

أبعاد المسؤولية الاجتماعية كمعايير لتدعيم الفعالية في إدارة العنصر البشري لدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية - حالة مؤسسات مجمع حسناوي نموذجاً -

نايت إبراهيم بوسعد * ، نواله مريم ** ، بربوشة منال نوال ***

الإرسال: .../.../...

القبول: .../.../...

النشر: .../.../...

ملخص:

تدرك المؤسسات في بيئة الأعمال اليوم أن دمج الاستدامة في ثقافتها التنظيمية يؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية تسمح باكتساب الأفضلية التنافسية. إزاء ذلك، نحاول من خلال إشكالية الدراسة معاينة انعكاسات ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. ولاختبار الفرضيات، تم الاعتماد على دراسة حالة مؤسسات مجمع حسناوي، بحيث قمنا بتصميم وتوزيع استبيان على عينة عشوائية مستجوبة تتشكل من موظفي المؤسسة وبلغت 60 عاملاً. جاءت نتائج الدراسة الميدانية مدعمة لواقع ممارسات إدارة الموارد البشرية المسؤولة اجتماعياً في المؤسسات الاقتصادية. بحيث نظراً لما تلعبه إدارة الموارد البشرية في تحقيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، وذلك من خلال التحكم في تأثير أعمالها على المجتمع والبيئة، ووضع سياسات الموارد البشرية تشجع على الممارسات الاجتماعية المسؤولة داخل المؤسسة لتعزيز الوعي والسلوك الأخلاقي، والمساواة في فرص العمل، والصحة والسلامة في مكان العمل لتحقيق التنمية المستدامة والرفاهية الاجتماعية. إضافة لضمان توظيف الأشخاص الذين يتمتعون بالقيم والمبادئ المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ووضع نظام لتقييم أدائهم الاجتماعي والبيئي، وتحفيزهم على تحقيق الأهداف المستدامة والمساهمة في مبادرات المسؤولية الاجتماعية، والعمل على تحقيق التوازن بين العمل والحياة مما يعزز رفاهية الموظفين ويرفع من رضاهم وإنتاجيتهم. بالتالي تتحقق الفعالية في إدارة الموارد البشرية للمؤسسة في هذا التوجه، من خلال تبنيتها لأبعاد المسؤولية الاجتماعية والتي تتمثل في البعد الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي والإنساني.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، المسؤولية الاجتماعية، الاستدامة.

تصنيف JEL : L25 : O15 : M54 : M14 : M12.

Dimensions of social responsibility as criteria for enhancing effectiveness in managing the human element in Algerian economic companies - The case of Hasnaoui complex companies as a model -

* أستاذ محاضر أ، جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب، الجزائر، boussad.naitibrahim@univ-temouchent.edu.dz

، (المؤلف المرسل)

** أستاذ التعليم العالي، جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب، الجزائر، meriem.nouala@univ-temouchent.edu.dz

*** طالبة دكتوراه، جامعة مصطفى اسطيمبولي معسكر، الجزائر، مخبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: بحث وابداع،

manel.barboucha@univ-mascara.dz

Abstract:

In today's business environment, organizations realize that integrating sustainability into their organizational culture leads to positive results that allow to gain competitive advantage. In view of this, through the problematic of the study, we are trying to examine the implications of human resources management practices in enhancing the dimensions of corporate social responsibility. To test the hypotheses, we relied on a case study of the Hasnaoui Complex companies, so we designed a questionnaire and distributed it to a random sample of 60 workers. The results of the field study supported the reality of socially responsible human resources management practices in economic institutions. So, given the role that human resources management plays in achieving the dimensions of an organization's social responsibility, by controlling the impact of its work on society and the environment, and developing human resources policies that encourage responsible social practices within the organization to enhance awareness and ethical behaviour, equality in job opportunities, and health and safety in the workplace. Working to achieve sustainable development and social well-being. In addition to ensuring the employment of people who have values and principles related to social responsibility, developing their skills and capabilities, and developing a system for evaluating their social and environmental performance, motivating them to achieve sustainable goals and contributing to social responsibility initiatives, and working to achieve a balance between work and life, which enhances the well-being of employees and raises their satisfaction and productivity. Thus, effectiveness is achieved in managing the human resources of the organization in this approach, through adopting of the dimensions of social responsibility, which are represented in the economic, legal, ethical and human dimensions.

Keywords: Human resource management, Social responsibility, sustainability.

JEL Classification : M12: M14: M54: O15 :L25.

مقدمة:

تشهد بيئة الأعمال اليوم تحولات سريعة ومتلاحقة وانعكاسات بنوية أكثر تشعباً وتعقيداً في خضم التطور العلمي والتكنولوجي وانتقال المجتمعات إلى عصر المعرفة، والتغيرات الجذرية في المساعي الاستراتيجية التي تسعى الدول لتحقيقها، فعرفت إزاء ذلك الإدارة تطوراً يواكب تطور البشرية وتعدد وتشابك الحياة وأساليبها والعلاقات الاجتماعية القائمة بين الأفراد من أجل خلق القيمة. فعلى مدى السنوات القليلة الماضية شهد مجال البحث العلمي وكذا اهتمام المهنيون تبلور تداخلات بين إدارة الموارد البشرية (HRM) والمسؤولية الاجتماعية للشركات، بحيث تقوم أغلبها بتنفيذ ممارسات تتم من خلالها بتقديم إدارة مواردها البشرية على أنها "مسؤولة اجتماعياً".

من هنا ظهرت الحاجة إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء كاستراتيجية رائدة في مواكبة المتغيرات نحو الاستدامة واستشراف المستقبل في ظل التحول الرقمي للمؤسسات مثل الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء وغيرها من التقنيات التي تدعم مستقبل استدامة الأعمال الخضراء، فممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تساهم في تحقيق متطلبات الاستدامة ورفاهية في المنظمة وموظفيها بالإضافة إلى تحقيق الاستقرار الاقتصادي والتوازن البيئي (Amrutha, V. & Geetha, S, 2019, p131).

فعادة تنشأ المؤسسات من أجل تعظيم الربح وتعظيم مواردها في تحقيق الأداء الاقتصادي، من أجل ضمان بقائها واستمراريتها، إلا أن هذا ليس كافياً في ظل الضغوط والمشاكل الاجتماعية التي بدأت تظهر داخلها ومن أطراف خارجية من المجتمع، وبهذا جاء موضوع المسؤولية الاجتماعية، لتطوير أعمق وتحديد أشمل لدور المنظمات اقتصادياً واجتماعياً.

وبما أن الموارد البشرية في منظمات الأعمال الحديثة تمثل عنصراً جوهرياً يؤدي دوراً فعالاً في عصر أصبح فيه التغير أمراً حتمياً ومستمرًا، فقد أصبحت هذه الأخيرة تشكل في حد ذاتها ميزة تنافسية للمؤسسات يمكن أن تعزز أبعادها الاستراتيجية من أجل ضمان البقاء. ومن هذا المنظور، فإن التزام المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية يجعلها تعيد التفكير في تصور إدارة الموارد البشرية، بالشكل الذي يسمح لها بتعزيز تنفيذ الأدوات أو الآليات التي تخدم مصالحها، والتي يمكن أن تتجاوز الوظيفة الأساسية لإدارة الموارد البشرية لتلبية توقعات الموظفين بشكل أفضل من وجهة نظر الممارسات. بحيث أثبت هذا التوجه فعاليته في مجال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، من خلال فكرة أن الإدارة التنظيمية الجيدة يمكن قياسها من خلال قدرة أصحاب المصلحة (العنصر البشري) على لعب دور الوسيط في تحقيق الأهداف، أي استهداف الربحية من خلال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة ثم التفكير في كيفية مشاركتها مع أصحاب المصلحة.

فباعتبار العنصر البشري أحد العوامل المهمة التي تهم بها منظمات الأعمال وهو محرك رئيسي ومصدر للفعالية في جميع أنشطة المنظمة، وخاصة عندما تتميز بالمهارات والكفاءات والمعرفة والقدرات المتعلقة بالمهام التي تقوم بها. وكما نعلم اليوم، استجابة للتغيرات في هيكل الأعمال الذي ينعكس أثرها على المنظمة، ما يتطلب مراجعة تكوين وتطوير الموارد البشرية بالإضافة إلى الاختيار والتعيين والأنشطة من حيث الاستقبال والتوجيه ومتابعة التدريب، والتي لا تقتصر على تخطيط احتياجات المنظمة من الموارد البشرية فقط، بل تمتد إلى مجال تحسين كفاءة الموارد البشرية في المنظمة على أساس صحيح وسليم، وهذا التطور يتطلب تركيزاً تنظيمياً من شأنه تحقيق أبعاد جديدة تملئها بيئة الأعمال الحديثة، فالمسؤولية الاجتماعية

للمؤسسات هي اتجاه متزايد في إدارة الموارد البشرية (HRM). وفي الواقع أصبح العديد من المؤسسات تعمل على دمج المسؤولية الاجتماعية في استراتيجيتها الشاملة، لأنها تساعد في تطوير منهج أكثر مسؤولية واستدامة.

وبالتالي يستخدم مصطلح المسؤولية الاجتماعية للتعبير عن نشاط واعي والتزامات ملقاة على المنظمة بإنجاز مجموعة من الأهداف لصالح فئات من المجتمع من خلال قيامها بعدد من العمليات والأنشطة الاجتماعية كي تضمن تفهم وتكيف تلك الأطراف لقواعد المنظمة والبيئة والمجتمع نفسه. وينطلق تنظيم وإدارة المنظمة من مبادئ وقواعد أخلاقية يلتزم بها الأفراد ورجال الأعمال كإطار عام، يراد تجسيدها في آليات وصيغ عمل تنتهج سلوكا أخلاقيا لتوفير الأسس السليمة للتعامل مع الحالات المختلفة والمشكلات التي قد تواجه المنظمة. وفي ظل هذه التوجهات الجديدة في مجال زيادة الدور الاجتماعي والالتزام الأخلاقي للمؤسسة، أخذت هذه الأخيرة ترتقي إلى مستوى توقعات الجمهور بشكل عام من جانب توجيه مبادراتها وأنشطتها وقراراتها الاجتماعية الأخلاقية لصالحهم، آملة في تعزيز موقعها وتوطيد علاقاتها مع المجتمع.

وانطلاقا مما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية: ما هي انعكاسات تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز تحقيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مجمع حسناوي؟

يندرج تحت هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- ما المقصود بإدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية؟
- فيما تتمثل أبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة؟
- هل تلتزم المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بمسؤوليتها الاجتماعية اتجاه مواردها البشرية؟

فرضيات الدراسة:

استنادا على مراجعة الأدبيات النظرية وفحوى الدراسات السابقة في ممارسات إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية، (Shayuti, et.al, (Feodor, et al, Judie) (Didem, 2016) (Carol, 2018) (2018) (2014) (Casher, et.al, et.al, 2015) (Peter, 2018) (2018) تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على أبعاد المسؤولية الاجتماعية لدى مؤسسات مجمع حسناوي.

الفرضيات الفرعية:

- إن إدماج المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة والالتزام بها خلال ادارتها لمواردها البشري يعزز دورها اتجاه المجتمع، ويحقق لها نموا وعائدا مستقبليا.
- يوجد ارتباط بين المسؤولية الاجتماعية وإدارة الموارد البشرية.
- تنعكس أبعاد المسؤولية الاجتماعية إيجابا على عمليات التوظيف والتدريب والتطوير والتحفيز وتقييم الأداء والخدمات الاجتماعية.
- تعد أخلاقيات الأعمال والبعد القانوني والاقتصادي والخيري إطارا فاعلا في إدارة الموارد البشرية بمؤسسات مجمع حسناوي.

أهمية الدراسة:

يعتبر موضوع المسؤولية الاجتماعية في الوقت الحاضر بالغ الأهمية بسبب اتساع تأثير المنظمات وزيادة النقد الموجه لها في جوانب ترتبط بمشروعية عملها وآلياته مثل حالات الفساد والقرارات غير الأخلاقية، ومع تزايد انتشار المعرفة وسرعة الاتصالات، مما فرضت مجمل هذه القضايا على إدارة المنظمات توسيع المنظور الذي ترى من خلاله دورها الاجتماعي وأدائها الإنساني الأخلاقي في أعمالها وقراراتها نحو أفراد المجتمع.

أهداف الدراسة:

يمثل الهدف الرئيسي للدراسة التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية وتتلخص أهدافها في النقاط التالية:

- عرض ممارسات لإدارة الموارد البشرية وكشف أهم التحديات التي تواجهها.
- عرض أبعاد المسؤولية الاجتماعية ومدى أهمية الالتزام بها.
- معرفة مدى تبني المؤسسة محل الدراسة للمسؤولية الاجتماعية.

منهج الدراسة:

من خلال الإطار العام للإشكالية المطروحة والجوانب المرتبطة بالبحث اعتمدنا في هذه الورقة البحثية على منهج الوصفي التحليلي، بالاعتماد على المدخل الوثائقي ومدخل دراسة الحالة ومدخل المسح بالعينة، بالاستعانة بالأساليب إحصائية المناسبة من خلال جمع البيانات والمعلومات حول متغير باعتماد على المنهج الكمي.

الدراسات السابقة:

اعتمادا على الخلفية النظرية للدراسة، تعتبر الدراسات السابقة الموجه الحقيقي من خلال أنها تساعد الباحث على بناء نموذج الدراسة بأبعاده ومحاوره من جهة وكذلك بناء فرضيات الدراسة:

1- دراسة عادل خير الله ناصر بن عبد الله وفايزة خ ن 2019، تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية

بالشركات الدولية على المسؤولية الاجتماعية، اهتمت الدراسة ببحث العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركات الدولية بالكويت والمسؤولية الاجتماعية خاصة في ظل تزايد الوعي المجتمعي، وتنوع الأنشطة التي من الممكن أن تقدمها الشركات للمجتمع في إطار التزامها بمسؤوليتها تجاه فئات المجتمع ومؤسساته. تبين من نتائج الدراسة الحالية أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للشركات الكويتية الدولية وهي نتيجة جاءت بالتوافق مع نتائج عدة دراسات سابقة تم الإشارة إليها في تحليل نتائج اختبار هذه العلاقة، ومن ثم تؤكد الدراسة الحالية أنه ينبغي على الشركات الكويتية الدولية أن توجه ممارسات إدارة الموارد البشرية لديها لكي تكون تلك الممارسات بشكل متناسب طبيعة ونمط المسؤولية الاجتماعية لتلك الشركات وبالشكل الذي يتناسب مع طبيعة السوق الدولي الذي تعمل من خلاله، كما يؤكد الباحث على مسؤولي الشركات الكويتية الدولية أن تطور من أساليب وأنشطة

إدارة الموارد البشرية، بحيث تساعد على وعي الموظفين بطبيعة ومفهوم المسؤولية الاجتماعية وأن ينطلق أدائهم الوظيفي من هذا الأساس.

2- دراسة نوال ضيافي 2011، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والموارد البشرية: حاولت من خلالها دراسة واقع تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف المؤسسات الجزائرية الخاصة ومدى الالتزام بها وتجسيدها اتجاه الموارد البشرية وذلك في شكل دراسة ميدانية استهدفت العاملين (رؤساء ومرؤوسين) تهدف هذه الدراسة أن المؤسسة أمام الالتزام بمسؤوليتها الاجتماعية خاصة تجاه مواردها البشرية باعتبارها من أهم مقومات النجاح والارتقاء، إذ تمثل الدراسة إسهاما يربط بين الأداء الاجتماعي للمؤسسة والعمال ومنه تنبع أهميتها كونها إطارا شموليا لمعرفة مدى التزام المؤسسات بهذه المسؤولية. كما تقوم بتأصيل المفاهيم الأساسية للمسؤولية الاجتماعية وتوعية المؤسسات بأهمية تبنيها نظرا لمساهمتها في تطوير المجتمع ومعالجة مشاكله، وكذا عرض عدد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العمال وأهمية الالتزام بها نظرا لمساهمتها في خلق مجتمع داخلي متماسك، وبالأخص التعرف على واقع تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف المؤسسات الجزائرية الخاصة ومدى الالتزام بها. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها أن تبني المؤسسات لمسؤوليتها الاجتماعية تحقق فوائد عديدة للمجتمع كتقديم السلع الصحية، المحافظة على البيئة، زيادة ولاء العاملين... وللمؤسسة أيضا من خلال خلق العلاقات الجيدة مع المساهمين، المستهلكين، العمال....

3- دراسة 2010 Benjamin Dubrion:

(Gestion des ressources humaines et responsabilité sociale des entreprises, éclairer des évolutions nouvelles à la lumière de questionnements anciens)

بحيث هدفت الدراسة من الناحية النظرية إلى معرفة انعكاسات الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، فتمحورت إشكالية البحث على مفهوم "المسؤولية الإدارية للموارد البشرية" فيما يتعلق بالعناصر التي ركزت عليها، معرفة مسألة تضارب المصالح القائمة بين أفراد العلاقة العمالة، ثم الطبيعة التنظيمية للمسؤولية الاجتماعية للشركات من منظور داخلي و/أو خارجي. الأول يستهدف أكثر المدافعين عن حقوق الإنسان، والثاني إلى الإدارة العامة. وخلصت الدراسة أن مشكلة تضارب المصالح بين صاحب العمل والموظف موجودة في الممارسة العملية للشركات الكبيرة، التي يديرها في كثير من الأحيان المدافعون عن حقوق الإنسان. هؤلاء هم بالفعل في حالة توتر مستمر بين توقعات الإدارة العامة من ناحية ومن ناحية أخرى الموظفين.

4- حسين ل، والجميل ر. 2009، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل دراسة لآراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة. وتهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وأخلاقيات العمل، وتوصلت الدراسة إلى أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية يعد من المفاهيم التي نالت اهتمام معظم المنظمات المعاصرة، والتي كانت تعبر في الماضي خلال فترة الستينات

عن تعظيم الربح أما في الوقت الحاضر أصبح المفهوم يقترن مع الجانب الاجتماعي للمنظمة. وبينت أن هناك العديد من الأبعاد الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين إذ يجب على المنظمات الانتباه إليها والأخذ بها لأنها تحقق رضا العاملين وتزيد من ولائهم واهتمامهم بالمنظمة التي يعملون بها.

على ضوء ما سبق، تركز هذه الورقة البحثية استناداً على تعتبر الدراسات السابقة موضوع المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية، بحيث تهدف إلى إبراز الدور المتزايد للشركات والمؤسسات في تحمل مسؤوليات اجتماعية تفوق إطار تحقيق الأرباح. وتعكس الدراسة التطورات الاجتماعية والاقتصادية التي أثرت على كيفية تفكير المؤسسات وتصرفاتها فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية في بعدها الاجتماعي، كما تتناول التوجه الاستراتيجي لأسس إدارة الموارد البشرية على أن تكون محوراً أساسياً في تحقيق أهداف المسؤولية الاجتماعية. فيمكن مثلاً أن تشجع استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على تطوير بيئة عمل مشجعة للتنوع والمساواة والاستدامة. ويمكن للإدارة الجيدة للموارد البشرية أن تساهم في تحقيق أهداف المسؤولية الاجتماعية من خلال تدريب وتمكين الموظفين للمشاركة في مبادرات مجتمعية وتنفيذها بفعالية. وبالتالي نحاول من خلال هذه الدراسة فهمًا عامًا للمفاهيم والعلاقات بين المسؤولية الاجتماعية وإدارة الموارد البشرية، وإبراز أهميتها في تحقيق التنمية المستدامة والازدهار المؤسسي والمجتمعي.

هيكل الدراسة:

من أجل الإلمام بالموضوع ومحاولة الإجابة على الإشكالية واختبار صحة الفرضيات، تم تقسيم الدراسة إلى محورين: المحور الأول يتضمن أدبيات الدراسة ومختلف الجوانب النظرية لإدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية أما المحور الثاني يتناول دراسة حالة مؤسسة اقتصادية مجمع حسناوي وحدة وهران، ومدى تبني إدارة المورد البشري لأبعاد المسؤولية الاجتماعية، وتليهم خاتمة تتضمن ملخصاً شاملاً للدراسة وأهم النتائج المتوصل إليها والتوصيات المقترحة.

المحور الأول: الإطار المفاهيمي العام لمصطلحات الدراسة

من خلال الإطار النظري، وبغية رصد خلفية أدبية والإلمام بأبعاد متغيرات الدراسة، تطرقنا في هذا المحور لمفهوم وممارسات إدارة الموارد البشرية، ومفهوم المسؤولية الاجتماعية، ودور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية.

أولاً: إدارة الموارد البشرية.

من الطبيعي القول، إن المؤسسات والشركات تتكون في جوهرها من مجموعة أفراد. وبالتالي، فإن إدارة وتنظيم هذه المورد البشري يعد أمراً حاسماً لنجاح المؤسسة. بحيث تهدف إدارة الموارد البشرية إلى تعظيم قدرات وإمكانات الموظفين في المؤسسة وتطويرهم، وضمان تنفيذ السياسات والإجراءات المناسبة للموارد البشرية.

تتعدد وتختلف وجهات نظر العلماء والممارسين في تحديد مفهوم إدارة الموارد البشرية حيث يعود هذا التباين إلى الخلفية العلمية لهؤلاء وإلى خبرتهم العملية في هذا المجال، ويمكن تعريف إدارة الموارد البشرية اجمالاً كما يلي:

تعتبر إدارة الموارد البشرية نشاطاً إدارياً يتعلق بتحديد احتياجات المشروع من القوى العاملة وتوفيرها بأعداد وكفاءات محددة، وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة (علي محمد رابعة، 2003، ص 09). ويمكن تعريفها أنها إحدى وظائف منظمة الأعمال التي تتأثر بمختلف جوانبها بعناصر البيئة الخارجية، والتي تؤثر بدورها في تصميم الهيكل التنظيمي وفي فعاليات وأنشطة إدارة هذه الموارد. (هيثم علي حجوزي وشوقي ناجي جواد، 2008، ص 70). كما تعرف إدارة الموارد البشرية من خلال وضع واتخاذ القرارات التي تؤثر مباشرة على الأفراد والموارد البشرية العاملة (حسين إبراهيم بلوطة، 2002، ص 18). فإن إدارة الموارد البشرية هي استخدام القوى العاملة داخل المنشأة أو بواسطة المنشأة، ويشمل ذلك عمليات تخطيط القوى العاملة الاختبار والتعيين، تقييم الأداء التكوينية، التعويض والمزايا، العلاقات الصناعية، تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين (A Sikula, 1981, P06).

وحسب علي عبد الوهاب تعتبر إدارة الموارد البشرية الوظيفة الإدارية التي تمثل في اختبار العمال ذوي الكفاءات المناسبة وتسيير جهودهم وتوجيه طاقاتهم وتنمية مهاراتهم وتحفيز هؤلاء الأفراد العاملين وتقييم أدائهم والبحث في مشاكلهم وتقوية علاقات التعاون بينهم وبين زملائهم ورؤسائهم وبذلك تساهم في تحقيق الهدف الكلي للمنظمة من حيث زيادة الإنتاجية وبلوغ النمو المطلوب للأعمال والأفراد (علي عبد الوهاب، 1974، ص 36). وورد في تعريف "Martin J"، أن إدارة الموارد البشرية هي ذلك الجانب من التسيير الذي يهتم بالناس كأفراد ومجموعات، علاقات داخل التنظيم، وكذلك طرق يستطيع بها الأفراد المساهمة في كفاءة التنظيم، وتشمل الوظائف التالية: التحليل والتنظيم، تخطيط القوى العاملة، التكوين والتنمية الإدارية، العلاقة الصناعية، مكافأة التعويض وتعويض العاملين وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية، وثم أخيراً المعلومات والسجلات الخاصة بالعاملين (J. Martin, 1977, p01).

فيمكننا القول، أن إدارة وتخطيط الموارد البشرية بشكل استراتيجي من خلال الاهتمام بإدارة الموارد البشرية بشكل فعال، يمكن للمؤسسات بناء فرق عمل قوية و متميزة، ويسمح لها بتعزيز قدرتها على المنافسة وتحقيق النجاح في بيئة الأعمال المتغيرة، وبالتالي تعد إدارة الموارد البشرية أحد الأعمدة الأساسية لنجاح المؤسسات والمنظمات. وتعتبر ممارسات إدارة الموارد البشرية أنها مجموعة من العمليات التي يتم تطويرها لتوفير العنصر البشري في المنظمات من أجل التنسيق بين هذه العناصر البشرية وصولاً لتحقيق أعلى إنتاجية، وتتمثل أساساً في:

❖ **استقطاب واختيار الموظفين المناسبين Recruitment:** تعتبر إدارة الموارد البشرية مسؤولة عن انتقاء واختيار الأشخاص المناسبين لشغل الوظائف المتاحة في المؤسسة. فعملية اختيار الموظفين المناسبين يساهم في تشكيل فريق عمل قوي ومتكامل قادر على تحقيق أهداف المؤسسة. فالتوظيف هي الامتداد الطبيعي لعملية التخطيط والأداة الأساسية التي يمكن من خلالها إجراء المقاضلة بين الأفراد وفقاً للمعايير العلمية والتعرف على من توفر فيه الشروط اللازمة لأداء العمل وتحمل المسؤولية على أكمل وجه. وتتضمن عملية التوظيف ثلاثة عناصر أساسية هي: الاستقطاب والاختيار والتعيين.

○ **الاستقطاب:** هو مجموعة نشاطات منظمة خاصة بالبحث وجذب مرشحين للمناصب الشاغرة بالعدد والنوعية المطلوبة شرط أن تكون في الوقت المناسب. ويقصد كذلك بالاستقطاب تلك الجهود التنظيمية الرامية إلى التأثير على عدد الأفراد المتقدمين لمناصب الشغل ونوعية هؤلاء الأفراد واحتمال قبولهم لشغل الوظائف (عادل محمد زيد، 2003، ص 286).

○ الاختيار: هو الركن الثاني من أركان عملية التوظيف إذ يشكل الجسر الواصل بين الفرد خارج المنظمة وبيئة المنظمة. وهو الوسيلة التي بواسطتها يحدد الفرد المنظمة التي سينتمي إليها وتحقق مساره الوظيفي، كما أنها المرحلة التي تحدد فيها المنظمة مدى صلاحية الفرد لشغل وظائف شاغرة لديها (العلمي بن عطاء الله، 2012، ص36).

○ التعيين: هي الخطوة الأخيرة في عملية التوظيف ويتضمن أربعة نقاط هي: إصدار قرار التعيين ثم التهيئة المبدئية للفرد، التقويم أثناء فترة التجربة وأخيرا التمكين بعد ثبات صلاحية الموظف.

❖ **التدريب وتطوير الموظفين:** يعرف التدريب على أنه عملية رفع وتطوير المهارات والمعرفة لأداء وظيفة معينة وألا تتجاوز فجوة بين متطلبات الوظيفة والمؤهل الحالي للموظف، ويساهم التدريب إلى التغيير سلوك الموظفين الوظيفي وأدائهم كما أنه عملية منهجية ومستمرة، فهو مهم للموظفين لأن القاعدة الربحية التنظيمية تعتمد على الأداء الجيد للموظفين، ويصبح أداء الجيد الموظفين، ويصبح أداء الموظف أفضل إذا تم تدريبه بشكل صحيح (محمد كريم عبيد التميمي، 2017، ص14). تعتبر إدارة الموارد البشرية مسؤولة عن تنفيذ برامج التدريب والتطوير للموظفين، بهدف تحسين مهاراتهم وزيادة كفاءتهم في أداء واجباتهم. وبتطوير الموظفين، يتم تعزيز الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، إضافة إلى زيادة إنتاجية الموظفين وقدرتهم على التكيف مع التحولات والمتطلبات الجديدة.

❖ **التحفيز:** يمكن تعريفه على أنه العوائد التي يحصل عليها الفرد في المنظمة كنتيجة لتمييزه في الأداء عن أقرانه (مصطفى نجيب الشواش، 2005، ص276). ويمكن لعملية التحفيز إذا ما تمت بشكل ناجح، أن تحقق النتائج الآتية:

- الزيادة في أرباح المنظمة من خلال زيادة الإنتاجية.
- زيادة التزام العاملين وخلق الشعور بالانتماء والولاء للمنظمة.
- تخفيض تكلفة العمل في المنظمة من خلال زيادة الاهتمام بنوعيته والحرص على تقليل الهدر بالوقت والمواد المستخدمة في الإنتاج.
- نقص مشاكل العمل، كالغياب دوران العمل السلبي وانخفاض المعنويات وقلة الصراعات مما يؤدي خلق الاستقرار داخل المنظمة.

وتنقسم أنواع الحوافز إلى مادية وحوافز معنوية. فالمادية منها تشمل: الأجور وملحقتها، ديمومة العمل، الظروف المادية للعمل، أما الحوافز المعنوية تتمثل في: فرص الترقية والتقدم في العمل، مناخ الجماعة، وصورة المنظمة وطبيعة العمل وفلسفة المؤسسة اتجاه أفراد التنظيم (كمال بربر، 2006، ص160).

❖ **إدارة الأداء:** هي العملية التي يتم بموجبها قياس أداء العاملين في المنظمة وفق معايير ترتبط بالأداء ومنها ما يكون كمياً ومنها ما يكون نوعياً بهدف تحديد نقاط القوة لتدعيمها وتحديد نقاط الضعف في الأداء لمعالجتها هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن قياس أداء العاملين يحدد اتجاهات التطور والتقدم في أدائهم (سعد علي ريجان المحمدي، 2019، ص22). فتعمل إدارة الموارد البشرية على تقييم أداء الموظفين وتوفير التغذية الراجعة اللازمة لتحسين الأداء الفردي والجماعي. وتشمل هذه العملية تحديد الأهداف والتوجيه، وتقديم المكافآت والترقيات المستحقة، والتعامل مع الأداء الضعيف إذا لزم الأمر.

❖ **إدارة علاقات العمل:** تهدف إدارة الموارد البشرية إلى تعزيز العلاقات العمل في المؤسسة وخلق بيئة عمل إيجابية وصحية. وتشمل ذلك التعامل مع الصراعات وحل المشكلات العمالية، وتعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين وإدارة المؤسسة.

❖ **الخدمات الاجتماعية:** تهتم المؤسسات بمنح عاملها مزايا معينة مثل المعاشات والتأمينات الخاصة بالمرضى والعجزة والبطالة، فتهدف الخدمات الاجتماعية في إدارة الموارد البشرية إلى دعم وتعزيز رفاهية الموظفين وتحسين جودة الحياة في مكان العمل. من خلال تقديم الدعم الشخصي والمهني والعاطفي، يمكن للخدمات الاجتماعية أن تساهم في زيادة رضا الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل أفضل. كما تأخذ التأمينات الاجتماعية أشكال عدة وهي تمارس بصفة مستمرة في المؤسسة كتجسيد لمسؤوليتها اتجاه مواردها البشرية إذ تتمثل هذه الممارسات الاجتماعية في التأمين عن مرض، التأمين عن العجز والتأمين عن الوفاة.

❖ **التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية:** بحيث يقوم مديرو الموارد البشرية بتحليل احتياجات المؤسسة من الموظفين في المستقبل وتحديد الخطط الاستراتيجية لتوظيف وتطوير الموارد البشرية وفقاً لتلك الاحتياجات. ويتضمن ذلك تنبؤات بالمهارات المطلوبة وتوفير خطط استباقية لتلبية تلك الاحتياجات بفعالية.

ثانياً: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

يعتبر تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات أمراً حيوياً في بيئة الأعمال الحديثة، فالشركات والمؤسسات ليست مسؤولة فقط عن تحقيق الأرباح وتلبية احتياجات العملاء، بل أصبحت اليوم مطالبة بالتزام تحقيق الاستدامة البيئية والاجتماعية والاقتصادية على حد سواء. ومن أجل تحقيق هذه الأبعاد المتعددة للمسؤولية الاجتماعية، يمكن أن تعتمد المؤسسات على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء. وتكمن أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز أبعاد المسؤولية الاجتماعية.

تعرف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على أنها فكرة أخلاقية تتصل بالدور الذي يتعين على المنظمة أن تلعبه في حل المشاكل الاجتماعية، مثل: تنامي معدلات البطالة ارتفاع معدلات التضخم انخفاض معدلات التنمية الاقتصادية، تفشي الغش والمحسوبية، أضف إلى ذلك يتوجب على المنظمة العمل على الارتقاء بمستوى معيشة الأفراد العاملين بها، ورفع مستوياتهم المعرفية والفنية لغايات تحسين وتطوير مهاراتهم وأنماط معيشتهم (علي حسين علي وآخرون، 1999، ص 63).

كما عرفها دروكر Drucker بأنها التزام منظمة الأعمال تجاه المجتمع الذي تعمل فيه (طاهر منصور حسن الغالي وصالح مهدي العامري، 2005 ص 49). أما هولمز Holmes، اعتبارها التزاما على المنظمة الأعمال اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه وذلك لعن طريق المساهمة في مجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر وتحسين الخدمات الصحية ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل وحل مشكلة الإسكان والمواصلات وغيرها. وتعرف أيضا بأنها هي تلك المسؤولية التي تهتم بها منظمات الأعمال والتي تؤثر برامجها على مجموعات اقتصادية واجتماعية من أصحاب المصالح العمال، الزبائن، الدائنون، مستهلكون والمجتمع المحلي)، وقدرتها على تلبية توقعاتهم (Jean-Christophe LEPISSIER, 2001, P, 79).

وعرفت أيضا هي تعهد والتزام رجال الأعمال في مواصلة السياسات لصنع القرارات ومعالجة الحالات المرغوبة ولتحقيق الأهداف والقيم لعموم المجتمع (نظام موسى سويدان، شفيق إبراهيم جدادة، 2003، ص82). وفي العموم، يمكننا القول أن المسؤولية الاجتماعية تعتبر التزام بالإسهام في التنمية المستدامة بهدف خدمة الاقتصاد وخدمة التنمية في أن واحد عن طريق الاهتمام أيضا بالبيئة والمجتمع جنبا إلى جنب واهتمامها بتحقيق أهداف الاقتصادية.

ويمكن لمنظمة الأعمال أن تمارس دورا اجتماعيا اتجاها أصحاب المصالح أو البيئة الطبيعية ورفاهية المجتمع بشكل عام، ونجد بعض منظمات الأعمال حاضرة في هذه المجالات الثالث بقوة في حين أن البعض الآخر قد يكون متواجدا في مجال واحد أو اثنين وبممارسات محدودة وبسيطة. وسنوجز هذه المجالات كما يلي (طاهر محسن، منصور الغالب، صالح مهدي محسن العامري، 2006، ص 94):

- **أصحاب المصالح (Stake holders):** إن واحدا من المجالات المهمة التي تمارس فيها منظمات العمال دورا اجتماعيا هو محور أصحاب المصالح ومعنى مصطلح أصحاب المصالح هو الأفراد أو المجموعات أو المنظمات التي تتأثر مباشرة بسلوكيات ووجود المنظمة، ولهم حصة أو فائدة منها أو من ذا ما أردنا اتسع ارض بعض أصحاب المصالح أدائها، فيمكن الإشارة إلى العاملين (Employees)، الزبائن Customers، المجهزون Suppliers، المالكون والمستثمرون وحملة الأسهم والدائنون Creditors, Investors and holders، Stake Owners وجماعات الضغط Groups Interest، وكل أصحاب المصالح في المؤسسة.

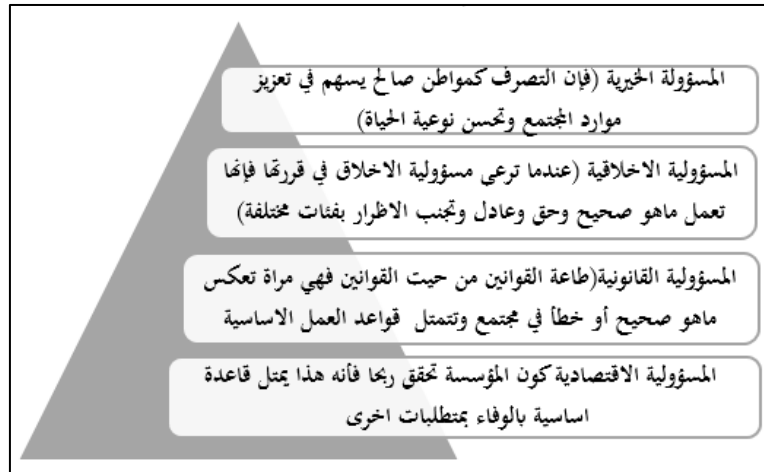
- **البيئة الطبيعية (Natural Environnement):** في 2015 احتفل بيوم الأرض لأول مرة وكان مديرو الشركات يرون أن الناشطين في هذا المجال والمحتفلين هم مجموعة من المتطرفين والمعارضين لحرية الاستثمار والعمل، أما اليوم فإن جماعات حماية البيئة من التلوث الذي يصيب الماء والهواء والتربة هم قوة حقيقية ضاغطة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا وآرائهم التي يساندها الملايين، إضافة لذلك أصبحت البيئة محل اهتمام المديرين خصوصا بعد صدور المواصفة الخاصة بالأمان البيئي المتمثلة ISO 14000 بالأيزو كمعيار استراتيجي تنافسي وسياسة تجارية قائمة بذاتها.

أما فيما يخص مبادئ المسؤولية الاجتماعية تعددت وتنوعت أفكار ونظرات الباحثين إلا أنها اتفقت من حيث المضمون والهدف، فقسم الباحثين (Guler) و(David) مبادئ المسؤولية الاجتماعية إلى ثلاث أقسام هي (David, 2008, p19. Crowther, Guler Aras):

- **استدامة:** هي تلبية الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية الأساسية للجميع، وتمتد لتشمل كل الفرص المتاحة من أجل تحقيق حياة أفضل، وهي كذلك القدرة على التحمل والمسؤولية.
- **الشفافية:** هي قيام الأجهزة العليا للرقابة بالإفصاح بطريقة آنية وواضحة ومفيدة عن أوضاعها وأنشطتها وإدارتها المالية وعملياتها وأدائها اتجاها المجتمع التي تعيش فيه كما يلزم مفهوم الشفافية ضرورة الإفصاح عن عمليات الرقابة بالإضافة إلى تمكين الأفراد المعنيين من الحصول على المعلومات اللازمة حول الأنشطة الاجتماعية للشركة.

- **المساءلة:** يرتبط مفهوم المساءلة بالإطار القانوني والهيكل التنظيمي والاستراتيجيات والإجراءات التي تضمن لجهاز الرقابة بالشركة النقاط التالية: أن تنفي بواجباتها القانونية المتعلقة بتوزيع مواردها وتقييم أدائها؛ تفصح عن قانونية استخدام المال العام بالإضافة إلى إجراءاتها؛ وأن يكون كل من رئيس وموظفو الجهاز مسئولون عن أعمالهم.
- إن شمولية محتوى المسؤولية الاجتماعية جعلت الباحثين يشيرون إلى جوهرها بأربعة أبعاد رئيسية هي (مخلوقي عبد السلام بن عبد العزيز سفيان، 2012، ص 07):
1. **المسؤولية الإنسانية:** أن تكون المنظمة صالحة وتعمل على الإسهام في تنمية وتطوير المجتمع وتحسين نوعية الحياة.
 2. **المسؤولية الأخلاقية:** بمعنى أن تكون المنظمة مبنية على أسس أخلاقية، وأن تلتزم بالأعمال الصحيحة، وأن تمتنع عن إبداء الآخرين.
 3. **المسؤولية القانونية:** أي التزام المنظمة بإطاعة القوانين واكتساب ثقة الآخرين من خلال التزامها بتنفيذ الأعمال الشرعية وعدم القيام بالأعمال المخلة بالقانون.
 4. **المسؤولية الاقتصادية:** بأن تكون المنظمة نافعة ومجدية اقتصاديا وأن تحاول جاهدة توفير الأمان للآخرين وتحسينها لما سبق نستعرض ههنا لأبعاد المسؤولية الاجتماعية.

شكل رقم 01: أبعاد المسؤولية الاجتماعية



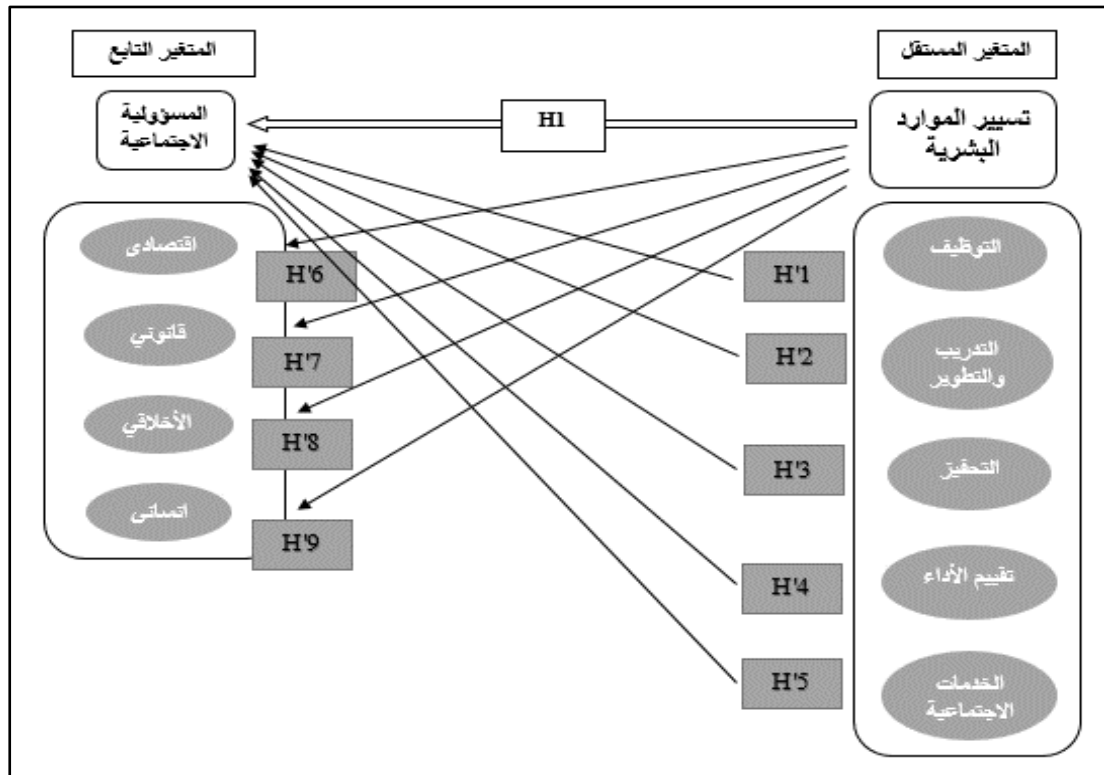
Source: Le ,Sun Young & Carroll, Craing E., (2011) The Emergence, Variation and Evolution of Corporate Social Responsibility in the Public Sphere, 1980-2004: The Exposure of Firms to Public Debate ,J Bus Ethics, P.116.

تعتبر المعرفة أساسا في تنافسية المنظمات وهذا ما جعل من الموارد البشرية رأس مال فكري، فلم تعد المنظمات مجرد أماكن عمل بالآلات ومعدات أو مجرد موارد وطاقات وإنما هي بالأساس معرفة متجددة كما أوضح "بيتر دروكر" وهكذا أصبح النظر للمورد البشري على أنه قدرات متجددة وميزات إبداعية، على إدارة المنظمة أن تعيرها اهتمامها وتحمل مسؤولياتها الاجتماعية والأخلاقية كاملة تجاه هذا المورد المهم. ويمكن لمنظمة الأعمال أن تحقق مسؤولياتها الاجتماعية وسلوكياتها الأخلاقية تجاه الموارد البشرية من خلال وسائل عديدة تغطي مجمل الأنشطة الفرعية المتعددة والمتنوعة لإدارة الموارد البشرية، والتي تحاول من خلال إبراز أثر هذه الممارسات على المحقق المسؤولية الاجتماعية.

المحور الثاني: الدراسة التطبيقية.

اعتمدنا في هذه الورقة البحثية على المنهج الكمي الذي يعتمد على جمع وتحليل البيانات بشكل رقمي (Naresh Malhotra, 2011, p 92)، والعمل على تعميمها على ظاهرة أو مجتمع البحث العلمي. كون هذا الأسلوب يتناسب مع طبيعة وأهداف الدراسة أي تحديد العلاقات بين متغيرات البحث المستقلة ومع متغير أو متغيرات البحث التابعة وإجراء عملية اختبار الفرضيات، بحيث متغيرات الدراسة تتمثل في نموذج الدراسة الموضح في الشكل الموالي:

شكل رقم 02: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحث

من خلال الدراسة قمنا باستخدام مقابلات شخصية على مستوى مؤسسات مجمع حسناوي من أجل الحصول على بيانات أولية، كما قمنا بتصميم استبيان الذي وزع على أفراد عينة الدراسة وذلك من أجل جمع البيانات وقياس متغيرات الدراسة ومعرفة قوة العلاقة التي تربط بينها من أجل اختبار الفرضيات.

يتمثل مجتمع الدراسة في كل موظفي مؤسسة حسناوي، بحيث العينة المستجوبة تتشكل من عينة عشوائية لموظفي المؤسسة، وتمثل الدراسة تحقيق أولي من خلال عملية استطلاع آراء هذه الفئة حول الموضوع وبلغت 60 والمقصية منها 08 حالات. وفيما يخص جمع وتحليل البيانات تم استخدام "أداة الاستبيان" من خلال أسلوب القياس المستند على مقياس ليكرت الخماسي¹.

¹ توزيع مقياس ليكرت الخماسي: من 1 إلى 1.79 (منخفضة جدا)، من 1.80 إلى 2.59 (منخفضة)، من 2.60 إلى 3.39 (متوسطة)، من 3.40 إلى 4.19 (مرتفعة)، من 4.20 إلى 5 (مرتفعة جدا)

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام اختبارات الأساليب الإحصائية لتفريغ وتحليل الاستبانة من خلال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لمعالجة البيانات والمعلومات وكانت على النحو التالي:

- ✓ عامل ألفا كرونباخ: تم استخدامه للتأكد من درجة ثبات أداة الدراسة المستخدمة.
- ✓ معامل الارتباط بيرسون Pearson: تم استخدامه لقياس قوة الارتباط بين درجات كل فقرة من فقرات الاستبانة والمعدل الكلي للمحور الذي تنتمي إليه أي صدق الاتساق الداخلي.
- ✓ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: تم استخدام المتوسطات الحسابية للتعرف على مدى توجه عينة الدراسة نحو الفقرات التي من خلالها يتم قياس المتغيرات، كما استخدمت الانحرافات المعيارية لبيان مدى تشتت وتقارب إجابات عينة الدراسة.
- ✓ التكرارات والنسب المئوية: تم استخدامه لإظهار نسب إجابات أفراد عينة الدراسة.
- ✓ تحليل التباين ANOVA: لاختبار العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع.
- ✓ تحليل الانحدار الخطي البسيط (Régression): لمعرفة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

التحليل الوصفي وعرض البيانات:

1- المعالجة الإحصائية:

أولاً - صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاختبار: تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي من خلال دراسة الارتباط لكل محور من محاور الدراسة باستخدام معامل الارتباط بيرسون كما يبين الجدول التالي:

أ. دراسة صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الأول (ممارسات تسيير الموارد البشرية):

الجدول رقم 01: يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعده التوظيف.

الرقم	العبارة	معامل الارتباط Pearson	القيمة الاحتمالية sig
1	يتميز الإعلان عن الأماكن الشاغرة في المؤسسة بالشفافية.	0,782	0,000
2	فرص التقدم للوظيفة في المؤسسة متكافئة.	0,816	0,000
3	سياسة التوظيف في المؤسسة عادلة.	0,864	0,000
4	توظف المؤسسة العاملين على أساس الخبرة.	0,628	0,000
5	يتم التعيين في المؤسسة على أساس الكفاءة.	0,808	0,000
6	تتجنب المؤسسة الوساطة في عملية التوظيف.	0,798	0,000

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS . V20

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط البعد الأول "التوظيف" الخاصة بمحور (ممارسات تسيير الموارد البشرية) دالة على وجود علاقة ارتباطية طردية بين عبارات بعد "التوظيف". أي دالة إحصائية عند مستوى الدالة 0.01 وهذا يعد مؤشراً على صدق الاتساق الداخلي لعبارات البعد الأول والذي يوضح معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى معنوية 0.01 مما يعكس درجة الصدق لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم 02: يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعده التطوير والتدريب

الرقم	العبارة	معامل الارتباط Pearson	القيمة الاحتمالية sig
07	تسعى المؤسسة إلى تطوير مهارات العمال.	0.811	0.000
08	تخصص المؤسسة ميزانية كافية لبرامج تكوين الموظفين.	0.855	0.000
09	تمنح المؤسسة فرص متكافئة للخضوع إلى برنامج التدريب.	0.830	0.000

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS . V20

يوضح الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط البعد الثاني "التدريب والتطوير" الخاصة بمحور (ممارسات تسيير الموارد البشرية) دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01 مما يعكس درجة الصدق لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم 03: يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعده التحفيز

الرقم	العبارة	معامل الارتباط Pearson	القيمة الاحتمالية sig
10	يتميز برنامج الأجور والمكافآت بالعدالة.	0.897	0.000
11	تقدم المؤسسة حوافز معنوية للعاملين لدعم أفكارهم الجديدة.	0.910	0.000

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS . V20

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط البعد الثالث "التحفيز" الخاصة بمحور (ممارسات تسيير الموارد البشرية) دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01 مما يعكس درجة الصدق لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم 04: يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعده التقييم

الرقم	العبارة	معامل الارتباط Pearson	القيمة الاحتمالية sig
12	يتجنب المسؤولون استخدام التمييز خلال عملية تقييم الأداء.	0.861	0.000
13	يتسم أعضاء لجنة التحكيم بالموضوعية.	0.726	0.000
14	يتم تقييم عمال المؤسسة من أجل تحديد حاجاتهم التدريبية.	0.798	0.000
15	تسمح نتائج تقييم الأداء بالترقية.	0.706	0.000

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS . V20

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط البعد الرابع "تقييم الأداء" الخاصة بمحور (ممارسات تسيير الموارد البشرية) دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01 مما يعكس درجة الصدق لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم 05: يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعده الخدمات الاجتماعية

الرقم	العبارة	معامل الارتباط Pearson	القيمة الاحتمالية sig
16	يستفيد العمال في المؤسسة من برنامج التأمين قبل وبعد التقاعد.	0.682	0.000
17	ستفيد العمال في المؤسسة من برنامج التأمين بعد التقاعد.	0.685	0.000
18	نظام الأمن والسلامة للمؤسسة فعال.	0.582	0.000
19	توفر المؤسسة خدمات ترفيهية للعمال.	0.741	0.000

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS . V20

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط البعد الخامس "الخدمات الاجتماعية" الخاصة بمحور (ممارسات تسيير الموارد البشرية) دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01 مما يعكس درجة الصدق لما وضعت لقياسه.

ب. دراسة صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المحور الثاني (المسؤولية الاجتماعية):

الجدول رقم 06: يوضح صدق الاتساق الداخلي للبعد الاقتصادي

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية sig
20	تسعى المؤسسة إلى زيادة أرباحها الاقتصادية مع احترام قواعد المنافسة.	0.787	0.000
21	تميز المؤسسة بالصدق في جميع تعاملاتها الاقتصادية بيعا وشراء.	0.863	0.000
22	تعمل المؤسسة على تحقيق أقصى الأرباح بطرق شفافة.	0.762	0.000

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSS V20.

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط البعد الأول "الاقتصادي" الخاصة بمحور (المسؤولية الاجتماعية) دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01 مما يعكس درجة الصدق لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم 07: يوضح صدق الاتساق الداخلي للبعد القانوني

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	قيمة sig
23	تلتزم المؤسسة بالقوانين التي تهدف إلى توفير الرعاية الصحية والطبية للعمال.	0.626	0.000
24	تلتزم المؤسسة بتوفير حقوق العامل.	0.656	0.000
25	تعترف المؤسسة بالنقابات العمالية.	0.582	0.000
26	تحتزم المؤسسة القوانين المفروضة عليه.	0.371	0.007

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSS V20.

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط البعد الثاني "القانوني" الخاصة بمحور (المسؤولية الاجتماعية) دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01 مما يعكس درجة الصدق لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم 08: يوضح صدق الاتساق الداخلي للبعد الأخلاقي

الرقم	العبارات	معامل الارتباط Pearson	القيمة الاحتمالية sig
27	تتوافق أهداف المؤسسة مع أهداف وقيم المجتمع.	0.785	0.000
28	تتمتع الإدارة العليا بالاحترام من قبل العاملين.	0.796	0.007
29	تقوم المؤسسة بتقديم شهادات تقدير على التصرفات الأخلاقية للعامل	0.594	0.000
30	تسعى المؤسسة للاحترام عادات وتقاليد المجتمعات.	0.796	0.000
31	تلتزم المؤسسة بأخلاقيات العمل.	0.819	0.000

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSS V20.

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط البعد "الأخلاقي" الخاصة بمحور (المسؤولية الاجتماعية) دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01 مما يعكس درجة الصدق لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم 09: يوضح صدق الاتساق الداخلي للبعد الخيري

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	القيمة sig
32	تقدم المؤسسة المساعدات والتبرعات للمشاريع الخيرية.	0.793	0.000
33	للمؤسسة معاملة خاصة لذوي الاحتياجات الخاصة كإعطاء الأولوية في التوظيف	0.673	0.000
34	تشارك المؤسسة في تسطير برامج لحماية البيئة والمجتمع.	0.850	0.000
35	تساهم المؤسسة في توفير فرص عمل للنساء.	0.741	0.000

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات V20 SPSS.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط البعد " الثاني " الخاصة بمحور (المسؤولية الاجتماعية) دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01 مما يعكس درجة الصدق لما وضعت لقياسه.

ثانياً - ثبات الاستبيان:

تم استخدام معامل الارتباط الفاكرونباخ «ALPHA CRONBACH» لقياس الثبات الكلي للاستبيان، حيث كانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم 10: اختبار الفاكرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة الفاكرونباخ
التوظيف	06	0,866
التدريب والتطوير	03	0,767
التحفيز	02	0,775
تقييم الأداء	04	0,778
الخدمات الاجتماعية	04	0,955
البعد الاقتصادي	03	0,726
البعد القانوني	04	0,862
البعد الأخلاقي	05	0,804
البعد الخيري	04	0,761
القيمة الإجمالية	35	0,948

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات V20 SPSS.

يتضح من الجدول أن الفاكرونباخ الكلي لكل من المحورين محور "ممارسات تسيير الموارد البشرية" ومحور "المسؤولية الاجتماعية" تبلغ 0,948 أي 94,8% وهي قيمة تدل على ارتفاع معدل الثبات وهو ما يؤكد ثبات أداة الدراسة.

دراسة وتحليل الاستبيان:

أولاً: عرض نتائج دراسة محور "تسيير موارد البشرية". سنتطرق إلى تحليل نتائج دراسة محور "تسيير موارد البشرية" والذي يتكون من خمسة أبعاد: التوظيف، التطوير والتدريب التحفيز التقييم وخدمات الاجتماعية، وقمنا بالتحليل عن طريق استخدام التوزيع التكراري والوسط الحسابي والانحراف المعياري بالاستعانة ببرنامج SPSS 20Ver.

1. تحليل نتائج استجابات أفراد العينة لبعد "التوظيف" الخاصة بمحور ممارسات تسيير الموارد البشرية:

الجدول رقم 11: استجابات أفراد عينة الدراسة لبعد التوظيف

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
01	يتميز الإعلان عن الأماكن الشاغرة في المؤسسة بالشفافية	3,44	1,195	04	مرتفعة
02	فرص التقدم للوظيفة في المؤسسة متكافئة	3.52	0.882	02	مرتفعة
03	سياسة التوظيف في المؤسسة عادلة	3.46	0.882	03	مرتفعة
04	توظف المؤسسة العاملين على أساس الخبرة	3.85	1.430	01	مرتفعة
05	يتم التعيين في المؤسسة على أساس الكفاءة.	3.37	0.878	05	متوسطة
06	تتجنب المؤسسة لوساطة في عملية التوظيف	3.15	1.609	06	متوسطة
		3.46	0.763		مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات V20 SPSS.

تمثل العبارات من 01 إلى 06 البعد الأول والذي يتعلق ببعد "التوظيف"، حيث قيمة المتوسط الحسابي للعبارات تتراوح ما بين (3.15-3.85)، والانحراف المعياري (1.430-1.609)، وهذا يدل على أن استجابات أفراد العينة في المؤسسة تميل إلى الموافقة، وهذا ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تولى اهتمام لبعد التوظيف.

2. تحليل نتائج استجابات أفراد العينة لبعء "التدريب والتطوير":

الجدول رقم 12: استجابات أفراد عينة الدراسة لبعء التدريب والتطوير

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
07	تسعى المؤسسة إلى تطوير مهارات العمال	4.06	0.801	03	مرتفعة
08	تخصص المؤسسة ميزانية كافية لبرامج تكوين الموظفين.	4.92	0.621	01	مرتفعة جدا
09	تمنح المؤسسة فرص متكافئة للخضوع إلى برنامج التدريب	3.46	1.077	02	مرتفعة
		3.81	0.568		مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSS V20.

بالنسبة للعبارات من 07 إلى 09، فهي تمثل البعء الثاني والذي يتعلق ببعء "التدريب والتطوير"، وبعد تحليل النتائج استجابات أفراد العينة تبين أن قيم المتوسط الحسابي للعبارات يتراوح ما بين (3.46-4.92)، والانحراف المعياري (0.621-1.077)، وهذا يدل على إن استجابات أفراد العينة في المؤسسة تميل إلى درجة استجابة مرتفعة، أي يتجه نحو الموافقة، وهذا ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تولي اهتمام لبعء التدريب والتطوير.

3. تحليل نتائج استجابات أفراد العينة الخاصة ببعء "التحفيز":

الجدول رقم 13: استجابات أفراد العينة الخاصة ببعء "التحفيز"

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
10	يتميز برنامج الأجور والمكافآت بالعدالة.	3.23	1.101	01	متوسطة
11	تقدم المؤسسة حوافز معنوية للعاملين لدعم أفكارهم الجديدة	3.23	1.357	01	متوسطة
		3.23	1.044		متوسطة

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSS V20.

بالنسبة للعبارات من 10 إلى 11 وتمثل البعء الثالث "التحفيز". وبعد تحليل النتائج استجابات أفراد العينة تبين أن قيم المتوسط الحسابي للعبارات تحمل قيمة (3.23) والانحراف المعياري ما بين (1.101-1.357) وهذا يدل على أن استجابات أفراد العينة في المؤسسة تميل إلى قيمة متوسطة.

4. تحليل نتائج استجابات أفراد العينة الخاصة بـ "تقييم الأداء":

الجدول رقم 14: استجابات أفراد العينة الخاصة بـ "تقييم الأداء"

بعد "تقييم الأداء"		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
12	يتجنب المسؤولون استخدام التمييز خلال عملية تقييم الأداء.	3.35	1.133	04	متوسطة
13	يتسم أعضاء لجنة التحكيم بالموضوعية.	3.48	0.686	03	مرتفعة
14	يتم تقييم عمال المؤسسة من أجل تحديد حاجاتهم التدريبية.	3.52	0.843	02	مرتفعة
15	تسمح نتائج تقييم الأداء بالترقية	3.54	0.763	01	مرتفعة
		3.47	0.514	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي الإجمالي قد بلغ 3.47 بأهمية نسبية مرتفعة وانحراف معياري قدر 0.514، وهذا يدل على أن استجابات أفراد العينة في المؤسسة تميل إلى قيمة مرتفعة، أي يتجه نحو الموافقة، وهذا ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تولي اهتماماً لتقييم الأداء.

5. تحليل نتائج استجابات أفراد العينة الخاصة بـ "الخدمات الاجتماعية":

الجدول رقم 15: استجابات أفراد العينة الخاصة بـ "الخدمات الاجتماعية"

بعد" الخدمات الاجتماعية "		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
16	يستفيد العمال في المؤسسة من برنامج التأمين قبل وبعد التقاعد	3.35	0.722	04	متوسطة
17	ستفيد العمال في المؤسسة من برنامج التأمين بعد التقاعد.	3.90	0.677	01	مرتفعة
18	نظام الأمن والسلامة للمؤسسة فعال.	3.87	0.785	02	مرتفعة
19	توفر المؤسسة خدمات ترفيهية للعمال.	2.79	1.1150	03	متوسطة
		3.62	0.376		مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي الإجمالي قد بلغ 3.62 نسبية مرتفعة وانحراف معياري قدر 0.376، بالنسبة للعبارات من 16 إلى 19 فهي تمثل البعد الخامس لمحور ممارسات تسيير الموارد البشرية، وهذا يدل على

أن استجابات أفراد العينة في المؤسسة حسناوي تميل الى الموافقة، وهذا ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تولى اهتمام لخدمات الاجتماعية.

ثانيا: عرض وتحليل نتائج محور "المسؤولية الاجتماعية".

1. تحليل نتائج استجابات أفراد العينة للبعد "الاقتصادي" الخاصة بمحور مسؤولية الاجتماعية: وكانت نتائج استجابات أفراد العينة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 16: استجابات أفراد العينة للبعد "الاقتصادي"

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
	بعد "الاقتصادي"				
20	تسعى المؤسسة إلى زيادة أرباحها الاقتصادية مع احترام قواعد المنافسة	3.69	0.884	01	مرتفعة
21	تتميز المؤسسة بالصدق في جميع تعاملاتها الاقتصادية بيعا وشراء.	3.58	0.843	03	مرتفعة
22	تعمل المؤسسة على تحقيق أقصى الأرباح بطرق شفافة.	3.65	0.701	02	مرتفعة
		3.61	0.523		مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSS .V20

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي الإجمالي قد بلغ 3.61 بأهمية نسبية مرتفعة وانحراف معياري قدر 0.523، بالنسبة للعبارات من 20 الى 22 فهي تمثل البعد الاقتصادي والذي يتعلق بمحور "مسؤولية الاجتماعية"، وبعد تحليل النتائج استجابات أفراد العينة تبين أن قيم المتوسط الحسابي للعبارات يتراوح ما بين (3.58-3.69)، والانحراف المعياري (0.843-0.884) وهذا يدل على ان استجابات أفراد العينة في المؤسسة تميل إلى قيمة مرتفعة، أي يتجه نحو الموافقة، وهذا ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تولى اهتمام للبعد الاقتصادي.

2. تحليل نتائج استجابات أفراد العينة للبعد "القانوني" الخاصة بمحور مسؤولية الاجتماعية: وكانت نتائج استجابات أفراد العينة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 17: استجابات أفراد العينة للبعد " القانوني "

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
23	تلتزم المؤسسة بالقوانين التي تحدف إلى توفير الرعاية الصحية والطبية للعمال.	3.85	0.564	02	مرتفعة
24	تلتزم المؤسسة بتوفير حقوق العامل.	3.79	0.758	03	مرتفعة
25	تعترف المؤسسة بالثقافات العمالية.	3.27	0.750	04	متوسطة
26	تحتزم المؤسسة القوانين المفروضة عليه.	3.87	0.472	01	مرتفعة
		3.69	0.202		مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS .V20

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي الإجمالي قد بلغ 3.69 بأهمية نسبية مرتفعة وانحراف معياري قدر 0.202. بالنسبة للعبارات من 32 إلى 35 فهي تمثل البعد القانوني، وتبين أن قيم المتوسط الحسابي للعبارات تتراوح ما بين (3.27-3.87)، والانحراف المعياري (0.472-0.750)، وهذا يدل على أن استجابات أفراد العينة في المؤسسة تميل إلى الموافقة وهذا ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تولي اهتمام للبعد القانوني.

3. تحليل نتائج استجابات أفراد العينة للبعد " الأخلاقي " الخاصة بمحور مسؤولية الاجتماعية:

الجدول رقم 18: استجابات أفراد العينة للبعد " الأخلاقي "

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
27	تتوافق أهداف المؤسسة مع أهداف وقيم المجتمع.	3.85	0.564	03	مرتفعة
28	تتمتع الإدارة العليا بالاحترام من قبل العاملين.	3.79	0.758	04	مرتفعة
29	تقوم المؤسسة بتقديم شهادات تقدير على التصرفات الأخلاقية للعمال.	3.27	0.750	05	متوسطة
30	تسعى المؤسسة الاحترام عادات وتقاليد المجتمعات.	3.87	0.472	02	مرتفعة
31	تلتزم المؤسسة بأخلاقيات العمل.	3.92	0.947	01	مرتفعة
		3.70	0.480		مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS .V20

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي الإجمالي قد بلغ 3.70 بأهمية نسبية مرتفعة وبانحراف معياري قدر 0.480، بالنسبة للعبارات من 27 إلى 31 فهي تمثل البعد الأخلاقي، وبعد تحليل النتائج استجابات أفراد العينة تبين أن قيم المتوسط الحسابي للعبارات يتراوح ما بين (3.27-3.92)، والانحراف المعياري (0.750-0.947)، وهذا يدل على أن استجابات أفراد العينة تميل إلى الموافقة، وهذا ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تولي اهتمام لبعد الأخلاقي.

4. تحليل نتائج بعد "الخيري" الخاصة بمحور المسؤولية الاجتماعية: وكانت نتائج استجابات أفراد العينة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 19: استجابات أفراد العينة للبعد "الخيري"

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة
32	تقدم المؤسسة المساعدات والتبرعات للمشاريع الخيرية.	3.60	1.147	02	مرتفعة
33	للمؤسسة معاملة خاصة لذوي الاحتياجات الخاصة كإعطاء الأولوية في التوظيف	3.12	0.888	04	متوسطة
34	تشارك المؤسسة في تسطير برامج لحماية البيئة والمجتمع.	3.40	0.912	03	مرتفعة
35	تساهم المؤسسة في توفير فرص عمل للنساء.	3.88	1.163	01	مرتفعة
		3.50	0.598		مرتفعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS .V20

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي الإجمالي قد بلغ 3.50 بأهمية نسبية مرتفعة وبانحراف معياري قدر 0.598، بالنسبة للعبارات من 32 إلى 35 فهي تمثل البعد الخيري، تبين أن قيم المتوسط الحسابي للعبارات يتراوح ما بين (3.12-3.88)، وانحراف معياري ما بين (0.888-1.163)، وهذا يدل على أن استجابات أفراد العينة في المؤسسة تميل إلى الموافقة، وهذا ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تولي اهتمام للبعد الخيري.

الأساليب الإحصائية في اختبار الفرضيات:

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية.

الفرضية الرئيسية: H.1. لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على أبعاد المسؤولية الاجتماعية لدى شركات مجمه حسناوي.

لمعرفة أثر ممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية، تم اختبار الفرضية التالية من خلال قبول أو رفض إحدى الفرضيتين المساعدةتين الآتيتين:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية.

للإجابة على الفرضيات نستخدم نموذج الانحدار الخطي البسيط للتأكد من التأثير:

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + u$$

حيث:

Y : المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية).

X₁: المتغير المستقل (ممارسات تسيير الموارد البشرية).

a₀: الثابت وتمثل قيمة المتغير التابع عندما تكون قيم المتغيرات المستقلة تساوي الصفر.

a₁: معامل الانحدار للمتغير المستقل.

u: الخطأ العشوائي.

الجدول رقم 20: نتائج معامل الارتباط واختبار فيشر للمعنوية الكلية لنموذج الانحدار للفرضية الرئيسية

قيمة الارتباط R	معامل R ²	معدل التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F قيمة	مستوى الدلالة sig
0.583	0,340	بين المجموعات	4.607	4.607	25.752	0.000
		داخل المجموعات	8.944	0.179		
		المجموع	13.551			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أعلاه إن قيمة معامل الارتباط والتي تقيس درجة الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل، حيث تشير R إلى قوة الارتباط بين المتغيرين والتي تساوي 58,3% وهي درجة ارتباط مرتفعة، كما أن معامل التحديد R² يشير إلى أن المتغير المستقل ممارسات تسيير الموارد البشرية يفسر 34% من التباين الحاصل في المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية. تشير نتائج تحليل التباين الأحادي إلى أن مستوى الدلالة sig 0.000 أقل من 0.05 وعليه نقول أن هناك دلالة معنوية كلية للنموذج.

الجدول 21: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية

النموذج	معاملات المعادلة	معامل Bêta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الجزء الثابت	1.956		5,802	0.000
تسيير الموارد البشرية	0.478	0.583	5,075	0.000

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أعلاه أن نتائج نموذج الانحدار إيجابية من خلال المعادلة والذي يعني وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية على تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية حيث بلغ معامل الانحدار ممارسات تسيير الموارد البشرية 0.478 الذي يعني التغير في قيمة المتغير المستقل ممارسات تسيير الموارد البشرية بوحدة واحدة يقابله التغير بمقدار 0.478 من المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية.

كما أن قيمة t المحسوبة تساوي 5,075 وهي أكبر من t الجدولة 1.96 وكما بلغت القيمة الاحتمالية sig 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن ممارسات تسيير الموارد البشرية هو متغير مفسر للمسؤولية الاجتماعية وبالتالي نقول أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية.

يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية على مستوى مؤسسة حسناوي مما يعني قبول الفرضية العدمية H0 ورفض الفرضية البديلة H1 والمعادلة التالية توضح العلاقة:

$$Y = 1.956 + 0.478 \text{ (ممارسات تسيير الموارد البشرية)}$$

ثانياً: اختبار الفرضيات الفرعية:

تم استخدام نتائج تحليل التباين للانحدار (variance of Analyses) للتأكد من صلاحية النموذج واختبار الفرضيات الفرعية التالية:

1. H'1 لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتوظيف في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية.
2. H'2 لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية.
3. H'3 لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتحفيز في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية.
4. H'4 لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية.
5. H'5 لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للخدمات الاجتماعية في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية.
6. H'6 لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الاقتصادي.
7. H'7 لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد القانوني.
8. H'8 لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الأخلاقي.
9. H'9 لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الخيري.

- الفرضية الفرعية 1: لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتوظيف في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية. لمعرفة أثر التوظيف في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية، تم اختبار الفرضية التالية من خلال قبول أو رفض إحدى الفرضيتين المساعدةتين:

H0: لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتوظيف في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية.

H1: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتوظيف في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية.

الجدول رقم 22: نتائج معامل الارتباط واختبار فيشر للمعنوية الكلية لنموذج الانحدار للفرضية الفرعية 1

قيمة الارتباط R	معامل R ²	معدل التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F قيمة	مستوى الدلالة sig
0.416	0,173	بين المجموعات	2,340	2,340	10,435	0,002
		داخل المجموعات	11,211	0,224		
		المجموع	13,551			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أعلاه إن قيمة معامل الارتباط والتي تقيس درجة الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل، حيث تشير R إلى قوة الارتباط بين المتغيرين والتي تساوي 41,6% وهي درجة ارتباط مرتفعة، كما أن معامل التحديد R^2 يشير إلى أن المتغير المستقل ممارسات تسيير الموارد البشرية يفسر 17,3% من التباين الحاصل في المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية. تشير نتائج تحليل التباين الأحادي إلى أن مستوى الدلالة $\text{sig } 0,002$ أقل من 0.05 وعليه نقول أن هناك دلالة معنوية كلية للنموذج.

الجدول رقم 23: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للتوظيف في تحقيق المسؤولية الاجتماعية

النموذج	معاملات المعادلة	معامل $B\hat{e}t\alpha$	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الجزء الثابت	2,791		10,297	0.000
التوظيف	0,245	0,416	3,230	0,002

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أعلاه أن نتائج نموذج الانحدار إيجابية من خلال المعادلة والذي يعني وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتوظيف على تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية حيث بلغ معامل الانحدار ممارسات تسيير الموارد البشرية 0.245 الذي يعني التغيير في قيمة المتغير المستقل التوظيف بوحدة واحدة يقابله التغير بمقدار 0.245 من المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية. كما أن قيمة t المحسوبة تساوي 3,230 وهي أكبر من t الجدولة 1.96 وكما بلغت القيمة الاحتمالية $\text{sig } 0,002$ وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن التوظيف هو متغير مفسر للمسؤولية الاجتماعية وبالتالي نقول أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية.

بحكم إثبات وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتوظيف في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية على مستوى مؤسسة حسناوي، مما يعني رفض الفرضية العدمية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 والمعادلة التالية توضح العلاقة:

$$Y = 2.791 + 0.245 (\text{التوظيف})$$

- **الفرضية الفرعية 2:** لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية. ولمعرفة أثر التدريب والتطوير في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية، تم اختبار الفرضية التالية من خلال قبول أو رفض إحدى الفرضيتين المساعدةتين:

H_0 : لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية.

الجدول رقم 24: نتائج معامل الارتباط واختبار فيشر للمعنوية الكلية لنموذج الانحدار للفرضية الفرعية 2

قيمة R	معامل R^2	معدل التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى sig
0.547	0,300	بين المجموعات	4,058	4,058	21,378	0.000
		داخل المجموعات	9,492	0,190		
		المجموع	13,551			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أعلاه إن قيمة معامل الارتباط والتي تقيس درجة الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل، حيث تشير R إلى قوة الارتباط بين المتغيرين والتي تساوي 54,7% وهي درجة ارتباط مرتفعة، كما أن معامل التحديد R^2 يشير إلى أن المتغير المستقل ممارسات تسيير الموارد البشرية يفسر 30% من التباين الحاصل في المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية. تشير نتائج تحليل التباين الأحادي إلى أن مستوى الدلالة sig 0.000 أقل من 0.05 وعليه نقول أن هناك دلالة معنوية كلية للنموذج.

الجدول رقم 25: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للتدريب والتطوير في تحقيق المسؤولية الاجتماعية

النموذج	معاملات المعادلة	معامل $B\hat{e}t\alpha$	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الجزء الثابت	2,214		7,038	0.000
التدريب والتطوير	0,374	0.547	4,624	0.000

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أعلاه أن نتائج نموذج الانحدار إيجابية من خلال المعادلة والذي يعني وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير على تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية حيث بلغ معامل الانحدار للتدريب والتطوير 0.374 الذي يعني التغيير في قيمة المتغير المستقل للتدريب والتطوير بوحدة واحدة يقابله التغير بمقدار 0.374 من المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية. كما أن قيمة t المحسوبة تساوي 4,624 وهي أكبر من t الجدولة 1.96 وكما بلغت القيمة الاحتمالية sig 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن التدريب والتطوير هو متغير مفسر للمسؤولية الاجتماعية وبالتالي نقول أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية. وبحكم اثبات وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية على مستوى مؤسسة حسناوي مما يعني رفض الفرضية العدمية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 والمعادلة التالية توضح العلاقة:

$$Y = 2.214 + 0.374 (\text{التدريب والتطوير})$$

- الفرضية الفرعية 03: لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتحفيز في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية.

لمعرفة أثر التحفيز في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية، تم اختبار الفرضية التالية من خلال قبول أو رفض إحدى الفرضيتين المساعدةتين الآتيتين:

H_0 : لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتحفيز في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية.

الجدول رقم 26: نتائج معامل الارتباط واختبار فيشر للمعنوية الكلية لنموذج الانحدار للفرضية الفرعية 3

قيمة الارتباط R	معامل R^2	معدل التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F قيمة	مستوى الدلالة sig
0.374	0,140	بين المجموعات	1,899	1,899	8,148	0.006
		داخل المجموعات	11,652	0,233		
		المجموع	13,551			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أعلاه إن قيمة معامل الارتباط والتي تقيس درجة الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل، حيث تشير R إلى قوة الارتباط بين المتغيرين والتي تساوي 37,4% وهي درجة ارتباط مرتفعة، كما أن معامل التحديد R^2 يشير إلى أن المتغير المستقل التحفيز يفسر 14% من التباين الحاصل في المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية. تشير نتائج تحليل التباين الأحادي إلى أن مستوى الدلالة sig 0.006 أقل من 0.05 وعليه نقول أن هناك دلالة معنوية كلية للنموذج.

الجدول رقم 27: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للتحفيز في تحقيق المسؤولية الاجتماعية

النموذج	معاملات المعادلة	معامل Bêta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الجزء الثابت	3,031		13,530	0.000
التحفيز	0,189	0.374	2,854	0.006

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أعلاه أن نتائج نموذج الانحدار إيجابية من خلال المعادلة والذي يعني وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتحفيز على تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية حيث بلغ معامل الانحدار للتحفيز 0,189 الذي يعني التغير في قيمة المتغير المستقل التحفيز بوحدة واحدة يقابله التغير بمقدار 0,189 من المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية. كما أن قيمة t المحسوبة تساوي 2,854 وهي أكبر من t الجدولة 1.96 وكما بلغت القيمة الاحتمالية sig 0.006 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن التحفيز هو متغير مفسر للمسؤولية الاجتماعية وبالتالي نقول أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية. وبحكم إثبات وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتحفيز في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية على مستوى مؤسسة حسناوي مما يعني رفض الفرضية العدمية H0 وقبول الفرضية البديلة H1 والمعادلة التالية توضح العلاقة:

$$Y = 3.031 + 0.189 (\text{التحفيز})$$

- الفرضية الفرعية 04: لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية.

لمعرفة أثر تقييم الأداء في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية، تم اختبار الفرضية التالية من خلال قبول أو رفض إحدى الفرضيتين المساعدةتين الآتيتين:

H0: لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية.

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية.

الجدول رقم 28: نتائج معامل الارتباط واختبار فيشر للمعنوية الكلية لنموذج الانحدار للفرضية الفرعية 4

قيمة الارتباط R	معامل R^2	معدل التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F قيمة	مستوى الدلالة sig
0.500	0,250	بين المجموعات	3,390	3,390	16.680	0.000
		داخل المجموعات	10,161	0,203		
		المجموع	13,551			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أعلاه إن قيمة معامل الارتباط والتي تقيس درجة الارتباط بين المتغير التابع والمتغير المستقل، حيث تشير R إلى قوة الارتباط بين المتغيرين والتي تساوي 50% وهي درجة ارتباط مرتفعة، كما أن معامل التحديد R^2 يشير إلى أن المتغير المستقل لتقييم الأداء يفسر 25% من التباين الحاصل في المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية. تشير نتائج تحليل التباين الأحادي إلى أن مستوى الدلالة sig 0.000 أقل من 0.05 وعليه نقول أن هناك دلالة معنوية كلية للنموذج.

الجدول 29: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتقييم الأداء في تحقيق المسؤولية الاجتماعية

النموذج	معاملات المعادلة	معامل Bêta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الجزء الثابت	2.395		7,669	0.000
تقييم الأداء	0.360	0.500	4,084	0.000

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أعلاه أن نتائج نموذج الانحدار إيجابية من خلال المعادلة والذي يعني وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء على تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية حيث بلغ معامل الانحدار لتقييم الأداء 0.360 الذي يعني التغير في قيمة المتغير المستقل تقييم الأداء بوحدة واحدة يقابله التغير بمقدار 0.360 من المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية. كما أن قيمة t المحسوبة تساوي 7.669 وهي أكبر من t الجدولة 1.96 وكما بلغت القيمة الاحتمالية sig 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن لتقييم الأداء هو متغير مفسر للمسؤولية الاجتماعية وبالتالي نقول أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية. وبحكم اثبات وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية على مستوى مؤسسة حسناوي مما يعني رفض الفرضية العدمية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 والمعادلة التالية توضح العلاقة:

$$Y = 2.395 + 0.360 (\text{تقييم الأداء})$$

- **الفرضية الفرعية 5:** لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للخدمات الاجتماعية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية. لمعرفة أثر الخدمات الاجتماعية في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية، تم اختبار الفرضية التالية من خلال قبول أو رفض إحدى الفرضيتين المساعدةتين الآتيتين:

H_0 : لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للخدمات الاجتماعية في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية.

H_1 : يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للخدمات الاجتماعية في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية.

الجدول رقم 30: نتائج معامل الارتباط واختبار فيشر للمعنوية الكلية لنموذج الانحدار للفرضية الفرعية 5

قيمة الارتباط R	معامل R^2	معدل التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F قيمة	مستوى الدلالة sig
0.513	0,263	بين المجموعات	3,566	3,566	17,858	0.000
		داخل المجموعات	9,985	0,200		
		المجموع	13,551			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أن قيمة معامل الارتباط R تشير إلى قوة الارتباط بين المتغيرين والتي تساوي 51,3% وهي درجة ارتباط مرتفعة، كما أن معامل التحديد R^2 يشير إلى أن المتغير المستقل الخدمات الاجتماعية يفسر 26,3% من التباين الحاصل في المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية. تشير نتائج تحليل التباين الأحادي إلى أن مستوى الدلالة sig 0.000 أقل من 0.05 وعليه نقول أن هناك دلالة معنوية كلية للنموذج.

الجدول 31: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للخدمات الاجتماعية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية

النموذج	معاملات المعادلة	معامل $B\hat{e}t\alpha$	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الجزء الثابت	2,078		5,543	0.000
الخدمات الاجتماعية	0,431	0.513	4,226	0.000

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أعلاه أن نتائج نموذج الانحدار إيجابية من خلال المعادلة والذي يعني وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للخدمات الاجتماعية على تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية حيث بلغ معامل الانحدار للخدمات الاجتماعية 0.431 الذي يعني التغيير في قيمة المتغير المستقل الخدمات الاجتماعية بوحدة واحدة يقابله التغيير بمقدار 0.431 من المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية. كما أن قيمة t المحسوبة تساوي 4,226 وهي أكبر من t الجدولة 1.96 وكما بلغت القيمة الاحتمالية sig 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن الخدمات الاجتماعية هو متغير مفسر للمسؤولية الاجتماعية وبالتالي نقول أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية. وبحكم إثبات وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للخدمات الاجتماعية في تحقيق معايير المسؤولية الاجتماعية على مستوى مؤسسة حسناوي مما يعني رفض الفرضية العدمية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 والمعادلة التالية توضح العلاقة:

$$Y = 2,078 + 0.431 (\text{الخدمات الاجتماعية})$$

- **الفرضية الفرعية 6:** لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الاقتصادي.

لمعرفة أثر ممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الاقتصادي، تم اختبار الفرضية التالية من خلال قبول أو رفض إحدى الفرضيتين المساعدةتين الآتيتين:

H_0 : لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الاقتصادي.

H_1 : يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الاقتصادي.

الجدول رقم 32: نتائج معامل الارتباط واختبار فيشر للمعنوية الكلية لنموذج الانحدار للفرضية الفرعية 6

قيمة الارتباط R	معامل R^2	معدل التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F قيمة	مستوى الدلالة sig
0.363	0,132	بين المجموعات	3,520	3,520	7,602	0.008
		داخل المجموعات	23,153	0,463		
		المجموع	26,673			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أعلاه إن قيمة معامل الارتباط تشير R إلى قوة الارتباط بين المتغيرين والتي تساوي 36,3% وهي درجة ارتباط مرتفعة، كما أن معامل التحديد R^2 يشير إلى أن المتغير المستقل ممارسات تسيير الموارد البشرية يفسر 13,2% من التباين الحاصل في المتغير التابع البعد الاقتصادي. تشير نتائج تحليل التباين الأحادي إلى أن مستوى الدلالة sig 0.008 أقل من 0.05 وعليه نقول أن هناك دلالة معنوية كلية للنموذج.

الجدول 33: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الاقتصادي

النموذج	معاملات المعادلة	معامل $B\hat{e}t\alpha$	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الجزء الثابت	2,149		3.962	0.000
ممارسات تسيير الموارد البشرية	0,418	0.363	2,757	0.008

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أعلاه أن نتائج نموذج الانحدار إيجابية والذي يعني وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الاقتصادي حيث بلغ معامل الانحدار 0.418 الذي يعني التغير في قيمة المتغير المستقل ممارسات تسيير الموارد البشرية بوحدة واحدة يقابله التغير بمقدار 0.418 من المتغير التابع البعد الاقتصادي.

كما أن قيمة t المحسوبة تساوي 2,757 وهي أكبر من t المجدولة 1.96 وكما بلغت القيمة الاحتمالية sig 0,008 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن ممارسات تسيير الموارد البشرية هو متغير مفسر للبعد الاقتصادي وبالتالي نقول أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية.

وبحكم إثبات وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الاقتصادي على مستوى مؤسسة حسناوي مما يعني رفض الفرضية العدمية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 والمعادلة التالية توضح العلاقة:

$$Y = 2,078 + 0.431 (\text{ممارسات تسيير الموارد البشرية})$$

- **الفرضية الفرعية 7:** لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد القانوني. لمعرفة أثر ممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد القانوني، تم اختبار الفرضية التالية من خلال قبول أو رفض إحدى الفرضيتين المساعدةتين الآتيتين:

H_0 : لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد القانوني.

H_1 : يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد القانوني.

الجدول رقم 34: نتائج معامل الارتباط واختبار فيشر للمعنوية الكلية لنموذج الانحدار للفرضية الفرعية 7

قيمة الارتباط R	معامل R^2	معدل التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F قيمة	مستوى الدلالة sig
0.361	0,130	بين المجموعات	1,347	1,347	7,497	0,009
		داخل المجموعات	8,980	0,180		
		المجموع	10,327			

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أعلاه إن قيمة معامل الارتباط تشير R إلى قوة الارتباط بين المتغيرين والتي تساوي 36,1% وهي درجة ارتباط مرتفعة، كما أن معامل التحديد R^2 يشير إلى أن المتغير المستقل ممارسات تسيير الموارد البشرية يفسر 13% من التباين الحاصل في المتغير التابع البعد القانوني. تشير نتائج تحليل التباين الأحادي إلى أن مستوى الدلالة 0.009 sig أقل من 0.05 وعليه نقول أن هناك دلالة معنوية كلية للنموذج.

الجدول 35: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد القانوني

النموذج	معاملات المعادلة	معامل $B\hat{e}t\alpha$	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الجزء الثابت	2,781		8.263	0.000
ممارسات تسيير الموارد البشرية	0,259	0.361	2,738	0.009

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أعلاه أن نتائج نموذج الانحدار إيجابية والذي يعني وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد القانوني حيث بلغ معامل الانحدار 0.259 الذي يعني التغير في قيمة المتغير المستقل ممارسات تسيير الموارد البشرية بوحدة واحدة يقابله التغير بمقدار 0.259 من المتغير التابع البعد القانوني. كما أن قيمة t المحسوبة تساوي 2,738 وهي أكبر من t الجدولة 1.96 وكما بلغت القيمة الاحتمالية 0,009 sig وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن ممارسات تسيير الموارد البشرية هو متغير مفسر للبعد القانوني وبالتالي نقول أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية. وبحكم إثبات وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد القانوني على مستوى مؤسسة حسناوي مما يعني رفض الفرضية العدمية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 والمعادلة التالية توضح العلاقة:

$$Y = 2,781 + 0.259 \text{ (ممارسات تسيير الموارد البشرية)}$$

- الفرضية الفرعية 8: لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الأخلاقي.

لمعرفة أثر ممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الأخلاقي، تم اختبار الفرضية التالية من خلال قبول أو رفض إحدى الفرضيتين المساعدةتين الآتيتين:

H_0 : لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الأخلاقي.

H_1 : يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الأخلاقي.

الجدول رقم 36: نتائج معامل الارتباط واختبار فيشر للمعنوية الكلية لنموذج الانحدار للفرضية الفرعية 8

قيمة الارتباط R	معامل R^2	معدل التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F قيمة	مستوى الدلالة sig
0.569	0,323	بين المجموعات	8,044	8,044	23,901	0,000
		داخل المجموعات	16,826	,337		
		المجموع	24,870			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أعلاه إن قيمة معامل الارتباط تشير R إلى قوة الارتباط بين المتغيرين والتي تساوي 56,9% وهي درجة ارتباط مرتفعة، كما أن معامل التحديد R^2 يشير إلى أن المتغير المستقل ممارسات تسيير الموارد البشرية يفسر 32,3% من التباين الحاصل في المتغير التابع البعد الأخلاقي. تشير نتائج تحليل التباين الأحادي إلى أن مستوى الدلالة sig 0.000 أقل من 0.05 وعليه نقول أن هناك دلالة معنوية كلية للنموذج.

الجدول 37: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الأخلاقي

النموذج	معاملات المعادلة	معامل $B\hat{e}t\alpha$	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الجزء الثابت	1,524		3.295	0.002
ممارسات تسيير الموارد البشرية	0,632	0.569	4.889	0.000

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أعلاه أن نتائج نموذج الانحدار إيجابية والذي يعني وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الأخلاقي حيث بلغ معامل الانحدار 0.632 الذي يعني التغير في قيمة المتغير المستقل ممارسات تسيير الموارد البشرية بوحدة واحدة يقابله التغير بمقدار 0.632 من المتغير التابع البعد الأخلاقي. كما أن قيمة t المحسوبة تساوي 4,889 وهي أكبر من t الجدولة 1.96 وكما بلغت القيمة الاحتمالية sig 0,009 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن ممارسات تسيير الموارد البشرية هو متغير مفسر للبعد الأخلاقي وبالتالي نقول أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية. وبحكم إثبات وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الأخلاقي على مستوى مؤسسة حسناوي مما يعني رفض الفرضية العدمية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 والمعادلة التالية توضح العلاقة:

$$Y = 1,524 + 0.632 \text{ (ممارسات تسيير الموارد البشرية)}$$

- **الفرضية الفرعية 9:** لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الخيري. لمعرفة أثر ممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الخيري، تم اختبار الفرضية التالية من خلال قبول أو رفض إحدى الفرضيتين المساعدةتين الآتيتين:

H_0 : لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الخيري.

H_1 : يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الخيري.

الجدول رقم 38: نتائج معامل الارتباط واختبار فيشر للمعنوية الكلية لنموذج الانحدار للفرضية الفرعية 9

قيمة الارتباط R	معامل R^2	معدل التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F قيمة	مستوى الدلالة sig
0.491	0,241	بين المجموعات	7,357	7,357	15,895	0,000
		داخل المجموعات	23,143	0,463		
		المجموع	30,500			

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أعلاه إن قيمة معامل الارتباط تشير R إلى قوة الارتباط بين المتغيرين والتي تساوي 41,1% وهي درجة ارتباط مرتفعة، كما أن معامل التحديد R^2 يشير إلى أن المتغير المستقل ممارسات تسيير الموارد البشرية يفسر 24,1% من التباين الحاصل في المتغير التابع البعد الخيري. تشير نتائج تحليل التباين الأحادي إلى أن مستوى الدلالة 0.000 sig أقل من 0.05 وعليه نقول أن هناك دلالة معنوية كلية للنموذج.

الجدول 39: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الخيري

النموذج	معاملات المعادلة	معامل $B\hat{e}t\alpha$	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الجزء الثابت	1,371		2,528	0.015
ممارسات تسيير الموارد البشرية	0,605	0.491	3,987	0.000

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS V20.

يبين الجدول أعلاه أن نتائج نموذج الانحدار إيجابية والذي يعني وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الخيري حيث بلغ معامل الانحدار 0.605 الذي يعني التغير في قيمة المتغير المستقل ممارسات تسيير الموارد البشرية بوحدة واحدة يقابله التغير بمقدار 0.605 من المتغير التابع البعد الخيري.

كما أن قيمة t المحسوبة تساوي 3,987 وهي أكبر من t الجدولة 1.96 وكما بلغت القيمة الاحتمالية sig 0,000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على أن ممارسات تسيير الموارد البشرية هو متغير مفسر للبعد الخيري وبالتالي نقول أنه يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية. وبحكم إثبات وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق البعد الخيري على مستوى مؤسسة حسناوي مما يعني رفض الفرضية العدمية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 والمعادلة التالية توضح العلاقة:

$$Y = 1,371 + 0.605 \text{ (ممارسات تسيير الموارد البشرية)}$$

نتائج الدراسة والتوصيات:

على ضوء ما سبق، تعتبر اسهام ادارة الموارد البشرية في تحديد وتنفيذ سياسات المسؤولية الاجتماعية للشركات أمر حقيقي، جاء نتيجة كبحية أو حتمية للتكيف مع الضغوطات التي يصعب التوفيق فيما بينها من توظيف وتدريب وتحفيز وتقييم وخدمات اجتماعية وبين سياسات المسؤولية الاجتماعية للشركات من حيث البعد الاقتصادي والأخلاقي والقانوني والخيري.

ومن الصعوبات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في تحقيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية نجد:

- توجيه أهداف السياسة العامة للمؤسسة للمدى القصير.
- صعوبة تقييم الأولويات المتغيرة في المخاطر الاجتماعية والمجتمعية والبيئية.
- قلة الميزانية المخصصة لتنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركات.
- قلة الوضوح في الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات داخل الشركة نفسها.

ففي الواقع، إن التمييز بين سياسات الموارد البشرية المبتكرة المخصصة للمسؤولية الاجتماعية للشركات عن تلك القائمة على الممارسات التقليدية يعد مهمة صعبة، فإن انخراطها الحقيقي والدائم في هذا التوجه يتطلب اكتساب مهارات جديدة مثل التواصل وإدارة المخاطر وعلم النفس. لقد تغيرت سياسات الموارد البشرية وأصبحت تتضمن بعداً محدداً للمسؤولية الاجتماعية للشركات (داخلياً وخارجياً)، فهي الوظيفة الشرعية الوحيدة لترسيخ وفرض ممارسات "الإدارة المستدامة" من خلال الإجابة أساساً على التساؤل: هل زيادة مهارات الموظفين كافية أم أنها تحتاج إلى توظيف أنواع جديدة من الكفاءات؟ وذلك تحسباً للتكلفة التي لا بد لصانع القرار ترقبها من أجل التخطيط لتغطيتها.

يمكننا القول في الأخير، أن المسؤولية الاجتماعية للشركات هي التوجه الجديد في إدارة الموارد البشرية (HRM)، فالعديد من الشركات تعمل جاهدة على دمج المسؤولية الاجتماعية في استراتيجيتها العامة، لأنها تسمح لها بتطوير منهج اداري أكثر مسؤولية واستدامة. ويعتبر المعيار الدولي ISO 26000 مثلاً تقييماً لنظام الجودة للشركات والمنظمات الملتزمة بالعمل بطريقة مسؤولة اجتماعياً كإرشاد موجه لإدارة الشركة من أجل إدراك أن السلوك المسؤول اجتماعياً والصادق للبيئة هو عامل نجاح رئيسي. فبالنسبة للشركة، فإن فوائد استراتيجية إدارة الموارد البشرية المسؤولة اجتماعياً عديدة:

- يساهم الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للشركات في تحفيز الموظفين، وبالتالي في إنتاجيتهم. فعندما يتم دمج المسؤولية الاجتماعية للشركات في استراتيجيتها العامة، تصبح آلية لتطوير كفاءاتها البشرية.
- إن تحسين نوعية الحياة في العمل، والحصول على إدارة أكثر مسؤولية وتشاركية، يساهم في تحسين القدرة التنافسية والحد من التغيب عن العمل.
- تسمح بتحسين صورة العلامة التجارية لصاحب العمل، فمن المرجح أن يجتذب الشركة التي تتمتع بإدارة مسؤولة اجتماعياً المواهب والكفاءات. يفضل الموظفون العمل في المنظمات أو الشركات التي تتوافق مع قيمهم. ولذلك، فإن دمج المسؤولية الاجتماعية للشركات في صورة العلامة التجارية المقدمة للموظفين يمكن أن يؤدي إلى تحسين عملية الاستقطاب والتوظيف والاحتفاظ بهم.

وبالتالي فإن وضع الموارد البشرية في خدمة المسؤولية الاجتماعية للشركات يعد استثماراً طويلاً المدى لكل من مدير الموارد البشرية وصاحب العمل والموظف في نفس الوقت، سواء من الناحية المالية أو من حيث نوعية الحياة في العمل ومواكبة التطورات ومتطلبات بيئة الأعمال اليوم.

ومن خلال نتائج الدراسة الميدانية لمؤسسات مجمع حسناوي يمكننا استخلاص التوصيات المقترحة التالية، بحيث تتفاوت أولويات وأهمية التوصيات حسب طبيعة وحجم المؤسسة والقطاع الذي تعمل فيه:

1. لا بد من تبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية في رؤية واستراتيجية المؤسسة، بحيث ينبغي أن يتم دمج الأهداف ومبادئ المسؤولية الاجتماعية في خطط العمل واستراتيجية المؤسسة بشكل واضح.
2. اعتبار المسؤولية الاجتماعية عنصراً مهماً في عمليات التوظيف وتقييم الأداء. يمكن للمؤسسات استقطاب الكفاءات التي تشترك في القيم والمبادئ الاجتماعية وتوفر للموظفين الفرص للتطوير المهني والشخصي.

3. تعزيز المؤسسة ثقافة المشاركة والتعاون بين الموظفين، يمكن أن تسمح بتوفير فرص للمشاركة في برامج التطوع والمبادرات الاجتماعية، وتشجيع الابتكار والأفكار المستدامة من قبل الموظفين.
4. لا بد أن تتبنى المؤسسات سياسات تشجع على التواصل المفتوح والشفاف مع الموظفين والمجتمع المحلي وأصحاب المصلحة. يمكن استخدام وسائل الاتصال المختلفة لنشر معلومات حول المبادرات والأداء الاجتماعي والبيئي للمؤسسة.
5. لا بد من تشجيع المؤسسات للابتكار والتحسين المستمر في مجال المسؤولية الاجتماعية. يمكن توفير مساحة للابتكار واختبار الأفكار الجديدة التي تساهم في تحقيق الأهداف الاجتماعية والبيئية.
6. ينبغي على المؤسسات قياس أداء مبادراتها الاجتماعية وتوثيق النتائج، بحيث يمكن استخدام مؤشرات الأداء الاجتماعي والبيئي لتقييم التقدم وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.
7. يمكن للمؤسسات المشاركة في المبادرات والشراكات الخارجية التي تهدف إلى تعزيز المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة، بحيث يمكن أن تكون هذه المبادرات في شكل شراكات مع منظمات غير ربحية أو مشاركة في مشاريع مجتمعية.
8. ينبغي أن تكون القيادة في المؤسسة ملتزمة بقيم ومبادئ المسؤولية الاجتماعية. يجب أن تكون القيادة قدوة للموظفين وتعكس التزامها من خلال سلوكها واتخاذ القرارات المستدامة.

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

1. ثابت عبد الرحمن إدريس، 2005، إدارة الأعمال: نظريات نماذج وتطبيقات الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية مصر.
2. حسين إبراهيم بلوطة، 2002، إدارة الموارد البشرية من منظور الاستراتيجي، دار النهضة العربية بيروت، ط1.
3. سعد علي ربحان المحمدي، 2019، إدارة الموارد البشرية رؤية الاستراتيجية ومنهجية ومتكاملة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
4. طاهر محسن، منصور الغالب، صالح مهدي محسن العامري، 2006، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، الأردن، دار وائل للنشر.
5. طاهر منصور حسن الغالي، صالح مهدي العامري، 2005، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار النشر وائل للنشر، عمان، الأردن.
6. عادل محمد زيد، 2003، إدارة الموارد البشرية والرؤية الاستراتيجية، دار الفاروق للنشر القاهرة.
7. العلمي بن عطاء الله، 2012، علاقة إدارة الموارد البشرية بالتنمية المحلية، مذكرة الماجستير، كلية علوم الاقتصادية وعلوم التجارية والتسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
8. علي حسين علي وآخرون، 1999، الإدارة الحديثة لمنظمات الأعمال، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان الأردن.
9. علي عبد الوهاب، 1974، إدارة الأفراد منهج تحليلي، دار المكتبة عين الشمس، القاهرة.

10. علي محمد رابعة، 2003، إدارة الموارد البشرية، تخصص نظم المعلومات الإدارية، دار صفاء للنشر، عمان.
11. كمال بربر، 2006، إدارة الموارد البشرية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت.
12. محمد كريم عبيد التميمي، 2017، أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية عمى التجديد الاستراتيجي، الماجستير إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
13. مخلوقي عبد السلام وبن عبد العزيز سفيان، 2012، تأثير معايير المسؤولية الاجتماعية على نشاط الشركات متعددة الجنسيات الملتقى الدولي الثالث منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية جامعة بشار.
14. مصطفى نجيب الشواش، 2005، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق.
15. نجم عبود نجم، 2006، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، دار الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى عمان الأردن.
16. نظام موسى سويدان، شفيق إبراهيم جدادة، التسويق مفاهيم معاصرة، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن 2003.
17. هيثم علي، حجازي وشوقي ناجي جواد، 2008، وظائف المنظمات، دار الأهلية للنشر عمان، الأردن.

المراجع باللغة الأجنبية:

1. A Sikula, 1981, Personnel and Administration Human Resources Management, John Wiley Inc, New York.
2. Amrutha, V. & Geetha, S. 2019. "A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability ", Journal of Cleaner Production.
3. David Crowther, Guler Aras, 2008, corporate social responsibility, 1st ed.
4. J.Martin.1977, "Personnel Management" ،K Evans ،London .
5. Jean-Christophe LEPISSIER, 2001, MANAGER, une responsabilité social, Edition Liaisons, Paris.
6. Nait Ibrahim Boussad, Nouala Meriem, Reguig Mohamed Khelifa, La responsabilité sociale des entreprises au pays magrébins : Etude comparative, Colloque international n°14, (سلوكيات المواطنة والمسؤولية الاجتماعية)، 27-28 نوفمبر 2018 - لمنظمات الاعمال في الوطن العربي -الواقع وآليات التجسيد université Chlef.
7. Naresh Malhotra, 2011, Etudes Marketing, Edition Pearson, 6eme edition, Paris, France.