



تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية بالشركات الدولية على المسؤولية الاجتماعية

د. عادل خير الله ناصر بن عبد الله * - د. فايزة خير الله ناصر بن عبد الله **

أولاً: الإطار العام للدراسة

مقدمة:

يعتبر العنصر البشرى من أهم الموارد التى تعتمد عليها المؤسسات بشكل عام نظراً لما يوديه من أدوار مختلفة تؤثر فى تحقيق الأهداف الإستراتيجية، وتقديم الأدوار المناسبة التى من شأنها أن تساعد فى تجاوز التأثيرات السلبية للتحديات المختلفة التى تظهر فى بيئة العمل، وكذلك تطبيق التوجهات التى تعزز من المواقف الإيجابية للمؤسسة تجاه خدمة المجتمع وتلبية احتياجاته المتنوعة.

الأمر الذى يؤشر إلى أهمية العنصر البشرى كطاقة مهمة تستطيع المؤسسة من خلال توظيفها وإدارتها بطرق فعالة، وعبر وجود وحدة مؤسسية تأخذ على عاتقها إدارة الموارد البشرية وتوفير المناخ المؤسسى الملائم لها (Ahmed, et. al., 2018)، حيث تودى الوحدة التنظيمية المسؤولة عن كل ما يخص الموارد البشرية فى المنظمة مهاماً مؤثرة خاصة تلك التى تتعلق برأس المال البشرى وتعظيم مخرجاته، وتطوير بيئة الحياة الوظيفية لغرض تحقيق أعلى عائد من الاستثمار فى العاملين (Dolors, et.al, 2018).

بالنظر إلى طبيعة إدارة الموارد البشرية فى الشركات الدولية نجد أن دورها يتركز فى تحسين مخرجات العاملين الذين ينتمون إلى جنسيات وثقافات متعددة، تحتاج إلى أدوار محددة من جانب الوحدة التنظيمية المسؤولة عن الموارد البشرية فى تلك

* الهيئة العامة للتعليم التطبيقى والتدريب - كلية الدراسات التجارية.

** الهيئة العامة للتعليم التطبيقى والتدريب - كلية الدراسات التجارية.

الشركات في ظل خصوصية وطبيعة الأداء المطلوب من العاملين ومواصفات المهارات الفردية بشكل مناسب مع طبيعة الأداء في الأسواق والبيئة الدولية التي تعمل فيها الشركات (Maria, et. al., 2017).

حيث تواجه الشركات الدولية مظاهر انتشار قيمة المسؤولية الاجتماعية في كافة الدول، والتي تفرض أن تؤدي الشركات أدوارًا تجاه تحمل مسؤولية اجتماعية موجهة لفئات المجتمع (Shayuti, et. al., 2018)، وأن تقدم أدوارًا تتبع من التزام ذاتي تجاه حل قضايا إنسانية وتقديم خدمات وجهود مجتمعية، مع الالتزام بالتشريعات والمحافظة على البيئة وتقديم حلول للمشكلات بالمجتمع ودعم الفئات الضعيفة، مع تبنى أنشطة وخطة وميزانية لأجل إنجاز كافة الأعمال التي تقع تحت نطاق المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية (Gholamhossein, et. al., 2016).

ومع تزايد أهمية ممارسات المسؤولية الاجتماعية من جانب الشركات الدولية خاصة في ظل تزايد الضغوط في بيئة الأعمال الدولية على أن تسهم تلك الشركات بممارسات تتم عن تحملها للمسؤولية الاجتماعية في تلك الأسواق، بات هناك أهمية لدور إدارة الموارد البشرية لكي تؤهل قدرات العاملين على تقديم ممارسات أنشطة المسؤولية الاجتماعية، والتي تسهم في زيادة الانطباعات الإيجابية من جانب المجتمع عن الشركات الدولية، حيث تساهم الوحدة التنظيمية المسؤولة عن كافة أمور الموارد البشرية في الشركات الدولية في توفير كافة الإمكانيات والتدريب وتقديم الدعم في بيئة العمل لاستيعاب الأدوار المختلفة التي يتم تقديمها في نطاق المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية (Byung and Adam, 2018)، وتأهيل قدراتهم لأجل تقديم حلول مناسبة عبر أدائهم الوظيفي للتغلب على تحديات المسؤولية الاجتماعية.

لذلك تهتم الدراسة الحالية ببحث العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركات الدولية بالكويت والمسئولية الاجتماعية خاصة في ظل تزايد الوعي المجتمعي، وتنوع الأنشطة التي من الممكن أن تقدمها الشركات للمجتمع في إطار التزامها بمسئوليتها تجاه فئات المجتمع ومؤسساته.

١- مشكلة البحث:

أوضحت عدة نتائج لبعض الدراسات (Carol, 2018) (Didem, 2016) (Judie, et.al, 2015) (Feodor, et. al., 2014) أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تؤثر بشكل كبير في تحقيق موازنة مع التحديات والتغيرات الجذرية في بيئة الأعمال للشركات الدولية، والتي من بين هذه التحديات مواجهة أعباء المسئولية الاجتماعية والعمل على توفير الأنشطة، والقيام بالأعمال التي تزيد من ثقة المجتمع فيها وتحسن من الصورة الذهنية.

كما جاءت نتائج دراسات أخرى (Shayuti, et. al., 2018) (Peter, 2018) (Casher, et. al., 2018) لتبين مدى تأثير اهتمام الشركات بالمسئولية الاجتماعية، خاصة الشركات الدولية التي تعمل في بيئة عمل وأسواق ذات طبيعة خاصة، وتتزايد فيها مظاهر اهتمام المنافسين بالمسئولية الاجتماعية وتقديم مبادرات ذاتية.

وقد تبين للباحث من خلال مقابلات عديدة عبر الدراسة الاستطلاعية للوقوف على بعض المظاهر التي تتعلق بالمشكلة البحثية عدة نقاط تتعلق بوجود بعض أوجه قصور فيما يخص تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية والاهتمام بالمسئولية الاجتماعية، مع وجود أوجه للقصور تتعلق بتطوير مبادرات مجتمعية تعزز من المسئولية الاجتماعية، خاصة مع وجود تحديات في الأسواق التي تعمل فيها تلك الشركات داخل

وخارج الكويت، تتطلب تفعيل دور الموارد البشرية والعمل على تحسين الصورة الذهنية لها في المجتمع¹.

لذلك تتبلور مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي: -

ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية؟ وينبثق من هذا التساؤل التساؤلات الآتية:

ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث الاختيار والتعيين على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية؟

ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث مضمون الوصف الوظيفي على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية؟

ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث تحديد الاحتياجات التدريبية على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية؟

ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث التحفيز المعنوي والمادي على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية؟

٢- أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من عدة أبعاد أكاديمية وتطبيقية يمكن تحديدها في النقاط الآتية:

¹ قام الباحث بمقابلة عينة ميسرة من مسؤولي الشركات الكويتية الدولية التي تهتم بالعمل في الأسواق الدولية لاستشراف بعض مظاهر ممارسات إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية.

١. تظهر أهمية الدراسة الحالية من أهمية موضوع ممارسات إدارة الموارد البشرية في ظل التوجّه نحو رأس المال البشرى، ورأس المال الفكرى، والإنتاجية البشرية إلى غيره من الأدوار الحديثة التى تقوم بها إدارة الموارد البشرية فى عالم يعتمد على المواهب الوظيفية، وموظفى إدارة المعرفة؛ ممّا يعطى الدراسة أهمية لإبرازها الممارسات الحديثة للموارد البشرية فى الشركات الدولية.
٢. تتطّلق أهمية الدراسة من أهمية المسؤولية الاجتماعية وتزايد تأثير هذا المفهوم فى أداء الشركات والتزاماتها الذاتية تجاه المجتمع والتفاعل مع قضاياها المختلفة، ومدى مساهمة الشركات فى تعزيز دورها فى تحمل هذه المسؤولية، فى ظل تأثير هذا المفهوم فى الصورة الذهنية للشركات فى المجتمعات التى عمل فيها.
٣. تقدّم الدراسة الحالية واقعاً للشركات الدولية فى الكويت حول طبيعة ممارسات إدارة الموارد البشرية ودرجة ملاءمة تلك الممارسات لتفعيل مظاهر المسؤولية الاجتماعية، وأنشطتها التى تمثّل بعداً مهماً وتحدياً ينبغى على الشركات الدولية تفعيله للاستفادة منه، وبناء صورة ذهنية جيدة من المجتمع عنها، الأمر الذى يظهر الأهمية التطبيقية للدراسة.
٤. تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من منطلق أنها من الممكن أن توفرّ للشركات الدولية بالكويت مجموعة من الأسس التى تزيد من فعالية ممارسات الموارد البشرية وتأثيرها، وتزيد من قدرة تلك الممارسات على تحديث أدوار الموظفين فى تنفيذ أنشطة وتقديم أداء مناسب للمسؤولية الاجتماعية.
٥. كما أن أهمية الدراسة الحالية تنبع من كونها تعزّز من خلفية المتلقّى باللغة العربية تجاه موضوع المسؤولية الاجتماعية والممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، وتوفر توصيفاً واقعياً عن طبيعة العلاقة بين عناصرهما؛ مما يسهم فى فتح آفاق بحثية جديدة للباحثين والمهتمين للتعمّق فى دراسة عناصر أخرى قد تؤثر فى الممارسات والمسؤولية الاجتماعية فى ظل حاجة المكتبة العربية إلى المزيد من هذه الدراسات.

٣- أهداف الدراسة:

- تسعى الدراسة الحالية من بحثها للعلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركات الدولية الكويتية والمسؤولية الاجتماعية إلى تحقيق الأهداف الآتية:
١. اختبار مدى صحة وجود علاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية والمسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية بالكويت.
 ٢. التعرف إلى أبعاد ومكونات ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية وواقع تلك الممارسات في الشركات الدولية بالكويت.
 ٣. التعرف إلى طبيعة ومضمون ممارسات المسؤولية الاجتماعية وأنشطتها لدى الشركات الدولية بالكويت.
 ٤. تفسير ومعرفة طبيعة وواقع علاقة ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث تحديد الاحتياجات التدريبية، والتحفيز المعنوي والمادي، والاختيار والتعيين، ومضمون الوصف الوظيفي لدى الشركات الدولية بالكويت، وعلاقة كل نمط بالمسؤولية الاجتماعية.
 ٥. فتح آفاق بحثية جديدة في مجال ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية لتوجيه جهود الباحثين والمهتمين لإثراء هذا المجال بما يفيد الشركات الدولية العربية ويعزز من دورها في بيئة الأعمال الدولية.

٤- حدود البحث:

١. حدود موضوعية:

الحدود الموضوعية للدراسة الحالية محصورة على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بالشركات الدولية في المسؤولية الاجتماعية بعامة، وعلى عينة من الشركات الكويتية الدولية بخاصة.

٢. حدود مكانية:

يقتصر تطبيق هذه الدراسة على شركات تعمل في نطاق جغرافي محلي ودولي وترتكز على الأسواق الدولية في منطقة "صباحان" الصناعية، وكذلك غرفة تجارة وصناعة الكويت.

٣. حدود بشرية:

يقتصر تطبيق هذه الدراسة على العاملين في ٨ شركات كويتية خاصة تركز على الأسواق الدولية، إضافة إلى بعض العاملين في غرفة تجارة وصناعة الكويت.

٤. حدود زمانية:

عام ٢٠١٩.

٥- فروض الدراسة

في ضوء أبعاد المشكلة البحثية والأهداف التي تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيقها، ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة في ممارسات إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية (Judie, et.al, (Feodor, et.al, (Didem, 2016) (Carol, 2018) (Shayuti, et.al, 2018) (Peter, 2018) (Casher, et.al, et.al, 2015) 2014) تم صياغة الفروض التي تلائم المشكلة والأهداف البحثية للدراسة ومن ثم تتضمن الفرضيات المراد اختبارها الآتي:

H01 الفرضية الرئيسية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0,05$ بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للشركات الكويتية الدولية.

وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية الآتية:

H01.1 الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0,05$ بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث الاختيار والتعيين على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية.

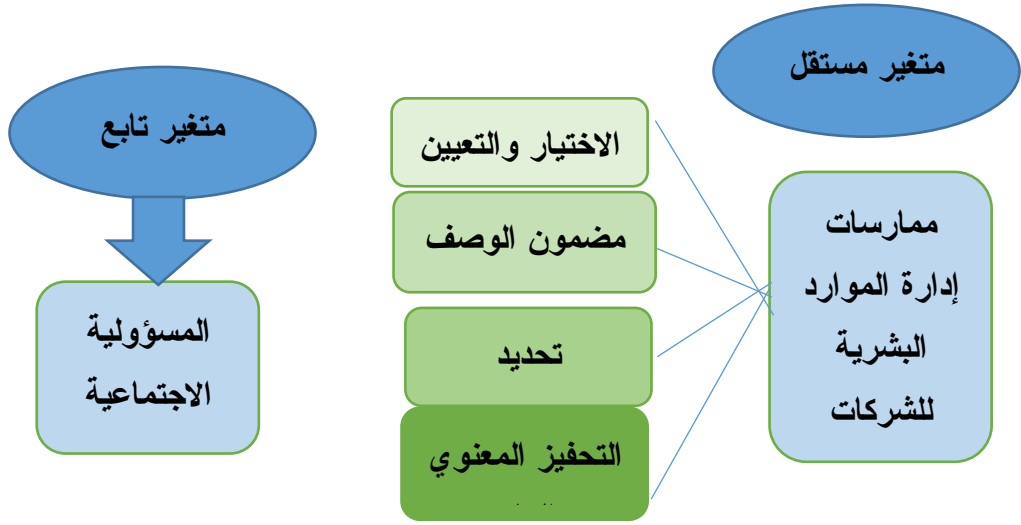
H01.2 الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0,05$ بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث مضمون الوصف الوظيفي على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية.

H01.3 الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0,05$ بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث تحديد الاحتياجات التدريبية على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية.

H01.4 الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0,05$ بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث التحفيز المعنوي والمادى على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية.

ويشير الباحثان من خلال الشكل رقم (1) الآتى إلى نموذج العلاقات بين

متغيرات الدراسة:



شكل (١) نموذج العلاقة بين متغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثين.

٦- مصطلحات الدراسة:

١. ممارسات إدارة الموارد البشرية:

الأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في الشركات الدولية تجاه كل ما يتعلق بالموظفين في الشركة، بداية من اختيارهم حتى تمثيتهم وتطويرهم وتحسين أدائهم وتوفير بيئة عمل مناسبة لزيادة مخرجات الأداء، والتوافق مع المتغيرات الخارجية المؤثرة على أداء الشركة (Aino, et.al, 2017).

٢. ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث الاختيار والتعيين:

الإجراءات والأساليب التي تطبقها إدارة الموارد البشرية في الشركات الدولية من أجل إدارة عمليات الاختيار والتعيين بصورة فعالة ومناسبة لطبيعة الشركة وأهدافها وطبيعة ومتطلبات الوظائف المطلوبة لاختيار أفضل الكوادر والموظفين المرشحين للعمل بالشركة (Zuzana and Jana, 2015).

٣. ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث مضمون الوصف الوظيفي:

كل ما تقوم به إدارة الموارد البشرية فى الشركة من أجل صياغة وتصميم محتوى مناسب للوظائف، وإصداره فى شكل بطاقة وصف للمهنة التى يمارسها الموظف، ويطلع عليها، وتحدد مسارات أدائه ويشارك فى تصميمها، بحيث تقوم إدارة الموارد البشرية بمراجعة وتطوير تصميم تلك البطاقة وفقاً لمستجدات ومتغيرات بيئة العمل والمهنة (Didem, 2016).

٤. ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث تحديد الاحتياجات التدريبية:

الإجراءات التى تقوم بها إدارة الموارد البشرية فى الشركة للتعرف على تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين فى مجالات عمل مختلفة، ومدى تطويرها للأساليب التى تقوم بها لتحديد تلك الاحتياجات بشكل مناسب وفقاً لأحدث المستجدات (Carol, 2018).

٥. ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث التحفيز المعنوى والمادى:

الأسلوب الذى تتبعه إدارة الموارد البشرية من أجل تقديم التحفيز للموظفين من حيث الشكل المعنوى والشكل المادى، وكيفية تطوير الأساليب المستخدمة فى تقدير وتحفيز الموظفين وضوابط منحه للمستحقين (Virginia, et.al, 2018).

٦. المسؤولية الاجتماعية للشركات:

الأنشطة والمواقف والفعاليات التى تقدمها الشركة للمجتمع بكل فئاته فى مناسبات إنسانية وقضايا عديدة فى مجالات مجتمعية مختلفة من خلال مبادرات ذاتية لتقديم حلول أو مساعدات مادية أو عينية والقيام بدور مجتمعى بجانب أنشطتها الاقتصادية والربحية (Byung and Adam, 2018).

٧- منهجية الدراسة:

اعتمد الباحث على استخدام الأسلوب العلمي للمنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للشركات الكويتية الدولية.

٨- مجتمع الدراسة، وعينتها وأداتها:

١. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في المؤسسات العاملة في دولة الكويت، والتي تتخذ طابعا دوليا في مجال عملها الجغرافي وتوزيع منتجاتها وخدماتها في الأسواق المحلية والدولية، وكذلك بعض المسؤولين في غرفة تجارة وصناعة الكويت ممن لهم صلة بالمؤسسات الكويتية التي تعمل في نطاق جغرافي محلي ودولي وترتكز على الأسواق الدولية.

٢. عينة الدراسة:

استخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل لمدراء الموارد البشرية لعينة قدرها (٨) شركات علاوة على حصر شامل للمسؤولين في غرفة تجارة وصناعة دولة الكويت ممن لهم صلة بعمل الشركات الكويتية الدولية.

٣. وحدة المعاينة:

المدراء في الشركات الكويتية الثمانية، وكذلك المدراء المسؤولون في غرفة تجارة وصناعة دولة الكويت عينة قدرها ١٠٥ مفردة.

٤. أسلوب سحب العينة:

وتم ذلك من خلال الاتصال وتنسيق موعد مناسب، والالتزام بالموعد وإتاحة الفرصة كاملة وبحياد تام للعينة لتعبئة الاستبانة وتوفير أدوات اتصال هاتفى وبريد إلكترونى للرد على أية استفسارات تجاه الاستبانة.

٥. تصميم أداة الدراسة:

قام الباحث بتطوير أداة الدراسة في ضوء الرجوع إلى بعض الدراسات السابقة، حيث توضح ذلك من خلال الجدول الآتي:

جدول رقم (١) تصميم أداة الدراسة

الدراسات المرجعية	فقرات القياس	محاور أداة الدراسة
(Aino, et.al, 2018) (Didem, 2016) Carol,) (Zuzana and Jana, 2015) Toon) (Virginia, et.al, 2018) (2018 (Pelin, 2016) (and Thomas, 2018 (Akram and (Maria, et.al, 2017) Yusuf, 2016) (Jesus, et. al, 2017)	٤٥	ممارسات إدارة الموارد البشرية
Toon and) (Zuzana and Jana, 2015) (Jesus, et.al, 2017) (Thomas, 2018	١٢	ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث الاختيار والتعيين
Jesus,) (Pelin, 2016) (Didem, 2016) (et.al, 2017	٨	ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث مضمون الوصف الوظيفي
(Maria, et.al, 2017) (Carol, 2018) (Jesus, et.al, 2017)	١١	ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث تحديد الاحتياجات التدريبية
Akram and) (Virginia, et.al, 2018)	١٤	ممارسات إدارة الموارد

مباحث أداة الدراسة	فقرات القياس	الدراسات المرجعية
البشرية الدولية من حيث التحفيز المعنوي والمادي		(Jesus, et.al, 2017) (Yusuf, 2016)
المسؤولية الاجتماعية	١٧	Casher,) (Byung and Adam, 2018) (David ,et.al., 2015) (et.al, 2018 Chunguang) (Marcia ,et.al., 2016) (,et.al., 2016)

٦. الصدق والثبات لأداة الدراسة: تشير الجداول ارقام ٢ & ٣ إلى نتائج الصدق والثبات ونسبة الاستجابة.

جدول رقم (٢) معامل الثبات والصدق لمباحث أداة الدراسة

معامل الصدق	معامل الثبات (Alpha)	مباحث أداة الدراسة
٠,٨٨١٦	٠,٧٧٧٣	ممارسات إدارة الموارد البشرية.
٠,٨٦٩٨	٠,٧٥٦٦	ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث الاختيار والتعيين.
٠,٨٩٩٩	٠,٨١٠١	ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث مضمون الوصف الوظيفي
٠,٨٨٨٤	٠,٧٨٩٣	ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث

معامل الصدق	معامل الثبات (Alpha)	محاور أداة الدراسة
		تحديد الاحتياجات التدريبية.
٠,٩٣٨٦	٠,٨٨١١	ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث التحفيز المعنوي والمادى
٠,٨٩١٨	٠,٧٩٥٤	المسؤولية الاجتماعية

جدول رقم (٣) نسبة الاستجابة لأداة البحث

نسبة الاستجابة %	الاستمارات الواردة الصحيحة	الاستمارات الموزعة	الجهات
٨٩,٩	٦٢	٦٩	الشركات الكويتية
٨٨,٩	٣٢	٣٦	غرفة التجارة والصناعة دولة الكويت
%٨٩,٥	٩٤	١٠٥	الإجمالي

٩- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

١. مقياس "ألفا كرونباخ": لقياس الثبات والصدق فى أداة الدراسة للعلاقة بين محاور الدراسة.
٢. معامل ارتباط بيرسون "R": لقياس العلاقة بين الفرضية الرئيسة ولقياس العلاقة بين الفرضيات البحثية الفرعية.

٣. معامل التحديد R^2 : لبناء نموذج الانحدار الخطى البسيط لتحديد معنوية تأثير (الفرضية الرئيسية)، لبناء نموذج الانحدار الخطى البسيط في كل فرضية فرعية بحثية لاختبار علاقات الدراسة.

٤. مستوى المعنوية: لتحديد مدى جوهرية علاقة الارتباط أو التأثير الناتجة من قياس معامل ارتباط بيرسون "R"، ومعامل التحديد R^2 ، وهي ذات قيمة جوهرية مؤثرة ودالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥).

ثانياً: الإطار النظري والدراسات السابقة

١- خلفية عن مشروع الدراسة:

تعمل الشركات الدولية في بيئة تعجّ بكثير من التحديات التي تفرض عليها أن تهتمّ بالموارد البشرية الذي يعتبر نواة مهمة لكي تتمكن من التوافق معها وتحقيق القدرة على التعايش مع طبيعة المفاجآت التي تحدث في بيئة عمل ذات أبعاد عديدة وثقافات متنوعة.

لذلك تنبع أهمية المورد البشري من كونه وقوداً وطاقة مهمة للمؤسسة يلزم حسن إدارتها من خلال وحدة تنظيمية مؤهلة تقوم بالعديد من الممارسات التي تزيد وتعزز من درجة استفادة المؤسسة من قدرات العاملين، وتتجح في توجيههم وتهيئة مناخ عمل مناسب (Ahmed, et.al, 2018)، حيث تلعب ممارسات إدارة الموارد البشرية دوراً مهماً في تأسيس رأس المال البشري وبنائه، وتوفير ضمانات جودة الحياة الوظيفية، وتعظيم العائد من الاستثمار في العنصر البشري (Dolors, et.al, 2018).

وتحتاج إدارة الموارد البشرية في الشركات الدولية إلى نوعية محدّدة من الممارسات التي يتطلّبها تعظيم الاستفادة من الاستثمار في العنصر البشري خاصة مع

طبيعة عمل تلك الشركات، وتعدّد الثقافات، ووجود مواصفات وسمات محددة للعنصر البشري .. تحتاج إلى أن تقدّم إدارة الموارد البشرية فى تلك الشركات أنشطة وإجراءات لتعزيز الإنتاجية الفردية، وتطوير قدرات ومهارات .. و إلى غير ذلك من ممارسات مختلفة لإدارة الموارد البشرية (Maria, et.al, 2017).

ومن بين الأمور التى تعمل فى ضوءها الشركات والمنظمات بشكل عام البيئة المحيطة بها، والمجتمع بكل عناصره، ووجود تفاعل بين كلاهما وعلاقات متبادلة سواء بمخرجات تلك الشركات أو الفئات المستفيدة، وهو ما أدى إلى أن تكون هناك جوانب اجتماعية إنسانية (Shayuti, et.al, 2018)، والتزامات بتطبيق القوانين وعدم الإضرار بالبيئة أو الأفراد جراء الأعمال التى تقوم بها الشركات الدولية تحت مظلة المسؤولية الاجتماعية، والالتزام من الشركات والمنظمات تجاه المجتمع بكافة فئاته وقضاياها، والمساهمة بأدوار مؤسسية لعلاج مشاكل المجتمع وتقديم حلول (Gholamhossein, et. al., 2016).

ونتيجة للتحديات فى بيئة الأعمال، وزيادة الضغوط على الشركات، أصبح من الضروري أن يتمّ تعزيز مفاهيم المسؤولية الاجتماعية وأنشطتها، وترجمتها عملياً، واستيعابها من العاملين كافة، ولا سيما أن تلك المسؤولية تسهم فى تعزيز جوانب الصورة الذهنية عن الشركات لدى المجتمع (Byung and Adam, 2018)؛ حيث أظهرت بعض الدراسات أن على المؤسسات اتخاذ تدابير من وحداتها التنظيمية لتأهيل العنصر البشري على استيعاب ممارسات المسؤولية الاجتماعية، وأن تستفيد الشركات من أدوار الموظفين فى إيجاد حلول مناسبة للتحديات المجتمعية التى تؤثر فى الشركات.

لذلك تهتم الدراسة الحالية ببحث العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركات الدولية بالكويت، والمسؤولية الاجتماعية خاصة في ظل تزايد الوعي المجتمعي وتنوع الأنشطة التي من الممكن أن تقدمها الشركات للمجتمع في إطار التزامها بمسئوليتها تجاه فئات المجتمع ومؤسساته.

٢- الدراسات السابقة:

١. دراسة: العايب، ٢٠١٨. وعنوانها: "دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في التحلّي بالمسؤولية الاجتماعية للشركات في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية". توصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير من جانب ممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركات الجزائرية الدولية على المسؤولية الاجتماعية، خاصة من جانب ممارسات التدريب، وتصميم البرامج التدريبية، وأنماط قياس الأداء البشري للعاملين وأساليبه، وطرائق إسناد مهمات العمل والأنشطة التي ترتبط بالمسؤولية الاجتماعية لتلك الشركات.

٢. دراسة: دولرس، وآخرين، ٢٠١٨، Dolors, et. al., وعنوانها: "ممارسات إدارة الموارد البشرية المسؤولة اجتماعياً وآثارها على رفاهية الموظفين دراسة تطبيقية". توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك تأثيراً معنوياً من جانب ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق الرفاهية والشعور بها لدى الموظفين، كما تبين من النتائج أن تلك الممارسات التي تؤدي إلى رفاهية الموظفين تتمثل في خفض مستويات الإجهاد الوظيفي، وزيادة نسبة الرضا الوظيفي، وتعزيز مستويات الثقة في الإدارة، وهذه كلها من العوامل التي تؤسس إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركات من الزاوية الاجتماعية.

٣. دراسة: كارول، ٢٠١٨، Carol. وعنوانها: "استكشاف أفضل الممارسات والتعرف على أدلة دور إدارة الموارد البشرية القائمة على المعرفة". اتضح من نتائج هذه الدراسة أن ممارسى مهمات مسؤولية إدارة الموارد البشرية يحتاجون إلى تعديل وتطوير ممارسات تلك الإدارة، خاصة في ظل التوجه نحو مظاهر التعلم التنظيمي القائم على قدرات الأفراد، تبين كذلك أنه من المفضل لإدارة الموارد البشرية أن تعزّز الأدوات التحفيزية التي تزيد من إنتاجية الأفراد والأداء القائم على المعرفة التنظيمية المناسبة، علاوة على تعزيز الممارسات التي تتمى التعلم الذاتى لدى الموظفين.

٤. دراسة: انى، وآخرين، 2018، Anne, et. al. وعنوانها: "إدارة الموارد البشرية والتنظيم القائم على المشاريع: بيئة مناسبة لتنمية العلاقات واكتشاف الفرص". تبين من نتائج هذه الدراسة وجود علاقة بين طبيعة ممارسات إدارة الموارد البشرية والنمط التنظيمي القائم على أسلوب المشاريع، حيث أوضحت النتائج أن تلك الممارسات تتركز فى تنمية العلاقات بين الموظفين للتجانس فى فريق تنفيذ المشروع، وكذلك ممارسات تتعلق بتبادل الخبرات عبر مزيج موظفى فريق المشروع، علاوة على التشجيع على توليد الأفكار نتيجة أسلوب عمل إدارة المشاريع الذى يعتمد بشكل كبير على التفاعل بين أفكار الموظفين.

٥. دراسة: بيينج، وآدام، ٢٠١٨، Byung and Adam. وعنوانها: "المسؤولية الاجتماعية للشركات فى المشاريع المشتركة الدولية دراسة تطبيقية على الشركات الدولية بكوريا الجنوبية". أوضحت نتائج هذه الدراسة أن ممارسات المسؤولية الاجتماعية تفرض على الشركات نمطا تنظيميا معينا، كما أوضحت النتائج أن مظاهر المسؤولية الاجتماعية من الممكن أن تكون فى شكل سلوك أخلاقى مسؤول،

أى: مراعاة أصحاب المصالح فى المجتمع وأهدافهم، ومساعدة مؤسسات المجتمع المدنى، وتعزيز المنافسة الشفافة فى الأسواق وعدم الاحتكار بجانب خدمة القضايا الإنسانية والمجتمعية.

٦. دراسة: شايوتى، وآخرين، ٢٠١٨، Shayuti, et. al. وعنوانها: " تأثير الثقافة وحوكمة الشركات على الكشف عن المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية دراسة تحليلية". اتضح من نتائج هذه الدراسة أن المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية تتأثر بطبيعة الثقافة التنظيمية، والعوامل الثقافية التى تحيط بمجال عملها، بالإضافة إلى مظاهر ممارسات الحوكمة فى الشركات الدولية، خاصة تلك التى تتعلق بالإعلان والشفافية عن تقارير تلك الشركات، كما تبين أن من مظاهر المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية تتمثل فى التوعية بمخاطر أعمالها ونشاطها علاوة على الأنشطة التى تقدمها للمجتمع انطلاقاً من طبيعة الثقافة الوطنية للدولة التى تعمل فيها الشركة.

٧. دراسة: الحوشى، ٢٠١٧. عنوانها: "التأثير المباشر وغير المباشر لمستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية على قيمة الشركة: دراسة تطبيقية على الشركات المقيدة بالبورصة المصرية". أظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك تأثيراً مباشراً وتأثيراً غير مباشر من جانب موضوع الإفصاح كأحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية على زيادة قيمة الشركة وثقة المستثمرين بها، حيث تبين من النتائج كذلك أن المسؤولية الاجتماعية أداة مهمة لتعزيز وتحسين الصورة الذهنية للشركات خاصة التى تعمل فى الأسواق الدولية، ودرجة تفاعلها مع القضايا الإنسانية والاجتماعية، ومدى ما ينشر عن الأرقام المرتبطة بأداء الشركة، وصحة تلك الأرقام، وهذه كلها مظاهر للمسؤولية الاجتماعية تزيد ثقة الأفراد والمجتمع بها.

٨. دراسة: الجندى، وعبد العزيز، ٢٠١٦. عنوانها: "أثر مستوى مسؤولية الشركات على جودة التقارير المالية: دراسة تطبيقية على شركات المؤشر المصرى لمسؤولية الشركات". تبين من نتائج هذه الدراسة معنوية العلاقة بين جودة التقارير المالية التى تعلنها الشركات المقيدة فى البورصة والمسؤولية الاجتماعية المتولدة عن مستويات تلك الجودة، خاصة من ناحية تأثر الأطراف ذات العلاقة وأصحاب المصالح بتلك التقارير، كذلك من ناحية تأثر المجتمع ومستوى ثقته فى مصداقية الشركة وأخلاقياتها، والاعتماد على نتائج التقارير المالية فى اتخاذ قرارات استثمارية، وما يترتب عليها من مخاطر لرأس المال وأصحابه من زوايا إنسانية واجتماعية وأخلاقية.

٩. دراسة: الزبيدى، ٢٠١٦. وعنوانها: "دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء فى تحقيق متطلبات المواطنة البيئية: دراسة ميدانية فى الشركة العامة للزيوت النباتية". اتضح من نتائج هذه الدراسة أن هناك تأثيراً معنوياً من جانب ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق متطلبات المواطنة البيئية، حيث أوضحت النتائج كذلك أن تلك الممارسات تتعلق بنشر الوعى لدى العاملين وتطوير المهمات الوظيفية والوصف الوظيفى، كما تبين من النتائج أن مضمون المواطنة البيئية يتضح من السلوكيات التى يظهرها العاملون فى الشركة نحو القضايا البيئية أو الالتزام بالقوانين والإجراءات التى ترتبط بالبيئة ومجال العمل.

١٠. دراسة: "سيجيموند"، ٢٠١٥، Sigismond. وعنوانها: "المسؤولية الاجتماعية للشركات ودرجة علاقتها بتنمية المجتمع دراسة تطبيقية على شركات التعدين فى سيراليون". توصلت الدراسة إلى علاقة معنوية بين المسؤولية الاجتماعية للشركات فى قطاع التعدين بدولة سيراليون ومستويات التنمية فى المجتمع، وجدت النتائج علاقة بين مسؤولية الشركات من زوايا قانونية واقتصادية واجتماعية بما يتناسب مع

احتياجات المجتمع، النتائج أوضحت علاقات معنوية بين توجهات قيادات الشركات والقيم الشخصية السائدة لديهم عن المسألة والتنمية المجتمعية ونشر القيم التنظيمية الخاصة بالتنمية المجتمعية في الشركات.

١١. دراسة: "سيفيزا"، و"الفريد"، ٢٠١٥، Sviesa, and Alfreda. وعنوانها: "تقييم جودة المعلومات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات". تبين من النتائج أن هناك علاقة معنوية وارتباطا بين المسؤولية الاجتماعية للشركات ودرجة الثقة والجودة في المعلومات التي تنشرها الشركات للمجتمع، الدراسة أظهرت تأثير جودة الإفصاح المعلوماتي المحاسبي على ثقة المجتمع والمسؤولية الاجتماعية، تأثير جودة المعلومات على الصورة الذهنية للشركات وبالتالي ثقة المجتمع في القيام بمهامها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، عززت هذه النتائج تأثير جودة المعلومات والإفصاح المرتبط بالمسؤولية الاجتماعية على أداء الشركات في ليتوانيا بقطاع الطاقة والبيئة.

١٢. دراسة: "القيوتى"، وآخرين، ٢٠١٤. وعنوانها: "دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية دراسة حالة في شركة زين للاتصالات الخلوية". توصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوية بين المسؤولية الاجتماعية وتحقيق الميزة التنافسية بشركة زين، كما اتضح من النتائج أن مظاهر المسؤولية الاجتماعية تتمثل في الأنشطة الإنسانية والتطوعية التي تقدمها الشركة لعملائها ومدى اهتمامها بجودة الخدمة والبعد عن الخداع التسويقي والممارسات غير الأخلاقية، وهذه كلها عوامل تساعد على تعزيز الميزة التنافسية.

ثالثا: الإطار التطبيقي للدراسة

١- نتائج الدراسة:

يشير الباحث من خلال التحليل الآتي لنتائج الدراسة إلى أهم ما توصل إليه في بحثه لعلاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث للعلاقة بين ممارسات إدارة الموارد

البشرية والمسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية، وذلك على مستوى الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية المنبثقة منها، وذلك كما نوضحه بعد:

اختبار الفرضية الرئيسية: وتتص هذه الفرضية على ما يأتي "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للشركات الكويتية الدولية". ويوضح جدولاً ٤ & ٥ نتائج اختبار هذه الفرضية أن قيمة معامل ارتباط بيرسون تشير إلى قيمة إيجابية طردية تساوي (٠,٨٥٥**)، مما يعنى معنوية العلاقة، وأن إجمالي ممارسات إدارة الموارد البشرية فى الشركات الدولية الكويتية ترتبط بالمسؤولية الاجتماعية لتلك الشركات، خاصة أن علاقة التأثير جاءت بقيمة قدرها (١,٧٣%)، الأمر الذى يعنى أن ما قيمته ٧٣% من التغيرات فى المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية ترجع إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية فى تلك الشركات، وهو ما يتفق مع دراسات كل من (Didem, 2016) (Aino, et.al, 2018) (Zuzana and Jana, 2015) من حيث الدور المهم الذى تلعبه إدارة الموارد البشرية وإجراءاتها تجاه تعزيز قدرات الموارد البشرية ذات العلاقة ببناء المعرفة ورأس المال الفكرى، وتنمية المواهب لديه، وهذه كلها عوامل تساعد على تعزيز مبادرات المسؤولية الاجتماعية التى تعزز من الموقف التنافسى والصورة الذهنية للشركات (Casher, et.al, 2018) (Byung and Adam, 2018)، كما أن هذه النتيجة تأتى بالتوافق مع نتائج دراسات كل من (Carol, 2018) (Virginia, et.al, 2018) (Toon and Thomas, 2018)، والتى أكدت على أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً مهماً فى تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز خبرات الموظفين، وهو ما يخدم الشركات فى تطبيق أنشطة المسؤولية الاجتماعية التى تتطلب موارد بشرية واعية مستوعبة لثقافة تلك المسؤولية (Shayuti, et.al, 2018)

جدول رقم (٤)

معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للشركات الكويتية الدولية

النتيجة (الدلالة)	مستوى المعنوية	معامل الارتباط (r)	العلاقة
دالة	**٠,٠٠٣	**٠,٨٥٥	ممارسات إدارة الموارد البشرية و المسؤولية الاجتماعية للشركات الكويتية الدولية

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).

جدول رقم (٥)

نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على المسؤولية الاجتماعية للشركات الكويتية الدولية

معامل التحديد R2	قيمة "ف" F. test		قيمة "ت" t. test		المعلمت المقدرة β_i	المتغير المستقل
	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
%٧٣,١	**٠,٠٠٣	٤٣٢,١٨٨	**٠,٠٠٣	٢,٨٩٩	٠,٣٦٦	ممارسات إدارة
			**٠,٠٠٣	٢٠,٧١١	٠,٨٨٧	الموارد البشرية

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).

اختبار الفرضية الفرعية الأولى: وتنص هذه الفرضية على ما يأتي H01.1 "لا

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ بين ممارسات إدارة

الموارد البشرية الدولية من حيث الاختيار والتعيين على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية". ويوضح جدولاً ٦ & ٧ نتائج اختبار هذه الفرضية أن قيمة معامل ارتباط بيرسون تشير إلى قيمة إيجابية طردية تساوى (٠,٧٨٩،**)، مما يعنى معنوية العلاقة، وأن بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث الاختيار والتعيين ترتبط المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية، حيث تؤدي تلك الممارسات إلى تفعيل الدور الاجتماعى للشركات وتطوير أنشطتها الاجتماعية، خاصة أن علاقة التأثير جاءت بقيمة قدرها (٦٢,٣%) الأمر الذى يعنى أن ما قيمته ٦٢% من التغيرات فى المسؤولية الاجتماعية للشركات الكويتية الدولية ترجع إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث الاختيار والتعيين، وهو ما يتوافق مع دراسات كل من (Jesus, et.al,) (Toon and Thomas, 2018) (Zuzana and Jana, 2015) التى أكدت أن تلك الممارسات تتعلق بخطة لاستقطاب المتميزين ووجود معايير لاختيار الموظفين تتفق مع متغيرات بيئة العمل والتوجهات المستقبلية للشركات، وتحديات العمل فى البيئة الخارجية والدولية، والتى من بينها التوجه من قبل الشركات والمنافسين لتطبيق أنشطة مستدامة فى المسؤولية الاجتماعية (Irena and Marta, 2015) (Andrius, 2015)، حيث يكون العنصر البشرى والعاملون المتخصصون والمتميزون لهم الدور المهم فى تحقيق تلك الأنشطة (Sigismund, Issam ,et.al., 2015) .2015

جدول رقم (٦)

معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث الاختيار والتعيين على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية

العلاقة	معامل الارتباط (r)	مستوى المعنوية	النتيجة (الدلالة)
ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث الاختيار والتعيين على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية.	**0.789	**0.022	دالة

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).

جدول رقم (٧)

نموذج الانحدار الخطى البسيط لتحديد معنوية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث الاختيار والتعيين على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية

معامل التحديد R ²	قيمة "ف" F. test		قيمة "ت" t. test		المعلمة المقدره β_i	المتغير المستقل وسيط
	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
٦٢,٣ %	**٠,٠٢٢	١٨٣,١٦٦	**٠,٠٢٢	٥,٣٠١	٠,٤٧١	ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث الاختيار والتعيين.
			**٠,٠٢٢	١٣,٤٨٨	٠,٧٦٣	

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).

اختبار الفرضية الفرعية الثانية: وتنص هذه الفرضية على ما يلي H01.2، لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث مضمون الوصف الوظيفي على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية". ويوضح جدولاً ٨ & ٩ نتائج اختبار هذه الفرضية أن قيمة معامل ارتباط بيرسون (r) تشير إلى قيمة إيجابية طردية تساوي (٠,٨١٢)، مما يعني معنوية العلاقة، وأن ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث مضمون الوصف الوظيفي ترتبط بتعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية، ويسهم في مساعدتها على تقديم أنشطة المسؤولية الاجتماعية بصورة مناسبة، خاصة أن علاقة التأثير جاءت بقيمة قدرها (٦٥,٩%)، الأمر الذي يعنى أن ما قيمته ٦٦% من التغيرات في المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية ترجع إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث مضمون الوصف الوظيفي، حيث يشير كل من Didem, (Jesus, et.al, 2017) (Pelin, 2016) (2016) إلى أن دور إدارة الموارد البشرية من حيث تطوير أداء العاملين من خلال بطاقات الوصف المناسبة التي تزيد من إنتاجية الأفراد، وتسهم في زيادة قدرتهم على استيعاب ثقافة وأدوار ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات، كما تؤكد تلك الدراسات على أن ممارسات إدارة الموارد البشرية المتعلقة بالوصف الوظيفي، فمن الضروري أن تركز على الأخذ في الاعتبار متغيرات البيئة الخارجية وبيئة العمل الدولية وانعكاسها على أداء الأفراد، خاصة أن متطلبات بيئة العمل الخارجية التي تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للشركات تتطلب إسهامات من أفراد الشركة في أعمال مجتمعية وتطوعية (Casher, et.al, 2018)، لكي تعزز الشركة دورها في المجتمع وتحسين صورتها في الجوانب الإنسانية والخيرية (Hayam and Khaled, 2015).

جدول رقم (٨)

معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث مضمون الوصف الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية

العلاقة	معامل الارتباط (r)	مستوى المعنوية	النتيجة (الدلالة)
ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث مضمون الوصف الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية.	**٠,٨١٢	**٠,٠٠٧	دالة

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).

جدول رقم (٩)

نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث مضمون الوصف الوظيفي على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية

معامل التحديد R^2	قيمة "ف" F. test		قيمة "ت" t. test		المعلمت المقدره β_i	المتغير المستقل
	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
٦٥,٩%	**٠,٠٠٧	٤٠١,١٥٥	**٠,٠٠٧	٢,٤٦٦	٠,٣٨٨	ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث مضمون الوصف الوظيفي
			**٠,٠٠٧	٢٠,١٠١	٠,٨١٢	

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: وتنص هذه الفرضية على ما يأتي H01.3 "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث تحديد الاحتياجات التدريبية على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية"، ويوضح جدولاً ١٠ & ١١ نتائج اختبار هذه الفرضية أن قيمة معامل ارتباط بيرسون (r) تشير إلى قيمة إيجابية طردية تساوى (٠,٨٣٣)، مما يعنى معنوية العلاقة وأن ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث تحديد الاحتياجات التدريبية ترتبط بالمسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية، خاصة أن علاقة التأثير جاءت بقيمة قدرها (٦٩,٤%)، الأمر الذى يعنى أن ما قيمته ٦٩,٤% من التغيرات فى المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية ترجع إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث تحديد الاحتياجات التدريبية، حيث يشير كل من (Carol, 2018) (Maria, et.al, 2017) (Jesus, et.al, 2017) إلى أن تلك الممارسات تركز على تطوير أساليب تحديد الاحتياجات بشكل مناسب لبيئة عمل الشركات وتحديات بيئة المنافسة، وبناء التنمية الذاتية لدى الموظفين وصقل مهاراتهم تجاه تلبية متطلبات البيئة الخارجية خاصة ما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية، حيث تؤكد دراسات كل من (Sviesa and Alfreda, 2015) (Marta, 2015) (Irena and Andrius, 2015) على نجاح ممارسات أنشطة المسؤولية الاجتماعية يتطلب من الشركات كفاءات تنظيمية وموارد بشرية مدربة، ودور مناسب لإدارة الموارد البشرية على استيعاب متطلبات بيئة ومجال العمل ومخاطره الخارجية.

جدول رقم (١٠)

معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث تحديد الاحتياجات التدريبية والمسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية.

العلاقة	معامل الارتباط (r)	مستوى المعنوية	النتيجة (الدالة)
بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث تحديد الاحتياجات التدريبية والمسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية.	**٠,٨٣٣	**٠,٠٠٢	دالة

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).

جدول رقم (١١)

نموذج الاحدار الخطى البسيط لتحديد معنوية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث تحديد الاحتياجات التدريبية والمسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية

معامل التحديد R2	قيمة "ف" F. test		قيمة "ت" t. test		المعلمت المقدره β_i	المتغير المستقل
	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
	**٠,٠٠٢	٤٠٥,٩٥٠	**٠,٠٠٢	٢,٩٥	٠,٣٣٢	ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث تحديد الاحتياجات التدريبية
			**٠,٠٠٢	٢٠,٠٤٥	٠,٨٦١	

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: وتنص هذه الفرضية على ما يأتي H01.4 "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ ، بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث التحفيز المعنوي والمادى على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية". ويوضح جدولاً ١٢ & ١٣ نتائج اختبار هذه الفرضية أن قيمة معامل ارتباط بيرسون (r) تشير إلى قيمة إيجابية طردية تساوى (٠,٧٩٥)، مما يعنى معنوية العلاقة، وأن ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث التحفيز المعنوي والمادى ترتبط بالمسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية، حيث تسهم تلك الممارسات فى تحسين الدور المجتمعي لدى تلك الشركات، خاصة أن علاقة التأثير جاءت بقيمة قدرها (٦٣,٢%)، الأمر الذى يعنى أن ما قيمته ٦٣,٢% من التغيرات فى المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية ترجع إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث التحفيز المعنوي والمادى، حيث تؤكد دراسات كل من (Virginia, et.al, 2018) (Akram and Yusuf, 2016) (Jesus, et.al, 2017) أن أساليب التحفيز تسهم بشكل كبير فى تعزيز أداء الموظفين وتطويره فى اتجاه ما تطمح الشركات إلى تغييره وتطبيقه من ممارسات جديدة، خاصة تلك الأنشطة التى تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية التى تتطلب وعياً تنظيمياً ووعياً بشرياً بكيفية تطبيق تلك الأنشطة ذات الطبيعة الخاصة (David, et.al., 2015) (Marcia, et. al., 2016) (Chunguang, et.al., 2016)، كما أسفرت نتائج دراسات كل من (Aino, et.al,) (2018) (Zuzana and Jana, 2015) عن أن ممارسات إدارة الموارد البشرية فى مجال التحفيز تتطلب أن يتم تطويرها وفق متغيرات وتحديات بيئة العمل، وأن تركز على تحقيق الاستفادة فى الأداء البشرى المنتج المبتكر وهو ما يناسب طبيعة أنشطة المسؤولية الاجتماعية التى تتطلب من المؤسسة تقديم مبادرات مجتمعية مبتكرة تزيد رضا فئات المجتمع.

جدول رقم (١٢)

معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث التحفيز المعنوي والمادى والمسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية

العلاقة	معامل الارتباط (r)	مستوى المعنوية	النتيجة (الدلالة)
بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث التحفيز المعنوي والمادى على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية.	**٠,٧٩٥	**٠,٠٠٨	دالة

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).

جدول رقم (١٣)

نموذج الاحدار الخطى البسيط لتحديد معنوية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث التحفيز المعنوي والمادى والمسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية

معامل التحديد R ²	قيمة "ف" F. test		قيمة "ت" t. test		المعلمت المقدره β_i	المتغير المستقل وسيط
	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
٦٣,٢%	**٠,٠٠٨	١٨٢,٩٥٩	**٠,٠٠٨	٥,٢٨٥	٠,٦٤٤	ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث التحفيز المعنوي والمادى.
			**٠,٠٠٨	١٤,١٣٣	٠,٦٧٥	

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).

٢- دلالات النتائج والتوصيات المقترحة تجاه ممارسات إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للشركات الكويتية الدولية.

تبين من نتائج الدراسة الحالية أن هناك عدة دلالات مستخرجة من تلك النتائج يوضحها الباحث في شكل توصيات مقترحة وهي كما يأتي:

١. تبين من نتائج الدراسة الحالية أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للشركات الكويتية الدولية وهي نتيجة جاءت بالتوافق مع نتائج عدة دراسات سابقة تم الإشارة إليها في تحليل نتائج اختبار هذه العلاقة، ومن ثم تؤكد الدراسة الحالية أنه ينبغي على الشركات الكويتية الدولية أن توجه ممارسات إدارة الموارد البشرية لديها لكي تكون تلك الممارسات بشكل متناسب مع طبيعة ونمط المسؤولية الاجتماعية لتلك الشركات، وبالشكل الذي يتناسب مع طبيعة السوق الدولي الذي تعمل من خلاله، كما يؤكد الباحث على مسؤولى الشركات الكويتية الدولية أن تطور من أساليب وأنشطة إدارة الموارد البشرية، بحيث تساعد على وعى الموظفين بطبيعة ومفهوم المسؤولية الاجتماعية وأن ينطلق أدائهم الوظيفي من هذا الأساس.

٢. توصلت الدراسة الحالية كذلك إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث الاختيار والتعيين تؤثر على أنشطة وبرامج المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية العاملة في الأسواق الدولية، وتساعد تلك الشركات على تقديم الأنشطة المناسبة لهذه المسؤولية وفق طبيعة الأسواق الدولية التي تعمل فيها، لذلك يقترح الباحث أن يتم توجيه الاهتمام من جانب مسؤولى إدارات الموارد البشرية في الشركات الكويتية العاملة في الأسواق الدولية تطبيق ضوابط ومعايير لاختيار

الموظفين وفق أسس القدرة على استيعاب أنشطة المسؤولية الاجتماعية، وأن يكون معياراً ضمن معايير الاختيار والتعيين بتلك الشركات، كما تؤكد الدراسة الحالية على ضرورة أن تطور إدارة الموارد البشرية معايير الاختيار والتعيين لديها في ضوء الأخذ بالاعتبار مواصفات المسؤولية الاجتماعية في الأسواق الدولية والمهارات والسمات الوظيفية المطلوبة في الموارد البشرية حتى تساعد على حسن اختيار الموظفين المناسبين.

٣. أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن هناك ارتباطاً معنوياً بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث **مضمون الوصف الوظيفي** والمسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية، حيث تبين تلك النتائج مدى تأثير تلك الممارسات على تفعيل برامج المسؤولية الاجتماعية لدى الشركات الدولية الكويتية، لذلك يوصى الباحث مسؤولى إدارة الموارد البشرية في هذه الشركات بالعمل على تحديث وتطوير مضمون بطاقة الوصف الوظيفي، بحيث تتطابق مع واقع ممارسة وأداء الأفراد لما يتناسب مع طبيعة أنشطة المسؤولية الاجتماعية، والأدوار المختلفة التي ينبغي أن تقوم بها تلك الشركات من زاوية اجتماعية وإنسانية في الأسواق الدولية التي تعمل بها، كما يؤكد الباحث في ضوء هذه النتيجة أنه على إدارة الموارد البشرية أن تضع أسلوباً يتيح سهولة ومساندة لمباشرة الأفراد لمهامهم الوظيفية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية ومشاركتهم في الأعمال التطوعية والإنسانية التي تعزز من سمعة الشركات وتقل للمجتمع أفضل صورة ذهنية عن موظفيها.

٤. أكدت كذلك نتائج الدراسة الحالية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث **تحديد الاحتياجات التدريبية** على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية، الأمر الذي يؤكد عليه الباحث من حيث أن تضع إدارة الموارد البشرية

نظاما وإجراءات فعالة من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية الضرورية التي تؤثر في تنمية وصقل مهارات الموظفين بصورة إيجابية تخدم تطلعات الشركة تجاه تعزيز مسؤوليتها المجتمعية في الأسواق الدولية التي تعمل فيها، بالإضافة إلى ذلك توصى الدراسة مسؤولى إدارة الموارد البشرية في الشركات الكويتية الدولية أن تحدد مصادر تلك الاحتياجات في ضوء نتائج تقييم الأداء الوظيفي للعاملين وقدرتهم على تنفيذ أنشطة المسؤولية الاجتماعية، وكذلك احتياجات المجتمع من الأنشطة والفعاليات الإنسانية والضرورية التي ينبغي أن تقدمها الشركات عبر أداء الموظفين لها.

٥. تأكدت الدراسة الحالية من صحة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية من حيث التحفيز المعنوي والمادى والمسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية، كما توصلت الدراسة في ضوء تلك النتيجة إلى تأثير من جانب تلك الممارسات على المسؤولية الاجتماعية للشركات، لذلك توصى الدراسة بتطوير أساليب التحفيز المقدمة للموظفين في الشركات وربطها بالأداء الوظيفي الذى يسهم في زيادة بعد المسؤولية الاجتماعية للشركة بشكل بارز وواضح، كما تتصح الدراسة الحالية مسؤولى إدارة الموارد البشرية بأن يضعوا معايير معلنة ومحفزة للموظفين بتبنى وممارسة أنشطة المسؤولية الاجتماعية، وتقديم أنشطة مبتكرة في هذا الخصوص تعزز من الصورة الذهنية لدى المجتمع عن الشركة وإسهاماتها الإنسانية والتطوعية التي تستهدف العديد من الفئات في تلك الأسواق الدولية.

٦. تتصح الدراسة الحالية مسؤولى إدارة الموارد البشرية في الشركات الكويتية الدولية بوضع خطة محددة بمؤشرات معلنة في أمور وقضايا الموظفين مع إصدار أدلة إرشادية عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية والتطوعية والإنسانية التي يمكن أن يقدمها الموظفون في الأسواق المختلفة التي تعمل بها تلك الشركات، علاوة على قياس مدى

إدراك المجتمع للأدوار المختلفة التي تقوم بها الشركة تجاه المسؤولية الاجتماعية من خلال استبيان سنوي موجه لفئات متنوعة بالمجتمع أو الأسواق التي تعمل بها.

٣- التوجهات البحثية المستقبلية في مجال ممارسات إدارة الموارد البشرية الدولية والمسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية.

لتحقيق الاستدامة ومواصلة الجهود البحثية بمجال ممارسات إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية وتعزيز الخلفية الفكرية للقارئ العربي وإثراء المكتبة العربية، يقترح الباحث بعض الأبحاث المستقبلية الآتية التي يمكن للباحثين القيام بها:

١. أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الابتكارية على المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية.

٢. أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المتعلقة ببناء المعرفة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية الأخلاقية للشركات الدولية الكويتية.

٣. أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية لبناء رأس المال البشري على المسؤولية الاجتماعية التسويقية للشركات الكويتية الدولية.

٤. أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية.

قائمة المراجع

- الجندی، تامر يوسف عبد العزيز على. ٢٠١٦. أثر مستوى مسؤولية الشركات على جودة التقارير المالية: دراسة تطبيقية على شركات المؤشر المصري لمسؤولية الشركات. *مجلة البحوث المحاسبية*، جامعة طنطا، العدد (٢) ديسمبر، مصر، ص: ٩٨-١٢٠.
- الحوشى، محمد محمود. ٢٠١٧. التأثير المباشر وغير المباشر لمستوى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية على قيمة الشركة: دراسة تطبيقية على الشركات المقيدة بالبورصة المصرية. *مجلة البحوث المحاسبية*، جامعة طنطا، العدد (٢) ديسمبر، مصر، ص: ٤٦-٧٠.
- الخورى، على محمد. ٢٠١٣. المسؤولية الاجتماعية دراسة تحليلية للمفهوم والواقع التطبيقى. الملتقى الإقليمى الأول للمسؤولية الاجتماعية. مؤتمر المسؤولية الاجتماعية بين المساعدة والمساندة، ٣٠-٣١ أكتوبر، فى فندق أتلانتيس، دبی، هيئة الإمارات للهوية.
- الزبيدي، غنى. ٢٠١٦. دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء فى تحقيق متطلبات المواطنة البيئية: دراسة ميدانية فى الشركة العامة للزيوت النباتية. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*. كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد ٢٢، العدد (٨٩)، العراق، ص: ٥٣-٧٥.

- الطائي، ذياب فهد. ٢٠١٣. المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الأوربية عابرة القارات في الدول العربية. مؤتمر اتحاد الاقتصاديين والإداريين العرب، المنامة ١٧-١٨- نوفمبر.
- عبد الرحمن، العايب. ٢٠١٨. دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في التحلي بالمسؤولية الاجتماعية للشركات في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، المركز الديمقراطي العربي، العدد الأول، يونيو، برلين، ألمانيا. ص ص: ١١٦-١٢٩.
- عبد القادر ، أحمد مهدى وأوسن، أحمد إبراهيم. ٢٠١٢. أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الإنتاجية بالقطاع الصناعي السوداني بالتطبيق على مجموعة شركات جيايد الصناعية. مجلة العلوم والثقافة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، المجلد ١٢ العدد (٢)، السودان: ص ص: ١٤١-١٦٦.
- العزب، حسين محمد، والعنزي، فرج شيلويح. ٢٠١٣. أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على مصلحة الجمارك السعودية. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مؤتة، مجلد ٢٨، عدد ٤. الأردن، ص ص ١١٧-١٧٧.
- القريوتي، موسى قاسم وآخرون. ٢٠١٤. دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية دراسة حالة في شركة زين للاتصالات الخلوية. مجلة دراسات العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، المجلد ٤١، العدد (١)، الأردن. ص ص: ٣٧-٥٥.

- كورتل، فريد. ٢٠١٢. إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة مع الإشارة لحالة البلدان العربية. المؤتمر العلمى الدولى عولمة الإدارة فى عصر العولمة، ١٥-١٧ ديسمبر، جامعة الجنان، لبنان.
- Afagh, A. N., Noor, M. Y., Habibollah, D., Seyed, Al. R. 2016 . Exploring the Dimensions and Components of Islamic Values Influencing the Productivity of Human Resources from the Perspective of Mashhad Municipality Employees .**Social and Behavioral Sciences**, V. 230, 12 Sep. : 379-386.
- Ahmed A., Ayham A., Abdul T. 2018. The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. **Journal of Cleaner Production**, V. 204, 10 December: 965-979.
- Aino K., Josune S., Nekane A.2017. Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. **Journal of Business Research**, V. 81, December: 11-20.

- Akram A.& Yusuf S.2016. Comparative international human resource management: Future research directions. **Human Resource Management Review**, V. 26, 4, December: 352-358.
- Anne K., Claudia R., Martina H.2018. Human resource management and project based organizing: Fertile ground, missed opportunities and prospects for closer connections. **International Journal of Project Management**, V.36, 1, January: 121-133.
- Byung P. And Adam H. 2018. Corporate social responsibility in international joint ventures: Empirical examinations in South Korea .**International Business Review**, V. 27, 6, December: 1213-1228.
- Carol G.2018. Do not know do not care: An exploration of evidence based knowledge and practice in human resource management. **Human Resource Management Review**, V. 28, 2, June: 103-115.

- Casher D., James W., Shawn M. 2018. Recruiting with ethics in an online era: Integrating corporate social responsibility with social media to predict organizational attractiveness. **Journal of Vocational Behavior**, V. 109, December: 101-117.
- Christian, H. and Jeremy, M.2013. Discourses on corporate social or/responsibility in the financial sector. **Journal of Business Research**, V. 66, 10, October 2013: 1870-1880.
- Chung-Jen C., Ruey-Shan G., Yung-Chang H., Kuo-Liang C.2018. How business strategy in non-financial firms moderates the curvilinear effects of corporate social responsibility and irresponsibility on corporate financial performance. **Journal of Business Research**, V. 92, November: 154-167.
- Chunguang, Z.; Hang, S.; Wanyi, C..2016. Can social responsibility reduce operational risk: Empirical analysis of Chinese listed companies? **Technological Forecasting and Social Change**, V. 112, November: 145-154.

- Dan, D. and Raluca, B. 2014. Empirical Study on the Impact of Service, Communication and Corporate Social Responsibility on the Image of Romanian Retail Brands. **Social and Behavioral Sciences**, V. 109, 8 January: 906-912.
- David ,W.; Pei-Hua, C.; Tiffany , Y.; Chih-Yi H.2015. The effects of corporate social responsibility on brand equity and firm performance. **Journal of Business Research**, V. 68, 11, November : 2232-2236.
- Didem, P. 2016. Analysis of the Relationship Between Human Resources Management Practices and Organizational Commitment from a Strategic Perspective: Findings from the Banking Industry .**Social and Behavioral Sciences**, V. 207, 20 Oct. : 315-324.
- Dolors C., Esther M., Josep M. 2018. Socially responsible HR practices and their effects on employees' wellbeing: Empirical evidence from Catalonia, Spain. **European Research on Management and Business Economics**, V. 24, 2, May–August: 82-89.

- Feodor M., Kolesnikova J., Salyakhov E.2014. Current Tendencies of the Development of Service of Human Resources Management. **Social and Behavioral Sciences**, V. 150, 15 Sep.:330-335.
- Gholamhossein, M. ; Jamal, A. ; Leila Z. ; Hamid, R. 2016. The effects of corporate social responsibility on organizational performance in the Iranian pharmaceutical industry: The mediating role of TQM. **Journal of Cleaner Production**, V. 135, 1, November: 689-698.
- Hayam W. and Khaled E. 2015. The mediating effect of financial performance on the relationship between social responsibility and ownership structure. **Future Business Journal**, V. 1, 1-2, December, : 1-12.
- Helena R. & Asa L.2018. Exploring corporate social responsibility practice versus stakeholder interests in Nordic mining. **Journal of Cleaner Production**, V. 197, 1, October: 668-677

- Helena R. and Thomas, Z. 2014. Revisiting the 'how' of corporate social responsibility in extractive industries and forestry. **Journal of Cleaner Production**, V. 84, 1 December : 299-312.
- Hongyan Z., Fenghua Z., Jongwook K.2018. Corporate social responsibility research in international business journals: An author co-citation analysis. **International Business Review**, V.27, 2, April: 389-400.
- Irena M. and Andrius B.2015. The Evidence of Social Responsibility in Foreign Exchange Brokers' Activities. **Social and Behavioral Sciences**, V. 213, 1 December : 552-556.
- Issam, L. ; Raffaele ,S. ; Jamal E.2015. Does corporate social responsibility affect corporate tax aggressiveness?. **Journal of Cleaner Production**, V. 107, 16 November: 662-675.
- Jesus B., Macarena L., Pedro M. 2017. Socially responsible human resource policies and practices: Academic and professional validation. **European Research on Management and Business Economics**, V. 23, 1, January-April: 55-61.

- Judie M., Angela R., Liz D.2015. Strategic human resource management: Insights from the international hotel industry. **International Journal of Hospitality Management**, V. 47, May 65-75.
- Leonardo B., Rocco C., Ambrogio D.2018. Fishing the Corporate Social Responsibility risk factors. **Journal of Financial Stability**, V. 37, August: 25-48.
- Leonardo, B. ; Rocco, C. ; Iftexhar, H.2015. Corporate social responsibility, stakeholder risk, and idiosyncratic volatility. **Journal of Corporate Finance**, V. 35, December : 297-309.
- Marcia ,C. ; Otgontsetseg, E.; Hassan, T.2016. Greed or good deeds: An examination of the relation between corporate social responsibility and the financial performance of U.S. commercial banks around the financial crisis. **Journal of Banking & Finance**, V. 70, September: 137-159.

- Maria P., Colin I., Eliza B., Will A. 2017. Mapping Human Resource Management: Reviewing the field and charting future directions. **Human Resource Management Review**, V. 27, 3, September: 367-396.
- Marta ,K.2015. The Essence of Corporate Social Responsibility and the Performance of Selected Company. **Social and Behavioral Sciences**, V. 213, 1 December : 509-515.
- Obafemi R., Oluwabunmi A., Collins S. 2018. Investment in corporate social responsibility, disclosure practices, and financial performance of banks in Nigeria. **Future Business Journal**, V. 4, 2, December: 195-205.
- Patrick, E. and Bodo, B. 2013 . Corporate social responsibility and corporate social irresponsibility: Introduction to a special topic section. **Journal of Business Research**, V. 66, 10, October:1807-1813.
- Pelin ,V. 2016. Strategic Approach to Human Resources Management During Crisis .**Social and Behavioral Sciences**, V.235, 24 Nov.: 463-472.

- Peter E.2018. The scope of corporate social responsibility in networked multinational enterprises. **International Business Review**, V.27, 2, April: 410-417
- Rojanasak, C. and Ken, B.2016. Evaluating the effect of corporate social responsibility communication on mobile telephone customers. **Journal of Retailing and Consumer Services**, V. 33, November : 164-170.
- Shayuti M., David H., Chris J. 2018. The influence of culture and corporate governance on corporate social responsibility disclosure: A cross-country analysis. **Journal of Cleaner Production**, V. 198, 10 October; 820-832
- Sigismond, A. 2015. Corporate social responsibility and power relations: Impediments to community development in post-war Sierra Leone diamond and rutile mining areas. **The Extractive Industries and Society**, V. 2, 4, December: 704-713.

- Sviesa, L. and Alfreda, S. .2015. Quality of Corporate Social Responsibility Information. **Social and Behavioral Sciences**, V. 213, 1 December: 334-339.
- Tim ,C. ; Emily, F.; Claire, D. 2013. Tourism and corporate social responsibility: A critical review and research agenda. **Tourism Management Perspectives**, V.6, April, : 122-141.
- Toon Z. & Thomas V.2018. The employee mobility budget: Aligning sustainable transportation with human resource management?. **Transportation Research**, Part D: Transport and Environment, V. 61, Part B, June : 383-396.
- Virginia B., Esther P., Juan B.2018. Human resource practices and organizational human capital in the family firm: The effect of generational stage. **Journal of Business Research**, V. 84, March: 337-348.

- Yibing Z. & Paul L. 2018. Talent Development in China: Human resource managers' perception of the Value of the MBA. **The International Journal of Management Education**, V. 16, 3, November: 380-393.
- Yusuf K. , Zuaini I., Noriah C.2014. The Mediating Effect of Stakeholder Influence Capacity on the Relationship between Corporate Social Responsibility and Corporate Financial Performance. **Social and Behavioral Sciences**, Volume 164, 31 December.;528-534.
- Zuzana, J.& Jana, B. 2015. Age Management as Contemporary Challenge to Human Resources Management in Slovak Companies. **Economics and Finance**, V. 34, : 202-209.

قائمة الاستقصاء

الاستاذ الفاضل الاستاذة الفاضلة

بعد التحية،،،

يطيب لى أن أشكركم مقدماً على استجاباتكم الكريمة نحو إنجاز هذه الدراسة ومثمنا لكم تعاونكم المخلص، كما أود إحاطتكم علماً بأن هذه الاستبانة تتضمن عدداً من البنود والمحاور التى تقيس العوامل المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية فى الشركات الدولية الكويتية.

أولاً: محاور ممارسات إدارة الموارد البشرية فى الشركات الدولية الكويتية:

١: فيما يلى مجموعة من العبارات التى تتعلق بممارسات إدارة الموارد البشرية من حيث "الاختيار والتعيين"، يرجى إبداء آرائكم فى الخانة التى تناسب معكم

م	الفقرات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
١	تهتم إدارة الموارد البشرية بالشركة بوضع خطة واضحة للاختيار والتعيين					
٢	تسعى إدارة الموارد البشرية إلى استقطاب الكفاءات من المتخصصين					
٣	توفر إدارة الموارد البشرية فرصاً للتعيين لمن لديهم مواهب وكفاءة					

م	الفقرات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
	تناسب عمل الشركة					
٤	تعتمد إدارة الموارد البشرية معايير للكفاءة والفعالية فى الاختيار والتعيين					
٥	لدى إدارة الموارد البشرية خطة للاحتياجات المستقبلية من الوظائف المختلفة					
٦	تهتم إدارة الموارد البشرية بتطبيق أحدث التوجهات فى مجال التعيين والاختيار					
٧	توفر إدارة الموارد البشرية محفزات لاستقطاب الكفاءات					
٨	توجد لجنة متخصصة فى إدارة الموارد البشرية للاختيار والتعيين وفق معايير واضحة					
٩	لدى إدارة الموارد البشرية خطة لاستكشاف واستقطاب الكفاءات من					

م	الفقرات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
	داخل الشركة					
١٠	تهتم إدارة الموارد البشرية بوضع معايير لتعيين القيادات بالشركة					
١١	تسعى إدارة الموارد البشرية إلى الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمواصفات تتناسب طبيعة عمل الشركة والتطورات في مجال تقنيات العمل والأسواق الدولية					
١٢	تهتم إدارة الموارد البشرية بالشركة بتحديد مصادر خارجية لاستقطاب الكفاءات					

٢: فيما يلي مجموعة من العبارات التي تتعلق بممارسات إدارة الموارد البشرية من حيث "الوصف الوظيفي"، يرجى إبداء آرائكم في الخانة التي تتناسب معكم.

م	الفقرات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
١	تهتم إدارة الموارد البشرية بالشركة بتوزيع بطاقات الوصف الوظيفي على العاملين					
٢	تطور إدارة الموارد البشرية الشركة من مضمون ومحتوى بطاقة الوصف الوظيفي					
٣	تقوم إدارة الموارد البشرية بالشركة بأخذ آراء الموظفين عند تصميم بطاقات وصف الوظائف					
٤	تتبع إدارة الموارد البشرية في الشركة أساليب حديثة في تصميم بطاقات الوصف الوظيفي					
٥	تراعى إدارة الموارد البشرية في الشركة طبيعة بيئة الأعمال الدولية واختلاف الثقافات لدى الموظفين عند تصميم بطاقات الوصف الوظيفي					

م	الفقرات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
٦	تقوم إدارة الموارد البشرية في الشركة بتوعية الموظفين بمضمون بطاقات الوصف الوظيفي					
٧	تؤكد إدارة الموارد البشرية في الشركة على أن يؤدي مضمون الوصف الوظيفي إلى تنمية مهارات الموظفين					
٨	تؤكد إدارة الموارد البشرية في الشركة على أن يسهم تصميم الوصف الوظيفي في زيادة الإنتاجية البشرية					

٣: فيما يلي مجموعة من العبارات التي تتعلق بممارسات إدارة الموارد البشرية من حيث "الاحتياجات التدريبية"، يرجى إبداء آرائكم في الخانة التي تتناسب معكم.

م	الفقرات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
١	تطبق إدارة الموارد البشرية بالشركة أسلوبًا واضحًا لتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين					
٢	تطبق إدارة الموارد البشرية بالشركة الطريقة المناسبة لسد الاحتياجات التدريبية					
٣	تهتم إدارة الموارد البشرية بالشركة بتطوير مهارات العاملين وقدرتهم لاستيعاب كل ما هو حديث					
٤	توفر إدارة الموارد البشرية بالشركة برامج تدريبية مناسبة فى مجال التقنيات والبرمجيات الحديثة					
٥	تهتم إدارة الموارد البشرية بالشركة بقياس الأداء البشرى لتحديد الاحتياجات التدريبية المناسبة					

م	الفقرات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
٦	تعمل إدارة الموارد البشرية بالشركة على تحليل الوظائف للوقوف على الاحتياجات التدريبية المناسبة.					
٧	توفر الشركة الميزانية المناسبة لسد فجوة الاحتياجات التدريبية					
٨	تربط إدارة الموارد البشرية بالشركة بين تقييم الأداء البشرى والاحتياجات التدريبية لمعالجة انخفاض الأداء البشرى					
٩	تعطى إدارة الموارد البشرية بالشركة اهتماماً كافياً لتحديد نوعية البرامج التى تناسب الاحتياجات التدريبية					
١٠	تهتم إدارة الموارد البشرية بالشركة بصقل مهارات الموظفين المسئولين عن تقديم خدمات الوزارة					

م	الفقرات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
١١	تشجع إدارة الموارد البشرية بالشركة العاملين على التعلم الذاتى لتنمية مهاراتهم فى ضوء الاحتياجات التدريبية اللازمة لهم					

٤: فيما يلى مجموعة من العبارات التى تتعلق بممارسات إدارة الموارد البشرية من حيث "التحفيز المعنوى والمادى"، يرجى إبداء آرائكم فى الخانة التى تتناسب معكم.

م	الفقرات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
١	توفر الشركة أسلوباً فعالاً لدى إدارة الموارد البشرية للتحفيز المادى للموظفين					
٢	تركز إدارة الموارد البشرية بالشركة على تطبيق أسلوب التحفيز المعنوى					
٣	يتسم أسلوب التحفيز بالشركة بالشفافية والعدالة والوضوح.					

م	الفقرات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
٤	تطور إدارة الموارد البشرية بالشركة من أسلوب التحفيز وفق المستجدات					
٥	تشجع إدارة الموارد البشرية بالشركة العاملين المتميزين في الأداء.					
٦	تمنح إدارة الموارد البشرية مكافآت عينية للموظفين المجتهدين في الشركة.					
٧	تهتم إدارة الموارد البشرية بالشركة بتحفيز الموظفين المتميزين بالترقيات المناسبة.					
٨	يتم ربط الحوافز بالأداء البشري تشجيعاً للمتميزين في الشركة					
٩	تمنح إدارة الموارد البشرية بالشركة فرصة تدريبية متميزة للمتفوقين في الأداء					

م	الفقرات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
١٠	تحرص الإدارة العليا بالشركة على تكريم الموظفين المتميزين					
١١	تعمل إدارة الموارد البشرية على تنويع أساليب التحفيز المعنوي بالشركة					
١٢	توجد طرق متنوعة للتحفيز المادي للموظفين بالشركة					
١٣	تطبق إدارة الموارد البشرية بالشركة نظام تحفيز مشجع على تطوير الأداء البشري					
١٤	تحرص إدارة الموارد البشرية بالشركة على توفير بيئة عمل اجتماعية محفزة للأداء.					

ثانياً: محاور المسؤولية الاجتماعية في الشركات الدولية الكويتية

م	الفقرات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
١	تهتم الشركة بالإعلان عن التزاماتها المجتمعية لتعريف المجتمع بها					
٢	تهتم الشركة بالتعرف على مشكلات وقضايا المجتمع					
٣	تلتزم الشركة ذاتياً بتقديم حلول متنوعة لمشكلات المجتمع					
٤	تعزز الشركة من مفهوم الالتزام الذاتي ضمن المسؤولية الاجتماعية على كافة المستويات الوظيفية لديها.					
٥	تلتزم الشركة بدورها المجتمعي دون أي ضغوط وفق دوافع ذاتية					

م	الفقرات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
٦	تهتم الشركة بتوفير حلول للمشكلات البيئية التي تضر بالأفراد في المجتمع					
٧	تلتزم الشركة ذاتياً باحترام القيم والتقاليد الاجتماعية					
٨	تلتزم الشركة بتقديم فرص وظيفية للحالات الإنسانية بالمجتمع					
٩	تلتزم الشركة بدورها تجاه تقديم المساعدات للمتضررين من الكوارث الطبيعية والبيئية					
١٠	تلتزم الشركة ذاتياً بالمشاركة في المناسبات الاجتماعية المختلفة					

م	الفقرات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
١١	تلتزم الشركة ذاتياً بتقديم خدمات مجانية للمستحقين لها في المجتمع.					
١٢	تعمل الشركة بشفافية تجاه دورها المجتمعي					
١٣	تهتم الشركة بالالتزام تجاه المتضررين من أنشطتها وحل مشكلاتهم					
١٤	تهتم الشركة بحل شكاوى العملاء ذات البعد الإنساني الأخلاقي					
١٥	تشجع الشركة موظفيها على الإسهام في الأعمال التطوعية الإنسانية					
١٦	تخصص الشركة مبلغاً مالياً ضمن الميزانية للرعاية والدعم المادى للمجتمع.					

م	الفقرات	غير موافق تماماً (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق تماماً (٥)
١٧	تقوم الشركة برعاية المستشفيات والمؤسسات الاجتماعية ومساعدتها					

ثالثاً: من وجهة نظركم ما هي أهم المعوقات المتعلقة بممارسات إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية الكويتية؟

.....

.....

.....

رابعاً: من وجهة نظركم ما هي أهم الحلول المقترحة للتغلب على تلك المعوقات؟

.....

.....

خالص تقديري والشكر لكم لمساهمتمكم البناءة في إعداد الدراسة

(الباحث)

إيميل

واتس آب