**أثر تبني المسؤولية الاجتماعية على تنمية الموارد البشرية: دراسة ميدانية**

**بمؤسسة نفطال مقاطعة باتنة**

**د, زكية مقري**

1. **عبد الحليم بليزاك**

**جامعة باتنة**

**الملخص:**

 لم تسلم منظمات الأعمال من الانتقادات في ظل إدارة الأعمال المعاصرة، بتوجهها الدائم نحو تحقيق الهدف الاقتصادي الذي وجدت من أجله ألا وهو تحقيق الأرباح متجاهلة مسؤوليتها اتجاه المجتمع والبيئة. ورغبة في عدم انفلات الأمور بين ما تحرص الدول والحكومات من تجسيده وما ينجز على مستوى المنظمات على مستوى التنمية المستدامة، أخذت إدارة الأعمال المعاصرة على عاتقها مسؤولية إدماج هذا المفهوم على مستوى وظائف المنظمة ليربط بين التصور للتنمية المستدامة والإجراءات الميدانية الرامية لتحقيقها.

 ويعتبر تبني المسؤولية الاجتماعية على صعيد إدارة الموارد البشرية أحد التحديات التي تواجهها المنظمات، معتمدة في ذلك على برامج تنمية وتطوير الموارد البشرية من أجل الحصول على كفاءات وكوادر فعالة داخل المنظمة بمقاييس المسؤولية الاجتماعية.

 وتدرس هذه الورقة إشكالية تبني وتطبيق المسؤولية الاجتماعية في المنظمات الجزائرية وأثرها على تنمية الموارد البشرية وذلك من خلال اختبار فرضيتين: تدرس الأولى علاقة الارتباط بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية والبرامج الخاصة بتنمية الموارد البشرية في مؤسسة نفطال –مقاطعة باتنة، وتختبر الثانية وجود فروق بين متغيرات البحث في نفس المؤسسة.

**المقدمة:**

 لم تعد المنظمات حديثا تقتصر على أداءها المالي والاقتصادي فقط، بل أصبحت هناك مقاييس ومؤشرات أخرى تعتمد عليها سواء كانت هذه المنظمات خاصة أو عامة، خدمية، إنتاجية، صناعية، تجارية أو تسويقية. ولعل من أهم وأبرز هذه المؤشرات نجد مؤشر الأداء الاجتماعي للمنظمة الذي أصبح له دور كبير وجد هام خاصة في الآونة الأخيرة. ومع تزايد الاهتمام بالجوانب الاجتماعية للأفراد في شتى المجالات ومختلف الميادين، بل أصبح الأداء الاجتماعي للمنظمات ضرورة حتمية من أجل تحقيق التوازن بين استراتيجيات المنظمة وتطبيق أهدافها على المستوى القريب أو البعيد دون المساس بمتطلبات وحاجيات الأفراد.

 وقد أصبح الاهتمام بالجانب الاجتماعي للأفراد من طرف المنظمات يعد ركيزة أساسية لزيادة قدراتها التنافسية وتعظيم أرباحها، من خلال ما تساهم به في تطوير أداء العاملين وكذا تنمية كفاءتهم وإكسابهم مهارات جديدة ورفع مستوى أدائهم. وما دام الاهتمام بالجانب الاجتماعي للأفراد والعاملين داخل المنظمة سيؤدي بالضرورة إلى تحسين صورة المنظمة وسمعتها، فإنه سيؤدي حتما الى زيادة استقطابها لموارد بشرية ذات كفاءة وفعالية.

 ان تبني المسؤولية الاجتماعية على صعيد إدارة الموارد البشرية تهدف إلى إقامة برامج تنمية وتطوير الموارد البشرية من أجل الحصول على كفاءات وكوادر فعالة داخل المنظمة، لكي يكون لديها رأس مال فكري قوي يتمتع بالقدرة والفاعلية اللازمين بمقاييس المسؤولية الاجتماعية.

 **مشكلة الدراسة:**

 تتمحور مشكلة الدراسة حول تبني المسؤولية الاجتماعية وأثره على تنمية الموارد البشرية. ومن ثم يمكن طرح السؤال التالي:

**ما هو أثر تبني المسؤولية الاجتماعية على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية؟**

1. **فرضيات الدراسة:**

 وللإجابة على سؤال البحث، سنعمل على اختبار مدى صحة فرضيات الدراسة من عدمهن وقد تم وضع فرضتين رئيسيتين هما:

**الفرضية الرئيسية الأولى:**

هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية وتنمية الموارد البشرية.

والتي تندرج عنها أربع فرضيات فرعية:

**الفرضية الفرعية الأولى**:

 H0:لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاقتصادي وتنمية الموارد البشرية.

H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاقتصادي وتنمية الموارد البشرية.

**الفرضية الفرعية الثانية**:

H0:لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد القانوني وتنمية الموارد البشرية.

H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد القانوني وتنمية الموارد البشرية.

**الفرضية الفرعية الثالثة**:

H0:لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الأخلاقي وتنمية الموارد البشرية.

H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد القانوني وتنمية الموارد البشرية.

**الفرضية الفرعية الرابعة**:

H0:لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الخيري والبيئي وتنمية الموارد البشرية.

H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الخيري والبيئي وتنمية الموارد البشرية.

**الفرضية الرئيسية الثانية**:

توجد فوارق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أثر تبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية على تنمية الموارد البشرية تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية ( المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة).

والتي تندرج ضمنها الفرضيات التالية:

**الفرضية الفرعية الأولى**:

H0:لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية وتنمية الموارد البشرية تعزى إلى متغير المستوى العلمي.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية وتنمية الموارد البشرية تعزى إلى متغيرا لمستوى العلمي.

**الفرضية الفرعية الثانية**:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية وتنمية الموارد البشرية تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية وتنمية الموارد البشرية تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي.

**الفرضية الفرعية الثالثة**:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية وتنمية الموارد البشرية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية وتنمية الموارد البشرية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

**أولا: إطار نظري حول المسؤولية الاجتماعية للشركات**

1. **التعريف بالمسؤولية الاجتماعية للشركات**

 انتشرت عدة تعاريف للمسؤولية الاجتماعية للشركات، وتختلف باختلاف وجهات النظر في تحديد شكل هذه المسؤولية. فبعض المهتمين يرى أن المسؤولية الاجتماعية للشركات بمثابة تذكير للشركات بمسؤولياتها وواجباتها إزاء مجتمعاتها اللاتي تنتسب إليها، بينما يرى آخرون أن مقتضى هذه المسؤولية لا يتجاوز مجرد المبادرات الاختيارية التي تقوم بها الشركات بإرادتها المنفردة تجاه المجتمع.

 ويشير أحد هذه التعاريف إلى أنها ذلك السلوك الأخلاقي الذي يرتبط بقضايا التلوث البيئي، البطالة، التضخم، وزيادة الفقر لدى بعض الأقليات الاجتماعية، وتنشأ المسؤولية الاجتماعية في هذا الجانب من عدم قيام منظمات الأعمال بتنفيذ واجباتها تجاه المجتمع.[[1]](#endnote-2)

 فيما عرفها البكري بأنها عبارة عن مجموعة من القرارات والأفعال التي تتخذها المنظمة للوصول إلى تحقيق الأهداف المرغوب فيها والقيم السائدة في المجتمع والتي تمثل في نهاية الأمر جزءا من المنافع الاقتصادية المباشرة لإدارة المنظمة والساعية إلى تحقيقها بوصفها جزءا من إستراتيجيتها.[[2]](#endnote-3)

 أما Schermerhorn فقد عرف المسؤولية الاجتماعية بأنها إجبار المنظمات للعمل بطريقة لخدمة ذوي الاهتمام الداخلين والخارجين والإطراف ذوي العلاقة بالمنظمة.[[3]](#endnote-4)

 وتعددت وجهات نظر الكتاب والباحثين الإداريين من حيث اختلاف مفهوم المسؤولية الاجتماعية كما يراها مدراء الشركات، لأنها تعد كممارسات بأطراف متعددة تتعامل معها الشركة مثل: الزبائن، المنافسين، الحكومة، الإفراد العاملين، الموردين، المعتمدين، إذ أن المفهوم يختلف من صناعة إلى أخرى. وليس هنالك معيار أو مؤشر محدد تعتمده الشركة، لان المدراء يفكرون بشكل مختلف حول ما يسمى السلوك الاجتماعي. فالمدراء يرون المسؤولية الاجتماعية على أنها التزام فيما يراها آخرون كموقف تفاعلي، ويعتبرها آخرون سلوك متحسب.

 وهذا ما وضحه Ivancevich et al. كما يأتي:[[4]](#endnote-5)

1. المسؤولية الاجتماعية كالتزام اجتماعي (social responsibility as social obligation)، يرى هذا المدخل أن الشركة ذات سلوك مسؤول اجتماعيا عندما تسعى للربح ضمن قيود القانون، بمعنى أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي تمثيل لتوقعات المجتمع لمبادرات المنظمة في مجال المسؤولية التي تتحملها المنظمة تجاه المجتمع وبما يتجاوز الحد الأدنى من الإذعان للقانون، وبصورة لا تضر بقيامها بوظائفها الأساسية للحصول على عائد مناسب من استثماراتها. وهذا رأي يرتبط بالاقتصادي (Milon Friedman) اعتقادا بان المجتمع يتبع هدفين: إنتاج منتجات وخدمات، وأرباح في ظل منافسة مشروعة دون خداع واحتيال. ومؤيدو الرأي يبدون دعما لرأيهم بأربعة نقاط، وهي:
* أعمال الشركة مسؤولة أمام أصحاب الأسهم والمالكين خدمة لمصالحهم وأرباحهم.
* تحديد الفعاليات المسؤولة اجتماعيا كبرامج للتحسين الاجتماعي، تحدد من قبل القانون.
* الإدارة تفرض ضرائب على حملة الأسهم في أرباحهم وإنفاقها على الأنشطة والفعاليات المسؤولة اجتماعيا.
* الإدارة قد تسبب إيذاء المجتمع لأن تكاليف الخدمات والمنتجات التي تقدمها الشركة قد ترتفع.
1. المسؤولية الاجتماعية كتفاعل اجتماعي (social responsibility as social reaction)، تشمل الأفعال الطوعية فقط، وتفسير التفاعل الاجتماعي يحدد حسب الأفعال التي تتجاوز المتطلبات القانونية بوصفها مسؤولة اجتماعيا، مثل الاتحادات، حملة الأسهم، الناشطون الاجتماعيون، المستهلكون.
2. المسؤولية الاجتماعية كاستجابة اجتماعية (social responsibility as social responsiveness)، بمعنى أن السلوكيات المسؤولة اجتماعيا توقعية أو وقائية أكثر منها تفاعلية ومجردة. فمصطلح الاستجابة الاجتماعية شاع استخدامه في السنوات الأخيرة للإشارة إلى الأفعال التي تتجاوز الالتزام الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي.

 ومميزات السلوك الاجتماعي المستجيب تشمل تبني مواقف حول قضايا عامة، والاعتماد إراديا على أفعال أية مجموعة، وتوقع احتياجات مستقبلية للمجتمع والتحرك باتجاه إيفائها والاتصال مع الحكومة حول التشريع الموجود الكافي والمرغوب اجتماعيا.

 والشركة المستجيبة اجتماعيا تبحث بشكل فعال عن حلول لمشاكل اجتماعية – المدراء يطبقون مهارات ومصادر مشتركة على كل مشكلة – مثل إسكان متهدم – تشغيل شباب في مدارس محلية، ايجاد فرص عمل صغيرة، فسلوك كهذا يعكس المعنى الصحيح للمسؤولية الاجتماعية عن تبنى استجابة اجتماعية.

 هذا الرأي هو الأوسع للمسؤولية الاجتماعية وهذا يبعد المدراء عن المفهوم التقليدي، فالشركات يجب أن تشترك في حل المشاكل الاجتماعية.

 إن هذه الآراء الثلاثة عن المسؤولية الاجتماعية لا تزال تترك المدراء في إرشادات مطلقة. ولقد ازداد مفهوم المسؤولية الاجتماعية في تسليطها الضوء على الأخلاقيات ومفهوم المسؤولية الاجتماعية يهتم بشكل أساسي بالبيئة الخارجية بينما الأخلاقيات تهتم بالبيئة الداخلية والخارجية للمنظمات. وهذا ما أكدته مقولة اشتهرت هي أن سر نجاح الشركات هو الأمانة والتعامل العادل.[[5]](#endnote-6)

1. **التأسيس النظري لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات:**

 المسؤولية الاجتماعية للشركات مفهوم يعني، في جوهره، جميع القرارات والإجراءات الموجهة نحو التقليل من الآثار الخارجية السلبية. وأظهرت كارول أن مفاهيم المسؤولية الاجتماعية للشركات لا تزال متباينة وتتأرجح بين طرفين: واحد يقلل من هذه المسؤولية للحصول على الأرباح للمساهمين، والآخر يمدد المسؤولية لجميع الجهات التي لها مصلحة مع الشركة.[[6]](#endnote-7)

 وبالنسبة لمؤيدي النظرية النيوكلاسيكية للمؤسسة - التي تتبنى رؤية ذلك الحد الأدنى من المسؤولية الاجتماعية للشركات– تحدد هذه النظرة وظيفتها في تحقيق أقصى قدر من الأرباح للمساهمين، وخلق فرص العمل والمساهمات في مجال الضرائب (المسؤولية الاقتصادية). فالوظيفة الوحيدة للشركة هي "استخدام مواردها والمشاركة في الأنشطة الرامية إلى زيادة الأرباح، ما دامت هذه الممارسة في ظل المنافسة المفتوحة دون خداع أو غش.[[7]](#endnote-8) وثمة من يقول أن هذا الموقف مؤسس على فكرة أن تعظيم الثروة يعني تحقيق الرفاه العام. وهي تستخدم لتشير إلى أن الشركات ليست لديها مسؤوليات اجتماعية، حتى لو كانت هي سبب المشكلة المطروحة.[[8]](#endnote-9)

 وفي المقابل، فإن المؤيدون لمقاربة أصحاب المصلحة يضعون المؤسسات الرأسمالية لها مسؤوليات واسعة النطاق. إنهم يوسعون مسؤوليات الشركة لجميع المتعاملين الذين يرون أن صحة وتنمية الشركة مسألة هامة. نهج يؤكد على أهمية الأخذ في الاعتبار مجموعة واسعة من الفئات الاجتماعية. وهكذا، فإن الشركة التي تحمل مسؤولياتها الاجتماعية، من جهة، وتعترف بالاحتياجات وأولويات أصحاب المصلحة في المجتمع من ناحية أخرى، تقيم عواقب لتصرفاتها على الصعيد الاجتماعي لتحسين الرعاية الاجتماعية للسكان عموما وفي الوقت نفسه حماية مصالح المنظمة ومساهميها. فالعدالة اذن تتحقق وتتجاوز الأحكام التعاقدية أو القانونية في نقطة توازن لتلبية جميع أصحاب المصلحة هؤلاء.[[9]](#endnote-10)

 وفي هذا المنظور، تؤكد معظم التعاريف على حقيقة أنه في الأفق الزمني الطويل، يجب أن تذهب المسؤولية الاجتماعية للشركات إلى أبعد من البحث عن الربح في المدى القصير.[[10]](#endnote-11) ومن بين التعاريف المقترحة والتي تؤكد هذه النظرة، تعريف كارول،[[11]](#endnote-12) الذي يعتبر عموما الأكمل وأصبح الأساس لنماذج نظرية عدة وضعت في وقت لاحق.[[12]](#endnote-13) وتقترح أن "المسؤولية الاجتماعية للشركات تتماشى مع التوقعات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والخيرية من طرف المجتمع في وقت معين". بعد تعريف كارول، فالمسؤولية الاجتماعية للشركات تشمل أربعة أبعاد رئيسية هي: 1) المسؤوليات الخيرة، 2) المسؤوليات الأخلاقية. 3) المسؤوليات القانونية؛ 4) المسؤوليات الاقتصادية. المسؤوليات الاقتصادية تتعلق بشرط وجود الشركة على أن تكون منتجة ومربحة. المسؤوليات القانونية تعني أن الشركات تقوم بواجباتها وفقا للقوانين الاقتصادية. المسؤوليات الأخلاقية تتطلب التقيد بقوانين سلوك الشركات المعمول بها، في حين أن المسؤوليات الخيرية تعكس الرغبة في رؤية الشركات تعمل في مجال تحسين رفاه المجتمع. هذا التعريف موسع لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات، ففي كثير من الحالات لم نسمع سوى عن الجوانب الخيرية. وعلاوة على ذلك، تشير النتائج إلى أن المستهلكين ينظرون إلى المسؤوليات الاقتصادية بشكل يختلف عن غيرها من المسؤوليات، وسيكون من المنطقي أن تفصل بين مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات والجانب الاقتصادي.

 أما من وجهة نظر نظرية الآثار الخارجية (externalities) وفي ظل نظرية حقوق الملكية، فإنه خلال 30 أو 40 سنة الأخيرة أصبحت آثار المؤسسة على المحيط مهمة جدا، بمعنى ما تؤثر به المؤسسة على المحيط بالسلب أو بالإيجاب. فمن جهة، نجد مؤسسة اسمنت، مثلا، تلوث الجو، وقد تتسبب بأمراض خطيرة، وكذلك الأمر بالنسبة للمؤسسة التي تلوث المياه فهي تضر بالفلاحة. ومن جهة أخرى، هناك آثار ايجابية للمؤسسة على المحيط، مثل: المستشفيات التي تحسن مستوى الصحة، الجامعات التي تعمل على تحسين مستوى التعليم. والفرق بين المنتوج والآثار هو أن للمنتوج سوقا، أما الآثار الخارجية فليس لها سوق، سواء كانت سلبية أم ايجابية. فإن كانت الآثار سلبية مضرة بالمجتمع والمحيط، فإن المحيط لا يستطيع الحصول على تعويض إلا في حالات نادرة. أما إذا كانت الآثار ايجابية فإن المؤسسة لا يمكنها الحصول على مقابل.[[13]](#endnote-14)

 إن الإشكال المطروح هو أن الآثار الخارجية هي كل ما يصدر عن إنتاج المؤسسة في محيطها، دون أن يتم بينهما تعاقد (تبادل، شراء...). وفي هذه الحالة فلا يوجد مقابل أو تعويض. وقد ازدادت القضية حدة مع تطور التكنولوجيا، حيث أصبحت المؤسسات تنتج بكميات كبيرة. وبقدر زيادة هذه الكميات، تتزايد الآثار السلبية. وحسب نظرية حقوق الملكية، فإنه في حالة عدم تحديد الحقوق، أي عدم وضوح فيما إذا كان للمؤسسة الحق في إنتاج المنتوج الذي تنتج عنه آثار سلبية أم لا؟ فهنا تتدخل الدولة لتحديد الحقوق. وهذا لا يتفق مع ما كان الكلاسيك ينادون به، إذ أن المشكل مطروح منذ آدم سميث، فالدولة لا يحق لها أن تضايق الملكية الخاصة، والتي تعتبر حسب نظرهم المحرك الفعلي أو الفعال للاقتصاد (أو النشاط الاقتصادي). مما يعني أن تدخل الدولة يعتبر مساسا بحصرية الملكية ومساسا بالنشاط الاقتصادي، ولكن التطورات التي حدثت بينت أنه من الضروري أن تتدخل الدولة.

 أما في حالة تحديد الحقوق من قبل التشريعات، فإن الدولة تتدخل هنا بطريقة غير مباشرة، غير أنه تطرح مشكلة أخرى وهي تحديد حقوق الملكية، فمن يمنح التعويض؟ لأنه إذا تم تحديد الحقوق بعدم السماح للمؤسسة المنتجة للآثار السلبية بالإنتاج، فإن ذلك يلزمها بدفع التعويض. أما إذا سمح لها بالإنتاج، فإن الآخرين ملزمين بدفع التعويض مقابل تنازلها على جزء من حقوقها. إن قضية الحقوق أصبحت من أكبر اهتمامات الدول حاليا وتشكل أهم محاور الانتخابات الرئاسية في العالم. لقد أصبحت الدول تبحث عن كيفية تجنب الآثار السلبية، ففي إطار الحكم الراشد للدول أصبح الملاك الفعليين (المواطنين) يؤاخذون المسيرين (الحكومات) على عدم التزامهم بمصالحهم (الملاك). ونفس الشيء بالنسبة للمؤسسة، إن اهتمام المسيرين بالآثار السلبية أصبح مفروض من قبل الأفراد وذلك من أجل الحد منها. [[14]](#endnote-15)

1. **المساعي الدولية الرسمية الرامية لتأسيس ميثاق عالمي للمسؤولية الاجتماعية للشركات:**
2. **لمحة عن أهم المبادرات المساهمة في تأسيس الميثاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية**

 في ديسمبر من عام 1948، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وأصدرته. وبعد هذا الحدث التاريخي، طلبت الجمعية العامة من البلدان الأعضاء كافة أن تدعو لنص الإعلان وأن تعمل على نشره وتوزيعه وقراءته وشرحه، ولاسيما في المدارس والمعاهد التعليمية الأخرى، دون أي تمييز بسبب المركز السياسي للبلدان أو الأقاليم.[[15]](#endnote-16)

 وفي 1992، انعقد مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية ﻿في ريو دي جانيرو، وتمخض عن المؤتمر الذي أُطلق عليه اسم "قمة الأرض"، إعلان ريو بشأن البيئة والتنمية. ووضع إعلان ريو، المعروف باسم "جدول أعمال القرن 21"، مفهوم التنمية المستدامة على الخارطة العالمية، جاعلا منه محور جميع الأنشطة الإنمائية لمنظومة الأمم المتحدة.[[16]](#endnote-17)

 وكان إعلان كوبنهاغن الذي تمخض عن مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية الذي عقدته الأمم المتحدة في مارس 1995 نقطة هامة في تعزيز التزامات الحكومات بالتنمية الاجتماعية وباعتماد استراتيجيات لتحسين الحالة الإنسانية. وكان اختيار مواضيعه الأساسية القضاء على الفقر وتحقيق العمالة الكاملة والسعي إلى إقامة مجتمعات يسودها الأمن والاستقرار والعدل دليلا على اعتراف الدول بأهمية جعل تحسين الظروف الاجتماعية جزءا لا يتجزأ من الإستراتيجية الإنمائية على الصعيدين الوطني والدولي، وجعل الناس محور الجهود الإنمائية.[[17]](#endnote-18)

 وتأكيداً للمبادئ الأساسية لحقوق الإنسان في العمل التي وردت في الاتفاقيات الثمانية، أصدرت منظمة العمل الدولية في عام 1998 إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ليكون أداة ترويحية لمبادئ المنظمة الغاية منها ضمان احترام الحقوق والمبادئ الرئيسية في العمل كشكل من أشكال العدالة الاجتماعية حيث جاء في البند الثاني من الإعلان: أن جميع الدول الأعضاء وان لم تكن قد صادقت على الاتفاقيات موضوع البحث ملزمة بمجرد انتمائها للمنظمة بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وان تعززها وتحققها بنية حسنة ووفقا لما ينص عليه الدستور وهي:[[18]](#endnote-19)

1. الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.
2. القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.

 ج- القضاء الفعلي على عمل الأطفال.

 د-القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

 وكانت اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد هي واحدة من أفضل الوسائل التي وُضعت تحت تصرّف المجتمع الدولي لكي تسترشد بها الدول في جهودها الرامية إلى منع الفساد ومكافحته.[[19]](#endnote-20)

 وفي شهر جانفي 1999، أطلق الأمين العام للأمم المتحدة مبادرة الاتفاق العالمي، وهي نقطة مرجعية رئيسية تعتبر أكبر مبادرة عالمية للمسؤولية الاجتماعية، وتهدف إلى زيادة مشاركة القطاع الخاص في التنمية الاجتماعية. وقد أيدتها عناصر مناصرة مختلفة في قطاع الأعمال التجارية. وتقوم هذه المبادرة على ثمانية مبادئ تستند إلى إعلانات أقرّ بها على صعيد دولي واسع وفي مؤتمرات رئيسية للأمم المتحدة. وهي تشمل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي صدر عام 1948، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل الذي صدر عام 1998، وإعلان وبرنامج عمل كوبنهاغن اللذين اعتمدهما مؤتمر القمة الدولي للتنمية الاجتماعية، وإعلان ريو الذي اعتمده مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية. وفي ميدان حقوق الإنسان، يطلب الاتفاق العالمي من القطاع الخاص أن يدعم ويحترم حماية حقوق الإنسان المعلنة دوليا في مجال تأثيره؛ وأن يؤكد أنه لا يسمح ضمنا بانتهاك حقوق الإنسان. وفي ميدان العمل، يطلب الاتفاق من الشركات التجارية أن تساند الحق في إنشاء الجمعيات والاعتراف الفعال بالحق في التفاوض الجماعي؛ وأن تسهم في الإلغاء الفعال لعمل الأطفال؛ وأن تساعد في القضاء على التمييز في التوظيف و بمبادرات لتعزيز مسؤولية بيئية أكبر؛ وأن تشجع تطوير ونشر التكنولوجيا غير المضرة بالبيئة. ومسلما بأن وضع المعايير وتطبيقها هو امتياز يقتصر على الحكومات، طلب الأمين العام إلى قطاع الشركات التجارية الالتزام بالمبادئ وتنفيذها في مجال تأثيرها. [[20]](#endnote-21)

 عربيا، تضمن برنامج عمل القمة العربية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية (الكويت، 20 جانفي 2009) مشروع إطلاق مبادرة إقليمية لتفعيل المسؤولية الاجتماعية؛ وتضمنت توصيات ملتقى وزراء التنمية الاجتماعية العرب الذي انعقد بالتعاون مع "اليونسكو" ضرورة الخروج ببرنامج عمل عربي حول المسؤولية الاجتماعية (عمّان، 13 تشرين الثاني/نوفمبر 2008).[[21]](#endnote-22)

# ب-المبادئ العشرة للميثاق العالمي

 وبشكل عام، ترتكز المسؤولية الاجتماعية على الاتفاق العالمي ((UN Global Compact المكوّن لإطار يسمح للمؤسسات التجارية الملتزمة بمواءمة عملياتها واستراتيجياتها مع عشرة مبادئ مقبولة عالميا في مجالات حقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد. وباعتبار الاتفاق أكبر مبادرة عالمية لخلق حس المواطنة لدى الشركات - إذ يشارك فيه آلاف الأشخاص من أكثر من 100 بلد من جميع أنحاء العالم - فإنه يعنى أولا وقبل كل شيء بإظهار واكتساب المشروعية الاجتماعية للمؤسسات التجارية والأسواق. وتتشاطر الشركات التي تنضم إلى الاتفاق الاعتقاد بأن انطلاق ممارسات الأعمال التجارية من مبادئ عالمية يسهم في إقامة سوق عالمية أكثر استقرارا وإنصافا وشمولا ويساعد في بناء مجتمعات تعيش في رخاء وازدهار.

 والاتفاق العالمي مبادرة ذات طابع طوعي بحت، وله هدفان هما:

1) تعميم المبادئ العشرة في أنشطة المؤسسات التجارية في أنحاء العالم كافة.

2)  التحفيز على العمل من أجل دعم أهداف الأمم المتحدة الإنمائية الأوسع نطاقا، مثل الأهداف الإنمائية للألفية.

 وتحقيقا لهذين الهدفين، يتيح الاتفاق فرصا للتعلم والمشاركة من خلال عدة آليات هي: الحوارات بشأن السياسة، والتعلم، والشبكات المحلية، ومشاريع الشراكة.

الجدول رقم: 1ماهية الاتفاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية

|  |  |
| --- | --- |
| **الاتفاق العالمي ليس...** | **الاتفاق العالمي هو** ... |
| ملزما قانونا  | مبادرة طوعية لتعزيز التنمية المستدامة والمواطنة الصالحة للشركات  |
| وسيلة لرصد سلوك الشركات وإنفاذ امتثالها للاتفاق  | مجموعة من القيم القائمة على مبادئ مقبولة عالميا  |
| نظام إدارة عاديا أو مدونا لقواعد السلوك | شبكة من الشركات وغيرها من أصحاب المصلحة  |
| هيئة تنظيمية أو أداة لإقامة علاقات عامة  | منتدى للتعلم وتبادل الخبرات  |

 هناك توافق آراء عالمي بشأن المبادئ العشرة للاتفاق العالمي في مجالات حقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد، وهي مستمدة من الصكوك التالية:

• الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؛

• إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛

• إعلان ريو بشأن البيئة والتنمية؛

• اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.

**الجدول رقم:2 المبادئ العشرة للاتفاق العالمي**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **المرجع** | **الرقم** | المبدأ |
| **حقوق الإنسان** | **1** | يتعين على المؤسسات التجارية دعم حماية حقوق الإنسان المعلنة دوليا واحترامها |
| **2** | يتعين عليها التأكد من أنها ليست ضالعة في انتهاكات حقوق الإنسان |
| **معايير العمل** | **3** | يتعين على المؤسسات التجارية احترام حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعلي بالحق في المساومة الجماعية |
| **4** | يتعين عليها القضاء على جميع أشكال السخرة والعمل الجبري |
| **5** | يتعين عليها الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال |
| **6** | يتعين عليها القضاء على التمييز في مجال التوظيف والمهن |
| **البيئة** | **7** | يتعين على المؤسسات التجارية التشجيع على إتباع نهج احترازي إزاء جميع التحديات البيئية |
| **8** | يتعين عليها الاضطلاع بمبادرات لتوسيع نطاق المسؤولية عن البيئة |
| **9** | يتعين عليها التشجيع على تطوير التكنولوجيات غير الضارة بالبيئة ونشرها |
| **مكافحة الفساد** | **10** | يتعين على المؤسسات التجارية مكافحة الفساد بكل أشكاله، بما فيها الابتزاز والرشوة |

Source: http://www.un.org

 وعلى الرغم من أن الكتابات في مجال الشرعية الاقتصادية لموضوع المسؤولية الاجتماعية للشركات قديمة، حيث جعلت من فريدمان مرجعا عندما يتعلق الأمر بهذا المفهوم، منذ عام 1970، عندما وضع مقالا، الذي نشر في مجلة نيويورك تايمز The Social Responsibility of Business Is to Increase Its Profits »، كان يجب الانتظار حتى مؤتمر قمة الأرض لعام 1992 ليطلق الاهتمام المتزايد بموضوع المسؤولية الاجتماعية للشركات من جديد. وقد توسع المفهوم ليشمل المجالات الاجتماعية والبيئية. كما توسعت أيضا إلى العديد من البلدان واعتمد من قبل العديد من المتدخلين. وبالإضافة إلى ذلك، فقد نمت أدوات ممارسة المسؤولية الاجتماعية للشركات إلى حد كبير.

 وباختصار، فقد تم الانتقال من مفهوم ضيق إلى آخر أكثر اتساعا. فليس على المؤسسة أن تسلك سلوك المواطنة فحسب، بمعنى احترام القوانين والأنظمة المعمول بها ولكن لتحمل المزيد من المسؤولية تجاه المجتمع. فالمسؤولية الاجتماعية للشركات لم تعد مجرد بعض المديرين المنشغلين بالآثار الاجتماعية أو البيئية لأنشطة شركاتهم. انها غالبا ما تدمج في الإستراتيجية العامة للمؤسسة.

**ثانيا: خلفية نظرية حول تنمية الموارد البشرية:**

1. **دواعي تغيير نظرة المنظمة المعاصرة للعنصر البشري:**

قبل سنوات قليلة كان الاهتمام بشؤون الموارد البشرية ينحصر في عدد قليل من المتخصصين الذين يعملون في قسم يطلق عليه "قسم أو إدارة الأفراد والموارد البشرية" يختصون بكافة المسائل الإجرائية المتصلة باستقطاب الأفراد وتنفيذ سياسات المؤسسة في أمور المفاضلة والاختيار بين المقدمين لشغل الوظائف، ثم إنهاء إجراءات التعيين وإسناد العمل لمن يقع عليه الاختيار. وكانت مهام إدارة الموارد البشرية تشمل متابعة الشؤون الوظيفية للعاملين من حيث احتساب الرواتب، ضبط الوقت، تطبيق اللوائح في شأن المخالفات التي قد تصدر منهم، وتنفيذ إجراءات الإجازات على اختلاف أنواعها، مباشرة الرعاية الطبية والاجتماعية وتنفيذ نظم تقييم الأداء وأعمال التدريب والتنمية التي يشير بها المديرون المختصون، ثم متابعة إجراءات إنهاء الخدمة في نهاية التقاعد وغيرها من الإجراءات الروتينية.[[22]](#endnote-23)

فالإدارة العليا في معظم المؤسسات لم تولي المورد البشري الاهتمام المناسب، ولم تهتم بتنمية قدراته الإبداعية وجعله الركيزة الأساسية لتحقيق التفوق التنافسي. ومن الأسباب التي أدت إلى هذا القصور:

* حالات الاستقرار الاقتصادي النسبية والنمو المتواصل في الكثير من المؤسسات دون مشكلات كبيرة.
* المستويات المعتادة من المنافسة، وتعادل المراكز والقدرات التنافسية لكثير من المؤسسات.
* حالات الاستقرار التقني النسبية وتواضع المهارات والقدرات البشرية المطلوبة للتعامل مع التقنيات السائدة.

وفي ظل تلك الظروف المتصفة أساساً بالاستقرار لم يمثل الحصول على الموارد البشرية المطلوبة مشكلة، كما أن مستويات المهارة المطلوبة لم يكن يتطلب عناية خاصة في محاولات البحث عن الموارد البشرية أو التعامل معها.

ولقد سادت هذه الظروف في كثير من دول العالم لفترات طويلة خلال فترة النهضة "الثورة" الصناعية التي تمتع بها العالم الغربي وانتقلت نسبيا إلى بعض دول العالم العربي، ففي تلك الظروف كانت أهم المشكلات التي تُعني بها الإدارة العليا في المؤسسة الاقتصادية هي تدبير الموارد المالية اللازمة، وتنميط أساليب الإنتاج وتحقيق مستويات أعلى من الميكنة "آلات" تحقيقاً لمستويات أعلى من الإنتاجية. ومع تنامي السوق لم تكن حتى عمليات التسويق تثير اهتمام الإدارة العليا التي كان همها الأول هو الإنتاج.[[23]](#endnote-24) لكن تلك الظروف لم تدم على هذا النحو، فقد أصاب العالم كله حالات من التغير المستمر والمتواصل والعنيف ذو التأثير على هيكلة الموارد البشرية وقدراتها، ولعل أبرز تلك التغيرات:

1. التطورات العلمية والتقنية وانتشار تطبيقاتها خاصة تقنيات المعلومات والاتصالات والتي يتطلب استيعابها وتطبيقها كفاءة تتوفر في نوعيات خاصة من الموارد البشرية.
2. تسارع عمليات الابتكار والتحديث للمنتجات والخدمات والاهتمام المتزايد بتنمية المهارات الابتكارية والإبداعية للعاملين وإتاحة الفرصة أمامهم للمساهمة بأفكارهم وابتكاراتهم لتنمية القدرات التنافسية للمؤسسة.
3. اشتداد المنافسة واتساع الأسواق وتنامي الطلب "الأمر الذي استوجب وجود مختصين" في مجالات البيع والتسويق والترويج لمواجهة تلك الهجمات التنافسية.
4. ظاهرة العولمة وانفتاح الأسواق العالمية أمام المنظمات مع تطبيق اتفاقية الجات وظهور منظمة التجارة العالمية ودورها في تحرير التجارة الدولية من خلال إزالة العوائق الجمركية في تحرير التجارة الدولية، هذا الأمر أوجد هو الآخر احتياجاً متزايداً لنوعية جديدة من الموارد البشرية تتفهم الثقافات المختلفة وتستوعب المتغيرات المحلية في الأسواق الخارجية.
5. ارتفاع مستوى التعليم وتطور مهارات البشر ذوي المعرفة المتخصصة في فروع العلم والتقنية الجديدة والمتجددة والذين أصبحت المنظمات تسعى إليهم لأهميتهم في تشغيل تلك التقنيات وصيانتها. ومن ثم اكتساب القدرة التنافسية.

تلك التغيرات كانت السبب الرئيسي في تغيير نظرة المؤسسة المعاصرة إلى الموارد البشرية وبداية التحول نحو اعتبارهم المصدر الأساسي للقدرات التنافسية وأكثر الأصول أهمية وخطورة في المؤسسة وبذلك بدأت الإدارة المعاصرة تبحث عن مفاهيم وأساليب جديدة لإدارة الموارد البشرية تتناسب مع أهميتها وحيوية الدور الذي تقوم به.

1. **مفهوم التنمية البشرية.**

 مع مطلع التسعينيات اهتمت منظمة الأمم المتحدة بمفهوم التنمية البشرية حيث أصدر البرنامج الإنمائي التابع لها تقريرها الأول حول التنمية البشرية والتي عرفها بأنها عملية توسيع القدرات البشرية والانتفاع بها، ويتضح من التعريف بأن للتنمية البشرية جانبين: الجانب الأول يتمثل في تكوين القدرات عن طريق الاستثمار في الصحة والتعليم والتدريب، والجانب الثاني الاستفادة من هذه القدرات بما يحقق النفع للإنسان، أي استخدام القدرات البشرية في زيادة الإنتاج ، لذلك فإن جوهر العملية التنموية هو الإنسان الذي يعد مقصد التنمية وإحدى دعاماتها الأساسية.[[24]](#endnote-25) فمن حيث، عملية توسيع خيارات الناس: بينما يعرف تقرير التنمية البشرية بأنها المبدأ هذه الخيارات يمكن أن تكون بلا نهاية وتتغير بمرور الوقت، ولكن الخيارات الأساسية الثلاثة على جميع مستويات التنمية هي:[[25]](#endnote-26)

-1 أن يحيا الإنسان حياة طويلة وصحية خالية من الأمراض.

-2 أن يكسب المعرفة.

-3 أن يحصل على الموارد اللازمة لمستوى معيشي كريم.

 فالتنمية البشرية لا تنتهي عند تكوين القدرات البشرية مثل تحسين الصحة وتطوير المعرفة والمهارات، بل تمتد إلى أبعد من ذلك حيث الانتفاع بها سواء في مجال العمل من خلال توفر فرص الإبداع ، أو التمتع بوقت الفراغ، أو الاستمتاع باحترام الذات وضمان حقوق الإنسان، أو المساهمة الفاعلة في النشاطات الاقتصادية والسياسية والثقافية والاجتماعية . ونظرا لكل ذلك أصبحت التنمية البشرية توجها إنسانيا للتنمية الشاملة المتكاملة وليست مجرد تنمية موارد بشرية، وبالتالي فقد جاء مفهوم التنمية البشرية على النحو السابق أكثر اتساعا وشمولا عن تلك المفاهيم التنموية التي كانت سائدة أعقاب الحرب العالمية الثانية وحتى نهاية عقد الثمانينات، والتي كانت تستند على أن التنمية تقتصر على كمية ما يحصل عليه الفرد من سلع وخدمات مادية، إذ كلما استطاع الفرد أن يحصل على المزيد من تلك السلع والخدمات كلما ارتفع مستوى معيشته، وبالتالي زادت رفاهيته، وهنا تتحقق التنمية .

1. **تطور مفهوم التنمية البشرية.**

 تعكس مسيرة التنمية البشرية مسيرة نظريات التنمية نفسها ومسيرة نظريات النمو الاقتصادي، ذلك إن التنمية البشرية جزء من الكل فهي لم تطرح مستقلة بحد ذاتها. ولقد تطور مفهوم التنمية البشرية من عقد إلى أخر مع تطور الأصل. وكان مفهوم التنمية منذ الحرب العالمية الثانية وحتى نهاية عهد الثمانينات مقتصرا على كمية ما يحصل عليه الفرد من السلع والخدمات المادية. لكن مع بداية التسعينات برز مصطلح التنمية البشرية والذي جاء بديلا وموسعا لمصطلحات متعددة أطلقت على عملية جعل البشر هدفا للتنمية مثل: تنمية الموارد البشرية، تنمية العنصر البشري، تنمية رأس المال البشري...الخ. أما الولادة الأولى لنظرية رأس المال البشري فقد تم الإعلان عنها في بداية الستينات (1961) من قبل تيودور شولتز "Theodore W. SCHULTZ"، الذي أوضح بان الاستثمار في رأس المال البشري هو السبب في الإنتاجية المرتفعة للأقطار التكنولوجية المتقدمة. وتطورت الدراسات بعد ذلك إلا أنها بقيت تعالج نفس الأبعاد تحت عناوين مختلفة. ومع بداية السبعينات حدث تحول حاد في تحديد أهداف التنمية، فبعد أن كان جل التركيز على متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي كهدف للنمو الاقتصادي، تزايدت الدعوات لتبني أهداف أخرى ترتبط بالعمل على التخفيف من حدة الفقر وذلك بتحقيق عدالة أكبر في توزيع الدخل، زيادة التوظيف، إشباع الحاجات الأساسية وغيرها.

 أما الثمانينات فقد كانت سنوات الأزمات الاقتصادية، حيث كان الاهتمام بالإصلاحات والنمو الاقتصادي من أولى الأولويات. ولم يعط واضعو السياسات الإصلاحية المختلفة اهتماما كبيرا للآثار السلبية المحتملة التي تتركها هذه الإصلاحات والسياسات على الناس، مما حذا بالأمم المتحدة من خلال برنامجها الإنمائي"PNUD" إلى تبني مفهوم التنمية البشرية كمفهوم جديد للتنمية ينظر من خلاله إلى الناس كغايات أكثر من النظر إليهم كوسائل للتنمية فقط. وكان أول تقرير لها سنة 1990 بعنوان التنمية البشرية.

 من أكثر وأهم الدراسات توضيحا لمفهوم التنمية البشرية دراسة بول ستريتن"PAUL STREETEN" 1994، حيث يقول :"إن تنمية الإمكانيات البشرية واستئصال الفقر، غاية بنفسها ووسيلة لزيادة الإنتاج".

 وقد أطلق على الوسائل التي تزيد من الإنتاجية مثل: التعليم، التغذية الصحية، المهارات، تنشيط قوة العمل، تنظيم العائلة بمنميات الموارد البشرية. وأطلق على الأبعاد الأخرى، والمتمثلة في البيئة وخفض معدلات الفقر، بالمحسنات الإنسانية. وأخيرا أضيف بعد آخر للتنمية البشرية يجمع بين محورين من محاور التنمية وهو تلبية احتياجات الأجيال الحالية بأعدل صورة، دون الإضرار بحاجات الأجيال اللاحقة، وأطلق عليه اسم ومصطلح: التنمية البشرية المستدامة.

 مما سبق يتضح جليا أن مصطلح التنمية البشرية عرف عدة تطورات منذ ولادته، إلا أن لبه ومضمونه الأصلي بقي نفسه حيث انه ينظر إلى الإنسان كغاية ووسيلة للتنمية، أي أن الإنسان هو مصدر التنمية وذلك من خلال الاهتمام به بتوفير متطلبات حياة كريمة من تعليم وصحة وتغذية وترفيه...الخ.[[26]](#endnote-27)

1. **برامج تنمية الموارد البشرية:**

 لا توجد تعاريف كثيرة لهذه العملية، لذا فقد قمنا باعتماد التعريف التالي:

"هي مجموع النشاطات التعليمية التي تؤدي إلى زيادة المردودية الحالية والمستقبلية للأفراد برفع قدراتهم الخاصة بإنجاز المهام الموكلة إليهم، وذلك عن طريق تحسين معارفهم، مهاراتهم، استعداداتهم واتجاهاتهم".[[27]](#endnote-28)

 ويذهب البعض إلى أن تنمية كفاءات الأفراد ليست تقنية جديدة كالتدريب الذي تقوم به المؤسسة لأجل الحصول على مؤهلات مفيدة، وإنما هي موقف أو سلوك تتبناه المؤسسة يتمثل في إعداد مجموعة من البرامج والخطط التعليمية لزيادة كفاءات أفرادها واكتشاف إمكانيات نمو محيطها. وفي الأساس يمكن النظر إلى هذه العملية من خلال ثلاث محاور تتمثل في وضع نظام للأجور على أساس الكفاءة، ودور التدريب في تنمية الكفاءات، والكفاءة التنظيمية وهي مدى الاستجابة للتغيرات التي تحدث على مستوى محيطها.[[28]](#endnote-29)

 ومن التعريفين السابقين نخلص إلى أن تنمية كفاءات الأفراد هي عبارة عن مجموعة من النشاطات من أجل زيادة كفاءات أفرادها وضمان حسن تكيفهم مع تغيرات المحيط، وذلك باستغلال الموارد التي يمتلكها الأفراد وتنميتها لإنجاز المهام على أكمل وجه.

 وفي ظل الاقتصاد الحالي المتسم بالتغيير المستمر، أصبحت عملية تنمية كفاءات الأفراد تشكل أهمية بالغة تصل حتى إلى ضمان بقاء المؤسسة في سوقها. وتتعدد أبعاد هذه الأهمية، والتي سنوجزها في العناصر التالية:

- ضرورية لضمان بقاء المؤسسة في ساحة المنافسة.

- ضرورية في ظل التقدم التكنولوجي السريع وإعادة تنظيم عميقة للأنظمة الاقتصادية، كل هذه العوامل أدت بالمؤسسة إلى أن تولي اهتماما كبيرا بتنمية كفاءات أفرادها لأنها مصدر بقائها.

 وبما أن عملية تنمية كفاءات الأفراد تندرج تحت نشاطات إدارة الموارد البشرية، فإن هذه الأخيرة تلقي بظلالها على عملية تنمية الكفاءات لأنها:

\* تساعد المؤسسة على تعزيز فعالية الأفراد والإنتاجية لديهم.

\* تعتبر هذه العملية بمثابة أداة لرفع الشعور بالانتماء وتدعيم الولاء للأفراد تجاه مؤسستهم، مما ينتج عنه:

- انخفاض معدل التغيب وقلة الصراعات والنزاعات؛

- تساعد في حدوث الهدوء والأمن النفسي للأفراد نتيجة بث الثقة، وتحسيسهم بمدى امتلاكهم لمهارات وخبرات ومعارف كفيلة بإحداث ذلك؛

- تساهم في سد الثغرات والنقائص التي تتم ملاحظتها في مخطط الأداء الخاص بالأفراد حاضرا مستقبلا.

- تعتبر عملية التنمية هذه أداة لتعزيز عملية اكتساب ميزة تنافسية؛

- تحتاج أغلب المؤسسات اليوم إلى الحصول على جودة جيدة لمنتجاتها وخدماتها، فتسعى من خلال ذلك إلى اعتماد أنظمة عالمية للتقييس" كالإيزو "لتضمن بذلك تصريف منتجاتها إلى الخارج. ولا سبيل لتبني ذلك إلا أن تملك المؤسسة يد عاملة مؤهلة لذلك، إذن فعملية تنمية كفاءات الأفراد هي أكبر وسيلة لتحقيق ذلك.

**ثالثا: الدراسة الميدانية**

**َ1- نموذج الدراسة المقترح:**

 للإجابة على مشكلة البحث وتحقيقا لأهدافه، تطلب بناء نموذج شمولي مقترح لتشخيص الأثر بين المسؤولية الاجتماعية وتنمية الموارد البشرية يوضحه الشكل، والذي اشتمل على نوعين من المتغيرات هما:

**المتغيرات المستقلة**: المتمثلة في أبعاد المسؤولية الاجتماعية (البعد الاقتصادي، البعد القانوني، البعد الأخلاقي ، البعد الخيري والبيئي).

**المتغيرات التابعة**: متمثلة في تنمية الموارد البشرية والتي هي الأخرى تنقسم إلى: برامج التنمية، وتقييم برامج التنمية.

**نموذج الدراسة: أثر تبني المسؤولية الاجتماعية على تنمية الموارد البشرية**

* **برامج التنمية الخاصة بالموارد البشرية.**
* **تقييم برامج التنمية**
* **البعد الاقتصادي**
* **البعد القانوني**
* **البعد الأخلاقي**
* **البعد الخيري والبيئي**

**المستوى التعليمي**

**المستوى الوظيفي**

**سنوات الخبرة**

**2- عينة البحث**:

 لقد تم أخذ عينة من أفراد المجتمع الذي يمكن التعرف عليه، وهي مؤسسة نفطال مقاطعة الوقود بمدينة باتنة، إذ تحتوي على 356 عامل مقسمين إلى 79 إطار و169 عمال تحكم و108 عمال تنفيذ موزعين بين الدوائر الثلاث ومركز التخزين.

 فكان حجم العينة المعتمد عليه في البحث هو 20 مفردة، أين تم الاعتماد على إطارات المؤسسة كما تم الاعتماد على أسلوب العينة القصدية بناء على حكم شخصي أو تقدير ذاتي بهدف التخلص من المتغيرات الدخيلة لإلغاء مصادر التحريف المتوقعة، لكن لابد من الوقوع في التحريف الناتج إما بسبب التحيز الشخصي أو بسبب الجهل في بعض صفات المجتمع خاصة عند وجود ارتباط غير مكتشف بين طريقة المعاينة أو التغير الذي يسعي الباحث لدراسته.

1. **أسلوب جمع البيانات**

 الأسلوب المعتمد هو الاستبيان، وتم الاعتمادفي إعدادها على مقياس ليكرت (موافق، موافق جدا، غير موافق، غير موافق جدا، محايد) وتضمنت المحاور التالية.

* **المحور الأول: البيانات العامة:** احتوت بيانات خاصة بالأفراد المجيبين على الاستمارة مثل: النوع، الخبرة، المستوى العلمي، المستوى الوظيفي.
* **المحور الثاني: أبعاد المسؤولية الاجتماعية وتنمية الموارد البشرية:** تضمن ما يلي:
1. **أبعاد المسؤولية الاجتماعية:** تم تناول جميع أبعاد المسؤولية الاجتماعية: الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي والخيري والبيئي. وقد تم وضع 21 سؤالا موزعة كالتالي: 4 للبعد الاقتصادي، 5 للبعد القانوني، 4 للبعد الأخلاقي ، 7 للبعد الخيري والبيئي.
2. **تنمية الموارد البشرية:** والمتمثلة في برامج تنمية الموارد البشرية، وتقييم برامج التنمية. وتم وضع 10 أسئلة موزعة كما يلي: 8 تخص برامج التنمية، 2 تتعلق بتقييم هذه البرامج.
3. **صدق وثبات الأداة:**
4. **الاتساق الداخلي:** يستخدم معامل الثبات (alpha cronbach) لقياس ثبات أداة القياس من ناحية الاتساق الداخلي لعبارات الأداة، حيث قمنا بقياس ألفا كرونباخ والتي تتعلق بموضوع: المسؤولية الاجتماعية وأثرها على تنمية الموارد البشرية.

| **الجدول(3): معامل الثبات الكلي لنفطال** |
| --- |
| Alpha de Cronbach | Nombre d'éléments |
| ,830 | 8 |

**المصدر: نتائج برنامج spss v19**

 نستنتج من خلال قيمة ألفا كرونباخ، والتي تساوي 0.830 أي 83%، أن قيمته أكبر من 60% (حد القبول)، وبالتالي فإن عبارات أداة البحث والمتمثلة في الاستمارة تتميز بالثبات والصدق العالي.

| **الجدول رقم (4): نتائج اختبار ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة الخاصة بنفطال** |
| --- |
|  | Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément | Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément | Corrélation complète des éléments corrigés | Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément |
| البعد الإقتصادي | 25,05 | 10,682 | ,669 | ,795 |
| البعد القانوني | 24,97 | 13,552 | ,073 | ,854 |
| البعد الأخلاقي | 25,20 | 11,011 | ,650 | ,799 |
| البعد الخيري و البيئي | 26,27 | 11,105 | ,447 | ,826 |
| أسئلة برامج تنمية االموارد البشرية | 25,80 | 11,116 | ,398 | ,836 |
| أسئلة تقييم البرامج | 25,92 | 9,573 | ,640 | ,800 |
| أبعاد المسؤولية الإجتماعية | 25,66 | 10,706 | ,794 | ,784 |
| تنمية الموارد البشرية | 25,86 | 10,010 | ,871 | ,769 |

**المصدر: نتائج برنامج spss**

 يتبين لنا من خلال الجدول أن ألفا كرونباخ لكل من أبعاد المسؤولية الاجتماعية وتنمية الموارد البشرية مجتمعة مساوية لـ 78.4% و 76.9% على التوالي وهي أكبر من 60%. مما يعني أنها تتميز بالصدق والثبات. وينطبق الأمر على عناصر المتغيرين منفردة وكلها أكبر من 60% (العمود الأخير).

1. **التحليل الإحصائي للبيانات**
2. **أدوات التحليل الإحصائي:**

 لمعالجة البيانات تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1- **التكرارات والنسب المئوية.**

2- **معامل ارتباط بيرسون**: ويستخدم لقياس قوة اتجاه العلاقة بين قيم متغيرين ويكون على حالات:

* ارتباط موجب: يشير إلى تزايد المتغيرين المستقل والتابع معا.
* ارتباط سالب: يشير إلى تزايد في متغير يقابله تناقص في المتغير الآخر. وقيمته تتراوح بين 1- و1 فإذا كان:
* ((r=1 وجود علاقة خطية تامة بين المتغيرين X,Y، أي أن أي تغير في X يؤدي إلى تغير في Y بنفس النسبة وفي نفس الاتجاه.
* ((r=0 يعني عدم وجود علاقة خطية تامة بين المتغيرين X,Y أي أن المتغيرات الحاصلة في المتغير Y لا ترتبط بالمتغيرات الحاصلة في المتغيرX.
* r محصورة بين 1- و1 تدل على وجود علاقة ما بقوة معينة حسب قيمة r فإذا اقترب r من 1 دل على قوة العلاقة، أما إذا اقترب من 0 فإن ذلك يدل على ضعف العلاقة. أما الإشارة فتدل على اتجاه العلاقة بين المتغيرين.

3- **اختبار تحليل التباين الأحادي(فيشر)**: وهو يهدف إلى اختبار الفوارق بين متوسطات عدة فئات أو مستويات للمتغير المستقل وتأثيرها في المتغير التابع.

1. **وصف خصائص العينة:**

 لقد تم استخدام المحور الأول من الاستمارة لتوضيح الخصائص الديمغرافية والمتمثلة في:

| **الجدول رقم(5): نتائج الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة لمؤسسة نفطال** |
| --- |
|  | النوع | المستوى العلمي | المستوى الوظيفي | سنوات الخبر |
| N | Valide | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Manquante | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Moyenne | 1,35 | 1,20 | 1,75 | 1,70 |
| Ecart-type | ,489 | ,410 | 1,251 | ,657 |

**المصدر: نتائج برنامج spss**

 تم اختيار عينة بحث من مجتمع الدراسة والمتمثل في عمال مؤسسة نفطال مقاطعة الوقود باتنة، حيث كانت العينة مساوية لـ20 عامل. تم توزيع عبارات الاستمارة عليهم والتي تم استردادها كلها وسوف يتم التطرق إلى تحليل النسب للبيانات العامة:

| **الجدول رقم(6): نتائج النوع لعينة الدراسة لمؤسسة نفطال** |
| --- |
|  | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
| Valide | ذكر | 13 | 65,0 | 65,0 | 65,0 |
| أنثى | 7 | 35,0 | 35,0 | 100,0 |
| Total | 20 | 100,0 | 100,0 |  |

**المصدر: نتائج برنامج spss**

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتبين أن نسبة الذكور في العينة والمساوية لـ65% أكبر من نسبة الإناث والتي تساوي 35%.

| **الجدول رقم(7): نتائج المستوى التعليمي لعينة الدراسة لمؤسسة نفطال** |
| --- |
|  | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
| Valide | شهادة عليا | 16 | 80,0 | 80,0 | 80,0 |
| تانوية | 4 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 20 | 100,0 | 100,0 |  |

**المصدر: نتائج برنامج spss**

 يوضح الجدول أعلاه أن أصحاب الشهادات العليا يمثلون الأغلبية في عينة الدراسة من خلال النسبة الكبيرة والتي تساوي 80% أما ذوو المستوى الثانوي فيمثلون 20%فقط.

| **الجدول رقم(8): نتائج المستوى الوظيفي لعينة الدراسة لمؤسسة نفطال** |
| --- |
|  | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
| Valide | إطار | 14 | 70,0 | 70,0 | 70,0 |
| رئيس مشروع | 1 | 5,0 | 5,0 | 75,0 |
| مهندس | 1 | 5,0 | 5,0 | 80,0 |
| عامل | 4 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 20 | 100,0 | 100,0 |  |

**المصدر: نتائج برنامج spss**

 يتبين أن الإطارات يمثلون الأغلبية بنسبة 70%، ثم تأتي بعدها فئة العمال العاديين بنسبة 20% أما رؤساء المشاريع والمهندسين فيمثلون 5% لكل منهم.

| **الجدول رقم(9): نتائج سنوات الخبرة لعينة الدراسة لمؤسسة نفطال** |
| --- |
|  | Effectifs | Pourcentage | Pourcentage valide | Pourcentage cumulé |
| Valide | أقل من 5سنوات | 8 | 40,0 | 40,0 | 40,0 |
| 5\_15سنوات | 10 | 50,0 | 50,0 | 90,0 |
| 16\_30سنة | 2 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| Total | 20 | 100,0 | 100,0 |  |

**المصدر: نتائج برنامج spss**

 من خلال بيانات الجدول أعلاه يتبين أن أكبر نسبة لسنوات الخبرة هي ما بين 5 و 15 سنة وهي تمثل نسبة 50%، تأتي بعدها الخبرة أقل من 5 سنوات بنسبة 40%، وأقل خبرة للفئة مابين 16 و 30 سنة بنسبة 10%.

**ب-معالجة وتقييم الفرضيات**

* **الفرضية الرئيسية الأولى:** هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية وتنمية الموارد البشرية. والتي تندرج ضمنها مجموعة من الفرضيات وتوضح الجداول الموالية معامل الارتباط بين كل عنصر من أبعاد المسؤولية الاجتماعية وتنمية الموارد البشرية.
* نستخدم معامل بيرسون (pearsen) لمعالجة هذه الفرضية.

| **الجدول رقم(10): معامل الارتباط بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية وتنمية الموارد لمؤسسة نفطال** |
| --- |
|  | أبعاد المسؤولية الاجتماعية | تنمية الموارد البشرية |
| أبعاد المسؤولية الاجتماعية | Corrélation de Pearson | 1 | ,600\*\* |
| Sig. (bilatérale) |  | ,005 |
| N | 20 | 20 |
| تنمية الموارد البشرية | Corrélation de Pearson | ,600\*\* | 1 |
| Sig. (bilatérale) | ,005 |  |
| N | 20 | 20 |
| **المصدر: نتائج برنامج spss** |

 من خلال بيانات الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل بيرسون مساوي لـ 0.600 وهو أكبر من الصفر، وبالتالي علاقة ارتباط قوية بين المسؤولية الاجتماعية وتنمية الموارد البشرية، وذلك عند درجة معنوية مساوية لـ0.005 وهي أقل بكثير من 0.01 وهذا دليل على علاقة الارتباط القوية بين المتغيرين، وبالتالي نرفض الفرضية العدمية**(H0)** و نقبل الفرضية البديلة**(H1).**

**الفرضية الفرعية الأولى**:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاقتصادي وتنمية الموارد البشرية والتي تنبثق عنها مجموعة من الفرضيات الفرعية

**H0** لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاقتصادي وتنمية الموارد البشرية.

**H1** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاقتصادي وتنمية الموارد البشرية.

| **الجدول رقم(11): معامل الارتباط بين البعد الاقتصادي وتنمية الموارد لمؤسسة نفطال** |
| --- |
|  | تنمية الموارد البشرية | البعد الاقتصادي |
| تنمية الموارد البشرية | Corrélation de Pearson | 1 | ,645\*\* |
| Sig. (bilatérale) |  | ,002 |
| N | 20 | 20 |
| البعد الاقتصادي | Corrélation de Pearson | ,645\*\* | 1 |
| Sig. (bilatérale) | ,002 |  |
| N | 20 | 20 |
| **المصدر: نتائج برنامج spss** |

 من الجدول أعلاه يتبين أنه توجد علاقة ارتباط طردية بين البعد الاقتصادي وتنمية الموارد البشرية، وذلك لأن معامل بيرسون مساوي لقيمة 0.645 وهي أكبر من الصفر، كما أن مستوى المعنوية 0.002 وهي أقل من 0.01 وبالتالي ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة القائلة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الاقتصادي وتنمية المورد البشري.

**الفرضية الفرعية الثانية**:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد القانوني وتنمية الموارد البشرية والتي تنبثق عنها الفرضيتان التاليتين:

**H0** لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد القانوني وتنمية الموارد البشرية.

**H1** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد القانوني وتنمية الموارد البشرية.

| **الجدول رقم(12): معامل الارتباط بين البعد القانوني وتنمية الموارد لمؤسسة نفطال** |
| --- |
|  | تنمية الموارد البشرية | البعد القانوني |
|  |  |  |
| تنمية الموارد البشرية | Corrélation de Pearson | 1 | ,045 |
| Sig. (bilatérale) |  | ,851 |
| N | 20 | 20 |
| البعد القانوني | Corrélation de Pearson | ,045 | 1 |
| Sig. (bilatérale) | ,851 |  |
| N | 20 | 20 |

 **المصدر: نتائج برنامج spss**

 يوضح الجدول أنه توجد علاقة ارتباط طردية بين البعد القانوني وتنمية المورد البشري. ومعامل بيرسون يساوي 0.045 عند مستوى معنوية 0.85 وهو أكبر من 0.05، وبالتالي لا توجد علاقة بين البعد القانوني وتنمية المورد البشري، أي تقبل الفرضية العدمية وترفض الفرضية البديلة.

**الفرضية الفرعية الثالثة**:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الأخلاقي وتنمية الموارد البشرية والتي تنبثق عنها مجموعة من الفرضيات الفرعية

**H0** لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الأخلاقي وتنمية الموارد البشرية.

**H1** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الأخلاقي وتنمية الموارد البشرية.

| **الجدول رقم(13): معامل الارتباط بين البعد الأخلاقي وتنمية الموارد لمؤسسة نفطال** |
| --- |
|  | تنمية الموارد البشرية | البعد الأخلاقي |
| تنمية الموارد البشرية | Corrélation de Pearson | 1 | ,688\*\* |
| Sig. (bilatérale) |  | ,001 |
| N | 20 | 20 |
| البعد الأخلاقي | Corrélation de Pearson | ,688\*\* | 1 |
| Sig. (bilatérale) | ,001 |  |
| N | 20 | 20 |
| **المصدر: نتائج برنامج spss** |

 من خلال الجدول أعلاه يتبين أنه توجد علاقة ارتباط طردية بين البعد الأخلاقي وتنمية المورد البشري. من خلال أن معامل بيرسون مساوي لـ 0.688 وهي أكبر من الصفر، كما أن مستوى المعنوية يساوي لـ 0.001 وهذا يعني أنه يتم قبول الفرضية البديلة ونرفض الفرضية العدمية.

**الفرضية الفرعية الرابعة:**

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الخيري والبيئي وتنمية الموارد البشرية والتي تنبثق عنها مجموعة من الفرضيات الفرعية

**H0** لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الخيري والبيئي وتنمية الموارد البشرية.

**H1** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البعد الخيري والبيئي وتنمية الموارد البشرية

| **الجدول رقم(14): معامل الارتباط بين البعد الخيري والبيئي وتنمية الموارد لمؤسسة نفطال** |
| --- |
|  | تنمية الموارد البشرية | البعد الخيري و البيئي |
| تنمية الموارد البشرية | Corrélation de Pearson | 1 | ,338 |
| Sig. (bilatérale) |  | ,145 |
| N | 20 | 20 |
| البعد الخيري والبيئي | Corrélation de Pearson | ,338 | 1 |
| Sig. (bilatérale) | ,145 |  |
| N | 20 | 20 |

 **المصدر: نتائج برنامج spss**

 من خلال الجدول أعلاه يتبين أن معامل بيرسون مساوي لـ 0.338 وهي أكبر من الصفر وبالتالي توجد علاقة بين المتغيرين إلا أن مستوى المعنوية مساوي لـ 0.145 وهو أكبر من 0.05، وبالتالي لا توجد علاقة ارتباط بين البعد الخيري والبيئي وتنمية الموارد البشري، أي ترفض الفرضية البديلة وتقبل الفرضية العدمية.

* **الفرضية الرئيسية الثانية:**

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 حول أثر تبني المسؤولية الاجتماعية وتنمية الموارد البشرية تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة) والتي تندرج ضمنها الفرضيات التالية:

**الفرضية الفرعية الأولى:**

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي والتي تنبثق عنها الفرضيتان التاليتين:

**H0** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

**H1** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية تعزى الى متغير المستوى التعليمي.

 ولغرض الإجابة على هذه الفرضية نستخدم جدول تحليل Anova لاختبار هذه الفرضية والجدول رقم (17) يوضح نتائج الاختبار.

| **الجدول رقم (17): النتائج الإحصائية الخاصة بمتغير المستوى العلمي لنفطال لاختبار Anova** |
| --- |
|  |
|  | N | Moyenne | Ecart-type | Erreur standard | Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne | Minimum | Maximum |
| Borne inférieure | Borne supérieure |
| شهادة عليا | 16 | 3,63 | ,577 | ,144 | 3,32 | 3,93 | 3 | 5 |
| تانوية | 4 | 3,44 | ,591 | ,295 | 2,50 | 4,38 | 3 | 4 |
| Total | 20 | 3,59 | ,569 | ,127 | 3,32 | 3,85 | 3 | 5 |

**المصدر: نتائج برنامج spss**

| **الجدول رقم (18): تحليل التباين الأحادي حسب المستوى التعليمي لنفطال** |
| --- |
|  |
|  | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | F | Signification |
| Inter-groupes | ,113 | 1 | ,113 | ,335 | ,570 |
| Intra-groupes | 6,047 | 18 | ,336 |  |  |
| Total | 6,159 | 19 |  |  |  |

 **المصدر: نتائج برنامج spss**

 من خلال المعطيات يتبين أن قيمة Fالمحسوبة مساوية لـ 0.335 وهي أقل من F الجدولية التي تساوي 4.41 عند مستوى معنوية 0.05 ودرجة حرية 18/ 1، كما أن مستوى $δig$ الاحتمالية يساوي 0.57 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05 وهذا يقود إلى رفض فرضية الإثبات وقبول فرضية العدم أي لا يوجد فوارق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية وأثرها على تنمية الموارد البشرية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي.

**الفرضية الفرعية الثانية:**

توجد فروق إحصائية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 حول أبعاد المسئولية الاجتماعية تعزى إلى متغير المنصب الوظيفي والتي تنبثق عنها الفرضيتان التاليتين:

**H0** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية تعزى إلى متغير المنصب الوظيفي.

**H1** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 حول أبعاد المسئولية الاجتماعية تعزى إلى متغير المنصب الوظيفي.

| **الجدول رقم(19): النتائج الإحصائية الخاصة بمتغير المستوى الوظيفي لنفطال لاختبار Anova** |
| --- |
|  |
|  | N | Moyenne | Ecart-type | Erreur standard | Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne | Minimum | Maximum |
| Borne inférieure | Borne supérieure |
| إطار | 14 | 3,55 | ,582 | ,155 | 3,22 | 3,89 | 3 | 5 |
| رئيس مشروع | 1 | 4,00 | . | . | . | . | 4 | 4 |
| مهندس | 1 | 4,25 | . | . | . | . | 4 | 4 |
| عامل | 4 | 3,44 | ,591 | ,295 | 2,50 | 4,38 | 3 | 4 |
| Total | 20 | 3,59 | ,569 | ,127 | 3,32 | 3,85 | 3 | 5 |

**المصدر: نتائج برنامج spss**

| **الجدول رقم(20): تحليل التباين الأحادي حسب المستوى الوظيفي لنفطال** |
| --- |
|  |
|  | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | F | Signification |
| Inter-groupes | ,715 | 3 | ,238 | ,701 | ,565 |
| Intra-groupes | 5,444 | 16 | ,340 |  |  |
| Total | 6,159 | 19 |  |  |  |

**المصدر: نتائج برنامج spss**

من خلال المعطيات يتبين أن قيمة Fالمحسوبة مساوية لـ 0.701 وهي أقل من F الجدولية التي تساوي 3,24 عند مستوى معنوية 0.05 ودرجة حرية 16/3. كما أن مستوى $δig$ الاحتمالية يساوي 0.565 وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05، وبالتالي تقبل الفرضية البديلة وترفض الفرضية العدمية أي لا توجد فوارق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية وأثرها على تنمية الموارد البشرية تعزي إلى متغير المستوى الوظيفي.

**الفرضية الفرعية الثالثة:**

توجد فروق إحصائية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية تعزى إلى متغير الخبرة والتي تنبثق عنها الفرضيتان التاليتين:

**H0** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية تعزى الى متغير الخبرة.

**H1** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية تعزى الى متغير الخبرة.

| **الجدول رقم(21): النتائج الإحصائية الخاصة بمتغير سنوات الخبرة لنفطال لاختبار Anova** |
| --- |
|  |
|  | N | Moyenne | Ecart-type | Erreur standard | Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne | Minimum | Maximum |
| Borne inférieure | Borne supérieure |
| أقل من 5سنوات | 8 | 3,66 | ,611 | ,216 | 3,15 | 4,17 | 3 | 4 |
| 5\_15سنوات | 10 | 3,48 | ,595 | ,188 | 3,05 | 3,90 | 3 | 5 |
| 16\_30سنة | 2 | 3,88 | ,177 | ,125 | 2,29 | 5,46 | 4 | 4 |
| Total | 20 | 3,59 | ,569 | ,127 | 3,32 | 3,85 | 3 | 5 |

 **المصدر: نتائج برنامج spss**

| **الجدول رقم(22): تحليل التباين الأحادي حسب سنوات الخبرة لنفطال** |
| --- |
|  |
|  | Somme des carrés | ddl | Moyenne des carrés | F | Signification |
| Inter-groupes | ,330 | 2 | ,165 | ,481 | ,627 |
| Intra-groupes | 5,830 | 17 | ,343 |  |  |
| Total | 6,159 | 19 |  |  |  |

 **المصدر: نتائج برنامج spss**

 من خلال المعطيات يتبين أن قيمة Fالمحسوبة مساوية لـ 0.481 وهي أقل من F الجدولية التي تساوي 3.59 عند مستوى معنوية 0.05 ودرجة حرية 17/2، وبالتالي تقبل الفرضية البديلة وترفض الفرضية العدمية أي لا يوجد فوارق ذات دلالة إحصائية حول أبعاد المسئولية الاجتماعية وأثرها على تنمية الموارد البشرية تعزي إلى متغير الخبرة.

 **نتائج الدراسة وأهم التوصيات:**

 أفضت المعالجة الإحصائية للبيانات والتي تمت عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية(SPSS) إلى ما يلي:

* **بالنسبة للفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ارتباط بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية مجتمعة وتنمية الموارد البشرية.
1. ـرفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة بالنسبة لعلاقة الارتباط بين البعد الاقتصادي وتنمية الموارد البشرية.
2. ـ قبول فرضية العدم بالنسبة لعلاقة الارتباط بين البعد القانوني وتنمية الموارد البشرية.
3. ـرفض فرضية العدم بالنسبة لعلاقة الارتباط بين البعد الأخلاقي وتنمية الموارد البشرية.
4. ـ قبول فرضية العدم بالنسبة لعلاقة الارتباط بين البعد الخيري والبيئي وتنمية الموارد البشرية.
* **بالنسبة للفرضية الرئيسية الثانية:**
1. ـ قبول فرضية العدم التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لأبعاد المسؤولية الاجتماعية تعزى المستوى الوظيفي.
2. ـ قبول الفرضية العدمية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لأبعاد المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.
3. ـ قبول الفرضية العدمية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,05 لأبعاد المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الخبرة لمؤسسة نفطال.

وبشكل عام، يمكن القول أن تعثر تطبيقات التنمية الاقتصادية في البلدان النامية كان نتيجة اقتصار فكرتها على الرأسمال الصناعي أو المالي بعيداً عن الرأسمال البشري والذي هو أساس تقدم المجتمع الاقتصادي. ولذلك تتطلب عملية نجاح أهداف التنمية ألاقتصادية الشاملة بالبلدان النامية بالإضافة إلى ما قد سلف من نتائج الدراسة الميدانية إلى:

1. التأكيد على التنمية البشرية وتوجيه التعليم لتطوير مهارات الأفراد لبناء اقتصاد البلد بعيداً عن التبعية الاقتصادية للدول الأجنبية.
2. الاستثمار في المورد البشري بهدف استغلاله للموارد الطبيعية، وتعليم الإنسان المحافظة على بيئته .
3. توجيه الإمكانيات الذاتية نحو تنمية المجتمع إلى جانب تنمية الاقتصاد لتهيئة أجيال واعية وقادرة على بذل الطاقات من أجل التنمية الشاملة في البلد.
4. مضاعفة المؤسسات الاهتمام بمسؤولياتها الاجتماعية، لاسيما في ظل تنامي متطلبات وحاجات المجتمع المحلي من جهة، والمسؤوليات الأخرى التي أصبحت تشكل التزاما أخلاقيا وقانونيا يقع على عاتق منظمات الأعمال من جهة أخرى، من خلال التنويع في طرق وأساليب أعمالها بهذا الخصوص.
5. العمل على نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية لدى رجال الأعمال وتوجيه استثماراتهم في هذا المجال في مشاريع تنموية وفي تطوير المجتمع، والتركيز على القضايا التي تهم البيئة وخاصة التعليم والتدريب ودعم المشروعات الصغيرة وتمكين الشباب والقضاء على الفقر.
6. ضرورة وضع قوانين وآليات محفزة لرجال الأعمال لتطوير نشاطهم الاجتماعي المؤسسي وتقوية التزاماتهم الطوعية في خدمة التنمية المستدامة بالشراكة مع القطاع العام.
7. حث الشركات الملتزمة طوعيا في مجال المسؤولية الاجتماعية على إضفاء الطابع المؤسسي لهذا النشاط من خلال الهيكلة التنظيمية الملائمة، وعبر صياغة السياسات المرجعية ومدونات السلوك المؤسسية وإشراك الإعلام في جهود التوعية بالمسؤولية الاجتماعية للشركات وتعظيم العائد منها لدى الرأي العام ولدى أصحاب المصالح.
8. تشجيع البحوث الأكاديمية والدراسات التخصصية في هذا المجال مع الاستفادة من التجارب المتميزة إقليميا ودوليا.
9. عقد مؤتمرات وورش عمل من قبل الجامعات والشركات كوسيلة تتصل من خلالها مع الناس، لبيان ما تقوم به الشركات من أنشطة ومشاريع خيرية استثمارية، والاستماع إلى آراءهم، لأن أنشطة المسؤوليات الاجتماعية يجب أن تنسجم مع ما يتوافق وحاجات المجتمع, وليس العكس.

**الهوامش والإحالات:**

1. المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة ، مجلة جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، عمان،(2001)، ص. 185، نقلا عن شجاع الدين، عبد المؤمن ، "المسؤولية الاجتماعية للشركات بين الفقه والقانون"، المؤتمر الأول للمسؤولية الاجتماعية للشركات، صنعاء، (29-30 أكتوبر 2008م)، من موقع [www.ccsr-yemen.org](http://www.ccsr-yemen.org) [↑](#endnote-ref-2)
2. البكري ، ثامر ياسر ، المسؤولية الاجتماعية بمنظور تسويقي ، دراسة تسويقية لأراء عينة من المديرين العاملين في المنشآت التابعة لوزارة الصناعة والمعادن ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، (1996)، ص. 14. [↑](#endnote-ref-3)
3. Schermerhorn, John R., Management, 7th ed. (New York: John Wiley and Sons Inc, 2002), P.158. [↑](#endnote-ref-4)
4. Ivancevich, J.M.; Lorenzi, P.; Skinner, S.J. and Crosby, P.B. Management Quality and Competitiveness, (Boston: McGraw Hill, Irwin. 1997), PP. 75-81. [↑](#endnote-ref-5)
5. Ibid. [↑](#endnote-ref-6)
6. Carroll A.B.,”Corporate social responsibility”, Business and Society, vol. 38, n° 3, (1999), pp.268-295. [↑](#endnote-ref-7)
7. Friedman M., “The social responsibility of business is to increase its profits”, New York Time magazine, (1970), p. 33. [↑](#endnote-ref-8)
8. Solomon, H. et Hanson, G., La morale en affaires, clé de réussite, (Paris: Les Editions d’Organisation,1985), P.31. [↑](#endnote-ref-9)
9. سليمان، محمد مصطفى، حوكمة الشركات ومعالجة الفساد المالي والإداري (الإسكندرية: الدار الجامعية،2007)، ص ص. 249-250. [↑](#endnote-ref-10)
10. Mohr, L.A., “Corporate social responsibility: competitive disadvantage or advantage?”, In Proceedings of the 1996 Marketing and Public Policy Conference, (Chicago: American Marketing Association, 1996), pp. 48-49. [↑](#endnote-ref-11)
11. For more details see Carroll, op. cit. [↑](#endnote-ref-12)
12. Wartick S. et Cochran P. (1985), The evolution of the corporate social performance model, Academy of Management Review, vol. 10, n° 4, pp. 758-769; & Wood T. (1991), Corporate social performance revisited, Academy of Management Review, vol. 16, n° 4, pp. 691-718. [↑](#endnote-ref-13)
13. نجم، نجم عبود، البعد الأخضر للأعمال: المسؤولية البيئية لرجال الأعمال (عمان: مؤسسة وراق للنشر والتوزيع، 2008)، ص ص. 119-125. [↑](#endnote-ref-14)
14. المرجع نفسه. [↑](#endnote-ref-15)
15. للاطلاع أكثر أنظر الموسوعة العربية للمسؤولية الاجتماعية للشركات، اطلاع يوم 25-12-2010<http://www.arabcsr.org/v.ph>p [↑](#endnote-ref-16)
16. المرجع نفسه. [↑](#endnote-ref-17)
17. المرجع نفسه. [↑](#endnote-ref-18)
18. المرجع نفسه. [↑](#endnote-ref-19)
19. المرجع نفسه. [↑](#endnote-ref-20)
20. <http://www.un.org> [↑](#endnote-ref-21)
21. <http://www.arabcsr.org/v.php> [↑](#endnote-ref-22)
22. علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية (القاهرة: دار غريب للنشر والطباعة، 2001 )، ص ص.12-14. [↑](#endnote-ref-23)
23. يلاحظ أن الكثير من المؤسسات العربية لا تزال تسير وفق هذه الفلسفة التي ترى أن الإنتاج هو مشكلتها الأولى، وترى في العنصر البشري عامل من عوامل الإنتاج يخضع لنظم ولوائح وإجراءات لأداء المهام المسندة إليه، التي لا تترك له فرصة للتفكير أو الإبداع أو حرية اتخاذ القرار. [↑](#endnote-ref-24)
24. التقرير الاستراتيجي الإفريقي، معهد البحوث والدراسات الإفريقية، جامعة القاهرة، ص. 52. [↑](#endnote-ref-25)
25. جورج القصفي، التنمية في الوطن العربي، (لبنان: دار الفكر، 2001). ص.23. [↑](#endnote-ref-26)
26. الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، الجزائر،2003، ص 246، ص. 3. [↑](#endnote-ref-27)
27. Shimon L.Dolan , et autres, **La gestion des ressources humaines** (tendance, enjeux et pratiques actuelles), 3ème édition, édition village mondiale, Canada, 2002, P307. [↑](#endnote-ref-28)
28. براق محمد، رابح بن الشايب، "تسيير الكفاءات وتطويرها**"**، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2003، ص. 246. [↑](#endnote-ref-29)