

مدى إدراك مدراء الانتاج والعمليات لمبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز: دراسة استطلاعية في شركة كرونجي لإنتاج المشروبات الغازية والمياه الصحية والعصائر المحدودة

The extent to which production and operations managers are aware of social responsibility principles of supply chain management: a pilot study in karwanchi company for soft drinks, health water, juices, ltd.

م. محمد منيب محمود م. علي وليد حازم العبادي م. غانم محمود احمد الكيكي
Mohamed M.M Ali W.H . AL –Abady Ghanim M. A. AL –Keeki
mhmdndnb@gmail.com ali_waleed@uomosul.edu.iq kanem54@yahoo.com

جامعة الموصل - كلية الإدارة والاقتصاد - قسم الإدارة الصناعية

تاريخ استلام البحث 2020/ 4 /5 تاريخ قبول النشر 2020/ 5 /19 تاريخ النشر 2020/ 9 / 29

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى تحديد مدى إدراك مدراء الانتاج والعمليات لمبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز في شركة كرونجي لإنتاج المشروبات الغازية والمياه الصحية والعصائر المحدودة، ولتحقيق ذلك تم اعداد مخطط افتراضي للبحث يتضمن مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز، فضلاً عن صياغة فرضيتين اساسيتين. وقد اعتمد البحث على الاستبانة بوصفها أداة رئيسة لجمع بيانات معلومات البحث، وتم التأكد من صلاحيتها وثباتها حيث بلغ معامل الثبات (0.92) ، وتم توزيع (45) استبانة على عينة البحث المؤلفة من مدراء الانتاج والعمليات في الشركة المبحوثة، استرجعت منها (40) استبانة صالحة للتليل الاحصائي، وتم معالجة البيانات وتحليلها باستخدام عدد من الاساليب الاحصائية وبالاعتماد على الحزمة البرمجية الجاهزة (SPSS Ver.19). ويسعى البحث للاجابة عن التساؤلات التالية:

1- ما مدى إدراك مدراء الانتاج والعمليات في الشركة المبحوثة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز ومبادئها؟

2- هل تتبنى الشركة المبحوثة مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز؟
وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها : وجود إهتمام من قبل الشركة المبحوثة بتبني مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز التي اعتمدها البحث. وفي ضوء استنتاجات البحث قُدمت عدد من المقترحات كان من أهمها: بناء فرق عمل عابرة للأقسام تقع على عاتقها مسؤولية تشخيص وتحديد المشكلات المرتبطة بمبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز واقتراح الحلول المناسبة لها.

الكلمات المفتاحية: الانتاج ، المسؤولية الاجتماعية ، ادارة سلسلة التجهيز، شركة كرونجي

Abstract

The aim of current research is to determine the extent of production and operations managers' awareness of the principles of social responsibility for supply chain management in the karwanchi Company limited for the producing soft drinks, healthy water and juices. To achieve this, a hypothetical research model has been prepared that includes the principles of social responsibility for supply chain management, as well as two basic

hypothesis were formulated. The current research relied on questionnaire as a main tool to collect information, and its validity and stability were verified as the stability factor reached (0.92), and (45) questionnaires were distributed. The research sample consisting of production and operations managers in the company, (40) questionnaires were retrieved and can be considered as a Valid for statistical analysis, the data has been processed and analyzed using a number of statistical methods and depending on software package (SPSS Ver.19). The research seeks to answer the following questions:

1- To what extent are the production and operations managers who works at researched company are aware of the concept of social responsibility for supply chain management and its principles?

2 -Does the company adopt the principles of social responsibility principles for supply chain management?

The research reached a set of conclusions, the most important of which are: There is an interest by the company in adopting the principles of social responsibility of supply chain management adopted by the research. According to the research findings, a number of proposals were presented, the most important of which were: Building cross-departmental teams that are responsible for diagnosing and identifying problems associated with principles of social responsibility of supply chain management and proposing appropriate solutions to them.

Keywords : *production , social responsibility . supply chain management , karwanchi company*

المقدمة

تحظى مبادئ المسؤولية الاجتماعية في الوقت الحاضر بإهتمام متزايد من قبل العديد من الشركات خاصةً بعد تزايد حدة المنافسة والسعي لتقديم منتجات تلبي متطلبات الزبائن والسعي نحو تحقيق اهداف خدمة المجتمع والحفاظ على البيئة، لذا بدأت الشركات بتضمينها في مختلف أنشطتها ومجالاتها ومنها إدارة سلسلة التجهيز، فضلاً عن وضع مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز كهدف لها وتسعى الى تحقيقه بفاعلية، كما وتحظى هذه المبادئ بإهتمام متزايد من قبل المتخصصين في مجال إدارة سلسلة التجهيز وإدارة الانتاج والعمليات، إذ أن إدراك مدراء الشركة بشكل عام ومدراء الانتاج والعمليات بشكل خاص لمبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز يعد من الأمور المهمة التي تقود الشركات إلى تحقيق التفوق في السوق، لذا وجد الباحثون ضرورة تضمين بحثهم الحالي لهذه المبادئ وتحديد مدى إدراك مدراء الانتاج والعمليات في الشركة المبحوثة لهذه المبادئ، وقد تضمن البحث المباحث التالية: المبحث الأول: منهجية البحث. المبحث الثاني: الجانب النظري. المبحث الثالث: الجانب الميداني. المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات.

المبحث الأول- منهجية البحث: يتضمن هذا المبحث المحاور التالية:

أولاً- مشكلة البحث: إن البيئة التي تتنافس فيها الشركات الصناعية اليوم تختلف تماماً عما كانت عليه قبل بضع سنوات، ولكي تكون تلك الشركات قادرة على البقاء والاستمرار في عملها يجب عليها أن تهتم وتركز على مبادئ المسؤولية الاجتماعية والاخلاقية كونها تمثل أحد التحديات التي تواجه الشركات المعاصرة لارتباطها بطريقة تعامل الشركة اخلاقياً تجاه البيئة التي تعيش فيها فضلاً عن الأفراد الذين تتعامل معهم، مما اصبح لزاماً عليها ان تقوم بتغيير نظرتها تجاه المجتمع والبيئة والعمل على تحسين صورتها من جهة والقيام بدور ايجابي تجاه المجتمع من جهة اخرى. ويبين (Ciliberti, et.al,2008:1579) أن الشركات المعاصرة تعمل على تضمين مبادئ المسؤولية الاجتماعية ضمن أنشطتها لمواجهة الصعوبات المرتبطة بتعاملها مع مجهزيها. ونظراً لمحدودية الدراسات في مجال مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز وتحديداً في البيئة العراقية، فضلاً عن الزيارة الأولية التي قام بها الباحثون للشركة المبحوثة ورغبة مدراءها خصوصاً مدراء الانتاج والعمليات في الإهتمام بهذه المبادئ ومعرفة مدى تبنيها من قبل الشركة. حفز الباحثون لتناول هذا الموضوع وتم صياغة التساؤلات البحثية لمشكلة البحث وفق التالي:

1- ما مدى إدراك مدراء الانتاج والعمليات في الشركة المبحوثة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز ومبادئها؟

2- هل تتبنى الشركة المبحوثة مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز؟

ثانياً- أهمية البحث: وتتمثل بالتالي:

1- الاهمية الاكاديمية: وتظهر عبر تناوله لأحد المواضيع الحديثة والمهمة وهي مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز، إذ ان دراسته هذه المبادئ يمثل إضافة علمية متواضعة جديدة بالإهتمام.

2- الاهمية الميدانية: وتتمثل في محاولة تحديد مدى إدراك مدراء الانتاج والعمليات لمبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز في الشركة المبحوثة اعتماداً على وصف وتشخيص لهذه المبادئ.

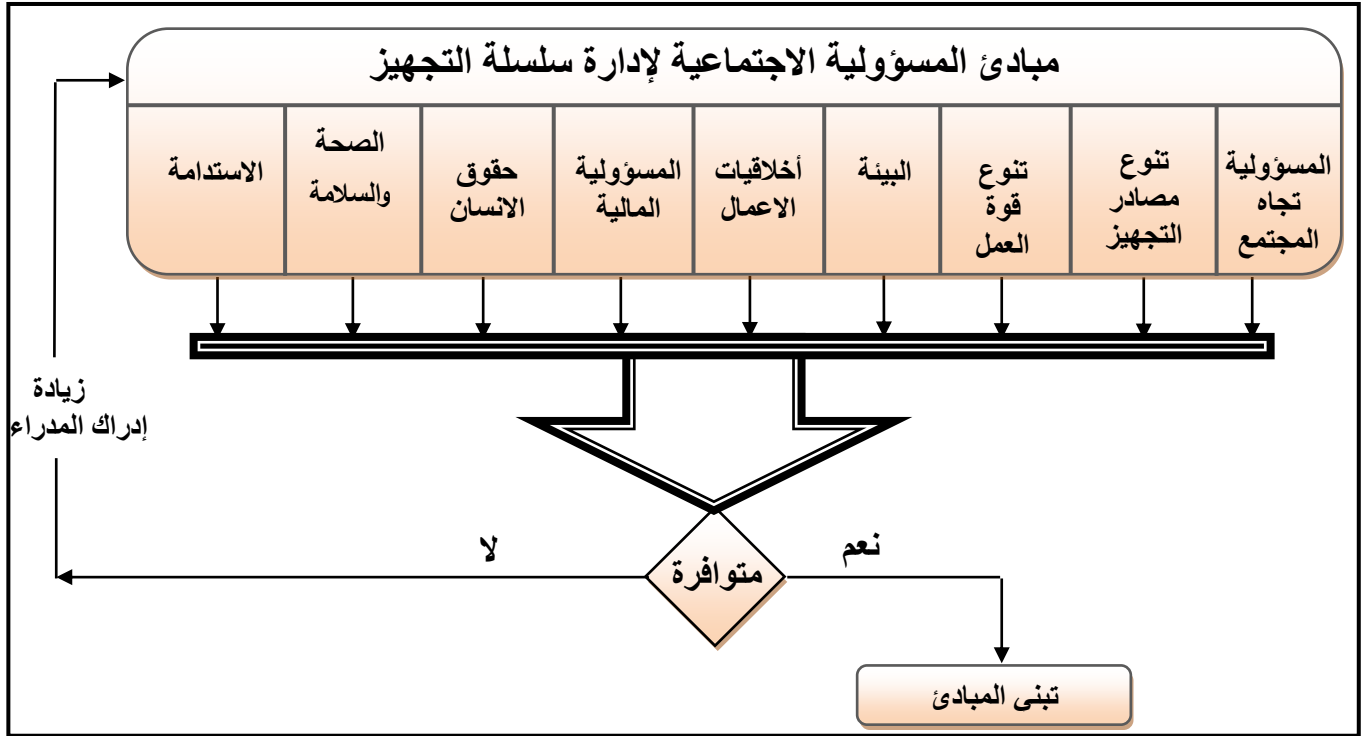
ثالثاً- أهداف البحث: وتتمثل بالتالي:

1- تعريف المدراء في الشركة المبحوثة وخصوصاً مدراء الانتاج والعمليات بمفهوم المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز ومبادئها.

2- وصف وتشخيص متغيرات البحث والمتمثلة بمبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز في الشركة المبحوثة.

3- التعرف على واقع تبني المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز من قبل الشركة المبحوثة.

رابعاً- مخطط البحث: تم تصميم مخطط افتراضي للبحث كما في الشكل (1)



شكل (1) مخطط البحث الافتراضي

المصدر : من اعداد الباحثين

خامساً- فرضيات البحث: اعتمد البحث على الفرضيتين الأساسيتين التاليتين:

1- هناك إدراك واضح عن مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز لدى مدراء الانتاج والعمليات في الشركة المبحوثة.

2- تتبنى الشركة المبحوثة مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز.

سادساً- منهج البحث: اعتمد البحث على المنهج الوصفي والتحليلي في وصف وتشخيص متغيرات مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز وتحديد مدى تبني الشركة المبحوثة لهذه المبادئ.

سابعاً- حدود البحث:

1- الحدود المكانية: اقتصر البحث على شركة كرونجي لإنتاج المشروبات الغازية والمياه الصحية والعصائر المحدودة وذلك لتعاون إدارة هذه الشركة مع الباحثون.

2- الحدود الزمانية: حددت مدة البحث بالمدة الممتدة من مرحلة البدء بالبحث وتوزيع استمارات الاستبانة على الأفراد المبحوثين واستلامها منهم ولحين انجاز البحث وهذه المدة استمرت من (2019/9/1) الى (2020/1/5)

ثامناً- أساليب جمع البيانات والمعلومات: اعتمد الباحثون على المصادر العربية والأجنبية كالكتب والدوريات وشبكة المعلومات الدولية (الانترنت) لتغطية الجانب النظري من البحث. أما ما يخص الجانب الميداني فقد تم استخدام الاستبانة والموضحة في الملحق (1) للحصول على البيانات والمعلومات، وشملت جزئين رئيسيين تضمن الجزء الأول بيانات تتعلق بالمجيب على الاستبانة ، وتضمن الجزء الثاني مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز،

2- عينة البحث: تم اختيار عينة قصدية تمثلت بمدراء الشركة الذين تقع على عاتقهم مهام أو وظائف الانتاج والعمليات وتحديد العاملين في أقسام الجودة والمخازن والمشتريات وجدولة وتخطيط الانتاج والصيانة وتصميم المنتجات والمشرفين على خطوط الانتاج وهم مدراء انتاج وعمليات يشغلون الوظائف التابعة لها. ويؤكد (Hiezer and Render,2004:6-7) على ان تلك الوظائف تمثل مهام وواجبات مدير الانتاج والعمليات في جميع الشركات. وقد قام الباحثون بتوزيع (45) استبانة على افراد عينة البحث ، استرجع منها (40) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي اي ان نسبة الاستجابة قد بلغت (88,88%).

المبحث الثاني- الجانب النظري:

يتضمن هذا المبحث المحاور التالية:

أولاً- مفهوم المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز: تعتبر إدارة سلسلة التجهيز واحدة من الأنشطة الأساسية لإدارة الانتاج والعمليات والتي تعد إحدى الوظائف الأساسية للشركة والمسؤولة عن تخطيط وتنظيم وتنسيق ورقابة الموارد الضرورية والمطلوبة لإنتاج منتجات الشركة (Reid and Sanders,2011:2-5). ومن اجل بناء نظم انتاج مستدامة يتطلب قيام مدراء الانتاج والعمليات بتضمين مبادئ ومعايير المسؤولية الاجتماعية والاخلاقية عند تصميم سلسلة التجهيز (Hiezer and Render,2004:6-7). إذ انصب إهتمام الشركات بدايةً نحو زيادة الأرباح إلى أقصى حد ممكن، ولكن مع تزايد الانتقادات لمفهوم الربح بدأت الشركات تتبنى دوراً أكبر تجاه بيئة العمل، وتبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية الذي يمثل عقداً اجتماعياً بينها وبين المجتمع فيما يخص أنشطتها تجاهه (Dabbas and Al-rawashdeh,2012:33). ويرى (Janggu, et. al, 2007:9) ان المسؤولية الاجتماعية ترتبط بالأسلوب الذي تعتمده الشركات للقيام بالتزاماتها الاجتماعية تجاه الأفراد العاملين والمجتمع، مثل التبرعات والمساهمة في المشاريع الخيرية. وعرفها (Rettab and Mellahi,2019:13) بأنها مسؤولية الشركات تجاه أثارها التي تخلفها على المجتمع. وفيما يخص المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز فقد بين (Valdez – Juarz, et. al, 2018 : 4 - 5) ان الشركات المسؤولة اجتماعياً تطلب من مجهزيها ان يكونوا مسؤولين اجتماعياً، لتنفيذ المسؤولية الاجتماعية ضمن سلسلة التجهيز بأكملها. واتفق كل من (Slack, et. al, 2004:755) و(عطيانى وآخرون،2016:163) على أن المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز تتجسد في تطبيق الشركة لمعايير النزاهة والشفافية عند التعامل مع المجهزين، والتزام الشركة باتفاقيتها وتعاقباتها مع معهم، والمحافظة على سرية المعلومات عنهم. ويرى (Simangunsong, 2011 : 7) ان المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز هي مجموعة أنشطة تقوم بها الشركة تخص القضايا الاجتماعية والبيئية بهدف تحسين الأداء الاقتصادي طويل الأمد للشركة وشركائها في السلسلة. وحدد (Rosi, et.al,2013: 45) اربعة شروط اساسية لنجاح المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز وهي: 1- التزام جميع اعضاء سلسلة التجهيز في تحقيق المنافع الاجتماعية والبيئية. 2- امكانية جميع اعضاء سلسلة التجهيز على التصويت وابداء الراي. 3- تبني اسلوب الشراكة والتعاون واقامة التحالفات. 4- تبني مداخل اخلاقية مختلفة تتناسب مع التنظيمات المتنوعة داخل سلسلة التجهيز. ويبين (Welford and Frost, 2006:173) ان المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز تسهم في خفض الكلف والحد من الهدر في مجال الطاقة والحفاظ على البيئة من التلوث، وبناء علاقات جيدة مع اصحاب المصالح . إتساقاً مع ما تقدم يرى الباحثون بأنها مجموعة أنشطة ومسؤوليات والتزامات تعمل الشركة على تطبيقها لتحقيق مكاسب أخلاقية، اجتماعية، بيئية، اقتصادية على طول سلسلة التجهيز، إذ تتمثل المكاسب الأخلاقية والاجتماعية ببناء علاقات إيجابية مع الشركاء بدءاً بالمجهز الرئيسي وانتهاءً بالزبون النهائي من حيث النزاهة والشفافية،

في حين تتضمن المنافع البيئية الحد من الهدر في مجال الطاقة والحفاظ على البيئة من التلوث، أما المكاسب الاقتصادية تتضمن تحسين الأداء الاقتصادي على الأمد الطويل للشركة وشركائها.

ثانياً: مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز: حدد المعهد الأمريكي لإدارة التجهيز (4: 2008 Institute for Supply Management) مجموعة مبادئ تخص المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز والتي اعتمدها كل من (Sollish and Semanik, 2012: 152) و (Monczka, et. al, 2016: 610)، والتالي توضيح لهذه المبادئ:

1- المسؤولية تجاه المجتمع: تهتم شركات الأعمال بتوطيد علاقتها مع المجتمع باعتبارها تدعم النظرة الايجابية للشركات التي تبادر بتعزيز العلاقة مع هذا المجتمع (الغالبى والعامري، 2008 : 97). كما ان المبادرات التي تقوم بها الشركة تجاه المجتمع تعد امراً مهماً لتوفير الموارد الداعمة للمجتمع الذي تعمل فيه الشركة (Sollish and Semanik 2012:152). إذ تتوفر للشركات كافة فرصة المساهمة الفعّالة في المجتمع، وتندمج التنمية الاجتماعية مع التنمية الاقتصادية والبيئية لتشكل الاساس لمجتمع التنمية المستدامة (التك، 2010:62). وضمن هذا السياق يتوجب على الشركة الاخذ بالاعتبار ما يأتي: (5: 2008, ISM) / تقديم الدعم للمجتمع واعضاء سلسلة التجهيز. ب/ تشجيع اعضاء سلسلة التجهيز على دعم ومساندة مجتمعاتهم. ت/ تقييم قرارات الشركة وفق درجة تأثيرها على المجتمع. بناءً على ما تقدّم يرى الباحثون أن مبدأ المسؤولية تجاه المجتمع يسهم في توثيق أو اصر التعاون وبناء تواصل فعال مع شرائح المجتمع من أجل تعزيز مكانة الشركة خاصة فيما إذا قامت الشركة بتوفير الموارد وتبني المبادرات المساندة للمجتمع.

2- تنوع مصادر التجهيز: يستطيع المجهزون بموجب هذا المبدأ تلبية الاحتياجات والمواصفات المحددة، وغالباً ما تقوم الشركة باجراء المفاضلة بينهم واختيارهم وفق معيار تلبية تلك الاحتياجات (العلي، 2006: 284) (Hiezer and Render, 2004: 418). وترجع أسباب اعتماد هذا المبدأ لجملة أسباب من أهمها: (Doubler and Burt, 1996: 224) (Slack, et. al, 2004: 453) (فنجان وحسين، 2007 : 184) (5: 2008, ISM) / سهولة التحول من مجهز لأخر في حالة عدم قدرته على تلبية احتياجات الشركة. ب/ حماية الشركة من حالات اللاتأكد وفترات العجز والطوارئ. ت/ الحد من تأثير وضغط المصدر الواحد. تأسيساً مع ما تقدّم يرى الباحثون أن مبدأ تنوع مصادر التجهيز يوفر درجة مناسبة من المرونة لمواجهة حالات نقص المواد وإمكانية الحصول على الموارد والمستلزمات وفق المواصفات المحددة وتعزيز المركز التفاوضي للشركة.

3- تنوع قوة العمل: إن تنامي حجم الشركات وتعقدتها داخل مجتمعاتها المحلية والتوجه نحو النطاق الدولي، جعل من الضرورة دمج مختلف ثقافات العاملين في ثقافة الشركة (جاد الرب، 2010: 319). ويشر التنوع قوة العمل للصفات التي يستخدمها الفرد ليميز نفسه عن الآخرين مثل القيم والعرق والجنس والسن والعادات والتقاليد وغيرها (ديسلر، 2007: 48). ولقد فرض هذا التنوع على الشركات بذل جهود مضاعفة لإدارته والتعامل معه (ماتيز وجاكسون، 2009: 24). وتصنف برامج إدارة تنوع قوة العمل إلى مجموعتين تختص الأولى ببرامج التدريب التي تستهدف زيادة معرفة المتدرب بموضوع التنوع، أما الثانية فتتضمن برامج التدريب التي تستهدف تنمية مهارات إدارة التنوع (جرينبيرج وبارون، 2009: 229-230). بناءً على ما تقدّم يرى الباحثون أن بذل الشركة لجهود مكثفة للتعامل مع تنوع الأفراد من حيث العرق

والجنس والعادات. وغيرها له الأثر الإيجابي في بناء مناخ تنظيمي إيجابي يشجع الأفراد على العمل وتحقيق أهداف الشركة فضلاً عن تعزيز الرضا الوظيفي.

4- البيئة: شهدت العقود الثلاث الأخيرة من القرن الماضي إهتماماً دولياً بقضايا البيئة والمشكلات المرتبطة بها، وكان لمؤتمر ستوكهولم عام (1972) حول بيئة الإنسان بداية الإهتمام الرسمي لإرساء قواعد للتعاون الدولي لحل مشكلات البيئة (العزاوي، 2002: 185). وتعد عمليات التصنيع احد العوامل المسببة للتلوث (Slack, et. al , 2004 :756). فانطلاق الأبخرة والغازات وإلقاء النفايات يؤدي إلى اضطراب السلاسل الغذائية وانعكاس ذلك على صحة الإنسان (أحمد، 2006: 16). ومن هذا المنطلق بدأت القضايا البيئية تأخذ إهتماماً كبيراً خصوصاً عند تصميم وبناء سلسلة التجهيز (Chopra and Meindl, 2013:47). وتأخذ تلك الإهتمامات أشكالاً عدة اهمها التعاقد على شراء مواد يسهل التخلص منها بسهولة والحصول عليها من مجهزين لهم سمعة في هذا المجال، وحاصلين على شهادات في مجال البيئة (Johnson, et al, 2011:446). اتساقاً مع ما تقدم يرى الباحثون أن بناء سلسلة تجهيز فاعلة يستلزم من الشركة الأخذ بنظر الاعتبار القضايا البيئية من حيث التلوث والتخلص من المواد السامة والتأكيد على التعاون مع المجهزين الذين لديهم إهتمامات بالبيئة.

5- أخلاقيات الأعمال: تشير الأخلاق بشكل عام إلى مجموعة القيم والعادات التي يعتمد عليها أفراد المجتمع للتمييز بين ما هو صحيح وما هو خاطئ (الغالبى والعامري، 2008: 134). وتعد الأخلاق عاملاً حرجياً يؤثر على الأفراد والشركات والعلاقات الحكومية والمجهزين (ISM , 2008 :6). ويستلزم ذلك من الشركة وضع مدونة أخلاقية لبناء قاعدة للعمل المشترك بحيث يقوم كل فرد بتعليم وتوعية الآخرين بما هو موجود في المدونة الأخلاقية للشركة (Lysons and Farrington , 2012 :637). ومن المعايير التي تستخدم كدليل للسلوك الأخلاقي في أنشطة إدارة سلسلة التجهيز ما يأتي: (Heizer and Render, 2012:339) (Johnson, et.al, 2011:449) أ/ تجنب الممارسات التي لا تتماشى مع اخلاقيات المهنة. ب/ تجنب أي نشاط من شأنه أن يولد صراع مصالح بين الأفراد. ت/ تجنب أي نشاط يؤثر سلباً على قرارات سلسلة التجهيز. ث/ تبادل المعلومات بين الشركاء والأطراف بأسلوب صحيح وموثوق. ج/ معرفة القوانين واحترامها والعمل بموجبها. بناءً على ما تقدم يرى الباحثون يتحقق هذا المبدأ من خلال تبادل المعلومات مع المجهزين والسعي نحو تعزيز العلاقات الإيجابية معهم والابتعاد عن ابرام التعاقدات التي لا تتماشى مع المعايير الاخلاقية من شأنه يسهم في تضمين مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسة التجهيز للشركة.

6- المسؤولية المالية: تشير إلى ضرورة فهم وتطبيق المواضيع المالية داخل قرارات إدارة سلسلة التجهيز (ISM, 2008:7). فالمشاكل الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية تظهر عندما تقوم الشركة بتحديد ما هو الأفضل للمجتمع، ومن أية مصدر تستمد الشركة حقها في توزيع الموارد المالية (العامري، 2013: 35). وقد تتفق هذه المسؤولية مع هدف الإدارة المالية وقد تتعارض معها (مطاوع، 2010: 23). وينبغي أن تمتد مسؤولية الإدارة لتحقيق الرفاهية للمجتمع وهو ما يقتضي اقتطاع جزء من أرباح الشركة وتخصيصها في مشاريع خدمة البيئة كمشاريع منع التلوث (هندي، 2004: 26-28). تأسيساً مع ما تقدم يرى الباحثون أن هذا المبدأ يحدد ما سيتم صرفه من أموال تحقق فائدة للمجتمع ومنفعة لشركاء سلسلة التجهيز مما يساعد على عملية تنظيم تلك الأموال وتوزيعها.

7- حقوق الإنسان: ان الانسان له حقوق دولية وطبيعية تتماشى مع القوانين والعوامل المحلية (Monczka, et. al 610: 2016). وهي تتضمن كافة الحقوق التي تتعلق بالإنسان بوصفه إنساناً من دون اعتبار لجنسيته أو جنسه أو ديانته أو وضعه الاجتماعي (خضر، 2002: 916). وتتضمن الحقوق المدنية (الحق بالحياة والأمن والحرية والانتقال والدين) والحقوق السياسية (حرية الرأي والفكر والمشاركة السياسية) والحقوق القانونية (الحق في الحماية القانونية والبراءة واللجوء إلى المحاكم) والحقوق الاقتصادية (حق العمل والتملك والإضراب وتشكيل النقابات) والحقوق الاجتماعية (حق الضمان الاجتماعي والحياة بمستوى معيشي مناسب والزواج وتأسيس الأسرة) والحقوق الثقافية (الحق بالتقافة والتربية والتعليم) (عساف، 1999: 208). لذلك لابد من تضمين تلك الحقوق في أنشطة إدارة سلسلة التجهيز والتأكيد على ضرورة معاملة الناس بإحترام والحفاظ على كرامتهم ، فضلاً عن تطبيقها داخل الشركة والعمل على دعمها (ISM 8 : 2008). انساقاً مع ما تقدّم يرى الباحثون أن التزام شركاء سلسلة التجهيز بمبدأ حقوق الانسان يضمن حق الفرد العامل بالتعبير عن رأيه فيما يخص أنشطة الشركة والمشاركة في اتخاذ القرارات وبما يضمن تحقيق الاحترام بين العاملين.

8- الصحة والسلامة: ينصب إهتمام هذا المبدأ على توفير بيئة عمل تحمي الأفراد العاملين من خطر التعرض للإصابات والمخاطر و الحوادث والأذى والموت (Monczka, et al , 2016 : 610). ولتحقيق ذلك تتجه معظم الشركات إلى تبني المواصفة (OHSAS:18001) والمتمثلة بسلسلة تقييم الصحة والسلامة المهنية (Occupational Health and Safety Assessment Series) وهي مواصفة متفق عليها دولياً تسمح للشركات بالسيطرة وبشكل نظامي على مخاطر الصحة والسلامة المهنية (السمان والعيدي ، 2012 : 19). وتعرف بأنها نظام مؤثق للصحة والسلامة المهنية يتضمن سلسلة تقييم لإجراءاتها وطرقها وأساليبها ويهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة (الحيالي ، 2006: 12) . وضمن هذا السياق يتوجب القيام بالتالي: (7 : 2008 , ISM) أ/ توفير بيئة صحية وامنة لكل العاملين في الشركة. ب/ دعم التحسين المستمر ونشر ممارسات الصحة والسلامة في الشركة وسلسلة التجهيز. ت/ تصميم واعادة تصميم المنتجات لضمان سلامة المنتج خلال الاستخدام. تأسيساً مع ما تقدّم يرى الباحثون أن سعي الشركة لتوفير بيئة عمل آمنة للأفراد العاملين والتزامها بشروط الصحة والسلامة المهنية على طول سلسلة التجهيز يسهم في تحسين أداء الشركة فضلاً عن شركائها.

9- الاستدامة: يقصد بها تلبية احتياجات الأفراد الحالية دون الإضرار بمستقبل الأجيال القادمة (Sollish and 152: 2012 , Semanik) . وتؤدي أنشطة إدارة سلسلة التجهيز دوراً أساسياً في تحقيق استدامة الشركة وفي دعم مبادراتها بخصوص الاستدامة التي تتبناها الشركة (335: 2011, Johnson, et. al). وبالتالي فان بناء سلسلة تجهيز مستدامة يساعد الشركة في الاستجابة لحالات الخطر الناتج عن تعقيد المنتجات والأخطار الخاصة بالقوانين والتشريعات البيئية الصادرة من الحكومة والأخطار الخاصة بمدى توفر الموارد اللازمة لبناء سلسلة تجهيز مستدامة (Bowersox, et. al, 2010: 406-419). وإن بناء سلسلة تجهيز مستدامة يتطلب التالي : Krajewski, et. (477: 2013, al) أ/ التعريف بمفهوم الاستدامة وتوضيحه داخل الشركة. ب/ جمع بيانات عن الأداء الحالي للمجهزين لغربلتهم وأن يتم اختيارهم وفق منظور سلسلة التجهيز المستدامة. ت/ تعاون جميع أقسام الشركة مع المجهزين الحاليين. ث/ تقديم تقارير دورية عن اثر سلسلة التجهيز على الاستدامة. بناءً على ما تقدّم يرى الباحثون أن التزام الشركة وأعضاء سلسلة التجهيز بهذا المبدأ يساعدهم في تحقيق الازدهار بشكل مستدام وتلبية متطلبات الزبائن وشركاء السلسلة بشكل مستدام.

المبحث الثالث - الجانب الميداني

يتضمن هذا المبحث المحاور التالية:

أولاً- وصف وتشخيص متغيرات البحث : يتضمن هذا المحور وصف وتشخيص متغيرات مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز على مستوى الشركة المبحوثة ، كما يعرضها الجدول (2) .

جدول (2) المعدل العام للنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة^(*) ومعامل الاختلاف لمتغيرات البحث على مستوى الشركة المبحوثة

معامل الاختلاف %	نسبة الاستجابة %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة					رمز المتغير	النسبة المئوية المتغير
				لا اتفق بشدة %	لا اتفق %	محايد %	اتفق %	اتفق بشدة %		
19.85	83.8	0.81	4.19	1.25	4.38	10.62	41.25	42.5	X1 – X4	المسؤولية اتجاه المجتمع
23.07	77.1	0.88	3.85	1.25	5	25	44.37	24.38	X5 –X8	تنوع مصادر التجهيز
23.57	79.6	0.93	3.98	1.25	5	22.5	36.87	34.38	X9 –X12	تنوع قوة العمل
25.13	80.7	1.01	4.03	3.13	6.88	10	43.12	36.87	X13 –X16	البيئة
22.33	82.45	0.92	4.12	1.25	5.63	13.13	39.37	40.62	X17– X20	أخلاقيات الاعمال
23.52	80.6	0.94	4.03	1.25	8.13	11.87	43.75	35	X21 –X24	المسؤولية المالية
23.23	79.2	0.92	3.96	0.62	9.38	13.13	46.87	30	X25 –X28	حقوق الانسان
25.94	78.85	1.02	3.95	3.75	6.26	13.12	44.37	32.5	X29 –X32	الصحة والسلامة
28.02	74.2	1.04	3.71	3.12	7.5	30.62	32.5	26.26	X33– X36	الاستدامة
23.85	79.61	0.94	3.98	1.87	6.46	16.67	41.39	33.61	X1– X36	المعدل العام

المصدر: الجدول من أعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات الحزمة البرمجية الجاهزة (SPSS Ver.19)

تشير معطيات الجدول (2) الى ميل إجابات المديرين المبحوثين نحو الاتفاق حول فقرات متغيرات مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز (X1 – X36)، إذ بلغ معدل الانسجام العام لإجابات المديرين المبحوثين

^(*) تندرج مواقف المديرين إزاء متغيرات البحث وفق مؤشر نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس على ثلاثة مستويات متساوية: الأول ويقع بين 0.01 و 0.33 ويمثل تدني مستوى الحالة المدركة . الثاني ويقع بين 0.34 و 0.67 ويمثل المستوى المتوسط للحالة المدركة . الثالث ويقع بين 0.68 و 1.00 ويمثل ارتفاع مستوى الحالة المدركة.

(75%) (اتفق بشدة، اتفق) وهذا يدل على ان هناك درجة انسجام عالية الأهمية لإجابات المبحوثين على فقرات متغيرات مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز، أي ان آراء المديرين المبحوثين تتجه نحو القطب الايجابي بالاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي، في حين بلغت درجة عدم الانسجام العام لإجابات المبحوثين على فقرات متغيرات مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز (8.33%) (لا اتفق، لا اتفق بشدة)، كما بلغت نسبة الإجابات المحايدة لإفراد عينة البحث على هذه الفقرات (16.67%)، وعزز تلك الإجابات قيمة الوسط الحسابي (3.98) وهي أعلى من الوسط الحسابي الفرضي للمقياس (3) وبانحراف معياري ومعامل اختلاف (0.94) (23.85%) على التوالي، وقد كان للمتغيرات (المسؤولية تجاه المجتمع، أخلاقيات الاعمال، البيئة، المسؤولية المالية) النسبة الأكبر في أغناء نسبة الاتفاق وبمعدل اتفاق (83.75%) (79.99%) (79.99%) (78.75%) على التوالي، وبأوساط حسابية (4.19) (4.12) (4.03) (4.03) على التوالي، وانحرافات معيارية (0.81) (0.92) (1.01) (0.94) على التوالي، وهذا يعني ان الشركة توالي إهتمام اكبر بهذه المبادئ، وهذا وقد بلغت نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس (79.61%) وهذا يشير الى أن مستوى إدراك المبحوثين قد بلغ المستوى الثالث من مساحة المقياس المستخدم (1.00 – 0.68) والذي يمثل ارتفاع مستوى الحالة المدركة، مما يؤشر ذلك إدراك مدرء الانتاج والعمليات لمبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز في الشركة المبحوثة. بناءً على ما تقدم تقبل الفرضية الاولى للبحث والتي تنص على أن هناك إدراك واضح عن مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز لدى مدرء الانتاج والعمليات في الشركة المبحوثة.

ثانياً- اختبار (T) لمتغيرات البحث في ضوء إجابات الأفراد المبحوثين: لغرض تحديد مدى تبني الشركة المبحوثة لمبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز تم استخدام المختبر الإحصائي (T) T-test وكما يأتي .

جدول (3) نتائج اختبار (T) لإجابات الأفراد المبحوثين ازاء متغيرات البحث في الشركة المبحوثة

المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)
المسؤولية اتجاه المجتمع	X1	40	4.62	0.70	14.581
	X2	40	4.32	0.69	12.078
	X3	40	4.00	0.78	8.062
	X4	40	3.82	1.10	4.714
تنوع مصادر التجهيز	X5	40	3.90	1.00	5.649
	X6	40	3.80	0.88	5.731
	X7	40	3.80	0.79	6.397
	X8	40	3.92	0.88	6.586
تنوع قوة العمل	X9	40	4.17	0.98	7.551
	X10	40	3.85	1.00	5.369
	X11	40	3.90	0.87	6.534
	X12	40	4.00	0.90	6.982
البيئة	X13	40	4.15	0.86	8.420
	X14	40	4.00	1.01	6.245

5.342	1.09	3.92	40	X15	أخلاقيات الأعمال
6.208	1.09	4.07	40	X16	
7.457	0.97	4.15	40	X17	
6.407	1.03	4.05	40	X18	
9.434	0.88	4.32	40	X19	
7.706	0.80	3.97	40	X20	
8.693	0.89	4.22	40	X21	المسؤولية المالية
8.483	0.78	4.05	40	X22	
5.663	1.06	3.95	40	X23	
5.383	1.05	3.90	40	X24	
5.907	1.09	4.02	40	X25	حقوق الانسان
7.654	0.88	4.07	40	X26	
7.675	0.78	3.95	40	X27	
5.387	0.93	3.80	40	X28	
6.565	1.01	4.05	40	X29	الصحة والسلامة
5.797	1.03	3.95	40	X30	
6.245	1.01	4.00	40	X31	
4.925	1.05	3.82	40	X32	
4.639	1.09	3.80	40	X33	الاستدامة
4.350	1.01	3.70	40	X34	
3.984	1.07	3.67	40	X35	
4.281	0.99	3.67	40	X36	

قيمة (T) الجدولية عند مستوى المعنوية (0.05) (1.684) D.F = 39 N=40 Sig = 000

المصدر: الجدول من أعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات الحزمة البرمجية الجاهزة (SPSS Ver.19)

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (3) لاختبار إجابات الأفراد المبحوثين ما يلي:

1- نتائج اختبار (T) لمتغير المسؤولية اتجاه المجتمع (X1-X4): أظهرت نتائج إجابات الأفراد المبحوثين

أن جميع الفقرات الفرعية لهذا المتغير حققت توافقاً كبيراً، بدلالة قيمة (T) المحسوبة لكل فقرة من فقراتها والتي كانت أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (1.684) عند مستوى معنوية (0.05)، وهذا يدل على إهتمام إدارة الشركة بالمجتمع والعمل على توفير الموارد الداعمة له وتوظيف العلاقة معه باعتبارها تدعم النظرة الايجابية للشركة.

2- نتائج اختبار (T) لمتغير تنوع مصادر التجهيز (X5-X8): أوضحت النتائج أن الفقرات الفرعية لمتغير

تنوع مصادر التجهيز قد حققت توافقاً كبيراً في تلك الإجابات، بدلالة قيمة (T) المحسوبة التي كانت أكبر بكثير من قيمتها الجدولية والبالغة (1.684) عند مستوى معنوية (0.05)، وهذا يؤشر إهتمام إدارة الشركة بالشراء من عدة مصادر مما يدل على ان الشراء من عدة مصادر يزيد من شدة المنافسة فيما بينهم مما يسهل حصول الشركة على المواد والمنتجات بالكميات والتوقيتات والأسعار المناسبة.

- 3- نتائج اختبار (T) لمتغير تنوع قوة العمل (X9-X12): بينت نتائج إجابات الأفراد المبحوثين أن جميع الفقرات الفرعية لمتغير تنوع قوة العمل قد حققت توافقاً كبيراً، بدلالة قيمة (T) المحسوبة لكل فقرة من فقرات هذا المتغير وكانت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (1.684) عند مستوى معنوية (0.05)، وهذا يدل على سعي وتأکید إدارة الشركة على ضرورة دمج مختلف ثقافات العاملين في ثقافة الشركة وبما يسهم في تحقيق اهدافها.
- 4- نتائج اختبار (T) لمتغير البيئة (X13-X16): افصحت النتائج أن الفقرات الفرعية لمتغير البيئة قد حققت توافقاً كبيراً في تلك الإجابات ، بدلالة قيمة (T) المحسوبة التي كانت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (1.684) عند مستوى معنوية (0.05)، وهذه النتيجة توضح إهتمام إدارة الشركة بالقضايا البيئية والتي بدأت تأخذ حيزاً واسعاً وإهتماماً كبيراً خصوصاً عند تصميم وبناء سلسلة التجهيز .
- 5- نتائج اختبار (T) لمتغير أخلاقيات الاعمال (X17-X20): اظهرت النتائج أن جميع الفقرات الفرعية لمتغير أخلاقيات الاعمال قد حققت توافقاً كبيراً، بدلالة قيمة (T) المحسوبة لكل فقرة من فقرات هذا المتغير وكانت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (1.684) عند مستوى معنوية (0.05)، وهذا يدل على إهتمام إدارة الشركة بأخلاقيات الاعمال لكونها تؤثر على الأفراد والشركات والعلاقات الحكومية والمجهزين.
- 6- نتائج اختبار (T) لمتغير المسؤولية المالية (X21-X24): أوضحت النتائج التوافق الكبير الحاصل بين فقرات المسؤولية المالية وبدلالة قيمة (T) المحسوبة لكل فقرة على حدا اكبر بكثير من القيمة الجدولية لها والبالغة (1.684) عند مستوى معنوية (0.05)، وهذا يوشر ان الشركة تسعى الى أن تمتد مسؤولية الإدارة لديها لتحقيق الرفاهية للمجتمع من خلال اقتطاع جزء من أرباح الشركة وتخصيصها في مشاريع خدمة البيئة كمشاريع منع التلوث .
- 7- نتائج اختبار (T) لمتغير حقوق الانسان (X25-X28): بينت النتائج أن هناك توافقاً كبيراً في فقرات متغير حقوق الانسان بدلالة قيمة (T) المحسوبة لكل فقرة والتي كانت أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (1.684) عند مستوى معنوية (0.05)، وتشير هذه النتيجة على إهتمام إدارة الشركة بحقوق الانسان وتضمينها في أنشطة إدارة سلسلة التجهيز والتأكيد على ضرورة معاملة الناس بإحترام والحفاظ على كرامتهم .
- 8- نتائج اختبار (T) لمتغير الصحة والسلامة (X29-X32): افصحت نتائج إجابات الأفراد المبحوثين أن جميع الفقرات الفرعية لمتغير الصحة والسلامة قد حققت توافقاً كبيراً، بدلالة قيمة (T) المحسوبة لكل فقرة من فقراتها والتي كانت أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (1.684) عند مستوى معنوية (0.05)، وهذا يوشر إهتمام إدارة الشركة بالصحة والسلامة من خلال توفير بيئة عمل تحمي الأفراد العاملين من خطر التعرض للاصابات والمخاطر والحوادث والأذى والموت.
- 9- نتائج اختبار (T) لمتغير الاستدامة (X33-X36): اظهرت النتائج وجود توافق كبير بين فقرات هذا المتغير في الشركة المبحوثة ، بدلالة قيمة (T) المحسوبة لكل فقرة من فقراته والتي كانت أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (1.684) عند مستوى معنوية (0.05)، وتشير هذه النتيجة الى سعي الشركة نحو بناء سلسلة تجهيز مستدامة تساعدها في الاستجابة لحالات الخطر الناتجة عن تعقيد المنتجات والأخطار الخاصة بالقوانين والتشريعات البيئية الصادرة من الحكومة. بناءً على ما تقدّم تقبل الفرضية الثانية للبحث والتي تنص على أن الشركة المبحوثة تتبنى مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز .

المبحث الرابع - الاستنتاجات والمقترحات

أولاً- الاستنتاجات

- 1- أتضح من خلال الدراسات المتعلقة بإدارة سلسلة التجهيز انها تحظى بإهتمام كبير في السنوات الاخيرة على الصعيدين الاكاديمي والصناعي وهناك سعي نحو تضمين القضايا الاخلاقية ومبادئ المسؤولية الاجتماعية فيها.
- 2- إظهرت نتائج التحليل الإحصائي لإجابة الأفراد المبحوثين بخصوص تساؤلات البحث التالي:
 - أ- فيما يخص السؤال الأول إتضح بأن هناك إدراك من قبل مدرء الانتاج والعمليات في الشركة المبحوثة بخصوص مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز.
 - ب- بالنسبة للسؤال الثاني للبحث، أشارت إجابات الأفراد المبحوثين بأن هناك تبني من قبل الشركة المبحوثة لمبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز.
- 3- أفصحت نتائج التحليل الإحصائي لوصف وتشخيص متغيرات البحث ما يلي:
 - أ- وجود تباين في إجابات الأفراد المبحوثين بخصوص مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز في الشركة المبحوثة.
 - ب- إتضح من خلال إجابات الأفراد المبحوثين تجاه فقرات متغيرات البحث انها تميل نحو الاتفاق وبنسبة عالية، إذ تبين أن مبدأ المسؤولية تجاه المجتمع حاز النسبة الأعلى للاتفاق من بين إجابات الأفراد المبحوثين، في حين حظي مبدأ الاستدامة على أقل نسبة اتفاق بين إجابات الأفراد المبحوثين.
 - ت- هناك نسبة استجابة عالية من جانب الأفراد المبحوثين حول فقرات متغيرات البحث بشكل عام ، وهذا يعني ان مستوى إدراك المبحوثين قد بلغ المستوى الثالث من مساحة المقياس والذي يمثل ارتفاع مستوى الحالة المدركة مما يؤثر إدراك المبحوثين لمبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز في الشركة المبحوثة.
 - ث- أن مبادئ المسؤولية الإقتصادية لإدارة سلسلة التجهيز التي حصلت على النسبة الأكبر في اغناء نسبة الاتفاق حول فقرات متغيرات البحث هي (المسؤولية تجاه المجتمع ، اخلاقيات الاعمال ، البيئة ، المسؤولية المالية)، اذ حصلت هذه المبادئ على اتفاق اكبر من جانب الأفراد المبحوثين وهذا يعني أن الشركة المبحوثة تولي إهتمام اكبر بهذه المبادئ.
- 4- أشارت نتائج التحليل الاحصائي (T-test) الى إهتمام الشركة المبحوثة بتبني مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز بدلالة قيمة (T) المحسوبة والتي كانت أكبر من القيمة الجدولية بالنسبة لجميع مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز المعتمدة في البحث.

ثانياً- المقترحات

- 1- ضرورة إهتمام إدارة الشركة المبحوثة بمواضيع ومبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز من خلال نشر الملصقات والنشرات والجداريات ضمن اقسام الشركة والشعب والوحدات الادارية ، فضلاً عن انشاء مكتبة خاصة تضم بحوث ودراسات عن المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز .
- 2- زيادة إهتمام إدارة الشركة المبحوثة وبشكل كبير نسبياً بمبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز من خلال وضع اهداف لمبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز وتطوير وصياغة الخطط والبرامج والسياسات المسؤولة عن تنفيذها ، وكذلك تخصيص الموارد والتسهيلات المطلوبة لتسهيل ودعم عملية التنفيذ.
- 3- العمل وبشكل مستمر على ترصين جوانب القوة في الشركة المبحوثة حول مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز من خلال اجراء استطلاع دوري يخص مدى إدراك الأفراد العاملين في الشركة المبحوثة لأهمية وتطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز والتأكيد على ضرورة الالتزام وتطبيق متغيراتها.
- 4- التأكيد على إدارة الشركة المبحوثة الإهتمام بمبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز وتحديد ذات النسبة المتدنية من خلال الحصول على دعم والتزام الإدارة العليا والاستفادة من ذوي الخبرات والكفاءات في هذا المجال وبالتنسيق مع الجامعات والمعاهد لفتح دورات تدريبية للمدراء والأفراد العاملين مما يسهم في تنمية الوعي لديهم.
- 5- ضرورة قيام إدارة الشركة المبحوثة بتوفير مقاييس تتلائم مع طبيعة أنشطتها وتسطيع بموجبها التعرف على مستويات تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز .
- 6- بناء فرق عمل عابرة للأقسام تقع على عاتقها مسؤولية تشخيص وتحديد المشكلات المرتبطة بمبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز واقتراح الحلول المناسبة لها.

المصادر

أولاً- المصادر العربية

- 1- احمد ، سيد عاشور ، 2006 ، التلوث البيئي في الوطن العربي : واقعه وحلول معالجته ، ط1 ، الشركة الدولية للطباعة ، جمهورية مصر العربية .
- 2- التاك ، أسيل زهير رشيد، 2010، العلاقة التبادلية بين بعض القضايا الجوهرية للمسؤولية الاجتماعية وبناء التزام العاملين بالجودة وانعكاساتها على القيم المنظمة / دراسة تحليلية في عدد من المستشفيات في مدينة الموصل، اطروحة دكتوراه، إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- 3- جاد الرب ، سيد محمد ، 2010، الاخلاقيات التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الاعمال العصرية ، دار الكتب المصرية ، جمهورية مصر العربية .
- 4- جرينبرج، جيرالد وبارون، روبرت، 2009، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة رفاعي محمد رفاعي واسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية.
- 5- الحيايالي ، رغيد ابراهيم اسماعيل ، 2006، امكانية اقامة متطلبات مواصفة إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS:18001) في عينة من الشركات الصناعية / نينوى، رسالة ماجستير، الإدارة الصناعية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- 6- خضر ، اسمى ، 2002 ، قوانين العمل وحقوق الانسان في الوطن العربي ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، لبنان .
- 7- ديسلر، جاري ، 2007 ، إدارة الموارد البشرية ، ترجمة محمد سيد احمد عبد المتعال وعبد المحسن جودة ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
- 8- السمان، ثائر احمد سعدون والعبيدي، اسلام يوسف شيبث، 2012، انعكاسات الهندسة البشرية في متطلبات اقامة مواصفة إدارة الصحة والسلامة المهنية: دراسة استطلاعية في معمل الالبسة الولادية في الموصل، مجلة تنمية الرفادين، العدد(110)، المجلد (34).
- 9- عساف ، نظام ، 1999، مدخل الى حقوق الانسان في الوثائق الدولية والأقليمية والاردنية ، ط1 ، المكتبة الوطنية ، عمان ، الاردن .
- 10- عطيانى، مراد سليم والحواجرة، كامل محمد وابو حسين، الحارث محمد ، 2016 ، المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات العمل في اطار وظيفة العمليات واثرها في اداء الاعمال: دراسة ميدانية على الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالية ، مجلة دراسات ، العلوم الادارية ، العدد (1)، المجلد (43).
- 11- العلي ، عبد الستار محمد ، 2006 ، الإدارة الحديثة للمخازن والمشتريات : إدارة سلسلة التجهيز ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- 12- العزاوي ، محمد عبد الوهاب ، 2002 ، انظمة إدارة الجودة والبيئة ISO 9000 – ISO 14000 ، ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- 13- العامري، محمد علي ابراهيم ، 2013، الإدارة المالية الحديثة ، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن .
- 14- الغالبي ، طاهر محسن والعامري، صالح مهدي محسن ، 2008، المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال: الاعمال والمجتمع ، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن

- 15- فنجان، غانم موسى وحسين، محمد عبد، 2007 ، إدارة المشتريات ، دار اليازوري للنشر والتوزيع ،عمان ، الاردن .
- 16- مطاوع ، سعد عبد الحميد ، 2010 ، الإدارة المالية ، مدخل حديث ، ط1 ، المكتبة العصرية ،القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- 17- ماثيز ، روبرت وجاكسون ، جون ، 2009 ، إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، ترجمة محمد فتوح ، دار شعاع للنشر والعلوم ، حلب ، سورية .
- 18- هندي ، منير ابراهيم ، 2004 ، الإدارة المالية : مدخل تحليلي معاصر ، ط6 ، المكتب العربي الحديث ، الاسكندرية ، جمهورية مصر العربية .

ثانياً - المصادر الأجنبية

- 1- Bowersox, Donald J. and Close, David J. and Cooper, M. Bixby ,2010, Supply Chain Logistics Management, 3rded, McGraw-Hill, Inc. ,New York, U.S.A.
- 2- Chopra, Sunil and Meindl, Peter ,2013, Supply Chain Management: Strategy, Planning and Operations ,5thed, Pearson Education Inc. U.S.A.
- 3- Ciliberti, F. and Pontrandolfo, P. and Scozzi, B. 2008, Investigating corporate social responsibility in supply chains: a SME perspective, Journal of Cleaner Production,16(15),1579–1588.
- 4- Doubler , Donald W. and Burt, David N. 1996, Purchasing and Supply Management ,6thed, McGraw-Hill, Inc. ,New York, U.S.A.
- 5- Dabbas, Mutasim and Al-rawashdeh, Salah, 2012, The Effect of Corporate Social Responsibility on the Profitability of the Industrial Companies in Jordan, Canadian Academy of Oriental and Occidental Culture, Canadian Social Science ,Vol. 8, No. 3.
- 6- Heizer, Jay and Render, Barry,2012, Operations Management, 10thed, Prentice Hall, New Jersey , U.S.A.
- 7- Heizer, Jay and Render, Barry, 2004, Operations Management, 7thed, Pearson education International, U.S.A.
- 8- Institute for Supply Management (ISM),2008, principles of Sustainability and Social Responsibility: With a Guide to adoption and implementation, Published by: Institute for Supply Management, IncTM, USA.
- 9- Johnson, P. Fraser and Leenders, Michiel R., and Flynn, Annae ,2011, Purchasing and Supply Management, McGraw-Hill, Inc ,Boston, U.S.A.
- 10- Janggu, Tamoi and Joseph, Corina and Madi, Nero, 2007, The Current State of Corporate Social Responsibility Among Industrial Companies in Malaysia, Social Responsibility Journal, Vol. 3 No. 3. Emerald insight.
- 11- Krajewski, Lee J. and Ritzman, Larry P. and Malhotra, Manoj K.,2013, Operations Management: Processes and Supply Chain Management ,10thed, Pearson education Inc, New Jersey, U.S.A.
- 12- Lysons , Kenneth and Farrington, Brian ,2012, Purchasing and Supply Chain Management, Pearson international edition U.S.A.

- 13- Monczka , Robert .M and Handfield , Robert .B and Giunipero , Larry .C and Patterson , James .L , 2016 , Purchasing and supply chain management , 6th ed, Cengage Learning , Australia .
- 14- Reid ,R. Dan and Sanders,Nada R.,2011, Operations Management: An Integrated Approach ,4thed, John Wiley & Sons, Inc., U.S.A.
- 15- Rettab, Belaid and Mellahi, Kamel , 2019, Practising CSR in the Middle East, Palgrave Macmillan, Cham, Springer Nature Switzerland AG, https://doi.org/10.1007/978-3-030-02044-6_2.
- 16- Rosi , Bojan and Cvahte , Tina and Jereb, Borut ,2013. The Influence Of Corporate Social Responsibility On Supply Chain Management, Business Logistics in Modern Management, Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Economics, Croatia, vol. 13.
- 17- Simangunsong , Elliot ,2011, Supply Chain Social Responsibility :Definition , Review and Implication for Future Research , <https://www.researchgate.net>.
- 18- Sollish , Fred and Semanik ,John, 2012, The Procurement and Supply Manager's Desk Reference, 2nd John Wiley & Sons, Inc, New Jersey.
- 19- Slack, Nigel and Chambers, Stuart and Johnston, Robert,2004, Operations Management ,4th ed, prentice hall inc, U.K.
- 20- Valdez-Juarez, Luis Enrique and Gallardo-Vazquez, Dolores and Ramos-Escobar, Elva Alicia, 2018 , CSR and the Supply Chain: Effects on the Results of SMEs, journal of Sustainability, MDPI ,Basel , Switzerland.
- 21- Welford , Richard and Frost Stephen ,2006 , Corporate Social Responsibility in Asian Supply Chains, Published online in Wiley InterScience, www.interscience.wiley.com.

ملحق (1)

جامعة الموصل

كلية الإدارة والاقتصاد/قسم الإدارة الصناعية

م / استبانة

السيد المحيب المحترم: السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

الاستبانة المرفقة هي إحدى متطلبات البحث الموسوم (مدى إدراك مدراء الانتاج والعمليات لمبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز: دراسة استطلاعية في شركة كرونجي لانتاج المشروبات الغازية والمياه الصحية والعصائر المحدودة) هدفها معرفة مدى إدراككم لمبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز، وإن تفضلكم بالإجابة الصحيحة والمناسبة عن فقرات الاستبانة يسهم بشكل كبير في الحصول على نتائج دقيقة وتحقيق أهداف البحث.

شاكرين تعاونكم مع التقدير

الباحثون

يُرجى وضع علامة (√) في الحقل الذي تراه مناسباً ويمثل وجهة نظرك الخاصة.

أولاً - بيانات تتعلق بالمجيب على الاستبانة :

أ- التحصيل الدراسي: إعدادية () دبلوم فني () بكالوريوس () ماجستير ()

دكتوراه () أخرى ()

ب- مدى الخدمة في الشركة : من 1- 3 سنوات () 4 - 6 () 7 - 9 () سنوات 10

سنوات فأكثر ()

ت- العمر: أقل من 30 () 30 - 39 () 40 - 49 () 50 فأكثر ()

ث- الجنس : ذكر () انثى ()

ثانياً- الاسئلة المتعلقة بالفقرات حول مبادئ المسؤولية الاجتماعية لإدارة سلسلة التجهيز

ت	الفقرات	اتفق بشدة (5)	اتفق (4)	محايد (3)	لا اتفق بشدة (1)	لا اتفق (2)
أ . المسؤولية تجاه المجتمع						
1	تشجع إدارة شركتنا تجهيزها على دعم المجتمع المحلي.					
2	تسعى إدارة شركتنا لإقامة علاقات ايجابية مع المجتمع .					
3	تقوم إدارة شركتنا بتقديم عروض خاصة للشريحة الفقيرة من المجتمع					
4	توفر إدارة شركتنا فرص توظيف مناسبة لذوي الاحتياجات الخاصة من المجتمع.					
ب . تنوع مصادر التجهيز						
5	تعتمد إدارة شركتنا على الكلفة المناسبة كأساس للمفاضلة بين المجهزين.					
6	تنوع إدارة شركتنا مصادر التجهيز لحمايتها من حالات العجز بالمواد .					

					تعتمد إدارة شركتنا تجهيزين متعددين لعدم وجود الكفاءة والميزات في الجهاز الواحد.	7
					تعتمد إدارة شركتنا استراتيجية عدة تجهيزين للحصول على مواد مطابقة للمواصفات المطلوبة.	8
ت . تنوع قوة العمل						
					تتسم القوى العاملة في شركتنا بالتنوع من حيث (العرق، الجنس، القيم) .	9
					تبذل إدارة شركتنا جهود مضاعفة للتعامل بعدالة مع تنوع القوى العاملة.	10
					تنظم إدارة شركتنا برامج تدريب لاعداد عاملينها للتعامل مع مفهوم تنوع القوى العاملة .	11
					تسعى إدارة شركتنا الى دمج مختلف ثقافات العاملين فيها لدمجها في ثقافة الشركة .	12
ث . البيئة						
					تلتزم إدارة شركتنا بالتشريعات البيئية المتعلقة بعمليات الانتاج.	13
					تتعامل إدارة شركتنا مع مخلفات الانتاج وفقاً للمعايير البيئية.	14
					تفضل إدارة شركتنا التعاقد مع تجهيزين لهم سمعة في مجال الحفاظ على البيئة .	15
					تهتم إدارة شركتنا بالحد من التلوث البيئي بمكوناته (الماء،الهواء، التربة).	16
ج . اخلاقيات الاعمال						
					تقوم إدارة شركتنا بوضع مدونة اخلاقية للعمل بموجبها.	17
					تهتم إدارة شركتنا بتنقيف وتوعية افرادها بما هو اخلاقي ويتمشى مع سياسة الشركة .	18
					تتخذ إدارة شركتنا عقوبات صارمة اتجاه السلوكيات غير القانونية مثل الفساد الإداري ، الاختلاس والرشوة .	19
					تعتمد إدارة شركتنا المعايير الاخلاقية كمبدأ في كافة انشطتها وتعاملاتها .	20
ح . المسؤولية المالية						
					تتسم التعاملات المالية لشركتنا بالشفافية .	21
					تشجع إدارة شركتنا ممارسة السلوك المالي المسؤول اجتماعياً في تعاملاتها مع المجهزين .	22
					تحافظ إدارة شركتنا على الاسرار المالية لشركاتها.	23
					تلتزم إدارة شركتنا بالمعايير المهنية المالية في اتخاذ القرارات الاستثمارية .	24
خ . حقوق الانسان						
					تهتم إدارة شركتنا بمعالجة الشكاوى المتعلقة بحقوق الانسان	25

					تحافظ إدارة شركتنا على كرامة أفرادها العاملين.	26
					تقوم إدارة شركتنا بتطبيق مضامين حقوق الانسان في تعاملاتها مع عاملها .	27
					تقوم إدارة شركتنا بالتعامل مع عاملها باحترام لضمان العمل بروح الفريق .	28
د. الصحة والسلامة						
					توفر إدارة شركتنا بيئة عمل مناسبة تحمي عاملها من مخاطر حوادث العمل.	29
					يخلو الأفراد العاملين في شركتنا من أمراض بدنية ونفسية ذات صلة بالعمل	30
					تلتزم إدارة شركتنا بالقوانين التي توفر الرعاية الصحية لعاملها .	31
					تنسجم سياسة الصحة والسلامة لشركتنا مع طبيعة مخاطر العمل داخلها .	32
ذ. الاستدامة						
					تستخدم إدارة شركتنا الموارد المتجددة بأسلوب يضمن المحافظة على حصة الاجيال القادمة.	33
					تعمل إدارة شركتنا على توعية عاملها بمفهوم الاستدامة.	34
					تستخدم شركتنا الموارد الطبيعية المتجددة بكفاءة.	35
					تحرص إدارة شركتنا على تحسين انتاجية عاملها لزيادة الناتج المحلي للبلد.	36

ملحق (2)

ت	الاسم	اللقب	الاختصاص	مكان العمل
1	د. أكرم أحمد الطويل	أستاذ	إدارة المواد	جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد
2	د. ميسر إبراهيم أحمد	أستاذ	إدارة الانتاج والعمليات	جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد
3	د. عادل ذاکر النعمة	أستاذ مساعد	إدارة الانتاج والعمليات	جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد
4	د. رعد عدنان رؤوف	أستاذ مساعد	إدارة التسويق	جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد
5	د. نجلة يونس محمد	أستاذ مساعد	إدارة التسويق	جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد