

اتجاهات العمال نحو المسؤولية الاجتماعية في الإدارة الجامعية

- دراسة ميدانية على عينة من العاملين في الإدارة بجامعة بسكرة -

أ/ أمال كزيز

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

أ/ كزيز نسرين

كلية العلوم الاقتصادية

جامعة زيان عاشور الجلفة

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المسؤولية الاجتماعية كونها واحدةً من دعائم الحياة المجتمعية الضرورية، فهي سبيل تقدم الفرد و المجتمع وتقاس بمدى تحمله المسؤولية تجاه نفسه وتجاه الآخرين داخل المؤسسات و المنظمات الاجتماعية ولذلك لا بد من العمل على بث الوعي بأهميتها ووضع البرامج الكفيلة بترسيخها لدى الأفراد والمؤسسات فالمسؤولية الاجتماعية تعني أيضا بتنظيم العلاقات الاجتماعية بين الموظفين والمحافظة على استقرارها من خلال ضبط عملية التواصل الاجتماعي على أسس ومعايير أخلاقية سليمة تضمن السير الحسن للمؤسسة الاجتماعية التي على الارتقاء بهذه المنظومة .

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية، السلطة، الوعي الاجتماعي، العلاقات الاجتماعية.

Abstract

This study aims to identify social responsibility as one of the pillars of the necessary social life it is the way of the individual and the society. It is measured by the extend to which he is responsible for himself and others. The reform it is necessary to raise awareness of this importance and to establish programs to strengthen it in individuals and institution social responsibility is also concerned with the organization of social relation between employees and the maintenance of their stability through the process of social communication on the basis of the ethical standards and sound to ensure the good conduct of the social institution.

Keywords/ social responsibility –power –organized social- Awareness- social communication.

مقدمة

تعتبر المسؤولية الاجتماعية أحد محركات التنمية الاجتماعية والتي تسهم في تشكيل الوعي الاجتماعي للعمال أو أصحاب المؤسسات بمختلف مجالاتها، لهذا يحتاج الفرد إلى قدر عال من التعرف على المسؤولية الاجتماعية وتطبيقها في الحياة العملية.

ولهذا تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على جانب هام في المسؤولية الاجتماعية المتعلق بالمنظمات الاجتماعية (مؤسسات اجتماعية أو تربوية أو اقتصادية) و التي تتحد من خلال مجال التفاعل الاجتماعي و التواصل بين أفراد الجماعة في ظل مجموعة من المعايير و القيم التي تحكم أفعال هؤلاء الأفراد سواء كانوا عاملين داخل المؤسسة أو مسيرين لها أو أصحاب سلطة فيها.

وعليه من خلال ما سبق التطرق إليه تسعى هذه الدراسة إلى طرح مفهوم المسؤولية الاجتماعية من جانبين رئيسيين هما :
أولا ربط مفهوم المسؤولية الاجتماعية بالسلطة أو الحتمية الوظيفية داخل المجال المهني أو مجال العمل من جهة ،ومن
جهة أخرى ربط مفهوم المسؤولية الاجتماعية بوعي الفرد العامل أو الممارس للمهنة بالقيم التي تؤسس لهذه المنظمة الاجتماعية
حيث نلاحظ اختلاف في طرح المفهوم لذا تكمن أهمية الدراسة في التعرف على المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين بقطاع الإدارة
في المؤسسات الجامعية كأحد المنظمات الاجتماعية التعليمية.

إذن تتحدد مشكلة الدراسة في فهم المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاجتماعية خاصة في الإدارة الجامعية و فيما
إذا كان الفرد العامل على قدر واعي بأخلاقيات المنظمة و قيمها أم تجسّد للسلطة والحتمية الاجتماعية من طرف المسؤولين
الأعلى مرتبة وفي هذا الإطار تعالج هذه الدراسة الإشكالية الأساسية التي مفادها:

- هل المسؤولية الاجتماعية نتيجة لوعي الأفراد بقيم المؤسسة للمنظمة أم حتمية للسلطة داخل المنظمة؟

و تنقسم الدراسة إلى محورين أساسيين هما :

- المحور الأول: الإطار النظري للدراسة.

- المحور الثاني : الدراسة الميدانية و نتائج الدراسة.

أولاً: المسؤولية الاجتماعية:

1- تعريف المسؤولية الاجتماعية:

المسؤولية الاجتماعية تعني التزام الفرد بالقواعد الاجتماعية وتوقعات الدور وتوجد هذه القواعد بمقتضى الأدوار
الاجتماعية التي تحدد القواعد للاشتراك في الجماعة وهي تنشأ بناء على إدراك ويقظة الفرد ووعي ضميره وسلوكه للواجب
الشخصي والاجتماعي ويمثل إحساس الفرد بمسؤوليته في الرعاية الاجتماعية ركنا أصيلا في مفهوم المسؤولية الاجتماعية .¹

و عليه يمكن القول بأن المسؤولية الاجتماعية هي تجسيد لأفعال الفرد الواعية التي يهدف من خلالها لتحقيق غايات جماعية
بعيدة عن المصالح الشخصية لتحقيق الرقي و النمو و هذا يتجسد فقط من خلال العديد من مؤشرات المسؤولية والتي غالبا ما
تتمحور حول التعاون و التضامن .

إذن المسؤولية الاجتماعية هي الإستجابة الواعية لمجوع من التفاعلات الهادفة في مجال معين في الحياة الاجتماعية واليومية
وغيرها من مجالات تفاعل اجتماعي متعددة .
ومن مبادئ المسؤولية الاجتماعية:

- القابلية للمساءلة .
- الشفافية.
- السلوك الأخلاقي .
- احترام مصالح الأطراف المعنية .
- احترام سيادة القانون.

- احترام المعايير الدولية للسلوك

- احترام حقوق الإنسان

2- مظاهر المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في منظمات الأعمال:

يعتبر المورد البشري من أهم أصحاب المصلحة في المنظمات لذلك فمن المهم أن يتم الحفاظ على كل المسؤوليات الاجتماعية تجاهه وتطويرها وتطبيقها بما يحقق علاقة قوية بين المنظمة والعاملين فيها.

- من أهم ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية ما يلي:

- توفر المنظمة الخدمات للعاملين كالنقل والإطعام والإسكان والخدمات الصحية.
- العمل على اعتماد سياسة معينة في إدارة المنظمة لمشاركة العاملين في أرباح المنظمة.
- منح مكافآت وحوافز الأفراد العاملين وفق مبدأ كفاءة وجدارة العاملين.
- من مسؤولية المنظمة الصناعية الاهتمام بتعويضات العاملين مقابل إصابات للعمل أو الأمراض المهنية.
- تعمل المنظمة على تكريم وتحفيز الأفراد العاملين المتفوقين والمبدعين في العمل.
- إعداد وتنفيذ برامج توعية للأفراد العاملين تتضمن المعايير المهمة المعتمدة على المستوى الاجتماعي والبيئي والأمان في العمل.
- اعتماد برامج أو سياسة معينة لإيجاد فرص لانجاز أعمال صغيرة للأفراد العاملين.
- الحفاظ على الأفراد العاملين ومنع تسريحهم لتقليل البطالة والحد من مشكلات الغيابات ودوران العمل وحوادث العمل .
- إعداد سياسة تمنع الأفراد العاملين من تسريحهم للمعلومات المهمة أو السرية الخاصة بأعمال المنظمة خاصة الأفراد العاملين في مجال الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- العمل على رفع الروح المعنوية للعاملين وبث روح التعاون والدافع والحافز بينهم.
- اعتماد سياسة إدارية تسمح للأفراد العاملين من المشاركة في عمليات صنع القرار.
- إتاحة فرصة لتشغيل الشباب خاصة أولئك المتخرجين من المدارس المحلية والعمل على رفع قدراتهم ومساهماتهم في المجتمع.²

يتضح من خلال النقاط السابقة الذكر أن هذه المظاهر المعبرة عن المسؤولية الاجتماعية هي تعريف شامل لأهميتها في الحياة الاجتماعية للفرد من جهة و من جهة أخرى لها دور بارز في تحقيق أهداف المؤسسات الاجتماعية و ضمان السير الحسن لها ولعمالها .

يشكل هذا إذن ما يعرف بالأخلاق المهنية و التي بدورها جزء لا يتجزأ من المسؤولية الاجتماعية.

3- أسباب الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية:

تعود أسباب الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية إلى بعدين هما:³

أ- البعد الكلي: يمثل المتغيرات الكلية ونذكر منها ما يلي:

- الكوارث والفضائح الأخلاقية:

أو ما يسميه البعض ثمن تجاهل التبعات والتي نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر، ظاهرة الاحتباس الحراري، كارثة معمل كاريبايد في بوبال بالهند الذي أودى بحياة أكثر من 6000 شخص، إضافة إلى فضائح الرشوة للشركات العالمية والمخالفات في حق الإنسانية.

- الضغوط الشعبية والحكومية والدولية:

وتبرز من خلال التشريعات الداعية لحماية المستهلك والبيئة والعمل والأمن والدور الإيجابي للمنظمات في تحقيق حقوق الإنسان.

- التطور التكنولوجي:

لقد ساهم التطور التكنولوجي أو الثورة التكنولوجية في مجالات تقنية عديدة وحركات التشغيل و توفير البيئة المناسبة للاهتمام بجودة المنتجات والعمليات وتنمية مهارات العاملين.

ب - البعد الجزئي:

بمعنى المتغيرات الخاصة بالمؤسسة في حد ذاتها ونذكر منها ما يلي:

- تغير هدف المؤسسة:

إن هدف الربح لم يعد كافيا حتى تتمكن المؤسسة من الاستجابة لمطالب المجتمع والحفاظ على بقائها وبالتالي تحول هدفها إلى السعي لإشباع الحاجات الاجتماعية.

- تغير دور الإدارة:

لم تعد الإدارة (إدارة المؤسسة) مسؤولة عن تحقيق رغبات ومصالح فئة واحدة فقط وهم الملاك وحملة الأسهم، بل أصبحت مسؤولة عن تحقيق التوازن المستمر بين مصالح العديد من الفئات ذوي العلاقة مثل العملاء والرأي العام والنقابات والممولين.

4- مصادر القيم الأخلاقية في المنظمة:

إن معايير التصرف الأخلاقي هي مجسدة ضمن المستخدمين وكذلك ضمن المنظمة نفسها. و مضاف إلى ذلك أصحاب المصالح الخارجيين يمكن أن يؤثر في المعايير لما هو أخلاقي، وبذلك توجد مجموعة قوى تشكل الأخلاقيات الإدارية ويحدد Daft مجموعة من العناصر التي تعمل على تشكيل الأخلاقيات الإدارية، وتتمثل في:⁴.

- الأخلاق الشخصية:

كل شخص يجلب مجموعة من المعتقدات الشخصية و القيم إلى العمل فالقيم الشخصية و الاستنتاجات الأخلاقية تحول هذه القيم إلى سلوك في المناطق المهمة في صنع القرار في المنظمة فالخلفية العائلية والقيم الروحية للمدراء توفر المبادئ التي من خلالها يقوم بتنفيذ العمل.

- ثقافة المنظمة:

من النادر ما يمكن أن تسهم ممارسات الأعمال الأخلاقية أو غير الأخلاقية بشكل كامل في الأخلاق الشخصية للفرد الواحد بسبب أن ممارسات الأعمال تعكس القيم، الاتجاهات و نماذج السلوك لثقافة المنظمة وللترويج عن السلوك الأخلاقي في أماكن

العمل و على المنظمة أن تجعل من الأخلاق جزء مكمّل لثقافة المنظمة و تبدأ ثقافة المنظمة بصورة عامة بمؤسس أو قائد يوضح وينجز أفكار وقيم معينة، حيث أن القائد أو مدير القمة يكون مسئول عن خلق ودعم الثقافة التي تؤكد على أهمية السلوك الأخلاقي و المسؤولية الاجتماعية في المنظمة.

- نظم المنظمة:

و هي النظم الرسمية للمنظمة و تتضمن البنية الأساسية للمنظمة مثل:
هل أن القيم الأخلاقية مندمجة في السياسات و القوانين؟ هل قانون الأخلاق الضمنية متاح و موجه للعاملين؟.

- أصحاب المصالح الخارجيين:

إن الأخلاقيات الإدارية تتأثر كذلك بعدد من أصحاب المصالح الخارجيين و هم مجموعات خارج المنظمة تؤثر في أدائها وعند صنع القرار الأخلاقي تدرك المنظمة بأنها جزء من مجتمع كبير وتأخذ بعين الاعتبار أثر قراراتها وأعمالها على كل أصحاب المصالح وأن أصحاب المصالح الأكثر أهمية هم الوكالات الحكومية الزبائن مجاميع المصالح الخاصة الذين يكون لديهم اهتمام بالبيئة الطبيعية وقوى السوق العالمية.

5- مصادر القيم الأخلاقية في المنظمة:

إن معايير التصرف الأخلاقي هي محسدة ضمن المستخدمين و كذلك ضمن المنظمة نفسها و مضاف إلى ذلك أصحاب المصالح الخارجيين يمكن أن يؤثر في المعايير لما هو أخلاقي.

و بذلك توجد مجموعة قوى تشكل الأخلاقيات الإدارية و يحدد Daft مجموعة من العناصر التي تعمل على تشكيل الأخلاقيات الإدارية و تتمثل في:

- الأخلاق الشخصية:

كل شخص يجلب مجموعة من المعتقدات الشخصية والقيم إلى العمل فالقيم الشخصية والاستنتاجات الأخلاقية تحول هذه القيم إلى سلوك في المناطق المهمة في صنع القرار في المنظمة، فالخلفية العائلية و القيم الروحية للمدراء توفر المبادئ التي من خلالها يقوم بتنفيذ العمل.⁵

- ثقافة المنظمة:

من النادر ما يمكن أن تسهم ممارسات الأعمال الأخلاقية أو غير الأخلاقية بشكل كامل في الأخلاق الشخصية للفرد الواحد بسبب أن ممارسات الأعمال تعكس القيم، الاتجاهات و نماذج السلوك لثقافة المنظمة.
و للترويج عن السلوك الأخلاقي في أماكن العمل، على المنظمة أن تجعل من الأخلاق جزء مكمّل لثقافة المنظمة و تبدأ ثقافة المنظمة بصورة عامة بمؤسس أو قائد يوضح وينجز أفكار و قيم معينة حيث أن القائد أو مدير القمة يكون مسئول عن خلق ودعم الثقافة التي تؤكد على أهمية السلوك الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية في المنظمة.⁶

- نظم المنظمة:

و هي النظم الرسمية للمنظمة و تتضمن البنية الأساسية للمنظمة مثل:
هل أن القيم الأخلاقية مندمجة في السياسات والقوانين؟ هل قانون الأخلاق الضمنية متاح وموجه للعاملين؟.

- نظم المنظمة: و هي النظم الرسمية للمنظمة. و تتضمن البنية الأساسية للمنظمة مثل: هل أن القيم الأخلاقية مندمجة في السياسات و القوانين، هل قانون الأخلاق الضمنية متاح و موجه للعاملين.

- أصحاب المصالح الخارجيين: إن الأخلاقيات الإدارية تتأثر كذلك بعدد من أصحاب المصالح الخارجيين و هم مجموعات خارج المنظمة تؤثر في أدائها. و عند صنع القرار الأخلاقي تدرك المنظمة بأنها جزء من مجتمع كبير و تأخذ بعين الاعتبار أثر قراراتها و أعمالها على كل أصحاب المصالح. وأن أصحاب المصالح الأكثر أهمية هم الوكالات الحكومية، الزبائن مجاميع المصالح الخاصة الذين يكون لديهم اهتمام بالبيئة الطبيعية و قوى السوق العالمية.

ثانيا: الوعي و التواصل الاجتماعي

يعرفه كل من " جيلت و ماكميلان" هو حالة من الاستعداد تتكون من العديد من الأفعال المشتركة والتي من خلالها نعي هذا الموضوع أو ذاك في البيئة أو النفس⁷. ويعرف أيضا بأنه:

"اتجاه عقلي منعكس يعين الإنسان على أن يكون واعيا لنفسه و بيئته بدرجات متفاوتة من الوضوح والتعقيد ويتضمن هذا الاتجاه وعي الإنسان بوظائفه الجسمية والعقلية.

أهمية الوعي الاجتماعي:

يعتبر الوعي من الاجتماعي من الموضوعات السوسيولوجية ذات الأهمية القصوى في حياة الأفراد و المجتمعات على السواء فالوعي هو نتيجة للتفاعل بين أنفسنا وعالمنا والمحيط الاجتماعي المادي وهو يلعب دورا هاما في التطور الاجتماعي سواء كان هذا الدور إيجابا أو سلبا فالأفكار التي توجد لدى الناس قد تساعد على تطور المجتمع أو قد تكون عائقا أمام هذا التطور⁸. يركز هذا التعريف على أن السلطة هي البنية الأساسية لعلم الاجتماع من أجل تحقيق التضامن الاجتماعي كميّار نجاح السلطة الاجتماعية.

ثالثا: السلطة

أما شيء يكتسب ولا يزال، وهي العلاقة التبادلية مع الذات التي يمكن تعريفها كوعي فردي يكرس في قيم محددة من السلوك تصنف الأشياء و الأفراد والممارسات⁹.

1- أهمية السلطة

للسلطة أهمية بالغة في المجتمع وبين الأفراد و في كل مؤسسات المجتمع و حقوله ومن بين أهمية السلطة نذكر بعض النقاط الرئيسية:

- العمل على إنشاء علاقات اجتماعية مبنية على أسس سليمة.
- ممارسة السلطة لا يعني بالضرورة التسلط و الجبروت بل تعمل على ضبط العلاقات الاجتماعي والمجال الاجتماعي ككل و المحافظة على المجال الثقافي.
- تنمية الجانب القيادي لدى الفرد.
- تحدد السلطة وتضبط وتقيم أفعال ومواقف الأفراد تماشيا مع معيار سلوك يكون في العموم معيار مطلق بسلطة عليا.
- خلق صراعات مع الفرد بالبحث عن ثغرات في سلوكياته أو قيمة وتصحيحها.
- يرسخ القيم الإجرائية مثل: احترام السلطة - احترام العمل - احترام النظام - احترام العادات.
- يجعل الفرد مسئول على جزء من النظام الاجتماعي¹⁰.

رابعا: الجانب الميداني للدراسة /مجالات الدراسة/ الأدوات/نتائج/ توصيات الدراسة.

يركز هذا الجانب التطبيقي و يهتم بصورة كبيرة على المعالجة الميدانية لموضوع الدراسة أو موضوع البحث وهذا من خلال تحليل وتفسير البيانات المتعلقة بالموضوع من أجل التوصل إلى نتائج أقرب إلى الواقع المعاش وهذا من خلال استخدام الأساليب الميدانية المناسبة لطبيعة الموضوع.

1- مجالات الدراسة

من أجل الإحاطة بموضوع الدراسة تم جمع المعلومات النظرية بعد تحديد موضوع البحث و تم إنجاز الدراسة كاملة في شهر نوفمبر 2017، كما تم إجراء الدراسة بولاية بسكرة على مجموعة من العاملين بالمؤسسة الجامعية لتحقيق الهدف من الدراسة وتماشيا مع المجال المكاني للدراسة يتمثل المجتمع الأصلي لهذه الدراسة في العاملين، أما عينة الدراسة فتمثلت في 20 مفردة من العمال.

و قبل هذا تم إجراء دراسة استطلاعية مكنت الباحث من حصر موضوع البحث وتحديد متغيرات الدراسة بشكل سليم مع جمع مؤشرات واقعية حول المسؤولية الاجتماعية من خلال أداة الملاحظة والمقابلة .

2- المنهج الوصفي

استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يتيح للباحث وصف ما هو كائن وتغييره مع الاهتمام بتحديد العلاقات التي يكشف عنها البحث، و يعتبر المنهج الوصفي من أبرز المناهج المستخدمة في البحوث العلمية ويعرف على أنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة معينة وتصويرها كمياً عن طريق جمع البيانات.¹¹ وبما أن المنهج الوصفي يهدف إلى الحصول على معلومات شاملة حول الظاهرة المدروسة فهو منهج يوافق موضوع بحثنا الحالي.

3- أداة جمع المعلومات (المقابلة)

هي استبيان شفوي يتم فيه التبادل اللفظي بين الباحث والمبحوث القائم بالمقابلة وبين فرد أو عدة أفراد للحصول على معلومات ترتبط بآراء أو اتجاهات أو مشاعر أو دوافع أو سلوك، وتستخدم المقابلة مع معظم أنواع البحوث التربوية إلا أنها تختلف في أهميتها حسب المنهج المتبع في الدراسة، فعلى سبيل المثال تعتبر من أنسب الأدوات استخداما في المنهج الوصفي.

قراءة للبيانات الشخصية

شملت البيانات الشخصية لعينة الدراسة الجنس والخبرة المهنية والسن حيث نلاحظ أن مفردات عينة الدراسة تمثل نسبة 55% من جنس الاناث ونسبة 35% من جنس الذكور، أما الخبرة المهنية فتراوحت بنسبة 25 ل% من لهم من (1-3) سنوات خبرة، 25% (3-5) خبرة في العمل ونسبة 50 % لمن فوق 5 سنوات خبرة، بالنسبة للسن نجد من (25-30) بنسبة 35% (31-35) بنسبة 25% (36-فما فوق) بنسبة 40% في العمل وعليه من خلال هذه البيانات يمكن ربط المسؤولية الاجتماعية بعامل السن والجنس والخبرة .

حيث تساعد هذه البيانات والمعطيات على تحديد عينة الدراسة والإحاطة بها من الجوانب العلمية والمهنية التي تساعد على فهم وإعطاء مفهوم للمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمدى تشكيل الوعي الاجتماعي بها داخل المؤسسات الاجتماعية وكيفية الاستفادة منها على المدى القريب أو البعيد.

1 - جدول يوضح بعض مؤشرات الوعي بالمسؤولية الاجتماعية

المجموع	نعم		لا		البدائل	العبارات
	%	ت	%	ت		
20	30	4	80	16		التزام وقت العمل
20	35	9	55	11		الانصراف مبكرا عن وقت العمل
20	25	5	75	15		التعاون مع الموظفين
20	40	8	60	12		التحاور أثناء وجود مشكلات اجتماعية بالمؤسسة
20	25	5	75	15		احترام قوانين المؤسسة
20	35	9	55	11		استدراك الأخطاء داخل المؤسسة
20	35	9	55	11		الاستفادة من أصحاب الخبرة في العمل

يبين الجدول التالي بعض عبارات مقابلة التي أجريت مع العمال و هي مؤشرات ملمة بالدراسة حيث نلاحظ من الجدول أعلاه و حول الالتزام بوقت العمل أن إجابة المبحوثين و بنسبة 80 بالمئة تركزت حول الإجابة 'بلا' و هذا يدل على عدم احترام العامل للوقت المخصص للعمل، وهذا ما أكدته العبارة الموالية حول الانصراف مبكرا من العمل حيث سجلت نسبة 35 بالمئة حول الإجابة 'لا' وهذا دليل على أن العامل لا يحترم قوانين المؤسسة بصورة جيدة.

إن المسؤولية الاجتماعية تنعكس في أفعال و تفاعلات العمال و التي بدورها تكون علاقات اجتماعية مبنية على التعاون، و الاحترام المتبادل بين العمال وأرباب العمل أو الرؤوسين إلا أن هذا مغيب جزئيا.

ومنه لا تعمل المسؤولية الاجتماعية على زيادة التكافل الاجتماعي بين مختلف العمال مع عدم خلق شعور عالي بالانتماء للمؤسسة و هذا من خلال إجابات مفردات عينة الدراسة.

كما أشارت هذه الإجابات إلى أن غياب مفهوم المسؤولية الاجتماعي في مثل هذه القطاعات من بين أسباب غياب جودة العمل .

1- جدول يوضح بعض مؤشرات المسؤولية الاجتماعية و حتمية السلطة

المجموع	نعم		لا		البدائل	العبارات
	%	ت	%	ت		
20	20	04	80	16		تعمل على الانضباط في الوقت خوفا من إنذارات المسؤول .
20	15	03	85	17		انصرف مبكرا في حالة غياب المسؤول .

20	70	14	30	06	أُتلقى إنذارات من طرف المسؤول في العمل.
20	10	02	90	18	أُحترم قوانين المؤسسة مجبرا.
20	25	05	75	15	غايتي من الوظيفة الأجر.
20	30	06	70	14	لست مسئول في العمل بشكل كبير .
20	20	04	80	16	غياب التنظيم داخل المؤسسة في العمل.

من خلال الجدول التالي الذي يوضح بعض مؤشرات السلطة و ارتباطها بالمسؤولية الاجتماعية كحتمية، حيث نلاحظ تركز إجابات المبحوثين حول العبارة الأولى بـ 80% للبديل "نعم" حول الانضباط في الوقت واحترامه خوفا من سلطة المسؤول، بالنسبة للعبارة الثانية التي مفادها الانصراف مبكرا في حالة غياب المدير فقد تم تسجيل نسبة 85 % وهي أعلى نسبة سجلت حول البديل "نعم" التي تدل على الانصراف المبكر في حالة غياب المسؤول كما سجلت نسبة 30% حول تلقي العمال لإنذارات في العمل .

بالنسبة للعبارة التي مفادها غاية العامل من العمل تلقي الأجر و هذا بنسبة 75% تليها نسبة 70% حول عدم وجود مسؤولية من طرف العمال وغياب التنظيم داخل المؤسسة.

و عليه يتضح غياب المسؤولية الاجتماعية بمعناها المرتبط بالوعي والأخلاق في المؤسسة ودليل هذا عدم احترام القوانين المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية.

الخلاصة

تعتبر المسؤولية الاجتماعية أحد المحددات الرئيسية في تحقيق التفاعل الاجتماعي بين الموظفين كونها تتركز حول إنشاء علاقات اجتماعية جديدة و المحافظة على القديمة منها في إطار العمل أو الوظيفية ولا يتأتى هذا إلا من خلال المسؤولية الاجتماعية، التي تعتبر أحد العوامل الرئيسية في تنمية العلاقات الاجتماعية و حسن تسييرها و التي تنعكس إيجابا على المجال الوظيفي للموظفين كونها تركز على جوانب عدة في الفرد كالجانب النفسي و الجسمي و العقلي - الفكري - .

إن توفير تلك العوامل تساعد الموظف على أداء عمله بشكل حسن و وفق جودة في الأداء.

يمكن القول أن المسؤولية الاجتماعية تعد بمثابة المحرك الرئيس للفرد و التي تعتمد على مبادئ وهوية الفرد ، ولهذا فإذا كانت هناك أهمية لهذه العملية فسيكون هناك تعاون بين كل الفاعلين بالمؤسسة مما يسمح بالتوجه نحو التنمية الاجتماعية بأسلوب يخدم أصحاب العمل من جهة والمستفيدين من المؤسسة من جهة أخرى (العمال ، الملاك، المنافسين ، أفراد المجتمع الزبائن...) ، ومن تم تحسين والارتقاء بالعمل وصولا إلى التنمية والتنمية المستدامة من خلال المحافظة على استقرار المؤسسة الاجتماعية و استقرار التفاعلات الاجتماعية داخلها.

فالاستقرار من أهم شروط و مميزات المحافظة على المؤسسة الاجتماعية و التي تتمثل في (لغة و تواصل و رموز مشتركة بين الفاعلين و التي تحقق هذه الأخيرة.

كما يمكن أن نستنتج من خلال هذه الدراسة ما يلي:

توصلت الدراسة إلى المسؤولية الاجتماعية المحققة داخل المنظمة ليست مسؤولية ترقى إلى الوعي بالقيم المؤسسة للمؤسسة وهذا ما توصلت إليه نتائج الدراسة حول اعتبار العمل مجرد وظيفة يشغلها الفرد يكتسب من خلالها ربح أو أجر معين . كما تم التوصل إلى غياب العنصر الأخلاقي في العمل وهذا من خلال بعض التجاوزات الدراية كالغياب والخروج مبكرا من العمل والعقوبات و الإنذارات الموجهة للعامل.

إن الوعي بالقيم المؤسسة للمنظمة (المؤسسات الاجتماعية) يساعد على تطوير المؤسسة و الارتقاء بها و بالتفاعلات الاجتماعية بين الأفراد، بينما الانصراف المبكر من العمل والمؤشرات التي تم التطرق إليها سابقا لا تساعد على تحقيق الأهداف المرجوة وتسيير العمل بشكل جيد.

وعليه إن المسؤولية الاجتماعية تعبر عن الفعل الاجتماعي للفرد (وعي بقيم المؤسسة أم حتمية لسلطة المسؤول) و لهذا يرتبط تحقيق الهدف بالوعي بقيم المؤسسة التي تنظمها من خلال (القواعد، القوانين، الأخلاق...) التي لا بد أن تتوفر بشكل أو بآخر.

و عليه و من خلال ما تم استنتاجه يمكن حصر مؤشرات غياب المسؤولية الاجتماعية في الإدارة الجامعية في النقاط التالية:

- التأخر عن العمل .

- التسبب .

- غياب تفعيل الضوابط الخاصة بالعمال داخل المؤسسة.

- التغيب المتكرر للعامل.

- الوساطة.

- الانصراف المبكر من العمل.

- تراكب الأعمال.

و منه يضح أن المسؤولية الاجتماعية في الإدارة الجامعية ليست مسؤولية فعالة بقدر ما هي خوف من العاملين أعلى مرتبة في هذا المجال وهذا يدل على غياب مؤشرات نجاح المسؤولية الاجتماعية والتي منها:

- الانضباط.

- احترام القوانين و ساعات العمل.

- التعاون و التضامن بين العمال.... و غيرها من مؤشرات.

إذن المسؤولية الاجتماعية تأخذ أشكالا متعددة منها:

❖ هناك شكل من المسؤولية الاجتماعية الغير فعالة و التي تتعلق بالخوف من القوانين و الضوابط و سلطة المؤسسة والخوف من الطرد.

❖ المسؤولية الاجتماعية المتعلقة بالوعي الاجتماعي للأفراد من خلال الأخلاق المهنية وإدراك أهمية الضوابط والقوانين داخل المؤسسة.

❖ المسؤولية الاجتماعية الوظيفية والمتعلقة باحترام الضوابط قصد هدف أو غاية شخصية لا ترقى لأن تكون مسؤولية اجتماعية.

كما أن بعد السن والخبرة ليس مرتبط بالمسؤولية الاجتماعية الفعالة فالخبرة ليس دائما من مسببات نجاح هذه العملية .

توصيات الدراسة

- تفعيل العلاقات الاجتماعية بين الموظفين.
- المحافظة على الاستقرار الداخلي للمؤسسة.
- تجنب العديد من المشكلات الاجتماعية بين الموظفين.
- تبيان حقوق و واجبات الموظفين.
- جودة العمل .
- تحسين التنمية السياسية انطلاقا من زيادة التثقيف بالوعي الاجتماعي على مستوى الأفراد
- تكوين علاقات اجتماعية متينة بين أفراد المنظمة.
- التركيز على دراسات تركز على البناء الداخلي للمؤسسة أي الأفراد .
- التوعية بمفهوم المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات.
- وضع برامج توعية داخل المؤسسات للعمال.

المراجع

¹ - عادل غنيم عادل غنيم ، المسؤولية الاجتماعية ضرورة الحياة، متوفر على الموقع ، زمن الزيارة 11:30، تاريخ الزيارة 27-10-2017. <http://www.alyaum.com>

² - ليث سعد الله حسين ليث سعد الله حسين و ريم سعد الجميل، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين و انعكاسها على أخلاقيات

العمل(دراسة لآراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل)، بحث علمي مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث تحت عنوان "إدارة

منظمات الأعمال: التحديات العالمية المعاصرة"، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، 2009الأردن، ، ص13.

³ بشير بن عيشى بن عيشى بشير، قوفي سعاد، عراقي عادل، المسؤولية الاجتماعية و الأداء الاجتماعي للمؤسسات الاقتصادية في إطار التنمية المستدامة. الملتقى العلمي الدولي الأول حول أداء و فعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، المسيلة، 2009، ب ص..

⁴ - زكريا مطلق الدوري زكريا مطلق ، صالح أحمد علي، إدارة التمكين و اقتصاديات الثقة في منظمات أعمال الألفية الثالثة، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، 2009، 259.

⁵ الدوري زكريا مطلق، صالح أحمد علي، إدارة التمكين و اقتصاديات الثقة في منظمات أعمال الألفية الثالثة. عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2009، ص257-ص259.

⁶ زكريا مطلق، مرجع سابق، ص 257.

⁷ فرغلي هارون فرغلي هارون، مفهوم الوعي الاجتماعي، [anfasse.org /index](http://anfasse.org/index) ، زمن الزيارة 2018/2/15، زمن الزيارة 15:03.

⁸Gillet grant and mc millan. Consciousness the modern low review.vol76.n6. -1
usa.2001p53

⁹ وديع شكور، محمد محمود الخطيب، الذات والسلطة النوع الاجتماعي التفاوض في المؤسسة، مكتبة المجتمع العربي للنشر، الاردن، 2010، ص 41.

^{10 10} محمد خطيب ، مرجع سابق، ص 35.

¹¹ طيب كشروء، عمار الطيب كشروء، البحث العلمي ومناهجه في البحث العلوم الاجتماعية و السلوكية ، دار المناهج للنشر و التوزيع، عمان، 2008، ص.126