

ممارسات المسؤولية الاجتماعية على المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية حالة المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية بولاية عين الدفلى

## Practices of social responsibility on the human resource in the Economic Corporation - the case of the National Corporation for the Industry of Metal Structures in aindefla state

امحمد سعيداني<sup>1</sup>، عبد الحقالقيني<sup>2</sup>

<sup>1</sup>ط. د، مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات، المركز الجامعي بتيسمسيلت، الجزائر،

<http://www.cuniv-tissemsilt.dz>

<sup>2</sup>محاضر "أ"، مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية فيالجزائر، جامعة البليدة 2، الجزائر، <https://univ-blida2.dz>

تاريخ النشر: 2021/10/1

تاريخ القبول: 2021/4/24

تاريخ الاستلام: 2021/1/15

### ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه المورد البشري في المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية بولاية عين الدفلى، اعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي بالاستعانة بالأسلوب الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات بالاعتماد علنا لاستبيان، حيث تم توزيع الاستمارة على عينة مكونة من 35 إطارا، وتم تحليل البيانات ومعالجتها باستخدام برنامج *spss* إصدار 22 واستعمال الأدوات الإحصائية الوصفية واختبار *T*.

وأظهرت النتائج أن هناك مستوى مرتفع من وجهة نظر إطارات المؤسسة من تطبيق المسؤولية الاجتماعية بالأبعاد الثلاث المتمثلة في البعد الاقتصادي، القانوني والخيري، بينما هناك مستوى متوسط من الالتزام من طرف المؤسسة فيما يتعلق بالبعد الأخلاقي، وعموما كان مستوى ممارسة برامج المسؤولية الاجتماعية بأبعادها المختلفة على المورد البشري مرتفعا.

**كلمات مفتاحية:** المسؤولية الاجتماعية، المورد البشري، المؤسسة الاقتصادية.

تصنيف JEL: B55، J24.

### Abstract:

The study aimed to find out the level of practices of social responsibility towards human resource in the national corporation for metal structures industry in AinDefla state, the study relied on the inductive approach using the descriptive analytical method, and data was collected using the questionnaire, where the form was distributed to a sample consisting of 35 cadre, the data were analyzed and processed using *spss* program version 22 and using descriptive statistical tools and T test.

The results showed that there is a high level from the point of view of the corporate cadre in the application of social responsibility in its three dimensions represented in the economic, legal and charitable dimension, while there is a medium level of commitment on the part of the corporate towards the ethical dimension, and in general the level of practicing social responsibility programs with its various dimensions on the human resource was high.

**Keywords:** Social responsibility, human resource, economic corporation.

**Jel Classification Codes :** B55, J24.

المؤلف المرسل: امحمد سعيداني، [saidani.mhamed@cuniv-tissemsilt.dz](mailto:saidani.mhamed@cuniv-tissemsilt.dz)

## 1. مقدمة:

يعتبر المورد البشري في أي منظمة كانت مصدرا أساسيا لفشلها أو نجاحها، فهو عنصر إنتاجي رئيسي في زيادة كفاءة وتميز المؤسسة وريادتها في عالم الاعمال، لذا يتوجب على الإدارة العليا لأي مؤسسة السهر على توفير الظروف والإمكانيات الكفيلة بجعل المورد البشري يفجر كل طاقاته خدمة لمصلحة المؤسسة ومصالحته أيضا، ومصدرا للإبداع والتميز.

وتعتبر المسؤولية الاجتماعية ببرامجها الثرية أن تكون إحدى هذه الظروف المواتية لإبراز إمكانيات المورد البشري لما لها من إيجابيات عليه وعلبالمؤسسة في أن واحد، فهذه البرامج تمكن المورد البشري من تكوين جيد يؤهله لأداء مهامه على أحسن وجه، وكذا حقه في الترقية واستنفاعه من الحوافز المقدمة تولد لديه شعورا بانتمائه لهذه المؤسسة ومن ثمة لا حدود له في الاجتهاد لتقديم كل مجهوداته لخدمة مصلحة مؤسسته ما دامت تهتم به وباحتياجاته.

**1.1- مشكلة الدراسة:** نظرا لأهمية الموضوع وحساسيته وأهمية الدور الذي يؤديه المورد البشري في تميز وريادة المؤسسات في عالم الأعمال فقد جرتنا الحاجة إلى الكشف عن واقع ممارسات برامج المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تجاه موردها البشري من خلال الإجابة عن التساؤل التالي: **ما مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية لبرامج المسؤولية الاجتماعية تجاه موردها البشري؟** وتتفرع من هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية لبرامج المسؤولية الاجتماعية ببعدها الاقتصادي تجاه موردها البشري؟

- ما مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية لبرامج المسؤولية الاجتماعية ببعدها القانوني تجاه موردها البشري؟

- ما مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية لبرامج المسؤولية الاجتماعية ببعدها الأخلاقي تجاه موردها البشري؟

- ما مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية لبرامج المسؤولية الاجتماعية ببعدها الخيري تجاه موردها البشري؟

2.1- فرضيات الدراسة: من خلال الطرح المتضمن في إشكالية الدراسة وتساؤلاتها يمكن صياغة الفرضيات الآتية، والتي تسعى هذه الدراسة للإجابة عنها:  
الفرضية الرئيسية: مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية لبرامج المسؤولية الاجتماعية تجاه مواردها البشرية مرتفع.

وتتفرع من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الجزئية الآتية:  
- مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية لبرامج المسؤولية الاجتماعية ببعدها الاقتصادي تجاه مواردها البشري مرتفع.

- مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية لبرامج المسؤولية الاجتماعية ببعدها القانوني تجاه مواردها البشري مرتفع.

- مستوى تبني مؤسسة صناعة الهياكل المعدنية لبرامج المسؤولية الاجتماعية ببعدها الأخلاقي تجاه مواردها البشري متوسط.

- مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية لبرامج المسؤولية الاجتماعية ببعدها الخيري تجاه مواردها البشري مرتفع.

3.1- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات المطروحة:

- التعرف على مدى ممارسة المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية بولاية عين الدفلى لبرامج المسؤولية الاجتماعية تجاه مواردها البشرية، وبالأخص الأبعاد الأربعة وفق نموذج كارول، والمتمثلة في البعد الاقتصادي، البعد القانوني، البعد الأخلاقي والبعد الخيري.

4.1- أهمية الدراسة: تبرز أهمية الدراسة الحالية في أهمية موضوع المسؤولية الاجتماعية والمورد البشري:

- يعد المورد البشري ركيزة أساسية لسيرورة وديمومة نشاط أي مؤسسة، فهو عنصر خالق للقيمة وعلامة للتميز والتألق، لذا الاهتمام به وبتحياجاته له فائدة عظيمة للمؤسسة.

- كما تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونها تبحث في مثل هذا الموضوع في المؤسسة الاقتصادية، التي تعتبر فضاء خالقا للقيمة المضافة، وعماد اقتصاد أي دولة.

- مازالت المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، خاصة القائمين على إدارتها، غير مدركين لأهمية تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية.

- دراسة ممارسات المسؤولية الاجتماعية على الموارد البشرية من شأنه ان يخرج بنتائج قيمة تساعد القائمين على المؤسسات الاقتصادية من فهم وإدراك أهمية وفوائد تبني المسؤولية الاجتماعية.

5.1- حدود الدراسة: أجريت هذه الدراسة ضمن أربعة حدود هي:

-الحدود المكانية: المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية بولاية عين الدفلى.

-الحدود البشرية: شملت الدراسة مجموعة مناطرات المؤسسة محل الدراسة.

-الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة موضوع المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بشكل عام وبشكل خاص ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه المورد البشري.

-الحدود الزمنية: استقصت الدراسة آراء واتجاهات العينة المبحوثة من إطارات المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية في شهر ديسمبر 2020.

**6.1-منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة، واستعمال الاستقراء مع الاستعانة بالأسلوب الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة، حيث تم وصف مفهوم المسؤولية الاجتماعية بالاعتماد على مختلف المراجع من كتب ومقالات ومداخلات، وفي الجزء الثاني من الدراسة تم تحليل البيانات المجمع حول إجابات العينة المبحوثة باستخدام الأدوات الإحصائية الملائمة كالتكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري واختبار T.

**7.1-الدراسات السابقة:** هناك العديد من الدراسات التي تناولت المسؤولية الاجتماعية من مختلف الزوايا، وسنقتصر الإشارة إلى تلك الدراسات التي تتشابه كثيرا مع دراستنا. دراسة بن عرامة عيلة، (2017/2018)، أطروحة دكتوراه علوم التسيير بعنوان " أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحي -دراسة حالة المركز الاستشفائي الجامعي بباتنة-"، حيث هدفت هذه الدراسة للتعرف على المدى الذي وصل إليه قطاع الصحة في الجزائر في تطبيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية وأثر تبني هذا المفهوم على أداء الموارد البشرية. وقد أظهرت نتائج الخاصة بوصف وتشخيص آراء عينة الدراسة حول أبعاد المسؤولية الاجتماعية يهتم المركز الاستشفائي الجامعي بباتنة بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية إلا أن تطبيقها لا يرقى إلى المستوى المطلوب، فهي تمارسها بدرجة متوسطة بشكل عام.

-دراسة عبد الرزاق بركات، (2016) تحت عنوان " دراسة مدى تأثير ممارسات المسؤولية الاجتماعية في الالتزام التنظيمي للعاملين في مؤسسة بركات العائلية"، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير ممارسة المسؤولية الاجتماعية في الالتزام التنظيمي للعاملين بمؤسسة بركات العائلية بسوريا، وتوصلت إلى ان تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة تجاه العاملين جاء في المرتبة الثالثة بعد كل من المجتمع والمستهلك، أي أن المؤسسة لا تولي أهمية كبرى لمواردها البشرية.

- دراسة (Robert Goulon 2006)، بعنوان "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة وممارسات إدارة الموارد البشرية"، **Responsabilité sociétale de " l'entreprise et pratiques de gestion des ressources humaines**، حيث حاول الباحث الإجابة عن التساؤل التالي: إلى أي مدى تطبق الشركات الفرنسية مفهوم المسؤولية الاجتماعية في ممارسات إدارة الموارد البشرية؟ وهل يسعون إلى تطوير هذه الممارسات التي تتجاوز تطبيق القانون؟

وللإجابة على ذلك التساؤل انتهج الباحث أسلوب الاستبيان لجمع المعلومات لعينة من المتخصصين في الموارد البشرية ينتمون إلى الشركات الصناعية الكبرى، شملت 106 متخصصا، وتمحورت أسئلة الاستبيان حول ثلاثة محاور رئيسية وهي: توظيف الأشخاص المعاقين، الممارسات التي تعزز الوصول إلى العمل أو العودة إليه، وكذا إجراءات تشجيع الحوار بين المديرين والموظفين.

وتوصلت الدراسة إلى ان ممارسات إدارة الموارد البشرية في تبنيها لمفهوم المسؤولية الاجتماعية ضعيف، وتقتصر على ممارسات البعد القانوني فقط، كما توصلت الدراسة أيضا

إلى أن المسؤولية الاجتماعية للشركات الفرنسية هي أكثر من مجرد مسألة أعمال وإنما هي شأن اجتماعي.

التعليق على الدراسات السابقة: تتفق دراستنا مع هذه الدراسات في كونهم يربطون المسؤولية الاجتماعية مع الموارد البشرية، ولكنها تختلف عنهم كون دراسة بن عرامة ربطت المسؤولية الاجتماعية بأداء المورد البشرية، ودراسة بركات تناولت تأثير برامج المسؤولية الاجتماعية بالالتزام التنظيمي للعاملين، ودراسة **Robert Goulon** تطرقت إلى ممارسات المسؤولية الاجتماعية من قبل إدارة الموارد البشرية والتي اقتصر تساؤلها حول ثلاث جوانب فقط تمس الموارد البشرية، في حين تناولت دراستنا ماهية برامج المسؤولية الاجتماعية الممارسة على المورد البشري وتصورات العاملين تجاهها، وشملت مختلف الجوانب التي تهتم الموارد البشرية في المؤسسة، كما تختلف عنهم في الحدود المكانية والزمانية للدراسة.

## 2- الإطار المفاهيمي للمسؤولية الاجتماعية

1.2- مفهوم المسؤولية الاجتماعية: اجتهد العديد من الباحثين من خلال الدراسات التي أجروها على وضع تعريف لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، فكان هناك اختلاف واضح فيما بينهم ويمكن إيجاز بعض التعاريف منها:

- عرف كل من الساقي وعبد الناصر المسؤولية الاجتماعية على أنها "القرارات والتشريعات التي تحدد مصالح ومتطلبات المؤسسات بمختلف أنواعها ضمن المجتمع الواحد من خلال مدى تفاعلها وقيامها بمسؤولياتها الاجتماعية إلى جانب مسؤولياتها الاقتصادية". (جرادات و أبو الحمام، دون سنة، صفحة 28)

- في حين أشار هولمز **HOLMES** إلى أن المسؤولية الاجتماعية "ما هي إلا التزام المؤسسة اتجاه المجتمع تعمل فيه عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر، تحسين الخدمة ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل وحلمشكلة الإسكان والمواصلات وغيرها". (عجاس، 2018، صفحة 34)

- ويعرفها البنك الدولي بأنها: "التزام أصحاب النشاطات الاقتصادية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع المجتمع المحلي بهدف تحسين مستوى معيشة السكان بأسلوب يخدم الاقتصاد ويخدم التنمية في أوضاع". (بطاهر و عرقوب، 2018، صفحة 136)

- كما عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية " المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة هي التزام هذه الأخيرة بالمساهمة في التنمية الاقتصادية مع الحفاظ على البيئة والعمل مع العمال وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع بشكل عام بهدف تحسين جودة الحياة لجميع هذه الأطراف". (فضالة، 2019/2018، صفحة 14)

- وتعرفها اللجنة الأوروبية على أنها " الإدماج الطوعي من قبل الشركات للمخاوف الاجتماعية والبيئية في أنشطتها التجارية وعلاقتها مع أصحاب المصالح". (DINIA & CHAKOR, 2018, p. 174)

من خلال ما تقدم من تعاريف للمسؤولية الاجتماعية، يمكن استنتاج أن " المسؤولية الاجتماعية هي التزام المؤسسات بأدائها الاجتماعي إلى جانب الأداء الاقتصادي بما يخدم مختلف أصحاب المصلحة المرتبطين بنشاطها، في إطار تجسيد مفهوم المواطنة".

2.2- أهمية المسؤولية الاجتماعية: يمكن ايجاز أهمية المسؤولية الاجتماعية فيما يلي: (عرايبي و بشير، 2016، صفحة 06)

-تعمل المسؤولية الاجتماعية على تحسين وتطوير صورة المؤسسة أمام المجتمع؛  
-تمثل المسؤولية الاجتماعية الحالة الأفضل للمستثمرين وذلك عن طريق رفع قيمة الأسهم في الأمد الطويل، لما تحظى به المؤسسة من ثقة لدى المجتمع، وما تقوم به للحد من المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها مستقبلا؛

-القوانين و التشريعات لا يمكنها أن تستوعب كل التفاصيل المرتبطة بالمجتمع، و لكن بوجود المسؤولية في الأعمال فإنها ستمثل قانونا اجتماعيا؛

-إن لم تقم المؤسسات بمهامها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية ومساعدة المجتمع في معالجة وحل المشكلات التي يعاني منها فإنها يمكن أن تفقد الكثير من قواها التأثيرية في المجتمع،  
-الوقاية من المشكلة أفضل من علاجها، لذلك من المناسب ترك المؤسسات لتعمل في المجتمع لتجنب المشكلات قبل أن تتفاقم ويصعب علاجها.

3.2-عناصر المسؤولية الاجتماعية: تتمثل في مختلف أصحاب المصالح المرتبطين بنشاط المؤسسة، وقد تباينت آراء الباحثين في تحديد هذه العناصر وفق أولويتها، والجدول التالي يوضح ذلك: (القاسم محمد سعيد، 2018، صفحة 11)

الجدول رقم: 01: عناصر المسؤولية الاجتماعية ودورها الاجتماعي تجاه كل عنصر

العنصر	بعض ما يجب أن تدرجه الإدارة من دور اجتماعي تجاه
المالكون	حماية أصول المؤسسة، تحقيق أكبر ربح، رسم صورة جيدة عن المؤسسة، تعظيم قيمة السهم.
العاملون	عدالة وظيفية، رعاية صحية، أجور مدفوعة، فرص الترقية، تدريب مستمر، ظروف عمل مناسبة، إسكان العاملين ونقلهم.
الزبائن	أسعار مناسبة، الإعلان الصادق، منتجات آمنة وبنوعية جيدة، إرشادات بشأن استخدام المنتج وكيفية التخلص منه.
المنافسون	معلومات صادقة، عدم جلب العاملين منهم بطريقة غير نزيهة، منفعة عادلة ونزيهة.
المجهزون	أسعار عادلة، الاستمرارية في التجهيز، تسديد الالتزامات المالية والصدق في التعامل.
المجتمع	خلق فرص عمل، احترام العادات والتقاليد، توظيف المعاقين، دعم الأنشطة الاجتماعية، دعم البنية التحتية، الصدق في التعامل أثناء الكوارث.
البيئة	التشجير وزيادة المساحات الخضراء، المنتجات غير الضارة، الحد من تلوث الماء، الهواء والتربة، الاستخدام الامثل للموارد.
الحكومة	الالتزام بالقوانين، إعادة التأهيل والتدريب، تكافؤ الفرص بالتوظيف، حل المشكلات الاجتماعية، تسديد الالتزامات الضريبية.
جماعات الضغط	التعامل والصدق مع الصحافة، احترام أنشطة جماعات حماية البيئة، التعامل الجيد مع جمعيات حماية المستهلك، احترام دور النقابات العمالية والتعامل معها.

المصدر: القاسم محمد سعيد عثمان، 2018، ص 11.

4.2- أبعاد المسؤولية الاجتماعية: تتمثل أبعاد المسؤولية الاجتماعية وفق مقاربة كارول CARROL فيما يلي:

- البعد الاقتصادي: حيث تمارس المؤسسة أنشطة اقتصادية لتحقيق الكفاءة والفعالية، وتستخدم الموارد بشكل رشيد لتنتج سلعا وخدمات بنوعية رفيعة، وتوزع العائد بشكل عادل على عوامل الإنتاج المختلفة، بتحقيق ذلك تكون قد تحملت مسؤولية اقتصادية. (مقدم، 2014/2013، صفحة 79)

- البعد القانوني: تخص الالتزامات القانونية وجملة التشريعات موحدة في إطار تنظيمي على المؤسسة احترامه والتقيده به. (ضيافي، 2010/2009، صفحة 15)

- البعد الاخلاقي: يراعي هذا البعد المعايير الأخلاقية والضوابط التي تستند إليها لتحديد الخطأ من الصواب فيالجانبالاستهلاكومبدأ تكافؤ الفرص على التوظيف ومراعاة الأعراف والقيم الاجتماعية من عاداتوتقاليد ومكافحة المخدراتوالممارسات غيرالأخلاقية.(شقراني، 2019/2018، صفحة 40)

- البعد الخيري: ومعناه التصرف كموطن صالح يساهم في تعزيز الموارد في المجتمع وتحسين نوعية الحياة، والمساهمة في تقديم الخدمات للمجتمع كالصحة والتعليم... وغيرها. (درهم زيد، 2016، صفحة 117)

5.2- المسؤولية الاجتماعية والمورد البشري:

- المورد البشري واهميته في المؤسسة: على مدار العقود الماضية، كانت إدارة شؤون الموظفين أو الموارد البشرية موضوعاً للعديد من المنشورات بناءً على دراسات تجريبية تصف ممارسات وأنظمة إدارة الموارد البشرية التي تتبناها المؤسسات، واقترحت العديد من هذه الدراسات إطاراً نظرياً لتحليل هذه الممارسات مما يسمح بفهم أفضل لمكان وأهمية هذه الوظيفة في إدارة المؤسسة. (BENNOIT & ROUSSEAU, 1990, p. 41)

إن العنصر البشري هو الوحيد القادر على حسن استخدام العناصر الإنتاجية بالكفاءة والفعالية المطلوبتين، وبالتالي فإن كفاءة هذا العنصر يعكس بالنتيجة كفاءة الأداء التنظيمي للمؤسسة. لذا فإن الاهتمام بهذا العنصر في العصر الحديث، قد أدى إلى تطور المفاهيم المتعلقة بإدارة الأفراد من حيث دورها واختصاصها في المؤسسات الاقتصادية المعاصرة، والانتقال من الدور التقليدي إلى دور حديث يقوم على التخصص في إدارة الموارد البشرية بهدف بناء هياكل تنظيمية، يكون فيها الفرد الدعامة الأساسية للأداء والكفاءة الإنتاجية. (بربر، 1997، صفحة 11، 12)

لقد أدركت المؤسسات أن الأهمية الاستراتيجية للموارد البشرية كمسألة حيوية لنجاح المؤسسة، وترجمت هذه الحقيقة في التحويل الجاري في إدارة الموارد البشرية في كل المؤسسات على مستوى العالم. لأننا نتحرك في اتجاه مجتمع المعرفة، فإن العمالة المزودة بالمعارف مسألة محورية، ومن ثمة فإن الموارد البشرية تطور أساليب تفكير جديدة، لا تساهم فقط في المخرجات النهائية، ولكن أيضا في الطرق التي تجعل هذا ممكنا في النهاية. (حجيم الطائي و فوزي العبادي، 2015، صفحة 39)

-المسؤولية الاجتماعية الممارسة على المورد البشري: تتجلى ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية من خلال توفير فرص عمل متكافئة لجميع الأفراد دون تفرقة بينهم حسب الجنس أو اللون أو العرق، وإعداد برامج تكوين لكل العاملين لزيادة مهارتهم، وإتباع سياسة للترقية وتحقيق رضاهم الوظيفي، وإتباع نظام أجور وحوافز يحقق لهم مستوى معيشي مناسب يتفق مع المستويات الموجودة في المؤسسات الأخرى في نفس القطاع أو المجتمع.(فلاق، 2016، صفحة 57، 58)

### 3- الطريقة والأدوات:

1.3-مجتمع الدراسة وعينتها: يتكون مجتمع الدراسة من إطارات المؤسسة الوطنية للصناعة البناءات المعدنية بولاية عين الدفلى والبالغ عددهم 40إطاراً، يتوزعون على أهم المصالح والورشات والإدارة العامة، وقد تم توزيع 40 استمارة على أفراد العينة، وتم استرداد 38 استمارة خلال أسبوع، وبعد التدقيق فيها استبعدت 03 استمارات لعدم صلاحيتها للدراسة. واكتفى الباحثان ب 35 استمارة لإدخال بياناتها وتحليلها وهي ما تمثل نسبة 5,87% من مجتمع الدراسة، وهي نسبة مقبولة وممثلة لمجتمع الدراسة حيث يمكن الاعتماد عليها لتعميم نتائج تحليل بياناتها.

الجدول رقم: 02: توزيع أفراد العينة المبحوثة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

النسبة	التكرارات	المتغيرات الشخصية والوظيفية	
77,1%	27	ذكر	الجنس
22,9%	08	أنثى	
25,7%	09	من 21 إلى 30	السن
14,3%	05	من 31 إلى 40	
25,7%	09	من 41 إلى 50	
34,3%	12	أكثر من 50 سنة	المؤهل العلمي
08,6%	03	ثانوي	
34,3%	12	ليسانس	
28,6%	10	ماستر	الخبرة المهنية
28,6%	10	مهندس دولة	
25,7%	09	5 سنوات فأقل	
11,4%	04	من 6 إلى 10	المجموع
5,7%	02	من 11 إلى 15	
57,1%	20	أكثر من 15 سنة	
100%	35		

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج spss إصدار 22.

يمثل الجدول رقم 02 توزيع مفردات العينة المبحوثة حسب متغيراتهم الشخصية والوظيفية، ف فيما يتعلق بمتغير الجنس، فقد بلغت نسبة تمثيل الذكور من المجموع الكلي لأفراد العينة 77,1%، ونسبة الإناث 22,9%، ويرجع سبب انخفاض نسبة تمثيل الإناث



إلى سبب رئيسي وهو طبيعة نشاط المؤسسة حيث تعتمد بنسبة كبيرة على العمل الميداني، الأمر الذي لا يساعد كثيرا جنس الإناث.

أما متغير السن فنلاحظ أن الفئة أكثر من 50 سنة لها أكبر تمثيل بنسبة 4,34% وتليها الفئتين من 21 إلى 30، ومن 41 إلى 40 سنة بنسبة متساوية 25,7%، أما الفئة من 31 إلى 40 سنة فقد كانت في المرتبة الأخيرة بنسبة 14,3%.

وفيما يخص متغير المؤهل العلمي فنجد أن فئة الجامعيين هي الأكثر تمثيلا بنسبة 91,5% وبعدها الفئة ذات المستوى الثانوي بنسبة 8,6%، حيث نجد هذا المستوى من التعليم عند الإطارات ذوي الخبرة الطويلة وكذا الذين أعمارهم أكثر من 50 سنة، بحكم خبرتهم في الميدان وتجربتهم الكبيرة، نالوا مناصب عليا في المؤسسة.

ومن خلال تفحصنا لمعطيات متغير الخبرة المهنية فنجد أن الفئة ذات الخبرة لأكثر من 15 سنة، هي من تحتل الصدارة بنسبة 57,1%، وتليها الفئة ذات الخبرة لخمس سنوات فأقل بنسبة مئوية 25,7%، في حين تتذيل الترتيب الفئة التي لها خبرة مهنية من 11 إلى 15 بنسبة 5,7%.

**2.3- أداة الدراسة:** اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة كأدوات لجمع البيانات الأولية من مفردات العينة، وهي تتكون من محورين، خصص المحور الأول لتوصيف المبحوثين من حيث الخصائص الشخصية والوظيفية التالية: الجنس، السن، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية، والمحور الثاني خصص لعبارات الاستبيان، و شمل على أربعة أبعاد (البعد الاقتصادي، البعد القانوني، البعد الأخلاقي، البعد الخيري)، و تضمن كل بعد على 3 أسئلة. وقد اختار الباحثان أسئلة الاستبانة من النوع المقفل وفق مقياس ليكرت الخماسي في تقدير إجابات عينة البحث لكل عبارة من عبارات المقاييس المستخدمة في البحث، وفيه خمسة خيارات لكل عبارة من عبارات المقياس وهي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) ، و تقديرها بالدرجات بالترتيب من 5 إلى 1، و ذلك حسب نموذج Carroll. و قد تم تقسيم مجالات المتوسطات الحسابية حسب قاعدة بسيطة و هي الفرق بين أكبر درجة يمكن أن يمنحها المجيب و هي درجة 5 و أقل درجة و هي 1 و الحاصل ما بينهما يقسم على عدد المستويات و في حالة مقياس ليكرت الخماسي هو 5 أي:  $(5-1)/5 = 0,8$  و معناه أن طول المستوى الواحد 0,8، و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول 03: مجالات المتوسطات الحسابية المرجحة ودرجات الموافقة المقابلة لها

فئات سلم ليكرت الخماسي	مجالات المتوسطات المرجحة	درجة الموافقة المناسبة
غير موافق بشدة	1,0] - 1,8]	درجة متدنية جدا من الموافقة
غير موافق	1,8] - 2,6]	درجة متدنية من الموافقة
محايد	2,6] - 3,4]	درجة متوسطة من الموافقة
موافق	3,4] - 4,2]	درجة عالية من الموافقة
موافق بشدة	4,2] - 5,0]	درجة عالية جدا من الموافقة

المصدر: يلقاسم ميموني، جيلالي قالون، 2020، ص: 09.

3.3-متغيرات الدراسة:يشمل هذا الاستبيان على ثلاثة محاور رئيسية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم:04: يبين محاور الدراسة

عبارات الاستبيان	محاور الدراسة
من السؤال رقم 1 إلى السؤال رقم 3.	البعد الاقتصادي
من السؤال رقم 4 إلى السؤال رقم 6.	البعد القانوني
من السؤال رقم 7 إلى السؤال رقم 9.	البعد الأخلاقي
من السؤال رقم 10 إلى السؤال رقم 12.	البعد الخيري

المصدر: من إعداد الباحثين

4.3-الأدوات الإحصائية:تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامجspssالنسخة رقم 22 وقد اعتمد الباحثان على الأدوات الإحصائية الوصفية، اختبار (T)،اختبار-Kolmogorov-Smirnov للتوزيع الطبيعي.

-تصنيف مستويات الالتزام: اعتمدنا في طريقة حساب مستويات التزام المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية تجاه عمالها على طريقة بسيطة وهي الفرق بين أكبر درجة وأقل درجة والحاصل تم قسمته على 3 أي المستويات الثلاث، أي:  $1-5 = 3/4 = 1,33$ .

[ 2,33 -1 ] : مستوى منخفض، [ 3,66 -2,33 ] : مستوى متوسط، [ 5 -3,66 ] : مستوى مرتفع

4.3-التحقق من صدق وثبات الاستبيان:إن استعمال معامل ألفا كرونباخ كعامل للثبات يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد صحيح، فكلما اقتربت قيمته من الصفر، دل ذلك على ثبات الاستبيان وعدم نجاعته، وهناك من يعتمد على نسبة 0,6 كنسبة دنيا لقبول صدق الاستبيان.

جدول رقم(05): يبين صدق وثبات محاور الاستبيان

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
البعد الاقتصادي	03	0,896	0,946
البعد القانوني	03	0,735	0,857
البعد الأخلاقي	03	0,801	0,894
البعد الخيري	03	0,650	0,806
المسؤولية الاجتماعية	12	0,817	0,904

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss إصدار 22.

من خلال الجدول، نلاحظ أن قيمة معامل ألفا كرونباخ جيدة لأنها أكبر من 0,6 لكل أبعاد المسؤولية الاجتماعية، كما ان معامل الصدق مرتفع وهو دليل على الثبات والاتساق الداخلي لعبارات المحور.

5.3-إختبار التوزيع الطبيعي: تم استخداماختبارKolmogorov-Smirnov للتحقق من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أو لا، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم(06): نتائج إختبارKolmogorov-Smirnov

المتغير	قيمة الاختبار	القيمة المعنوية sig
المسؤولية الاجتماعية ككل	0,127	0,164

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss إصدار 22.

من الجدول أعلاه نلاحظ أن القيمة المعنوية للاختبار بلغت **0,164** وهي قيمة أكبر من القيمة المعتمدة **0,05**، ولذا يمكن القول أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

4- عرض النتائج، تفسيرها ومناقشتها: تمثلت أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه المورد البشري في: البعد الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي والخيري.

1.4- عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى: مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية لبرامج المسؤولية الاجتماعية ببعدها الاقتصادي تجاه مواردها البشرية مرتفع.

الجدول رقم 07: متوسط إجابات أفراد العينة لفقرات البعد الاقتصادي

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T	مستوى المعنوية	مستوى الموافقة
1	تخصص المؤسسة جزءا من أرباحها لفائدة عمالها	3,914	1,067	21.694	0.000	مرتفع
2	تقدم المؤسسة راتبا شهريا يتماشى والمؤهلات العلمية للعاملين	3,914	0,981	23.598	0.000	مرتفع
3	تقدم المؤسسة تحفيزات مادية مغرية لتشجيع العاملين على تقديم أداء أفضل	3,657	1,136	19.044	0.000	متوسط
	<b>البعد الاقتصادي</b>	<b>3,828</b>	<b>0,968</b>	<b>23.398</b>	<b>0.000</b>	<b>مرتفع</b>

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss إصدار 22.

من الجدول رقم 07 (نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لكل فقرات البعد كان مستواه مرتفعا، ما عدا الفقرة الثالثة التي كان مستواها متوسطا، حيث قدر متوسطها الحسابي ب **3,657** وهو متوسط حسابي يقع ضمن الفئة [ **2,33 - 3,66** ] كما أن القيمة الاحتمالية لكل الفقرات كانت **0,000** وهي قيمة أقل من القيمة المعنوية المعتمدة **0,05**، أما المتوسط الحسابي لمجموع فقرات البعد فقد كانت قيمته **3,828**، وهي قيمة تقع في نطاق الفئة الثالثة من مستوى الالتزام [ **3,66 - 5** ]، والتي تدل على أن مستوى الالتزام مرتفع، وبالتالي نرفض الفرضية والتي تتضمن أن مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية لبرامج المسؤولية الاجتماعية ببعدها الاقتصادي تجاه مواردها البشري متوسط و نقول ان مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية بولاية عين الدفلى بالمسؤولية الاجتماعية ببعدها الاقتصادي تجاه مواردها البشري **مرتفع**.

2.4- عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية: مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية لبرامج المسؤولية الاجتماعية ببعدها القانوني تجاه مواردها البشري مرتفع.

الجدول رقم(08):متوسط إجابات أفراد العينة لفقرات البعد القانوني

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T	مستوى المعنوية	مستوى الموافقة
4	تلتزم المؤسسة بتطبيق القوانين التي توفر الرعاية الصحية والطبية للعمال	4,171	0,822	30,024	0,000	مرتفع
5	تلتزم المؤسسة بالقوانين التي تحمي العمال من الأخطار المهنية والامراض الناتجة عن حوادث العمل	4,343	0,639	40,204	0,000	مرتفع
6	تتبنى إدارة المؤسسة حق العمال في ممارسة العمل النقابي	4,029	1,071	22,261	0,000	مرتفع
	<b>البعد القانوني</b>	<b>4,181</b>	<b>0,697</b>	<b>35,484</b>	<b>0,000</b>	<b>مرتفع</b>

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss إصدار 22.

نلاحظ من الجدول رقم(08) أن قيمة المتوسط الحسابي لكل فقرات البعد كان مستواه مرتفعا، كما أن القيمة الاحتمالية لكل الفقرات كانت **0,000** و هي قيمة أقل من القيمة المعنوية المعتمدة **0,05**، وذات دلالة معنوية أما المتوسط الحسابي لمجموع فقرات البعد فقد كانت قيمته **4,181**، وهي قيمة تقع في نطاق الفئة الثالثة من مستوى الالتزام [5 -66,3]، و التي تدل على أن مستوى الالتزام مرتفع، و بالتالي نقبل الفرضية والتي تتضمن أن مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية لبرامج المسؤولية الاجتماعية ببعدها القانوني تجاه موردها البشري مرتفع.

3.4- عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة:مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية لبرامج المسؤولية الاجتماعية ببعدها الأخلاقي تجاه موردها البشري متوسط.

الجدول رقم(09):متوسط إجابات أفراد العينة لفقرات البعد الاخلاقي

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T	مستوى المعنوية	مستوى الموافقة
7	تمتلك المؤسسة دليلا أخلاقيا معلوما لدمج عمالها	3,057	0,838	21,578	0,000	متوسط
8	توفر المؤسسة فرصا وظيفية متكافئة عند توظيفها	3,400	0,847	23,744	0,000	متوسط
9	تعتمد المؤسسة على نظام حوافز عادل لمنصفين جميع العمال	3,400	0,881	22,827	0,000	متوسط
	<b>البعد الأخلاقي</b>	<b>3,286</b>	<b>0,724</b>	<b>26,858</b>	<b>0,000</b>	<b>متوسط</b>

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات spss إصدار 22.

يتضح من خلال الجدول رقم(09) أن قيمة المتوسط الحسابي لكل فقرات البعد كان مستواه متوسطاً، كما أن القيمة الاحتمالية لكل الفقرات كانت **0,000** و هي قيمة أقل من القيمة المعنوية المعتمدة **0,05**، مما يعني أن هناك دلالة معنوية، أما المتوسط الحسابي لمجموع فقرات البعد فقد كانت قيمته **3,286**، وهي قيمة تقع في نطاق الفئة الثانية من مستوى الالتزام **[2,33-3,66]**، والتي تدل على أن مستوى الالتزام متوسط، وبالتالي نقبل الفرضية التي تتضمن أن مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية لبرامج المسؤولية الاجتماعية ببعدها الأخلاقي تجاه موادها البشري متوسط.

4.4- عرض وتفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الرابعة: مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية لبرامج المسؤولية الاجتماعية ببعدها الخيري تجاه موارد البشرية مرتفع.

الجدول رقم (10) :متوسط إجابات أفراد العينة لفقرات البعد الخيري

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T	مستوى المعنوية	مستوى الموافقة
10	تقدم المؤسسة مساعداً ماديًا لعمالها ذوي الدخل الضعيف كقفة رمضان وأصحاب العيد	4,0571	,6840	35,115	0,000	مرتفع
11	توفر المؤسسة قفراً صعباً لذوي الاحتياجات الخاصة	4,1429	,6920	35,414	0,000	مرتفع
12	تقيم المؤسسة حلات تنرتز في هيئة لفائدة العمال وعائلاتهم	3,1143	1,022	18,020	0,000	متوسط
	<b>البعد الخيري</b>	<b>3,771</b>	<b>,6250</b>	<b>35,698</b>	<b>0,000</b>	<b>مرتفع</b>
	<b>المسؤولية الاجتماعية ككل</b>	<b>3,766</b>	<b>,6140</b>	<b>36,295</b>	<b>0,000</b>	<b>مرتفع</b>

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات spss إصدار 22.

يتبين من خلال الجدول رقم(10) أن قيمة المتوسط الحسابي لكل فقرات البعد كان مستواه مرتفعاً، ماعداً الفقرة رقم 12 التي كانت قيمة متوسطها الحسابي ذات مستوى متوسط، كما أن القيمة الاحتمالية لكل الفقرات كانت **0,000** و هي قيمة أقل من القيمة المعنوية المعتمدة **0,05**، مما يعني أن هناك دلالة معنوية، أما المتوسط الحسابي لمجموع فقرات البعد فقد كانت قيمته **3,771**، وهي قيمة تقع في نطاق الفئة الثالثة من مستوى الالتزام **[3,66-5]**، و التي تدل على أن مستوى الالتزام مرتفع، و بالتالي نقبل الفرضية والتي تنص على أن مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية لبرامج المسؤولية الاجتماعية ببعدها الخيري تجاه موادها البشري مرتفع.

وفيما يتعلق بمجموع الأبعاد الأربعة للمسؤولية الاجتماعية مجتمعة، فإن المتوسط الحسابي كان **3,766** وهي قيمة تدل على مستوى مرتفع من الالتزام، بينما كان الانحراف المعياري **0,614**، وقيمة T المحسوبة **36,295**، ومستوى معنوية **0,000**، وبناءً على هذه

النتائج المقدمة يمكن الحكم بأن مستوى التزام المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية بولاية عين الدفلى بالمسؤولية الاجتماعية مستوى مرتفع، وبالتالي نقبل الفرضية الرئيسية والتي نصت على ان مستوى التزام المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية مستوى مرتفع.

## 5-خاتمة

تعتبر المؤسسة الاقتصادية شرايين الاقتصاد الوطني لما لها من دور في خلق قيمة مضافة وتنشيط الدروة الاقتصادية، ولأن الهدف الرئيسي للمؤسسة الاقتصادية ليس فقط قيامها بدور اقتصادي وإنما كذلك الاهتمام بالجانب الاجتماعي لمختلف أصحاب المصالح ذوي العلاقة المباشرة وغير المباشرة بأنشطتها، ولأن المورد البشري يعتبر أحد أهم عناصر أصحاب المصلحة، جاءت هذه الدراسة لتبين أهم اهتمامات المؤسسة الاقتصادية بجوانب المسؤولية الاجتماعية تجاه عمالها.

ومن خلال هذه الدراسة الميدانية والتي أجريت في مؤسسة اقتصادية وطنية تمثلت في المؤسسة الوطنية للبناءات المعدنية وعلى مجموعة من إداراتها المتمثلين في رؤساء مصالح، ورشات، أفواج وكذا أقسام، توصلنا إلى النتائج التالية:

-مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية بولاية عين الدفلى بالمسؤولية الاجتماعية ببعدها الاقتصادي تجاه موردها البشري مستوى مرتفع؛

-مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية لبرامج المسؤولية الاجتماعية ببعدها القانوني تجاه موردها البشري مرتفع؛

-مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية بولاية عين الدفلى بالمسؤولية الاجتماعية ببعدها الأخلاقي تجاه موردها البشري مستوى متوسط؛

-مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية بولاية عين الدفلى بالمسؤولية الاجتماعية ببعدها الخيري تجاه موردها البشري مستوى مرتفع؛

-مستوى تبني المؤسسة الوطنية لصناعة البناءات المعدنية بولاية عين الدفلى لبرامج المسؤولية الاجتماعية تجاه موردها البشري مستوى مرتفع.

ويمكن تقديم عدة توصيات من شأنها ان تعزز مبادئ المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة وتغطي النقائص المسجلة في تطبيق برامجها تجاه موردها البشرية، وسنحاول إيجازها في الآتي:

-توسيع البرامج الكفيلة بخلق الشعور بالانتماء والولاء لدى العاملين مما يجنب المؤسسة هجرة كفاءاتها البشرية ويكبدها خسائر مادية؛

-توسيع نطاق البرامج الخيرية للعاملين وعائلاتهم، لرسم صورة جيدة عن المؤسسة لدى عائلات العمال؛

-وضع نظام حوافز ذو كفاءة وفعالية وشفافية معياره الأساسي في التقييم أداء العاملين؛

-تخصيص جزء معتبر من أرباح المؤسسة لفائدة العاملين لتشجيعهم على المساهمة أكثر في تحقيق الأرباح؛

-إشراك العاملين ذوي الكفاءة والمؤهلات في اتخاذ القرارات ووضع الاستراتيجيات للمؤسسة

#### قائمة المراجع

- 1-بختة بطاهر، و وعلي عرقوب. (جوان، 2018). دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين التنمية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية. مجلة دفاتر بواكس (العدد 09)، 134-154.
- 2-جمال درهم زيد. (2016). أخلاقيات منظمات الاعمال ومسئوليتها الاجتماعية في ظل مبادئ الحوكمة (الطبعة الاولى). صنعاء، اليمن: مركز الكتاب الجامعي.
- 3-خالد فضالة. (2019/2018). دور الإقتصاد الإسلامي في إرساء المسؤولية الاجتماعية للبنوك الإسلامية-دراسة حالة بنك البركة الجزائري-. أطروحة دكتوراه علوم تجارية. كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير -جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر.
- 4-سهام عجاس. (ديسمبر، 2018). المسؤولية الاجتماعية كمدخل لتجسيد التنمية المستدامة إزاء العاملين- دراسة تحليلية سوسيولوجية-. مجلة روافد، المجلد 02 (العدد 02)، ص-ص 31-61.
- 5-عثمان القاسم محمد سعيد. (2018). المسؤولية الاجتماعية المدركة و أثرها على الإلتزام التنظيمي -دراسة عينة من شركات الإتصال بالسودان-. رسالة ماجستير في إدارة الاعمال. كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا، السودان.
- 6-كامل بربر. (1997). إدارة الموارد البشرية و كفاءة الاداء التنظيمي (الطبعة الاولى). المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع. بيروت، لبنان.
- 7-محمد شقراني. (2019/2018). المسؤولية الاجتماعية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية في منظمات الاعمال-دراسة حالة-. اطروحة دكتوراه في علوم التسيير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر.
- 8-محمد فلاق. (2016). المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال (الطبعة العربية). دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع. عمان، الأردن.
- 9-مداح عرايبي، و فاطمة الهراء بشير. (14 و 15 نوفمبر، 2016). دور الكفاءات البشرية في تطبيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة- دراسة حالة مؤسسة DISMAC. الملتقى الدولي 13 حول " دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة. الشلف، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر.
- 10-ناصر جرادات، و عزام أبو الحمام. (دون سنة). المسؤولية الأخلاقية و الاجتماعية لمنظمات الأعمال. دار إثراء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن:
- 11-نوال ضيافي. (2010/2009). المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة و الموارد البشرية. رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية. كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة ابوبكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.

- 12- وهيبية مقدم. (2014/2013). تقييم مدى إستجابة منظمات الاعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية-دراسة عينة من مؤسسات الغرب الجزائري.- أطروحة دكتوراه علوم التسير. كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران2، وهران،الجزائر.
- 13- يوسف حجيم الطائي، و هاشم فوزي العبادي. (2015). إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري (الطبعة الاولى). دار صفاء للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
- 14- BENNOIT, C., & ROUSSEAU, M.-d. (1990). la gestion des ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises au Québec. *revue internationale PME, Vol 03(N° 01)*, 39-55
- 15- DINIA, J., & CHAKOR, A. (2018). la responsabilité sociétale de l'entreprise: les défférentes approches conceptuelles. *European scientific journal, Vol 14(N° 10)*, 165-189.