

## دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية

( بالتطبيق على شركة بترولائز لخدمات الخام )

### The Role of Human Resource Development In Achieving Social Responsibility And Raising Productive Efficiency

(Applicable to Petroleum Crude Services Company)

خالد إبراهيم عثمان إبراهيم

باحث دكتوراة جامعة السودان المفتوحة

#### المستخلص

هدفت الدراسة الى قياس اثر تنمية الموارد البشرية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية وورفع الكفاءة الإنتاجية. حيث تمثلت مشكلة الدراسة في مواجهة العديد من الشركات في القطاع الخدمي، بما في ذلك شركة بترولائز لخدمات الخام، تحديات تتعلق بضعف في تحقيق المسؤولية الاجتماعية يعكس هذا الوضع الحاجة إلى تكامل أكبر في جهود تنمية الموارد البشرية، حيث يُعد الاستثمار في تطوير الموظفين وتحفيزهم على الابتكار والمشاركة الفعالة من العوامل الأساسية لتحسين الأداء العام. بدون هذا الاستثمار، لذا، تتمحور مشكلة الدراسة حول السؤال الرئيسي: كيف يمكن لتنمية الموارد البشرية أن تساهم في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في شركة بترولائز لخدمات الخام؟. لتحقيق اهداف الدراسة تم اختبار الفرضيات التالية: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تنمية الموارد البشرية (مقاسة بدعم الادارة العليا، توفير الميزانية لتنمية الموارد البشرية)، والمسؤولية الاجتماعية (مقاسة بالبعد الإنساني، البعد الأخلاقي، البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي). اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استمارة الاستبانة لجمع البيانات من العاملين بشركة بترولائز لخدمات الخام. توصلت الدراسة الى عدة نتائج منها: وجود ارتباط طردي قوي بين تنمية الموارد البشرية (مقاسة بدعم الادارة العليا، توفير الميزانية لتنمية الموارد البشرية)، والمسؤولية الاجتماعية (مقاسة بالبعد الإنساني، البعد الأخلاقي، البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي). بشركة بترولائز لخدمات الخام. بناءً على النتائج التي تم التوصل اليها اوصت الدراسة بتعزيز استراتيجيات تنمية الموارد البشرية من خلال دمج المسؤولية الاجتماعية في جميع جوانب العمليات الإدارية. يمكن تحقيق ذلك من خلال تطوير برامج تدريبية تعزز من الوعي الاجتماعي لدى الموظفين، مما يساهم في تحسين أداء الشركة في المجتمع. مع وضع آليات لتقييم أثر هذه البرامج على كل من الموظفين والمجتمع لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.

**الكلمات المفتاحية:** تنمية الموارد البشرية، دعم الإدارة العليا، الميزانية لتنمية الموارد، المسؤولية الاجتماعية، المسؤولية الأخلاقية.

#### Abstract

The study aimed to measure the impact of human resource development (HRD) in achieving social responsibility and raising productive efficiency. Many companies in the service sector, including Petrolines Crude Services, are facing challenges related to poor social responsibility. This situation reflects the need for greater integration of human resource development (HRD) efforts, as investing in employee development and motivating them to innovate and actively participate are key factors in improving overall performance. Without this investment, the issue of the study is centred around the main question: How can HRD contribute to the

achievement of social responsibility in Petrolines Crude Services Company? To achieve the objectives of the study, the following hypotheses were tested: There is a statistically significant relationship between HRD (as measured by top management support, budget provision for HRD) and social responsibility (as measured by human dimension, ethical dimension, economic dimension and social dimension). The study adopted a descriptive and analytical approach, and used a questionnaire to collect data from employees of Petrolines Crude Services Company. The study found several findings, including: There is a strong direct correlation between human resource development (as measured by top management support, providing budget for human resource development) and social responsibility (as measured by the human dimension, the ethical dimension, the economic dimension, and the social dimension). Petrolines Crude Services Company. The study recommends strengthening HRD strategies by integrating social responsibility into all aspects of management processes. This can be achieved by developing training programmes that enhance employees' social awareness, thereby contributing to improving the company's performance in the community. Mechanisms to evaluate the impact of these programmes on both employees and society should be put in place to ensure that the desired objectives are achieved.

**Keywords: Human resource development, top management support, resource development budget, social responsibility, ethical responsibility**

#### المقدمة:

تعتبر تنمية المواد البشرية من الأطر التي تساعد على تطوير المهارات الشخصية والتنظيمية لدى الموظفين، من أجل تطوير المعرفة لديهم، وتنمية الإمكانات المهنية، والنفسية، والشخصية الخاصة بهم، حيث تتضمن تنمية الموارد البشرية عدداً من الفرص الخاصة في التطور الوظيفي للموظفين، وفرص التدريب، والمساعدة الدراسية، وإدارة التطوير والأداء. تعتبر الالتزام المستمر من قبل المؤسسات الأعمال بالتصرف أخلاقياً والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم إضافة إلى المجتمع المحلي والمجتمع ككل، كذلك هي عبارة عن مجموعة من الأنشطة التي تختص بقياس وتحليل الأداء الاجتماعي لمنظمات الأعمال، وتوصيل تلك المعلومات للجهات المستخدمة والمستفيدة منها، وذلك بغرض مساعدتها في اتخاذ القرارات وتقييم الأداء الاجتماعي للمنظمات. تأسيساً لما سبق تسعى هذه الدراسة الى قياس دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق المسؤولية، وذلك بإجراء دراسة ميدانية على إحدى الشركات العاملة في نقل المواد الخام والتي تعتبر لها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة.

#### مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في مواجهة العديد من الشركات في القطاع الخدمي، بما في ذلك شركة بترولنايز لخدمات الخام، تحديات تتعلق بضعف في تحقيق المسؤولية الاجتماعية. يعكس هذا الوضع الحاجة إلى تكامل أكبر في جهود تنمية الموارد البشرية، حيث يُعد الاستثمار في تطوير الموظفين وتحفيزهم على الابتكار والمشاركة الفعالة من العوامل الأساسية لتحسين

الأداء العام. بدون هذا الاستثمار، لذا، تتمحور مشكلة الدراسة حول السؤال الرئيسي: كيف يمكن لتنمية الموارد البشرية أن تساهم في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في شركة بترولابنز لخدمات الحام؟ وتتفرع منه التساؤلات الفرعية الآتية:-

1. كيف يؤثر دعم الإدارة العليا لتنمية الموارد البشرية على تحقيق المسؤولية الاجتماعية؟
2. كيف يرتبط توفير الميزانية لتنمية الموارد البشرية بتحقيق المسؤولية الاجتماعية؟

فرضيات الدراسة:

**الفرضية الرئيسية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنمية الموارد البشرية وتحقيق المسؤولية الاجتماعية وتتفرع من الفرضية الرئيسية الأولى الفرضيات التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم الإدارة العليا لتنمية الموارد البشرية وتحقيق المسؤولية الاجتماعية
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفير الميزانية لتنمية الموارد البشرية وتحقيق المسؤولية الاجتماعية"

نموذج الدراسة:

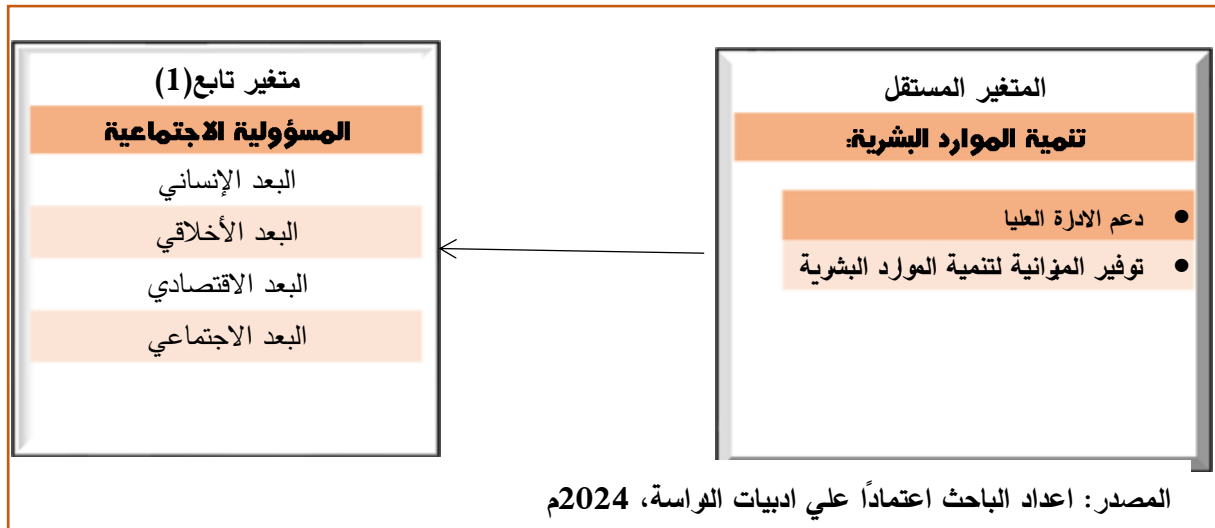
ركزت الدراسة على معرفة العلاقات بين ثلاثة متغيرات هي:

- 1- المتغير المستقل: تنمية الموارد البشرية ويقاس بأبعاد (دعم الإدارة العليا، كفاءة المتدربين، توفير الميزانية لتنمية الموارد البشرية).
- 2- المتغير التابع الأول: وهو المسؤولية الاجتماعية، ويقاس بأبعاد (الإنساني، البعد الأخلاقي، البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي).

الشكل (1) التالي يوضح العلاقات بين هذه المتغيرات

شكل (1)

نموذج الدراسة



أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي لهذا الدراسة يتمثل قياس اثر تنمية الموارد البشرية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية ، ويتفرع من هذا الهدف الأهداف الفرعية التالية:

1. تحليل تأثير دعم الإدارة العليا على تنمية الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية.
2. تقييم مدى تأثير كفاءة المتدربين على تحقيق المسؤولية الاجتماعية.

3. دراسة العلاقة بين توفير الميزانية لتنمية الموارد البشرية وتحقيق المسؤولية الاجتماعية.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من جانبها النظري (العلمي) والعملية (التطبيقي) وذلك على النحو التالي:

أولاً: الأهمية العلمية:

1. تسهم الدراسة في سد الفجوة في الأدبيات المتعلقة بتأثير تنمية الموارد البشرية على المسؤولية الاجتماعية والكفاءة الإنتاجية، مما يوفر إطاراً نظرياً يمكن للباحثين الاستناد إليه في دراسات مستقبلية.
2. تقدم الدراسة تحليلاً شاملاً للعوامل المؤثرة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية والكفاءة الإنتاجية، مثل دعم الإدارة العليا والتحفيز، مما يساعد في تطوير نظريات جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية.
3. تساهم الدراسة في تطوير منهجيات بحثية جديدة لقياس العلاقات بين المتغيرات المختلفة، مما يتيح للباحثين استخدام أدوات تحليلية مبتكرة لفهم تأثيرات تنمية الموارد البشرية بشكل أفضل.

ثانياً: الأهمية العملية:

1. تُمكن نتائج الدراسة المؤسسات من تحسين الأداء العام من خلال تبني استراتيجيات فعالة في تنمية الموارد البشرية، مما يعزز من قدرتها على تحقيق الأهداف الاجتماعية.
2. توفر الدراسة بيانات قيمة يمكن استخدامها من قبل صناعات القرار لتوجيه السياسات الإدارية نحو تحسين الدعم المقدم لتنمية الموارد البشرية، وبالتالي تعزيز المسؤولية الاجتماعية.
3. تساعد في خلق بيئة عمل إيجابية من خلال تقديم توصيات لتحفيز الموظفين وتقليل تأثير المحاباة والمحسوبية، مما يؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي.

منهج الدراسة:

استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج التاريخي.

مصادر جمع البيانات:

- مصادر البيانات الأولية: استمارة الاستبانة
- مصادر البيانات الثانوية: الكتب المراجع والدوريات والمؤتمرات والرسائل الجامعية والمجلات العلمية والمواقع الإلكترونية.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

- 1- الحدود المكانية: السودان، شركة بترولانز لنقل الخام.
- 2- الحدود الزمانية: 2022م - 2021م
- 3- الحدود البشرية: العاملين بشركة بترولانز لنقل الخام.
- 4- الحدود الموضوعية: تنمية الموارد البشرية، المسؤولية الاجتماعية،

ثانياً: الدراسات السابقة

دراسة: زاوي وتومي، (2013م)<sup>(1)</sup>

(1) زاوي صورية وتومي ميلود، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة (الجزائر): جامعة محمد خضير بسكرة، مجلة كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 7، 2013م، ص 1-22

هدفت هذه الدراسة إلى فحص الدراسة الاستكشافية والتحليلية ، وتسعى إلى تقصي واقع ممارسات وتطبيقات نظم معلومات إدارة الموارد البشرية في القطاع المصرفي الأردني. كما يهدف إلى التعرف على المعوقات التي تحول دون تكيف مثل هذه الأنظمة في هذا القطاع ، حيث يتألف السكان من (16) بنكاً تجارياً رئيسياً شملت إدارات الموارد البشرية في الأردن. كانت وحدة التحليل لهذه الدراسة هي مدير الموارد البشرية الفردي. تم تمثيل مجموع السكان البالغ (16) مدير موارد بشرية في هذه البنوك في هذه الدراسة. البيانات التي تم الحصول عليها تمت معالجتها وتحليلها بواسطة (SPSS). خلصت الدراسة إلى أن: مستوى تقديم البنية التحتية لنظام معلومات الموارد البشرية كان متوسطاً في مجتمع الدراسة.

دراسة: سعيد، (2017م)<sup>(1)</sup>

هدفت الدراسة للتعرف على أثر المسؤولية الاجتماعية في تحسين الصورة الذهنية بشركة زين الاتصالات المحدودة بالسودان. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للامتته لطبيعة الدراسة ولتحقيق ذلك تم تصميم اداة الدراسة (الاستبانة). حيث تمثل مجتمع الدراسة من مشتركى شركة زين للهاتف وتم توزيع الاستبيان على المبحوثين وأعطوا إجابات جيدة ، وتم استخدام برنامج SPSS الإصدار 22 وبرنامج AMOS التحليل العاملي الاستكشافي وذلك من أجل تحليل بيانات الدراسة وإثبات صحة أو عدم صحة الفرضيات. وكانت أبرز النتائج التي تم التوصل إليها أن المسؤولية الاجتماعية لها اثر ذو دلالة إحصائية علي تحسين الصور الذهنية بشركة زين الاتصالات بالسودان.

دراسة: Jani and Kishore (2021)<sup>(2)</sup>

هدفت الدراسة إلى التحقيق في تأثير دور الموارد البشرية وتكنولوجيا الموارد البشرية الرقمية على التحول الناجح للموارد البشرية. والتعرف على دور الوساطة لمختلف أدوار الموارد البشرية (أي الإدارة، والمشرفين ، ووكيل التغيير ، ودور الشريك الاستراتيجي) في تكنولوجيا الموارد البشرية الرقمية ونتائج الأعمال. استخدم البحث منهج ما بعد الوضعية باستخدام طريقة المسح. تم جمع البيانات من 918 مديراً تنفيذياً يمثلون عدة قطاعات من شركات Fortune 500 الهندية. تم استخدام الأداة التي تم التحقق من صحتها وتحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام AMOS ونمذجة المعادلة الهيكلية. توصلت الدراسة الي عدة نتائج منها: يمكن أن يؤدي تحويل الموارد البشرية باستخدام تكنولوجيا الموارد البشرية الرقمية (HRT) إلى تعزيز نتائج الأعمال لشركات Fortune 500 في الهند بشكل كبير إذا تم التوسط من خلال دور موارد بشرية مختلف (استراتيجي، والمشرفين ، ووكيل تغيير وخبير إداري).

دراسة سهير، (2021م)<sup>(3)</sup>

هدفت الدراسة إلى التحقق من علاقة تأثير القيادة الاستراتيجية بأبعادها (الرؤية الاستراتيجية، المقدرات الجوهرية، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الممارسات الاخلاقية ) في المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (الاقتصادي، القانوني، الاخلاقي، الحيزي) من خلال دراسة الارتباط والتأثير بين هذين المتغيرين وابعادها الفرعية في (8)مستشفيات حكومية تابعة الى دائرة صحه بغداد الرصافة استعملت الباحثة المنهج الوصفي الاستطلاعي لكونه يتناسب مع موضوع البحث الحالي، اداة الدراسة

(1) سعيد الأمين محمد، أثر المسؤولية الاجتماعية في تحسين الصورة الذهنية لشركة زين للاتصالات المحدودة بالسودان، (الخرطوم: جامعة النيلين ، كلية الدراسة العليا، مجلة كلية الدراسات العليا، المجلد9، العدد35، 2017م)، ص ص 1-25

<sup>2</sup> Jani, A., Muduli, A. and Kishore, K. "Human resource transformation in India: examining the role digital human resource technology and human resource role", (International Journal of Organizational Analysis, Vol. ahead-of-print No. 2021), ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2021-2886>

(3) سهير عادل حامد الجاد، ساجدة عبد الرضا ثابت السعيد، القيادة الاستراتيجية وتأثيرها في المسؤولية الاجتماعية(بغداد: مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، 2021 المجلد1 ، العدد 64، 2021م)، ص ص 108-135

الرئيسية الاستبانة اضافة للزيارات الميدانية والمقابلات، ضمت الاستبانة (45) فقرة موزعة على محورين رئيسيين، وجهت الى عينة قصدية طبقه تمثلت بمدراء المستشفيات ومعاونيهم ورؤساء الاقسام ومسؤولي الشعب حيث بلغ العدد الاجمالي لعينة البحث (127) فرداً، تم تحليل البيانات باستعمال البرنامج الاحصائي (Amos v.24, Spss v.25)، والمعالجات الاحصائية (الوسط الحسابي، الاهمية النسبية، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، الانحدار الخطي البسيط، الانحدار المتعدد، اختبار KMO، التحليل العاملي التوكيدي، التحليل العاملي الاستكشافي) للوصول لدلالات تعزز موضوع البحث، توصلت الدراسة الى أن هنالك تأثير للقيادة الاستراتيجية في المسؤولية الاجتماعية وأوصى البحث الحالي بضرورة ايلاء المزيد من الاهتمام للمستشفيات المبحوثة بتعزيز ممارسات قيادتها الاستراتيجية على المستوى العام، لأن هذا الاهتمام سيؤدي تلقائياً الى زيادة مستوى اهتمامها بتبني المسؤولية الاجتماعية بشكل عام.

#### التعقيب على الدراسات السابقة:

تختلف دراسة الباحثان عن الدراسات السابقة بتناولها دور تنمية الموارد البشرية، من خلال توفير الميزانية ودعم الإدارة العليا، في تحقيق المسؤولية الاجتماعية بأبعادها الإنسانية والأخلاقية والاقتصادية والاجتماعية في شركة بترولاينز لخدمات الختام. بالمقارنة مع الدراسات السابقة، نجد أن دراسة زاوي وتومي (2013) ركزت على نظم معلومات الموارد البشرية في القطاع المصرفي الأردني، بينما تناولت دراسة سعيد (2017) تأثير المسؤولية الاجتماعية على الصورة الذهنية لشركة زين بالسودان. أما دراسة (Jani and Kishore (2021) فاهتمت بتأثير التكنولوجيا الرقمية في الموارد البشرية على التحول الناجح في شركات Fortune 500 بالهند، في حين ركزت دراسة سهير (2021) على تأثير القيادة الاستراتيجية على المسؤولية الاجتماعية في مستشفيات العراق. ما يميز الدراسة الحالية هو تركيزها الفريد على تأثير تنمية الموارد البشرية من خلال الدعم المالي والإداري لتحقيق المسؤولية الاجتماعية في قطاع النفط، وهي زاوية لم تغطيها الدراسات السابقة بنفس الطريقة، مما يبرز فجوة معرفية تضيف قيمة جديدة إلى المجال.

#### المبحث الأول: الاطار النظري لتنمية الموارد البشرية

##### أولاً: مفهوم تنمية الموارد البشرية

تنمية الموارد البشرية تعد إطاراً مهماً لتطوير المهارات الشخصية والتنظيمية لدى الموظفين، مما يساهم في زيادة معارفهم وتنمية إمكانياتهم المهنية والنفسية. تشمل هذه التنمية فرصاً للتطور الوظيفي، والتدريب، والمساعدة الدراسية، وإدارة الأداء<sup>(1)</sup>. بالإضافة إلى ذلك، تهدف إلى إعداد العناصر البشرية بما يتوافق مع احتياجات المجتمع، حيث إن زيادة قدرات الأفراد ومعارفهم تعزز من استغلال الموارد الطبيعية بشكل أفضل، مما يعزز الجهود والطاقت<sup>(2)</sup>.

تعد الموارد البشرية أساساً للتقدم المجتمعي، فكلما زادت معرفة الأفراد ومهاراتهم، كان تأثيرهم أكبر في المجالات المهنية. تنمية الموارد البشرية تساهم في بناء القدرات من خلال تعزيز مهارات وكفاءات الأفراد عبر مداخل فردية وتنظيمية وجماعية<sup>(3)</sup>. تلعب الموارد البشرية دوراً جوهرياً في تعزيز الاستقلال والنفوذ الاقتصادي، وزيادة القيمة المضافة للثروة القومية،

(1) بارك نعيمة بارك : "تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية"، (الجزائر: مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، العدد 7، 2014م)، ص

(2) عبد الكريم أحمد جميل، تدريب وتنمية الموارد البشرية، (عمان: الجنادرية للنشر والتوزيع، 2016م)، ص11

(3) مصطفى محمد السيد احمد، تنمية الموارد البشرية، (القاهرة: منشورات جامعة أسيوط، 2019م)، ص 3

وتقليل الاعتماد على التكنولوجيا المستوردة، وزيادة الصادرات،<sup>(1)</sup> وتوفير ميزة تنافسية عالمية<sup>(2)</sup>. كما تساهم في تقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية وتوفير بيئة مناسبة لزيادة الإنتاجية الفردية<sup>(3)</sup>.

## ثانياً: أبعاد تنمية الموارد البشرية

### 1/ دعم الإدارة العليا

تتمحور تنمية الموارد البشرية حول تطوير المهارات القيادية والفنية والتنظيمية والفكرية للأفراد، لتمكينهم من التكيف مع متطلبات العمل والمساهمة في التقدم الاجتماعي والاقتصادي<sup>(4)</sup>. القيادة تمثل دوراً مهماً في التأثير على الآخرين وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المشتركة<sup>(5)</sup>، وتتطلب مهارات متنوعة تشمل القدرة الفنية والإنسانية والفكرية<sup>(6)</sup>. تنمية الموارد تشمل أيضاً التعليم والتدريب الفني والإداري لتعزيز القدرات الفردية<sup>(7)</sup>، وتسعى لتحقيق الرفاهية من خلال تمكين الأفراد من حياة طويلة وصحية واكتساب المعرفة<sup>(8)</sup>. كما تركز على الاستخدام الكفء للقدرات البشرية في مختلف مجالات النشاط الإنساني لضمان التطور المستدام والشامل<sup>(9)</sup>.

### 2/ توفير الميزانية لتنمية الموارد البشرية:

يتيح تخصيص الموارد المالية الكافية تنفيذ برامج تدريبية شاملة تهدف إلى تطوير المهارات الفنية والإدارية للموظفين، مما يساهم في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. كذلك، يمكن استخدام هذه الميزانية لتقديم فرص تعليمية مستمرة، مثل الدورات المتخصصة والشهادات المهنية التي تساعد الموظفين على مواكبة التطورات في مجالاتهم<sup>(10)</sup>. بالإضافة إلى ذلك، يساهم الاستثمار في تنمية الموارد البشرية في تعزيز الرضا الوظيفي والانتماء لدى الموظفين، حيث يشعرون بالتقدير والدعم من قبل مؤسستهم. هذا بدوره يقلل من معدلات الاستنزاف الوظيفي ويزيد من استقرار القوى العاملة. كما أن توفير الميزانية الكافية يمكن أن يدعم مبادرات مثل برامج الإرشاد والتوجيه، التي تساعد في إعداد قادة المستقبل وتعزيز التخطيط الاستراتيجي طويل الأمد<sup>(11)</sup>.

Ronald J. Burke , et al : **Human Resource Management in the Public Sector** , UK , Edward Elgar Publishing , 2013 (1) p1-2

Availableat:[https://www.researchgate.net/publication/296389118\\_Human\\_resource\\_management\\_in\\_the\\_public\\_sector](https://www.researchgate.net/publication/296389118_Human_resource_management_in_the_public_sector)

(2)John P. Wilson : **Human Resource Development: Learning & Training for Individuals & Organizations** , 2 ed , U K , Kogan Page Publishers , 2005. PP 4-5

Availableat:[https://books.google.com/books/about/Human\\_Resource\\_Development.html?id=zpNc\\_GZiikC](https://books.google.com/books/about/Human_Resource_Development.html?id=zpNc_GZiikC)

(3) محمود , محمد الفاتح ، إدارة الموارد البشرية (عمان: دار الجنان للنشر والتوزيع عمان ، 2016م) . ص ص 41-44

(4) حسين حريم، مبادئ الإدارة الحديثة (النظريات، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة)، (عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2006م)، ص 216

(5) سعيد عبد الله حارب، وسائل تنمية الموارد البشرية، 2009

(6) زيد منير عبوي، القيادة ودورها في العملية الإدارية، (عمان: دار البداية للنشر، 2008م)، ص 7

(7) شوقي ناجي جواد، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، (عمان: دار حامد للنشر، 2010م)، ص 34

(8) عاطف عبد الله المكاي، القيادة الإدارية، (القاهرة: مؤسسة طبية للنشر و التوزيع ، 2012م)، ص 12

(9) بشرى العلاق، القيادة الإدارية، (عمان: دار البازوري للنشر والتوزيع، 2020م)، ص 14

(10)Novikova IV. Strategizing of the Human Resources Development: Main Elements and Stages. Strategizing: Theory and Practice. 2021;1(1):57-65. (In Russ.) <https://doi.org/10.21603/2782-2435-2021-1-1-57-65>

<sup>11</sup> Faizah, Anak Agung Putu Agung, and I Wayan Widnyana. "The Effect of Career Development and Servant Leadership on Employee Performance With Work Motivation As an Intervening Variable in the

### المبحث الثاني: الاطار النظري للمسؤولية الاجتماعية

بظهور المفاهيم الحديثة التي من أبرزها "المسؤولية الاجتماعية"، فإن الشركات لم تعد تعتمد في بناء صورتها الذهنية على مراكزها المالية، فقد أدركت أنها غير معزولة عن المجتمع، وتنبهت إلى ضرورة توسيع نشاطاتها لتشمل ما هو أكثر من النشاطات الإنتاجية، مثل مراعاة احتياجات المجتمع والحفاظ على البيئة، وهذا كله من أجل خلق بيئة عمل قادرة على التعامل مع التطورات الاقتصادية والتكنولوجية والإدارية عبر أنحاء العالم<sup>(1)</sup>.

وتجدر الإشارة أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية لم يكن معروفاً في النصف الأول من القرن العشرين بشكل واضح، فالشركات تحاول جاهدة تعظيم أرباحها بشتى الوسائل، لكن مع النقد المستمر الحاصل لمفهوم تعظيم الأرباح فقد ظهرت بوادر تدعو الشركات لتبني دوراً أكبر تجاه البيئة التي تعمل بها<sup>(1)</sup>،

فقد حظيت مشاكل البيئة الناتجة عن ممارسة النشاط الاقتصادي للشركات الكبرى بمزيد من الاهتمام من قبل الباحثين والدارسين وتمركزت حول الآثار السلبية الناتجة عن التلوث الذي تسببه هذه الشركات بمختلف أشكاله مثل (تلوث الهواء، الماء، التربة، انعكاس التلوث على صحة الانسان...إلخ)، فنادوا بواجب هذه الشركات تحمل مسؤولياتها عن الأضرار التي ألحقتها بالبيئة ومواردها الطبيعية<sup>(3)</sup>.

يختلف تعريف المسؤولية الاجتماعية بحسب وجهة النظر التي تراعي هذا التوجه فمنهم من يراها من وجهة نظر إدارية واستراتيجية للمصالح الاجتماعية، ومنهم من يرى من وجهة نظر التكاليف على التبرعات والمشاريع التي تعود على المجتمع، لذلك عرفت المسؤولية الاجتماعية بأنها العملية التي تتطلب من المسير داخل المؤسسة في أن يفكر ويناقش العلاقات مع أصحاب المصلحة وكذلك دورهم في ما يتعلق الصالح العام، جنباً إلى جنب مع التصرف السلوكي مع الاحترام لتحقيق من هذه الأدوار والعلاقات<sup>(2)</sup>.

يشير مفهوم المسؤولية الاجتماعية إلى واجب إدارات المنظمات بالقيام باتخاذ قرارات أو التصرف بطريقة تساهم بزيادة رفاهية المجتمع ومصالحه إضافة إلى مصالح المنظمات، وبالتالي فإن منظمات الأعمال يجب ان تبني دوراً اجتماعياً واسعاً وان تنفق بسخاء على الأنشطة الاجتماعية ورفاهية المجتمع<sup>(3)</sup>.

#### ثانياً: أهداف المسؤولية الاجتماعية:

يمكن تحديد أهداف تطبيق المسؤولية الاجتماعية بناءً على مفاهيمها في الأتي<sup>(4)</sup>:

1. تخفيض حدة التضارب بين أصحاب المصالح المتعارضة وأطراف المجتمع.
2. دعم البعد الاجتماعي بمعرفة الشركة أكثر من مجرد الالتزام التشريعي والقيام بأعمال الخير وبناء العلاقات العامة.

Employment Agency and Human Resources Development Denpasar City". *International Journal of Contemporary Research and Review* 11, no. 01 (January 27, 2020): 21741–21751. Accessed November 1, 2024. <http://ijcrr.info/index.php/ijcrr/article/view/785>.

(1) صالح السحبياني، "المسؤولية الاجتماعية ودورها في مشاركة القطاع الخاص في التنمية"، (بيروت: الجمهورية اللبنانية المؤتمر الدولي حول "القطاع الخاص في التنمية: تقييم واستشراف"، 23\_25 مارس 2009)، ص 3.

(2) Nadia Albu, et. al., **The implications of corporate social responsibility on the accounting profession: the case of Romania**, Accounting Journal, Vol.15, No.29, Bucharest, February 2011, p204 Available at:

[https://www.researchgate.net/publication/227363719\\_The\\_Implications\\_of\\_Corporate\\_Social\\_Responsibility\\_on\\_the\\_Accounting\\_Profession\\_The\\_Case\\_of\\_Romania](https://www.researchgate.net/publication/227363719_The_Implications_of_Corporate_Social_Responsibility_on_the_Accounting_Profession_The_Case_of_Romania)

(3) عزواوي عمر، الملتقى الدولي الثالث حول: منظمات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة بشار.

4 - Schroth .P. Fostering Informed and Responsible management the failure of the corruption treaties provisions on Accounting and control. Social Responsibility . & corporate GOVERNANCE issue REASERCH IN International Business and Finance . VOL.17.NOWYORK.(2003) P.P.133-169.

Available at: <https://www.jstor.org/stable/25123391>

3. قياس أنشطة البعد الاجتماعي للشركة بشكل فعال يرمي إلى وصفها بالمواطنة الصالحة مجتمعياً.
4. رد فعل الأعمال التجارية تجاه المجتمع كمدخل أخلاقي.
5. اكتساب ثقة الجمهور وإرضاء المستهلكين وحمائهم والتعامل مع الرأي العام وتحسين صورة الشركة وسمعتها ودعم قدرتها التنافسية.
6. تعظيم الآثار الايجابية وتقليل الآثار السالبة لأنشطة الشركة تجاه المجتمع.
7. تحقيق التوازن في التزامات الشركة بين حملة الأسهم والمجتمع.
8. المشاركة الايجابية من قبل المحاسبين في قياس وتقويم الأداء الاجتماعي للشركات لتحقيق التوازن النسبي بين العلاقة الاقتصادية والعلاقة الاجتماعية، (إنتاج السلع والخدمات).
9. رعاية العاملين وتحقيق استقرارهم النفسي وتنمية قدراتهم الفنية والإنتاجية وتوفير الأمن الصناعي والرعاية الصحية والاجتماعية لهم<sup>(1)</sup>.
10. التوازن النسبي بين رفاهية المجتمع ورفاهية الشركة في إطار تأدية الأعمال التجارية.
11. الإفصاح عن الدور المؤسسي في عمليات النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي وحماية البيئة.
12. قيام الشركات بمقابلة توقعات المجتمع وتقدير متطلباته والإفصاح في تقاريرها عن نتائج ذلك.
13. تعظيم المساهمة الاجتماعية للمنشأة، تلك المساهمة التي يتحقق منها العائد للطوائف المختلفة بالمجتمع.
14. أصبح من المتعين على أي تنظيم لكي يستمر في التكيف والملاءمة للبيئة والمجتمع ان يعمل على تحقيق أهداف أخرى تمس جوانب متعددة لطوائف ومجموعات اجتماعية محددة في بيئته التي ينتمي إليها.<sup>(2)</sup>
15. تغير توقعات المجتمع من المؤسسات الاقتصادية<sup>(3)</sup>
16. خلق بنية جيدة لمؤسسات الأعمال
17. تحسن صورة شركات الأعمال في أذهان أفراد المجتمع
18. تطبيق الإجراءات والقوانين الحكومية بشأن الالتزامات الاجتماعية
19. مصلحة حملة الأسهم تقضي بضرورة ممارسة المسؤولية الاجتماعية
20. التعامل مع المشاكل الاجتماعية قبل أن تتحول إلى مشاكل خطيرة

### ثالثاً: أبعاد المسؤولية الاجتماعية

تقوم الشركات في إطار المسؤولية الاجتماعية بالدمج الإداري بين النشاطات الاجتماعية والبيئية مع الأهداف التجارية لهذه الشركات، وفيما يلي أمثلة عن هذه الأهداف التي تمثل مظاهر المسؤولية الاجتماعية، ومن ثم نتطرق إلى أبعاد المسؤولية الاجتماعية<sup>4</sup>.

و تتمثل في كل من البعد الاقتصادي والبعد القانوني والبعد الاجتماعي<sup>(5)</sup>.

---

(1) أحمد فرغلي محمد، اتجاهات الفكر المحاسبي في مجال المسؤولية الاجتماعية، (الرياض: جامعة الرياض، مجلة كلية العلوم الإدارية، المجلد 7، 1980م)، ص22

(2) محمد محمود خيري، دراسات في مستجدات المراجعة، (القاهرة: جامعة القاهرة، كلية التجارة، مجلة التكاليف، 1985م)، ص163

(3) طاهر محسن منصور الغالي ووائل محمد صبحي إدريس، الإدارة الإستراتيجية: منظور منهجي متكامل، (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2007م)، ص517

(4) مراد سكاك: "التدقيق الاجتماعي بين رهانات الواقع وتحديات المستقبل"، المؤتمر الوطني الثامن حول: مهنة التدقيق في الجزائر الواقع والأفاق، أيام 11 و 12 أكتوبر 2010، جامعة 20 أوت سكيكدة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ص 20.

(5) فاطمة علوي، المسؤولية الاجتماعية بين المبادرة والشرعية، (جامعة بشار، كلية العلوم التجارية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الملتقى الدولي الثالث بعنوان: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، يومي: 14 \_ 15 فيفري 2012م)، ص6

## 1/ البعد الاقتصادي:

ويقتضي استخدام الموارد بشكل رشيد لنتج سلعا وخدمات بنوعية راقية توزع العوائد بشكل عادل على عوامل الإنتاج المختلفة، كما يقتضي هذا البعد، المنافسة العادلة عن طريق احترام قواعد المنافسة وعدم إلحاق الأذى بالمنافسين إضافة إلى منع الاحتكار والإضرار بالمستهلكين، كما يقتضي هذا البعد الاستفادة من التقدم التكنولوجي، واستخدام التكنولوجيا في معالجة الأضرار التي تلحق بالبيئة.

## ثانياً: البعد القانوني:

ويقتضي هذا البعد الالتزام الواعي والطوعي بالقوانين والتشريعات المنظمة لمختلف المجالات في المجتمع، كاحترام قوانين حماية المستهلك من المواد الضارة و حماية الأطفال صحياً وثقافياً، و حماية البيئة عن طريق منع التلوث بشتى أنواعه، وصيانة الموارد الطبيعية وتنميتها، والتخلص من مخلفات المنتوجات بعد استهلاكها، كما يقتضي البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية تحقيق العدالة والسلامة سواء عن طريق التقليل من إصابات العمل أو تحسين ظروف العمل ومنع عمل المسنين وصغار السن، وإعطاء فرص العمل لذوي الاحتياجات الخاصة، إضافة إلى احترام حقوق الإنسان ومنع التمييز على أساس الجنس أو الدين.

## ثالثاً: البعد الاجتماعي:

### 1. طبيعة البعد الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية:

ويقتضي هذا البعد مراعاة المعايير الأخلاقية والقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع عن طريق احترام العادات والتقاليد ومراعاة الجوانب الأخلاقية في الاستهلاك، لهذا يتم التركيز على المنتجات والخدمات المقدمة بما يتوافق ونوعية الحياة في المجتمع، كما يتم التركيز على تقديم الحاجات الأساسية في المجتمع.

إن الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية للمنشآت يحقق لها العديد من الفوائد منها<sup>(1)</sup>:

- أ. تحسين صورة المنظمة في المجتمع وترسيخ المظهر الإيجابي لدى أصحاب المصالح كالعاملين وأفراد المجتمع بصورة خاصة إذا اعتبرنا أن المسؤولية الاجتماعية تمثل مبادرات طوعية للمنظمة أتجاه أطراف متعددة ذات مصلحة مباشرة أو غير مباشرة من وجود المنظمة.
- ب. إن المسؤولية الاجتماعية تضيفي تحسينا على مناخ العمل السائد في منظمة الأعمال وتؤدي إلى إشاعة التعاون والترابط بين مختلف الأطراف.
- ج. كما يمكن أن تتجسد أهميتها من خلال المردود المتحقق بالنسبة للمنظمة، بالإضافة إلى ذلك فإن هناك فوائد تتمثل في المردود المادي والأداء المتطور والقبول الاجتماعي والعلاقة الإيجابية مع المجتمع وغيرها.<sup>(2)</sup>
- د. السمعة الجيدة والحصول على العملاء الجيدين هي إحدى نتائج المسؤولية الاجتماعية حيث تواجه الشركة التي تمارس مسؤوليات اجتماعية عالية مشاكل أقل في العمالة ويجذب التعامل معها.
- هـ. قد تعطى المسؤولية الاجتماعية انطباعاً جيداً عن الشركة لبعض الجهات كالمستثمرين والبنوك وموظفي الحكومة مما يحسن علاقتها بتلك الجهات، الأمر الذي قد تنتج عنه فوائد اقتصادية عديدة للشركة وزيادة فرصها الاستثمارية.

(1) نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، (عمان: دار الورق للنشر و التوزيع، 2006م)، ص 199 .

(2) أندرو غاينيجي، المسؤولية الاجتماعية للمنشآت، (جنيف: مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، 2004م)، ص 82 .

يتضح للباحث مما سبق أن الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية يعود بالنفع على المنظمة بزيادة ثقة المجتمع بها وتفضيلها على غيرها مما يعني اقباله على منتجاتها او خدماتها، وبالنسبة للمجتمع الداخلي والخارجي فانه ينتفع مما تقدمه له المنظمة من خدمات هو في امس الحاجة اليها.

## 2. قياس الأداء الاجتماعي للمنظمة:

تكمن المشكلة الأساسية التي تواجه المحاسبة إلى أن هناك اختلاف بين وجهة النظر المحاسبية ووجهة النظر الاقتصادية في قياس هذا النوع من التكلفة<sup>(1)</sup> :

تعتبر أن التكلفة الاجتماعية تمثل المبالغ التي تنفقها المنظمة نتيجة اضطلاعها بمسئولياتها الاجتماعية بصفة اختيارية أو إلزامية والتي لا يطالبها نشاطها الاقتصادي، بالإضافة إلى عدم حصولها على منفعة أو عائد اقتصادي مقابل هذه التكاليف نجد أن هذا المفهوم يعتمد التكلفة الفعلية أساساً في القياس.

تعتبر أن التكلفة الاجتماعية هي قيمة ما يتحمله المجتمع من أضرار نتيجة لممارسة المنظمة لنشاطها الاقتصادي (مثل تلوث الهواء، والماء، والتربة، والضجيج.. الخ)، فهي بذلك تعبر عن قيمة الموارد التي يضحى بها المجتمع من أجل إنتاج السلع والخدمات، ونجد أن هذا المفهوم يعتمد تكلفة الفرصة البديلة أساساً في القياس<sup>(2)</sup>.

إن الأخذ بمفهوم التكلفة الفعلية أساساً في قياس التكاليف الاجتماعية من وجهة النظر المحاسبية لا يعبر عن التكاليف الاجتماعية المتمثلة بالإضرار والآثار السلبية التي تلحقها المنظمة بالبيئة المحيطة بها وبالمجتمع بسبب تلوث البيئة الناتج عن ممارسة المنظمة لنشاطها الاقتصادي، فهي لا تمثل تكاليف اجتماعية وفقاً لهذا المفهوم على اعتبار أن المنظمة لم تدفع مقابل هذه الأضرار، وهنا نجد أن المفهوم يعاني من القصور في إيجاد أساس ملائم لقياس التكاليف<sup>(3)</sup>.

وحسب رأي الشيرازي يمكن تقسيم التكاليف الاجتماعية إلى تكاليف اجتماعية مباشرة تمثل وجهة النظر المحاسبية، وتكاليف اجتماعية غير مباشرة تمثل وجهة النظر الاقتصادية<sup>(2)</sup>.

### المبحث الثالث: الدراسة الميدانية

يتناول الباحث إجراءات الدراسة الميدانية التي اشتملت على التخطيط للدراسة موضحاً الإجراءات التي اتبعتها الباحث في تصميم استبانة الدراسة الميدانية ووصفاً لمجتمع الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة وتقييم أدوات القياس وذلك على النحو التالي:

#### أولاً: مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركة بترولائز لخدمات الحام ، وتم استهداف كل من مدراء الإدارات وروساء الأقسام والمشرفين والموظفين.

(1) وفيه أحمد فؤاد هندواي، تقييم الأداء الاجتماعي والاقتصادي لهيئة قناة السويس، (الاسماعلية: جامعة قناة السويس، كلية التجارة، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال، 1991م)، ص171

2- Gray . R . the Social Accounting project and Accounting Organization and Society . Accounting is Applied in the financial statements of companies in Gaza Strip . Journal of Islamic University .Human Studies services VOL . 15: Issue1، 2002، P . 239 – 281.

Available at: <https://sciendo.com/pdf/10.2478/joim-2021-0002>

(3) Hughes and Willis، How Quality Control Concepts Can Reduce Environmental Expenditures، Journal of Cost Management، (Summer/1995)، PP. 15- 16 Available at: [https://www.researchgate.net/publication/227668476\\_Measuring\\_TQEM\\_returns\\_from\\_the\\_application\\_of\\_quality\\_frameworks](https://www.researchgate.net/publication/227668476_Measuring_TQEM_returns_from_the_application_of_quality_frameworks)

(2) عباس مهدي شيرازي، المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية، نظرية المحاسبة، (الكويت: دار السلال، 1990م)، ص35

وتمَّ اختبار مجتمع البحث بطريقة المسح الشامل، حيث تم توزيع عدد (140) إستبانة على أن يشمل التوزيع جميع المستويات الموضحة في مجتمع البحث وتم استرجاع (121) إستبانة سليمة.

#### ثانياً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

قام الباحث بترميز أسئلة الاستبانة ومن ثمَّ تفرغ البيانات التي تمَّ جمعها من خلال الاستبيانات وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) "Statistical Package for Social Sciences" ومن ثمَّ تحليلها من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ونوع متغيرات الدراسة، لتحقيق أهداف البحث واختبار فروض الدراسة، ولقد تمَّ استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. إجراء اختبار الثبات (*Reliability Test*) لأسئلة الاستبانة المكونة من جميع البيانات باستخدام "معامل ألفا كرونباخ" (*Cronbach's Alpha*). وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس الاتساق الداخلي لعبارات الدراسة للتحقق من صدق الأداء، ويعد المقياس جيداً وملائماً إذا زادت قيمة ألفا كرونباخ عن (60%).

2. أساليب الإحصاء الوصفي: وذلك لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال عمل جداول تكرارية تشمل التكرارات والنسب المئوية والرسومات البيانية لمتغيرات (النوع، العمر، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، المهني، الوظيفي، سنوات الخبرة)، للتعرف على الاتجاه العام لمفردات العينة بالنسبة لكل متغير على حدي، والانحراف المعياري لتحديد مقدار التشتت في إجابات الباحثين لكل عبارة عن المتوسط الحسابي لإجابات العينة باستخدام مقياس ليدكارت الخماسي لقياس اتجاه آراء المستجيبين.

3. أساليب الإحصاء الاستدلالية: وذلك لاختبار فروض الدراسة، وتمثلت هذه الأساليب في استخدام - أسلوب الانحدار الخطي

وقد اتبع الباحث الخطوات التالية في اختبار فرضيات الدراسة:

1. تحليل البيانات الأساسية للدراسة للتمكن من معرفة مدى تمثيلهم لمجتمع الدراسة وقد قام الباحث بتلخيص البيانات في جداول والتي توضح قيم كل متغير لتوضيح أهم المميزات الأساسية للعينة في شكل أرقام ونسب مئوية لعبارات الدراسة
2. تقدير المتوسط والانحراف المعياري لجميع عبارات الدراسة وذلك لمعرفة اتجاه عينة الدراسة لعبارات المقياس وترتيبها وفقاً لإجابات المستقصى منهم.
3. واختبار تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة قام الباحث باستخدام أسلوب الانحدار الخطي.

#### رابعاً: صدق وثبات الاستبانة :

1. صدق الاستبيان (صدق المحكمين): تم عرض المقياس (الاستبانة) على مجموعة من المحكمين تألفت من (7) من الأكاديميين العاملين في جامعة السودان المفتوحة و جامعة النيلين وجامعة افريقيا العالمية وأكاديمية السودان للعلوم المصرفية بالإضافة الي جامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل وجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية بالمملكة العربية السعودية وقد استجاب الباحث لآراء السادة المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من تعديل.

2. ثبات فقرات الاستبانة : في هذه الجزئية تم إيجاد معامل ألفا كرونباخ الذي يعتبر مقياس أو مؤشر لثبات الاختبار (الاستبانة). وجدول (1) يوضح قيم معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد على إنفراد وللمقياس ككل.

جدول (1)

معامل الثبات ( طريقة ألفا كرونباخ )

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المحاور
المحور الأول: تنمية الموارد البشرية		
0.794	5	البعد الأول: دعم الادارة العليا لتنمية الموارد البشرية
0.833	5	البعد الثالث: توفير الميزانية لتنمية الموارد البشرية
المحور الثاني المسؤولية الاجتماعية		
0.870	5	البعد الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية:
0.988	5	البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية
0.825	5	البعد الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية
0.866	5	البعد الإنساني الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية
<b>0.959</b>	<b>70</b>	<b>جميع المحاور</b>

المصدر: إعداد الباحث، الدراسة الميدانية، 2024م

جدول (1) يعرض نتائج تحليل معامل الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ لمجموعة من المحاور المتعلقة بتنمية الموارد البشرية، المسؤولية الاجتماعية، والكفاءة الإنتاجية. تشير القيم إلى موثوقية الأبعاد المختلفة، حيث تتراوح قيم معامل ألفا بين 0.748 و0.988. المحور الأول حول تنمية الموارد البشرية يظهر قيمًا جيدة، خاصة في كفاءة المتدربين (0.886) والتحفيز (0.871)، مما يعكس اتساقًا داخليًا قويًا. المحور الثاني المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية يُظهر أعلى موثوقية في البعد الاقتصادي (0.988)، مما يدل على أهمية هذا البعد في تقييم المسؤولية الاجتماعية. يُظهر الجدول أن جميع المحاور مجتمعة تتمتع بمعامل ألفا مرتفع (0.959)، مما يشير إلى موثوقية عالية للأداة المستخدمة في القياس.

المبحث الثاني: تحليل البيانات

أولاً: تحليل البيانات الشخصية:

اشتملت على الخصائص التالية : النوع. العمر. المؤهل العلمي التخصص العلمي. المسمى الوظيفي. سنوات الخبرة. وفيما يلي التوزيع التكراري لإجابات الوحدات المبحوثة والذي يعكس الخصائص الأولية لعينة الدراسة :

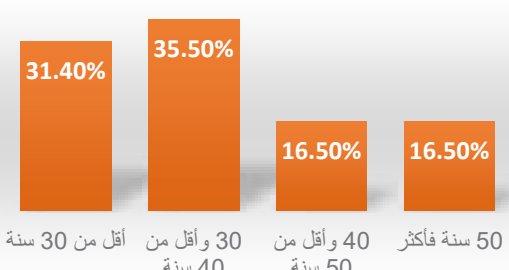
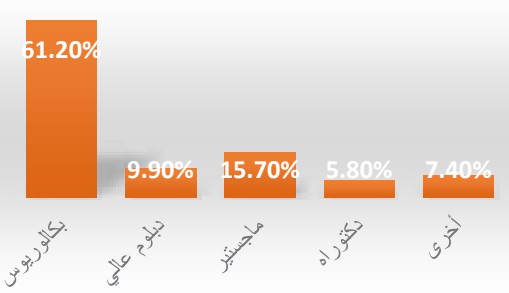
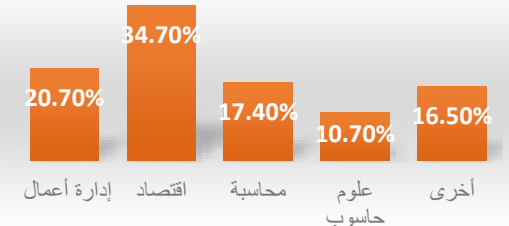
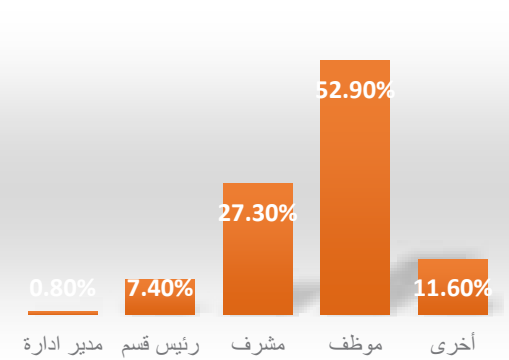
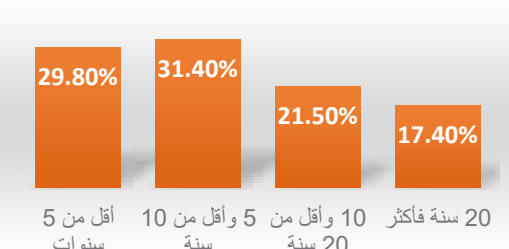
1/ توزيع المبحوثين حسب البيانات الشخصية:

لمعرفة نوع المبحوثين فقد اعطو الخيارات المتاحة في جدول (2) قد جاء توزيعهم كما موضح في الجدول (2):

جدول (2)

التوزيع التكراري للمبحوثين وفق البيانات الشخصية

النوع	النسبة %
ذكر	63.6%
أنثي	36.4%
سنوات الخبرة	النسبة %

 <p>أقل من 30 سنة 31.40%</p> <p>30 وأقل من 40 سنة 35.50%</p> <p>40 وأقل من 50 سنة 16.50%</p> <p>50 سنة فأكثر 16.50%</p>	%31.4	أقل من 30 سنة
	%35.5	30 وأقل من 40 سنة
	%16.5	40 وأقل من 50 سنة
	%16.5	50 سنة فأكثر
 <p>بكالوريوس 61.20%</p> <p>دبلوم عالي 9.90%</p> <p>ماجستير 15.70%</p> <p>دكتوراه 5.80%</p> <p>أخرى 7.40%</p>	<b>النسبة %</b>	<b>المؤهل العلمي</b>
	%61.2	بكالوريوس
	%9.9	دبلوم عالي
	%15.7	ماجستير
	%5.8	دكتوراه
	%7.4	أخرى
 <p>إدارة أعمال 20.70%</p> <p>اقتصاد 34.70%</p> <p>محاسبة 17.40%</p> <p>علوم حاسوب 10.70%</p> <p>أخرى 16.50%</p>	<b>النسبة %</b>	<b>التخصص العلمي</b>
	%20.7	إدارة أعمال
	%34.7	اقتصاد
	%17.4	محاسبة
	%10.7	علوم حاسوب
	%16.5	أخرى
 <p>مدير ادارة 0.80%</p> <p>رئيس قسم 7.40%</p> <p>مشرف 27.30%</p> <p>موظف 52.90%</p> <p>أخرى 11.60%</p>	<b>النسبة %</b>	<b>المسمى الوظيفي</b>
	%0.8	مدير ادارة
	%7.4	رئيس قسم
	%27.3	مشرف
	%52.9	موظف
	%11.6	أخرى
 <p>أقل من 5 سنوات 29.80%</p> <p>5 وأقل من 10 سنة 31.40%</p> <p>10 وأقل من 20 سنة 21.50%</p> <p>20 سنة فأكثر 17.40%</p>	<b>النسبة %</b>	<b>سنوات الخبرة</b>
	%29.8	أقل من 5 سنوات
	%31.4	5 وأقل من 10 سنة
	%21.5	10 وأقل من 20 سنة
	%17.4	20 سنة فأكثر
	<b>%100</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: إعداد الباحث، الدراسة الميدانية، 2024 .

يشير الجدول (2) إلى توازن نسبي في العينة حيث تشكل الذكور 63.6% والإناث 36.4%، مما يساعد في تحليل تأثير الجنس على المتغيرات المدروسة. كما يظهر أن 31.4% من المشاركين تقل أعمارهم عن 30 سنة، مما يعكس وجود نسبة كبيرة من الأفراد ذوي الخبرة القليلة إلى المتوسطة، مما قد يؤثر على آرائهم حول تنمية الموارد البشرية. في مجال التعليم، يحمل 61.2% من المشاركين درجة بكالوريوس، مما يعزز موثوقية النتائج ويشير إلى فهم أعمق للقضايا المطروحة. أما بالنسبة للتخصصات الأكاديمية، فإن 34.7% من المشاركين متخصصون في الاقتصاد، مما يوفر رؤى قيمة لتحسين الأداء المؤسسي. وأخيراً، يوضح توزيع المسمى الوظيفي أن غالبية العينة تتكون من موظفين ومشرفين، مما يعكس تمثيلاً قوياً للفئات التشغيلية التي تؤثر على استراتيجيات التنمية والإنتاجية في شركة بترولاينز..

ثانياً: اختبار البيانات الأساسية:

## 1- الإحصاءات الوصفية (الوسط الحسابي والانحراف المعياري) لعبارات المحاور: المحور الأول: تنمية الموارد البشرية

### جدول (3)

#### الإحصاءات الوصفية لعبارات المحور الأول

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
<b>البعد الأول: دعم الإدارة العليا لتنمية الموارد البشرية</b>			
الإدارة العليا تهتم بتطوير مواردها البشرية.	4.7	.61	مرتفعة جداً
الإدارة العليا توفر الموارد اللازمة لإدارة الموارد البشرية.	4.4	.73	مرتفعة جداً
المناخ التنظيمي يتسم بالمرونة.	4.4	.68	مرتفعة جداً
تلتزم الإدارة بخطة استراتيجية لتنمية مواردها البشرية.	4.3	.77	مرتفعة جداً
تدعم إدارة الشركة كل جهد يقود إلى الجودة	4.1	.91	مرتفعة جداً
<b>البعد الثالث: توفير الميزانية لتنمية الموارد البشرية</b>			
يتم وضع ميزانية كافية لتنمية الموارد البشرية..	4.3	.87	مرتفعة جداً
توضع الميزانية وفقاً لاحتياجات تنمية الموارد البشرية .	4.2	.78	مرتفعة جداً
توفر الميزانية وسائل متابعة الأنشطة المختلفة للتدريب	4	.94	مرتفعة جداً
الميزانية كافية لتحقيق أهداف تنمية الموارد البشرية .	4	.94	مرتفعة جداً
الميزانية كافية لتنفيذ خطة التنمية.	4.2	.90	مرتفعة جداً

المصدر : إعداد الباحث ، الدراسة الميدانية ، 2024م

يتضح من الجدول (3) أن هناك توافقاً مرتفعاً جداً بين المشاركين حول أهمية دعم الإدارة العليا في هذا المجال، حيث بلغ الوسط الحسابي لأكثر العبارات 4.7، مما يعكس التزام الإدارة بتطوير مواردها البشرية وتوفير الموارد اللازمة لذلك. كما تشير النتائج إلى وجود مناخ تنظيمي مرن ووجود خطة استراتيجية واضحة، حيث تراوحت درجات الموافقة بين 4.1 و4.4. من جهة أخرى، يبرز البعد المتعلق بتوفير الميزانية كعامل أساسي في نجاح تنمية الموارد البشرية، حيث حصلت العبارات المتعلقة بالميزانية على متوسطات تتراوح بين 4.0 و4.3، مما يدل على أن المشاركين يرون أن الميزانية المخصصة كافية لدعم الأنشطة التدريبية وتحقيق الأهداف التنموية. بشكل عام، تعكس هذه النتائج بيئة عمل إيجابية تدعم التنمية المستدامة للموارد البشرية، مما يعزز من فعالية الأداء المؤسسي في الشركة.

## المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية

## جدول (4)

## الإحصاءات الوصفية لعبارات المحور الثاني

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
<b>البعد الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية:</b>			
مرتفعة جدا	.68	4.5	تتحمل الشركة مسؤوليتها تجاه أفراد المجتمع ككل بغض النظر عن اختلافهم توجهاتهم
مرتفعة جدا	.77	4.2	توفر الشركة الرعاية الصحية للمجتمع في منطقة عملها.
مرتفعة جدا	.85	4.3	تعمل الشركة على الإرتقاء بالتنمية المستدامة للمجتمع .
مرتفعة جدا	.88	4	تشارك الشركة المجتمع في مناسباتهم العامة.
مرتفعة جدا	.83	4.2	تساهم الشركة بالدعم المادي لحل المشكلات الاجتماعية
<b>البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية</b>			
مرتفعة جدا	.90	4.2	توفر الشركة فرص عمل لأفراد المجتمع بمرتبات مجزية.
مرتفعة جدا	.78	4.3	تعمل الشركة تشجيع المبادرات الاقتصادية في المنطقة.
مرتفعة جدا	.89	4.2	تعمل الشركة على تنفيذ مشروعات استقرار في المناطق التي تعمل بها.
مرتفعة جدا	.91	4.1	تلتزم الشركة بالسياسات الاقتصادية المتبعة لدى الحكومة
مرتفعة جدا	.83	4.2	تساهم الشركة في دعم الاقتصادي المحلي.
<b>البعد الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية</b>			
مرتفعة جدا	1	4.2	تتوافق القيمة الأخلاقية بالشركة مع قيم المجتمع.
مرتفعة جدا	.93	4.1	تتمتع الشركة بالبرامج التي تساعد في محاربة العادات الضارة بالمجتمع .
مرتفعة جدا	.85	4.2	توفير معلومات عن استخدام وسائل الحد من التلوث بما يضمن سلامة المجتمع
مرتفعة جدا	.92	4	تراعي الشركة حقوق الإنسان التي تتوافق مع تقاليد المجتمع
مرتفعة جدا	1	4	تمتلك الشركة دليل أخلاقي واضح لجميع العاملين لديها
<b>البعد الإنساني الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية</b>			
مرتفعة جدا	.68	4.4	تقديم الشركة منح لدعم المجتمع المحلي
مرتفعة جدا	.77	4.3	تساهم الشركة في توفير فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة
مرتفعة جدا	.91	4.1	تقدم الشركة مساعدات للمشاريع الخيرية
مرتفعة جدا	.61	4.7	تساهم الشركة في برامج حماية البيئة
مرتفعة جدا	.73	4.4	تمد الشركة يد العون عند الكوارث

المصدر : إعداد الباحث ، الدراسة الميدانية ، 2024م

يتضح من الجدول (4) الذي يوضح الإحصاءات الوصفية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية يعكس التزام شركة بترولناز تجاه المجتمع من خلال مختلف أبعاد المسؤولية الاجتماعية. في البعد الاجتماعي، حصلت العبارة "تتحمل الشركة مسؤوليتها تجاه أفراد المجتمع ككل بغض النظر عن اختلافهم توجهاتهم" على متوسط حسابي قدره 4.5 مع انحراف معياري يبلغ 0.68، مما يدل على توافق عالٍ بين الموظفين حول أهمية الشمولية. بينما حصلت العبارة "تشارك الشركة المجتمع في مناسباتهم العامة" على متوسط 4.0، مما يشير إلى إمكانية تعزيز التفاعل المجتمعي. في البعد الاقتصادي، حصلت العبارة "تعمل الشركة على تنفيذ مشروعات استقرار في المناطق التي تعمل بها" على متوسط 4.2، مما يعكس التزام الشركة بتعزيز

الاقتصاد المحلي، بينما حصلت عبارة "توفر الشركة فرص عمل لأفراد المجتمع بمرتبات مجزية" على متوسط 4.2 أيضاً، مما يدل على رضا الموظفين عن السياسات الاقتصادية المتبعة. أما في البعد الأخلاقي، فقد حصلت العبارة "تتوافق القيمة الأخلاقية بالشركة مع قيم المجتمع" على متوسط 4.2، مما يدل على توافق جيد بين قيم الشركة والمجتمع، بينما حصلت عبارة "تراعي الشركة حقوق الإنسان التي تتوافق مع تقاليد المجتمع" على متوسط 4.0، مما يشير إلى الحاجة لتحسين هذه الجوانب. في البعد الإنساني الاقتصادي، حصلت العبارة "تساهم الشركة في برامج حماية البيئة" على أعلى متوسط (4.7)، مما يعكس التزاماً قوياً تجاه البيئة، بينما حصلت عبارة "تساهم الشركة في توفير فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة" على متوسط 4.3. بشكل عام، تعكس هذه النتائج التزام شركة بترولنايز بتحقيق المسؤولية الاجتماعية عبر مختلف الأبعاد، مما يستدعي استمرار الجهود لتعزيز التفاعل المجتمعي وتحسين السياسات الاقتصادية والأخلاقية لضمان تحقيق التنمية المستدامة.

### المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

#### 1. اختبار الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى من فرضيات الدراسة على الآتي:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم الادارة العليا لتنمية الموارد البشرية وتحقيق المسؤولية الاجتماعية". هدف وضع هذه الفرضية إلى بيان أثر دعم الادارة العليا لتنمية الموارد البشرية علي تحقيق المسؤولية الاجتماعية ، وللتحقق من صحة هذه الفرضية سيتم استخدام أسلوب الإنحدار الخطي البسيط في بناء النموذج حيث أن دعم الادارة العليا لتنمية الموارد البشرية كمتغير مستقل ( $X_1$ )، وتحقيق المسؤولية الاجتماعية ( $Y_1$ ) كمتغير تابع وذلك كما في الجدول الآتي:

#### جدول (5)

#### نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط على عبارات الفرضية الأولى

التفسير	القيمة الاحتمالية (Sig)	أختبار (t)	معاملات الإنحدار	
معنوية	0.000	4.672	1.865	$\hat{\beta}_0$
معنوية	0.000	6.104	0.547	$\hat{\beta}_1$
			0.488	معامل الارتباط (R)
			0.238	معامل التحديد ( $R^2$ )
			37.263	إختبار (F)
النموذج معنوي				
$Y_1 = 1.865 + 0.547X_1$				

المصدر: إعداد الباحث، الدراسة الميدانية، 2024م

ويمكن تفسير نتائج الجدول (5) كالآتي:

أ. أظهرت نتائج التقدير وجود ارتباط طردي ضعيف بين دعم الادارة العليا لتنمية الموارد البشرية كمتغير مستقل، وتحقيق المسؤولية الاجتماعية كمتغير تابع حيث بلغت قيم معامل الارتباط البسيط (0.488).  
 ب. بلغت قيمة معامل التحديد (0.238)، وهذه القيمة تدل على أن دعم الادارة العليا لتنمية الموارد البشرية كمتغير مستقل يؤثر بـ(23.8%) على تحقيق المسؤولية الاجتماعية (المتغير التابع).  
 ج. نموذج الإنحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة إختبار (F) (37.263) وهي دالة عن مستوى دلالة (0.000).

د. 1.865: متوسط تحقيق المسؤولية الاجتماعية عندما يكون دعم الادارة العليا لتنمية الموارد البشرية يساوي صفرًا.  
هـ. 0.547: وتعني زيادة دعم الادارة العليا لتنمية الموارد البشرية وحدة واحدة يزيد من تحقيق المسؤولية الاجتماعية بـ 54.7%.

مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الأولى والتي نصت على أن: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم الادارة العليا لتنمية الموارد البشرية وتحقيق المسؤولية الاجتماعية" قد تحققت.

## 2. اختبار الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية من فرضيات الدراسة على الآتي:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفير الميزانية لتنمية الموارد البشرية وتحقيق المسؤولية الاجتماعية".  
هدف وضع هذه الفرضية إلى بيان أثر توفير الميزانية لتنمية الموارد البشرية على تحقيق المسؤولية الاجتماعية، ولتحقق من صحة هذه الفرضية سيتم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط في بناء النموذج حيث أن توفير الميزانية لتنمية الموارد البشرية كمتغير مستقل ( $X_3$ )، وتحقيق المسؤولية الاجتماعية ( $Y_1$ ) كمتغير تابع وذلك كما في الجدول الآتي:

### جدول (6)

#### نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط على عبارات الفرضية الثانية

التفسير	القيمة الاحتمالية (Sig)	أختبار (t)	معاملات الإنحدار	
معنوية	0.000	6.878	1.798	$\hat{\beta}_0$
معنوية	0.000	9.634	0.593	$\hat{\beta}_1$
			0.662	معامل الارتباط (R)
			0.438	معامل التحديد ( $R^2$ )
			92.819	إختبار (F)
<b><math>Y_1 = 1.798 + 0.593X_2</math></b>				

المصدر: إعداد الباحث ، الدراسة الميدانية، 2024م

ويمكن تفسير نتائج الجدول (6) كالآتي:

- أظهرت نتائج التقدير وجود ارتباط طردي قوي بين توفير الميزانية لتنمية الموارد البشرية كمتغير مستقل، وتحقيق المسؤولية الاجتماعية كمتغير تابع حيث بلغت قيم معامل الارتباط البسيط (0.662).
  - ب. بلغت قيمة معامل التحديد (0.438)، وهذه القيمة تدل على أن توفير الميزانية لتنمية الموارد البشرية كمتغير مستقل يؤثر بـ (43.8%) على تحقيق المسؤولية الاجتماعية (المتغير التابع).
  - ج. نموذج الإنحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة إختبار (F) (92.819) وهي دالة عن مستوى دلالة (0.000).
  - د. 1.798: متوسط تحقيق المسؤولية الاجتماعية عندما يكون توفير الميزانية لتنمية الموارد البشرية يساوي صفرًا.
  - هـ. 0.593: وتعني زيادة توفير الميزانية لتنمية الموارد البشرية وحدة واحدة يزيد من تحقيق المسؤولية الاجتماعية بـ 59.3%.
- مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الثانية والتي نصت على أن: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفير الميزانية لتنمية الموارد البشرية وتحقيق المسؤولية الاجتماعية" قد تحققت.

الخاتمة:

### أولاً: النتائج

بعد عرض الاطار النظري واجراء الدراسة الميدانية توصلت الدراسة الي النتائج التالية:

1. بينت الدراسة وجود ارتباط طردي قوي بين تنمية الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية بشركة بترولابنز لخدمات الخام
2. أظهرت الدراسة أن هناك التزامًا قويًا من الإدارة العليا بتعزيز قدرات الموظفين واهتمامها بتطويرهم. هذا الالتزام يعكس فهمًا عميقًا من قبل الإدارة لأهمية تنمية الموارد البشرية كعامل رئيسي في تحسين الأداء المؤسسي.
3. أظهرت الدراسة أن الشركة تتحمل مسؤوليتها تجاه أفراد المجتمع ككل بغض النظر عن اختلاف توجهاتهم، مما يعكس التزامًا قويًا بالمبادئ الاجتماعية. هذا الالتزام يعزز من الثقة بين الشركة والمجتمع، ويعكس فهمًا عميقًا لأهمية الشمولية في العلاقات المجتمعية
4. كما أوضحت الدراسة أن هناك اهتمامًا بتوفير الرعاية الصحية للمجتمع في منطقة عمليات الشركة، مما يدل على دور الشركة الفعال في تحسين جودة الحياة
5. أثبتت الدراسة أن الشركة تعمل على الارتقاء بالتنمية المستدامة للمجتمع، مما يشير إلى التزامها بتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
6. كما أظهرت الدراسة مشاركة الشركة في مناسبات المجتمع العامة، مما يعكس رغبتها في التفاعل مع المجتمع
7. أثبتت الدراسة أن الشركة تساهم بالدعم المادي لحل المشكلات الاجتماعية، مما يدل على وعيها بالمسؤوليات الاجتماعية .
8. كما أظهرت الدراسة أن الإجراءات الإدارية الصارمة لمنع التغيب عن العمل تشير إلى وجود نظام فعال لتعزيز الالتزام والانضباط بين الموظفين
9. أظهرت الدراسة أن توجيهات المدير يتم اتخاذها بالتشاور مع العاملين، مما يعكس ثقافة تشاركية جيدة

### ثانياً: التوصيات

بناءً على النتائج التي تم التوصل اليها يوصي الباحث بالآتي:

1. ينبغي على إدارة الشركة تعزيز استراتيجيات تنمية الموارد البشرية من خلال دمج المسؤولية الاجتماعية في جميع جوانب العمليات الإدارية. يمكن تحقيق ذلك من خلال تطوير برامج تدريبية تعزز من الوعي الاجتماعي لدى الموظفين، مما يساهم في تحسين أداء الشركة في المجتمع. مع وضع آليات لتقييم أثر هذه البرامج على كل من الموظفين والمجتمع لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.
2. تخصيص ميزانية أكبر لهذه البرامج وتوسيع نطاقها لتشمل مهارات جديدة تواكب التطورات السريعة في السوق
3. ضمان أن هذه الميزانية تُستخدم بفعالية لمتابعة الأنشطة التدريبية وتقييم نتائجها بشكل دوري لضمان تحقيق الأهداف المرجوة
4. تعزيز هذه الجهود من خلال برامج توعية وتفاعل مع المجتمع المحلي، مما يساعد على بناء علاقات أكثر قوة واستدامة
5. توسيع نطاق هذه الرعاية لتشمل خدمات إضافية مثل الفحوصات الدورية والبرامج التثقيفية الصحية، مما يعزز من تأثير الشركة الإيجابي.
6. تطوير استراتيجيات واضحة ومحددة تركز على مشاريع تنموية مستدامة تعود بالنفع على المجتمع والبيئة

7. زيادة هذه المشاركة من خلال تنظيم فعاليات مجتمعية ودعم الأنشطة الثقافية والتعليمية، مما يسهم في تعزيز الروابط الاجتماعية.

8. وضع خطة استراتيجية لتوجيه هذا الدعم بشكل أكثر فعالية نحو القضايا الأكثر إلحاحًا في المجتمع، مما يعزز من الأثر الإيجابي لهذه المساهمات.

دراسات لبحوث مستقبلية:

أ. استراتيجيات تنمية الموارد البشرية لتعزيز المسؤولية الاجتماعية في شركات النفط  
ب. تحقيق التكامل بين المسؤولية الاجتماعية والكفاءة الإنتاجية: دراسة حالة بترولنايز

### قائمة المصادر والمراجع:

#### المراجع باللغة العربية

##### 1/الكتب:

- عبد الكريم أحمد جميل، تدريب وتنمية الموارد البشرية، (عمان: الجنادرية للنشر والتوزيع، 2016م)  
مصطفى محمد السيد احمد، تنمية الموارد البشرية، (القاهرة: منشورات جامعة أسيوط، 2019م)  
محمود، محمد الفاتح، إدارة الموارد البشرية (عمان: دار الجنان للنشر والتوزيع عمان، 2016م)  
حسين حريم، مبادئ الإدارة الحديثة (النظريات، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة)، (عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2006م)  
سعيد عبد الله حارب، وسائل تنمية الموارد البشرية، 2009  
زيد منير عبوي، القيادة ودورها في العملية الإدارية، (عمان: دار البداية للنشر، 2008م)  
شوقي ناجي جواد، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، (عمان: دار حامد للنشر، 2010م)  
عاطف عبد الله المكاوي، القيادة الإدارية، (القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، 2012م)  
بشير العلاق، القيادة الإدارية، (عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع، 2020م)  
طاهر محسن منصور الغالي ووائل محمد صبحي إدريس، الإدارة الإستراتيجية: منظور منهجي متكامل، (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2007م)  
نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، (عمان: دار الوراق للنشر والتوزيع، 2006م)  
عباس مهدي شيرازي، المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية، نظرية المحاسبة، (الكويت: دار السلال، 1990م)

##### 2/المجلات العلمية:

- زاوي صورية وتومي ميلود، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة (الجزائر: جامعة محمد خضير بسكرة، مجلة كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 7، 2013م)  
سعيد الأمين محمد، أثر المسؤولية الاجتماعية في تحسين الصورة الذهنية لشركة زين للاتصالات المحدودة بالسودان، (الخرطوم: جامعة النيلين، كلية الدراسة العليا، مجلة كلية الدراسات العليا، المجلد 9، العدد 35، 2017م)  
سهير عادل حامد الجاد، ساجدة عبد الرضا ثابت السعيد، القيادة الاستراتيجية وتأثيرها في المسؤولية الاجتماعية (بغداد: مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، المجلد 1، العدد 64، 2021م)  
أحمد فرغلي محمد، اتجاهات الفكر المحاسبي في مجال المسؤولية الاجتماعية، (الرياض: جامعة الرياض، مجلة كلية العلوم الإدارية، المجلد 7، 1980م)  
بارك نعيمة برك: "تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية"، (الجزائر: مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، العدد 7، 2014م)  
عزاوي عمر، الملتقى الدولي الثالث حول: منظمات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة بشار.  
محمد محمود خير، دراسات في مستجدات المراجعة، (القاهرة: جامعة القاهرة، كلية التجارة، مجلة التكاليف، 1985م)

##### 3/الرسائل الجامعية

- مراد سكاك: "التدقيق الاجتماعي بين رهانات الواقع وتحديات المستقبل"، المؤتمر الوطني الثامن حول: مهنة التدقيق في الجزائر الواقع والأفاق، أيام 11 و 12 أكتوبر 2010، جامعة 20 أوت سكيكدة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير

#### 4 / المؤتمرات :

صالح السحبياني، "المسؤولية الاجتماعية ودورها في مشاركة القطاع الخاص في التنمية"، (بيروت: الجمهورية اللبنانية المؤتمر الدولي حول "القطاع الخاص في التنمية: تقييم واستشراف"، 23\_25 مارس 2009)  
أندرو غاثينجي، المسؤولية الاجتماعية للمنشآت، (جنيف: مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، 2004م)  
وفيه أحمد فؤاد هندراوي، تقييم الأداء الاجتماعي والاقتصادي لهيئة قناة السويس، (الاسماعلية: جامعة قناة السويس، كلية التجارة، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال، 1991م)

#### المراجع باللغة الإنجليزية:

Jani, A., Muduli, A. and Kishore, K. "Human resource transformation in India: examining the role digital human resource technology and human resource role", (International Journal of Organizational Analysis, Vol. ahead-of-print No. 2021), ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2021-2886>  
Ronald J. Burke , et al : **Human Resource Management in the Public Sector** , UK , Edward Elgar Publishing , 2013 (1)  
Availableat:[https://www.researchgate.net/publication/296389118\\_Human\\_resource\\_management\\_in\\_the\\_public\\_sector](https://www.researchgate.net/publication/296389118_Human_resource_management_in_the_public_sector)  
John P. Wilson : Human Resource Development: Learning & Training for Individuals & Organizations ,2 ed , U K , Kogan Page Publishers , 2005  
Availableat:[https://books.google.com/books/about/Human\\_Resource\\_Development.html?id=zpNc\\_GZliikC](https://books.google.com/books/about/Human_Resource_Development.html?id=zpNc_GZliikC)  
Novikova IV. Strategizing of the Human Resources Development: Main Elements and Stages. Strategizing: Theory and Practice. 2021;1(1):57–65. (In Russ.) <https://doi.org/10.21603/2782-2435-2021-1-1-57-65>  
Faizah, Anak Agung Putu Agung, and I Wayan Widnyana. "The Effect of Career Development and Servant Leadership on Employee Performance With Work Motivation As an Intervening Variable in the Employment Agency and Human Resources Development Denpasar City". *International Journal of Contemporary Research and Review* 11, no. 01 (January 27, 2020): 21741–21751. Accessed November 1, 2024. <http://ijcrr.info/index.php/ijcrr/article/view/785>.  
Nadia Albu et. al. **The implications of corporate social responsibility on the accounting profession: the case of Romania**. Accounting Journal. Vol.15. No.29. Bucharest. February 2011  
Availableat:  
[https://www.researchgate.net/publication/227363719\\_The\\_Implications\\_of\\_Corporate\\_Social\\_Responsibility\\_on\\_the\\_Accounting\\_Profession\\_The\\_Case\\_of\\_Romania](https://www.researchgate.net/publication/227363719_The_Implications_of_Corporate_Social_Responsibility_on_the_Accounting_Profession_The_Case_of_Romania)  
Schroth .P. Fostering Informed and Responsible management the failure of the corruption treaties provisions on Accounting and control. Social Responsibility . & corporate GOVERNANCE issue REASERCH IN International Business and Finance . VOL.17.NOWYORK.(2003)  
Available at: <https://www.jstor.org/stable/25123391>  
Gray . R . the Social Accounting project and Accounting Organization and Society . Accounting is Applied in the financial statements of companies in Gaza Strip . Journal of Islamic University .Human Studies services VOL . 15: Issuel, 2002  
Available at: <https://sciendo.com/pdf/10.2478/joim-2021-0002>  
Hughes and Willis. How Quality Control Concepts Can Reduce Environmental Expenditures. Journal of Cost Management. (Summer/1995). Available at:  
[https://www.researchgate.net/publication/227668476\\_Measuring\\_TQEM\\_returns\\_from\\_the\\_application\\_of\\_quality\\_frameworks](https://www.researchgate.net/publication/227668476_Measuring_TQEM_returns_from_the_application_of_quality_frameworks)