

دور سياسات إدارة الموارد البشرية في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة اتصالات
الجزائر بولاية ميلة

The role of human resources management policies in the application of social responsibility in the Algerian Telecom Corporation in the state of Mela

أ. خولة زياتي
د. إلهام بوغليطة
جامعة سيكدة

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى إبراز مدى مساهمة سياسات إدارة الموارد البشرية في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة اتصالات الجزائر بولاية ميلة، وقد استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية وقد بلغ عدد أفراد العينة (50) عاملاً، وقامت الباحثتان بتصميم إستبانة كوسيلة لجمع البيانات، وبعد تطبيق أداة الدراسة على العينة أشارت النتائج إلى أنه ليس لسياسات إدارة الموارد البشرية مساهمة في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة اتصالات الجزائر بولاية ميلة. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تنمية الوعي لدى مسيري المؤسسات بمفهوم المسؤولية الاجتماعية وبأهميتها وفوائدها في المؤسسة، بالإضافة إلى القيام بعدد من الدورات التدريبية والميدانية والمؤتمرات للتعريف بأهمية سياسات إدارة الموارد البشرية في تسهيل تطبيق المؤسسة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية، إدارة الموارد البشرية.

Abstract: The aim of this study is to highlight the contribution of human resources management policies to the implementation of social responsibility in Mela's Algerian Telecom. The two researchers used the descriptive approach. The sample was 50 employees, and it was randomly selected. For data collection we designed a survey. Following the implementation of the study tool on the sample, the results indicated that HR policies do not contribute to the implementation of social responsibility at Mela's Algerian Telecom.

The two researchers recommended the need to develop awareness of managers about the concept of social responsibility and its importance and benefits in the institution, organize several training courses, and conferences to introduce the importance of human resources management policies in the institutions to adopt the concept of social responsibility.

Keywords: Social Responsibility, Human Resources Management.

تمهيد:

إن مناقشة الدور الاجتماعي للمؤسسة من الموضوعات التي أثارت جدلاً واسعاً في الأوساط العلمية والأكاديمية، وبين مديري المؤسسات الاقتصادية، إذ نجد أن هناك وجهتي نظر مختلفتين للمسؤولية الاجتماعية، تتمثل الأولى بكون المؤسسات وحدات اقتصادية تهدف إلى تعظيم الأرباح، أما الثانية فتري أن المؤسسات وحدات اجتماعية يجب أن تلعب دوراً اجتماعياً متزايداً في بيئاتها.

ونتيجة لذلك فقد تضاغت مهام ومسؤوليات وظيفية إدارة الموارد البشرية، فبعد أن كانت ترمي إلى تحقيق بعض الأهداف الداخلية كالتحكم في ظاهرة الغياب عن العمل، تحفيز العاملين مادياً من أجل الزيادة في الإنتاج، تطورت هذه الأهداف لتشمل العديد من المبادرات

كتحسين نوعية حياة العمل، توفير العدالة الوظيفية وغيرها من المبادرات الاجتماعية وهذا من خلال ممارستها لبعض سياسات الموارد البشرية. حيث يتضح لنا أن سياسات الموارد البشرية يمكن أن يكون لها مساهمة في تطبيق المؤسسات للمسؤولية الاجتماعية بشكل ايجابي أو سلبي، وعلى هذا يمكن صياغة الإشكالية التالية:

إلى أي مدى تساهم سياسات إدارة الموارد البشرية في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة اتصالات الجزائر بولاية ميلة؟

وتحت هذه الإشكالية ندرج الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل تساهم سياسة التوظيف في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة؟

2. هل تساهم سياسة الأجور في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة؟

3. هل تساهم سياسة التكوين في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة؟

4. هل تساهم سياسة تحسين نوعية برامج العمل في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة؟

فرضيات الدراسة: سيتم الاعتماد في هذه الدراسة على الفرضية الإحصائية، وتشمل الفرضية الصفرية وسميت بهذا الاسم لنفي أي علاقة بين متغيرين أو أكثر إحصائياً، بحيث تهتم بالعلاقة السلبية فيما بين المتغيرات، وفرضية بديلة سميت بهذا الاسم لتكون بديلة عن الفرضية الصفرية، وتحدد هذه الفرضية العلاقات الإحصائية بين المتغيرات.

1. **الفرضية الرئيسية:** تتمثل الفرضية الرئيسية فيما يلي:

H_0 : ليس هناك مساهمة لسياسات إدارة الموارد البشرية في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة اتصالات الجزائر بولاية ميلة.

H_1 : هناك مساهمة لسياسات إدارة الموارد البشرية في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة اتصالات الجزائر بولاية ميلة

2. **الفرضيات الفرعية:** تتمثل الفرضيات الفرعية فيما يلي:

- H_0 لا تساهم سياسة التوظيف في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة.

- H_1 تساهم سياسة التوظيف في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة.

- H_0 لا تساهم سياسة الأجور في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة.

- H_1 تساهم سياسة الأجور في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة.

- H_0 لا تساهم سياسة التكوين في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة.

- H_1 تساهم سياسة التكوين في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة.

- H_0 لا تساهم سياسة تحسين نوعية برامج العمل في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة.

- H_1 تساهم سياسة تحسين نوعية برامج العمل في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة.

متغيرات الدراسة:

المتغير الأول: سياسات إدارة الموارد البشرية.

المتغير الثاني: المسؤولية الاجتماعية.

أهمية الموضوع: تستمد الدراسة أهميتها من اعتبارات عديدة نذكرها فيما يلي:

1. التعرف على مدى مساهمة سياسات الموارد البشرية في تطبيق المسؤولية الاجتماعية.

2. دراسة موضوع المسؤولية الاجتماعية من خلال تقديم إطار نظري وتطبيقي للعلاقة بين إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية.

أهداف الدراسة: في ضوء تحديد إشكالية الدراسة وأهميتها تتحدد الأهداف وفقا لما يلي:

1. التعرف على طبيعة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية.

2. التوصل إلى بعض النتائج والاقتراحات التي تساهم في زيادة فعالية سياسات إدارة

الموارد البشرية في دفع المؤسسات الاقتصادية لتطبيق المسؤولية الاجتماعية.

تقسيمات الدراسة: ولمعالجة هذا الموضوع سنتطرق إلى:

أولا: ماهية المسؤولية الاجتماعية.

ثانيا: دور سياسات إدارة الموارد البشرية في دمج مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية.

ثالثا: الإطار الميداني (الجانب التطبيقي).

أولا: ماهية المسؤولية الاجتماعية

1. **تعريف المسؤولية الاجتماعية:**

تعرف المسؤولية الاجتماعية على أنها التزام المؤسسات الاقتصادية تجاه المجتمع الذي تعمل فيه، وأن هذا الالتزام يتسع باتساع شريحة أصحاب المصالح في هذا المجتمع وتباين توجهاتهم¹.

كما وعرفت على أنها: "الطريقة التي يجب أن تعمل بها الشركات والمؤسسات لدمج الاهتمامات والقضايا الاجتماعية والبيئية والاقتصادية في صنع القرار، واستراتيجيات وسياسات وقيم وثقافة المؤسسة والعمليات والأنشطة داخل المؤسسة وبشفافية ومحاسبة ليتم تطبيق أحسن الممارسات، وتعمل على تطبيق القوانين والتعليمات التي لها علاقة بمكافحة الفساد والرشوة، وتلتزم بالحفاظ على الصحة والسلامة وحماية البيئة وحقوق الإنسان والعمال"².

وهناك من يرى على أنها: "تتمثل في تحقيق التوازن بين الأهداف الاجتماعية والأهداف الاقتصادية وذلك من خلال مواجهة التحديات الاجتماعية المختلفة"³.

2. **أبعاد المسؤولية الاجتماعية:**

وللمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية أربعة مسؤوليات متكاملة عرضها الباحث كارول، مسؤولية اقتصادية تجعل المؤسسة تحقق العوائد والأرباح الكافية بتعويض مختلف مساهمات أصحاب المصالح، مسؤولية قانونية تتيح فرص العمل بصورة متكافئة للجميع دون تمييز، مسؤولية أخلاقية تشير إلى التزام المؤسسة بعمل ما هو صحيح وعادل ونزيه، ومسؤولية خيرية تمثل مدى شعور وتقدير المؤسسة لمتطلبات بيئتها والعمل على المشاركة فيها⁴.

وتهدف المؤسسات من تبنيها لمفهوم المسؤولية الاجتماعية في المساهمة في التنمية المستدامة التي تهدف بالدرجة الأولى إلى القضاء على الفقر، وإلى توفير الصحة للجميع، العدالة الاجتماعية، ومقابلة احتياجات المجتمع وغيرها، وعليه تركز المسؤولية الاجتماعية

1- Peter F Drucker , An Introductory view of management, harpers college Press, USA, 1977,P : 584.

2- Commission des communautés européennes, livret vert, promouvoir le cadre européen pour la Responsabilité Sociale des Entreprises, Bruxelles, Belgique, 2001, p:7.

3 - Keith DAVIS, The case for and against business assumption of responsibilities, The academy of management Journal, vol/ 16, n° 2, Jun 1973,P: 312.

4-Carroll, Arhie & Buchholtz, Ann K, Business and Society: Ethics and Stakeholder Management, 6th ed, Thomson, Prentice – Hill, Inc,2006, p :40,45.

على ثلاثة جوانب هي: دعم النمو الاقتصادي، تحقيق التقدم الاجتماعي، والإسهام في حماية البيئة.

3. الأطراف الفاعلة في المسؤولية الاجتماعية:

تغطي المسؤولية الاجتماعية أطرافاً مختلفة في المؤسسات الاقتصادية والمتمثلة في أصحاب المصالح والذي يمكن تعريفهم على أنهم: " الجماعات أو الأفراد التي يمكن أن تؤثر أو تتأثر بإنجازات وأهداف المؤسسة"⁵، والمتمثلين في: المالكون، العاملون، العملاء، المنافسون، الموردون، المجتمع، البيئة، الحكومة، جماعات الضغط.

ثانياً: دور سياسات إدارة الموارد البشرية في دمج مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية

تعد إدارة الموارد البشرية من أحدث الأنظمة الفرعية لإدارة المؤسسات الاقتصادية، فهي تهتم بالموارد البشري باعتباره أحد أهم الموارد الإستراتيجية للمؤسسة⁶. حيث أكدت بعض الدراسات أن إدارة الموارد البشرية هي وظيفة مسؤولة اجتماعياً من خلال مجموعة من الممارسات أهمها: الاستقطاب، الاختيار، تنمية الموارد البشرية والاتصالات⁷، وعليه لا بد من جعل تصرفات إدارة الموارد البشرية وسياساتها تصرفات مسؤولة اجتماعياً ويكون ذلك من خلال الاهتمام بممارسات وسياسات مسؤولة أهمها: التدريب والتطوير الوظيفي، مشاركة العمال في الأرباح، الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية..... الخ، وعلى هذا الأساس تساهم سياسات إدارة الموارد البشرية إلى حد كبير في تنفيذ مبادئ وممارسات المسؤولية الاجتماعية في الرؤية التي تهدف إلى المساهمة في تحقيق الكفاءة الاقتصادية للمؤسسة من جهة، وكذلك تعزيز المساواة الاجتماعية التي تتجلى رسالتها كمؤسسة نحو تحقيق رفاهية جميع الموظفين من جهة أخرى⁸.

ثالثاً: الإطار الميداني (الجانب التطبيقي)

سيتم تقديم وصفا للمنهجية والإجراءات المتبعة في إنجاز الدراسة، إضافة إلى تحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات.

1. **منهجية الدراسة الميدانية والأدوات المستخدمة:** تشمل منهجية الدراسة الميدانية مايلي:
أ. **منهج الدراسة:** من أجل تحقيق أهداف الدراسة النظرية يتم معالجة هذا الموضوع باعتماد المنهج الوصفي وهو منهج يسمح بشرح دور سياسات إدارة الموارد البشرية في تطبيق المسؤولية الاجتماعية.

ب. **أدوات جمع المعلومات وتحليلها:** نحرص من خلالها على الإطلاع على مختلف الدراسات والبحوث المتعلقة بموضوع البحث بالاعتماد على المراجع العربية والأجنبية.

⁵ - Yvon Pesqueux, Stakeholders in perspective, Corporate Governance The International Journal of Business in Society, vol. 5 no. 2, EABIS and EFMD, 2005, p:6.

⁶ - Bernard martrory; Daniel grasset, gestion des ressources humaines: pilotage social et performance, dunod, paris, 2001, page: 238.

⁷ - J.M. Alcaraz and Other, THE HUMAN RESOURCES CONTRIBUTION TO SOCIAL RESPONSIBILITY AND ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY: EXPLORATIONS FROM IBERO-AMERICA, IESE Business School-University of Navarra, January, 2015, P : 04.

⁸ - Beaupré D., Cloutier J., Gendron C., Jiménez A. et Morin D., Gestion des ressources humaines, développement durable et responsabilité sociale, Revue internationale de psychosociologie 2008/2, Volume XIV, p : 132.

ج. الأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات: لغرض التحقق من صحة فرضيات الدراسة تم استخدام بعض الأدوات الإحصائية، وذلك عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

د. ثبات أداة الدراسة: تضمن تحقيق الصدق الظاهري للاستبيان على معامل ألفا كرومباخ، حيث قدر معامل الثبات الكلي 0.937، وهو ما يعتبر ملائماً لتحقيق أهداف الدراسة، وعلى ذلك فالمقياس يتسم بدرجة عالية من الثبات.

هـ. تحديد مجتمع وعينة الدراسة: استهدفت الدراسة عينة من مؤسسة اتصالات الجزائر وتم اختيار عينة عشوائية من العاملين في مؤسسة اتصالات الجزائر من مجتمع الدراسة ولقد تم توزيع (65) استبانة على أفراد عينة الدراسة من العاملين حيث بلغ عدد الاستبانات المستردة (52) استبان بنسبة قدرها (80%)، وقامت الباحثتان بإجراء تحليل بيانات الدراسة على (50) استبان وهو عدد الاستمارات المكتملة، وهو ما يمثل عدد أفراد عينة الدراسة. وقد تم تحديد معيار عند مناقشة النتائج وفقاً للدرجات المعطاة لفئات الإجابة كما يلي:

الجدول (01): تحديد الاتجاه العام حسب قيم الوسط الحسابي

الوسط الحسابي	1.8 فأقل	2.6-1.8	3.4-2.6	4.2-3.4	4.2 فأكثر
الاتجاه العام	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الباحثتان

2. تحليل فقرات محاور الدراسة: ويتم من خلال تحليل بيانات الاستبيان الموجه للعاملين.
أ. تحليل فقرات محور مساهمة سياسة التوظيف في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة اتصالات الجزائر بولاية ميلة: جاءت النتائج كما يوضحها الجدول (2):

الجدول (2): مساهمة سياسة التوظيف في تطبيق المسؤولية الاجتماعية

الرقم	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
01	يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة في المؤسسة بشكل صريح وعلى أوسع نطاق.	2.96	1.212	3	متوسطة
02	تؤمن المؤسسة فرصاً متكافئة للمتقدمين بطلبات لشغل الوظائف دون تمييز.	2.90	1.249	5	متوسطة
03	تتميز مسابقات التوظيف التي تقوم بها المؤسسة بالمصداقية.	2.94	1.096	4	متوسطة
04	مؤهلات ومستوى العامل تتناسبان ومنصب العمل الذي يشغله.	2.82	1.224	6	متوسطة
05	طبيعة العقد الذي يربط المؤسسة بالعاملين يحفظ كامل حقوقهم.	3.28	1.031	1	متوسطة
06	تراعي المؤسسة تعريف	3.12	1.062	2	متوسطة

				العاملين الجدد باللوائح القانونية والتنظيمية الداخلية للمؤسسة.
متوسطة	-	0.963	3.00	المتوسط الحسابي العام

المصدر: اعتمادا على نتائج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي العام لمساهمة سياسة التوظيف بتطبيق المسؤولية الاجتماعية بلغ (3.00) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (2.61-3.40)، وهو ما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن سياسة التوظيف تساهم في تطبيق المسؤولية الاجتماعية، وهذه العبارات مرتبة كما يلي:

- الفقرة رقم 05 وهي " طبيعة العقد الذي يربط المؤسسة بالعاملين يحفظ كامل حقوقهم " بمتوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري (1.031)، مما يدل على أن عقد العمل يحفظ كامل حقوق العامل ويحتوي على المبادئ المنصوص عليها فيه، وعليه تسعى المؤسسة دائما إلى احترام العقد والإيفاء بمقتضياته.

- الفقرة رقم 06 وهي " تراعي المؤسسة تعريف العاملين الجدد باللوائح القانونية والتنظيمية الداخلية للمؤسسة " بمتوسط حسابي (3.12) وانحراف معياري (1.062)

- الفقرة رقم 01 وهي " يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة في المؤسسة بشكل صريح ومعلن وعلى أوسع نطاق " بمتوسط حسابي (2.96) وانحراف معياري (1.212)، ويرجع ذلك إلى أن الإعلان عن الوظائف يمتاز بالوضوح والصدق ولا ينطوي على أي تمييز.

- الفقرة رقم 03، الفقرة رقم 02، الفقرة رقم 04 بمتوسط حسابي على التوالي (2.94)، (2.90) (2.82) وانحراف معياري على التوالي (1.096)، (1.249)، (1.224).

ب. تحليل فقرات محور مساهمة سياسة الأجور في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة اتصالات الجزائر بولاية ميلة: جاءت النتائج كما يوضحها الجدول (3):

الجدول (3): مساهمة سياسة الأجور في تطبيق المسؤولية الاجتماعية

الرقم	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
01	تعتمد المؤسسة على منح أجور ومكافآت عادلة للعاملين.	2.94	1.252	1	متوسطة
02	تعتمد المؤسسة على منح الأجور والمكافآت المناسبة مقارنة بما تمنحه مؤسسات أخرى في نفس القطاع.	2.84	0.976	4	متوسطة
03	الأجر المقدم من طرف المؤسسة قادر على تحفيز العاملين وانجذابهم للعمل.	2.90	1.035	2	متوسطة
04	تنظر المؤسسة إلى الأجر على أنه عقد أخلاقي واجتماعي وقانوني واقتصادي.	2.90	1.055	3	متوسطة

متوسطة	-	0.992	2.90	المتوسط الحسابي العام
--------	---	-------	------	-----------------------

المصدر: اعتمادا على نتائج SPSS

ويتضح من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي العام لمساهمة سياسة الأجور في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بلغ (2.90)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (2.61-3.40) وهي الفئة التي تشير إلى درجة موافقة متوسطة، وهو ما يعني أن أفراد العينة يوافقون بدرجة متوسطة على أن سياسة الأجور تساهم في تطبيق المسؤولية الاجتماعية، وهذه العبارات مرتبة كما يلي، الفقرة رقم 01، الفقرة رقم 03، الفقرة رقم 04 الفقرة رقم 02 بمتوسط حسابي على التوالي (2.94)، (2.90)، (2.90)، (2.84) وانحراف معياري على التوالي (1.252)، (1.055)، (0.992)، (0.976).

ج. تحليل فقرات محور مساهمة سياسة التكوين في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة اتصالات الجزائر بولاية ميلة: وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (4).

الجدول (4): مساهمة سياسة التكوين في تطبيق المسؤولية الاجتماعية

الرقم	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
01	تعمل المؤسسة على تكوين العاملين على برامج لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي.	3.20	1.107	3	متوسطة
02	تمنح المؤسسة فرص تكوين متكافئة لجميع العاملين.	2.86	1.294	6	متوسطة
03	التكوين الذي تقوم به المؤسسة فعال يحسن من أداء العاملين.	3.22	1.093	2	متوسطة
04	تتعرف المؤسسة بالمهارات والخبرات المكتسبة.	3.06	1.185	5	متوسطة
05	أنشطة التكوين محققة لمصلحة العاملين المؤسسة.	3.10	0.974	4	متوسطة
06	تنظر المؤسسة للتكوين على انه احد الحقوق المهمة للعاملين.	3.32	1.133	1	متوسطة
	المتوسط الحسابي العام	3.13	0.950	-	متوسطة

المصدر: اعتمادا على نتائج SPSS

ويتضح منه أن المتوسط الحسابي العام لمساهمة سياسة التكوين في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بلغ (3.13)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (2.61-3.40)، وهو ما يعني أن أفراد العينة يوافقون على أن سياسة التكوين تساهم بدرجة متوسطة في تطبيق المسؤولية الاجتماعية، وهذه العبارات مرتبة كما يلي:

- الفقرة رقم 06 وهي "تنظر المؤسسة للتكوين على انه احد الحقوق المهمة للعاملين" بمتوسط حسابي (3.32) وانحراف معياري (1.133)، ويدل هذا أن المؤسسة تولي أهمية كبيرة لعملية التكوين وتعتبره من بين الحقوق الأساسية للعاملين.

-الفقرة رقم 03 وهي " التكوين الذي تقوم به المؤسسة فعال يحسن من أداء العاملين" بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (1.093)، ويرجع ذلك إلى اهتمام المؤسسة بمجال التكوين ، منها استفادة العامل من التكوين لمدة 6 أشهر قبل التعيين.

-الفقرة رقم 01 وهي " تعمل المؤسسة على تكوين العاملين على برامج لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي" بمتوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (1.107)، ويدل هذا على أن المؤسسة تولي اهتمام كبير بتكوين عمالها مواكبة للتطور التكنولوجي.

-الفقرة رقم 05 ، الفقرة رقم 04، الفقرة رقم 02 بمتوسط حسابي على التوالي (3.10)، (3.06)، (2.86) وانحراف معياري على التوالي (0.974)، (1.185)، (1.294).

د. تحليل فقرات محور مساهمة سياسة تحسين نوعية برامج العمل في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة اتصالات الجزائر بولاية ميلة: جاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم(5).

الجدول (5): مساهمة سياسة تحسين نوعية برامج العمل في تطبيق المسؤولية الاجتماعية

الرقم	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
01	تهتم المؤسسة بتوفير جو مريح في مكان العمل كالإضاءة.	2.98	1.204	4	متوسطة
02	تهتم المؤسسة بتطوير برامج لتحقيق التوافق بين الحياة العملية والحياة العائلية.	2.88	1.100	5	متوسطة
03	توفر المؤسسة برامج للرعاية الصحية، والسلامة المهنية.	3.12	1.023	2	متوسطة
04	تقوم المؤسسة بتوعية موظفيها على تبني أفكار خضراء صديقة للبيئة.	2.76	1.021	6	متوسطة
05	توفر المؤسسة خدمات ترفيهية واجتماعية وثقافية بشكل دائم.	2.56	1.091	7	متوسطة
06	تمنح المؤسسة الإجازات السنوية والأعياد الرسمية دون أية مشاكل.	3.34	1.136	1	متوسطة
07	تعمل المؤسسة على منح ذوي الاحتياجات الخاصة فرصا للعمل.	3.10	1.147	3	متوسطة
	المتوسط الحسابي العام	2.96	0.950	-	متوسطة

المصدر: اعتمادا على نتائج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي العام لمساهمة سياسة تحسين نوعية برامج العمل في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بلغ (2.96)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (2.61-3.40)، وهو ما يعني أن أفراد العينة يوافقون على أن هذه

السياسة تساهم بدرجة متوسطة في تطبيق المسؤولية الاجتماعية، وهذه العبارات مرتبة كما يلي:

- الفقرة رقم 06 وهي " تمنح المؤسسة الإجازات السنوية والأعياد الرسمية دون أية مشاكل" بمتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (1.136)، وهذا يرجع إلى اعتراف المؤسسة بالحقوق الأساسية للعاملين والتزامها بقانون العمل.

- الفقرة رقم 03 وهي " توفر المؤسسة برامج للرعاية الصحية والسلامة المهنية" بمتوسط حسابي (3.12) وانحراف معياري (1.023)، وهذا ما يدل على أن المؤسسة تهتم بإدماج العاملين في برامج الضمان الاجتماعي والبرامج الصحية إضافة إلى اهتمامها بدراسة المخاطر والعمل على تقليلها من أجل ضمان السلامة المهنية.

- الفقرة رقم 07 وهي "تعمل المؤسسة على منح ذوي الاحتياجات الخاصة فرصا للعمل" بمتوسط حسابي (3.10) وانحراف معياري (1.147).

- الفقرة رقم 01 وهي " تهتم المؤسسة بتوفير جو مريح في مكان العمل كالإضاءة" بمتوسط حسابي (2.98) وانحراف معياري (1.204) ويرجع ذلك إلى أن المؤسسة تعمل على توفير كل وسائل الراحة بغية تحقيق الاستقرار النفسي والجسدي للعامل.

- الفقرة رقم 02، الفقرة رقم 04، الفقرة رقم 05، بمتوسط حسابي على التوالي (2.88)، (2.76)، (2.56) وانحراف معياري على التوالي (1.100)، (1.021)، (1.091).

3. اختبار فرضيات الدراسة: سيتم اختبار فرضيات الدراسة كما يلي:

3-1. اختبار الفرضية الرئيسية: سيتم اختبار هذه الفرضية الرئيسية باستخدام "T" للعينه الواحدة (One Sample T Test)، حيث تمثل قاعدة القرار فيما يلي:
إذا كانت قيمة T المحسوبة أكبر من T الجدولية والتي تساوي 2.015، والمتوسط المحسوب من بيانات العينة أكبر من المتوسط الفرضي (3)، ومستوى المعنوية أقل من أو يساوي 0.05، فإننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل، وكانت الفرضية الرئيسية على النحو التالي: " ليس هناك مساهمة لسياسات إدارة الموارد البشرية في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة اتصالات الجزائر بولاية ميلة"

جدول (6): نتائج اختبار T لمساهمة سياسات إدارة الموارد البشرية في تطبيق المسؤولية الاجتماعية

الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة T	قيمة T الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
فقرات الفرضية الرئيسية	3.00	0.263	2.015	49	0.979	غير دال

المصدر: اعتمادا على نتائج SPSS

يتبين من الجدول رقم (6) أن قيمة المتوسط الحسابي العام لمساهمة سياسات إدارة الموارد البشرية في تطبيق المسؤولية الاجتماعية يساوي 3.00 وهو أقل من المتوسط الفرضي 3 وقيمة T المحسوبة تساوي 0.263 وهي أقل من قيمة T الجدولية والتي تساوي 2.015، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.979 وهو أكبر من 0.05، وعليه، وتبعاً لقاعدة القرار، فإننا نقبل الفرضية العدمية ونرفض الفرضية البديلة، وهذا يعني أن "سياسات إدارة الموارد البشرية لا تساهم في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة اتصالات الجزائر بولاية ميلة"، تكون نتائج اختبار فرضياتها الفرعية على النحو الموالي:

2-3. اختبار الفرضية الفرعية الأولى: وتنص على مايلي: "لا تساهم سياسة التوظيف في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة".

جدول (7): نتائج اختبار T لمساهمة سياسة التوظيف في تطبيق المسؤولية الاجتماعية

الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة T	قيمة T الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
فقرات الفرضية الفرعية الأولى	3.00	0.024	2.015	49	0.981	غير دال

المصدر: اعتمادا على نتائج SPSS

نتائج هذه الفرضية موضحة في الجدول رقم (7)، ويتبين منه أن قيمة المتوسط الحسابي العام لمساهمة سياسات إدارة الموارد البشرية في تطبيق المسؤولية الاجتماعية يساوي 3.00 وهو يساوي المتوسط الفرضي 3، وقيمة T المحسوبة تساوي 0.024 وهي أقل من قيمة T الجدولية والتي تساوي 2.015، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.981 وهو أكبر من 0.05. وعليه فإننا نقبل الفرضية العدمية ونرفض الفرضية البديلة وهذا يعني أن سياسة التوظيف لا تساهم في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة.

2-3. نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية: وتنص على مايلي: "لا تساهم سياسة الأجور في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة".

جدول (8): نتائج اختبار T لمساهمة سياسة الأجور في تطبيق المسؤولية الاجتماعية

الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة T	قيمة T الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
فقرات الفرضية الفرعية الثانية	2.90	0.748	2.015	49	0.458	غير دال

المصدر: اعتمادا على نتائج SPSS

نتائج هذه الفرضية موضحة في الجدول (8)، ويتبين منه أن قيمة المتوسط الحسابي العام لمساهمة سياسة الأجور في تطبيق المسؤولية الاجتماعية يساوي 2.90 وهو أقل من المتوسط الفرضي 3، وقيمة T المحسوبة تساوي 0.748 وهي أقل من قيمة T الجدولية والتي تساوي 2.015، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.458 وهو أكبر من 0.05، وعليه فإننا نقبل الفرضية العدمية ونرفض الفرضية البديلة، وهذا يعني أن سياسة الأجور لا تساهم في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة.

3-3. نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: وتنص على مايلي: "لا تساهم سياسة التكوين في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة".

جدول (9): نتائج اختبار T لمساهمة سياسة التكوين في تطبيق المسؤولية الاجتماعية

الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة T	قيمة T الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
فقرات الفرضية الفرعية الثالثة	3.13	0.942	2.015	49	0.351	غير دال

المصدر: اعتمادا على نتائج SPSS

نتائج هذه الفرضية موضحة في الجدول (9)، ويتبين منه أن قيمة المتوسط الحسابي العام لمساهمة سياسة التكوين والتدريب الوظيفي في تطبيق المسؤولية الاجتماعية يساوي 3.13 وهو أكبر من المتوسط الفرضي 3، وقيمة T المحسوبة تساوي 0.942 وهي أقل من قيمة T الجدولية والتي تساوي 2.015، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.351 وهو أكبر من 0.05، وعليه، فإننا نقبل الفرضية العدمية ونرفض الفرضية البديلة، وهذا يعني أن سياسة التكوين والتدريب الوظيفي لا تساهم في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة.

3-4. نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: وتنص على مايلي: "لا تساهم سياسة تحسين نوعية برامج العمل في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة".

جدول (10): نتائج اختبار T لمساهمة سياسة تحسين نوعية برامج العمل في تطبيق المسؤولية الاجتماعية

الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة T	قيمة T الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
فقرات الفرضية الفرعية الرابعة	2.96	0.295	2.015	49	0.769	غير دال

المصدر: اعتمادا على نتائج SPSS

نتائج هذه الفرضية موضحة في الجدول (10)، ويتبين منه أن قيمة المتوسط الحسابي العام لمساهمة سياسة تحسين نوعية برامج العمل في تطبيق المسؤولية الاجتماعية يساوي 2.96 وهو أقل من المتوسط الفرضي 3، وقيمة T المحسوبة تساوي 0.295 وهي أقل من قيمة T الجدولية والتي تساوي 2.015، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.769 وهو أكبر من 0.05، وعليه فإننا نقبل الفرضية العدمية ونرفض الفرضية البديلة وهذا يعني أن سياسة تحسين نوعية برامج العمل لا تساهم في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة.

خلاصة:

هدفنا في هذه الدراسة هو معرفة مدى مساهمة سياسات إدارة الموارد البشرية في تطبيق المسؤولية الاجتماعية، حيث توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كما حاولنا تقديم مجموعة من التوصيات كما يلي:

نتائج الدراسة: تتمثل نتائج الدراسة فيمايلي:

- تعتبر سياسات إدارة الموارد البشرية أداة فعالة تستخدمها المؤسسات الاقتصادية من أجل تطبيق المسؤولية الاجتماعية.
- لا تساهم سياسات إدارة الموارد البشرية في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة اتصالات الجزائر بولاية ميلة وهو ما يحقق الفرضية الرئيسية.
- لا تساهم سياسة التوظيف في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة اتصالات الجزائر وهو ما يحقق الفرضية الفرعية الأولى.
- لا تساهم سياسة الأجور في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة اتصالات الجزائر وهو ما يحقق الفرضية الفرعية الثانية.
- لا تساهم سياسة التكوين في تطبيق المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة اتصالات الجزائر وهو ما يحقق الفرضية الفرعية الثالثة.

- لا تساهم سياسة تحسين نوعية برامج العمل لا تساهم في تطبيق المسؤولية بمؤسسة اتصالات الجزائر وهو ما يحقق الفرضية الفرعية الرابعة.
- التوصيات:** توصي الدراسة بما يلي:
- ضرورة وجود سياسات واضحة ورسمية لإدارة الموارد البشرية تمكن من تحقيق المسؤولية الاجتماعية.
- خلق إدارات ووحدات قانونية تكون مهمتها الالتزام المؤسسي بالمسؤولية الاجتماعية وذلك من خلال تخصيص ميزانية خاصة مستقلة لتدعيم أنشطتها.
- محاولة حث وتشجيع المؤسسة الاقتصادية على إدراك أهمية ودور سياسات إدارة الموارد البشرية والتي تساعد المؤسسة في تطبيق وتحقيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية.
- يجب أن يعي مسيرو المؤسسات أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات أصبحت معيارا رئيسيا للتميز والتفوق والتي تظهر في إدارة أعمالها وقيادتها المتميزة والتزامها في إدماج القيم الأخلاقية والشفافية والامتثال للمتطلبات القانونية واحترام الأفراد ومشاركة المجتمعات بالإضافة إلى المساهمة في حماية البيئة.
- القيام بعقد العديد من الدورات التدريبية والميدانية والمؤتمرات للتعريف بأهمية سياسات إدارة الموارد البشرية في تسهيل تطبيق المؤسسة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية.

المراجع

أ. الكتب

1. Bernard marrtory; Daniel grasset, gestion des ressources humaines: pilotage social et performance ,dunod, paris, 2001.
2. Commission des communautés européennes, livret vert, promouvoir le cadre européen pour la Responsabilité Sociale des Entreprises, Bruxelles, Belgique, 2001.
3. - Peter F Drucker , An Introductory view of management, harpers college Press, USA, 1977.

ب. المجلات

1. Beaupré D., Cloutier J., Gendron C., Jiménez A. et Morin D., Gestion des ressources humaines, développement durable et responsabilité sociale, Revue internationale de psychosociologie 2008/2, Volume XIV.
2. Carroll, Arhie & Buchholtz, Ann K, Business and Society: Ethics and Stakeholder Management, 6th ed, Thomson, Prentice – Hill, Inc,2006.
3. J.M. Alcaraz and Other, THE HUMAN RESOURCES CONTRIBUTION TO SOCIAL RESPONSIBILITY AND ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY: EXPLORATIONS FROM IBERO-AMERICA , IESE Business School-University of Navarra, January, 2015.
4. Keith DAVIS, The case for and against business assumption of responsibilities, The academy of management Journal, vol/ 16, n° 2, Jun 1973.
5. Nemanja Berber and others, Relationship between Corporate Social Responsibility and Human Resource Management - as New Management Concepts – in Central and Eastern Europe, Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics, 25/03/2014.
6. Yvon Pesqueux, Stakeholders in perspective, Corporate Governance The International Journal of Business in Society, vol. 5 no. 2, EABIS and EFMD, 2005.