

أثر الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية تجاه المورد البشري في تحسين سمعة وربحية الشركات الجزائرية

## The impact of disclosure of social responsibility towards the human resource in improving the reputation and profitability of Algerian companies

قرارة سامية\*

العبيدي، خالد عبيد أحمد

(المخبر: مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية)

(الجامعة المستنصرية، قسم الرقابة والتدقيق الداخلي)

الجزائر، University of Algiers3

العراق

[guerrara.samia@univ-alger3.dz](mailto:guerrara.samia@univ-alger3.dz)

[Dr.khaled.cpa1@gmail.com](mailto:Dr.khaled.cpa1@gmail.com)

تاريخ القبول: 2021/03/02

تاريخ الاستلام: 2021/01/13

مستخلص:

هدف البحث إلى تحليل أثر الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات في تطوير كفاءة المورد البشري وأثر ذلك على تحسين سمعة وربحية الشركات الجزائرية، من خلال التكييف مع أهداف التعلم الجديدة، بدلاً من التركيز على هدف الربح أحادي التفكير على حساب المجتمع والبيئة. وتم استخدام أسلوب المسح التحليلي من خلال الاختبارات الإحصائية، وأظهرت النتائج أن التزام الشركات الجزائرية بمسئوليتها الاجتماعية اتجه عمالها سيؤدي إلى تطوير كفاءتهم الذي سيؤدي ذلك إلى تحسين جودة منتجاتها وأدائها اتجاه المجتمع والبيئة وبالتبعية تحسين سمعتها وربحيتها. وأوصى البحث بأنه ينبغي على الشركات الجزائرية التحسين المستمر في الأداء الاجتماعي تجاه مواردها البشرية بغية تطوير كفاءتهم بهدف تحسين علامتها التجارية وتعميم الربحية. الكلمات المفتاحية: الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية؛ كفاءة المورد البشري؛ سمعة وربحية الشركات الجزائرية.

تصنيف JEL: I00؛ I25.

### Abstract:

The aim of the research is to analyze the impact of disclosure of corporate social responsibility on developing the efficiency of the human resource and its impact on improving the reputation and profitability of Algerian companies, by adapting to the new learning objectives, instead of focusing on the one-minded profit goal at the expense of society and the environment. An analytical survey method was used through statistical tests,

\* المؤلف المراسل.

and the results showed that the commitment of Algerian companies to their social responsibility towards their workers will lead to the development of their efficiency, which will lead to improving the quality of their products and their performance towards society and the environment, and consequently improving their reputation and profitability. The research recommended that Algerian companies should continuously improve their social performance towards their human resources in order to develop their competence in order to improve their brand and maximize profitability.

**Keywords:** disclosure of social responsibility; The efficiency of the human resource; The reputation and profitability of Algerian companies.

**Jel Classification Codes:** I00; I25.

## مقدمة

إن نجاح مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات عدل من الحدود والفرص المتاحة التي تعمل داخلها الشركات بصفة عامة والشركات الجزائرية بصفة خاصة، حيث لم يعد مجرد سعيها وراء الأرباح أمرا كافيا لنجاحها بل يجب أيضا مراعاتها لاحتياجات أصحاب المصلحة المختلفين لها من خلال الإفصاح عنها، وتحقيق نوع من التوازن بين ما تقدمه لهم وما تأخذه هي منهم، وفي هذا الصدد نقوم بطرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى يمكن للإفصاح عن التزام الشركات الجزائرية بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه مواردها البشرية أن يساهم في تطوير كفاءتهم وبالتالي تحسين سمعتها وربحيتها استنادا على كفاءتهم المطورة؟

استجابة لتحقيق متطلبات البحث، تم صياغة الفرضيات التالية:

- تلتزم الشركات الجزائرية بالإفصاح عن مسؤوليتها الاجتماعية تجاه مواردها البشرية.
- أن مستوى تطور كفاءة الموارد البشرية في الشركات الجزائرية منخفض جدا.
- يسهم الإفصاح عن التزام الشركات بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه مواردها البشرية في تحسين سمعتها وربحية الشركة.
- أهداف الدراسة: نسعى من خلال دراستنا هذه الى تحقيق الأهداف التالية:
  - التعرف على مفهوم تطوير كفاءة الموارد البشرية.
  - تحليل أثر الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات في تطوير كفاءة المورد البشري وأثر ذلك على تحسين سمعة وربحية الشركة.
  - الوصول الى نتائج تساعدنا في بناء مجموعة من التوصيات لمتخذي القرارات.
  - المنهج المتبع: ولمحاولة الإجابة على إشكالية الدراسة واختبار صحة فرضياتها قمنا باتباع المنهج الوصفي التحليلي.

■ **أنموذج البحث المقترح:** ويمكن توضيح أنموذج البحث المقترح من خلال الشكل الموالي:

**الشكل رقم (1): أنموذج البحث المقترح**



المصدر: من إعداد الباحثين

■ **هيكل البحث:**

للإجابة على إشكالية البحث واختبار فرضياته وتحقيقاً لأهدافه فقد تم تقسيمه إلى المحاور الآتية:

- ✓ مفهوم تنمية كفاءة الموارد البشرية وتطويرها
- ✓ الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية للشركات وأبعادها تجاه المورد البشري
- ✓ علاقة الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات بتطوير كفاءة الموارد البشرية لتحسين سمعة الشركة وربحيتها
- ✓ الجانب الميداني

**1- مفهوم تنمية كفاءة الموارد البشرية وتطويرها**

تحتل عملية تطوير الكفاءات البشرية أو كما تعرف أيضاً بتنمية كفاءة الموارد البشرية مكانة بارزة في الشركات باعتبارها مصدر لتعظيم عوائدهم، وللأهمية التي يحتلها هذا الموضوع نقوم بالتطرق الى تعريفه وأهدافه فيما يلي:

**1-1 تعريف تطوير كفاءة الموارد البشرية**

وردت تعريف عديدة في هذا الموضوع نذكر أهمها كما يلي:

- يقصد بتنمية الكفاءات "مجموعة الأنشطة المخصصة لاستخدام وتطوير الأفراد والجماعات بطريقة مثلى بهدف تحقيق مهمة المؤسسة وتحسين أداء الأفراد، حيث تمثل أنشطة تطوير المسار، التكوين، التوظيف، التحفيز وغيرها من الوسائل لتحسين أداء المؤسسة وليست أهدافاً في حد ذاتها" (خالف، 2018، ص263)، وعرفت أيضاً على أنها: "مرحلة تأتي بعد الحصول على الأفراد الملائمين لأداء العمل، ويقصد بها رفع مستوى مهاراتهم وخبراتهم وذلك عن طريق التدريب الملائم لطبيعة العمل المطلوب إنجازه". (نعيمة، بلا تاريخ، ص276)

من التعريفين السابقين نستنتج أن تطوير كفاءة الموارد البشرية هي كل ما تقوم به المؤسسة من تكوين وتدريب وتحفيز للعمال وغير ذلك في سبيل الرفع من مهاراتهم وخبراتهم ومستوى أداءهم الذي يؤدي ذلك الى تعظيم عوائد المؤسسة.

## 2-1 أهداف عملية تنمية الكفاءات

تسعى المؤسسة وراء القيام بتطوير كفاءة مواردها البشرية لتحقيق مجموعة من الأهداف نذكر منها (خالف، 2018، ص263):

- زيادة وتنمية المردودية الحالية والمستقبلية للأفراد.
- تحسين الأداء الكلي للمؤسسة عن طريق تحسين أداء الأفراد.
- إكساب الأفراد ميزة تنافسية مقارنة بالمنافسين.
- هي عبارة عن مفتاح تهدف لزيادة درجة التنافسية للمؤسسة القائمة على الإبداع.
- اكتشاف الكفاءات الخفية وغير الظاهرة ومحاولة استغلالها لأقصى الحدود.

## 2- الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية للشركات وأبعادها تجاه المورد البشري

### 2-1 أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات تجاه المورد البشري:

تتضمن البنية المعاصرة للمسؤولية الاجتماعية للشركات التي يتم قياسها الأبعاد التالية (Marom, 2010, p.24):

- **علاقات الموظفين:** يقيس هذا البعد أداء الشركات في رعاية موظفيها ويشمل القضايا التالية: إدارة علاقات العمل، وممارسات مكافحة التمييز، وسلامة الموظفين.
- **حقوق العمال:** هذا البعد يقيم أداء الشركات فيما يتعلق بحقوق العمال الذي يشير الى إساءة استخدام أسواق العمل وظروف العمل غير الإنسانية.
- **المنتج:** يقيس هذا البعد أداء الشركات فيما يتعلق بجودة وسلامة منتجاتها والممارسات الإعلانية وخدمات ما بعد البيع.
- **البيئة:** يقوم هذا البعد بتقييم أداء الشركات في مجال الحفاظ على البيئة بما في ذلك الجهود التي تبذلها للحد من الآثار السلبية لأنشطتها ومنتجاتها على البيئة وتخفيض التلوث الى الحدود القانونية.
- **المجتمع:** يقوم هذا البعد بتقييم أداء الشركات من ناحية مدى مساهمتها في المجتمعات التي تعمل فيها، ويشمل هذا البعد القضايا التالية: معاملتها لسكان المحليين ومساهمتها في التعليم والصحة والالتزام بالتبرعات الخيرية.

■ **حوكمة الشركات:** يقوم هذا البعد بتقييم أداء الشركات فيما يتعلق بسلوك الأعمال المناسب، بما في ذلك الشفافية والابلاغ المناسب للمساهمين والمساءلة اتجاه الجمهور وقضايا الفساد.

2-2 الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية للشركات تجاه المورد البشري:

### 2-2-1 مفهوم الإفصاح المحاسبي:

وضح العديد من الكتاب مفهوم الإفصاح بتعريفات عدة، فقد عرفه تشوي وآخرون "بأنه إظهار للمعلومات المالية سواء الوصفية أو الكمية في القوائم المالية لتكون ملائمة لمستخدميها وفي الوقت المناسب (إسماعيل، 2014، ص ص 229-231). فيما عرفها (طلال، 2012، ص 8) نقلاً عن الشيرازي بأن الإفصاح المحاسبي هو شمول التقارير المالية على جميع المعلومات اللازمة لإعطاء مستخدميها صورة واضحة ودقيقة عن أداء الوحدة الاقتصادية.

ويرى (رشا، 2002) أن مفهوم الإفصاح المحاسبي يتمثل في إتباع سياسة الوضوح الكامل وإظهار جميع الحقائق المالية التي تعتمد عليها الأطراف ذات العلاقة في داخل الوحدة الاقتصادية وخارجها، ويؤكد ذلك (مأمون، 2001) نقلاً عن Chandra بأنه إجراء يتم من خلاله اتصال الوحدة الاقتصادية بالعالم الخارجي.

### 2-2-2 الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية:

يرى (عثمان، 2018، ص ص 240-241) أن المعلومات هي مادة القرار الإداري، حيث يتوقف نجاح القرار على مدى صحة المعلومات ودقتها وطريقة تنظيمها، والتي قد تعترضها عدة معوقات ومشاكل يتعلق بعضها بتضارب البيانات أو نقصها أو عدم صحتها أو عدم القدرة على الحصول عليها من مصادرها الأصلية. إذ كلما اتصفت المعلومات بالشمول والواقعية ودقة العرض وتوفرها بوقتها واقتصاديتها، كلما زادت جودتها وكفايتها وملاءمتها لاتخاذ القرارات الرشيدة والملائمة.

ونستنتج من الخصائص أعلاه، بأن تقارير الاستدامة يجب أن تتصف بخاصية الشمولية وبالأخص في ظل تفشي جائحة كورونا، إذ يجب أن تغطي المعلومات جميع ممارسات الشركة ومنها مسؤوليتها الاجتماعية، ولكي تتصف تقارير الاستدامة بالواقعية، وجب أن تعكس التقارير الأداء الحقيقي للشركة، ومن هنا تنبع الإضافة العلمية - إذ لاحظنا أن البنود التي نصت عليها معايير (GRI) لم تتضمن الإفصاح عن القيمة الاقتصادية الحقيقية، وإنما تفصح عن القيم المحاسبية من الإيرادات والتكاليف ضمن البنود الأساسية والفرعية لمجموعة البنود الاقتصادية، مما

يتطلب تعديلها ضمن التقارير في ظل جائحة كورونا، باستخدام القيمة الحقيقية نيابة عن القيمة المحاسبية لتعبر أكثر عن واقع أداء الشركة الاقتصادي والبيئي والاجتماعي.

ويرى (رشوان، 2017، ص34) بأن للإفصاح المحاسبي أهمية كبيرة في التقارير المالية لتشجيع الاستثمار؛ فإذا لم يسهم الإفصاح في معالجة آثار عدم التأكد، فإنه سيعجز عن التأثير على بنتائج بدائل القرارات الاستثمارية المرتبطة والمتوقع حدوثها في المستقبل، كما أن تقارير الاستدامة يجب أن تعكس الأداء الحقيقي للشركة خاصة في ظل الأزمات، فقدرة التنبؤ تعتمد بشكل خاص على واقعية ومدى شمولية المعلومات.

ومما سبق يتفق الباحثين مع دباش ورشوان أن تطوير تقارير الاستدامة بالتزامن مع تطوير التقارير المالية خلاف الإفصاح عن الحالات العادية وفق معايير (GRI) وأخذها بعين الاعتبار آثار الأزمات الاقتصادية ومنها جائحة الفيروس التاجي وانعكاساتها المحاسبية، سيسهم في زيادة جودة الإفصاح وتوفير معلومات ملائمة لا توفرها التقارير الحالية، لضمان أكبر قدر من الشفافية تلي احتياجات أصحاب المصالح وتمكنهم من بناء نموذج قرار استثماري سليم، أضف إلى ذلك تسهيل حصول الشركة على التمويل اللازم لأنشطتها وبأقل التكاليف واستقطاب الاستثمارات.

### 2-2-3 مزايا تقرير المسؤولية الاجتماعية:

لقد أوضح (العجلوني، 2013، صص 169-170)، أن تقرير الاستدامة يُعد مقياساً لمدى فعالية المبادرات التي يتم إطلاقها وتنظيمها كدليل توجيهي، ومرجع للمبادرات المستقبلية من أجل التصرف كحافز للإبداع للمساعدة للحصول على فرص أعمال جديدة، والقدرة على تحسين مستوى التأثير على المجتمع وتخفيض المخاطر مع تفصيل ما تقوم به الشركة من عمل بخصوص المواضيع البيئية والصحية والسلامة.

كما أن من مزايا تقرير الاستدامة ترسيخ مبادئ الحاكمة من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وتوفير بنية تحتية متطورة وفعالة تشكل قاعدة متينة لبناء مدن مستدامة، وبناء اقتصاد حيوي يوفر نمواً طويلاً الأمد. ورصدت دراسة (Touche, 2011) أن المبادرة العالمية لإطار (GRI) قد لاقت قبولاً وانتشاراً في دول الاتحاد الأوروبي وتناول اجتماع المفوضية الأوروبية مبادئ (GRI) وأثرها في تحسين الإفصاح غير المالي.

وأشار (وداد، 2011، ص275) أن العديد من الدول والمنظمات العالمية الاقتصادية والهيئات المحاسبية في الكثير من المؤتمرات أكدت على قبول تلك المبادئ ومنها منتدى دافوس الاقتصادي الذي تم التأكيد فيه على أن الاعتماد على إطار (GRI) كمعيار يحكم التقرير سيحقق المطلوب من تقرير المسؤولية الاجتماعية ومصدر رئيس في توفير المعلومات غير المالية، أما

مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية والانتكاد (UNCTAD) في العام 2010 أكد على الحاجة إلى تحويل مفهوم الاستدامة إلى إستراتيجية ملموسة داخل الشركات، وأطلقت الأمم المتحدة عشرة مبادئ ضمن الاتفاق العالمي في مجالات حقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد هو الأكثر شمولاً لاحتوائه على مؤشرات إفصاح عن الأداء الاجتماعي والبيئي والاقتصادي. أما الاتحاد الدولي للمحاسبين (Accountants, 2006) فقد أكد تأييده اعتماد مبادئ (GRI) كأساس لإعداد تقرير الاستدامة لقدرته على تعزيز شفافية الإفصاح غير المالي كونه يستخدم لغة مبسطة عند التقرير عن أداء الشركات الاجتماعي والاقتصادي والبيئي.

#### 2-2-4 الإفصاح عن الموارد البشرية أهميته، العوامل المؤثرة به

أصبح الإفصاح المحاسبي من أهم المبادئ التي يتبناها المحاسبون في إعداد التقارير المالية، بحيث تغطي الإفصاحات المحاسبية جميع حاجات مستخدمي هذه التقارير. وأشار (عواد، 2006، ص ص 1-21) أنه في ظل الاقتصاد القائم على المعرفة تنبع أهمية الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية لمختلف الشركات المتضمنة في التقارير المالية كأحد عناصر الأصول فيها.

كما تنبع أهمية الإفصاح عن الموارد البشرية من خلال ما تعطيه للشركة من قيمة اقتصادية مهمة عبر توفير معلومات حول الموارد البشرية، التي لا يُفصح عنها إلا في ظل الوضع التقليدي. (Abeysekera, 2001)

يرى (خضر، 2005) أن هذه القيمة قابلة للزيادة أو النقصان؛ فالنقص في الاستثمار بالموارد البشرية، يعطي مؤشراً سلبياً حول مختلف أنشطة، وتؤشر الزيادة أن الشركة لها دور في تنميتها.

وعليه فإن أهمية الإفصاح عن الموارد البشرية من قبل الشركات يساعدها على تحقيق ميزة تنافسية، وزيادة في الربحية، وبالتالي تحقيق المنافع الجوهرية الإستراتيجية، من خلال تحسين سمعة الشركة والتي لها الأهمية الكبرى في جذب العملاء والمستثمرين.

#### 2-2-5 بدائل الإفصاح عن المورد البشري

يوجد العديد من طرق الإفصاح عن المعلومات المتعلقة في الموارد البشرية ذكرتها العديد من الأدبيات المحاسبية، نستعرض منها ما يلي (فلامبولتز، 1992):  
أ- الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة عن المعلومات المالية المتعلقة بالموارد البشرية في تقرير الإدارة لجذب أنظار أصحاب المصلحة عن مدى اهتمام الإدارة بتنمية الموارد البشرية بهدف تحسين سمعة الشركة وتعظيم ربحيتها.

ب- الإدراج في القوائم المالية الأساسية المدققة والإفصاح عن الاستثمارات في الموارد البشرية وإدراجها ضمن الميزانية.

ج- في قوائم مالية غير مدققة تلحق بالقوائم المالية الأساسية تدرج ضمن ملاحق القوائم المالية الأساسية المدققة من قبل المدقق الداخلي.

د- إعداد قائمة منفصلة بالاستثمارات المعنوية للإفصاح عن المورد البشري.

## 2-2-6 آثار الإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية ومشاكل قياسها

أصبحت المحاسبة جزءاً أساسياً من نظام المعلومات في الشركات عندما تضاعف الاهتمام بالتقارير المالية، مما زاد من مسؤولية المحاسبين لجعل هذا النظام يمتاز بالكفاءة والكفاية لتلبية احتياجات كافة الأطراف، مما يتطلب تقسيم تلك التقارير إلى قسمين (فلامبولتز، 1992):

● التقارير المالية إلى أطراف خارجية (القوائم المالية المنشورة) وهي وسيلة تواصل بين الشركة والأطراف الخارجية مثل المستثمرين والأجهزة الحكومية.

● التقارير المالية الداخلية وهي وسيلة اتصال بين إدارة الشركة والوحدات التابعة لها.

وأشار (وليد، 2004) نقلاً عن Harbison أن العنصر البشري هو الموجه الأساسي لإدارة الأعمال وهو من يقيم نتائج تحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية، ويحدد درجة النجاح والفشل، كما أن لهذا العنصر قيمة سوقية، كما وتشكل المحاسبة عنه أهمية كبيرة، وعليه فإن فهم أهمية القياس المحاسبي لتكلفة المورد البشري، والاستخدام الأمثل للمحاسبة عنه من شأنه أن يخلق حافز وتصور لدى العاملين باعتبارهم مورد مهم للوحدة الاقتصادية واعتبار التكاليف المتعلقة بهم استثمار طويل الأجل يتطلب استخدامه الاستخدام الأمثل. (حربي، 2013)

كما أن الإفصاح عن الموارد البشرية تترتب عليه آثار لا تنحصر بجانب واحد، وإنما تشمل التقارير الداخلية والخارجية معاً؛ وفيما يتعلق بآثار الإفصاح المترتبة في التقارير المالية الخارجية؛ فإنها تنعكس على قائمتي الدخل والمركز المالي، ويؤكد ذلك (موسى، 2008) بأن رسملة الاستثمار في الموارد البشرية، ينتج عنه قياس أكثر موضوعية لقائمة المركز المالي ونتيجة الأعمال، على عكس تسجيل هذا الاستثمار بحيث يحمل الفترات المالية عبئ تكاليف الموارد البشرية حسب واقعية حدوثها بعيداً عن مفهوم الاستحقاق مما يؤدي إلى خلل في عملية مقابلة الإيرادات بالنفقات وبالتالي انعكاس ذلك الأثر على قائمة الدخل وقيمة الأصول في قائمة المركز المالي.



أما الآثار المترتبة في التقارير المالية الداخلية وتضمينها معلومات عن القيمة النقدية للأصول البشرية، فإن سوف تولد لدى الأفراد العاملين آثار سلوكية كبيرة تؤثر على ميولهم وسلوكهم وتحفيزهم، كما وتنعكس أيضا على القرارات الإدارية وجوانب تنفيذها.

أما مشكلة القياس المحاسبي للموارد البشرية فيري (موسى، 2008) أنها تأخذ شكلين هما:

● مشكلة قياس كلفة الاستثمارات في الموارد البشرية وكيفية تخصيصها أو استنفادها على الفترات المالية ويتصل ذلك بأغراض التقارير المالية الخارجية.

● تقويم الموارد البشرية بالقيمة الاقتصادية وهذا يتصل بأغراض التقارير الداخلية. ويوجد هناك ثلاثة نماذج لقياس الموارد البشرية وهما مدخل التكلفة، ومدخل القيمة، والمدخل السلوكي الذي يتم اختيار احد المدخل حسب الهدف من عملية القياس.

ونستنتج من ذلك أن هناك أهمية كبيرة للمورد البشري تتحدد في كون المورد البشري هو المسبب الرئيس للاستقلال والسيطرة الاقتصادية وهو مكمل رئيس للثروة وأداة مهمة وأساسية تعمل على إيجاد تنافسية عالمية بين الشركات.

### 3- علاقة الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات بتطوير كفاءة الموارد البشرية

#### 3-1- احتياجات أصحاب المصالح لتقارير المسؤولية الاجتماعية:

يتعدد أصحاب المصلحة بين المساهمين - الموظفين - منظمات غير حكومية - عملاء- موردون- وكل منهم له احتياجاته من المعلومات (عروس، 2018، ص258). ويعرف معهد ستانفورد للأبحاث أصحاب المصلحة بصفة عامة كأول تعريف لهذا المصطلح سنة 1963، بأنهم المجموعات التي يتوقف استمرار الشركات على دعمها. (ايمان، 2019، ص112)

إلا أن هناك حاجة لإعداد تقرير عن الاستدامة يحتوي على معلومات عن محركات القيمة غير المالية، والفرص المستقبلية والمخاطر المحيطة، ومن هذه المخاطر النوازل ومنها انتشار الفيروس التاجي في مطلع العام 2020 الذي أثر كثيرا على قيمة أصول الشركة، إذ أصبحت القيمة المحاسبية لا تعكس القيمة الحقيقية لها، الأمر الذي يتطلب إعادة تقييمها باعتماد القيمة الاقتصادية، وبالتالي يؤثر لنا ذلك أن هناك متطلبات واعتبارات للمحاسبة الحالية يجب مراعاتها عند إعداد تقرير الاستدامة، والذي يجب أن يتم في إطار السعي لتلبية احتياجات أصحاب المصالح مع ضرورة مراعاة ما يلي:

- أن المعلومات في التقرير يجب أن تغطي المعلومات المالية وغير المالية.
- ضرورة أن يكون المحاسبين منفتحين لتعلم كيفية التقرير عن الاحتياجات الفعلية للمستخدمين.

- اعتبار التقرير عن الاستدامة متغير فاعل ضمن نموذج الشركة ويرتبط بتغير أهدافها من الربح السريع والنمو المستدام.
  - التكامل بين الأداء المالي الذي يتم التقرير عنه في التقارير المالية والقضايا المستحدثة للاستدامة.
  - ضرورة العمل على تطوير تقرير الاستدامة بما يضمن إعداده بمستوى عالي من الدقة والشفافية لإضفاء صفة الموثوقية عليه لتسهيل عملية المقارنة بين الشركات.
- 2-3 الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية تجاه المورد البشري وتحسين سمعة وربحية الشركة

ويشير أستاذ الإدارة Carrol من جامعة Georgia الأمريكية أن المسؤولية الاجتماعية الكلية للمؤسسة هي كل متكامل يمتد من داخل المؤسسة الى خارجها. ويقدر تعلق الأمر بحدود المسؤولية الخارجية فإنها تتمثل بالحالات المرتبطة بالمشكلات التي يعاني منها المجتمع والتي تعد جميعها بمثابة مؤثرات سالبة على مدخلات المؤسسة نحو تحقيق أهدافها الاجتماعية، والمتمثلة بتدليل المشكلات ومعالجتها والمساهمة في خلق قيم وأنماط اجتماعية إيجابية في المجتمع. ولكن العقبة أمام إدارة المؤسسة لا تنحصر في كيفية معالجة المشكلات التي يعاني منها المجتمع أو في تجاوز البعض منها لاستحالة تحقيقها وفق إمكاناتها ومواردها المتاحة. بل تكمن في الأدوات المستخدمة لغرض الحكم على مدى سلامة ودقة المعالجات المتخذة تجاه حل تلك المشكلات والتعامل معها.

أما المسؤولية الداخلية فإنها ترتبط بالأفراد العاملين ورفاهيتهم واستخدام الموارد بما يحقق الأداء المطلوب عبر التصميم المناسب لذلك العمل. والشئ المهم في هذا الجانب هو مسؤولية المؤسسة في تطوير العاملين ورعايتهم. (البكري، 2011، ص10)

وفي الجدول الموجود بالملاحق (أنظر الملحق رقم 1) نوضح التوجهات الداخلية والخارجية للمؤسسات في تبنيها للمسؤولية الاجتماعية والتي يمكن استخراج علاقة المسؤولية الاجتماعية للشركات بتطوير كفاءة الموارد البشرية.

حيث نلاحظ من خلال الجدول الموجود في الملاحق (الملحق رقم 1) وفيما يخص جوهر البحث أثر الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية تجاه المورد البشري لتحسين سمعة وربحية الشركة، من خلال توفير مستلزمات العمل وتوفير الرعاية الصحية وتعزيزها لجودة بيئة العمل، وتوفير الأمان والسلامة في العمل، والأمن الوظيفي أو بتدريبهم من خلال زيادة معارفهم وتنمية مهاراتهم الفكرية والوظيفية، والتي بدونها سوف ينحرف أداء العاملين عن مستوى الأداء المطلوب

من جهة، ويعرقل تطوير كفاءاتهم من جهة أخرى، كما ويجب أن تتم صيغ العمل على وفق المنظور الجماعي في سبيل تحقيق صالح المؤسسة العام والتي تؤدي كلها في النهاية إلى تطوير كفاءة مواردها البشرية.

يمكن أن نوجز الآثار الايجابية للإفصاح عن تقرير المسؤولية الاجتماعية – آخذين بعين الاعتبار العاملين بشكل أساسي الذي هو محور بحثنا وميزة الشركة التنافسية والتي يمكن تحقيقها من خلال المصفوفة الآتية:

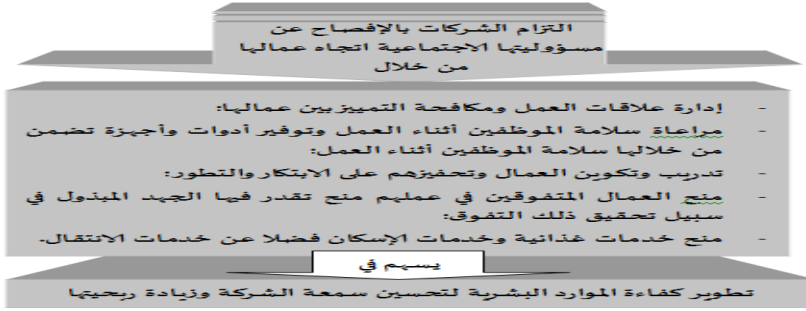
العاملين	الآثار الإيجابية
تحسين القدرة التنافسية	تحسين الأداء المالي وتحقيق القيمة المضافة
ممارسات أفضل لحوكمة الشركات مزيداً من الشفافية والالتزام	إدارة أخطار الأعمال
خفض تكلفة الإنتاج وتقليل الفاقد التوجه نحو الابتكار	تحسين كفاءة وفعالية العملية الإنتاجية

تحقيق الميزة التنافسية

من المصفوفة أعلاه يتضح أن من بين الأثر الايجابي للإفصاح عن تقرير المسؤولية الاجتماعية على تطوير كفاءة الموارد البشرية سيؤدي إلى الآتي:

- ✓ تحسين الأداء المالي وتحقيق القيمة المضافة للشركة وبالتالي تحسين العلاقة مع الموردين وقبول مقترحاتهم بشأن سلسلة التوريد وتوسيع نطاق الأعمال، أضف إلى ذلك تحقيق قدر من الانضباط الداخلي بين العاملين، وتقوية أنظمة الرقابة الداخلية وتحسين أداء إدارة الشركة وتوجيهها إلى سلع وخدمات أكثر قبولاً في بيئة الأعمال المهمة بيئياً مما يخلق قيمة مضافة لها ويتحقق ذلك من خلال دخولها المبكر للسوق وارتفاع قيمة اسمها التجاري- مما ينعكس على الأداء المالي وتحقيق القيمة الاقتصادية المضافة على المدى الطويل.
- ✓ تحسين العلاقة مع العاملين الحاليين واستقطاب كفاءات خارجية لسد فجوة المهارات داخل الشركة.
- ✓ أن الإفصاح عن تقرير المسؤولية الاجتماعية يؤدي إلى تحسين كفاءة وفعالية العملية الإنتاجية.

ويمكن تفسير العلاقة ما بين الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات وتطوير كفاءة الموارد البشرية لتحسين سمعة الشركة وربحيتها أيضاً من خلال الشكل الموالي:  
الشكل رقم (2): الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات وتطوير كفاءة الموارد البشرية



### المصدر: من إعداد الباحثين

يتضح مما سبق أن الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية أصبح مطلبًا ملجأً لمختلف الأطراف المهتمة بالشركات في ظل الاقتصاد القائم على المعرفة، حيث إن تضمين التقارير المالية بمعلومات كمية حول هذه الموارد يوفر للإدارة الهدف والمعيار، إذ تسعى الإدارة هنا إلى تعظيم قيمة الموارد البشرية من خلال استغلالها بشكل أمثل من أجل الوصول إلى أقصى إنتاجية لها، ويكون معيار كفاءتها في هذا المجال هو مقدار التغير في قيمة هذه الموارد من فترة مالية إلى أخرى. (Flamholtz, 1971, pp253-267)

ويشير كل من (Micah) و(Hansen) أن المعلومات ذات العلاقة بالموارد البشرية ملائمة بهذا الصدد، لإعطائها مؤشرات حول أداء المنظمة وربحيتها المستقبلية وشفافية المعلومات التي يتم التقرير عنها (Micah, 2012, pp67-75) (Hansen, 2007, pp9-29). كما يسهم الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية في تحسين سمعة الشركة وصورتهما في أذهان أصحاب المصالح الرئيسيين كالعلماء والمستثمرين والموردين والعاملين. (Gamerschlag, 2011, pp145-155)

ويدخل الإفصاح عن الموارد البشرية بشكل عام ضمن إطار الإفصاح الطوعي (الاختياري) حيث لا يوجد في الوقت الراهن معيار محاسبي شامل لمعالجة قضية رأس المال البشري والفقرات المتعلقة به، سواء في معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية أو غيرها من المعايير المحاسبية، كالمعايير الصادرة عن مجلس معايير المحاسبة المالية Financial Accounting Standards Board الأمريكي (FASB). وقد تناول المجلس المذكور جزءاً من قضية الإفصاح عن الموارد البشرية من خلال تشجيع منظمات الأعمال على الإفصاح الطوعي عن المعلومات المتعلقة بهذه الموارد (FASB, 2001). أما معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية، فتفتقر إلى معيار خاص بالموارد البشرية، علماً بأن هذه المعايير قد تطرقت إلى الأصول غير الملموسة وكذلك بعض الجزئيات ذات العلاقة بالموارد البشرية من خلال معيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 19) المتعلق بمنافع الموظفين، ومعيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 38) المتعلق بالأصول غير

الملموسة، ومعيار المحاسبة الدولي رقم (IAS 26) المتعلق بالمحاسبة والإبلاغ عن خطط المنافع المحددة (خطط منافع التقاعد)، ومعيار الإبلاغ المالي الدولي رقم (IFRS 3) المتعلق باندماج الأعمال، والإطار المفاهيمي للإبلاغ المالي الصادر عام 2010 الذي جاء ثمره للجهود المشتركة بين مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) International Accounting Standards Board ومجلس معايير المحاسبة المالية الأمريكي (FASB). وفي سياق ما تقدم، نجد أن العديد من الباحثين، مثل: (Seetharaman, Sooria & Saravanan, 2002); (Clacher, 2010) استمروا بتسليط الضوء على عدم كفاية معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية الحالية في هذا المجال، وحذروا من أن استبعاد رأس المال الفكري (بضمانه رأس المال البشري) من التقارير المالية لمنظمات الأعمال له عواقب وخيمة على الاقتصاد الكلي. من هنا، جاء هذا البحث ليسلط الضوء أثر الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية تجاه المورد البشري في تحسين سمعة وربحية الشركة.

#### 4- الجانب التطبيقي

سنحاول من خلال البحث الميداني التعرف على مدى التزام الشركات الجزائرية بالإفصاح عن مسؤوليتها الاجتماعية تجاه مواردها البشرية وتأثير ذلك على كفاءة هذه الموارد، وهذا من خلال مجموعة من الأسئلة التي ترجمتها محاور استمارة الاستبيان الموزعة على مجموعة من الموظفين في الشركات الاقتصادية لولايي سطيف و برج بوعرييج محل البحث بغرض تقصي آراء المستجوبين في هذا الأمر.

اعتمد في هذه البحث على الأساليب الإحصائية ضمن برنامج SPSS، التي تتمثل في كل من المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط لبيان مدى الاستفادة من التزام الشركات بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه مواردها البشرية في تطوير كفاءتهم، ومعامل الثبات لبيان الاتساق الداخلي للاستبيان.

مجتمع البحث عبارة عن مجموعة من الموظفين في مختلف الشركات بولايي سطيف و برج بوعرييج، حيث قمنا بتوزيع 35 استبانة على عينة من الموظفين بهذه المؤسسات.

اعتمدنا طريقة التسليم المباشر لاستمارة الاستبيان للمستجيب بالشركات الاقتصادية بولايي سطيف و برج بوعرييج، وقد تم استرجاع كامل الاستبانات.

- قياس ثبات الاستبانة: فقد تم استخدام معامل الثبات وذلك للتأكد من ثبات المقياس المستخدم، وكانت النتائج كما يلي:

### الجدول رقم (1): قياس ثبات الاستبانة

الثبات	عدد	المحاور
0,825	12	واقع التزام الشركات بالإفصاح عن مسؤوليتها الاجتماعية اتجاه مواردها البشرية مواردها البشرية
0,924	9	مستوى تنمية وتطور كفاءة الموارد البشرية
0,906	21	الاستبانة ككل

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول رقم (1) أن معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل بلغ 0,906 وهي أكبر من 0,6 وبالتالي فهي قيمة جيدة من الناحية الإحصائية وكذلك فإن معاملات ألفا كرونباخ لجميع المحاور مقبولة إحصائياً.

وبذلك نكون قد تأكدنا من صدق وثبات استبانة البحث مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والاجابة على أسئلة الدراسة.

- تحليل الاستبيان: وكانت نتائج تحليل فقرات الاستبيان كما يلي:

الجدول رقم (2): تحليل فقرات محور واقع الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية

للمؤسسات عينة البحث اتجاه مواردها البشرية

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت
1- تقوم مؤسساتكم بالإفصاح عن إدارة علاقات العمل.	4,54	0,505	1
2- تمارس مؤسساتكم بالإفصاح عن مكافحة التمييز بين عمالها.	3,6	1,24	7
3- تراعي مؤسساتكم الإفصاح عن سلامة الموظفين أثناء العمل.	4,17	0,78	2
4- توفر المؤسسة الإفصاح عن أدوات وأجهزة تضمن من خلالها سلامة الموظفين أثناء العمل.	3,8	1,15	6
5- تضمن المؤسسة لعمالها الإفصاح عن أجورا عادلة.	3,08	1,57	10
6- تتولى المؤسسة الإفصاح عن عملية تدريب وتكوين العمال.	4,14	0,6	3
7- توفر المؤسسة الإفصاح عن خدمات الانتقال للعمال.	4,05	0,76	4
8- توفر المؤسسة الإفصاح عن الخدمات غذائية التي تقدمها	3,42	1,26	8
9- توفر المؤسسة الإفصاح عن خدمات الإسكان للعاملين.	2,54	1,01	12

9	1,18	3,34	10- تقوم المؤسسة بالإفصاح عن تحفيز العاملين على الابتكار
11	1,67	2,97	11- تمنح المؤسسة بالإفصاح عن للعمال المتفوقين في عملهم منحة تقدر فيها الجهد المبذول في سبيل تحقيق هذا التفوق.
5	1,03	3,85	12- تفصح المؤسسة عن منح فرص متكافئة للخضوع للتدريب
/	0,65	3,62	الإفصاح عن واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات انجاء

### المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول رقم (2) أن: الأوساط الحسابية لأغلبية الفقرات تدل على وجود شبه اتفاق بين أفراد عينة الدراسة، ويزداد الاتفاق في الفقرة رقم (1) ذات الوسط الحسابي (4,54) وبانحراف معياري يقدر ب (0,505) والتي احتلت المرتبة الأولى من إجابات أفراد عينة الدراسة، وهذا يعني أن الشركات المدروسة محل البحث تقوم بالإفصاح عن إدارة علاقات العمل، وتلها الفقرات (3) و(6) و(7) الذي بلغ المتوسط الحسابي فيها على التوالي (4,17) و(4,14) و(4,05) في حين بلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرات على التوالي (0,78)، (0,6)، (0,76) أي أن الشركات عينة البحث تقوم بمراعاة الإفصاح عن سلامة الموظفين أثناء العمل، كما تقوم بتولي الإفصاح عن عملية تدريب وتكوين العمال والإفصاح عن توفير خدمات الانتقال للعمال، ثم تلها الفقرات (12) و(4) و(2) و(8) و(10) و(5) الذي بلغ المتوسط الحسابي لها على التوالي (3,85)، (3,8)، (3,6)، (3,42)، (3,34)، (3,08) بانحراف معياري على التوالي (1,03)، (1,15)، (1,24)، (1,26)، (1,18)، (1,57) مما يدل على أن الشركات عينة البحث تفصح عن منح فرص متكافئة للخضوع للتدريب والتكوين وتفصح عن أدوات وأجهزة تضمن من خلالها سلامة الموظفين أثناء العمل وتفصح عن مكافحة التمييز بين عمالها وتقوم بالإفصاح عن الخدمات غذائية التي تقدمها للعمال وتقوم بالإفصاح أيضا عن تحفيز العاملين على الابتكار والتطور وتفصح عن مدى توفيرها لأجور عادلة للعمال، أما فيما يخص الفقرات رقم (11) و(9) فنلاحظ اقترابها من حالة الاتفاق المتدني بين إجابات أفراد العينة التي انخفض المتوسط الحسابي لهذه الفقرات على التوالي (2,97) و(2,54) وبانحراف معياري (1,67) و(1,01)، ويدل هذا الانخفاض على أن الشركات عينة البحث نادرا ما تلجأ إلى الإفصاح عن منحها للعمال المتفوقين في عملهم منحة تقدر فيها الجهد المبذول في سبيل تحقيق هذا التفوق ونادرا ما تقوم بتوفير الإفصاح عن خدمات الإسكان للعاملين، الأمر الذي يجعلنا ننصح هذه الشركات بضرورة مراعاة هذا الجانب من خلال إفصاحها عن المنح التي تقدمها للعمال المتفوقين في عملهم، كما يجب عليها أيضا إيلاء جانب توفير الإفصاح عن خدمات الإسكان للعاملين أهمية أكبر مما هو عليه.

وخلصت لما سبق يمكن القول بصفة عامة أن رؤية جميع أفراد العينة حول الإفصاح عن واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اتجاه الموارد البشرية في الشركات عينة البحث هي إيجابية كما هو مشار لها في الجدول أعلاه، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المتغير (3,62) وبانحراف معياري يقدر ب(0,65)، وهذا يدل على أن معظم إجابات أفراد عينة البحث على اتفاق تام بأن لدى الشركات عينة البحث اهتمام بالإفصاح عن مسؤوليتها الاجتماعية اتجاه عمالها، الأمر الذي يجعلنا نقبل الفرضية الأولى القائلة بأن الشركات الجزائرية تلتزم بالإفصاح عن مسؤوليتها الاجتماعية تجاه مواردها البشرية.

### الجدول رقم (3): تحليل فقرات محور مستوى تطور كفاءة الموارد البشرية

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت
1- التكوين والتدريب الذي أجرته لك المؤسسة طور من كفاءتك.	4,05	0,83	2
2- أدى التدريب والتكوين الذي أجرته لك المؤسسة إلى زيادة وتنمية مردوديتك.	4,14	0,73	1
3- التدريب الذي تجريه المؤسسة لعمالها أدى إلى تحسين أدائها.	3,91	0,85	6
4- التدريب الذي أجرته لك المؤسسة أكسبك ميزة تنافسية مقارنة بمنافسيك.	3,51	0,95	8
5- التدريب الذي تجريه المؤسسة لعمالها يؤدي إلى اكتشاف الكفاءات الخفية وغير الظاهرة ومحاولة استغلالها لأقصى حد.	3,48	1,09	9
6- التدريب الذي أجرته المؤسسة للعاملين أدى إلى زيادة درجة تنافسية المؤسسة.	3,62	0,84	7
7- التدريب والتكوين الذي تقوم به المؤسسة لعمالها أدى زيادة	4,02	0,85	3
8- التدريب والتكوين الذي تقوم به المؤسسة لعمالها أدى إلى تعميق مهاراتهم.	3,94	0,80	5
9- الأعمال التي تقوم بها المؤسسة تجاه عمالها أدى إلى بناء بيئة عمل تقوم على أساس العمل الجماعي وتحقيق الصالح العام	4	0,80	4
مستوى تطور كفاءة الموارد البشرية	3,85	0,68	/

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات برنامج SPSS



يتضح من خلال الجدول رقم (3) أن: الأوساط الحسابية لأغلبية الفقرات تدل على وجود شبه اتفاق بين أفراد عينة الدراسة، ويزداد الاتفاق في الفقرة رقم (2) ذات الوسط الحسابي (4,14)، وانحراف معياري يقدر ب (0,73) والتي احتلت المرتبة الأولى من إجابات أفراد عينة الدراسة، وهذا يعني أن التدريب والتكوين الذي أجرته الشركات عينة البحث على عمالها أدى إلى زيادة وتنمية مردوديتهم، وتلها الفقرات (1) و(7) و(9) الذي بلغ المتوسط الحسابي فيها على التوالي (4,05) و(4,02) و(4) في حين بلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرات على التوالي (0,83)، (0,85)، (0,80) أي أن التكوين والتدريب الذي أجرته الشركات عينة البحث طور من كفاءة عمالها كما أدى إلى زيادة معرفتهم وأن الأعمال التي قامت بها الشركات عينة البحث تجاه عمالها أدى إلى بناء بيئة عمل تقوم على أساس العمل الجماعي وتحقيق الصالح العام للمؤسسة، ثم تليها الفقرات (8) و(3) و(6) و(4) و(5) الذي بلغ المتوسط الحسابي لها على التوالي (3,94)، (3,91)، (3,62)، (3,51)، (3,48) بانحراف معياري على التوالي (0,80)، (0,85)، (0,84)، (0,95)، (1,09) مما يدل على أن التدريب والتكوين الذي قامت به الشركات عينة البحث لعمالها قد أدى إلى تعميق مهاراتهم كما أدى إلى تحسين أدائها وأدى أيضا إلى زيادة درجة تنافسية المؤسسة كما أكسب العمال ميزة تنافسية مقارنة بمنافسيهم وأدى إلى اكتشاف الكفاءات الخفية وغير الظاهرة التي تم استغلالها لأقصى الحدود.

وخلاصة لما سبق يمكن القول بصفة عامة أن رؤية جميع أفراد العينة حول مستوى تطور كفاءتهم في الشركات عينة البحث هي إيجابية كما هو مشار لها في الجدول أعلاه، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي لهذا المتغير (3,85) وانحراف معياري يقدر ب(0,68)، وهذا يدل على أن معظم إجابات أفراد عينة البحث على اتفاق تام بأن مستوى كفاءتهم قد تطور مقارنة بالسابق وذلك نتيجة لما مارسته المؤسسة اتجاههم، الأمر الذي يجعلنا نرفض الفرضية الثانية القائلة بأن مستوى تطور كفاءة الموارد البشرية في الشركات الجزائرية منخفض جدا.

#### - اختبار الفرضية الثالثة باستخدام مصفوفة الارتباط، ونماذج الانحدار الخطي البسيط:

تنص الفرضية الثالثة على أن التزام الشركات الجزائرية بالإفصاح عن مسؤوليتها الاجتماعية تجاه مواردها البشرية لا يساهم في تطوير كفاءتهم، حيث كانت نتيجة اختبارها من خلال حساب معاملات الارتباط كما يلي:

### الجدول رقم (4): مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

#### Corrélations

	الإفصاح عن واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اتجاه الموارد البشرية	تطوير كفاءة الموارد البشرية
الإفصاح عن واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اتجاه الموارد البشرية	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N 1 ,000 35	,616** ,000 35
تطوير كفاءة الموارد البشرية	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N ,616** ,000 35	1 35

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات SPSS

تظهر نتائج الجدول رقم (4) أن معامل الارتباط بين المتغير المستقل (الإفصاح عن واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اتجاه الموارد البشرية) والمتغير التابع (تطوير كفاءة الموارد البشرية) كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0,01، حيث جاءت النتيجة تساوي 0,616 والتي تدل على وجود علاقة ارتباط طردية وقوية بين المتغير المستقل (الإفصاح عن واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اتجاه الموارد البشرية) والمتغير التابع (تطوير كفاءة الموارد البشرية)، أي كلما زاد الإفصاح عن واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اتجاه الموارد البشرية كلما تطورت كفاءة الموارد البشرية أكثر. كما نقوم باختبار أكثر الفرضية من خلال نماذج الانحدار الخطي البسيط من خلال الجداول الموالية:

الجدول رقم (5): نتيجة اختبار نماذج الانحدار الخطي بين المتغيرين الإفصاح عن المسؤولية

#### الاجتماعية وتطوير كفاءة الموارد البشرية

#### Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>

Modèle	R	R- deux	R- deux ajusté	Erreur standard de l'estimati on	Modifier les statistiques				Durbi n- Wats on	
					Variati on de R-deux	Variatio n de F	ddl1	ddl2		Sig. Variati on de F
1	,616 <sup>a</sup>	,379	,361	,54833	,379	20,181	1	33	,000	1,596

a. Prédicteurs : (Constante), المسؤولية الاجتماعية

b. Variable dépendante : كفاءة الموارد البشرية

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات SPSS

كما يبين الجدول الموالي نتيجة اختبار المعنوية كما يلي:  
الجدول رقم (6): اختبار المعنوية

ANOVA<sup>a</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	6,068	1	6,068	20,181	,000 <sup>b</sup>
Résidu	9,922	33	,301		
Total	15,989	34			

a. Variable dépendante : كفاءة الموارد البشرية

b. Prédicteurs : (Constante), المسؤولية الاجتماعية

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات SPSS

تفسير مؤشرات نموذج الانحدار الخطي البسيط الظاهرة في الجدولين أعلاه كما يلي:  
من خلال الجدول رقم (5) أعلاه نلاحظ أن قيمة R (قوة الارتباط) كانت تساوي 0,616 وهي تقترب من 1 الذي يدل ذلك أن هناك قوة ارتباط كبيرة بين المتغير المستقل الإفصاح عن واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اتجاه الموارد البشرية والمتغير التابع تطوير كفاءة الموارد البشرية، كما نلاحظ أيضا أن قيمة R-deux (القدرة التفسيرية) تساوي 0,379 وهي قيمة تقترب أكثر من 0 أي القدرة التفسيرية ضعيفة، الذي يدل ذلك أيضا على أن المتغير المستقل الإفصاح عن واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اتجاه الموارد البشرية لا يفسر المتغير التابع تطوير كفاءة الموارد البشرية وأن هناك متغيرات أخرى ناقصة تفسره أفضل، أما بالنسبة لاختبار Durbin-Wats فنلاحظ أن قيمته تقترب من القيمة 2 (يساوي 1,596) ما يدل ذلك على أن شرط التوزيع الطبيعي محقق.

كما ونلاحظ من خلال الجدول رقم (6) أعلاه أن قيمة Sig تساوي 0,000 الذي يدل ذلك على أن للنموذج معنوية كلية.

الأمر الذي يجعلنا نرفض الفرضية الثالثة القائلة بأن الإفصاح عن واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اتجاه الموارد البشرية لا يساهم في تطوير كفاءتهم، أي أن الإفصاح عن واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اتجاه أصحاب المصلحة بصفة عامة واتجاه عمالها بصفة خاصة يساهم في تطوير كفاءة عمالها.

الخلاصة

بناء على ما تم التطرق إليه فيما يخص كل من المسؤولية الاجتماعية للشركات وتطوير كفاءة الموارد البشرية وفي صدد الإجابة على إشكالية دراستنا المتمثلة في دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في تطوير كفاءة الموارد البشرية توصلنا إلى النتائج التالية:

- الشركات عينة البحث تقوم بالإفصاح عن إدارة علاقات العمل، كما تقوم أيضا بالإفصاح عن مراعاتها لسلامة الموظفين أثناء العمل، وتتولى الإفصاح أيضا عن عملية تدريب وتكوين العمال وتوفير خدمات غذائية لهم، فضلا عن أنها تقوم بالإفصاح عن مدى منح فرص متكافئة للتدريب والتكوين وتوفير أدوات وأجهزة تضمن من خلالها سلامة الموظفين أثناء العمل، وتفصح أيضا عن ممارستها لمكافحة التمييز بين عمالها وتوفير خدمات غذائية للعمال وتحفيز العاملين على الابتكار والتطور وضمائها لعمالها أجورا عادلة.
- الشركات عينة البحث نادرا ما تلجأ إلى الإفصاح عن منح العمال المتفوقين في عملهم منحة تقدر فيها الجهد المبذول في سبيل تحقيق هذا التفوق ونادرا ما تقوم أيضا بالإفصاح عن توفير خدمات الإسكان لهم.
- التدريب والتكوين الذي أجرته الشركات عينة البحث على عمالها أدى إلى زيادة وتنمية مردوديتهم.
- أدى التكوين والتدريب الذي أجرته الشركات عينة البحث إلى تطوير كفاءة عمالها كما أدى إلى زيادة معرفتهم، وأدت الأعمال الأخرى التي قامت بها أيضا تجاه عمالها إلى بناء بيئة عمل تقوم على أساس العمل الجماعي وتحقيق الصالح العام للمؤسسة.
- التدريب والتكوين الذي قامت به الشركات عينة البحث لعمالها أدى إلى تعميق مهاراتهم كما أدى إلى تحسين أدائها وأدى أيضا إلى زيادة درجة تنافسية المؤسسة كما أكسب العمال ميزة تنافسية مقارنة بمنافسيهم وأدى إلى اكتشاف الكفاءات الخفية وغير الظاهرة والقيام باستغلالها لأقصى الحدود.
- المتغير المستقل الإفصاح عن واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اتجه الموارد البشرية لا يفسر المتغير التابع كفاءة الموارد البشرية وبالتالي هناك متغيرات أخرى ناقصة تفسره أفضل.
- التزام الشركات الاقتصادية بالإفصاح عن واقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اتجه أصحاب المصلحة بصفة عامة واتجاه عمالها بصفة خاصة يساهم في تطوير كفاءة عمالها. ومنه فإن نتيجة اختبار فرضيات البحث كانت كما يلي:
- قبول الفرضية الأولى والتي تقول بأن الشركات الجزائرية تلتزم بالإفصاح عن مسؤوليتها الاجتماعية تجاه مواردها البشرية.

- رفض الفرضية الثانية القائلة بأن مستوى تطور كفاءة الموارد البشرية في الشركات الجزائرية منخفض جدا، أي أن مستوى تطور كفاءة الموارد البشرية في الشركات الجزائرية مرتفع.
- ورفض الفرضية الثالثة القائلة بأن التزام الشركات الجزائرية بالإفصاح عن مسؤوليتها الاجتماعية تجاه مواردها البشرية لا يساهم في تطوير كفاءتهم وتحسين سمعة الشركة وربحيتها.
- التوصيات: بناء على النتائج التي تم التوصل إليها نقوم باقتراح مجموعة من التوصيات نذكرها فيما يلي:
- رغم توصلنا إلى أن الشركات عينة البحث تلتزم بالإفصاح عن مسؤوليتها الاجتماعية تجاه مواردها البشرية، إلا أننا نوصيها بالتحسين من ذلك أكثر، وذلك بما يؤدي إلى تطوير كفاءتهم ومنه إلى تعظيم أرباحها بشكل أكبر.
- على الشركات عينة البحث التركيز على الإفصاح عن المنح التي تقدمها للعمال المتفوقين في عملهم.
- على الشركات عينة البحث القيام بتوفير الإفصاح عن خدمات الإسكان للعاملين.
- القيام بالبحث أكثر في جانب كفاءة الموارد البشرية والبحث أكثر عن العوامل التي تؤدي إلى تطويره.

#### قائمة المصادر والمراجع

##### مراجع باللغة العربية:

- أريك فلامبولتز. (1992). المحاسبة عن الموارد البشرية. دار المريخ للنشر. الرياض.
- أسامة عبد المنعم وأحمد طه العجلوني. (2013). تقارير الاستدامة: التجسيد الحقيقي للحاكمة المؤسسية في الشركات -دراسة ميدانية من وجهة نظر مدققي الحسابات الخارجيين الأردنيين-. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية. المجلد 05، العدد 10.
- الارضي، محمد وداد. (2011). تقييم وتطوير تقرير الاستدامة المعد في ضوء مبادئ المبادرة العالمية لتقارير GRI كمدخل لتوفير حاجات سوق المال المصري من المعلومات غير المالية. مجلة المحاسبة المصرية. جامعة القاهرة، كلية التجارة. العدد 2.
- البشتاوي، سليمان، طه، إسماعيل. (2014). أثر رأس في تحسين ربحية شركات الصناعات الدوائية الأردنية. المجلة الاردنية في إدارة الاعمال. مجلد 10.

- الحياي، وليد. (2004). دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة . الطبعة الأولى ، دار حامد للنشر و التوزيع . الأردن ، عمان .
- السامرائي ، عدنان، العلكاوي ، طلال. (2012). آور النظام المحاسبي في التعافي من اثار الازمة المالية العالمية. مجلة دراسات محاسبية ومالية . جامعة البحرين . المجلد السابع ، العدد العشرون .
- القاضي، حسين، حمدان، مأمون. (2001). نظرية المحاسبة. دار العلمية و دار الثقافة . عمان .
- المليجي ، هشام حسن عواد. (2006). إطار مقترح لمحددات صنع قرار بناء المعايير المحاسبية وأثرها على نموذج الإفصاح المحاسبي المطبق في مصر. مجلة الدراسات والبحوث التجارية . جامعة الزقازيق ، فرع بنها . العدد الثاني.
- بارك نعيمة. (بلا تاريخ). تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الانتاجية وتحقيق الميزة التنافسية.
- ثامر البكري. (13-14 12, 2011). المسؤولية الاجتماعية واستدامة رأس المال الفكري بالإشارة الى هجرة العقول العربية . الملتقى الدولي الخامس بعنوان "رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة" جامعة حسية بن بوعلبي بالشلف، الجزائر .
- حماده ، رشا. (2002). القياس و الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية . مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية . مجلد 18 ، العدد الاول.
- حمزة رملی ونسرین عروس. (جوان، 2018). إدارة العلاقة مع أصحاب المصالح لتنفيذ الوظائف الخضراء في المؤسسة الاقتصادية. مجلة المنتدى للدراسات والابحاث الاقتصادية . العدد الثالث.
- راضي ، نوال حربي. (2013). مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات -دراسة تطبيقية. قسم المحاسبة . مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية . جامعة القادسية – كلية الإدارة و الاقتصاد . مجلد 1، العدد 1.
- عبد الرحمن محمد سليمان رشوان. (2017). دور المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية في جودة معلومات التقارير المالية وأثرها على ترشيد أحكام قرارات المستثمرين -دراسة ميدانية على بورصة فلسطين. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية . العدد 17.
- كاتبة خالف. (جوان، 2018). مكانة تقارير التدقيق الاجتماعي في صياغة استراتيجية تنمية الكفاءات البشرية في المؤسسة . مجلة الادارة والتنمية للبحوث والدراسات .
- محمد ، صلاح الدين خضر. (2005). نحو إطار مقترح للمحاسبة عن الموارد البشرية الوطنية دول الجامعة العربية. ملتقى أدوار المحاسبين و مراقبي الحسابات . مصر .
- مداحي عثمان. (جوان، 2018). أهمية ودور المعلومات في اتخاذ القرارات. مجلة الادارة والتنمية للبحوث والدراسات. العدد 13.
- مطر، محمد، السويطي، موسى. (2008). التأصيل النظري للممارسات المهنية المحاسبية في مجالات القياس العرض و الإفصاح . دار وائل للنشر و التوزيع . الأردن، عمان .
- هرموش ايمان ورمضان ايمان. (سبتمبر، 2019). إدارة العلاقة مع أصحاب المصالح كآلية لترسيخ ممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الجزئية -دراسة حالة المؤسسة المينائية سكيكدة- . مجلة التكامل الاقتصادي . المجلد 7، العدد 3.

مراجع باللغة الأجنبية:

- (FASB), F. A. (2001). **Improving business reporting: Insights into enhancing voluntary disclosures.** *Steering Committee Report, Business Reporting Research Project . Norwalk, CT: FASB .*
- Abeysekera, I. (2001). **A Frame Work to Audit Intellectual Capital .** *Journal of Knowledge Mangement Practice .*
- Accountants, I. (2006). **International Federation of Why Sustainability Counts for professional Accountants in Business.**
- Flamholtz, E. G. (1971). **(A model for human resource) valuation: A stochastic process with service rewards .** *The Accounting Review .* 46(2).
- Gamerschlag, R. a. (2011). **The positive effect of human capital reporting.** *Corporate Reputation Review .* 14(2).
- Hansen, B. (2007). **Personnel investments and abnormal return .** *Journal of Human Resource Costing and Accounting .* 2(2).
- Marom, Y. (2010). **Corporate Social And Financial Performance : The Case Of Companies In Israel.**
- Micah, L. C. (2012). **Firms financial performance and human resource accounting disclosure in Nigeria.** *International Journal of Business and Management .* 7(14).
- Touche, D. &. (2011). **Sustainability disclosure 101.** *Frequently asked questions about sustainability disclosure & reporting .*

\* **CSR:** Corporate Social Responsibility

الملاحق:

الملحق رقم (1): التوجهات الداخلية والخارجية للمؤسسة في تبنيها للمسؤولية الاجتماعية

التوجهات الخارجية للمسؤولية الاجتماعية		التوجهات الداخلية للمسؤولية الاجتماعية	
<p><u>الجوانب الخضراء</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- بيئة خالية من التلوث</li> <li>- الالتزام بالمعايير القانونية</li> <li>- خطط للطوارئ</li> </ul>	1	<p><u>رفاهية العاملين</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- توفير الرعاية الصحية</li> <li>- المساعدة في الاقتراض المالي</li> <li>- الاجازات المرضية</li> </ul>	1
<p><u>المنتجات</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- السلامة والأمان في المنتج</li> <li>- حماية المستهلك عند الاستخدام النهائي للمنتج</li> </ul>	2	<p><u>ظروف العمل</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تعزيز جودة بيئة العمل</li> <li>- نادي اجتماعي</li> <li>- أمان في العمل</li> </ul>	2

أثر الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية تجاه المورد البشري في تحسين سمعة وربحية الشركات الجزائرية /  
العبيدي، خالد عبيد أحمد & قرارة سامية

<p><u>السوق والتسويق</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- معايير أخلاقية في العمل</li> <li>- علاقات مستمرة مع الزبائن</li> <li>- إعلانات صادقة</li> </ul>	3	<p><u>تصميم العمل</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- زيادة رضا العاملين من خلال تصميم العمل</li> <li>- الأبعاد الاقتصادية للعمل جنباً الى جنب مع الأبعاد الاجتماعية</li> </ul>	3
<p><u>أنشطة اجتماعية</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- دعم المجتمع بأنشطة ساندة</li> <li>- دعم البيئة المحلية</li> <li>- دعم منظمات المجتمع المدني</li> </ul>	4	<p><u>استدامة رأس المال الفكري</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- زيادة المعرفة</li> <li>- تعميق المهارات</li> <li>- المساهمة الجماعية</li> </ul>	4

المصدر: (البكري، 2011، ص11).