

إستمارة المشاركة

الاسم واللقب: عماد مساعدي

الوظيفة: أستاذ مساعد

الرتبة العلمية: ماجستير

المؤسسة: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة فرحات عباس، سطيف 1.

العنوان الإلكتروني: immadmessaadi@yahoo.fr

الهاتف الشخصي: 0554.94.49.50

محور المداخلة: آليات تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة

عنوان المداخلة: دور إستراتيجية تدريب الموارد البشرية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة ميدانية لبعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سطيف و برج بوعرييج -

ملخص المداخلة:

يعتبر المورد البشري أهم مورد في المؤسسة لذا يجب التعامل معه وفق منظور إستراتيجي لجعله أكثر استعدادا لمواجهة التغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال، وتعتبر إستراتيجية التدريب من أهم الاستراتيجيات التي تتبعها المؤسسات لزيادة كفاءة مواردها البشرية وتحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ومنه تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، تدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور إستراتيجية تدريب الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من خلال دراسة ميدانية قمنا على بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية سطيف و برج بوعرييج.

الكلمات المفتاحية: إستراتيجية التدريب، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

Résumé :

The human resource most important resource in the organization so must be dealt with in accordance with the strategic perspective to make it more prepared to face the changes in the business environment changes, and is considered the training strategy of the main strategies used by the institutions to increase the efficiency of human resources and to achieve economic, social and environmental objectives and from the achievement of corporate social responsibility, aims study was to investigate the role of human resources training strategy in the small and medium enterprises in the achievement of corporate social responsibility through a field study we made some small and medium enterprises in the states of Setif, Bordj Bou Arreridj.

Mots clés: Training strategy, corporate social responsibility, the dimensions of corporate social responsibility

مقدمة

في ظل التغيرات والتحويلات الكبرى التي تشهدها بيئة الأعمال في وقتنا الحاضر لم تعد هذه الأخيرة تعمل على تحقيق الأرباح فقط بل امتدت مسؤوليتها اتجاه موظفيها ومجتمعها وبيئتها التي تعمل فيها، ما يبرز مدى الحاجة إلى أن تكون قرارات المؤسسات موجهة طار أخلاقي يحد من الآر السلبية التي تؤثر في محيطها الذي تعمل فيه وهذا ما يعرف بمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

ويكتسي الدور الاجتماعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهمية متزايدة لأن فلسفة هذه المسؤولية مستمدة من طابعها الاختياري المرن والشامل، إلا أن نجاح قيام هذه المؤسسات بمسؤوليتها الاجتماعية يعتمد بشكل كبير على مواردها البشرية، وتعتبر إستراتيجية تدريب الموارد البشرية أحد التحدث التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية، لأن الاهتمام لأفراد العاملين من حية زدة مهارم وإرة قدرلم وكذا الاهتمام لجوانب الاجتماعية في مجال العمل يعد ركيزة أساسية لزدة قدرلا التنافسية وتعظيم أرحها من خلال ما تساهم به في تطوير أداء العاملين وكذا تنمية كفاءلم وإكسالم مهارات جديدة، لذا فإن العنصر البشري يعتبر الطرف الذي تبني عليه رهات النجاح في أي مؤسسة، مما استوجب تسييره وتنميته وفق منظور استراتيجي وهذا لتحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ولتالي تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

أولاً: الإطار العام لإستراتيجية تدريب الموارد البشرية

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم إدارات المؤسسة، لذا فمن الضروري أن يكون تسيير هذه الموارد وتنميتها وفق منظور إستراتيجي لكي تتماشى مع ممارسات إستراتيجية المؤسسة العامة وظروفها ورسالتها، وعليه تسعى جل المؤسسات إلى تدريب مواردها البشرية وفق منظور إستراتيجي وهذا لتحقيق جملة من الأهداف التي تحقق لها الاستمرارية في بيئة الأعمال التي تتسم لتغير المستمر وتحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

1 - تعريف إستراتيجية التدريب

تعددت التعاريف المعطاة لمفهوم التدريب، حيث لا يوجد تعريف واحد متفق عليه، وهذا راجع لاختلاف وجهات نظر الكتاب المعرفين لهذا المفهوم، وعليه سنتطرق لبعض التعاريف كما يلي:

التدريب هو "العملية المنظمة المستمرة التي يكتسب الفرد من خلالها المعارف والمهارات أو القدرات والأفكار والآراء التي يقتضيها أداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد"¹.

كما عرف التدريب على أنه "الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف ومهارات وخبرات واتجاهات المتدربين، يجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم وهو عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات وخبرات وطرائق أداء سلوك واتجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال إمكالم وطاقالم الكامنة، بما يساعد على رفع كفاءلم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة ونتاجية عالية"².

التدريب هو مجموعة الأفعال التي تسمح لأعضاء المنظمة أن يكونوا في حالة من الاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم من أجل وظائفهم الحالية والمستقبلية في إطار منظمهم وبيئتها³.
و عليه يمكن تعريف إستراتيجية التدريب على أنها عملية تستهدف إجراء تغيير دائم نسبيا في قدرات الفرد مما يساعد على أداء الوظيفة بطريقة أفضل. كما تعرف على أنها "إجراء منظم يتزود الأفراد من خلاله لمعرفة والمهارة المتعلقة أداء مهمة أو مهام محددة"⁴.

2 - أهمية إستراتيجية التدريب

لإستراتيجية التدريب فوائد متعددة، وعليه يمكن ذكر أهمية وفوائد إستراتيجية التدريب في الجوانب التالية⁵:

أ - أهمية إستراتيجية التدريب لنسبة للمنظمة:

- زدة الإنتاجية والأداء التنظيمي من خلال الوضوح في الأهداف، وطرق وآليات العمل، وتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهارم لتحقيق الأهداف التنظيمية؛
- يساهم في ربط أهداف العاملين أهداف المؤسسة؛
- تنمية مناخ مناسب للنمو والاتصالات بين العاملين في المنظمة؛
- تخفيض الحوادث وإصابات العمل؛
- يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية، وبناء قاعدة فعالة للاستشارات الداخلية؛
- يوضح السياسات العامة للمؤسسة، ويجدد المعلومات التي تحتاجها لصياغة أهدافها وتنفيذ سياسها؛
- يساهم في انفتاح المؤسسة على المحيط الخارجي وذلك مدف تطوير برامجها وإمكانها.

ب - أهمية إستراتيجية التدريب لنسبة للأفراد العاملين:

- يساعد الأفراد على اتخاذ القرارات الأحسن، كما يزيد من قابليتهم ومهارم في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل؛
- يساعد العاملين على التغلب على حالات القلق والتوتر والصراع داخل المنظمة؛
- يقدم للأفراد معلومات جيدة عن كيفية تحسين مهارم القيادة والاتصالات والاتجاهات؛
- يفتح لال للفرد نحو الترقية والتقدم الوظيفي؛
- يعمق الإحساس لرضا الوظيفي والانجاز؛
- يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمؤسسة واستيعام لدورهم فيها.

ج - أهمية إستراتيجية التدريب في تطوير العلاقات الإنسانية:

تتمثل هذه الأهمية في⁶:

- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين؛
- رفع الروح المعنوية وذلك لأن التدريب يزيد الأفراد الشعور لأمن والأهمية؛

- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة في المؤسسة؛
- يساهم في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المؤسسة وتوطيد العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين.

3 - أهداف إستراتيجية التدريب

- حسب خبراء اموعة العربية للتدريب يمكن ذكر أهداف إستراتيجية التدريب في النقاط التالية⁷:
- تطوير وتسليح المتدربين لمعرفة والمهارات اللازمة وصولاً إلى الأهداف المنشودة لأي منظمة أو مؤسسة؛
 - تحقيق ففزة نوعية تسهم في إحداث ففة تعليمية على مستوى جميع المسارات؛
 - تحقيق نتائج أو أثر له أثر عميق وممتد على الفرد والمنظمة؛
 - مواكبة التطورات والتقنيات والمفاهيم الحديثة والتعاطي معها؛
 - إحداث تغيير عميق الأثر في العملية التعليمية من خلال اكتساب، تصحيح، إضافة (معرفة، مهارة، سلوك)؛
 - التركيز على النتائج والوفاء لاحتياجات التدريب؛
 - تبنى الأساليب والطرق المبتكرة في تقديم التدريب بما يضمن تحقيق الأهداف (وتجنب أسلوب التدريب كمنشآت)؛
 - هيل وإعداد كوادر مهنية جديدة قادرة على تسلّم زمام القيادة في المستقبل.

4 - طرق التدريب

تتم عملية التدريب استخدام عدة طرق من أهمها⁸:

- § **التدريب في مواقع العمل:** هذه الطريقة تكون في موقع العمل وهي أقل تكلفة، حيث يتم وضع الفرد العامل في موقع العمل الفعلي الذي يكون ممارساً له بصورة مباشرة.
- § **تدوير العمل:** وفقاً لهذا الأسلوب يتم نقل الأفراد العاملين داخل المؤسسة من قسم إلى آخر.
- § **التدريب في بيئة مماثلة للعمل:** تتم بموجب هذا النوع بيئة مكان بمسئزمات مشابة لما هو موجود في مكان العمل الأصلي أي نماذج من المكان والآلات التي يستخدمها العامل في العمل.
- § **المحاضرات:** إن هذه الطريقة تعتمد بصورة أساسية على الاتصالات بدلاً من الالتحاق لعمل.
- § **تمثيل الأدوار:** تتيح هذه الطريقة للأفراد التعامل مع الموقف الفعلي والأفراد الذين يعملون في هذا الموقف، وبموجبها توكل للمشاركين أدوار يطلب منهم التصرف حينها وكأم في الواقع.
- § **تدريب الحساسية:** يركز على تدريب المختبر على العلاقات الشخصية التبادلية بين مجموعة المتدر بين لا تربطهم علاقة تنظيمية مباشرة، ويتيح لهم رؤى حول كيفية تصرف الفرد ضمن اموعة.

نيا: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ومظاهرها تجاه الموارد البشرية.

سنحاول التطرق في هذا العنصر إلى مفاهيم عامة حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وأبعادها ومظاهرها تجاه الموارد البشرية.

1 - تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تعددت التعاريف المقدمة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وعليه سنستعرض بعضها كما يلي:
تعرف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة على أنها الإدماج الطوعي للانشغالات الاجتماعية والايكولوجية للمؤسسات في أنشطتها التجارية وفي علاقتها مع كل الأطراف ذات المصلحة الداخلية والخارجية (المساهمين، المستخدمين، الزئ، الموردون، الجمعيات...)⁹.

عرفها البنك الدولي على أنها "التزام أصحاب النشاطات التجارية لمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم وتمع المحلي وتمع ككل لتحسين مستوى معيشة الناس سلوب يخدم التجارة والتنمية في آن واحد"¹⁰.

وعليه يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على أنها التزام المؤسسات بتحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لتحقيق مكاسب تجاه مواردها البشرية العاملة وتمع، وهذا لضمان استمراريتها ونجاحها في ظل المنافسة الشديدة بين المؤسسات ولتالي تحسين صورها الخارجية.

تشمل المسؤولية الاجتماعية نشاطا مرتبطين ببعضهما البعض داخلية يتمثل في إسهام المؤسسة في تطوير العاملين وتحسين حيالهم، والثاني خارجي يتمثل في مبادرات المؤسسات في التدخل لمعالجة المشاكل التي يعاني منها وتمع. مما سبق من تعريف يمكن ملاحظة أنها تعطي نقاطا مشتركة تتمثل فيما يلي:¹¹

- التزام المؤسسة بمسؤوليتها الاجتماعية هي الآلية التي من خلالها تساهم في تحقيق التنمية المستدامة؛
- الطابع "الطوعي والإرادي" الذي يميز التزام المؤسسة بمسؤوليتها الاجتماعية بحيث تصبح جزءا من ثقافة التسيير، وليست نتيجة التزامات قانونية أو تعاقدية، هذا الالتزام الطوعي له قيمة معنوية تعود لفائدة على المؤسسة خلال مدة زمنية معينة، بحيث تنتظر المؤسسة مقابلا يكون على شكل اعترافات بدورها الايجابي في وتمع من قبل جميع الأطراف التي تتعامل معها؛
- الإجماع على الدور المهم الذي يمكن أن تلعبه المؤسسة في وتمع بصفقتها عضوا فيه؛
- الطابع "الدائم" الذي يؤكد على التزام المؤسسة، والذي يجعل من المسؤولية الاجتماعية أحد ركائز إستراتيجيتها، الأمر الذي يتطلب تغييرا في ثقافة التسيير؛
- عنصر "الشفافية" والذي يتركز على جمع ونشر المعلومات داخل وخارج المؤسسة، مما يسمح بتوثيق وترسيم الممارسات الجيدة للمؤسسة وتتبع التطورات الحاصلة؛
- القدرة على إشراك أطراف أخرى تم المؤسسة وتتعامل معها، لأن المؤسسة ستصبح "مواطنة"، ولتالي سترتبط بعلاقات عديدة مع أطراف وتمع (المحيط) الذي تعمل فيه.

2 - أهمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

إن وفاء المؤسسة لمسؤولية الاجتماعية يحقق لها عدة مزا وأهمها ما يلي:12

1 - لنسبة للمؤسسة:

ü تحسين صورة المؤسسة في اتمع وترسيخ المظهر الايجابي لدى العملاء والعاملين وأفراد اتمع بصورة عامة خاصة إذا اعتبر أن المسؤولية الاجتماعية تمثل مبادرات طوعية للمؤسسة اتجاه أطراف متعددة ذات مصلحة مباشرة أو غير مباشرة من وجود المنظمة؛

ü المسؤولية الاجتماعية تضفي تحسينا على مناخ العمل السائد في منظمة الأعمال وتؤدي إلى إشاعة التعاون والترابط بين مختلف الأطراف؛

ü تمثل المسؤولية الاجتماعية تجا وفعالا مع التغيرات الحاصلة في حاجات اتمع؛

2 - لنسبة للدولة:

ü تخفيف الأعباء الاجتماعية التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهملا وخدماتها الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية الأخرى؛

ü يؤدي الالتزام لمسؤولية الاجتماعية تعظيم عوائد الدولة بسبب وعي المنظمات همية المساهمة العادلة والصحيحة في تحمل التكاليف الاجتماعية المختلفة؛

ü المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها من الالات التي تجد الدولة الحديثة نفسها غير قادرة على القيام عبائها جميعا بعيدا عن تحمل منظمات الأعمال الخاصة دورها في هذا الإطار.

3 - لنسبة للمجتمع:

ü زدة التكافل الاجتماعي بين مختلف شرائح اتمع مع خلق شعور عالي لانتماء من قبل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة كالمعوقين وقليلي التأهيل والأقليات والمرأة وغيرهم؛

ü الاستقرار الاجتماعي نتيجة لتوفر نوع من العدالة الاجتماعية وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص الذي هو جوهر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات؛

ü ازدد الوعي همية الاندماج التام بين منظمات اتمع المختلفة ومختلف الفئات ذات المصلحة؛

ü زدة التثقيف لوعي الاجتماعي على مستوى الأفراد ولموعات والمنظمات وهذا سيساهم لاستقرار السياسي والشعور لعدالة الاجتماعية؛

3 - مظاهر المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في المؤسسة.

يعتبر المورد البشري من أهم أصحاب المصلحة في المنظمات، لذلك فمن المهم أن يتم الحفاظ على كل المسؤوليات الاجتماعية تجاهه و تطويرها و تطبيقها بما يحقق علاقة قوية بين المنظمة و العاملين فيها، و من أهم ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية ما يلي¹³:

× توفر المؤسسة الخدمات للعاملين كالنقل والإطعام والإسكان والخدمات الصحية؛

× العمل على اعتماد سياسة معينة في إدارة المنظمة لمشاركة العاملين في أرح المنظمة؛

- × من مسؤولية المؤسسة الاهتمام بتعويضات العاملين مقابل إصابات للعمل أو الأمراض المهنية؛
- × تعمل المنظمة على تكريم وتحفيز الأفراد العاملين المتفوقين والمبدعين في العمل؛
- × الحفاظ على الأفراد العاملين ومنع تسرم لتقليل البطالة والحد من مشكلة الغياب؛
- × العمل على رفع الروح المعنوية للعاملين وبث روح التعاون والدافع والحافز بينهم؛
- × اعتماد سياسة إدارية تسمح للأفراد العاملين من المشاركة في عمليات صنع القرار؛
- × إاحة فرصة لتشغيل الشباب خاصة أولئك المتخرجين من المدارس المحلية والعمل على رفع قدرهم ومساهماتهم في لتمع؛

× التزام المنظمة بتطبيق القوانين والتعليمات الخاصة لعمل وتنفيذها بعدالة على الأفراد العاملين وإقاعهم بذلك من خلال تفسير وتوضيح القوانين والتعليمات كوا تحقق مصالحهم؛ وبشكل مفصل، فإن أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية تظهر على مستوى كل نشاط من أنشطة إدارة الموارد البشرية كما يلي:

الاستقطاب:

يعرف الاستقطاب نه عملية تشير إلى ذلك النشاط الذي ينطوي على إيجاد عدد من المتقدمين المؤهلين، ليتم اختيار أفضلهم لشغل الوظيفة¹⁴، وعليه فعملية الاستقطاب تعد ركنا أساسيا من عمليات التوظيف، و خذ المسؤولية الاجتماعية في هذا النشاط عدة مظاهر من أهمها:

مين حقوق المتقدمين المرشحين للوظيفة من حيث: الإعلان عن الوظائف الشاغرة بشكل علني، النزاهة في الاختيار في إجراء المسابقات (البعء عن الرشاوى والوساطة واستغلال النفوذ)، قبول الشكاوي والطعون و التحقيق فيهما. كذلك يجب أن تتم مسابقات التوظيف على أسس علمية و موضوعية، و ليس بشكل عشوائي، كما يجب أن تستند عملية الاستقطاب إلى تحديد دقيق و موضوعي للاحتياجات من مختلف التخصصات لشغل وظائف حقيقية.

التدريب:

يمكن أن تجسد إدارة الموارد البشرية التزامها الأخلاقي والاجتماعي من خلال أنشطة التدريب المختلفة بحيث تنعكس هذه الأنشطة إيجابيا لصالح العاملين والمؤسسة ولتمع، وفيما يلي ما يفترض أن يؤخذ بنظر الاعتبار في أنشطة التدريب والتطوير من جوانب اجتماعية وأخلاقية¹⁵:

هذا النشاط يمثل أحد الحقوق المهمة للعاملين في بعض مناصب المؤسسة وبذلك لا يمكن استبعاد البعض منها لأي سبب كان كالجنس و العرق و الدين والقومية وغيرها، وأن تعزز هذه الأنشطة تنمية المهارات وبناء القيادات المستقبلية التي تحتاجها المؤسسة وبتحتاجها لتمع أيضا ، وبذلك ينظر لتمع إلى المؤسسة كمركز معرفي يساهم في تطويره، وأن تكون أنشطة التدريب مدعمة للمسار الوظيفي محققة انسجاما لمصلحة العاملين والتوجهات التطويرية في المنظمة.

تقييم أداء العاملين:

تقييم أداء العاملين هي عملية قياس كفاءة الأداء الوظيفي الحالي للموظف، ويعتبر تقييم الأداء الوظيفي معيارا فرعيا من معايير إدارة الموارد البشرية¹⁶، إذن فتقييم أداء العاملين هو من صميم عمل إدارة الموارد البشرية ويترتب عليه أمور مهمة جدا تتعلق لمسؤولية الاجتماعية في هذا الما وهي كما يلي:

الموضوعية و النزاهة في تقييم أداء العاملين، واستعمال معايير تقييم دقيقة، كما يجب أن تناط عملية التقييم لأشخاص من ذوى الخبرة والإدراك والاستقرار العاطفي والقدرة على التعامل مع الآخرين وأن يكون التقييم من قبل فريق عمل وليس من فرد واحد، وكذلك يجب أن ترتبط عملية التقييم لإجراء الإداري و القانوني الموافق، ففي حالة الأداء الجيد يجب أن يحصل العامل على مكافأة بغرض تشجيعه، و في حال الأداء السلبي يمكن أن يتعرض العامل لعقاب بحسب درجة إهماله.

برامج تحسين الحياة المهنية:

برامج تحسين نوعية حياة العمل تتمثل في مجموعة كبيرة من الأنشطة التي تمارسها منظمات الأعمال هدف تعزيز الكرامة الإنسانية والنمو والتقدم والازدهار للعاملين، من هذه الأنشطة ما يلي¹⁷:

جعل مكان العمل جدا وإعطاء العمل معنى متجددا تقل فيه حالات الضغط النفسي و الجسدي و الإرهاق من خلال التركيز على البرامج و التقليل من الربة و الروتين ضمن أنشطة هذه البرامج التي تشمل أيضا إعادة تصميم العمل ستمرار و يشمل ذلك إثراء العمل و إغنائه، وأن هذه البرامج تساعد في خلق ثقافة تنظيمية قيمة و تعزز اتجاهات قيم مشتركة بحيث يصبح مكان العمل جدا و مريحا، كما يجب أن تساهم هذه البرامج في التقليل من حدة انتشار الأمراض المهنية و أمراض العصر من خلال تعزيز الانسجام بين بيئة العمل و البيئة العامة و التركيز على متطلبات و معايير السلامة المهنية و الالتزام لتشريعات الخاصة.

4 - أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات أبعاد يمكن أن تدرس أو تقاس من خلالها، حيث يرى بعض الباحثين أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية هي تقريبا نفس أبعاد التنمية المستدامة، في حين يرى آخرون أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية هي الأبعاد الأربعة التي حددها الباحث كارول (Carroll).

حسب المنهج الذي أسسه الباحث (Carroll)، فالمسؤولية الاجتماعية يمكن أن تدرس في ظل أربعة أبعاد محددة وهي:¹⁸

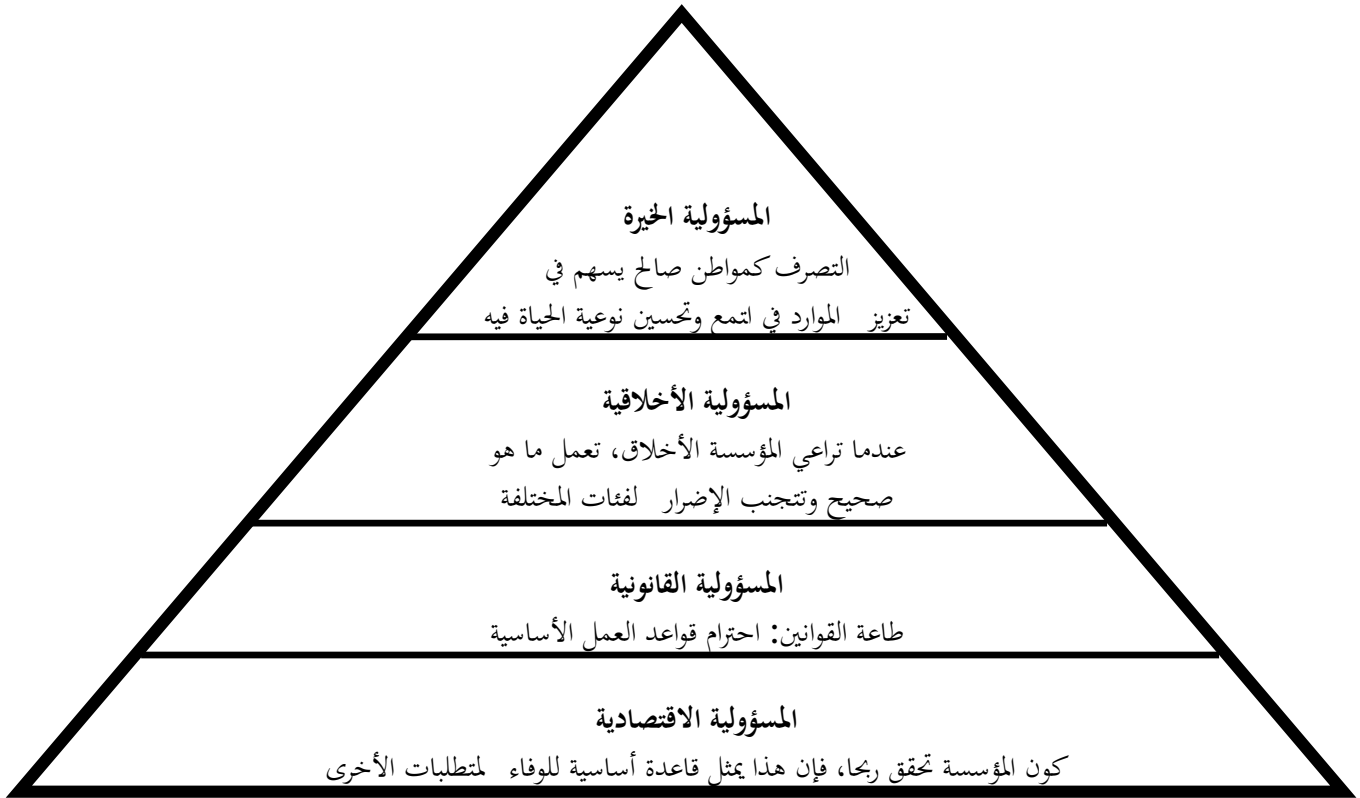
1 - البعد الاقتصادي Economic Dimension: ويستند إلى مبادئ المنافسة والتطور التكنولوجي حيث يشتمل على مجموعة من عناصر المسؤولية الاجتماعية يجب أن خذ في إطار احترام قواعد المنافسة العادلة والحررة والاستفادة التامة من التطور التكنولوجي وبما لا يلحق ضررا في اتمع والبيئة.

2 - **البعد القانوني Legal Dimension**: ويقوم هذا البعد على أساس مبادئ حماية البيئة والسلامة المهنية والعدالة وقوانين حماية المستهلك ويحتوى مجموعة كبيرة من العناصر يفترض أن تحترم من قبل المنظمات ولشكل الذي يعزز ويساهم في الارتقاء لعلاقة مع المستهلك والعاملين بمختلف أجناسهم وأعرافهم وأدم وكذلك منع الإضرار لبيئة من خلال الاستخدام التعسفي للموارد أو التلوث الحاصل في الماء أو التربة.

3 - **البعد الأخلاقي Ethical Dimension**: يستند إلى مبادئ ومعايير أخلاقية وكذلك إلى أعراف وقيم اجتماعية وفي إطارها توجد مؤشرات عديدة تندرج في إطار تكافؤ الفرص والتوظيف والجوانب الأخلاقية في الاستهلاك ومراعاة مبادئ حقوق الإنسان واحترام العادات والتقاليد السائدة في اتمع وغيرها.

4 - **البعد الخيري Philantropic Dimension**: ويرتبط بمبدأ تطوير نوعية الحياة بشكل عام وما يتفرع عن ذلك من عناصر ترتبط لذوق العام ونوعية ما يتمتع به الفرد من غذاء وملابس ونقل وغيرها من جوانب أخرى. الملاحظ أن (Carroll) وظف هذه الأبعاد بشكل هرمي متسلسل (Pyramid) ، والشكل أده يوضح هرم (Carroll) للمسؤولية الاجتماعية

شكل رقم(11): هرم (Carroll) للمسؤولية الاجتماعية.



Source: André Sobczak, Nicolas Minvielle responsabilité global manager le développement durable et la responsabilité sociale des entreprise, magnard Vuibert, paris, 2011, p 17.

لثا: علاقة إستراتيجية تدريب الموارد البشرية لمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

سنحاول أن نبرز دور إستراتيجية تدريب الموارد البشرية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من خلال العناصر التالية:

1- دور إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحقيق البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

انطلاقاً من هذا سنحاول إبراز دور إستراتيجية تدريب الموارد البشرية في تحقيق البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية اعتماداً على العناصر التالية: الإنتاجية، الميزة التنافسية والأداء المالي.

1-1 دور إستراتيجية تدريب الموارد البشرية في زدة إنتاجية المؤسسة.

كما تعرف على أأ تلك العلاقة بين الموارد المستخدمة في العملية الإنتاجية لإنتاج سلعة أو خدمة وبين النواتج من تلك العملية الإنتاجية.¹⁹ وتعرف كذلك λ النسبة بين المخرجات (السلع والخدمات) إلى المدخلات (الموارد المستخدمة)، فهي تعني مخرجات ساعة عمل الفرد.²⁰

انطلاقاً من هذه التعاريف يمكن تعريف الإنتاجية على أأ الاستخدام الكفاء للمدخلات مما يسمح لحصول على مخرجات قل تكلفة ممكنة مع ضمان الجودة والكمية.

حسب دراسة قام λ مجموعة من الباحثين في منظمة العمل الدولية عن العوامل التي تؤثر على الإنتاجية، والتي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تحويل المدخلات إلى مخرجات، توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك ثلاث مجموعات يمكن أن تؤثر على إنتاجية المؤسسات بصفة عامة هي: مجموعة العوامل البيئية المحيطة المؤسسة، مجموعة العناصر الفنية والتنظيمية (مناخ العمل) والموارد البشرية.

مما سبق يتضح أن زدة إنتاجية المورد البشري لا بد وأن يتم من خلال إتباع العديد من الإستراتيجيات والبرامج المتكاملة لتنمية مهارات وقدرات الموارد البشرية λ ، ورفع درجة جودم، وتوفير المناخ المناسب الذي يساعد على تحسين مستوى أداءهم وزدة إنتاجيتهم، فالمؤسسات تعمل على توفير برامج التدريب لمواردها البشرية، فتحدد احتياجا للم التدريب والمواقع التي تتطلب لذلك، ثم تعمل على تحديد أهداف البرمج التدريبي كما يلي.²¹

1. تدريب العاملين في قسم الإنتاج على: تشغيل جميع الآلات الموجودة لقسم، والإلمام بجراءات وتوقيت صيانة جميع الآلات الموجودة لقسم؛ وإنتاج عدد(س) وحدة من المنتج خلال (ص) من الوقت بدرجة خطأ لا يتجاوز (خ) ولتالي تحسين الإنتاجية مقارنة بما كانت عليه السنة الماضية على سبيل المثال.

2. يجب تدريب المهندسين على: فك وتركيب جميع الأجهزة الموجودة بقسم الإنتاج خلال وقت قدره (ص) بدرجة إجادة قدرها(ج)؛ وتدريب العاملين على تشغيل جميع الآلات الموجودة لقسم؛ و كيد الجودة وفحص الإنتاج الخارجي بمعدل (ل) وحدة خلال زمن قدره (ص) ساعة.

بعدها يتم الانتقال لمرحلة تصميم وتنفيذ البرمج التدريبي من خلال تخطيط استخدام وتوزيع الموارد المتاحة، تخطيط وتنظيم البرامج التدريبية، تنظيم ساعات وموضوعات التدريب لتفصيل...الخ،

2-1 دور إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة.

تطرق العديد من المفكرين والكتاب لمفهوم الميزة التنافسية وعليه سنحاول التطرق لبعض هذه التعاريف كما يلي:

تعرف الميزة التنافسية للمؤسسة على أأ القدرة على الاستغلال الأمثل لمواردها وخاصة البشرية منها، لصياغة وتطبيق السياسات والإستراتيجيات المناسبة التي تميزها عن بقية المؤسسات²².

يعرف (M. Porter) الميزة التنافسية على أأ تنشأ أساساً من القيمة التي استطاعت مؤسسة ما أن تخلقها لزئنها بحيث يمكن أن خذ شكل سعر أقل لنسبة لأسعار المنافسين وبمنافع متساوية، أو بعرض منتجات مميزة تعوض الزدة السعرية المعروضة²³.

تساهم إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة، وذلك بدعم كل من ميزة التكلفة الأقل أي الإنتاج بتكلفة أقل من المنافسين، وبميزة التميز لمنتجات المؤسسة عن منتجات المنافسين، كما يلي²⁴:

● ميزة التكلفة الأقل:

تساهم إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في عدة جوانب لدعم الميزة التنافسية، نذكر منها:

- دعم قدرة المؤسسة على ضمان الفعالية في التقنية التي تتطلبها ميزة التكلفة الأقل، وذلك عن طريق مضاعفة كمية الإنتاج؛
- عن طريق إستراتيجية تنمية الموارد البشرية، تتمكن المؤسسة من خلق كفاءات تعمل على ضمان التدقيق والمحاسبة الفعالان، ولتالي ضمان الجودة؛
- تساهم إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في التحكم في التكنولوجيا الرقمية الحديثة في مختلف المستويات الإدارية والتنفيذية، وهذا ما يساعد عادة بمخلق إنتاج كبير ومستمر، ولتالي خلق ميزة التكلفة الأقل؛
- المساهمة في تنمية الكفاءات التصورية لدى المدراء خصوصاً، من شأماً أن تساعد في ترشيد القرارات القيادية الخاصة بتخفيض التكلفة.

● ميزة التميز:

تساهم إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في دعم ميزة التميز من عدة جوانب، نذكر منها:

- إن تدريب الموارد البشرية على التفاعل السريع، وعلى كل ما هو جديد يساهم في خلق ميزة التميز، ولتالي يصعب على المنافسين تقليد مثل هذه الميزة، وذلك بتبني تغيرات سريعة، وصعبة التحصيل من طرف المنافسين.
- إن تنمية الكفاءات التصورية للموارد البشرية، والتي تعتمد على عنصر التخيل، والذي هو الرأسمال الرئيسي للفرد، قد يصل لمؤسسة إلى الحصول على ميزة التميز.
- إن تنمية الموارد البشرية تعمل على التحسين المستمر لكفاءات الأفراد، وهذا ما يساهم في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة، والعمل على الحفاظ عليها.

2- دور إستراتيجية تدريب الموارد البشرية في تحقيق البعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

سنحاول إبراز دور إستراتيجية تدريب الموارد البشرية في تحقيق البعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية اعتماداً على العناصر التالية: التدريب البيئي، الإدارة البيئية:

2-1 إستراتيجية تدريب الموارد البشرية والتدريب البيئي.

يعرف التدريب البيئي على أنه إكساب الموارد البشرية المعارف والمهارات والاتجاهات البيئية السليمة التي تجعلهم قادرين على القيام بمهامهم بنجاح، والتعامل الصحيح مع البيئة.

مما سبق يتضح أن دور التدريب البيئي لا يقتصر على تنمية مهارات ومعارف الموارد البشرية بل يتعداها إلى مرحلة استثمار الطاقات التي يدخروها والتي لم تجد طريقها للاستخدام الفعلي بعد، لإضافة إلى تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء الايجابي نحو البيئة وتحسين فاعليته، وهذا من خلال التدريب النظري العملي

تسمح إستراتيجية تدريب الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية بتنفيذ مجموعة من البرامج والدورات التدريبية للموارد البشرية مدف هيلهم وتحسين أدائهم في لالات البيئية ووضع المفاهيم والاتجاهات البيئية في الأنشطة والمالات التي يعملون فيها، إضافة لتزويدهم لأساليب الحديثة لإدارة المخلفات الصناعية، وتدريبهم على كيفية استعمال التكنولوجيا النظيفة على مستوى المؤسسة للحفاظ على البيئة والتقليل من التلوث، وعليه تعمل إستراتيجية تدريب الموارد البشرية على تنمية الوعي البيئي لدى الأفراد، ولفت اهتمامهم لقضا البيئية وتنمية الاتجاهات الايجابية نحو البيئة و لتالي فهي تعمل على تحقيق البعد البيئي.

2-2 دور إستراتيجية تدريب الموارد البشرية في تبني المؤسسة للإدارة البيئية.

إن التزام المؤسسة بمسؤوليتها اتمعية اتجاه المشكلات البيئية، وبطريقة تضمن لها الاستمرارية والفعالية يتطلب منها تبني نظام الإدارة البيئية لأنه يعتبر جانبا مهما من جوانب المسؤولية الاجتماعية، ذلك أن التجارب العملية للعديد من المؤسسات في هذا لال عكست الفوائد العديدة التي تعود على المؤسسات عندما تضع المشكلات البيئية ضمن أولوا الإستراتيجية. وعليه يمكن تعريف الإدارة البيئية كما يلي:

حسب الموسوعة الألمانية يمكن تعريف الإدارة البيئية على أا "تنظيم في إطار المؤسسة يلتزم من خلاله جميع الأفراد تحقيق أهداف المؤسسة لحماية البيئة."

مما سبق يمكن تعريف الإدارة البيئية ا نشاط أو وظيفة داخل المؤسسة تم لجوانب البيئية وتسعى ستمرار على تحسينها لتحقيق مكاسب داخلية وخارجية.

و عليه فالمؤسسة الاقتصادية مطالبة بتكوين وتدريب الأفراد العاملين لزدة مهارلم في التعامل مع البيئة واتخاذ كافة التدابير اللازمة للمحافظة عليها، وفي هذا السياق تعمل إستراتيجية تنمية الموارد البشرية على ترسيخ ثقافة الوعي لدى الموارد البشرية العاملة من خلال النقاط التالية:²⁵

ü جعل البيئة أحد أسبقيات المؤسسة؛

ü التركيز على الاهتمام لإدارة البيئية الفعالة كأساس لديمومة المؤسسة؛

ü الاهتمام لإدارة البيئية جزء من عملية تطوير المنتج والعمليات التشغيلية والأنشطة الأخرى؛

ن إن مفهوم التحسين المستمر يركز على أن المشاكل البيئية سوف يتم تقليصها، وأن المؤسسة تتعلم دائما من أخطائها وتعمل على منع حدوث نفس الأخطاء مستقبلا.

مما سبق يتضح أن إستراتيجية تدريب الموارد البشرية تسمح للمؤسسة بتحسين أداءها البيئي، وذلك من خلال البرامج التي تؤدي إلى زدة مهارة العاملين وتكوين ثقافة بيئية داخل المؤسسة وكذا التأثير على المحيط العام داخل وخارج المؤسسة مما يعود لفائدة على المؤسسة.

3- دور إستراتيجية تدريب الموارد البشرية في تحقيق البعد الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

3-1 من خلال الحفاظ على صحة وسلامة العاملين.

تعرف الصحة والسلامة المهنية على أنها "تحقيق الأداء الآمن في بيئة العمل، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث أو التقليل منها قدر الإمكان إلى المستوى الأدنى أثناء العمل، كما يجب مبن بيئة عمل خالية من المؤثرات الضارة لصحة المهنية للعاملين مثل: ملوث الهواء، الضوضاء، الرطوبة... الخ".²⁶

في إطار إستراتيجية تدريب الموارد البشرية تعمل المؤسسة على تدريب مواردها البشرية على إجراءات الصحة والسلامة المهنية وتوعيتهم بطبيعة المخاطر ونشر ثقافة للتعلم المستمر داخل المؤسسة، وذلك من خلال القيام بـ:²⁷

- § تدريب العاملين على قواعد السلامة في استخدام المواد السامة والخطرة وطرق تخزينها ومعالجتها؛
- § التحكم في مستوى الضوضاء والضجيج في أماكن العمل كأحد جوانب التلوث المؤثرة على العامل؛
- § إقناع العاملين همية المحافظة على النظافة سواء داخل محيط المؤسسة أو خارجها؛
- § استحداث نظام للتعويضات عن الأضرار التي تحدث أثناء ممارسة العمل؛
- § شراء الأجهزة والآلات التي تحقق السلامة المهنية.

ولتحقيق هذا الهدف يجب على المؤسسات وضع سياسة إدارية تصبح فيها مسألة حماية الموارد البشرية من الإصابات والأمراض المهنية من أهم مسؤولياتها، وهذا للحفاظ على الموارد البشرية العاملة وتقليل حوادث العمل ولتالي تحقيق مسؤولية اجتماعية تجاه العاملين.

3-2 إستراتيجية تدريب الموارد البشرية والقيم الأخلاقية في المؤسسة.

تعرف أخلاقيات العمل حسب روبنز وديسنزو (Robbins and Decenzo) على أنها "مجموعة القواعد والمبادئ التي تحدد ما هو السلوك الصحيح أو السلوك الخاطئ ولتالي فإن أخلاقيات العمل هي مجموعة المعايير والمبادئ التي يمين على السلوك الإداري والمتعلقة بما هو صحيح أو خطأ"، أما إيفانسفج (Ivancevich) فيرى أن أخلاقيات العمل تمثل خطوطا توجيهية للمديرين في صنع القرار وإن أهميتها تزداد لتناسب مع آراء ونتائج القرار.¹

إن قيم الموظف أو العامل شبيهة بقيم الموظفين أو العمال في نفس مجموعة العمل، وعلية يجب على المؤسسة أن تولي أهمية كبيرة للمساواة بين العمال والموظفين في حق التدريب وعدم تفضيل عامل

¹ - نجم عبود نجم، مرجع سابق، ص 17.

أو موظف على آخر سواء من حية القرابة للمسؤولين أو من حية الجنس أو العرق أو غير ذلك، هذه المساواة تعزز القيم المشتركة بين العاملين في نفس مجموعة العمل مما يدفعهم للتفاعل بطرق إيجابية ولتالي سيرتفع ويتحسن أداءهم وتحقق المؤسسة مسؤولية اجتماعية تجاههم كوا تراعي مبدأ مهم وهو مبدأ تكافؤ الفرص بين مواردها البشرية، وفي المقابل الموظفين والعمال الذين يرون أن هناك تمييز في حق التدريب في المؤسسة سيصبحون على خلاف مع مجموعة العمل ولتالي يتصرفون بنحو مختلف ويؤدي هذا الشعور إلى الصراع، مما يقلل انجذاب العامل أو الموظف تجاه مجموعته ولتالي يتدنى أداءه. لذلك ينبغي على المؤسسات توضيح قيمها مواردها البشرية وخاصة لمن يعملون في المستوى التنفيذي، لأن المشاكل المرتبطة بتدني الإنتاجية هي نتيجة لضعف الاتصالات فيما يخص توضيح قيم المؤسسة لمواردها البشرية.

رابعاً: دراسة ميدانية لبعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولايتي سطيف وبرج بوعريرج.

1. تقديم عينة الدراسة وأسباب اختياره.

تتمثل عينة الدراسة في مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولايتي سطيف وبرج بوعريرج، لقد تم اختيار المؤسسات التي نعتقد أنها تتبنى نشاطات وبرامج مختلفة لتنمية مواردها البشرية وكذلك تستوفي أو تحاول الحصول على معياري ISO 14000 المتعلق لحفاظ على البيئة و ISO 26000 المتعلق لمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

لقد حاولنا توزيع 05 استمارات على إدارات كل مؤسسة وذلك حسب الهيكل التنظيمي للمؤسسات محل الدراسة، إلا أن بعض المؤسسات رفضت استلام العدد كاملاً.

1-2. تحديد أدوات جمع البيانات.

خلال إجراء للدراسة الميدانية، استعملنا الأدوات والوسائل التالية لجمع البيانات:

الإستبانة: تعرف الإستبانة على أنها نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع ما، ويتم تنفيذ الإستبانة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو ترسل إلى المبحوثين²⁸.

ولقد قمنا استعمال الإستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات اللازمة لدراستنا.

المقابلة: لقد تم استعمال المقابلة في دراستنا من خلال حوار وتحدثنا مع مختلف إدارات وعمال المؤسسات محل الدراسة، للحصول على المعلومات اللازمة.

الإستبانة لمقابلة: حيث تم اللجوء إلى استعمال هذا الأسلوب مع بعض الإدارات الذين أرادوا ملاً الإستبانة بحضور فور توزيعها، لعدم إتقان اللغة العربية ولتالي استلامها في الحين.

الملاحظة: تعتبر الملاحظة من الأدوات المساعدة في الدراسة الميدانية، فمن خلالها يمكن ملاحظة سلوكيات العاملين تجاه موقف ما في العمل.

3-1 أساليب المعالجة الإحصائية.

تختلف أساليب التحليل الإحصائي، من حيث شموليتها، وعمقها وتعقيدها ختلاف الهدف من إجراءها، ولقد تم استخدام الأساليب التالية:

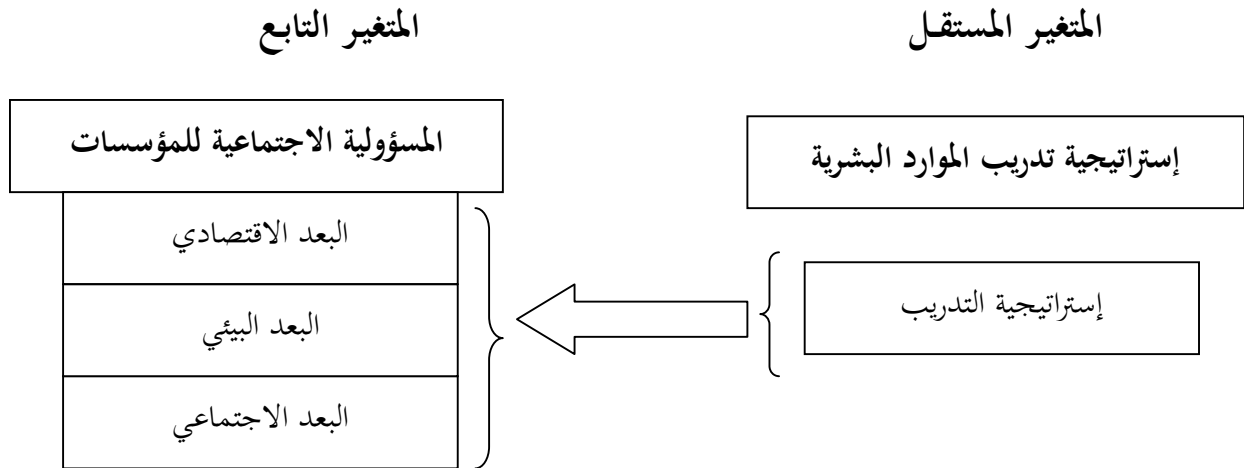
أولا - الثبات: ستعمال قانون ألفا_كرونباخ، حيث تبين أن معامل الثبات ألفا كرونباخ لأفراد العينة كوحدة واحدة وللاستبيان ككل هو: 93.5%، وهي نسبة تدل على مستوى عال من الثبات لأداة القياس مقارنة لنسبة المقبولة إحصائيا 60%، وهو ما يعني أن الباحثين يفهمون أسئلة المقياس كما يقصدها الباحث بنفس الكيفية.

نيا - المتوسط الحسابي: من أجل معرفة متوسط إجابات الباحثين حول بنود الاستبيان من أجل اتخاذ القرار.
لثا - الانحراف المعياري: من أجل معرفة مدى وجود فروق بين مؤسسات مجال الدراسة على مستوى إستراتيجيات تدريب الموارد البشرية وكذا المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

رابعا - معامل الارتباط برسن: من أجل معرفة مدى وجود علاقة إرتباط بين متغيري الدراسة للمؤسسات محل الدراسة، ومن خلاله يتم تحديد طبيعتها ودرجة هذه العلاقة، فإذا كانت قيمة معامل الارتباط محصورة بين 1 و 0.7 فالارتباط قوي، أما إذا كانت القيمة محصورة بين 0.69 و 0.2 فالارتباط متوسط ويكون ضعيفا إذا كانت قيمة معامل الارتباط أصغر من 0.2²⁹.

4-1 نموذج الدراسة.

انطلاقا من الدراسة النظرية تم صياغة النموذج كما هو موضح في الشكل أدناه.



المصدر: من إعداد الباحث.

2 - عرض وتحليل البيانات واختبار الفرضيات

يتمثل الجزء الأول من الاستبيان في إستراتيجية تدريب الموارد البشرية.

2-1 مستوى إستراتيجية التدريب في المؤسسات محل الدراسة:

الرقم	إستراتيجية التدريب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القرار
01	توجد في مؤسساتكم خطة سنوية لتدريب الموارد البشرية.	3.836	1.003	03	قوي
02	توجد في مؤسساتكم بيئة محفزة على التدريب.	3.475	1.058		متوسط
03	يولي المسؤولون في مؤسساتكم أهمية كبيرة للتدريب، بما في ذلك تنمية وتدريب المديرين.	3.409	0.989		متوسط
04	يتم تدريب العمال في مؤسساتكم لمسايرة التغيرات المستقبلية في أداء الأعمال.	3.573	0.956		متوسط
05	يساهم التدريب في منح الأفراد فرص الترقية داخل مؤسساتكم.	3.377	1.142		متوسط
06	تقوم مؤسساتكم بتدريب فرق العمل لتمكينهم من العمل بشكل جماعي.	3.147	1.077		متوسط
07	يتم نقل الأفراد داخل مؤسساتكم من وظيفة لأخرى لزدة معارفهم ومهارم.	3.065	1.195		متوسط
08	يساهم التدريب في مؤسساتكم في زدة مهارات العاملين.	3.868	0.763		قوي
09	تتابع مؤسساتكم مدى التقدم الحاصل في أداء موظفيها بعد التدريب.	2.836	1.035		متوسط
10	تستخدم مؤسساتكم معايير معينة في قياس تحسن أداء موظفيها بعد التدريب.	2.606	1.053		متوسط
	المجموع: إستراتيجية التدريب	3.319	0.656	متوسط	متوسط

المصدر: من إعداد الباحث لاعتماد على مخرجات برمج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد المؤسسات محل الدراسة حول مستوى إستراتيجية التدريب يقدر ب: 3.319 انحراف معياري يقدر ب: 0.656، وهو أكبر من المتوسط الفرضي، وهذا ما يدل على أن مستوى إستراتيجية التدريب في المؤسسات محل الدراسة متوسطة.

المطلب الثاني: عرض وتحليل بيانات الجزء الثاني.

يتمثل الجزء الثاني من الاستبيان في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، والتي تشمل على البعد الاقتصادي، البعد البيئي والبعد الاجتماعي.

1- مستوى البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة:

الرقم	البعد الاقتصادي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القرار
11	تسعى مؤسساتكم إلى تقديم منتجات سعار منخفضة.	3.655	1.093	03	متوسط
12	تسعى مؤسساتكم إلى تقديم منتجات متميزة.	4.163	0.897		قوي
13	تسعى مؤسساتكم إلى الزدة في إنتاجيتها عن طريق رفع كفاءة مواردها البشرية	3.639	0.966		متوسط
14	مدف مؤسساتكم إلى زدة مبيعا من خلال الرفع في كفاءة مواردها البشرية.	3.573	0.990		متوسط
15	تسعى مؤسساتكم إلى ترشيد استهلاك الموارد " مواد أولية، طاقة، ماء، ...	3.377	1.157		متوسط
16	تسعى مؤسساتكم إلى تحسين أدائها المالي.	4.245	0.869		قوي

قوي		0.651	3.776	المجموع: البعد الاقتصادي
-----	--	-------	-------	--------------------------

المصدر: من إعداد الباحث لاعتماد على مخرجات برمج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي العام لإجات أفراد المؤسسات محل الدراسة حول مستوى البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية يقدر ب: 3.776 نحراف معياري يقدر ب: 0.651، وهو أكبر من المتوسط الفرضي، وهذا ما يدل على أن مستوى البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة قوي.

2- مستوى البعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة:

الرقم	البعد البيئي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القرار
17	تركز مؤسستكم على التحسين المستمر للعمليات لتقليل معدلات التلوث.	3.541	1.162	03	متوسط
18	تسعى مؤسستكم لتقديم منتجات غير ضارة للبيئة.	3.704	1.188	03	قوي
19	تلتزم مؤسستكم لإجراءات الحكومية لحماية البيئة.	3.918	0.971	03	قوي
20	لمؤسستكم برامج لتحسين طرق معالجة النفايات.	3.147	1.327	03	متوسط
21	درجة نجاح مؤسستكم ترتبط بمحافظتها على الجانب البيئي إلى جانب الاقتصادي.	3.163	1.113	03	متوسط
22	تسعى مؤسستكم للتخفيض من استعمال المواد غير القابلة للتدوير.	3.114	1.126	03	متوسط
23	تضع مؤسستكم برامج خاصة للأفراد في كيفية التعامل مع المواد السامة وإدارة النفايات.	3.016	1.072	03	متوسط
24	تم مؤسستكم لنفقات الموجهة للبحث والتطوير في مجال البيئة.	2.301	1.080	03	ضعيف
	المجموع: البعد البيئي	3.245	0.847		متوسط

المصدر: من إعداد الباحث لاعتماد على مخرجات برمج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي العام لإجات أفراد المؤسسات محل الدراسة حول مستوى البعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية يقدر ب: 3.245 نحراف معياري يقدر ب: 0.847، وهو أكبر من المتوسط الفرضي، وهذا ما يدل على أن مستوى البعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة متوسط.

3- مستوى البعد الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة:

الرقم	البعد الاجتماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القرار
25	تلتزم مؤسستكم بمبدأ تكافؤ الفرص بين جميع العاملين.	2.983	1.176		متوسط
26	تقوم مؤسستكم احترام جميع العمال دون تمييز.	3.163	1.331		متوسط

قوي	1.092	3.803	تعمل مؤسساتكم على مكافحة الممارسات غير الأخلاقية في العمل.	27
قوي	0.930	4.000	تركز مؤسساتكم على التقليل من حوادث العمل.	28
قوي	0.903	3.868	تم مؤسساتكم بشراء اللوازم التي تحقق السلامة المهنية.	29
قوي	0.864	3.950	توفر مؤسساتكم الرعاية الطبية للعاملين.	30
متوسط	1.129	3.082	تقوم مؤسساتكم بدراسات لتحسين ظروف العمل.	31
ضعيف	1.191	2.149	تم مؤسساتكم بمعرفة مدى رضا العمال عن العمل.	32
متوسط	0.631	3.418	المجموع: البعد الاجتماعي	

المصدر: من إعداد الباحث لاعتماد على مخرجات برمج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد المؤسسات محل الدراسة حول مستوى البعد الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية يقدر بـ: 3.418 انحراف معياري يقدر بـ: 0.631، وهو أكبر من المتوسط الفرضي، وهذا ما يدل على أن مستوى البعد الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة متوسط.

المطلب الثاني: العلاقة بين إستراتيجية تدريب الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

سنقوم ختبار العلاقة بين إستراتيجية تدريب الموارد البشرية وتحقيق المسؤولية الاجتماعية، وذلك من خلال تحليل معامل الارتباط عند مستوى الثقة المعتمد كما يلي:

1 - العلاقة بين إستراتيجية تدريب الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة الارتباط	إستراتيجية تنمية الموارد البشرية	المسؤولية الاجتماعية
دال	0.000	0.573	البعد الاقتصادي	
دال	0.000	0.513	البعد البيئي	
دال	0.000	0.620	البعد الاجتماعي	

المصدر: من إعداد الباحث لاعتماد على مخرجات برمج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيم معامل الارتباط بين إستراتيجية تدريب الموارد البشرية والبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية في مجملها متوسطة وتقدر بـ: 0.573 وهي قيمة دالة عند مستوى الخطأ 0.05 بمستوى دلالة قدره 0,000.

وهذا يعني أنه كلما تبنت المؤسسات إستراتيجية تدريب الموارد البشرية، كلما كانت لها مقدرة عالية على تحقيق البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

كما نلاحظ أن قيم معامل الارتباط بين إستراتيجية تدريب الموارد البشرية والبعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية ففي مجملها متوسطة وتقدر ب: **0.513** وهي قيمة دالة عند مستوى الخطأ 0,05 بمستوى دلالة قدره 0,000. وهذا يعني أنه كلما تبنت المؤسسات إستراتيجية تدريب الموارد البشرية، كلما كانت لها مقدرة عالية على تحقيق البعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

نلاحظ كذلك أن قيم معامل الارتباط بين إستراتيجية تدريب الموارد البشرية والبعد الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية ففي مجملها متوسطة وتقدر ب: **0.620** وهي قيمة دالة عند مستوى الخطأ 0.05 بمستوى دلالة قدره 0.000.

وهذا يعني أنه كلما تبنت المؤسسات إستراتيجية تدريب الموارد البشرية، كلما كانت لها مقدرة عالية على تحقيق البعد الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

مما سبق يمكن القول أنه توجد علاقة ارتباط دالة ومتوسطة بين إستراتيجية تدريب الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة.

1- النتائج العامة للدراسة.

- بعد عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية، توصلت الدراسة إلى جملة من الحقائق المتعلقة سترراتيجية تدريب الموارد البشرية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، والتي يمكن عرضها فيما يلي:
- تتوفر في أغلبية المؤسسات محل الدراسة خطة سنوية لتدريب الموارد البشرية، يقوم بوضعها مسؤول مصلحة التكوين وتحسين المستوى، وهذا من شأنه أن يرفع من كفاءة الموارد البشرية؛
 - عدم اهتمام المؤسسات محل الدراسة لبحث والتطوير، الأمر الذي يتطلب من المؤسسات وضع إستراتيجيات واضحة تدعم هذه الوظيفة سواء بمحاكاة الإنتاج وتقليد ما تم التوصل إليه من طرف مؤسسات أجنبية، مما يسمح لها لتجديد المستمر للعمليات ولتالي تصبح إستراتيجية تدريب الموارد البشرية عملية مستمرة؛
 - هناك اعتماد كبير من قبل المؤسسات محل الدراسة على التدريب التقليدي، أي التدريب على الآلات الجديدة وكيفية استخدامها؛
 - هناك أولوت لنسبة للمؤسسات محل الدراسة، فالبعد الاقتصادي هو بعد إستراتيجي، يليه البعد الاجتماعي والبيئي؛
 - تعمل جل المؤسسات محل الدراسة على التقليل من حوادث العمل، وذلك تباع جملة من الإجراءات والتعليمات لتوعية الأفراد، وكذا تحسين بيئة العمل داخل الورشات وخارجها؛
 - غياب دراسات لمعرفة رضا العاملين عن العمل في أغلبية المؤسسات، هذا ما يعود لسلب على هذه المؤسسات؛
 - هناك ضعف في طرق معالجة النفايات في المؤسسات محل الدراسة، فالكثير من المؤسسات يلجأ إما لبيعها أو التخلص منها عن طريق رميها خارج محيط المؤسسة؛

خاتمة

من خلال دراستنا حول دور إستراتيجية تدريب الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، اتضح لنا مدى أهمية تعامل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع مواردها البشرية من منظور استراتيجي، وأن الموارد البشرية في المؤسسة هي مفتاح النجاح لتحقيق أهداف الربحية، البقاء، والنمو، وهذا لما لها من دور في تحقيق الجوانب الاقتصادية والبيئية والاجتماعية للمؤسسات.

لذا يجب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة الاهتمام بمواردها البشرية والعمل على تنميتها تباع استراتيجيات مختلفة، ويقتضا جعلها أكثر استعدادا لمواجهة أي تغير في بيئة الأعمال، وكذا خلق ثقافة للتعلم داخل المؤسسات وتوفير بيئة عمل مناسبة وملائمة تساعد على أداء الأعمال، كما تبين لنا من خلال الدراسة التطبيقية أن مستوى إستراتيجية تدريب الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة متوسط، لذا يجب على المؤسسات تحسين هذا المستوى، وذلك لعمل على رفع مستوى الفرد عن طريق تنميته تباع مجموعة من البرامج التدريبية والتعليمية، وهذا وفق منظور إستراتيجي.

في الأخير نؤكد على أن لإستراتيجية تدريب الموارد البشرية دورا في تحقيق المسؤولية الاجتماعية على مستوى المؤسسات محل الدراسة، ومنه يمكننا القول أن لإستراتيجية تنمية الموارد البشرية دور في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية.

قائمة المراجع:

- 1- خضير كاظم محمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2009، ص 125.
- 2- حسن أحمد الطعاني، التدريب الإداري المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2007، ص 15.
- 3- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 137.
- 4- سامح عبد المطلب عامر، مرجع سابق، ص 152.
- 5- مؤيد السعيد السالم، عادل حرحوش صالح، مرجع سابق، ص ص 133- 134.
- 6- بلعور سليمان، دور التدريب في تعزيز القدرة على التغير التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية، الملتقى الدولي حول الإبداع والتغير التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية، 13/12 ماي 2010، جامعة سعد دحلب البلديّة، الجزائر، 2010، ص 9.
- 7- مجموعة من الخبراء، تدريب مهارات مسؤولي التدريب والتطوير، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2013، ص 76.
- 8- عبد الباقي صلاح، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 222.
- 9- Michel Barabel, Olivier Meire, la gestion internationale des ressources humaines, Dunod, Paris, 2008, P 108.
- 10- www.wikibidia.org أطلع عليه بتاريخ 2016/08/14 على الساعة 13:45.
- 11- ضيافي نوال، المسؤولية الاجتماعية والموارد البشرية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2010، ص 23.
- 12- طاهر محسن الغالبي، صالح مهدي العامري، مرجع سابق، ص ص 52-53.
- 13- ليث سعد الله حسين، ريم سعد الجميل، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل، المؤتمر العلمي الثالث تحت عنوان "إدارة منظمات الأعمال: التحديات العالمية المعاصرة"، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، الأردن، 27 - 29 نيسان 2009، ص ص 12-13.
- 14- يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسن الفضل، إدارة الموارد البشرية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 186.
- 15- وهيبه مقدم، مرجع سابق، ص 11.
- 16- حسونة فيصل، مرجع سابق، ص 44.
- 17- طاهر محسن الغالبي، صالح مهدي العامري، مرجع سابق، ص ص 269- 270.
- 18- طاهر محسن الغالبي، صالح مهدي العامري، مرجع سابق، ص 65.
- 19- Vincent Planchu et Nacereddine Sadi, Mesure et amélioration des performance industrielles, Tome 2, Office des publications universitaires, Paris, France, 2006, P 84.

-
- ²⁰- علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1992، ص 20.
- ²¹- ديفيد أوسبورن، تدريب الموظفين لرفع كفاءة الأداء، مجلة خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال، إصدار الشركة العربية للإعلام العلمي، العدد الرابع عشر، القاهرة، مصر، 1998، ص 06.
- ²²- بن سعيد خديجة، دور الاستغلال الأمثل لرأس المال البشري في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة للمنظمة، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، الجزائر، يومي 14.13 ديسمبر 2011، ص2.
- ²³- Michael Porter, L'Avantage concurrentiel, Paris, France, Dunod, 2000, P08.
- ²⁴- أبو القاسم حمدي، تنمية كفاءات الأفراد ودورها في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات، مذكرة ماجستير تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004، ص ص 143-144.
- ²⁵- سراج وهيبية، مرجع سابق، ص 141.
- ²⁶- زكريا طاحون، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، شركة ناس للطباعة، مصر، 2006، ص 18.
- ²⁷- زيد منير عبوي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 193.
- ²⁸- رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي، الطبعة الثالثة، دار الهدى للطبع والنشر، عين مليلة، الجزائر، 2008، ص 182.
- ²⁹- أحمد السيد عامر، الإحصاء الوصفي والتحليلي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007، ص 274.