدمه هذا الطرف إشباع حاجاتها المختلفة، كالحاجات الطبيعية من مأكلاً ومشرب ومسكن، وأخرى ذاتية كاحترام وشعورهم بالرضا الوظيفي، وعلاقات عمل جيدة (قاسي ، 2011، ص. 136)

3.1.2- المسؤولية الاجتماعية اتجاه الزبائن: ويمكن حصر أهم مطالب الزبائن في تقديم ما يطلبونه من سلع وخدمات في وقتها وبسعر مناسب، مراعاة جانب الجودة في السلع المقدمة لهم أو الخدمة. بالإضافة إلى الرد على جميع استفساراتهم، وفي حالة عدم قيام المؤسسة بالوفاء بهذه الالتزامات يعني تحول العملاء إلى منافسين، وبالتالي خروج المؤسسة من السوق نتيجة

المتحدة في مؤتمر "ديفوس" في يناير 1999، وفحواها أن تبني شركات القطاع الخاص والعام دوراً في المسؤولية الاجتماعية وتوجيه قوى الأسواق من أجل دعم المثل العليا على هدي مبادئ ثلاثة هي:

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948.
 2. إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية في عام 1998.
 3. إعلان ريودي جانيرو حول البيئة الصادر عن المؤتمر قمة الأرض عام 1991.
- تلك المبادئ أو الصكوك الثلاثة كما سميت، كلها تنادي إعلاء القيمة الأخلاقية والإنسانية والبيئية لجعل الحياة أكثر إنسانية وأكثر سعادة (جردات وأبو الحمام ، 2013، ص. 22)
- 1.2- مبادئ وعناصر المسؤولية الاجتماعية:

من أجل إنجاح الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات لا بد من توفر مجموعة من المبادئ، والتي يذكر أهمها غضبان(2015):

- احترام اللوائح (الموضوعة من طرف المؤسسة) والقوانين (الموضوعة من طرف الدولة).
- الاعتراف بحقوق أصحاب المصالح (الأطراف الأخذة)
- الشفافية في التعاملات.
- تبني التنمية المستدامة.
- الالتزام بأخلاقيات الأعمال.
- العمل بمبادئ حقوق الإنسان (غضبان ، 2015، ص. 135)

وتتمثل أهم عناصر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في التالي:

1.1.2- المسؤولية الاجتماعية اتجاه المجتمع: إذ يتطلب هذا المجال من المنظمات العمل على تحسين الرفاه الاجتماعي بشكل عام، ولجميع أفراد المجتمع، من خلال المساهمة في الأنشطة الخيرية، وأعمال الإحسان، ودعم الأنشطة الرياضية

أقصى ربح، تعظيم قيمة السهم، زيادة حجم المبيعات، بالإضافة إلى حماية أصول المنظمة وموجوداتها (فلاق ، 2013، ص.32)، وتتلخص مطالب المساهمون في المحافظة على أموالهم وتعظيم عائداتهم، الالتزام بمواعيد صرف وتوزيع الأرباح، بالإضافة إلى إحاطتهم باستراتيجية الشركة وتنفيذها، فالمساهمون يمدون الشركة برأس المال (في صورة أسهم)، وينتظرون منها عائداً مناسباً على استثماراتهم (قاسي ، 2011، ص.136)

والمنظمة ليست عبارة عن وحدة آلية ولا آلة اقتصادية لصنع الثروة من أجل حملة الأسهم وإنما هي وحدة اقتصادية اجتماعية تؤثر وتتأثر بأطراف متعددة هم أصحاب المصلحة.

- ثالثاً: الجانب الميداني

1. أداة الدراسة: تم استخدام الاستبيان في الدراسة الميدانية، وقد استعمل لما له من مميزات تتمثل بوضوح المعلومات وسهولة الحصول عليها، حيث تم تصميم الأسئلة ذات النهايات المغلقة، وذلك لسهولة وسرعة الإجابة عليها من قبل أفراد العينة من جهة، ومن جهة أخرى لسهولة تحليلها. وقد صمم الباحث الاستبيان بحيث يشتمل:
 - 1.1- استمارة المعلومات المهنية : وتشمل على البيانات المهنية للمجيب وهي منصب العمل، سنوات الخبرة المهنية، ملكية المؤسسة مكان العمل.
 - 1.2- مؤشرات المسؤولية الاجتماعية الداخلية: وتمثلت في نسبة عدد العمال الدائمين والنسبة المخصصة لأنشطة التكوين والتدريب من كتلة الأجور السنوية
 - 1.3- ممارسات تسيير الموارد البشرية: وتمثلت في ممارسات التسيير البشري التالية: التوظيف والانتقاء، التكوين، تسيير أداء العمال، ونظام الأجور.

2. عينة الدراسة:

بناءً على أهداف الدراسة تمثلت عينة الدراسة في عينة عرضية قصدية مشكلة من 61 مسير للموارد البشرية ينشطون في مؤسسات اقتصادية، وذلك لمحاولة الإلمام بمختلف وظائف الموارد البشرية وأهم الممارسات الموجهة لتبني المسؤولية الاجتماعية الداخلية، ويمكن ذكر خصائص عينة الدراسة من

تقلص حصتها السوقية، وصعوبة استرداد الزبائن مرة أخرى (قاسي ، 2011، ص.137)، كما تعتبر هذه الشريحة من المجتمع ذات أهمية كبيرة لكل المنظمات بدون استثناء ومن الأداء الاجتماعي الموجه لهذه الشريحة تقديم المنتجات بأسعار ونوعيات مناسبة، والإعلان لهم بكل صدق وأمانة وتقديم منتجات صديقة لهم وأمانة بالإضافة إلى تقديم إرشادات واضحة بشأن استخدام المنتج، والالتزام للمنظمات بمعالجة الأضرار التي تحدث بعد البيع وتطوير مستمر للمنتجات هذا بالإضافة إلى الالتزام الأخلاقي بعدم خرق قواعد العمل مثل الاحتكار (فلاق ، 2013، ص.32)

4.1.2- المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموردين: ينظر إلى

العلاقة ما بين الموردين ومنظمات الأعمال على أنها علاقة مصالح متبادلة، لذلك يتوقع الموردون أن تحترم منظمات الأعمال تطلعاتهم ومطالبهم المشروعة التي يمكن تلخيصها بالاستمرار في التوريد وخاصة لبعض أنواع المواد الأولية اللازمة للعمليات الإنتاجية، وأسعار عادلة ومقبولة للمواد المجهزة لمنظمات الأعمال بالإضافة إلى تسديد الالتزامات، والصدق في التعامل، وتدريب الموردين على مختلف طرق تطوير العمل (فلاق ، 2013، ص.32)

5.1.2- المسؤولية الاجتماعية اتجاه البيئة: لقد أعيد

التركيز في أدبيات المسؤولية الاجتماعية فيما يخص الجوانب البيئية، أن المسؤولية الاجتماعية تضم أنظمة البيئة المفروضة ذاتياً أي ضمن فلسفة المنظمة، والتقارير البيئية للمنظمة (فلاق ، 2013، ص.32). فظهور الكثير من الجماعات الضاغطة باتجاه حماية البيئة من التلوث الذي يصيب الماء والهواء والأرض، أصبح لتلك الجماعات من يساندها ويدعمها من الجمهور العام، ولهذا السبب تسعى الكثير من المنظمات ومن خلال الأفراد العاملين فيها إلى محاولة توفير أجواء عمل في بيئة صحية، وكذلك المساهمة في تنمية البيئة الطبيعية وحمايتها على المدى البعيد وبشكل مستمر، وتطوير السمعة الحسنة للمنظمة في مجال حماية البيئة (جردات وأبو الحمام ، 2013، ص.21)

6.1.2- المسؤولية الاجتماعية اتجاه المساهمين: تعد

فئة المساهمين فئة مهمة من أصحاب المصالح المستفيدين من نشاط المنظمة، وتكمن مسؤولية المنظمة تجاههم بتحقيق

سنوات خدمة تتراوح ما بين 6 و10 سنوات، أما من لديهم سنوات خدمة من 5 سنوات وأقل فمثلا 23% من العينة، وهذا التجانس يساهم بشكل مباشر في خدمة أهداف البحث ودراسة المتغيرات.

خلال ما يلي: الجدول 1: يوضّح خصائص الخبرة المهنية لدى عينة الدراسة

سنوات الخبرة المهنية	المتوسط الحسابي
10,63	
30	أكبر عدد سنوات خبرة مهنية
01	أقل عدد سنوات خبرة مهنية

المصدر: من إعداد الباحث

الجدول 3: يبين توزيع مؤسسات عمل أفراد العينة

حسب ملكية المؤسسة

الذات	التكرار	ملكية المؤسسة
سبة المنوية		
23%	14	مؤسسة عمومية وطنية
54%	33	مؤسسة خاصة وطنية
23%	14	مؤسسة متعددة الجنسيات
100	61	المجموع

بناءً على البيانات الخام حول عدد سنوات الخبرة المهنية لكل مسير، نجد أن المتوسط الحسابي يعادل 10,65 سنوات في المؤسسة وهو متوسط يعكس سنوات خبرة يمكن من خلالها الحكم على ممارسات التسيير في المؤسسة، كما أن هذا المؤشر يجعلنا نطبق الدراسة بكل أريحية لأنه يتؤثر بشكل إيجابي في استجابات الميسيرين مع الدراسة، كما تشير إلى أن أقل عدد الخبرة المهنية يساوي سنة واحدة وأكبر عدد يعادل 30 سنة خبرة. وهذا يشير إلى تنوع أفراد العينة من حيث الخبرة المهنية في مجال تسيير الموارد البشرية.

الجدول 2: يوضّح توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة المهنية
23%	14	5 سنوات وأقل
32,8%	20	بين 6 و10
44,2%	27	أكثر من 10 سنة
100%	61	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث

من خلال الجدول رقم (03) يمكن ملاحظة نوع من الاعتدال في التوزيع أفراد العينة حيث ما يعادل 27 مسير من أفراد العينة أي 44% يملكون سنوات خدمة أكثر من 10 سنوات، في حين أن ثلث (32%) عدد أفراد العينة هم من لديهم

الجدول 5: يوضح خصائص نسبة الميزانية الموجهة لأنشطة التكوين وتحسين الأداء في المؤسسة

نسبة الميزانية الموجهة لأنشطة التكوين وتحسين الأداء	
4,58	المتوسط الحسابي
20	أكبر نسبة
01	أقل نسبة

المصدر: من إعداد الباحث

بناءً على البيانات الخام حول نسبة الميزانية الموجهة لأنشطة التكوين وتحسين الأداء في المؤسسات محل الدراسة لكل مسير، نجد أن المتوسط الحسابي يعادل 4,58% وهي نسبة مقدرة من كتلة الأجور السنوية، وهي نسبة جد مقبولة لأن تفوق 1% المحددة من قبل المشرع، أما أعلى نسبة فقد قدرت بـ 20% وهي نسبة جيدة وخصوصاً إذا كانت كتلة الأجور ضعيفة في المؤسسة، أما أدنى نسبة فقد كانت 1% وهي النسبة الدنيا المفروضة من قبل المشرع الجزائري.

2.3- نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط:

الجدول 6: يبين نتائج تحليل الإنحدار البسيط لقياس أثر ممارسات تسيير الموارد البشرية على نسبة العمال الدائمين

أثر ممارسات تسيير الموارد البشرية على نسبة العمال الدائمين	المتغير المستقل: ممارسات تسيير الموارد البشرية

وع	%

المصدر: من إعداد الباحث

من الواضح من خلال الجدول السابق أن ما يفوق نصف عينة الدراسة 54% مسيرين ينشطون في مؤسسات خاصة وطنية، وتعادلت الكفة للمؤسسات العمومية الوطنية والمتعددة الجنسيات بنسبة 23% أي 14 مسير لكل منهما، ويصب دائماً هذا التنوع في كفة الحصول على نتائج أكثر شمولية وتمثيل للنسيج الاقتصادي الجزائري.

3. تحليل النتائج:

3.1- مؤشرات المسؤولية الاجتماعية الداخلية: نركز في هذه الدراسة على مؤشرين داخليين هامين وهما نسبة العمال الدائمين في المؤسسة و الميزانية الموجهة للتكوين وتحسين الأداء التي تعادل النسبة من كتلة الأجور السنوية.

الجدول 4: يوضح خصائص نسبة العمال الدائمين في المؤسسة

نسبة العمال الدائمين	
65,47	المتوسط الحسابي
100	أكبر نسبة
10	أقل نسبة

المصدر: من إعداد الباحث

بناءً على البيانات الخام حول نسبة العمال الدائمين في المؤسسات محل الدراسة لكل مسير، نجد أن المتوسط الحسابي يعادل 65% نسبة العمال الدائمين لمسييري الموارد البشرية، وهذه نسبة مقبولة وخصوصاً في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة، أما أعلى نسبة فتمثلت بـ 100% من عمال المؤسسة هم عمال دائمون، في حين أن أدنى نسبة كانت تساوي 10% وهي نسبة مقبولة نسبياً مع الإشارة إلى أن هنالك مسيري من أفراد العينة ينشطون في مؤسسات في قطاع الأشغال العمومية، وهذه المؤسسات لا يمكن أن توفر عقود دائمة للعمال بالنظر إلى اعتمادها على مشاريع مؤقتة وعقود محددة حسب مدة المشروع.

المساهمين، المسييرين، النقابة والعمال. وهذه الممارسات تؤدي إلى تحسن الأداء الاجتماعي للمؤسسة باتجاه عمالها الذين يعتبرون شركاء، طرف معني، ومورد أساسي للمنظمة. كما أكد (قيس، 2013) على أنه سلوك عقلاني للعاملين من خلال الترابط بين القيم والمصالح التنظيمية مع القيم الفردية للعامل، وبالتالي فإن توفير فرصة عقد عمل دائم يرفع من تمسكه بالمنظمة، ورغم أن قوة الارتباط بالمؤسسة كما أنه يجب على ممارسات تسيير الموارد البشرية أن تصب في هذا الاتجاه وتعزيز هذه النقطة يقلل من خطر التسرب المهني ويرفع التزام العمال المبني على المصالح المتبادلة بين العمال والمنظمة

قيمة "ت" ستودنت T	15,12
معامل التحديد R ²	0,88
قيمة بيتا β	0,94
مستوى المعنوية	0,000

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من خلال المعطيات المبينة في الجدول رقم 7 نلاحظ أن العلاقات الخطية بين المتغير المستقل المتمثل في ممارسات تسيير الموارد البشرية والمتغير التابع نسبة العمال الدائمين قد تحققت، وهذا من خلال معامل الارتباط الذي كان دال عند مستوى دلالة 0,01، كما نلاحظ من خلال معامل التحديد أن تأثير ممارسات تسيير الموارد البشرية حوالي 88%، مما يجعلنا نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية، أي أنه يوجد أثر دال معنوياً لممارسات تسيير الموارد البشرية على نسبة العمال الدائمين في المؤسسة. من خلال ما سبق يمكن القول بأن ممارسات تسيير الموارد البشرية لها أثر إيجابي على عدد العمال الدائمين في المؤسسة، حيث أن هذا قد يكون أثر من بين آثار اللوائح والتنظيمات والسياسات التي تستمد المؤسسة ممارساتها في التسيير البشري، كما أن تغيير عقود العمل من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة، يؤدي إلى إثراء وتنمية ممارسات الموارد البشرية وخاصة في ما يخص التخطيط الاستراتيجي للموارد البشري، والتسيير التنبئي من خلال تسيير المسارات المهنية والتي تكون على المدى البعيد في حالة عقد غير محدد المدة للعامل.

الجدول 7: يبين نتائج تحليل الإنحدار البسيط لقياس أثر ممارسات تسيير الموارد البشرية على نسبة الميزانية الموجهة للتكوين وتحسين المستوى

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من خلال المعطيات المبينة في الجدول نلاحظ أن العلاقات الخطية بين المتغير المستقل المتمثل في ممارسات تسيير الموارد البشرية والمتغير التابع نسبة الميزانية الموجهة للتكوين

ويؤدي زيادة نسبة العمال الدائمين في المؤسسة إلى تجسن الأداء الاجتماعي للمؤسسة واستقرار العمالة مما يخلق مناخ تنظيمي صحي خال من الظواهر السلبية كالتسرب المهني مما ينعكس على ممارسات تسيير الموارد البشرية، وتوصل (Saulquin & Schier, 2007) أن المحور الاجتماعي لأداء المؤسسة والذي يترجم من خلال مسؤوليتها الاجتماعية عبر التزام العمال، مناخ العمل، مردودية العمال وتنمية العاملين مع احترام حقوق الإنسان، بالإضافة إلى الالتزام لكل الأطراف المعنية في المؤسسة

أثر ممارسات تسيير الموارد البشرية على نسبة الميزانية الموجهة للتكوين ودراسات وأبحاث المحلة العربية للأبحاث وتحسين المستوى	ISSN: 1112- 9751 / EISSN: 2253-0363
مجلة 13 عدد 1 جانفي 2021 السنة الثالثة عشر	23,08
بين الحياة الشخصية والعملية، التدريب المستمر(تطوير الموارد البشرية)، الصحة والسلامة في العمل، لها علاقة مباشرة مع التزام العمال، والتي بدورها تؤثر بشكل قوي على أداء العاملين في المؤسسة، وبالتالي فإن ممارسات الموارد البشرية المسؤولة اجتماعية دورها يتجلى في تحسين الأداء الجماعي للعمال وبالتالي الأداء المؤسسي.	معامل التحديد R ² 0,61
	قيمة بيتا β 0,78
	مستوى المعنوية 0,000

وتحسين المستوى قد تحققت، وهذا من خلال معامل الارتباط الذي كان دال عند مستوى دلالة 0,01، كما نلاحظ من خلال معامل التحديد أن تأثير ممارسات تسيير الموارد البشرية كان حوالي 61%، مما يجعلنا نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية، أي أنه يوجد أثر دال معنوياً لممارسات تسيير الموارد البشرية على نسبة الميزانية الموجهة للتكوين وتحسين المستوى.

هذا ما يؤكد على دور ممارسات تسيير الموارد البشرية وخصوصاً تسيير التكوين في تطوير قدرات العاملين في العمل والذي ينتج عنه قوة ارتباط العاملين في المؤسسة بمؤسستهم، مما أكدته (Pennaforte, 2011) في دراسته بأن للتكوين دور مهم في الاندماج الاجتماعي التنظيمي للعاملين في المؤسسة (Socialisation organisationnelle)، والعقد النفسي (Contrat psychologique) والتي تأتي بفضل التكوينات المستمرة مع الزمن، ومن جهة أخرى وجد نفس الباحثين أن التكوين لديه علاقة سلبية مع الرغبة في ترك العمل والمؤسسة، بالإضافة إلى أن دورات التكوين تزيد من تفاعل العمال في ما بينهم. وهذا ما يصب في مسؤولية المؤسسة اتجاه العاملين، كما وجد (Derras, 2011) في دراسته لإحدى المؤسسات الجزائرية، أن هناك علاقة تكاملية بين نظام تسيير المسار المهني وأنظمة التكوين وتقييم الأداءات للعمال فكلما تحسنت الوسائل الضرورية للتسيير الفعال للمسار المهني وهي التكوين وتقييم الأداء انعكس هذا إيجاباً على أنظمة الترقية والحراك المهني في المؤسسة، كل هذا يؤدي به إشباع حاجات العاملين في المؤسسة والتي ذكرناه في الجانب النظري المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين.

كما أكدت (Suryaningtyas, 2016) أن المسؤولية الاجتماعية الداخلية للمؤسسات والتي تتمثل في الأجور، التوازن

4. خاتمة:

في ضوء التحليل الاحصائي واختبار الفرضيات فقد توصلت الدراسة إلى دلالة العلاقات الخطية بين ممارسات تسيير الموارد البشرية وكل من نسبة العمال الدائمين ونسبة ميزانية التكوين، وقد تم اتخاذ المعيارين الأخيرين كمؤشرات للمسؤولية الاجتماعية الداخلية اتجاه العاملين، حيث أن تسيير الموارد البشرية يؤثر بشكل مباشر في نسبة العمال الدائمين بالاعتماد على النصوص القانونية والمعايير التسييرية التي تؤدي إلى حسن سير المؤسسة، بالإضافة إلى أن نسبة الميزانية الموجهة للتكوين تتأثر بنوع التسيير ومدى فعاليته فترتفع مع فعالية تسيير الموارد البشرية، مما يصب دائماً في مصلحة العمال والمؤسسة ككل.

5. قائمة المراجع:

1.6-المراجع العربية:

1.1.6-المؤلفات:

1. عبد الباسط عباس أنس، إدارة الموارد البشرية، (عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2011)؛
2. غضبان حسام الدين، محاضرات في نظرية العوامة، (عمان: دار حامد للنشر والتوزيع 2015)؛
3. بن عنتر عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية، (عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع 2010)؛
4. العلي عبد الستار، تطبيقات في إدارة الجودة الشاملة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع 2010)؛
5. غربي علي، قيصة إسماعيل، و سلطانية بلقاسم، تنمية الموارد البشرية، (القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2007)؛
6. جردات ناصر، وأبو الحمام عزام، المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للمنظمات، (عمان: إثراء للنشر والتوزيع 2013)؛
7. حاروش نور الدين، إدارة الموارد البشرية، (الجزائر: دار الأمة، 2011)؛

des Sciences de Gestion, (1) 223 (2007) pp. 57-65.

2.2.6- المداخلات:

13. Derras, O, La politique de formation au GNLZ1-Sonatrach. Une instance génératrice de mobilités socioprofessionnelles et outil structurant des qualifications .présenté au colloque national "Quelles formation pour quels emplois en Algérie ?", 2011, Algérie.
14. Suryaningtyas, D, Is Internal Corporate Social Responsibility Related to Employee Engagement? Presented in International Conference on Education & Social Science (UK-ICESS) « Educational and Social Issues in the Changing Asia », 2016, Indonesia.

2.1.6- المقالات:

8. قاسمي السعيد، التفاعل بين الرسالة والبيئة في المؤسسة الاقتصادية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 11(11) (2011)، الصفحات 125-164.
9. قيس حسين، دور الخصائص الريادية في تعزيز الالتزام التنظيمي، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، 9(26)، (2013)، الصفحات 67-94.
10. فلاق محمد، المسؤولية الاجتماعية للشركات النفطية العربية شركتي "سوناطراك الجزائرية وأرامكو النفطية" أنموذجاً، مجلة الباحث، 12(13)، (2013) الصفحات 29-38.

2.6-المراجع الأجنبية:

1.2.6- المقالات:

11. Pennaforte, A. , Le développement de l'implication organisationnelle par la formation en alternance, un impact durable sur le turnover dans le monde des services. @GRH,(1)1(2011) pp. 39-72.
12. Saulquin, J., & Schier, G., Responsabilité sociale des entreprises et performance » Complémentarité ou substituabilité . La Revue