

## تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية وأثره على الإلتزام الوظيفي بمنظمات الأعمال الدور المفقود دراسة ميدانية على شركة تبوك بولاية الخرطوم

د. مهند احمد عثمان

قسم الموارد البشرية، كلية العلوم والآداب بعقلة الصقور، جامعه القصيم، المملكة العربية السعودية.

**ملخص:** تهدف هذه الدراسة لمعرفة اثر تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه المورد البشري باعتباره من أهم الموارد بمنظمات الأعمال ، يقع على عاتقه تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال عن طريق زيادة الإلتزام الوظيفي، تحسين معدلات و مستويات الابتكار والابداع و المساهمة في تحسين سمعة المنظمة، وبالتالي نبعت أهمية الدراسة للفت نظر الأكاديميين ورجال الأعمال إلى أهمية البعد الداخلي للمسؤولية الاجتماعية، و لكونها نموذجاً لمعرفة مدى التزام المنظمات بتطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه مواردها البشرية، الذي يعتبر دوراً مفقوداً، وذلك بالتطبيق على أحد المشاريع الصناعية في قطاع الأدوية بولاية الخرطوم

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما جمعت البيانات من المصادر الأولية والثانوية والكتب والمراجع والاستبانة. وأجريت الدراسة الميدانية حيث تم إعداد وتوزيع الاستمارة على عينة من مجتمع الدراسة بشركة تبوك الدوائية بولاية الخرطوم.

خلصت نتائج الدراسة إلى أنه يوجد تأثير بين وارتباط بين تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه المورد البشري وبين الإلتزام الوظيفي ومعدلات ومستويات الابتكار والإبداع لدى العاملين.

**الكلمات المفتاحية:** الإلتزام الوظيفي، المورد البشري، المنظمات.

**Abstract:** This paper investigates the impact of applying social responsibility programs on the human resources of the organization. Human resources of any organization are the most essential resources in any organization may have and through which the organization can have an everlasting competitive advantage due to increased staff loyalty, enhanced innovation and creativity, thus contributing to the betterment of the organization image and branding.

This study is important for many reasons. 1<sup>st</sup>, it draws the attention of both academic and business circles to the importance having social responsibility programs applied on its internal stakeholders. 2<sup>nd</sup>, the case study comprehensive framework that will elicit whether or not the organization is applying social responsibility programs on it employees or not.

The study used the descriptive and analytical research methodology on its population drawn from one of the biggest industrial health projects in the Khartoum state, Sudan. Tabuk pharmaceutical company. primary and secondary data were collected from relevant literature, and the research questionnaire.

The results showed that there is a clear impact on the both staff loyalty and innovation and creativity when social

**Key words:** job commitment, human resource, organizations

#### 01-أولاً: المقدمة:

تسعى المؤسسات الاقتصادية على اختلاف طبيعتها نشاطها إلى تحقيق الأداء الاقتصادي الذي يهدف إلى تعظيم أرباحها، إلا أنها تحدث خلال نشاطها مجموعة من الآثار السلبية على البيئة (التلوث، استنزاف الموارد الطبيعية وغيرها) وعلى المجتمع، بالاستغلال غير العقلاني لليد العاملة خاصة من قبل المؤسسات الكبرى بإهمال آثارها السلبية على العمال (الأمن، الصحة، التكوين وغيرها)، وهو ما أدى إلى الحديث عن الأداء الاجتماعي تجاه مختلف أصحاب المصالح (خاصة الموارد البشرية والمجتمع)، علاوة عن الأداء الاقتصادي. لا بد أن تنصب أغلب اهتمامات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة على المورد البشري وتنمية قدراته مثل اهتمامها بالمجتمع والبيئة، حيث أنه قبل سنوات قليلة كان الاهتمام بشؤون الموارد البشرية ينحصر في عدد قليل من المتخصصين الذين يعملون في قسم يطلق عليه " قسم أو إدارة الأفراد والموارد البشرية يختصون بكافة المسائل الإجرائية المتصلة باستقطاب الأفراد وتنفيذ سياسات المؤسسة في أمور المفاضلة والاختيار بين المتقدمين لشغل الوظائف، ثم إنهاء إجراءات التعيين وإسناد العمل لمن يقع عليه الاختيار. كذلك كانت مهام إدارة الموارد البشرية تشمل متابعة الشؤون الوظيفية للعاملين، من حيث احتساب الرواتب، ضبط الوقت، تطبيق اللوائح في شأن المخالفات التي قد تصدر منهم، وتنفيذ إجراءات الإجازات على اختلاف أنواعها، مباشرة الرعاية الطبية والاجتماعية وتنفيذ نظم تقييم الأداء، وأعمال التدريب والتنمية التي يشير بها المديرون المختصون، ثم متابعة إجراءات إنهاء الخدمة في نهاية التقاعد وغيرها من الإجراءات

الروتينية؛ فالإدارة العليا في معظم المؤسسات، لم تول المورد البشري الاهتمام المناسب ولم تهتم بتنمية قدراته الإبداعية وجعله الركيزة الأساسية لتحقيق التفوق التنافسي، بل جل اهتماماتها لم تأخذ على محمل الجد البعد الاجتماعي في التسيير.

### ثانياً مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في ضعف أو قلة تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية ذات الأثر الداخلي وأثر ذلك على الإلتزام الوظيفي، ومما لا شك فيه ان محور (الإلتزام الوظيفي) من أهم مميزات أي منظمة، وذلك لتأثيره المباشر على الميزة التنافسية لأي منظمة والتي تتمحور بشكل أساسي في مدى اهتمامها بالموارد البشرية، إضافة إلى استقرارها الوظيفي الذي يقلل من معدل دوران العمل، مما يؤدي الى زيادة الخبرة التراكمية للعاملين؛ ويحقق أهداف الشركة بأعلى كفاءة.

وتتمثل مشكلة البحث أيضاً في قلة عدد البحوث التي تشير إلى أهمية البعد الداخلي للمسؤولية الاجتماعية بصورة عامة وفي السودان بصورة خاصة، وعليه يمكننا صياغة المشكلة من خلال التساؤلات الآتية:

- هل هناك علاقة بين مفهوم المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين بصفة عامة والبعد المفقود (الداخلي) بولاية الخرطوم.
  - هل هناك علاقة بين برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين ذات الأثر الداخلي، والإلتزام الوظيفي بولاية الخرطوم.
  - ما الصعوبات التي توجه المنظمات في تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المنظمات.
- ثالثاً: فرضيات الدراسة

ولتحقيق أهداف الدراسة وضعنا الفرضيات التالية:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مفهوم المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين بصفة عامة والبعد المفقود (الداخلي) بولاية الخرطوم.
  - هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين ذات الأثر الداخلي والإلتزام الوظيفي بولاية الخرطوم.
- رابعاً: أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

- التعرف بأهمية ودور المسؤولية الاجتماعية والتأكيد على أهمية التعامل مع المورد البشري في المؤسسة، وفق منظور استراتيجي باعتباره أهم مورد في المؤسسة.
- قياس أثر تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية، تجاه الموارد البشرية وتتمثل في (الإلتزام الوظيفي) للعاملين.

-إعداد مؤشرات تساعد على إمكانية تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية، من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية (للمستويات الإدارية المختلفة).

-عرض عدد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وأهمية الإلتزام بها، نظراً لمساهمتها في خلق مجتمع داخلي متماسك.

-لفت نظر إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات بأهمية تبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه المورد البشري، نظراً لمساهمتها في تطوير المجتمع الداخلي ومعالجة مشاكله.

-التعرف على واقع تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات السودانية، ودورها في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة ومدى الإلتزام بذلك.

-تقديم توصيات واقتراحات لإدارة المؤسسات حتى تساهم في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، وإدماج أبعادها في المؤسسة، من خلال الوصول الى تحقيق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية للعاملين وفق منظور استراتيجي.

### خامسا: أهمية الدراسة: The Importance of Study

تأتى أهمية هذه الدراسة لعدة أسباب منها:

-يجب أن تولى منظمات الأعمال اهتماما متعاطفا للبعد الداخلي للمسؤولية الاجتماعية، والمتمثل في الموارد البشرية على قدر المساواة مع اهتمامها بالبعد الخارجي للمسؤولية الاجتماعية والمتمثل في المجتمع والبيئة الخارجية، فالاهتمام بالمورد البشري من شأنه أن يعزز من زيادة مستوى الإلتزام الوظيفي، وتحسين مستويات ومعدلات الإبداع والابتكار لدى العاملين والذي يصب في جانب تحسين سمعة المنظمة.

-وتعود أهمية الدراسة أيضاً إلى معرفة أثر غياب تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية، باعتبارها موضوعاً يهم جميع المؤسسات في الوقت الحاضر من خلال الاهتمام بمواردها البشرية وفقاً لمنظور استراتيجي، وربطها بالتوجهات الحديثة التي جاءت بها التنمية المستدامة، وكذلك لتزويد المكتبات بدراسة عن دور المسؤولية الاجتماعية في حل مشاكل المجتمع الداخلي لمنظمات الاعمال.

-تعود كذلك أهمية الدراسة للترويج لأهمية وفاعلية أثر برامج المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية وأثرها على الإلتزام الوظيفي للعاملين، لتعزيز الفائدة، وزيادة مدارك الباحثة كذلك حول الدور النظري والتطبيقي للمسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية في تحسين سمعة المنظمة.

-للتعرف على النهج العلمي الذي تنتهجه المنظمات لتحقيق الكفاءة والفاعلية الإنتاجية من أجل سد الفجوة التي تتسع باطراد بين الواقع الراهن لعمالتنا وواقعها، وحالة التشغيل وخبراتها والمميزات والأجور التي تحصل عليها، والمستوى المطلوب لكي تقوم بدورها المنوط بها.

## مصطلحات الدراسة:

**المسؤولية الاجتماعية:** هي مجموعة من الأفعال والقرارات التي تتخذها المنظمة لتحقيق الأهداف المرغوبة والقيم السائدة في المجتمع والتي تمثل المنافع الاقتصادية المباشرة لإدارة المنظمة والتي تسعى الي تحقيقها كجزء من استراتيجيتها (البكري، 2001م:27)

**الالتزام الوظيفي:** يعرف الالتزام الوظيفي لغا بأنه اثبات الشيء والدوام عليه حتي أصبح واجبا ويعرف اصطلاحا أنه حالة من اعتناق فكري وعاطفي (المولي وحافظ، 2019).

## الدراسات السابقة:

نال موضوع المسؤولية الاجتماعية والالتزام الوظيفي اهتمام بعض الباحثين في تخصصات علمية مختلفة، حيث توفرت دراسات تناولت موضوعي المسؤولية الاجتماعية والالتزام الوظيفي بشكل منفصل. وفيما يلي مجموعة من الدراسات التي قدمت وهي: -

## اولا: الدراسات المتعلقة بالالتزام الوظيفي:

دراسة سيف عثمانة، ودنيا عبد الغني (2022م) بعنوان **أثر ضغوط العمل على الإلتزام الوظيفي لي ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن.** هدفت الدراسة للتعرف على أثر ضغوط العمل على الإلتزام الوظيفي في المستشفيات الجامعية في الأردن وتوصلت الي وجود مستوي عالي من ضغوط العمل التي تتعرض له الممرضات في المستشفيات الجامعية في الأردن ووجود مستوي مرتفع من الإلتزام المستمر لدي الممرضات ومستوي من الإلتزام العاطفي والمعياري.

دراسة " سامي ابراهيم حماد حنونة" (2006م) بعنوان " **قياس مستوى الإلتزام الوظيفي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة** " رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، قسم إدارة الاعمال، الجامعة الاسلامية غزة، 2006، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإلتزام الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود مستوى عال من الإلتزام الوظيفي لدى موظفي الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، كما وأشارت الدراسة إلى وجود علاقة بين مستويات الإلتزام الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، والمتغيرات الديمغرافية المتعلقة بالعمر، مستوى التعليم، نوع الوظيفة، مدة الخدمة بالجامعة، المستوى الوظيفي

دراسة " **مقبل ضيف الله مقبل الحرب (1427)، بعنوان ("أثر العدالة التنظيمية والمتغيرات الشخصية على الإلتزام الوظيفي)**، دراسة ميدانية على شركات ووكالات الأدوية بمدينة جدة"، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال غير منشورة، كلية الاقتصاد والإدارة، قسم إدارة الأعمال، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية. هدفت الدراسة إلى اختبار أثر العدالة التنظيمية والمتغيرات الشخصية على الإلتزام الوظيفي، حيث تتمثل العدالة التنظيمية في السن، المستوى التعليمي، مدة الخدمة وقامت منهجية الدراسة على عينة قوامها 300 مفردة وتم استخدام الاستبانة كأداة مناسبة للدراسة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن الأبعاد المختلفة للعدالة

التنظيمية، تؤثر بشكل معنوي على الأبعاد المختلفة للإلتزام الوظيفي، كما أوضحت نتائج الدراسة أن عدالة الإجراءات هي أكثر أنواع العدالة التنظيمية تأثيراً على الإلتزام الوظيفي المستمر، حيث أن إدراك الفرد لمدى عدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على مستقبله الوظيفي، يؤثر بشكل معنوي على بقاء الفرد واستمراره في العمل بالمنظمة حفاظاً على المكانة المادية والمعنوية التي يحصل عليها من العمل.

**ثانياً: - الدراسات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية:**

دراسة عبد الاله عيضة رده الخديدي، جامعة ام القري (2022م) بعنوان (ادماج المسؤولية الاجتماعية ضمن الممارسات في الموارد البشرية في فنادق مكة). هدفت هذه الدراسة الي معرفة مدي اقتناع إدارات فنادق مكة المكرمة بهذا المفهوم ومدي قدرتهم على الانخراط في هذا النهج بممارسات وظيفية. معرفة الظروف والأسباب المتوافرة حالياً والتي تساهم في ترقية المسؤولية الاجتماعية ضمن ممارسات الموارد البشرية. وقد توصلت الدراسة الي واقع تطبيق المسؤولية الاجتماعية ضمن ممارسات الموارد البشرية بفنادق مكة. كما ان فنادق مكة تزود العاملين بميثاق أخلاقيات العمل وتضع برامج للوقاية من التغيب.

دراسة د / فلاح بن فرح السبيعي - جامعة الامام محمد بن سعود (2016) بعنوان (أثر تبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين بالتطبيق على الشركات الصناعية بمنطقة الرياض). هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دافع تبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين بالشركات الصناعية بمنطقة الرياض، وقياس أثر ذلك على سياسات إدارة الموارد البشرية بها، وقياس الاختلافات بين العاملين في مدى أدائهم لبرامج المسؤولية الاجتماعية المقدمة لهم. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن الشركات محل البحث تعمل على تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين، كما تتيح فرص عمل للخريجين، كما تطبق نظام للحوافز والمكافآت بما ينعكس إيجاباً على أداء العاملين. كما أبرزت الدراسة أن لممارسة برامج المسؤولية الاجتماعية من قبل الشركات موضع البحث اثرا على سياسات وبرامج إدارة الموارد البشرية المطبقة بالفعل. كما أبرزت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية، في متوسطات مدى إدراك العاملين لبرامج المسؤولية الاجتماعية المقدمة لهم. وفي ضوء النتائج سألنا الذكر تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن للمخططين وواضعي السياسات الاستفادة منها في هذا المجال.

دراسة د / منيرة سلامة (2013م)، بعنوان (أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة). هدفت هذه الرسالة إلى بحث أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث تمت معالجة موضوع البحث عن طريق الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج. اهمها أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية على مستوى وظائف الموارد البشرية ( التوظيف، ظروف العمل ، الأجور والمكافآت، التكوين والتطوير) تؤثر على أداء المورد البشري بالإيجاب أو السلب كنتيجة عامة. بالإضافة إلى بعض النتائج الجزئية مثل أثر اختلاف كل من الجنس وقطاع النشاط في تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية .

من الدراسات السابقة تبين بعضاً من الآتي: -

-لازال هنالك غموض وعدم دراية كافية من جانب بعض الأفراد والشركات والمجتمعات المختلفة للمسؤولية الاجتماعية وأبعادها وتطورها.

-ينظر البعض للمسؤولية الاجتماعية من منظور عاطفي أكثر منها من منظور اداري. تميزت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة حيث تم التركيز على الشركات بشكل خاص وهو قطاع الاعمال وهو قطاع حيوي يتميز بالإنتاج وزيادته مع المسؤولية الاجتماع والالتزام الوظيفي. كما تناولت الدراسة تفاصيل وأساليب إحصائية واضحة للتوضيح للنتائج التي تم التوصل إليها.

### الإطار النظري

### المبحث الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية

#### مقدمه:

لم يعد تقييم شركات القطاع الخاص يعتمد على ربحها فحسب، ولم تعد تلك الشركات تعتمد في بناء سمعتها على مراكزها المالية فقط، فقد ظهرت مفاهيم حديثة تساعد على خلق بيئة عمل قادرة على التعامل مع التطورات المتسارعة في الجوانب الاقتصادية والتكنولوجية والإدارية عبر أنحاء العالم. وكان من أبرز هذه المفاهيم مفهوم "المسؤولية الاجتماعية" للشركات، وقد أصبح دور مؤسسات القطاع الخاص محورياً في عملية التنمية، وهو ما أثبتته النجاحات التي تحققت في الاقتصادات المتقدمة في هذا المجال، وقد أدركت مؤسسات القطاع الخاص أنها غير معزولة عن المجتمع، وتنبهت إلى ضرورة توسيع نشاطاتها لتشمل ما هو أكثر من النشاطات الإنتاجية، مثل هموم المجتمع والبيئة الداخلية، وإلى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الأضلاع الثلاثة التي عرّفها مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة وهي النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي وحماية البيئة (العالم والعامري، ص 47- 49).

إن مناقشه المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال وطبيعة البيئة التي تعمل فيها هذه المنظمات، من المواضيع المهمة التي أثارت ولا تزال تثير جدلاً كبيراً في الأوساط العلمية والاكاديمية. فقد درست المسؤولية الاجتماعية كمفهوم ذي علاقة مع العديد من المفاهيم الادارية كالأداء والشفافية والفساد الاداري والابداع بشكله العام والتكنولوجي بشكله الخاص، ومن جانب اخر طورت معايير وقياسات مختلفة وعرضت مداخل متعددة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية في بيئات متعددة (مطر، 2000، ص 185).

يختلف مفهوم المسؤولية الاجتماعية باختلاف وجهات النظر في تحديد شكل هذه المسؤولية. فالبعض يراها بمثابة تذكير للشركات بمسؤولياتها وواجباتها إزاء مجتمعها الذي تنتسب إليه، بينما يرى البعض الآخر أن مقتضى هذه المسؤولية لا يتجاوز مجرد مبادرات اختيارية تقوم بها الشركات صاحبة الشأن بإرادتها المنفردة تجاه المجتمع. ويرى آخرون أنها صورة من صور

الملاءمة الاجتماعية الواجبة على الشركات. إلا أن كل هذه الآراء تتفق من حيث مضمون هذا المفهوم. وقد عرف مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة المسؤولية الاجتماعية على أنها "الإلتزام المستمر من قبل شركات الأعمال بالتصرف أخلاقياً والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية، والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم، والمجتمع المحلي والمجتمع ككل.

وحتى وقتنا الراهن لم يتم تعريف مفهوم المسؤولية الاجتماعية، بشكل محدد وقاطع يكتسب بموجبه قوة إلزام قانونية وطنية أو دولية ولا تزال هذه المسؤولية في جوهرها أدبية ومعنوية، أي إنها تستمد قوتها وقبولها وانتشارها من طبيعتها الطوعية الاختيارية. ومن هنا فقد تعددت صور المبادرات والفعاليات بحسب طبيعة البيئة المحيطة، ونطاق نشاط الشركة وإشكاله وما تتمتع به كل شركة من قدرة مالية وبشرية. وهذه المسؤولية الاجتماعية بطبيعتها ليست جامدة، بل لها الصفة الديناميكية والواقعية وتتصف بالتطور المستمر، كي تتواءم بسرعة وفق مصالح المؤسسة وبحسب المتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

### التعريف بالمسؤولية الاجتماعية للشركات:

اختلف تعريف مفهوم المسؤولية الاجتماعية من متخصص لآخر، فيما يلي نعرض أهم التعريفات المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال.

تشير إحدى هذه التعاريف إلى أنها ذلك السلوك الأخلاقي الذي يرتبط بقضايا التلوث البيئي، البطالة، التضخم، وزيادة الفقر لدى بعض الأقليات الاجتماعية، كما يعرفها (Ferrell &Pride) بأنها «التزام المنظمة المستمر بالسلوك الأخلاقي تجاه نوعية حياة العاملين وأسره، وكذا الإلتزام تجاه المجتمع بشكل عام». وتنشأ المسؤولية الاجتماعية في هذا الجانب من عدم قيام منظمات الأعمال بتنفيذ واجباتها تجاه المجتمع (البكري، 2001).

فيما عرفها - د/ البكري - بأنها عبارة عن مجموعة من القرارات والأفعال التي تتخذها المنظمة للوصول إلى تحقيق الأهداف المرغوب فيها والقيم السائدة في المجتمع، والتي تمثل في نهاية الأمر جزءاً من المنافع الاقتصادية المباشرة لإدارة المنظمة والساعية إلى تحقيقها بوصفها جزءاً من استراتيجيتها (الحمدى، 2001، ص40-42).

أما Schermerhorn فقد عرف المسؤولية الاجتماعية بأنها إجبار المنظمات للعمل بطريقة لخدمة ذوي الاهتمام الداخليين والخارجيين والأطراف ذوي العلاقة بالمنظمة (Schermerhorn,2002: P158).

وتعتبر المسؤولية الاجتماعية للمنظمة هي التزام أخلاقي بين المنظمة والمجتمع، تسعى من خلاله المنظمة إلى تقوية الروابط بينها وبين المجتمع بشكل عام، والذي ينعكس بدوره على نجاحها وتحسين أدائها المستقبلي (الصيرفي، 2007، ص22-25)



ويرى كارول (Carroll) أن المسؤولية الاجتماعية الكلية للمنظمة تشتمل على مستويات أربعة هي: كفاءة الأداء الاقتصادي (المستوى الأول) ، فيجب أن تعمل المنظمة على إنتاج السلع و الخدمات بفاعلية ونجاح و أن تسعى لتحقيق مستويات الأرباح المطلوبة ، و يجب أن يتم ذلك في ضوء الإلتزام بالقوانين و التشريعات (المستوى الثاني) التي تعمل المنظمة في ظلها ، هذا و ينتظر المجتمع من المنظمة أن تهتم بالمسؤوليات الأخلاقية (المستوى الثالث) تجاه المجتمع الذي تعمل فيه ، إذ يجب مراعاة العدالة و الأمانة في معاملاتها مع العاملين بها و المتعاملين معها، أما المسؤوليات التطوعية التقديرية (المستوى الرابع و تسمى أيضا المسؤولية الخيرية) فترجع إلى مدى شعور و تقدير المنظمة لمتطلبات بيئتها و العمل على المشاركة فيها، كإعداد برامج تدريب المعوقين و إتاحة فرص العمالة و تمويل البرامج الخيرية و غيرها (الأسرج، 2010، ص90) .

بعد تعريف كارول، يتبين لنا ان المسؤولية الاجتماعية للشركات تشمل أربعة أبعاد رئيسية هي: 1)المسؤوليات الخيرية، 2)المسؤوليات الأخلاقية 3)المسؤوليات القانونية؛ 4)المسؤوليات الاقتصادية). المسؤولية الاقتصادية تتعلق بشروط وجود الشركة على أن تكون منتجة ومربحة. المسؤولية القانونية تعني أن الشركات تقوم بواجباتها وفقا للقوانين الاقتصادية. المسؤولية الأخلاقية تتطلب التقيد بقوانين سلوك الشركات المعمول بها، في حين أن المسؤولية الخيرية تعكس الرغبة في رؤية الشركات تعمل في مجال تحسين رفاهية المجتمع (الغالبى والعامري، 2010، ص83). وضع عنوان الشكل ومصدره

شكل (1-1) يوضح علاقة المسؤولية الاجتماعية الشاملة مع المسؤوليات الأخرى



الشكل من تصميم الباحث

ومن المتفق عليه أن المنظمات التجارية والاقتصادية والمالية الخدمية والدولية، على حد سواء، ليست بشركات خيرية وأن هاجسها الأول تحقيق أكبر عائد من الربح على أصحابها. ومن هنا تبلورت فكرة وجوب تذكير الشركات بمسؤولياتها الاجتماعية والأخلاقية حتى لا يكون تحقيق الربح عائداً عن أمور غير مقبولة أخلاقياً أو قانونياً كتشغيل الأطفال والإخلال بالمساواة في الأجور وظروف وشروط العمل، والحرمان من الحقوق الأساسية للفرد. علاوة على ذلك، فإن الدور الرئيس الذي تلعبه الشركات، كونها المصدر الرئيس للثروة والتحديث وتوليد فرص العمل، يحتم عليها القيام بواجباتها الاجتماعية وفقاً للمفاهيم الحديثة، كما أن التطورات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في عصر يتسم بالتغير السريع تحتم عليها ذلك أيضاً (الغالب؛ العمري، 2010، ص51).

ومن بين الفوائد التي تجنيها المنظمات ذات الممارسات المسؤولة اجتماعياً تقليص تكاليف التشغيل وتحسين الصورة العامة لأصناف المنتجات وتحسين سمعة المنظمة، وزيادة المبيعات وإخلاص العملاء وزيادة الإنتاجية والنوعية وخلق مجتمع داخلي متماسك.

وأخيراً فإن نجاح قيام الشركات بدورها في المسؤولية الاجتماعية يعتمد أساساً على التزامها بثلاثة معايير هي (الغالب، العامري، 2010، ص57-58):

-الاحترام والمسؤولية، بمعنى احترام الشركة للبيئة الداخلية (العاملين)، والبيئة الخارجية (أفراد المجتمع).

-دعم المجتمع ومساندته.

-حماية البيئة، سواءً من حيث الإلتزام بتوافق المنتج الذي تقدمه الشركة للمجتمع مع البيئة، أو من حيث المبادرة بتقديم ما يخدم البيئة ويحسن من الظروف البيئية في المجتمع ومعالجة المشاكل البيئية المختلفة كالتلوث وغيرها.

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

-المسؤولية الاجتماعية كالتزام اجتماعي (social responsibility Is social obligation)، يرى هذا المدخل أن الشركة ذات سلوك مسؤول اجتماعياً عندما تسعى للربح ضمن قيود القانون، بمعنى أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي تمثيل لتوقعات المجتمع لمبادرات المنظمة في مجال المسؤولية التي تتحملها المنظمة تجاه المجتمع وبما يتجاوز الحد الأدنى من الإذعان للقانون، وبصورة لا تضر بقيامها بوظائفها الأساسية للحصول على عائد مناسب من استثماراتها. وهذا رأي يرتبط بالاقتصادي (Milon Friedman) اعتقاداً بأن المجتمع يتبع هدفين: إنتاج منتجات وخدمات، وأرباح في ظل منافسة مشروعة دون خداع واحتيال (P Cochran, 1984: 42-56).

-المسؤولية الاجتماعية كتفاعل اجتماعي (social responsibility as social reaction)، تشمل الأفعال الطوعية فقط، وتفسير التفاعل الاجتماعي يحدد حسب الأفعال التي تتجاوز المتطلبات القانونية بوصفها مسؤولة اجتماعياً، مثل الاتحادات، حملة الأسهم، الناشطون الاجتماعيون والمستهلكون (Davis, 1960 : P 70-76)

-المسؤولية الاجتماعية كاستجابة اجتماعية ( social responsibility as social responsive (Ness)، بمعنى أن السلوكيات المسؤولة اجتماعيا توقعيه أو وقائية أكثر منها تفاعلية ومجردة. فمصطلح الاستجابة الاجتماعية شاع استخدامه في السنوات الأخيرة للإشارة إلى الأفعال التي تحقق الإلتزام الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي.

### أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

يعرض بعض الباحثين ابعاد المسؤولية الاجتماعية في إطار عام يغطي مجموعه من الأبعاد بشكل عام ويرون أن هذه الأبعاد يمكن أن تكيف بقياسات مختلفة وفق اعتبار طبيعة عمل المنظمة ونشاطها وتأثير فئات أصحاب المصالح المختلفين. ان شمولية محتوى المسؤولية الاجتماعية جعلت الباحث Carroll يشير الى جوهرها بأربعة أبعاد رئيسيه هي، الاقتصادي والاخلاقي والقانوني والخيري. وفي إطار ذلك طور مصفوفة يبين فيها هذه الأبعاد الاربعة وكيف يمكن ان تؤثر على كل واحد من المستفيدين في البيئة (Fredrick (1975): p18-24

### المبحث الثاني: مفهوم الإلتزام الوظيفي:

الإلتزام لغة: يعني العهد، ويلزم الشيء لا يفارقه، والملازم لشيء مداوم عليه، ويعني العهد والقرب والنصرة والمحبة.

اصطلاحاً: تباينت مفاهيم الإلتزام الوظيفي نظرا لتباين رؤى الباحثين حوله، إلا أن توضيح المفهوم قد لازمه بعض التعقيد نتيجة التركيز على الإلتزام نحو بيئة العمل وتضمينه مجالات عدة، مثل: الإلتزام نحو العمل، والإلتزام نحو الواجبات، والمهام الداخلية للعمل، والإلتزام نحو جماعة العمل وغيرها، والتي عبرت عن متغيرات أساسية في الإلتزام الوظيفي. ويرى بوتير (1986) porter بأن الإلتزام هو: "استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة، وامتلاك الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة، أما شالدون (1971) Sheldon، فيرى أن الإلتزام هو: " التقييم الايجابي للمنظمة. والعزم على العمل لتحقيق أهدافها"، وهو مستوى الشعور الإيجابي المتولد لدى الفرد تجاه المنظمة التي يعمل فيها، والإخلاص لها وتحقيق أهدافها مع شعوره المستمر بالارتباط والافتخار بالعمل فيها خير الدين؛ النجار (2010).

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن الإلتزام التنظيمي هو حالة نفسية واجتماعية، تدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة وشعور كل طرف بواجباته اتجاه الطرف الآخر، و التمسك بقيم وأهداف المنظمة والشعور القوي بالانتماء إليها والدفاع عنها والرغبة في الاستمرار فيها، (Stark 1993: P71).

### المبحث الثالث: فيم تتمثل المسؤولية الاجتماعية للمنظمة في إطار مواردها البشرية:

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

وفي ظل تلك الظروف المتصفة أساساً بالاستقرار لم يمثل الحصول على الموارد البشرية المطلوبة مشكلة، كما أن مستويات المهارة المطلوبة لم يكن يتطلب عناية خاصة في محاولات البحث عن الموارد البشرية أو التعامل معها (ضرار، 2016).

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

-التطورات العلمية والتقنية وانتشار تطبيقاتها، خاصة تقنيات المعلومات والاتصالات، والتي يتطلب استيعابها وتطبيقها كفاءة تتوفر في نوعيات خاصة من الموارد البشرية.

-تسارع عمليات الابتكار والتحديث للمنتجات والخدمات والاهتمام المتزايد بتنمية المهارات الابتكارية والإبداعية للعاملين، وإتاحة الفرصة أمامهم للمساهمة بأفكارهم وابتكاراتهم لتنمية القدرات التنافسية للمؤسسة.

-اشتداد المنافسة واتساع الأسواق وتنامي الطلب "الأمر الذي استوجب وجود مختصين" في مجالات البيع والتسويق والترويج لمواجهة تلك الهجمات التنافسية.

-ظاهرة العولمة وانفتاح الأسواق العالمية أمام المنظمات مع تطبيق اتفاقية الجات وظهور منظمة التجارة العالمية ودورها في تحرير التجارة الدولية من خلال إزالة العوائق الجمركية في تحرير التجارة الدولية، هذا الأمر أوجد هو الآخر احتياجاً متزايداً لنوعية جديدة من الموارد البشرية تتفهم الثقافات المختلفة وتستوعب المتغيرات المحلية في الأسواق الخارجية.

-ارتفاع مستوى التعليم وتطور مهارات البشر ذوي المعرفة المتخصصة في فروع العلم والتقنية الجديدة والمتجددة، والذين أصبحت المنظمات تسعى إليهم لأهميتهم في تشغيل تلك التقنيات وصيانتها. ومن ثم اكتساب القدرة التنافسية.

ويمكن تصنيف الأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية وتأخذ طابع المسؤولية الاجتماعية تحت العناوين التالية (الغالب؛ العمري 2010: 264- 265)

من أهم ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية منها ما يلي:

- توفر المنظمة الخدمات للعاملين كالنقل والإطعام والإسكان والخدمات الصحية.
  - العمل على اعتماد سياسة معينة في إدارة المنظمة لمشاركة العاملين في أرباح المنظمة.
  - جعل مكان العمل جذاباً و إعطاء العمل معنى متجدداً تقل فيه حالات الضغط النفسي و الجسدي و الإرهاق, من خلال التركيز على البرامج.
  - من مسؤولية المنظمة الصناعية الاهتمام بتعويضات العاملين مقابل إصابات للعمل أو الأمراض المهنية.
  - تعمل المنظمة على تكريم وتحفيز الأفراد العاملين المتفوقين والمبدعين في العمل.
  - إعداد وتنفيذ برامج توعية للأفراد العاملين، تتضمن المعايير المهمة المعتمدة على المستوى الاجتماعي والبيئي والأمان في العمل.
  - اعتماد برامج أو سياسة معينة لإيجاد فرص لإنجاز أعمال صغيرة للأفراد العاملين.
  - الحفاظ على الأفراد العاملين ومنع تسربهم لتقليل البطالة والحد من مشكلات الغيابات ودوران العمل وتقليل حوادث العمل.
  - العمل على رفع الروح المعنوية للعاملين وبت روح التعاون والدافع والحافز بينهم.
  - اعتماد سياسة إدارية تسمح للأفراد العاملين من المشاركة في عمليات صنع القرار.
- أثر تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية:**
- تشجيع جعل عملية اتخاذ القرارات على أساس فهم متطور لتطلعات المجتمع، والفرص المرتبطة بالمسؤولية المجتمعية.
  - تحسين سمعة المؤسسة وتعزيز ثقة الجمهور بأداء المؤسسات وتحسينه.
  - تنظيم العلاقة مع الأطراف المعنية وتحسينها.
  - تعزيز ولاء الموظفين وروحهم المعنوية، وتحسين سلامة وصحة العاملين والاهتمام بحقوقهم.

-تحسين اعتمادية ونزاهة التعاملات من خلال المشاركة السياسية المسؤولة، والمنافسة العادلة، ومكافحة الفساد.

-المنع أو الحد من الصراعات المحتملة مع المستهلكين بشأن المنتجات أو الخدمات.

-المساهمة في حيوية المؤسسة على المدى الطويل عن طريق تعزيز استدامة الموارد الطبيعية والخدمات البيئية.

-المساهمة في المصلحة العامة، وتعزيز المجتمع المدني والمؤسسات غير الحكومية.

### الإطار الميداني

واقع تطبيق المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في المنظمة محل الدراسة:

سادساً: منهجية الدراسة:

من خلال مسح وتحليل آراء أفراد عينة المجتمع الاحصائي ذي الصلة بالموضوع، فقد استخدمنا المنهج الوصفي الذي يتضمن مسحاً مكتيبياً مستنداً على المراجع والمصادر الجاهزة لبناء الإطار النظري للدراسة، كما اعتمدنا على الاستطلاع الميداني لجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان والقيام بتحليلها احصائياً لاختبار فرضيات الدراسة من أجل الوصول إلى هدف البحث وقد تكونت عينة البحث من ذوي الاختصاص من الادارة العليا، الإدارة الوسطى والإدارة الدنيا والإدارات الأخرى.

وقد تم توزيع عدد (115) استبانة على العينة المحددة مسبقاً والمستهدفة للتحقق من فرضيات الدراسة وتم جمع عدد (100) استمارة لتحليلها، أي بنسبة (87%) للخروج بنتائج دقيقة وتعميمها على مجتمع الدراسة وللإجابة عن مختلف الأسئلة السابق طرحها سيتم الاعتماد على منهجين:

-الأول منهج وصفي تحليلي - والثاني منهج تطبيقي (دراسة حالة)

ولتدعيم مختلف جوانب موضوع البحث، تم الاعتماد على عدة مراجع متاحة باللغة العربية والأجنبية

التمثلة في الكتب، دراسات سابقة، ابحاث منشورة، الرسائل الجامعية، المجلات ومواقع الإنترنت بغية إثراء الموضوع

حدود الدراسة:

الحدود الزمانية من الفترة 2018 إلى 2022م

الحدود المكانية: ولاية الخرطوم

## أدوات الدراسة:

وقد تم توزيع عدد (115) استبانة على العينة المحددة مسبقاً (مرفق نسخة منها) والمستهدفة للتحقق من فرضيات الدراسة وتم جمع عدد (100) استبانة لتحليلها، أي بنسبة (87%) للخروج بنتائج دقيقة تم تحليل الاستبانة وفقاً لبرنامج الـ spss للتحليل الإحصائي

حاول من خلال الدراسة الميدانية التعرف على مدى تطبيق مؤسسة -توبك- للمنتجات الدوائية - للمسؤولية الاجتماعية تجاه مواردها البشرية وتأثير ذلك على أدائها وهذا من خلال مجموعة من الأسئلة التي ترجمتها محاور استبانة الاستبيان المكونة من 27 سؤال. وقد اعتمدت الدراسة التطبيقية على دراسة استجابة الباحثين لأسئلة هذه الاستبانة، واستعان الباحث بالإجراءات المنهجية التي تضمن دقة أداة الدراسة، حيث مرت الاستبانة بعدة مراحل قبل وصولها إلى الصياغة النهائية، وتم عرضها على الأساتذة المختصين للتأكد من سلامتها وموضوعيتها.

## تحليل البيانات ومناقشتها:

### الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أن (هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مفهوم المسؤولية الاجتماعية بصفة عامة ومفهوم البعد المفقود (الداخلي) بولاية الخرطوم.

يوضح الجدول (1) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الأولى

جدول (1): التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الأولى

النسبة المئوية	العدد	الإجابة
7.3	66	غير موافق تماماً
20.1	181	غير موافق
24.9	224	محايد
30.2	272	موافق
17.4	157	موافق جداً
100	900	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبانة 2019 م.

يتبين من الجدول (1) أن نسبة (47.6%) من عينة الدراسة يوافقون على عبارات الفرضية الأولى، بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (27.4%)، بينما بلغت نسبة الذين ليس لديهم

رأى محدد (24.9%)، وقد بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد الإجابات الموافقة والغير موافقة على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الأولى (95.080)، وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند درجة حرية (6) ومستوى دلالة (5%)، حيث إن القيمة الاحتمالية (0.000)، وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإجابات الموافقة على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الأولى .

نتائج التحليل الوصفي لعبارات الفرضية الأولى:

جدول (2)

الرقم	العبارة	غير موافق تماماً		غير موافق		محايد	موافق		موافق جداً		
		العدد	%	العدد	%		العدد	%	العدد	%	
1	تتبنى إدارة المؤسسة مفهوماً واضحاً للمسؤولية الاجتماعية	5	5	16	16	14	14	52	52	13	13
2	تعتمد المؤسسة سياسة إدارية تسمح للموظفين بالمشاركة في عمليات صنع القرارات الخاصة ببرامج المسؤولية الاجتماعية	6	6	21	21	26	26	38	38	9	9
3	نوعيه برامج المسؤولية الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة للموارد البشرية عبارة عن تبرعات للأعمال الخيرية فقط .	8	8	23	23	35	35	23	23	11	11
4	توجد خطة بأهداف محددة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تجاه الموارد البشرية.	4	4	18	18	14	14	45	45	19	19
5	البرامج التي تنفذها المؤسسة تتنوع وتتطور سنوياً	7	7	31	31	15	15	25	25	22	22



تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية وأثره على الإلتزام الوظيفي بمنظمات الأعمال د.مهند احمد عثمان

6	تساهم المؤسسة في انجاز المشاريع الأساسية للموارد البشرية من مستشفيات ومدارس وبرامج إسكان وغيرها .	15	15	23	23	38	38	14	14	10	10
7	العاملون أولى بالاستفادة من برامج المسؤولية الاجتماعية أكثر من شرائح المجتمع المختلفة	5	5	10	10	12	12	37	37	36	36
8	المؤسسة لا تلتزم بمسئولياتها الاجتماعية تجاه العاملين	12	12	22	22	32	32	16	16	18	18
9	برامج المسؤولية الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة لا تتميز بالاستدامة	4	4	17	17	38	38	22	22	19	19

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2019م.

ويتضح من الجدول اعلاه أن غالبية أفراد عينة البحث يوافقون، أو يوافقون بشدة، على جميع عبارات الفرضية الأولى والتي تنص على ان الموارد البشرية هم اولى بالاستفادة من برامج المسؤولية الاجتماعية أكثر من شرائح المجتمع الأخرى. لكن هناك عدد من أفراد عينة البحث، محايدون، أو لا يوافقون، أو لا يوافقون بشدة على تلك العبارات، ولمعرفة الفروقات الجوهرية بين تلك الفئات، يستخدم الباحث اختبار مربع كأي لدلالة الفروق بين الإجابات على كل عبارات الفرضية الأولى، لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الموافقين وغير الموافقين للنتائج أعلاه.

وفيما يلي الجدول رقم (3) يلخص نتائج التحليل الوصفي لعبارات الفرضية الأولى:

جدول (3) نتائج اختبار مربع كأي لدلالة الفروق لإجابات الفرضية الأولى

الرقم	العبارات	مربع كاي	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
1	تتبنى ادارة المؤسسة مفهوماً واضحاً للمسؤولية الاجتماعية	67.500	4	0.000
2	تعتمد المؤسسة سياسه إدارية تسمح للموظفين بالمشاركة في عمليات صنع القرارات الخاصة ببرامج المسؤولية الاجتماعية	33.900	4	0.000

تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية وأثره على الإلتزام الوظيفي بمنظمات الأعمال د.مهند احمد عثمان

3	نوعيه برامج المسؤولية الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة للموارد البشرية عبارة عن تبرعات للأعمال الخيرية فقط .	23.400	4	0.000
4	توجد خطه بأهداف محددة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تجاه الموارد البشرية	46.100	4	0.000
5	البرامج التي تنفذها المؤسسة تتنوع وتتطور سنوياً	17.200	4	0.002
6	تساهم المؤسسة في انجاز المشاريع الأساسية للموارد البشرية من مستشفيات ومدارس وبرامج إسكان وغيرها .	24.700	4	0.000
7	العاملون أولى بالاستفادة من برامج المسؤولية الاجتماعية اكثر من شرائح المجتمع المختلفة .	46.700	4	0.000
8	المؤسسة لا تلتزم بمسؤولياتها الاجتماعية تجاه العاملين .	11.600	4	0.021
9	برامج المسؤولية الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة للعاملين لا تتميز بالاستدامة	29.700	4	0.000

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبانة 2019 م.

يتضح من الجدول رقم (3)، وجود فروق جوهرية بين إجابات افراد العينة، على ان تلتزم المنظمة بواجبها الاجتماعي تجاه الموارد البشرية اولا، متمثلة في العبارات المذكورة في الجدول اعلاه، (من 1 الى 9) عند مستوى دلالة (5%) حيث أن القيمة الاحتمالية أقل من (0,05) لصالح الفئات الموافقة ومما تقدم يتضح أن فرضية الدراسة الأولى والتي نصت على، ان المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة هي التزامها تجاه المجتمع الداخلي للمؤسسة اولا ثم المجتمع الخارجي قد تم إثباتها.

#### نتائج التحليل الوصفي والاختباري لعبارات الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على ان (هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين والالتزام الوظيفي بولاية الخرطوم).

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الثانية - جدول (4)

الإجابة	العدد	%
غير موافق تماماً	23	4.6

غير موافق	84	16.8
محايد	35	7.0
موافق	206	41.2
موافق جداً	152	30.4
المجموع	500	100

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبانة 2019 م.

يتبين من الجدول (4) أن نسبة (71.6%) من عينة الدراسة يوافقون على عبارات الفرضية الثانية بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك (21.4%) ، بينما بلغت نسبة الذين ليس لديهم رأى (7.0%) وقد بلغت قيمة مربع كأي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد الإجابات الموافقة والغير موافقة على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الثانية (137.587) وهذه القيمة أكبر من قيمة مربع كأي الجدولية عند درجة حرية (4) ومستوى دلالة (5%) حيث أن القيمة الاحتمالية (0.000) وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإجابات الموافقة على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الثانية.

ولإثبات هذه الفرضية سيتم أولاً إيجاد التوزيع التكراري لجميع عبارات الفرضية لمعرفة اتجاه عينة الدراسة وفيما يلي الجدول الذي يوضح التوزيع التكراري لعبارات الفرضية الثانية:

### نتائج التحليل الوصفي لعبارات الفرضية الثانية:

جدول رقم (5) التوزيع التكراري لعبارات الفرضية الثانية

م	العبرة	غير موافق تماماً		غير موافق		محايد		موافق		موافق جداً	
		العدد	النسبة%	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%	العدد	النسبة%
1	أنا وزملائي في العمل نتشارك معلومات مهمة و حرجة في نجاح عملنا	3	3	5	5	3	3	47	47	42	42
2	من المهم بالنسبة لي الاشارة والتقدير بأعمالي و مجهوداتي	4	4	3	3	6	6	39	39	48	48

37	37	44	44	9	9	4	4	6	6	هناك علاقة وثيقة بين راحتك النفسية مع زملاء العمل وبين الأداء الوظيفي	3
20	20	52	52	8	8	17	17	3	3	أشعر بأن ما أقوم به من أعمال يتناسب مع مستواي الاجتماعي	4
5	5	24	24	9	9	55	55	7	7	أشعر بأنني حصلت على ما أستحقه من ترقية في الوقت المناسب	5

يوضح الجدول رقم (5) آراء الباحثين حول عبارات الفرضية الثانية ومنه نلاحظ الآتي:

إن غالبية افراد عينة البحث يوافقون، أو يوافقون بشدة، على اغلب عبارات الفرضية الثانية والتي تلخص على ان " تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية تؤثر على الإلتزام الوظيفي، وعلى مستويات ومعدلات الابتكار لدى العاملين، وعلى سمعة المنظمة. لكن هناك عدد من افراد عينة البحث، محايدون، او لا يوافقون، او لا يوافقون بشدة على تلك العبارات، ولمعرفة الفروقات الجوهرية بين تلك الفئات، استخدم الباحث اختبار مربع كأي لدلالة الفروق بين الإجابات على كل عبارات الفرضية الاولى لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الموافقين وغير الموافقين للنتائج أعلاه.

جدول (6) نتائج اختبار مربع كأي لدلالة الفروق لإجابات الفرضية الثانية

الرقم	العبارات	مربع كأي	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
1	أنا وزملائي في العمل نتشارك معلومات مهمة و حرجة في نجاح عملنا	100.800	4	0.000
2	من المهم بالنسبة لي الإشادة والتقدير بأعمالي و مجهوداتي	94.300	4	0.000
3	هناك علاقة وثيقة بين راحتك النفسية مع زملاء العمل وبين الأداء الوظيفي	71.900	4	0.000
4	أشعر بأن ما أقوم به من أعمال يتناسب مع مستواي الاجتماعي	73.300	4	0.000
5	أشعر بأنني حصلت على ما أستحقه من ترقية في الوقت المناسب	87.800	4	0.000

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2019 م.

يتضح من الجدول رقم (6)، وجود فروق جوهرية بين اجابات افراد العينة، على ان تلتزم المنظمة بواجبها الاجتماعي تجاه الموارد البشرية اولا، متمثلة في العبارات المذكورة في الجدول اعلاه، (من 1 الى 5) عند مستوى دلالة (5%) حيث أن القيمة الاحتمالية أقل من (0.05) لصالح الفئات الموافقة ومما تقدم يتضح أن فرضية الدراسة الثانية والتي نصت على، " (تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين يؤثر على زيادة الإلتزام الوظيفي) " قد تم إثباتها.

### أولاً: النتائج:

ومن خلال البحث توصلت إلى مجموعة النتائج التالية:

-وافق معظم أفراد العينة على أن شركة تيبوك للمنتجات الدوائية تتبنى مفهوم واضح للمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وبالتالي فهي تعتمد سياسة اداريه تسمح للموظفين من المشاركة في عمليات صنع القرارات الخاصة ببرامج المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية.  
-وافق معظم أفراد العينة على أن هناك قصورا واضحا في تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية التي تم التخطيط لها مسبقا في انجاز المشاريع الأساسية للموارد البشرية مثل مستشفيات ومدارس وبرامج اسكان وغيرها.

-توصلت النتائج من خلال إجابات أفراد العينة إلى أن العاملون أولى بالاستفادة من برامج المسؤولية الاجتماعية أكثر من شرائح المجتمع المختلفة وهذا يطابق الفرضية الأولى.  
-نال مفهوم المسؤولية الاجتماعية تجاه المورد البشري اهتمام معظم المنظمات المعاصرة عامة وشركة تيبوك الدوائية خاصة بدلالة انه توجد خطة بأهداف محددة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تجاه الموارد البشرية.

-ضعف تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه المورد البشري يؤدي إلى ضعف الإلتزام الوظيفي للعاملين مما يؤثر على روح الابداع والابتكار لديهم، وهذا ما أثبتته عبارات الفرضية الثانية.

-هناك العديد من الأبعاد الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية، فمن واجب شركة تيبوك أخذها بعين الاعتبار لأنها تحقق أهداف العمال وتزيد ومن التزامهم الوظيفي واهتمامهم بالمؤسسة التي يعملون بها، وفي نفس الوقت فهي تحقق أهداف المؤسسة في ظل المنافسة وتحديات البيئة.

-تباين تعريفات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة لم يمنع المؤسسات السودانية من تحديد مساراتها اتجاه مختلف الأطراف المستفيدة وخاصة مواردنا البشرية.

### من أهم النتائج التي تم التوصل إليها:

-من المهم أن تلتزم منظمات الأعمال بكل مسؤولياتها تجاه أصحاب المصلحة عموما وتجاه مواردنا البشرية بشكل خاص، لأن هذا الإلتزام يعتبر بمثابة استثمار في المورد البشري.

-يجب على منظمات الأعمال أن تتنوع من البرامج المرتبطة بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه مواردها البشرية، وتحاول تطويرها بشكل دائم والإبداع فيها للوصول إلى درجة عالية من الإلتزام لوظيفي وبالتالي التحسين من سمعة المنظمة ككل.

-يجب الاهتمام بأخلاقيات الأعمال في المنظمة، محاربة كل السلوكيات غير القانونية وغير الأخلاقية، من الأفضل إصدار مدونة سلوك في المنظمة لتوضيح منهج العمل والسلوك فيها.

-أن تركز شركة تبوك للمنتجات الدوائية على أن يذهب مجمل دعمها وتمويلها للأعمال والمشروعات التي تساهم فعليًا في حل المشكلات الاجتماعية للموارد البشرية.

-من المهم أن ترتبط سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية بالسياسة العامة التي تنتهجها شركة تبوك في مجال المسؤولية الاجتماعية على مستوى الشركة ككل، هذا بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية، ولا يجب أن تكون هذه البرامج إن وجدت مجرد نشاطات هامشية لا تتميز بالانتظام والتطوير.

أهمية الاطلاع على تجارب الشركات الرائدة في مجال الإلتزام المسئول تجاه الموارد البشرية والتعرف على برامجها والاستفادة منها.

### قائمة المراجع:

- 1- الأسرج، حسين الأسرج (2010)، المسؤولية الاجتماعية للشركات، مجلة جسر التنمية سلسله دوريه تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية، المملكة العربية السعودية. ص90.
- 2- البكري، ثامر ياسر (2001)، المسؤولية الاجتماعية والتسويق، دار وائل للنشر، عمان، الاردن.
- 3- الحربي، مقبل ضيف الله مقبل (1427)، أثر العدالة التنظيمية والمتغيرات الشخصية على الإلتزام الوظيفي، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال غير منشورة، كلية الاقتصاد والإدارة، قسم إدارة الأعمال، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.
- 4- حنون، سامي ابراهيم حماد (2006) قياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
- 5- خير الدين، موسى أحمد ومحمود أحمد النجار (2010)، أثر البيئة الداخلية على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان
- 6- سيف غثامة ودنيا عبد الغني، أثر ضغوط العمل على الإلتزام الوظيفي لدي ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن، المجلة العربية للإدارة، جامعة الدول العربية، المجلد (42)، العدد 1، 2022م.
- 7- طاهر محسن منصور الغالب وصالح مهدي محسن العامري (2010)، المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال، ط3، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

- 8- فلاح بن فرح السبيعي (2016)، أثر تبني برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين " بالتطبيق على الشركات الصناعية بمنطقة الرياض، رسالة دكتوراه، جامعة الامام محمد بن سعود، المملكة العربية السعودية.
- 9- فؤاد محمد حسين، (2001)، الإبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضى المستهلك، رسالة دكتوراه في إدارة الاعمال، الجامعة المستنصرية بغداد، العراق.
- 10- عبد الاله عيضة (2022م) ادماج المسؤولية الاجتماعية ضمن الممارسات في الموارد البشرية في فنادق مكة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد (6) العدد 3.
- 11- علي السلمي (2001)، ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية، دار غرين للنشر والطباعة، القاهرة، مصر.
- 12- محمد الصيرف (2007)، المسؤولية الاجتماعية للإدارة، الطبعة الاولى، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر..
- 13- محمد الصالحي (1421)، المواصفات القياسية الدولية للمسؤولية المجتمعية ISO 26000, نحو تقارير مسؤولية مجتمعية أكثر فاعلية. <https://ae.linkedin.com/pulse/mohammed-alsaleh-csr>
- 14- عماد، مساعديه (2014)، رسالة بعنوان " دور استراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الجزائرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عباس سطيف، الجزائر.
- 15- سلامه، منيرة (2013)، أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- 16- ضرار، تغريد إبراهيم (2016)، " دور المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية، مقال تم نشره في صفحة الشبكة السعودية للمسؤولية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية [PM 03:57 2016-07-08Csr.sa.net](https://www.csr.sa.net/PM03:572016-07-08)
- 17- كشواي، بارى (2003)، ادارة الموارد البشرية، الطبعة الاولى، دار الفاروق للنشر والتوزيع، مصر.
- 18- محمد مطر (200)، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة، مجلة جمعية المجتمع العربي للمحاسبين القانونيين، عمان.
- 19- Archie, Carroll B and Bochohls Ann. K (2003) Business and Society Thomason, Ohio, USA.
- 20- Cochran, P.L and wood (1984) R.A: "Corporate Social Responsibility and Financial Performance, {A.M.J}.
- 21- Davis K, (1960), Can Business Afford to Ignore Social Responsibility, California Management Review (C.M.R.).

- 22- Fredrick. W, (1975), the Growing Concern over Business Responsibility: California Management Review (C.M.R) Vol 64.
- 23- Ivancevich, jam, Lorenz, (2002), p: shiner, s, j. and Crosby, pp. management Quality.
- 24- Schermerhorn john R," management for Productivity “, 7thed (network: john Wiley and sons Inc,USA.
- 25- Stark. w, (1993), What is the matter with Business Ethics, Harvard Business Review (H.B.R), Vol 71. USA
- 26- Zairi Mohammed (2000), Social Responsibility, And Impact On Society ", the Tqm Magazine, Vol 12, USA.