المسؤولية الاجتماعية في منظمات القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية: دراسة استطلاعية

د. محمد محمود عبد العال حسن
مدرس بمركز التنمية الإقليمية
معهد التخطيط القومي - القاهرة
جمهورية مصر العربية

د. محمد عبد الله الخريف
أستاذ الإدارة والإدارة العامة المساعد
معهد الإدارة العامة
المملكة العربية السعودية

الملخص

يهدف هذا البحث إلى تحليل دور المسؤولية الاجتماعية في القطاع الحكومي السعودي، وتحديد مدى مساهمة العاملين في الخدمة المدنية في تعزيز التنمية المحلية المستدامة في ضوء رؤية المملكة 2030. استندت الدراسة إلى منهج وصفي مسحي، مستهدفة عينة من المتدربين في معهد الإدارة العامة بالرياض، باستخدام استبانة لقياس مستويات تطبيق المسؤولية الاجتماعية وأثرها المجتمعي.

يؤكد البحث أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية قد تطور من مجرد أنشطة خيرية إلى استراتيجية مؤسسية متكاملة ترتبط بالتنمية المستدامة، وتحظى بدعم حكومي من خلال مبادرات مثل «المنصة الوطنية للمسؤولية الاجتماعية»، واعتماد يوم وطني للمسؤولية الاجتماعية، وإطلاق مواصفات قياسية للشركات.

توصلت الدراسة إلى أن هناك إدراكًا متزايدًا لدى العاملين الحكوميين لأهمية المسؤولية الاجتماعية، إلا أن التطبيق لا يزال يواجه تحديات تتعلق بنقص التشريعات، وضعف التخطيط، وتفاوت الوعي المؤسسي. ومن أبرز التوصيات ضرورة دمج مفاهيم المسؤولية الاجتماعية في الخطط الاستراتيجية للمؤسسات الحكومية، وتفعيل برامج تدريبية لبناء القدرات، وتطوير أنظمة تقييم لقياس الأثر المجتمعي.

تُعد الدراسة مساهمة علمية مهمة في سد الفجوة المعرفية حول المسؤولية الاجتماعية في السياق الحكومي السعودي، وتفتح آفاقًا جديدة لتطوير نماذج ممارسات فعالة تدعم أهداف التنمية المحلية وتُعزز من الشراكة بين القطاع الحكومي والمجتمع.

الكلمات المفتاحية: *المسئولية الاجتماعية للشركات، التنمية المحلية المستدامة، موظفي الخدمة المدنية.*

المقدمة

شهد العالم تطورات كبيرة في فهم وتطبيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية على مدار العقود الماضية، حيث تحولت من كونها مجرد مبادرات تطوعية إلى إطار شامل يُدمج في استراتيجيات التنمية المستدامة. ومع التحديات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي تواجه المجتمعات اليوم، بات من الضروري النظر إلى المسؤولية الاجتماعية بوصفها أداة أساسية لدفع عجلة التنمية وتحقيق رفاهية المجتمع. في هذا السياق، تلعب المؤسسات العامة والخاصة، إلى جانب الأفراد، دورًا محوريًا في تعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية من خلال تبني سياسات وممارسات تهدف إلى تحقيق توازن بين المصالح الاقتصادية والاجتماعية.

وتعود جذور المسؤولية الاجتماعية إلى بدايات القرن العشرين، حيث كانت تُمارس بشكل محدود يركز على تقديم الدعم المادي للمجتمع. إلا أن النصف الثاني من القرن شهد تحولات كبيرة، حيث تطورت المسؤولية الاجتماعية لتصبح جزءًا من استراتيجيات المؤسسات. هذا التحول لم يكن عشوائيًا، بل جاء مدفوعًا بتغيرات في توقعات المجتمع، وظهور أطر نظرية جديدة تُبرز أهمية التزام الشركات والمؤسسات بمبادئ الحوكمة الرشيدة والاستدامة. ولعل هذه التحولات

CC BY NC

* تم استلام البحث في يونيو 2025، وقبل للنشر في يوليو 2025، وتم نشره إلكترونيًا في يوليو 2025.
(معرف الوثائق الرقمي): DOI: 10.21608/aja.2025.395584.1881

كانت أكثر وضوحًا في التجارب الغربية، حيث بدأت الحكومات بتشجيع القطاعات المختلفة على تبني المسؤولية الاجتماعية كشريك رئيسي في التنمية.

اكتسب مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية زخمًا متزايدًا مع إطلاق رؤية المملكة 2030، التي تُولي أهمية خاصة للتنمية المستدامة وتعزيز دور جميع القطاعات في تحقيق هذه الأهداف. تُعد هذه الرؤية نقطة تحول، حيث تدعو إلى إشراك القطاع الخاص والعام ومنظمات المجتمع غير الربحي في تحقيق التنمية المحلية. (www.vision2030.gov.sa, 2025) وقد تمثل ذلك في مبادرات عديدة مثل: اعتماد يوم وطني للمسؤولية الاجتماعية، وإطلاق مواصفات قياسية للشركات، إلى جانب إنشاء منصات رقمية تُعزز من شفافية وفعالية ممارسات المسؤولية الاجتماعية.

وتُشكل رؤية المملكة 2030 إطارًا استراتيجيًا يدعم تحويل المسؤولية الاجتماعية إلى ممارسة منهجية تُساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. فمن خلال مبادرات مثل «المنصة الوطنية للمسؤولية الاجتماعية» (csr.gov.sa, 2025) وبرامج التحفيز والتصنيف للشركات، أصبح من الواضح أن هناك توجهًا حكوميًا نحو تعزيز دور القطاع الخاص في تحقيق أهداف اجتماعية وبيئية واقتصادية. هذا التوجه يُبرز المسؤولية الاجتماعية كأداة لتطوير المجتمعات المحلية وتحقيق رفاهيتها.

وعلى الرغم من الجهود الكبيرة لتعزيز ثقافة المسؤولية الاجتماعية في المملكة، إلا أن هناك تحديات ملموسة تعيق تحقيق الأهداف المرجوة. تشمل هذه التحديات ضعف الوعي لدى بعض العاملين بمفهوم المسؤولية الاجتماعية وأهميتها، وغياب التشريعات الصريحة التي تُلزم المؤسسات بتطبيقها. إلى جانب ذلك، يُلاحظ تفاوت في فهم المسؤولية الاجتماعية بين القطاعات المختلفة، مما قد يؤثر على فاعلية البرامج التنموية التي يتم تنفيذه (الدلبحي، 1432هـ، الأسرج، 1445هـ، عيد، 1440هـ).

وتسعى هذه الدراسة إلى استكشاف مدى تأثير تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية من قِبل العاملين في الجهاز الإداري السعودي على تحقيق التنمية المحلية المستدامة. ومن خلال تحليل الممارسات الحالية وتحديد العوامل المؤثرة، تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية تُسهم في تعزيز فاعلية هذه المبادئ. وتُعد هذه الدراسة ذات أهمية علمية وعملية، حيث تُضيف إلى الأدبيات الأكاديمية في هذا المجال وتُسهم في تطوير استراتيجيات فعّالة لتحسين أداء المؤسسات الحكومية.

ترتكز الدراسة على مجموعة من الأسئلة البحثية التي تُحاول فهم طبيعة الدور الذي يلعبه العاملون في الجهاز الإداري السعودي في تبني المسؤولية الاجتماعية، ومدى تأثير ذلك على التنمية المحلية. كما تعتمد على إطار نظري متكامل يستعرض تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية والنظريات التي تفسر هذا المفهوم، بما في ذلك النظريات الإدارية والعلائقية والنفعية.

وتُشير الأدبيات إلى أن تحقيق نجاح مستدام في مجال المسؤولية الاجتماعية يتطلب جهودًا مشتركة بين جميع الأطراف المعنية. وفي ظل التحديات المعاصرة، تبرز المسؤولية الاجتماعية كركيزة أساسية للتنمية المستدامة. ومن خلال تعزيز دور العاملين في القطاع الحكومي وتطوير السياسات الداعمة، يُمكن تحقيق تأثير إيجابي ملموس على المجتمعات المحلية. تقدم هذه الدراسة إسهامًا علميًا يُسهم في تسليط الضوء على دور المؤسسات الحكومية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، بما يدعم تحقيق رؤية المملكة 2030 ويُساهم في بناء مستقبل مستدام للمملكة.

الجزء الأول - الإطار المفاهيمي للدراسة

تطور المسؤولية الاجتماعية للمنظمات: من تحقيق أقصى ربح إلى خلق قيمة مشتركة

نقدم لمحة تاريخية عن تطورات المسؤولية الاجتماعية للشركات منذ بواكيرها الأولى في العشرينيات والثلاثينيات ثم صعود النقاش الأكاديمي حولها في الأربعينيات حتى الستينيات وصولاً إلى ظاهرة العولمة وأثرها في دعم المسؤولية الاجتماعية للشركات.

للمسؤولية الاجتماعية للشركات تاريخ طويل ومتعدد الجوانب. على الرغم من أنها موجودة منذ فترة طويلة نسبيًا، فقد تغيرت بشكل كبير منذ نشأتها. في البداية، كان نطاق المسؤولية الاجتماعية للشركات محددًا جدًا. ومع مرور الوقت، توسع ليشمل العديد من القضايا وأثر في مجموعة أوسع من قرارات الأعمال. تأثر المنظور التاريخي لتطور المسؤولية الاجتماعية للشركات بعدد من العوامل. فقد تأثرت بكل من الجدل الأكاديمي، والسياسات الوطنية والدولية المختلفة التي تم تنفيذها، بالإضافة إلى التطورات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الكبرى التي أثرت في كيفية فهمها وتعريفها. تغيرت المسؤولية الاجتماعية من كونها تقتصر على توليد الأرباح إلى تضمين مجموعة أوسع من المسؤوليات وصولاً إلى القناعة الحالية بأن الواجب الرئيسي للشركات يجب أن يكون خلق القيمة المشتركة. تطورت فكرة المسؤولية الاجتماعية للشركات

جنبًا إلى جنب مع توقعات المجتمع لسلوك الشركات. ساهم عدد من المؤلفات العلمية الرئيسية والوقائع التاريخية في تشكيل الآراء وتطور التعريفات والمفهوم عن المسؤولية الاجتماعية للشركات. ولما كان تاريخ المسؤولية الاجتماعية طويل وممتد وشامل فإن هذه السطور لن تغطي كل المنشورات التي تناولت الموضوع وإنما سنقتصر على أهم المحطات الرئيسية التي مرت بها المسؤولية الاجتماعية عبر العقود المتباينة (Teck, Ayadurai & Chua, 2019: 139-140).

في العشرينيات والثلاثينيات من القرن المنصرم بدأ مديرو عدد من الشركات تدريجيًا في تحمل مسؤولية أكبر ليس من أجل تحقيق أقصى قدر من أرباح الشركات، ولكن في موازنة ذلك مع متطلبات عملائهم وموظفيهم والمجتمع. ومع ذلك، لم تكن البحوث قد بدأت بعد في تناول دور المسؤولين التنفيذيين في الشركات والأداء الاجتماعي لها إلا في ثلاثينيات القرن الماضي. كانت المناقشات -آنذاك- تجري في إطار ما يسمي بـ"أخلاقيات الأعمال"، وحددت المسؤولية الاجتماعية لأول مرة باعتبار دورها المركزي للمديرين في عام 1938 من قبل المنظر الإداري تشيستر برنارد. بعد ذلك، بدأ الجدل الأكاديمي المكثف يتبلور تدريجيًا حول الموضوع. اعتُبر كتاب «وظائف المدير التنفيذي» الذي نشره "برنارد" في عام 1938 و«الرقابة الاجتماعية على الأعمال» الذي نشره "كلارك" في عام 1939 من الأمثلة المبكرة الأخرى على موضوع المسؤولية الاجتماعية للشركات. فقد بدأت الشركات في الاعتراف بها كمؤسسات ذات واجب اجتماعي، خاصة اعتبارًا من الأربعينيات فصاعدًا، وبدأت مناقشة أكبر بكثير حول طبيعة ومعنى هذه المسؤولية. تبني عدد من الشركات مفهوم المسؤولية الاجتماعية ووضعت احتياجات من يخدمونهم نصب أعينها. ومع تبدل توقعات المجتمع من سلوكيات الشركة تطور ذلك تدريجيًا ومعها المفهوم نفسه. اقتصرت المسؤولية الاجتماعية في البداية حول حقوق الموظفين ولم تظهر أي أبعاد أخرى إلا مع مرور الوقت (Teck, Ayadurai & Chua, 2019:140).

تعتبر الخمسينيات والستينيات بداية العصر الحديث للمسئولية الاجتماعية للشركات. وتلا ذلك بداية تشكل النظريات والبحوث والممارسات في هذا المجال. وكان هاوارد آر. بوان أول من صاغ «المسؤولية الاجتماعية للشركات» وقدم أول تعريف له في هذا العمل. أكد فيه على أهمية الشركات وتأثير قراراتها على المجتمع وأن رجال الأعمال لديهم التزام بدعم رفاهية المجتمع. بعدها ناقش كتاب آخرون كيفية تصرف الشركات وكيفية استجابتها للبيئة الاجتماعية في تلك الفترة. ومن الأعمال البارزة في الخمسينيات «فلسفة الأخلاق للإدارة» لسيليكما (1959)، و«مسؤولية الإدارة تجاه المجتمع: نمو التبرعات من الشركات في المجتمع الحر» لهايلد (1957)، و«التبرعات من الشركات في المجتمع الحر» لإيلز (1956). أدت الاضطرابات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الكبيرة التي حدثت خلال هذه الفترة إلى تطور كبير في فكرة المسؤولية الاجتماعية للشركات. وبدأ العلماء في اعتبار المسؤولية الاجتماعية حلاً لمشاكل المجتمع في الستينيات. وتم النظر إلى المسؤولية الاجتماعية من خلال عدسة ضيقة إلى حد ما، حيث كان العديد من المؤلفين يرون أن الشركات ليست مسؤولة عن حل المشكلات الاجتماعية واسعة النطاق، ولكن مسؤوليتها كانت محدودة بالنتائج المباشرة لقراراتها وأنشطتها التجارية. وعلى الرغم من أن الستينيات شهدت تقدمًا في مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات، إلا أنها لم تعكس الفهم الحالي للمسؤولية الاجتماعية للشركات. كان الاهتمام المتزايد بالمفهوم أكثر وضوحًا منذ الستينيات، خاصة في الولايات المتحدة، وانتشر تدريجيًا إلى دول أخرى. ومن بين المؤلفين المؤثرين في هذه الحقبة فريدريك (1960)، وماكجواير (1963) ووالتون (1967)، وكيث ديفيس (1960). من المهم أن نؤكد أنه على الرغم من أن عددًا من العلماء قد تبنوا نهجًا إيجابيًا تجاه نطاق المسؤولية الاجتماعية الواسع، إلا أن بعض المؤلفين كانوا متشككين في المفهوم. على سبيل المثال، اقترح ميلتون فريدمان في عام 1962 أن الشركات يجب أن تقتصر على السعي وراء المكاسب الاقتصادية فقط (فريدمان، 1962). وكان يعتبر مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات استخدامًا غير مناسب للموارد الخاصة بالشركات، مما يؤدي إلى إنفاق مالي غير مبرر من أجل المصلحة العامة للمجتمع (Teck, Ayadurai & Chua, 2019:139-140).

في الوقت الحاضر، أصبحت المسؤولية الاجتماعية للشركات جزءًا لا يتجزأ تقريبًا من الأعمال التجارية وتؤثر بشكل متزايد على اختيارات المستهلكين. كما أنها عامل مهم في توظيف الموظفين لأن الناس يهتمون بالعمل في الشركات التي تعترف أيضًا بالقيم التي تندرج تحت مجال المسؤولية الاجتماعية. يمكن أن يكون لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات المنظم بشكل صحيح فوائد إضافية على تحسين سمعة العلامة التجارية والمصداقية، وتحسين إدارة المخاطر، وتوفير التكاليف من خلال زيادة الكفاءة وزيادة الإيرادات، وغيرها. حتى الخمسينيات من القرن الماضي، كانت أدلة الأدبيات حول تعريفات المسؤولية الاجتماعية للشركات قليلة. شهدت عقد الستينيات زيادة كبيرة في محاولات تحديد وتوضيح جوهر ما تعنيه المسؤولية الاجتماعية للشركات. من المؤلفين البارزين الذين حاولوا تعريف المسؤولية الاجتماعية للشركات خلال هذه الفترة، على سبيل المثال، ديفيس وماكجواير (كارول، 1999). تأثرت الديناميكيات الاجتماعية في السبعينيات بتزايد التوقعات الاجتماعية

لسلوك الأعمال التجارية نتيجة زيادة الوعي بالبيئة وحقوق الإنسان وحقوق العمال. بدأت السياسات التي تعالج التحديات الاجتماعية والمجتمعية في ذلك الوقت في التشكل والتكامل. تميزت هذه الفترة بتخفيف القيود على الأعمال التجارية، مما دفع الجهات الاقتصادية في مجال الشركات إلى تحمل مسؤولية أكبر عن التأثير الاجتماعي لأنشطتها. ومع ذلك، خلال هذه الفترة، كانت المسؤولية الاجتماعية للشركات تقتصر في الغالب على حقوق الإنسان وحقوق العمال، وإدارة التلوث والنفايات.

في السبعينيات ظهرت أعمال (كارول) «نموذج مفاهيمي ثلاثي الأبعاد لأداء الشركات» (1979) التي حاول فيها تعريف طبيعة المسؤولية الاجتماعية للشركات، و»مبرر جديد للسياسة الاجتماعية للشركات» لباومول (1970). تكمن أهمية هذه المنشورات وغيرها في أنها تقدمت بالنقاش العام حول المسؤولية الاجتماعية للشركات من خلال الاعتراف بأن الشركات تعمل على أساس قبول الجمهور وأن الغرض الأساسي لها هو خدمة احتياجات المجتمع. وبدأت كلمة «المسؤولية الاجتماعية للشركات» في اكتساب شعبية، مما أدى إلى استخدامها في سياقات متنوعة إلى درجة أن تعريفها أصبح غامضًا ويعني أشياء مختلفة لأشخاص مختلفين.

خلال ذلك العقد اقتُرح نموذجًا ثلاثي الطبقات للمسؤولية الاجتماعية للشركات، هي: الدائرة الداخلية، الدائرة الوسطى، والدائرة الخارجية. تركز الدائرة الداخلية المسؤولية الأساسية للشركات على دفع النمو والربح. وتؤكد الدائرة الوسطى على أن الشركة يجب أن تكون حذرة في السعي لتحقيق أهدافها الاقتصادية في المنطقة الاجتماعية المتغيرة باستمرار التي توجد بين الأعمال التجارية والمجتمع. وتمثل الدائرة الخارجية المسؤوليات والإجراءات التي تتخذها الشركة لتحسين بيئتها بنشاط، مثل الحد من الفقر، وحماية البيئة، وما إلى ذلك. ويعتبر هذا التعريف للمسؤولية الاجتماعية للشركات فهماً أساسيًا للمسؤولية الاجتماعية، حيث يمنح التقاطع بين الدوائر الثلاثة الشركة الفرصة لإجراء أنشطتها بما يتماشى مع البيئة التي تعمل فيها. (Teck, Ayadurai & Chua, 2019: 141).

كان تعريف المسؤولية الاجتماعية للشركات غير واضح بسبب الاستخدام المتكرر للمصطلح في العديد من السياقات. استمر ذلك حتى أواخر السبعينيات، عندما قدم كارول أول تعريف شامل للمسؤولية الاجتماعية للشركات، حيث ذكر أنه يشمل التوقعات المجتمعية تجاه المنظمة في وقت معين من حيث قدرتها على الوفاء بالتزاماتها بموجب القانون والأخلاق والاعتبارات الشخصية. في الثمانينيات، تحول الاهتمام من المستوى النظري إلى المستوى العملي. وبدأ التركيز على البحث التجريبي حول المسؤولية الاجتماعية للشركات. بدأت التعريفات الأصلية في التفكيك وتم تطوير مفاهيم بديلة متعددة تركز على الأداء الاجتماعي للأعمال التجارية، وأخلاقيات الأعمال، والسياسات العامة، وما إلى ذلك. عرّف «نموذج أداء المسؤولية الاجتماعية للشركات» الذي نُشر في ذلك الوقت المسؤولية الاجتماعية للشركات على أنها نهج ثلاثي الأبعاد: تبنت الشركات مبادئ محددة (أو أخلاقيات)، وأنشأت ووظفت عمليات رسمية (وضعت معايير وقواعد معينة لكيفية استجابتها)، وطورت سياسات (إدارة مشاكل محددة). مع تبلور ظاهرة العولمة في التسعينيات توسع تعريف المسؤولية الاجتماعية للشركات ووضعت الأسس لكيفية تصورنا لها. وكان للأحداث العالمية الكبرى في التسعينيات تأثير على كيفية رؤية الناس حول العالم للمسؤولية الاجتماعية واستراتيجيات التنمية المستدامة وتم تحديد الركائز الثلاث للاستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي تم ذكرها اليوم لتعريف المسؤولية الاجتماعية. ووجد المفهوم صدى دولياً كبيرًا بفضل ذلك. عرف كارول (1991) المسؤولية الاجتماعية للشركات على أنها سلوك تجاري اقتصادي ناجح، قانوني، أخلاقي، ومفيد للمجتمع. وقد طور كارول هرمًا يحدد الالتزامات المختلفة التي يتوقعها المجتمع من الشركات. يتكون الهرم من عدة طبقات. تشمل الالتزامات الاقتصادية، مثل دفع الأجور لأصحاب الشركات والموظفين بشكل عادل، وتوفير السلع للعملاء بأسعار معقولة، والهدف من تحقيق أقصى قدر ممكن من الأرباح. أما الواجبات القانونية فتتطلب من الشركات الالتزام بالقانون والامتناع عن خرقه. لتحقيق التزاماتها الأخلاقية، يجب على الشركة أن تتوافق مع روح القانون.

نشر وود (1991) في بداية التسعينيات، دراسة بعنوان أداء المسؤولية الاجتماعية للشركات مُعاد النظر فيه. وقد توسعت هذه الدراسة عن النماذج السابقة وشملت العديد من العناصر المهمة. وقد وضعت إطارًا لتقييم المسؤولية الاجتماعية للشركات على المستويات المؤسسية والتنظيمية والفردية. أصبحت الشركات الآن خاضعة لمعايير أعلى من المسؤولية، لا سيما في مجالات حقوق الإنسان وحقوق العمال، والبيئة، ومحاربة الفساد، والتنمية المستدامة. ولذلك، بدأت المنظمات الدولية في النظر إلى المسؤولية الاجتماعية للشركات كوسيلة لمواجهة التحديات الجديدة للأعمال، وهو ما انعكس في تبني الفكرة بشكل أوسع. كما كانت الشهادات الدولية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية ذا تأثير كبير على مدى اعتراف المجتمع بالمفهوم. ومن الأمثلة على ذلك معيار ISO 26000 ليس فقط لأنه يقدم نصائح حول كيفية تصرف

الشركات بشكل مسؤول اجتماعيًا، ولكن أيضًا لأنه تم إنشاؤه بواسطة 450 خبيرًا من أكثر من 100 دولة و40 منظمة دولية وتم اعتماده كمعيار من قبل أكثر من 80 دولة (Teck, Ayadurai & Chua, 2019: 142-145).

تطور تعريفات المسؤولية الاجتماعية

يُشكل مفهومُ المسؤولية الاجتماعية للشركات Corporate Social Responsibility (CSR) مجالًا واسعًا ومتعدد الأوجه، تتداخل فيه المصطلحات والمفاهيم المُعبّرة عن الالتزام الأخلاقي والتنموي للقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية. وتمتدّ هذه المسؤولية لتشمل جميع أصحاب المصلحة، بدءًا من المساهمين والشركاء والعملاء، مرورًا بالموظفين وأسرهم، والموردين، والموزعين، والمتعاملين، وصولاً إلى البيئة، والحكومة، والمجتمع المدني، والمجتمع بأسره. وقد تُستخدم مُصطلحات مُرادفة، كـ "المسؤولية الاجتماعية للشركات"، أو "المساءلة الاجتماعية"، أو "المسؤولية المجتمعية"، أو "مواطنة الشركات"، أو حتى وصفها بـ "الشركات الأخلاقية». كما يُمكن ربطها بمفاهيم أوسع نطاقاً، كـ " الحوكمة الرشيدة للشركات» و «الاستجابة الاجتماعية». ويبرز هذا التنوع في المصطلحات مدى تعقّد وتشابك مفهوم CSR ودلالاته المتعددة. (الأسرج، 1435هـ: 4)، وقد تطورت تعريفات المسؤولية للشركات عبر عقود طويلة، يبينها جدول (1).

جدول رقم (1)

تطور فهم وتعريفات المسؤولية الاجتماعية للشركات

1953	المسؤولية الاجتماعية لمديري الأعمال تتمثل في اتخاذ القرارات وفقًا لقيم المجتمع	2005	تحولت المسؤولية الاجتماعية من مجرد التزام متواضع إلى حاجة استراتيجية يمكن أن تؤدي إلى ميزة تنافسية مستدامة
1960	رجال الأعمال لديهم واجب واسع في الحفاظ على المبادئ الاقتصادية والأخلاقية في المجتمع. ونتيجة لذلك، «يجب أن تتناسب المسؤوليات الاجتماعية لرجال الأعمال مع قوتهم الاجتماعية."	2006	تساعد المسؤولية الاجتماعية للشركات المستدامة الشركات في تحقيق ميزة تنافسية تؤدي إلى خلق قيمة مشتركة
1970 -1971	الأعمال تعمل بموافقة الجمهور، وهدفها الأساسي هو خدمة احتياجات المجتمع بشكل بنّاء – لإرضاء المجتمع" (ص. 11)، ساهمت لجنة التنمية الاقتصادية (الولايات المتحدة) في فهم جديد لوظيفة الشركات. "الأعمال موجودة لخدمة المجتمع	2007	تولد المسؤولية الاجتماعية للشركات المستدامة مجالات جديدة للفرص من خلال السعي المستمر لخلق القيمة، وهو مرتبط في الوقت نفسه بشكل لا مفر منه بالمطالب الاجتماعية
1970	أصبحت عبارة «المسؤولية الاجتماعية للشركات» شائعة.	2008	لا تزال المسؤولية الاجتماعية للشركات المستدامة تلتزم بسبع مبادئ عالمية، بما في ذلك تطوير أسواق جديدة، وحماية حقوق العمال، وتقليل التأثير البيئي، وتحقيق الأرباح من المنتجات الثانوية، ومشاركة العملاء، وجعل سلسلة الإمداد أكثر استدامة
1979	تشمل المطالب الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والاختيارية الحالية التي تفرضها المجتمع على المنظمات	2011	يجب أن تحل القيمة الاجتماعية للشركات محل المسؤولية الاجتماعية للشركات، حيث يصرحون بأن "هدف الشركة يجب أن يُعاد صياغته ليكون خلق القيمة المشتركة
1980	يجب أن يُنظر إلى المسؤولية الاجتماعية للشركات على أنها عملية تؤثر في سلوك الأعمال	2012	حتى عندما لا تكون بعض هذه القضايا مرتبطة مباشرة بأعمالهم الأساسية، يرى تراب أن المسؤولية الاجتماعية للشركات هي النقطة التي تعكس فيها الشركات قلقها بشأن القضايا الاجتماعية والعالمية على أنشطتها.
1991	يؤكد كارول أن الشركات يجب أن تكون مواطنين صالحين في المجتمع ويستخدم هرم المسؤولية الاجتماعية للشركات لرمزية الواجبات الأربعة الرئيسية للشركات.	2013	يعتقد تشاندلر وويرثر أن المسؤولية الاجتماعية للشركات المستدامة أساسية لكل من اتخاذ قرارات استراتيجية للشركة وعملياتها اليومية، ويؤكدون أنه من خلالها يمكن للشركات تطوير منتجات وخدمات قائمة على السوق بطريقة منتجة ومسؤولة اجتماعيًا
1996	حدد بيرك ولوجسدون خمسة جوانب استراتيجية للمسؤولية الاجتماعية للشركات تؤدي إلى توليد قيمة قابلة للقياس (على شكل فوائد اقتصادية للشركة).	2015	توصل كارول إلى أن المسؤولية الاجتماعية للشركات تشمل جميع أفكار المشاركة وإدارة أصحاب المصلحة، وأخلاقيات الأعمال، والمواطنة الشركاتية، واستدامة الشركات، وإنتاج القيمة المشتركة لأنها كلها مترابطة وتتداخل. وفقًا لكارول، تعمل المسؤولية الاجتماعية للشركات كأداة قياس وأساس للحركة المسؤولة اجتماعيًا
2001	وفقًا للانتوس، تُلبي المسؤولية الاجتماعية للشركات الاتفاق الاجتماعي الضمني الذي يوجد بين الأعمال والمجتمع ويمكن أن تكتسب أهمية استراتيجية عندما يتم تضمينها في استراتيجيات إدارة الشركة لتحقيق الأرباح	2016	يعرف تشاندلر توليد القيمة المستدامة كهدف رئيسي للمسؤولية الاجتماعية للشركات المستدامة
2003	تعتبر المسؤولية الاجتماعية للشركات استجابة للأدوار والمسؤوليات الجديدة لكل قطاع من قطاعات المجتمع		

SOURCE: (Hronec, Beresecká, & Hronec,2022 , PP 1820-).

نظريات تفسير المسؤولية الاجتماعية للشركات

سنعتمد في استعراض أهم النظريات التي تفسر المسؤولية الاجتماعية للشركات على تقسيمين هامين وردا في الأدبيات العلمية. الأول التقسيم الذي قدمه سيتشي Secchi بناء على معيار الدور الذي تمنحه تلك النظريات للشركات والمجتمع. والطرح الثاني قدمه العالم جاريجا، إي وميلي Garriga, E. and Mele.

نظريات المسؤولية الاجتماعية وفقاً لتصنيف سيتشي Secchi

قدم الباحث سيتشي Secchi ثلاث نظريات رئيسية حاول بها فهم المسؤولية الاجتماعية للشركات. وهي: 1) النظرية النفعية (Utilitarian Theory)، و2) النظرية الإدارية (Managerial Theory)، و3) النظرية العلائقية (Relational Theory) وسوف نستعرضهم بالشرح والتحليل.

جدول رقم (2)
النظريات النفعية والإدارية والعلائقية للمسئولية الاجتماعية للشركات

النظرية	المفاهيم الرئيسية
النفعية	نظريات التكاليف الاجتماعية والنظرية الوظيفية
الإدارية	الأداء الاجتماعي للشركات، والمساءلة الاجتماعية والمراجعة والتقارير SAAR. المسؤولية الاجتماعية للشركات متعددة الجنسيات.
العلائقية	المجتمع والأعمال -نهج أصحاب المصلحة- المواطنة العالمية للشركات.

Source: (Ismail, 2009, P. 200).

1- النظرية النفعية (Utilitarian Theory)

تركز النظريات النفعية على دور الشركات في النظام الاقتصادي باعتبارها جزء منه، حيث يُنظر إلى وظيفتها على أنها ميكانيكية، أي أنها تتعلق تقليديًا بتحقيق أقصى قدر من الأرباح. وتزعم النظرية أن أفكار المسؤولية الاجتماعية للشركات CSR ظهرت بعد إدراك الحاجة إلى اقتصاد يتحلى بالمسؤولية، ويكون متجذرًا في أخلاقيات الأعمال داخل الشركات. وبالتالي، تطورت الفكرة التقليدية للاقتصاد القائم على عدم التدخل إلى توجه أكثر نحو الحتمية، واستبدلت الفردية بالرقابة العامة، والمسؤولية الشخصية بالمسؤولية الاجتماعية. وترتبط النظريات النفعية باستراتيجيات تحقيق المزايا التنافسية والتي تشكل أساسًا لصياغة استراتيجيات استخدام الموارد الطبيعية للشركات بطريقة ديناميكية لتحقيق مزايا تنافسية. وتشمل هذه الاستراتيجيات الأنشطة الإيثارية التي يُعترف بها اجتماعيًا كأدوات للتسويق.

ويقسم سيتشي Secchi النظريات النفعية إلى قسمين: نظرية التكاليف الاجتماعية للشركات والنظرية الوظيفية. حيث تعتمد نظرية التكاليف الاجتماعية على أساس أن النظام الاجتماعي-الاقتصادي في المجتمع يتأثر بالقوى غير الاقتصادية للشركات. وتُعرف أيضًا بالنظرية الأداتية بناء على تصنيف جاريجا، إي وميلي Garriga, E. and Mele. حيث يُنظر إلى المسؤولية الاجتماعية للشركات كوسيلة لتحقيق هدف نهائي يتمثل في تجسيد القوة الاجتماعية للشركات في علاقاتها السياسية مع المجتمع.

فيما تشير النظرية الوظيفية إلى أن الشركات تُعتبر جزءًا من النظام الاقتصادي، حيث يعد تحقيق الربح أحد أهدافها. وتُفهم الشركة على أنها استثمار مربح لكل من المستثمرين وأصحاب المصلحة. من منظور داخلي للشركة، يُفهم أن المسؤولية الاجتماعية للشركات ظهرت كتكتيك دفاعي للنظام الصناعي ضد الهجمات الخارجية، حيث يحتاج النظام الاقتصادي إلى توازن بين تحقيق الأرباح وتحقيق الأهداف الاجتماعية لضمان استقراره (Ismail, 2009: 20).

2- النظرية الإدارية (Managerial Theory)

تعتمد هذه النظرية على دور الإدارة المؤسسية فكل ما هو خارج الشركة يؤخذ بعين الاعتبار في عملية صناعة القرارات التنظيمية. وقُسمت النظرية الإدارية إلى ثلاث مجموعات فرعية، هي: 1) الأداء الاجتماعي للشركات Corporate Social Performance (CSP)، و2) المساءلة الاجتماعية، المراجعة والتقارير Social Accountability, Review and Reporting (SAAR)، و3) المسؤولية الاجتماعية للشركات متعددة الجنسيات.

هدف الأداء الاجتماعي للشركات (CSP) إلى قياس مساهمة المتغيرات الاجتماعية في الأداء الاقتصادي. وبالتالي، تكمن المشكلة في جمع الشركة بين إدارتها مع مراعاة العوامل الاجتماعية والاقتصادية معًا. ويستند ذلك إلى افتراض أن الأعمال التجارية تعتمد على المجتمع من أجل نموها واستدامتها. يتم تقسيم الأداء الاجتماعي للشركات إلى خمسة أبعاد من أجل الاحتفاظ بمعلومات مفصلة عن وجودها في سلاسل الشركات: 1) المركزية التي تقيس مدى توافق المسؤولية الاجتماعية للشركات مع أهدافها الأساسية؛ 2) الخصوصية والتي تقيس المزايا التي تجلبها المسؤولية الاجتماعية للشركات؛

3) الاستباقية والتي تقيس درجة الاستجابة للمطالب الخارجية؛ 4) الطوعية والتي تحسب تقدير الشركة في تنفيذ المسؤولية الاجتماعية؛ و5) الرؤية والتي تشير إلى الطريقة التي يُنظر بها إلى السلوك المسؤول من قبل مجتمع أصحاب المصلحة.

باختصار تهتم النظرية الإدارية بالاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على الأداء الاجتماعي والاقتصادي للشركات وكذا ربطها بالاستراتيجية التجارية.

فيما ترتبط المساءلة الاجتماعية، المراجعة والتقارير Social Accountability, Review and Reporting (SAAR) بالأداء الاجتماعي - وفقاً لسيتشي Secchi – بإجراءات المحاسبة والمراجعات والتقارير والذي يعني أن الشركة تتحمل مسئولية أفعالها. وعبر ذلك تُراقب الشركة وتُنظم إجراءاتها وتتحمل مسئوليتها تجاه المجتمع. وتساعد أنشطة (SAAR) الشركات على تحسين أدائها الاجتماعي والبيئي وتعزيز الشفافية والمساءلة وبناء الثقة مع أصحاب المصلحة وتحسين سمعتها.

أما المسؤولية الاجتماعية للشركات متعددة الجنسيات فتنشأ نظرًا للمنافسة العالمية والتحديات التي تواجهها. ينبثق هذا الجانب من النظرية الإدارية من المسؤولية التي يتحملها المديرون في تحديد الأدوات المفيدة للمسئولية الاجتماعية للشركات حتى تتمكن الشركات متعددة الجنسيات من البقاء على قيد الحياة في البلدان الأجنبية. ذلك أن الشركات متعددة الجنسيات تُعد «وكلاء أخلاقيين» حيث يتم تحليلها على أساس القيم الأخلاقية عندما يتخذ المديرون القرارات في الشركات، متجاوزين بذلك تحقيق أقصى قدر من الربح. لذا فإن هذه النوعية من الشركات ينبغي أن تنخرط في صياغة «قواعد السلوك» التي يجب عليها اتباعها. ويعتمد نجاح ذلك على كل من: توقعات العملاء والسمعة المؤسسية؛ ومستوى الثقة والقبول والتعاون الذي يظهره أصحاب المصلحة ومجتمع العمال (Ismail, 2009: 20).

3- **النظرية العلائقية**

تنبثق هذه النظرية من العلاقات التبادلية المعقدة بين كل من الشركة والبيئة المحيطة بها وفق ما يوحى اسمها. لذا فإن تلك العلاقات الديناميكية ستكون محور تحليل المسؤولية الاجتماعية للشركات. وتُقسم النظرية العلائقية إلى أربع مجموعات فرعية، هي: 1) المجتمع والأعمال 2) نهج أصحاب المصلحة 3) المواطنة العالمية للشركات، و4) العقد الاجتماعي.

يُفهم من مصطلح المجتمع والأعمال تلك الأعمال التجارية التي تتم داخل المجتمع كعلاقة تفاعلية بين الكيانين. وتصبح أحد مقاييس المسؤولية الاجتماعية للشركات تطوير القيم الاقتصادية في المجتمع والتزام الأشخاص بآثار قراراتهم وأفعالهم على النظام الاجتماعي ككل. وبالتالي عندما تُصاغ تلك العلاقة فينبغي أن تنعكس على المسؤولية الاجتماعية مقدار القوة الاجتماعية التي يتمتع بها رجال الأعمال.

ينظر نهج أصحاب المصلحة للشركة باعتبارها شبكة مترابطة من الصالح المختلفة حيث يتم خلق الذات وخلق المجتمع بأشكال متداخلة. وتم تطوير هذا النهج باعتبارها استراتيجية لتحسين إدارة الشركة أو طريقة لفهم الواقع من أجل إدارة سلوك الشركة المسئول اجتماعياً.

بالنسبة للمواطنة العالمية للشركات في إطار النظرية العلائقية فإنها تستند على نوع المجتمع الذي تعمل فيها. ويعتمد الأمر على نوعية العلاقات التي تنميها الشركة مع أصحاب المصلحة وبالتالي يتعين عليها البحث باستمرار عن المشاركة والالتزام مع الآخرين.

أخيراً تبحث نظرية العقد الاجتماعي عن تبرير أخلاقي للأنشطة الاقتصادية بُغية اكتساب أساس نظري يحلل العلاقات الاجتماعية بين الشركة والمجتمع المحلي. وتصبح المسؤولية الاجتماعية للشركات مستمد من الشرعية الأخلاقية التي تحققها الشركة في المجتمع.

نظريات المسؤولية الاجتماعية وفقاً لتصنيف جاريجا، إي وميلي Garriga, E. and Mele

قسم جاريجا، إي وميلي Garriga, E. and Mele نظريات المسؤولية الاجتماعية إلى أربعة أنواع أساسية، هي: 1) النظرية الأداتية (Instrumental Theories) 2) النظرية السياسية (Political Theories) 3) النظرية التكاملية (Integrative Theories) 4) النظرية الأخلاقية (Ethical Theories). ويوضح الجدول رقم (3) مقولات كل نظرية والأسس المنهجية التي انبنت عليها ووصفها باختصار.

نوع النظرية	المناهج	وصف مختصر
النظرية الأداتية التركيز على تحقيق الأهداف الاقتصادية من خلال الأنشطة الاجتماعية	تحقيق أقصي قيمة للمساهمين	تحقيق قيمة طويلة الأجل من خلال الاستثمار الاجتماعي في سياق تنافسي
	استراتيجيات لتحقيق ميزة تنافسية	الاستثمار في الموارد الطبيعية وقدرات الشركات الديناميكية
	التسويق المرتبط بعدد من القضايا	استخدام الأنشطة الخيرية كأداة تسويقية معترف بها اجتماعياً
النظريات السياسية التركيز على الاستخدام المسئولة لقوة الأعمال في الساحة السياسية	الدستورية المؤسسية	المسؤوليات الاجتماعية للشركات تنشأ من القوة الاجتماعية التي تمتلكها الشركات
	العقد الاجتماعي	تفترض وجود عقد اجتماعي بين الأعمال والمجتمع
	المواطنة المؤسسية	تُفهم الشركة كأنها مواطن له دور معين في المجتمع
النظريات التكاملية	قضايا الإدارية	استجابة الشركات للقضايا الاجتماعية والسياسية
	المسؤولية العامة	تستند إلى القوانين والسياسات العامة الحالية كمرجع للأداء الاجتماعي
	إدارة أصحاب المصلحة	موازنة مصالح أصحاب المصلحة للشركة
	الأداء الاجتماعي للشركات	البحث عن الشرعية الاجتماعية وتقديم استجابات مناسبة للقضايا الاجتماعية
النظريات الأخلاقية التركيز على العمل الصحيح لتحقيق مجتمع جيد	الحقوق العالمية	تستند إلى حقوق الإنسان وحقوق العمل واحترام البيئة
	التنمية المستدامة	تهدف إلى تحقيق التنمية البشرية مع مراعاة الأجيال الحالية والمستقبلية
	الصالح العام	موجهة نحو تحقيق الصالح العام للمجتمع

Source: (Ismail, 2009, P. 200).

المسؤولية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية

ثمة ممارسات مؤسسية للمسئولية الاجتماعية المستدامة في المملكة العربية السعودية تبدأ بجهود حكومية من أجل صنع سياسات وبرامج موجهة نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وذلك عبر وضع أطر تنظيمية وتشريعية لتعزيز المسؤولية الاجتماعية. ففي إطار التزام المملكة العربية السعودية بتعزيز المسؤولية الاجتماعية كأحد الركائز الأساسية لتحقيق رؤية 2030، وافق مجلس الوزراء في نوفمبر 2022 على اعتماد يوم الثالث والعشرين من مارس من كل عام يوماً وطنياً للمسؤولية الاجتماعية. وتُعزّز هذه الخطوة من مكانة المسؤولية الاجتماعية كمفهوم رئيسي يسهم في التنمية المستدامة، ويؤكد الالتزام الوطني بنشر قيم العطاء والتنمية المجتمعية.

وفي 4 أغسطس 2022م أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالتعاون مع الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة (SASO) المواصفة القياسية للمسؤولية الاجتماعية- دليل الشركات. وتتناول المواصفة عدة محاور رئيسية، من أبرزها المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات ومبادئها وقضاياها الجوهرية، كما تستعرض أهم نماذج التشغيل للمسؤولية الاجتماعية وأساليب توفير الموارد المالية، بالإضافة إلى تحديد أهم المهارات والمعارف الخاصة بفريق العمل بالمسؤولية الاجتماعية، وكيفية بناء استراتيجيتها المرتبطة برؤية واستراتيجية الشركة، وتحديد الهيكل التنظيمي مع كيفية تقييم الأثر للمبادرات. ويختم دليل المواصفات محتوياته بنبذة عن تقارير المسؤولية الاجتماعية. (الموقع الرسمي لوزرة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية،2025).

وفي ذات اليوم من عام 2023 دشَّن معالي وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المهندس أحمد بن سليمان الراجحي، بمدينة الرياض، «المنصة الوطنية للمسؤولية الاجتماعية»، والتي تقدِّم جميع الخدمات الاجتماعية لمنشآت القطاع الخاص وتسهم في رفع الوعي بأهمية المسؤولية الاجتماعية بالمجتمع، وتشجع المنشآت على تحقيق أهداف التنمية المستدامة ضمن رؤية المملكة 2030، كذلك توفر العديد من الخدمات؛ من أبرزها الفرص التنموية التي تشمل الجانب البيئي والاقتصادي والاجتماعي، ومركز المعرفة للأبحاث والأدلة، وبنك للأفكار لمشاركة المقترحات. وتتضمَّن المنصة مميزات؛ منها وجود برنامج لتصنيف الشركات، ومؤشر لقياس الممارسات في القطاع الخاص، بالإضافة إلى إبراز الفعاليات والمبادرات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية، كذلك تتيح قاعدة بيانات تتضمَّن خبراء في المجال في جميع القطاعات، وتسلط الضوء على أبرز الشركات المساهمة، وتزود القطاع الخاص بخريطة تنموية توضح الفرص المتاحة موزعة على مختلف مناطق المملكة، كما تعدُّ مرجعًا لمنشآت القطاع الخاص في تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية على أرض الواقع. وأكد الوزير أن الإحصائيات تشير إلى أن نسبة الشركات الكبيرة التي تبنّت ممارسات المسؤولية الاجتماعية ارتفعت من 30% في عام 2019 إلى 60% بحلول نهاية عام 2022 (الموقع الرسمي لوكالة الأنباء السعودية،2025).

وبالتزامن مع اليوم العالمي للمسؤولية الاجتماعية أطلقت وزارة التعليم مبادرة «مأسسة المسؤولية المجتمعية في الجامعات السعودية"، وخصصت الوزارة جائزة للمسؤولية المجتمعية في الجامعات ضمن المشاريع الداعمة؛ لتمكينها

من المساهمة في تنمية المجتمع وتلبية احتياجاته وفق مؤشرات أداء معتمدة. وهدفت المبادرة إلى وضع إطار تنظيمي يربط أداء المسؤولية المجتمعية بالأداء المؤسسي وبناء نظام إلكتروني موحّد للحوكمة يرصد برامج وأنشطة ومشاريع المسؤولية المجتمعية المنفّذة في الجامعات لبناء قاعدة بيانات شاملة تنظم وتوثق تفعيل هذه المسؤولية. ومن مشاريع المبادرة اللائحة التنفيذية للمسئولية المجتمعية في الجامعات السعودية، والمنصة الإلكترونية للمسئولية المجتمعية في الجامعات السعودية، وجائزة وزارة التعليم للمسئولية المجتمعية في الجامعات السعودية، وملتقي للمسئولية المجتمعية في الجامعات السعودية (الموقع الرسمي لوزارة التعليم، 2025).

كما تولت الغرف التجارية نشر الوعي بقضايا المسؤولية الاجتماعية عبر برامج طويلة المدي، وبادر المجتمع غير الربحي بإنشاء جمعيات تحت مسمي المسؤولية الاجتماعية في شتي ربوع المملكة.

كل ما سبق يعكس الجهود الوطنية الممنهجة التي تبذلها المملكة العربية السعودية لتعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية كجزء من استراتيجيتها لتحقيق أهداف رؤية 2030. والتي أصبحت جزء لا يتجزأ من الأداء المؤسسي وليست مجرد مبادرات خيرية أو تطوعية، ويمكن استخلاص مجموعة من النقاط الأساسية:

- ثمة خطوات عملية لترسيخ أطر مؤسسية وتنظيمية لمفهوم وتطبيقات المسؤولية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية عبر مبادرات مدروسة على مستوي الحكومة مل تخصيص يوم وطني وإطلاق مواصفات قياسية للشركات.
- تعكس الجهود السابقة توجها نحو «رقمنه المسؤولية الاجتماعية» و«التنظيم الرقمي للمسئولية الاجتماعية» وبناء منصات وأنظمة إلكترونية مما يساهم في إدارة الأنشطة التنموية والاجتماعية في سياق عصر الثورة الصناعية الرابعة.
- هناك جهود حكومية حثيثة لتحفيز منشآت القطاع الخاص على تبني ممارسات المسؤولية الاجتماعية من خلال توفير مؤشرات للقياس وتقديم حوافز مادية ومعنوية وجوائز.
- يتضح أن المسؤولية الاجتماعية ليست مفهوماً معزولاً بل إنها في صميم الأهداف التنموية الكبرى كالتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.
- إن إشراك الجامعات السعودية يشير إلى ربط التعليم بالتنمية المجتمعية وسعي دؤوب لبناء وعي مستدام بموضوع المسؤولية الاجتماعية عبر الأجيال القادمة من خلال مأسسة المسؤولية الاجتماعية وإطلاق الجوائز التحفيزية.
- يتضح عمق ترابط الجهود الوطنية المتنوعة التي تشمل الوزارات والمؤسسات الأكاديمية والقطاع الخاص والغرف التجارية والمجتمع غير الربحي.

الدراسات التي تناولت المسؤولية الاجتماعية

يمكن تقسيم الأدبيات إلى قسمين، الأولى الأدبيات التي تناولت المسؤولية الاجتماعية في السياق الدولي. والثانية الأدبيات التي تناولت دور المسؤولية الاجتماعية في التنمية بالمملكة العربية السعودية.

أولاً - أدبيات تناولت المسؤولية الاجتماعية في السياق الدولي

دراسة (Ovadenko, 2024)، والتي حاولت إثبات الأسس النظرية للمسؤولية الاجتماعية للشركات، وتحديد مكانها ودورها في العلوم الاقتصادية الحديثة، وتحليل ميزات المسؤولية الاجتماعية للشركات خاصة في الأعمال الزراعية. وناقشت الدراسة الأسس النظرية لتطور المسؤولية الاجتماعية للشركات في الأعمال الزراعية، والبحث في تطور ممارسات الإدارة والطُرق المختلفة لتفسير مفهوم «المسؤولية الاجتماعية للشركات». ووظفت الدراسة طريقة التحليل والتركيب لتحديد الخصائص الرئيسية للمسؤولية الاجتماعية للشركات وتمييز مستويات المسؤولية الاجتماعية للشركات في الأعمال الزراعية الداخلية والخارجية. وسعى الباحثون إلى تطوير آلية لتنفيذ مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات في الأعمال الزراعية في اقتصاد أوكرانيا بناءً على نظام المسؤولية الاجتماعية للشركات الداخلية والخارجية مع تقسيمها إلى تفاعلية واستراتيجية. وبالتالي ستساهم في التخفيف من المشاكل السلبية وعواقب أنشطة الشركة وتشكل صورة إيجابية للمؤسسات الزراعية.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ضغط عام عالمي يتزايد تجاه أهداف وأنشطة الشركات الزراعية خاصة موقفها تجاه المنتجات المعدلة وراثيًا. وأن ثمة علاقات مباشرة وغير مباشرة قائمة بين استراتيجية الشركة للمسئولية الاجتماعية وأدائها لاسيما الشرعية المؤسسية والأداء المالي.

دراسة (Reji, 2024)، التي رأت أن المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) تعد حلاً يقوده القطاع الخاص لمعالجة التحديات التنموية، مثل الفقر وسوء التغذية والبنية التحتية غير الكافية. ومع ذلك، هناك محدودية في الأبحاث المتوفرة حول العملية التي من خلالها تقوم الشركات بتقديم ممارسات مبتكرة للمسؤولية الاجتماعية لمواجهة هذه المشاكل الاجتماعية. تستمد هذه الدراسة رؤى من دراسة حالة لمبادرات المسؤولية الاجتماعية لشركة قطاع عام في الهند لفحص نشوء وتنفيذ ممارسات المسؤولية الاجتماعية المبتكرة. وتكشف الدراسة أن ممارسات المسؤولية الاجتماعية تتأثر بالتزام الشركة وتأسيس عملية ديناميكية للتنفيذ والمشاركة مع أصحاب المصلحة، وحوكمة علاقات الشراكة. ذلك أن مشاركة أصحاب المصلحة والشراكات لا تمنح الشرعية فحسب، بل تضمن أيضًا مشاركة أكبر من المجتمع المحلي في حل المشكلات وخلق قيمة مشتركة. علاوة على ذلك، تساهم تكوين الشراكات والتعاونات في تطوير حلول أفضل تلبي احتياجات المجتمع المحلي. وتؤكد الدراسة أن هذه النتائج لها تداعيات على تصميم وتنفيذ ممارسات المسؤولية الاجتماعية المبتكرة، خاصة في البيئات الريفية التي تعاني من نقص الموارد.

دراسة (Matala, 2022)، التي رأت أن الحكومات الإقليمية ملتزمة بتوفير الرعاية الاجتماعية لشعوبها، سواء من خلال الميزانية الإقليمية الأصلية، أو ميزانية التحويلات المركزية، أو ميزانية المسؤولية الاجتماعية للشركات في منطقتها. وقد أجرى البحث لمراجعة كيفية جمع الحكومة المحلية في منطقة كولاكا بإندونيسيا أموال المسؤولية الاجتماعية للشركات وتوزيعها على المجتمع عبر برامج التنمية الإقليمية مثل: الصحة والتعليم والبرامج الاجتماعية والدينية والمساعدة البيئية وما إلى ذلك. وفي منطقة كولاكا، توجد العديد من شركات التعدين. ومن واجب الشركات المساهمة في المجتمع من خلال أموال المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR)، والطرف الأكثر تفويضًا للتعامل مع هذه القضايا هو: الحكومة المحلية، التي يمكنها توجيه هذه الأموال إلى المجتمع من خلال برامج تنموية. وتبني البحث الطريقة النوعية، واعتمد على دراسة الحالة قائمة الاستقصاء. واستخدم تقنية تحليل البيانات الوصفية بناءً على تحليل SWOT. وتشير نتائج الدراسة إلى أن الحكومة المحلية في كولاكا في وضع ضعيف فيما يتعلق بالاستفادة من فرص المسؤولية الاجتماعية للشركات. على الرغم من أن الحكومات المحلية تتمتع بالسلطة في شكل لوائح للمطالبة بأموال المسؤولية الاجتماعية للشركات، إلا أن الواقع هو أن الوكالات المعنية لم تتمكن من جمع أكبر قدر ممكن من أموال CSR لتوجيهها إلى المجتمع في برامج للتنمية ورفاهية المجتمع.

دراسة (Ibnu Zainal, Nadjib, 2020)، التي قامت بدراسة تفويض المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) في إندونيسيا من خلال القوانين واللوائح المختلفة باعتباره مصدرًا بديلاً للتمويل الحكومي المحلي من أجل التنمية وتوفير الخدمات الأساسية. وتشير الدراسة إلى أن عملية دمج المسؤولية الاجتماعية للشركات مع برامج التنمية المحلية يجب أن تأخذ في اعتبارها تصورات جميع الأطراف المعنية، وهم المسؤولون الحكوميون المحليون والموظفون أو المديرون الذين يديرون برامج المسؤولية الاجتماعية في الشركات. لأنه غالبًا ما يتم اعتبار المسؤولية الاجتماعية للشركات أداة لتحقيق مصالحها، مثل الحصول على ترخيص اجتماعي، وسمعة، وأمن للأعمال.

وهدفت الدراسة إلى فهم تصورات الأعمال في دمج المسؤولية الاجتماعية للشركات مع برامج التنمية المحلية. وتم إجراء الدراسة في مقاطعة (موارا إينيم) في محافظة جنوب سومطرة، المعروفة بأنها منطقة تضم العديد من شركات التعدين والمزارع. واستخدم منهج البحث الوصفي النوعي من خلال إجراء مقابلات غير هيكلية مع المديرين والموظفين في 10 شركات تجارية في تلك المنطقة. وتوصلت الدراسة إلى وجود اختلافات في تصورات المديرين والموظفين بشأن دمج المسؤولية الاجتماعية للشركات مع برامج التنمية المحلية. وذلك لأن الحكومة المحلية لم تعتمد بعد مصالح الأعمال. ويرى الباحثان أنه يمكن استخدام هذه النتائج كدليل لجميع الأطراف كخطوة أولى لدمج برامج المسؤولية الاجتماعية مع تخطيط التنمية الإقليمية.

دراسة (Masum, Abdul Aziz, Ahmad, 2020)، التي أكدت أن الهدف الرئيسي للشركات هو تحقيق الربح. وقد اعتبر دافع الربح - غالبًا - دليلًا على عدم الاهتمام بالأهداف الأخرى للمؤسسة. ولكن، في الوقت الحالي، تدرك الشركات أنه لكي تبقى مربحة في بيئة تتغير بسرعة، يجب أن تصبح أكثر مسؤولية اجتماعيًا. ومن هنا، ثمة طلب متزايد وتوقعات من مختلف الأطراف المعنية بأن تتجاوز الشركات أجندة الربح فقط وتكون مسؤولة اجتماعيًا. لقد تطور الاعتقاد بأن

الشركات، إلى جانب تحقيق الأرباح للمساهمين، يجب أن تخدم أيضًا مصالح جميع الأطراف المعنية الأخرى إلى مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR). وتشير المسؤولية الاجتماعية للشركات إلى الاستراتيجيات التي تتبعها لإدارة أعمالها بطريقة أخلاقية وصديقة للمجتمع ومساهمة في تنمية المجتمع. هدف البحث إلى دراسة تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على تنمية المجتمع. وتبنى البحث منهجية قائمة على مراجعة المكتبات، مع التركيز بشكل أساسي على المصادر الأولية والثانوية. وتُظهر نتائج الدراسة أن النظرة التقليدية للأعمال التي تعتبر تحقيق الربح الهدف الأساسي قد تغيرت في السنوات الأخيرة. حيث لم تعد هذه النظرة مقبولة في بيئة الأعمال الحالية. فقد تبنت الشركات الآن مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات، الذي يهتم بالأداء الاقتصادي والبيئي والاجتماعي. ويخلص البحث إلى أن تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على تنمية المجتمع يمكن رؤيته من زوايا مختلفة، مثل: حماية البيئة. حيث أظهرت بعض أكبر الشركات في العالم التزامًا واضحًا بالمسؤولية الاجتماعية من خلال مبادرات تهدف إلى تقليل بصمتها البيئية.

دراسة (Teck, Ayadurai & Chua, 2019)، والتي هدفت إلى القيام بالمهمة التي وصفوها بـ «الخطيرة» والمتمثلة في مراجعة أدبيات المسؤولية الاجتماعية للشركات عبر خمس مراحل هي (1) الوعي بالمسؤولية الاجتماعية للشركات في الخمسينيات (2) انتشار المسؤولية الاجتماعية للشركات في الستينيات (3) المسؤولية الاجتماعية الاستباقية للشركات وزيادة الاستجابة في السبعينيات (4) تحول الموضوعات في الثمانينيات. أخيرًا، (5) مراجعة المسؤولية الاجتماعية للشركات في التسعينيات وما بعد القرن الحادي والعشرين.

وزعم الباحثون أن هذه المراجعة للأدبيات تمثل تحديًا كبيرًا لأن المسؤولية الاجتماعية للشركات تطورت بشكل «غير متسق». وغالبًا ما يشعر المؤلفون الذين يصرون على تعريف دقيق بخيبة أمل لأن المسؤولية الاجتماعية للشركات مفهوم نسبي لم يفترض أبدًا دورًا ثابتًا.

ويستعرض البحث المسؤولية الاجتماعية للشركات من خلال معالجة ثلاث معضلات سياقية. أولاً، مناقشة البناء التحفيزي في كل مرحلة من مراحل التطور. حيث يوفر ذلك نظرة ثاقبة حول سبب تشكيل المسؤولية الاجتماعية للشركات على هذا النحو من خلال تحليلها سياقيًا. وثانيًا، يفحص هذا الاستعراض شمولية أصحاب المصلحة في كل عصر من عصور التطور. ما يكشف بشكل نقدي عن فئة المستفيدين المدرجة في كل مرحلة من مراحل التقدم، مما يصنف تطور المستفيدين لديهم. وأخيرًا ناقشت الدراسة النمط الذي حصل فيه المفهوم على الثناء القانوني والاجتماعي. ومن خلال معالجة هذه النطاقات الثلاثة، حاولت الدراسة إبراز التأثير السياقي على المسؤولية الاجتماعية للشركات لفهم المنطق والاستنتاج السياقي بشكل أعمق حول كيفية تشكيل المفهوم وإعادة تشكيله عبر العقود.

وبشكل مقارن استعرضت الدراسة الفروق التصنيفية بين عصور تطورات المسؤولية الاجتماعية للشركات من خلال مقارنة دوافعها والمستفيدين المستهدفين وتأسيسها. ومن خلال مقارنة هذه العناصر، يمكن فهم الاختلافات السياقية والآثار الناشئة عن هذه الأنماط المتنوعة. وانتهت الدراسة إلى أن المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) لم تتطور بشكل خطي. على العكس من ذلك، فقد تألفت من تغييرات غير متوازية تم تصميم كل منها وتكريسها للظروف التي تتحملها. لذا فإن النهج الخطي لن يكشف بشكل كافٍ عن الأنواع السياقية لتطور المسؤولية الاجتماعية للشركات.

دراسة (Idemudia, Osayande, 2018)، والتي حاججت بأن تبني سياسات المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) على نطاق واسع من قبل الشركات النفطية متعددة الجنسيات في الدول النامية أدت إلى تكثيف الجهود لفهم تأثير هذه السياسات بشكل أفضل. ومع ذلك، فإن قياس تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات ليس بالأمر البسيط. وقامت الدراسة بالتطبيق على الشركات النفطية العاملة في دلتا النيجر ووجدت أنها لا تزال تواجه تحدي تحديد نجاح أو فشل مبادرات المسؤولية الاجتماعية الخاصة بها، سواء من حيث تأثيرها على تنمية المجتمع أو علاقتها بالمجتمع المضيف. وللتعامل مع هذه المشكلة، أطلقت شركة شل للتنمية البترولية (SPDC) في عام 2013 مؤشر التحول وتنمية المجتمع لشركة شل (Shell Community Transformation and Development Index (SCOTDI. يمثل مؤشر SCOTDI إطار عمل مبتكر يدمج عددًا من المبادئ الدولية ويكيفها في مؤشر مركب يتجاوب مع السياق المحلي. يُستخدم هذا الإطار لتقييم وتصنيف أداء المجموعات المختلفة التابعة لمذكرة التفاهم العالمية (GMoU) داخل المجتمعات المضيفة لشركة SPDC. ويشير المقال إلى أن مؤشر SCOTDI يقدم وسيلة منهجية لتقييم تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على تنمية المجتمع، ويحفز المنافسة الإيجابية بين المجموعات لتطوير المجتمعات. ومع ذلك، يعاني هذا الإطار من بعض القصور التي

يمكن معالجتها بشكل معقول وأن هناك محاولات لتحسينه. ناقشت الدراسة الآثار النظرية والتطبيقية للجهود المبذولة لتقييم مساهمة المسؤولية الاجتماعية للشركات في تنمية المجتمع في الدول النامية. وانتهت الدراسة إلى وجود قصور في الجوانب المجتمعية للمسؤولية الاجتماعية للشركات. فأحد العيوب الرئيسية هو غياب إطار عمل قابل للتطبيق مُختبر ومُتحقق منه لقياس نتائج وتأثيرات مبادرات المسؤولية الاجتماعية على المجتمعات. وأن الشركات غالبًا ما تكون بارعة في الإبلاغ عن مدخلات وأداء استثماراتها المجتمعية، مثل: التبرعات والعمل التطوعي للموظفين، لكن قلة منها تستطيع الإبلاغ بشكل فعال عن مخرجات وتأثيرات هذه الاستثمارات. وأن قياس تأثيرات المسؤولية الاجتماعية للشركات هو مجال مهمل في الأبحاث.

دراسة (Speelman & Huylenbroeck, 2016)، والتي حاولت توفير معلومات مفيدة للمديرين والباحثين وأصحاب المصلحة من خلال استكشاف كيفية توفير الشركات، نظريًا وعمليًا، فرصًا للتنمية للمجتمعات الريفية. وسعت الدراسة لتحسين المعرفة الحالية حول تطبيق المسؤولية الاجتماعية للشركات في التنمية الريفية، وتحديد الشروط والأنشطة الحرجة التي يمكن أن تُسهل (أو تعيق) تعاون الشركات الخاصة في مبادرات التنمية الريفية. وتُؤكد الدراسة أن المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) مُحفزًا فعّالًا للتنمية الريفية. أوضحت المعلومات الواردة في هذه الدراسة كيفية تعاون الشركات لتعزيز التحسين الاجتماعي والاقتصادي لأصحاب المصلحة الريفيين لديها. ورغم أن التركيز على التنمية الريفية قد لا يكون ذا صلة بجميع أنواع الشركات، إلا أن المديرين الراغبين في دعم التنمية الريفية من خلال استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية يمكنهم استخدام الاستراتيجيات المحددة كمرجع عند تصميم استراتيجياتهم الخاصة، مع مراعاة حالتهم واحتياجاتهم الخاصة. ويتمثل التحدي المستقبلي في تشجيع مشاركة أكبر للشركات في التنمية الريفية، وهو ما قد يتطلب في بعض الحالات الاستثمار في مجموعات غير مرتبطة بشكل مباشر بعملياتها، لكنها تشترك في مصالح مشتركة تتعلق بالأرض والمجتمع. ذلك أن المشاركة متعددة الأطراف توفر فوائد للأطراف المعنية. ومع ذلك، فإن لكل طرف دورًا محددًا. فبالنسبة للحكومات، يتمثل دورها في الترويج لسياسات فعالة وحوافز تشجع على المشاركة المؤسسية. أما الشركات، فيكمن دورها في ضمان عملياتها الأخلاقية، والحفاظ على البيئة، وتحقيق أقصى قدر من الأرباح. وأخيرًا، بالنسبة للمؤسسات المدنية، يتمثل التحدي في ضمان التمثيل الصحيح لمصالح المجتمع والتعاون مع بقية الأطراف لتجاوز العقبات المحتملة الكامنة في مشاريع التنمية.

دراسة (Afrane & Adjei-Poku, 2013)، التي ترى أنه رغم أن خلق الثروة هو الهدف الأساسي للشركات، إلا أن المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) تحظى باهتمام متزايد، بسبب تأثير أنشطة الأعمال على المجتمعات والبيئة. وقد لوحظ أن التخطيط الاستراتيجي يلعب دورًا في تحديد نطاق المسؤولية الاجتماعية للشركات. وقد هدفت الدراسة إلى تقييم الأطر المؤسسية اللازمة لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات فيما يتعلق بتنمية المجتمع. تبنت الدراسة أساليب وصفية وتجريبية كلاسيكية لتقييم العمليات والنتائج لمبادرات المسؤولية الاجتماعية لشركة Gold Fields Ghana Ltd، وهي شركة تعدين رائدة تعمل في غانا. وتوصلت الدراسة إلى أن إضفاء الطابع المؤسسي على المسؤولية الاجتماعية للشركات بطريقة منظمة بحيث تشمل: القيادة المناسبة، والتخطيط الجيد، والتخصيص المالي الملائم يمكن أن يسهموا بشكل كبير في تنمية المجتمع المحلي.

ثانيًا - أدبيات تناولت دور المسؤولية الاجتماعية في التنمية بالمملكة العربية السعودية

دراسة (ماهر، 1444هـ)، والتي سعت إلى التعرف على الدور الذي تقوم به إدارات المسؤولية الاجتماعية بالأندية الرياضية في تحقيق التنمية المستدامة، من خلال الآليات التي تقوم بها ودرجة أساهمها في تحقيق التنمية المستدامة، وقد تم استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل لمجتمع البحث كأسلوب أساسي لتنفيذ الدراسة الميدانية. كما تم الاعتماد على قائمة الاستقصاء كأداة الجمع البيانات التي طبقت على العاملين بإدارات المسؤولية الاجتماعية في الأندية الرياضية بمحافظة المجمعة وهي أندية الفيحاء، ونادي الفيصلي، ونادي المجزل، ونادي نجد ونادي سدير، ونادي الاعتماد وبلغ عدد أفراد العينة (٤١) موظفا. وقد كشفت نتائج الدراسة إلى أن الآليات التي تقوم بها المسؤولية الاجتماعية في الأندية الرياضية لتحقيق التنمية المستدامة جاءت بدرجة متوسطة من الكفاءة. كما بينت النتائج أن الصعوبات التي تواجه عمل المسؤولية الاجتماعية بالأندية الرياضية تمثل معضلة حقيقية في إعدادها البرامج المسؤولية الاجتماعية، ومن أبرز تلك الصعوبات عدم ربط رؤية المسؤولية الاجتماعية بالأندية بمؤشرات التنمية المستدامة كذلك عدم وجود رؤية واضحة لأدوار إدارات المسؤولية الاجتماعية في الأندية لدعم مؤشرات التنمية المستدامة. وضعف وعي العاملين بالنشاط الرياضي

بمتطلبات تفعيل دور الأندية في العمل التنموي، وأوصت الدراسة إلى ضرورة إحداث تغييرات واسعة في السياسات والبرامج والأنشطة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية بالأندية الرياضية بالصورة التي لتمكنها من القدرة على استهداف مؤشرات التنمية المستدامة. ورفع مستوى مساهمتها المجتمعية.

دراسة (Abbas & Abdulrahman, 2012)، التي حددت المملكة العربية السعودية كإحدى الدول الرائدة في قضايا مثل التخطيط الحضري، والزراعة العضوية، والحفاظ على المياه، وغيرها. ومن ثم هدفت إلى استكشاف طبيعة المسؤولية الاجتماعية للشركات وكيفية ترسخ هذا المفهوم المتطور في دولة ناشئة غنية بالنفط مثل المملكة العربية السعودية. تناولت الدراسة تصورات المديرين والموظفين (من غير الطلبة التقليديين) تجاه المسؤولية الاجتماعية للشركات. وسلطت النتائج الضوء على كيفية فهم الشركات في القطاع الخاص للمسؤولية الاجتماعية وأبعادها مع توضيح الدور الاجتماعي والاقتصادي للقطاع الخاص في البلاد. ورأي الباحثان أنه لا توجد قضية تجارية أخرى مثل المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تسد الفجوة بين الحكومة والمجتمع التجاري. فبعد سنوات من الاعتماد الكبير على الحكومة لتسريع النمو الاقتصادي، بدأ القطاع الخاص في تقييم أدواره الاجتماعية والتنموية.

وتخلص الدراسة إلى أن المشاركين في السعودية لديهم فهم واسع للمسؤولية الاجتماعية للشركات. وكما كان متوقعًا، يبدو أن المشاركين وشركاتهم ملتزمون بالامتثال للوائح والقوانين الحكومية. وعلى الرغم من الصرامة التي تميز اللوائح الحكومية، تُظهر النتائج درجة عالية من الاهتمام والقبول من قبل مجتمع الأعمال تجاه المبادرات والقوانين الحكومية المتعلقة ببعض قضايا المسؤولية الاجتماعية للشركات. علاوة على ذلك، تؤكد الدراسة أن المشاركين لا يقتصر تركيزهم على المسؤولية الاجتماعية للشركات في الجانب الخيري والعمل الخيري فقط.

دراسة (الحارثي، 1430هـ)، التي هدفت إلى التعريف على الدور المحوري للغرف التجارية الصناعية السعودية في تطوير أداء القطاع الخاص وتوجهاته وترسيخ مواطنة منشآته لتؤدي دورها في خدمة المجتمع من خلال برامج المسؤولية الاجتماعية ، وتحديد الركائز التي تجعل منها مرجعية للقطاع الخاص في أداء هذه المسؤولية والمعوقات التي تواجهها إزاء ذلك، والمتطلبات الواجب توافرها القيام الغرف بدورها في تعزيز أداء القطاع الخاص في هذا المضمار .وقد تناولت الورقة الدور المحوري للغرف في رعاية مصالح القطاع الخاص وتمثيله لدى السلطات العامة وسعيها لتطويره وتنميته ، كما أظهرت المهام الجديدة التي أضيفت للغرف وبالتحديد البعد الاجتماعي بالمشاركة في خدمة المجتمع بشكل مباشر وأيضا تفعيل دور القطاع الخاص في هذا المجال وبالتحديد تعزيز أدائه للمسؤولية الاجتماعية ومعاونته على التوجه لبرامجها وفقا للدراية الصحيحة بمفاهيمها واستعرضت الورقة تجربة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض كمثال تطبيقي لقيام الغرف بهذا الدور.

التعليق على الدراسات السابقة

أصبحت المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) محور اهتمام عالمي متزايد، حيث يُنظر إليها كأداة استراتيجية لتحقيق التنمية المستدامة. ومن خلال مراجعة الأدبيات السابقة، يمكن استخلاص دروس وتحليلات مهمة تسلط الضوء على الإمكانات والتحديات التي تواجه برامج المسؤولية الاجتماعية في السياقات المختلفة، وهي كالتالي:

- تشير الدراسات إلى أن المسؤولية الاجتماعية لم تعد مجرد نشاط اختياري للشركات، بل أصبحت جزءًا لا يتجزأ من استراتيجياتها المؤسسية. يبرز هذا التوجه في المجتمعات الريفية التي تحتاج إلى مبادرات تنموية تستهدف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، كما هو الحال في الهند وإندونيسيا. ويعكس هذا التحول إدراكًا متزايدًا لدور الشركات في مواجهة التحديات المجتمعية، بما في ذلك الفقر ونقص الخدمات الأساسية، من خلال تقديم حلول مبتكرة ومستدامة.
- أظهرت الأدبيات أهمية الشراكة بين الشركات والحكومات المحلية وأصحاب المصلحة، حيث تُعتبر هذه الشراكات أساسًا لتحقيق نتائج مستدامة. تساهم هذه العلاقة التفاعلية في تعزيز الشرعية المجتمعية للمشاريع وضمان استمراريتها. على سبيل المثال، توفر الشركات في إندونيسيا تمويلًا للتنمية المحلية، بينما تتولى الحكومات توجيه هذه الموارد نحو برامج تخدم الاحتياجات المجتمعية.
- تلعب اللوائح والسياسات دورًا محوريًا في تنظيم ممارسات المسؤولية الاجتماعية، كما توضح دراسات في المملكة العربية السعودية وإندونيسيا. إلا أن تنفيذ هذه السياسات يواجه تحديات، أبرزها ضعف التنسيق بين الجهات

المعنية ونقص الموارد المادية والبشرية. لذلك، يُعد إنشاء أطر تنظيمية أكثر وضوحًا وتحديدًا أمرًا ضروريًا لتعظيم أثر هذه البرامج.

- على الرغم من التطور الملحوظ في اعتماد المسؤولية الاجتماعية، إلا أن قياس أثرها لا يزال مجالاً يحتاج إلى تطوير. تُبرز الدراسات غياب مؤشرات دقيقة لتقييم النتائج، حيث يقتصر القياس غالبًا على المدخلات والأنشطة دون النظر إلى التأثيرات طويلة الأجل. يعد تصميم أدوات تقييم مبتكرة أمرًا حيويًا لتعزيز الفهم العلمي لتأثير هذه المبادرات.
- الابتكار عنصر أساسي في تصميم وتنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية، خاصة في المجتمعات التي تعاني من نقص الموارد. تُظهر الأدبيات أهمية إشراك المجتمعات المحلية في عمليات التخطيط والتنفيذ لضمان مواءمة المبادرات مع احتياجاتها الحقيقية. كما أن التعاون مع المؤسسات الأكاديمية ومراكز البحث يسهم في تطوير حلول مبتكرة تُحدث تغييرًا حقيقيًا ومستدامًا.
- تؤكد الدراسات أن تطبيق المسؤولية الاجتماعية يجب أن يكون مخصصًا لكل سياق محلي. فالاختلافات الثقافية والسياسية تؤثر على كيفية تبني الشركات لهذا المفهوم، ما يستدعي تصميم استراتيجيات تتوافق مع احتياجات كل مجتمع وظروفه الخاصة.
- من أبرز التحولات التي رصدتها الأدبيات هو انتقال الشركات من التركيز الحصري على الربحية إلى تبني رؤية شاملة تأخذ في الاعتبار الأبعاد البيئية والاجتماعية. هذا التحول يعكس توقعات مجتمعية متزايدة تجاه الشركات لتكون أكثر التزامًا بقضايا البيئة والمجتمع، مما يُبرز أهمية تعزيز وعي الشركات بضرورة دمج هذه القيم في استراتيجياتها.

تظهر الأدبيات أن المسؤولية الاجتماعية للشركات ليست فقط أداة لتحقيق التنمية، بل هي أيضًا فرصة لإعادة تشكيل علاقة الشركات بالمجتمع. ومع ذلك، يتطلب تحقيق النجاح في هذا المجال تجاوز التحديات المتعلقة بالتمويل، والتنظيم، والقياس. إن المستقبل الواعد للمسؤولية الاجتماعية يكمن في تعزيز التعاون بين الأطراف الفاعلة، والابتكار المستمر، وتصميم سياسات محلية ملائمة. بهذا النهج، يمكن للمسؤولية الاجتماعية أن تصبح محركًا حقيقيًا للتنمية المستدامة عالميًا.

وتمثل المسؤولية الاجتماعية للعاملين في الخدمة المدنية التزامًا أخلاقيًا ومهنيًا تجاه المجتمع، يتجاوز الأدوار الوظيفية التقليدية إلى تبني ممارسات تعزز التنمية المستدامة على المستوى المحلي. يتحقق ذلك من خلال تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية في أداء المهام الإدارية والخدمية، مثل الالتزام بالشفافية، تحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين، ودعم المبادرات المجتمعية التي تهدف إلى تحقيق رفاهية المجتمع. يضطلع العاملون في الخدمة المدنية بدور رئيسي في تعزيز قيم المسؤولية الاجتماعية من خلال التفاعل المباشر مع المجتمع وفهم احتياجاته، إلى جانب السعي لتحقيق التوازن بين الأهداف المؤسسية ومتطلبات التنمية المحلية. في المملكة العربية السعودية، يكتسب هذا الدور أهمية متزايدة في ظل رؤية 2030، التي تسعى إلى إشراك العاملين في الجهاز الحكومي كشركاء فاعلين في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، عبر تبني سياسات واستراتيجيات تُعزز من مساهمتهم في تحسين جودة الحياة وبناء مجتمعات أكثر ازدهارًا.

ورغم الدراسات الثرية التي تناولت أبعاد مختلفة للمسئولية الاجتماعية إلا أن ثمة ندرة في الدراسات التي تناولت أبعاد المسؤولية المجتمعية لدي المنتسبين إلى الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية وطرق تعزيز دورهم في التنمية المحلية المستدامة. وفي ضوء لك تأتي هذه الدراسة لمحاولة سد الفجوة عبر دراسة دور موظفي الخدمة المدنية السعودي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية عبر المستويات المحلية من وجهة نظر العاملين.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تُظهر مراجعة الأدبيات تطوراً ملحوظاً في مفهوم المسؤولية الاجتماعية (Corporate Social Responsibility CSR) عبر العقود الماضية، بدءاً من التركيز الضيق على تحقيق أقصى ربح في العقود الأولى من القرن العشرين، وصولاً إلى مفهوم «خلق القيمة المشتركة» الذي يركّز على التفاعل الإيجابي بين الشركات والمجتمع (Teck, Ayadurai & Chua, 2019) وقد تناولت دراسات سابقة جوانب هذا التطور، من تحليل الأسس النظرية لـ CSR، ودورها في العلوم الاقتصادية، وخصائصها في قطاعات محددة، إلى آليات تنفيذ مبادرات CSR، والعوامل المؤثرة على فعاليتها، ودور أصحاب المصلحة. وتتنوع الدراسات السابقة حول CSR، فمنها ما ركز على الأسس النظرية للمسؤولية الاجتماعية للشركات، ودورها في العلوم الاقتصادية، وخصائصها في قطاعات

محددة، مثل الزراعة (Ovadenko, 2024). كما تناولت دراسات أخرى دور الشركات في معالجة التحديات التنموية من خلال مبادرات مبتكرة (Reji, 2024) ودور الحكومات في جمع وتوزيع أموال CSR (Matala, 2022). وقد بيّنت هذه الدراسات أهمية المشاركة المتعددة الأطراف (الحكومات، الشركات، المجتمع المدني) في تطوير حلول فعالة، وضرورة دمج CSR مع تخطيط التنمية، وتحديد العوامل التي تعزز أو تعيق نجاح مبادرات CSR، مثل الالتزام المؤسسي، وحوكمة الشراكة، ومشاركة أصحاب المصلحة (Ibnu Zainal, Nadjib, 2020; Abdul Aziz, Ahmad, 2020). ولكن يبقى هناك قصور في فهم أثر CSR على التنمية المحلية، واختلافات في تصورات أصحاب المصلحة حول هذا الأثر، خاصة في سياقات متنوعة، مثل البيئات الريفية (Speelman, Huylenbroeck, 2016). وقد بيّنت دراسات أخرى أهمية وضع أطر مؤسسية مناسبة لتعزيز CSR، مثل القيادة الفعالة، والتخطيط الجيد، والإدارة المالية السليمة (Adjei-Poku, Afrane, 2013) فبينما تُظهر بعض الدراسات علاقة إيجابية بين تبني مبادرات CSR وتنمية المجتمع، إلا أن هذه العلاقة غالباً ما تكون معقدة ومتعددة الأبعاد، مُتأثرةً بعوامل سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية. وتبرز أهمية دراسة هذه العلاقة في سياق المملكة العربية السعودية، بالنظر لأولويات رؤية 2030 فيما يتعلق بالتنمية المحلية المستدامة، وتشجيع المسؤولية الاجتماعية للشركات.

تولي رؤية المملكة 2030 أولوية قصوى للتنمية المحلية المستدامة، وذلك من خلال تعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية في مختلف القطاعات، بما في ذلك القطاع الحكومي. وعلى الرغم من ذلك، فإن موضوع تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية في الجهاز الإداري السعودي لا يزال بكراً، وذلك نتيجةً لعدة تحديات وعوامل مُؤثرة. وتتمثل المفارقة في استطلاع ما إذا كان العاملين في الخدمة المدنية يتمتعون بوعي نظري بأهمية المسؤولية الاجتماعية ومقدار انعكاس ذلك على التنمية المحلية. وهل يحتاج ذلك الوعي إلى ترجمته لممارسات مؤسسية فعالة. وهل ثمة فجوة تُمكّن العاملين من تبني نهج أكثر استدامة؟

تفتقر الدراسات السابقة إلى تحليل مُعمّق لمدى تأثير تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية في هذا السياق المُحدد، والتحديات التي تُعيق تطبيقها، وكيفية تعزيز دورها في تحقيق التنمية المحلية المستدامة. لذا، تُطرح هذه الدراسة لتحديد مدى تأثير تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية من قِبل موظفين الخدمة المدنية المتدربين في معهد الإدارة العامة على التنمية المحلية، وذلك من خلال استكشاف العوامل المُؤثرة، والتحديات المُواجهة، واقترح توصيات عملية لتعزيز هذا الدور المهم. وبناء عليه تسعى الدراسة إلى الإجابة على التساؤل الرئيس التالي: ما مستوى تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية في التنمية المحلية في منظمات القطاع الحكومي والعوامل المؤثرة فيه؟ ويتفرع عن ذلك عدد من الأسئلة كالتالي:

- ما مجالات مساهمة منظمات القطاع الحكومي لتنمية المجتمع المحلي؟
- ما الفئات الأولى بالرعاية في المجتمع المحلي التي تسهم في خدمتها منظمات القطاع الحكومي؟
- ما دور الإدارة العليا في منظمات القطاع الحكومي في تبني المسؤولية الاجتماعية ودعمها؟
- ما أهمية التخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية في منظمات القطاع الحكومي؟
- ما العناصر التي تسهم في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية في منظمات القطاع الحكومي؟
- ما مستوى ممارسة أنشطة المسؤولية الاجتماعية في منظمات القطاع الحكومي؟
- ما العوامل المؤثرة في ممارسة أنشطة المسؤولية الاجتماعية في منظمات القطاع الحكومي؟
- ما هي التحديات التي تواجه منظمات القطاع الحكومي في تطبيق المسؤولية الاجتماعية؟

أهداف الدراسة

تتمثل أهداف هذه الدراسة في كونها تُضيف إلى المعرفة الأكاديمية حول المسؤولية الاجتماعية في القطاع العام السعودي، وتحديداً في سياق موظفي الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية المتدربين بمعهد الإدارة العامة، وسوف تسهم الدراسة في:

- التعرف على مجالات مساهمة منظمات القطاع الحكومي لتنمية المجتمع المحلي.
- التعرف على الفئات الأولى بالرعاية في المجتمع المحلي التي تسهم في خدمتها منظمات القطاع الحكومي.
- التعرف على دور الإدارة العليا في منظمات القطاع الحكومي في تبني ودعم المسؤولية الاجتماعية.
- التعرف على أهمية التخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية في منظمات القطاع الحكومي.
- التعرف على مستوى ممارسة أنشطة المسؤولية الاجتماعية في منظمات القطاع الحكومي.

- تحديد المتغيرات المؤثرة في ممارسة أنشطة المسؤولية الاجتماعية في منظمات القطاع الحكومي.
- تحديد التحديات التي تواجه منظمات القطاع الحكومي في تطبيق المسؤولية الاجتماعية.

أهمية الدراسة العلمية والعملية

تنبع أهمية الدراسة من اعتبارات علمية وعملية كالتالي:

الأهمية العلمية

تنبع الأهمية العلمية للدراسة من اعتبارات عديدة هي:

- إثراء الأدبيات العلمية حيث تُضيف الدراسة إلى المعرفة الأكاديمية في السياق المحلي السعودي حول تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية في القطاع العام السعودي.
- تساعد الدراسة في تحديد الفجوات البحثية عن المسؤولية الاجتماعية مما يسهم في توجيه البحوث المستقبلية.
- استكشاف التحديات والعوامل المُؤثرة على تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية، مما يُسهم في تطوير استراتيجيات أكثر فعالية.
- استكشاف مقدار أثر المسؤولية الاجتماعية على تفعيل التنمية المحلية في ضوء رؤية المملكة 2030 والتي تطمح إلى تفعيل الدور التنموي للمجتمعات المحلية.
- قلة الدراسات التي اهتمت بالحالة السعودية في مجال المسؤولية الاجتماعية.

الأهمية العملية

- تطوير استراتيجيات فعالية وتقديم توصيات عملية لتحسين تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية وتعزيز تأثيرها في التنمية المحلية.
- تسهم نتائج الدراسة في دعم التنمية المحلية من خلال التعرف على آثار برامج المسؤولية الاجتماعية والمساهمة في تطويرها.
- تساعد الدراسة في تعزيز الشفافية والمساءلة بشأن المسؤولية الاجتماعية لدي العاملين الحكوميين بالجهاز الإداري السعودي.
- دعم رؤية المملكة 2030 من خلال المُساهمة في تحقيق أهداف التنمية المحلية المستدامة.

حدود الدراسة

- الحدود المكانية: تم إجراء هذه الدراسة في معهد الإدارة العامة بالرياض على عينة من المتدربين المنتسبين إلى الهيئات والوزارات العامة بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: وهي الفترة التي استهلكتها عملية توزيع البيانات وجمعها وتفريغها وتحليلها من مجتمع الدراسة، وذلك خلال الفترة من 2024/2023.

الجزء الثاني: الدراسة الميدانية

الإطار المنهجي للدراسة

يتناول هذا الجزء إيضاحاً لمنهج البحث العلمي المستخدم في الدراسة، وكذلك تعريفاً لمجتمع وعينة الدراسة، وأداة جمع البيانات وصدق وثبات أداة القياس وطرق المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة.

منهج الدراسة

لتحقيق أهداف البحث، تم استخدام المنهج المسحي الوصفي للحصول على بيانات وافية ودقيقة عن موضوع البحث وهو دور المسؤولية الاجتماعية للقطاع الحكومي السعودي في التنمية المحلية الشاملة. إذ يهدف المنهج المسحي الوصفي بوصف الظاهرة محل الدراسة كما هي في الواقع وتحديد خصائصها والعلاقات بين أبعادها والعوامل المؤثرة فيها بغرض الوصول إلى تفسيرات واستنتاجات وتعميمات (درويش،1439هـ).

مجتمع الدراسة

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع متدربي معهد الإدارة العامة بفرع الرياض في عام 2024م. وبذلك يبلغ مجتمع الدراسة (مليون و400 ألف) موظف وموظفة (الهيئة العامة للإحصاء، 2025). ونظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة وعدم توفر عدم توفر إطار إحصائي يحتوي على بيانات جميع أفراد المجتمع، تم استخدام أسلوب المعاينة غير الاحتمالية (Non-probability Sampling) لجمع بيانات الدراسة. تحديداً تم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة وذلك بتوزيع قائمة الاستقصاء على بعض المتدربين الذين حضروا دورات تدريبية بفرع المعهد في منطقة الرياض. واستناداً إلى لمبادئ التوجيهية لتحديد حجم العينات غير الاحتمالية في حالة البحوث الاستكشافية والمسحية، تم تحديد حجم العينة بـ (500) متدرب (Daniel, 2012). وبلغ عدد قوائم الاستقصاءات المستردة والصالحة للتحليل (404) استقصاء بنسبة (81%) من الاستقصاءات المستهدفة؛ وهو معدل استجابة عال ومقبول في الدراسات الاجتماعية للحصول على نتائج موثوق بها (Babbie, (2020.

أداة جمع البيانات

تم استخدام قائمة الاستقصاء[2] كأداة لجمع البيانات عن متغيرات الدراسة. حيث تم تطوير قائمة استقصاء الدراسة استنادًا إلى الدراسات والبحوث السابقة عن دور المسؤولية الاجتماعية في التنمية المحلية الشاملة. واشتملت قائمة الاستقصاء على جزأين كالتالي (الملحق 1):

1- الجزء الأول: ويتكون من البيانات الأساسية التي شملت العمر والجنس وسنوات الخبرة والمستوى التعليمي.
2- الجزء الثاني: ويتكون من تسعة أسئلة عن تنمية المجتمع المحلي.
3- الجزء الثالث: ويتكون (4) محاور وتشمل (35) عبارة تقيس دور المسؤولية الاجتماعية في التنمية المحلية الشاملة.

وتم استخدام مقياس ليكرت الرباعي (4-Point Likert Scale) لقياس استجابات أفراد الدراسة لكل عبارات محاور دور المسؤولية الاجتماعية في التنمية المحلية الشاملة. وتم تحديد الدرجة (1) لخيار الإجابة «نعم» والدرجة (2) لخيار الإجابة «إلى حد ما» والدرجة (3) «محايد» والدرجة (4) لخيار الإجابة «لا».

صدق وثبات أداة القياس

الصدق الظاهري

للتحقّق من صدق محتوى أداة الدراسة، والتأكُّد من قدرتها على قياس متغيرات الدراسة ووضوح عباراتها ودقتها وأنَّها تحقق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، تم عرضها على عدد من الباحثين والأكاديميين في مجالات الإدارة العامة والعلوم الاجتماعية. وطُلب من المحكمين دراسة الأداة، وإبداء مرئياتهم حول جميع الأسئلة والعبارات والنّظر في مدى كفاية الأداة من حيث عدد المحاورات والعبارات للإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها. ومن ثم تم دراسة ملاحظات المحكِّمين، واقتراحاتهم، وأجريت التّعديلات اللازمة في ضوء توصياتهم وآرائهم.

ثبات أداة القياس

لقياس ثبات أداة الدراسة، تم حساب معاملي (McDonald's Omega) و(Cronbach's Alpha). ويوضح جدول (1) نتائج تحليل الثبات لمحاور دور المسؤولية الاجتماعية في منظمات القطاع الحكومي السعودي في التنمية المحلية الشاملة

2 تم الاستفادة من وتطوير قائمة الاستقصاء بالاستناد إلى المراجع التالية:
- الدلبحي، سطام خالد، (1432هـ)، برامج المسئولية الاجتماعية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية دراسة تطبيقية على بعض المؤسسات بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية.
- فريد، وآخرون (1441هـ) المسئولية الاجتماعية وتنمية المجتمعات المحلية بالتطبيق على محافظة المنوفية، القاهرة: معهد التخطيط القومي، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، رقم 320.

الأربعة. وتراوحت قيمة معامل أوميجا ما بين (0.91) لبُعد المسؤولية الاجتماعية في التنمية المحلية و(0.93) لأبعاد دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية، وأهمية التخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية، والمسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية.

وتراوحت قيمة معامل كرونباخ ألفا ما بين (0.89) لبُعد ممارسة المسؤولية الاجتماعية في التنمية المحلية و(0.91) لأبعاد دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية، وأهمية التخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية، والمسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية.

وتشير قيم المعاملين لمحاور دور المسؤولية الاجتماعية إلى ثبات الأداة فيما لو استخدمت لنفس مجتمع الدراسة وتحت نفس الظروف التي أُجريت فيها الدراسة (Rasli, 2006; Nunnally,1978; DeVellis, 2017).

جدول رقم (1)

قيم معامل الثبات لأبعاد دور المسؤولية الاجتماعية للقطاع الحكومي السعودي في التنمية المحلية الشاملة

المحور	عدد العبارات	معامل أوميجا ω			معامل كرونباخ α		
		تقدير النقطة	تقدير فترة ثقة 0.95		تقدير النقطة	تقدير فترة ثقة 0.95	
			الحد الأدنى	الحد الأعلى		الحد الأدنى	الحد الأعلى
دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية	9	0.92	0.92	0.93	0.91	0.91	0.93
أهمية التخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية	9	0.92	0.91	0.93	0.91	0.90	0.92
المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية	8	0.92	0.92	0.93	0.91	0.91	0.93
أنشطة المسؤولية الاجتماعية في التنمية المحلية	9	0.91	0.89	0.92	0.89	0.87	0.90

طرق المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التي تحقق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها البحث باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS). فبعد ترميز وإدخال البيانات، تم استخدام الطرق الإحصائية التالية:

- للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمحاور الدراسة الخمسة.
- تم استخدام التوزيع التكراري لوصف المتغيرات الأساسية لأفراد الدراسة.
- تم استخدام تحليل الارتباط (Spearman's rho Correlation) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات المسؤولية الاجتماعية الأربعة (دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية، والتخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية، والمسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية، وممارسة أنشطة الاجتماعية في التنمية المحلية). وتم استخدام ارتباط سبيرمان نظرًا إلى عدم تبعية المحاور الأربعة للتوزيع كما يوضح الجدول (2).
- تم بناء نموذج انحدار خطي متعدد (Linear Regression Model) لقياس أثر دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية، والتخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية، والمسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية في مستوى ممارسة أنشطة المسؤولية الاجتماعية في التنمية المحلية.
- تم استخدام اختبار مربع كاي (One-way Chi-squared Test) لتحليل العلاقة مدى وجود اختلاف في تكرار مجالات تنمية المجتمع المحلي، وأولويات الأنشطة والخدمات التي تتبناها منظمات القطاع الحكومي، والفئات الأولى بالرعاية في المجتمع المحلي، والنطاق الجغرافي الذي تشمله

جدول رقم (2)

نتائج اختباري كولمجروف سمرنوف (Smirnov Kolmogorov) وشابيرو-ولك (Shapiro-Wilk)

المحاور	اختبار كولمجروف سمرنوف		اختبار شابيرو-ولك	
	إحصاء الاختبار	مستوى الدلالة	إحصاء الاختبار	مستوى الدلالة
دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية	0.271	0.000	0.744	0.000
التخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية	0.287	0.000	0.734	0.000
المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية	0.247	0.000	0.787	0.000
ممارسة أنشطة المسؤولية الاجتماعية في التنمية المحلية	0.285	0.000	0.79	0.000

خدمات المجتمع، والصعوبات والمعوقات التي واجهتها منظمات القطاع العام السعودي في تقديم خدماتها للمجتمع.

عرض وتحليل نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية التي تم الحصول عليها من خلال قائمة الاستقصاء التي توزيعها على عينة الدراسة. وسيبدأ الفصل أولاً بخصائص أفراد الدراسة ومن ثم عرض وتحليل متغيرات الدراسة الأساسية للإجابة على تساؤلات الدراسة الرئيسية.

أولاً - الخصائص الديموغرافية

يوضح الجدول (3) التوزيع التكراري لأفراد الدراسة وفق العمر والجنس والمستوى التعليمي والخبرة العملية.

يتضح من الجدول أن عينة الدراسة اشتملت على (53.6%) من الإناث و(46.4%) ذكور. وفيما يتعلق بالعمر، توضح النتائج أن معظم أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين (36-45) سنة بنسبة (40.8%)، يليهم أفراد الدراسة الذين تتراوح أعمارهم ما بين (26-35) سنة بنسبة (26.8%)، وأفراد الدراسة الذين تتراوح أعمارهم ما بين (46-55) سنة بنسبة (26.5%)، والذين تزيد أعمارهم عن (559 سنة) بنسبة (3.8%)، وأخيرًا أفراد الدراسة الذين تقل أعمارهم عن (25) سنة. وبلغ متوسط أعمار أفراد الدراسة (41.2) سنة بانحراف معياري (8.3) سنوات.

وفيما يتصل بالمستوى التعليمي، توضح النتائج أن (63.8%) من أفراد الدراسة يحملون درجة البكالوريوس، يليهم أفراد الدراسة الذين لديهم مؤهل الماجستير بنسبة (16.9%)، وأفراد الدراسة أكملوا المرحلة الثانوية بنسبة (15.4%) وأخيرًا أفراد الدراسة الذي لديهم مؤهل الدكتوراه بنسبة (3.8%).

وتُبين النتائج أن معظم أفراد الدراسة تتراوح سنوات خدمتهم ما بين (20-25) سنة بنسبة (23.2%)، يليهم أفراد الدراسة الذين تقل مدة خدمتهم عن عشر سنوات بنسبة (22.2%)، وأفراد الدراسة الذين تزيد مدة خبرتهم عن (25) سنة بنسبة (17.4%) وأخيرًا أفراد الدراسة الذين تتراوح مدة خدمتهم (10-15) سنة بنسبة (17.2%). وبلغ متوسط مدة الخدمة لفرد الدراسة (17.8) سنة بانحراف معياري (8.1) سنة.

جدول رقم (3)
خصائص أفراد عينة الدراسة

الفئة	التكرار	النسبة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس:				
ذكر	182	46.4		
أنثى	210	53.6		
المجموع	392	%100	-	-
العمر:				
أقل من 25 سنة	8	2.1		
26 - 35 سنة	100	26.8		
36 - 45 سنة	152	40.8		
46 - 55 سنة	99	26.5		
أكثر من 55 سنة	14	3.8		
المجموع	373	%100	41.2	8.3
المستوى التعليمي:				
ثانوي	60	15.4		
بكالوريوس	249	63.8		
ماجستير	66	16.9		
دكتوراه	15	3.8		
المجموع	390	%100	-	-
عدد سنوات الخدمة:				
أقل من 10 سنوات	84	22.2		
10 - 15 سنة	65	17.2		
15 - 20 سنة	76	20.1		
20 - 25 سنة	88	23.2		
أكثر من 25 سنة	66	17.4		
المجموع	379	%100	17.8	8.1

ثانيًا - تنمية المجتمع المحلي

1- مجالات تنمية المجتمع المحلي التي تساهم فيها منظمات القطاع الحكومي

يوضح الجدول (4) والشكل (1) مجالات الخدمة التي تساهم فيها منظمات القطاع الحكومي لتنمية المجتمع المحلي. وتوضح النتائج وجود اختلاف دال إحصائيًا في مجالات الخدمة

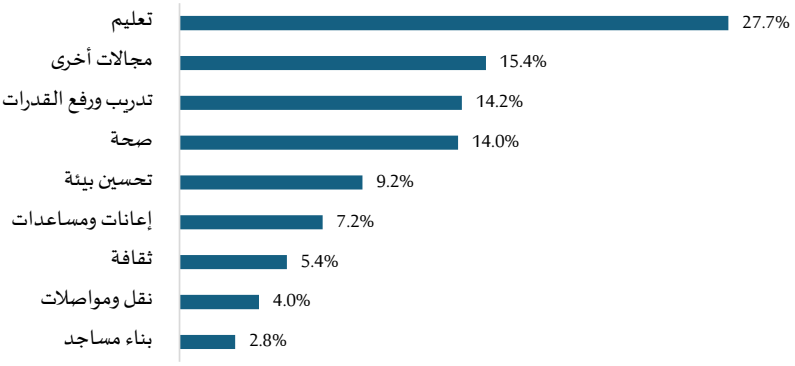
جدول رقم (4)
مجالات الخدمة التي تساهمون فيها لتنمية المجتمع المحلي

م	المجال	عدد الإجابات	النسبة من إجمالي الاجابات	النسبة من إجمالي المستجيبين (395)
1	تعليم	138	%27.7	%34.9
2	مجالات أخرى	77	%15.4	%19.5
3	تدريب ورفع القدرات	71	%14.2	%18.0
4	صحة	70	%14.0	%17.7
5	تحسين بيئة	46	%9.2	%11.6
6	إعانات ومساعدات	36	%7.2	%9.1
7	ثقافة	27	%5.4	%6.8
8	نقل ومواصلات	20	%4.0	%5.1
9	بناء مساجد	14	%2.8	%3.5
	المجموع	*499	%100	-

نتائج اختبار مربع كاي (Chi-square one-way test): إحصائية الاختبار = 216.15؛ قيمة الاحتمال= 0.000

* عدد الإجابات أكبر من عدد المستجيبين (395) لاختيار بعض المستجيبين أكثر من مجال لخدمة تنمية المجتمع

في التنمية الاجتماعية (إحصائية اختبار مربع كاي = 215.15؛ قيمة الاحتمال أقل من 0.05). ويتضح من النتائج أن معظم أفراد الدراسة يرون أن جهات عملهم تسهم في مجال التعليم لتنمية المجتمع المحلي بنسبة (27.7%)، يليه الإسهام في مجالات مختلفة بنسبة (15.4%)، والتدريب ورفع القدرات بنسبة (14.2%)، والصحة بنسبة (14%) ، وتحسين البيئة بنسبة (9.2%)، والإعانات والمساعدات بنسبة (7.2%)، والثقافة بنسبة (5.4%)، وأخيراً بناء المساجد بنسبة (2.8%).



شكل (1): مجالات الخدمة التي تساهمون فيها لتنمية المجتمع المحلي

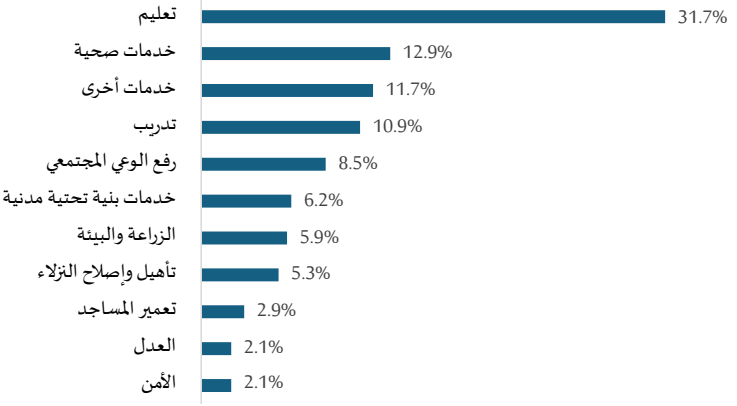
2- أولويات الأنشطة والخدمات التي تتبناها منظمات القطاع الحكومي تجاه المجتمع

يوضح الجدول (5) والشكل (2) أولويات الأنشطة والخدمات التي تتبناها منظمات القطاع الحكومي السعودي تجاه المجتمع. ويتضح من النتائج المستعرضة بالجدول أن مجالات المساهمة في تنمية المجتمع متوافقة مع أولويات الأنشطة والخدمات المجتمعية التي تقدمها منظمات القطاع الحكومي. كما تظهر النتائج وجود اختلاف في أولويات الأنشطة والخدمات وفقاً لنتائج اختبار مربع كاي (إحصائية الاختبار = 264.58؛ قيمة الاحتمال أقل من 0.05). حيث تتصدر خدمات التعليم أولويات الأنشطة التي تتبناها منظمات القطاع الحكومي تجاه المجتمع بنسبة (31.7%) تليها الخدمات الصحية بنسبة (12.9%)، الخدمات الأخرى بنسبة (11.7%)، بنسبة (10.9%)، ورفع الوعي المجتمعي بنسبة (8.5%)، خدمات البنية التحتية المدنية بنسبة (6.2%)، والزراعة والبيئة بنسبة (5.9%)، وتأهيل وإصلاح النزلاء بنسبة (5.3%)، وتعمير المساجد بنسبة (2.9%) والأمن والعدل بنسبة (2.1%) لكل.

جدول رقم (5)
أولويات الأنشطة والخدمات التي تتبناها منظمات القطاع الحكومي السعودي تجاه المجتمع

م	النشاط والخدمة ذات الأولوية	التكرار	النسبة
1	تعليم	108	%31.7
2	خدمات صحية	44	%12.9
3	خدمات أخرى	40	%11.7
4	تدريب	37	%10.9
5	رفع الوعي المجتمعي	29	%8.5
6	خدمات بنية تحتية مدنية	21	%6.2
7	الزراعة والبيئة	20	%5.9
8	تأهيل وإصلاح النزلاء	18	%5.3
9	تعمير المساجد	10	%2.9
10	الأمن	7	%2.1
11	العدل	7	%2.1
	المجموع	341	%100

نتائج اختبار مربع كاي (Chi-square one-way test):
إحصائية الاختبار = 264.58؛ قيمة الاحتمال= 0.000



شكل (2): أولويات الأنشطة والخدمات التي تتبناها منظمات القطاع الحكومي السعودي تجاه المجتمع

3- التنسيق مع باقي شركاء التنمية

يوضح الجدول (6) إجابات أفراد الدراسة عما تقوم جهات عملهم بالتنسيق مع شركاء التنمية فيما يتعلق بتنمية المجتمع. وتوضح النتائج

جدول رقم (6)
التنسيق مع باقي شركاء التنمية (مثل شركات القطاع الخاص والبنوك والمتبرعين.. الخ) في تحديد المشروعات والخدمات المقدمة للمجتمع المحلي

هل يتم التنسيق مع باقي شركاء التنمية	التكرار	النسبة
نعم	137	34.2
إلى حد ما	196	48.8
لا	68	17.0
المجموع	401	%100

أن حوالي نصف أفراد الدراسة يرون أنه يتم إلى حد ما التنسيق بين جهات عملهم وشركاء التنمية في تحديد المشروعات والخدمات المقدمة للمجتمع المحلي، يليهم أفراد الدراسة الذين يرون أن جهات عمل تعمل مع شركات التنمية في تحديد المشروعات والخدمات المقدمة للمجتمع المحلي.

وأخيرًا أفاد (17%) من أفراد الدراسة بأن جهات عملهم تحدد المشروعات والخدمات المقدمة للمجتمع دون التنسيق مع جهات أخرى.

وفي إطار التنسيق مع شركاء التنمية، أفاد (83.3%) من أفراد الدراسة أن جهات عملهم تقوم بمراجعة المشروعات والبرامج التي تطرحها مع شركاء التنمية، وأفاد حوالي (13%) أن جهات عملهم تقوم إلى حد ما بمراجعة مشروعات وخدماتها مع شركاء التنمية. في حين أفاد (3.8%) أن جهات عملهم لا تقوم بذلك (الجدول 7).

جدول رقم (7)
في حال الإجابة بنعم، هل يتم مراجعة المشروعات والبرامج التي يتم طرحها من خلال الأجهزة الحكومية المحلية معكم؟

هل يتم مراجعة المشروعات والبرامج التي يتم طرحها من خلال الأجهزة الحكومية المحلية معكم	التكرار	النسبة
نعم	110	83.3
إلى حد ما	17	12.9
لا	5	3.8
المجموع	132	%100

4- الفئات الأولى بالرعاية في المجتمع المحلي

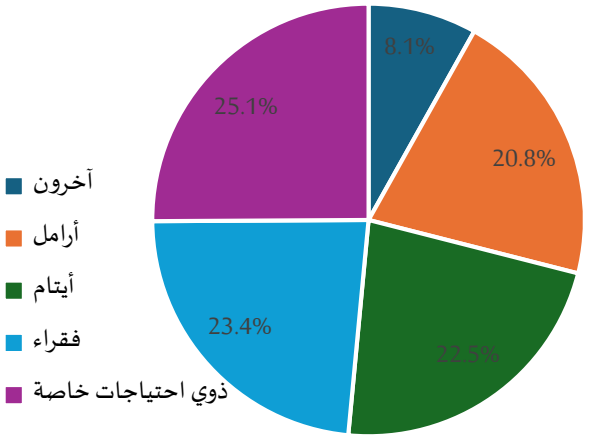
يوضح الجدول (8) والشكل (3) فئات المجتمع المحلي التي تقوم برعايتها منظمات القطاع الحكومي. وتوضح النتائج وجود اختلاف دال إحصائيًا في الفئات التي تقوم منظمات القطاع الحكومي برعايتها (إحصائية اختبار مربع كاي = 104.0؛ قيمة الاحتمال أقل من 0.05). إذ يرى معظم أفراد الدراسة أن فئة ذوي الاحتياجات الخاصة تحظى برعاية أكبر من جهات عملهم بنسبة (25.1%)، تليها فئة الفقراء بنسبة (23.4%)، والأيتام بنسبة (22.5%)، والأرامل بنسبة (20.8%)، وأخيراً الفئات الأخرى بنسبة (8.1%)

جدول رقم (8)
الفئات الأولى بالرعاية في المجتمع المحلي

الفئة	عدد الإجابات	النسبة من إجمالي الاجابات	النسبة من إجمالي المستجيبين (397)
ذوي احتياجات خاصة	284	%25.1	%71.5
فقراء	265	%23.4	%66.8
أيتام	255	%22.5	%64.2
أرامل	236	%20.8	%59.4
آخرون	92	%8.1	%23.2
المجتمع	*1132	%100	-

نتائج اختبار مربع كاي (Chi-square one-way test):
إحصائية الاختبار = 104.0؛ قيمة الاحتمال= 0.000

* عدد الإجابات أكبر من عدد المستجيبين (397) لاختيار بعض المستجيبين أكثر من فئة من الفئات الأولى بالرعاية في المجتمع المحلي



شكل (3): التوزيع النسبي للفئات الأولى بالرعاية في المجتمع المحلي

5- النطاق الجغرافي لخدمات المجتمع:

يوضح الجدول (9) والشكل (4) النطاق الجغرافي للخدمات التي منظمات القطاع الحكومي للمجتمع. وتوضح نتائج اختبار مربع كاي وجود اختلاف دال إحصائيًا في النطاق الجغرافي لخدمة المجتمع (إحصائية اختبار مربع كاي = 496.2؛ قيمة الاحتمال أقل من 0.01). ويتضح من النتائج أن معظم أفراد عينة الدراسة يرون أن منظماتهم تقدم خدماتها الموجهة المجتمع على مستوى المملكة بنسبة (62.5%)، يليها المنظمات التي خدماتها على نطاق المدن بنسبة (15.8%)، والمحافظات بنسبة (6.7%) وأخيراً يري (2.4%) من أفراد الدراسة أن جهات عملهم تقدم خدماتها المجتمعية على نطاقات أخرى.

جدول رقم (9)
النطاق الجغرافي الذي تشمله خدمات المجتمع

النطاق الجغرافي	عدد الإجابات	النسبة من إجمالي الاجابات	النسبة من إجمالي المستجيبين (402)
على مستوى السعودية	262	62.5	65.2
مدينة	66	15.8	16.4
محافظة	53	12.6	13.2
حي	28	6.7	7.0
أخرى	10	2.4	2.5
المجموع	*419	%100	-

نتائج اختبار مربع كاي (Chi-square one-way test):
إحصائية الاختبار = 496.2؛ قيمة الاحتمال= 0.000

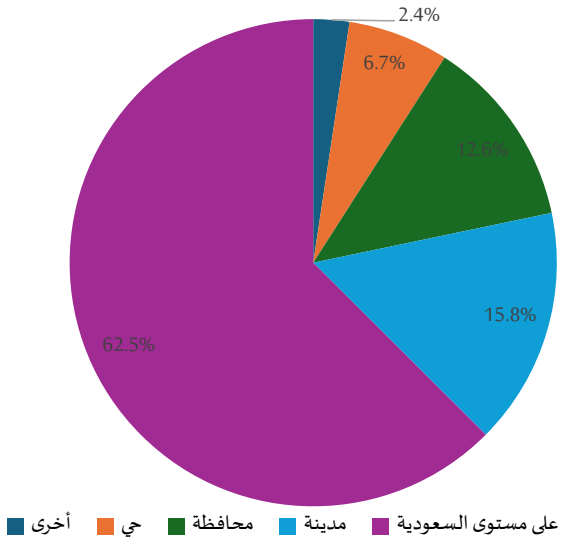
* عدد الإجابات أكبر من عدد المستجيبين (402) لاختيار بعض المستجيبين أكثر من نطاق جغرافي

6- **خبرة منظمات القطاع العام في تقديم خدماتها للمجتمع:**

يوضح الجدول (10) المدة الزمنية التي استمرت منظمات القطاع العام السعودي في تقديم خدماتها للمجتمع. ويتضح من الجدول أن معظم أفراد الدراسة أفادوا بأن جهات عملهم استمرت في تقديم خدماتها للمجتمع (15) سنة فأكثر بنسبة (85.6%)، تليها المنظمات التي ظلت تقدم الخدمات المجتمعية لمدة أقل من (15) سنة بنسبة (14.4%). وتشير هذه النتيجة إلى أن منظمات القطاع الحكومي لديها خبرة طويلة نسبياً في تقديم خدماتها لتنمية المجتمع.

7- **الصعوبات والمعوقات التي تواجه منظمات القطاع العام السعودي في تقديم خدماتها للمجتمع:**

يوضح الجدول (11) الصعوبات والمعوقات التي واجهتها منظمات القطاع العام السعودي في تقديم خدماتها للمجتمع. وتوضح نتائج اختبار مربع كاي وجود اختلاف دال إحصائيًا في أنواع الصعوبات (إحصائية اختبار مربع كاي = 624.2؛ قيمة الاحتمال أقل من 0.01). ويتضح من النتائج أن معظم أفراد عينة الدراسة يرون أن منظماتهم تواجه صعوبات تنظيمية بنسبة (54.9%)، تليها الصعوبات المالية بنسبة (33.7%)، والصعوبات الإدارية بنسبة (21.3%) وأخيراً يري (6.3%) من أفراد الدراسة أن جهات عملهم تواجه صعوبات أخرى.



شكل (4): النطاق الجغرافي الذي تشمله خدمات المجتمع

جدول (10)
المدة الزمنية التي استمرت منظمات القطاع العام السعودي في تقديم خدماتها للمجتمع

الفئة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	18	4.7
من 5 إلى 9 سنوات	16	4.2
من 10 إلى 14 سنة	21	5.5
15 سنة فأكثر	327	85.6
المجموع	382	%100

جدول رقم (11)
الصعوبات والمعوقات التي واجهتها منظمات القطاع العام السعودي في تقديم خدماتها للمجتمع

صعوبات	عدد الإجابات	النسبة من إجمالي الاجابات	النسبة من إجمالي المستجيبين (395)
تنظيمية	217	47.3	54.9
مالية	133	29.0	33.7
إدارية	84	18.3	21.3
أخرى	25	5.4	6.3
المجموع	459	%100	116.2

نتائج اختبار مربع كاي (Chi-square one-way test): إحصائية الاختبار = 624.2؛ قيمة الاحتمال= 0.000

* عدد الإجابات أكبر من عدد المستجيبين (395) لاختيار بعض المستجيبين أكثر من صعوبة ومعوق

8- **وجود وحدة إدارية تعنى بالمسؤولية الاجتماعية:**

يوضح الجدول (12) إجابات أفراد الدراسة عما إذا لدى جهات عملهم وحدات إدارية مختصة بالمسؤولية الاجتماعية. وتوضح النتائج أن غالبية أفراد الدراسة أفادوا بأن جهات عملهم لديها وحدات إدارية مناط بها المسؤولية المجتمعية بنسبة (99.7%). ويتضح من هذه النتيجة أن منظمات القطاع الحكومي السعودي تولي اهتمامًا كبيرًا بتقديم خدمات تسهم في تنمية المجتمع من خلال إنشاء وحدات إدارية تقديم تلك الخدمات.

جدول رقم (12)
هل لدى الجهة قطاع أو إدارة مختصة بالمسؤولية الاجتماعية

هل لدى جهة العمل إدارة مختصة بالمسؤولية الاجتماعية	التكرار	النسبة
نعم	398	99.7
لا	1	0.3
المجموع	399	%100

ثالثاً - دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية

للإجابة على سؤال الدراسة الأول "ما دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية؟" تم حساب التوزيع التكراري والوسيط والوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات التي تقيس دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية (الجدول 13).

يتضح من النتائج أن نسبة أفراد الدراسة الذين يرون أن جهات عملهم تتبنى المسؤولية الاجتماعية (نسبتا الإجابة بنعم وإلى حد ما) تراوحت ما بين (81.1%) لعبارة «تستقطب منظمتي الكفاءات البشرية المؤهلة في برامج المسؤولية الاجتماعية» و(92.5 %) لعبارة «تسعى منظمتي لتبني رؤية واضحة تعكس قيمها تجاه المجتمع المحلي». كما تراوحت قيم

الوسط الحسابي لدرجات الموافقة على العبارات التي تقيس المعوقات المتعلقة بالبيئة المدرسية ما بين (1.3) درجة بانحراف معياري (0.66) درجة و(1.6) درجة بانحراف معياري (0.92) درجة.

وإجمالاً بلغت نسب الإجابة بنعم أو إلى حد ما للعبارات التي تقيس دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية (87%)، وبلغت قيمتي الوسيط والوسط الحسابي (1) و(1.4) درجة على الترتيب. وتشير هذه النتائج إلى أن المسؤولين في الإدارة العليا في منظمات القطاع الحكومي يتبنون المسؤولية الاجتماعية في سياسات وخطط منظماتهم. يتجسد هذا الاهتمام في تضمين المسؤولية الاجتماعية في الرؤية والرسالة والقيم التي تعلي من قيم تنمية المجتمع إضافة إلى مشاركة العاملين وأفراد المجتمع في تقديم الخدمات للمجتمع.

جدول رقم (13)

التوزيع التكراري ومؤشرات الإحصاء الوصفي للعبارات التي تقيس دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية

م	العبارة		نعم	إلى حد ما	محايد	لا	المجموع	الوسيط	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تحرص منظمتي على تشجيع مشاركة العاملين فيها على تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية محلياً	تكرار	300	55	33	14	402	1	1.4	0.78
		%	74.6	13.7	8.2	3.5	%100			
2	تسعى منظمتي لتبني رؤية واضحة تعكس قيمها تجاه المجتمع المحلي	تكرار	315	56	23	7	401	1	1.3	0.66
		%	78.6	14.0	5.7	1.7	%100			
3	تهتم منظمتي باستفادة أفراد المجتمع المحلي عند تقديم أي برامج اجتماعية	تكرار	301	54	32	10	397	1	1.4	0.74
		%	75.8	13.6	8.1	2.5	%100			
4	تعد لجنة المسؤولية الاجتماعية - إدارة التواصل الداخلي في منظمتي حلقة الوصل بين المنظمة والمجتمع المحلي	تكرار	283	55	43	21	402	1	1.5	0.88
		%	70.4	13.7	10.7	5.2	%100			
5	تحاول الإدارة العليا في منظمتي تبني رسالة واضحة لخدمة المجتمع المحلي	تكرار	317	47	27	12	403	1	1.3	0.73
		%	78.7	11.7	6.7	3.0	%100			
6	تستقطب منظمتي الكفاءات البشرية المؤهلة في برامج المسؤولية الاجتماعية	تكرار	264	62	53	23	402	1	1.6	0.92
		%	65.7	15.4	13.2	5.7	%100			
7	تحرص منظمتي على تدريب العاملين لديها على تبني برامج المسؤولية الاجتماعية	تكرار	279	54	44	25	402	1	1.5	0.92
		%	69.4	13.4	10.9	6.2	%100			
8	تلتزم منظمتي بإعداد برامج اجتماعية ضمن خطة عملها السنوية	تكرار	279	69	31	23	402	1	1.5	0.87
		%	69.4	17.2	7.7	5.7	%100			
9	تحرص منظمتي على استمرار تحسين برامج المسؤولية الاجتماعية	تكرار	296	60	34	14	404	1	1.4	0.79
		%	73.3	14.9	8.4	3.5	%100			
	المحور	تكرار	1474	317.5	209	109.1	1615	1	1.4	0.82
		%	72.9	14.2	8.9	4.1	%100			

رابعًا - أهمية التخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية

للإجابة على سؤال الدراسة الأول «ما أهمية التخطيط لبرامج المسؤولية الاجتماعية في منظمات القطاع الحكومي؟» تم حساب التوزيع التكراري والوسيط والوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات التي تقيس أهمية التخطيط لبرامج المسؤولية الاجتماعية (14).

توضح النتائج أن نسبة أفراد الدراسة الذين يرون أن جهات عملهم تهتم بالتخطيط لبرامج تنمية المسؤولية المجتمعية (نسبتا الإجابة بنعم وإلى حد ما) تراوحت ما بين (79.2%) لعبارة «تهتم منظمتي بإجراء الدراسات العلمية لتحديد احتياجات المجتمع المحلي" و(96 %) لعبارة «تحرص منظمتي على أن تكون برامجها متوافقة مع قيم وعادات المجتمع المحلي». كما تراوحت قيم الوسط الحسابي لدرجات الموافقة على العبارات التي تقيس المعوقات المتعلقة بالبيئة المدرسية ما بين (1.2) درجة بانحراف معياري (0.51) درجة و(1.6) درجة بانحراف معياري (0.98) درجة.

وإجمالاً بلغت نسب الإجابة بنعم أو إلى «حد ما» للعبارات التي تقيس دور الإدارة العليا في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية (87.1%)، وبلغت قيمتي الوسيط والوسط الحسابي (1) و(1.4) درجة على الترتيب. وتشير هذه النتائج إلى أن المسؤولين في الإدارة العليا في منظمات القطاع الحكومي يولون اهتمامًا كبيرًا بالتخطيط لبرامج تنمية المسؤولية المجتمعية. وتحرص منظمات القطاع الحكومي في هذا الجانب على تتوافق سياساتها وخططها وبرامجها مع قيم وعادات المجتمع المحلي وتعظيم الفائدة من خدماتها وإيلاء الاهتمام بكافة فئات وشرائح المجتمع بما فيهم الشباب والمرأة والفئات الخاصة.

جدول رقم (14)

التوزيع التكراري ومؤشرات الإحصاء الوصفي للعبارات التي تقيس أهمية التخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية

م	العبارة		نعم	إلى حد ما	محايد	لا	المجموع	الوسيط	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تحرص منظمتي على أن تكون برامجها متوافقة مع قيم وعادات المجتمع المحلي	تكرار	345	39	13	3	400	1	1.2	0.51
		%	86.3	9.8	3.3	0.8	%100			
2	تحرص منظمتي على اختيار المواقع المناسبة لإقامة البرامج الاجتماعية في المجتمع المحلي	تكرار	307	53	33	8	401	1	1.4	0.72
		%	76.6	13.2	8.2	2.0	%100			
3	تهتم منظمتي بإجراء الدراسات العلمية لتحديد احتياجات المجتمع المحلي	تكرار	263	56	53	31	403	1	1.6	0.98
		%	65.3	13.9	13.2	7.7	%100			
4	تضع منظمتي في اهتمامها عند تصميم البرامج أن تتفق مع احتياجات الشباب للعمل	تكرار	265	65	46	27	403	1	1.6	0.94
		%	65.8	16.1	11.4	6.7	%100			
5	تضع منظمتي في اهتمامها عند تصميم البرامج أن تتفق مع احتياجات المرأة للعمل	تكرار	294	55	36	16	401	1	1.4	0.82
		%	73.3	13.7	9.0	4.0	%100			
6	تهتم منظمتي بالبرامج الموجهة لخدمة ورعاية العديد من الفئات الخاصة المحلية	تكرار	303	55	32	14	404	1	1.4	0.78
		%	75.0	13.6	7.9	3.5	%100			
7	تؤكد منظمتي على التخطيط السليم لبرامجها الاجتماعية	تكرار	292	53	45	13	403	1	1.5	0.82
		%	72.5	13.2	11.2	3.2	%100			
8	من أهداف التخطيط في منظمتي استفادة أفراد المجتمع	تكرار	325	39	22	17	403	1	1.3	0.77
		%	80.6	9.7	5.5	4.2	%100			
9	تسعى منظمتي للحصول على الجوائز المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية	تكرار	298	46	32	26	402	1	1.5	0.89
		%	74.1	11.4	8.0	6.5	%100			
	المحور	تكرار	1594	254.6	172.5	91.37	1617	1	1.4	0.82
		%	74.4	12.7	8.6	4.3	%100			

خامسًا- المسؤولية في مجال الموارد البشرية

للإجابة على سؤال الدراسة الأول "ما المسؤولية في مجال الموارد البشرية في منظمات القطاع الحكومي؟" تم حساب التوزيع التكراري والوسيط والوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات التي المسؤولية في مجال الموارد البشرية، جدول (15).

جدول رقم (15)

التوزيع التكراري ومؤشرات الإحصاء الوصفي للعبارات التي تقيس المسؤولية في مجال الموارد البشرية

م	العبارة		نعم	إلى حد ما	محايد	لا	المجموع	الوسيط	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تعمل منظمتي على تأمين الفرص المتكافئة للمتقدمين للعمل	تكرار	277	57	43	25	402	1	1.5	0.92
		%	68.9	14.2	10.7	6.2	%100			
2	تلتزم منظمتي بالشفافية عند الإعلان عن الوظائف الشاغرة	تكرار	278	50	36	38	402	1	1.6	1.00
		%	69.2	12.4	9.0	9.5	%100			
3	تحرص منظمتي على اختيار اللجان المناسبة لمقابلة المتقدمين لوظائفها للمفاضلة بينهم	تكرار	285	47	45	26	403	1	1.5	0.93
		%	70.7	11.7	11.2	6.5	%100			
4	تلتزم منظمتي بحق الموظفين لديها في التدريب وتطوير الأداء	تكرار	295	54	32	21	402	1	1.5	0.85
		%	73.4	13.4	8.0	5.2	%100			
5	تحرص منظمتي على إيجاد حوافز تشجيعية للموظفين كالتأمين الطبي والإجازات التعويضية	تكرار	225	44	27	106	402	1	2.0	1.30
		%	56.0	10.9	6.7	26.4	%100			
6	تهتم منظمتي باختيار الكفاءات العلمية عند تشكيل لجان الأنشطة الاجتماعية	تكرار	266	43	56	37	402	1	1.7	1.03
		%	66.2	10.7	13.9	9.2	%100			
7	تحرص منظمتي على تكريم المبدعين والموهوبين كفاءة وجدارة	تكرار	266	50	30	53	399	1	1.7	1.08
		%	66.7	12.5	7.5	13.3	%100			
8	تلتزم منظمتي بالعدالة في المرتبات والتعيينات لكافة المواطنين على السواء	تكرار	262	57	35	49	403	1	1.7	1.06
		%	65.0	14.1	8.7	12.2	%100			
	المحور	تكرار	1273	242.3	184.9	306	1610	1	1.6	1.04
		%	67.0	12.5	9.5	11.0	%100			

تظهر النتائج أن نسبة أفراد الدراسة الذين يرون أن جهات تولي اهتمامًا بالموارد البشرية (نسبتا الإجابة بنعم وإلى حد ما) تراوحت ما بين (66.9%) لعبارة «تحرص منظمتي على إيجاد حوافز تشجيعية للموظفين كالتأمين الطبي والإجازات التعويضية» و(86.8%) لعبارة «تلتزم منظمتي بحق الموظفين لديها في التدريب وتطوير الأداء». كما تراوحت قيم الوسط الحسابي لدرجات الموافقة على العبارات التي تقيس المعوقات المتعلقة بالبيئة المدرسية ما بين (1.5) درجة بانحراف معياري (0.85) درجة و(2.0) درجة بانحراف معياري (1.3) درجة.

وفيما يتعلق بعبارات المحور، بلغت نسب الإجابة بنعم أو إلى حد ما للعبارات التي تقيس المسؤولية عن الموارد البشرية (79.5%)، وبلغت قيمتي الوسيط والوسط الحسابي (1) و(1.6) درجة. وتشير هذه النتائج إلى أن منظمات القطاع الحكومي تولي اهتمامًا كبيرًا بالموارد البشرية خاصة في مجالات التدريب والتطوير وإعلاء قيم النزاهة والإنصاف في الاستقطاب وتكريم المبدعين والعدالة في الأجور.

سابعًا - دور المسؤولية الاجتماعية في التنمية المحلية

للإجابة على سؤال الدراسة الأول «ما مستوى ممارسة المسؤولية الاجتماعية في منظمات القطاع الحكومي؟» تم حساب التوزيع التكراري والوسيط والوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات التي تقيس ممارسة المسؤولية الاجتماعية (16).

جدول رقم (16)
التوزيع التكراري ومؤشرات الإحصاء الوصفي للعبارات التي تقيس مستوى ممارسة المسؤولية الاجتماعية في منظمات القطاع الحكومي

م	العبارة		نعم	إلى حد ما	محايد	لا	المجموع	الوسيط	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تشارك منظمتي في الفعاليات والمناسبات الوطنية والمحلية	تكرار	360	29	7	5	401	1	1.1	0.48
		%	89.8	7.2	1.7	1.2	%100			
2	تعمل منظمتي على دعم الجوانب الثقافية لدى أفراد المجتمع المحلي	تكرار	324	44	23	13	404	1	1.3	0.72
		%	80.2	10.9	5.7	3.2	%100			
3	تساهم منظمتي في دعم الملتقيات والندوات التي تخص المجتمع المحلي	تكرار	306	50	32	16	404	1	1.4	0.80
		%	75.7	12.4	7.9	4.0	%100			
4	تحرص منظمتي على دعم الجانب الرياضي من خلال رعاية الأندية الرياضية	تكرار	245	49	34	74	402	1	1.8	1.19
		%	60.9	12.2	8.5	18.4	%100			
5	تحث منظمتي موظفيها على المشاركة في حملات التبرع المحلي بالدم	تكرار	318	49	18	18	403	1	1.3	0.76
		%	78.9	12.2	4.5	4.5	%100			
6	تسهم منظمتي في تجميل وتشجير المناطق المجاورة لها في المجتمع المحلي	تكرار	271	50	32	49	402	1	1.6	1.06
		%	67.4	12.4	8.0	12.2	%100			
7	تنفذ منظمتي برامج لحماية البيئة المحلية والمحافظة عليها	تكرار	283	55	33	32	403	1	1.5	0.94
		%	70.2	13.6	8.2	7.9	%100			
8	تقدم منظمتي معونة مالية للجمعيات العاملة في مجال حماية البيئة المحلية	تكرار	224	43	58	78	403	1	2.0	1.22
		%	55.6	10.7	14.4	19.4	%100			
9	تقوم منظمتي بتشجيع العاملين بها على الحد من التلوث البيئي من خلال: النظافة، منع التلوث، تقليل الانبعاثات الضارة بالصحة العامة	تكرار	271	61	34	37	403	1	1.6	0.98
		%	67.2	15.1	8.4	9.2	%100			
	المحور	تكرار	1388	273.1	200.4	249.1	1616	1	1.5	0.97
		%	71.8	11.9	7.5	8.9	%100			

يتضح من النتائج أن نسبة أفراد الدراسة الذين يرون أن المسؤولية الاجتماعية في جهات عملهم تسهم في التنمية المحلية (نسبتا الإجابة بنعم وإلى حد ما) تراوحت ما بين (66.3%) لعبارة «تقدم منظمتي معونة مالية للجمعيات العاملة في مجال حماية البيئة المحلية» و(97.0%) لعبارة «تشارك منظمتي في الفعاليات والمناسبات الوطنية والمحلية». كما تراوحت قيم الوسط الحسابي لدرجات الموافقة على العبارات التي تقيس المعوقات المتعلقة بالبيئة المدرسية ما بين (1.1) درجة بانحراف معياري (0.48) درجة و(2.0) درجة بانحراف معياري (1.22) درجة.

وإجمالاً بلغت نسب الإجابة بنعم أو إلى حد ما للعبارات التي تقيس دور المسؤولية الاجتماعية في التنمية المحلية (83.6%)، وبلغت قيمتي الوسيط والوسط الحسابي (1) و(1.5) درجة. وتشير هذه النتائج إلى أن المسؤولية الاجتماعية في منظمات القطاع الحكومي تسهم في التنمية المحلية خاصة في مجالات الفعاليات والمناسبات الوطنية والمحلية والملتقيات والندوات وبرامج لحماية البيئة المحلية والمحافظة عليها.

ثامنًا - المتغيرات المؤثرة في مستوى ممارسة المسؤولية الاجتماعية في منظمات القطاع الحكومي السعودي

للإجابة على السؤال «ما المتغيرات المؤثرة في مستوى ممارسة المسؤولية الاجتماعية؟» تم استخدام تحليل الارتباط لقياس أولاً علاقات الارتباط بين المتغيرات المستقلة (دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية، والتخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية، والمسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية) والمتغير التابع المتمثل في مستوى ممارسة المسؤولية الاجتماعية في التنمية المحلية. ومن ثم تم استخدام تحليل الانحدار الخطي لقياس مدى تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع.

جدول رقم (17)

معاملات الارتباط (سبيرمان) بين متغيرات دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية، والتخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية، والمسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية ومستوى ممارسة المسؤولية الاجتماعية في التنمية المحلية

المحاور	التخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية	المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية	ممارسة المسؤولية الاجتماعية في التنمية المحلية
دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية	0.715***	0.730***	0.678***
التخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية	-	0.760***	0.718***
المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية	-	-	0.741***

*** مستوى الدلالة= 0.001، ** مستوى الدلالة = 0.01، * مستوى الدلالة = 0.05

يتضح من نتائج معاملات الارتباط، أن هناك علاقة ارتباط طردية قوية ودالة إحصائيًا بين متغيرات دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية، والتخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية، والمسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية ومستوى ممارسة المسؤولية الاجتماعية في التنمية المحلية وذلك عند مستوى معنوية (0.05). ويُستنتج من هذه النتائج أن منظمات القطاع الحكومي التي تتبنى إداراتها العليا المسؤولية الاجتماعية تولي اهتمامًا بالتخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية وبتنمية وتطوير مواردها البشرية وأنشطة المسؤولية الاجتماعية التي تقوم بها منظمات القطاع الحكومي.

جدول رقم (18)

نموذج انحدار المتغيرات المؤثرة في أنشطة المسؤولية الاجتماعية

المتغير	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	المعامل المعياري	قيمة إحصاء t	المعنوية	عامل التضخم
الثابت	0.353	0.063		5.6***	0.000	
دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية	0.104	0.056	0.097	1.9	0.063	2.3
التخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية	0.366	0.058	0.335	6.4***	0.000	2.3
المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية	0.309	0.041	0.375	7.5***	0.000	2.1

مستوى الدلالة: قيمة F =147.4؛ درجات الحرية (3 – 400)، مستوى المعنوية = 0.000
معامل التحديد R^2 =52.5 ؛ معامل التحديد المعدل = $\overline{R}^2$ = 52.2

*** مستوى الدلالة= 0.001، ** مستوى الدلالة = 0.01، * مستوى الدلالة = 0.05

تـوضح نتائج الانحدار أن متغيرات دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية والتخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية والمسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية تؤثر إجمالاً بمستوى دال إحصائيًا وذلك عند مستوى معنوية (0.05). وتشير قيم عامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor - VIF) إلى عدم وجود مشكلة الارتباط الخطي المتعدد في النموذج، إذ أن جميع قيم العامل أقل من 10 (Montgomery, 2015: 118). وتفسر هذه المتغيرات الثلاثة ما نسبته (52.5%) من في أنشطة المسؤولية الاجتماعية التي تمارسها منظمات القطاع الحكومي.

ويتضح من قيم معاملات الانحدار، أن زيادة دور الإدارة العليا في تبني الاستراتيجية في منظمات القطاع الحكومي، وزيادة الاهتمام بالتخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية والمسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية تسهم في زيادة أنشطة المسؤولية الاجتماعية الموجهة لتنمية المجتمع. إلا أن نتائج التأثير الأحادي في ممارسة المسؤولية الاجتماعية،

تشير إلى أن دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية ليس تأثير دال إحصائيًا في ممارسة أنشطة المسؤولية الاجتماعية وذلك عند مستوى معنوية (0.05).

النتائج والتوصيات

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من خلال تحليل وتفسير البيانات التي تم الحصول عليها من أفراد الدراسة. يتناول هذا الجزء أهم النتائج التي توصلت إليها ومناقشتها بالإضافة إلى التوصيات التي من المؤمل أن تسهم في زيادة دور منظمات القطاع الحكومي في تنمية المجتمع كجزء من مسؤوليتها الاجتماعية.

وأظهرت النتائج أن لدى منظمات القطاع الحكومي خبرة طويلة في مجال المسؤولية الاجتماعية تمتد لأكثر من (15) سنة. وتجسد اهتمام منظمات القطاع الحكومي بالمسؤولية الاجتماعية بإنشاء وحدات إدارية تُعنى بالمسؤولية ضمن هياكلها التنظيمية. وفيما يتعلق بالمجالات التي تسهم فيها منظمات القطاع الحكومي، توضح النتائج أن التعليم يتصدر مجالات تنمية المجتمع المحلي، يليه التدريب ورفع القدرات والصحة وتحسين البيئة، وتقل مساهمة المنظمات في مجالات الإعانات والمساعدات والثقافة وبناء المساجد.

كما أظهرت النتائج أن مجالات المساهمة في تنمية المجتمع متوافقة مع أولويات الأنشطة والخدمات المجتمعية التي تقدمها منظمات القطاع الحكومي. وتعمل معظم منظمات القطاع الحكومي بالتنسيق مع شركاء التنمية لمراجعة المشروعات والبرامج التي يتم طرحها ضمن أنشطة المسؤولية الاجتماعية لتنمية المجتمع. وفيما يتصل بالفئات الأولى بالرعاية في المجتمع المحلي، أظهرت النتائج أن فئة ذوي الاحتياجات الخاصة تحظى برعاية أكبر، تليها فئة الفقراء، والأيتام، والأرامل. وتقدم معظم منظمات القطاع الحكومي خدماتها الموجهة للمجتمع على مستوى المملكة، تليها المنظمات التي تقدم خدماتها على نطاق المدن، والمحافظات. وعلى الرغم الدور الكبير الذي تقوم منظمات القطاع الحكومي، أظهرت أن تلك المنظمات تواجه مشكلات إدارية وتنظيمية ومالية مختلفة.

وفيما يتصل بدور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية أشارت النتائج إلى أن المسؤولين في الإدارة العليا في منظمات القطاع الحكومي يتبنون المسؤولية الاجتماعية في سياسات وخطط منظماتهم. يتجسد هذا الاهتمام في تضمين المسؤولية الاجتماعية في الرؤية والرسالة والقيم التي تعلى من قيم تنمية المجتمع إضافة إلى مشاركة العاملين وأفراد المجتمع في تقديم الخدمات للمجتمع. كما أظهرت النتائج أن المسؤولين في الإدارة العليا في منظمات القطاع الحكومي يولون اهتمامًا كبيرًا بالتخطيط لبرامج تنمية المسؤولية المجتمعية. وتحرص منظمات القطاع الحكومي في هذا الجانب على تتوافق سياساتها وخططها وبرامجها مع قيم وعادات المجتمع المحلي وتعظيم الفائدة من خدماتها وإيلاء الاهتمام بكافة فئات وشرائح المجتمع بما فيهم الشباب والمرأة والفئات الخاصة. كما تولي منظمات القطاع الحكومي تولي اهتمامًا كبيرًا بالموارد البشرية خاصة في مجالات التدريب والتطوير وإعلاء قيم النزاهة والإنصاف في الاستقطاب وتكريم المبدعين والعدالة في الأجور. وأخيراً أظهرت النتائج مستوى ممارسة أنشطة المسؤولية الاجتماعية عالٍ خاصة في مجالات الفعاليات والمناسبات الوطنية والمحلية والملتقيات والندوات وبرامج برامج لحماية البيئة المحلية والمحافظة عليها.

وأوضحت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية قوية ودالة إحصائيًا بين متغيرات دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية، والتخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية، والمسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية ومستوى ممارسة المسؤولية الاجتماعية في التنمية المحلية. ويُستنتج من هذه النتائج أن منظمات القطاع الحكومي التي تتبنى إداراتها العليا المسؤولية الاجتماعية تولي اهتمامًا بالتخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية وبتنمية وتطوير مواردها البشرية وأنشطة المسؤولية الاجتماعية التي تقوم بها منظمات القطاع الحكومي.

كما بينت النتائج متغيرات دور الإدارة العليا في تبني المسؤولية الاجتماعية والتخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية والمسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية تؤثر إجمالاً أنشطة المسؤولية الاجتماعية التي تمارسها منظمات القطاع الحكومي. ويستنتج من هذه النتائج أن زيادة دور الإدارة العليا في تبني الاستراتيجية في منظمات القطاع الحكومي، وزيادة الاهتمام بالتخطيط في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية والمسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية تسهم في زيادة أنشطة المسؤولية الاجتماعية الموجهة لتنمية المجتمع.

التوصيات

استنادًا إلى النتائج، توصي الدراسة بالتالي:

1- وفق النتائج تواجه معظم منظمات القطاع الحكومي صعوبات تنظيمية وإدارية، لذا تقترح الدراسة إجراء دراسات تنظيمية وإدارية شاملة لتشخيص ومعالجة المشكلات التنظيمية والإدارية بما يدعم تحقيق منظمات القطاع الحكومي لأهدافها الاستراتيجية بما في ذلك أنشطتها في مجال المسؤولية الاجتماعية.

2- أظهرت النتائج أن منظمات القطاع تواجه مشكلات مالية، لذا تقترح الدراسة أن تعمل منظمات القطاع الحكومية على زيادة مصادر إيراداتها المخصصة للمسؤولية الاجتماعية وتبني برامج ومشاريع تحقق الكفاءة والاستدامة المالية.

3- بينت نتائج الدراسة حاجة منظمات القطاع الحكومي لتعزيز كوادرها في وحدات المسؤولية الاجتماعية بكفاءات بشرية مؤهلة في برامج المسؤولية الاجتماعية.

4- أظهرت النتائج بعض المنظمات لا تقوم بإجراء الدراسات العلمية لتحديد احتياجات المجتمع المحلي، لذا تقترح الدراسة أن تعمل منظمات القطاع الحكومي على توفير برامج ومنتجات استنادًا إلى نتائج مسوح خاصة بتحديد احتياجات المجتمع.

5- على الرغم من تعدد مجالات تنمية المجتمع التي تساهم بها منظمات القطاع الحكومي، إلا أن النتائج أظهرت أن بعض المنظمات لا تهتم بحماية البيئة المحلي. لذا هناك حاجة إلى أن تقدم منظمات القطاع العام منتجات متنوعة تشمل دعم جهود المنظمات التي تعمل في مجال حماية البيئة.

6- حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أهمية التخطيط في أنشطة المسؤولية الاجتماعية، توصي الدراسة أن تقوم المنظمات بإعداد خطط استراتيجية وتنفيذية سنوية لأنشطة وبرامج المسؤولية الاجتماعية.

7- على منظمات القطاع الحكومي تدريب وتطوير موظفيها في مجالات المسؤولية الاجتماعية.

8- أن تولي القيادات الإدارية في منظمات القطاع الحكومي اهتمامًا أكبر برامج وأنشطة المسؤولية الاجتماعية.

9- هناك حاجة ماسة لنشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية في وسط موظفي القطاع العام وفي المجتمع.

10- هناك حاجة للتنسيق بين منظمات القطاع العام والخاص والقطاع غير الربحي لتوحيد في تلبية الأولويات في أنشطة ومنتجات العمل الخيري بما يتوافق مع أهداف وغايات رؤية المملكة 2030. بل توصي الدراسة بإنشاء هيئة للمسؤولية الاجتماعية تعمل تحت مظلة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

المراجع

أولاً – مراجع باللغة العربية:

- الأسرج، حسين عبد المطلب. (1435هـ). ***المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص ودورها في التنمية المستدامة للمملكة العربية السعودية***، الرياض.
- الدلبحي، سطام خالد. (1432هـ). برامج المسئولية الاجتماعية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية على بعض المؤسسات بمدينة الرياض، ***رسالة ماجستير***، قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- أبا حسين، ماهر. (1444هـ). إسهام المسؤولية المجتمعية الأندية الرياضية في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على الأندية الرياضية بمحافظة المجمعة، ***مجلة العلوم الإنسانية والإدارية***، العدد 31.
- الحارثي، عسكر. (1430هـ). دور الغرف في تعزيز أداء القطاع الخاص للمسئولية الاجتماعية الغرفة التجارية الصناعية بالرياض نموذجًا، ***المؤتمر الثاني لمواطنة الشركات والمسئولية الاجتماعية***، صنعاء.
- عيد، عادل عزت محمد. (1440هـ). المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، ***مجلة جامعة أم القرى***، المجلد 11، العدد 2.
- فريد، وآخرون. (1441هـ). ***المسئولية الاجتماعية وتنمية المجتمعات المحلية بالتطبيق على محافظة المنوفية***، القاهرة: معهد التخطيط القومي، (سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، 320).
- درويش، محمود أحمد (1439هـ). ***مناهج البحث في العلوم الإنسانية***. مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

ثانيًا - مواقع إلكترونية

- الموقع الرسمي لرؤية المملكة 2030. (2025). متاح على الرابط التالي: www.vision2030.gov.sa.
- الموقع الرسمي للمنصة الوطنية للمسئولية الاجتماعية. (2025). متاح على الرابط التالي: csr.gov.sa.
- الموقع الرسمي لوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية. (2025). متاح على الرابط التالي: https://moe.gov.sa/ar/pages/default.aspx.
- الموقع الرسمي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. (2025). متاح على الرابط التالي: https://www.hrsd.gov.sa/.
- الموقع الرسمي لوكالة الأنباء السعودية. (2025). متاح على الرابط التالي: https://www.spa.gov.sa/ .

ثالثاً - مراجع باللغة الأجنبية:

- Abbas J Ali & Abdulrahman Al-Aali. (2012). Corporate Social Responsibility in Saudi Arabia, ***Middle East Policy***, Vol. X IX, No. 4.
- Nadjib, A. & Zainal, R. I. (2020). Integrating Business CSR With Local Government Development Program: Business Perception. ***Journal of Public Administration and Governance***, 10 (2), 108.
- Masum, A., Aziz, H. H. H. A. A. & Hassan, M. (2020). Corporate social Responsibility and its Effect on Community Development: An Overview. ***Journal of Accounting Science***, 22 (1), 35-40.
- Arato, M., Speelman, S. & Van Huylenbroeck, G. (2016). Corporate Social Responsibility Applied for Rural Development: An Empirical Analysis of Firms from the American Continent. ***Sustainability***, 8 (1), 102.
- Babbie, E. R. (2020). ***The Practice of Social Research***. Cengage Learning.
- Dancey C. P. & Reidy J. (2020). ***Statistics without Math's for Psychology***, Pearson Education.

- DeVellis, R. F. (2017). ***Scale Development: Theory and Applications***, Thousand. Oaks, CA: Sage Publications.
- DeVellis, R. F. (2017). ***Scale Development: Theory and Applications***. (4th ed.). Thousand. Oaks, CA: Sage Publications.
- Dancey C. P. & Reidy J. (2020). ***Statistics without Math's for Psychology***, Pearson Education.
- Garriga, E. & Mele, D. (2004). Corporate Social Responsibility Theories: Mapping and Territory. ***Journal of Business Ethics***, 53, 51-74.
- Ismail, M. (2009). Corporate Social Responsibility and its Role in Community Development: An International Perspective. ***Journal of International Social Research***, 2 (9).
- Hronec, M., Beresecká, J. & Hronec, Š. (2022). ***Social Responsibility in Local Government***, Wolters Kluwer ČR, a. s.
- Matala, A. (2022). Reviewing the Performance of Local Governments In Managing Corporate Social Responsibility Program. AKADEMIK: ***Jurnal Mahasiswa Humanis***, 2 (2), 55-63.
- Montgomery, D. C.; Peck, E. A. & Vining, G. G. (2021). ***Introduction to Linear Regression Analysis***, John Wiley & Sons.
- Nunnally, J. C. (1978). ***Psychometric Theory***, McGraw-Hill: New York.
- Rasli, A. (2006). ***Data Analysis and Interpretation: A Handbook for Postgraduate Social Scientists***. Penerbit UTM.
- Reji, E. M. (2024). Corporate Social Responsibility in Rural Development: Insights from CSR Initiatives of a Public Sector Company. ***Journal of Rural Development***, 302-313.
- Afrane, S. K. & Adjei-Poku, B. (2013). Institutionalizing Corporate Social Responsibility for Local Community Development: Processes and Outcomes. ***International Journal of Business and Social Science***, 4 (13).
- Secchi, D. (2005). The Italian Experience in social Reporting: An Empirical Analysis. ***Corporate Social Responsibility and Environmental Management***, 13, 135-149.
- Secchi, D. (2007). Utilitarian, Managerial, and Relational Theories of Corporate Social Responsibility. ***International Journal of Management Reviews***, 9, 4, 347-373.
- Tan Se ng Teck, Selvamalar Ayadurai & William Chua. (2019). A Contextual Review on the Evolution of Corporate Social Responsibility, ***Journal of Management and Sustainability***; Vol. 9, No. 2; 201.
- Idemudia, U. & Osayande, N. (2018). Assessing the Effect of Corporate Social Responsibility on Community Development in the Niger Delta: A Corporate Perspective. ***Community Development Journal***, 53 (1), 155-172.
- Viktoriia Ovadenko. (2024). Theoretical Principles of the Formation of Corporate Social Responsibility in Agribusiness, ***Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology***, (3).

(ملحق 1) قائمة الاستقصاء

أولاً: معلومات عن منظمتك ونفسك

- اسم منظمتك: [.....]
- نوع الجنس: □ ذكر □ أنثى
- سنة تأسيسها: [.....]
- المكانة الوظيفية: [.....]
- عدد الموظفين بدوام كامل: [.....]
- عدد سنوات الخدمة: [.....]
- العمر: [.....]
- المستوى التعليمي: □ ثانوي □ بكالوريوس □ ماجستير □ دكتوراه

ثانيًا: تنمية المجتمع المحلي:

1- مجال الخدمة التي تساهمون فيها لتنمية المجتمع المحلي

□ صحة □ تعليم □ تدريب ورفع القدرات □ ثقافة □ نقل ومواصلات □ إعانات ومساعدات

□ تحسين بيئة □ بناء المساجد □ غير ذلك.....

2- ما هي أولويات الأنشطة والخدمات التي تتبناها المنظمة تجاه المجتمع المحلي.....

3- هل يتم التنسيق مع باقي شركاء التنمية في تحديد المشروعات والخدمات المقدمة للمجتمع المحلي؟

□ نعم □ لا □ إلى حد ما

4- في حال الإجابة بنعم، هل يتم مراجعة المشروعات والبرامج التي يتم طرحها من خلال الأجهزة الحكومية المحلية معكم؟

□ نعم □ لا □ إلى حد ما

5- الفئات الأولى بالرعاية في المجتمع المحلي (يمكن الإشارة لأكثر من مجال).

□ أيتام □ أرامل □ ذوي احتياجات خاصة □ فقراء □ باقي المستفيدين فتذكر.....

6- النطاق الجغرافي الذي تشمله الخدمة.

□ مدينة □ محافظة □ مركز □ على مستوى السعودية

7- المدة الزمنية التي استمرت منظمتك في تقديم خدماتها للمجتمع.

□ أقل من 5 سنوات □ من 5 – إلى 9 سنوات □ من 10 – إلى 14 سنة □ من 15 – إلى سنة فأكثر

8- الصعوبات والمعوقات التي واجهتها منظمتك في تقديم خدماتها.

□ مالية □ إدارية □ تنظيمية □ غير ذلك.....

ثالثاً: هل الإدارة العليا في المنظمات الحكومية تتبنى المسؤولية الاجتماعية؟

م	المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية	نعم	لا محايد	إلى حد ما
1	تحرص منظمتي على تشجيع مشاركة العاملين فيها على تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية محلياً.			
2	تسعى منظمتي لتبني رؤية واضحة تعكس قيمها تجاه المجتمع المحلي.			
3	تهتم منظمتي باستفادة أفراد المجتمع المحلي عند تقديم أي برامج اجتماعية.			
4	تعد لجنة المسؤولية الاجتماعية -إدارة التواصل الداخلي في منظمتي حلقة الوصل بين المنظمة والمجتمع المحلي.			
5	تحاول الإدارة العليا في منظمتي تبني رسالة واضحة لخدمة المجتمع المحلي.			
6	تستقطب منظمتي الكفاءات البشرية المؤهلة في برامج المسؤولية الاجتماعية.			
7	تحرص منظمتي على تدريب العاملين لديها على تبني برامج المسؤولية الاجتماعية.			
8	تلتزم منظمتي بإعداد برامج اجتماعية ضمن خطة عملها السنوية.			
9	تحرص منظمتي على استمرار تحسين برامج المسؤولية الاجتماعية.			

رابعًا: هل التخطيط في المنظمات الحكومية يسهم في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية؟

م	المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية	نعم	لا محايد	إلى حد ما
1	تحرص منظمتي على أن تكون برامجها متوافقة مع قيم وعادات المجتمع المحلي.			
2	تحرص منظمتي على اختيار المواقع المناسبة لإقامة البرامج الاجتماعية في المجتمع المحلي.			
3	تهتم منظمتي بإجراء الدراسات العلمية لتحديد احتياجات المجتمع المحلي.			
4	تضع منظمتي في اهتمامها عند تصميم البرامج أن تتفق مع احتياجات الشباب للعمل.			
5	تهتم منظمتي بالبرامج الموجهة لخدمة ورعاية العديد من الفئات الخاصة المحلية.			
6	تؤكد منظمتي على التخطيط السليم لبرامجها الاجتماعية.			
7	من أهداف التخطيط في منظمتي استفادة أفراد المجتمع.			
8	تسعى منظمتي للحصول على الجوائز المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.			

خامسًا: ما هي العناصر التي تسهم في تنمية برامج المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية في المنظمات الحكومية المحلية؟

م	المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية	نعم	لا محايد	إلى حد ما
1	تعمل منظمتي على تأمين الفرص المتكافئة للمتقدمين للعمل.			
2	تلتزم منظمتي بالشفافية عند الإعلان عن الوظائف الشاغرة.			
3	تحرص منظمتي على اختيار اللجان المناسبة لمقابلة المتقدمين لوظائفها للمفاضلة بينهم.			
4	تلتزم منظمتي بحق الموظفين لديها في التدريب وتطوير الأداء.			
5	تحرص منظمتي على إيجاد حوافز تشجيعية للموظفين كالتأمين الطبي والإجازات التعويضية.			
6	تهتم منظمتي باختيار الكفاءات العلمية عند تشكيل لجان الأنشطة الاجتماعية.			
7	تحرص منظمتي على تكريم المبدعين والموهوبين كفاءة وجدارة.			

سادساً: ما هي مجالات المسؤولية الاجتماعية التي تتبناها المنظمات الحكومية المحلية؟

م	بعض مجالات المسؤولية الاجتماعية	نعم	لا محايد	إلى حد ما
1	تشارك منظمتي في الفعاليات والمناسبات الوطنية.			
2	تعمل منظمتي على دعم الجوانب الثقافية لدى أفراد المجتمع.			
3	تساهم منظمتي في دعم الملتقيات والندوات التي تخص المجتمع المحلي.			
4	تحرص منظمتي على دعم الجانب الرياضي من خلال رعاية الأندية الرياضية.			
5	تحث منظمتي موظفيها على المشاركة في حملات التبرع بالدم.			
6	تسهم منظمتي في تجميل وتشجير المناطق المجاورة لها.			
7	تنفذ منظمتي برامج لحماية البيئة والمحافظة عليها.			
8	تقدم منظمتي معونة مالية للجمعيات العاملة في مجال حماية البيئة.			
9	تقوم منظمتي بتشجيع العاملين بها على الحد من التلوث البيئي من خلال : النظافة، منع التلوث ، تقليل الانبعاثات الضارة بالصحة العامة.			

Social Responsibility in Public Sector Organizations in the Kingdom of Saudi Arabia: A Survey Study

Dr. Mohammed Mahmoud Abdel Aal Hassan
Lecturer - Regional Development Center
Institute of National Planning, Cairo, Egypt
m.hassan@inp.edu.eg

Dr. Mohammed Abdullah Alkhurayyif
Assistant Professor of Management and Public Administration
Institute of Public Administration, KSA
AlkhurayyifM@ipa.edu.sa

ABSTRACT

This study explores the role of social responsibility (CSR) within the Saudi governmental sector, focusing on how civil servants contribute to sustainable local development under Vision 2030. Using a descriptive survey methodology, the research targeted trainees from the Institute of Public Administration in Riyadh through a structured questionnaire designed to assess the level and impact of CSR practices.

The research underscores the evolution of CSR from voluntary charitable acts to an integrated institutional strategy aligned with sustainable development goals. In Saudi Arabia, this shift is institutionalized through initiatives like the National CSR Platform, the establishment of a national CSR day, and the introduction of CSR standards for companies.

Findings reveal a growing awareness among public sector employees regarding CSR's importance. However, challenges persist, such as lack of binding legislation, limited strategic planning, and inconsistent organizational understanding. Key recommendations include integrating CSR principles into government planning, implementing capacity-building programs, and developing metrics to evaluate social impact.

This study makes a valuable scholarly contribution by addressing a gap in CSR research within the Saudi public sector context. It offers a foundation for developing effective CSR models that support local development goals and foster stronger partnerships between government entities and communities, in alignment with the broader aims of Vision 2030.

Keywords: *Corporate Social Responsibility (CSR), Sustainable Local Development, Civil Servants.*