

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: علوم اقتصادية تجارية وعلوم التسيير
فرع: علوم التسيير
تخصص: إدارة أعمال



كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير
رقم:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي

إعداد الطالب:
خنفر أيمن

تحت عنوان:

الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق المسؤولية
الاجتماعية للمؤسسات
"دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري مطاحن الحضنة
بولاية المسيلة "

لجنة المناقشة:

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
1			جامعة محمد بوضياف المسيلة	رئيسا
2				مشرفا ومقررا
3				مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022





شكر وتقدير

الحمد والشكر لله الحي القيوم أولا وأخيرا وامتناناً لقوله صلى الله عليه وسلم:

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

نتوجه بجزيل الشكر وجميل العرفان لأستاذة "عثماني ميرة" التي تكرمت بقبول الإشراف على هذه المذكرة وعلى جميع التوجيهات والملاحظات والنصائح.

كما لا يفوتنا ان نتقدم بوافر التقدير والاحترام لأعضاء اللجنة المحترمين على عناء قراءة المذكرة وقبولها وتصويبها. وكذلك نتقدم بخالص الشكر الى كل من درسنا من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية خصوصا قسم علوم التسيير بجامعة المسيلة وفي الأخير نشكر كل من قدم لنا يد العون والمساعدة من قريب او من بعيد ونسأل الله عز وجل أن يجعل ذلك في ميزان حسناتهم انه قريب مجيب.

الاهداء

الحمد لله الذي وفقنا في هذا العمل المتواضع الذي

اهد به مع أسامي عبارات الحب والامتنان:

إلى من جرع الكاس فارغاً لي يهديني قطرة حب

إلى من صد الأهواك عن دربي ليهد لي طريق العلم

إلى أبي نور دربي الذي ساندني وتعجب من أجل إتمام مسيرتي الدراسية.

إلى أمي التي طالما رافقتني بدعائها وحرصها علي.

إلى اخوتي وأحبتني واصدقائي وكل من ساهم في نجاحي من قريب أو بعيد

إلى الأساتذة المحترمين وزملاء الدراسة.

إلى كل من بعث في نفسي روح الأمل في الأوقات الصعبة

وقدم لي يد المساعدة.

اسم الطالب: **خنفز أيمن**

المخلص:

يعتبر رأس المال البشري ركيزة أساسية لنجاح منظمات الأعمال في ظل التغيرات المحيطة بها. هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار مؤسسة مطاحن الحضنة بولاية المسيلة كنموذج لمجتمع الدراسة، واعتمادا على المنهج الوصفي التحليلي وبعد تصميم وتوزيع مجموعة من الاستبانات تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 58 فرد (إطار سامي/إطار، مسؤول، عامل)، توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للاستثمار في رأس المال البشري على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بمؤسسة مطاحن الحضنة، بالإضافة الى وجود علاقة طردية عالية بين الصحة والسلامة المهنية والمسؤولية الاجتماعية، ووجود علاقة طردية متوسطة بين التدريب والمسؤولية الاجتماعية، ووجود علاقة طردية ضعيفة بين كلا من الاستقطاب والتحفيز مع المسؤولية الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، الاستقطاب، التدريب، التحفيز، الصحة والسلامة المهنية، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

Abstract :

Human capital is considered a fundamental pillar for the success of business organizations amidst the surrounding changes. The aim of this study was to investigate the contribution of investment in human capital in achieving the corporate social responsibility of companies. To achieve the study's objectives, El Hadna Flour Mill Company in the state of M'sila was selected as a model for the study population. Using the descriptive-analytical method and after designing and distributing a set of questionnaires, a random sample of 58 individuals (senior/executive, manager, worker) was selected. The study found a statistically significant positive effect of investment in human capital on corporate social responsibility at El Hadna Flour Mill Company, with a causal relationship. Additionally, it found a strong causal relationship between occupational health and safety and social responsibility, moderate causal relationship between training and social responsibility, and weak causal relationship between both attraction and motivation with social responsibility.

Keywords : Human capita, occupational healt, recruitment, training, motivation, corporate social responsibility

الصفحة	البيان
	البسمة
	شكر وتقدير
	الاهداء
I	فهرس المحتويات
V	فهرس الجداول والاشكال البيانية
ا-هـ	المقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري للاستثمار في رأس المال البشري والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	
1	تمهيد
2	المبحث الأول: الإطار النظري الاستثمار في رأس المال البشري
2	المطلب الأول: ماهية رأس المال البشري
4	المطلب الثاني: أهمية الاستثمار في رأس المال البشري
5	المطلب الثالث: قيود الاستثمار في رأس المال البشري
8	المبحث الثاني: المسؤولية الاجتماعية
8	المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية
11	المطلب الثاني: أهمية المسؤولية الاجتماعية وأهم مبادئها
12	المطلب الثالث: أبعاد المسؤولية الاجتماعية
12	المطلب الرابع: مجالات المسؤولية الاجتماعية
13	المبحث الثالث: تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على المسؤولية الاجتماعية
16	المطلب الأول: تأثير الاستثمار في رأس مال البشري على مختلف مجالات المسؤولية الاجتماعية
17	المطلب الثاني: تأثير الاستثمار في الموارد البشرية على مختلف أبعاد المسؤولية الاجتماعية
19	المطلب الثالث: آفاق الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
19	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمطاحن الحضنة بالمسيلة	
21	تمهيد
22	المبحث الأول: تقديم المؤسسة قيد الدراسة
22	المطلب الأول: لمحة تعريفية عن المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة
24	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة
27	المطلب الثالث: أهداف المؤسسة وآفاقها المستقبلية

27	المبحث الثاني: الاجراءات المنهجية للدراسة
27	المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة
28	المطلب الثاني: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة
29	المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية
30	المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها
30	المطلب الأول: وصف عينة الدراسة
34	المطلب الثاني: التحليل الوصفي لبيانات المستجوبين
41	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها
42	خلاصة الفصل
49	خاتمة
52	قائمة المراجع
57	الملاحق
62	الملخص

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	درجات سلم ليكارت المستخدم في الدراسة	35
2	اختبار الفا كرو نباخ	36
3	صدق الاتساق البنائي لمحاو الاستبيان	37
4	الجدول رقم (4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	38
5	الجدول رقم (5): توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير السن	39
6	الجدول رقم (6): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي	40
7	الجدول رقم (7): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	41
8	الجدول رقم (8): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الإداري	41
9	جدول رقم (9): نتائج تحليل اجابات أفراد العينة على عبارات الاستقطاب	42
10	جدول رقم (10): نتائج تحليل اجابات أفراد العينة على عبارات التدريب	43
11	جدول رقم (11): نتائج تحليل اجابات أفراد العينة على عبارات التحفيز	44
12	جدول رقم (12): نتائج تحليل اجابات أفراد العينة على عبارات الصحة والسلامة المهنية	46
13	جدول رقم (13): نتائج تحليل اجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني	47
14	جدول رقم (14): تحليل نتائج الانحدار البسيط بين الاستقطاب والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	49
15	جدول رقم (15): تحليل نتائج الانحدار البسيط بين التدريب والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	52
16	جدول رقم (16): تحليل نتائج الانحدار البسيط بين التحفيز والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	53
17	جدول رقم (17): تحليل نتائج الانحدار بين الصحة والسلامة المهنية والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	54
18	جدول رقم (18): قيمة الارتباط بين الاستثمار في رأس المال البشري وتعزيز المسؤولية الاجتماعية	54
19	جدول رقم (19): تحليل نتائج الانحدار بين الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق المسؤولية الاجتماعية	55
20	ملخص نتائج الفرضية الرئيسية	56

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
3	النموذج الافتراضي للدراسة	(01)
8	طرق تحديد الاحتياجات التدريبية	(02)
11	أبعاد التنمية المستدامة	(03)
15	أبعاد المسؤولية الاجتماعية	(04)
24	الهيكل التنظيمي للمركب الصناعي التجاري مطاحن حضنة بالمسيلة	(05)
31	تمثيل عينة الدراسة وفق متغير الجنس	(06)
31	تمثيل عينة الدراسة حسب متغير السن	(07)
32	تمثيل أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي	(08)
33	تمثيل أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	(09)
33	تمثيل أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الإداري	(10)

مقدمة

المقدمة العامة:

تتميز المؤسسات الناجحة بأنها تعتمد على الموارد البشرية كأحد أهم عناصرها، فالموظفين هم العمود الفقري الذي يحرك عملية الإنتاج والانجاز، ولذلك تعد إدارة الموارد البشرية أمراً حيوياً لتحقيق أهداف المؤسسة. فالاهتمام بالموارد البشرية وتطويرها يساهم في تعزيز الإنتاجية ورفع كفاءة العمل، كما يؤثر بشكل مباشر على الجودة والتميز في الخدمات التي تقدمها المؤسسة، مما يساعد في زيادة رضا العملاء وتعزيز مكانة المؤسسة في سوق العمل.

بالإضافة إلى ذلك تتحمل المؤسسات مسؤولية اجتماعية كبيرة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه.

فهي تؤثر بشكل عام على الاقتصاد والبيئة والمجتمع، لذلك يجب عليها العمل بشكل مسؤول والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة والمساعدة في حل المشكلات الاجتماعية.

وبالتالي يمكن للمؤسسات الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق المسؤولية الاجتماعية، من خلال توفير بيئة عمل صحية وأمنة وتطوير قدرات ومهارات الموظفين، وكذا المساهمة في تطوير المجتمع المحلي والمساعدة في حل مشكلاته، مثل دعم الأعمال الخيرية والتطوعية والمشاركة في المبادرات الاجتماعية. وبهذا الشكل يتمكن القطاع الخاص من تحقيق النجاح المستدام وتحمل المسؤولية الاجتماعية، وذلك عن طريق استثمار رأس المال البشري وتطويره ليكون عاملاً مساهماً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة واستمراريتها.

الإشكالية الرئيسية: في ظل التغيرات المتسارعة التي تحيط بمؤسسة المركب الصناعي التجاري كيف يمكن لها الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق مسؤوليتها الاجتماعية؟

1- الأسئلة الفرعية:

تدرج ضمن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو واقع رأس المال البشري في المركب الصناعي التجاري مطاحن الحضنة بالمسيلة؟
- ما هو واقع المسؤولية الاجتماعية في المركب الصناعي التجاري مطاحن الحضنة بالمسيلة؟
- ما دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمركب الصناعي التجاري مطاحن الحضنة بالمسيلة؟

-فرضيات الدراسة:

كإجابة أولية عن إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية نضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للاستثمار في راس المال البشري على تحقيق المسؤولية الاجتماعية بالمركب الصناعي التجاري مطاحن الحنطة بالمسيلة؟

الفرضيات الفرعية:

وتتدرج ضمن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

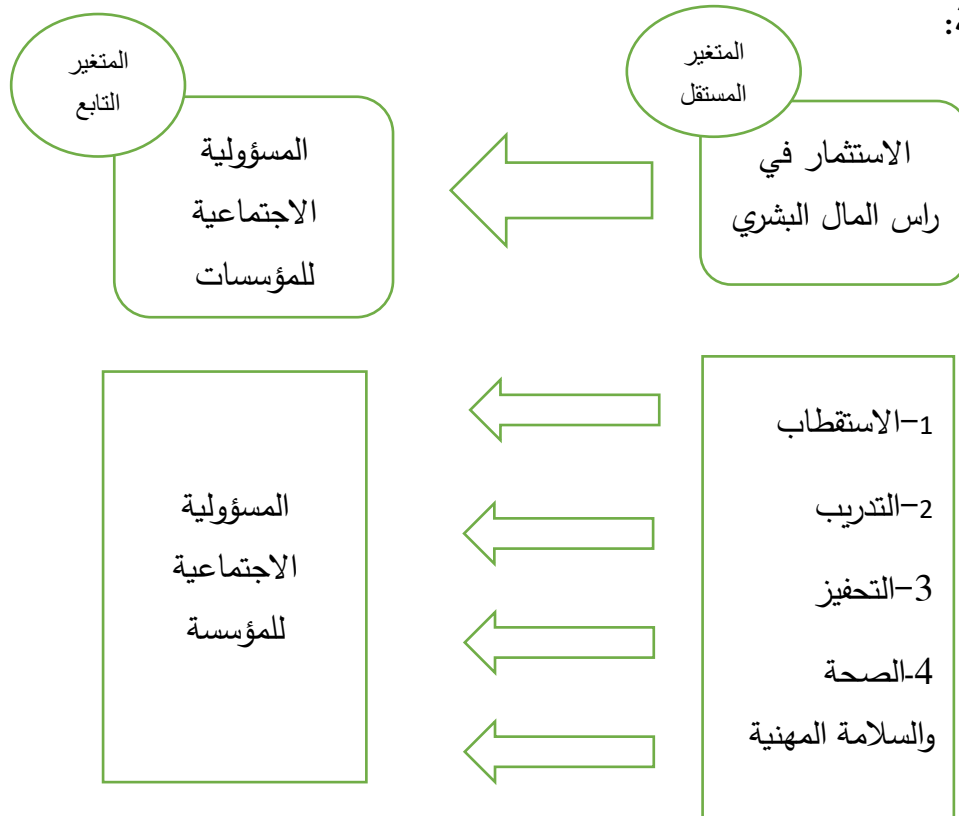
-الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر إيجابي لبعء الاستقطاب في تحقيق المسؤولية الاجتماعية بالمركب الصناعي التجاري الحنطة بالمسيلة؟

-الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر إيجابي لبعء التدريب في تحقيق المسؤولية الاجتماعية بالمركب الصناعي التجاري الحنطة بالمسيلة؟

-الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر إيجابي لبعء التحفيز في تحقيق المسؤولية الاجتماعية بالمركب الصناعي التجاري الحنطة بالمسيلة؟

-الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر إيجابي لبعء الصحة والسلامة المهنية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية بالمركب الصناعي التجاري الحنطة بالمسيلة؟

النموذج الافتراضي للدراسة:



المصدر: من إعداد الطالب

3-الدراسات السابقة:

-دراسة حليمي دنية 2019 مذكرة ماستر بعنوان: "دور الموارد البشرية (رأس المال البشري) في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية -دراسة ميدانية لمؤسسة صناعة الأغذية النسيجية صوفاكت تيسمبيلت -":

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مدى إسهام رأس المال البشري في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية، كما هدفت الى معرفة طبيعة العلاقة بين رأس المال البشري والمسؤولية الاجتماعية، وكذا مدى اهتمام المؤسسات برأس المال البشري والتعرف على أهمية البعد الأخلاقي والاجتماعي الذي يجب ان يميز المؤسسات، ولتحقيق ذلك اختيار عينة مكونة من 106، تم التوصل الى وجود علاقة طردية بين رأس المال البشري والمسؤولية الاجتماعية.

-دراسة مقدم وهيبة 2014 رسالة ماجستير بعنوان تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية:

هدفت هذه الرسالة الى دراسة واقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية في عينة من المؤسسات الاقتصادية الواقعة في بعض ولايات الغرب الجزائري، وذلك في إطار معالجة إشكالية مهمة تتمحور حول تقييم مدى ممارسة المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عينة الدراسة لبرامج المسؤولية الاجتماعية.

أظهرت الدراسة غياب أي فلسفة أو رؤية واضحة تجاه المسؤولية الاجتماعية لدى المؤسسات الاقتصادية عينة الدراسة، ووجدت أن المؤسسات تمارس مسؤولياتها الاجتماعية بشكل متوسط عموماً. حيث كانت ممارستها جيدة تجاه كل من المساهمين، والمستهلكين، في حين تمارس بشكل متوسط مسؤولياتها البيئية ومسؤولياتها تجاه العاملين والموردين، ولا تمارس مسؤولياتها الاجتماعية تجاه المجتمع.

-دراسة (فراحتية وبن ثامر، 2011) مقال بعنوان "الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على إدارة الإبداع في المنظمات المتعلمة، دراسة حالة عنتر تراد لإنتاج الإلكترونيات بولاية برج بوعريبيج":

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على إدارة الإبداع في المنظمة المتعلمة، كما هدفت إلى معرفة العلاقة التي تربط الاستثمار في رأس المال البشري بإدارة المعرفة، وما تأثير عمليات إدارة المعرفة على عملية الإبداع في المؤسسة، وما نوع العلاقة بين العائد من الاستثمار في تم الموارد البشرية ومخرجات عملية الإبداع، ومن أهم النتائج التي التوصل إليها أن المعرفة الإبداعية المقتناة من الخارج هي التي تطبق على منتجات مجموعة "عنتر تراد"، أما التحسينات أو الأفكار المبدعة المطبقة على أنشطة المؤسسة فهي تؤخذ من مهندسي المعرفة، وكانت درجة الارتباط بين مكونات الاستثمار في رأس المال البشري وإدارة المعرفة جيدة نسبياً، لكن درجة الارتباط بين عمليات إدارة المعرفة وعمليات إدارة الإبداعات ضعيفة بسبب حداثة الفكرة، وعدم النضوج الكافي للقيادة الإدارية، وعدم الثقة

التامة لقيادة المؤسسة في معارف العمال الفنية، لكنها موجودة ربما تحتاج إلى صقل للمعارف أكثر فأكثر، وبالتالي العلاقة ليست جوهرية بين الاستثمار في رأس المال البشري ومخرجات عملية الإبداع في هذه المؤسسة.

-دراسة (جخيوة، 2020) أطروحة دكتوراه بعنوان "أثر الاساليب الاستثمارية لرأس المال البشري في تحسين مخرجات الكفاءات البشرية داخل المؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة مؤسسة سونلغاز الاغواط":

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر الاساليب الاستثمارية بأبعادها المختلفة المتمثلة في كل من (الاستقطاب، التدريب، التحفيز) على مؤهلات الكفاءات البشرية من قدرات معرفية ومهارية وقدرات سلوكية، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم اختيار مؤسسة سونلغاز كنموذج مع اختيار فرع الاغواط كعينة ممثلة لمجتمع الدراسة، واعتمادا على المنهج الوصفي التحليلي، توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان من أهمها أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأساليب الاستثمارية لرأس المال البشري على القدرات المعرفية والمهارية والسلوكية للكفاءات البشرية بمؤسسة سونلغاز"، مع وجود علاقة طردية متوسطة بين الاستثمار الاستقطابي والقدرات المعرفية والمهارية والسلوكية للكفاءات البشرية، ووجود علاقة طردية ضعيفة بين كلا من الاستثمار التدريبي والاستثمار التحفيزي مع القدرات المعرفية والمهارية والسلوكية للكفاءات البشرية.

-دراسة (مسعودي، زرواط، وبن علي، 2018) مقال بعنوان "تطبيق المسؤولية الاجتماعية اتجاه الكرونكس ببرج بوعريريج"condorالموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة شركة

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على المسؤولية الاجتماعية وأهمية التزام المؤسسات الاقتصادية بها تجاه أصحاب المصالح وبالخصوص اتجاه الموارد البشرية، كما أنها تطرقت الى أهم البرامج الاجتماعية التي ممكن أن تقدمها المؤسسات اتجاه مواردها البشرية كمسؤولية اجتماعية في سبيل المحافظة عليها وتطويرها وتحقيق ولائهم لها والتي تعتبر الحجر الأساسي الذي تبنى عليه المؤسسة. حيث توصلت نتائج الدراسة الى ان اهتمام المؤسسات وتكثيف البرامج المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية هو مفتاح نجاحها وهذا ما أكدته دراسة الميدانية لشركة condor والتي تعتبر أن المرد البشري هو الأساس الذي من خلاله تحقق أهدافها المسطرة، وهو السبب الرئيسي لوصول الشركة لما هي عليه حاليا وبالتالي لابد من تكثيف برامج المسؤولية الاجتماعية في سبيل بلوغ الأهداف.

ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة لموضوع بحثنا، ولبناء قاعدة البحث التي ساعدتني على كسب العديد من الفوائد في هذا الموضوع والتعرف على المناهج المستخدمة لجمع البيانات وتحليلها وتكمن القيمة

المضافة كون دراستنا تسلط الضوء على كيفية توجيه الاستثمار في رأس المال البشري (الاستقطاب، التدريب، التحفيز، الصحة والسلامة المهنية) في مؤسسة -مطاحن حضنة المسيلة- لتحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات (البعد الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي، الخيري) وبالتالي تحقيق بعد من أبعاد التنمية المستدامة.

4-أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من التغيرات المتسارعة في منظمات الأعمال خصوصا في القرن 20 بحيث أصبح تركيز المؤسسات كله على الاستغلال الأمثل للموارد والذي يتحقق بجذب الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية وبالتالي مساهمتهم في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

5-أهداف الدراسة:

من أهداف هذه الدراسة هو:

- معرفة مدى مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري بأبعاده المختلفة (الاستقطاب، التدريب، التحفيز، الصحة والسلامة المهنية) في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.
- معرفة نمط العلاقة بين متغيرات هذه الدراسة.
- أي من هذه الأساليب أكثر تأثيرا على تحقيق المسؤولية الاجتماعية.
- إبراز أهم أبعاد المسؤولية الاجتماعية.
- تحديد أفاق الاستثمار في رأس المال البشري.

6-منهج الدراسة:

من أجل تقديم المعلومات بصورة واضحة ودقيقة والإجابة عن الإشكالية المطروحة والتحقق من مدى صحة الفرضيات، تم اختيار منهج الدراسة كالتالي:

- **الجانب النظري:** تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع المعلومات وانتقاء الأفكار لتحديد أهم الجوانب المتعلقة بالموضوع بالاعتماد على مجموعة من المراجع المتمثلة في: الكتب، الرسائل الجامعية، المجالات، الملتقيات.

- **الجانب التطبيقي:** لتدعيم ما تم التوصل إليه في الجانب النظري تم الاعتماد في هذا الجانب على المنهج الوصفي، ومحاولة التعرف على دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق المسؤولية الاجتماعية.

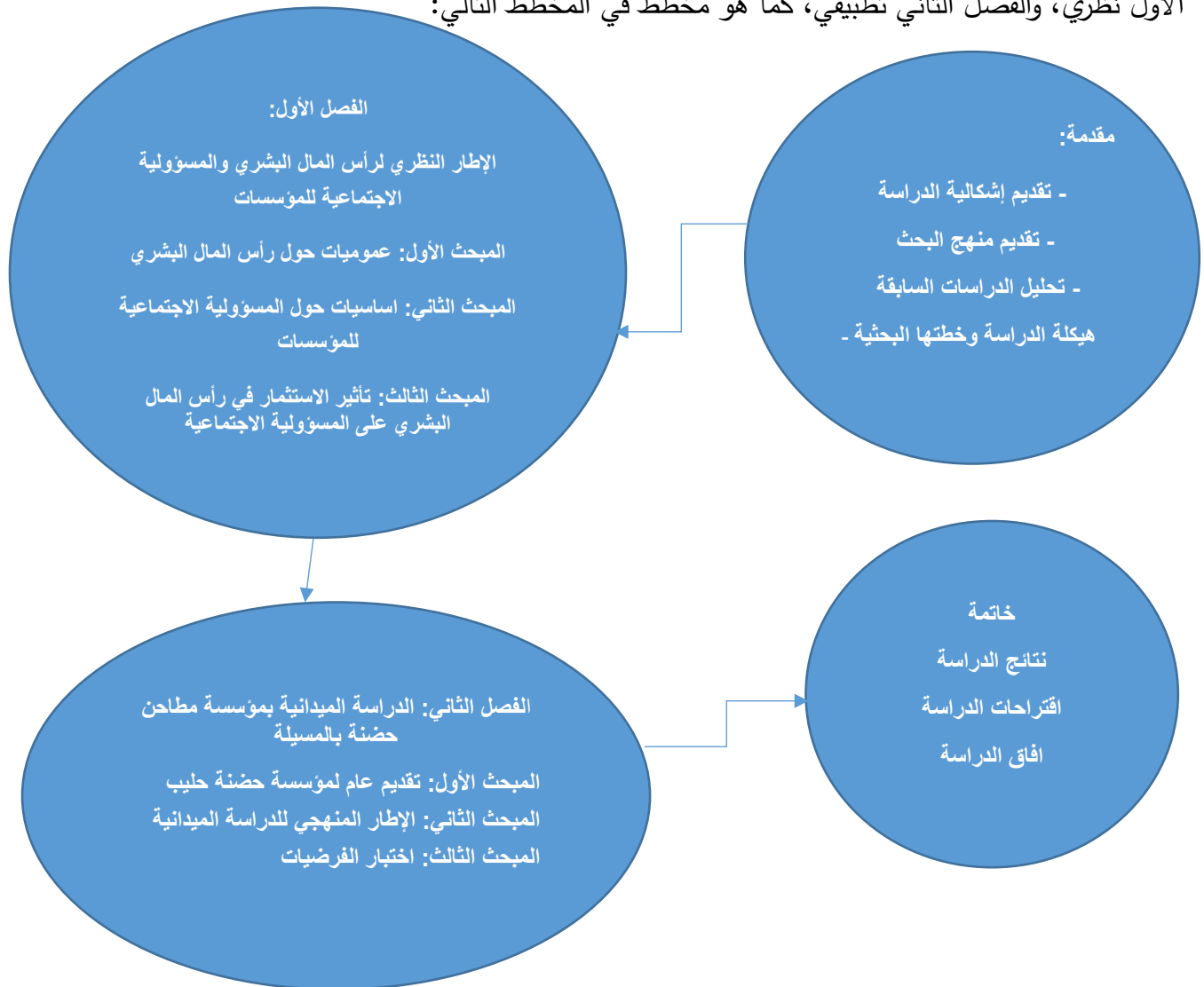
أداة الدراسة: استعملنا الاستبيان كأداة لجمع المعلومات

7-أسباب اختيار الموضوع: يرجع سبب اختيار هذا الموضوع الى ما يلي

- موضوع في إطار تخصص إدارة الاعمال
- قيمة البحث لدى المؤسسات خصوصا في الجزائر
- رغبة وميول الباحث لتمثل هذه المواضيع
- معرفة مدى مساهمة المؤسسات الاقتصادية بمنطقة المسيلة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية

8-هيكل الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة والالمام بمختلف جوانب الموضوع تم تقسيم الدراسة إلى فصلين الفصل الأول نظري، والفصل الثاني تطبيقي، كما هو مخطط في المخطط التالي:



حدود الدراسة:

- **حدود مكانية:** تم اختيار وحدة المركب الصناعي التجاري مطاحن الحضنة بالمسيلة لأنها:
 - تعتبر من أكبر المؤسسات التي تساهم في تمويل مختلف ولايات الجزائر بالمادة الأساسية من الغذاء (سميد ودقيق)؛
 - تسوق لمعظم مناطق الوطن؛
 - تعتمد في نشاطها على تكنولوجيا عالية حيث يتطلب منها وجود أفراد يمتازون بمعارف ومهارات العالية.

وتم اختيار فرع ولاية المسيلة لأنها:

- قريبة من الجامعة؛
- تعتبر من المؤسسات الرائدة في مجال الاستثمار في رأس المال البشري وتساهم في تحقيق المسؤولية الاجتماعية.

• **حدود زمنية:**

تم إجراء الدراسة الميدانية بالمؤسسة يوم الثلاثاء 25 أبريل 2023 بتوزيع استمارة الاستبيان على مختلف الشرائح في المؤسسة تتمثل في إطارات سامية/إطارات-مسؤولين-عمال

الفصل الأول:

الاستثمار في رأس المال البشري
والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

تمهيد:

تعتبر المؤسسة نظام مفتوح بمعنى أنها تتأثر وتتأثر بشكل مباشر وغير مباشر بما يجري حولها في البيئة التي تعمل بها وبالتالي يجب عليها التكيف معها بشكل صحيح يخدم مصالحها لاستمراريتها وتحقيق أهدافها، فمع هذه التغيرات ظهر مصطلح المسؤولية الاجتماعية الذي يجعل المنظمات تهتم بالجوانب الاجتماعية والأخلاقية والقانونية والبيئية في نشاطها، سنتحدث في هذا الفصل كيف يمكن للمؤسسة الاستثمار في رأس مالها البشري لتحقيق مسؤوليتها الاجتماعية.

وهو ما سنتطرق إليه من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: الإطار النظري للاستثمار في رأس المال البشري

المبحث الثاني: الإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية

المبحث الثالث: تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على المسؤولية الاجتماعية

المبحث الأول: الإطار النظري للاستثمار في رأس المال البشري

في ظل تزايد المؤسسات وتطور بيئة الأعمال أصبح من الضروري الاهتمام برأس المال البشري فهو أساس نجاح وبقاء أي منظمة فهو بمثابة المحرك الأساسي لخلق الميزة التنافسية لكل منظمة، وبالتالي سنتطرق للأليات التي يجب على المؤسسة تنفيذها للاستثمار في رأس المال البشري بشكل صحيح مما سيعود عليها بفوائد في المدى الطويل.

المطلب الأول: ماهية رأس المال البشري

تمتلك الموارد البشرية معرفة ومهارات وخبرات فائقة في قمة هرم الاستثمار الفكري لأي مؤسسة، لأن المعرفة والمهارات والخبرات التي يتمتع بها الأفراد هي الأساس لتحديد قيمة المكونات الأخرى، لأن الإبداع والابتكار في الشكل من العمليات والتصميم والبرمجيات والرسومات التي تمثلها الأصول الفكرية مثل المستندات والملكية الفكرية (براءات الاختراع والمعاملات التجارية وحقوق التأليف والنشر)، هذا الإبداع هو فقط نتيجة لقيمة رأس المال البشري، لذلك تسعى المنظمات الرائدة إلى بناء رأس مالها البشري من أجل تحديد قيمته علمياً من أجل أن تكون قادرة على التنافس مع المنظمات الأخرى المنافسة.

أولاً- تعريف رأس المال البشري:

إن أصل مصطلح رأس المال البشري يعود إلى الاقتصادي الأمريكي Schultz في عام 1961 وهو أول من أنشأ هذا المصطلح. ويصعب تحديد مفهوم رأس المال البشري بسبب اختلاف وجهات نظر الباحثين والكتاب له، فيعرفه Schultz على أنه "مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها في استغلال مجمل الموارد الاقتصادية". (بيصار، 2017، صفحة 177)

تعددت تعاريف رأس المال البشري حسب وجهات نظر الباحثين والتي نلخصها فيما يلي:

1. عرفه علاء الدين يوسف بأنه "القدرات الفطرية والمكتسبة لدى كل فرد والتي تؤدي إلى زيادة القيمة الاقتصادية المضافة لكافة مجالات الأعمال إذا أحسن استثمارها مثال باقي الأصول في المؤسسة" (اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون، 2004، صفحة 171).
2. يمثل رأس المال البشري حسب ما جاء في تقرير المنتدى العالمي الاقتصادي "جميع المهارات والقدرات التي تكمن في الناس والتي يتم استخدامها على نحو منتج ويعتبر من بين العوامل الأكثر أهمية للنجاح الاقتصادي على المدى الطويل مقارنة بأي مورد آخر، لذلك يجب استثمار هذا المورد والاستفادة منه بكفاءة حتى يتمكن من تحقيق عوائد للمؤسسات بالإضافة إلى الاقتصاد ككل. (قارة و قاسمي، 2020، صفحة 183)
3. حسب أبو دوح في كتابه "النخب الاجتماعية في مصر" آدم سميث الذي كان من الأوائل الذين تطرقوا لمفهوم رأس المال البشري فقد نظر إلى قدرات مواطني الدولة على أنهم من رأس مالهم المتوفر، ورأس المال البشري المتجسد في شكل المعرفة والمهارات والاتجاهات يمكن أن ينتج فوائد ومنافع للفرد والمجتمع، حيث أن الأفكار الجديدة المبنية على المعرفة يمكن أن تغير طريقة أداء الأفراد للمهام مما يسهل عليهم تحقيق العوائد والثروات لأنفسهم والمجتمع. (عبد المطلب، 2020، صفحة 168)

وعليه نستنتج أن رأس المال البشري: (شتوح، حدادو، 2019، الصفحات 3-4)

✓ يرتبط بقدرة الفرد على العمل، بإمكانياته الفكرية التي تعتبر أساساً في قدرته على الإنتاج؛

- ✓ يتكون مما هو موجود في فكر الأفراد، يعني المعارف والكفاءات والتحفيز ومكافئات الأفراد كالذكاء، المعرفة العلمية، الابداع وطريقة العمل؛
- ✓ يتكون من جزأين أساسيين، جزء فطري وجزء مكتسب: فالجزء الفطري يعني الاستعدادات الجسمية والعقلية الفطرية التي تولد مع الانسان، أما الجزء المكتسب فهو الجزء الأهم في رأس المال البشري إذ يعبر عن مجموع الكفاءات والمهارات والمؤهلات والقدرات الجسمية والخبرات والتجارب المكتسبة؛
- ✓ رأس المال البشري يتكون من ثلاث مكونات أساسية: هي الكفاءات، التجارب والخبرات، المعارف والمؤهلات؛
- ✓ لا يشترط توفر شهادة أكاديمية في رأس المال البشري فقد تكون معارفه فطرية ومكتسبة من واقع خبراته العلمية والعملية في المؤسسة؛
- ✓ يكتسب صفة الولاء والانتماء للمنظمة والقدرة على العمل بروح الفريق؛

من خلال ما سبق ذكره يمكننا إعطاء تعريف موحد لرأس المال البشري بأنه يشير إلى القيمة التي يمثلها العاملون في المؤسسة، وتشمل المهارات والخبرات والمعرفة والقدرات الفردية التي تساهم في إنتاج السلع والخدمات وتعزيز النمو الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، ويمكن اعتبار رأس المال البشري كأحد الموارد الرئيسية التي يستثمر فيها المجتمع والدولة لتحقيق الازدهار والتنمية.

ثانيا - خصائص رأس المال البشري

يمتلك رأس المال البشري عدة خصائص مميزة في المؤسسة يمكننا ذكرها كالتالي (شتوح، حدادو، 2019، صفحة 4)

- رأس المال البشري ليس منتجا للسلع والخدمات فهو يستهلكها أيضا؛
- لرأس المال البشري أفضليات تتطلب إشباعها ولا توجد في رأس المال المادي؛
- إنتاجية العمل في رأس المال البشري ليست تقنية فقط، بل هناك دوافع وحوافز فردية ذاتية وخارجية؛
- يتلاشى رأس المال البشري بوفاة الفرد وبالتالي زيادة معدل الخطر في الاستثمار فيه أيضا؛
- يمكن تطويره عبر التعليم والتكوين وتوظيفه لكسب الخبرة في العمل؛
- دورة حياة رأس المال البشري (بغض النظر عن العمر الإنتاجي لصاحب المعرفة) تعتبر أطول من دورة حياة المنتج لأن المعرفة تنتقل بين الأفراد.
- يتعرض رأس المال البشري بلا شك إلى التدهور والتلف إذ لم يستخدم بصورة منتظمة ومستمرة (مدفوني م.، 2018، صفحة 66)

لهذا ينبغي على المنظمة أن تخطط للاستثمار في هذا المورد وإدارته بشكل سليم لأنه بعد هذه العملية سيصبح الأفراد العاملين رأس مال فكري يحملون المعرفة في عقولهم يجب استغلالها لتعلم المنظمة (فراحتية و بن ثامر، 2011، صفحة 07)

ثالثا-تعريف الاستثمار في رأس المال البشري:

- تعددت تعريفات الاستثمار في رأس مال البشري ويمكن ذكر بعض منها كالآتي: (فيصل و فضيلي، 2022، صفحة 20)
1. حسب تعريف جاري بيكر "هي الجهود التي تؤثر في مستقبل الدخل الحقيقي من خلال تعبئة الموارد في الأفراد".
 2. يرى شولتز بأنه " كل اتفاق على المجالات الاستثمارية المختلفة (التعليم والتدريب الوظيفي والصحة وبرامج التعليم المتخصصة وهجرة الأفراد) من أجل تنمية القدرات والمهارات الانتاجية للأفراد".
 3. قام المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة بتعريفه على أنه "عبارة عن عملية تنمية مهارات ومعارف وقدرات أفراد الجنس البشري، الذين يساهمون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما، أو يمكنهم أن يساهموا

فيها، على ألا يقتصر هؤلاء الأفراد على السكان العاملين، بل يمتد إلى الإشارك الفعلي أو المنتظر أو الذي يمكن الحصول عليه من الأشخاص الآخرين في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية " ومن خلال هذا التعريف أعطى المجلس ثلاثة مظاهر رئيسية لتنمية الجانب الاجتماعي للموارد البشرية تتمثل في:

- ✓ تحسين وزيادة إنتاجية العاملين من الأفراد عن طريق توفير التعليم والتدريب.
- ✓ محاولة الاستخدام الأمثل لأفراد القوى العاملة من خلال إيجاد فرص التوظيف المناسبة.
- ✓ تأييد الجهود الرامية إلى تحقيق التنمية القومية، من حيث ضمان اشراك جميع الفئات الاجتماعية الفعال في تحقيق ذلك.

4. عرفه حمدي الحناوي على انه " الانفاق على الانسان لزيادة مهاراته ومعارفه الإنتاجية وبالتالي زيادة الحل الذي يمكنه من الحصول عليه في فترات مقبلة (الحناوي، 2006، صفحة 07)".

من خلال التعاريف السابقة يمكننا تعريف الاستثمار في رأس المال البشري على أنه " مجموعة من العمليات والأساليب تتمثل في الاستقطاب والتدريب والتعليم والتحفيز، التي تعمل عليها المنظمة جاهدة لتحسين مستوى أداء العاملين وبالتالي زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف المسطرة بجودة واتقان".

المطلب الثاني: أهمية الاستثمار في رأس المال البشري وقيوده

إن تجربة الدول التي أحرزت تقدماً رغم افتقارها إلى الموارد الطبيعية الكافية تؤكد أهمية الموارد البشرية ودورها الحاسم في تعزيز التقدم والتقدم. وقد تم إحراز تقدم نوعي في هذه الموارد، مما يساهم في تطوير البدائل الصناعية للموارد الطبيعية وإحلال الموارد النادرة محل الموارد الصالحة للاستخدام. يتم تحقيق ذلك من خلال زيادة كفاءة الإنتاجية واعتماد التكنولوجيا الحديثة. تجربة اليابان هي مثال على ذلك، حيث تقدمت اليابان وازدهرت من خلال الاستثمار السليم في الموارد البشرية.

أولاً: أهمية الاستثمار في رأس المال البشري

تهتم المنظمات بالعمل على الاستثمار في رأس المال البشري نظراً لأهميته البالغة والتي تتمثل في النقاط التالية: (جخيو، 2020، صفحة 52)

- ❖ زيادة القدرة الإبداعية من خلال تزويد العمال بالمهارات المنتجة والقدرة على تعديل الروتينات،
- ❖ تعزيز التنافس بالوقت من خلال تقديم المزيد من المنتجات الجديدة أو المطورة وتقليل الفترة بين كل ابتكار والذي يليه
- ❖ الزيادة في الإنتاجية
- ❖ تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة
- ❖ القدرة على استيعاب الفرص في بيئة ديناميكية
- ❖ يحقق مجموعة من المنافع أو المكتسبات الشخصية والاجتماعية تتمثل العوائد الشخصية في مجموعة المنافع التي يحققها الأفراد من الوصول الى مستويات أعلى من التعليم والصحة، ومن ثم زيادة إنتاجيتهم في سوق العمل، وبالتالي ارتفاع مستويات دخولهم الشخصية. (الحسيني، 2023، صفحة 19)

تظهر أهمية الاستثمار في رأس المال البشري من النموذج الهندي، فالهند كانت في حالة فقر حاد فيما مضى إلى غاية إدراك رجال السياسة حقيقة التقدم التكنولوجي وعلاقته برأس المال البشري وبهذا الصدد قال جواهر لال نهرو (Nehru) " لا أرى طريقاً أكثر فاعلية لمحاربة الفقر غير طريق استثمار العقول والقدرات المتميزة التي تعمل على خلق التكنولوجيا والتقدم " (قوادرية، 2016، صفحة 69)

ثانياً: قيود الاستثمار في رأس المال البشري (فرعون و اليفي، 2005، صفحة 25)

يُمر الاستثمار في رأس المال البشري في المؤسسات بالعديد من العقبات والعوائق التي تحول دون الوصول للأهداف المسطرة سواء أثناء تنفيذ استراتيجية الاستثمار أو عند تقييم نتائجه والتي تتمثل أساساً في:

- اختلاف خصائص رأس المال البشري عن خصائص رأس المال المادي من أمثلتها عدم ارتباط رأس المال البشري بالاستثمار البشري
- صعوبة تحديد أثر التدريب على أجور وإيرادات الأفراد؛
- صعوبة تقييم وقياس المنفعة المحققة من الاستثمار البشري؛
- صعوبة تحديد نسبة التكلفة المخصصة لكل من الاستهلاك والاستثمار كتحقيق الذات؛

المطلب الثالث: آليات الاستثمار في رأس المال البشري

يمكن للمؤسسات تنفيذ الاستثمار في رأس المال البشري من خلال تطبيق آليات معينة تتمثل في الاستقطاب، التدريب، التحفيز، الصحة والسلامة المهنية والتي سترجع لها بعوائد مالية في المدى القريب ولبعيد لأنها تعتبر استثماراً حقيقياً.

ثانياً: تتمثل أساليب الاستثمار في رأس مال البشري فيما يلي:

1) استقطاب الكفاءات البشرية:

" تتعلق عملية الاستقطاب بخطوة حساسة ومهمة بسبب أنها الخطوة الأولى التي تتم من خلالها البحث عن أفضل الموارد البشرية التي ستعمل في وظيفة محددة. تبدأ العملية بتحديد المصدر الأمثل للحصول على الموارد البشرية التي تتوافق مع متطلبات الوظيفة المحددة. يمكن أن يتم الحصول على الموارد البشرية من المصادر الداخلية أو الخارجية، إذ يتم استخدام الاستقطاب الداخلي للاستفادة من الموارد البشرية المتاحة داخل المؤسسة واستخدام مهارات الأفراد والطاقات البشرية المتوفرة هناك. أما الاستقطاب الخارجي، فيتم جذب الموارد البشرية من خارج المؤسسة لتغطية المهارات غير المتوفرة داخل المؤسسة. (العمرى، 2020، الصفحات 342-343)

ويتم ذلك عبر مراحل: (بن شارف، 2009، صفحة 297)

- ✓ تعيين الكفاءات الأساسية المطلوبة عبر تحليل ووصف النشاطات الأساسية؛
- ✓ إعداد مرجع الكفاءات المطلوبة بتحديد الأداة التي يجب الاعتماد عليها في إعداد قوائم للكفاءات في كل منصب شاغر؛
- ✓ تحديد الكفاءات عبر تحديد الفجوة بتحديد الكفاءات المطلوبة والعجز الأساسي في الكفاءات في كل وحدة؛
- ✓ ضبط وتعديل الفارق بين الكفاءات المطلوبة والكفاءات المنتقاة؛

2) التدريب:

تتوقف استمرارية المؤسسة وبقاؤها كأنظمة متاحة على مدى فاعلية مواردها البشرية، حيث يمثل الإنسان الجزء الأساسي الذي يفكر ويخطط ويتحكم، ويشكل العنصر الأساسي في تعزيز موقع المؤسسة التنافسي، مما يحتم بدوره على جميع المؤسسات إعادة التفكير في تصميم الوظائف وتدريب الأفراد على الأداء الفعال، من خلال القيام ببرامج تدريبية تساعد على تعويض نقص المهارة القديمة واكتساب مهارات حديثة من شأنها تمكينهم من متابعة التغيرات في البيئة التنافسية. (رزيق و بن عبد الرحمان، 2005، صفحة 1)

أولاً-يمكن تعريف التدريب على أنه: (وهيبة، 2010، صفحة 4)

- وسيلة تعليمية: تمد الانسان بالمعارف أو المعلومات أو نظريات أو مبادئ، أو قيم أو فلسفات تزيد من طاقاته للعمل والإنتاج؛
- وسيلة تدريبية: تعطيه الطرق العلمية الحديثة والأساليب الفنية المتطورة والمسالك المتباينة في الأداء الأمثل في العمل والإنتاج؛
- وسيلة فنية: تمنح الانسان خبرات مضافة ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته ومهاراته العقلية أو اليدوية؛
- وسيلة سلوكية: تعيد تشكيل سلوكه وتصرفاته المادية والأدبية وتمنحه الفرصة لإعادة النظر في مسلكه في العمل وتصرفاته في الوظيفة وعلاقاته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه؛

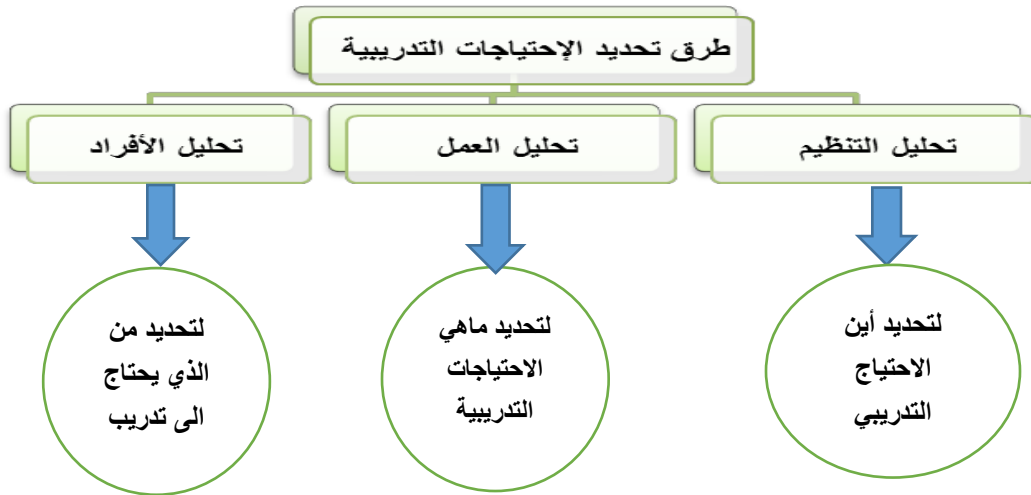
ثانياً-طرق تحديد الاحتياجات التدريبية:

يمكن استخدام العديد من الطرق لتحديد الاحتياجات التدريبية من بين الطرق: (عبد الوهاب، 2008، صفحة 10)

- 1) تحليل النظم: وهي تجيب على سؤال مهم وهو أين تقع الاحتياجات التدريبية (في أي إدارة أو قسم أو فرع)
- 2) تحليل العمل: وذلك للإجابة على السؤال ما نوع التدريب المطلوب (مهارات، معلومات، اتجاهات) وما هو وما هو العمل أو الجزء الذي يلزم له التدريب.
- 3) تحليل الفرد: والذي يجيب بدوره عن السؤال من الذي يحتاج الى التدريب.

ويمكن تحديد هذه الطرق وفق الشكل التالي:

الشكل رقم (02): طرق تحديد الاحتياجات التدريبية



المصدر: (جخيوة، 2020، صفحة 86)

- 3) التحفيز: هو تلك الجهود التي تبذلها الإدارة بحث العاملين على زيادة إنتاجيتهم وذلك من خلال إشباع حاجاتهم الحالية وخلق حاجات جديدة لديهم والسعي نحو إشباع تلك الحاجات شريطة أن يتميّز ذلك بالاستمرارية والتجديد (صفراني، 2007)

ويعرف أيضا بأنه العملية التي تقوم بها إدارة المنظمة ويضم العناصر التالية: (بن قايد، 2011، صفحة 61)

- القدرة: مجموع الاستعدادات العلمية والعملية الموجودة لدى الفرد، فالعامل المؤهل والقادر على القيام بعمل معين يمكن تحسين أدائه عن طريق التحفيز عكس العامل العاجز (غير مؤهل)؛
- الجهد: نقصد به كمية الطاقة المبذولة خلال زمن معين لتحقيق غرض معين؛

- الرغبة: عبارة عن سلوك أو احساس داخلي في الفرد فإذا توفر فإن فرصة الوصول الى النجاح في أداء العمل تكون كبيرة، والعكس صحيح.

(4) **الصحة والسلامة المهنية**: (قوادية، 2016، صفحة 48)

تعتبر الصحة المهنية أساساً لنجاح أي عمل، حيث يكون للعقل السليم في الجسم السليم دوراً حاسماً في حماية صحة الفرد العامل وتعزيز إنتاجيته ورفاهية المؤسسة. وأشار باحثون إلى أنّ الاستثمار في الصحة يفيد في تعزيز الرأسمال البشري، حيث أنّ الصحة تؤثر بشكل كبير في إنتاجية العمال وقدرتهم على استيعاب المعرفة. كما أنّ العديد من الدراسات تشير إلى أنّ الصحة تلعب دوراً هاماً في النمو الاقتصادي، حيث إنّ ثلث زيادة النمو الاقتصادي في إنجلترا خلال القرنين الماضيين يعود إلى تحسين التغذية وصحة الفرد. وبالتالي فإنّ الاستثمار في الصحة ليس مجرد مطلب أساسي للحياة الإنسانية كاملة، بل يعتبر أيضاً عاملاً أساسياً في تحقيق التقدم والازدهار الاقتصادي.

وجدت دراسات أخرى أيضاً أن المؤسسات قادرة على تحقيق عوائد من استثماراتها في مجال الصحة عن طريق تخفيض نسب الغياب وتطوير الصحة النفسية وزيادة الإنتاجية ومواجهة الضغوط ورفع مستوى الالتزام الوظيفي، فعندما يتمتع الفرد بجميع الصفات المطلوبة لمهنته وتتوفر له ظروف العمل المناسبة مثل الراحة والنظافة والإضاءة والتهوية والحرية في التحرك، يزداد إنتاجه بشكل كبير.

تعتبر الخدمات الصحية التي تقدمها المؤسسات لموظفيها من الاستثمارات الرئيسية التي يقومون بها، حيث أن كل ما ينفقون عليها سيعود عليهم بالفائدة من خلال زيادة الإنتاجية وتحسين القدرة على الابتكار. فعمل المؤسسات على تهيئة بيئة صحية تحفز على التفكير والإبداع، والاهتمام بالعقل السليم في الجسم السليم، يضمن للأفراد القدرة على مواكبة التغييرات المتسارعة في الظروف الحالية.

المبحث الثاني: الإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية

في إطار تحقيق التنمية المستدامة للمؤسسة التي تسعى من خلالها للبقاء والنمو في البيئة التي تنشط فيها، تكون لها حقوق وواجبات تجاهها؛ وهذا ما يعكس مسؤوليتها الاجتماعية.

المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية

تمثل المسؤولية الاجتماعية بعد من أبعاد التنمية المستدامة لذا يجب علينا عرض مفهومها، أهميتها وأبعادها

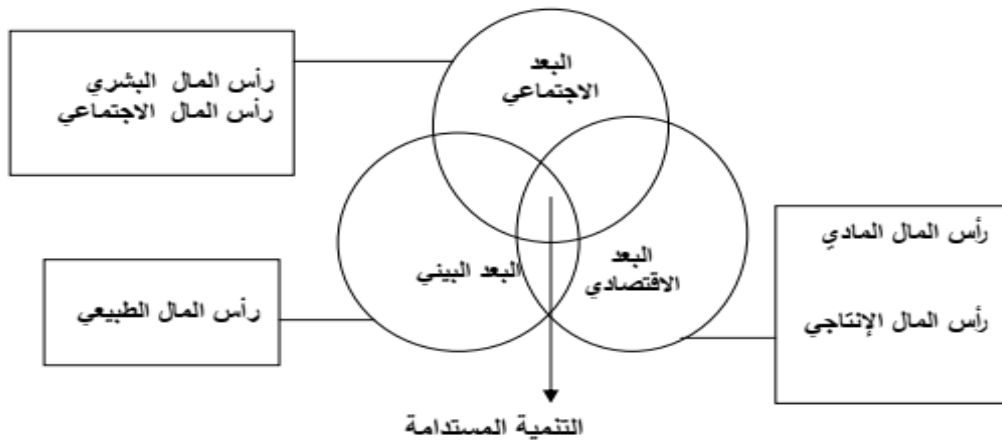
أولاً- مفهوم التنمية المستدامة: ظهر مفهوم التنمية المستدامة وانتشر بسرعة كبيرة في أنحاء العالم، حيث أنه بين عامي 1972 و 2002 استكملت الأمم المتحدة عقد ثلاث مؤتمرات دولية ذات أهمية خاصة؛ الأول في ستوكهولم عام 1972 تحت اسم مؤتمر الأمم المتحدة حول البيئة والإنسان، الثاني عقد في ريو دي جانيرو عام 1992 تحت اسم مؤتمر الأمم المتحدة حول البيئة والتنمية، والثالث انعقد في جوهانسبورغ تحت اسم مؤتمر الأمم المتحدة حول التنمية المستدامة. ويدل تغير أسماء المؤتمرات على تطور مفهوم التنمية المستدامة، وزيادة استيعاب العالم للعلاقة بين الإنسان والمحيط الذي يعيش ويمارس نشاطاته فيه. (براهيمي، 2012-2013)

فحسب اللجنة العالمية المعنية بالبيئة والتنمية -في تقرير بورتلاند- تفضل مفهوم "التنمية المستدامة" بأنها التنمية التي تلبي حاجيات الحاضر دون المساس بمستقبل الأجيال القادمة

إذا فالتنمية المستدامة لا تحتاج إلى رأس المال المادي فقط، وإنما تحتاج أيضاً إلى الأنواع الأخرى من رأس المال التي تخلق وتحفز وتحافظ على البيئة المطلوبة للتنمية، وتؤدي إلى الاستدامة. فسيادة تقاليد وقيم المنافسة

الاقتصادية مثلا يمكن أن تؤدي إلى تقادم رأس المال المادي في وقت قصير جدا، كما أن عدم توفر رأس المال البشري الذي يقوم بالصيانة، يؤدي إلى تدهور مكونات البنية الأساسية مهما كانت متطورة، إضافة إلى ذلك فإن رأس المال الطبيعي الذي تملكه الدول يمكن أن ينضب بسرعة في حالة التركيز عليه بمفرده، كما ينجم عن ذلك تدهور شديد للبيئة. من ناحية أخرى فإن الاستثمار في رأس المال الاجتماعي -الذي يعتبره البعض جزء من رأس المال البشري ويمثل الأداة الفعالة لما يؤدي إلى أنماط تنمية أكثر استدامة، لأن تراكمه يتيح توظيف أكثر كفاءة لأنواع الأخرى من رأس المال المتوفرة في المجتمع. والشكل التالي يوضح أبعاد التنمية المستدامة وأنواع رؤوس المال (براهيمي، 2012-2013، الصفحات 27-28)

الشكل رقم (03): أبعاد التنمية المستدامة



المصدر: ماجدة أبو زنت وعثمان غنيم، 2005ص:165

يمكننا شرح الأبعاد بإيجاز:

- ◀ البعد الاقتصادي: من خلال الاستغلال الأمثل للموارد
- ◀ البعد البيئي: من خلال الحفاظ على البيئة ورسكلة النفايات
- ◀ البعد الاجتماعي: من خلال الالتزام بتأدية الواجبات تجاه المجتمع

حسب لجنة بورتلاند تعتبر الأبعاد البيئية والاقتصادية مشاركة في صنع القرار وكذلك هي من مسلمات التنمية في الأجل الطويل والتي تحقق موازنة الاستدامة من خلال احترام البيئة والعدالة الاجتماعية والكفاءة الاقتصادية.

بسبب اهتمام الشركات بتراكم وجني الأرباح على حساب البيئة أو صحة الزبون أو باقي فئات المجتمع أدى إلى بوادر لاهتمام الإدارات بهذه الجوانب وبهذا اعتبرت المسؤولية الاجتماعية اهتمام من قبل الشركة بمصالح المجتمع الذي تعمل فيه فضلا عن مصالحها الذاتية. حيث ظهرت هذه التطورات الحديثة للمسؤولية الاجتماعية بداية من عام 1953 فقد أشار (Howard Bowen) في كتابه (المسؤوليات الاجتماعية للأعمال) إلى المسؤولية الاجتماعية بالالتزامات الاجتماعية والأخلاقية للشركات في مجال الأعمال.

ثانيا- تعريف المسؤولية الاجتماعية:

عرفت المسؤولية الاجتماعية بأنها التزام رجال الأعمال في سياساتهم وقراراتهم واستراتيجياتهم بالقيم الاجتماعية. ويغطي مفهوم المسؤولية الاجتماعية ثلاث مصطلحات ويربط فيما بينها (الشركة، المجتمع، المسؤولية) فهو يحقق العلاقة والاعتمادية بين شركة الاعمال والمجتمع الذي تعمل فيه ويتضمن المسؤوليات التي تعزز بين كلا الجانبين (الطويل و الدباع، 2016)

وفي دراستنا هذه سنركز على البعد الاجتماعي أو مصطلح المسؤولية الاجتماعية حسب ماك كلاري فإن المسؤولية الاجتماعية هي: الإحساس بالالتزام أو الإحساس بالصالح العام، الذي يدفع الناس للمشاركة والمساهمة في المجتمع ككل أو في جماعات فرعية من الناس (عبد اللاوي وجرادي، 2017، صفحة 151)

حسب الغرفة التجارية العالمية: هي جميع المحاولات التي تساهم في تطوع المنظمات لتحقيق تنمية ذات اعتبارات أخلاقية واجتماعية. وبالتالي فإن أنشطة المسؤولية الاجتماعية تمارس من طرف رجال الأعمال بشكل تطوعي، دون وجود إلزام قانوني. (طاهر، 2020، صفحة 102)

تعني المسؤولية الاجتماعية ضمان التزام قطاع الأعمال بالقوانين والمعايير الأخلاقية، من حيث تأثير نشاط قطاع الأعمال على العاملين، على المستهلكين، على البيئة والمجتمعات المحلية والمجتمع ككل. ويجب أن تفهم المسؤولية الاجتماعية على أنها استثمار في المجتمع أكثر من كونه عمل خيري (خضور، 2011، صفحة 4)

من خلال ما سبق يمكننا تعريف المسؤولية الاجتماعية بأنها نشاط تمارسه الشركات يثبت مدى التزامها بواجباتها تجاه المجتمع والبيئة التي تعمل بها.

لتصبح بهذا ذات دور لا يستهان به من خلال مساهمتها في تحقيق التنمية فهي تمثل مسؤولية الجميع التي لا تقتصر على مجال واحد وإنما تمس جميع المجالات دون استثناء (مرسلي، 2019، صفحة 1098)

يمكن التفريق بين اتجاهين لمفهوم المسؤولية الاجتماعية: (خضور، 2011، صفحة 6)

• يرى الاتجاه الأول ضرورة وجود إطار تنظيمي للمسؤولية الاجتماعية وإلزام الشركات بضوابط تنظيمية من قبل الدولة من خلال تعليمات ومواثيق (ألمانيا، فرنسا، بريطانيا، هولندا)

• في حين ينظر الاتجاه الثاني إلى المسؤولية الاجتماعية على أنه نشاط تطوعي لا يتطلب قوانين أو ضوابط تنظيمية أو قواعد محددة تلزم الشركات بمسؤولياتها تجاه المجتمع كون المسؤولية طوعية، وسيؤدي وضع الضوابط إلى المزيد من البيروقراطية، إضافة إلى أن وضع القواعد والضوابط يجعل الشركات تلتزم بما هو مطلوب منها فقط دون زيادة.

إلا أننا نعتقد أن للمسؤولية الاجتماعية لها مستويين إلزامي وآخر طوعي. ويجب التفريق بين: (خضور، 2011، صفحة 7)

◀ المسؤولية ذات الطابع الإلزامي: دفع الضرائب، تسجيل العاملين في التأمينات، المسؤولية تجاه البيئة ...
◀ المسؤولية ذات الطابع الطوعي الأعمال الخيرية، المساهمة في البحث والتطوير، المسؤولية تجاه العاملين

المطلب الثاني: أهمية المسؤولية الاجتماعية ومبادئها

قد تبدو المسؤولية الاجتماعية لدى بعض المؤسسات عبئاً عليها لكن في الواقع تمثل فرصاً لعدة مكاسب يمكن أن تجني المؤسسة ثماره على المدى البعيد وهذا عند الالتزام بمبادئها التي سنعرضها.

أولاً- أهمية المسؤولية الاجتماعية:

للمسؤولية الاجتماعية أهمية بالغة تجعل الشركات الكبرى تتسارع من أجل تبني برامجها وذلك للتأثير الذي يظهر على المؤسسة والمجتمع يمكن ذكرها فيما يلي:

بالنسبة للمؤسسة: من خلال

- ✓ تشكيل صورة ذهنية إيجابية عامة لدى أكبر عدد ممكن من العملاء وضمان ولائهم للمؤسسة (لغويل و زمالي، 2016، صفحة 304)
- ✓ تحسين مناخ العمل يؤدي إلى بعث روح التعاون والترابط بين مختلف الأطراف (مزياني، 2016، صفحة 14)
- ✓ تحسين سمعتها أمام أصحاب المصالح

بالنسبة للمجتمع: من خلال

- ✓ زيادة التكافل بين مختلف شرائح المجتمع وتعميق الشعور بالانتماء من قبل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة كالمعوقين وقليالي التأهيل والأقليات والمرأة والشباب وغيرهم. (مزياني، 2016، صفحة 15)
- ✓ تحقيق رفاهية المجتمع.
- ✓ الاستعداد الاجتماعي نتيجة لتوفر نوع من العدالة الاجتماعية وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص الذي هو جوهر المسؤولية الاجتماعية. (امجوج، 2019، صفحة 35)
- ✓ تحقيق العدالة الاجتماعية، بتكافؤ الفرص والمساعدة في حل مشاكل البطالة والفقر، تحسين الخدمات الصحية والتعليمية، زيادة المداخيل والتعويضات للعاملين وعليه تحسين مستوى المعيشة. (لغويل و زمالي، 2016، صفحة 304)

بالنسبة للدولة: من خلال

- ✓ تخفيف أعبائها في مختلف المجالات (الصحة، التعليم، الأمن...) من خلال قيام المؤسسات بمسؤوليتها.
- ✓ تزويد الدولة بمستحققاتها من الضرائب والرسوم والمساهمة في القضاء على البطالة.
- ✓ وغيرها من المشاكل (مزياني، 2016، صفحة 15)

ثانيا- مبادئ المسؤولية الاجتماعية: (الطويل و الدباع، 2016، الصفحات 59-64)

للمسؤولية الاجتماعية عدة مبادئ يجب على المؤسسات احترامها المتمثلة في:

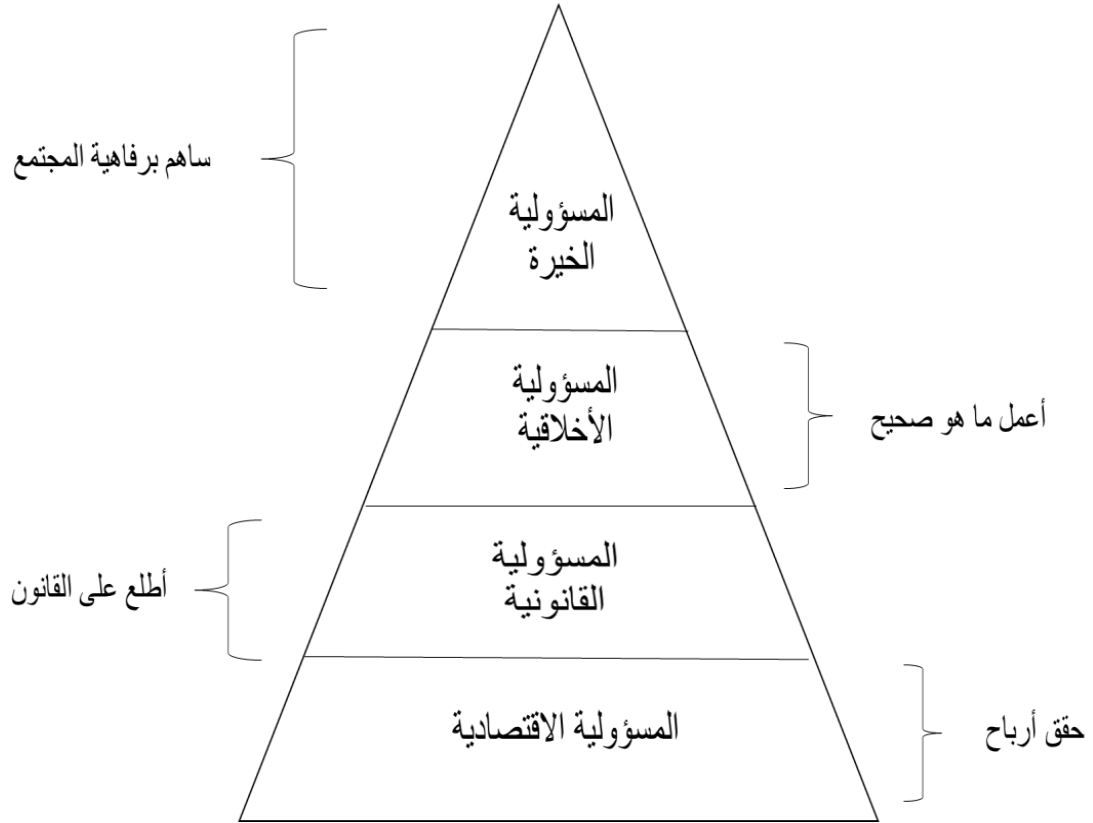
- مبدأ سيادة القانون: يجب على الشركة احترام سيادة القانون بشكل الزامي؛
- مبدأ احترام الاتفاقيات الدولية والاتفاقيات الثنائية: لخلق ظروف عادلة للمنافسة؛
- مبدأ احترام أصحاب المصالح واهتماماتهم: إدراك الشركة لمدى أهمية أصحاب المصالح والاهتمام بمتطلباتهم التي تتأثر بأنشطة الشركة؛
- مبدأ المساءلة: يجب ان تخضع لمساءلة السلطات القانونية ومن لديهم مصالح وتأثيرات عليها على كل القرارات والإجراءات التي تتخذها؛
- مبدأ الشفافية: وضوح التشريعات ودقة الاعمال المنجزة داخل الشركات واتباع التعليمات؛
- مبدأ احترام حقوق الانسان: احترام الحقوق الموجودة في الإعلان العالمي لحقوق الانسان وان تعترف بها؛
- مبدأ احترام التنوع: احترم تنوع ثقافات وجنسيات العاملين واختلافهم.

المطلب الثالث: أبعاد المسؤولية الاجتماعية (هيول و كروش، 2020، صفحة 218)

تم عرض عنصر المسؤولية الاجتماعية للمنظمات في إطار عام يغطي مجموعة من الأبعاد، حيث أن هذه العناصر يمكن أن تتكيف لقياسات مختلفة وفق اعتبار طبيعة عمل المنظمة ونشاطها وتأثير مختلف فئات أصحاب المصالح

إلا أن مساهمة كارول Carrol جاءت بنقطة نوعية في توسيع مفهوم المسؤولية الاجتماعية، وقد قام كارول بوضع هذه الأبعاد في شكل هرمي متسلسل لتوضيح طبيعة الترابط بينها وبشكل واقعي.

شكل (04): أبعاد المسؤولية الاجتماعية



المصدر: ظاهر محسن الغالبي، إدارة واستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ص 83، 2008

حيث ميزت بين أربعة أبعاد جوهرية وهي:

- ✓ البعد الاقتصادي: قيام الشركات بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة بشكل رشيد لإنتاج سلع عالية الجودة.
- ✓ البعد القانوني: التزام الشركات والمؤسسات بقوانين وتشريعات الدولة سواء تعلق الأمر بالاستثمار، الأجور أو العمل، أو البيئة المنافسة إلخ.
- ✓ البعد الأخلاقي: مراعاة المنظمة لك الجوانب والمعايير الأخلاقية في قراراتها ومساراتها الصناعية.
- ✓ البعد الخيري: يتضمن كل النفقات والهبات التي تمنحها المؤسسة للمجتمع والمساهمة في الاعمال التطوعية الخيرية.

المطلب الرابع: مجالات المسؤولية الاجتماعية

للمسؤولية الاجتماعية عدة مجالات نظرا لكونها تأتي من دوافع الاهتمام والانتماء للجماعة والمجتمع مما جعلها تشمل مختلف القطاعات والتي يجب علينا التطرق لها

◀ **المسؤولية الاجتماعية اتجاه المساهمين:** تعظيم قيمة السهم وتحقيق أقصى ربح ممكن، حماية أصول المنظمة، الحق في الحصول على المعلومات الكافية عن أداء المنظمة، التعامل العادل مع المساهمين من دون أي تمييز، إشراك المساهمين في القرارات الهامة للمنظمة. (مقدم و بشير، 2012، صفحة 12)

◀ **المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموردين:** من خلال الوفاء بالالتزامات وتسديد الديون في أجالها والحفاظ على الثقة لإدامة العلاقات.

◀ **المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين:** تتضمن احترام قوانين العمل، وضمان حق العامل في التدريب والتكوين المستمر، وحقوقه النقابية، وإشراكه في اتخاذ القرارات، تحقيق الأمن الوظيفي والأمن من حوادث العمل. (مقدم و بشير، 2012، صفحة 12)

◀ **المسؤولية الاجتماعية اتجاه البيئة:** حماية البيئة من الأضرار الناتجة عن نشاط المنظمة، المساهمة في حملات حماية البيئة والحفاظ على الموارد الطبيعية، تبني سياسة بيئية رشيدة. (مقدم و بشير، 2012، صفحة 12)

◀ **المسؤولية الاجتماعية اتجاه المجتمع:** المساهمة في دعم البنية التحتية، خلق فرص عمل جديدة، دعم الأنشطة الاجتماعية، المساهمة في حالة الطوارئ والكوارث (مرسلي، 2019، صفحة 1099)

◀ **المسؤولية الاجتماعية اتجاه الزبائن:** تتمثل في تقديم المنتجات بأسعار ونوعيات مناسبة، الإعلان الصادق، وتقديم منتجات صديقة وآمنة، تقديم إرشادات واضحة بشأن المنتج واستخداماته، التزام المنظمات بمعالجة الأضرار التي تحدث بعد البيع، والالتزام بالتطوير المستمر للمنتجات، والالتزام بعدم خرق قاعد العمل مثل الاحتكار. (مقدم و بشير، 2012، صفحة 12)

◀ **المسؤولية الاجتماعية اتجاه المنافسين:** منافسة عادلة وعدم إلحاق الضرر بالآخرين؛ وعدم سحب العاملين من الجهات المنافسة. (مزياني، 2016، صفحة 27)

يعتمد تنفيذ المسؤولية الاجتماعية بشكل كبير على حجم المؤسسة ومجال نشاطها، بالإضافة إلى ثقافة والتزام إدارتها. وقد تختار بعض المؤسسات اتجاهًا واحدًا للمسؤولية وترتكز على أحد المحاور الرئيسية؛ الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والقانونية. في حين تعمل المؤسسات الأخرى على دمج الممارسات الاجتماعية في جميع جوانب عملياتها والسعي إلى تحقيق أهداف أبعد من تحقيق الربح أو الريادة. لذلك، يجب أن تؤمن المؤسسة بأهمية المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع وأن يكون كل العاملين داخل هذه المؤسسة يفهمون أهمية هذا الدور اللازم تجاه المجتمع الذي تعمل فيه. لا يمكن لأي مؤسسة أن تتفضل على مجتمعها، بل يتوجب عليها أن تتفاخر به. (ضيافي، 2010، صفحة 40)

المبحث الثالث: تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على المسؤولية الاجتماعية

يمثل العنصر البشري في جميع المؤسسات بمختلف أنواعها في عصرنا الحالي أحد ركائز نجاحها إذ يساهم في تحقيق التطور وضمان البقاء والاستمرارية وهذا ما يشكل ميزة تنافسية لها، فبعد التغيرات والتطورات التي عرفتها الساحة العالمية كالنقد التكنولوجي، انفتاح السوق، الاتجاه نحو العولمة... الخ، اشتدت المنافسة وبحثت المؤسسات عن الحلول عندها تم التوصل إلى أن السبيل لاكتساب القدرة التنافسية ومواجهة التحديات يكمن في العنصر البشري وفي النظر إليه كمورد يجب الاستثمار فيه وفرصة يجب الاحتفاظ بها لتحقيق المسؤولية الاجتماعية واعتماد المؤسسات هذا الاتجاه الجديد كتجسيد منها لالتزاماتها الأخلاقية والاجتماعية اتجاه مختلف الفئات المستفيدة وخاصة العمال باعتبارهم الحجر الأساسي في المؤسسة.

المطلب الأول: تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على مجالات المسؤولية الاجتماعية

تعتبر الرعاية والاستثمار في الموارد البشرية داخل الشركات استثمارًا استراتيجيًا يجلب فوائد ملموسة على المدى القريب والبعيد. المسؤولية الاجتماعية تلزم الشركات بتوفير خدمات تحسين جودة حياة العاملين وتوفير بيئة عمل

مناسبة تشجع على الارتقاء بالأداء والولاء للمنظمة وإدارتها، مما ينتج عنه عوائد اقتصادية مباشرة وغير مباشرة في الوقت الحالي وفي المستقبل.

فيما يلي سنتطرق لتأثيرات الاستثمار في رأس المال البشري على مجالات المسؤولية الاجتماعية

أولاً- تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على العاملين: (مقدم، 2013/2014، صفحة 84)

يعتبر الانفاق على الموارد البشرية في منظمة الأعمال استثماراً حقيقياً تجني المنظمة ثماره في الأجلين القصير والطويل، فالعمالة هي من أهم مجالات المسؤولية الاجتماعية، حيث على المنظمة أن تحسن الخدمات تجاهها وهذا من خلال:

- تزويد البرامج التدريبية المطلوبة داخلياً وخارجياً.
- إنفاق بعض المبالغ المالية على العاملين لإتاحة فرصة لهم لمتابعة دراساتهم العليا.
- وضع نظم للرعاية الصحية
- وضع نظم الحوافز والمكافآت
- تقديم المساعدة النقدية لأداء المناسك الدينية مثل الحج والعمرة.
- إقامة سكن للعاملين

من أمثلة تطبيق المبادئ الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين، هي ما فعلته شركة (IBM)، والتي استثمرت في قدرة موظفيها من خلال برامج خاصة تساعد في الكشف عن القادة المستقبليين في القرن الواحد والعشرين.

تتبع مؤسسة (الخليج لصناعة البتروكيماويات) نهجاً حديثاً في الإدارة حيث يُعدّ العاملون عنصراً رئيسياً، ويتم إخراج الرؤية والأهداف والسياسات بشكل مُشترك معهم، ثم يتم نشرها عاماً. تقوم الإدارة أيضاً بنشر البيانات والإحصائيات التي تعكس مسار المؤسسة على اللوحات والإنترنت لتعريف الموظفين بمستويات الأداء. يتم تغذية ودعم مبدأ روح الفريق الواحد بصفة يومية في جميع أرجاء المؤسسة من خلال الاجتماعات التنسيقية والأنشطة الاجتماعية والفعاليات الخاصة داخل المؤسسة وخارجها. بالإضافة إلى ذلك، تتم استثمار أموال كبيرة في التدريب والتطوير.

تولي مؤسسة SAS Institute ، إحدى أكبر شركات البرمجيات في العالم، اهتماماً كبيراً بموظفيها، حيث تقدم لهم العديد من المزايا في مقرها الرئيسي بولاية كارولينا الشمالية في الولايات المتحدة، بما في ذلك الرعاية الصحية، والمرافق الرياضية، والحضانة لأطفال الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، تتمتع المؤسسة بنسبة منخفضة لتغيير الموظفين.

في يناير 2012، قامت (شركة أبو ظبي للمطارات) بتنظيم أول مسابقة داخلية لتشجيع موظفيها على ممارسة النشاط الرياضي، وأطلقت سلسلة من الاتصالات الداخلية والرسائل المدعومة بحملة لرفع الوعي حول أهمية التخلص الآمن من المواد الخطرة وإعادة تدوير النفايات الإلكترونية، بهدف تشجيع العاملين على إعادة تدوير هواتفهم المحمولة القديمة والمعدات الإلكترونية في المناطق المخصصة لهذه الغاية.

ثانياً- تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على العملاء أو المستهلكين:

نتيجة للثورة التسويقية أصبح المستهلك في قمة اهتمامات أي منظمة والجميع يتنافس على تلبية احتياجاته، فتحسين جودة التعامل مع العملاء يزيد من أرباح المنظمة ويحسن سمعتها في قطاع الأعمال، ومن أهم الأنشطة التي تقدمها المنظمة للعملاء:

- توفير المعلومات الصادقة والكافية عن السلع والخدمات للمساعدة في اتخاذ قرار الشراء
- توفير منتجات وخدمات عالية الجودة ومراعية لظروف الصحة والسلامة
- الإعلان والترويج الصادق والأمين عن منتجات وخدمات المنظمة
- حسن التعامل مع العميل من طرف رجال البيع
- توفير خدمة ما بعد البيع
- الإصغاء لشكاوى العملاء
- دراسة رغبات الزبائن وتلبيتها

ومن الأمثلة على ذلك ما قامت به شركة (MC Donald's) بعد أن واجهت في التسعينات انخفاض كبير في مبيعاتها مما دفعها لإعادة مراجعة سياساتها تجاه العملاء وذلك من خلال وضعها لعبارة (Recycled paper) على عبواتها، وذلك مراعاة للجوانب الصحية في أطعمتها المقدمة لزبائنهم.

ثالثاً- تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على الموردين:

تعتبر العلاقة بين المؤسسة والموردين أحد العوامل الحاسمة في نجاحها؛ حيث تستطيع المؤسسة الحصول على ميزة تنافسية كبيرة عندما تحافظ على علاقاتها المسالمة مع الموردين. ومن المهم جداً للمؤسسات تعزيز هذه العلاقات، وإشراك الموردين في مبادرات المسؤولية الاجتماعية، حيث تتحمل المؤسسة مسؤولية تجاه الموردين بما يتمثل في:

- يمكن أن تتمكن المؤسسات المختارة من أفضل مورد يوفر تسهيلات في الدفع، والتي لا يمكن أن تحصل عليها المؤسسات المنافسة لها.
- عندما تقوم المنظمة بالالتزام بالاتفاقيات التي تم توقيعها مع مورديها، فإن ذلك يساهم في تعزيز العلاقة معهم.
- تطوير الاتفاقيات التجارية مع الموردين وإيجاد طرق لسرعة دفع مستحقاتهم في الوقت المحدد.

رابعاً- تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على المساهمين: (حماد، 2005، الصفحات 40-41)

علي المنظمات أن تتحمل مسؤولية قانونية تجاه المساهمين قبل أن يأتي دور الأخلاق والأدب، وتشمل هذه المسؤولية التزامات قانونية معينة:

- ضرورة الحصول على معلومات المنظمة بأسرع وقت ممكن وبصفة دورية.
- إتاحة الفرصة لهم للمشاركة والتصويت الفاعل في الاجتماعات العامة للمساهمين، وتبنيهم على القواعد المحددة التي تنظم هذه الاجتماعات، ومن ضمن هذه القواعد قواعد التصويت الهامة.
- يتم التعامل مع المساهمين بالتساوي ويتم منحهم حقوقهم المالية بشفافية كاملة.
- حق كل شخص في المشاركة والاطلاع على المعلومات المتعلقة بالقرارات التي تتخذها المنظمات فيما يتعلق بالتغييرات.

خامساً- تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على المجتمع:

تتألف هذه الأنشطة من الخدمات التي تعود بالنفع العام على أفراد المجتمع، وتتعاون مع الحكومة في تنفيذها للقضاء على المشكلات الاجتماعية، مثل:

- يجب إنشاء حوار مشترك بين شركات الأعمال والجهات الفعالة في المجتمع المحلي، بهدف تحقيق شراكة شاملة تهدف إلى حماية حقوق جميع الأفراد.

- تعزيز مؤسسات المجتمع المدني وتضاعف الجهود لتحقيق الرفاهية الشاملة.
- المشاركة في التبرعات المالية المساندة للجمعيات الخيرية والمؤسسات الخيرية والمنظمات غير الحكومية.
- يساهم في دعم الحملات الصحية والمشاركة في نشاطات الحفاظ على البيئة.
- المساهمة في دعم البنية التحتية.

سادسا-تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على البيئة: (للتتمية الادارية، صفحة 40)

إن الحفاظ على البيئة هو أحد المتطلبات الأساسية للوصول إلى التنمية المستدامة، وهي بذلك تتأثر برأس المال البشري، وهي جزء لا يتجزأ من المسؤولية الاجتماعية لقطاع الأعمال، لأنها تحفظ الموارد الطبيعية وتضمن للأجيال المقبلة حصة عادلة منها. يمكن للبشر أن يساهموا بشكل كبير في حماية البيئة، من خلال تحسين أدائها البيئي، واستخدام التقنيات والأساليب المختلفة للحد من التلوث:

- المشاركة في الجهود البيئية والحفاظ على موارد الطبيعة.
- حماية البيئة من أضرار نشاط المنظمة.
- استخدام التقنيات المتقدمة بشكل أكبر لا يؤثر على البيئة ويساعد على الحد من انبعاثات الغازات.
- تحديد قواعد الحفاظ على البيئة لتقليل تراجع البيئة.
- يتمثل الأمر في البحث عن بدائل للوقود الأحفوري من خلال البحث عن مصادر طاقة متجددة، مثل الطاقة الشمسية والهوائية والحرارية، إضافة إلى تكنولوجيا البطاريات والوقود الخلايا الهيدروجينية وغيرها من المصادر المستدامة.
- الحيلولة دون تدهور طبقة الأوزون.

تعتبر جهود مؤسسات الأعمال في القيام بمسئوليتها تجاه البيئة من الأمثلة الهامة، ومن ضمن تلك الأمثلة تُعد جهود مؤسسة (Shell) لحماية البيئة مميزة، حيث تعمل بالتنسيق مع الإتحاد الدولي للحفاظ على البيئة ومواردها لتضمن سلامة البيئة. كما أنها الأولى في مجال الطاقة التي وضعت معياراً للتنوع البيولوجي.

أطلقت مجموعة (Group BMW) برنامجاً لتركيز الاهتمام على البيئة والتعليم في إحدى المناطق التي تضم أحد مصانعها.

تهدف برامج مؤسسة (Shop Body The) إلى زيادة الوعي التجاري بأمر البيئة والمجتمع، وحظر استخدام الحيوانات في التجارب البحثية.

المطلب الثاني: علاقة أبعاد الاستثمار في الموارد البشرية بالمسؤولية الاجتماعية

ترتبط أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري بالمسؤولية الاجتماعية بشكل وثيق فهي تؤدي إلى تحسين جودة الحياة داخل المؤسسة وتعزيز مساهمة العاملين فيها وبالتالي تحسين العوائد المالية للشركة على المدى الطويل.

إن أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية تظهر على مستوى كل نشاط من أنشطة إدارة الموارد البشرية كما يلي: (بو رعدة و مساعدية، 2017، صفحة 564)

أولاً-الاستقطاب: تأخذ المسؤولية الاجتماعية في هذا النشاط عدة مظاهر من أهمها:

بناءً على طريقة عملية الاستقطاب المعتمدة على معايير دقيقة وموضوعية لتحديد احتياجات متعددة المجالات لشغل الوظائف الفعلية، يمكن أن تؤثر إيجابياً على ضمان حقوق المتقدمين للوظائف المرشحين، مما يشمل الإعلان العلني عن الوظائف الشاغرة، والشفافية في الاختيار أثناء الاختبارات دون اللجوء إلى الرشى أو التدخل أو الاستغلال، بالإضافة إلى قبول الشكاوى والطعون وفحصها.

جذب العناصر البشرية الأكفاء هو التزام للشركات بمسئوليتها تجاه المجتمع الذي تعمل فيه، ويعتبر جاذبية للعناصر البشرية المتميزة، خاصة بالنسبة للشركات المتواجدة في كل قارة مثل سامسونج، غوغل، ماكدونالدز، أو الشركات المحلية الكبرى ذات الاختصاصات المتنوعة والتي تعتمد على التقنية الحديثة مثل سوناطراك، سيفيتال ... (المغرب) وفؤاد، (2008، ص5).

ثانياً-التدريب: يمكن لإدارة الموارد البشرية التزامها بالأخلاق والمسؤولية الاجتماعية أن تتجسد في التدريبات المختلفة التي تقدمها، حيث يمكن أن تؤثر هذه التدريبات بشكل إيجابي على العاملين وعلى المؤسسة بشكل عام.

يجب مراعاة الجوانب الاجتماعية والأخلاقية في أنشطة التدريب والتطوير المجتمعية.

- يمثل هذا النشاط حقاً مهماً للعاملين الذين يشغلون بعض المناصب في المؤسسة، ولا يجوز استثناء أي شخص منه بسبب الجنس أو العرق أو الدين أو القومية وغير ذلك.
- تعمل هذه الأنشطة على تطوير المهارات والقدرات اللازمة لتشكيل القادة المستقبليين الذين يحتاجهم المؤسسة، وبالتالي يُرى أن المجتمع ينظر لهذه المؤسسة على أنها مركز للمعرفة والتطوير.
- يتعين أن تكون أنشطة التدريب المتبعة متوافقة مع مسارات التطوير المهني للموظفين وتحقيق التناغم بين مصالحهم وتوجهات تطوير المنظمة.

ثالثاً-التحفيز: يعتبر العاملون بالمؤسسة واجهتها أمام كافة أصحاب المصالح، لذلك يتوجب على المؤسسة توفير المناخ الملائم لهم ليكونوا بالجدارة المطلوبة منهم،

يساهم تحفيز العاملين في تحسين المسؤولية الاجتماعية حسب كل طرف من أطراف المصلحة: (شوادرة، 2022، الصفحات 144-147)

- ✓ العملاء أو الزبائن: بتقديم منتجات بنوعية جيدة وبأسعار مناسبة، منتجات متوفرة في الزمان والمكان المناسبين، منتجات آمنة مع إرشادات الاستعمال.
- ✓ الملاك: تحقيق أكبر ربح ممكن، رسم صورة محترمة عن المؤسسة، حماية أصول المؤسسة، تطوير مستمر لقدرات المؤسسة وإمكانياتها

يعتبر تحفيز العاملين من أهم الآليات لتحقيق ما سبق، بحيث أن العاملين المدربين فخورين وأكثر إنتاجية وبالتالي جذب عملاء أكثر وتحقيق أرباح أكبر.

✓ العاملين: أجور ورواتب عادلة، فرص ترقية جيدة، تدريب وتطوير مستمر، ظروف عمل صحية ملائمة، المشاركة في اتخاذ القرار.

✓ البيئة: من خلال تحفيز الأفراد على اكتساب الثقافة البيئية، التشجيع على الإبداع البيئي، إشراك العمال في كل ما يتعلق بالمجالات البيئية، ووضع نظام للمكافآت متعلق بالأمور البيئية.

إن إشراك المؤسسة لمواردها البشرية عبر وضع نظام للحوافز والمكافآت يعتبر أداة فاعلة تعزز من مسؤوليتها الاجتماعية.

رابعاً- الصحة والسلامة المهنية: (زكرياء، 2016، الصفحات 54-55)

• تعتبر الصحة والسلامة المهنية من أهم العناصر لتحقيق المسؤولية الاجتماعية، وذلك من خلال المعايير الدولية والتي تشمل أحكامها كأساس لإدخال وتبني مؤسسات لجودة السلامة المهنية والمعايير الدولية والأمن الصناعي في المؤسسات. وفي سياق تحديد نهج شامل ومتكامل ومقبول عالمياً للصناعة والنشاط، فإن ISO ومعهد المعايير البريطانية...

وذلك لأن سياسة الصحة والسلامة المهنية ضرورية للعمال وفق معيار OHSAS 18001 يتم من خلاله تحديد المعايير والتدريب المطلوب في جميع أنحاء العالم لتحسين الأداء، لعبت دوراً مهماً في تحقيق السلامة المهنية، الالتزام تجاه موظفي المؤسسة بمعالجة القضايا الرئيسية التالية:

- تحديد وتقييم المخاطر وتحديد الضوابط لها
- أهداف وبرامج الصحة والسلامة المهنية.
- الكفاءة والتدريب والوعي وحتى المتطلبات القانونية
- إدارة واستشارات الاتصالات والعمليات
- التأهب لحالات الطوارئ والاستجابة
- قياس ومتابعة تحسينات الأداء

المطلب الثالث: أفاق الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

الاستثمار في الموارد البشرية يساعد على تحسين أداء المؤسسة ويساهم في تعزيز العدالة الاجتماعية ورفع مستوى معيشة المجتمع المحيط بها. ولتحقيق ذلك يجب على المؤسسة التعامل بصورة أخلاقية.

إن الاهتمام بالموارد البشرية مرتبط بعدة أبعاد نلخصها فيما يلي: (جخيرة، 2020، الصفحات 54-55)

- **أفاق ثقافية:** تعتبر زيادة نسبة المتقنين من الموارد البشرية عاملاً مهماً في التطور الحضاري للمجتمع والمعرفة الفردية لكل ما يتعلق بوطنهم من حيث المعتقدات الدينية والتراث الثقافي واللغة.
- **أفاق اقتصادية:** التنمية الاقتصادية من خلال كوادرات بشرية مدربة ومؤهلة لتحقيق التقدم الوطني وتلبية احتياجات السكان من السلع والخدمات، بالإضافة إلى الأفراد المتعلمين والمدربين. المزيد من فرص العمل كمواطنين منتجين وتحقيق قيمة مضافة تساعد على تنشيط الدورة الاقتصادية.
- **أفاق اجتماعية:** يطور التعليم القدرات العقلية والفكرية للفرد، ويضفي مجموعة متوازنة من القيم السلوكية، وبالتالي يعزز فهم القضايا الاجتماعية بصرف النظر عن تأثيرها الملموس على شعور الفرد بالذات.
- **أفاق علمية:** التعليم والتدريب يعززان البحث والابتكار والاختراع.
- **أفاق أمنية:** الاهتمام بتعليم الأفراد وتدريبهم يقلل من معدل البطالة، مما يساهم في تحقيق الأمن والاستقرار الاجتماعي.

يجب الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق هذه الأفاق وبالتالي تحسين جودة الحياة الاجتماعية.

يؤدي الاستثمار في العنصر البشري الى استقطاب الاستثمارات الأجنبية المباشرة وتحقيق تنمية اقتصادية شاملة ومستدامة وبالتالي خلق فرص عمل وتحقيق العدالة الاجتماعية في الدولة المضيفة. (دحماني، 2013، صفحة 72) ويعد هذا النوع من الاستثمارات الأكثر تفضيلاً من قبل طرفي العلاقة (البلد الأجنبي والبلد المضيف) فالنسبة للطرف الأجنبي: يفضل لأنه هو من يختار المشروع الذي يريد الاستثمار فيه وكذا اختيار شركائه بالإضافة الى إدارة المشروع ورقابته بنفسه بما يضمن مصلحته، عكس الاستثمار الأجنبي الغير مباشر فهو يقتصر على انتقال الاموال دون أن يكون للمستثمر ملكية كل أو جزء من المشروع الاستثماري ولا يتمتع بالسيطرة أو الرقابة عليه. أما بالنسبة للبلد المضيف: يفضل لأنه يتضمن استيراد المال وكذا الخبرة الفنية والادارية من الخارج واستخدام وسائل إنتاجية حديثة، مما يؤدي الى تطور الاقتصاد الوطني وتوفير فرص عمل جديدة وعدم تحمل الدولة بأعباء المديونية بخلاف القروض التي يجب سدادها مع الفوائد. وللوصول الى هذه الأفاق لا يكون الا من خلال

الرابط بين إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للشركات: (Musarrat, Shahzad, Manzoor, Zaibunnisa, Sidra و 2021، الصفحات 178-179)

تم استعراض علاقة ممارسة إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للشركات بتفصيل في الأدب العلمي حيث اكتسبت كل من إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للشركات أهمية، ولكن وفقاً لبعض الباحثين، لا تزال المسؤولية الاجتماعية للشركات غامضة.

علاوة على ذلك، وفقاً لـ هارفي تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً استراتيجياً في إنشاء وتنفيذ ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات في المنظمة لأنها تعتبر أيضاً استراتيجية للتنمية المستدامة. ووفقاً لـ Lombardi، تستقطب المسؤولية الاجتماعية للشركات وتحافظ على المواهب من خلال تطوير هوية صاحب العمل الجيدة، وإعطاء معلومات عن الشمولية وفرصة عادلة، وتبني الممارسات، واعتماد معايير عمل جيدة، وتحديد قيم المسؤولية الاجتماعية للشركات بوضوح، وبالتالي تسهم في إدارة الموارد البشرية.

يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تلهم وتشجع الموظفين، وتوضح الاتجاهات الاستراتيجية للأعمال، وتعزز المسؤولية الاجتماعية والنمو المستدام. وعلاوة على ذلك، حدد غويتا مجموعة من التطورات المتوقعة لتعزيز العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات وإدارة الموارد البشرية، حيث يرغبون في العمل مع الشركات التي تتفق مع معتقداتهما، والمساهمة في الشركات التي تتبنى الأعمال التجارية. وأبرز Stefano الاختلاف بين الموظف وصاحب العمل، حيث وصف أن عملية التوظيف المبنية على القيم، وتدريب الموظفين، وإدارة المواهب، وإدارة الحياة المهنية، ونظام إدارة المكافآت هي جميعها أنشطة إدارة الموارد البشرية التي تدفع أو تؤثر في أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات.

كما ناقش Vazifeh مواضيع مختلفة رئيسية في سياق الأدب الحالي ووصف أن إدارة الموارد البشرية هي عنصر (أو ممكّن) للمسؤولية الاجتماعية للشركات، أو أن المسؤولية الاجتماعية للشركات هي سمة (أو ممكّن) لإدارة الموارد البشرية على المدى الطويل؛ وبالتالي، يبدو أن النهج المشترك بين المسؤولية الاجتماعية للشركات وإدارة الموارد البشرية متسق. ووفقاً لـ Lombardi تعتبر ممارسات إدارة الموارد البشرية أمراً هاماً لمشاركة واشتراك العمال في المسؤولية الاجتماعية للشركات لأنها تخلق قيمة للمنظمة. في هذا الصدد، تحدّى Celma إدارة الموارد البشرية لدمج مفاهيم المسؤولية الاجتماعية للشركات في نظم إدارة الموارد البشرية الحالية وتقديم أنشطة جديدة للمسؤولية الاجتماعية للشركات في المنظمة من خلال تيسير ردود فعل ومشاركة الموظفين. وأشار Maak و Colling إلى أن المسؤولية الاجتماعية للشركات تؤثر على إدارة الموارد البشرية، وأن معظم تقنيات المسؤولية الاجتماعية للشركات لها تأثيرات داخلية وخارجية. وتشمل العناصر الداخلية معاملة الأفراد داخل المنظمة، بينما تراعي العناصر الخارجية احتياجات ورغبات الشركاء الخارجيين. وأيضاً، وصف El Akremi أن ممارسات إدارة الموارد البشرية هي عنصر أو قوة موجهة في المسؤولية الاجتماعية للشركات، وأن مختلف ممارسات إدارة الموارد البشرية بتأثير المسؤولية الاجتماعية

للشركات بشكل إيجابي. وبناءً على ذلك، يمكن استنتاج أن هناك رابطاً قوياً بين إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للشركات.

إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً استراتيجياً في خلق وتنفيذ ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات، وتساهم في جذب واحتفاظ المواهب وتعزيز التزام الموظفين وتحقيق النمو المستدام. وعلى الجانب الآخر، المسؤولية الاجتماعية للشركات تؤثر على إدارة الموارد البشرية من خلال إدماج قيم المسؤولية الاجتماعية في أنشطة إدارة الموارد البشرية وتعزيز مشاركة الموظفين والتوجيه الاستراتيجي للأعمال. إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للشركات يمكن أن تتعاون بشكل وثيق لتحقيق الأهداف المستدامة وخلق قيمة للمنظمة والمجتمع بشكل عام.

كما يمكن تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال دمج قضاياها بالنظام المتبع من طرف المؤسسة في مجال التوظيف، الترقية، والمكافآت.... الخ، وكذا الترويج لأهميتها داخليا من خلال وضع برامج التكوين، المحاضرات، تقديم المعلومات للمديرين والموظفين فيما يتعلق بعمليات صنع القرار التي تمكنهم من تحقيق نتائج تتسم بالمسؤولية. (ضيافي، 2010، صفحة 41)

خلاصة الفصل الأول:

تطرقنا من خلال هذا الفصل الى تسليط الضوء على دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وذلك من خلال تقديم أهم المفاهيم والركائز الأساسية لكل متغير واستنتجنا من خلال ذلك ان رأس المال البشري أساس نجاح أي منظمة التي يجب عليها الاستثمار فيه لتحقيق مسؤوليتها الاجتماعية لضمان بقائها واستمراريتها في ظل التحديات التي تواجهها.

الفصل الثاني

دراسة ميدانية بمطاحن الحضنة بالمسيلة

تمهيد:

بعد استعراضنا للجانب النظري وتقديمنا أهم المفاهيم والمرتكزات الأساسية المتعلقة ب رأس المال البشري والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وتقديمهما بشكل توضيحي، سوف نقوم في هذا الفصل بإجراء دراسة ميدانية على مستوى المركب الصناعي التجاري مطاحن الحضنة بالمسيلة والذي سنقوم من خلالها بإسقاط الجانب النظري على المؤسسة، من أجل معرفة دور استثمار المؤسسة لرأس المال البشري في تحقيق المسؤولية الاجتماعية

وتم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث يتم التطرق فيها إلى ما يلي:

المبحث الأول: تقديم المؤسسة قيد الدراسة

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المبحث الثالث: التحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة

المبحث الأول: تقديم المؤسسة

المطلب الأول: لمحة تعريفية عن المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة:

بعد أن تحصلت الجزائر على استقلالها بدأت في تأميم المؤسسات ففي سنة 1965 وبالضبط في 25 مارس تم تأميم جميع القطاعات الخاصة بالطحن و أصبحت تسمى المؤسسة الوطنية للدقيق و الطحن غير أن دورها آنذاك كان مقتصرًا على صلاحيات الإدارة العامة الذي عهدته كذلك وضع خطة لتجديد المصانع الضرورية و وضع وحدات أخرى في بعض المناطق ، ففي سنة 1982 قامت المؤسسة الوطنية للدقيق و الطحن بإنشاء خمس مؤسسات مماثلة للصناعة الغذائية من الحبوب و مشتقاتها بسطيف، فقد أنشئت بمرسوم تنفيذي رقم: 367/82 بتاريخ 27 نوفمبر 1982 إبتداءً من 2 أبريل 1990 تحولت إلى شركة مساهمة في إطار الإصلاحات الاقتصادية رأسمالها في 1997 قدر ب : 2.525.000.000 دج ، تمتلك المؤسسة عدة وحدات موزعة على عدة ولايات منها: (سطيف، المسيلة، برج بوعريش، بجاية، بسكرة، ورقلة).

كما تجدر الإشارة إلى أنه بعد أن تحولت المؤسسة إلى شركة مساهمة في سنة 1995 حققت الرياض سطيف أرباحاً معتبرة فقد تطورت أرباحها الصافية بنسبة 68.51 % خلال ثلاث سنوات الأخيرة والتي قدرت ب: 21.032.231.000 دج في سنة 1997 مقابل 13.866.198.000 دج سنة 1995.

أولاً- نشأة المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة:

يقع المركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة التابع للشركة الفرعية حبوب قسنطينة، على بعد 02 كلم من وسط المدينة على جهة الجانب الشرقي على طريق الرابط بين ولايتي برج بوعريش والمسيلة، بدأ بناؤه سنة 1980 حيث تم تشغيله لأول مرة سنة 1982. وقد عرف المركب التجاري الصناعي الحضنة بالمسيلة عدة تغييرات في اسمه التجاري حيث كان يطلق عليه وحدة انتاجية تابعة لرياض سطيف سابقاً، ثم مؤسسة مطاحن الحضنة شركة ذات أسهم تابعة لمجمع رياض سطيف، حيث حولت وحدة الرياض بالمسيلة إلى شركة في شكل مساهمة مطاحن الحضنة وهذا في 02 أكتوبر 1997 على مساحة 30755م² منها 12555م² مغطاة.

تم تأسيس الشركة التابعة "مطاحن الحضنة في 01.10.1997 (مستخلص محضر مجلس الإدارة رقم 06، جلسة يوم 07.09.1997، تحولت إلى شركة تابعة، شركة مساهمة بتاريخ 01.10.1997 بمبلغ رأس المال الاجتماعي 60.000.000 دج ابتداءً من 01.10.1997، تم رفعه في 30.04.1998 إلى 479.000.000 دج وفي 2007 بلغ 1.449.460.000 دج.

سنة 2016 أجري تقسيم جديد في الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأم، واصبحت شركة مطاحن الحضنة بالمسيلة تابعة للشركة الفرعية حبوب قسنطينة.

ثانياً- الوحدات الانتاجية للمركب الصناعي التجاري الحضنة بالمسيلة:

1- مطحنة واحدة حيث تم إنجازها من طرف الشركة التركية من نوع (MOLINO) مولينو وتاريخ بداية استغلالها سنة 2015 وتبلغ طاقتها الإنتاجية 3000قنطار يوميا بتكلفة انجاز إجمالية قدرها 220.915.480.55 وارتفعت القدرة الإنتاجية ب: 242.202.253.51دج.

2- مسمدة جديدة وقد تم إنجازها من طرف الشركة الايطالية من نوع "«Golfito»" قول فيطو وتاريخ بداية استغلالها سنة 1993 وتبلغ طاقتها الإنتاجية 4000قنطار يوميا بتكلفة انجاز إجمالية قدرها 563.986.101.84دج

ثالثا- قدرات الشركة:

البطاقة الفنية للشركة التابعة:

- قدرة الطحن: 4.000 قنطار/يوميا من القمح الصلب و1.500/يوميا من القمح اللين.
- قدرة الإنتاج: 2.560 قنطار/يوميا من السميد (سميد ممتاز ب:64%نسبة الاستخلاص) و1.110 قنطار/يوميا من الدقيق (دقيق خبز ب:74%نسبة استخلاص).
- قدرة التخزين: 125.000 قنطار (قمح صلب 62.500 قنطار - قمح لين 62.500 قنطار).
- طاقة الحمولة للمواد الأولية، حيث أن عدد الوحدات 19 وحدة والحمولة المقيدة 330 طن.
- أما المنتجات بمختلف أنواعها حسب إحصائيات سنة 2009 فهي كالاتي:
- السميد 199.283 قنطار، الدقيق 209.629 قنطار، بقايا الطحن 189.004 قنطار، العجائن الغذائية 531 قنطار.
- رقم الأعمال المنجز خلال سنة 2017=2.938.000.000.58 دج

رابعا- وظائف الشركة:

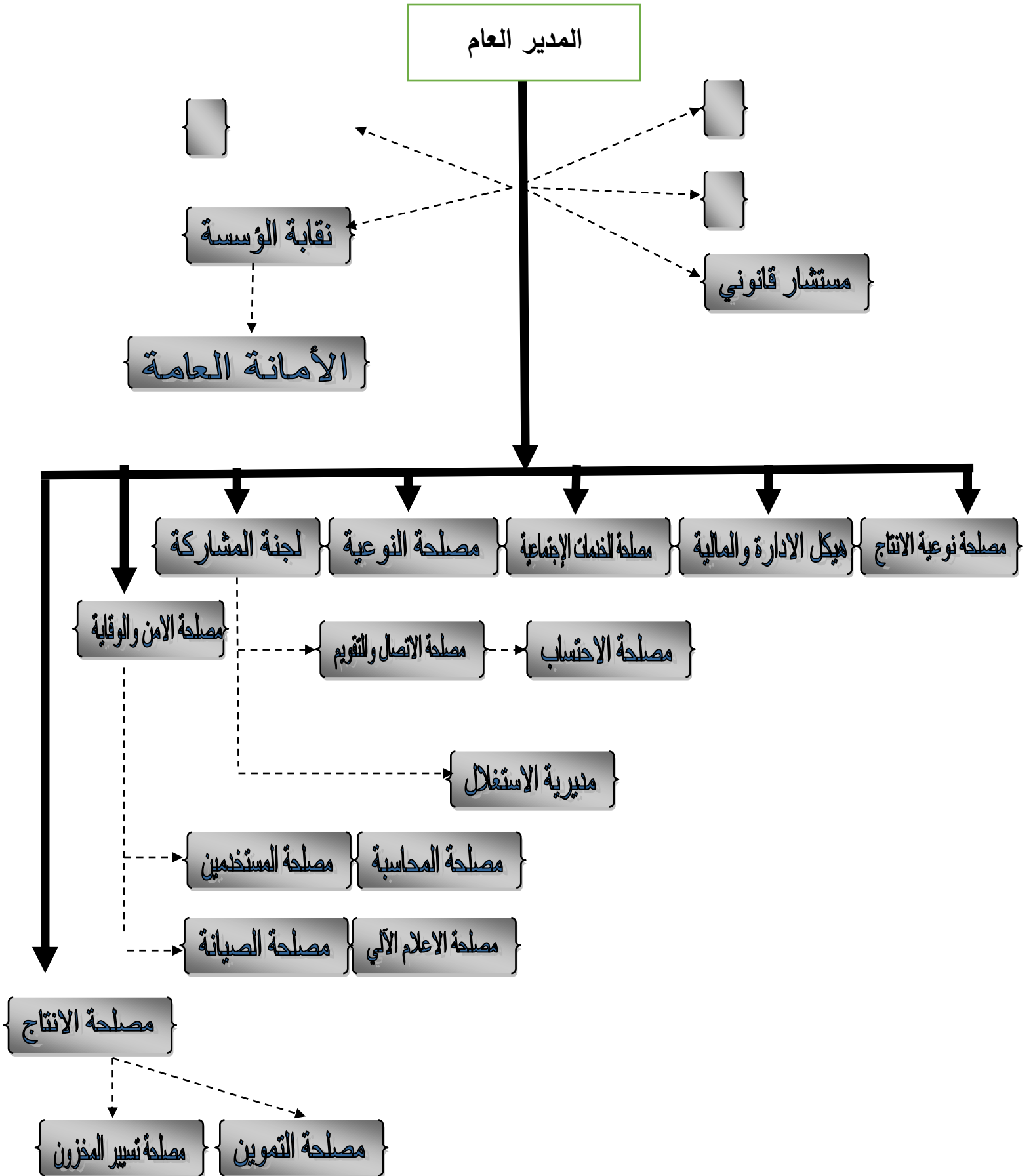
*الوظيفة الإدارية: وهي وظيفة غير منتجة ولكنها ضرورية ولها من الأدوار ما يلي:

- ضمان التسيير الإداري (سير الملفات، الاتصالات التوجيه.....إلخ)
- ضمان التسيير المالي والمحاسبي (المالية، التسجيلات، التقييم.....إلخ)
- ضمان النشاط المصالح التقنية والإنتاجية (الدراسات، التموين، صيانة التجهيزات، الإنتاج تسيير الملفات التقنية.....إلخ)

*الوظيفة الإنتاجية تتمثل في الأدوار التالية:

- تسجيل طلبات الزبائن وتحقيقها.
- بيع المنتجات التامة المتمثلة في السميد والدقيق والمنتجات الثانوية المتمثلة في النخالة والكسكي.....إلخ.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة:



إن الهيكل التنظيمي للوحدة ما هو إلا وسيلة للإعلام يمكننا من خلاله معرفة تقسيم العمل والتركيب السلمي الإداري من حيث تباين دوائر ومصالح وفروع الشركة وسنعرض أهم دوائر هذه الشركة وخصائصها والجدير بالذكر أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة عرف بعض التغيرات وهذا أهم ما جاء فيه:

1 - **رئيس المدير العام:** مكلف بإدارة جميع شؤون الوحدة والتنسيق بين مختلف المصالح المتواجدة بالوحدة وكذلك التنسيق بين الوحدة ومثيلاتها من نفس القطاع والاتصال بجميع السلطات المعنية بنشاط الوحدة ولهذا توكل له عدة مهام أهمها:

-الاتصال بكل السلطات المعنية بنشاط المؤسسة.

-يعتبر الواجهة الأولى للوحدة.

-التنسيق بين الوحدة وممثليها من نفس القطاع.

-يقوم بالربط بين جميع الدوائر.

يقوم بإعلام الرئيس المدير العام بمركب الصناعي التجاري الحضنة بالحالة اليومية للمؤسسة.

وتنقسم المصالح التي تعمل مباشرة مع المدير العام إلى قسمين هما:

قسم مهمته التنظيم والتسيير الداخلي " الهيكلية " للوحدة وتتنوع مهامه إلى النواحي التالية:

أولاً: قسم التنظيم والتسيير الداخلي - الهيكلية - للوحدة:

1 - الأمانة العامة: تابعة للمديرية العامة ومكلف بتسجيل البريد الصادر والوارد وطبع المراسلات الصادرة عن المديرية العامة.

2 - مصلحة النوعية: مكلف بنوعية الإنتاج وفقاً للمعايير المحددة سواء كانت هذه المعايير قانونية متمثلة في الكمية، تغليف أو معايير إنتاجية متمثلة في الجودة ومقدار المنافسة.

3 - المحاسب: يقوم بمساعدة المدير العام في الحسابات التي يقوم بها.

4 - المستشار القانوني: يقوم المدير العام باستشارته أو بمناقشته في القرارات التي سوف تصدرها المؤسسة وذلك لتفادي الوقوع في خطأ قانوني وهو المحامي لدى الشركة والمكلف بالمنازعات التي تدخل فيها الشركة سواء كانت بين الشركة ومورديها أو زبائنها أو داخل الوحدة.

5 - مكتب مساعد الأمن والوقاية: ومهمته حماية الشركة داخلياً وكذا الوقاية خاصة من ناحية الحرائق، السرقة وحركة مختلف وسائل النقل في الوحدة وحمايتها من مختلف الأخطار.

ثانياً: قسم الإشراف على العمال والتسيير الإداري والمالي والمبيعات:

وينقسم هذا القسم إلى ثلاث مديريات أساسية هي:

1 - مديرية الاستغلال: وتنقسم بدورها إلى أربعة مصالح هي:

1/1- مصلحة التموين: ومن مهامها ما يلي:

- شراء الحبوب والمواد الأولية التي تدخل في عملية الإنتاج.

- تزويد مختلف المصالح والمديريات بالتجهيزات الخاصة بالتنظيم والإنتاج.

2/1 - مصلحة الإنتاج: مهمتها خاصة بالعملية الإنتاجية الكاملة أي من دخول المادة الأولية إلى خروجها كمادة مصنعة مروراً بكل دورات العملية الإنتاجية وتهتم برسم وتنظيم مخطط الإنتاج

وعمليات تنفيذه في ورشات الإنتاج والعمل على احترام كل مراحل الإنتاج وطرق تنفيذها محددة علمياً وتنقسم هذه المصلحة إلى مصنعين هما:

أ-مصنع التحويل رقم (1): يضم آلات تحويل القمح الصلب إلى سميد بطاقة إنتاجية قدرها 5000 قنطار خلال 24 ساعة.

ب-مصنع التحويل رقم (2): يضم آلات تحويل القمح الصلب واللين إلى دقيق وفريضة على الترتيب بطاقة إنتاجية 1500 قنطار من القمح الصلب و1500 قنطار من القمح اللين خلال 24 ساعة.

- كما أن هذه المصلحة تتفرع إلى ثلاث فروع:

-فرع محاسبة المواد.

-فرع الطحن والإنتاج.

-فرع الشحن والتوظيف.

- ويوجد تحت تصرف هذه المصلحة مخبر يعمل على متابعة النوعية المنتجة وكذا متابعة الوزن تبعاً للقانون كما تعمل على استمرارية الإنتاج وذلك بتخصيص أفواج عمل تعمل بالتناوب طيلة 24 ساعة ولهذا تعتبر من أهم المصالح.

3/1 - مصلحة الصيانة: ويشغلها رئيس المصلحة ومهمته إصلاح العطب الخاص بالآلات الإنتاج وتشغيل هذه الأجهزة 24 سا / 24 سا وتتفرع هذه المصلحة إلى:

فرع الإلكترونيات والكهرباء: ومهمته صيانة التجهيزات الكهربائية كالثلاجات والمكيفات.

فرع الميكانيك العام: وهو فرع خاص بصيانة الآلات الطاحن والشاحنات.

4/1 - مصلحة تسيير المخزونات: تتكفل بتخزين المواد الأولية والمنتجات ودورها الرئيسي هو تسجيل حركة المخزون والقيام بعمليات الجرد الشهرية والسنوية، وتتفرع إلى ثلاث فروع متمثلة في:

-فرع استقبال وتخزين الحبوب.

-فرع تسيير مخزون الأكياس.

-فرع تسيير قطع غيار والتجهيزات.

2 - مديرية التسويق: وهي مديرية حديثة النشأة بعدما كانت مصلحة تابعة لمديرية الاستغلال وتشرف هذه المديرية على توزيع جميع المواد المنتجة عبر المراكز الموجودة تحت تصرفها (المسيلة، بوسعادة، عين الملح) كما لها نقاط بيع محلية.

3 - مديرية الإدارة والمالية: وتنقسم إلى ثلاث مصالح وهي:

1/3 - مصلحة المحاسبة والمالية: تعتبر من أهم النشاطات حيث أن لها علاقة مع جميع المصالح الأخرى ويقع على عاتقها تسجيل كل العمليات المتعلقة بالنشاط التجاري مع الوحدات وتتفرع هذه المصلحة إلى:

-فرع المالية والصندوق.

-فرع المحاسبة العامة.

- فرع محاسبة المبيعات.

- فرع المحاسبات.

2/3 - مصلحة الموارد البشرية:

لها علاقة مباشرة مع العمال حيث تهتم بالشؤون الإدارية للعمال وكيفية تنظيم الموارد البشرية داخل الوحدة بكيفية تتماشى مع متطلبات العمل من أجل تكييف الوسط العمالي وذلك لإعطاء أكبر كفاءة، تتفرع هذه المصلحة إلى:

- فرع تسيير المستخدمين.

- فرع الخدمات الاجتماعية.

3/3 - مصلحة الوسائل العامة: ومن مهامها:

متابعة جميع الأشغال والترميمات التابعة للوحدة.

المتابعة الميدانية للاستثمارات.

مكتب الإعلام الآلي: ويعمل هذا المكتب بكل ما يتعلق بوسائل الإعلام الآلي ومتطلباته.

والشكل التالي يوضح هذه المديرية بمختلف مصالحها.

المطلب الثالث: أهداف المؤسسة وآفاقها المستقبلية

تنشط المؤسسة مطاحن الحضنة في بيئة تسودها منافسة قوية وشديدة من بين 24 منافس لها داخل تراب الولاية ولهذا فإن المؤسسة مطاحن الحضنة تسعى إلى تحقيق أهداف وآفاق مستقبلية أهمها:

- تعظيم الربح الناتج عن الفرق بين سعر البيع والتكلفة النهائية.

- زيادة الإنتاجية عن طريق الاستعمال الأمثل لوسائل الإنتاج وتحسين نوعيته.

- محاولة تقديم سلع ذات جودة عالية.

- التسيير الأحسن للموارد البشرية في المؤسسة.

- تمويل السوق المحلية بالمنتجات الوطنية.

- سد حاجيات المستهلك بمادتي السميد والدقيق.

- المساهمة في بناء وتطوير الاقتصاد الوطني.

- خلق جو تنافسي على مستوى الوحدة.

- الطموح إلى خلق جو تنافسي خارجي لزيادة كمية الإنتاج وتسويقه.

- محاولة كسب رضا الزبائن والحصول على ولائهم بأقل تكلفة وبجودة عالية.

- محاولة القضاء على المشاكل السائدة داخل المؤسسة مثلاً: مشاكل الإنتاج، التوزيع والاتصال ...

- الحصول على أفضل نقاط بيع داخل الولاية وخارجها.

المبحث الثاني: الاجراءات المنهجية للدراسة

ففي هذا المبحث سيتم التطرق الى المنهج المتبع وأداة جمع المعلومات ومدى صدق وثبات الاستبانة المدروسة

المطلب الاول: مجتمع وعينة الدراسة

يشمل مجتمع البحث في هذه الدراسة عدد من موظفي واطارات ورؤساء المصالح في مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة البالغ عددهم 58 موظف، ولصغر حجم العينة فقد تم الاعتماد على أسلوب المسح الشامل حيث تم التوجه الى مقر المؤسسة وتوزيع الاستبانات على الموظفين التابعين لكل مصلحة واستردادها جميعا، مع عدم استبعاد أي استبيان نظرا لتحقيقها شروط الاجابة الصحيحة.

المطلب الثاني: وصف أداة الدراسة

وتتمثل في تلك الوسائل الفعالة التي تمكن الباحث من جمع البيانات والمعلومات عن متغيرات البحث للوصول الى الأهداف والاجابة على تساؤلاته وقد تم الاعتماد على البيانات الاولية التي تم الحصول عليها من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على عينة من مجتمع الدراسة ومن ثم تفرغها وتحليلها واعتماد مؤشرات تدعم البحث باستخدام برنامج Spss.v.23

اعتمد الطالب في اعداد الاستمارة على سلم ليكارت ذو خمس مستويات، حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (1): درجات سلم ليكارت المستخدم في الدراسة

الاستجابة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من اعداد الطالب

وتم اختيار مقياس ليكارت الخماسي لأنه من أكثر المقاييس استخداما لقياس الآراء وذلك لسهولة فهمه وتوازن درجاته. احتوى الاستبيان على جزئين هما:

- جزء المعلومات الشخصية والوظيفية: تتضمن بيانات خاصة بالأفراد المجيبين على الاستبيان كالجنس، السن، المستوى الدراسي، سنوات الخبرة، والمستوى الاداري.

- جزء بيانات الدراسة: ويتضمن محاور الاستبانة المقسمة الى محورين هما:

المحور الأول: يمثل المتغير المستقل وهو الاستثمار في رأس المال البشري ويتضمن ما يلي من أبعاد: الاستقطاب، التدريب، التحفيز، الصحة والسلامة المهنية.

المحور الثاني: يتمثل في المتغير التابع وهو المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

المطلب الثالث: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

بعدها تمت صياغة الاستبيان في شكله الأولي وجب اخضاعه لاختباري الصدق والثبات:

أولاً: اختبار ثبات أداة الدراسة

يقصد بثبات الاستبيان انه إذا أعدنا توزيع الاستبيان على عينة أخرى من نفس المجتمع وبنفس حجم العينة فان النتائج ستكون متقاربة من التي حصلنا عليها في التجربة الأولى، وتكون النتائج متساوية باحتمال يساوي معامل الثبات ألفا كرو نباخ.

معامل الفا كرو نباخ Cronbach's alpha:

تم حساب ثبات الاستبيان من خلال معامل الفا كرو نباخ Cronbach's alpha بواسطة برنامج SPSS IBM23 ، ومن خلال اختبار الفا كرو نباخ يتم قياس ثبات الأداة الإحصائية لجمع البيانات (الاستبيان)، ويعني ثبات الاستبيان ثبات وصدق المعلومات التي قام الباحث بجمعها، لذلك فان القيمة الموصي بها من قبل كرو نباخ سنة 1970 كانت 70% وكذلك تونالي عام 1976، إلا ان الباحثين مؤخرا أي عام 2000 قاموا بإدراج قيمة 60% حتى 50% كقيم مقبولة للاختبار من طرف الباحثين والمختصين.

النتائج:

جدول رقم (2): اختبار الفا كرو نباخ.

المتغيرات محل الاختبار	عدد العبارات	معامل الفا كرو نباخ
الاستبيان	30	0,920

المصدر: اعتمادا على مخرجات Spss.v.23

نلاحظ ان قيمة معامل الثبات العام للاستبيان تساوي 0.920 وهي قيمة عالية جدا وهذا ما يدل على ان أسئلة الاستبيان ثابتة بدرجة عالية، أي انه إذا تم إعادة توزيع الاستبيان على عينة أخرى من نفس المجتمع وبنفس حجم العينة الأولى فانه بنسبة 92,0% ستكون النتائج متقاربة.

ثانياً: اختبار صدق أداة الدراسة صدق الاتساق البنائي للاستبيان:

يعتبر صدق الاتساق البنائي أحد مقاييس صدق أداة الدراسة، حيث يقيس مدى تحقق الأهداف التي تسعى الأداة للوصول إليها، ويبين صدق الاتساق البنائي مدى ارتباط كل محور من محاور أداة الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان، وبما أن الهدف هو معرفة قوة العلاقة بين المتغير المستقل والتابع وما إذا كانت بيانات العينة تتبع التوزيع الطبيعي قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل محور والدرجة الكلية لفقرات الاستبيان وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

النتيجة	الدلالة الاحصائية	معامل الارتباط	محاور الاستبيان		
يوجد ارتباط معنوي (دال)	.000	0.493	الاستقطاب	1	مساهمة الاستثمار في رأس المال
يوجد ارتباط معنوي (دال)	.000	0.652	التدريب	2	
يوجد ارتباط معنوي (دال)	.000	0.461	التحفيز	3	

يوجد ارتباط معنوي (دال)	.000	0.745	الصحة والسلامة المهنية	4	البشري في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
يوجد ارتباط معنوي (دال)	.000	0.765	الاستثمار في رأس المال البشري		

جدول رقم (3): صدق الاتساق البنائي لمحاور الاستبيان

من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss.v.23

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معاملات الارتباط "بيرسون" لكل محور من محاور الاستبانة والمعدل الكلي لعباراته موجبة وذات دلالة احصائية حيث قيمة المعامل الاحصائية أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى 0.05 ومنه تعتبر محاور الاستبانة صادقة ومنسقة لما وضعت لقياسه.

المطلب الرابع: أساليب المعالجة الاحصائية

تم اخضاع البيانات الى عملية التحليل الاحصائي باستخدام برنامج التحليل الاحصائي للعلوم الاجتماعية

وتم الاعتماد على بعض الاختبارات المعلمية بالإضافة الى الأساليب الاحصائية التالية: Spss.v23

-التكرارات والنسب المئوية: لمعرفة البيانات الأولية لمجتمع الدراسة وتحديد استجابات افرادها اتجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.

-المتوسط الحسابي: يعتبر من أهم مقاييس النزعة المركزية وأكثرها استخداما، حيث أن استخدامه لإجابات عينة الدراسة على الاستبيان يعبر عن مدى أهمية الفقرة عند أفراد العينة.

-الانحراف المعياري: وهو مقياس من مقاييس التشتت، يستخدم لقياس وبيان تشتت اجابات مفردات عينة الدراسة حول وسطها الحسابي، ويكون هناك اتفاق بين أفراد العينة على فقرة معينة إذا كان انحرافها المعياري قليلا.

-معامل الارتباط "بيرسون" لقياس ارتباط المحاور

-اختبار ألفا كرو نباخ: وذلك لاختبار مدى الاعتمادية على أداة جمع البيانات المستخدمة في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة

-الانحدار الخطي البسيط: هو من الاساليب الاحصائية التي تستخدم في قياس العلاقة بين متغيرين على هيئة علاقة دالة.

-الانحدار الخطي المتعدد: هو من الاساليب الاحصائية التي تستخدم في قياس العلاقة بين عدة متغيرات مستقلة مع متغير تابع على هيئة علاقة دالة.

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

بعد تفرغ البيانات في الحاسب الالي ومعالجتها احصائيا تمكنت الدراسة من الوصول الى مجموعة من الحقائق التي ساهمت في الاجابة على تساؤلات البحث.

المطلب الأول: وصف عينة الدراسة

للتعرف على الخصائص الديمغرافية لموظفي مؤسسة مطاحن الحضنة -بالمسيلة- والاطارات التابعة لها في عينة الدراسة، والتي تركزت في قسم البيانات الشخصية، تم تحليل هذه البيانات باستخدام أساليب التحليل الوصفي من تكرارات ونسب مئوية، وقد تم عرض النتائج على النحو التالي:

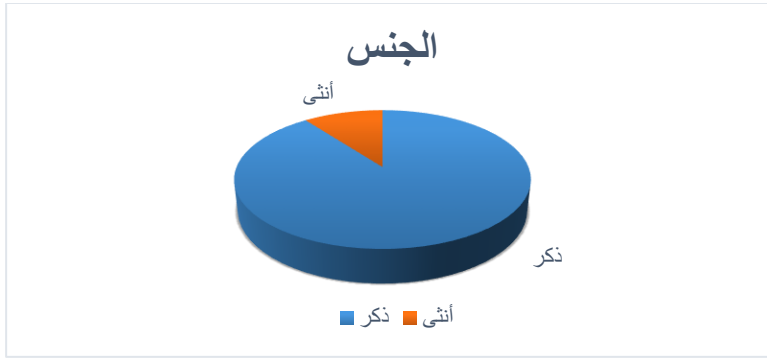
أولاً: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

أظهرت النتائج الاحصائية توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس على النحو التالي:

الجدول رقم (4): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
ذكر	52	89.7
أنثى	6	10.3
المجموع	58	100

الشكل رقم (1): تمثيل عينة الدراسة وفق متغير الجنس



من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss.v.23

يتضح من خلال الجدول السابق والشكل المجاور له أن نسبة الذكور بلغت 89.7% من إجمالي عينة الدراسة وهي نسب متفاوتة تبين ان العمل في مؤسسة مطاحن الحضنة % ونسبة الاناث 10.3 غير ممكن لكلا الجنسين لتعلقه في غالب الأحيان بالقوة البدنية.

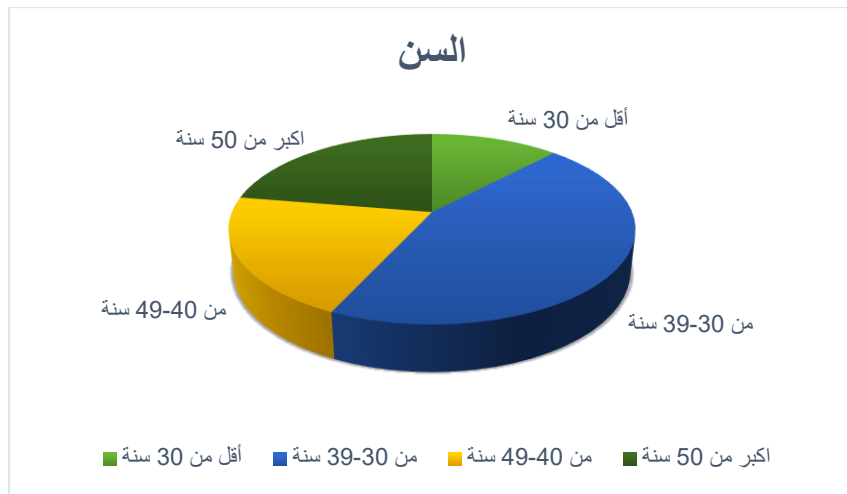
ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

كان توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن كما يلي:

الجدول رقم (5): توزيع افراد عينة الدراسة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 30 سنة	7	12.1
من 30 إلى 39 سنة	26	44.8
من 40 الى 49 سنة	12	20.7
أكثر من 50 سنة	13	22.4
المجموع	58	100

الشكل رقم (2): تمثيل عينة الدراسة حسب متغير السن



من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss.v.23

يتضح لنا من خلال الجدول السابق والشكل المجاور له أن أعلى نسبة لمعدلات السن تتمركز في المجال (من 30 الى 39 سنة) بنسبة 44.8%، ثم تليه الفئة العمرية (أكثر من 50 سنة) بنسبة 22.4%، ثم الفئة العمرية (من 40 الى 49 سنة) بنسبة 20.7% وأخيرا فئة أقل من 30 سنة بنسبة 12.1% وذلك دليل على عدم اهتمام المؤسسة بتوظيف عمال من فئة عمرية معينة.

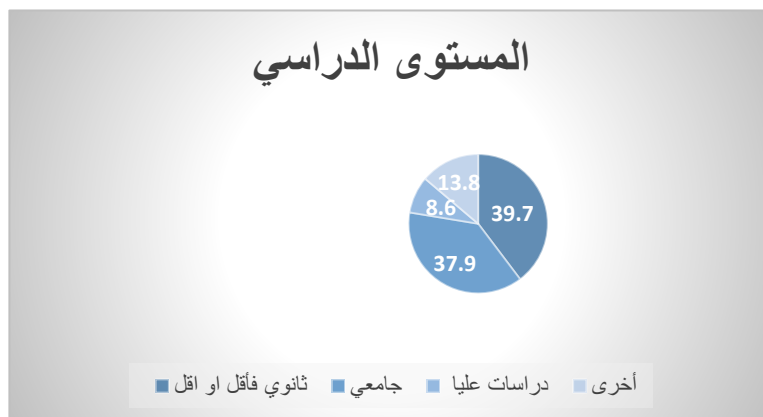
ثالثا: توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الدراسي:

تتوزع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي كما يلي:

الجدول رقم (6): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي

المستوى الدراسي	التكرار	النسبة المئوية %
ثانوي فأقل	23	39.7
جامعي	22	37.9
دراسات عليا	5	8.6
أخرى	8	13.8
المجموع	58	100

الشكل رقم (3): تمثيل أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الدراسي



من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss.v.23

يتضح لنا من خلال الجدول أن معظم افراد العينة ذوي مستوى ثانوي او اقل بنسبة 39.7% تليها ذوي مستوى جامعي بنسبة 37.9% ثم الخاضعين لدراسات أخرى بنسبة 13.8% وأخيرا الفئة الخاضعين لدراسات عليا قدرت نسبتهم ب 8.6% وهذا يدل على أن العمل في مؤسسة مطاحن الحضنة لا يستدعي مستوى دراسي متقدم في بعض المناصب.

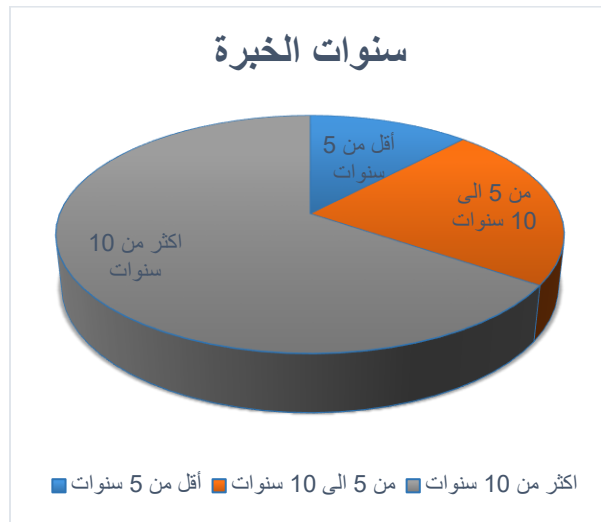
رابعا: توزيع الأفراد حسب سنوات الخبرة:

تتوزع العينة حسب عدد سنوات الخبرة كما يلي:

الجدول رقم (7): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	7	12.1
من 5 الى 10 سنوات	13	22.4
أكثر من 10 سنوات	38	65.5
المجموع	58	100

الشكل رقم (4): تمثيل لأفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة



من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss.v.23

يتضح لنا من خلال الجدول والشكل الذي يليه أن معظم افراد العينة ذوي سنوات خبرة أكبر من 10 سنوات بنسبة 65.5% تليها ذوي سنوات خبرة بين 5 الى 10 سنوات بنسبة 22.4% ثم ذوي سنوات خبرة اقل من 5 سنوات قدرت نسبتهم ب 12.1% وهذا يدل على أن مؤسسة مطاحن الحضنة تحتفظ بالعديد من العمال ذي الخبرة.

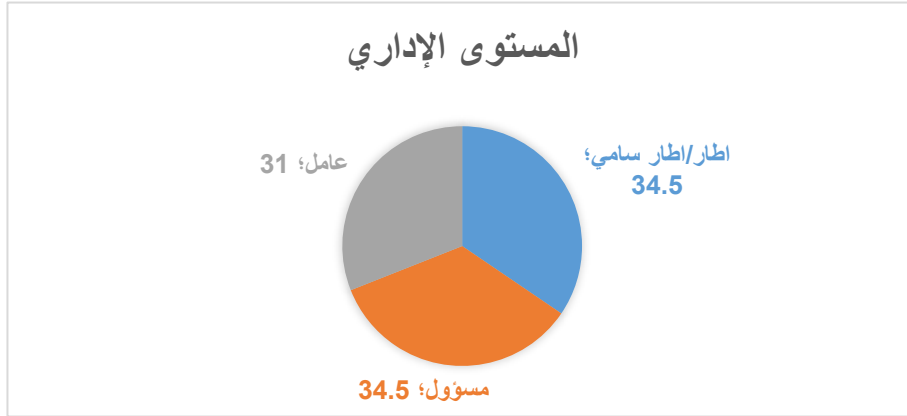
خامسا: توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الإداري

تتوزع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الإداري كما يلي:

الجدول رقم (8): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الإداري

المستوى الإداري	التكرار	النسبة المئوية %
إطار/ إطار سامي	20	34.5
مسؤول	20	34.5
عامل	18	31.0
المجموع	58	100

الشكل رقم (5): تمثيل أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى الإداري



من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss.v.23

يتضح لنا من خلال الجدول والشكل الذي يليه أن معظم افراد العينة المستجيبين هم مسؤولين وإطارات بنسبة متساوية قدرت ب 34.5% تليها العمال بنسبة 31.0% وذلك لحرصنا على توزيع الاستبانة على الافراد المتعلمين لاسترجاع إجابات تدعم الدراسة.

المطلب الثاني: تحليل محاور الاستبانة

سنقوم في هذا المطلب بتحليل محاور الاستبانة وذلك من أجل الاجابة على أسئلة الدراسة، حيث تم استخدام الاحصاء الوصفي باستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري (على مقياس ليكارت 1 - 5) لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات الاستبانة المتعلقة بالمحورين الاستثمار في رأس المال البشري والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

الإحصاء الوصفي ومعامل الاختلاف للأسئلة الفرعية:
إجابات الأسئلة ودلالاتها.

مستوى القبول	الاتجاه	المتوسط الحسابي المرجح للإجابات
ضعيفة	غير موافق تماما	من 1 إلى 1.79
	غير موافق	من 1.8 إلى 2.59
متوسط	محايد	من 2.6 إلى 3.39
عالية	موافق	من 3.4 إلى 4.19
	موافق تماما	من 4.2 إلى 5

بما انه تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي، تم حساب المدى بين المتوسطات في الجدول أعلاه من خلال حساب الفرق بين أكبر وزن لمقياس ليكارت وأصغر وزن (5-1=4) ثم تقسيم النتيجة على أكبر وزن (4/5=0.8).

من خلال تحليل إجابات محاور الاستبيان تحصلنا على النتائج أدناه، إذ انه ومن خلال متوسط الحسابي المرجح لكل فقرة وذلك من خلال جمع جميع الإجابات على هذه الفقرة وقسمتها على العدد الإجمالي نجد انه لكل فقرة يظهر لنا لكل سؤال إجابة تمثل اتجاه العام للإجابة على هذه الفقرة، أما بخصوص الانحراف المعياري فهو من أدوات "التشتت"،

يستخدم لقياس وبيان تشتت اجابات مفردات عينة الدراسة حول وسطها الحسابي، ويكون هناك اتفاق بين أفراد العينة على فقرة معينة إذا كان انحرافها المعياري قليلا.

أولاً: عرض وتحليل اجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول: الاستثمار في رأس المال البشري

سنحاول في هذا العنصر مناقشة نتائج تحليل المتغير المستقل الاستثمار في رأس المال البشري

بمناقشة نتائج تحليل متغيراته الفرعية الأربعة المتمثلة في: الاستقطاب، التدريب، التحفيز، الصحة والسلامة المهنية. حيث تم ترتيب العبارات التي تقيس هذه المتغيرات حسب أهميتها بالنسبة لمبوحثي الدراسة.

أ- الاستقطاب:

جدول رقم (9): نتائج تحليل اجابات أفراد العينة على عبارات الاستقطاب

الترتيب حسب أهمية العبارة	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
3	عالية	1.350	3.40	تقوم مؤسستك بتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية ذات المعارف والمهارات والخبرات المطلوبة قبل القيام بعملية الاستقطاب	1
2	عالية	1.246	3.50	وجود الحوافز بأنواعها المادية والمعنوية يساهم في استقطاب الكفاءات للعمل في المؤسسة	2
5	متوسطة	1.353	3.31	تسعى المؤسسة الى استقطاب وتوظيف الموارد البشرية ذات كفاءة عالية	3
4	متوسطة	1.167	3.38	تعمل المؤسسة على استقطاب الافراد من المصادر الداخلية والخارجية	4
1	عالية	1.052	3.74	تبحث المؤسسة عن أصحاب الشهادات وجذبهم للعمل	5
	عالية	0.876	3.465	أولاً: الاستقطاب	

من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss.v.23

من خلال الجدول أعلاه نجد:

احتلت الفقرة رقم 5 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 4.37 وبانحراف معياري قدره 0.662، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق على العبارة " تبحث المؤسسة عن أصحاب الشهادات وجذبهم للعمل "

احتلت الفقرة رقم 2 المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 3.50 وبانحراف معياري قدره 1.246، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق على العبارة " وجود الحوافز بأنواعها المادية والمعنوية يساهم في استقطاب الكفاءات للعمل في المؤسسة "

احتلت الفقرة رقم 1 المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ 3.40 وانحراف معياري قدره 1.350، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق على العبارة " تقوم مؤسستك بتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية ذات المعارف والمهارات والخبرات المطلوبة قبل القيام بعملية الاستقطاب "

احتلت الفقرة رقم 4 المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ 3.38 وانحراف معياري قدره 1.167، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق على العبارة " تعمل المؤسسة على استقطاب الافراد من المصادر الداخلية والخارجية "

احتلت الفقرة رقم 3 المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ 3.31 وانحراف معياري قدره 1.353، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق على العبارة " تسعى المؤسسة الى استقطاب وتوظيف الموارد البشرية ذات كفاءة عالية "

وبصفة عامة نجد: المتوسط الحسابي لإجمالي العبارات المتعلقة بالاستقطاب بلغ 3.465 وبما أن المتوسط الحسابي يختلف جوهريا عن المتوسط الفرضي =3 ويزيد عنه بفارق بلغ 0.465 أي ان اتجاهات مفردات العينة ايجابية، وهذا يدل على أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على مساهمة استقطاب رأس المال البشري في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

كما أكد لنا مسؤول بالمؤسسة أن عملية الاستقطاب تتم عبر وكالة التشغيل وهذا بعد تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية ويتم الترشح بشفافية وضمن أجر المتقدمين خلال الفترة التجريبية.

ب- التدريب:

جدول رقم (10): نتائج تحليل اجابات أفراد العينة على عبارات التدريب

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب حسب أهمية العبارة
6	يتم إشراك جميع العاملين في البرامج التدريبية المختلفة كل حسب الحاجة	3.55	1.314	عالية	2
7	تستعين المؤسسة بخبرات خارجية لتدريب العمال	3.88	1.044	عالية	1
8	تقوم مؤسستك بتنظيم ورشات عمل بين الوحدات لزيادة معارف الافراد	3.12	1.272	متوسط	5
9	تتناسب برامج تدريب الموارد البشرية مع احتياجات المؤسسة من المعارف والمهارات	3.53	1.203	عالية	3
10	تلتزم المؤسسة بوضع برنامج تدريبي كل سنة	3.14	1.290	عالية	4
	ثانياً: التدريب	3.444	0.989	عالية	

من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss.v.23

من خلال الجدول أعلاه نجد:

احتلت الفقرة رقم 7 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 3.88 وانحراف معياري بلغ 1.044، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق في اجابتهم على العبارة " تستعين المؤسسة بخبرات خارجية لتدريب العمال "

احتلت الفقرة رقم 6 المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 3.55 وانحراف معياري بلغ 1.314، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق بشدة في اجابتهم على العبارة " يتم إشراك جميع العاملين في البرامج التدريبية المختلفة كل حسب الحاجة "

احتلت الفقرة رقم 9 المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ 3.53 وانحراف معياري بلغ 1.203، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق في اجابتهم على العبارة " تتناسب برامج تدريب الموارد البشرية مع احتياجات المؤسسة من المعارف والمهارات ."

احتلت الفقرة رقم 10 المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ 3.14 وانحراف معياري بلغ 1.290، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويجيبون بدرجة موافق في على العبارة " تلتزم المؤسسة بوضع برنامج تدريبي كل سنة ."

احتلت الفقرة رقم 8 المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ 3.12 وانحراف معياري بلغ 1.272، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويجيبون بدرجة محايد في على العبارة " تقوم مؤسستك بتنظيم ورشات عمل بين الوحدات لزيادة معارف الافراد"

وبصفة عامة نجد ان: المتوسط الحسابي لإجمالي العبارات المتعلقة بالتدريب بلغ 3.444 وبما أن المتوسط الحسابي يختلف جوهريا عن المتوسط الفرضي =3 ويزيد عنه بفارق بلغ 0.444 أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية، وهذا يدل على أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على مساهمة تدريب رأس المال البشري في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات.

كما أكد المسؤول بالمؤسسة بأن التدريب يشمل جميع العمال دون استثناء كل حسب الحاجة في كل سنة مع ارسالهم للدراسة والتكوين في الجامعات والمؤسسات الأخرى.

ثالثا: التحفيز

الترتيب حسب أهمية العبارة	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
2	متوسط	1.376	3.00	تحدد المؤسسة نوع الحوافز بعد نتائج تقييم أداء العاملين	11
1	عالية	1.034	4.14	تطبق المؤسسة الحوافز السلبية (مثلا: عقاب، تهديد، خصم)	12
3	متوسط	1.316	2.67	تعمل المؤسسة على تحفيز العاملين بالمشاركة في اتخاذ القرار	13
5	ضعيفة	1.301	2.31	تعمل مؤسستك على مكافأة الافراد عند قيامهم بمبادرات ابتكارية	14
4	ضعيفة	1.429	2.55	تتناسب الأجور والمكافآت مع العمل المطلوب منكم	15

متوسط	0.827	2.934	ثالثا: نظام التحفيز
-------	-------	-------	---------------------

جدول رقم (11): نتائج تحليل اجابات أفراد العينة على عبارات التحفيز

من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss.v.23

من خلال الجدول أعلاه نجد:

احتلت الفقرة رقم 12 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 4.14 وانحراف معياري بلغ 1.034، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق بشدة في اجابتهم على العبارة " تطبق المؤسسة الحوافز السلبية (مثلا: عقاب، تهديد، خصم)"

احتلت الفقرة رقم 11 المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 3.00 وانحراف معياري بلغ 1.376، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق في اجابتهم على العبارة " تحدد المؤسسة نوع الحوافز بعد نتائج تقييم أداء العاملين "

احتلت الفقرة رقم 13 المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ 2.67 وانحراف معياري بلغ 1.316، أي أن اتجاهات مفردات العينة محايدة حيث يجيبون بدرجة محايد في اجابتهم على العبارة " تعمل المؤسسة على تحفيز العاملين بالمشاركة في اتخاذ القرار "

احتلت الفقرة رقم 15 المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ 2.55 وانحراف معياري بلغ 1.429، أي أن اتجاهات مفردات العينة سلبية ويجيبون بدرجة غير موافق بشدة على العبارة " تتناسب الأجور والمكافئات مع العمل المطلوب منكم "

احتلت الفقرة رقم 14 المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ 2.31 وانحراف معياري بلغ 1.301، أي أن اتجاهات مفردات العينة سلبية ويجيبون بدرجة غير موافق بشدة على العبارة " تعمل مؤسستك على مكافأة الافراد عند قيامهم بمبادرات ابتكارية "

وبصفة عامة نجد ان: المتوسط الحسابي لإجمالي العبارات المتعلقة بالتحفيز بلغ 2.93 وبما أن المتوسط الحسابي يختلف جوهريا عن المتوسط الفرضي =3 ويقل عنه بفارق بلغ 0.07 أي ان اتجاهات مفردات العينة ايجابية نوعا ما، وهذا يدل على أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى منخفض على مساهمة التحفيز في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات.

كما أكد المسؤول بالمؤسسة بأن المؤسسة تمنح مبلغ 20000 دج كتحفيز للعمال بالإضافة الى تنظيم رحلات وقرعة للعمرة لـ 3 اشخاص كل سنة.

رابعا: الصحة والسلامة المهنية

جدول رقم (12): نتائج تحليل اجابات أفراد العينة على عبارات الصحة والسلامة المهنية

الترتيب حسب أهمية العبارة	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
4	عالية	1.417	3.53	توفر المؤسسة الظروف الملائمة للعمل (من تهوية واضاءة وتكييف وتدفئة...)	16
2	عالية	1.162	3.98	توفر المؤسسة بذلة خاصة بالعمل	17

3	عالية	1.324	3.60	يتم توفير المعدات اللازمة للحفاظ على صحة وسلامة العمال	18
1	عالية	1.074	4.07	يتم اجراء فحوصات الصحة الدورية للعاملين	19
5	عالية	1.378	3.43	تتلقى التعليم والتدريب اللازم حول الصحة والسلامة المهنية	20
	عالية	0.931	3.724	ثالثا: الصحة والسلامة المهنية	
	متوسط	0.703	3.392	المحور الأول: الاستثمار في رأس المال البشري	

من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss.v.23

من خلال الجدول أعلاه نجد:

احتلت الفقرة رقم 19 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 4.07 وانحراف معياري بلغ 1.074، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق في اجابتهم على العبارة " يتم اجراء فحوصات الصحة الدورية للعاملين "

احتلت الفقرة رقم 17 المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 3.98 وانحراف معياري بلغ 1.162 أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق في اجابتهم على العبارة " تتوفر المؤسسة بذلة خاصة بالعمل "

احتلت الفقرة رقم 18 المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ 3.60 وانحراف معياري بلغ 1.324 أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق جدا في اجابتهم على العبارة " يتم توفير المعدات اللازمة للحفاظ على صحة وسلامة العمال "

احتلت الفقرة رقم 16 المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ 3.53 وانحراف معياري بلغ 1.417، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويجيبون بدرجة موافق على العبارة " توفر المؤسسة الظروف الملائمة للعمل (من تهوية وضاءة وتكييف وتدفئة....) "

احتلت الفقرة رقم 20 المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ 3.43 وانحراف معياري بلغ 1.378، أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويجيبون بدرجة موافق بشدة على العبارة " تتلقى التعليم والتدريب اللازم حول الصحة والسلامة المهنية "

وبصفة عامة نجد أن: المتوسط الحسابي لإجمالي العبارات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية بلغ 3.724 وبما أن المتوسط الحسابي يختلف جوهريا عن المتوسط الفرضي =3 ويزيد عنه بفارق بلغ 0.724 أي ان اتجاهات مفردات العينة ايجابية، وهذا يدل على أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى مرتفع على مساهمة الصحة والسلامة المهنية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات.

كما أكد المسؤول بأن المؤسسة تولي أهمية بالغة لصحة وسلامة العاملين من الأخطار التي يمكن أن تحدث وهذا بتوفير بذلة خاصة للعمال مع الزامهم بها بالإضافة الى الحفاظ على البيئة من خلال رسكلة نفاياتها وبيعها في المزاد العلني.

ثانيا: عرض وتحليل اجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

سنحاول في هذا العنصر مناقشة نتائج تحليل المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات)، بمناقشة نتائج تحليل عباراته، حيث تم ترتيبها حسب أهميتها بالنسبة لمبجوثي الدراسة.

جدول رقم (13): نتائج تحليل اجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني

الترتيب حسب أهمية العبارات	مستوى الموافقة	الانحدار المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
1	عالية	1.034	3.98	تساهم مؤسستكم في المبادرات الاجتماعية والخيرية (عمره، قفة رمضان..... الخ) لصالح المجتمع	1
2	عالية	1.295	3.79	تقدم المؤسسة برامج تكوينية وتطبيقية لغير العاملين (الطلبة، المتربصين في التكوين المهني) كجزء من مسؤوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع	2
5	عالية	1.309	3.62	تحترم المؤسسة قوانين البيئة للحد من التلوث	3
10	ضعيفة	1.158	2.31	توظف المؤسسة عاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة	4
4	عالية	1.280	3.64	تراعي المؤسسة ظروف الصحة والسلامة المهنية للعاملين	5
7	متوسط	1.170	3.29	تتفق المؤسسة على مواردها البشرية من أجل اشراكهم في تحقيق مسؤوليتها الاجتماعية	6
3	عالية	1.374	3.72	شعورك بالرضا يجعلك تتعامل بجدية أكبر مع عملاء المؤسسة	7
9	متوسط	1.334	2.90	حصلت المؤسسة على أحد المواصفات والمعايير الدولية ISO البيئية	8
8	متوسط	1.451	3.29	تساهم المؤسسة من خلال خدماتها الاجتماعية الموجهة للعاملين (اسكان، نقل، رعاية صحية....) في تحقيق المسؤولية الاجتماعية اتجاههم.	9
6	عالية	1.213	3.60	تلتزم المؤسسة بتوفير فرص عمل متكافئة لأفراد المجتمع من أجل التخفيف من البطالة	10
	عالية	0.792	3.415	المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	

من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Sps.v.23

احتلت الفقرة رقم 1 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 3.98 وانحراف معياري بلغ 1.034, أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق في اجابتهم على العبارة " تساهم مؤسستكم في المبادرات الاجتماعية والخيرية (عمره، قفة رمضان... الخ) لصالح المجتمع ".

احتلت الفقرة رقم 2 المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 3.79 وانحراف معياري بلغ 1.295, أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق في اجابتهم على العبارة " تقدم المؤسسة برامج تكوينية وتطبيقية لغير العاملين (الطلبة، المتربصين في التكوين المهني) كجزء من مسؤوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع "

احتلت الفقرة رقم 7 المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ 3.72 وانحراف معياري بلغ 1.374, أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق بشدة في اجابتهم على " شعورك بالرضا يجعلك تتعامل بجدية أكبر مع عملاء المؤسسة "

احتلت الفقرة رقم 5 المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ 3.64 وانحراف معياري بلغ 1.280, أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق في اجابتهم على العبارة " تراعي المؤسسة ظروف الصحة والسلامة المهنية للعاملين "

احتلت الفقرة رقم 3 المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ 3.62 وانحراف معياري بلغ 1.309, أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق في اجابتهم على العبارة " تحترم المؤسسة قوانين البيئة للحد من التلوث "

احتلت الفقرة رقم 10 المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ 3.60 وانحراف معياري بلغ 1.213, أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق في اجابتهم على العبارة " تلتزم المؤسسة بتوفير فرص عمل متكافئة لأفراد المجتمع من أجل التخفيف من البطالة "

احتلت الفقرة رقم 6 المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ 3.29 وانحراف معياري بلغ 1.170, أي أن اتجاهات مفردات العينة محايدة ويجيبون بدرجة محايد في اجابتهم على العبارة " تنفق المؤسسة على مواردها البشرية من أجل اشراكهم في تحقيق مسؤوليتها الاجتماعية "

احتلت الفقرة رقم 9 المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي بلغ 3.29 وانحراف معياري بلغ 1.451, أي أن اتجاهات مفردات العينة ايجابية ويوافقون بدرجة موافق بشدة في اجابتهم على العبارة " تساهم المؤسسة من خلال خدماتها الاجتماعية الموجهة للعاملين (اسكان، نقل، رعاية صحية...) في تحقيق المسؤولية الاجتماعية اتجاههم."

احتلت الفقرة رقم 8 المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي بلغ 2.90 وانحراف معياري بلغ 1.334, أي أن اتجاهات مفردات العينة محايدة ويجيبون بدرجة محايد في اجابتهم على العبارة " حصلت المؤسسة على أحد المواصفات والمعايير الدولية البيئية ISO "

احتلت الفقرة رقم 4 المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي بلغ 2.31 وانحراف معياري بلغ 1.158, أي أن اتجاهات مفردات العينة سلبية ويجيبون بدرجة غير موافق بشدة في اجابتهم على العبارة " توظف المؤسسة عاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة كفاءة "

وبصفة عامة نجد أن: المتوسط الحسابي الاجمالي للعبارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بلغ 3.415 وبما أن المتوسط الحسابي يختلف جوهريا عن المتوسط الفرضي =3 ويزيد عنه بفارق بلغ 0.415 أي ان اتجاهات مفردات العينة ايجابية، وهذا يدل على أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

يستخدم هذا الاختبار للتأكد من دقة المعلومات المتوفرة عن المجتمع مثل:(الوسط الحسابي) بعد وجود تغيرات جديدة في المجتمع قد تكون أثرت على المتوسط الحسابي المعروف حاليا لأحد الباحثين فيرغب بالتأكد من وقوع التغيير

أو عدم وقوعه باختبار قيمة المتوسط الانى ويهدف اختبار الفرضية احصائيا الى اتخاذ قرار حول ما إذا كانت هذه الفرضية (الصفريية) مقبولة أم مرفوضة ويتم ذلك باستخدام دالة اختبار احصائية مناسبة ويتم اتخاذ القرار كما يلي:

- إذا كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية يتم رفض الفرضية الصفريية

- إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية يتم قبول الفرضية الصفريية

والفروض الاحصائية التي تخضع للاختبار فرضيتين:

فرضية العدم (الصفريية) H_0 : متضمنة الهدف المطلوب للاختبار وقبولها يعني عدم رفض نتائج العينة

الفرضية البديلة H_1 : ويتم قبولها في حال رفض الفرضية الصفريية والعكس صحيح.

أولاً: اختبار الفرضيات الفرعية

بعد تحليل اجابات أفراد العينة على عبارات كل محور نقوم باختبار صحة الفرضيات:

الفرضية الرئيسية الاولى: " يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية للاستثمار في رأس المال البشري على تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عند مستوى معنوية 5% "

ولاختبار هذه الفرضية الرئيسية يجب أولاً اختبار الفرضيات الفرعية:

أ- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية للاستقطاب على تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عند مستوى معنوية 5%.

جدول رقم (14): تحليل نتائج الانحدار البسيط بين الاستقطاب والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
(SIG)	T	B		R ²	R	(SIG)	F
.000	4.988	1.872	ثابت	0.243	0.493	.000	17.964
.000	4.238	0.445	الاستقطاب				

من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss.v.23

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد:

معامل ارتباط بيرسون بين الاستقطاب والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بلغ 0.493 وهو دالة احصائيا كما ان قيمة المحسوبة F أقل من الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05 أي توجد علاقة بين المتغيرين.

وأن قيمة معامل التفسير R² بلغ 0.243 اي ان الاستقطاب يساهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بنسبة 24.3% في المؤسسة محل الدراسة.

ويقترح الباحث على مؤسسة مطاحن الحضنة أن تفعل أسلوب الاستقطاب بشكل أفضل لتغطية العجز المقدر بنسبة 75.7% وتركز أكثر على الاستقطاب الالكتروني وتقلل من التشخيص التوظيفي حسب المنطقة لأنه يجرمها من استقطاب كفاءات من خارج اقليمها.

تشير قيمة T الى وجود تأثير معنوي للاستقطاب على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة حيث بلغت قيمتها 4.238 وهي دالة احصائيا عند مستوى معنوية 5%.

الاستنتاج: ومنه نقبل الفرضية البديلة ونرفض الصفرية أي توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الاستقطاب وتحقيق المسؤولية الاجتماعية كما ان الاستقطاب يساهم بنسبة 24.3% في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.

ب-الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية للتدريب على تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عند مستوى معنوية 5%.

جدول رقم (15): تحليل نتائج الانحدار البسيط بين التدريب والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
(SIG)	T	B		R ²	R	(SIG)	F
.000	5.572	1.618	ثابت	0.425	0.652	.000	41.434
.000	6.437	0.522	التدريب				

من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss.v.23

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد:

معامل ارتباط بيرسون بين التدريب والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بلغ 0.652 وهو دالة احصائية كما ان قيمة المحسوبة F أقل من الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05 أي توجد علاقة بين المتغيرين.

وأن قيمة معامل التفسير R² بلغ 0.425 اي ان التدريب يساهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بنسبة 42.5% في المؤسسة محل الدراسة.

يقترح الباحث على المؤسسة أن تفعل أسلوب التدريب بشكل أفضل لتغطية العجز المقدر بنسبة 57.5% على المؤسسة أن تقوم بدورات تدريبية تتماشى ومستجدات العمل وتقوم بدورات تدريبية وفق برامج معدة لكافة المستويات الادارية.

تشير قيمة T الى وجود تأثير معنوي للتدريب على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة حيث بلغت قيمتها 6.437 وهي دالة احصائية عند مستوى معنوية 5%.

الاستنتاج: ومنه نقبل الفرضية البديلة ونرفض الصفرية أي توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين التدريب والمسؤولية الاجتماعية كما أن التدريب يساهم بنسبة 42.5% في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.

ج-الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية للتدريب على تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عند مستوى معنوية 5%.

جدول رقم (16): تحليل نتائج الانحدار البسيط بين التحفيز والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
(SIG)	T	B		R ²	R	(SIG)	F
.000	6.138	2.122	ثابت	0.212	0.461	.000	15.087
.000	3.884	0.441	التحفيز				

من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss.v.23

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد: معامل ارتباط بيرسون بين التحفيز والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بلغ 0.461 وهو دالة احصائيا كما ان قيمة المحسوبة F أقل من الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05 أي توجد علاقة بين المتغيرين.

وأن قيمة معامل التفسير R^2 بلغ 0.212 اي ان التحفيز يساهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بنسبة 21.2% في المؤسسة محل الدراسة.

ويقترح الباحث على المؤسسة أن تفعل أسلوب التحفيز بشكل أفضل لتغطية العجز المقدر بنسبة 78.8% على المؤسسة أن تسمح لعمالها بالمشاركة في عملية صنع القرار وتعترف بجهودهم المبذولة وتراعي كذلك الحالات الاجتماعية لكل عامل عند تقديم لهم الحوافز.

تشير قيمة T الى وجود تأثير معنوي للتحفيز على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة حيث بلغت قيمتها 3.884 وهي دالة احصائيا عند مستوى معنوية 5%.

الاستنتاج: ومنه نقبل الفرضية البديلة ونرفض الصفرية أي توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين التحفيز والمسؤولية الاجتماعية كما ان التحفيز يساهم بنسبة 21.2% في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

د-الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ايجابي ذو دلالة احصائية للصحة والسلامة المهنية على تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عند مستوى معنوية 5%.

جدول رقم (17): تحليل نتائج الانحدار بين الصحة والسلامة المهنية والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
(SIG)	T	B		R ²	R	(SIG)	F
0.001	3.515	1.669	ثابت	0.555	0.745	.000	69.888
.000	4.758	0.553	الصحة والسلامة المهنية				

من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss.v.23

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد:

معامل ارتباط بيرسون بين الصحة والسلامة المهنية والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بلغ 0.745 وهو دالة احصائيا كما ان قيمة المحسوبة F أقل من الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05 أي توجد علاقة بين المتغيرين.

وأن قيمة معامل التفسير R^2 بلغ 0.555 اي ان الصحة والسلامة المهنية تساهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بنسبة 55.5% في المؤسسة محل الدراسة.

ويقترح الباحث على المؤسسة الاهتمام بجانب الصحة والسلامة بشكل أفضل لتغطية العجز المقدر بنسبة 44.5% على المؤسسة القيام بتوعية الأفراد والحفاظ عليهم من المخاطر المحيطة بهم.

تشير قيمة T الى وجود تأثير معنوي للصحة والسلامة المهنية على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة حيث بلغت قيمتها 4.758 وهي دالة احصائيا عند مستوى معنوية 5%.

الاستنتاج: ومنه نقبل الفرضية البديلة ونرفض الصفرية أي توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الصحة والسلامة المهنية والمسؤولية الاجتماعية كما ان هذا البعد يساهم بنسبة 55.5% في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.

دراسة الفرضية الرئيسية:

علاقة الارتباط بين الاستثمار في رأس المال البشري ومساهمته في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لمؤسسة مطاحن الحضنة -المسيلة- محل الدراسة تكون كما يلي:

جدول رقم (18): قيمة الارتباط بين الاستثمار في رأس المال البشري وتعزيز المسؤولية الاجتماعية

الإحصاءات	المسؤولية الاجتماعية
معامل الارتباط	0.765
مستوى الدلالة	.000
حجم العينة	58

من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss.v.23

يوضح الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين المحورين التابع والمستقل تساوي 0.765 كما ان مستوى الدلالة يساوي 0.000. مما يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين الاستثمار في رأس المال البشري والمسؤولية الاجتماعية عند مستوى الدلالة 0.05

جدول رقم (19): تحليل نتائج الانحدار بين الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق المسؤولية الاجتماعية

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
(SIG)	T	B		R ²	R	(SIG)	F
0.147	1.472	0.494	ثابت	0.585	0.765	.000	79.077
.000	8.893	0.861	تعزيز المسؤولية الاجتماعية				

من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss.v.23

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد:

معامل ارتباط بيرسون بين الاستثمار في رأس المال البشري والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بلغ 0.765 وهو دال احصائيا كما ان قيمة المحسوبة F أقل من الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05 أي توجد علاقة بين المتغيرين.

وأن قيمة معامل التفسير R² بلغ 0.585 أي أن الاستثمار في رأس المال البشري يساهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بنسبة 58.5%

تشير قيمة T الى وجود تأثير معنوي للاستثمار في رأس المال البشري على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة حيث بلغت قيمتها 8.893 وهي دالة احصائيا عند مستوى معنوية 5%.

ويقترح الباحث على المؤسسة أن تفعل هذه الأساليب بشكل أفضل لتغطية العجز المقدر بنسبة 75.4% بالتركيز على استقطاب أفراد المعرفة والمهارة وتقديم برامج تدريبية تساهم في زيادة من كفاءة الفرد وتبادر بتقديم الحوافز على أساس مهارة قدرات الأفراد والحرص على صحة وسلامة العاملين من المخاطر المحيطة بهم وهذا للمساهمة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

الاستنتاج: ومنه نقبل الفرضية البديلة ونرفض الصفرية أي توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الاستثمار في رأس المال البشري وتعزيز المسؤولية الاجتماعية كما ان هذا البعد يساهم بنسبة 58.5% في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة مطاحن الحضنة -المسيلة-

خلاصة نتائج فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: " يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لمؤسسة مطاحن الحضنة -المسيلة- "

جدول رقم (20): ملخص نتائج الفرضية الرئيسية

النتيجة	نتيجة الفرضية	متغيرات الدراسة			الفرضيات	
		التابع	مستوى التوفر بالمؤسسة	المتوسط الحسابي		المستقل
توجد علاقة موجبة ذات دلالة احصائية بين الاستقطاب والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	قبول البديلة	المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	مرتفع	3.46	الاستقطاب	الفرضية الفرعية الأولى
توجد علاقة موجبة ذات دلالة احصائية بين التدريب والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	قبول البديلة	التدريب	مرتفع	3.44	التدريب	الفرضية الفرعية الثانية
توجد علاقة موجبة ذات دلالة احصائية بين التحفيز والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	قبول البديلة	اي يتوفر لدى المؤسسة بمستوى مرتفع	منخفض	2.93	التحفيز	الفرضية الفرعية الثالثة
توجد علاقة موجبة ذات دلالة احصائية بين الصحة والسلامة المهنية والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	قبول البديلة	الصحة والسلامة المهنية	مرتفع	3.72	الصحة والسلامة المهنية	الفرضية الفرعية الرابعة

الاستنتاج: مستوى توفر الاستثمار في رأس المال البشري مرتفع بمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة حيث يؤثر طرديا على تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

من اعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Spss.v.23

لقد أظهرت النتائج المتعلقة بهذه الفرضية عند حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، أن مستوى الاستثمار في رأس المال البشري بمؤسسة مطاحن الحضنة - المسيلة - مرتفع نوعا ما حيث حقق هذا المتغير متوسط حسابي 3.41 وانحراف معياري بلغ 0.703 وهو ما يدل على وجود مستوى مقبول للاستثمار في رأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة

وبالرغم من ذلك فإن الباحث يؤكد وجود نقص في نوعية وكمية الخدمات الاجتماعية المقدمة للعمال مقارنة بباقي المؤسسات وهذا ما يؤثر في زيادة إنتاجية العمال.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها بالمركب الصناعي التجاري حضنة بالمسيلة، قمنا بالإجابة عن الإشكالية المطروحة واختبار الفرضيات وتفسير النتائج، حيث اعتمدنا على أداة الاستبيان في استطلاع آراء المستجوبين بالمؤسسة، وقد تضمنت استمارة الاستبيان محورين أساسيين هما الاستثمار في رأس المال البشري والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وعند استرجاع الاستثمارات تم تفرغها وتحليل البيانات بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS، ومن خلال تحليل إجابات الأفراد العينة وتفسيرها تم التوصل الى أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق المسؤولية الاجتماعية بالمركب الصناعي التجاري مطاحن الحضنة بالمسيلة.

خاتمة

خاتمة:

بعدما عالجتنا موضوع رأس المال البشري والمسؤولية الاجتماعية حاولنا أن نبين مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق المسؤولية الاجتماعية من خلال تطرقنا إلى تعريف رأس المال البشري وكيفية استخدامه في المؤسسات واستقطابه وتدريبه وتحفيزه لاستمرار المؤسسة الاقتصادية، وكان لرأس المال البشري ثمرة هذه الدراسات في ظل تحقيق المسؤولية الاجتماعية، وفي ختام هذه الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي برز لنا الدور الواضح والايجابي لرأس المال البشري في تحقيق المسؤولية الاجتماعية ومن خلال الدراسة الميدانية لمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة حاولنا إبراز دور رأس المال البشري في تحقيق المسؤولية الاجتماعية من خلال تصميم استبيان موجه لمجموعة من العمال والموظفين الإداريين محل الدراسة.

نتائج البحث واختبار الفرضيات:

باختبار مختلف فرضيات الدراسة التي تعتبر كإجابات أولية لإشكالية بحثنا المتمثلة في " ما مدى اسهام رأس المال البشري في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية؟ " تم التأكد من صحتها والتوصل إلى مجموعة من النتائج كما يلي :

1) - نتائج اختبار الفرضيات:

- الفرضية الجزئية الأولى:

من خلال نتائج الدراسة الإحصائية يمكن اثبات صحة الفرضية الجزئية الأولى توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الاستقطاب وتحقيق المسؤولية الاجتماعية كما ان الاستقطاب يساهم بنسبة 24.3% في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.

- الفرضية الجزئية الثانية:

من خلال نتائج الدراسة الإحصائية يمكن اثبات صحة الفرضية الجزئية الثانية توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين التدريب والمسؤولية الاجتماعية كما أن التدريب يساهم بنسبة 42.5% في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.

- الفرضية الجزئية الثالثة:

من خلال نتائج الدراسة الإحصائية يمكن اثبات صحة الفرضية الجزئية الثالثة توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين التحفيز والمسؤولية الاجتماعية كما ان التحفيز يساهم بنسبة 21.2% في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

- الفرضية الجزئية الرابعة:

من خلال نتائج الدراسة الإحصائية يمكن اثبات صحة الفرضية الجزئية الرابعة توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الصحة والسلامة المهنية والمسؤولية الاجتماعية كما أن هذا البعد يساهم بنسبة 55.5% في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.

- الفرضية الرئيسية:

من خلال نتائج الدراسة الإحصائية يمكن اثبات صحة الفرضية الرئيسية

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الاستثمار في رأس المال البشري وتعزيز المسؤولية الاجتماعية كما ان هذا البعد يساهم بنسبة 58.5% في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة مطاحن الحنونة - بالمسيلة.

(2) - نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكر أهمها في:

النتائج المتعلقة بالجانب النظري: والتي نجد من أهمها:

- أظهرت النتائج أن الاستثمار في رأس المال البشري يرتبط بشكل إيجابي ومعنوي بالمسؤولية الاجتماعية للشركات؛
 - أن البعد الذي له أكبر تأثير على المسؤولية الاجتماعية هو الصحة والسلامة المهنية، متبوعاً بالتدريب، الاستقطاب، والتحفيز؛
 - الاستقطاب الجيد هو فرصة لدخول موارد بشرية مصحوبة معارف جديدة يمكن أن تساهم في تطوير المؤسسة؛
 - يقوم الاستقطاب على جذب مجموعة ملائمة من الأفراد ذو كفاءة عالية، مما يخفض من تكاليف بعض العمليات كالللتدريب؛
 - التحفيز ضروري من أجل رفع روح الولاء والانتماء للمنظمة وبالتالي تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة؛
 - أن توظيف العمالة الماهرة والموهوبة، وتوفير فرص التدريب والتطوير، وتشجيع العاملين وتحفيزهم على الأداء الامثل، وتوفير بيئة عمل صحية وأمنة، كلها عوامل تؤدي إلى زيادة المسؤولية الاجتماعية للشركات؛
 - يشكل الاستثمار في رأس المال البشري فرصة حقيقية للمساهمة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
 - إن الاستثمار الناجح في رأس المال البشري يساهم في تحقيق الأفق المنتظرة للمسؤولية الاجتماعية؛
- النتائج المتعلقة بالجانب التطبيقي:** والتي نجد من أهمها:

- لقد بينت النتائج من خلال المتوسطات الحسابية على وجود درجة من الموافقة على بعد الصحة والسلامة المهنية (من قبل افراد العينة)، وهذا مؤشر ايجابي على مدى الاهتمام الذي يحظى به من قبل المؤسسة حيث استطاعت توصيل رسالتها الى المرشحين بأنها المكان المناسب لهم للعمل وبناء وتطوير حياتهم الوظيفية.
- اعتماد المؤسسة لفترة تجريبية لبعض الموظفين الجدد بغية تقييم أدائهم يعد نوعاً من التقييم لمدى نجاح عملية التوظيف، ووسيلة تسمح باتخاذ القرار بالاستمرار به أو القيام بالغاءه وهذا مع ضمان أجورهم.
- تعتمد المؤسسة في عملية الاستقطاب على وكالة التشغيل.
- يساهم الاستقطاب الفعال في تحقيق العدالة الاجتماعية.
- عدم رضا بعض العاملين عن سياسة التحفيز بالمؤسسة قد يؤدي الى الاغتراب الوظيفي.
- يؤدي التحفيز السلبي في المؤسسة الى التزام العمال بالقوانين والقواعد المنصوص عليها.
- تولي المؤسسة أهمية للتدريب لرفع مهارات وكفاءة العمال وزيادة انتاجيتهم.
- فعالية التحفيز تظهر في رضا العاملين.
- رضا العاملين يجعلهم يتعاملون مع عملاء المؤسسة بجدية أكثر وبالتالي تحسين سمعة المؤسسة.

(3) - التوصيات

وبناءً على هذه النتائج، يمكن اقتراح بعض التوصيات:

- 1- يجب على المؤسسة تشجيع العمال عند القيام بمبادرات خلاقية.

- 2- زيادة الاهتمام بالأساليب الاستثمارية (الاستقطاب، التدريب، التحفيز، الصحة والسلامة المهنية) وتفعيلها بشكل أكبر وهذا لدورها البالغ في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة مما ينعكس ايجابا على أداء المؤسسة.
- 3- العمل على بث الوعي الكافي لضرورة الاهتمام برأس المال البشري ودوره في المؤسسة .
- 4- تحلي العمال بالروح الأخلاقية والنزاهة والشفافية والتفاني يزيد من مردودية المؤسسة ويحسن أدائها.
- 5- العمل على رضا العاملين لزيادة الإنتاجية.
- 6- يجب على المؤسسة العمل على تحسين كل مجالات المسؤولية الاجتماعية دون اهمال أي جانب.
- 7- على المؤسسة التفكير في كيفية الاحتفاظ بإطاراتها المستفيدين من فرص التعلم بإتمام دراساتهم العليا خاصة التي تكون بالخارج وعلى حسابها، كوضعها لشروط تعاقدية بينها وبينهم تضمن على الأقل استرجاع تكاليفه.
- 8- على المؤسسة أن تفعل هذه الأساليب بشكل أفضل لتغطية العجز المقدر بنسبة 75.4% بالتركيز على استقطاب أفراد المعرفة والمهارة وتقدم برامج تدريبية تساهم في زيادة من كفاءة الفرد وتبادر بتقديم الحوافز على أساس مهارة قدرات الأفراد والحرص على صحة وسلامة العاملين من المخاطر المحيطة بهم وهذا للمساهمة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.
- 9- نوصي بضرورة استفادة المؤسسات الجزائرية من الدراسات والبحوث الجامعية في هذا المجال والعمل على الاستغلال الأمثل للموارد البشرية لتحقيق المسؤولية الاجتماعية والحد من هجرة الأدمغة.
- 10- على المنظمات الاستثمار في رأس المال البشري كطريقة لتعزيز مسؤوليتها الاجتماعية، والتركيز بشكل خاص على الاستقطاب والتدريب والتحفيز والصحة والسلامة المهنية للمسؤولية الاجتماعية لتحسين صورة وسمعة الشركة في المجتمع.
- 11- على مؤسسة مطاحن الحضنة أن تفعل أسلوب الاستقطاب بشكل أفضل لتغطية العجز المقدر بنسبة 75.7% وترتكز أكثر على الاستقطاب الإلكتروني وتقلل من التشخيص التوظيفي حسب المنطقة لأنه يجرمها من استقطاب كفاءات من خارج اقليمها.
- 12- على المؤسسة أن تفعل أسلوب التدريب بشكل أفضل لتغطية العجز المقدر بنسبة 57.5% على المؤسسة أن تقوم بدورات تدريبية تتماشى ومستجدات العمل وتقوم بدورات تدريبية وفق برامج معدة لكافة المستويات الإدارية.
- 13- على المؤسسة أن تفعل أسلوب التحفيز بشكل أفضل لتغطية العجز المقدر بنسبة 78.8% على المؤسسة أن تسمح لعمالها بالمشاركة في عملية صنع القرار وتعترف بجهودهم المبذولة وتراعي كذلك الحالات الاجتماعية لكل عامل عند تقديم لهم الحوافز.
- 14- على المؤسسة الاهتمام بجانب الصحة والسلامة بشكل أفضل لتغطية العجز المقدر بنسبة 44.5% على المؤسسة القيام بتوعية الأفراد والحفاظ عليهم من المخاطر المحيطة بهم.

4- اقتراحات البحث:

- من الضروري الإشارة إلى أن هذه الدراسة تركز فقط على علاقة الاستثمار في رأس المال البشري بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، ولكن يمكن تطوير الدراسات المستقبلية لفهم كيفية تأثير المتغيرات الأخرى على هذه العلاقة، يمكن اقتراح عناوين تكون موضوعا لأبحاث مستقبلية كالتالي:
- دور رأس المال البشري في تحقيق العدالة الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية.
- أثر المسؤولية الاجتماعية على سمعة المؤسسة
- مدى اهتمام المؤسسة برأس مالها البشري.
- واقع الاستثمار في رأس المال البشري في المؤسسة الجزائرية

-الممارسات التطبيقية المسؤولة الاجتماعية في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة

المراجع

المراجع:

أولا: الكتب

- 1- اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون. (2004). *عائد الاستثمار في رأس المال البشري قياس القيمة الاقتصادية الأداء العاملين* (المجلد 1). (علاء الدين يوسف، المحرر) القاهرة، مصر: ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
 - 2- أكرم أحمد الطويل، و ياسمين طه عبد الرزاق الدباع. (2016). *إدارة الجودة الشاملة للبيئة والمسؤولية الاجتماعية*. الأردن: دار جرير للنشر والتوزيع.
 - 3- حمدي الحناوي. (2006). *تأليف رأس المال البشري* (صفحة 7). الاسكندرية.
- ثانيا: أطروحات الدكتوراه والماجستير
- 1- مليكة مدفوني. (2018). *الاستثمار في رأس المال البشري لدعم القدرة التنافسية واشكالية تقييمه دراسة حالة مؤسسة مناجم الفوسفات SOMIPHOS تبسة. أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم الاقتصادية*. الجزائر.
 - 2- ربيحة قوادرية. (2016). *مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل بسكرة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، . بسكرة: جامعة بسكرة.*
 - 3- طاهر جخيوة. (2020). *أثر الأساليب الاستثمارية لرأس المال البشري في تحسين مخرجات الكفاءات البشرية داخل المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة. بسكرة.*
 - 4- عليلي وهيبة. (2010). *رسالة ماجستير غير منشورة. أثر التدريب على إنتاجية العاملين في المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة سونطراك حاسي الرمل-*.
 - 5- فاطمة الزهراء بن فايد. (2011). *دور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في تنمية الديزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية - دراسة حالة مركب السيارات الصناعية بروببة 2008-2011. رسالة ماجستير . جامعة أحمد بوقرة بومرداس.*
 - 6- عائشة عبد الحميد صفراني. (2007). *التحفيز وأثره في أداء الأفراد. مذكرة ماجستير غير منشورة. دمشق.*
 - 7- عذراء بن شارف. (2009). *التسيير بالكفاءات ودورها في إدارة المعرفة بالمؤسسات الجزائرية. رسالة ماجستير .*
 - 8- نادية براهيمية. (2012-2013). *دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة جامعة المسيلة). مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص: الإدارة الإستراتيجية للتنمية المستدامة. سطيف، الجزائر.*
 - 9- نوال ضيافي. (2010). *المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية. مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية . تلمسان، الجزائر.*
 - 10- وهيبة مقدم. (2014). *تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال ف الجزائر للمسؤولية الاجتماعية. رسالة دكتوراه. الجزائر: جامعة وهران.*

ثالثا: المجالات

- 1-إسراء عادل الحسيني. (يناير , 2023). الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة في مصر: الواقع والتحديات والسياسات المستقبلية. *المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر*.
- 2-العبد فراحتية، و كلثوم بن ثامر. (2011). الاستثمار في راس المال البشري وأثره على ادارة الابداع في المنظمات المتعلمة دراسة حالة مجموعة عنتر تراد لإنتاج الالكترونيات بولاية برج بوعريريج. *راس المال البشري في منظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة. الجزائر: جامعة الشلف*.
- 3-المنظمة العربية للتنمية الادارية. (بدون سنة نشر). التنمية المستدامة والادارة المجتمعية (الادوار المستقبلية للحكومات المركزية والمحليات والقطاع الخاص والمجتمع المدني). *أوراق المؤتمر العربي الرابع للادارة البيئية، بدون سنة طبع*.
- 4-أمينة طاهر. (31 12, 2020). أثر المسؤولية الاجتماعية على ولاء الزبون في شركة تيلواز "الشلف" (الجزائر) *The impact of social responsibility on customer loyalty in "Téloise" chlef. مجلة التكامل الاقتصادي*.
- 5-بدر بن أحمد بن علي العمري. (2 كانون, 2020). استقطاب الموارد البشرية. *المجلة العربية للنشر العلمي*.
- 6-بلقاسم عبد اللاوي، و حفصة جرادي. (جويلية, 2017). المسؤولية الإجتماعية و علاقتها بالتنمية المستدامة للموارد البشرية داخل الجامعة. *مجلة العلوم الاجتماعية*.
- 7-حسين بو رغبة، و عماد مساعدي. (ديسمبر , 2017). دور إستراتيجية تعلم الموارد البشرية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات -دراسة ميدانية لبعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف وبرج بوعريريج - . *مجلة العلوم الادارية والمالية، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي. الجزائر، المجلد 01، العدد 01*.
- 8-حليمة مرسلي. (25 أبريل, 2019). إستراتيجيات تطبيق المسؤولية الاجتماعية ودورها في تعزيز كفاءة المورد البشري، دراسة حالة مؤسسة ميناء مستغانم. *مجلة البشائر الاقتصادية المجلد الخامس العدد 2*.
- 9-رسلان خضور. (26 04, 2011). المسؤولية الاجتماعية لقطاع الأعمال. *جمعية العلوم الاقتصادية السورية*.
- 10-سميرة لغويل، و نوال زمالي. (ديسمبر , 2016). المسؤولية الاجتماعية: المفهوم ، الأبعاد، المعايير. *مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية*.
- 11-شتوح حدادو. (30- 6- 2019). الاستثمار في رأس المال البشري وواقعه في المؤسسات الجزائرية. *مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية*.
- 12-صبري بديع عبد المطلب. (12-10- 2020). المسؤولية الاجتماعية للجامعة ودورها في تنمية رأس المال البشري دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط. *حوليات أداب عين شمس المجلد 48*.
- 13-طارق عبد العال حماد. (2005). *حوكمة الشركات المفاهيم، المبادئ، التجارب*. مصر: الدار الجامعية.
- 14-عبد الحفيظ قارة، و كمال قاسمي. (30 -4- 2020). دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية دراسة تطبيقية على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة. *مجلة مجاميع المعرفة*.

- 15- عبد المطلب بيسار . (2017). دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الأداء المتميز للمؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*.
- 16- فاطمة الزهراء شوادرة. (15 جانفي 2022). تحفيز العاملين كمدخل لتعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية اتجاه أصحاب المصلحة -دراسة لآراء مجموعة من الأطارات المسيرة لمجموعة مؤسسات اقتصادية بولاية سطيف-. *المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات*.
- 17- فلاح بن فرج السببجي. (بدون سنة نشر). أثر تبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على سياسات إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على الشركات الصناعية بمنطقة الرياض. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد الثاني والأربعون*.
- 18- كمال رزيق، و نصيرة بن عبد الرحمان. (2005). دور استراتيجية التدريب في تنمية الكفاءات البشرية . *تثمين الكفاءات البشرية وتنميتها -الورقة الرابعة في التنافس بين المؤسسات- . عناية: كلية العلوم الاقتصادية جامعة عنابة*.
- 19- محمد هبول، و صلاح الدين كروش. (31-12-2020). أبعاد المسؤولية الاجتماعية وفق هرم كارول (CARROL). *مجلة أوراق اقتصادية*.
- 21- نهال المغربي، و ياسمين فؤاد. (سبتمبر، 2008). المسؤولية الاجتماعية لرأس المال في مصر: بعض التجارب الدولية. *المركز المصري للدراسات الاقتصادية*.
- 22- وهيبة مقدم، و بكار بشير. (15-02-2012). المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية من خلال تطبيق المواصفة الدولية ايزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية. *دراسة للإجابة على ما هي مواصفة ايزو 26000 و ما دورها في دعم ممارسات الشركات للبرامج المسؤولة اجتماعيا؟*
- 23- سامية دحمانى، 2013، أهمية الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر- حالة الجزائر -، *مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات*.

رابعاً: الملتقيات

- 1- محمد فرعون، و محمد اليفي. (2005). الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة. *الملتقى الدولي حول صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية. الجزائر: جامعة المسيلة*.
- 2- عبد الوهاب ياسر، 27-28 أوت 2008، أسس وطرق تحديد الاحتياجات التدريبية، الملتقى الاستشاري حول الاتجاهات الحديثة في تحديد الاحتياجات التدريبية وعلاقتها بالمسار الوظيفي بالمنظمات، مصر، أكاديمية السادات للعلوم الادارية

خامساً: مذكرات الماستر

- 1- كيوكيو زكرياء. (2016). تطبيقات السلامة المهنية في ضوء المسؤولية الاجتماعية-دراسة ميدانية بشركة سونطراك مديرية واد نومر. *مذكرة ماستر علم الاجتماع*.
- 2- فيصل، و فضيلي. (2022). مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي. *دور الإستثمار في رأس المال البشري في تنمية القدرات الابداعية في المؤسسة الاقتصادية " دراسة ميدانية مؤسسة حضنة حليب بالمسيلة". الجزائر*.

3-أحلام مزياني. (2016). مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال. أثر المسؤولية الاجتماعية على تنافسية المؤسسة دراسة حالة اتصالات الجزائر -بأم البواقي - أم البواقي، الجزائر.

4-صورية امجوج. (2019). دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المؤسسة العمومية. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والاتصال. أم البواقي، الجزائر.

المراجع الأجنبية:

1-Zaibunnisa, S., Manzoor, A., Shahzad, N., Musarrat, S., & Sidra, N. (2021, 4 30).

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: A CRITICAL REVIEW. *JOURNAL OF SOUTHWEST JIAOTONG UNIVERSITY.*

الملاحق

الملحق رقم 01: قائمة الأساتذة المحكمين

الجامعة	الرتبة	الأستاذ	الرقم
المسيلة	أستاذ محاضر - أ- تخصص علوم التسيير	بتقة صونية	01
المسيلة		براهيمي نادية	02
المسيلة	أستاذ محاضر - أ- تخصص علوم التسيير	مرواني رابح	03
المسيلة	أستاذ محاضر - أ- تخصص علوم التسيير	عطا الله ياسين	04
المسيلة	أستاذ تعليم عالي	غلاب فاتح	05

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص: إدارة أعمال

استبيان

سيدي الفاضل، سيدتي الفاضلة
السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته
في إطار إعداد مذكرة تخرج ماستر إدارة الأعمال بعنوان:
**الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات -
دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة-**
لذا نرجو من سيادتكم المشاركة والمساهمة في اثراء بحثنا هذا من خلال تفضلكم بإفادتنا
بالمعلومات اللازمة وهذا بوضع علامة (X) أمام الاجابة المناسبة.
وأحيطكم علما أنه سيتم التعامل بما تقتضيه أخلاقيات البحث العلمي تجاه
المعلومات التي تدلون بها ولن تستخدم إلا في إطار البحث العلمي واثراء الموضوع.

تحت اشراف الأستاذة:

عثماني ميرة

من اعداد:

خنفر أيمن

الجزء الأول: البيانات الشخصية ضع علامة (X) على الاجابة الصحيحة

الجنس:

أنثى	ذكر

السن:

أقل من 30 سنة	من 30 إلى 39 سنة	من 40 إلى 49 سنة	أكثر من 50 سنة

3-المستوى الدراسي:

ثانوي فأقل	جامعي	دراسات عليا	أخرى

4-سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات	أكثر من 10سنوات

5-المستوى الإداري:

إطار/ إطار سامي	مسؤول	عامل

الجزء الثاني: محاور الاستبانة

المحور الأول: الاستثمار في رأس المال البشري

الرقم	أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري وعبارات القياس	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الاستقطاب						
01	تقوم مؤسستك بتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية ذات المعارف والمهارات والخبرات المطلوبة قبل القيام بعملية الاستقطاب					
02	وجود الحوافز بأنواعها المادية والمعنوية يساهم في استقطاب الكفاءات للعمل في المؤسسة					
03	تسعى المؤسسة الى استقطاب وتوظيف الموارد البشرية ذات كفاءة عالية					
04	تعمل المؤسسة على استقطاب الافراد من المصادر الداخلية والخارجية					
05	تبحث المؤسسة عن أصحاب الشهادات وجذبهم للعمل					
التدريب						
06	يتم إشراك جميع العاملين في البرامج التدريبية المختلفة كل حسب الحاجة					
07	تستعين المؤسسة بخبرات خارجية لتدريب العمال					
08	تقوم مؤسستك بتنظيم ورشات عمل بين الوحدات لزيادة معارف الافراد					
09	تتناسب برامج تدريب الموارد البشرية مع احتياجات المؤسسة من المعارف والمهارات					
10	تلتزم المؤسسة بوضع برنامج تدريبي كل سنة					
التحفيز						
11	تحدد المؤسسة نوع الحوافز بعد نتائج تقييم أداء العاملين					
12	تطبق المؤسسة الحوافز السلبية (مثلا: عقاب، تهديد، خصم)					
13	تعمل المؤسسة على تحفيز العاملين بالمشاركة في اتخاذ القرار					
14	تعمل مؤسستك على مكافأة الافراد عند قيامهم بمبادرات ابتكارية					
15	تتناسب الأجور والمكافآت مع العمل المطلوب منكم					
الصحة والسلامة المهنية						
16	توفر المؤسسة الظروف الملائمة للعمل (من تهوية واضاءة وتكييف وندفنة....)					
17	تتوفر المؤسسة بذلة خاصة بالعمل					
18	يتم توفير المعدات اللازمة للحفاظ على صحة وسلامة العمال					
19	يتم اجراء فحوصات الصحة الدورية للعاملين					
20	تتلقى التعليم والتدريب اللازم حول الصحة والسلامة المهنية					

المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة

الرقم	مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	تساهم مؤسستكم في المبادرات الاجتماعية والخيرية (عمره، قفة رمضان..... الخ) لصالح المجتمع					
02	تقدم المؤسسة برامج تكوينية وتطبيقية لغير العاملين (الطلبة، المتربصين في التكوين المهني) كجزء من مسؤوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع					
03	تحترم المؤسسة قوانين البيئة للحد من التلوث					
04	توظف المؤسسة عاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة					
05	تراعي المؤسسة ظروف الصحة والسلامة المهنية للعاملين					
06	تتفق المؤسسة على مواردها البشرية من أجل اشراكهم في تحقيق مسؤوليتها الاجتماعية					
07	شعورك بالرضا يجعلك تتعامل بجدية أكبر مع عملاء المؤسسة					
08	حصلت المؤسسة على أحد المواصفات والمعايير الدولية البيئية ISO					
09	تساهم المؤسسة من خلال خدماتها الاجتماعية الموجهة للعاملين (اسكان، نقل، رعاية صحية...) في تحقيق المسؤولية الاجتماعية اتجاههم.					
10	تلتزم المؤسسة بتوفير فرص عمل متكافئة لأفراد المجتمع من أجل التخفيف من البطالة					

شكرا لكم على حسن تعاونكم معنا

المسيلة في: 16/04/2023

رقم: /.....

إلى السيد: مدير المركز الجامعي...
التجاري... الخاضعة للمسيلة...

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء التريض الميداني.

سيدي المحترم، تحية طيبة و بعد...

في إطار افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد مذكرات التخرج، التي تدخل ضمن متطلبات

نيل شهادة الماستر في شعبة: علوم التسيير... تخصص: إدارة الأعمال...

فإنه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء تريضهم الميداني بمؤسستكم.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت.و.ر.س	الإمضاء
01	أيمن خنفر	181835080247	204382095	
02				
عنوان المذكرة: الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق المسؤولية الاجتماعية للشركات				
المشرف (الاسم واللقب و الإمضاء)		هيئة التريض (الإمضاء والختم)		رئيس القسم (الإمضاء والختم)
علاء ميرة		[Signature]		[Signature]
[Stamp: الشركة الزراعية للحبوب قسنطينة]		[Stamp: المدير الموارد البشرية]		[Stamp: مدير الموارد البشرية]

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Université Mohamed Boudiaf a M'sila

Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et
des Sciences de Gestion

Université Mohamed Boudiaf a M'sila

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

Département:

قسم: علوم التسيير

تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة): مختار أسني المولود(ة) بتاريخ: 1998/12/26 بـ بوسعادة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أور.س.) رقم: 204384095 الصادرة بتاريخ: 2019/03/17 عن: المراد بوسعادة

المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبية: علوم التسيير تخصص: إدارة الأعمال خلال السنة الجامعية 2022/2023

والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: الاستثمار في رأس مال التسيير كمدخل لتحقيق

المسؤولية الاجتماعية للرواسات

دراسة ميدانية بتونس مطبقاً على

المسيلة

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2023/06/06

التوقيع و البصمة

* يحرر كل طالب (ة) تصريحاً فردياً في حالة إعداد المذكرة من طرف أكثر من طالب (ة) واحد.

** يدرج هذا التصريح ضمن ملاحق المذكرة