

المسؤولية الاجتماعية و علاقتها بالتنمية المستدامة للموارد البشرية داخل الجامعة

الباحث: بلقاسم عبداللاوي ، أ.د. حفصة جرادى

جامعة الأغواط- الجزائر

الملخص:

لقد أصبح لزاما على المنظمات أن تضاعف جهودها و تسعى إلى بناء علاقات استراتيجية أكثر عمقا مع المحيط الذي تؤثر فيه و تتأثر به، لكي تتمكن من مواجهة التحديات و خاصة تلك المتعلقة بمتطلبات التنمية المستدامة التي أخرجت المنظمة من عزلتها الداخلية كنظام مغلق إلى نظرة حديثة و بيئة خارجية أكثر تشابكا و تعقيدا. إذ أصبح مفهوم المسؤولية الاجتماعية يكتسب اهتماما لدى المنظمات مما جعل هذا المفهوم يخرج من كونه ممارسات طوعية اختيارية إلى ممارسات جبرية تمثل مصدرا لتحقيق بقاء المنظمة وتضمن استمراريتها ضمن بناء مقاربة للمسؤولية الاجتماعية. لذلك هدفت الدراسة من خلال تناول موضوع المسؤولية الاجتماعية و علاقتها بالتنمية المستدامة للموارد البشرية إلى تتبع هذا الطرح في الواقع من خلال دراسة الإشكالية في الميدان داخل الجامعة. حيث تعتبر هذه الأخيرة من أهم المنظمات التي يقع على عاتقها تنمية رأس المال البشري الضروري لتحقيق التنمية المستدامة. لذا سعينا من خلال هذه الدراسة إلى إبراز مضمون الأدوار التي تستطيع الجامعة القيام بها لتنمية رأس المال البشري، وهذا من خلال الشراكة مع مؤسسات المجتمع وتزويد سوق العمل بالكفاءات. وتهدف هذه الدراسة لإظهار الانجازات التي تسعى الجامعة في تحقيقها ضمن الدور المنوط بها في تحقيق التنمية المستدامة لمواردها البشرية وسيوضح ذلك بدراستنا لواقع دور جامعة الأغواط في ذلك. ونتيجة أهمية هذا الموضوع بمختلف أبعاده التي حاول الكثير من الباحثين دراستها و تشجيع المنظمات على تبنيها، برزت عدة هيئات دولية تعمل في هذا الجانب ومنها المنظمة الدولية للتقييس التي أصدرت في سنة 2008 المواصفة الدولية الايزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية.

Summary

It has become imperative for organizations to redouble their efforts and seeks to build deeper strategic relations with the environment that affect and are affected by it, in order to meet the challenges, especially those related to sustainable development requirements that drove the Organization of internal isolation as a closed system to a modern look and more complex external environment and complicated. As the concept of social responsibility is gaining interest among organizations making this concept comes out of being optional voluntary practices algebraic practices represent a source organization's survival and ensure continuity within the build approach to social responsibility. So the purpose of this study through the theme of social responsibility and its relationship to sustainable development of human resources to follow this offering in fact through the problematic study in the field within the University where the latter is one of the most important organizations that has human capital development necessary to achieve sustainable development. So through this study we sought to highlight the content of roles that you can the University do to human capital development, in partnership with Community institutions and provide labor market efficiencies, and this study aims to show the achievements of the University in its investigation into its role in the sustainable development of human resources, will be seen in our study of the reality of the role of desalinated. As a result the importance of this subject in various

dimensions, which many researchers studied and tried to encourage organizations to adopt her, several international bodies working in this aspect, including the International Organization for standardization issued in 2008 international standard

الإشكالية

لقد أصبح العنصر البشري يستقطب اهتمام كثير من الدراسات و التقارير الدولية المتعلقة بالتنمية , ومن ثم وضع حاجة الإنسان في بؤرة سياسات التخطيط وصنع القرار , على اعتبار أن العنصر البشري هو العمود الفقري لعملية التنمية بمختلف أبعادها.

حيث أن العالم اليوم يعرف مجموعة من التحولات و خاصة في بناء اقتصاديات المعرفة و التي فرضت تنافسا يعتمد على تنمية الموارد البشرية بشكل يضمن تحقيق تراكم نوعي وكمي لرأس المال البشري.

ولما كانت مسؤولية المنظمات قد تطورت تاريخيا تحت تأثير الضغوطات الاجتماعية و البيئية و الاصلاحات التشريعية, التي فرضت ترابطا وثيقا بين الممارسات المسؤولة اجتماعيا و بيئيا أمام بقاء و استمرارية المنظمة. مما جعل المسؤولية الاجتماعية حقيقة نظرية و ميدانية أثبتتها تنظير طويل استسقى أصوله من واقع تشابك الأدوار الاقتصادية و الثقافية و الادارية و الاجتماعية للمنظمة في ظل التنمية المستدامة لتخرج المنظمات من عزلتها الداخلية كنظام مغلق, إذ فرضت مقارنة المسؤولية الاجتماعية للمنظمة نفسها في محيط العلاقات و التسيير الاداري و الاقتصادي للمنظمات.

و بغية وضع المبادرات الاجتماعية في إطار رسمي وتقنين أوجه وأبعاد المسؤولية الاجتماعية وضعت عدة منظمات دولية مبادرات في هذا المجال منها المنظمة الدولية للتقييس التي أصدرت مؤخرا مواصفة الايزو 26000 .

و لما كانت الجامعة كمنظمة تحتل قمة الهرم التعليمي و هي المخبر الذي ينجز فيه ماضي و حاضر و مستقبل أي امة , فإنها لا تخلو من كونها كيان أو تنظيم إداري و اقتصادي و اجتماعي بجدار ثقافي توعوي و تعليمي ينتهج سياسة صنع الموارد البشرية المؤهلة. حيث أن الجامعة كتنظيم تبدو نسقا مفتوحا بحكم أنها تنشط في محيط بأبعادها المكانية و الزمانية , السياسية , الاقتصادية , الاجتماعية و غيرها. وكونها تسعى إلى تحقيق هدف رئيس يتمثل في انتاج المعرفة و تقديم خدمات تعليمية و تكوينية , ومد المؤسسات بالموارد البشرية المؤهلة. بحكم أنها نظام فإن بها مدخلات تتمثل في موارد مادية و هياكل و موارد بشرية (طلبة , أساتذة , عمال). فإنها في اطار التنمية المستدامة للموارد البشرية مطالبة بإدماج المسؤولية الاجتماعية بكل أشكالها و مظاهرها و أبعادها حيث أنه ليس من المقبول أن تهتم الجامعة بالتزاماتها تجاه الأطراف الخارجية مثل المجتمع و البيئة و تهمل مسؤولياتها الأساسية و الاجتماعية تجاه مواردها البشرية. إذ تحتاج عملية نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية إلى غرسها في كل

عامل في المنظمة (الجامعة). و لن يقتنع العامل بأهمية المسؤولية الاجتماعية إلا إذا كان له نصيب كاف منها و استشعر أهميتها في حياته المهنية, على اعتبار أن الموارد البشرية هي طرف من أصحاب المصلحة الذين تتأثر بهم المنظمة و تؤثر فيهم, فإن على المنظمة الإلتزام بسلوك مسؤول تجاههم , وهذه المسؤولية من خلال العمل على التنمية المستدامة في حدود التنظيمات الإدارية و التشريعات القانونية و الأبعاد الأخلاقية. و بغرض التعرف على أهمية المسؤولية الاجتماعية في التنمية المستدامة للموارد البشرية بحكم أن الجامعة الجزائرية أحد المنظمات التي تعنى بذلك . أردنا أن نطرح التساؤل الآتي:

ما مدى تأثير المسؤولية الاجتماعية على التنمية المستدامة للموارد البشرية داخل الجامعة

الجزائرية؟

أهمية الموضوع

إن المنظمات مهياة أمام واقع حتمي يتمثل في الإلتزام بمسؤوليتها الاجتماعية خاصة اتجاه مواردها البشرية باعتبارها من أهم مقومات النجاح و الارتقاء , إذ يمثل البحث الحالي إسهاما متواضعا يربط بين المسؤولية الاجتماعية للمنظمة و تنمية مواردها البشرية. وعليه نتلخص أهمية البحث من خلال:

- تأصيل المفاهيم الأساسية للمسؤولية الاجتماعية و توعية المنظمات بأهمية تبنيها و خاصة الجامعة الجزائرية .

-عرض عدد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال و أهمية الإلتزام بها نظرا لمساهمتها في خلق مجتمع داخلي متماسك.

-التعرف على واقع تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف المنظمة أو الجامعة الجزائرية.

-إن الإدارة الجيدة للموارد البشرية داخل أي منظمة أعمال ترى نفسها مسؤولة اجتماعيا و مطالبة حيث لا يتم ذلك فقط بتطبيق ما تفرضه عليه القوانين و التشريعات لان الإلتزام بتطبيق الحدود الدنيا التي تفرضها لا يقود إلى تطوير و تنمية الموارد البشرية و لتحقيق هذا الأمر بتطبيق ما تقتضيه الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية الحديثة والتي تضع العنصر البشري ضمن أولويات الاهتمام للإدارة الناجحة.

-أهم الممارسات الإدارية للجامعة و انعكاساتها على البعد الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية .

أهداف البحث

-معرفة مدى تأثير المسؤولية الاجتماعية على المنظمة.

-محاولة توضيح مفهوم المسؤولية الاجتماعية لدى القائمين على إدارة المنظمات و الجامعات بصفة خاصة .

-معرفة واقع المسؤولية الاجتماعية في المنظمة(الجامعة) .

-محاولة معرفة مدى ادراك الموارد البشرية لمجالات المسؤولية الاجتماعية .

- طرح أفكار جديدة من أجل تحسين علاقة المنظمة بموارده البشرية ؛
- معرفة مدى تأثير الموارد البشرية للمنظمة من خلال المسؤولية الاجتماعية في اطار التنمية المستدامة .

المفاهيم المتعلقة بالموضوع

مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

1- تعريف المسؤولية الاجتماعية

يمكن إعطاء تعريفين للمسؤولية الاجتماعية بصفة عامة:

- 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"¹.
- أما بين Bean فقد أعطى تعريفا واضحا ومفصلا للمسؤولية الاجتماعية، حيث يرى أنها: " تتجسد في سلوك يمارسه الفرد ويمكن ملاحظته، في تص رفه حسب القواعد والمعايير والمبادئ الخاصة بالجماعة التي ينتمي إليها، وقد تكون هذه الجماعة المرجعية جماعة صغيرة مثل جماعة الأصدقاء ، أو كبيرة مثل الجماعة العرقية للفرد أو الدولة نفسها، وعندما يتص رف الفرد بشكل مسؤول اجتماعي، فإنه يحرص على إعلاء مصالح الجماعة بهدف الحفاظ على قوتها وتماسكها، ورغم أن المسؤ ولية الاجتماعية تستقر داخل الفرد فإن من الثابت أن لها مضامين هامة بالنسبة لرخاء وسعادة كل من الفرد والمجتمع على حد سواء "².

2- تعريف المسؤولية الاجتماعية للمنظمة

لقد تعددت واختلقت التعاريف الواردة عن المسؤولية الاجتماعية للمنظمة، وفيما يلي بعض منها:
تعريف دراكر **Druker** : " التزام المنظمة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه "³
تعريف هولمز **Holmes** : " التزام المنظمة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه وذلك عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر وتحسين الخدمة ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل وحل مشكلة الإسكان والمواصلات وغيرها. "⁴

¹ نايف محمد عايد المرواني، "التوافق النفسي والمسؤولية الاجتماعية"، دار الفكر العربي، مصر، 2002، ص31

² نفس المرجع، ص33

³ وصفي نزال وآخرون، "أثر المسؤولية الاجتماعية على الميزة التنافسية لشركة الاتصال الفلسطينية"، جامعة النجاح الوطنية كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم التسويق، فلسطين، 2011، ص12

⁴ مولاي لخضر عبد الرزاق ، بوزيد سايج، مداخلة بعنوان " دور الاقتصاد الإسلامي في تعزيز مباد المسؤولية الاجتماعية للشركات"، معهد العلوم الاقتصادية، المركز الجامعي بغرداية، 2010، ص3

تعريف البنك الدولي: التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي ككل لتحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في آن واحد¹

هذا التعريف أعطى مفهوما ضيقا للمسؤولية الاجتماعية بإلزامها على المنظمات ذات النشاط التجاري دون غيرها.

تعريف الإتحاد الأوروبي: هي مفهوم تقوم المنظمات بمقتضاه بتضمين اعتبارات اجتماعية وبيئية في أعمالها، وفي تفاعلها مع أصحاب المصلحة على نحو تطوعي²

حسب هذا التعريف المسؤولية الاجتماعية هي مفهوم تطوعي لا يستلزم سن القوانين أو وضع قواعد محددة تلتزم بها المنظمات للقيام بمسؤوليتها اتجاه المجتمع.

مفاهيم أساسية حول المسؤولية الاجتماعية

1/1 مفهوم المسؤولية الاجتماعية: تزايد دور العولمة الاقتصادية خلال سنوات التسعينيات، مما أدى إلى ظهور شركات لعبت دورا في الحدّ من الفقر وعملت على تحقيق مبدأ الحق في الملكية وتفعيل أنظمة الحوكمة، إضافة إلى ضمان سلامة البيئة. كما اعتبر عالم المال جزءا من المجتمع من خلال بحثه عن إيجاد طرق ترفع المكاسب الايجابية، وأطلق عليه عدّة تسميات (مواطنة الشركات، المسؤولية الاجتماعية للشركات، مساءلة الشركات) .

قام باون (BOWEN) منذ سنة 1953، بإطلاق مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) على أساس أنها عقد ضمني بين الشركة والمجتمع، وفي سنوات 1970 ظهرت مفاهيم التزامات الشركة في تحمل نتائج أنشطتها على المجتمع.

المسؤولية الاجتماعية للمنظمات كمفهوم لها ثلاثة أوجه³:

(أ) **المفهوم الكلاسيكي:** يعود للعالم آدم سميث (ADEM SMITH) الذي أكد على أنّ كافة منظمات الأعمال تسعى لتقديم أفضل الخدمات لعموم المجتمع وتحقيق أعلى مستوى ممكن من الأرباح وبما ينسجم مع الأحكام القانونية والقواعد الأخلاقية السائدة. فالربح هنا أصبح هدفاً أحادياً تسعى إليه المنظمة .

¹ جسر التنمية، "المسؤولية الاجتماعية للشركات"، سلسلة دورية تعني بقضايا التنمية في الدول العربية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، العدد 90، أبريل 2010، ص 3

² البكري تامر ياسر، التسويق والمسؤولية الاجتماعية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، الطبعة الأولى، 2001، ص 18-21

³ البكري تامر ياسر، نفس المرجع السابق.

(ب) **المفهوم الإداري:** الذي تم إدراكه سنة 1930، حيث تمّ التحوّل من الهدف الأحادي إلى هدف آخر يتمثل في تعظيم رضا المديرين أنفسهم وبحثهم عن القوة والأمان والموقع المتميز في ظلّ نمو وإتساع المنظمة، وأشار فرنسيس سيتون (FRANCIS X.SUTTON) في بحثه سنة 1956، إلى كون المسؤولية الاجتماعية تظهر وتبرز في الشركات الكبيرة من خلال موازنة إدارة المنظمة ما بين عدد من العناصر المتفاعلة معها (حملة الأسهم، المقرضين، الموردين، الزبائن والحكومة) والتي يكون لها تأثير كبير في مساعدة المديرين على تقديم المزيد من المنافع العامة نحو المجتمع .

(ج) **المفهوم البيئي:** الذي اختلفت تسمياته من نموذج البيئة الاجتماعية عند (JACOBY) والنموذج النوعي لحياة المديرين عند (HAY-GRAY) إلى نموذج وجهة النظر العامة لـ (WILLIAMS)، بدأت ملامحه تظهر سنة 1960 بتحسُّس المديرين في كون مسؤوليتهم الاجتماعية لا تنحصر داخل المنظمة فحسب ولا ترتبط بالسوق حصراً، بل تمتد إلى أطراف وفئات متعدّدة تتمثل في عموم المجتمع. وخير من أوضح الفكرة هما رالف نادر (RALPH NADER) و جون جالبريث (JOHN K.GALBRAITH).

وهناك ثلاث تفسيرات متباينة وأحياناً متعارضة حول المسؤولية الاجتماعية للشركات وهي¹:

- المسؤولية الاجتماعية لا تعدو أن تكون بمثابة تذكير المنظمات بمسؤولياتها وواجباتها إزاء مجتمعها .

- مقتضى هذه المسؤولية لا يتجاوز كونه مجرد مبادرات إختيارية دون إلزام، تقوم بها المنظمات صاحبة الشأن بإرادتها المنفردة تجاه المجتمع .

- المسؤولية الاجتماعية صورة من صوّر الملاءمة الاجتماعية الواجبة على المنظمات.

أمّا تعريف المسؤولية الاجتماعية فقد اختلف من هيئة لأخرى، وفيما يلي بعض التعاريف:

أ/ **عرّف مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة²**، المسؤولية الاجتماعية للمنظمات على أنها الالتزام المستمر من قبل شركات الأعمال بالتصرف أخلاقياً والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل .

ب/ **ومن خلال تطوّر المسؤولية الاجتماعية للمنظمات عبر التاريخ يمكن تعريفها كما يلي³:**

¹ عبد الله صادق دحلان، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، مجلة عالم العمل، العدد49، مارس 2004، ص: 16

² رقية عيران، المسؤولية الاجتماعية للشركات، سوق فلسطين للأوراق المالية، نقلا عن الموقع الإلكتروني : www.google.com

³ نجم عيود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤوليات الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، الطبعة الأولى، 2006، ص:197

□ **بالعلاقة مع دعاة النظرية الاقتصادية:** المسؤولية الاجتماعية هي قيام شركات الأعمال بالبرامج والأنشطة التي تؤدي إلى تحقيق أهداف إجتماعية تتكامل مع الأهداف الاقتصادية فيها.

□ **بالعلاقة مع المصلحة الذاتية:** المسؤولية الاجتماعية هي إلزام رجال وشركات الأعمال بالمصلحة الذاتية المتتورة التي تهتم بمصالح الأطراف الأخرى من غير حملة الأسهم .

□ **بالعلاقة مع سلوك شركات الأعمال:** المسؤولية الاجتماعية هي مجموعة الإلتزامات الطوعية أو غير الطوعية التي تنسجم مع قواعد ومتطلبات البيئة والأطراف المؤثرة فيها .

□ **بالعلاقة مع أخلاقيات الإدارة:** المسؤولية الاجتماعية هي الحد الأدنى الأخلاقي المطلوب للإلتزام به لضمان إمتثال شركات الأعمال للقانون وللمعايير وللقيم الاجتماعية.

ج/ كما تعرّف بأنها تعهد و التّزام رجال الأعمال في مواصلة السياسات لصنع القرارات ومعالجة الحالات المرغوبة ولتحقيق الأهداف والقيم لعموم المجتمع (RUE-BYARS 1977).¹

الإيزو 26000 والأداء الاجتماعي للمنظمات:

أولاً: إعداد المواصفة من قبل المنظمة الدولية للتقييس:

بدأ نشاط المنظمة الدولية للتقييس (ISO) عام 1947 ويشترك في عضويتها 157 هيئة مواصفات قومية من مختلف الدول سواء كانت صغيرة أم كبيرة، صناعية و نامية، وكذلك من مختلف أنحاء العالم، وتقوم منظمة الإيزو بإعداد المواصفات القياسية الاختيارية مما يضيف قيمة لمختلف أنواع الأعمال التجارية والمواصفات التي يتطلبها السوق من خلال الخبراء القادمين من القطاعات الصناعية والفنية والتجارية التي طلبت هذه المواصفات القياسية. وتمثل المواصفات التي تم نشرها تحت اسم (المواصفات القياسية الدولية) إجماعاً دولياً حول أحدث ما هو موجود في التكنولوجيا المعنية. وتتمثل ظروف عمل الإيزو بشأن المسؤولية الاجتماعية في الإدراك العام بأن هذه المسؤولية الاجتماعية هي أمر جوهري في بقاء واستمرار أية منشأة. وقد تم التعبير عن هذا الإدراك في كلاً من عامي 1992 عند انعقاد قمة الأرض الخاصة بالبيئة في ريوديجانيرو و 2002 عند انعقاد القمة العالمية الخاصة بالتنمية المستدامة في جنوب أفريقيا².

ثانياً: هيكل مواصفة الإيزو 26000:

يمكن تعريف مواصفة الإيزو 26000 بأنها: " مواصفة عالمية تقدم الإرشادات العامة للمبادئ الأساسية للمسؤولية الاجتماعية والمواضيع والقضايا المرتبطة بها، كما أنها تتطرق للوسائل التي تمكن المنظمات و خاصة مؤسسات التعليم العالي من إدخال مفهوم المسؤولية الاجتماعية ضمن إطار

¹ البكري تامر ياسر، مرجع سبق ذكره . 2001، ص:24

² الإيزو، المشاركة في المواصفة القياسية الدولية المستقبلية إيزو 26000 حول المسؤولية الاجتماعية، ص:2. على

الموقع: www.iso.org

الاستراتيجيات والآليات والممارسات والعمليات بها، وبما أن هذه المبادئ والتوجيهات لن تكون متساوية في الاستخدام، فإن المسؤولية تقع على المؤسسات في تحديد ما يهملها منها وتنفيذها بالتساوي والتعاون مع شركائها. وقد ترغب بعض المؤسسات الحكومية في استخدام هذه المواصفة إلا أنها لا تستهدف

أو تغيير من واجبات الحكومات. وهي مواصفة اختيارية ولا يعمل بها لأغراض الترخيص والمطابقة أو التشريع أو لإبرام أي عقود لأي صفقات كما أنها لا تقصد أن تكون من العوائق غير الجمركية للتجارة أو أن تغير من الوضع القانوني للشركات، ولذلك فإنها لا تكون مستندا قانونيا لأي إجراءات قضائية دفاعا أو اتهاما على أي مستوى محلي أو عالمي أو غيرها".¹

وتتضمن المواصفة العناصر الآتية:²

1. **المقدمة:** تعرض معلومات عن محتوى المواصفة القياسية الإرشادية والأسباب التي تدعو

لإعدادها.

2. **البند الأول:** المجال: يقوم هذا الجزء بتعريف موضوع المواصفة القياسية الإرشادية ومدى

تغطيتها وحدود قابليتها للتطبيق .

3. **البند الثاني:** المراجع القياسية: يحتوى هذا الجزء على قائمة بالوثائق -إن وجدت - التي يجب

قراءتها بما يرتبط بالمواصفة القياسية الإرشادية .

4. **البند الثالث:** المصطلحات والتعاريف: يحدد هذا الجزء المصطلحات المستخدمة في المواصفة

القياسية الإرشادية والتي تتطلب تعريفا، وسوف يتم تقديم هذه التعاريف في هذا الجزء .

5. **البند الرابع:** سياق المسؤولية الاجتماعية الذي تعمل فيه كل المنشآت: يناقش هذا الجزء السياق

التاريخي والمعاصر للمسؤولية الاجتماعية. ويتناول أيضا المواضيع التي تبرز من خلال طبيعة مفهوم المسؤولية الاجتماعية كما يتناول المواضيع ذات الصلة التي تهم الأطراف المعنية.

6. **البند الخامس:** مبادئ المسؤولية الاجتماعية ذات الصلة بالمنشآت: يحدد هذا الجزء مجموعة

من مبادئ المسؤولية الاجتماعية المستمدة من مصادر متنوعة، ويقدم التوجيه فيما يختص بهذه المبادئ، ويتم تناول المواضيع ذات الصلة التي تهم الأطراف المعنية في هذا الجزء .

7. **البند السادس:** التوجيه بشأن الموضوعات والقضايا الجوهرية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية:

يقدم هذا الجزء التوجيه بشكل منفصل بشأن مجموعة من المواضيع والقضايا الجوهرية وربطها بالمنشآت. ويتم تناول القضايا ذات الصلة التي تهم الأطراف المعنية في هذا الجزء .

مظاهر المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في المنظمات:

¹ الايزو، المشاركة في المواصفة القياسية الدولية المستقبلية أيزو 26000 حول المسؤولية الاجتماعية، مرجع سبق ذكره ،

ص:9.

² ISO ,Discovering ISO26000,P:3.on the web site: www.iso.org.

- يعتبر المورد البشري من أهم أصحاب المصلحة في المنظمات، لذلك فمن المهم أن يتم الحفاظ على كل المسؤوليات الاجتماعية تجاهه و تطويرها و تطبيقها بما يحقق علاقة قوية بين المنظمة و العاملين فيها، و من أهم ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية ما يلي¹:
- توفر المنظمة الخدمات للعاملين كالنقل والإطعام والإسكان والخدمات الصحية.
 - العمل على اعتماد سياسة معينة في إدارة المنظمة لمشاركة العاملين في أرباح المنظمة.
 - منح مكافآت وحوافز الأفراد العاملين وفق مبدأ كفاءة و جدارة العاملين.
 - من مسؤولية المنظمة الاهتمام بتعويضات العاملين مقابل إصابات للعمل أو الأمراض المهنية.
 - تعمل المنظمة على تكريم و تحفيز الأفراد العاملين المتفوقين و المبدعين في العمل.
 - إعداد و تنفيذ برامج توعية للأفراد العاملين تتضمن المعايير المهمة المعتمدة على المستوى الاجتماعي و البيئي و الأمان في العمل.
 - اعتماد برامج أو سياسة معينة لإيجاد فرص لانجاز أعمال صغيرة للأفراد العاملين.
 - الحفاظ على الأفراد العاملين و منع تسربهم لتقليل البطالة و الحد من مشكلات الغيابات و دوران العمل و حوادث العمل .
 - إعداد سياسة تمنع الأفراد العاملين من تسريبهم للمعلومات المهمة أو السرية الخاصة بأعمال المنظمة خاصة الأفراد العاملين في مجال الحاسوب و تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات.
 - العمل على رفع الروح المعنوية للعاملين و بث روح التعاون و الدافع و الحافز بينهم.
 - اعتماد سياسة إدارية تسمح للأفراد العاملين من المشاركة في عمليات صنع القرار.
 - إتاحة فرصة لتشغيل الشباب خاصة أولئك المتخرجين من المدارس المحلية و العمل على رفع قدراتهم و مساهمتهم في المجتمع.
 - إتاحة الفرص المتساوية للأفراد العاملين بشأن تعيين و المعوقين و تدريبهم و منحهم فرص التقدم في المنظمة.
 - محاولة المنظمة لوضع إجراءات معينة للحد من استخدام الأفراد العاملين لموارد المنظمة المختلفة و استخداماتها لأغراض شخصية .

¹ ليث سعد الله حسين و ريم سعد الجميل، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين و انعكاسها على أخلاقيات العمل (دراسة لآراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصول)، بحث علمي مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث تحت عنوان "إدارة منظمات الأعمال: التحديات العالمية المعاصرة"، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، الأردن، 27 - 29 نيسان 2009، ص-ص: 12-13

- اعتماد برنامج أو نموذج للسلوك الأخلاقي لمعالجة ممارسات العاملين ذات العلاقة بالاعتبارات الشخصية كالنزاهة والتحيز والمحاباة...
- التزام المنظمة بتطبيق القوانين والتعليمات الخاصة بالعمل وتنفيذها بعدالة على الأفراد العاملين وإقناعهم بذلك من خلال تفسير وتوضيح القوانين والتعليمات كونها تحقق مصالحهم.
- متابعة الأفراد العاملين فيما يتعلق بكل ممارسات حول عقد اتفاقيات غير مشروعة أو غير واضحة بالنسبة للمنظمة.
- المحافظة على حقوق الأفراد العاملين في المنظمة بعدهم جزء من المجتمع.
- متابعة كل ما يتعلق بالممارسات المالية الغير مشروعة التي تتم من قبل الأفراد العاملين.
- الالتزام بانجاز وتكامل الأعمال في المنظمة خاصة فيما يتعلق باستخدام الأفراد كبار السن والنساء و الأطفال ومحاولة عدم تركهم للعمل
- و بشكل مفصل، فإن أبعاد المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية تظهر على مستوى كل نشاط من أنشطة إدارة الموارد البشرية، حيث :

1. التوظيف و فتح المناصب:

- و تأخذ المسؤولية الاجتماعية في هذا النشاط عدة مظاهر من أهمها:
- تأمين حقوق المتقدمين المرشحين للوظيفة من حيث: الإعلان عن الوظائف الشاغرة بشكل علني، النزاهة في الاختيار في إجراء المسابقات (البعد عن الرشاوى و الواسطة و استغلال النفوذ) ، قبول الشكاوي و الطعن التحقيق فيها.
- مسابقات التوظيف يجب أن تتم على أسس علمية و موضوعية، و ليس بشكل عشوائي، و يجب أن توافق طبيعة العمل الذي يمتحن فيه المترشح.
- عدم إهمال كل طلبات التوظيف التي تصل إلى المنظمة سواء تم ذلك بالتسليم المباشر أو عن طريق البريد العادي أو البريد الالكتروني.
- عدم سحب الموظفين بشكل عمدي من المنافسين الآخرين بطرق غير قانونية و غير أخلاقية.
- استناد عملية الاستقطاب إلى تحديد دقيق و موضوعي للاحتياجات من مختلف التخصصات من مختلف التخصصات لشغل وظائف حقيقية.
- الموازنة بين الاستقطاب الداخلي و الخارجي، حيث يفيد الأول في منح فرص الترفيع لعمال المنظمة.

- عدم التحيز في عملية اختيار العمال لصالح جنس معين دون الآخر.

2. المسار الوظيفي:

- مراعاة سياسات التوظيف المتعارف عليها قانونيا و احترامها وعدم خرقها.

- صيانة الحقوق المادية للعامل (الأجور و المرتبات) و ذلك في إطار عقد مسبق بين الطرفين متفق عليه من كليهما.
- تحقيق المساواة و العدالة بين العاملين من حيث الأجور و المكافآت و فرص التدريب و التكوين و الترفيع.
- مراعاة حق الموظف الجديد في التعرف على توصيف دقيق لوظيفته، و مساعدته في الاندماج المهني في الشركة، تعريفه باللوائح القانونية و التنظيمية الداخلية للشركة.
- الحق في توفير مناخ عمل ملائم، و توفير الأمن الصناعي في المنظمة بغية التخفيف من حوادث العمل.
- تمكين العاملين المشاركة في القرارات الإدارية الهامة التي تتعلق بالمنظمة، و المساهمة في حل مشكلاتها.
- حق العمل النقابي، حيث يجب أن تمنح المنظمة ترخيصا يسمح بممارسة حرية العمل النقابي من أجل حماية حقوق العاملين فيها.
- عدم استبعاد أي عامل من حقوقه في التدريب و التكوين من أجل تحسين أدائه و مهاراته.
- حق العامل في الاتصال بشكل مباشر مع الإدارات الأعلى من مستواه التنظيمي.

3. تقييم الأداء :

- الموضوعية و النزاهة في تقييم أداء العاملين، و استعمال معايير تقييم دقيقة.
- يجب أن ترتبط عملية التقييم بالإجراء الإداري و القانوني الموافق، ففي حالة الأداء الجيد يجب أن يحصل العامل على مكافأة بغرض تشجيعه، و في حال الأداء السلبي يمكن أن يتعرض العامل لعقاب بحسب درجة إهماله.
- عدم الاكتفاء بالتحفيز المادي، بل يجب أن يحص العامل على قدر كاف من التقدير و الاحترام نظير ما يقدمه من عمل متقن في المنظمة.
- لا يجب أن تكون الرقابة على الأداء رقابة لصيقة مباشرة لأنها ستؤدي إلى مضايقة العمال، و سيصبح الأمر أكثر استفزازا لهم.

4. برامج تحسين الحياة المهنية:

- برامج تحسين النوعية تمثل مجموعة كبيرة من الأنشطة التي تمارسها منظمات الأعمال بهدف تعزيز الكرامة الإنسانية و النمو و التقدم و الازدهار للعاملين، لذلك فإنها تمثل أهم المداخل الحديثة

لتعزيز قدرة المنظمة على الإيفاء بمتطلبات مسؤولياتها الاجتماعية و الأخلاقية تجاه المجتمع، من هذه البرامج ما يلي:¹

لجعل مكان العمل جذابا و إعطاء العمل معنى متجددا تقل فيه حالات الضغط النفسي و الجسدي و الإرهاق من خلال التركيز على البرامج.

للتقليل من الرتابة و الروتين ضمن أنشطة هذه البرامج التي تشتمل أيضا إعادة تصميم العمل باستمرار و يشمل ذلك إثراء العمل و اغنائه.

لإن أنشطة هذه البرامج تساعد في خلق ثقافة تنظيمية قيمة و تعزز اتجاهات قيم مشتركة بحيث يصبح مكان العمل جذابا و مريحا.

لأن تساهم هذه البرامج في التقليل من حدة انتشار الأمراض المهنية و أمراض العصر من خلال تعزيز الانسجام بين بيئة العمل و البيئة العامة و التركيز على متطلبات و معايير السلامة المهنية و الالتزام بالتشريعات الخاصة بها و النظر إلى مكان العمل من منطلق واسع.

لأن تسعى منظمة الأعمال إلى توفير جو من الراحة و المتعة في مكان العمل من خلال مجموعة كبيرة من الممارسات منها:

✓ الاهتمام بالنشرات الجدارية في مكان العمل بما ينشر فيها من مواضيع تساهم في إشاعة جو من المرح و الإشادة بالعاملين.

✓ يجب أن تحتفل المنظمة بأيام المناسبات الخاصة و تقيم أنشطة ملائمة تتخللها فعاليات يكافأ العاملون من خلالها مع تقديم وجبات جماعية لهم.

✓ تشكيل لجان اجتماعية لوضع برامج الفعاليات للأنشطة الاجتماعية المختلفة و يمكن للمنظمة أن تدعمها بميزانية سنوية مناسبة.

✓ بطاقات المناسبات تشعر العاملين بالمنظمة بالأهمية و المشاركة بالأفراح و الشعور بالألفة و التواصل و العمل بروح الجماعة.

✓ الاحتفالات بمناسبة أعياد ميلاد العاملين.

✓ الاحتفالات بالإنجازات التي تحقها الشركة أو الأفراد سواء من خلال حفلات مسائية أو حفلات شكر و تقدير للعاملين.

✓ تشجيع روح المرح و إشاعة جو عمل هادئ وودي.

المسؤولية الاجتماعية و الموارد البشرية في المنظمة حسب الفكر الإداري المعاصر²

¹ طاهر محسن منصور الغالبي و صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات و المجتمع، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2008، ص-ص: 269-270.

² عبد الله صادق دحلان، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، مجلة عالم العمل، العدد 49، مارس 2004.

في الفكر الإداري المعاصر أعطي للنشاطات الاجتماعية التي تقوم بها المنظمات أهمية بالغة، حيث أصبح عليها الأخذ بالحسبان تبني أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية عند تعاملها مع بيئتها الداخلية والخارجية، وفي حالة انتهاكها للمعايير والضوابط الأخلاقية مهتمة في ذلك بمصلحتها الذاتية على حساب مصلحة المجتمع، فإنها تواجه بالنقد والإساءة ومعاقبتها قانونيا، وأحيانا خسارتها لحصتها السوقية، لأن كل منظمة لا تعمل من منطلق فلسفة المسؤولية الاجتماعية والسلوك الأخلاقي، تملك صورة سيئة في وسط البيئة المحيطة بها. وقد أصبح واضحا للمنظمات أن الإخلال بالمسؤولية الاجتماعية والالتزامات في المجتمع يكلفها الكثير، فالمحاكم يمكن أن تجعل المنظمات المخلة بمسؤوليتها الاجتماعية تقدم تكاليف وتعويزات لم تكن في الحسبان وبشكل لا يقارن مع التكاليف التي تتحملها عند قيامها بالالتزامات الاجتماعية.

تعريف المسؤولية الاجتماعية:

يعرفها (Pride & Ferrell) بأنها - التزام المنظمة المستمر بالسلوك الأخلاقي تجاه نوعية حياة العاملين وأسره، وكذا الالتزام تجاه المجتمع بشكل عام. ويمكن تصنيف الأنشطة التي يقوم بها مدير الموارد البشرية وتأخذ طابع المسؤولية الاجتماعية تحت العناوين التالية:

1. المسؤولية الاجتماعية في الاختيار:

والمقصود بذلك أن يتحرى مدير الموارد البشرية عن المرشحين للعمل جيدا ويتأكد من موافقة مؤهلاتهم لمتطلبات الوظيفة، وذلك بهدف التخفيف من الضرر المتوقع حال عدم المطابقة، وألا يميل لاختيار المرشحين وفقاً لمعايير لا ترتبط بالوظيفة (قرابة، معرفة سابقة، اتصال من جهات عليا).

2. المسؤولية الاجتماعية عن تعليم وتدريب العاملين :

المقصود هنا أن يتم مساعدة العاملين على صقل وتنمية مواهبهم لما فيه مصلحة لهم وللمنظمة، وبالتالي تعتمد المنظمة إلى ترشيح العاملين للأنشطة التدريبية المختلفة التي تحسن قدراتهم المهنية، حتى لو لم يدرك العاملون أنفسهم أهمية ذلك.

3. المسؤولية الاجتماعية عن تنمية العلاقات مع العاملين :

بما أن العامل يقضي جزء كبير من يومه في العمل مع آخرين، فإنه مضطر للتواصل والتعاطي معهم بشكل دائم، لذا فإن تنمية العلاقات الإيجابية بين العاملين يرفع بعضاً من عبء الوظيفة عن كاهل العامل ويخلق شعوراً بالراحة والدفء حين تكون العلاقة مع الآخرين جيدة والعكس صحيح. لذا يجب أن تشمل خطط إدارة الموارد البشرية برامج خاصة لتنمية العلاقات الاجتماعية مثل المشاركة في اتخاذ القرارات وتحسين مزايا العمل، والتسليّة والأنشطة الترفيهية وغيرها.

4. المسؤولية الاجتماعية عن تحقيق العدالة:

مهما كانت الظروف العملية مريحة ومربحة للعامل، فإن أدنى شعور بغياب العدالة في التعاطي مع

العاملين، سوف يدفعه نحو سلوك غير مرغوب فيه، وسيخلق لديه دوافع سلبية تجاه الآخرين، لذا من مسؤولية إدارة الموارد البشرية المساهمة في تحقيق العدالة وعدم التمييز بين الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف وفقاً للنوع أو الدين أو اللون أو الأصول العرقية وغيرها، وإنما وفقاً لمعايير واضحة ومعلنة مرتبطة بالأداء والإنجاز.

5. المسؤولية الاجتماعية عن توفير بيئة عمل آمنة:

ويتم ذلك من خلال التصرفات التي تجعل من بيئة العمل مكاناً آمناً من المخاطر الصحية والمهنية بالإضافة إلى النظافة وتوفير سبل الراحة للعامل، حتى يتمكن من أداء وظيفته على أكمل وجه.

6. المسؤولية الاجتماعية عن تعزيز حس المسؤولية لدى العاملين:

إن القيام بأنشطة تعكس الاهتمام بقضايا ومشكلات المجتمع مثل تقديم التبرعات والمشاركة في الأعمال الخيرية والمساهمة في الأنشطة المجتمعية دون مقابل يعزز روح المسؤولية لدى الفرد، وبالتالي يعزز روح التكافل والتعاون في المجتمع، وهذه من مسؤوليات مدير الموارد البشرية.

المسؤولية الاجتماعية عن إيجاد التوازن لدى العاملين:

لا شك أنه كلما تقدمنا في الزمن زادت الضغوط والمتطلبات الإنتاجية وحجم الأداء المطلوب كما ونوعاً، وهذا يفرض على رؤساء العمل، والعاملين تقديم جهود أكبر ولمدة أطول بهدف اللحاق بحركة السوق، وهذا يفرض على العاملين أحياناً تقديم وقت أطول في العمل على حساب الحياة الخاصة، وبالتالي يؤدي إلى عدم التوازن في الحياة الاجتماعية للعاملين، لذلك فإن أحد أدوار مدير الموارد البشرية التأكد من وجود التوازن المطلوب في حياة العاملين للحفاظ عليهم وحمايتهم.

1- المساهمات الاجتماعية للمنظمة تجاه العاملين:

يمثل الإهتمام والإنفاق على الموارد البشرية في المؤسسة استثماراً استراتيجياً، تجني ثماره في الأجلين القصير والبعيد، حيث تمثل العمالة مجالاً داخلياً من مجالات المسؤولية الاجتماعية، تلتزم المنظمة فيه بتوفير الخدمات اللازمة لتحسين جودة حياة العاملين ورضاهم الوظيفي، من أجل توفير مناخ مناسب يشجع على بذل المزيد من الجهد والعطاء، وكذلك الانتماء والولاء لصالح المنظمة وإدارتها، مما سيترتب عليه تحقيق منافع وعوائد اقتصادية مباشرة وغير مباشرة حاضراً ومستقبلاً. ومن أهم المساهمات تجاه العاملين نجد ما يلي:

- 1 توفير البرامج التدريبية اللازمة بالداخل والخارج، لزيادة مهارات العاملين وقدراتهم والإنفاق على بعض العمال الراغبين في إكمال دراستهم العليا وذلك لتنمية مهاراتهم الفنية والإدارية.
- 2 توفير سياسة ترقية تعترف بقدرات العاملين وتضمن مجهوداتهم وتحقق لهم الفرص المتساوية.

- 3 وضع نظام تأميني خاص بالمشاركة مع العاملين والمساهمة في التأمينات الاجتماعية عن العاملين بنسبة معينة من رواتبهم وأجورهم للحصول على مرتب تقاعد مناسب.
- 4 وضع نظم للرعاية الصحية والعلاج بالمستشفيات، ودفع نفقات الأدوية الطبية للعاملين وعائلاتهم.
- 5 منح للعاملين أجور ومرتببات تحقق لهم مستوى معيشي مناسب.
- 6 وضع نظم للحوافز والمكافآت اللازمة، والتي تعود على أداء العمال.
- 7 إقامة سكن للعاملين أو على الأقل مساعدتهم مادياً في الحصول على سكن مناسب.
- 8 توفير وسائل النقل من مناطق السكن إلى أماكن العمل والعكس.
- 9 توفير الأمن الصناعي والعمل على تفادي الحوادث بالمنظمة وتوفير بيئة نظيفة خالية من التلوث.

10 توزيع حصة على العاملين من الأرباح السنوية الموزعة.

الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في الجامعة

حتى تضمن إدارة الموارد البشرية أداء مهامها بكفاءة وفعالية في ضوء التحديات التي تواجهها من عولمة، منافسة وتكنولوجيات متطورة، تحديات بيئية وغيرها، تماشياً وإسهامات الفكر الإداري الحديث الذي ينظر للمورد البشري على أنه مورداً استراتيجياً، كان لزاماً عليها كإدارة تسعى إلى تحقيق أهدافها ضمن أهداف المؤسسة أن يكون لها توجهها استراتيجياً، يعكس الأهمية التي أصبح يحتلها موردها البشري؛ فالدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية اليوم مقارنة بفترات سابقة؛ إنما هي نتاج التطور الذي عرفته هذه الأخيرة ضمن فلسفة التحول وانعكاساً لما جاء به النموذج الفكري الجديد لإدارة الموارد البشرية، الذي من أهم صفاته ما يلي¹:

- إدارة الموارد البشرية هي نظام متكامل ومتربط يتضمن مجموعة من العمليات المتصلة والمتداخلة.
- فعالية إدارة الموارد البشرية تنبع من وجود مجموعة من السياسات المتناسقة التي توجه العمليات والممارسات الإدارية في قضايا الموارد البشرية، بما يتناسق وأهداف المؤسسة من جانب وبما يتماشى مع المفاهيم الجديدة لإدارة الموارد البشرية من جانب آخر.
- أهمية تصميم استراتيجية لإدارة الموارد البشرية تستهدف تعظيم العائد على الاستثمار البشري متمثلاً في القيمة المضافة بواسطة المورد البشري بالنسبة لتكلفة هذا المورد.
- يعتمد نجاح إدارة الموارد البشرية في الوصول إلى المخرجات المستهدفة، على الفهم الصحيح والتحليل الموضوعي لمتطلبات الأداء وظروفه داخل وخارج المؤسسة وعلى الإدراك الجيد لخصائص ومميزات الموارد البشرية المتاحة.

¹ بوحنية قوي، تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، 2008، ص 124

-يتوقف نجاح استراتيجية إدارة الموارد البشرية على مدى توازن واتساقها مع باقي استراتيجيات الوظائف والنشاطات الأخرى للمؤسسة من تسويق، إنتاج وتمويل، من ثم تصبح جزءا في البناء الاستراتيجي الشامل للمنظمة.

وفيما يلي سيتم التعرف على الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على النحو الآتي:

✓ **مفهوم الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:** يعد مفهوم الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في المؤسسات المعاصرة أهم نتاج التحديات والتحويلات التي يشهدها العالم اليوم، من عولمة وما صاحبها من تطورات تكنولوجية واشتداد المنافسة التي أصبحت تحمل طابع العالمية، هذا فرض على المؤسسة أن تنظر إلى الموارد البشرية لديها على أنهم موردا استراتيجيا.

✓ **التوجه في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الجامعية:** نظرا للتحديات التي تعيشها الجامعة والمؤسسات المعاصرة على اختلافها، التي شكلت ضغوطا لديها في جميع مناحي ممارساته ا وفي كل أوجه نشاطها، نتيجة تواجدها في ديناميكية بيئية متسارعة ومستمرة، فإن وظيفة تنمية الموارد البشرية فيها يجب أن تحمل بعدا وعمقا استراتيجيا يمكنها من رسم استراتيجيا ا وتحديد اتجاهها ا، بما يضمن التكيف

والبيئة المحيطة، هذا جعل لوظيفة تنمية الموارد البشرية اتجاهات حديثة تعكس هذا التوجه الاستراتيجي.

ماهية الجامعة والمبادئ العامة لتنمية الموارد البشرية بها.

تعد الجامعات رمزا لتقدم المجتمعات ورفيها ووسيلة لتنميتها، كو ا تمثل مصدرا من المصادر الرئيسية للاستثمار الأمثل فيما يسمى برأس المال البشري والفكري، تتعدد وتختلف وظائفها ومهامها وتتميز بجملة من المبادئ التي من شأنها جعل التعليم الجامعي أكثر فعالية.

أولا: ماهية الجامعة

يرى علماء التنظيم التربوي أنه لا يوجد تعريف قائم بذاته لمفهوم الجامعة، حيث أن كل مجتمع ينشئ جامعته ويحدد لها أهدافها بناء على ما تمليه عليه مشاكله وتطلعاته وكذا توجهه السياسي والاقتصادي والاجتماعي، حيث تظل مؤسسة ذات طابع خاص تنشأ الاستقلالية لتحقيق أهدافها في إنتاج المعرفة ونشرها، هذه الاستقلالية لا تفصلها عن ا لمجتمع؛ بل تظل جزءا لا يتجزأ منه، حيث تؤثر فيها التوترات والصراعات التي تحدث فيه إيجابا أو سلبا.¹

¹ فضيل دليو وآخرون، المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، مخبر علم الاجتماع والاتصال جامعة منتوري -قسنطينة-

حيث تعرف الجامعة على أنها:

- "مؤسسة تعليمية وحرَم آمن للعلم والفكر والثقافة، تتمتع بالاستقلالية الأكاديمية والإدارية والمالية والأهلية القانونية التامة لتحقيق أهدافها التعليمية والعلمية وخدمة المجتمع." ¹

- "من بين الأنظمة التي يتشكل منها الواقع الاجتماعي، فهي المصنع الذي يتخرج منه قادة الفكر في البلاد ومنابع العلم والمعرفة والنواة الأساسية في تكوين الإطارات وتكوين الثقافة الوطنية)." ²

وعليه يمكن القول أن الجامعة هي أولى التنظيمات المنوطة بمهمة توليد المعارف وتنمية الطاقات البشرية، الموجهة لسوق العمل وهي تحمل مسؤولية النهوض با تمعات ولتحقيق هذا لا بد من مد جسور التعاون والتعامل والتفاعل مع المجتمع بكل جوانبه لبحث حاجاته وتحقيق تطلعاته.

ثانيا : التحول الاستراتيجي في ممارسات تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الجامعية

تعيش الجامعات اليوم طائفة من التغيرات والمستجدات المحيطة ا من كل جوانبها وفي كل أبعادها، هذا وضعها أمام واقع يصعب التأثير فيه، بالتالي لا تملك خيارا سوى أن تحاول التكيف معه، هذا دفعها إلى مسابرتها من خلال تطوير توجهها ا وتفعيل ممارسا ا، سيما وظيفة إدارة الموارد البشرية لاعتبارها في ظل هذا التوجه شريكا استراتيجيا يساهم في تبليغ المؤسسة الجامعية لغاياتها في رسم رؤاها وتحقيق أهدافها، يعكس هذا التحول تحقيق التنظيم المؤسسي للنقاط التالية:

✓ **التوافق مع متطلبات التغيير:** شهدت الجامعات اليوم وكذا مختلف التنظيمات المؤسسية الأخرى تغيرا واسعا وكبيرا في مجال تصميم الأعمال وإدارة الموارد البشرية ، ففي إطار التوجه الحديث أصبحت الموارد البشرية فيها بحاجة إلى تنوع وتعدد وتحديث مستمر في مهاراتها، معارفها وخبراتها، من أجل تمكينها من ممارسة عدة أعمال سواء على الصعيد الفردي أو صعيد فرق العمل، لقد استلزم هذا التوجه الاستغناء عن مواد تنمية الموارد البشرية القديمة والاستعاضة عنها بمواد وأساليب حديثة ومتطورة تركز على مهارات العمل الجماعي، فتعلم الفرد كيف يعمل مع الآخرين من أجل إنجاز مهمة محددة. وعليه وسعيا منها في محاولة مواكبة وموافقة متطلبات التغيير، كان لزاما عليها التغيير من طبيعة وتوجه برامج تنميتها لمواردها البشرية، لتتسجم وتتوافق مع التصميم الجديد للعمل وإدارته في كل مستويات هرميتها الإدارية التنظيمية من المدير إلى أصغر موظف ا، في إطار العمل الجماعي التعاوني المنسق والمنكامل، هذا بدوره يستوجب تزويدهم بالمهارات التي يحتاجها تصميم وإدارة العمل الجديد وتنميتهم باستمرار من أجل مواجهة التغيرات المستقبلية المحتملة.

¹ رفيق زراولة، دور الجامعة في إنتاج رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، الملتقى الدولي حول: اقتصاد المعرفة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2005، ص 385

² مريزق هشام يعقوب، فاطمة حسين الفقيه، قضايا معاصرة في التعليم العالي، دار الراجعية للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 22.

✓ تحول تنمية الموارد البشرية بالجامعة من سياسة إلى استراتيجية للتنمية المستدامة

لقد حملت فلسفة التحول وانعكاسات الفكر الإداري الحديث بين مضامينها، تحول إدارة الموارد البشرية من دورها التقليدي إلى الدور الاستراتيجي، الذي انعكس بدوره على وظيفة تنمية الموارد البشرية ودورها الذي تحول من إطاره التقليدي والذي كانت ممارساته في شكل سياسات إلى دور استراتيجي يترجم في بناء استراتيجيات تنمية مستدامة تهدف من خلالها إلى توفير الكفاءات الحالية والمستقبلية للجامعة، لتتكامل بذلك وتتوافق مع احتياجات بناء الاستراتيجية العامة لها، هذا يعكس تحول تنمية الموارد البشرية من سياسة إلى استراتيجية.

ثالثاً: التحول نحو تدعيم العمل الجماعي بالجامعة من خلال تنمية فرق العمل¹

يشعر أعضاء الجماعة ، (GROUP DAYNAMIC) إن العمل في فريق واحد يؤدي إلى خلق تفاعل جماعي بالانتماء والولاء للجامعة التي ينتمون إليها وتمسكهم بعضويتها ومعايير اشتراك أعضاء الجماعة معا في تحقيق الأهداف المشتركة للجماعة والدفاع عن هذه الأهداف من أجل تحقيقها. حيث أصبح من الملائم خاصة في ظل تكنولوجيا المعلومات تشكيل فرق عمل من وقت لآخر، لإنجاز مهام محددة مع تحديد صلاحيات ومسئوليات وإمكانيات الفريق، أيضا معايير اختيار أعضاء الفريق ومنسقه أو قائده، بالإضافة إلى المدة الزمنية لعمل الفريق وغير ذلك من الأسس الواجب مراعا لبناء السليم لفريق العمل، لذلك تخصص (الكثير من المؤسسات جهودها ومواردها لبناء فريق العمل. في ظل هذه الأهمية لفرق العمل في حياة المؤسسات على اختلافها، أصبح من الضروري تبني برامج لتنمية مواردها البشرية ضمن هذه الفرق، خاصة بعد أن تحول أسلوب تنفيذ الأعمال في المؤسسات إلى فرق عمل مسيرة ذاتيا والتي تتطلب تعلم مهارات لتسيير الفرق وتتمين العمل في جماعات، تتمثل أهم هذه المهارات :

- مهارة الاتصال مع الآخرين بشكل يدعم الرغبة في العمل الجماعي.
- مهارة التفاعل والتعاون مع الآخرين.
- مهارة المشاركة في وضع الأهداف وتخطيط العمل.
- مهارة اتخاذ القرار الجماعي وتبني روح المسؤولية.
- إثارة روح التحدي وقبول التغيير والتفاعل معه.
- مهارة التصدي للمواقف غير المتوقعة.
- تعليم سلوكيات تؤدي إلى تماسك الفريق داخل المنظمة.
- مهارة التفكير مع الآخرين و زرع روح العمل الجماعي.

¹ كامل بربر، إدارة الموارد البشرية - اتجاهات وممارسات - ، دار المنهل اللبناني، لبنان، 2008. ص 257

- مهارة تنسيق العمل مع الآخرين و المشاركة الشفافة في تطبيق القوانين .
- مهارة التوصل إلى أشياء جديدة ومبتكرة مع الآخرين.

نتائج الدراسة:

وتم التوصل الى النتائج التالية:

- ينصب مفهوم المسؤولية الاجتماعية حول تحمل المنظمات بما فيها الجامعات لمسئولياتها تجاه أصحاب المصلحة في البيئة التي تعمل بها وفيها , وخاصة على مستوى التنمية المستدامة للمورد البشري بالجامعة.
- اختلفت الآراء حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية ومن ذلك يمكن القول أنها تختلف باختلاف البيئة التي تعمل بها المنظمة (الجامعة) التي يبقى لها تحديد هذه الفئة والعمل معها للاضطلاع بدورها الاجتماعي ضمانا لبقائها.
- يضمن تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية للجامعات البقاء لأنه يؤثر على تماسك مجتمعها الداخلي (موظفين اداريين . أساتذة , طلبة).
- عملت المنظمة الدولية للتقييس منذ سنة 2001 على دراسة وإعداد مشروع مواصفة تخدم الدور الاجتماعي للمنظمات (الجامعات) ونجحت فرق العمل التي كونت في إصدار المواصفة في سنة 2008.
- مواصفة الايزو 26000 مواصفة اختيارية ولا يعمل بها لأغراض الترخيص والمطابقة أو التشريع بل إرشادية تمثل دليلا للمنظمات حول كيفية تبنيها لمفهوم المسؤولية الاجتماعية و خاصة في الجامعات و هذا ما تحاول الجامعات الجزائرية اليوم السير على نمطه.
- حددت مواصفة الايزو 26000 كلا من حوكمة الشركات، حقوق الإنسان، ممارسات العمل، المحيط، الممارسات التشغيلية، قضايا المستهلك والمجتمع المحلي كأبعاد للمسؤولية الاجتماعية ضمنها دليلا يحوي مجموعة من القضايا داخل كل بعد أو محور للمساعدة في فهم المنظمات للمسؤولية الاجتماعية و خاصة في مؤسسات التعليم العالي .
- يمكن تتبع فاعلية تطبيق مبادئ المسؤولية في الجامعات من خلال تبني دراسة تجريبية أو عن طريق تتبع استراتيجية التنمية المستدامة بالجامعة .
- تبقى الجامعة الجزائرية كغيرها م جامعات دول العالم الثالث تتبنى استراتيجية مواكبة المواصفات العالمية للمسؤولية الاجتماعية و لكنها تسير بخطى بطيئة . نظرا لكونها سائرة في تكوين الأرضية السليمة لتطبيق هذه المبادئ و خاصة في نظم التسيير و الجودة المعرفية و بناء منظومة مستقرة في مواردها البشرية سعيا منها لبناء استراتيجية تقوم على أبعاد التنمية المستدامة بفهومها العالمي الجديد.

خاتمة:

لقي العنصر البشري اهتماما كبيرا في الفكر الإداري، فتعددت النظريات التي أولت له أهمية على اعتباره عاملا مؤثرا في نشاطات المنظمة (الجامعة) ومساهما فعالا في بلوغ الأهداف . وقد كان لتغير البيئة الداخلية والخارجية للمنظمات دورا في بلورة مجموعة من الأفكار، تباينت من خلالها الأهمية المعطاة للأفراد ، ولكن بالرغم من هذا التباين تجاه العنصر البشري، فقد أجمع المفكرون في مجال التسيير والتنظيم على ضرورة الاعتناء به وتحفيزه ومحاولة كسب ولاءه، وهذا اقتناعا بأهمية مساهمته في تحقيق أهداف المنظمة (الجامعة). وقد سعت المنظمات وبالنظر لأهمية الموارد البشرية في تحقيق أهدافها، إلى الاعتراف بدورها وأهميتها وأوجدت غالبيتها إدارة خاصة بها تعنى بشؤون العاملين وترعى مصالحهم . إذ أنه خلال العقد الماضيين زاد إدراك المنظمة بأهمية ممارسات وظيفة الموارد البشرية، وهذا عندما تحولت هذه الوظيفة من مجرد وظيفة متخصصة ومستقلة ترعى شؤون العاملين، إلى اعتبارها مصدرا للميزة التنافسية للمنظمة وذلك من خلال مشاركتها الفعالة مع المسؤولين عن الأنشطة الأخرى.

* قائمة المراجع:

1. أسامة المليحي «المسؤولية المجتمعية و المواصفات الدولية ISO26000، ندوة لوزارة الاستثمار المركز المصرفي لمسؤولية الشركات -التميز و الاستدامة-، سنة 2009. الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم التسويق، فلسطين، 2011 .
2. الايزو، المشاركة في المواصفة القياسية الدولية المستقبلية أيزو 26000 حول المسؤولية الاجتماعية، مرجع سبق ذكره ، ص:9.
3. البكري تامر ياسر، التسويق والمسؤولية الاجتماعية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، الطبعة الأولى، 2001، ص ص:18-21
4. بوحنية قوي، تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، . 2008ص124
5. جسر التنمية،"المسؤولية الاجتماعية للشركات"، سلسلة دورية تعني بقضايا التنمية في الدول العربية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، العدد90 ، أبريل 2010 ، ص3
6. رفيق زراولة، دور الجامعة في إنتاج رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، الملتقى الدولي حول :اقتصاد المعرفة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2005 ، ص385
7. رقية عيران، المسؤولية الاجتماعية للشركات، سوق فلسطين للأوراق المالية، نقلا عن الموقع الالكتروني : www.google.com
8. صالح الحسيني، "المسؤولية الاجتماعية ودورها في مشاركة القطاع الخاص في التنمية: حالة تطبيقه على المملكة العربية السعودية"، منشورات المعهد العربي للتخطيط، الكويت 2009.

9. ظاهر محسن منصور الغالبي و صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات و المجتمع، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الثانية، 2008، ص-ص: 269-270.
10. عبد الله صادق دحلان، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، مجلة عالم العمل، العدد49، مارس 2004، ص: 16
11. فضيل دليو وآخرون، المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، مخبر علم الاجتماع والاتصال جامعة منتوري - قسنطينة- 2006.ص78
12. كامل برير، إدارة الموارد البشرية - اتجاهات وممارسات - ، دار المنهل اللبناني، لبنان، 2008. ص 257
13. ليث سعد الله حسين و ريم سعد الجميل، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين و انعكاسها على أخلاقيات العمل(دراسة لآراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل)، بحث علمي مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث تحت عنوان "إدارة منظمات الأعمال: التحديات العالمية المعاصرة"، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، الأردن، 27 - 29 نيسان 2009، ص-ص:12-13
14. مريزق هشام يعقوب، فاطمة حسين الفقيه، قضايا معاصرة في التعليم العالي، دار الرأية للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص،22.
15. مولاي لخضر عبد الرزاق ، بوزيد سايح، مداخلة بعنوان: " دور الاقتصاد الإسلامي في تعزيز مباد المسؤولية الاجتماعية للشركات"، معهد العلوم الاقتصادية، المركز الجامعي بغرداية، 2010 ، ص3
16. نايف محمد عايد المرواني،"التوافق النفسي والمسؤولية الاجتماعية"، دار الفكر العربي، مصر،.2002
17. نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤوليات الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، الطبعة الأولى، 2006، ص:197
18. وصفي نزال وآخرون،"أثر المسؤولية الاجتماعية على الميزة التنافسية لشركة الاتصال الفلسطينية"، جامعة النجاح الوطنية , بدون سنة.
19. Burr Stewart, Draft ISO 26000 Standard for Social Responsibility Chair, TRB Aviation sustainability, Subcommittee AV030(1),January 12, 2010,P:5.
20. ISO ,Discovering ISO26000,P:3.on the web site: www.iso.org.