



دور ممارسات ادارة الموارد البشرية في تعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية

(دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركة هاوكاري للأدوية و المستلزمات الطبية في العراق)

The role of human resources management practices in enhancing the level of social responsibility

(An exploratory study of the opinions of a sample of workers in the company Hawkari pharmaceuticals and medical supplies in Iraq)

المدرس المساعد فاروق حكيم نجم

قسم ادارة الاعمال / كلية الادارة و الاقتصاد- جامعة صلاح الدين, اقليم كوردستان العراق

المدرس زانا مجيد صادق

قسم الادارة و المحاسبة - فكتي العلوم الانسانية و الاجتماعية, جامعة كويه, اقليم كوردستان العراق
ومحاضر في الجامعة اللبنانية الفرنسية

المدرس المساعد احمد محمود الفقي

طالب دكتوراة في قسم ادارة الاعمال, كلية الادارة و الاقتصاد, جامعة الموصل, العراق

الملخص

هدف هذا البحث الى التعرف على دور ممارسات
إدارة الموارد البشرية في تعزيز مستوى المسؤولية

معلومات البحث

تاريخ البحث:
الاستلام: ٢٠١٩/١١/٢١
القبول: ٢٠١٩/١/٢٥

النشر: صيف ٢٠١٩

Doi:

10.25212/lfu.qzj.4.3.10

الكلمات المفتاحية:

: Human resource management practices, social responsibility, economic responsibility, legal responsibility and ethical responsibility.

الاجتماعية من وجهة نظر الافراد العاملين في شركة هاوكاري العراقية التي تعمل في مجال توزيع و تسويق الادوية و المستلزمات الطبية في العراق، وقد تم بناء فرضيتين رئيسيتين أنبثقت منهما مجموعة من الفرضيات الفرعية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات مع الاستعانة ببرنامج التحليل الاحصائي (SPSS) لاختبار الفرضيات، وإتساقا مع ما تقدم اختيرت عينة من المدراء و العاملين في شركة هاوكاري للأدوية و المستلزمات الطبية في العراق كمجتمع وعينة للبحث، اذ تم توزيع (60) استمارة على المدراء و العاملين، تم استرجاع (51) استمارة، و بلغت الاستمارات الصالحة للاستعمال بشكلها النهائي (44) استمارة. توصل البحث إلى إن مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية في شركة هاوكاري مرتفعة، الى جانب وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية و تعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية في شركة هاوكاري للأدوية و المستلزمات الطبية. ووجود أثر ذي دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية في شركة هاوكاري للأدوية و المستلزمات الطبية. وقد خلص البحث إلى عدد من التوصيات أهمها: ضرورة ان تعتمد الشركات على المصادر المتنوعة لجذب و اختيار العاملين و ان تعمل الشركات بالاحتفاظ بالموارد البشرية المتميزة و بتطبيق اجراءات السلامة المهنية و بوضع برامج معينة للتقليل من الحوادث اثناء العمل و ضرورة ان تقوم ادارة الشركات

بتفعيل اسلوب العلاقات الانسانية في العمل وان يعامل
جميع العاملين في الشركة بطريقة عادلة و متساوية.

الكلمات الدالة: ممارسات إدارة الموارد البشرية، المسؤولية
الاجتماعية، المسؤولية الاقتصادية، المسؤولية
القانونية، و المسؤولية الاخلاقية.

مقدمة

تشكل الموارد البشرية الثروة الأساسية في أي منظمة سواء كانت إنتاجية أو خدمية، لذا فان المنظمات تعمل على الاستفادة من مواردها البشرية بأقصى درجة ممكنة من خلال العمل على تطويرها مما ينعكس في النهاية على جودة أداء الأفراد نحو الأفضل. و يمكن أن تساهم الموارد البشرية و بقوة في تحقيق أهداف و ربح المنظمة، و حتى توسعها أكثر مما يساهم في خلق مناصب عمل جديدة للتخفيف من حدة البطالة و تحقيق التشغيل الكامل، فإدارة الموارد البشرية تعني باختصار الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر و المتوقع، حيث انها تدل على مدى كفاءة، وقدرات، و خبرات هذا العنصر البشري و حماسه للعمل والتي تتوقف عليه كفاءة المنظمة ونجاحها في الوصول إلى تحقيق أهدافها، لذلك اهتم علماء الإدارة بوضع المبادئ و الأسس التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية مما يساهم في خلق الوظائف المتعددة في المنظمات و بما يضمن لها من تعزيز مكانة المنظمات اجتماعياً و ثقافياً. و ان المسؤولية الاجتماعية عبارة عن استجابة المنظمة للتغير في توقعات المستهلكين و العاملين و الاهتمام العام بالمجتمع مع الاستمرار بانجاز المساهمات الفريدة للأنشطة التجارية الهادفة الى خلق الثروة الاقتصادية و الالتزام الذاتي و الفعلي للفرد تجاه الجماعة و ما ينطوي عليه من اهتمام بها، و محاولة فهم مشكلاتها، و المشاركة معها في انجاز عمل ما مع الاحساس بحاجات الجماعة او الجماعات الاخرى التي ينتمي اليها.

المبحث الاول

منهجية البحث

اولا: مشكلة البحث

شهدت الآونة الأخيرة تطورات سريعة وغير مسبوقة في كافة مناحي الحياة أبرز هذه التطورات والتي ميزت وقتنا الحالي؛ هي تعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية، والإعتماد المتزايد والمكثف نحو إستعمالها وتوظيفها بقوة في جل الأنشطة المنظرية والتي من المتوقع أن تفرض سيطرتها لعقود لاحقة. وفي إطار كل هذه المستجدات التي يطغى عليها الطابع العلمي و العملي جاء عملنا هذا لتسليط الضوء على بعض الآثار التي أحدثتها المسؤولية الاجتماعية في جانب من أهم جوانب الأعمال يعتبر الركيزة الأساسية ألا وهو جانب الموارد البشرية، و بهذا تمحورت إشكالية موضوعنا حول التساؤل التالي:

ما دور ممارسات ادارة الموارد البشرية في تعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية في المنظمة المبحوثة؟ ويتفرع منها مجموعة من التساؤلات:

- ما دور ممارسات ادارة الموارد البشرية في تعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية ؟
- ما دور ممارسات ادارة الموارد البشرية في تعزيز مستوى المسؤولية الاقتصادية ؟
- ما دور ممارسات ادارة الموارد البشرية في تعزيز مستوى المسؤولية القانونية ؟
- ما دور ممارسات ادارة الموارد البشرية في تعزيز مستوى المسؤولية الاخلاقية ؟

ثانيا: اهمية البحث:

1. الاهمية العلمية: وتنبع من اهمية موضوع ممارسات ادارة الموارد البشرية المتبعة في المنظمات لما لها من تأثير في توجيه سلوك الموارد البشرية، و في تعزيزه لمستوى المسؤولية الاجتماعية في المنظمات والشركات في اقليم كوردستان. لذا يعتبر هذا البحث محاولة لاثراء المكتبة المحلية بما يتضمنه من عرض نظري لمتغيرات البحث (ممارسات ادارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية) من حيث توضيح المفاهيم و الاهمية، الاهداف و ابعادها.



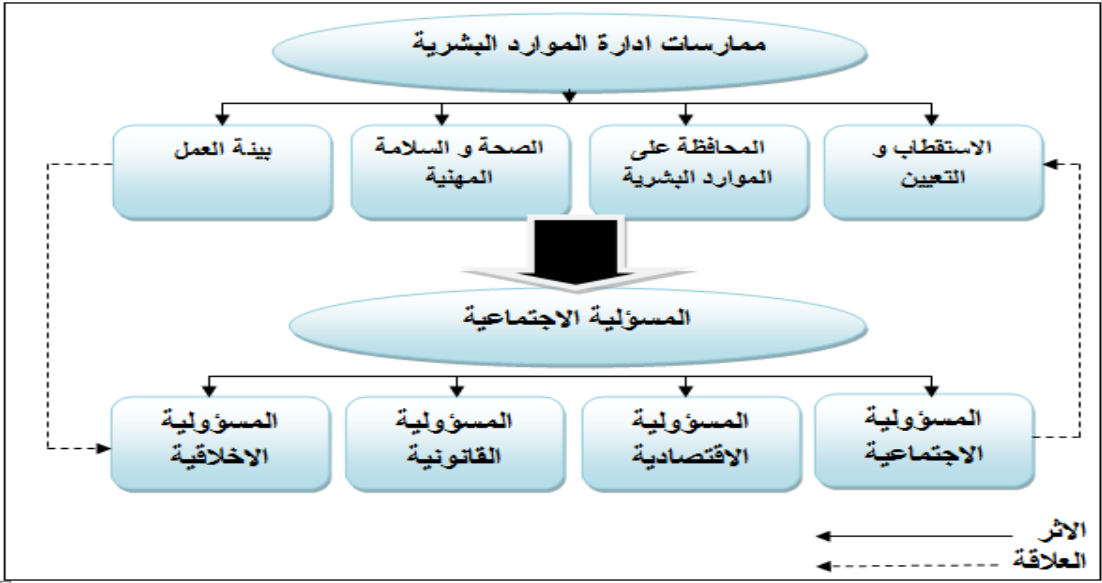
2. الاهمية العملية: وهي تتلخص فيما سوف يتوصل إليه البحث من نتائج, وما سوف يطرحه من توصيات, وإمكانية الاستفادة من اهم الممارسات التي تؤدي الى تعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية.

ثالثا: أهداف البحث

1. التطرق إلى توضيح مفاهيم كل من ممارسات ادارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية وكذلك أبعادهم.
2. تحديد مستوى العلاقة و الاثر بين ممارسات ادارة الموارد البشرية في تعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية.
3. عرض مجموعة من المقترحات و التوصيات و التي يمكن ان تساعد ادارة المنظمة في تعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية.
4. بناء انموذج افتراضي قابل للأختبار الاحصائي.

رابعا: انموذج البحث:

قام الباحثون بتصميم و تطوير نموذج البحث في ضوء ما تم الاطلاع عليه من الدراسات السابقة؛ فيمثل المتغير المستقل في هذه البحث استراتيجيات ادارة الموارد البشرية متمثلة بابعادها (الاستقطاب و التعيين, المحافظة على الموارد البشرية, الصحة و السلامة المهنية, و بيئة العمل) ، في حين فإن المسؤولية الاجتماعية يمثل المتغير التابع والتي تتكون ابعادها من (المسؤولية الاجتماعية, المسؤولية الاقتصادية, المسؤولية القانونية, المسؤولية الاخلاقية). ويوضح الشكل (1) الانموذج الافتراضي للبحث.



شكل (1) انموذج البحث الافتراضي (المصدر: من اعداد الباحثون)

خامسا: فرضيات البحث:

يمكن تحديد الفرضيات الرئيسية للبحث بالشكل التالي:

الفرضية الاولى: هنالك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية. و تتبع الفرضيات الفرعية التالية من الفرضية الاولى و التي يمكن صياغتها على النحو التالي:

- أ. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية.
- ب. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية الاقتصادية.
- ج. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية القانونية.



د. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية الاخلاقية.

الفرضية الثانية: هنالك علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية. و تنبثق الفرضيات الفرعية التالية من الفرضية الثانية و التي يمكن صياغتها على النحو التالي:

أ. توجد علاقة تأثير بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية.

ب. توجد علاقة تأثير بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية الاقتصادية.

ج. توجد علاقة تأثير بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية القانونية.

د. توجد علاقة تأثير بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية الاخلاقية.

سادسا: مجتمع و عينة البحث:

يتكون مجتمع البحث في شركة هاوكاري التي تعمل في مجال توزيع وتسويق المنتجات الدوائية و و المستلزمات الطبية و التي تأسست عام 1992 كأول موزع للأدوية في القطاع الخاص و التي تعتبر واحدة من الشركات الخمس الأسرع نموا من بين الشركات المحلية الموزعة للأدوية في العراق. و يبلغ عدد الموظفين في جميع فروع شركة هاوكاري للأدوية و المستلزمات الطبية في العراق حوالي 250 موظف موزعين على المحافظات العراقية المختلفة. و تم توزيع (60) استمارة على العاملين، تم استرجاع (51) استمارة، و بلغ عدد الاستمارات الصالحة للاستعمال بشكلها النهائي (44) استمارة. والجدول (1) يوضح الخصائص الديموغرافية لعناصر عينة البحث.

مجلة قهلاى زانست العلمية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية - اربيل، كوردستان،
العراق

المجلد (٤) - العدد (٣)، صيف ٢٠١٩

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6558 (Online) - ISSN 2518-6566 (Print)



الجدول (1) الخصائص الديموغرافية لعناصر عينة البحث

| النسبة | التكرار | الخصائص الديموغرافية |
|--------------|-----------|----------------------|
| 90.9 | 40 | ذكر |
| 9.1 | 4 | انثى |
| 100.0 | 44 | المجموع |
| 47.7 | 21 | 21-30 سنة |
| 27.3 | 12 | 31-40 سنة |
| 4.5 | 2 | 41-50 سنة |
| 20.5 | 9 | 51-65 سنة |
| 100.0 | 44 | المجموع |
| 11.4 | 5 | دبلوم |
| 84.1 | 37 | بكالوريوس |
| 4.5 | 2 | ماجستير |
| | | دكتورا |
| 100.0 | 44 | المجموع |
| 34.1 | 15 | اقل من 5 سنة |
| 34.1 | 15 | 6-10 سنوات |
| 25.0 | 11 | 11-15 سنوات |
| 6.8 | 3 | اكثر من 16 سنة |
| 100.0 | 44 | المجموع |

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج برامج SPSS

سابعاً: حدود البحث:

- يمكن تقسيم حدود البحث الى حدود زمانية ومكانية و موضوعية و بشرية.
- 1- الحدود الزمانية: امتدت الحدود الزمانية للبحث من شهر كانون الاول لسنة 2016 الى تموز 2017 .
 - 2- الحدود المكانية: تشمل الحدود المكانية للبحث شركة هاوكاري لتوزيع و تسويق الأدوية و المستلزمات الطبية في العراق.
 - 3- الحدود الموضوعية: تشمل تعريف متغيرات البحث و توضيح اهمية و ابعاد متغيرات البحث.
 - 4- الحدود البشرية: التركيز على الافراد العاملين في شركة هاوكاري لتوزيع الادوية في مدينة اربيل.

ثامناً: اساليب المعالجة الاحصائية:

اعتمد الباحثون على البرنامج الإحصائي (SPSS) في تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من خلال اداة الاستبانة. وتم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي مثل النسب المئوية والتكرارات والوسط

الحسابي الانحراف المعياري و الاهمية النسبية من أجل إعطاء وصف شامل لاجابات افراد العينة على فقرات الاستبانة. و اعتمد البحث على اختبارات الإحصاء التحليلي وذلك بغرض اختبار الفرضية الاولى و فروعها، اذ تم الاستعانة بمعامل الارتباط المتعدد و ذلك للتعرف على علاقات الارتباط بين المتغيرات. و لاختبار الفرضية الثانية و ما ينبثق منها من فروع فقد تم الاستعانة بالانحدار البسيط و ذلك للتعرف على العلاقة التائية للمتغير المستقل في المتغير المعتمد.

تاسعا: اساليب جمع البيانات

1. **البيانات الثانوية:** تتمثل هذه البيانات في الكتب، البحوث، والدوريات ذات العلاقة بالموضوع، و المصادر الحاضرة الاخرى المتوفرة على شبكة الإنترنت.
2. **البيانات الاولى:** تم تصميم و تطوير استبانة وتوزيعها على الافراد العاملين في المنظمة المبحوثة لغرض جمع البيانات اللازمة لهذه البحث. و الجدول (2) يبين تركيبة الاستبانة.

جدول (2) تركيبة الاستبانة

| المتغيرات الرئيسية | المتغيرات الفرعية | عدد الاسئلة | الفقرات | المصدر "المقياس المتبع" |
|-------------------------------|---|-------------|-----------|---------------------------------|
| البيانات الديموغرافية | الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة | 4 | | من اعداد الباحثون |
| ممارسات ادارة الموارد البشرية | الإستقطاب و التعيين | 5 | X1 - X5 | (الكساسبة و اخرون، 2010)، |
| | المحافظة على الموارد البشرية | 5 | X6 - X10 | (القاضي، 2010)، (الخفاجي، 2012) |
| | الصحة و السلامة المهنية | 5 | X11 - X15 | (Triguero,et al., 2012)، |
| | بيئة العمل | 5 | X16 - X20 | (Manafi, 2012)، |
| المسؤولية الاجتماعية | المسؤولية الاجتماعية | 5 | Y1 - Y5 | (التميمي، 2010)، (ولي و اخرون، |
| | المسؤولية الاقتصادية | 5 | Y6 - Y10 | 2016)، (الشمري، 2014) |
| | المسؤولية القانونية | 5 | Y11 - Y15 | |
| | المسؤولية الاخلاقية | 5 | Y16 - Y20 | |

المصدر: من إعداد الباحثين

المبحث الثاني

الجانب النظري

اولا: ادارة الموارد البشرية:

أ. مفهوم ادارة الموارد البشرية:

نظرا لتنوع الموارد المستخدمة من قبل المنظمات وكيفية استخدامها والاستفادة منها , لا بد لنا واولا من الاطلاع على معنى الموارد وخاصة البشرية منها ومن ثم التطرق الى ادارتها, حيث يمثل المورد البشري بالمنظمة الدعامة الحقيقية التي تستند اليها المنظمة الحديثة , حيث يمثل هذا المورد الادارة الحقيقية لتحقيق اهداف الادارة والمساهمة الفعالة في تحقيق اهداف المنظمة اذا توافرت الظروف الايجابية التي تدفع الانسان الى العمل والعطاء , فهم مصدر الفكرة والتطوير وهم القادرون على توظيف باقي الموارد المادية المتاحة للمنظمة, كما يعتبر المصدر الحقيقي لتكوين القدرات التنافسية واستمرارها (الفزاري, 2009, 70) .

في حين اشار (عقيلي, 2005, 11) الى الموارد البشرية بكونها جميع الناس الذين يعملون في المنظمة رؤساء ومرؤوسين , والذين جرى توظيفهم فيها, لاداء كافة وظائفها واعمالها تحت مظلة هي ثقافتها التنظيمية التي توضح وتضبط وتوحد انماطهم السلوكية , ومجموعة من الخطط والانظمة والسياسات والاجراءات , التي تنظم اداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة, في سبيل تحقيق رسالتها واهدافها واستراتيجيتها المستقبلية, ولقاء ذلك تتقاضى الموارد البشرية من المنظمة تعويضات متنوعة تتمثل في رواتب واجور ومزايا وظيفية.

وفيما يتعلق بمفهوم ادارة الموارد البشرية يشير (القردهجي, 2013, 15) عن (الاطرقجي, 2002) بان مصطلح ادارة الموارد البشرية ظهر بوصفه لمتغيرات عديدة لعل من ابرزها اختيار الموظفين , وتقييم الموظفين, وتزايد رغبة المنظمة في اظهار قدرتها على التكيف مع ذكاء الموظفين, والاستجابة لمتغيراتها , لاستمرار النمو والتطوير بالاضافة الى تحقيق مستويات عالية من الاداء . و يعرف (كشواي, 2006, 10) ادارة الموارد البشرية بكونها جزءاً من العملية التي تساعد المؤسسة في تحقيق اهدافها , اي



بمجرد وضع الاتجاه والاستراتيجية العامة، فإن المرحلة الثانية تتمثل في وضع اهداف الشركة وتطويرها الى خطط فعلية، فمن غير الممكن ان يتم تحقيق الاهداف دون توفر الموارد المطلوبة والتي تشمل بالطبع على الاشخاص.

واوضح (الفرازي، 2009، 78) بان ادارة الموارد البشرية تمثل نظاما لادارة العنصر البشري نتيجة لتأثيره في تحقيق تكيف المنظمة مع المتغيرات السائدة في بيئة اعمالها، ومن ثم قدرتها على تحقيق اهدافها، كما عرفها بانها النشاط الذي بموجبه يتم الحصول على الافراد اللازمين للمنشأة من حيث العدد والنوعية التي تخدم اغراضها، وترغيبهم في البقاء بخدمتها، وجعلهم يبذلون اكبر قدر ممكن من طاقاتهم وجهودهم لانجاحها وتحقيق اهدافها. و اشار (Armstrong's, 2009, 4) الى إدارة الموارد البشرية (HRM) بانها نهج استراتيجي متكامل ومتربط لتعيين وتطوير الافراد الذين يعملون في المنظمات وتحقيق الرفاهية والسعادة لهم. وعرفها كل من (الصرايرة والغريب، 2010، 502) بانها الادارة التي تقوم بوضع الخطط المستقبلية للمنظمة وتقوم باختيار الموظفين وتعيينهم ضمن شروط هي تضعها، بالاضافة الى تدريب عاملها لتطوير مهاراتهم في اداء وظائفهم وتقييم ادائهم من خلال الانجازات المتحققة وتقديم الحوافز المادية والمعنوية مقابل هذه الانجازات من اجل تحفيزهم على العمل وزيادة الانتاجية. اما (صالح، 2013، 208) فقد عرفت ادارة الموارد البشرية بانها ذلك الجانب من الادارة الذي يهتم بالموارد التي تحتاجها المنظمة لتحقيق اهدافها وهذا يشمل اقتناء هذه الموارد والإشراف على استخدامها وصيانتها والحفاظ عليها لتحقيق اهداف المنظمة وتطويرها. و يعرف الباحثين ادارة الموارد البشرية بكونها: ادارة شؤون العنصر البشري في وحدة العمل وداخل المنظمة من حيث الاستقطاب والاختيار والتدريب ومن ثم تنظيم عمله وموقعه الوظيفي وتوفير مستلزمات عمله وتحديد الاجر وكيفية تربيته، فضلاً عن توفير فرص التعلم والتطور له، وافساح المجال امامه بغية مشاركته في تحقيق اهداف المنظمة المنشودة.

ب. اهمية ادارة الموارد البشرية

نتيجة لما يشهده العالم من تطورات اقتصادية وتكنولوجية كبيرة فقد برزت اهمية الموارد البشرية وادارتها بشكل كبير داخل منظمات الاعمال، لاسيما ان هذه الادارة (ادارة الموارد البشرية) ذو تأثير كبير في تحريك طاقات المنظمة البشرية وتوجيهها نحو تحقيق اهداف المنظمة. على هذا الاساس فقد ركز العديد من الباحثين والكتاب على اهمية ادارة الموارد البشرية. اذ تشير (النجار، 2012، 15) عن (دره



والصباغ, 2008) الى ان اهمية ادارة الموارد البشرية تتجسد في كونها تؤدي دوراً رئيسياً في وضع وتنفيذ الخطط الاستراتيجية , حيث يجب ان تتكامل استراتيجيات الموارد البشرية مع كل من الاستراتيجية الكلية للمنظمة والاستراتيجيات الوظيفية الاخرى. فيما يوضح (العتيبي, 2007, 37) الدور الرئيس الذي تلعبه ادارة الموارد البشرية بالمنظمات من خلال توفير القوى العاملة الضرورية ذات الكفاءة والتخصص الى جانب القيام بالعديد من المهام والمسؤوليات كالتخطيط لها واستقطابها وتدريبها ووضع نظام اجور ومكافآت وحوافز عادلة وتقويم اداءها.

ولقد تغيرت النظرة الى ادارة الموارد البشرية في الوقت الحالي , واصبحت واحدة من اهم الوظائف الادارية في المنظمات الحديثة نتيجة لعدد من الاسباب والتي تفسر بدورها التطور الذي حصل في نظرة الادارة المسؤولة في المنظمات المعاصرة للموارد البشرية واهتمامها المتزايد بها كوظيفة ادارية متخصصة ومن اهم هذه الاسباب: (رايس, 2006, 110) (النجار, 2012, 15)

١-التوسع والتطور الصناعي والتكنولوجي والذي تم في العصر الحالي.

٢-ارتفاع مستويات التعليم وزيادة فرص الثقافة العامة امام الطلبة.

٣-ارتفاع تكلفة العمل الانساني حيث تمثل الاجور نسبة عالية ومتزايدة من الانتاج في المنظمات.

٤-الاتجاه المتزايد نحو الحجم الكبير والذي ادى الى ظهور اشكال حديثة من المنظمات.

٥-زيادة اهمية ودور النقابات والمنظمات التي تدافع عن حقوق الانسان و ترعى مصالحهم.

من خلال المقارنة ما بين ادارة الموارد البشرية قديماً وحديثاً, فان المنطق الحديث لادارة الموارد البشرية تتجسد في ضرورة احترام الانسان واستثمار طاقاته وقدراته في مجالات العمل التي تناسب معه, وجعله شريكاً رئيسياً في العمل, اعتماداً على ذلك نرى ان المفاهيم الحديثة قد اختلفت اختلافاً كبيراً عن المفاهيم القديمة (التقليدية) لادارة الموارد البشرية ويمكن التماس ذلك من خلال الجدول (3) ادناه.

الجدول (3)

مقارنة بين المفاهيم الحديثة والتقليدية لادارة الموارد البشرية (السلمي, 2001, 44)

| إدارة الموارد البشرية الجديدة | إدارة الموارد البشرية التقليدية |
|---|--|
| - تهتم بعقل الإنسان وقدراته الذهنية وإمكانياته في التفكير والابتكار والمشاركة في حل المشاكل وتحمل المسؤوليات. | - اهتمت بالبناء المادي للإنسان وقواه العضلية وقدراته الجسمانية، ومن ثم ركزت على الأداء الآلي للمهام التي يكلف بها دون أن يكون له دور في التفكير واتخاذ القرارات. |
| - تهتم بمحتوى العمل والبحث عما يشد القدرات الذهنية للفرد، ولذا تهتم بالحوافز المعنوية وتمكين الإنسان ومنحه الصلاحيات للمشاركة في تحمل المسؤوليات. | - اتخذت التنمية البشرية في الأساس شكل التدريب المهني الذي يركز على إكساب الفرد مهارات ميكانيكية يستخدمها في أداء العمل دون السعي لتنمية المهارات الفكرية أو استثمارها. |
| - التنمية البشرية أساسا هي تنمية إبداعية وإطلاق لطاقات التفكير والابتكار عند الإنسان، وتنمية العمل الجماعي وشحن روح الفريق. | - ركزت على الجوانب المادية في العمل، واهتمت بقضايا الأجور والحوافز المالية، وتحسين البيئة المادية للعمل. |

و يوضح الباحثين ان اهمية ادارة الموارد البشرية بجميع مفاهيمها قد تجسدت في مراعاة العنصر البشري في المنظمة ومساعدته على التطور، وذلك لما لها من اثر بالغ الاهمية في توضيح مسارات عمل الافراد العاملين في المنظمة، فيما تتجسد اهميتها بالنسبة للمنظمة في توفير القوى العاملة الضرورية والمناسبة لعملها من حيث استقطاب الكفاءات وتنمية قدراتهم وتدريبهم وتوفير البرامج التطويرية لهم بغية الرقي بعمل المنظمة دوما لاجل تحقيق اهدافها المحددة.

ج. اهداف ادارة الموارد البشرية

يشير (الزعبي , 2012, 332) الى ان ادارة الموارد البشرية تساهم بكل وظائفها في تحقيق

اهداف متعددة ومنها:

1- الحصول على الافراد الاكفاء عن طريق تحديد مواصفات العمل



- 2- تنمية الافراد وتحسين مهاراتهم وقدراتهم من اجل الاستفادة من جهودهم.
- 3- تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة من خلال الادارة الفعالة للموارد البشرية بحيث تعزز قدرة المنظمة على المنافسة.

اما (النجار, 2012, 16) فقد اشارت الى جملة من الاهداف التي ترمي ادارة الموارد البشرية تحقيقها وهي كالآتي:

- 1- الحصول على الافراد الكفاء للعمل في مختلف الوظائف من اجل انتاج السلع والخدمات باحسن الطرق واقل التكاليف.
- 2- الاستفادة القصوى من جهود العاملين في انتاج السلع او الخدمات وفق المعايير الكمية والنوعية المحددة سلفا.
- 3- تحقيق انتماء وولاء الافراد للمنظمة والمحافظة على رغبتهم في العمل فيها وزيادتها.
- 4- تنمية قدرات العاملين من خلال تدريبهم لمواجهة التغيرات التكنولوجية والادارية في البيئة.
- 5- ايجاد ظروف عمل جيدة تمكن العاملين من اداء عملهم بصورة جيدة، وتزيد من انتاجيتهم ومكاسبهم المادية.
- 6- اتاحة الفرصة للعاملين ان يجدوا فرص عمل جيدة وان تتاح لهم فرص التقدم والترقية في المنظمة عندما يصبحون مؤهلين لذلك.
- 7- توفير ضمان اجتماعي وصحي جيد للعاملين.

ويشير (بن نمشة, 2007, 24) الى وجود مجموعة من الاهداف لادارة الموارد البشرية مكونة من ثلاث مستويات بعضها يرتبط بالمجتمع والبعض يرتبط بالمنظمة والبعض الاخر يرتبط بالعاملين، وكما يأتي:

- 1- الاهداف على مستوى المجتمع:

المحافظة على التوازن بين عرض وطلب الموارد البشرية التي بإمكانها التقدم للحصول على هذه الفرص، ومساعدة افراد المجتمع في ايجاد افضل الاعمال واكثرها انتاجية، وتمكينهم من استثمار طاقاتهم بالشكل الجيد والحصول على مقابل عادل لهذه الاستثمارات، بالشكل الذي يجعلهم سعداء

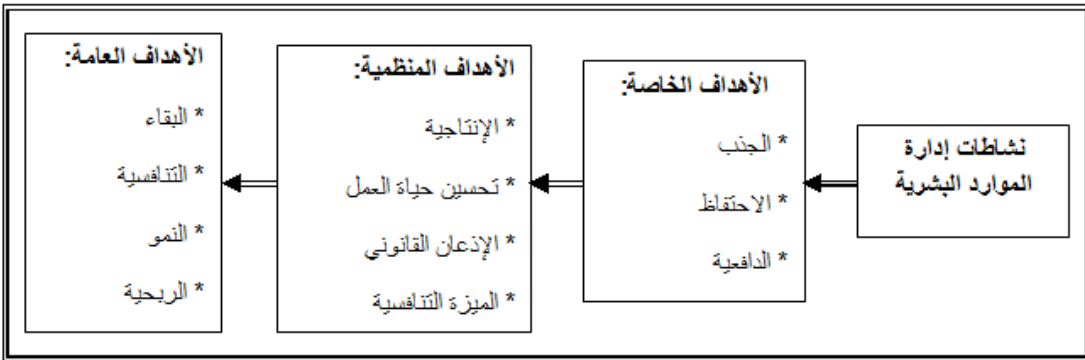
ومتحمسين للعمل. وتوفير المناخ التنظيمي الذي يمكنهم من التعبير بحرية عن افكارهم بأسلوب يحقق التطور الاجتماعي والثقافي لافراد المجتمع.

2- الاهداف على مستوى المنظمة:

يتفق اغلب الباحثين على ان اهداف ادارة الموارد البشرية هي اهداف المنظمة ايضاً، فمن اجل تحقيق المنظمة لاهدافها الانتاجية والاقتصادية يجب ان تحصل على الافراد الكفاء للعمل في مختلف الوظائف، والاستفادة القصوى من جهودهم، والمحافظة على استمراريتهم في العمل في المنظمة.

3- الاهداف على مستوى العاملين:

تتمحور هذه الاهداف في الحصول على افضل فرص عمل ممكنة، وتوفير ظروف عمل صحية مناسبة من خلال توفير برامج الامن والسلامة لافراد العاملين، واشاعة العلاقات الانسانية الجيدة والفعالة التي تزيد من احساس العاملين بالانتماء للمنظمة وحرصهم على مصلحتها مع تنشيط الاتصالات وحرية الحركة والاستقلال داخل المنظمة. وتحقيق العدالة في معاملتهم وفي منحهم المكافآت وتوقيع العقوبات عليهم.



الشكل (2) اهداف ادارة الموارد البشرية (الهيتمي, 2003, 34)

د. وظائف (ممارسات) ادارة الموارد البشرية

ان لادارة الموارد البشرية مهمتين اساسية تمارسها في منظماتها، الاولى ادارية والثانية تخصصية، فالمهام الادارية تشترك بها مع مختلف الوحدات التنظيمية في المنظمة بممارستها وتتمثل في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والابداع والتطوير، اما المهام التخصصية فتتمثل بدءاً بتخطيط الموارد البشرية مروراً بالتدريب وتقييم اداء العاملين وانتهاءها بالسلامة المهنية ورعاية العاملين (صالح, 2013, 210).

وقد اشار(Mahapatra, 2010, 23) الى مجموعة من الوظائف التخصصية التي تمارسها ادارة الموارد البشرية والتي تتوافق مع ما جاءت به (ابو سليمة, 2007, 12) وهي كالآتي:

- 1- تحليل وتوصيف الوظائف: ويقصد به التعرف على واجبات ومسؤوليات كل وظيفة وتحديد مواصفات من يشغلها.
- 2- تخطيط الموارد البشرية: ويقصد بها تحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعاً.
- 3- وضع نظم الاختيار والتعيين: من خلال اجراء عمليات المقابلة والاختبارات من اجل وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- 4- تصميم نظام الاجور: تتمثل في تحديد قيمة كل وظيفة واهميتها النسبية وتحديد اجرها.
- 5- تصميم نظام الحوافز: ويقصد به مكافاة الاداء المتميز وتحديد الحوافز الفردية والجماعية.
- 6- اعداد خطة التدريب: تستهدف تحسين كفاءة العاملين من خلال تزويدهم بالمعلومات واكسابهم المهارات المناسبة.
- 7- تصميم نظام تقييم اداء العاملين: وضع نظام كيف نقوم ولماذا نقوم ومتى نقوم، واثار التقييم ونتائجه
- 8- وضع نظم الترقيّة والنقل: وتهتم بوضع سياسات لتنظيم حركة الموظف افاقياً وراسياً.
- 9- تخطيط المسار الوظيفي: تستهدف هذه الوظيفة تخطيط التحركات الوظيفية المختلفة للعاملين بالمنظمة.
- 10- صيانة ورعاية العاملين: تهتم بوضع نظم السلامة المهنية والرعاية الصحية والاجتماعية للعاملين.
- 11- تطوير علاقات العمل: تهتم بتهيئة جو من الثقة والتفاهم بين العاملين وبحث مطالب وشكاوى النقابات العمالية.

12- حفظ النظام وتوقيع الجزاءات: تهتم بوضع قواعد النظام والسلوك في المنظمة وتحديد انواع العقوبات والجزاءات.

13- تقديم الخدمات للعاملين: وتعنى بالخدمات والتأمينات المختلفة والبرامج الاجتماعية والترفيهية والتسهيلات التعليمية.

و لأغراض البحث الحالي تم الاعتماد على الممارسات التالية و هي كل من الاستقطاب و التعيين، المحافظة على الموارد البشرية، الصحة و السلامة المهنية و بيئة العمل وذلك بما ينسجم مع اهداف البحث.

1. **الاستقطاب و التعيين:** هما عبارة عن جذب المرشحين المناسبين لشغل الشواغر في مؤسسة ما^١ رفاعي و المعتال، 1996، 288). و يعرفه (جاد الرب، 2009) بأنة العملية التي تهتم بالبحث عن الموارد البشرية المناسبين و جذبهم من بين الموارد البشرية المؤهلين و المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة حتى بتسنى اتمام عملية الاختيار. و يمكن تعريفه بأنه وسيلة المنظمة لجذب المتقدمين المناسبين لاحتياجاتها في التوقيت المناسب كما يعتبر تدبير الموارد البشرية كمتطلب أساسي لقيام واستمرار ونجاح أي المنظمة (الماهر ، 2000 ، 162). من خلال هذه التعاريف يمكن القول بان الاستقطاب هو عملية تقوم بها المؤسسة وذلك بغرض جذب وترغيب العناصر المناسبة أو القوى العاملة المؤهلة لشغل الوظائف.

2. **المحافظة على الموارد البشرية:** يعرف بأنة عبارة عن الانشطة المتعلقة بالمحافظة و بقاء و استدامة العاملين في المنظمة و الاحتفاظ بهم لسنوات طويلة مع الاهتمام بالعاملين ذوي الاختصاصات الفريدة، و توفير فرص متساوية للجميع و بناء جو من الانسجام بين العاملين و اتاحة فرص الترويج عن النفس لهم (Armstrong, 2008, 11). و في جانبه يرى (زعتري، 2013، 10) بأنها زيادة عملية المعرفة و المهارات و القدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، و التي يتم انتقاؤها و اختيارها في ضوء ما أجري من اختارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الانتاجية لأقصى حد ممكن.

3. **الصحة و السلامة المهنية:** ويقصد بصحة و سلامة الموارد البشرية: "ذلك النشاط المخطط والمنتظم الذي يهدف إلى ضمان صحة و سلامة العاملين في المنظمة من خلال الوقاية من حوادث وإصابات العمل ومعالجتها، عن طريق القيام بتخطيط برامج خاصة لهذا الغرض وتنفيذها



والرقابة عليها" (الفارس وآخرون, 2000:318). كما عرفت على أنها: "الإجراءات التي تتخذها إدارة المنظمة لأجل حماية الموارد البشرية العاملة لديها من الأمراض والأخطار المتعلقة بعملهم, ويتبع تطبيق هذه الإجراءات توفير البرامج التثقيفية المناسبة للعاملين والعمل على رعايتهم وتقديم الخدمات العلاجية لهم" (جودة, 2014:361).

4. بيئة العمل: و يطلق عليه "المناخ التنظيمي" الذي يلعب دورا كبيرا في تشكيل السلوك الوظيفي و الاخلاقي لدى الافراد العاملين من حيث تشكيل و تغيير و تعديل القيم و الاتجاهات و السلوك و تختلف طبيعة المناخ التنظيمي من بيئة الى اخرى (الحريري, 2014, 269). و يعرف بأنه المجال الذي يشتمل على الطرق و الاساليب و الادوات و العناصر و العلاقات المتفاعلة بين الافراد داخل بيئة المنظمة, و يعتمد نجاح المنظمة على جو العمل السائد فالمناخ التنظيمي الجيد يشجع على خلق جو عمل ايجابي يعمل على تحقيق الاستقرار للافراد في اتخاذ القرار و رسم السياسات و الشعور بوجود درجة عالية من الثقة المتبادلة (اللوزي, 2003)

ثانيا: المسؤولية الاجتماعية:

أ. مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

ان مصطلح المسؤولية الاجتماعية حديث في الاستخدام لكنه قديم في المفهوم, بالرغم من الاهمية لهذا المفهوم الا انه ربما كان ذلك لطبيعته الاجتماعية, و لا يوجد تعريف واحد للمسؤولية الاجتماعية, فقد عرفت من زوايا واتجاهات عديدة مختلفة. اذ عرفت جمعية الاداريين الامريكيين المسؤولية الاجتماعية بأنها "استجابة ادارة الشركات العملية الى التغير في توقعات المستهلكين و العاملين و الاهتمام العام بالمجتمع مع الاستمرار بانجاز المساهمات الفريدة للأنشطة التجارية الهادفة الى خلق الثروة الاقتصادية (عليان, 1994, 23). وعرفها الجبوري (1999, 29) بأنها الالتزام الذاتي والفعلية للفرد تجاه الجماعة وما ينطوي عليه من اهتمام بها, ومحاولة فهم مشكلاتها, والمشاركة معها في انجاز عمل ما مع الاحساس بحاجات الجماعة او الجماعات الاخرى التي ينتمي اليها. و تعرف بأنها "عبارة عن مجموعة من القرارات والأفعال التي تتخذها المنظمة للوصول إلى تحقيق الأهداف المرغوب فيها والقيم السائدة في المجتمع والتي تمثل في نهاية الأمر جزءا من المنافع الاقتصادية المباشرة لإدارة المنظمة والساعية إلى تحقيقها بوصفها جزءا من إستراتيجيتها (البكري, 1996, 14). و يرى (كشك, 2005, 7) بأن

المسؤولية الاجتماعية هي الإحساس والشعور بالالتزام نحو مساعدة الآخرين ورعايتهم والمسؤولية الاجتماعية هنا متبادلة، مسؤولية الأفراد نحو مجتمعهم والنهوض به ، وأيضاً "مسؤولية المجتمع نحو إشباع احتياجات أفرادها والتغلب على ما يواجهه من مسؤوليات، وتوفير الفرص لهم للنمو والتكيف.

ب. أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

1. المسؤولية الاجتماعية (الإنسانية): وهي التعبير عن التزام المنظمة وسعيها نحو تنمية وتطوير المجتمع والعمل على تحسين نوعية حياة الافراد، من خلال أنشطة وفعاليات يكون هدفها غير ربحي بحيث تشكل هذه المرحلة القمة في هرم المسؤولية الاجتماعية مما ينعكس على المنظمة بتعزيز صورتها وسمعتها بين افراد المجتمع (آل خطاب و آخرون، 2015، 451).

2. المسؤولية الأخلاقية: وهي التعبير عن التزام المنظمة بالعدالة وقواعد السلوك الاخلاقي اثناء تعاملها مع كل افراد واطياف المجتمع من موظفين ومستهلكين ومنافسين وحكومة. واحترام الاعراف والتقاليد وعدم مخالفة ما يمس المجتمع من ثقافة مجتمعية معينة والابتعاد عن كل ما يضر المجتمع والاساءة له (آل خطاب و آخرون، 2015، 451). وتمثل المساهمات أو الأنشطة التي يتوقع أن تقوم بها المنظمة تجاه المجتمع دون أن تكون هذه المساهمات أو الأنشطة قد فرضت بنص قانوني. إن للالتزام الأخلاقي فوائد للمنظمة ذلك أنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمرود المالي خاصة على المدى البعيد، مما يجعلها في مأمن من الدعاوى القضائية ، يعكس لها صورة ذهنية جيدة محلياً وعالمياً، يؤهلها للحصول على شهادات عالمية وامتيازات عمل (الغالبى والعامري، 2008، 138).

3. المسؤولية القانونية: وتمثل جملة التشريعات التي تحمي المجتمع والمنصوص عليها من خلال القوانين والتي من الواجب أن تنصاع إليها منظمات الأعمال وتلتزم بها (Noushi & post, 2012,308). ويرى (آل خطاب و آخرون، 2015، 451) بأنة عبارة عن احترام القوانين والالتزام بالانظمة والتعليمات سواء الانظمة الداخلية المعمول بها في المنظمة او القوانين والانظمة المعمول بها ضمن البيئة الخارجية (المجتمع والدولة)، اي الالتزام بالحقوق والواجبات تجاه العاملين والمستهلكين والمجتمع.

4. المسؤولية الاقتصادية: يعرف بأنها العمل على تحقيق الارباح والمحافظة على راس المال واسهم المستثمرين والمشاركة في التطور والنمو الاقتصادي للدولة اي بمعنى ان تكون المنظمة مجدية اقتصاديا (آل خطاب و آخرون, 2015, 451) مثل قيام منظمات الأعمال بإنتاج السلع والخدمات التي يحتاجها المجتمع و توفيرها بالسعر المرضي للمجتمع والمستثمر معا وبما يحقق في نفس الوقت الديمومة للمنظمة (Farzaneh et. al, 2012, 627).

المبحث الثالث

الجانب الميداني

اولا: ثبات الاستبانة:

تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس مدى ثبات الاستبانة وفقا لإجابات الأفراد المبحوثين البالغ عددهم 44 فرداً، والجدول (4) يوضح نتائج الاختبار، حيث كانت قيم كرونباخ ألفا لجميع متغيرات البحث و للاستبانة ككل عالية جدا، اذ بلغت قيمة معاملات الثبات للاتساق الداخلي لجميع فقرات البحث (0.994). وتُعد قيم معامل (Cronbach's Alpha) مقبولة إحصائياً وعلى وجه التحديد في البحوث الإنسانية عندما تكون هذه القيم مساوية أو أكبر من 60% (Sekaran, 2005).

الجدول (4) قيمة معاملات الثبات للاتساق الداخلي لمتغيرات البحث

| ت | متغيرات البحث | عدد الفقرات | قيم معامل الثبات |
|---|-------------------------------|-------------|------------------|
| 1 | ممارسات ادارة الموارد البشرية | 20 | .989 |
| 2 | المسؤولية الاجتماعية | 20 | .985 |
| 3 | جميع فقرات الاستبانة | 40 | .994 |

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج برامج SPSS .

ثانيا: وصف متغيرات البحث وتشخيصها

أ. وصف وتشخيص أبعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية

1. **الاستقطاب و التعيين:** اظهر الجدول (5) مستوى عاليا لفقرات بعد الاستقطاب و التعيين (X1-X5) حيث بلغ الوسط الحسابي المعدل (4.092) وبأنحراف معياري (1.011) وكانت درجة الانسجام عالية الاهمية اذ بلغ معدل نسبة الاتفاق لهذا البعد (81.84%). وعلى صعيد الفقرات فأن الفقرة (X1) و التي تنص على " تعتمد الشركة على المصادر المتنوعة لجذب العاملين لسد الوظائف الشاغرة." حققت اعلى مستوى اذ بلغ الوسط الحسابي (4.45) وبأنحراف معياري (0.848). وبدرجة إنسجام عالية الأهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (89%)، اما الفقرة (X5) و التي تنص على " تحرص الشركة على اختيار العاملين ذوي الخبرات المتنوعة." فحققت اقل مستوى إذ ان الوسط الحسابي بلغ (3.55) وبأنحراف معياري (1.170) وبدرجة انسجام جيدة الاهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (71%).

2. **المحافظة على الموارد البشرية:** اظهر الجدول (5) مستوى عالي لفقرات بعد المحافظة على الموارد البشرية (X6-X10) حيث بلغ الوسط الحسابي المعدل (3.958) وبأنحراف معياري (0.957) وكانت درجة الانسجام عالية الاهمية اذ بلغ معدل نسبة الاتفاق لهذا البعد (79.16%). وعلى صعيد الفقرات فأن الفقرة (X8) و التي تنص على " تولي الشركة اهتمامًا خاصًا بالعاملين ذوي التخصصات الفريدة لتشجيعهم على البقاء في العمل لديها." حققت اعلى مستوى اذ بلغ الوسط الحسابي (4.03) وبأنحراف معياري (0.952) وبدرجة إنسجام عالية الأهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (80.6%)، اما الفقرة (X7) و التي تنص على " تحتفظ الشركة بالموارد البشرية المتميزة لسنوات طويلة" فحققت اقل مستوى إذ ان الوسط الحسابي بلغ (3.89) وبأنحراف معياري (0.945) وبدرجة انسجام جيدة الاهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (77.8%).

3. **الصحة و السلامة المهنية:** اظهر الجدول (5) مستوى عالي لفقرات بعد الصحة و السلامة المهنية (X11-X15) حيث بلغ الوسط الحسابي المعدل (3.934) وبأنحراف معياري (1.010) وكانت درجة الانسجام عالية الاهمية اذ بلغ معدل نسبة الاتفاق لهذا البعد (78.68%). وعلى صعيد الفقرات فأن الفقرة (X12) و التي تنص على "تقوم إدارة الموارد البشرية في الشركة بوضع برامج معينة للتقليل من الحوادث اثناء العمل" حققت اعلى مستوى اذ بلغ الوسط الحسابي



(4.02) وبانحراف معياري (976). وبدرجة إنسجام عالية الأهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (80.4%)، اما الفقرة (X13) و التي تنص على " تقوم إدارة الشركة بنشر الوعي الثقافي لأرشاد العاملين بكيفية التصرف في حوادث معينة أو كيفية تجنب الإصابات " فحققت اقل مستوى إذ ان الوسط الحسابي بلغ (3.84) وبأنحراف معياري (1.033) وبدرجة انسجام جيدة الاهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (76.8%).

4. بيئة العمل: اظهر الجدول (5) مستوى عالي لفقرات بعد بيئة العمل (X16-X20) حيث بلغ الوسط الحسابي المعدل (4.18) وبأنحراف معياري (877). وكانت درجة الانسجام عالية الاهمية اذ بلغ معدل نسبة الاتفاق لهذا البعد (83.6%). وعلى صعيد الفقرات فأن الفقرة (X19) و التي تنص على " تعطي المنظمة حرية لعاملها في العمل للوصول الى الرضا عن الأنجاز والجودة في التعامل " حققت اعلى مستوى اذ بلغ الوسط الحسابي (4.52) وبانحراف معياري (698). وبدرجة إنسجام عالية الأهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (90.4%)، اما الفقرة (X20) و التي تنص على " تقدم المنظمة الحوافز والمكافآت العادلة حسب مقدار وجوده انجاز العمل " فحققت اقل مستوى إذ ان الوسط الحسابي بلغ (3.77) وبأنحراف معياري (985). وبدرجة انسجام جيدة الاهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (75.4%).

مجلة قهلاى زانست العلمية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية - اربيل، كوردستان،
العراق

المجلد (٤) - العدد (٣)، صيف ٢٠١٩

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6558 (Print) - ISSN 2518-6566 (Online)



الجدول (5) التوزيعات التكرارية و النسب المئوية و الاوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية لابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية

| الاهمية النسبية | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | غير موافق بشدة | | غير موافق | | محايد | | موافق | | موافق بشدة | | الفقرات |
|-----------------|-------------------|---------------|---|---|-----------|----|-------|----|-------|----|------------|----|---------|
| | | | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | |
| 89 | .848 | 4.45 | 0.0 | 0 | 6.8 | 3 | 2.3 | 1 | 29.5 | 13 | 61.4 | 27 | X1 |
| 86 | 1.047 | 4.30 | 4.5 | 2 | 4.5 | 2 | 2.3 | 1 | 34.1 | 15 | 54.5 | 24 | X2 |
| 82.8 | .905 | 4.14 | 0.0 | 0 | 9.1 | 4 | 6.8 | 3 | 45.5 | 20 | 38.6 | 17 | X3 |
| 80.4 | 1.089 | 4.02 | 4.5 | 2 | 4.5 | 2 | 15.9 | 7 | 34.1 | 15 | 40.9 | 18 | X4 |
| 71 | 1.170 | 3.55 | 4.5 | 2 | 22.7 | 10 | 4.5 | 2 | 50.0 | 22 | 18.2 | 8 | X5 |
| 81.84 | 1.011 | 4.092 | المعدل العام لفقرات الاستقطاب و التعيين | | | | | | | | | | |
| 80.4 | .927 | 4.02 | 0.0 | 0 | 9.1 | 4 | 13.6 | 6 | 43.2 | 19 | 34.1 | 15 | X6 |
| 77.8 | .945 | 3.89 | 2.3 | 1 | 6.8 | 3 | 15.9 | 7 | 50.0 | 22 | 25.0 | 11 | X7 |
| 80.6 | .952 | 4.03 | 0.0 | 0 | 9.1 | 4 | 15.9 | 7 | 38.6 | 17 | 36.4 | 16 | X8 |
| 78.6 | .900 | 3.93 | 0.0 | 0 | 9.1 | 4 | 15.9 | 7 | 47.7 | 21 | 27.3 | 12 | X9 |
| 78.2 | 1.065 | 3.91 | 2.3 | 1 | 11.4 | 5 | 11.4 | 5 | 40.9 | 18 | 34.1 | 15 | X10 |
| 79.16 | .957 | 3.958 | المعدل العام لفقرات المحافظة على الموارد البشرية | | | | | | | | | | |
| 79 | 1.056 | 3.95 | 4.5 | 2 | 4.5 | 2 | 15.9 | 7 | 40.9 | 18 | 34.1 | 15 | X11 |
| 80.4 | .976 | 4.02 | 0.0 | 0 | 11.4 | 5 | 11.4 | 5 | 40.9 | 18 | 36.4 | 16 | X12 |
| 76.8 | 1.033 | 3.84 | 0.0 | 0 | 18.2 | 8 | 6.8 | 3 | 47.7 | 21 | 27.3 | 12 | X13 |
| 80 | .940 | 4.00 | 0.0 | 0 | 9.1 | 4 | 15.9 | 7 | 40.9 | 18 | 34.1 | 15 | X14 |
| 77.2 | 1.047 | 3.86 | 2.3 | 1 | 6.8 | 3 | 27.3 | 12 | 29.5 | 13 | 34.1 | 15 | X15 |
| 78.68 | 1.010 | 3.934 | المعدل العام لفقرات الصحة و السلامة المهنية | | | | | | | | | | |
| 90 | .792 | 4.50 | 0.0 | 0 | 4.5 | 2 | 4.5 | 2 | 27.3 | 12 | 63.6 | 28 | X16 |
| 82.2 | .970 | 4.11 | 0.0 | 0 | 9.1 | 4 | 13.6 | 6 | 34.1 | 15 | 43.2 | 19 | X17 |
| 80 | .940 | 4.00 | 0.0 | 0 | 9.1 | 4 | 15.9 | 7 | 40.9 | 18 | 34.1 | 15 | X18 |
| 90.4 | .698 | 4.52 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 11.4 | 5 | 25.0 | 11 | 63.6 | 28 | X19 |
| 75.4 | .985 | 3.77 | 0.0 | 0 | 18.2 | 8 | 6.8 | 3 | 54.5 | 24 | 20.5 | 9 | X20 |
| 83.6 | .877 | 4.18 | المعدل العام لفقرات بيئة العمل | | | | | | | | | | |
| 80.82 | .963 | 4.041 | الوسط الحسابي و الانحراف المعياري العام للممارسات ادارة الموارد البشرية | | | | | | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج برامج SPSS.

ب. وصف وتشخيص أبعاد المسؤولية الاجتماعية

1. **المسؤولية الاجتماعية:** اظهر الجدول (6) مستوى عالي لفقرات بعد المسؤولية الاجتماعية (Y1-Y2) حيث بلغ الوسط الحسابي المعدل (4.046) وبأنحراف معياري (0.930). وكانت درجة الانسجام عالية الاهمية اذ بلغ معدل نسبة الاتفاق لهذا البعد (80.88%). وعلى صعيد الفقرات فأن الفقرة (Y3) و التي تنص على "توجد علاقة وثيقة بين الشركة و منظمات المجتمع المدني" حققت اعلى مستوى اذ بلغ الوسط الحسابي (4.25) وبانحراف معياري (0.918) وبدرجة إنسجام عالية الأهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (85%)، اما الفقرة (Y4) و التي تنص على "تؤمن إدارة الشركة بأن العمل كوحدة اجتماعية تحقق ميزة تنافسية لها" فحققت اقل مستوى إذ ان الوسط الحسابي بلغ (3.97) وبأنحراف معياري (0.927). وبدرجة انسجام جيدة الاهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (79.4).

2. **المسؤولية الاقتصادية:** اظهر الجدول (6) مستوى عالي لفقرات بعد المسؤولية الاقتصادية (Y6-Y10) حيث بلغ الوسط الحسابي المعدل (3.94) وبأنحراف معياري (0.930). وكانت درجة الانسجام عالية الاهمية اذ بلغ معدل نسبة الاتفاق لهذا البعد (78.8%). وعلى صعيد الفقرات فأن الفقرة (Y6) و التي تنص على "تعمل الاسهامات الاقتصادية في الشركة على تحقيق جودة تقديم الخدمات". حققت اعلى مستوى اذ بلغ الوسط الحسابي (4.05) وبانحراف معياري (0.861). وبدرجة إنسجام عالية الأهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (81%)، اما الفقرة (Y7) و التي تنص على "مدراء الشركة يمثلون مصالح المالكين ويسعون الى استثمارها بكفاءة" فحققت اقل مستوى إذ ان الوسط الحسابي بلغ (3.75) وبأنحراف معياري (0.781). وبدرجة انسجام جيدة الاهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (75%).

3. **المسؤولية القانونية:** اظهر الجدول (6) مستوى عالي لفقرات بعد المسؤولية القانونية (Y11-Y15) حيث بلغ الوسط الحسابي المعدل (3.736) وبأنحراف معياري (0.930). وكانت درجة الانسجام عالية الاهمية اذ بلغ معدل نسبة الاتفاق لهذا البعد (74.72%). وعلى صعيد الفقرات فأن الفقرة (Y11) و التي تنص على "تحتزم ادارة الشركة حقوق الافراد العاملين التي تتفق مع قوانين العمل". حققت اعلى مستوى اذ بلغ الوسط الحسابي (4.00) وبانحراف معياري (1.057) وبدرجة



إنسجام عالية الأهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (80%)، اما الفقرة (Y14) و التي تنص على "تعتمد ادارة الشركة على سلسلة من الاجراءات المتخذة بحق الافراد العاملين المخالفين للانظمة و التعليمات" فحققت اقل مستوى إذ ان الوسط الحسابي بلغ (3.52) وبأنحراف معياري (1.110) وبدرجة انسجام جيدة الأهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (70.4%).

4. المسؤولية الاخلاقية: اظهر الجدول (6) مستوى عاليا ل فقرات بعد المسؤولية الاخلاقية (Y16-Y20) حيث بلغ الوسط الحسابي المعدل (3.894) وبأنحراف معياري (0.834). وكانت درجة الانسجام عالية الأهمية اذ بلغ معدل نسبة الاتفاق لهذا البعد (77.88%). وعلى صعيد الفقرات فأن الفقرة (Y18) و التي تنص على "توجد في الشركة قيم اخلاقية تدرج في اطار تكافؤ الفرص" حققت اعلى مستوى اذ بلغ الوسط الحسابي (4.09) وبأنحراف معياري (0.772). وبدرجة إنسجام عالية الأهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (81.8%)، اما الفقرة (Y19) و التي تنص على "يسود في الشركة اسلوب العلاقات الانسانية في العمل" فحققت اقل مستوى إذ ان الوسط الحسابي بلغ (3.68) وبأنحراف معياري (1.052) وبدرجة انسجام جيدة الأهمية إذ ان نسبة الاتفاق بلغت (73.6%).

مجلة قهلاى زانست العلمية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية - اربيل، كوردستان،

العراق

المجلد (٤) - العدد (٣) ، صيف ٢٠١٩

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6566 (Online) - ISSN 2518-6558

(Print)



الجدول (6) التوزيعات التكرارية و النسب المئوية و الاوساط الحسابية و الانحرافات المعيارية لابعاد المسؤولية الاجتماعية

| الاهمية النسبية | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | غير موافق بشدة | | غير موافق | | محايد | | موافق | | موافق بشدة | | الفقرات |
|-----------------|-------------------|---------------|--|---|-----------|----|-------|----|-------|----|------------|----|---------|
| | | | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | |
| 79.6 | .927 | 3.98 | 0.0 | 0 | 9.1 | 4 | 15.9 | 7 | 43.2 | 19 | 31.8 | 14 | Y1 |
| 80 | .940 | 4.00 | 0.0 | 0 | 9.1 | 4 | 15.9 | 7 | 40.9 | 18 | 34.1 | 15 | Y2 |
| 85 | .918 | 4.25 | 0.0 | 0 | 6.8 | 3 | 11.4 | 5 | 31.8 | 14 | 50.0 | 22 | Y3 |
| 79.4 | .927 | 3.97 | 0.0 | 0 | 9.1 | 4 | 15.9 | 7 | 43.2 | 19 | 31.8 | 14 | Y4 |
| 80.4 | .940 | 4.02 | 0.0 | 0 | 9.1 | 4 | 15.9 | 7 | 40.9 | 18 | 34.1 | 15 | Y5 |
| 80.88 | .930 | 4.044 | المعدل العام لفقرات المسؤولية الاجتماعية | | | | | | | | | | |
| 81 | .861 | 4.05 | 0.0 | 0 | 4.5 | 2 | 20.5 | 9 | 40.9 | 18 | 34.1 | 15 | Y6 |
| 75 | .781 | 3.75 | 0.0 | 0 | 9.1 | 4 | 18.2 | 8 | 61.4 | 27 | 11.4 | 5 | Y7 |
| 79 | .888 | 3.95 | 0.0 | 0 | 9.1 | 4 | 13.6 | 6 | 50.0 | 22 | 27.3 | 12 | Y8 |
| 80 | .940 | 4.00 | 0.0 | 0 | 9.1 | 4 | 15.9 | 7 | 40.9 | 18 | 34.1 | 15 | Y9 |
| 79 | 1.180 | 3.95 | 0.0 | 0 | 9.1 | 4 | 15.9 | 7 | 36.4 | 16 | 38.6 | 17 | Y10 |
| 78.8 | .930 | 3.94 | المعدل العام لفقرات المسؤولية الاقتصادية | | | | | | | | | | |
| 80 | 1.057 | 4.00 | 4.5 | 2 | 4.5 | 2 | 13.6 | 6 | 40.9 | 18 | 36.4 | 16 | Y11 |
| 71.8 | 1.041 | 3.59 | 0.0 | 0 | 22.7 | 10 | 13.6 | 6 | 45.5 | 20 | 18.2 | 8 | Y12 |
| 76.4 | .724 | 3.82 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 36.4 | 16 | 45.5 | 20 | 18.2 | 8 | Y13 |
| 70.4 | 1.110 | 3.52 | 2.3 | 1 | 20.5 | 9 | 20.5 | 9 | 36.4 | 16 | 20.5 | 9 | Y14 |
| 75 | .719 | 3.75 | 0.0 | 0 | 2.3 | 1 | 34.1 | 15 | 50.0 | 22 | 13.6 | 6 | Y15 |
| 74.72 | .930 | 3.736 | المعدل العام لفقرات المسؤولية القانونية | | | | | | | | | | |
| 77.2 | .765 | 3.86 | 0.0 | 0 | 2.3 | 1 | 29.5 | 13 | 47.7 | 21 | 20.5 | 9 | Y16 |
| 80.4 | .731 | 4.02 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 25.0 | 11 | 47.7 | 21 | 27.3 | 12 | Y17 |
| 81.8 | .772 | 4.09 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 25.0 | 11 | 40.9 | 18 | 34.1 | 15 | Y18 |
| 73.6 | 1.052 | 3.68 | 4.5 | 2 | 11.4 | 5 | 13.6 | 6 | 52.3 | 23 | 18.2 | 8 | Y19 |
| 76.4 | .896 | 3.82 | 2.3 | 1 | 6.8 | 3 | 15.9 | 7 | 56.8 | 25 | 18.2 | 8 | Y20 |
| 77.88 | .834 | 3.894 | المعدل العام لفقرات المسؤولية الاخلاقية | | | | | | | | | | |
| 78.08 | .906 | 3.903 | الوسط الحسابي و الانحراف المعياري العام للمسؤولية الاجتماعية | | | | | | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج برامج SPSS .

ثالثا: تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث:

يشير الجدول (7) الى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة و عالية بين المتغيرين (ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية) و يدعم ذلك قيمة معامل الارتباط الكلية و البالغة (0.979^{**}) و عند مستوى معنوية (0.01) و بلغت القيمة الاحتمالية (0.000) و هذه النتيجة تدعم صحة الفرضية الرئيسة الاولى التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية.

الجدول (7) معامل الارتباط بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية

| ممارسات ادارة الموارد البشرية | | المتغير المستقل |
|-------------------------------|---------------------|----------------------|
| القيمة الاحتمالية Sig. | قيمة معامل الارتباط | المتغير التابع |
| .000 | .979 ^{**} | المسؤولية الاجتماعية |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج برامج SPSS .

أ: علاقة الارتباط بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية:

يلاحظ من معطيات الجدول (8) وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة و عالية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية اذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.988^{**}) و عند مستوى معنوية (0.01) النتائج الانفة تدعم صحة الفرضية الفرعية الاولى من الفرضية الرئيسة الاولى.

ب - علاقة الارتباط بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية الاقتصادية:

يستدل من نتائج الجدول (8) وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة و عالية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية الاقتصادية و كانت اقوى علاقة مقارنة مع العلاقات الاخرى حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.990^{**}) و عند مستوى معنوية (0.01) و بهذا تقبل الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسة الاولى.

ج - علاقة الارتباط بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية القانونية:

يتضح من نتائج الجدول (8) وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة و عالية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية القانونية و كانت اضعف علاقة مقارنة مع العلاقات الاخرى يدعم ذلك قيمة الارتباط (**.918) و عند مستوى معنوية (0.01) و هذه النتيجة تدعم صحة الفريضة الفرعية الثالثة من الفريضة الرئيسة الاولى.

د. علاقة الارتباط بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية الاخلاقية:

يتضح من نتائج الجدول (8) وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة و عالية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية الاخلاقية يدعم ذلك قيمة الارتباط (**.936) و عند مستوى معنوية (0.01) و هذه النتيجة تدعم صحة الفريضة الفرعية الرابعة من الفريضة الرئيسة الاولى.

الجدول (8) معامل الارتباط بين ابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية

| ممارسات ادارة الموارد البشرية | | المتغير التابع |
|-------------------------------|---------------------|----------------------|
| القيمة الاحتمالية Sig. | قيمة معامل الارتباط | المتغير المستقل |
| .000 | .988** | المسؤولية الاجتماعية |
| .000 | .990** | المسؤولية الاقتصادية |
| .000 | .918** | المسؤولية القانونية |
| .000 | .936** | المسؤولية الاخلاقية |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج برامج SPSS .

رابعا: تحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث :

يمثل مضمون الجدول (9) اختباراً للفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على (يوجد تأثير دال إحصائياً لممارسات ادارة الموارد البشرية في تعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية)، إذ تبين عند تحليل البيانات وجود تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية لممارسات ادارة الموارد البشرية في تعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية، ويدعمه قيمة (F) المحسوبة (973.724) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.01) و درجتي حرية (1, 46)، وفسرت قيمة ممارسات ادارة الموارد البشرية التي بلغت (95.9%) من التباين الحاصل في المسؤولية الاجتماعية، وهذا ما اوضحته قيمة معامل التحديد (R^2)، أما النسبة المتبقية والبالغة (4.1%) فهي تعود إلى متغيرات أخرى، وتشير قيمة معامل (β) والتي بلغت (0.956) إلى أن التغيير في ممارسات ادارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغيير في المسؤولية الاجتماعية بمقدار (0.956) وكانت قيمة (t) المحسوبة (31.205)، وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.01)، فيما تشير قيمة ثابت (C) البالغة (0.038) إلى تحقيق تعزيز المسؤولية الاجتماعية حتى لو كانت قيمة ممارسات ادارة الموارد البشرية صفراً، وبموجب ذلك تم قبول الفرضية الرئيسية الثانية، وبديل ذلك على أن هناك تأثيراً لممارسات ادارة الموارد البشرية في تعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية.

الجدول (9) تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية في تعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية على المستوى الكلي

| المسؤولية الاجتماعية | | | | | المتغير التابع |
|----------------------|-------|-------------------|-------------------|-----------------|----------------------------------|
| | | | | | المتغير المستقل |
| df | R^2 | F | β | الثابت - C | ممارسات ادارة الموارد البشرية |
| 1, 42 | .959 | 973.724 (.000) | .956 t(31.205) | .038 t(.303) | |

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج برامج SPSS .

تتفرع من الفرضية الرئيسية الثانية اربع فرضيات فرعية، تنص على وجود تأثير لممارسات ادارة الموارد البشرية في كل بعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية والمتمثلة في (المسؤولية الاجتماعية، المسؤولية الاقتصادية، المسؤولية القانونية، المسؤولية الاخلاقية)، فقد تم تحليل تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية في كل بعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية منفرداً وعلى النحو الآتي :

أ- تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية في المسؤولية الاجتماعية:

تشير معطيات الجدول (10) إلى أن هناك تأثيراً معنوياً لممارسات ادارة الموارد البشرية في بعد المسؤولية الاجتماعية، وتدعمه قيمة (F) المحسوبة البالغة (1792.065)، وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.01)، وقد فسرت قيمة معامل التحديد (R^2) والتي بلغت (97.7%) من التباين الحاصل في بعد المسؤولية الاجتماعية، أما النسبة المتبقية والبالغة (2.3%) فهي تعود إلى متغيرات اخرى، وتشير قيمة معامل (B) والتي بلغت (1.050) إلى أن التغيير في ممارسات ادارة الموارد البشرية بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغيير في بعد المسؤولية الاجتماعية بمقدار (1.050)، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (42.333)، وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.01)، فيما تشير قيمة ثابت (C) البالغة (2.03) إلى تحقيق المسؤولية الاجتماعية حتى لو كانت قيمة ممارسات ادارة الموارد البشرية صفراً، وبموجب ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أن (هناك تأثيراً معنوياً لممارسات ادارة الموارد البشرية في المسؤولية الاجتماعية).

ب- تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية في المسؤولية الاقتصادية:

تشير معطيات الجدول (10) إلى أن هناك تأثيراً معنوياً لممارسات ادارة الموارد البشرية في بعد المسؤولية الاقتصادية، وتدعمه قيمة (F) المحسوبة البالغة (1987.242)، وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.01)، وقد فسرت قيمة معامل التحديد (R^2) والتي بلغت (97.9%) من التباين الحاصل في بعد المسؤولية الاقتصادية، أما النسبة المتبقية والبالغة (2.1%) فهي تعود إلى متغيرات اخرى، وتشير قيمة معامل (B) والتي بلغت (1.038) إلى أن التغيير في ممارسات ادارة الموارد البشرية بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغيير في بعد المسؤولية الاقتصادية بمقدار (1.038)، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (44.578)، وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.01)، فيما تشير قيمة ثابت (C) البالغة (2.56) إلى



تحقيق المسؤولية الاقتصادية حتى لو كانت قيمة ممارسات ادارة الموارد البشرية صفرأ، وبموجب ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أن (هناك تأثيراً معنوياً لممارسات ادارة الموارد البشرية في المسؤولية الاقتصادية).

ت- تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية في المسؤولية القانونية:

يدل الجدول (10) إلى أن هناك تأثيراً معنوياً لممارسات ادارة الموارد البشرية في بعد المسؤولية القانونية، وتدعمه قيمة (F) المحسوبة البالغة (224.225)، وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.01)، وقد فسرت قيمة معامل التحديد (R^2) والتي بلغت (84.2%) من التباين الحاصل في بعد المسؤولية القانونية، أما النسبة المتبقية والبالغة (15.8%) فهي تعود إلى متغيرات اخرى، وتشير قيمة معامل (B) والتي بلغت (936). إلى أن التغيير في ممارسات ادارة الموارد البشرية بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغيير في بعد المسؤولية القانونية بمقدار (936)، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (14.974)، وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.01)، فيما تشير قيمة ثابت (C) البالغة (0.048) إلى تحقيق المسؤولية القانونية حتى لو كانت قيمة ممارسات ادارة الموارد البشرية صفرأ، وبموجب ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أن (هناك تأثيراً معنوياً لممارسات ادارة الموارد البشرية في المسؤولية القانونية).

ث- تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية في المسؤولية الاخلاقية:

يبين الجدول (10) إلى أن هناك تأثيراً معنوياً لممارسات ادارة الموارد البشرية في بعد المسؤولية الاخلاقية، وتدعمه قيمة (F) المحسوبة البالغة (296.696)، وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.01)، وقد فسرت قيمة معامل التحديد (R^2) والتي بلغت (87.6%) من التباين الحاصل في بعد المسؤولية الاخلاقية، أما النسبة المتبقية والبالغة (12.4%) فهي تعود إلى متغيرات اخرى، وتشير قيمة معامل (B) والتي بلغت (800). إلى أن التغيير في ممارسات ادارة الموارد البشرية بوحدة واحدة سوف يؤدي إلى تغيير في بعد المسؤولية الاخلاقية بمقدار (800)، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (17.225)، وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.01)، فيما تشير قيمة ثابت (C) البالغة (0.660) إلى تحقيق المسؤولية القانونية حتى لو كانت قيمة ممارسات ادارة الموارد البشرية صفرأ، وبموجب ذلك تم قبول

مجلة قهلاى زانست العلمية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية - اربيل، كوردستان،
العراق

المجلد (٤) - العدد (٣)، صيف ٢٠١٩

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6558 (Online) - ISSN 2518-6566 (Print)



الفرضية الفرعية الرابعة للفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص على أن (هناك تأثيراً معنوياً لممارسات ادارة الموارد البشرية في المسؤولية الاخلاقية).

الجدول (10) تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية في كل بعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية

| ممارسات ادارة الموارد البشرية | | | | المتغير المستقل |
|-------------------------------|------------------|---------------------|------------------|----------------------|
| | | | | المتغير التابع |
| R ² | F | β | الثابت - C | |
| .977 | 1792.065 .000 | 1.050 t(42.333) | .203 t(1.986) | المسؤولية الاجتماعية |
| .979 | 1987.242 .000 | 1.038 t (44.578) | .256 t(2.657) | المسؤولية الاقتصادية |
| .842 | 224.225 .000 | .936 t(14.974) | .048 t(184) | المسؤولية القانونية |
| .876 | 296.696 .000 | .800 t(17.225) | .660 t(3.438) | المسؤولية الاخلاقية |

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على نتائج برامج SPSS .

نلاحظ من النتائج السابقة بأن اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية على بعد المسؤولية الاقتصادية هي من اقوى الابعاد تأثيراً، ويليه اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية على بعد المسؤولية الاجتماعية، و يأتي في المرتبة الثالثة اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية على بعد المسؤولية الاخلاقية، أما اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية على بعد المسؤولية القانونية فهي أقل الابعاد تأثيراً.

المبحث الرابع

الاستنتاجات و التوصيات

اولا: الاستنتاجات:

- من خلال عرض النتائج و اختبار فرضياته برزت مجموعة من الاستنتاجات, اذ يمكن عرضها وفق الاتي:
1. أظهرت النتائج الخاصة بوصف متغيرات البحث وابعاده أن بيئة العمل من حيث الاهمية جاءت بالمرتبة الأولى من حيث سلم الترتيب على مستوى ابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية من وجهة نظر الافراد العاملين في المنظمة المبحوثة, اما الصحة و السلامة المهنية فقد جاءت في المرتبة الاخيرة من الترتيب.
 2. أظهرت النتائج أن بعد المسؤولية الاجتماعية من حيث الاهمية جاء بالمرتبة الأولى من حيث سلم الترتيب على مستوى ابعاد المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر الافراد العاملين في المنظمة المبحوثة, اما بعد المسؤولية القانونية فقد جاء في المرتبة الاخيرة من الترتيب.
 3. أظهرت نتائج البحث بانه يوجد علاقة ايجابية معنوية عالية و ذات دلالة احصائية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية متمثلة بـ (الاستقطاب و التعيين, المحافظة على الموارد البشرية, الصحة و السلامة المهنية, و بيئة العمل) و تعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية متمثلة بابعادها (المسؤولية الاجتماعية, المسؤولية الاقتصادية, المسؤولية القانونية, والمسؤولية الاخلاقية) بشكل منفرد و مجتمعة.
 4. أظهرت نتائج البحث بان العلاقة الايجابية و المعنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و بعد المسؤولية الاقتصادية كانت من اقوى العلاقات, اما اضعف العلاقات كانت العلاقة الايجابية و المعنوية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية و بعد المسؤولية القانونية.
 5. أظهرت نتائج البحث بان هناك تأثير كبير لممارسات ادارة الموارد البشرية على المسؤولية الاجتماعية على المستوى الكلي.

6. أظهرت نتائج البحث بوجود اثر لممارسات ادارة الموارد البشرية في ابعاد المسؤولية الاجتماعية, اذ كان تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية على بعد المسؤولية الاقتصادية أكثر الأبعاد تأثيراً, أما تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية على بعد المسؤولية القانونية فقد كانت الاقل تأثيراً.

ثانياً: التوصيات:

1. ضرورة التركيز على اهمية ممارسات ادارة الموارد البشرية في المنظمات من خلال تطوير مهارات المدراء, كونها تعد من أهم الوظائف الأساسية للمنظمات في استقطاب و تعيين الموارد البشرية الكفوءة.
2. ضرورة ان تعتمد الشركات على المصادر المتنوعة لجذب و اختيار العاملين ذوي الخبرات المتنوعة و المميزة و ذلك لسد الوظائف الشاغرة.
3. ضرورة ان تعمل الشركات بالاحتفاض بالموارد البشرية المتميزة وان تولي اهتماماً خاصاً بالعاملين ذوي التخصصات الفريدة لتشجعهم على البقاء في العمل لديها
4. ضرورة ان تضع الشركات برامج معينة للتقليل من الحوادث اثناء العمل بالاضافة الى الإجراءات الوقائية لحماية موظفيها من الأخطار والأمراض.
5. ضرورة ان تقوم ادارة الشركات بتطبيق اجراءات السلامة المهنية و بنشر الوعي الثقافي لأرشاد العاملين بكيفية التصرف في حوادث معينة أو بكيفية تجنب الإصابات.
6. ضرورة ان تقوم ادارة الشركات بتقديم الحوافز و المكافآت العادلة حسب مقدار وجودة انجاز العمل لكي يشعر العاملون بأهميتهم بالنسبة لعمل المنظمة و الأعتزاز بالمنظمة.
7. ضرورة ان تقوم ادارة الشركات بتفعيل اسلوب العلاقات الانسانية في العمل وان يعامل جميع العاملين في الشركة بطريقة عادلة و متساوية و ان تحرص ادارة الشركات على راحة العاملين فيها بتوفير المتطلبات لهم.

المصادر :

1. ابو سلمية، باسمه علي حسن، (2007)، مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الاونروا الاقليمي بغزة، رسالة ماجستير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية- غزة، غزة - فلسطين.
2. آل خطاب، سليمان- عبد الله، محمد الحاج- الدراوشة، عبد الله ، و أبو شريعة، إسلام (2015) أثر التسويق الاجتماعي و تطبيق المسؤولية الاجتماعية في تعزيز جودة الخدمات التعليمية : دراسة ميدانية على المدارس الخاصة والمركز الثقافية في مدينة معان. مجلة دراسات، العلوم الإدارية، المجلد 42، العدد 2، ص: 443-460.
3. البكري ثامر ياسر (1996) المسؤولية الاجتماعية بمنظور تسويقي ، دراسة تسويقية لأراء عينة من المديرين العاملين في المنشآت التابعة لوزارة الصناعة والمعادن ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
4. بن نمشة، سعيد بن عبيد، (2007)، استراتيجية ادارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة وامكانية تطبيقها في الاجهزة المدنية والامنية بمدينة الرياض، اطروحة دكتوراه منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
5. جاد الرب، محمد سيد (2009) ادارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، عمان، دار وائل.
6. الجبوري، حميد سالم (1999) المسؤولية الاجتماعية لدى ابناء الريف والمدينة، جامعة بغداد ، كلية الاداب(رسالة ماجستير غير منشورة).
7. جودة، احمد محفوظ (2010) ادارة الموارد البشرية، عمان، دار وائل، الطبعة الاولى.
8. الحريري، رافدة (2014) اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان.
9. الخفاجي، حاكم جبوري علك (2012) التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحقيق جودة حياة العمل دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في جامعة الكوفة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية المجلد 14 العدد 3 ، ص: 8-35.
10. رفاعي، محمد ، والمعتال، محمد سيد أحمد (1996) الإدارة المعاصرة، دار المريخ للنشر، السعودية.

مجلة قهلاى زانست العلمية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية - اربيل، كوردستان،

العراق

المجلد (٤) - العدد (٣) ، صيف ٢٠١٩

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6558 (Online) - ISSN 2518-6566

(Print)



11. الزعبي، محمد عمر، (2012)، متطلبات العملية الابداعية المتعلقة بادارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على مديري منظمات الاعمال الصغيرة والمتوسطة في الاردن، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد 8، العدد2، عمان- الاردن.
12. زعتري، علاء الدين (2013) المسؤولية الاجتماعية للشركات.
13. السلمي، علي، (2001)، ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية ، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.
14. الشمري، ناصر عائد خليف (2014) درجة ممارسة مديري المناطق التعليمية للحاكمية و علاقتها بمستوى تحمل المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر مديري المدارس في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة في الادارة و القيادة التربوية، جامعة الشرق الاوسط، عمان.
15. صالح، عائدة عبدالكريم، (2013)، ادارة الموارد البشرية وتحديات العولمة، مجلة كلية التربية للبنات، المجلد 24، العدد1، كلية التربية للبنات، جامعة بغداد، بغداد - العراق.
16. الصرايرة، اكنم عبدالمجيد، والغريب، رويدة خلف، (2010)، اثر وظائف ادارة الموارد البشرية في الابداع التنظيمي كما يراها العاملون في شركة الاتصالات الاردنية: دراسة حالة، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد 6، العدد 4، عمان - الاردن.
17. العتيبي، ناصر بن منيف بن رازن، (2007)، الاتمة ودورها في تحسين اداء ادارات الموارد البشرية في الاجهزة الامنية، دراسة مسحية على العاملين بادارات الموارد البشرية في الاجهزة الامنية المركزية بمدينة الرياض، اطروحة دكتوراه منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية .
18. عقيلي، عمر وصفي، (2005)، ادارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان - الاردن.
19. عليان، مازن عبدالقادر خليل (1994) واقع المسؤولية الاجتماعية في الشركات المساهمة العامة المدرجة في سوق عمان المالي و أثرها على الاداء (دراسة تطبيقية) رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، الجامعة الاردنية، عمان.
20. الغالي، طاهر محسن منصور، والعامري - صالح مهدي حسن (2008) ، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال (الأعمال والمجتمع)، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.

مجلة قهلاى زانست العلمية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية - اربيل، كوردستان،

العراق

المجلد (٤) - العدد (٣) ، صيف ٢٠١٩

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6558 (Online) - ISSN 2518-6566 (Print)



21. الفارس, سليمان خليل و آخرون, (2000): ادارة الموارد البشرية " الافراد", منشورات جامعة دمشق.
22. الفزاري, محمد بن احمد بن محمد, (2009), اثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات ادارة الموارد البشرية: نموذج وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان, اطروحة دكتوراة منشورة, كلية الاقتصاد, جامعة تشرين, الجمهورية العربية السورية.
23. القاضي, زياد مفيد (2012) علاقة الممارسات الاستراتيجية لادارة الموارد البشرية و اداء العاملين و اثرهما على اداء المنظمات, دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة في الاردن, رسالة ماجستير غير منشورة في ادارة الاعمال, جامعة الشرق الاوسط, عمان.
24. القردحجي, محمود محمد, (2013), اثر عمليات نظم ادارة الموارد البشرية في ذكاء المنظمة: دراسة ميدانية في مجموعة الجميح في الدمام بالمنطقة الشرقية - المملكة العربية السعودية, رسالة ماجستير منشورة, كلية الاعمال, جامعة الشرق الاوسط, عمان - الاردن.
25. الكساسبة, محمد مفضي, الفاعوري, عبيد حمود, و العميان, محمود سلمان (2010) دور وظائف إدارة الموارد البشرية في المنظمة المتعلمة: دراسة حالة على مجموعة شركات طلال أبو غزالة في الأردن, المجلة الاردنية في ادارة الاعمال, المجلد6, العدد 1, ص: 163 - 83.
26. كشك, محمد بهجت, (2005), "تنظيم المجتمع المبادئ والعمليات", المكتب الجامعي الحديث, مصر.
27. كشواي, باري, (2001), ادارة الموارد البشرية, دار الفاروق للنشر والتوزيع, ط2, القاهرة - مصر.
27. اللوزي, موسى (2003). التطوير التنظيمي (أساسيات ومفاهيم حديثة), الطبعة الثانية, دار وائل للنشر والتوزيع, الأردن.
28. الماهر, أحمد (2000) إدارة الموارد البشرية, منظور القرن الحادي والعشرين, القاهرة.
29. النجار, نداء محمد, (2012), دور ادارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة: دراسة حالة الجامعة الاسلامية - غزة, رسالة ماجستير منشورة, كلية التجارة, الجامعة الاسلامية - غزة, غزة - فلسطين.
30. الهيتي, خالد عبدالرحيم, (2003), ادارة الموارد البشرية, دار وائل للنشر, عمان - الاردن.



31. ولي, احلام إبراهيم, جميل, بريشان معروف, و حسن, محسن عثمان (2016) العلاقة التبادلية بين المرونة الإستراتيجية والأبعاد الهيكلية وتأثيرها في تبني أنماط المسؤولية الإجتماعية دراسة تحليلية لأراء المديرين في عينة من مصارف القطاع الخاص في مدينة اربيل, مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية و الادارية, المجلد 8, العدد 15, ص: 214-252.

المصادر الاجنبية:

1. Armstrong, M. (2008), Strategic Human Resource Management: A Guide to action, 4th Edition, Kogan Page, London.
2. Armstrong's, Michael, 2009, Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, 11th Edition, Kogan Page London and Philadelphia.
3. Farzaneh, C., Hemati, D. & Afifi, N. D. (2012), Mathematical Modeling Social Responsibility for Dynamic Organizations, Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology 4(6).
4. Mahapatro, Bibhuti Bhusan, 2010, Human Resource Management, New Age International (P) Limited Publishers, New Delhi.
5. Manafi, M. (2012). The Effect of HRM Practices and Leadership Style on Turnover Intention in Healthcare Industry of Iran. International Journal of Innovative Ideas, Vol. 12, No. 3.
6. Noushi, R., Post, C. (2012) Measurement Issues in Environmental Corporate Social Responsibility (ECSR): Toward a Transparent, Reliable, and Construct Valid Instrument, J Bus Ethics, Springer Science+Business Media, DOI 10.1007/s10551-011-0967-x.
7. Sekaran, U. (2005) Research Method for Business: A Skill Building Approach. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.
8. Triguero. R, Vinces. J, Rendon. M & Apellaniz. M (2012) "Human Resource Management Practices Aimed At Seeking The Commitment Of Employees On Financial And Non Financial (Subjective) Performance In Spanish Firms: An Empirical Contribution", 17 (32), 17/31.



پوخته

ئامانج لهه توىژىنه وهىه برىتىبه لهه زانىنى رۆلى كارراپه راندى به رىوه بردنى سه رچاوه مرؤىبه كان بۆ پالپشتىكردن لهه به رىر سىارىه تى كۆمه لايه تى لهه روانگه بىروبؤچوونى كارمه ندانى كۆمپانىاي هاوكارى عىراقى كه لهه بوارى دابه شكردن وهه به بازار كردنى ده رمان وهه كه لوه لى پزىشكى لهه عىراق كارده كات، دوو گرمانه ي سه ره كى خرا نه روهه لهه گه ل چه نه گرمانه يه كى لوه كى وهه فۆرمى راپرسى به كار هات بۆ كۆكردنه وهى داتا لهه گه ل به كار هىنانى به رنامه ي ئامارى (SPSS) بۆ شىكر دنه وهى گرمانه كان، ژماره يه كه لهه به رىوه به ران وهه كارمه ندانى كۆمپانىاي هاوكارى عىراقى كه لهه بوارى دابه شكردن وهه به بازار كردنى ده رمان وهه كه لوه لى پزىشكى ده ست نىشانكران وهه كو نموونه ي توىژىنه وهه كه (60) فۆرم به سه رىاندا دابه شكرا وهه (51) فۆرم گه رانه وهه وهه ئه وه فۆرمانه ي كهه گونجاو بوون بو شىكر دنه وهى ئامارى برىتى بوون لهه (44) فۆرم. ئهه توىژىنه وهىه گه يشته ئه وه ده رنه نجامه ي كهه وا ئاستى كارراپه راندى به رىوه بردنى سه رچاوه مرؤىبه كان وهه به رىر سىارىه تى كۆمه لايه تى لهه كۆمپانىاي هاوكارى عىراقى به رزه، لهه گه ل بوونى په يوه ندى ئامارى لهه نىوان كارراپه راندى به رىوه بردنى سه رچاوه مرؤىبه كان وهه به رىر سىارىه تى كۆمه لايه تى وهه بوونى كارى گه رى كارراپه راندى به رىوه بردنى سه رچاوه مرؤىبه كان به سه ر پالپشتىكردن لهه به رىر سىارىه تى كۆمه لايه تى، وهه توىژىنه وهه كۆمه لىك راسپارده ي خسته روهه لهه گرنگترىنان: پىويسته كۆمپانىاكان پشت به سه رچاوه ي جؤراوجؤر بيه ستن بۆ راكىشان وهه هه لئاردنى كارمه ندان وهه كۆمپانىاكان كارى كه نه بۆ پارىزگار بىكردن لهه سه رچاوه ي مرؤى كارا وهه جىبه جىكردى رىكاره كانى سه لامه تى پىشه يى وهه دانانى به رنامه ي دىارىكراو بۆ كه مكر دنه وهى كاره سات لهه كاتى كار كردن وهه پىويستى كار كردنى شىوازى په يوه ندىه مرؤىبه كان لهه كار كردندا وهه گشت كارمه ندان بهه يه كسانى وهه دادپه روه رى مامه لهه يان لهه گه ل بكرىت.

ووشه ي په يوه ندىدار: كارراپه راندى به رىوه بردنى سه رچاوه مرؤىبه كان، به رىر سىارىه تى كۆمه لايه تى، به رىر سىارىه تى ئابوورى، به رىر سىارىه تى ياساى، به رىر سىارىه تى ئه خلاقى.

Abstract

This study aims to identify the role of of human resource management practices and the level of social responsibility in the Iraqi Hawkary company which is engaged in the distribution and marketing of pharmaceutical products, along with to identify the role of (correlation and impact) of the practices of human resources management in enhancing the level of social responsibility. Directed by the built model, two main hypotheses and drives from them sub hypotheses rises, a questionnaire used as a tool to collect data, amd to test hypotheses of study, the researchers relying on a set of statistical methods. 60 questionnaires distributed to the study samle, 51 questionnaires returned, while 44 questionnaires were suitable for analysis. The most result of this study was the following: the level of human resource management practices and social responsibility in Hawkary Company is high. There is a positive correlation between practices of human resource management and enhance the level of social responsibility in Hawkary pharmaceutical company. There is stastically a significant impact of human resource management practices on enhances the level of social responsibility in Hawkary pharmaceutical company. Based on the this results this study recommend to the need for the companies to rely on diverse sources of attraction and selection of professionals, companies should working tokeep excellence human resources and the application of occupational safety measures and develop specific programs to reduce accidents at work and the need for the Department companies activating style human relationships at work and that treats all employees of the company fair and equal manner.

Keywords: Human resource management practices, social responsibility, economic responsibility, legal responsibility and ethical responsibility.

مجلة قهلاى زانست العلمية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية - اربيل، كوردستان،

العراق

المجلد (٤) - العدد (٣)، صيف ٢٠١٩

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6558 (Online) - ISSN 2518-6566 (Print)



استمارة الاستبانة

أخي الفاضل أختي الفاضلة:

تحية وتقدير ...

يطيب لنا أن نقدم لكم هذا الاستبيان الذي صمم خصيصا للحصول على بعض البيانات، والذي نقوم به لغرض دراسة (دور ممارسات ادارة الموارد البشرية في تعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية)، و بالتطبيق على شركة هاوكاري و التي تعمل في مجال التوزيع و التسويق للأدوية و المستلزمات الطبية في العراق، نرجو مساعدتنا للإجابة على الأسئلة الموجودة في الاستبانة بالمعلومات المطلوبة خدمة لحركة البحث العلمي علماً إن الإجابة تتصف بطابع السرية التامة. شاكرين تعاونكم معنا ... مع التقدير

الباحثون

| | | |
|---------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|
| احمد محمود الفقي | زانا مجيد صادق | فاروق حكيم نجم |
| طالب دكتوراة جامعة الموصل | قسم الادارة و المحاسبة جامعة كوية | قسم ادارة الاعمال جامعة صلاح الدين |

الرجاء وضع اشارة (✓) في المكان المتفق مع اجاباتكم

الجزء الأول: المعلومات الشخصية:

| | |
|---------------|-------------|
| الجنس | ذكر |
| | انثى |
| العمر | 21- 30 سنة |
| | 31 - 40 سنة |
| | 41 - 50 سنة |
| | 51 - 65 سنة |
| المؤهل العلمي | دبلوم |

مجلة قهلاى زانست العلمية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية - اربيل، كوردستان،
العراق

المجلد (٤) - العدد (٣)، صيف ٢٠١٩

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6558 (Online) - ISSN 2518-6566 (Print)



بكالوريوس

ماجستير

دكتوراه

اقل من 5 سنة

6 الى 10 سنوات

11 الى 15 سنوات

اكثر من 16 سنة

سنوات الخدمة

الجزء الثانى

مجلة قهلاى زانست العلمية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية - اربيل، كوردستان،

العراق

المجلد (٤) - العدد (٣)، صيف ٢٠١٩

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6558 (Online) - ISSN 2518-6566 (Print)



| غير معاقفة بشدة | غير معاقفة | محايد | معاقفة | معاقفة بشدة | |
|---|------------|-------|--------|-------------|--|
| اولاً: ممارسات ادارة الموارد البشرية | | | | | |
| 1. الاستقطاب و التعيين | | | | | |
| | | | | | 1 تعتمد الشركة على المصادر المتنوعة لجذب العاملين لسد الوظائف الشاغرة. |
| | | | | | 2 تهتم الشركة بمواصفات الوظيفة عند شغل الوظائف الشاغرة. |
| | | | | | 3 تهتم و تبحث الشركة عن الموارد البشرية المميزة. |
| | | | | | 4 تراعي الشركة اختيار العاملين من فئات عمرية مختلفة. |
| | | | | | 5 تحرص الشركة على اختيار العاملين ذوي الخبرات المتنوعة. |
| 2. المحافظة على الموارد البشرية | | | | | |
| | | | | | 6 يشعر العاملون بأن نجاح الشركة ينعكس ماديا و معنويا عليهم. |
| | | | | | 7 تحتفظ الشركة بالموارد البشرية المتميزة لسنوات طويلة. |
| | | | | | 8 تولي الشركة اهتمامًا خاصًا بالعاملين ذوي التخصصات الفريدة لتشجيعهم على البقاء في العمل لديها. |
| | | | | | 9 يشعر العاملون بجو من الانسجام مع بعضهم البعض داخل الشركة. |
| | | | | | 10 تحرص الشركة على تنظيم سفرات ترفيهية للعاملين للتجديد و الترويح عن النفس. |
| 3. الصحة و السلامة المدنية | | | | | |
| | | | | | 11 تقوم إدارة الشركة بالإجراءات الوقائية لحماية موظفيها من الأخطار والأمراض. |
| | | | | | 12 تقوم إدارة الموارد البشرية في الشركة بوضع برامج معينة للتقليل من الحوادث اثناء العمل |

مجلة قهلاى زانست العلمية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية - اربيل، كوردستان،

العراق

المجلد (٤) - العدد (٣) ، صيف ٢٠١٩

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6558 (Online) - ISSN 2518-6566 (Print)



| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|----|
| | | | | | تقوم إدارة الشركة بنشر الوعي الثقافي لأرشاد العاملين بكيفية التصرف في حوادث معينة أو كيفية تجنب الإصابات | 13 |
| | | | | | تحاول إدارة الشركة بتخفيض معدلات اصابات العمل بالحوادث | 14 |
| | | | | | تقوم إدارة الشركة بتطبيق إجراءات السلامة المهنية عن طريق العمل على رعايتهم وتقديم الخدمات العلاجية لهم. | 15 |
| 4. بيئة العمل | | | | | | |
| | | | | | تعمل المنظمة على توفير الاحترام والصدقات بين المنظمة و البيئة الخارجية | 16 |
| | | | | | يشعر العاملون بأهميتهم بالنسبة لعمل المنظمة والاعتزاز بالمنظمة | 17 |
| | | | | | تتوفر بيئة عمل مناسبة تتسم بالأمان والاستقرار الوظيفي. | 18 |
| | | | | | تعطي المنظمة حرية لعاملها في العمل للوصول الى الرضا عن الأناجز والجودة في التعامل | 19 |
| | | | | | تقدم المنظمة الحوافز والمكافآت العادلة حسب مقدار وجودة انجاز العمل | 20 |
| ثانيا: ابعاد المسؤولية الاجتماعية | | | | | | |
| 1. المسؤولية الاجتماعية | | | | | | |
| | | | | | مدراء الشركة محترفون وليسوا مالكين للأعمال التي يديرونها. | 1 |
| | | | | | أن المديرين يمثلون مصالح كافة الأطراف المالكة التي يفترض أن تتجز بأحسن الطرق لتعظيم الأرباح. | 2 |
| | | | | | توجد علاقة وثيقة بين الشركة و منظمات المجتمع المدني. | 3 |
| | | | | | تؤمن إدارة الشركة بأن العمل كوحدة اجتماعية تحقق ميزة تنافسية لها | 4 |
| | | | | | توفر الشركة فرص التوظيف المناسبة لذوي الاحتياجات الخاصة. | 5 |
| 2. المسؤولية الاقتصادية | | | | | | |
| | | | | | تعمل الاسهامات الاقتصادية في الشركة على تحقيق جودة تقديم الخدمات. | 6 |

مجلة قهلاى زانست العلمية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية - اربيل، كوردستان،

العراق

المجلد (٤) - العدد (٣) ، صيف ٢٠١٩

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6558 (Online) - ISSN 2518-6566 (Print)



| | | | | | | |
|-------------------------------|--|--|--|--|----|---|
| | | | | | 7 | مدراء الشركة يمثلون مصالح المالكين ويسعون الى استثمارها بكفاءة |
| | | | | | 8 | تتوقع إدارة الشركة بأن الإهتمام بالمجالات الاقتصادية يساهم في تقوية و تنمية الاقتصاد الوطني. |
| | | | | | 9 | يتبع الشركة وسائل مختلفة الغاية منها تحقيق زيادة في الأرباح |
| | | | | | 10 | تخصص الشركة مصروفات محددة لتطبيق أنشطة المسؤولية الاجتماعية |
| 3. المسؤولية القانونية | | | | | | |
| | | | | | 11 | تحتزم ادارة الشركة حقوق الافراد العاملين التي تتفق مع قوانين العمل. |
| | | | | | 12 | تلتزم ادارة الشركة بالقوانين و الانظمة التي تحقق العدالة للافراد العاملين. |
| | | | | | 13 | تتميز الشركة بتحديث انظمتها لتتناسب التغيرات في مجال العمل |
| | | | | | 14 | تعتمد ادارة الشركة على سلسلة من الاجراءات المتخذة بحق الافراد العاملين المخالفين للانظمة و التعليمات. |
| | | | | | 15 | تطبق ادارة الشركة القوانين و الانظمة و التعليمات على جميع الافراد العاملين. |
| 4. المسؤولية الاخلاقية | | | | | | |
| | | | | | 16 | يعامل جميع العاملين في الشركة بطريقة عادلة و متساوية. |
| | | | | | 17 | تشرف ادارة الشركة على العديد من الفعاليات التعاونية التي تحقق الفائدة للجميع. |
| | | | | | 18 | توجد في الشركة قيم اخلاقية تدرج في اطار تكافؤ الفرص. |
| | | | | | 19 | يسود في الشركة اسلوب العلاقات الانسانية في العمل. |
| | | | | | 20 | تحرص ادارة الشركة على راحة العاملين فيها بتوفير جميع المتطلبات لهم. |