جامعة يحيى فارس بالمدية

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم: مالية ومحاسبة

الموضوع:

أثر محاسبة المسؤولية الاجتماعية على تسيير المورد البشري
دراسة ميدانية لمؤسسة سونلغاز "فرع المدية"

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص: محاسبة

من إعداد الطالبة: تحت إشراف الأستاذ:

قريشي بختة عبد العزيز بوخرص

أعضاء لجنة المناقشة

الإسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة	الجامعة
بوخرص عبد العزيز	أستاذ محاضر "ب"	مشرفا	المدية
محمد بولصنام	أستاذ محاضر "أ"	الممتحن الأول	المدية
زاهي محمد الأمين	أستاذ محاضر "أ"	الممتحن الثاني	المدية

السنة الجامعية 2021-2022



{ قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ }

(البقرة 32)



شكر وتقدير

قبل كل شيء أحمد الله حمد الشاكرين أن وفقني و يسر أموري إلى إتمام هذا العمل فالحمد لله رب العالمين. و على قول الرسول عليه أفضل الصلاة والسلام، »لا يشكر الله من لا يشكر الناس «، أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي المشرف « عبد العزيز بوخصر» و الأستاذ الفاضل «محمد بولصنام» على مساعدتهم القيمة التي قدموها لي في إنجاز عملي هذا، و الشكر الموصل إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد و لو بالكلمة الطيبة، من أستاذة و أصدقاء و زملاء كل بإسمه

الإهداء:

أهدي نجاحي إلى من لم أشبع من رؤية عينيها إلى من شاء

القدر أن يبعدها عنا و هي في عمري الزهور أختي حبيبتي «سعاد

قريشي» رحمك الله و جعل مثواك الجنة يا رب.

كما أهدي نجاحي إلى عائلتي و بخصوص أمي و أبي الغاليين

و زوجي و إلى كل زملائي و زميلاتي في قسم السنة الثانية ماستر

تخصص محاسبة.

الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات العمال والموظفين لمؤسسة سونلغاز وحدة المدية ، حول أثر محاسبة المسؤولية الإجتماعية على تسيير الموارد البشرية ، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام استبانة لجمع البيانات وزعت على عينة تتكون من 40 موظف وكان عدد الاستبانات المسترجعة والصالحة للتحليل30 استبانة بنسبة 60 %من إجمالي العينة ولتحليل البيانات تم الاعتماد على التحليل الإحصائي الوصفي، وتحليل التباين والانحدار، وتحليل التباين الحادي أنوفا واختبار *kRUSKAL WALLIS* وكانت من أهم النتائج وجود عالقة ذات دلالة احصائية من ممارسات تسيير الموارد البشرية على المسؤولية الاجتماعية وتوصلت الدراسة إلى توصيات عديدة من أهمها ضرورة الإهتمام بالمورد البشري، والحرص على قيام إدارة الموارد البشرية للمؤسسة بوظائفها وفق الأهداف التي تحقق مصلحة العامل والمؤسسة، وزيادة الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية والعمل على تعزيزها لدى المرؤوسين والعمال، وغرس حب المصلحة العامة والحرص على المحافظة بالبيئة والمجتمع.

الكلمات المفتاحية:

- محاسبة المسؤولية الإجتماعية .
- المسؤولية الإجتماعية .
- الموارد البشرية.
- إدارة الموارد البشرية.
- تسيير الموارد البشرية .
- ممارسات الموارد البشرية
- وظائف الموارد البشرية.
- مؤسسة سونلغاز.

Summary:

This study aimed to know the attitudes of the workers and employees of the Sonelgaz Corporation, the tidal unit, about the impact of social responsibility accounting on the management of human resources. The sample and data analysis were based on descriptive statistical analysis, analysis of variance and regression, analysis of variance ANOVA and the kRUSKAL WALLIS test. One of the most important results was the existence of a statistically significant relationship of human resource management practices on social responsibility. The study reached many recommendations, the most important of which is the need to pay attention to the human resource, Ensuring that the organization's human resources department performs its functions in accordance with the goals that achieve the interest of the worker and the organization, increasing interest in social responsibility and working to strengthen it among subordinates and workers, instilling a love of public interest and keenness to preserve the environment and society.

key words:

- *Accounting for social responsibility.*
- *Social Responsibility.*
- *HR.*
- *Human Resource Management.*
- *The management of human resources.*
- *HR practices*
- *HR functions.*
- *Sonelgaz Foundation.*

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

العنوان	رقم الصفحة
الآية	
شكر	
الإهداء	
ملخص	
قائمة المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال	
قائمة الملاحق	
مقدمة عامة	أ – ذ
الفصل الأول: الإطار النظري لمحاسة المسؤولية الاجتماعية	2-36
تمهيد	2
المبحث الأول: ماهية المسؤولية الاجتماعية	3-17
المطلب الأول: نشأة المسؤولية الاجتماعية وتطورها	3-6
المطلب الثاني: تعريف المسؤولية الاجتماعية وأهميتها	6-9
المطلب الثالث: مبادئ المسؤولية الاجتماعية، الأبعاد، والمجالات	9-17
المبحث الثاني: ماهية محاسبة المسؤولية الاجتماعية	18-27
المطلب الأول: نشأة محاسبة المسؤولية الاجتماعية وتطورها	18-20
المطلب الثاني: تعريف محاسبة المسؤولية الاجتماعية	21-22
المطلب الثالث: أهمية وأهداف محاسبة المسؤولية الاجتماعية	23-27
المبحث الثالث: القياس والإفصاح المحاسبي الاجتماعي	28-35
المطلب الأول: مفهوم الإفصاح الاجتماعي والعوامل المؤثرة فيه	28-31
المطلب الثاني: مفهوم القياس الاجتماعي	31-33
المطلب الثالث: طرق القياس المحاسبي الاجتماعي	33-35
خلاصة الفصل	36

الفصل الثاني: الإطار النظري لتسيير الموارد البشرية وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية	62-37
تمهيد	37
المبحث الأول: ماهية تسيير الموارد البشرية	46-39
المطلب الأول: مفهوم تسيير الموارد البشرية	42-39
المطلب الثاني: تطور تسيير الموارد البشرية	45-43
المطلب الثالث: مهام وظيفة تسيير الموارد البشرية	46-45
المبحث الثاني: استراتيجيات تسيير الموارد البشرية	52-47
المطلب الأول: تخطيط الموارد البشرية	49-47
المطلب الثاني: توظيف الموارد البشرية	51-49
المطلب الثالث: تحفيز وتدريب الموارد البشرية	52-51
المبحث الثالث: علاقة تسيير الموارد البشرية بالمسؤولية الاجتماعية	61-53
المطلب الأول: علاقة التخطيط بالمسؤولية الاجتماعية	54-53
المطلب الثاني: علاقة التوظيف بالمسؤولية الاجتماعية	58-54
المطلب الثالث: علاقة التدريب والتحفيز بالمسؤولية الاجتماعية	61-58
خلاصة الفصل	62
الفصل الثالث: دراسة ميدانية لأثر محاسبة المسؤولية الاجتماعية على تسيير الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز	84-64
تمهيد	64
المبحث الأول: عموميات حول مؤسسة سونلغاز	72-65
المطلب الأول: تعريف مؤسسة سونلغاز	66-65
المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز	72-66
المبحث الثاني: دراسة الاستبانة	83-78
المطلب الأول: الإطار العام للدراسة	75-73
المطلب الثاني: خصائص عينة الدراسة	78-75

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات	83-78
خلاصة الفصل	84
خاتمة عامة	87-86
المصادر والمراجع	94-89
الملاحق	102-96

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	أبعاد المسؤولية الاجتماعية والعناصر الرئيسية والفرعية	12
02	خصائص العينة من حيث المستوى التعليمي	75
03	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	76
04	توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة	77
05	المعنوية الإحصائية لاختبار *binomial*	78
06	المعنوية الإحصائية لاختبار*binomial*	79
07	المعنوية الإحصائية لاختبار*kruskl wallis*	80
08	المعنوية الإحصائية لاختبار*kruskl wallis*	81
09	المعنوية الإحصائية لاختبار *kruskl wallis*	81
10	اختبار Binomial لأبعاد محاسبة المسؤولية الاجتماعية	82
11	اختبار Binomial لأبعاد تسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية	83

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	هرم Carroll للمسؤولية الاجتماعية	12
02	توزيع الكهرباء والغاز بالمدية	67
03	الهيكل التنظيمي لقسم تقنيات الغاز	70
04	الهيكل التنظيمي لقسم تقنيات الكهرباء	71
05	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	76
06	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	77
07	توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة	78

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق
01	قائمة محكمي الاستبانة
02	اختبار Test d’échantillon independants
03	**اختبار Test d’échantillon independants**
04	اختبار Test d’échantillon independants
05	اختبار Test d’échantillon independants
06	المعنوية الإحصائية حول علاقة المورد البشري بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية
07	المعنوية الإحصائية حول علاقة المورد البشري بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية
08	قيمة معامل ألفا كرونباخ
09	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي
10	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة
11	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

مقدمة عامة

مقدمة عامة :

عاشت منظمات الأعمال منذ الثورة الصناعية عصرها الذهبي، حيث كان التطور الصناعي بأي ثمن في تصاعد مستمر، و كان الاتجاه نحو تعظيم الأرباح، يبرز كل شيء لصالح الأعمال على حساب مصالح الأطراف الأخرى و قد ظلت هذه الحالة حتى بداية القرن العشرين، و خلال هذه الفترة كانت هناك دعوات متفرقة من أجل الحد من هذه الظاهرة و الإهتمام اكثر بالمورد البشري و التحلي بأخلاق العمل مع كافة المتعاملين مع المنظمة و القيام بمساهمات تجاه البيئة و ما يحيط بها.

و منها ظهر مفهوم محاسبة المسؤولية الإجتماعية كنتيجة طبيعية للعديد من هاته المظاهر التي ميزت الساحة الإقتصادية الدولية و التي من أهمها:

- تفاقم الكوارث الطبيعية في السنوات الأخيرة .
- تزايد الفضائح الأخلاقية و القانونية و قضايا الفساد و الرشوة في منظمات الأعمال الكبرى.
- تزايد الوعي لدى جمهور العملاء/ المستهلكين.
- أثبت الأزمات الإقتصادية و المالية أن الحرية المطلقة الاقتصاد السوق تؤدي إلى مفاسد كبير ة سواء في المجال الإقتصادي و الاجتماعي و البيئي.
- تزايد الضغط من قبل المنظمات غير الحكومية.

***الإشكالية:**

إشكالية الدراسة: تتمثل إشكالية الدراسة فيما يلي: **إلى أي مدى يمكن أن تساهم محاسبة المسؤولية الاجتماعية على تسيير المورد البشري؟**

وتتفرع هذه الإشكالية إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد معنوية إحصائية حول محاسبة المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة سونلغاز؟
- هل توجد معنوية إحصائية حول تسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية؟
- هل هناك فروق معنوية ذات دلالة إحصائية حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية؟
- هل توجد معنوية إحصائية حول محاسبة المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة سونلغاز لكل بعد على حدة؟
- هل توجد معنوية إحصائية حول تسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية لكل بعد على حدة؟

فرضيات الدراسة:

من خلال إشكالية الدراسة والأسئلة الفرعية تم صياغة واقتراح الفرضيات التالية:

- لا توجد معنوية إحصائية لأثر محاسبة المسؤولية الاجتماعية على تسيير الموارد البشرية.
- ويشتق منها الفرضيات التالية:
- لا توجد معنوية إحصائية لتبني المؤسسة محل الدراسة لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية.
- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية.
- توجد معنوية إحصائية حول محاسبة المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة سونلغاز لكل بعد على حدة.
- توجد معنوية إحصائية حول تسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية لكل بعد على حدة.

***أهداف البحث :**

يهدف البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف لعل من بينها :

- التعرف على مفهوم محاسبة المسؤولية الإجتماعية.

- عرض عدد أبعاد المسؤولية الإجتماعية اتجاه العمال و أهمية الإلتزام بها نظرا لمساهمتها في خلق مجتمع داخلي متماسك.
- التعرف على واقع تبني المسؤولية الإجتماعية من طرف المؤسسة و مدى إلتزامها .
- التعرف على طرق القياس و الإفصاح المحاسبي الإجتماعي بالنسبة للمؤسسة.
- التعرف على الدور الذي تلعبه تسيير الموارد البشرية في تحقيق المسؤولية الإجتماعية .
- عرض عدد وظائف تسيير الموارد البشرية و مدى أهميتها في تحقيق المسؤولية الإجتماعية.
- التعرف على علاقة تسيير الموارد البشرية للمسؤولية الإجتماعية.

***أهمية الدراسة:**

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال:

1- تعالج المؤسسة أحد المواضيع الحديثة المتمثل في المسؤولية الإجتماعية.

2- هذه الدراسة تتناول أحد أهم مفاهيم التسيير و هو تسيير الموارد البشرية .

3- تعالج المؤسسة أحد المواضيع المهمة المتمثل في دور ممارسات تسيير الموارد البشرية في تحقيق المسؤولية الإجتماعية.

***منهج الدراسة :**

إن طبيعة الموضوع فرضت عليا اتباع المناهج التالية :

1- المنهج الوصفي :

و هذا لآجل وضع الإطار النظري للبحث من خلال مختلف المراجع و المصادر.

2- منهج دراسة الحالة:

يهدف الى التعرف على الخصائص و مضمون حالة أو ظاهرة واحدة بصورة مفصلة و دقيقة و يركز على تحديد حالة معينة كخطوة أولى ومن ثم جمع معلومات مفصلة و دقيقة عنها كخطوة ثانية ،و تحليل المعلومات التي تم جمعها بطريقة عملية للحصول على نتائج مخصصة يمكن تعميمها.

*** مجال و حدود الدراسة:**

يمكن تحديد مجال و حدود البحث بالبعدين التاليين:

1- **من حيث بعد الموضوع العلمي:** تدرج هذه الدراسة ضمن أثر محاسبة المسؤولية الإجتماعية على تسيير المورد البشري .

2- **من حيث البعد المكاني:** يتضمن البحث دراسة ميدانية :كانت على مستوى مؤسسة سونلغاز وحدة المدية .

***الحدود الزمنية:**

تم إنجاز البحث خلال السنة الجامعية2022/2021

الحدود البشرية: تتمثل في مجموعة من الموظفين مؤسسة سونلغاز وحدة المدية .

***الدراسات السابقة:**

أ- دراسات متعلقة بمحاسبة المسؤولية الإجتماعية :

دراسات أجراها الطائي، في عام (2006): وتهدف هذه الدراسة إلى وضع إطار مفاهيمي لأخلاقيات التسويق والمسؤولية الإجتماعية في منظمات الأعمال الخدماتية.

توصل الباحث إلى إن الأخلاقيات تعد مؤثر بيئي للتسويق يتوجب على منظمات الأعمال الانتباه إليه عند صياغة الإستراتيجيات التسويقية وبشكل خاص إستراتيجيات التسعير والترويج. كما توصلت إلى أن أخلاقيات التسويق تلعب دورا واضحا في المزيج التسويقي الخدمي و العلاقات التبادلية بين منظمات الأعمال الخدمية وزبائنها، والتوجه نحو معرفة وتشخيص رغبات وحاجات الزبائن لطرح خدمات تتلاءم وهذه الرغبات والحاجات للوصول إلى تفعيل مفهوم الخدمة المفصلة على مقاس الزبون أو ما تسمى بالزبونية (Customization).

دراسة كل من حسين، والجميل(2009) وتهدف إلى التعرف على العالقة بين أبعاد المسؤولية الإجتماعية تجاه العاملين وأخلاقيات العمل، وتوصلت الدراسة إلى أن مفهوم المسؤولية الإجتماعية 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 الإجتماعي للمنظمة.

وبينت أن هناك العديد من الأبعاد الخاصة بالمسؤولية الإجتماعية تجاه العاملين إذ يجب على المنظمات الانتباه إليها والأخذ بها ألنها تحقق رضا العاملين وتزيد من ولائهم واهتمامهم بالمنظمة التي يعملون بها.

ب. دراسات متعلقة بالموارد البشرية :

دراسة مهند، 2112 ،أثر التخطيط في إدارة الموارد البشرية :ركزت هذه الدراسة على وظيفة التخطيط الموارد البشرية وتوصل إلى أن التخطيط السليم للموارد البشرية يؤدي إلى تقليل التكلفة ويساهم في حصر وتوزيع المهام كما وضح أن لتخطيط الموارد البشرية في

عملية التدريب وتنمية القوى العاملة بالمؤسسات و بالتالي يستلزم ذلك وضع خطط طويلة الأجل للموارد البشرية والاهتمام بالتدريب الداخلي والخارجي.

دراسة الكساسبة وآخرين، 2101 ،بعنوان أثر إدارة الموارد البشرية على المنظمة . بحثت هذه الدراسة لدرجة تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية في مجموعة من المؤسسات، وأثر هذه الوظائف في دعمها كمنظمة متعلمة.

توصلت الدراسة إلى أن وظائف إدارة الموارد البشرية تطبق في المنظمة المبحوثة، وأن لها أثر ذا دلالة إحصائية في دعم تحولها إلى منظمة متعلمة .

ج. دراسة متعلقة بالاثنين :

دراسة نوال ضيافي (2010) بعنوان المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات والموارد البشرية .تهدف هذه الدراسة أن المؤسسة أمام الإلتزام بمسؤوليتها الإجتماعية خاصة تجاه مواردها البشرية باعتبارها من أهم مقومات النجاح والارتقاء، إذ يمثل البحث الحالي إسهاما متواضعا يربط بين الأداء الإجتماعي للمؤسسة والعمال ومنه تنبع أهمية هذه الدراسة كونها إطارا شموليا لمعرفة مدي إلتزام المؤسسات بهذه المسؤولية وخاصة المؤسسات الوطنية ذات الطابع الخاص.

كما تقوم بتأصيل المفاهيم الأساسية للمسؤولية الإجتماعية وتوعية المؤسسات بأهمية تبنيها نظرا لمساهمتها في تطوير المجتمع ومعالجة مشاكله، وكذا عرض عدد من أبعاد المسؤولية الإجتماعية تجاه العمال وأهمية الإلتزام بها نظار ا لمساهمتها في خلق مجتمع داخلي متماسك، وبالأخص التعرف على واقع تبني المسؤولية الإجتماعية من طرف المؤسسات الجزائرية الخاصة ومدى الالتزام بها.

*** مناقشة الدراسات السابقة ومجالات الإستفادة منها :**

بعد تفحص الدراسات السابقة في مجال ميدان البحث تم تسجيل الملاحظات الآتية :

النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسات السابقة أنها كلها اعتمدت في دراستها على الجانب الوصفي الإحصائي، وأنه تناولت موضوعين محاسبة المسؤولية الإجتماعية و إدارة الموارد البشرية وكل منها ربطته بمتغيرات مختلفة، وهناك دارسات أخرى تربط العنصرين معا.

كان هذه الدراسات أثرها الإيجابي على موضوع دراستي من الجانب النظري ومن الدراسات السابقة نتوصل إلى أن هناك العديد من نقاط التشابه بينها حيث انصبت جل الدراسات على مدى تأثير الإيجابي لإدارة الموارد البشرية والمسؤولية الإجتماعية لعدة جوانب كل سب موضوع دراسته.

أما بالنسبة لأوجه الاختلاف بينمها فإن الدراسة الأولى انصب بحثها في محاولة التطرق إلى وظيفة تخطيط الموارد البشرية ودورها في تنمية القوى العاملة، أما الدراسة الثانية كان موضوع دراستها درجة تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية في مجموعة من المؤسسات وأثر هذه الوظائف عليها والدراسة الثالثة تكلمت على علاقة المسؤولية الإجتماعية في التسويق، بينما الدراسة الرابعة فكان إهتمامها بدراسة العلاقة بين أبعاد المسؤولية الإجتماعية تجاه العاملين وبين أخلاقيات العمل ،و طريقة القياس و الإفصاح المحاسبي و الدراسة الأخيرة تطرقت إلى مدى علاقة المسؤولية الإجتماعية اتجاه الموارد البشرية وكيفية مساهمتها في تطوير المجتمع.

أما بحثي فقد تناول موضوع أثر محاسبة المسؤولية الإجتماعية على تسيير المورد البشري.

حيث نجد أن بعض الدراسات تناولت مدى تأثير وظائف إدارة الموارد البشرية على منظمات الأعمال بينما اسقط غيرها الضوء على الريادة والتنافسية، وهناك من حقق هذه الدراسة على القطاع الخاص في الجزائر أما الدراستين الأخيرتين التي تكلمت على المسؤولية الإجتماعية والموارد البشرية وكذا أثر وظائف إدارة الموارد البشرية لتحقيق المسؤولية الإجتماعية وكان لها الإسهام في بعض جوانب بحثي، وهذا لاشتمالها على عناصر تتطابق مع موضوع دراستي.

***نموذج الدراسة:**

استكمالا لمعالجة مشكلة الدراسة و تحقيقا أهدافها تبنينا نموذج افتراضي يتكون من متغيرين الأول مستقل يتمثل في ممارسات تسيير الموارد البشرية للمؤسسة و الثاني متغير تابع يتمثل في المسؤولية الإجتماعية.

***الفرضيات:**

الفرضية الرئيسية :

– لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية لتسيير الموارد البشرية بممارساته (التخطيط ، التوظيف، التدريب ، التحفيز) على المسؤولية الإجتماعية في المؤسسة محل الدارسة.

الفرضيات الثانوية :

– لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية للتخطيط على المسؤولية الإجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.

– لا يوجد علاقة ذات دلالة احصائية للتوظيف على المسؤولية الإجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.

- لا يوجد علاقة ذات دلالة احصائية للتدريب على المسؤولية الإجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.

- لا يوجد علاقة ذات دلالة احصائية لتحفيز على المسؤولية الإجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.

الفصل الأول:

الإطار النظري لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية

تمهيد:

تعتبر المسؤولية الإجتماعية في المصارف أحدث مراحل التطور المحاسبي، و لقد نشأ هذا التطور الحديث نتيجة للازدياد المنفرد في حجم القرارات المصارف التي لها تأثيرات مالية و اقتصادية و اجتماعية واسعة النطاق، مما أدى إلى الإهتمام بالإطار الفكري المحاسبي للمصارف الذي يعاني من القصور لعدم قدرته على تقديم إجابات محددة لعدد من المشاكل التي تواجه المحاسب مثل قياس التكلفة و العائد الإجتماعي، فإن السؤال الرئيسي للمشكلة هي دور المسؤولية الإجتماعية التي تساعد على تقديم المعلومات لتحسين نوعية الخدمات المصرفية للأطراف المعنية بما يكفل إجراء عملية التقييم الشامل من الجانب المجتمع و الدولة لمستوى الأداء الإجتماعي الذي يحققه المصارف، لذلك أصبح من الضروري إدماج البعد الإجتماعي و البيئي في إستراتيجية هذه المؤسسات المالية بما يضمن مساهمتها في دعم السياسات البيئية و تحسين الأداء البيئي، و تكوين مؤسسات اقتصادية التي تشارك في الاقتصاد الوطني، و يستخدم مصطلح المسؤولية الإجتماعية للتعبير عن الالتزامات الملقاة على عاتق المؤسسات المالية و المصرفية بإنجاز مجموعة من الأهداف لصالح المجتمع. و على ضوء ما سبق تم تقسيم الفصل إلى المباحث التالية :

المبحث الأول :ماهية المسؤولية الإجتماعية

المبحث الثاني: ماهية المحاسبة الإجتماعية

المبحث الثالث: القياس و الإفصاح المحاسبي الإجتماعية

المبحث الأول: ماهية المسؤولية الإجتماعية

نتعرض في هذا المبحث لماهية المسؤولية الاجتماعية من خلال نشأة المسؤولية الإجتماعية و تطورها ثم مفهومها و أهميتها، بالإضافة إلى مبادئها و أبعادها و مجالاتها.

المطلب الأول: نشأة المسؤولية الإجتماعية و تطورها.

نشأة فكرة المسؤولية الإجتماعية بعد مرورها بعدة مراحل أهمها [1]:

أولا: مراحل تطور المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات:

إن نشوء فكرة المسؤولية الإجتماعية بمرحلتها الأولى قد ارتبطت مع قيام المشاريع الصناعية، و اعتقاد رجال الأعمال بأنهم يمتلكون هدفا واحد يسعون إلى تحقيقه، و هو تعظيم الأرباح و لكن الشيء الوحيد الذي يكبح إرادتهم في مطاردة و تحقيق هذا الهدف هو التأثير القانوني الذي يحدد العمليات التي يقومون بها، و هنا يشير آدم سميث في كتابه (ثروة الأمم)إلى أن رجال الأعمال يسعون لتحقيق منفعتهم الذاتية و تعظيم الربح الذي يحصلون عليه، مفترضا أن وجود السوق التنافسية هي حالة صحية من شأنها أن تقود إلى زيادة إجمالي الثروة القومية و التي تنعكس على تعظيم المنفعة لصالح العام و التي تتمثل في جوهرها تحقيق المسؤولية الإجتماعية.

لقد ظلت هذه النظرة قائمة خلال القرن التاسع عشر و الربع الأول من القرن العشرين، ليس على مستوى الفكر الإقتصادي فحسب بل انسحب إلى القيم و الأهداف السائدة في المجتمع، لكن هذه الأفكار لم تصمد كثيرا أمام الأزمات الاقتصادية التي شهدها العالم في بدايات القرن الحالي، و بشكل خاص حال ندرة الموارد، إنخفاض الأجر، أجواء العمل غير ملائمة، الفشل الحاصل في العديد من المنتجات، التأثيرات الحاصلة من نقابات العمل... قد انعكست بمجملها على أن يكون هناك منظوى آخر للمسؤولية الإجتماعية لا يرتبط بتعظيم الربح كأساس لنا في العمل، وبهذا الصدد يشير henryl – gantt و في عام 1919 إلى أن جمهور المواطنين يكونون على إستعداد و لخلق أجواء التعارض و التضاد إذا أهملت إدارة الأعمال مسؤوليتها الإجتماعية تجاههم. أما المرحلة الثانية فقد برزت خلال

[1] عبد الرزاق سالم الرحاحلة، المسؤولية الإجتماعية، دار الاعصار للنشر و التوزيع، عمان، 2011،ص 58-62.

الفترة التي أعقبت عام 1920كنتيجة للانتقادات الموجهة نحو الهدف الأحادي الذي اعتمدته المؤسسات، و المتمثلة في العمل، تقليص ساعات العمل، حماية حقوق الأطراف المختلفة و ذات الصلة بالمؤسسة، و بالتالي أن تكون هناك أهدافا أخرى مضافة إلى هدف الربح الذي تسعى لتحقيقه المؤسسة، و عليه فقد تعالت الأصوات المطالبة بأن تكون المسؤولية الاجتماعية أبعد من ارتباطها بمصلحة المالكين و المستثمرين و سعيها لتحقيق الأرباح فقط، بل يجب أن تمتد إلى تحقيق الموازنة في تلك المسؤولية حيال الأطراف الأخرى و المتمثلة بالمستهلكين، الزبائن، المجهزين، العاملين في المؤسسة، الدائنين، الحكومة... و لم يقف هذا الأمر عند هذا الحد بل ساهمت الجهات العامية و الأكاديمية في تعزيز هذا الاتجاه و تطويره، فقد عقدت في عام 1948 مؤتمرا علميا تحت عنوان مسؤولية الأعمال كما قامت الجمعية الأمريكية للإدارة في عام 1958 بمسح شمل 700 شركة خلصت إلى نتيجة رئيسة تمثلت بكون معظم الشركات المبحوثة عبرت عن إيمانها و امتلاكها لتصور كاف عن مسؤوليتها تجاه المجتمع.

نلخص إلى القول أن هذه المرحلة تمثلت في بروز اتجاه يدعو إلى توسيع مفهوم و معنى المسؤولية الاجتماعية ليشمل أطراف أخرى. أما المرحلة الثالثة فيمكن حصر بدايتها في عام 1960 و ما أعقبها من أحداث تجلب بشكل خاص بالتجارب المختلفة التي عاشتها الشعوب، استخدام الأحداث في العمل، المتغيرات الكبيرة في إستخدام التكنولوجيا، التلوث البيئي الناجم من أسباب و أفعال مختلفة سواء كانت عرضية أو مقصودة... لكل ذلك أصبحت الضرورة لازمة في انتقال المسؤولية الاجتماعية إلى مرحلة أخرى أكثر استيعابا للبيئة و متغيراتها الواسعة.

و أصبحت التسمية لهذه المرحلة تحت عنوان (نوعية الحياة للفرد Q. O. L) وتقديم المزيد من السلع و الخدمات و بما يتناسب مع الارتقاء النوعي الحاصل في المستوى الحياة التي يعيشها الأفراد، و لكن يجب أن لا ينصرف التفكير إلى المشكلة في هذا التحويل تكمن في تقديم السلع و الخدمات فقط ،بل هو جراء ما تحقق من نتائج مباشرة في نجاح النمو

الإقتصادي و انعكاسه على جوانب متعددة في المجتمع ،و ما تفرزه أيضا من تأثيرات سلبية منها :

- الظلم الذي أصاب المستهلك جراء الغش في البضائع و التلاعب في الأسعار .
- التهديدات التي تنال من صحة و سلامة العاملين جراء العمل أو المواد المستخدمة في الإنتاج .
- محدودية الإهتمام بالإرتقاء لنوعية أجواء العمل و التي تمثلت في ضعف المهارات لدى العاملين.

و بهذا الصدد فقد دعت لجنة التطوير الإقتصادي في أمريكا في عام 1971 المؤسسات في أن تعيد النظر في أفقها الإجتماعي و أن يكون تأسسها معتمدا على كونها مؤسسة اقتصادية ،إجتماعية و أن لا يقتصر عملها على مواجهة و تحقيق الأهداف الإقتصادية دون الأهداف الأخرى و التي يواجهها المجتمع بشكل كبير ،و أن النظرة الحديثة لمديري الأعمال تنصب على كون منظماتهم تمتد وظائفها إلى كامل المجتمع ،و لا تقتصر على جزء منه ،أو من السوق الذي تتخذها ،حتى إن كانت القوانين و الأنظمة المعمول بها لا تشير إلى ذلك بشكل مباشر .

بالإضافة إلى ما سبق نشير إلى أن المسؤولية الإجتماعية ظهرت نتيجة تفاعل لعدة عوامل منها[1]:

[1] طاهر محسن منصور الغالي ،صالح مهدي ،محسن العامري ،المسؤولية الإجتماعية و أخلاقيات الأعمال ،ط 2 ،دار وائل للنشر ،عمان 2008 ،ص 48 .

- تصاعد ضغوطات المجتمع و تناميها مع التوسع في أحجام المؤسسات و تعقد علاقتها .
- إسهام أكبر المؤسسات في تطوير نوعية الحياة و الإرتقاء بها .
- ضرورة إسهام المؤسسات في تعزيز القيم الإنسانية و الإجتماعية.
- أهمية رضا المجتمع و قبوله لأهداف المؤسسات و وسائل عملها .
- التطور في وعي الإنسان و إدراكه لذاته و للمجتمع .
- الإهتمام العالي الذي تبديه الجامعات العالمية الكبرى و مراكز البحوث .
- تراكم البحوث العلمية النظرية منها و التطبيقية في هذا المجال .

المطلب الثاني: تعريف المسؤولية الإجتماعية و أهميتها

أولا :مفهوم المسؤولية الإجتماعية

لقد اختلفت التعاريف المقدمة للمسؤولية الإجتماعية من قبل الباحثون و لكن المعنى واحد :

- **Bernan** : "تستند إلى اعتبارات أخلاقية بشكل إلتزامات بعيدة الأمد أخذت في الإعتبار مبادرات منظمة الأعمال الحقيقية للوفاء بهذه الإلتزامات و بما يعزز صورتها في المجتمع "[1].
- **Strier**: "تمثيل لتوقعات المجتمع لمبادرات منظمات الأعمال في مجال المسؤولية التي تتحملها منظمات الأعمال تجاه المجتمع و بما يتجاوز الحد الأدنى من الأذعان للقانون و بصورة ال.....بقيام المؤسسة بوظائفها للحصول على عائد مناسب من الإستثماراتها ".
- **Ducker**: "التزام منظمة الأعمال تجاه المجتمع الذي تعمل فيه "[2].

[1] شباح أمينة ،واقع أهمية المسؤولية الإجتماعية في المسؤولية الإقتصادية ،مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة ،2008-2009 ،ص 11.

[2] عزاوي محمد ،مولاي لخضر عبد الرزاق ،دوافع تبني منظمات الأعمال (أبعاد المسؤولية الإجتماعية و أخلاقية كمعيار لقياس الأداء الإجتماعي ،الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال و المسؤولية الإجتماعية ،جامعة ورقلة 14-15 فيفري ،ص 4.

- **Holmes:** هي إلتزامات على منظمة الأعمال تجاه المجتمع الذي تعمل فيه و ذلك عن طريق المساهمة في مجموعة كبيرة من الأنشطة الإجتماعية مثل :محاربة الفقر ،تحسين الخدمات الصحية و مكافحة التلوث و خلق فرص عمل و غيرها ".

و تجدر الإشارة أن طرح الباحث ROBINS ميز فيه بين المسؤولية الإجتماعية و الإستجابة الإجتماعية وفق مجموعة من الأبعاد مثيرا إلى أن الأولى تستند إلى اعتبارات أخلاقية مركزة على النهايات الأهداف بشكل إلتزامات بعيدة المدى في حين أن الإستجابة الإجتماعية ما هي إلا الرد الإعلامي بوسائل مختلفة على ما يجري من تغيرات و أحداث إجتماعية على المدى المتوسط و القريب .

تتعدد التعاريف و تتابين بسبب أن الموضوع يكسب أهمية يوما بعد يوم أن هذا الأمر يعبر عن كون المسؤولية الإجتماعية في حقيقتها تركيب معقد و ليس مفهوم مبسطا قابلا للقياس بمعايير موحدة عالميا أو حتى إقليميا ،إن السبب في ذلك يعود إلى دخول متغيرات حضارية و ثقافية و دينية و أمور أخرى و غيرها .[1]

نستنتج أن التعاريف المقدمة لتوضيح معنى المسؤولية الإجتماعية تنظر إلى هذه الأخيرة أعمال خيرية أو مبادرات إنسانية تقوم بها منظمات الأعمال لصالح جهات معينة في المجتمع و مع التطور الحاصل في وقتنا الراهن جعل هذا المنظور لا يستجيب لما حصل من تغيرات في بيئة الأعمال و الحياة بشكل عام خصوصا في ظل ظواهر عالمية جديدة مثل :العولمة ،الخوصصة ،و التطور التكنولوجي و ظهور دور للدولة و إنتشار جمعيات حماية البيئة و قوة دور جماعة الضغط و حقوق الإنسان[2].

[1] طاهر محسن منصور الغالبي ،صالح مهدي محسن العامري ،المسؤولية الإجتماعية و منظمات الأعمال ،دار وائل للنشر ،الطبعة الأولى ،الأردن 2005 ،ص 49 .

[2] سارة بن إمام ،هاجر بن دالي إبراهيم ،دور المسؤولية الإجتماعية و أخلاقيات العمل في صناعة القرار بالمنظمة ،مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال ،جامعة المدية 2009-2010 ،ص 4.

و قد انتقل مفهوم المسؤولية الإجتماعية من مفهوم ضيق للتعامل مع أحداث بيئة أنية إلى هدف استراتيجي يتطلب إعطاؤه أهمية كبيرة في التخطيط الإستراتيجية بعد الأمد .[1]

و من خلال ما سبق يمكن إعطاء تعريف شامل للمسؤولية الإجتماعية "هي مجموعة القرارات و الأفعال التي تتخذها المنظمة للوصول إلى تحقيق الأهداف المرغوبة و القيم السائدة في المجتمع و التي تمثل في نهاية الأمر جزاء من المنافع الإقتصادية لإدارة المنظمة و الساعية إلى تحقيقها كهدف من استراتيجيتها".

ثانيا :أهمية المسؤولية الاجتماعية :

تكمن أهمية المسؤولية الإجتماعية من خلال المردود المتحقق للجهات الثلاث الرئيسية التي ستجني الفائدة من هذا الإلتزام و نعني بها هنا :المجتمع ،الدولة و المنظمة .[2]

1- أهمية المسؤولية الإجتماعية بالنسبة للمؤسسة :

- تحسين صورة المؤسسة في المجتمع و خاصة لدى العملاء و العمال و خاصة إذا اعتبرنا أن المسؤولية تمثل مبادرات طوعية للمؤسسة اتجاه أطراف مباشرة أو غير مباشرة من وجود المسؤولية ،من شأن الإلتزام بالمسؤولية الإجتماعية ،تحسين مناخ العمل ،كما يؤدي إلى بعث روح التعاون و الترابط بين مختلف الأطراف .

- تمثل المسؤولية الإجتماعية تجاوبا فعالا مع تغيرات الحاصلة في حاجات المجتمع .

- كما أن هناك فوائد أخرى تتمثل في المردود المادي و الأداء المتطور من جراء تبني هذه المسؤولية .

2- أهمية المسؤولية الإجتماعية بالنسبة للمجتمع :

- الإستقرار الإجتماعي نتيجة لتوفر نوع من العدالة و سيادة مبدأ تكافؤ الفرص و هو جوهر المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة.

- تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمجتمع .

[1] طاهر محسن منصور لغالبي ،صالح مهدي محسن العامري ،مرجع سابق ،ص 50 .

[2] طاهر محسن منصور الغالبي ،صالح مهدي العامري ،مرجع سابق ،ص 51 .

– ازدياد الوعي بأهمية الإندماج التام بين المؤسسة و مختلف الفئات ذات المصالح .

– الإرتقاء بالتنمية انطلاقا من زيادة تثقيف و الوعي الإجتماعي على مستوى الأفراد ،و هذا يساهم بالإستقرار السياسي و الشعور بالعدالة الإجتماعية.[1]

3– أهمية المسؤولية الإجتماعية بالنسبة للدولة :

– تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهماتها و خدماتها الصحية و التعليمية و الثقافية و الإجتماعية الأخرى.

– يؤدي الإلتزام بالمسؤولية البيئة إلى تعظيم عوائد الدولة تسبب وعي المؤسسات بأهمية المساهمة العادلة و الصحيحة في تحمل التكاليف الإجتماعية .

– المساهمة في تطوير التكنولوجي و القضاء على البطالة و غيرها من المجالات التي تجد الدولة الحديثة نفسها غير قادرة على القيام بأعبائها جميعا بعيدا عن تحمل المؤسسات الإقتصادية الخاصة دورها في هذا الإطار .[2]

المطلب الثالث :مبادئ المسؤولية الإجتماعية ،أبعادها و مجالاتها

أولا :مبادئ المسؤولية الإجتماعية :

تستند المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات الإقتصادية إلى المبادئ التالية :[3]

1– **مبدأ الإدعاء القانوني** :يجب أن تلتزم المؤسسة بجميع القوانين و اللوائح السرية المحلية و الدولية ،المكتوبة و المعلنة و المنفذة طبقا لإجراءات راسخة و محددة و الإلمام بها .

[1] مصنف شرفي ،دور المسؤولية الإجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال ،(دراسة حالة مؤسسة سوناطراك) ،مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في علوم التسيير ،جامعة الشورى ،قسنطينة ،2007–2008 ،ص 04 .

[2] عجيلة محمد ،شنيني عبد الرحيم ،مداخلة بعنوان " فعالية محاسبة المسؤولية الإجتماعية في منظمات الأعمال" ،مفاهيم و أسس " الملتقى الدولي الثالث ،ص 08 .

[3] مسعود شريفي ،كريمة حاجي ،"ثقافة منظمات الأعمال و السلوك الأخلاقي لممارستها " ،الملتقى الثالث حول منظمات الأعمال و المسؤولية الإجتماعية ،جامعة بشار ،الجزائر ،يومي 14 و 15 فيفري 2012 ،ص 3–4 .

2- **مبدأ إحترام الأعراف الدولية** :أن تحترم المؤسسات الإتفاقيات الدولية و الحكومية و اللوائح التنفيذية و الإعانات و المواثيق و القرارات و الخطوط الإرشادية عند قيامها بتطوير سياستها و ممارستها للمسؤولية الإجتماعية.

3- **مبدأ إحترام المصالح الأطراف المعنية** :أن تقر المؤسسة و تتقبل أن هناك تنوعا بالمصالح للأطراف المعنية و تنوعا في الأنشطة و منتجات المؤسسة و غيرها من العناصر التي قد تؤثر على تلك الأطراف المعنية.

4- **مبدأ القابلية للمسائلة** :أن تكتشف المؤسسة و بشكل منتظم الجهات المتحكمة و السلطات القانونية و الأطراف المعنية بطريقة واضحة و حيادية و أمنية ،و إلى حد ملائم السياسات و القرارات و الإجراءات و من ضمنها الإجراءات التصحيحية الرفاهية المجتمعة ،و على التنمية المستدامة .

5- **مبدأ الشفافية:** أن تفصح المؤسسة على نحو واضح و دقيق و تام عن سياساتها و قراراتها و أنشطتها بما في ذلك التأثيرات المعروفة و المحتملة على البيئة و المجتمع ،و أن تكون هذه المعلومات متاحة للأشخاص المتأثرين و المحتمل تأثرهم و بشكل جوهري من قبل المؤسسة.

6- **مبدأ إحترام الحقوق الأساسية للإنسان** :أن تنفذ المؤسسة السياسات و الممارسات التي من شأنها إحترام الحقوق الموجودة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .أما مبادئ المسؤولية الإجتماعية حسب منظمة الأمم المتحدة فجاءت كما يلي :[1]

- الإلتزام بتنفيذ إصدارات شهادات الجودة المختلفة مثل الإيزو 14000 .
- و الإلتزام بتنفيذ مدونات قواعد السلوك .
- الإلتزام بإتخاذ قرارات تأخذ بالإعتبار المسؤولية الإجتماعية .

[1] نصر الدين بن مسعود ،محمد كنوش ،"واقع أهمية المسؤولية الإجتماعية في المؤسسة الإقتصادية مع دراسة استطلاعية على إحدى المؤسسات الوطنية " ،ورقة بحثية مقدمة ضمن الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال المسؤولية الإجتماعية ،جامعة بشار ،الجزائر ،يومي 14-15 فيفري 2012 ،ص 04.

- تصميم أنشطة المؤسسات بما يتفق مع الحالة الإقتصادية و الوضع الثقافي للمجتمع .
- القيام بالمبادرات الخيرية التطوعية .
- تنفيذ الإستراتيجيات التي تحقق الربح للمجتمع و المؤسسة معا .

ثانيا :أبعاد المسؤولية الإجتماعية :

قد سعى العديد من المؤلفين و الباحثين إلى محاولة تحديد أبعاد المسؤولية ،حيث تناول كل منهم تلك الأبعاد من وجهات نظر مختلفة و وضعوا لها مسميات متباينة ،فكان للباحث Caroll و الباحثين ferrell و pride نفس وجهة النظر ،حيث حددوا أربعة أبعاد رئيسية للمسؤولية الإجتماعية تتمثل في :[1]

1- **المسؤولية الأخلاقية** :بمعنى أن تكون المؤسسة مبنية على أسس أخلاقية ،و أن تلتزم بالأعمال الصحيحة و أن تمتنع عن إيذاء الأخرين بإحترامها لأعراق و قيم المجتمع ،و تحقيق تكافؤ الفرص في التوظيف و الترقية و مراعاة حقوق الإنسان .

2- **المسؤولية الإنسانية (الخبرة)** :أي أن تكون المسؤولية صالحة ،و أن تعمل على الإسهام في تنمية و تطوير المجتمع ،و على تحسين نوعية الحياة .

3- **المسؤولية القانونية** :أي أن المؤسسة يجب أن تلتزم بإحترام القوانين و أن تكسب ثقة الأخرين من خلال التزاماتها بتنفيذ الأعمال الشرعية و عدم القيام بالأعمال المخلة بالقانون من خلال إحترام مبادئ حماية البيئة و العدالة و السلامة المهنية و قوانين حماية المستهلك.

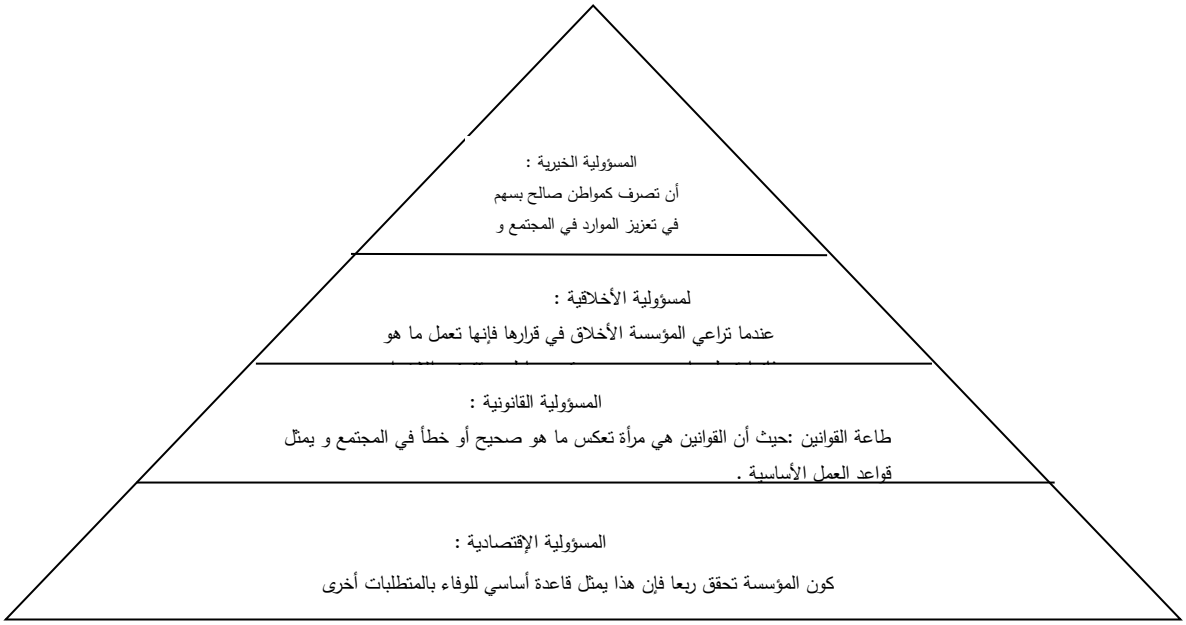
4- **المسؤولية الإقتصادية** :يقصد بها أن تكون المؤسسة نافعة و مجدية اقتصاديا ،و أن تحاول جاهدة توفير الأمان للأخرين باحترامها قواعد المنافسة العادلة و الإستفادة التامة من التطور التكنولوجي بما لا يلحق ضررا في المجتمع و البيئة.

إن carroll وظف هذه الأبعاد بشكل هرمي متسلسل لتوضيح الترابط بينهما من جانب و من جانب أخرى ،فإن استناد أي بعد على بعد أخر يمثل حالة واقعية فلا يمكن أن تتوقع

[1] فؤاد محمد حسين الحميدي ،الأبعاد التسويقية للمسؤولية الإجتماعية للمنظمات و انعكاساتها على رضا المستهلك ،أطروحة دكتوراه ،تخصص فلسفة إدارة أعمال ،كلية الإدارة و الإقتصاد ،جامعة المستنصرية ،اليمن 2003 ،ص 20 .

من المؤسسات مبادرات خيرة و مسؤولية إذا لم تكن هذه المؤسسات قد قطعت شوطا في إطار تحملها لمسؤولياتها الإقتصادية و القانونية و الأخلاقية تجاه المجتمعات التي تعمل فيها و الشكل الموالي وضح هرم carroll للمسؤولية الإجتماعية

الشكل رقم (01) :هرم carroll للمسؤولية الإجتماعية



المصدر :طاهر محسن منصور الغالبي ،صالح مهدي محسن العامري ،مرجع سابق ،ص 83.

كما قام carroll بتطوير مصفوفة يفصل فيها الأبعاد من خلال تقديم عناصرها الأساسية و الفرعية مبنية في الجدول التالي :

الجدول رقم (01) :أبعاد المسؤولية الإجتماعية و العناصر الرئيسية و الفرعية

البعد	العناصر الرئيسية	العناصر الفرعية
الإقتصادي	المنافسة العادلة	– منع الاحتكار و عدم الأضرار

		بالمستهلكين – إحترام قواعد المنافسة و عدم الحاق الذي بالمنافسين
القانوني	التكنولوجيا	– استفادة المجتمع من التقدم التكنولوجي و الخدمات التي يمكن أن يوفرها – استخدام التكنولوجيا في معالجة الأضرار التي تلحق بالمجتمع و البيئة
	قوانين حماية المستهلك	– عدم الإتجار بالمواد الضارة على إختلاف أنواعها – حماية الأطفال صحيا و ثقافيا – حماية المستهلك من المواد المزورة و المزينة
	حماية البيئة	– منع تلوث المياه و الهواء و التربة – التخلص من المنتجات بعد استهلاكها – منع الإستخدام التعسفي للموارد – صيانة الموارد و تنميتها
	السلامة و العدالة	– منع التميز على أساس العرق أو الجنس أو الدين – ظروف العمل و منع عمل الأحداث و صغر السن – إصابات العمل – التقاعد و خطط الضمان الإجتماعي – عمل المرأة و ظروفها الخاصة – عمل المعوقين
الأخلاقي	المعايير الأخلاقية	– مراعاة الجوانب الأخلاقية في الإستهلاك – مراعاة مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف

		– مراعاة حقوق الإنسان
	الإعراف و القيم الإجتماعية	– إحترام العادات و التقاليد – مكافحة المخدرات و الممارسات اللاأخلاقية
	نوعية الحياة	– نوع التغذية – الملابس – الخدمات – النقل العام – الذوق العام

المصدر :طاهر محسن منصور الحالبي ،صالح مهدي العامري ،مرجع سبق ذكره ص 82 .

ثالثا :مجالات المسؤولية الإجتماعية

تنقسم مجالات المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة حسب ESTEO كما يلي :[1]

1- **مجال الإسهامات العامة** :ترتبط أنشطته هذا المجال بمساهمات المؤسسة في تدعيم المؤسسات العلمية و الثقافية و الخيرية و المساعدة في التسهيلات الخاصة بالعناية الصحية و برامج الحد من الأوبئة و الأمراض و العمل على حل المشاكل الإنسانية ،فيما يتعلق بتوظيف الأقليات و المعوقين و العناية بالطفولة و توفير وسائل النقل للعاملين ،مما يؤدي إلى تخفيض الضغط على وسائل النقل العامة و الإشتراك في برامج التخطيط الحضاري التي تهدف إلى تخفيف معدل الجرائم و المساعدة في تنفيذ برامج الإسكان التي تختص بإنشاء المساكن و تحددها و فيما يلي أنشطة خاصة بمجال المساهمات العامة :

[1] محمد فلاق ،قدور بنافلة ،المسؤولية الإجتماعية لشركات الإتصالات الجزائرية جيزي موبليس أوريدو ،التحويل من العمل الخيري إلى العطاء الذكي " ،مداخلة في محور المشاركة :معايير قياس الأداء الإجتماعي لمنظمات الأعمال تجاه أصحاب المصالح ،الملتقى الدولي الثالث حول :منظمات الأعمال و المسؤولية الإجتماعية ،كلية العلوم الإقتصادية ،التجارية و علوم التسيير ،جامعة بشار ،الجزائر يومي 15-16 فيفري 2012 ،ص 6-8 .

- **البذل في سبيل الإنسانية** :تدعيم المؤسسات العلمية ،تدعيم الهيئات الخاصة بالرعاية الصحية ،تدعيم الهيئات التي تقوم بالأنشطة الثقافية .
- المواصلات و النقل :توفير وسائل النقل للعاملين .
- **الإسكان** :المساهمة في تنفيذ برامج الإسكان ،إنشاء مساكن للعاملين .
- **الخدمات الصحية** :تدعيم البرامج التي تحد من الأوبئة و الأمراض ،توفير وسائل و إمكانيات و خدمات العناية و الرعاية بالصحة .
- **رعاية مجموعة معينة من الأفراد** :المساهمة في رعاية المعوقين أو ذوي العاهات ،رعاية الطفولة و المسنين .

2- **مجال الموارد البشرية** :إعداد برامج تدريب لكل العاملين لزيادة مهاراتهم و اتباع سياسة للترقية و تحقيق رضاهم الوظيفي و إتباع نظام أجور ،في المؤسسات الأخرى في القطاع كما يتضمن هذا المجال أنشطة مساهمة المؤسسة في توفير فرص عمل متكافئة لجميع الأفراد دون تفرقه .

أدت التطورات التقنية إلى التأكد و الإهتمام بالناحية النوعية للموارد البشرية ،لذلك تحضا اعتبارات التدريب و التكيف مع طرق الإنتاج المتغيرة و المقدرة على الإبتكار بإهتمام خاص من قل المؤسسات ،كما تهتم التشريعات بحماية الموارد البشرية فتعدد سياسات التوظيف و شؤون العاملين ،و تنظم معالجة هذه الأمور من حيث الشكل و المضمون كم تستجيب المؤسسات لهذا المجال لماله من نتائج إقتصادية ،إيجابية فتحقق سلامة العاملين في النواحي الصحية و النفسية و وقايتهم من أخطار المهنة ،يؤدي إلى زيادة كفاءتهم الإنتاجية و فيما يلي أنشطة خاصة بمجال الموارد البشرية :[1]

[1] محمد فلاق ،قدور بناقلة ،مرجع سبق ذكره ،ص 07 .

- **سياسات التوظيف** :توفير فرص عمل متكافئة لأفراد المجتمع ،قبول توظيف الطلاب أثناء العطلة الصيفية قبول توظيف الأفراد المعوقين .

- **تحقيق الرضا الوظيفي** :منح العاملين أجور و مرتبات تحقق لهم مستوى معيشي مناسب ،إتباع سياسة للترقي بقدرات كل العاملين و تحقيق فرس متساوية للترقي ،إعداد برامج تدريب لزيادة مهارة العاملين .

- المحافظة على الإستقرار للعمالة بالصيانة المستمرة للمعدات و جدولة الإنتاج بحيث يمكن الحد من البطالة تهيئة ظروف للعمل تتصف بالأمن .

- **مجال الموارد الطبيعية و المساهمات البيئية** :هذا المجال يعتبر من أهم مجالات المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة بسبب توسخ استغلال الموارد الطبيعية و التقدم التقني ،و ما نتج عنها من زيادة المخلفات الصناعية و توسع استخدام الأسمدة الكيميائية و المبيدات الزراعية ،مما أدى إلى مشاكل بيئية كبيرة على جميع المستويات فضلا عن تأثير هذا المجال على نوعية الحياة ،فإن أثره يمتد على ما تتحمله ميزانية الدولة من نفقات ،إذ تخصص المجالس البلدية 20 % من ميزانيتها للتخلص من المخلفات الصلبة خاصة في الدول الصناعية ،يتضمن هذا المجال الأنشطة التي تؤدي إلى تخفيف أو منع التدهور البيئي و ذلك من خلال ما يلي :

- **الموارد الطبيعية** :الإقتصاد في إستخدام المواد الخام ،الإقتصاد في استخدام موارد الطاقة ،المساهمة في اكتشاف مصادر جديدة للموارد الخام و الطاقة .

- **المساهمات البيئية** :تجنب مسببات تلوث الأرض و الهواء و المياه و إحداث الضوضاء تصميم المنتجات و عمليات تشغليها بطريقة تؤدي إلى تقليل المخلفات التخلص من المخلفات بطريقة تكفل تخفيض التلوث .

4 – مجال مساهمات المنتوج أو الخدمة :تتضمن هذه الأنشطة القيام البحوث التسويقية لتحديد الإحتياجات التي تتلائم مع المقدرة الإستهلاكية للعملاء و إعلامهم بخصائص السلعة أو الخدمة و بطريقة استخدامها ،و بحدود المخاطر و مدة صلاحية الإستخدام . و على ضوء ما تقدم يمكن تحديد أهم الأنشطة خاصة بمجال المنتوج الخدمة على النحو التالي :[1]

- **تحديد و تصميم المنتجات** :القيام بالبحوث التسويقية لتحديد احتياجات المستهلكين ،تعبئة المنتجات بشكل يؤدي إلى التقليل من احتمالات التعرض لأي إصابة عند الإستخدام .

- **تحقيق رضا المستهلكين** :وضع بيانات على عبوة المنتوج للتعرف بحدود و مخاطر الاستخدام و تاريخ عدم الصلاحية ،القيام ببرامج إعلامية تعرف المستهلكين بخصائص المنتوج و طرق و مجالات استخدامه توفير مراكز خدمة لصيانة و إصلاح المنتوج .

[1] بلال خلاف السكارنة ،أخلاقيات العمل ،ط 3 ،دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ،عمان 2013 ،ص 176 .

المبحث الثاني :ماهية المحاسبة الإجتماعية

لم تعد فكرة تعظيم الأرباح الهدف الوحيد للمنظمات الإقتصادية ،بل تعدى ذلك إلى الإلتزام بتنفيذ مسؤولياتها الإجتماعية إتجاه المجتمع الذي نشط فيه ،و هو ما أدى إلى ظهور ما يعرف بمحاسبة المسؤولية الإجتماعية و التي تستخدم كأداة لتقيم الأداء الإجتماعي لتلك المنظمات .

المطلب الأول :نشأة محاسبة المسؤولية الإجتماعية و تطورها

ظهرت محاسبة المسؤولية الإجتماعية نتيجة الضغوط التي عمت الدول من قبل جمعيات المحافظة على البيئة و جمعيات حقوق الإنسان .[1]

لقد نالت محاسبة المسؤولية الإجتماعية في فترة السبعينات من القرن الماضي اهتماما تجريبيا ملحوظا و لاقت انتشارا بحثيا واسعا ،تلاها خلال الثمانينات و حتى منتصف تسعينات القرن الماضي إهمال واضح وصل إلى حد التجاهل الكامل من برامج البحث العلمي و مع انعطاف القرن الماضي و الدخول في الألفية الجديدة بدأت المحاسبة الإجتماعية تحور اهتمام علم الإدارة و المحاسبة و الإجتماع .[2]

و قد قدمت العديد من الجمعيات المهنية المحاسبة مجموعة تعريف المهنية المحاسبة تدرجت في تطورها بإعتبارها حرفة لا حملا من حقول المعرفة بإعتبار المحاسبة نظام للمعلومات للدور الكبير في عملية إتخاذ القرار وصولا إلى مفهوم المسؤولية الإجتماعية حيث اعتبرت المحاسبة مسؤولة عن تحقيق الرفاعية الإجتماعية لذلك يمكن تقسيم التطور المحاسبي إلى المراحل الأربعة الأساسية التالية :

[1] عجلية محمد شنيني عبد الرحيم ،مرجع سابق .

[2] منصف شرقي ،مرجع سبق ذكره ،ص 13 .

- **المرحلة الأولى** :تمثل هذه المرحلة مرحلة إنشاء و تكوين الجانب الفني للمحاسبة و تمتد جذورها إلى 4500 سنة قبل الميلاد و لقد كانت وظيفة المحاسبة في هذه الفترة تهدف بالدرجة الأولى إلى المحافظة على الأموال و الممتلكات و بإزدياد نطاق المعامل التي ظهرت الحاجة إلى نظام لضبط عملية التسجيل في الدفاتر و الحسابات فظهرت طريقة القيد المزدوج ،بحيث أصبح لدى المحاسبين ما يمكن تسميته بنظرية تشخيص الحسابات إلا أنه نتيجة تشعب الأعمال و ظهور الرغبة من قبل أصحاب الأموال في تحديد مدى نجاح المشروع في تحقيق أغراضهم اتضحت أهمية قائمة الدخل ،و بالتالي استبدلت نظرية تشخيص الحسابات بنظرية أخرى سميت بنظرية العمليات و التي اعتمدت أساس الإستحقاق و أصبحت هذه النظرية الأساس في تفسير الأحداث و العلميات ،من حيث أثره على وحدة المحاسبية و قد نتج عن نشاط المحاسبين هذه المرحلة ذخيرة وفيرة من الأساليب و القواعد التي زالت تثبت فائدتها في التطبيق .

- **المرحلة الثانية** :مرحلة الإهتمام بالمحاسبة مهنيا و أكاديميا لم يكتفي بالنظر إلى المحاسبة على أنها مجرد أداة داخلية للرقابة ،فقد توجه الإهتمام منذ بداية القرن التاسع عشر إلى تطور المحاسبة مهنيا و أكاديميا ،و كان هذا التطور نتيجة عدة عوامل أهمها :ظهور الثورة الصناعية ،ظهور المشروعات المساهمة ،فرض الضرائب الدخل على الأفراد و المشروعات و كانت المعصلة الرئيسية لهذه العوامل الإهتمام بأمور المحاسبة من زاويتي متعاملتين منهما و أكاديميا ،أما مهنيا فأصبح ضروريا تأسيس المهنة على مجموعة من القيم المقبولة اجتماعيا و تحديد أخلاقيات المهنية ،أما أكاديميا فقد اتضح أنه قد توفر لدى المحاسبين مجموعة من الأفكار و القضايا التي يمكن من خلالها صياغة إطار فكري متكامل بناء نظرية المحاسبة.

• **المرحلة الثالثة** :هي مرحلة المحاسبة كنظام للمعلومات ،حيث يتألف نظام المعلومات الرئيسية من نظامين فرعيين للمعلومات هما :[1]

– **نظام المحاسبة الإدارية** :يوفر المعلومات التي تحتاجها إدارة المشروع فيما يتعلق بوظائفها المختلفة (تخطيط – تنظيم – توجيه الرقابة).

– نظام المحاسبة المالية التقليدية :التي تعد مسؤولة عن تزويد الأطراف الخارجية بقدر غير من المعلومات التي يحتاجون إليها .

• **المرحلة الرابعة** :[2]هي مرحلة المحاسبة عن المسؤولية الإجتماعية و التي تعد بدورها مرحلة مهمة من مراحل التطور المحاسبي ،حيث أدى تزايد حكم المشروعات إلى زيادة تأثيرها على البيئة الداخلية و الخارجية ،الأمر الذي أدى إلى تزايد الإهتمام بالوسائل التي يمكن أن تظهر بصدق الأثار السلبية و الإيجابية الناتجة عن أنشطة هذه المشروعات ،لذلك برزت دعوات من قبل الهيئات الحكومية الإشرافية و المؤسسات الإجتماعية و البيئية ،و حتى من قبل بعض إدارات المشروعات التي تقوم بدورها الإجتماعي تحث إلى تبني قواعد و مبادئ المحاسبة تتفق مع القيم و الحاجات الإجتماعية ،حيث إن تجاهل تقيم الأداء الإجتماعي للمشروعات سيؤدي إلى المساواة بين المشروعات التي تقوم بدورها الإجتماعي و بين تلك التي لا تغير أي إهتمام للمصلحة الإجتماعية.

[1] خالد صبحي حبيب ،مدى إدراك المصارف لأهمية المحاسبة و الإفصاح عن المسؤولية الإجتماعية (دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الفلسطينية) ،بحث مقدم لإستكمال متطلبات الحصول على درجة ماجستير في المحاسبة و التمويل الجامعة الإسلامية ،غزة 2011 (منشورة) ،ص 29-30.

[2] خالد صبحي حبيب ،مرجع سبق ذكره ،ص 30.

المطلب الثاني :تعريف محاسبة المسؤولية الإجتماعية

لقد أصبحت محاسبة المسؤولية الإجتماعية حقيقة واقعية من الصعب تجاهلها ،إلا أنه لا يوجد اتفاق بين المحاسبين و الباحثين على تعريف محدد و واضح لها و يمكن استعراض بعض هذه التعاريف بهدف إظهار وجهات النظر المختلفة كالتالي :

– عرفت المحاسبة عن المسؤولية الإجتماعية بأنها " هي منهج لقياس و توصيل المعلومات المترتبة على قيام الإدارة بمسؤولياتها الإجتماعية لمختلف الطوائف المستفيدة داخل المجتمع بشكل يمكن من تقييم الأداء الإجتماعي للمشروع" [1].

– كما أنها "أحد مكونات المحاسبة بمفهومها الواسع و الذي ينص على أن المحاسبة هي فن أو علم هدفه قياس و تفسير الأنشطة و الظواهر التي لها أساسا طبيعية إجتماعية إقتصادية"[2] ،و يتضح من هذا التعريف بأنه ليس للمحاسبة عن المسؤولية الإجتماعية تعريف مستقل و لكن تدخل ضمن نطاق التعريف الشامل للمحاسبة .

– كما عرفت المحاسبة عن المسؤولية الإجتماعية بأنها هي "منهج لقياس و توصيل المعلومات المترتبة على قيام المؤسسة بمسؤولياتها الإجتماعية لمختلف الأطراف المستفيدة داخل المجتمع بشكل يمكن من تقيم الأداء الإجتماعي لتلك المؤسسة"[3].

– و عرف linowess محاسبة المسؤولية الإجتماعية على أنها :"نظام محاسبي يختص في عملية القياس الصفقات أو العمليات التي تحدث فيما بين المؤسسات و البيئة الإجتماعية من حولها ،و من ثم الإفصاح عن الأثار التي يترتب عليها لجميع الأطراف ذات العلاقة ،و

[1] نبيل سلامة ،بحوث في المحاسبة و المراجع الإجتماعية ،ط 2 ،مكتبة الطلاء الحديثة ،مصر ،1991 ،ص 17 .

[2] مؤيد الفضل و أخرون ،المشاكل المحاسبية المعاصرة ،دار المسيرة للنشر ،عمان 2002 ،ص 164 .

[3] إياد محمد عودة ،قياس التكاليف الإجتماعية و مدى مساهمات قياس الرفاهية الإجتماعية ،مشروع بحث لغاية استكمال متطلبات تخرج لبرنامج ماجستير المحاسبة ،جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ،بيروت ،2008 ،ص 47 .

عليه فإن الهدف الرئيسي لهذا النظام يتمثل في قياس و الإفصاح عن التكاليف و الفوائد الإجتماعية للمؤسسات "[1].

– و يرى ramanathan أن المحاسبة عن المسؤولية الإجتماعية هي عملية إختيار متغيرات و مقاييس و إجراءات قياس الأداء الإجتماعي على مستوى المؤسسة ،ثم تقديم معلومات بطريقة منتظمة و التي تستخدم في تقيم الأداء الإجتماعي للمؤسسة ،و أخيرا إيصال المعلومات للأطراف المعنية داخل المجتمع سواء كانت هذه الأطراف من داخل المؤسسة أو خارجها"[2].

و يعد تعريف ramnanthan من أكثر التعاريف شمولا حيث يبرز هذا التعريف اهتمام المحاسبة عن المسؤولية الإجتماعية بوظيفتي الأداء الإجتماعي للمشروعات و التقرير و الإفصاح عن نتائج القياس بما يكفل إجراء تقييم الأداء الإجتماعي ،لأي مشروع من خلال متغيرات أو معايير تعد لهذا الفرص ،و ذلك بخلاف التعاريف السابقة التي ركزت على الجانب المتعلق بقياس الأداء الإجتماعي دون الجانب الأخر المتضمن إيصال نتائج القياس لجميع الأطراف المستفيدة .[3]

و من جملة التعاريف السابقة يمكن استخلاص أن المحاسبة عن المسؤولية الإجتماعية تتمحور حل حصر جميع أنشطة المشروع ذات المضمون الإجتماعي ،و من ثم قياس أدائها الإجتماعي على مستوى المشروع ككل ،و أخيرا الإفصاح و التقرير عن نتائج القياس بصورة تتناسب و تتلائم مع احتياجات الأطراف ذات العلاقة بنشاط المشروع و المحاسبة الإجتماعية.

[1] نوفان حامد محمد العلمات ،القياس المحاسبي لتكاليف أنشطة المسؤولية الإجتماعية و الإفصاح عنها في القوائم المالية الختامية ،أطروحة دكتوراه في المحاسبة ،جامعة دمشق ،سوريا ،2010 ،ص 12–14 .

[2] مؤيد الفضل و أخرون ،مرجع سبق ذكره ،ص 164 .

[3] مؤيد الفصل و أخرون ،مرجع سبق ذكره ،ص 164 .

المطلب الثالث :أهمية و أهداف محاسبة المسؤولية الإجتماعية

أولا :أهمية محاسبة المسؤولية الإجتماعية

ترجع أهمية محاسبة المسؤولية إلى العديد من العوامل أهمها :[1]

1- **تزايد الأعراف بالمسؤولية الإجتماعية للمشروعات** :كانت مسؤولية المشروعات تتمثل في تعظم الربح و الذي كان يعد المبرر الأساسي لوجود المشروعات الإقتصادية ،إلا أن الظروف الإجتماعية و البيئية المحيطة كظهور التفاوت الكبير في الدخول و تلوث البيئة نتيجة الأنشطة التي تمارسها المشروعات غيرت من المبرر الأساسي لوجود المشروعات الإقتصادية ،أين أصبح المحاسب معنى بتحديد مدى إلتزام المشروع بمسؤولياتها الإجتماعية فضلا عن توفير المعلومات الملائمة عن التكاليف و المنافع الإجتماعية التي يقدمها المشروع .

2- **المطالبة المتزايدة من قبل الهيئات و الجمعيات المحاسبة للمشروعات الإقتصادية بالإفصاح عن البيانات التي لها مضمون إجتماعي** :لاسيما بعد تطور الكبير في مجال القطاع الصناعي و زيادة نسبة التلوث البيئي في العالم و خاصة في المناطق المحيطة بالمشاريع ،مما تطلب ضرورة الإفصاح عن هذا الأداء [2] ،و يبرز هذا الإتجاه من خلال استعراض النقاط التالية :[3]

- ظهور إقتراحات من قبل مجموعة العمل لدراسة أهداف القوائم المالية و التابعة لمجمع المحاسبين الأمركيين .

[1] خالد صبحي حبيب ،مرجع سبق ذكره ،ص 31 .

[2] خالد صبحي حبيب ،مرجع سابق ،ص 30.

[3] منصف شرفي ،مرجع سابق ،ص 28 .

- تكوين عدد من اللجان التابعين لمجمع المحاسبين الأمريكيين لدراسة و تطوير أنظمة القياس في المحاسبة الإجتماعية لمعاونة المشروعات الإقتصادية في هذا المجال .

- مطالبة لجنة بورصات الأوراق المالية الأمريكية المشروعات بضرورة الإفصاح عن سياسة الشركة في مجال محاربة تلوث البيئة و ما تم تنفيذه منها .

- تخصيص مجمع المحاسبة الأمريكي إحدى اللجان التابعة له تحت إسم المحاسبة لأغراض الأداء الإجتماعي و من بين أهداف هذه اللجنة :

– مراجعة الجهود التي تبذل في مجال المحاسبة لأغراض الأداء الإجتماعي .

– مراجعة و إجراء تقييم انتقادي لما وصل إليه القياس في مجال الأداء الإجتماعي .

– تحديد المجالات الملائمة للأبحاث في القياس الإجتماعي .

3– تجاهل إدخال التكاليف الإجتماعية للأنشطة التي لها مضمون إجتماعي عند تحديد تكلفتها الحقيقية :

تتمثل مخرجات أي نظام محاسبي في مجموعة من المعلومات الملائمة لإتخاذ القرارات التي تتحول بدورها إلى مجموعة من الأنشطة الإقتصادية.

و ترتكز المحاسبة التقليدية على حصر التكاليف الخاصة بالمشروع بغض النظر عما إذا كان هذا المشروع له تأثير على البيئة و المجتمع مثل :الصناعات التي تؤدي إلى تلوث البيئة هذا التأثير على البيئة لوجهة النظر هذه يمكن تقسيم التكاليف كالتالي :[1]

أ– **التكاليف الخاصة** :هي التكاليف النقدية التي يتحملها المشروع و الممكن قياسها و التي تمثل الموارد التي تستفيد نتيجة قيام المشروع بنشاط أو مجموعة من الأنشطة المعنية .

[1] خالد صبحي حبيب ،مرجع سابق ،ص 32 .

ب-**التكاليف الإجتماعية** :و هي التكاليف التي يتحمل عبئها المجتمع ككل أو بعض الأطراف الخارجية و ليس المشروع الذي يتسبب في إحداثها ،حيث أنها تمثل التضحية التي يتحملها المجتمع ممثلة في الموارد التي تستفيد نتيجة لمزاولة المشروع لأنشطته .

و يرجع تجاهل الأخذ في الإعتبار للتكاليف الإجتماعية عند تحديد التكلفة الحقيقية لأنشطة المشروع المختلفة يرجع للعديد من الأسباب منها :

- أي مشروع إقتصادي يهدف إلى تعظيم الربح مما يعني بدنية التكاليف أي من مصلحة المشروع أن يحصر التكاليف الخاصة لمزاولة نشاط معين دون الأخذ في الإعتبار لأية تكاليف إجتماعية تزيد من التكاليف الكلية للمنتوجات .

- إن إستخدام معيار الربحية كأساس لتقييم الأداء ،سوف تظهر المشروعات التي لا تأخذ التكاليف الإجتماعية في الحسبان كفاءة من المشروعات التي تأخذ هذه التكاليف في الحسبان ،و لا تلك أن ذلك سوف يؤدي إلى تمتع المشروعات الأولى بمزايا تمويلية عند الرغبة في الحصول على موارد صافية من أجل رفع الربحية .

4- التركيز على جانب التكاليف دون المنافع في مجال قياس الأداء الإجتماعي للمشروعات :ترتفع التكاليف الكلية (الخاصة و الإجتماعية) للمشروعات التي تتحمل مسؤوليتها الإجتماعية ،و من ثم تخفض أرباح تلك المشروعات و ما يترتب على ذلك بإظهارها بمظهر غير ملائم عند مقارنتها بالمشروعات الأخرى التي تتحمل مسؤوليتها الإجتماعية ،لذا يتطلب الأمر عند دراسة الأداء الإجتماعي أن يؤخذ في الإعتبار المنافع الإجتماعية التي تسببها أنشطة المشروع من جهة ،و التكاليف الإجتماعية لتلك الأنشطة من جهة ثانية .[1]

[1] شباح أمينة ،مرجع سابق ،ص 48 .

ثانيا :أهداف محاسبة المسؤولية الإجتماعية :

لمحاسبة المسؤولية الإجتماعية أهداف عديدة منها تقديم المعلومات التي تسمح بتقييم أثر أنشطة المؤسسة في المجتمع ،و يمكن ملاحظة أن هذا الهدف ينصر إلى تقييم أثار أعمال المؤسسات في المجتمع ،و تهدف أيضا إلى تشجيع المؤسسات للأخذ بنظير الإعتبار تأثير النشاطات الإقتصادية في البيئة الإجتماعية من خلال قياس التأثيرات السلبية و الإيجابية ،لهذه النشاطات عدها جزاء من اهتمامات المحاسبة و الإفصاح عن ذلك في القوائم المالية .[1]

أما جمعية المحاسبة الأمريكية (AAA) * فقد حددت أهداف محاسبة المسؤولية الإجتماعية كالتالي :[2]

- تطبيق التقدم التكنولوجي و ما يشمله من أثار إجتماعية و سياسية و إقتصادية في البيئة.
- المشاركة في الموارد و توزيع الثروة داخل المجتمع .

إلا أن أهم الأهداف لمحاسبة المسؤولية الإجتماعية هي :[3]

- تحديد و قياس صافي المساهمة الإجتماعية للمؤسسة عن طريق مقارنة التكاليف و المنافع الإجتماعية ،حيث لا يمكن استخدام الأرباح كمقياس لأداء المشروع ما لم يؤخذ بعين الإعتبار عناصر التكاليف و المنافع الإجتماعية التي لا تشمل عناصر التكاليف و المنافع الخاصة و الداخلية فقط ،و إنما أيضا تتضمن عناصر التكاليف و المنافع الخارجية و التي لها تأثير على جميع قطاعات المجتمع .

---

[1] مؤيد الفضل و أخرون ،مرجع سابق ،ص 188 .

AAA هي إختصار ل american accounting association .

[2] مؤيد الفضل و أخرون ،مرجع سابق ،ص 189 .

[3] رضوان حلوة حنان ،بدائل القياس المعاصر (التضخم ،تكلفة الإستبدال ،القيمة البديعية) ،دار وائل للنشر و التوزيع عمان 2003 ،ص 295 .

- تقييم الأداء الإجتماعي للمؤسسة ،و ذلك من خلال تمديد ما إذا كانت إستراتيجية المؤسسة و أهدافها تتماشى مع الأولويات الإجتماعية من جهة و مع طموح المؤسسة للأفراد بتحقيق نسبة معقولة من الأرباح من جهة أخرى ،و تتمثل العلاقة بين أداء المؤسسة الإقتصادية و الرفاهية الإجتماعية العنصر الجوهري لهذا الهدف من أهداف المؤسسة الإجتماعية ،و يرتبط هذا الهدف أيضا بوظيفة القياس المحاسبي .

- المساعدة في تحديد ما إذا كانت إستراتيجية المؤسسة و الأنشطة التي لها تأثير مباشر على الموارد و مراكز الأفراد و قطاعات المجتمع ،تتماشى مع الأولويات الإجت+ماعية من ناحية ،و الطموح المقبول للأفراد من ناحية أخرى.

- توفير البيانات الملائمة عن الأداء الإجتماعي للمؤسسة و مدى مساهمتها في تحقيق الأهداف الإجتماعية لكل أطراف المجتمع ،يقصد بالبيانات الملائمة التي تتعلق بإتخاذ القرار فيما يتعلق بإختيار الإجتماعي و توزيع الموارد الطبيعية .

- توصيل المعلومات الإجتماعية و نتائج القياس المحاسبي إلى الطوائف الإجتماعية المستفيدة ،من خلال قوائم إجتماعية تستحدث لهذا الغرض .

- مساعدة الأجهزة التخطيطية في تحديد أولوية البرامج و الأنشطة الإجتماعية التي يجب أن تحظى بإهتمام أكبر من الدولة و الوحدات الإقتصادية للمؤسسات .

- مساعدة إدارة الوحدة الإقتصادية في وضع البرامج الإجتماعية و تحديد مساهماتها اللازمة في ضوء الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها .

المبحث الثالث :القياس و الإفصاح المحاسبي الإجتماعي

إن من أبرز أهداف محاسبة المسؤولية الإجتماعية توفير المعلومات و إعداد القوائم المالية و التقارير الإجتماعية ،و التي من شأنها أن تعكس مدى إلتزام منظمات الأعمال بالإفصاح عن أدائها الإجتماعي ،سعيا إلى توفير القدر الكافي من المعلومات المفيدة في اتخاذ القرارات الرشيدة لدى مختلف الأطراف ،هذا ما أدى لتطرق للإفصاح و القياس المحاسبي عن الأنشطة الإجتماعية .

المطلب الأول :مفهوم الإفصاح الإجتماعي و العوامل المؤثرة فيه

أولا :مفهوم الإفصاح الإجتماعي :

هناك عدة تعاريف للإفصاح المحاسبي الإجتماعي ،و هي تتفق في مضمونها إلى حد كبير ،نذكر منها ما يلي :

- الإفصاح المحاسبي هو :تزويد جميع الفئات بالمعلومات التي تعتبر مفيدة و غير مظللة عند إتخاذ القرارات الإقتصادية الرشيدة المختلفة ،و على أن يتوفر بالقوائم المالية الصفات النوعية للمحاسبة المالية ،و هي الملائمة ،و البعد عن التحيز و قابلية الفهم ،و المقارنة ،و توقيت المعلومات و الشمولية .

- و عرف أيضا أنه ظهور محتويات القوائم المالية بشكل صريح و كامل ،و لا يتحمل أكثر من معنى أو تحمل أية شكوك في معناها .[1]

[1] محمد عباس البدوي ،المحاسبة الإجتماعية بين النظرية و التطبيق ،دار المكتب الجامعي الحديث ،مصر 2002 ،ص 43 .

• و بالتالي فهو :الطريقة التي تستطيع المنظمة بموجبها إعلام المجتمع بأطرافه المختلفة عن نشاطاتها المختلفة ذات المضامين الاجتماعية ،و تعتبر القوائم المالية أو التقارير الملحقة بها أداة لذلك .[1]

• فالإفصاح المحاسبي هو :"الإظهار الكامل و الواضح (للحقائق أو الأحوال أو الظروف المختلفة في قائمة المركز المالي و القوائم الأخرى ،و يتحقق ذلك من خلال المعاملة المتماثلة لكافة المصالح في المنشأة و الصدق المحاسبي في القوائم المالية و الإجتماعية و تقديم البيانات غير المنجزة عن حقيقة النشاط الإقتصادي و الإجتماعي للإعتماد عليها (reliability) في إتخاذ القرارات الصائبة و الإفصاح المحاسبي يقتضي :"نشر كل المعلومات الإقتصادية التي لها علاقة بالمشروعات سواء كانت كمية أو وصفية ،بما يساعد المستثمر على اتخاذه قراراته و تخفيض حالة عدم التأكد لديه عن الأحداث الإقتصادية المستقبلية .[2]

و يستخدم الإفصاح المحاسبي لتزويد متخذي القرارات بالمعلومات المؤثرة على الربح و المركز المالي و تعتبر القوائم المالية الأساسية العمود الفقري للإفصاح ،حيث يراعي في إعدادها المبادئ المحاسبية المقبولة مثل ☹التبويت ،و التوحيد و الأرقام المقارنة) [3].

• الإفصاح هو تقديم المعلومات المحاسبية إلى المهتمين ،بشكل قوائم و بيانات تختلف بإختلاف المنعة المنشودة و التي تتأثر بإختلاف الأطراف المستفيدة من تلك المعلومات من جهة ،وبإختلاف مستواهم الثقافي و معرفتهم بحقيقة الظروف الإقتصادية من جهة أخرى.[1]

---

[1] يوسف جربوع ،مدى تطبيق القياس و الإفصاح في المحاسبة عن المسؤولية الإجتماعية بالقوائم المالية في الشركات بقطاع غزة ،مجلة سلسلة الدراسات الإنسانية ،كلية التجارة ،الجامعة الإسلامية ،العدد الأول ،فلسطين 2007 ،ص 205.

[2] محمد المهندي و وليد زكرياء صيام ،أثر الإفصاح المحاسبي في التقارير المالية السنوية المنشورة على أسعار الأسهم ،في شركات الصناعة المساهمة العامة الأردنية ،مجلة دراسات للعلوم الإدارية ،المجلد الرابع ،العدد الثاني ،2007 ،ص 260 .

[3] حيد بني عطاء ،مفاهيم محاسبية ،دار الحامد للنشر و التوزيع ،الأردن 2007 ،ص 18.

• من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الإفصاح المحاسبي هو شمول التقارير المالية على جميع المعلومات اللازمة و الضرورية لإعطاء مستخدمي هذه التقارير صورة واضحة و صحيحة عن الوحدة المحاسبية .

ثانيا :العوامل المؤثرة في الإفصاح الإجتماعي :

تؤثر بعض العوامل و الإختبارات على مستوى الإفصاح عن التكاليف و المنافع الإجتماعية في القوائم المالية و من بينها :[2]

– **عوامل تتعلق بالوحدة الإقتصادية** :إن الإفصاح عن المسؤولية الإجتماعية يؤدي إلى تحمل المنشأة تكاليف إضافية ،لذلك قد تلجأ هذه الوحدات إلى تبني الإفصاح عن المسؤولية الإجتماعية لأنه سيولد تكاليف إضافية ناجمة عن متطلبات التوسع في الإفصاح (مثل حجمه و أرباح الوحدة الإقتصادية ،طبيعة الصناعة ...إلخ).

– **عوامل تتعلق بالمراجع الخارجي** :قد يظهر المراجع الخارجي معارضته لأي توسع في الإفصاح من شأنه إلقاء مسؤوليات جديدة على عاتقه و لاسيما تلك المجالات التي تتطلب مراجعة عمليات و أنشطة غير تقليدية [3]،إلا أن على المراجعين الخارجيين أن يحثوا زبائنهم لممارسة الإفصاح عن المسؤولية الإجتماعية و أن شركات المراجعة الكبرى تكون غير خاضعة لتأثير الزبائن عليها بل هي تمتلك تأثيرا كبيرا عليهم ،و بالتالي فهي قادرة على حثهم نحو الإفصاح عن المسؤولية الإجتماعية (إن الوحدات الإقتصادية التي تقوم بتدقيقها شركات المراجعة الكبرى يمكن أن تفصح بصورة أكبر من مثيلاتها) .

---

[1] حسين قاضي ،مأمون حمدان ،نظرية المحاسبة ،منشورات جامعة دمشق ،سوريا ،2000 ،ص 200 .

[2] حسين هادي عنيزة ،ماهر ناجي علي ،تأثير الإفصاح عن المسؤولية الإجتماعية بالقوائم المالية في قرارات مستخدمي هذه القوائم (دراسة تطبيقية و استطلاعية) ،مجلة فري للعلوم الإقتصادية و الإدارية ،العدد السادس و العشرون ،بغداد 2010 ،ص 159–160 .

[3] عباس مهدي الشيرازي ،نظرية المحاسبة ،ط 1 ،ذات الشمائل للنشر و التوزيع ،الكويت ،ص 120.

- **عوامل تتعلق بالضغط الإعلامي** :يمكن أن يؤثر الضغط الإعلامي تأثيرا واضحا في الإفصاح عن المسؤولية الإجتماعية من خلال تسليط الضوء على بعض مخلفات المنشأة غير المرغوبة ،و بالتالي فإن ذلك سيحفز المجتمع و يطالب من هذه الوحدات تخفيف أثارها السلبية و أن تلعب دورا إجتماعيا أكبر ،و تحاول العديد من الوحدات تغطية تأثيراتها السلبية في المجتمع من خلال زيادة الإفصاح عن المسؤولية الإجتماعية .

- **عوامل أخرى** :مما سبق ذكره ،فإن هناك بعض العوامل و التي تؤثر في مستواه الإفصاح عن المسؤولية الإجتماعية و منها مدى ضغط الأجهزة الحكومية على الوحدات الإقتصادية و مد استعداد هذه الوحدات و إمكانية إمتلاكها للخبرات و الموارد المؤهلة لكي تتبنى هذا الإفصاح .

المطلب الثاني :مفهوم القياس المحاسبي الإجتماعي

إن أساس القياس المحاسبي يعود نظريا إلى ما قدمه علماء النظريات الطبيعية و في مقدمتهم عالم الفيزياء (galileo) حيث حدد العناصر الأساسية لعملية القياس ،عموما بالنظام العددي و القواعد الحسابية .

و بعد التطور العلمي ساهم علماء أخرون في تطوير عملية القياس ،و من بينهم العالم (helmholtz) حيث ألف كتابا ،يتضمن إضافة عنصر جديد لعملية القياس ألا و هي الإضافة الرياضية.

و تابع في ذلك ،المنظر الرئيسي لنظرية القياس الكلاسيكي (campell) و استمر هذا الوضع لغاية عام (1946) ،عندما أصدر (steeven) مؤلفا حول نظرية القياس المحاسبي تبنى فيه مفاهيم حديثة لشمول الخواص المعنوية للقياس ،شرط تمتع العنصر المراد قياسه

بصحة المقارنة ،و المتابعة بين خاصية عنصر القياس و الجانب الكمي لعنصر لقياس ذاته و بالتالي أصبح بمقدور العلوم الإجتماعية أن تستفيد من تطبيقات النظرية الحديثة للقياس.[1]

و قد عرف القياس المحاسبي بأنه :قرن الإعداد بالأشياء للتعبير عن خصائصها و ذلك بناء على قواعد طبيعية يتم إنتاجها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة .[2]

- فالقياس المحاسبي :ما هو إلا تعبير كمي و نقدي للظواهر و الأحداث و الوقائع المالية و الإقتصادية الخاصة بوحدة معينة ،و عرضها في صورة نافعة و مفهومه .[3]

- و عرف القياس المحاسبي الإجتماعي بأنه :تحليل الأحداث المتعلقة بأنشطة المنشأة الإجتماعية ،ثم تسجيلها في تاريخ حدوثها ،ثم تتبع حركة تبادل هذه الأحداث لتحديد أثارها على مصالح أطراف التبادل على شكل وحدات نقدية تماشيا مع فرض وحدة القياس .[4]

- و قد عرف القياس المحاسبي حسب جمعية المحاسبة الأمريكية.[5]

يتمثل في قرن الأعداد بأحداث المنشأة الماضية و الجارية و المستقبلية ذلك بناءا على ملاحظات ماضية أو جارية و بموجب قواعد محددة .

- و عرفته لجنة المعايير المحاسبية (lasc) :في عرضها لإطار عملية إعداد القوائم المالية: "عملية تحديد القيم النقدية للعناصر التي سوف يعترف بها في القوائم المالية و هذا يتطلب إختيار أساس معين للفني "[6].

---

[1] كمال النقيب ،تطور الفكر المحاسبي ،مطبعة القطافطة ،الأردن ،الزرقاء ،1999 ،ص 266 .

[2] وليد ناجي الحيالي ،دراسات في مشاكل المحاسبية المعاصرة ،طبعة الأولى ،دار مكتبة الحامد ،عمان ،2002 ،ص 152.

[3] أحمد حلمي جمعة ،المدخل السلوكي في المحاسبة المالية ،دار الصفاء للنشر و التوزيع ،عمان 2009 ،ص 154 .

[4] محمد عباس بدوي ،المحاسبة البيئية بين النظرية و التطبيق ،دار المكتب الجامعي للنشر ،مصر ،2007 ،ص 28 .

[5] خالد صبحي حبيب ،مرجع سابق ،ص 36 .

[6] رولاى كاسر لايقة ،القياس و الإفصاح المحاسبي في القوائم المالية و دورها في ترشيد قرارات الإستثمار ،دراسة تطبيقية على المديرية العامة للمصرف التجاري السوري ،كلية الإقتصاد ،جامعة تشرين ،سورية 2007 ،ص 95 .

كما عرفه كولر (kolrber) بقوله :" القياس عبارة عن تحديد نظام رقعي لنتائج خطة استقصاء ،أو نتائج نظام مشاهدات بمراعاة القواعد المنطقية أو الرياضية ".

و من التعاريف السابقة يمكن استنتاج مفهوم شامل للقياس المحاسبي على أنه :تقيم للأحداث الإقتصادية الناتجة على نشاط معين ،و المرتبطة به داخل الوحدة المحاسبية مع بيان التغيرات في تلك الأحداث و أثرها على قائمة الدخل و المركز المالي .

المطلب الثالث :طرق القياس المحاسبي الإجتماعي

عند تنفيذ عملية القياس المحاسبي يمكن إتباع عدة طرق يتوقف إختيار أي منها على أغراض عملية القياس ،و يمكن بوجه عام حصر أنواع الطرق المتبعة في عملية القياس المحاسبي في ثلاثة أساليب و هي كالتالي [1]:

1- أساليب القياس الأساسية أو المباشرة :

باستخدام هذا الأسلوب تحدد نتيجة عملية القياس المحاسبية محل القياس مباشرة ،و ذلك دون الحاجة إلى ما يعرف بعملية الإحتساب و المبنية أصلا على ضرورة توفير علاقة رياضية بين خواص محل القياس ،كما تعتبر عملية التبويب المحاسبي من أوسع المجالات استخداما لأساليب القياس الأساسية أو المباشرة إذ بدون الحاجة إلى استخدام الأرقام يمكن استخدام الخاصية المتخذة أساسا لتبويب كمقياس بموجب الحث الإقتصادي محل التبويب في فئة الثابتة أو في فئة المصروفات المتغيرة .

[1] سيد عطا الله السيد ،مفاهيم المحاسبة الحديثة ،دار الراية للنشر و التوزيع ،ط 1 ،عمان ،2009 ،ص 182 .

2- أساليب القياس المشتقة أو غير المباشرة :[1]

عندما يتعذر على المحاسب قياس قيمة الحدث الإقتصادي محل القياس بطريقة مباشرة حينئذ لابد من قياس قيمة هذا الحدث بطريقة غير مباشرة .

إزداد اعتماد المحاسب على أساليب غير مباشرة في القياس بعد تزايد أهمية عملية تشغيل البيانات المحاسبية بمدخلاتها و مخرجاتها ،نتيجة اعتمادها إلى حد كبير على عملية التحليل التي لا يمكن إنجازها بدون عملية الإحتساب .

و في مجالات القياس عامة و القياس المحاسبي خاصة ،تعتبر القياسات الدولية أو المباشرة بمثابة المدخلات لأساليب القياس الغير مباشرة ،بمعنى أنه لا يمكن لعملية قياس غير مباشرة أن تنفذ دون أن تكون مسبوقة بعملية قياس مباشرة ،مثال على ذلك أراد المحاسب قياس القيمة الإجمالية لأصليين ،أو قياس النسبة بين قيمتها فحينئذ لا يمكن تحديد هذه القيمة الإجمالية أو تحديد النسبة بين قيمتها ،إلا بإتباع أسلوب القياس غير المباشر ،و إذا بعد تحديد قيمة كل منها على انفراد بأسلوب القياس الدولي أو المباشر ،تحديد بعد ذلك و بأسلوب غير مباشر قيمتها الإجمالية أو النسبة بين قيمتها .

3- أساليب القياس التحكيمية :

تشبه هذه الأساليب إجراءاتها أساليب القياس غير مباشرة ،و يطلق عليها البعض مصطلح قياسات مجازية ،و لكن الفرق الرئيسي بينهما ينحصر في وجود قواعد موضوعية تحكم أساليب القياس غير المباشرة ،أما أساليب القياس التحكيمية فهي تفتقر إلى مثل هذه القواعد مما يجعلها عرضة لأثار التحيز الناتج عن التقديرات أو الأحكام الشخصية للقائمين بعملية القياس .

[1] طلال الحجاوي و سالم الزوبعي ،القياس المحاسبي و محدداته و انعكاسها على رأي مراقب الحسابات ،دار اليازوري للنشر و التوزيع ،عمان ،الأردن ،2014 ،ص 36-37 .

و في هذا الصدد يتم اللجوء إلى هذا النوع من الأساليب في الظروف التالية :[1]

– عندما لا توجد قواعد منطقية تتحكم في خطوات تنفيذ عملية القياس و بذلك لا تتوافر المبررات المنطقية التي يمكن الإعتماد عليها في إثبات أن الرقم محل القياس يمثل فعلا القيمة الفعلية للخاصية محل القياس .

– استنادا على ما سبق تزداد الفرص لإحتمال ظهور خلاف حول نتائج عملية القياس بين الأشخاص القائمين بهذه العملية طالما لم تتوفر لهم المعايير الموضوعية للحكم على هذا الخلاف .

[1] طلال الحجاوي الزوبعي ،مرجع سابق ،ص 37–38 .

خلاصة الفصل الأول :

تعتبر المسؤولية الإجتماعية من واجبات منظمات الأعمال نحو محطيها الذي تتعامل معه ،و حتى لا يبقى مفهوم المسؤولية الإجتماعية مفهوما نظريا بالنسبة للمنظمة أسقط هذا المفهوم على المحاسبة من خلال ما يسمى بمحاسبة المسؤولية الإجتماعية ،و حتى يرضى محيط المنظمة على ما تقدمه عليها أن تلتزم بهذه الأبعاد و بالإفصاح و القياس ،و قد نالت محاسبة المسؤولية الإجتماعية مكانة كبيرة نظرا لأهميتها التي تطمح لها المنظمات من جراء تبنيها لهذه المسؤولية .

الفصل الثاني:

الإطار النظري لتسيير الموارد البشرية وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية

تمهيد:

أصبح الإهتمام بالمسؤولية الإجتماعية الشغل الشاغل للمؤسسات في كافة البلدان النامية منها و المتقدمة، و ذلك لتأثيرها البالغ على أعمال المؤسسة و فاعليتها، حيث أصبحت من أكبر التحديات التي تواجه المسيرين من جهة و أصحاب المؤسسة من جهة أخرى، و بدأت المؤسسات بتقديم إلتزامات اجتماعية إتجاه مجتمعاتها بالتخلي عن الكثير من الظواهر غير المرغوب بها كتقديم المصلحة الخاصة عند تضاربها مع المصلحة العامة، عدم إتاحة فرص متكافئة أمام المتقدمين للوظائف، الإفصاح غير المسموح به عن أسرار المؤسسة، عدم الانصاف في التعامل مع العمال... الخ، و في حين أن التحديات العالمية المعاصرة و منها العولمة جعلت العديد من المنظمات تعيد تفكيرها و تزايد اهتمامها إتجاه المجتمع بصفة عامة و مواردها البشرية بصفة خاصة، باعتبارها من أهم الموارد التي تستخدمها المؤسسات الحديثة.

فالإنسان هو العنصر المفكر و الرئيسي و ضمير المؤسسة و قلبها النابض و احساسها الواعي لما يدور حولها من أحداث، لذلك فإن استقطاب المهارات البشرية و اختيارها و تعينها و تكوينها و تحفيزها و تقديم فرص النمو و الترقية له أهمية كبيرة، و المحافظة عليها تعد من أولويات الأمور التي تساعد على مواجهة التحديات و المنافسة الخارجية، و مما زاد من أهمية العنصر البشري تجسيد مفهوم «المسؤولية الإجتماعية في إطار الموارد البشرية". حتى أصبح المؤسسات أكثر استجابة من السابق في مجال أداءها الإجتماعي لأن الاستجابة الإجتماعية تتطلب منها إنجاز أعمال مسؤولية عن أفرادها العاملين بهدف إنجاز توقعات الأداء الإجتماعي للمجتمع ككل.

المبحث الأول: ماهية تسير الموارد البشرية

ازداد الوعي بأهمية الموارد البشرية من تحويل وصفه و التعبير عنه خلال السنين، فقديما كانت تستخدم لفظة «المستخدمين، ثم العمال و القوى العاملة إلى أن أصبح يوصف اليوم برأس المال البشري و..... عن الإهتمام بهذه الموارد الفعال، خلقت المؤسسات وظيفة حيوية يطلق عليها في وقتنا الحاضر ب «إدارة الموارد البشرية «أو «تسير الموارد البشرية» مهمتها تكمن في الإهتمام بالعنصر البشري.

و قد أصبحت وظيفة الموارد البشرية هي الجهة المسؤولة عن حماية تأهيل تنمية و تنظيم العلاقات في العمل داخل المؤسسة أيضا عن تحفيزه بكل الوسائل المادية و المعنوية لتزيد من انتماءه و ولاءه، و كذا حل مشكلاته و تهيئة المناخ و البيئة المناسبة و الصالحة للعمل.

المطلب الأول: مفهوم تسير الموارد البشرية

لقد اختلفت وجهات النظر في إعطاء تعريف موحد لوظيفة الموارد البشرية إذا يمكن التميز بين وجهتين نظر رئيسيتين: الأولى تقليدية و أصحابها يرون أن هذه الوظيفة مجرد نشاط روتيني يقتصر على حفظ المعلومات عن العمال في ملفات أو تسجيلات، ضبط أوقات الحضور و الانصراف، الترقيات، المرتبات... الخ، أما الثانية فهي وجهة النظر الحديثة حيث يرى أصحابها أن وظيفة حيوية لها أهمية كبيرة نتجت عن الأهمية المتزايدة للعنصر البشري و مدى تأثيره على المؤسسة فتوسعت نشاطاتها و أصبحت أكثر الماما بهذا العنصر كالتوظيف، المحافظة على العمال، تحفيزهم الإهتمام بمصالحهم الشخصية و العائلية، توفير الأمن و شروط العمل... الخ.

و قد جاء في تعريف A_sikula فإن تسير الموارد البشرية هي «استخدام القوى العاملة داخل المنشأة أو بواسطة المنشأة، و يشمل ذلك عمليات تخطيط القوى العاملة

بالمنشأة، الاختبار و التعيين، تقييم الأداء، التكوين التنمية التعويض و المرتبات، العلاقات الصناعية، تقديم الخدمات الاجتماعية و الصحة للعاملين[1].

فمن خلال هذا التعريف نرى أن وظيفة التسير الموارد البشرية بالإضافة إلى الاختيار التوظيف، التنمية، التكوين التعويض و المرتبات، اهتمت بجانب التخطيط و الذي يهدف إلى تقدير احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية. [2]تقيم الأداء و هي عملية دراسة و تحليل أداء العمال و ملاحظة تصرفاتهم للحكم على مستواهم، و أيضا هناك جانب الإهتمام بالعلاقات فيما بين العمال حيث لا يمكن للمؤسسة أن تعمل إذا لم يكن هناك تنسيق و ترابط في العلاقات، و يشير الكاتب في التعريف إلى احتياجات الاجتماعية للعمال و ضرورة الإهتمام بها و اشباعها.

و جاء في تعريف j. Martin أن «تسير الموارد البشرية هي ذلك الجانب من التسير الذي يهتم بالناس كأفراد و مجموعات، و علاقاتهم داخل التنظيم، و كذلك الطرق التي يستطيع بها الأفراد المساهمة في كفاءة التنظيم، و هي تشمل الوظائف التالية: تحليل التنظيم، تخطيط القوى العاملة، التكوين و التنمية الإدارية، العلاقة الصناعية، مكافأة و تعويض العاملين و تقديم الخدمات الإجتماعية و الصحية ثم أخيرا المعلومات و السجلات الخاصة بالعاملين.[3]

و قد عرف كل من p. Pigros و c. Myres إدارة الموارد البشرية «بالقانون أو النظام الذي يحدد طرق و تنظيم معاملة الأفراد العاملين بالمنشأة، بحيث يمكنهم تحقيق ذواتهم و أيضا الاستخدام الأمثل لقدراتهم و إمكاناتهم لتحقيق أعلى إنتاجية».[4]

---

[1] A. sikula , »presommel and administration humanres ources mangenomt « johan wiloy inc ,new yourk ,1976 ,p 6 .

[2] صلاح الدين عبد الباقي ،الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ،الجامعة الجديدة للنشر ،الإسكندرية ،2002 ،ص 123.

[3] J. martin ,personnel management « ,macdonald kevans ,ltd ,london's ,1977 , p 1.

[4] سلامة أمينة ،أثر التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية على تنمية و نجاعة المؤسسات البنكية في الجزائر ،دراسة حالة بنك BNA و NATEXIS بسيدي بلعباس ،مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير علوم التسيير ،إدارة أعمال ،جامعة سيدي بلعباس ،2008-2009 ،ص 10.

حيث يرد هناك تعريف إدارة الموارد البشرية من مفهوم القانوني الذي يحدد طبيعة التعامل داخل المؤسسة بشكل يتضمن حقوق و واجبات كل من المؤسسة و العاملين بها، و يشير أيضا إلى أنها المسؤولة عن تسخير طاقات العمال بشكل فعال يضمن أعلى مستوى من الإنتاجية للعمال، بالتالي خدمة مصالح المؤسسة.

و حسب H. Chaouden و A. Sherman فوظيفة إدارة الموارد البشرية «تشمل على عمليات أساسية ينبغي أداءها و مجموعة القواعد العامة يجب اتباعها، و كذلك مجموعة أدوات و أساليب يتعين استخدامها لإدارة مجموعات الأفراد في التنظيم، و المهمة الرئيسية لمدير الموارد البشرية هي مساعدة المديرين في المنشأة و تزويدهم بما يحتاجون إليه من رأي و مشورة متخصصة تمكنهم من إدارة مرؤوسيهم بطريقة أكثر فاعلية». [1]

إذ يوضح هذا التعريف نشاطات و وظائف إدارة الموارد البشرية إلى جانب أن مدير هذه الوظيفة عليه العمل بالتوازي مع المدراء العاملين معه تقديم ارشادات مفيدة لتوجيه جهود العمال لخدمة أهداف المؤسسة.

و من خلال التعريف الذي جاء به eflippo لإدارة الموارد البشرية «عملية تخطيط و تنظيم و توجيه و مراقبة النواحي المتعلقة بالحصول على الأفراد و تمنيتهم و تعويضهم و المحافظة عليهم بهدف تحقيق أهداف المنشأة»[2]، نجد أنه يشير إلى الوظائف الأربع لعملية التسير و استغلالها لإدارة الموارد البشرية من أجل تحقيق فعالية أكثر للمؤسسة و الوصول إلى الأهداف المسطرة من طرفها.

و حسب تعريف الدكتور جمال الدين محمد المرسي فتسير الموارد البشرية هي «أنشطة الإدارية المتعلقة بحصول المؤسسة على احتياجاتها من الموارد البشرية، تطويرها،

[1] سلامة أمينة ،مرجع سابق ،ص 10.

[2] E.B.flippo : »principles of personnel management « ,third edition ,mcgraw-hill ,book company ,newyourk ,1971, p 5.

تحفيزها و الحفاظ عليها بما يمكن من تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستويات الكفاءة و الفعالية».[1]

و حسب الدكتور علي عبد الوهاب إدارة الموارد البشرية هي «الوظيفة الإدارية التي تشمل و تتمثل في اختيار العمال ذوي الكفاءة المناسبة و تسير جهودهم و توجيه طاقاتهم و تنمية مهاراتهم و تحفيز هؤلاء الأفراد العاملين و تقيم اداءهم و البحث في مشاكلهم و تقوية علاقات التعاون بينهم و بين زملائهم و رؤساءهم، و بذلك تساهم في تحقيق الهدف الكلي للمنظمة من حيث زيادة الإنتاجية و بلوغ النمو المطلوب للأعمال و الأفراد».[2]

و انطلاقا من التعريفات السابقة يتضح لدينا أن إدارة الموارد البشرية عملية تضم:

– مجموعة البرامج و الوظائف و الأنشطة المصممة لتحقيق الأهداف التنظيمية و تشمل:

– تخطيط الموارد البشرية، استقطاب العاملين، التكوين، التطوير التنظيمي، التحفيز تقيم الأداء، تحسين بيئة العمل و توفير الرعاية الصحية و الإجتماعية للعمال. عبارة عن تسير الحياة الانسانية داخل المؤسسة غايتها النهائية تحقيق الفعالية التنظيمية و تحقيق الأهداف الفردية في أن واحد.

نشاط إداري مختص في إقتناء الكفاءات المناسبة في المؤسسة و تطويرها بما يتماشى و تحقيق الأهداف من قبل المؤسسة.

[1] د.جمال الدين محمد المرسي ،الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ،الدار الجامعية ،الإسكندرية ،2006 ،ص 16 .
[2] د.علي عبد الوهاب ،إدارة الأفراد منجه تحليلي ،دار المكتبة عين الشمس ،القاهرة ،1974 ،ص36.

المطلب الثاني: تكور تسير الموارد البشرية

لقد تطوره إدارة الموارد البشرية من خلال مراحل متعددة ضمن فترة طويلة من الزمن، ثم استقر بعدها بواسطة حصول عدة تطورات و تغيرات مر بها الأفراد العاملون في مسيرة العمل و المجال الوظيفي و تتلخص هذه التطورات التاريخية بصفة عامة في خمس مراحل متسلسلة فيما بينها، كانت بدايتها من الثورة الصناعية و ما أفرزته من تغيرات في البيئة الاقتصادية إلى غاية يومنا هذا، فإدارة الموارد البشرية تعتبر نتيجة لجملة التغيرات التي شهدها المحيط الإقتصادي، فهي تسمح بتنمية العنصر البشري و تحقيق أهداف المؤسسة و بالتالي قدرة الاستجابة للتغيرات البيئية الخارجية.

المرحلة الأولى: التي مر بها تطور إدارة الموارد البشرية في مرحلة حركة الإدارة العلمية (1856-1915)[1] ، حيث ظهرت هذه الحركة في اوائل القرن العشرين بقيادة تايلور و ركزت على مبدأ العقاب و الثواب من خلال وضع خطط علمية تعتمد على أساس محددة في اختيار العاملين و اعتبار عامل الزمن من الأمور الواجب تناسبها بشكل دقيق مع أداء الأعمال، و لقد ركزت هذه الحركة بشكل مباشر على تحقيق مستوى عالي من الإنتاج بغض النظر عن تحقيق مستويات جيدة من أهداف و طموحات العاملين، حيث لم يكن في حينها تنظيمات عالمية ترعي شؤون العاملين و تطالب لنيل جميع حقوقهم. **المرحلة الثانية:** تمثله في مرحلة حركة العلاقات الإنسانية (ما بعد عام 1920) و التي ظهرت نتيجة وصول أساليب العمل إلى مستويات غير مناسبة من خلال عدم حصول العاملين على حقوقهم و إلتزامات أرباب العمل إنسانيا، حيث ترى هذه الحركة أن التعامل مع الأفراد لا يحب أن يكون فقط لمصلحة العمل على حساب مشاعر العاملين و حالاتهم الإجتاعية، بل اعتمدت هذه الحركة «الإتجاه الإجتماعي الذي يشجع مشاركة العمال و إعطاءهم الميزات الإجتماعية الضرورية كتحسين العلاقات و التفاوض معهم في المسائل التي تخصهم»[2].

[1] د. بورحلة علال ،محاضرات تسير الموارد البشرية السنة الثالثة ،تخصص إدارة الأعمال سيدي بلعباس ،2005 -2006.
[2] د. وسيلة حمداوي ،إدارة الموارد البشرية ،مديرية النشر لجامعة قالمة ،2004 ،ص 30-31 .

بالإضافة إلى مراعاة تحقيق مصالحهم الشخصية و دعم طموحاتهم و تحفيزهم على العمل الكفء و زيادة الإنتاج.

و كان التون مايو هو مؤسس الاتجاه الإنساني و أب علم الاجتماع الصناعي ،[1]، إلا أن التعامل بأسس هذه الحركة إلى إمكانات عالية تتعارض من أهداف العمل.

المرحلة الثالثة :مرحلة مدرسة إدارة الأفراد (ما بعد عام 1960) إذ لم تكن فلسفة الحركتين الإدارة العلمية و العلاقات الإنسانية كافية لتوفير كل المتطلبات المتعلقة بالأداء الأمثل و إشباع الحاجات العاملين لذلك نشأت في هذه الفترة إدارة تسمى بإدارة الأفراد كان حل اهتمامها ينصب على توفير الخدمات و الرعاية الصحة و الإجتماعية، و تعمل كوسيط بين الإدارة العليا و بين العاملين فهي تحرص على توجيه الإهتمام بتوظيف العاملين و تنمية مهاراتهم و إنتاجهم للوصول إلى مستوى أمثل في إنتاجية المسؤولية.

مرحلة الرابعة: هي مرحلة مدرسة إدارة (تسيير) الموارد البشرية (ما بعد عام 1980)فبسبب عوامل اقتصادية و اجتماعية و تكنولوجية و إدارية انتهجت هذه المدرسة مفاهيم جديدة تعتمد على إدارة الموارد البشرية من خلال وظائف معينة ساعدت المؤسسات على تحقيق النجاح من خلال زيادة الكفاءة في الإنتاجية، و التي تكونت نتيجة تسليط الإهتمام من قبل مدرسة إدارة الموارد البشرية على إدارة العاملين بشكل أكثر توسعا و فاعلية كإختيار و تعين الأفراد و حديد أجورهم و حوافزهم، العمل على زيادة خبرة الأفراد من خلال التدريب و تنمية المهارات و تقديم الدعم الكافي لهم، إضافة إلى بناء علاقات تعاونية بين العاملين و التدخل في حل مشاكلهم المختلفة، كما ساهمت مدرسة إدارة الموارد البشرية في تحليل و توظيف الوظائف، و ذلك لتحقق التناسب و التوافق بين العاملين و الأعمال الموجودة.

المرحلة الخامسة: مدرسة إستراتيجية إدارة الموارد البشرية (ما بعد عام 2000) و التي في بداية القرن الحالي، معتمدة بأفكارها على إيدلوجية مدرسة إدارة الموارد البشرية التي

[1] د . بوفلجة غياث ،مبادئ التسير البشري ،دار الغرب للنشر و التوزيع ،الطبعة الثانية ،2004 ،ص 22.

سبقتها، حيث اهتمت بإيجاد و تنظيم أسس إدارة الأداء الكفاءة الإنتاجية، و زيادة مستوى و نوعية الإنتاج الذي ساعد بشكل كبير المؤسسات على ولوج الأسواق العالمية، رغم الصعوبات الموجودة لتحقيق ذلك.

كما إن أيدبوجياتها اهتمت بقضية أن يحل الرجل المناسب في المكان المناسب و عملت على تحويل التعامل مع العاملين اعتباريا إلى شركاء في العملية الإنتاجية و الاستثمارية في المؤسسة، مما أدى إلى تمكين المؤسسات من تحقيق أهدافها بقدرة كبيرة. و من إدارة المستخدمين إلى إدارة العلاقات الصناعية إلى إدارة العلاقات الإنسانية إلى إدارة الأفراد إلى إدارة الشؤون الإدارية و أخيرا الاستقرار على إدارة أو تسير الموارد البشرية، كان تسلسل رحلة المسميات المقترنة بالفكر في الناحية البشرية».[1]

المطلب الثالث: مهام وظيفة تسير الموارد البشرية [2]

تختلف طبيعة المهام الموكلة لإدارة الموارد البشرية بإختلاف المنظمة و طبيعة نشاطها و حجمها و مستوى تطورها، و يمكن تصنيف هذه المهام إلى وظائف تنفيذية تتعلق بتخصص وظيفة الموارد البشرية، و الوظائف الإدارية التي تساعد على تنفيذ المهام التنفيذية للإدارة.

الفرع الأول: الوظائف التنفيذية

تتعلق بالوظائف المتخصصة بتسيير الموارد البشرية كالتأمين، تهيئة قوة العمل، مكافأتها، تطويرها، حمايتها و إجراء البحوث و الدراسات لتغير و تطوير هذه الأنظمة، و تشمل هذه الوظائف: تحليل، تصميم و توصيف الوظائف: معرفة المتطلبات الأساسية لكل وظيفة و الخصائص الفردية للأفراد المناسبين لها.

[1] محمد حافظ حجازي ،إدارة الموارد البشرية ،دار الوفاء ،الإسكندرية 2005 ،ص 32.
[2] د. سعيد شعبان حامد ،الإتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية ،منشورات اللجنة العلمية الدائمة لإدارة الأعمال ،منشورات مجموعة الموارد البشرية ،2006 .www.hrm.group.com

الاستقطاب و الاختبار و التعين: تحفيز المرشحين المناسبين على تقديم طلباتهم، اختيار الملا..... منهم للوظائف و تعيينهم. تكوين و تطوير العمال: بعض الإهتمام بتكوينهم و تنمية مهاراتهم و تغيير اتجاهاتهم و سلوكياتهم.

توجيه و تحفيز العمال: بمعنى التعرف على الاختلافات بين الأفراد، توجيههم إلى السلوك الإيجابي و مكافأتهم على اداءهم.

تسيير المسارات الوظيفية: أي الإهتمام بالمستقبل الوظيفي للأفراد و اهتماماتهم المهنية على المدى الطويل.

تقييم أداء العمال: معرفة أداء كل عامل مقارنة بالعمل المطلوب منه.

نظام الدخل: مكافأة الأفراد على أساس أهمية الوظائف التي يقومون بها و مستويات اداءهم.

الفرع الثاني: الوظائف الإدارية

نتعلق بالوظائف المساعدة على تنفيذ المهام الفنية للإدارة و تشمل: التخطيط، التنظيم، الرقابة، التوجيه، و التحفيز و تحديد الخصائص الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.

التخطيط :هو عبارة عن إعداد خطبة عن نشاطات الإدارة خلال فترة زمنية معينة ابتداءا من تحديد الأهداف ثم وضع خطوات و متطلبات تنفيذ هذه الأهداف.

التنظيم: يهدف إلى تجميع الموارد البشرية و وضعها بطريقة منظمة و مرتبطة بتحقيق أهداف المنظمة الاقتصادية بفعالية.

الرقابة: تهدف إلى تحليل و مراجعة أداء العمال و التأكد من النتائج تحقق الأهداف المقررة مسبقا في الخطة، كما تمكن من مراجعة الوظائف للتأكد من عملها و من إلتزام العمال بشروط عملهم و بالأداء و السلوك الإيجابي.

التوجيه و التحفيز: تضع المؤسسة عدة أنظمة لتوجيه العامل و حثه على العمل بشكل صحيح، حيث تقوم بتصميم الوظائف، وضع أنظمة التكوين و التطوير و التحفيز المناسبة لتقوية إدارة العامل و توضيح مسؤولياته في العمل.

مسؤوليات إستراتيجية: تتمثل في التفكير في مستقبل الإدارة على مدى البعيد و التأكد من توفير خصائص و شروط نجاحها، و يتطلب الأمر من مدير إدارة الموارد البشرية معرفة إستراتيجية المؤسسة و خططها بعيدة المدى.

المبحث الثاني: استراتيجيات تسيير الموارد البشرية

تعبر إستراتيجية الموارد البشرية عن مختلف الأنشطة التي تقوم بها و التي تحقق المصالح لكل من المنظمة و الفرد، حيث أن هناك العديد من التقسيمات تحقق المصالح لكل من المنظمة و الفرد، حيث أن هناك العديد من التقسيمات لهذه الإستراتيجيات، تختلف إستراتيجيات الموارد البشرية حسب حجم المنظمات، و تتمثل أساسا في التخطيط و تنظيم و كيفية الحصول على الموارد البشرية و الابقاء عليها تنمية و تطوير و الاستخدام الفعال و تقيم جهود هذه الموارد، بما يكفل أن يتوفر للمنظمة قوة عاملة مناسبة كما و نوعا.

المطلب الأول: تخطيط الموارد البشرية

تعتبر هذه الوظائف من أبرز الوظائف التي تتفاعل من خلالها المؤسسة مع محيطها الداخلي و الخارجي فوظيفة التخطيط تقوم بتحديد الاحتياجات المستقبلية في الموارد البشرية كما و نوعا، من خلال التنبؤ بالحاجة أو الطلب على الموارد البشرية، أما عملية التنظيم فتقوم بتجميع الموارد البشرية و وضعها بطريقة منظمة و مرتبطة بتحقيق أهداف المنظمة، أما تحليل العمل فيمكن به التعريف على الأنشطة و المهام المكونة للوظيفة و توظيف هذه الوظيفة و التي هي كالتالي:

– **التخطيط:** إن تخطيط القوى العاملة هو الأسلوب الذي يمكن الإدارة من الحصول على القوى العاملة بالعدد و النوع و المستوى المطلوب لإنجاز مهامها، فهو إجراء هام في العملية الإدارية.

أ– **تعريف التخطيط:** «تقوم هذه الوظيفة بتجدد الاحتياجات المستقلة في الموارد البشرية كما و نوعا من خلال التنبؤ بالحاجة أو الطلب على الموارد البشرية، و عرض

الموارد البشرية الداخلية و الخارجية.[1] و يعني التخطيط «استقرار المعطيات الواقعية و التوقع ما هو أت ثم الاستعداد لمواجهتها».[2]

ب- أهمية تخطيط الموارد البشرية: ترجع أهمية الموارد البشرية إلى حاجة المنظمة في معرفة و تقديم إمكانية سد احتياجاتها من الموارد البشرية، كلما تغيرت ظروفها الداخلية و الخارجية، و تغير مشاريعها أو استراتيجيتها و يؤثر التغير على عرض و طلب العمالة مما يتطلب إلى إعادة النظر من طرف المنظمة لتجديد احتياجاتها و يمكن تلخيص أهمية عملية تخطيط العمالة في أنها تساعد على:[3]

- كشف احتياجات المنظمة الفجائية و التعرف على عرض و طلب العمالة.
- تزويد المنظمة بالعمال ذوي الكفاءة اللازمة كما تطلب الأمر ذلك.
- ترشيد استخدام الموارد البشرية و تقليل تكاليفها.
- القيام بمختلف الوظائف المتعلقة بالموارد البشرية.
- إدماج التغيرات الداخلية و الخارجية و برط مختلف البرامج الخاصة بالموارد البشرية .
- تغطية احتياجات المنظمة التنظيمية من الوظائف، هياكل... الخ.

ج_ أهداف تخطيط الموارد البشرية:[4]

- تحديد أنواع الوظائف اللازمة.
- التكييف المستمر مع المتغيرات البيئية المحيطة لاسيما السياسية و الاقتصادية و التشريعية و الإجتماعية و الثقافية و السوقية بما يضمن تدبيرا سليما و مستمرا للموارد البشرية دون مشاكل أو مفاجآت.
- تحقيق التوازن القطاعي في العمالة بين قطاعات النشاط في المنظمة.
- التنبؤ بالمشكلات المحتملة في هيكل العمالة بتقسيماته المختلفة.

[1] سهيلة محمد عباس ،علي حسين علي ،إدارة الموارد البشرية ،دار وائل للنشر ،عمان ،الأردن 2000 ،ص 44 .
[2] عقون سهام ،محاولة تحسين الموارد البشرية من خلال إعداد حصيلة إجتماعية ،رسالة ماجستير ،كلية علوم اقتصاد و التسيير ،جامعة باتنة ،2003 ،ص 22 .
[3] حمداوي وسيلة ،مرجع سابق ،ص 67 ،ص 68 .
[4] أحمد سيد مصطفى ،إدارة الموارد البشرية ،كلية التجارة ،القاهرة ،مصر ،ص 78 ،ص 79 .

- الإسهام في خفض تكلفة العمالة.
- وضع خطط و برامج تدبير الاحتياجات البشرية لمقابلة معدلات التقاعد و النقل و الترقية و التوسع في النشاط و إنشاء أقسام أو إدارات جديدة، و ذلك من خلال التعينات الجديدة أو برامج النقل و الترقية.

و مما سبق ذكره نستخلص أن التخطيط الموارد البشرية هو العملية التي تتأكد بها المؤسسة من خلال إدارة الموارد البشرية فيها أن لديها الأعداد و الأنواع المناسبة من العاملين في الأماكن المناسبة، و القادرين على القيام بكفاءة بتلك المهام التي تسمح للمنظمة بتحقيق أهدافها الكلية و دراسة البدائل المتاحة و المفاضلة بينها[1] .

المطلب الثاني: توظيف الموارد البشرية

إن وظيفة التوظيف هي إحدى نشاطات إدارة الموارد البشرية المستمرة، حيث يقتضي من المؤسسة استقطاب القوى العاملة القادرة و الراغبة في العمل، و من ثم اختيار أحسن المرشحين تعيينهم داخل المؤسسة.

التوظيف: للوصول إلى الموارد البشرية المطلوبة يتطلب البحث الدقيق في المصادر الممكن الحصول من خلالها على هذه الأيدي العاملة، فالمصادر و أهميتها تختلف من وقت لأخر و من منظمة لأخرى، بإختلاف ظروف العرض و الطلب في سوق العمل، كما أن عملية الاختيار تعبر عن عملية المقاضاة بين الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة، من حيث درجة صلاحيتهم لتلك الوظيفة و لذلك لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب، و يمكن تعريف عملية التوظيف على أنها «مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة للاستقطاب مرشحين للعمل و الذين لديهم الكفاءة و التميز و القدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.[2]

---

[1] عبد الصمد سميرة ،أهمية تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية ،دراسة حالة SERUB باتنة ،جامعة باتنة، 2007 ،ص 24 .

[2] مقال منشور عن إدارة الموارد البشرية ،2011/07/20 على الرابط التالي :
http://www.vrm-group.com/modules-php:emcqu/opedia
سهيلة محمد عباس ،علي حسين علي ،إدارة الموارد البشرية ،دار وائل للنشر ،عمان ،الأردن 2000 ،ص 44.

و تتم عملية التوظيف بالمراحل التالية:

1- **الاستقطاب:** و الذي نوجزه في تعريفين و هما:

أ- عرف على أنه:« هو مجموع نشاطات المنظمة الخاصة بالبحث عن المترشحين و جذبهم لسد الشواغر الوظيفية فيها، و ذلك بالعدد و النوعية المطلوبة و في الوقت المناسب»[1].

و ورد تعريف الاستقطاب أيضا على أنه:« جذب و ترغيب أكبر عدد ممكن من الموارد البشرية المؤهلة و الصالحة التي تحتاجها المنظمة و المتاحة في سوق العمل بأقل تكلفة ممكنة، وفق نوعيات و مواصفات محددة تخدم نشاطها المستقبلي، بحيث تمكن الوفرة المستيقظة من إنتقاء أفضل المستقطبين».[2]

ب-**أهمية استقطاب الموارد البشرية** :و تبرز أهمية دور الاستقطاب من خلال علاقته مع الاختيار و التعين إحدى وظائف إدارة الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمة و بمواصفات عالية وفق المطلوب، معنى ذلك سهولة و إنتقاء أفضلها، مما يرفع من مستوى فاعلية أداء المنظمة مستقبلا، كذلك عندما يجذب الاستقطاب مهارات بشرية مطلوبة بمواصفات عالية، هذا يؤدي إلى تسهيل مهمة إنتقاء الأفضل منها، و تأهيله و تدريسه ليس بسهولة فحسب، بل بتكلفة أقل بعد تعيينه في المنظمة.[3]

ت- **مصادر الاستقطاب** :بعد أن قامت المنظمة بتحديد احتياجا تحدها من الموارد البشرية، و ذلك في شكل خطة للقوى العاملة تتضمن أعداد وظائف و مواصفات لشغل تلك الوظائف فينبغي التفكير في المصادر التي سيتم الحصول منها على احتياجاتها و تنقسم مصادر الاستقطاب إلى:[4]

1- المصادر الداخلية: الترقيات، النقل الداخلي، مخزون المهارات، الإعلان الداخلي عن طريق الزملاء و المعارف و الأصدقاء.

---

[1] سنان الموسوي ،إدارة الموارد البشرية و تأثيرات العولمة عليها ،ط 1 ،دار مجدلاوي للنشر و التوزيع ،عمان 2006 ص109.

[2] عمرو وصفي عقيلي ،إدارة الموارد البشرية ،مديرية النشر لجامعة قالمة ،2004 ،ص 285 .

[3] نفس المرجع ،ص 284-285 .

[4] أحمد ماهر ،إدارة الموارد البشرة ،الدار الجامعية ،الإسكندرية ،مصر 2007 ،ص 226.

2- **المصادر الخارجية:** التقدم المباشر للمنظمة، الإعلان، وكالات و مكاتب التوظيف المدارس و المعاهد النقابات، المنظمات، المهنة، الخدمة العسكرية، بآراء الخبراء و الأساتذة.

المطلب الثالث: تحضير و تدريب الموارد البشرية

أ- **التحفيز تعريفه:** "وسيلة إشباع مستعملة لتوجيه سلوك العمال».[1]

كما عرفت بأنها:« المقابل للأداء المتميز». [2]

ب-أسس التحضير :إن أهم أساس لمنع الحوافز هو التميز في الأداء و لا يمنع الأمر من إستخدام معايير أخرى مثل الموجودة و الأقدمية و فيما يلي عرض هذه الأسس:

- الأداء
- المجهود
- الأقدمية
- المهارة

إن عملية تقييم الأداء جيدة في منظمة و نظام الأجور و حوافز يكون سائد فيها و يساعد و بشكل كبير في الحفاظ على مواردها البشرية و كذا تحقيق أهدافها.

ب-**التدريب :تعريفه** :هو عملية مستمرة يمارسها الإنسان الفرد منذ ولادته و تستمر مرافقته طيلة حياته و مقتضيات تحقيق أهدافه و إشباع حاجاته المتنامية داخل إطار المنظمات التي يعمل بها الفرد، سيما إذا ما تم اعتبار المنظمة كوحدة اجتماعية هادفة يستقي من خلالها الأفراد العديد من القدرات الكفيلة بتحقيق أهدافهم و أهداف المنظمة التي يعملون بها باستمرار.[3]

[1] علي سلمى ،إدارة الموارد البشرية ،دار غريب ،القاهرة ،1998 ،ص 194 .
[2] أحمد ماهر ،مرجع سابق ،ص 348.
[3] أحمد ماهر ،مرجع سابق ،ص 350 -351 .

كما عرف:« حلقة مهمة في إدارة الموارد البشرية و هو ذلك النشاط الذي يهدف إلى أحداث تغييرات في المتدربين من ناحية المعلومات، المهارات و الخبرات الاتجاهات و معدلا الأداء، و طرق العمل و كذلك السلوك».[1]

أهمية التدريب :و تكمن أهمية التدريب فيما يلي :[2]تمكن العاملين من معرفة المنظمة و أهدافها و الجوانب الفلسفية التي تحكم سياستها و قراراتها، تسهم بشكل كبير في رفع درجة الولاء للمنظمة و تحسين الروح المعنوية للأفراد العاملين أيضا، و هذا يؤدي بلا أدنى شك إلى رفع الكفاءة لهم في الأداء، و تحسين الأداء و فعاليته في إنجاز الأهداف و نستطيع أن نلخص أهم الممارسات لوظيفة التدريب كما يلي:[3]

1- التعرف على الاحتياجات التدريسية.

2- تصميم البرنامج التدريبي.

3- تقيم البرامج التدريبي.

و في الأخير يمكننا القول ان وظيفة التوظيف و التدريب من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية فالأولى تهتم بالبحث عن العاملين في سوق العمل و تصنيفهم و وضع الفرد المناسب في المكان المناسب، أما الثانية ترفع كفاءة و مهارة و معارف العاملين و الكل يصب في هدف واحد و هو تحقيق أهداف المنظمة.

[1] خضير كاظم حمود ،ياسين كاسب خرشة ،إدارة الموارد البشرية ،دار المسيرة و التوزيع و الطباعة ،الأردن 2007 ،ص 125 .

[2] جمال الدين محمد مرسي ،الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ،دار الجامعة للنشر و التوزيع ،الإسكندرية 2006 ،ص 335 .

[3] خضير كاظم حمود ،ياسين كاسب خرشة ،مرجع سابق ،ص 127-128.

المبحث الثالث: علاقة تسيير الموارد البشرية بالمسؤولية الإجتماعية

لقد أصبحت الموارد البشرية رأس مال الفكري بعدما أصبحت المعرفة هي الأساس في التنافس فلم تعد رأس مال الفكري بعدما أصبحت المعرفة هي الأساس في التنافس، فلم تعد المنظمات مجرد أماكن عمل بالات و معدات أو مجرد مواد و طاقة و إنما هي أساس معرفة متجدة كما أوضح «بيتردركر».

و هكذا أصبح النظر للموارد البشري على أنه قدرات متجددة و ميزات إبداعية يفترض بإدارة المنظمة أن تعيرها جل اهتمامها و تتحمل مسؤولياتها الإجتماعية و الأخلاقية تجاه هذا المورد البشري المهم. و يمكن لمنظمة الأعمال أن تحقق مسؤولياتها الإجتماعية و سلوكياتها الأخلاقية إتجاه الموارد البشرية من خلال وسائل عديدة تغطي مجمل الأنشطة الفرعية المتعددة و المتنوعة لإدارة الموارد البشرية.

و التي تحاول من خلال إبراز أثر هذه الممارسات على المحقق المسؤولية الإجتماعية.

المطلب الأول: علاقة التخطيط بالمسؤولية الإجتماعية

يعتبر التخطيط عنصرا أساسيا من عناصر الإدارة، و هو مفتاح النجاح و أول خطواته، و بالطبع فإن التخطيط لابد أن يليه التنفيذ لكي يعطي ثماره و لكنه يبقى في المقدمة لكي يتمكن المديرون من خلاله من العمل بوضوح و تحقيق الأهداف، و التخطيط الإستراتيجي يكسب أهمية بالغة، لأنه يتضمن رؤية بعيدة المدى و يستوعب و يشمل على التوقعات اللازمة و على أدوات قياس الأداء، و على بدائل في مواجهة عقبات، و لكي يتم الإهتمام بأي موضوع لابد من أن تكون له خطة استراتيجية و بذلك فإن المسؤولية الإجتماعية في القطاع المؤسسات المالية لابد أن تكون لها خطة استراتيجية أصيل من ممارسات تلك المؤسسات.

ففي ظل الإقبال من جانب مختلف المؤسسات على الإلتزام بمبادئ المسؤولية الإجتماعية، كل من موقعه، يصبح من الضروري أن تمتلك هذه المؤسسات الكوادر المؤهلة اللازمة، المستوعبة لمفهوم المسؤولية الإجتماعية و للواقع الذي تعمل فيه، و القادرة على المبادرة و وضع الخطط الإستراتيجية و التكتيكية قصيرة المدى على السواء و التنفيذ، و يصبح هذا الأمر من أهمية بمكان في المصارف و المؤسسات المالية، و لذلك لابد من العمل على بناء القدرات و تعزيز ثقافة المسؤولية الإجتماعية بقطاع المصارف و المؤسسات المالية، و كل القطاعات الأخرى أيضا.[1]

المطلب الثاني: علاقة التوظيف بالمسؤولية الإجتماعية

إن التوظيف من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة فهو يهتم باستقطاب القوى العاملة القادرة و الراغبة في العمل، و من ثم اختيار أحسن المرشحين و تعيينهم داخل هذه المؤسسة، و منه فإن عملية التوظيف تتم من خلال ثلاث مراحل:

أ- **تعبئة و استقطاب الموارد البشرية:** تمثل عملية التعبئة و الاستقطاب ركنا أساسيا من أركان عملية التوظيف مع عمليتي الاختيار و التعين و إذا ما كانت إجراءات الاستقطاب سليمة، فإنها تنعكس إيجابيا على المنظمة من خلال عملية الاختيار و التعيين فهي تعطي وعاء مناسبا لاستقطاب الكم و النوع من الأفراد الذين يتم المفاضلة بينهم لاختيار الأنسب و الأفضل للوظائف الشاغرة و كلما كانت عملية الاستقطاب سليمة، فإنها تقلل جهود و نفقات أنشطة إدارة الموارد البشرية الأخرى، و بالنظر لكون عملية الاستقطاب تشمل على مجموعة من الأليات و الاجراءات فإنه يمكن لمنظمة الأعمال أن تمارس دورها الإجتماعي و تجسد سلوكيات أخلاقية و هي تجري عملية استقطاب لمواردها البشرية كما يلي[2]:

[1] محمد إسماعيل بلال ،إدارة الموارد البشرية ،دار الجامعة الجديدة الأزاربطية 2004 ،ص 149 .
[2] طاهر محسن الغالي ،صالح محسن مهدي العامري ،مرجع سابق ،ص 260 -262 .

تحقيق المسؤولية الاجتماعية و القانونية و الأخلاقية لإدارة الموارد البشرية عن طريق الإلتزام بعملية البحث الصحيحة و تأمين حقوق المتقدمين المرشحين لشغل الوظائف. أن تتقيد منظمات الأعمال من خلال مواردها البشرية بصدق الإعلان عن الوظائف الشاغرة في المنظمة وفق ما أفرزته العملية التخطيطية فيها و أن تصل هذه الإعلانات إلى كافة الشرائح الموجهة لها في المجتمع.

الموثوقية في الإجراءات و الأساليب المعتمدة في عمليات التعبئة و الاستقطاب و أن تتسم هذه الإجراءات بالشفافية و النزاهة و العدالة، و أن تقبل المنظمة الإعتراض عليها من قبل المعنين بالأمر في حالة حصول طروقات لمثل هذه الإجراءات و الأساليب.

عدم سحب العاملين و الموظفين من المنافسين الآخرين بطرق غير مشروعة و أساليب غير قانونية و أخلاقية، حيث أن مثل هذه الإجراءات يخرق قواعد المنافسة في سوق العمل.

نزاهة التعامل مع مكاتب التي توفر اليد العاملة لمنظمات الأعمال و أن يكون هذا التعامل مبينا على الوضوح و الثقة، بحيث ينعكس إيجابيا على هذه المكاتب كمنافذ اجتماعية و إنسانية لحل مشكلة البطالة في المجتمع.

أن تكون عملية الاستقطاب مستندة إلى تحديد دقيق و موضوعي للاحتياجات من مختلف التخصصات لشغل وظائف حقيقية و في ضوء عمليات تخطيط منهجية و عملية للموارد البشرية للمنظمة و هذا يبعد المنظمة أن تقع في إشكالية التوظيف الوجاهي أو السياسي أو الوساطات أو المحسوبية أو غيرها.

و بالتالي هذا يوفر فرص متكافئة و عدالة إجتماعية لجميع الأفراد المجتمع و هو أمر يمثل إلتزاما بتعين الأفضل و الأكثر كفاءة و تجسيد المقولة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب و هو إسهام إجتماعي و أخلاقي مهم.

الموازنة الصحيحة و العادلة التي تخدم مصالح المنظمة و العاملين و الأطراف الأخرى في عملية الاستقطاب من داخل المنظمة أو من خارجها، حيث أن هذا الأمر يعطي

فرصا متكافئة للعاملين تشغل مناصب أعلى في المنظمة وفق جدارتهم و كفاءتهم من جهة، و من جهة أخرى لا يحرم المنظمة من الاستفادة من القدرات و الخبرات للأفراد من خارجها إذا كان ذلك في مصلحاتها و مصلحة مثل هؤلاء الأفراد الكفوئين.

و بعد أن أصبحت عملية الاستقطاب تجري وفق أساليب الإتصال الإلكتروني، فإن المسؤولية إدارة الموارد البشرية في المنظمة، تتجسد في الإطلاع على جميع الطلبات للحفاظ على مبدأ تكافؤ الفرص للجميع و للحفاظ على سرية البيانات و المعلومات الشخصية للمتقدمين و الإلتزام بالرد على الطلبات وفقا لاعتبارات القانونية و الأخلاقية، و هذا يدخل ضمن تحقيق المسؤولية الإجتماعية كالاستنتاجات لدور التوظيف في تحسين المسؤولية الإجتماعية.

ت-**الاختيار و التعيين:** و هي إجراءات ذات أهمية كبيرة للمنظمة يفترض أن تقوم بها إدارة الموارد البشرية على أكمل وجه، بحيث تعكس صورة المنظمة الإيجابية للعاملين داخلها و للفئات الأخرى في المجتمع و يمكن النظر إلى هذه الإجراءات إذا ما اتسمت بالمسؤولية و المصداقية و الشفافية و العدالة و النزاهة و الإحترام، فإنها تمثل إستثمار في الجوانب الإجتماعية ينعكس إيجابا على الموارد البشرية و إدارتها في المنظمة، و يمكن أن نشير إلى بعض من أوجه تعزيز جوانب المسؤولية الإجتماعية و الأخلاقية في هذه الإجراءات و كالتالي:[1]

- أن تكون المقابلات التي تجريها إدارة الموارد البشرية للمتقدمين قائمة على أسس موضوعية بعيدة عن التحيز بكافة أشكاله و أن تكون الأساليب و الطرق و الإجراءات في هذه المقابلات واضحة و شفافة و عادلة.

- إتاحة فرص متساوية لجميع المرشحين بعرض قابليتهم و مهاراتهم لكي تكون عملية الاختيار و التعيين لاحقا سليمة و قائمة على أسس صحيحة.

[1] طاهر محسن منصور الغالي ،صالح محسن مهدي العامري ،مرجع سابق ،ص 263-264 .

– توفير وقت معقول لغرض كشف جوانب الشخصية للمتقدم خاصة و إن هناك أخطاء محتملة و مخاطر قائمة لفهم شخصيات بعض من المتقدمين بشكل غير صحيح و على غير حقيقتها.

– أن لا تستهين لجان المقابلة بقدرات و شخصيات و إنسانية المتقدمين مهما تكن هذه الشخصيات و مستوى مهاراتهم التي يمتلكونها خاصة و أن مصل هؤلاء الأشخاص سينقلون هذه الصورة لاحقا عن المنظمة من خلال هذه المقابلات إلى مختلف الفئات الأخرى، و هنا نشير إلى أنه إذا كان من حق المنظمة اختيار الأكفأ فليس من مصلحتها الاستهانة بالآخرين بل يجب توفير جو ملاءم من ناحية احترام الموعد و توقيت المقابلة و حسن استقبال المترشحين.

– أن تكون لجان الاختيار مراعية للموضوعية و متكاملة من الناحية الفنية و التخصصات و أن يدخل فيها من هو غير مؤهل للتعامل مع مثل هذه الاختبارات.

– إعطاء عناية فائقة للاختبارات الشخصية حيث أنها اختبارات غالبا ما يرافقها الكثير من عدم الدقة و إحتمال الخطأ فيها وارد لذلك يجب ان يكون هذه الاختبارات صادقة في قياس ما يفترض أن قياسه في الجوانب الشخصية و أن تتسم بالثبات لكي يمكن الاعتماد على نتائجها.

– أن تراعي الاعتبارات القانونية و سياسات التوظيف و إجراءاته و قوانينه السائدة في البلد و أن المتطلبات أو الشروط الإضافية الخاصة بالشركة يفترض أن تعطي دعما للجوانب الأخلاقية و السلوكية لمثل هذه الاعتبارات القانونية.

– يتم الاختيار و التعيين على أساس نتائج الاختبارات و المقابلات و التقييم النهائي لها من قبل اللجان المختصة و بالتالي فإن عملية الاختيار و التعيين تأتي منسجمة بإجراءاتها و تجسد العدالة و المصداقية و الكفاءة لتنعكس إيجابا على سمعة المنظمة و سعيها لتحقيق أهدافها، إن عملية التوظيف تعتبر الوجه الذي يعكس صورة المؤسسة الايجابية للعاملين داخلها و الفئات الأخرى في المجتمع، لذا يجب على إدارة الموارد البشرية المحافظة على

هذه الوظائف الشاغرة في المنظمة و الموثوقية و الشفافية في الاستقطاب أو في مرحلة الاختيار و التعيين خلال موضوعية المقابلات التي تجريها إدارة الموارد البشرية، و كذا مصداقية لجان الاختيار، و في الأخير فإن عملية الاختيار و التعيين تأتي منسجمة بإجراءاتها و تجسد العدالة و المصداقية لتنعكس ايجابا على سمعة المؤسسة و سعيها لتحقيق أهدافها و تحسين المسؤولية الإجتماعية.

- **المطلب الثالث: علاقة التدريب و التحفيز بالمسؤولية الاجتماعية**

أولا: التدريب:

يمكن تجسيد إدارة الموارد البشرية إلتزامها الأخلاقي و الإجتماعي من خلال أنشطة التدريب و التطوير المختلفة، بحيث تنعكس هذه الأنشطة إيجابا لصالح العاملين و المنظمة و المجتمع يفترض أن تنظر المنظمة إلى أنشطة التدريب بكونها أنشطة مهمة تعزز من قدرتها على المدى البعيد و أنها تمثل إستثمار في الأصول المعرفية التي أصبحت أساس الميزات التنافسية للأعمال ، و ذلك تتبعد للمنظمة عن النظرة القصيرة الأمم لأنشطة التدريب و التطوير لكونها كلفة يجب العمل على تخفيضها بإستمرار، و في أدناه أهم ما يفترض أن يؤخذ بعين الاعتبار في أنشطة التدريب من الجوانب اجتماعية و أخلاقية:[1]

إن هذه الأنشطة تمثل أحد الحقوق المهمة للعاملين في المنظمة و بذلك لا يمكن استبعاد البعض منها لأي سبب كان كالجنس أو العرق و اللون و الدين و القومية و غيرها.

تعزز هذه الأنشطة تنمية المهارات و بناء القيادات المستقبلية التي تحتاجها و يحتاجها المجتمع أيضا و بذلك ينظر المجتمع للمنظمة كمركز معرفي يساهم في تطويره، و من المؤسف أننا نجد أن المديرين في غالبيته المنظمات العربية لا يلتزمون بواجب بناء قيادات بديلة و يتمسكون في مناصبهم بطريقة أنانية متوهمين أن خلق القيادة البديلة الجيدة يساهم في ازاحتهم بسرعة من مناصبهم لذلك عندما يحصل طارئ مفاجئ للمدير تواجه المنظمة إشكالية ايجاد البديل.

[1] خضير كاظم حمود ،ياسين كاسب خرشة ،إدارة الموارد البشرية ،دار المسيرة و التوزيع و الطباعة ،عمان ،الأردن 2007 ،ص 125 .

يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار أنشطة التدريب في إطار خلق فرق عمل ملتزمة و بمهارات عالية و قد يتطلب ذلك تدريبهم خارج البلاد أو لدى منظمات أخرى أو في داخل المنظمة. ينطلق التدريب لتغير ثقافة المنظمة و توكيد الجوانب الإجتماعية و الأخلاقية فيها، و بذلك تصبح المنظمة ذات نسيج ثقافي متجانس تعزز في إطاره الممارسات الأخلاقية و السلوكية المسؤولية.

- عدم استغلال برامج التدريب لتبذير الموارد و اقصاء العاملين أصحاب الفكرة و الرأي الآخر، و كذلك عدم إستغلال موارد التدريب و إمكانية للاختلاس و الفساد الإداري.
- أن يكون التدريب ضمن برامج هادفة لمواكبة التطور العلمي و التكنولوجي لحماية العاملين من التقادم و توليد شعور لديهم بأنهم يواصلون ما يستخدم في حقول المعرفة التي تخصصوا فيها و لن تكون نهاية الدراسة في الجامعة أو المعهد المحطة الأخيرة في تحصيلهم العلمي.
- يفترض ان تكون أنشطة التدريب معززة للمسار الوظيفي محققة انسجاما لمصلحة العاملين و التوجهات التطويرية في المنظمة.

و في الأخير يمكن القول أن السبب الرئيسي للقيام بعملية التدريب بالنسبة للمؤسسة هو ضمان أن تحقق أفضل العوائد الممكنة من استثمارها في أكثر الموارد المهمة المتمثلة في المورد البشري لها، فإن قلنا أن عملية التدريب في المؤسسة ما جيد و مستمر، فهو يساهم و بشكل فعال في تحقيق المسؤولية الإجتماعية و هنا نلاحظ أن هناك علاقة طردية بينهم.

ثانيا: التحفيز:

تمثل الأجور و مكافآت العاملين مجمل المزايا و المنافع المباشرة و غير مباشرة التي تمنحها المنظمة للعاملين لغرض زيادة ولاءهم لها و إلتزامهم.

و كذلك تطوير قدرتهم و تنمية روح الإبداع لديهم و بما يعكس بنتائج ايجابية على الأداء و الإنتاجية، و تعتبر الأجور و المكافآت مسألة ذات إشكالية كبيرة باعتبارها تمس مصالح العاملين بشكل مباشر و كذلك المنظمة و ترتبط أيضا بالقوانين و التشريعات الصادرة من الدولة و تتجسد في الأجور و المكافآت جوانب مسؤولية اجتماعية كبيرة و جوانب أخلاقية متعددة، و يمكن أن تكون المنظمة ملتزمة بها إذا نظرت إلى هذه

التعويضات بمنظور شمولي و بكونها مرتبطة برفاهية المجتمع و تطوير الأداء في المنظمة، أما إذا كان الأمر عكس ذلك و نظرت المنظمة إلى الرواتب و الأجور و المنافع الأخرى على أنها كلفة يجب السيطرة عليها باستمرار فإنها تقع في إشكالية المساءلة الأخلاقية و الإجتماعية و الأخلاقية يمكن أن تكوم من خلال الآتي:[1]

النظر إلى الرواتب و الأجور في إطار واسع باعتبرها تأتي منسجمة مع العقد المبرم بين المنظمة و العاملين و ضرورة النظر إلى هذا العقد بكونه عقدا أخلاقيا و اجتماعيا و قانونيا و اقتصاديا.

يفترض أن تتسم الأجور و المكافآت بالعدالة و الكفاءة و المساواة و أن تكون قادرة على تحقيق العاملين و زيادة انجذابهم للعمل و الإبداع فيه و من نافلة القول فإن عدم المساواة و التحفيز و عدم الشفافية في النظام المكافآت في منظمة الأعمال سينعكس سلبا على مختلف أوجه العمل بالمنظمة و يشمل قدرتها على التطوير و التجديد. أن تراعي إدارة الموارد البشرية اختيار الطرق المناسبة لدفع الأجور و المكافآت و أن لا تلتزم فقط بالطرق التي تحقق مصالحها بعيدا عن مصالح جميع الفئات، لذلك فإن مسائل الرواتب و الأجور يفترض أن تعرض للنقاش و الحوار و المساومة، بحيث يتم الاتفاق على استخدام الأسلوب المناسب وفقا لطبيعة العمل و صعوبته و متطلباته.

أصبحت منظمات الأعمال في الوقت الحاضر قادرة على تقديم حزمة من التعويضات غير المباشرة و متمثلة في الضمان الاجتماعي و تعويضات البطالة و الرعاية الصحية و التأمين الحياة و تعويضا الحرق و الضرر و الاجازات المدفوعة الثمن للدراسة و الأمومة أو لذهاب العامل للعمل مع منظمات انسانية و خيرية خارج البلاد أحيانا، لذلك يتولد شعور لدى العاملين من أن إتساع مفردات هذه الحزمة بإضافة كل ما هو جديد أصبحت مسؤولية أخلاقية و إلتزام عالي بمسؤولية المنظمة الإجتماعية تجاه العاملين.

على المنظمات الأعمال عدم التمييز بالأجور و الرواتب و المنافع بين الرجال و النساء طالما أن المنصب واحد الكفاءة المطلوبة متوفرة بنفس القدرة.

[1] جمال الدين محمد مرسي ،الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ،دار الجامعة للنشر و التوزيع،الإسكندرية،2006،ص355.

إن الأجور و المكافآت تعتبر من المزايا التي تمنحها المسؤولية لمواردها البشرية، و ذلك للحفاظ عليهم و زيادة ولاءهم و تطوير قدراتهم و كذا تنمية روح الإبداع لديهم، فإن المؤسسة ملزمة بتحقيق المسؤولية الإجتماعية في هذه الوظيفة عن طريق العدالة و المساواة في برنامج الأجور و الإلزام بالطرق المناسبة عند الدفع، و كذا عدم التميز بين الرجل و المرأة في الأجر و تقديم حوافز معنوية للعمال.

خلاصة الفصل الثاني :

في وقتنا هذا أصبحت المسؤولية الإجتماعية تمتلك أهمية كبيرة على جميع الأصعدة و المجالات في المؤسسة لكونها تعمل على تحسين مستوى المعيشة و الاتقاء بالمجتمع و الإهتمام بالمحيط، و منه فإن أي مؤسسة يجب أن تحاول تعزيز فرص نجاحها في المجتمع الذي تعمل فيه من خلال زيادة الإهتمام بعرض الدور الإجتماعي. و بعد دراستي لهذا الفصل المتعلق بتسيير الموارد البشرية و علاقته بمحاسبة المسؤولية الإجتماعية نستنتج أن لوظائف إدارة الموارد البشرية دور كبير في تحقيق المسؤولية الإجتماعية و هناك علاقة طردية تكاملية بينهم.

الفصل الثالث:

دراسة ميدانية لأثر محاسبة المسؤولية الاجتماعية على تسيير الموارد البشرية

تمهيد :

بعد الإطلاع على ماهية إدارة الموارد البشرية والإسهامات التي تقدمها من أجل تحقيق المسؤولية الإجتماعية على المؤسسات الإقتصادية في الجاب النظري نصل من خلال هذا الفصل إلى الدراسة التطبيقية من أجل التعرف علاقة ممارسات تسيير الموارد البشرية على المسؤولية الإجتماعية .

فقد جاء هذا الفصل ليشمل مبحثين ، يتمثل المبحث الأول على عمومية حول المؤسسة ،أما المبحث الثاني يتم فيه عرض و مناقشة نتائج الدراسة .

المبحث الأول :عموميات حول المؤسسة

سونلغاز هي المتعامل التاريخي في ميدان الإمداد بالطاقة الكهربائية و الغازية بالجزائر و مهامها الرئيسية هي إنتاج الكهرباء و نقلها و توزيعها كذلك نقل الغاز و توسيعه عبر قنوات و قانونها الأساسي الجديد يسمح لها بإمكانية التدخل في القطاعات ذات الأهمية بالنسبة للمؤسسة و لاسيما في ميدان تسويق الكهرباء و الغاز نحو الخارج .

منذ صدور القانون حول الكهرباء و توزيع الغاز عن طريق قنوات قامت سونلغاز بإعادة هيكلة مصالحها لكي تتكيف مع السياق الجديد إذ أضحت اليوم مجمعا صناعيا يتألف من 29 شركة فرعية و تشغل 4000 ألف عامل .[1]

المطلب الأول :تعريف مؤسسة سونلغاز

قامت مجموعة سونلغاز في جانفي 2006 بإنشاء فرع خاص بالتوزيع سمية سونلغاز توسيع الوسط (فرع المدية) يحمل صيفة شركة زات أسهم برأس مال 15000000 دينار جزائري و مقره الإجتماعي بنهج محمد بوضياف بالمدية و هو واحد من الفروع الأربعة للتوزيع تابعة للمجمع ،يزود بالطاقة الكهربائية و الغازية للزبائن كل من الولايات التالية :

المدية ،البليدة ،تيزي وزو ،الجلفة ،ورقلة ،تمنراست ،الأغواط ،غرداية ، واد سوف بسكرة ،إليزي .

كما أن سونلغاز توزيع الوسط بها ستة مديريات مركزية على مستوى المديرية العامة و كل واحدة من هذه المديريات تشرف على وكالات تجارية :

1- مديرية تجارية و التسويق .
2- مديرية المالية و المحاسبة .
4- مديرية تقنية الغاز
5- مديرية المنشئة الكبرى

[1] بالإعتماد على وثائق المؤسسة.

3- مديرية التقنيات الكهرباء . 6- مديرية الموارد البشرية

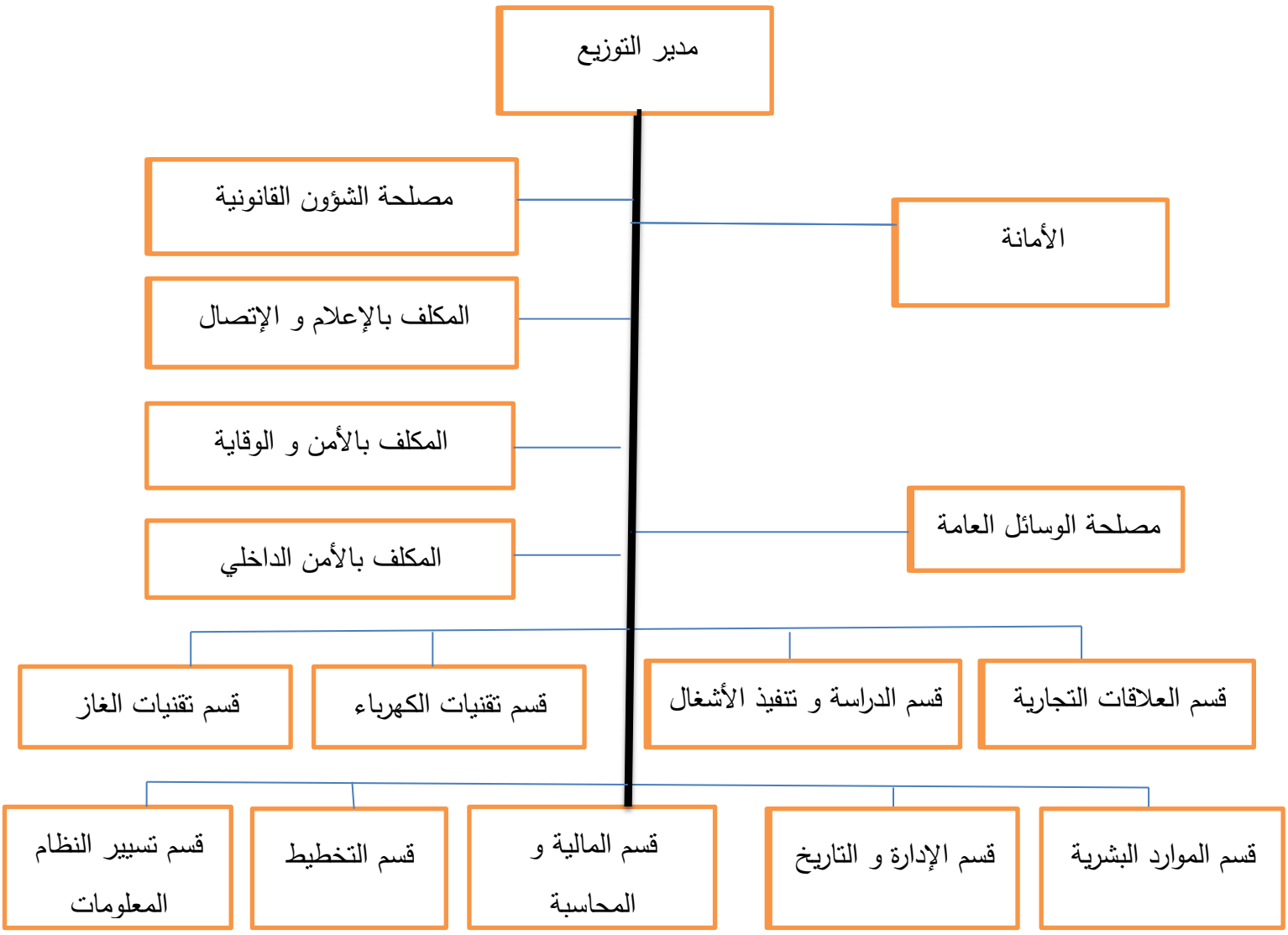
و تشرف على 13 مديرية للتوزيع :

- مديرية التوزيع للمدية –مديرية التوزيع لتمنراست
- مديرية التوزيع للبليدة – مديرية التوزيع لأغواط
- مديرية التوزيع لتيزي وزو –مديرية التوزيع لغرداية
- مديرية التوزيع للبويرة –مديرية التوزيع لواد سوف
- مديرية التوزيع للجلفة – مديرية التوزيع بسكرة
- مديرية التوزيع لورقلة 1 – ورقلة 2 –مديرية التوزيع إليزي

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة

يمثل الشكل الموالي مخطط للهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز بالمدية .

الشكل رقم 02 :توزيع الكهرباء و الغاز بالمدية



المصدر :من إعداد الطالبة بالإعتماد على وثائق المؤسسة

و بالإعتماد على الشكل السابق نجد أن الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز فرع المدية ينقسم إلى ما يلي :

1- **مدير التوزيع** :يقوم بتسيير المديرية و التنسيق بين مختلف المصالح و رؤساء الأقسام و كذا مراقبة ما وصلت إليه الإنجازات .

2- **الأمانة** :تساعد المدير في أداء مهامه و تنظيم مواعيده و كذا إستقبال الزوار .

3- **مصلحة الشؤون القانونية** :يعتبر ممثل المدير أمام القضاء عند رفع الدعوة ضدها من طرف جهة معينة ،أو عندما ترفع هيا الدعوة تطالب فيها بحقوقها و تحصيل ديونها لدى الزبائن .فمهمته هي التكفل بالشؤون العامة القانونية للمديرية من خلال مساعدة جميع المصالح فيما يخص القضايا المتعلقة بالقانون أي ذات الطابع القانوني و تتلخص مهامه فيما يلي :

- تمثيل المديرية أمام الجهات القضائية و الدفاع عن مصالح المؤسسة .
- متابعة تنفيذ الأحكام القضائية .
- إتخاذ الإجراءات المناسبة لتحسين ديون المؤسسة .
- متابعة الملفات المتعلقة بالحوادث و الخاصة بالتعويضات .
- تنشر المعلومات ذات الطابع القانوني على المصالح التي يهمها الأمر .
- المساهمة في إنجاز تدفر الشروط الخاص بالصفقات .

4- **المكلف بالإعلام و الإتصال** :يعتبر حلقة وصل بين الهيئة التي يمثلها و مختلف وسائل الإعلام فهو مصدر موثوق يتوجه إليه الأطراف الأخرين .

5- **مكلف بالأمن و الوقاية** :يتمثل دوره في السهر على تطبيق قوانين تحمي العمال و الأخطار التي تواجههم أثناء القيام بالأعمال أو ما يسمى بالأمن المهني .

6- **المكلف بالأمن الداخلي** :يعمل على المحافظة على الأمن داخل المديرية و تطبيق القوانين الخاصة بذلك لتفادي أي سرقة أو ضياع للممتلكات و المعدات و اللوازم ،و هو المسؤول عن توفير الحماية للموظفين داخل المديرية .

7- **مصلحة وسائل الإتصال** :لديها عدة مهام منها :

- توفير المتطلبات اللازمة للعمل بالمديرية بدأ بالسيارات ،الورق ...إلخ .
- تسيير الأملاك العقارية للمؤسسة .
- الإشراف على قسم الأرشيف .

8- **قسم العلاقات التجارية** :توجد على مستوى الولاية ستة مصالح هي :

– المدية ،برواقية ،قصر البخاري ،بني سليمان ،عين بوسيف ،تابلاط ،تتمثل مهامها في :

– إرضاء الزبائن حتى الجدد .

– التكفل بشكاوى الزبائن .

– إعلام و نصح و مراقبة الزبائن .

– السهر على إحترام إجراءات ربط الزبائن بالطاقتين :الكهربائية و الغازية من يوم إيداع الطلب بالزبون إلى يوم ربطه .

– مدى إحترام العقود المبرمة بين المؤسسة و الزبون و جميع الإجراءات المتعلقة بالفاتورة بالنسبة للزبائن العاديين من مؤسسات العمومية و كذا زبائن الضغط و التوتر المتوسطين .

9– قسم دراسة و تنفيذ الأشغال :

تقوم هذه المصلحة بما يلي :

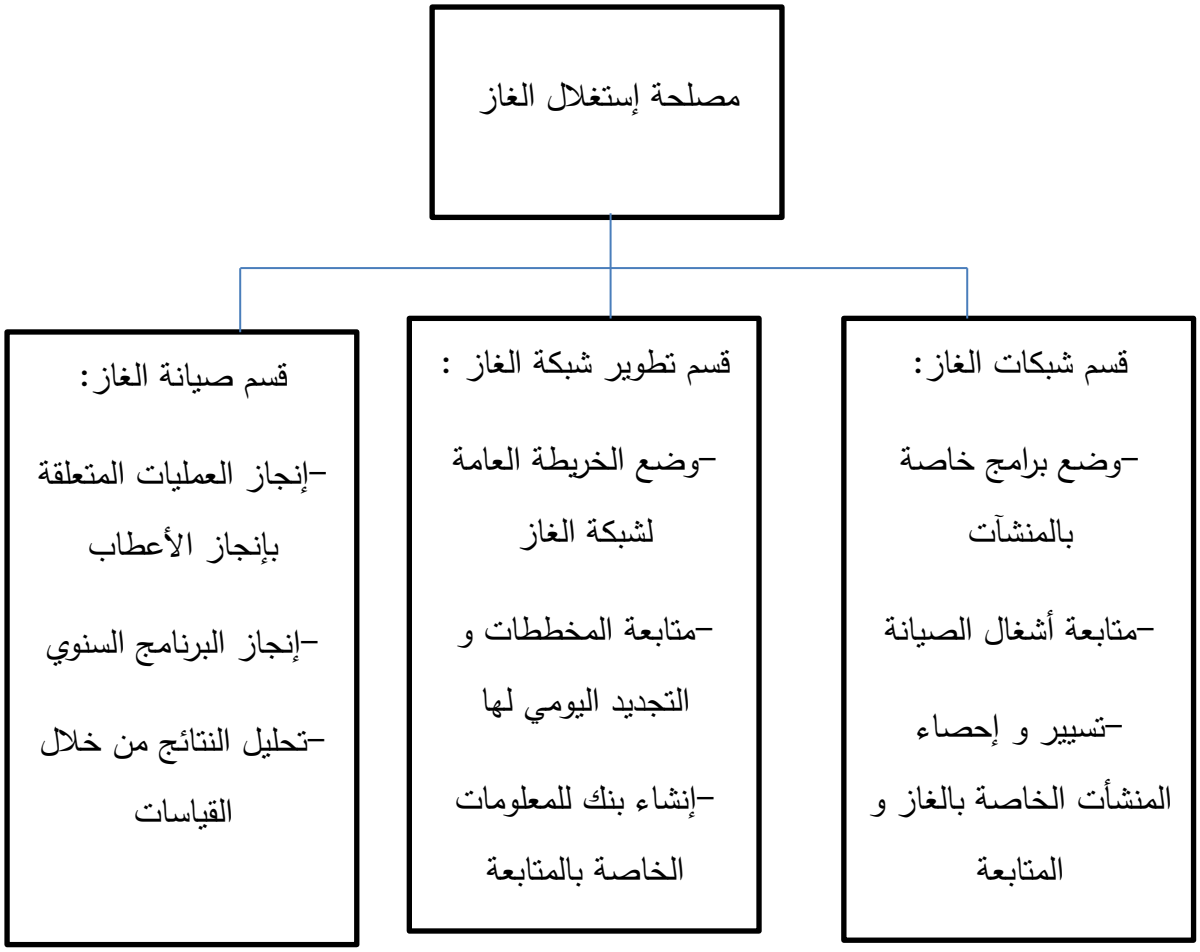
– دراسة المشاريع المقدمة من أجل الربط بالكهرباء و الغاز .

– الإشراف على إنجاز و مراقبة مدى تسير الأشغال بحيث يمكن توقيفها إذا لم تكن حسب المعايير المطلوبة .

– تقديم حلول للبلاغات المقدمة .

10– **قسم تقنيات الغاز** :لديهم عدة مهام حسب كل قسم فيها يمكن تلخيصها كما يلي :

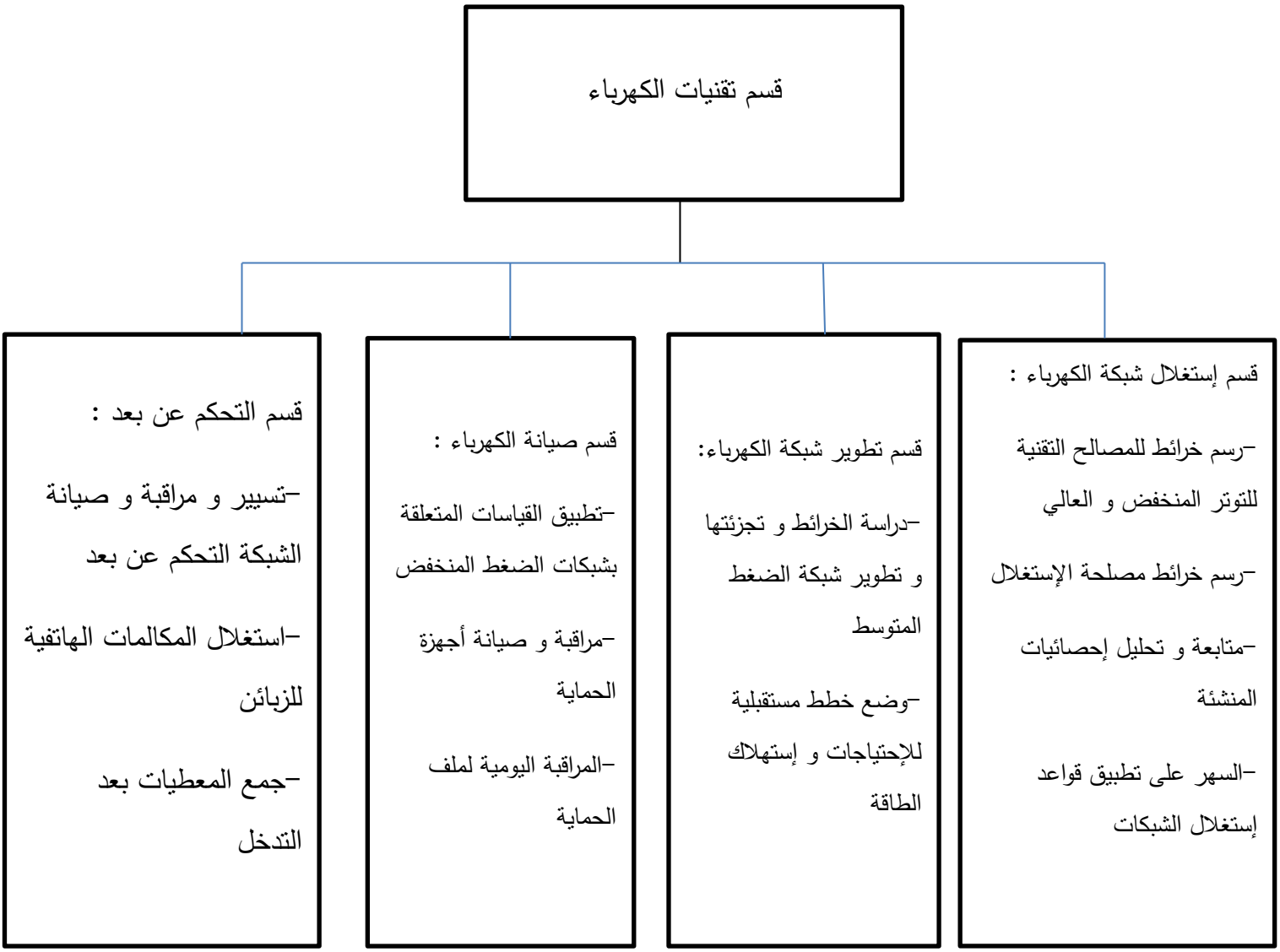
الشكل رقم 03 :الهيكل التنظيمي لقسم تقنيات الغاز



المصدر :من إعداد الطالبة بالإعتماد على وثائق المؤسسة

11- **قسم تقنيات الكهرباء** :يقوم قسم تقنيات الكهرباء بعدة مهام موضحة في الشكل الموالي :

الشكل رقم 04: الهيكل التنظيمي لقسم تقنيات الكهرباء



المصدر :من إعداد الطالبة بالإعتماد على وثائق المؤسسة

كما توجد مصلحة تقنية على مستوى مصلحتين إستغلال الكهرباء و الغاز معا و مهمتها :

- تسيير العمال ،الوسائل ،الأدوات الفردية و الجماعية .
- دراسة و إنجاز عمليات توصيل الكهرباء و الغاز .
- ضمان المناوبة و صيانة و مسايرة الشبكات .

12- **قسم الموارد البشرية** :يهتم بما يلي :

- تسيير الملفات الخاصة بالعمال و الرواتب .
- إنجاز الإحصاءات المتعلقة بتكوين الموظفين .
- تطبيق سياسات تسيير الموارد البشرية المقررة من الإدارة العامة .

13- **قسم المالية و المحاسبة** :يهتم بما يلي :

- إنجاز كل ما يتعلق بالحسابات المالية للمديرية و تخليص الأموال .
- إنجاز الميزانية العامة للمديرية .
- مراقبة و معاينة جميع العمليات الحسابية .

14- **قسم تسيير النظام المعلوماتي** :مهامه :

- تسيير النظام المعلوماتي الذي تعمل به مختلف مصالح المديرية و السهر على حفظ المعلومات .
- إدارة الشبكات المحلية و الإتصالات .
- صيانة الحضيرة المعلوماتية و أجهزة الإعلام الألي .

المبحث الثاني: دراسة ميدانية لأثر محاسبة المسؤولية الاجتماعية على تسيير الموارد البشرية

نحاول من خلال هذا المبحث تطبيق الجانب النظري على الجانب التطبيقي من خلال دراسة ميدانية لأثر محاسبة المسؤولية الاجتماعية على تسيير الموارد البشرية وذلك من خلال توزيع استبانة مكونة من 50 نسخة على عمال مؤسسة سونلغاز وحدة المدية، حيث تم استرجاع 35 نسخة وتم استبعاد 5 منها بسبب عدم صلاحيتها لإنجاز الدراسة وبقي 30 وحدة تم الاعتماد عليها في إنجاز هذه الدراسة.

المطلب الأول: الإطار العام للدراسة

إشكالية الدراسة: تتمثل إشكالية الدراسة فيما يلي: **إلى أي مدى يمكن أن تساهم محاسبة المسؤولية الاجتماعية على تسيير المورد البشري؟**

وتتفرع هذه الإشكالية إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد معنوية إحصائية حول محاسبة المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة سونلغاز؟
- هل توجد معنوية إحصائية حول تسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية؟
- هل هناك فروق معنوية ذات دلالة إحصائية حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية؟
- هل توجد معنوية إحصائية حول محاسبة المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة سونلغاز لكل بعد على حدة؟
- هل توجد معنوية إحصائية حول تسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية لكل بعد على حدة؟

فرضيات الدراسة:

من خلال إشكالية الدراسة والأسئلة الفرعية تم صياغة واقتراح الفرضيات التالية:

- لا توجد معنوية إحصائية لأثر محاسبة المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة سونلغاز على تسيير المورد البشري؟

ويشتق منها الفرضيات التالية:

- لا توجد معنوية إحصائية لتبني مؤسسة سونلغاز بالمدية لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية؟
- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية.
- توجد معنوية إحصائية حول محاسبة المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة سونلغاز لكل بعد على حدة.
- توجد معنوية إحصائية لأثر محاسبة المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة سونلغاز على تسيير المورد البشري.

هدف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيسي المتمثل في الإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في **مدى مساهمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية على تسيير المورد البشري،** وإثراء البحث العلمي بهذه الموضوعات على اعتبار مواضيع خصبة للدراسة.

أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي

- التعرف على المفاهيم المتعلقة بكل من محاسبة المسؤولية الاجتماعية، وتسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية؛
- مدى مساهمة المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية؛
- التعرف على مدى اهتمام المؤسسة بالمورد البشري ودوره الفاعل في المؤسسة.

منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليل باعتباره المنهج المناسب لهذه الدراسة حيث يقوم على تحديد الظاهرة المراد دراستها وجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بها.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من عمال مؤسسة سونلغاز على اختلاف مناصبهم، وتتمثل عينة الدراسة في هؤلاء العمال على مستوى وحدة المدية.

أداة الدراسة:

استخدمنا في هذه الدراسة أسلوب العينة لصعوبة إجراء الحصر الشامل لجميع عمال مؤسسة سونلغاز، فضلا عن أن هذا الأسلوب يعد أكثر عمليا لواقعية نتائجه وتوفير المزيد

من الوقت والجهد، واستخدمنا المقابلة الشخصية والاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات اللازمة لأغراض الدراسة، حيث تتكون هذه الأخيرة من ثلاثة أقسام: **القسم الأول** يتضمن معلومات عامة تتعلق بالبيانات الشخصية لعينة الدراسة، **القسم الثاني** فيتضمن محاسبة المسؤولية الاجتماعية، أما **القسم الثالث** فيتعلق بتسيير المورد البشري وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية.

حدود الدراسة: تتمثل محددات الدراية فيما يلي

1- **الحدود البشرية:** استهدفت الدراسة أي عامل بمؤسسة سونلغاز؛
2- **الحدود المكانية:** ركزت الدراسة على عمال مدينة المدية؛
3- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفترة الممتدة من 25 فيفري 2022 إلى غاية 10 ماي 2022،

اختبار ثبات العينة وصدقها:

حتى نتمكن من الاعتماد على العينة في إجراء الدراسة نقوم أولا باختبار الثبات، حيث وجدنا أن قيمة معامل (Alpha Cronbach) تقدر بـ 0.909 وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عالية وهو ما يعبر على ثبات الاستبانة، وبالتالي فهي تفي بأغراض البحث العلمي، والملحق رقم (01) يوضح هذه القيمة.

المطلب الثاني: خصائص عينة الدراسة

تميزت عينة الدراسة بمجموعة من الخصائص نذكر بعضها فيما يلي.

- **المستوى التعليمي:** يمكن إظهار مختلف خصائص العينة من حيث المستوى التعليمي في الجدول الموالي.

جدول رقم (02): خصائص العينة من حيث المستوى التعليمي

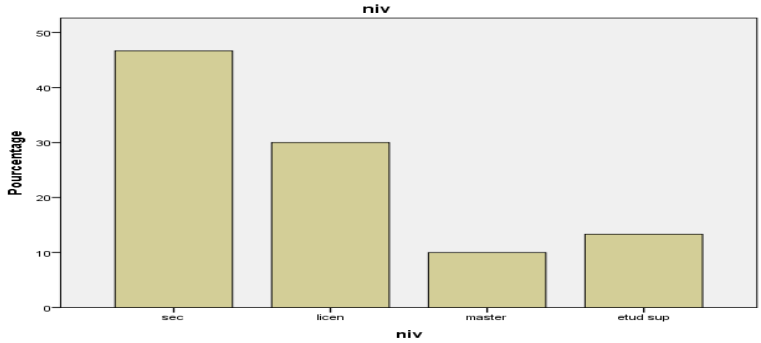
المستوى	التكرار	النسبة
ثانوي	14	%46,7
ليسانس	9	%30,0
ماستر	3	%10,0
دراسات عليا	4	%13,3

المجموع	30	%100,0

المصدر: تم إعداده اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي spss.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن خصائص عينة الدراسة من حيث المستوى التعليمي تتمثل في 14 فردا ذوو المستوى الثانوي، بنسبة 46,7%، 9 أفراد ذوو المستوى ليسانس بنسبة 30,0%، 3 أفراد ذوو المستوى ماستر بنسبة 10,0%، أما مستوى الدراسات العليا فيوجد 4 أفراد بنسبة 13,3%، ويعود ارتفاع نسبة ذوي مستوى الثانوي لطبيعة التوظيف في المؤسسة والتي لا تطلب مستويات عليا كثيرة، والشكل الموالي رقم (3-1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

شكل رقم (5): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي spss

- **الخبرة:** يمكن إظهار مختلف خصائص العينة من حيث الخبرة في الجدول الموالي.

جدول رقم (3): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

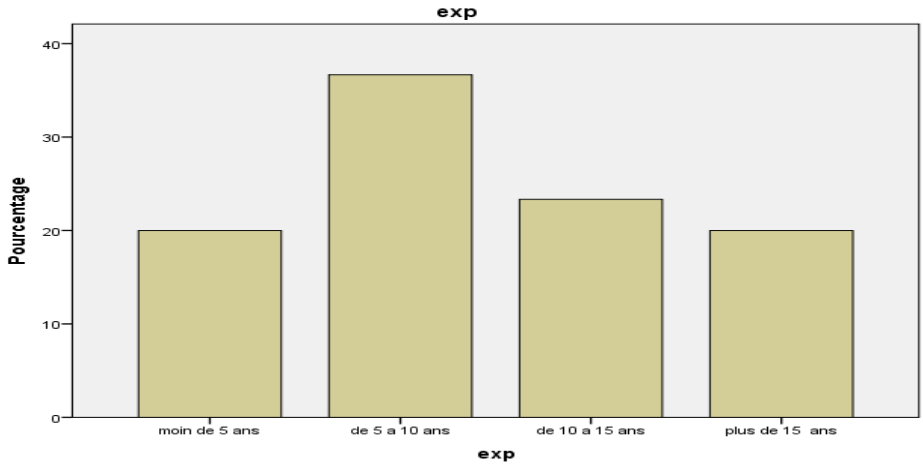
الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	6	%20,0
من 5 سنوات إلى 10 سنوات	11	%36,7
من 10 إلى 15 سنة	7	%23,3
15 سنة فما فوق	6	%20,0

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي spss.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن أغلب أفراد العينة من حيث الخبرة لديهم خبرة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 36,7%، تليها ذوو خبرة 10 إلى 15 سنة بنسبة 23,3%، وهو

ما يدل على وجود خبرة لا بأس بها في المؤسسة، وهذا يدل على محافظة المؤسسة على عمالها، الشكل الموالي رقم (3-2)، يوضح تووزيع أفراد العينة حسب الخبرة.

شكل رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة



المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي spss

الوظيفة: يمكن إظهار مختلف خصائص العينة من حيث الوظيفة في الجدول الموالي.

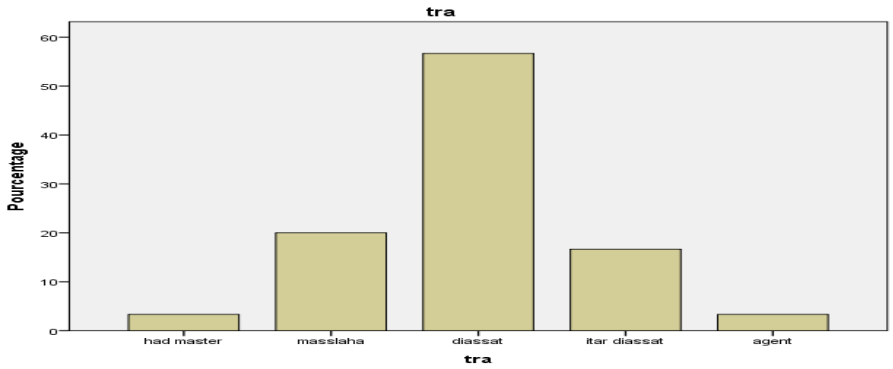
جدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة
رئيس قسم	1	%3,3
رئيس مصلحة	6	%20,0
رئيس مصلحة الدراسات	17	%56,7
إطار مصلحة الدراسات	5	%16,7
عون تسيير رئيسي	1	%3,3
	30	%100,0

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن أغلب أفراد العينة من حيث الوظيفة هم المكلف بمصلحة الدراسات بنسبة 56,7%، تليها وظيفة رئيس مصلحة بنسبة 20,0%، وأقل نسبة هي عون تسيير رئيسي بنسية 3,3%، والشكل الموالي رقم (3-2)، يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة.

شكل رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة



المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي spss

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات

بما أن العينة متكونة من 30 وحدة فالأفضل الاعتماد على التوزيع الغير طبيعي وهو الأنسب في هذه الحالة.

أولا- اختبار الفرضية الأولى التي تنص على:

H_0: لا توجد معنوية إحصائية حول مساهمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة سونلغاز على تسيير المورد البشري.

H_1: توجد معنوية إحصائية حول مساهمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة سونلغاز على تسيير المورد البشري.

تظهر نتيجة هذا الاختبار في الجدول التالي:

جدول رقم (05): المعنوية الإحصائية لاختبار *binomial*

العبارة	المعنوية الإحصائية
تسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية	0.000

المصدر: تم إعداده اعتماد على البرنامج الإحصائي .spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة المعنوية الإحصائية أقل من 5%، بالنسبة لكل العبارات مجتمعة وبالتالي نرض الفرض العدمي ونقبل فرضية **H_1:** توجد معنوية إحصائية

حول مساهمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة سونلغاز على تسيير المورد البشري.

نتيجة: توجد معنوية إحصائية حول تسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية

اختبار الفرضيات الفرعية:

اختبار الفرضية الفرعية الأولى: تنص الفرضية الفرعية الأولى على ما يلي:

H_0: لا توجد معنوية إحصائية حول محاسبة المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة سونلغاز بالمدية.

H_1: توجد معنوية إحصائية حول محاسبة المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة سونلغاز بالمدية.

تظهر نتائج هذا الاختبار في الجدول التالي:

جدول رقم (06): المعنوية الإحصائية لاختبار *binomial*

العبارة	المعنوية الإحصائية
محاسبة المسؤولية الاجتماعية	0.000

المصدر: تم إعداده اعتماد على البرنامج الإحصائي .spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة المعنوية الإحصائية أقل من 5%، بالنسبة لكل العبارات مجتمعة وبالتالي نرض الفرض العدمي ونقبل فرضية **H_1:** توجد معنوية إحصائية محاسبة المسؤولية الاجتماعية.

نتيجة: تهتم المؤسسة بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية: تنص الفرضية الفرعية الأولى على ما يلي:

H_0: لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، ترجع للمتغيرات الشخصية.

H_1: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية ترجع للمتغيرات الشخصية.

المصدر: تم إعداده اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة المعنوية الإحصائية لكل بعد على حدة أقل أو تساوي 5%، ومنه فالمؤسسة تهتم بالبعد الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي والبعد الخيري.

أ-متغير المستوى التعليمي:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على ما يلي:

H_1: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية ترجع لمتغير المستوى التعليمي.

H_0: لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، ترجع لمتغير المستوى التعليمي.

جدول رقم (07): المعنوية الإحصائية لاختبار*kruskl wallis*

العبارة	المعنوية الإحصائية
محاسبة المسؤولية الاجتماعية	0.058

المصدر: تم إعداده اعتماد على البرنامج الإحصائي .spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة المعنوية الإحصائية لهذا الاختبار أكبر من 5% وبالتالي نقبل الفرض العدمي أي **H_0:** لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، ترجع لمتغير المستوى التعليمي.

نتيجة: لا يوجد اختلاف في إجابات الأفراد حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، ترجع لمتغير المستوى التعليمي.

ب- متغير الخبرة:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على ما يلي:

H_1: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية ترجع لمتغير الخبرة.

H_0: لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، ترجع لمتغير الخبرة.

جدول رقم (08): المعنوية الإحصائية لاختبار *kruskl wallis*

العبارة	المعنوية الإحصائية
محاسبة المسؤولية الاجتماعية	0.35

المصدر: تم إعداده اعتماد على البرنامج الإحصائي .spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة المعنوية الإحصائية لهذا الاختبار أكبر من 5% وبالتالي نقبل الفرض العدمي أي **H_0**: لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، ترجع لمتغير الخبرة.

نتيجة: لا يوجد اختلاف في إجابات الأفراد حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، ترجع لمتغير الخبرة.

ب- متغير الوظيفة:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على ما يلي:

H_1: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية ترجع لمتغير الوظيفة.

H_0: لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، ترجع لمتغير الوظيفة.

جدول رقم (09): المعنوية الإحصائية لاختبار *kruskl wallis*

العبارة	المعنوية الإحصائية
محاسبة المسؤولية الاجتماعية	0.743

المصدر: تم إعداده اعتماد على البرنامج الإحصائي .spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة المعنوية الإحصائية لهذا الاختبار أكبر من 5% وبالتالي نقبل الفرض العدمي أي **H_0**: لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، ترجع لمتغير الخبرة.

نتيجة: لا يوجد اختلاف في إجابات الأفراد حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، ترجع لمتغير الوظيفة.

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: تنص هذه الفرضية على وجود معنوية إحصائية لتبني المؤسسة محل الدراسة لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية بالنسبة لكل بعد على حدة

H_0: لا توجد معنوية إحصائية لتبني المؤسسة محل الدراسة لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية بالنسبة لكل بعد على حدة.

H_1: توجد معنوية إحصائية لتبني المؤسسة محل الدراسة لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية بالنسبة لكل بعد على حدة.

والجدول الموالي يوضح نتائج دراسة هذه الفرضية

جدول رقم (10): اختبار Binomial لأبعاد محاسبة المسؤولية الاجتماعية

العبارة	القيمة المعنوية sig
البعد الاقتصادي	0.000
البعد القانوني	0.05
البعد الأخلاقي	0.000
البعد الخيري	0.000

المصدر: تم إعداده اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي .spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة المعنوية الإحصائية لاختبار Binomial لأبعاد محاسبة المسؤولية الاجتماعية هي أقل من 5% وبالتالي توجد معنوية إحصائية لتبني المؤسسة محل الدراسة لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية بالنسبة لكل بعد على حدة.

نتيجة: تهتم المؤسسة بالبعد الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي وكذا البعد الخيري.

اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: تنص هذه الفرضية على وجود معنوية إحصائية حول تسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، بالنسبة لكل بعد على حدة وذلك كما يلي:

H_0: لا وجود معنوية إحصائية لتسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية بالنسبة لكل بعد على حدة.

H_1: وجود معنوية إحصائية لتسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية بالنسبة لكل بعد على حدة.

والجدول الموالي يوضح نتائج دراسة هذه الفرضية

جدول رقم (10): اختبار Binomial لأبعاد تسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية

العبارة	القيمة المعنوية sig
التخطيط	0.000
التوظيف	0.000
التدريب والتحفيز	0.000

المصدر: تم إعداده اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي .spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة المعنوية الإحصائية لاختبار Binomial لأبعاد تسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية هي أقل من 5% وبالتالي وجود معنوية إحصائية لتسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية بالنسبة لكل بعد على حدة.

نتيجة: وجود معنوية إحصائية لتسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية بالنسبة لكل من التخطيط، التوظيف والتدريب والتحفيز.

نتائج الدراسة:

- توجد معنوية إحصائية حول تسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية
- تهتم المؤسسة بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية.
- لا يوجد اختلاف في إجابات الأفراد حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، ترجع لمتغير المستوى التعليمي.
- لا يوجد اختلاف في إجابات الأفراد حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، ترجع لمتغير الخبرة.
- لا يوجد اختلاف في إجابات الأفراد حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، ترجع لمتغير الوظيفة.

خلاصة الفصل الثالث:

تعرفنا من خلال هذا الفصل على مؤسسة سونلغاز وحجة المجية وكذا الهيكل التنظيمي للمؤسسة فقد اعتمدنا فب الحصول على البينات بالاستبانة التي وزعتها على الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة التي تحتوي على محورين: ممارسة تسيير الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية، هدفنا من خلالها إلى الإجابة على إشكالية بحثنا المتمثلة في السؤال التالي: إلى أي مدى يمكن أن تؤثر محاسبة المسؤولية الاجتماعية على تسيير المورد البشري؟

وبعد استرجاع الاستبانة قمنا بتفريغها وتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية: النسب المؤية، معيار التوزيع الطبيعي Alpha cronbach اختبار بينوميال BINOMIAL، اختبار kruskal waliss. ثم قمنا بعرض و تحليل و تفسير نتائج الدراسة الميدانية و اختبار الفرضيات وتوصلنا الى صحة وقبول الفرضيات التى وضعناها حيث استنتجنا مايلي :

- ✓ تهتم المؤسسة بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية.
- ✓ توجد معنوية إحصائية حول تسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية
- ✓ لا يوجد اختلاف في إجابات الأفراد حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، ترجع لمتغير الخبرة.
- ✓ لا يوجد اختلاف في إجابات الأفراد حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، ترجع لمتغير الوظيفة.
- ✓ لا يوجد اختلاف في إجابات الأفراد حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، ترجع لمتغير المستوى التعليمي.

خاتمة عامة

من خلال هذه الدراسة التي قمنا بها والمتعلقة بأثر محاسبة المسؤولية الإجتماعية على تسيير المورد البشري داخل المنظمات والمؤسسات الجزائرية، والتي تناولنا فيها قسمين للبحث وكما حاولت أن أجد العلاقة التي تربط بين هذين المتغيرين ومعرفة إن كانت هناك عالقة إرتباط أم لا.

ومن خلال هذا البحث الذي أجريته فقد تناولنا فيه مختلف المفاهيم المتعلقة بمحاسبة المسؤولية الإجتماعية بالتطرق إلى مفهومها، تطورها، أهدافها وأهميتها في المؤسسة، كما تكلمنا أيضا على مفهوم الإفصاح الإجتماعي و العوامل المؤثرة فيه و مفهوم القياس الإجتماعي و طرق القياس المحاسبي الإجتماعي .وتناولنا أيضا الإطار النظري لتسيير الموارد البشرية حيث تناولنا فيه مفهوم تسيير الموارد البشرية و تطورها و إستراتيجيات تسيير الموارد البشرية (تخطيط ،توظيف ،تدريب ،تحفيز).كما تطرقنا إلى العلاقة التي تربط بتسيير الموارد البشرية بالمسؤولية الإجتماعية .

أما بالنسبة للقسم التطبيقي الذي تضمن الدراسة الميدانية في مؤسسة سونلغاز وحدة المدية فقد تم فيه تناول مجالات الدراسة من خلال التعريف بالمؤسسة محل الدراسة قيد الدراسة ومحل التطبيق والتطرق للمجال الزمني و البشري، مع الإشارة للمنهج المستخدم والأساليب المستعملة في جمع البيانات، أما فيما يخص التحليل الإحصائي لهذه الدراسة فقد تم الاعتماد على برنامجspss v17 لتحليل واستخلاص النتائج من خلال وصف خصائص العينة . وكذا معالجة وتقييم الفرضيات، ثم نلخص في ختام الدراسة إلى عرض النتائج وتحليلها .

نتائج الدراسة:

لقد توصلنا من خلال واقع الدراسة الميدانية واستنادا إلى النظريات في مجال إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الإجتماعية والتي تمت مناقشتها توصلنا إلى النتائج التالية :

النتائج النظرية : من خلال الجانب النظري توصلنا إلى ما يلي:

- تعتبر إدارة الموارد البشرية من الوظائف الهامة بالمؤسسة التي يجب الإهتمام بها.
- نال مفهوم المسؤولية الإجتماعية إهتمام معظم المؤسسات المعاصرة، وقامت العديد من الوكالات الدولية بدورها بنشر هذا المفهوم.
- تبني المؤسسات لمسؤوليتها الإجتماعية ال يحقق فوائد عديدة في المجتمع والبيئة .. – هناك أثر كبير لممارسات تسيير الموارد البشرية على المسؤولية الإجتماعية.

نتائج الجانب الميداني:

من خلال الدراسة الميدانية نستنتج ما يلي:

- ✓ تهتم المؤسسة بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية.
- ✓ توجد معنوية إحصائية حول تسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية
- ✓ لا يوجد اختلاف في إجابات الأفراد حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، ترجع لمتغير الوظيفة.
- ✓ لا يوجد اختلاف في إجابات الأفراد حول مدى وجود علاقة بين المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، ترجع لمتغير المستوى التعليمي.
- ✓ تهتم المؤسسة بالبعد الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي وكذا البعد الخيري.
- ✓ وجود معنوية إحصائية لتسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية بالنسبة لكل من التخطيط، التوظيف والتدريب والتحفيز.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

الكتب:

1. أحمد حلمي جمعة ،المدخل السلوكي في المحاسبة المالية ،دار الصفاء للنشر و التوزيع، عمان 2009.
2. أحمد سيد مصطفى ،إدارة الموارد البشرية ،كلية التجارة ،القاهرة ،مصر ،ص 78.
3. أحمد ماهر ،إدارة الموارد البشرة ،الدار الجامعية ،الإسكندرية ،مصر 2007 .
4. بلال خلاف السكارنة ،أخلاقيات العمل ،ط 3 ،دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان 2013 .
5. بوفلجة غياث ،مبادئ التسير البشري ،دار الغرب للنشر و التوزيع ،الطبعة الثانية، 2004.
6. جمال الدين محمد مرسي ،الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ،دار الجامعة للنشر و التوزيع، الإسكندرية 2006.
7. جمال الدين محمد مرسي ،الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ،دار الجامعة للنشر و التوزيع الإسكندرية ،2006 ،ص355.
8. حسين قاضي ،مأمون حمدان ،نظرية المحاسبة ،منشورات جامعة دمشق ،سوريا 2000، ص 200 .
9. حسين هادي عنيزة ،ماهر ناجي علي ،تأثير الإفصاح عن المسؤولية الإجتماعية بالقوائم المالية في قرارات مستخدمي هذه القوائم (دراسة تطبيقية و استطلاعية) ،مجلة فري للعلوم الإقتصادية و الإدارية ،العدد السادس و العشرون، بغداد 2010.
10. حيد بني عطاء ،مفاهيم محاسبية ،دار الحامد للنشر و التوزيع ،الأردن .
11. خضير كاظم حمود ،ياسين كاسب خرشة ،إدارة الموارد البشرية ،دار المسيرة و التوزيع و الطباعة ،عمان ،الأردن 2007.
12. خضير كاظم حمود ،ياسين كاسب خرشة ،إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة و التوزيع و الطباعة ،الأردن 2007.

13. بورحلة علال ،محاضرات تسير الموارد البشرية السنة الثالثة ،تخصص إدارة الأعمال سيدي بلعباس ،2005 -2006.

14. سعيد شعبان حامد ،الإتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية ،منشورات اللجنة العلمية الدائمة لإدارة الأعمال ،منشورات مجموعة الموارد البشرية ،2006 www.hrm.group.com.

15. وسيلة حمداوي ،إدارة الموارد البشرية ،مديرية النشر لجامعة قالمة ،2004 .

16. جمال الدين محمد المرسي ،الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ،الدار الجامعية الإسكندرية، 2006.

17. علي عبد الوهاب ،إدارة الأفراد منجه تحليلي ،دار المكتبة عين الشمس ،القاهرة، 1974.

18. رضوان حلوة حنان ،بدائل القياس المعاصر (التضخم ،تكلفة الإستبدال ،القيمة البديعية دار وائل للنشر و التوزيع ،عمان 2003.

19. رولاى كاسر لايقة ،القياس و الإفصاح المحاسبي في القوائم المالية و دورها في ترشيد قرارات الإستثمار ،دراسة تطبيقية على المديرية العامة للمصرف التجاري السوري ،كلية الإقتصاد ،جامعة تشرين ،سورية 2007 .

20. سنان الموسوي ،إدارة الموارد البشرية و تأثيرات العولمة عليها ،ط 1 ،دار مجدلاوي للنشر و التوزيع ،عمان 2006.

21. سهيلة محمد عباس ،علي حسين علي ،إدارة الموارد البشرية ،دار وائل للنشر ،عمان الأردن 2000.

22. سهيلة محمد عباس ،علي حسين علي ،إدارة الموارد البشرية ،دار وائل للنشر ،عمان ،الأردن 2000.

23. سيد عطا الله السيد ،مفاهيم المحاسبة الحديثة ،دار الراية للنشر و التوزيع ،ط 1 عمان 2009.

24. صلاح الدين عبد الباقي ،الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ،الجامعة الجديدة للنشر ،الإسكندرية ،2002.

25. طاهر محسن الغالي ،صالح محسن مهدي العامري .

26. طاهر محسن منصور الغالبي ،صالح مهدي العامري ،مرجع سابق.
27. طاهر محسن منصور الغالبي ،صالح مهدي محسن العامري ،المسؤولية الإجتماعية و منظمات الأعمال ،دار وائل للنشر ،الطبعة الأولى ،الأردن 2005.
28. طاهر محسن منصور الغالي ،صالح محسن مهدي العامري ،مرجع سابق.
29. طاهر محسن منصور الغالي ،صالح مهدي ،محسن العامري ،المسؤولية الإجتماعية و أخلاقيات الأعمال ،ط 2 ،دار وائل للنشر ،عمان 2008 .
30. طاهر محسن منصور لغالبي ،صالح مهدي محسن العامري ،مرجع سابق.
31. طلال الحجاوي و سالم الزوبعي ،القياس المحاسبي و محدداته و انعكاسها على رأي مراقب الحسابات ،دار اليازوري للنشر و التوزيع ،عمان ،الأردن ،2014.
32. عباس مهدي الشيرازي ،نظرية المحاسبة ،ط 1 ،ذات الشمائل للنشر و التوزيع الكويت.
33. عبد الرزاق سالم الرحاحلة، المسؤولية الإجتماعية، دار الاعصار للنشر و التوزيع، عمان، 2011.
34. عجيلة محمد ،شنيني عبد الرحيم ،مداخلة بعنوان " فعالية محاسبة المسؤولية الإجتماعية في منظمات الأعمال" ،مفاهيم و أسس " الملتقى الدولي الثالث.
35. عزاوي محمد ،مولاي لخضر عبد الرزاق ،دوافع تبني منظمات الأعمال (أبعاد المسؤولية الإجتماعية و أخلاقية كمعيار لقياس الأداء الإجتماعي ،الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال و المسؤولية الإجتماعية ،جامعة ورقلة 14-15 فيفري.
36. عقون سهام ،محاولة تحسين الموارد البشرية من خلال إعداد حصيلة إجتماعية ،رسالة ماجستير ،كلية علوم اقتصاد و التسيير ،جامعة باتنة ،2003.
37. علي سلمى ،إدارة الموارد البشرية ،دار غريب ،القاهرة ،1998 .
38. عمرو وصفي عقيلي ،إدارة الموارد البشرية ،مديرية النشر لجامعة قالمة ،2004 .
39. كمال النقيب ،تطور الفكر المحاسبي ،مطبعة القطافطة ،الأردن ،الزرقاء ،1999 .
40. محمد إسماعيل بلال ،إدارة الموارد البشرية ،دار الجامعة الجديدة الأزاربطية 2004 .

41. محمد المهندي و وليد زكرياء صيام ،أثر الإفصاح المحاسبي في التقارير المالية السنوية المنشورة على أسعار الأسهم ،في شركات الصناعة المساهمة العامة الأردنية ،مجلة دراسات للعلوم الإدارية ،المجلد الرابع ،العدد الثاني ،2007 .

42. محمد حافظ حجازي ،إدارة الموارد البشرية ،دار الوفاء ،الإسكندرية 2005 .

43. محمد عباس البدوي ،المحاسبة الإجتماعية بين النظرية و التطبيق ،دار المكتب الجامعي الحديث ،مصر 2002 .

44. محمد عباس بدوي ،المحاسبة البيئية بين النظرية و التطبيق ،دار المكتب الجامعي للنشر ،مصر ،2007 .

45. محمد فلاق ،قدور بنافلة ،المسؤولية الإجتماعية لشركات الإتصالات الجزائرية جيزي موبليس أوريدو ،التحويل من العمل الخيري إلى العطاء الذكي " ،مداخلة في محور المشاركة :معايير قياس الأداء الإجتماعي لمنظمات الأعمال تجاه أصحاب المصالح ،الملتقى الدولي الثالث حول :منظمات الأعمال و المسؤولية الإجتماعية ،كلية العلوم الإقتصادية ،التجارية و علوم التسيير ،جامعة بشار ،الجزائر يومي 15-16 فيفري 2012 .

46. مسعود شريفي ،كريمة حاجي ،"ثقافة منظمات الأعمال و السلوك الأخلاقي لممارستها " ،الملتقى الثالث حول منظمات الأعمال و المسؤولية الإجتماعية ،جامعة بشار ،الجزائر يومي 14 و 15 فيفري 2012.

47. مؤيد الفضل و أخرون ،المشاكل المحاسبية المعاصرة ،دار المسيرة للنشر ،عمان 2002 ،ص 164 .

48. نبيل سلامة ،بحوث في المحاسبة و المراجع الإجتماعية ،ط 2 ،مكتبة الطلاء الحديثة مصر ،1991 ،ص 17 .

49. نصر الدين بن مسعود ،محمد كنوش ،"واقع أهمية المسؤولية الإجتماعية في المؤسسة الإقتصادية مع دراسة استطلاعية على إحدى المؤسسات الوطنية " ،ورقة بحثية مقدمة ضمن الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال المسؤولية الإجتماعية ،جامعة بشار الجزائر ،يومي 14-15 فيفري 2012 ،ص 04.

50. وليد ناجي الحيالي ،دراسات في مشاكل المحاسبية المعاصرة ،طبعة الأولى ،دار مكتبة الحامد ،عمان ،2002 ،ص 152.

51. يوسف جربوع ،مدى تطبيق القياس و الإفصاح في المحاسبة عن المسؤولية الإجتماعية بالقوائم المالية في الشركات بقطاع غزة ،مجلة سلسلة الدراسات الإنسانية ،كلية التجارة ،الجامعة الإسلامية ،العدد الأول ،فلسطين 2007 ،ص 205.

الأطروحات والمذكرات:

1.إياد محمد عودة ،قياس التكاليف الإجتماعية و مدى مساهمات قياس الرفاهية الإجتماعية مشروع بحث لغاية استكمال متطلبات تخرج لبرنامج ماجستير المحاسبة ،جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ،بيروت ،2008 .

2.خالد صبحي حبيب ،مدى إدراك المصارف لأهمية المحاسبة و الإفصاح عن المسؤولية الإجتماعية (دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الفلسطينية) ،بحث مقدم لإستكمال متطلبات الحصول على درجة ماجستير في المحاسبة و التمويل الجامعة الإسلامية ،غزة 2011 (منشورة).

3.سارة بن إمام ،هاجر بن دالي إبراهيم ،دور المسؤولية الإجتماعية و أخلاقيات العمل في صناعة القرار بالمنظمة ،مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال ،جامعة المدية 2009-2010.

4.سلامة أمينة ،أثر التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية على تنمية و نجاعة المؤسسات البنكية في الجزائر ،دراسة حالة بنك BNA و NATEXIS بسيدي بلعباس ،مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير علوم التسيير ،إدارة أعمال ،جامعة سيدي بلعباس ،2008-2009 ص 10.

5.شباح أمينة ،واقع أهمية المسؤولية الإجتماعية في المسؤولية الإقتصادية ،مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة 2008-.

6.فؤاد محمد حسين الحميدي ،الأبعاد التسويقية للمسؤولية الإجتماعية للمنظمات و انعكاساتها على رضا المستهلك ،أطروحة دكتوراه ،تخصص فلسفة إدارة أعمال ،كلية الإدارة و الإقتصاد ،جامعة المستنصرية ،اليمن 2003.

7.مصنف شرفي ،دور المسؤولية الإجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال (دراسة حالة مؤسسة سوناطراك) ،مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في علوم التسيير ،جامعة الشورى ،قسنطينة ،2007-2008.

8.نوفان حامد محمد العلمات ،القياس المحاسبي لتكاليف أنشطة المسؤولية الإجتماعية و الإفصاح عنها في القوائم المالية الختامية ،أطروحة دكتوراه في المحاسبة ،جامعة دمشق سوريا ،2010.

المراجع باللغة الأجنبية:

1. sikula , »presommel and administration humanres ources mangenomt « johan wiloy inc ,new yourk ,1976 .
2. E.B.flippo : »principles of personnel management « ,third edition ,mcgraw-hill ,book company ,newyourk ,1971.
3. http://www.vrm-group.com/modules-php:emcqu/opedia
4. J. martin ,personnel management « ,macdonald kevans ,ltd ,london's ,1977.

الملاحق

ملحق رقم (01): قائمة محكمي الإستبانة

الرقم	الإسم واللقب	الوظيفة
01	عبد العزيز بوخرص	
	بولصنام محمد	
	معوشي عماد	
	محمد أمين الزاهي	

ملحق رقم (02): الاستبانة

جامعة يحيى فارس بالمدية

كلية العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير

استبانة البحث

هذه الاستبانة لمذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر محاسبة تهدف لتعريف على أثر محاسبة المسؤولية الاجتماعية على تسيير المورد البشري أرجو منكم ملأ استمارتي بمعلومات قيمة تساعدني على إتمام هذا البحث العلمي واستعمال كل المعلومات التي سأحصل عليها بسرية تامة.

ضع إشارة (×) أمام الإجابة التي توافق رأيك.

المحور الأول: المعلومات الشخصية

المؤهل العلمي: ثانوي ليسانس ماستر دراسات عليا

شهادة مهنية أخرى (حدد) .....

الخبرة: أقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى 10 سنوات

من 10 إلى 15 سنة من 15 سنة فما فوق

الوظيفة: رئيس قسم رئيس مصلحة مكلف بالدراسات

إطار دراسات عون تسيير رئيسي محاسب أخرى (حدد) .....

المحور الثاني: محاسبة المسؤولية الاجتماعية

الرقم	العبارة	أتفق تماما	أتفق	اتفق بدرجة متوسطة	لا أتفق	لا أتفق تماما
	البعد الاقتصادي					
01	تسعى المؤسسة إلى زيادة أرباحها الاقتصادية مع احترام قواعد المنافسة					
02	تتميز المؤسسة بالصدق في جميع تعاملاتها الاقتصادية بيعا وشراءا					
03	تعمل المؤسسة على تحقيق أقصى أرباح بطريقة شفافة					
04	تعمل المؤسسة على وضع أهداف تشغيلية لتحقيق الأهداف طويلة الأجل					
	البعد القانوني					
05	**تلتزم المؤسسة بالقوانين التي تهدف إلى توفير الرعاية الصحية والطبية للعمال**					
06	تلتزم المؤسسة بتوفير حقوق العامل					
07	تحترم المؤسسة القوانين المفروضة عليها					
08	تتبع المؤسسة الأساليب الحديثة في حماية البيئة لتجنب التلوث					
	البعد الأخلاقي					
09	تتوافق أهداف المؤسسة مع أهداف وقيم المجتمع					
10	تتمتع الإدارة العليا باحترام من قبل العاملين					
11	تقوم المؤسسة بتطبيق شهادات تقدير على تصرفات أخلاقية للعامل					
12	تسعى المؤسسة لاحترام عادات وتقاليد المجتمعات					
	البعد الخيري					

13	تقدم المؤسسة مساعدات وتبرعات للمشاريع الخيرية					
14	للمؤسسة معاملة خاصة لذوي الاحتياجات كإعطاء الأولوية في التوظيف					
15	تشارك المؤسسة في تسطير برنامج لحماية البيئة والمجتمع					
16	تساهم المؤسسة في توفير فرص العمل للنساء					

المحور الثالث: تسيير المورد البشري وعلاقته بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية

الرقم		أتفق تماما	أتفق	اتفق بدرجة متوسطة	لا أتفق	لا أتفق تماما
التخطيط						
01	تستعين المؤسسة بكفاءاتها في صياغة استراتيجياتها					
02	يتبع العمال الخطة المعمول بها في المؤسسة					
03	الإدارة في المؤسسة مبنية على تغييرات بيئة المؤسسة					
التوظيف						
04	**يتميز الإعلان عن الأماكن الشاغرة في المؤسسة بالشفافية**					
05	فرص التقدم في المؤسسة متكافئة					
06	سياسة التوظيف في المؤسسة عادلة					
07	يتم التعيين في المؤسسة على أساس الكفاءة					
التدريب والتحفيز						
08	تسعى المؤسسة إلى تدريب وتطوير مهارات العمال					
09	تخصص المؤسسة ميزانية كافية لبرامج تكوين الموظفين					
10	تمنح المؤسسة فرص متكافئة للخضوع إلى برامج التدريب					
11	يتميز برنامج والمكافآت بالعدالة					

12	تقدم المؤسسة الحوافز المعنوية للعاملين لدعم أفكارهم الجديدة					

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مجموعة من المراجع

ملحق رقم (03): اختبار Test d'échantillon independants

Récapitulatif du test d'hypothèse

	Hypothèse nulle	Test	Sig.	Décision
1	La distribution de m1 est identique sur les catégories de niv.	Test de Kruskal-Wallis à échantillons indépendants	,058	Retenir l'hypothèse nulle.

Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau de significat est ,05.

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي spss

ملحق رقم (04): اختبار Test d'échantillon independants

Récapitulatif du test d'hypothèse

	Hypothèse nulle	Test	Sig.	Décision
1	La distribution de m1 est identique sur les catégories de tra.	Test de Kruskal-Wallis à échantillons indépendants	,743	Retenir l'hypothèse nulle.

Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau de significat est ,05.

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي spss

ملحق رقم (05): اختبار Test d'échantillon independants

Récapitulatif du test d'hypothèse

	Hypothèse nulle	Test	Sig.	Décision
1	La distribution de m1 est identique sur les catégories de exp.	Test de Kruskal-Wallis à échantillons indépendants	,350	Retenir l'hypothèse nulle.

Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau de significat est ,05.

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي spss

ملحق رقم (06): اختبار Test d'échantillon independants

Récapitulatif du test d'hypothèse

	Hypothèse nulle	Test	Sig.	Décision
1	La distribution de m1 est identique sur les catégories de niv.	Test de Kruskal-Wallis à échantillons indépendants	,058	Retenir l'hypothèse nulle.

Les significations asymptotiques sont affichées. Le niveau de significat est ,05.

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي spss

جدول رقم (07): المعنوية الإحصائية حول علاقة المورد البشري بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية

Test binomial

		Modalité	N	Proportion observée.	Test de proportion	Signification exacte (bilatérale)
m1	Groupe 1	<= 3	28	,93	,50	,000
	Groupe 2	> 3	2	,07		
	Total		30	1,00		

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي spss.

جدول رقم (08): المعنوية الإحصائية حول علاقة المورد البشري بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon

		m
N		30
Paramètres normaux[a,b]	Moyenne	2,1059
	Ecart-type	,62865
Différences les plus extrêmes	Absolue	,114

	Positive	,114
	Négative	−,077
Z de Kolmogorov-Smirnov		,623
Signification asymptotique (bilatérale)		,832

a. La distribution à tester est gaussienne.

b. Calculée à partir des données.

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي .spss

ملحق رقم (09): قيمة معامل ألفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,909	31

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي .spss

ملحق رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

niv

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	sec	14	46,7	46,7	46,7
	licen	9	30,0	30,0	76,7
	master	3	10,0	10,0	86,7
	etud sup	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي spss.

ملحق رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

exp

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	moin de 5 ans	6	20,0	20,0	20,0
	de 5 a 10 ans	11	36,7	36,7	56,7

	de 10 a 15 ans	7	23,3	23,3	80,0
	plus de 15 ans	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي spss.

ملحق رقم (12): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

tra

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	had master	1	3,3	3,3	3,3
	masslaha	6	20,0	20,0	23,3
	diassat	17	56,7	56,7	80,0
	itar diassat	5	16,7	16,7	96,7
	agent	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي spss.