

## أثر أخلاقيات المسيرين على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

## دراسة مؤسسة لافارج - عقاز من وجهة نظر العاملين

لكحل الأمين\*

الإرسال: 24/01/2021

القبول: 09/05/2023

النشر: 09/06/2023

**ملخص:** نهدف من خلال هذا البحث للتحديد أثر تبني المدراء لأخلاقيات العمل على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بناء على ما يتوقعه المستخدمون في مؤسسة "لافارج" لصناعة الاسمنت بعقاز، تم إجراء الدراسة وفق استبيان يركز على جانبين مهمين في الموضوع وهما السلوك الأخلاقي للمديرين والمسؤولية الاجتماعية. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر لأخلاقيات المسيرين على المسؤولية الاجتماعية قدره 39% وهذا يعني أنه كلما زاد اهتمام المسيرين بأخلاقياتهم الإيجابية اتجهت المؤسسة (المحيط الداخلي) والمجتمع (المحيط الخارجي) كلما ساهم ذلك في تفعيل معايير المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة.

**الكلمات المفتاحية:** المسيرين؛ المؤسسة؛ أخلاقيات العمل؛ المسؤولية الاجتماعية.

تصنيف JEL: M12؛ L20؛ M112؛ M14 .

## The impact of managers' ethics on corporate social responsibility: The study of Lafarge-Oggaz Corporation from the point of view of employees

**Abstract:** We aim through this research to demonstrate the impact of managers' adoption of work ethics on corporate social responsibility based on what users expect at Lafarge Cement Foundation in "Ogaz", the study was done based on a questionnaire that focuses on two important aspects of the subject and they are ethical behavior of managers and social responsibility, the study found that there is a 39% impact of the managers' ethics on social responsibility and this means that the more managers care about their positive ethics towards the institution (the internal environment) and society (the external environment) the more this will contribute to activating the social responsibility standards in the institution.

**Keywords:** Managers; Enterprise; Work ethic; Social Responsibility.

**JEL Classification:** M12; L20; M112; M14.

\* أسناد محاضر "ب"، جامعة ابن خلدون "تيارت"، الجزائر، [elamine@univ-tiaret.dz](mailto:elamine@univ-tiaret.dz)..... (المؤلف المرسل)

## 1. مقدمة

مع نهاية العقد الثامن من القرن العشرين أبانت عديد الشركات عن الرغبة في توفير المزيد من الموارد البشرية والمالية لتحقيق أهداف المسؤولية الاجتماعية والبيئية الناشئة آنذاك، ففي عام 2005 عمدت نسبة 33% من أكبر 100 شركة عالمية على رفع ونشر تقارير عن سياستها التنموية ومسؤوليتها الاجتماعية والبيئية مقابل 23% في عام 2002 وهو ما يوضح الدور المتزايد للمؤسسات خارج نشاطها الكلاسيكي المتمثل في التوسع وتحقيق الأرباح (Crifo & Forget, 2013, p 02). تذهب اللجنة الأوروبية (2001) نحو تحديد مصطلح المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات (RSE) في كونها ليست فقط الالتزام بالقوانين الحكومية المعمول بها، وإنما تجاوزت ذلك نحو الاستثمار وبشكل أكبر في رأس المال البشري، حماية البيئة إلى جانب الحفاظ على العلاقات مع أصحاب المصلحة، فضلاً عن القيود التنظيمية المفروضة، ينتهج مالكو المؤسسات ومن خلالها المسيرين نهجاً تطوعياً من خلال تجسيد الأخلاقيات الرفيعة من خلال القيام بالأنشطة التطوعية الغير ربحية كحماية البيئة، الحد أو التقليل من انبعاث الغازات المسببة للاحتباس الحراري وانبعاث غاز ثاني أكسيد الكربون إلى جانب تحسين ظروف العمل، حظر عمل الأطفال وكذا مكافحة الفساد. وعلى ضوء ما سبق فإن الدراسة الحالية تهدف لإبراز تأثير أخلاقيات المسيرين على تبني المسؤولية الاجتماعية في شركة Lafarge العالمية بفرعها -عقاز بولاية معسكر، حيث تأخذ الشركة بنظم المسؤولية الاجتماعية غير أنها تنشط في مناخ اقتصادي مغلق وذو تشريعات مخففة وأحياناً غير ملزمة في هذا المجال

## I. إشكالية الدراسة:

إن جوانب السلوك الأخلاقي وضرورة تحمل المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسات أصبحت موضوعاً حيويًا ومهماً تواجهه أغلب المؤسسات، فالجتمتع ككل والفاعلين فيه يتطلعون إلى المزيد من المساهمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسات، فتلك الأخيرة إلى جانب سعيها لتحقيق قيمة مضافة اقتصادياً عليها أن تسعى أيضاً إلى تحقيق قيمة مضافة اجتماعياً وذلك سعيًا لإعطاء سمعة ونظرة إيجابية بالنسبة للمتعاملين معها، وفي هذا الصدد نطرح الإشكالية التالية: - إلى أي مدى تساهم أخلاقيات المسيرين في تبني برامج المسؤولية الاجتماعية؟

## II. فرضية الدراسة: بالاعتماد على مشكلة الدراسة وأسئلتها تم صياغة الفرضية التالية:

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المسيرين والمسؤولية الاجتماعية.

## III. أهداف الدراسة:

تتوسط المؤسسة إشكالية تعظيم الأرباح المالية من جهة وبين التزاماتها الحديثة من جهة أخرى والتي بات يفرضها العصر، مما يدفع بالمؤسسات للتفكير في إيجاد حلول وسط. ومن خلال ذلك يمكن تلخيص أهداف الدراسة في:

- تأصيل المفاهيم المتعددة لمصطلح المسؤولية الاجتماعية مع التنويه للأهمية البالغة لأخلاقيات المسيرين.
- عرض ومعالجة بعض الدراسات التي تبنت البحث في موضوع المسؤولية الاجتماعية.
- الخروج بمجموعة من التوصيات الهادفة لإدراج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كخيار استراتيجي بالنسبة للشركات الخاصة وحتى العامة منها.

IV. أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة في محاولة إبراز مكانة الاخلاقيات لدى المدراء والمسيرين في التأثير على السواد الاعظم من العمال داخل المؤسسة كونهم القدوة في توجيه مسار الشركة وتبني خيار المسؤولية الاجتماعية يقتضي اشراك مختلف الفاعلين في المؤسسة وفي مقدمتهم العمال ولن يكون ذلك الا من خلال سلوك المدراء والمسيرين. لذلك تكمن أهمية

الدراسة في محاولة قياس تأثير اخلاقيات المسيرين على تفعيل التنمية المستدامة في المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العاملين بها .

#### V. التعريفات الإجرائية:

أ. المتغير المستقل:

أخلاقيات المسيرين: تعرف على أنها مجموعة القواعد والأخلاق والمبادئ التي يحملها المسيرون، وهي التي تحدد ما هو السلوك الصحيح وما هو السلوك السيئ.

ب. المتغير التابع:

المسؤولية الاجتماعية: تعرف على أنها الالتزام المستمر من قبل المؤسسة بالتصرف أخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية، وكذا العمل على تحسين ظروف العمل وظروف المعيشة للقوى العاملة وعائلاتهم والمجتمع ككل.

#### VI. منهجية الدراسة والادوات المستخدمة :

قصد تحليل الاشكالية الاساسية للدراسة تم تصميم استمارة استبيان وتوزيعها على مستوى شركة لافارج عقاز وبعد استعادة الاستبيان تم تحليله باستخدام برنامج SPSS وتم استعمال المنهج الوصفي في التعريف بمتغيرات الدراسة والمنهج التحليلي في قياس الاثر المترتب من جراء تطبيق اخلاقيات المسيرين على المسؤولية الاجتماعية.

#### VII. الدراسات السابقة:

أ. دراسة حسين وجميل 2009: بعنوان العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وبين أخلاقيات العمل دراسة لآراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثالث لكلية العلوم الاقتصادية بعنوان إدارة منظمات الأعمال التحديات العالمية المعاصرة، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، أكدت الدراسة على أن هناك العديد من الأبعاد الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين يجب على المؤسسات الانتباه لها لأنها تحقق أهداف العاملين وتزيد من ولائهم واهتمامهم بالمؤسسة التي يعملون بها، تختلف الدراسة موضوع التحليل عن دراستنا في كون الأولى إتمدت على تحليل العلاقة العامة بين أخلاقيات العمل وتبني المسؤولية الاجتماعية بينما دراستنا ركزت على تبني المسيرين لأخلاقيات العمل واثرا على اعتماد المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر المستخدمين.

ب. دراسة بابا عبد القادر ووهيبة مقدم 2009: بعنوان المسؤولية الاجتماعية ميزة اقتصادية خالقة للقيمة دراسة حالة شركة سوناطراك ، مقال منشور بـ Revue d'ECONOMIE et de MANAGEMENT ، ضمن المجلد (07) العدد (01) الصادر عن جامعة تلمسان حيث حاول الباحثان التنويه إلى أهمية المسؤولية الاجتماعية في خلق القيمة وتوصلت الدراسة إلى أنه يمكن للمؤسسات أن تكتسب سمعة تنافسية في حال التزامها بدورها الاجتماعي. وتختلف هذه الدراسة عن دراستنا في كون دراستنا تهدف إلى تحديد تأثير السلوك الاخلاقي للمدراء والمسيرين على تطبيق المسؤولية الاجتماعية في حين الدراسة ركزت على القيمة المضافة التي يقدمها تبني المسؤولية الاجتماعية.

ج. دراسة VAN OVER & BARONE 1975 : بعنوان An empirical study of responses of executive officers of large corporations regarding corporate social responsibility

دراسة منشورة في مجلة: Academy Of Management سنة 1975 العدد 01، أثبتت الدراسة أن المديرين لا ينظرون إلى أنفسهم بنفس منظار الأنا الذي ينظر به المساهمون لذاتهم . وعليه فإن القيم والأخلاقيات التي يحملها المديرون هي أكثر تأثيراً في إنجازاتهم وتحقيقهم لبرامجهم المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.

د. دراسة Holmes1976: بعنوان: Executive perceptions of corporate social responsibility المنشور في مجلة Business Horizons المجلد 19 العدد 03 من أهم ما توصلت له الدراسة أن مكانة وشهرة المنشأة من شأنها أن تعزز اتجاهها نحو معالجة المشاكل الاجتماعية وأن المؤسسات قادرة على تخفيف المعاناة والمشاكل التي يعاني منها المجتمع بصفة عامة، ولا ريب بأن هذه القدرة غالباً ما ترتبط بالوضع الاقتصادي العام.

## 2. مفاهيم عامة حول أخلاقيات المسيرين.

تمثلت الأسباب الرئيسية للانهيارات الأخلاقية في عالم الأعمال عقب الازدهار الذي تلا أزمة الكساد الكبير أساساً إلى الضغوط التي كان يفرضها بعض المدراء على الشركة ليستمرروا في مناصبهم، والخوف والصمت إزاء تجاوزات الكبار في المؤسسة في ظل وجود مجلس إدارة ضعيف تمزقه الخلافات والصراعات والاعتقاد اليقين بأن حسن أداء بعض المهام يستلزم أحياناً اتخاذ أساليب غير أخلاقية، غير أنه وبعد ظهور منظمات الضغط الاجتماعي والبيئي من نقابات وجمعيات وصدامها مع مجالس الإدارة كان لابد ولحل الخلافات من وضع أطر مفاهيمية لتفعيل أخلاقيات المسيرين فيها.

## 1.2 تعريف أخلاقيات العمل

تشير أخلاقيات الأعمال إلى تصرفات وسلوكيات الإدارة في المؤسسة تجاه شركائها، كما تعرف بأنها "كل ما يتعلق بالعدالة والمساواة في توقعات المجتمع والمنافسة النزهة والإعلان والعلاقات العامة والمسؤولية الاجتماعية وحرية الزبائن والتصرفات السليمة في البيئة المحلية والدولية" (Wehrich & Koontz, 1993, p. 70)، ويذهب البعض إلى أبعد من ذلك ليحدد الهدف الأساسي من الاهتمام بأخلاقيات الأعمال بأنه ليس فقط تعلم الفرق بين الصواب والخطأ، بل يمتد لتوفير الأدوات التي يتعامل بها الأفراد مع التعقيدات الأخلاقية، أي في الاعتبار والتفكير بالتداعيات الأخلاقية الخاصة بالقرارات الاستراتيجية (هل و جونز، 2001، ص 121).

وفي هذا الإطار أشار البعض إلى أن إثارة الانتباه نحو أخلاقيات الأعمال يعد من المسائل الحاسمة في إطار ما تشهده البيئة من تغيرات أساسية وما تواجهه المؤسسة التي تهدف إلى الربح والتي لا تهدف إليه من تغيرات وضغوط متسارعة، من هنا برزت مسألة عدم ثبات القيم، فالقيم التي كانت سائدة في الماضي أصبحت اليوم محل تساؤل حول إمكانية تبنيها أو انتهاجها لذلك فإنه ليس هنالك من أخلاقيات واضحة ومرسومة لإرشاد القادة لمعالجة المشكلات المعقدة الناجمة عن تحديد ما هو صحيح وما هو خاطئ في بيئة الأعمال (البوتي، 2005، ص 14)

## 2.2 آثار أخلاقيات المسيرين على المؤسسة وبين العاملين

إن المسير ملزم بتحمل مسؤولية تصرفاته وقراراته وقد أظهرت عدة دراسات أن المدراء لديهم نظرة ضيقة في مجال المسؤولية، ففي دراسة استقصائية أجريت في ثمان مؤسسات كبيرة وشملت 1000 موظف ودرست مدى التزامهم بالمسؤولية في عملهم، وقد جاء تصنيف وترتيب المسؤولية حسب أهمية المعايير من وجهة نظر

المستقصيين (نجم، 2006، ص200) في القدرة على تقديم الخدمات والمنتجات التي ترضي المستهلكين ليس من جانب الحاجة لها، وإنما من حيثاً لجودة والسلامة ثم تلبية احتياجات الزبائن من خلال توفير أفضل منتج أو خدمة للحفاظ على العلاقة القائمة وبشكل دائم، ثم توفير الأمن والصحة للعمال مع الحفاظ على كرامتهم واحترامهم ثم احترام التشريعات المعمول بها وخلق قيمة لحملة الأسهم وأصحابها لمصلحة إلى جانب احترام المنظومة البيئية.

من الأمور المعلومة أن الثقة بين العاملين والإدارة لها علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل، فالموظف الذي يعلم أن إدارة المؤسسة ستقدر مجهوداته على المدى القريب والبعيد فإنه يتفانى في عمله ولكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة المؤسسة لا تفي بوعودها للعاملين فإن هذا يكون أمراً غير محفز له على تطوير العمل والإبداع وزيادة الكفاءة، لذلك فإن التزام المديرين بالصدق والأمانة والعدل والوفاء مع العاملين يؤدي إلى ثقة العاملين في الإدارة وهو ما يؤدي إلى تحفيزهم على العمل ويوفر كثيراً من الوقت الضائع في الشائعات والشكوك والتفاوض كما أن هذا الأمر يمتد تأثيره إلى العمالة التي قد تتقدم للوظائف الشاغرة بالمنظمة، فالمنظمة التي تتعامل بطريقة أخلاقية مع موظفيها تجتذب كفاءات سوق العمالة بينما المنظمة التي لا تبالي بهذه الأمور تنفر الكثير من تلك الكفاءات. فأسلوب تعامل المنظمة مع المتقدمين للوظائف يؤثر على الكفاءات التي تقبل التوظيف بها بل والتي تتقدم لها مستقبلاً مع العلم أن آثار العلاقة بين العاملين تأخذ حالتين وهما (البوتي، 2005، ص 16):

- الحالة الأولى: عندما يكون الصدق والتعاون والاحترام والأمانة هي الأخلاقيات المنتشرة بين العاملين فإن هذا يؤدي إلى تفجر طاقات العاملين لصالح العمل.
  - الحالة الثانية: عندما تكون ثقافة الخداع والنفاق والإساءة للزملاء هي المسيطرة فإن كل عامل يكون على حذر من زميله ويتعاون معه بقدر ضئيل ويخفي عنه الكثير من المعلومات وقد يكذب في التقارير التي يكتبها لرئيسه. والجدول الموالي يوضح بعض الحالات أو السلوكيات التي قد تكون في الحالتين:
- الجدول رقم (01): حالات تأثير أخلاقيات العمل على العاملين

الحالة الأولى	الحالة الثانية
- يمكن تشكيل فرق عمل لحل المشاكل وتطوير العمل تجد أن بيانات العمل دقيقة وصحيحة.	- فرق العمل تفشل لعدم وجود روح التعاون والثقة بين العاملين.
- تجد الخبرة تنتقل من موظف لزميلة وطرؤوسه وكذلك من جيل لجيل وبالتالي فإن العاملين دائماً في حالة نمو وتطور وهو ما ينعكس على المؤسسة.	- تجد أن كثيراً من البيانات خاطئة وكثيراً من التقارير مُضَلَّلَة.
- تجد أن كل موظف مستعد لتحمل بعض الأعباء الإضافية.	- تجد أن كل موظف يخفي معلوماته عن زميله وتجد الخبرة تضيع بانتهاء خدمة موظف ما وعلينا البدء من جديد.

- تجد أن كل موظف يتجنب تحمل أي مسئوليات إضافية.	- تُقابل أي مبادرة من أحد العاملين لتطوير العمل بالترحاب.
- تكون مهارات التغلب على مكائد الزملاء ومهارات إيقاعهم في المشاكل هي الهدف الأسمى لكل عامل.	- يكون العمل هو الشغل الشاغل للعاملين.

المصدر: (البوتي، 2005، ص 19)

### 3.2 تطبيق أخلاقيات العمل في وظائف المسيرين

تعتمد خطة تطبيق وتفعيل ميثاق أخلاقيات المسيرين في أي مؤسسة كانت على إدراجها بشكل تدريجي ومتفاوت بين وظائف التسيير المعتمدة فيها وبشكل عام يمكن تحديد تلك الوظائف وكيفية تحقيق أخلاقيات المسيرين بها على النحو التالي (نجم، 2006، ص 202):

#### أ. التخطيط:

إن فلسفة الرضا هي المحتوى للعمليات التخطيطية وتمثل قدرة المؤسسة التجاوب مع متطلبات فئات كثيرة واعتبار القيم والأخلاق مرتكزات في العملية التخطيطية وكذلك قيم الإدارة العليا ومنظورها للعلاقات بين مختلف أصحاب المصالح كرؤيتها لدور المؤسسة في مجتمع تنعكس بكل تأكيد في جميعا لخطط التي تتبناها كتوزيع الموارد ضمن العملية التخطيطية الذي يجب أن يكون مستندا إلى العدالة والموضوعية بعيدا عن التحيز بكل أشكاله حتى لا تتضرر مصالح المؤسسة والمجتمع، وأن بعض الخطط تثير صراع كبير داخل المؤسسة وبين مختلف أجزائها والتي تولد ردود فعل سلبية على المؤسسة من قبل المنافسين والموردين والجهات الحكومية ووسائل الإعلام كونها تحدث خرقا لطبيعة المنافسة العادلة والشريفة وأنها غير ملتزمة بالجوانب الاجتماعية والأخلاقية في المجتمع (R.Schermerhorn, G.Hunt, & N.Osborn, 2006, p. 45).

#### ب. التنظيم:

يمثل التنظيم وسيلة الإدارة لتقسيم العمل وتنسيق جهود الأفراد والوحدات التنظيمية في سعيهم لتنفيذ الأهداف المخططة من خلال ممارسة وظيفة التنظيم، ويمكن تعزيز العديد من الأدوار التي يجب أن تعالج بحكمة وعدالة وموضوعية ومسؤولية، مثلا أساليب استخدام القوة وتوزيع الأدوار والصلاحيات والمسؤوليات، وكذل كطرق حل الصراع الناشئ فيا لمؤسسة بطريقة إنسانية والمشاركة في اتخاذ القرارات المختلفة والتنظيم الغير الرسمي ودوره في تعزيز الأداء وعدم تعارضه مع التنظيم الرسمي وكذلك من خلال اشتراك المدراء بتحليل المشاكل في إطار علاقات السبب والنتيجة إلى نظام آخر مكمل له، وهو مجال الاعتقادات والقيم التي يحملها المسيرون حول كيفية النجاح في الأعمال في إطار افتراضات أخلاقية وسلوكية مقبولة ترضي جميع الأطراف.

#### ج. القيادة:

من أهم سمات القائد الملتزم أخلاقيا واجتماعيا أن يلتزم بأخلاقيات العمل الكفاء (R.Schermerhorn, G.Hunt, N.Osborn, 2006, pp 54-55) & كالعدالة، صدق التعامل، احترام العاملين ويهتم بعمليات التقييم للعاملين والرغبة الصادقة في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب كما يلتزم بربط نظام الحوافز بمؤشرات موضوعية قائمة على أساس تقييم أداء عادل ودقيق وصادق لجميع العاملين، وكذلك الاهتمام بالإنجاز الذي يعطي نتائج على المدى البعيد، كما يعمل على حسم الصراعات التي تحصل في المؤسسة بالتعامل الواعي والإيجابي الذي يتسم بالعدالة وعدم التحيز.

#### د. التحفيز:

ممكّن أن يلعب برنامج التحفيز ونظام الأجور دورا فعالا خاصة إذا كان هذا النظام مستندا إلى مبادئ تجعله متصف بالتجديد والديناميكية حيث توافق مع ثقافة المؤسسة وقيمها وأهدافها التي تقدر العاملين وتعتبر رأس المال البشري هو العنصر الفعال في الأداء كما يرتبط نظام الأجور بالمتغيرات المتواجدة في المؤسسة فيكون ديناميكي وحساس بما تقدمه الإدارات والعاملون من أفكار إبداعية وتطويرية ممكنة التطبيق ومفيدة للمؤسسة (R.Schermerhorn, G.Hunt, & N.Osborn, 2006, p57)".

#### هـ. الرقابة:

تعد الرقابة على كمية الإنتاج ونوعيته من الأمور الرئيسية التي تشغل الإدارة وكذلك جميع الجهات ذات المصلحة خارج المؤسسة وتشتمل أنشطة الرقابة على إجراءات متعددة منها ما يرتبط بالجوانب الفنية والآخر بالجوانب السلوكية والذاتية للعاملين فيجب أن تكون دقيقة، صادقة، شاملة وعادلة دون هدر حقوق العاملين أو حقوق المؤسسة ويفترض بالنظام الرقابي أن ينمي جوانب الاستقلالية والحرية، بعيدا في إجراءاته عن القهر. لذلك فإن أنظمة الرقابة الحديثة تنمي روح النقد والإبداع والحوار ومناقشة مختلف الإجراءات والنتائج من قبل المعنيين أو المهتمين بشكل غير مباشر بهذه النتائج كما يفترض به أن يبين التكاليف النفسية والاجتماعية والسياسية جراء حدوث هذا النوع من الخلل وهكذا بالنسبة للشركات المتخصصة بإنتاج الكهرباء منا لطاقة الذرية أو قطارات الأنفاق وغيرها.

### 3. مفهوم المسؤولية الاجتماعية

#### 1.3 تعريف المسؤولية الاجتماعية

تشير المسؤولية الاجتماعية حسب (Bowen,1953) لواجبات رجال الأعمال فيما يتعلق باتخاذ السياسات والقرارات وإتباع الإرشادات التي تلبى الأهداف والقيم المرغوب فيها في المجتمع، أما حسب (Jones,1980) فإن المسؤولية الاجتماعية تعني: (Bolwfield & Murray, 2014, p. 12) "عدم ترك المؤسسة لأي التزامات قانونية أو تعاقدية اتجاه أصحاب المصلحة والمجتمع ككل".

كما تعني المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات المشاركة التطوعية من قبل المؤسسات سواء فيما يخص المسؤولية اتجاه المجتمع أو البيئة وذلك في عملياتها التجارية وعلاقتها مع أصحاب المصلحة (Benabou, Abdesselem Bendi, & Tabeti, 2013, p. 44)

أما مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة فيعرف المسؤولية الاجتماعية على أنها: "الالتزام المستمر من قبل المؤسسات بالتصرف أخلاقيا و المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل"، بدوره يعرفها دروكر Druker على "أنها التزام المؤسسة اتجاه المجتمع العاملة به (مساعدية، 2014، ص62) وأن هذا الالتزام يتسع باتساع شريحة أصحاب المصالح في هذا المجتمع وتباين وجهاتهم"، ويرى روبينز Robbins "أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تستند إلى اعتبارات أخلاقية مركزة على الأهداف بشكل التزامات بعيدة الأمد تفي بها المؤسسة بما يعزز صورتها في المجتمع" (Benabou, Abdesselem Bendi, & Tabeti, 2013, p56)

### 2.3 مبادئ المسؤولية الاجتماعية والعوائد المحققة من جراء تبنيها

من أجل نجاح الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لابد من توفر مجموعة من المبادئ، أهمها احترام اللوائح (الموضوعة من طرف المؤسسة) والقوانين الموضوعة من طرف (الدولة) مع الاعتراف بحقوق أصحاب المصالح (الأطراف الأخذ) والشفافية في التعاملات من خلال تبني فكر التنمية المستدامة والالتزام بأخلاقيات الأعمال اعتمادا على العمل بمبادئ حقوق الإنسان (مساعدية، 2014، ص63).

إن قيام المؤسسات بدورها اتجاه المسؤولية الاجتماعية يضمن إلى حد ما دعم جميع أفراد المجتمع لأهدافها ورسالتها التنموية والاعتراف بممارساتها والمساهمة في إنجاح خططها وأهدافها وذلك من خلال خلق مناصب عمل جديدة من خلال إقامة المشاريع الخيرية والاجتماعية ذات الطابع التنموي مع وجود صلة بين الممارسات الاجتماعية للمؤسسة والأداء المالي الايجابي، حيث أثبتت أغلب الدراسات أن المنظمات التي تبنت برامج موجهة لتحسين ظروف معيشة المستخدمين (كالتأمينات والتسهيلات)، قد أسهمت في خفض مدة الغياب عن العمل، وحسنت القدرة على الاحتفاظ بالموظفين الأكفاء، ساهمت في زيادة الإنتاجية المتوسطة للعاملين وقلصت بالتالي تكلفة التوظيف الجديد والتكوين، كما أكدت دراسات أخرى أن جهود المؤسسات في مجال تحسين ظروف العمل وإشراك العاملين في عملية صنع القرار تؤدي في الغالب إلى زيادة الإنتاجية وتقليل الأخطاء (Bolwfield & Murray, 2014, p. 13)، كما وجدت دراسات أخرى أن برامج الرعاية الصحية تزيد من إنتاجية العاملين و تخفض تكلفة التغيب عن العمل أو تركه، وتقلل دعاوى الإصابة بالإعاقة، أو الدعاوى الخاصة بالرعاية الصحية بنسبة 30%، حيث تكسب المؤسسات سمعة حسنة إلى جانب اجتذابها رؤوس أموال جديدة من خلال إتباعها لشروط عمل ملائمة للعاملين.

### 3.3 علاقة أخلاقيات العمل بالمسؤولية الاجتماعية

هناك تماثل بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية إذ أن حركة المسؤولية الاجتماعية ما هي إلا إحدى جوانب منهج شامل من أخلاقيات العمل (Kirrane, 1990, p. 53)، فالعلاقة متداخلة بين المسؤولية الاجتماعية



وأخلاقيات العمل إذ أن أولوية الكفاءة في تعظيم موارد المؤسسة من أرباح وما شابه ذلك كانت في المرحلة الأولى ولغاية ستينات القرن العشرين في حين نرى أنه في المرحلة الثانية كان التركيز على المسؤولية الاجتماعية في الأدبيات الإدارية إلى جانب التأكيد على الكفاءة خلال سنوات السبعينات ومن ثم الانتقال أو التحرك إلى التركيز على أخلاقيات الإدارة إلى جانب المسؤولية الاجتماعية والكفاءة (سعد الله وسعد حسين، 2012، ص 22).

إن موضوع الأخلاقيات يتعلق بالقيم الداخلية والتي هي جزء من البيئة الثقافية للمؤسسة وأيضا بأشكال القرارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية وذلك بما يتصل بالبيئة الخارجية. إذ أن المسألة الأخلاقية تؤثر على تصرفات الفرد أو المجموعة أو المؤسسة بشكل (سليبي أو ايجابي) على الآخرين (Daft, 2003, p 13) وتعرف على أنها "كل ما يتعلق بالعدالة وبعض النواحي مثل توقعات المجتمع والمنافسة بنزاهة والإعلان والعلاقات العامة والمسؤولية الاجتماعية" (وهيبة، 2014، ص 93)، فإدراك المسؤوليات الأخلاقية والتميز للأعمال ليس لديها التزامات بيئية وقانونية فالأعمال ليست مسؤولة فقط عن مالكمها ولكن عن موظفيها وزبائنهم والمجتمع بشكل عام ، ونتيجة لذلك فإن زيادة الأرباح يجب أن تكون هدفاً للأعمال ويجب أن تسود القناعة بأن الأموال المحولة إلى أفعال اجتماعية في المدى القصير سينتج عنها تحسينات في المجتمع تجعل من السهل بقاء الأعمال والتمتع بأرباح طويلة الأمد.

من هنا يمكن القول أن هناك علاقة قوية بين المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال وأحيانا متداخلة ومتراصة، فالحديث عن إحداها بشكل صريح أو ضمني يقود للحديث عن الأخرى كما ظهر في الأدبيات الحديثة للإدارة مصطلح مشترك هو المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة. فالمسؤولية الاجتماعية من أبرز أبعادها الالتزام بأخلاقيات الأعمال.

#### 4 أثر أخلاقيات المسيرين على تبني المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة بمؤسسة Lafarge

تمت الدراسة الميدانية في مؤسسة الاسمنت الأبيض الجزائرية والمعروفة باسم (CIBA) أنشئت سنة 2002 تحت اسم أوراسكوم من طرف مستثمرين من جنسية مصرية، حيث كان النشاط الرئيسي آنذاك هو صناعة مادة الجبس، وفي ديسمبر 2007 أنشئت شراكة مع فريق لافارج الفرنسي وتوجت هذه الشراكة بإنتاج الاسمنت الأبيض، وفي سنة 2008 تم شراء "أوراسكوم- عقاز" وضمها لمجمع لافارج العالمي. تطور إنتاج شركة لافارج حيث تم تطوير أصول الشركة ليشمل تصنيع جل منتجات الاسمنت على غرار الاسمنت الرمادي. وقد وقع الاختيار على أحد فروع شركة لافارج المتواجدة بمنطقة عقاز (Oggaz) بولاية معسكر كون أن الشركة محل الدراسة أقامت شراكة عالمية مع عديد المؤسسات العالمية الناشطة في حماية البيئة، تهدف الاتفاقيات إلى تحقيق الالتزامات التالية: وضع مؤشرات لقياس الأداء البيئي، الحفاظ على التنوع البيولوجي، إقامة برنامج لتخفيض انبعاث ثاني أكسيد الكربون. توظف الشركة إلى يومنا هذا 554 عامل بعقد دائم وينقسمون إلى 408 منفذ 91 متحكم 55 إطار، حيث تم توزيع 120 استبيان، استرجع 110 استبيان كما ألغيت 10 استمارات نظر لعدم إجابة بعض عينات الدراسة على كامل أسئلة الاستبيان.

## 1-4 المتغيرات الشخصية لأفراد العينة:

الجدول رقم (02): المتغيرات الشخصية لأفراد العينة.

السن	الجنس	المستوى التعليمي	سنوات الأقدمية	طبيعة المنصب
من 18 إلى 21 سنة: 01%	ذكر: 92%	ثانوي: 32%	أقل من 5 سنوات: 7%	منفذ: 57%
من 21 إلى 30 سنة: 31%	أنثى: 8%	جامعي: 54%	من 6 إلى 10 سنوات: 53%	متحكم: 29%
من 31 إلى 45 سنة: 53%		ما بعد التدرج: 14%	أكثر من 10 سنوات: 40%	إطار: 14%
أكثر من 45 سنة: 15%				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يبين الجدول رقم (02) مختلف النسب المئوية للمتغيرات الشخصية لعينة الدراسة، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن غالبية العمال من جنس الذكر وذلك راجع لطبيعة النشاط بالمؤسسة (صناعة الاسمنت) حيث يحتاج هذا الأخير إلى القوة البدنية، كما نلاحظ من ذات الجدول أن سن العمال يتراوح بين 31- 45 سنة كفاءة غالبية، يوضح الجدول أن المؤسسة توظف حاملي الشهادات الجامعية، وأن غالبية العمال بالمؤسسة عبارة عن منفذين وهذا راجع إلى طبيعة النشاط بالمؤسسة محل الدراسة.

## 2-4 صدق وثبات المقياس.

الجدول رقم (03): نتائج اختبار صدق وثبات المقياس ألفا كرومباخ.

متغيرات الدراسة	معامل الثبات ألفا كرومباخ
فقرات متغير "أخلاقيات المسير"	0.92
فقرات متغير "المسؤولية الاجتماعية"	0.76

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول رقم (03) يتضح وجود ثبات داخلي بين متغيرات الدراسة، حيث بلغت مختلف النسب أكثر من 60% وهذا ما يدل على وجود اتساق بين فقرات الموضوع لقياس المتغيرات .

## 3-4 تحليل إجابات عينة الدراسة.

## 1-3-4 أخلاقيات المسيرين.

الجدول رقم (04): نتائج استجابات أفراد العينة المتعلقة بتقييم جودة أخلاقيات وسلوك المسيرين.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
0.87	3.66	رئيسي يتعامل معي بصدق و بطريقة أخلاقية
1.07	3.46	رئيسي يوفر لي الدعم اللازم للقيام بعملية
1.18	2.27	رئيسي يتعامل معي باحترام من باب المجاملة
0.91	3.68	رئيسي صادق و موضوعي في قراراته
0.85	3.68	رئيسي يظهر علامات النزاهة
1.06	3.47	رئيسي يظهر علامات الولاء
1.13	3.25	رئيسي متاح و متقبل للأفكار و الاقتراحات من جميع المستويات
0.97	3.48	أعمال رئيسي تتوافق مع كلامه
0.94	3.55	يحافظ رئيسي على وعوده و التزاماته
1.01	4.14	رئيسي يحترم القوانين و اللوائح الداخلية للشركة
1.11	3.64	رئيسي ممتن لإنجازاتي
1.07	3.87	رئيسي غير متسامح في تطبيق اللوائح على جميع الموظفين دون استثناء
0.62	3.51	المتوسط العام

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (04) للعبارات المتعلقة بتقييم جودة أخلاقيات وسلوك المسيرين أن أفراد العينة موافقون على مختلف العبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 3.51 وهناك تفاوت في العبارات بين موافق تماما وبين موافق في مجال المتوسط، وذلك ما يدل على احترام المسيرين للقوانين والإجراءات وكذا عدم السماح بأي تجاوزات أو اختراق للقانون من طرف العمال وكذا التأكيد على ضرورة مواصلة النشاط في الوقت المحدد وعدم قبول أي عذر غير قانوني مقدم من طرف العمال.

الجدول رقم (05): نتائج استجابات أفراد العينة المتعلقة ببعده التصور لعدالة توزيع الأعباء في الشركة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
1.02	3.27	رؤسائنا يأخذون بعين الاعتبار الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين عمال الشركة
0.97	3.33	أشعر بمعاملة عادلة من قبل رؤسائي في هذه الشركة
1.15	3.54	هناك توزيع متساوي لأعباء العمل في الشركة
1.09	3.92	اعتقد أنه يتم مكافأتي جيدا لجهودتي المبذولة في الشركة
1.04	3.90	راتبي كبير بالمقارنة مع الشركات في نفس القطاع
0.84	4.33	الجميع يستفيد ماليا إذا تحققت الأهداف
1.02	3.85	لدي نفس فرص الترقية مقارنة مع زملائي
0.74	3.72	المتوسط العام

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (05) للعبارات المتعلقة بالتصور لعدالة توزيع الأعباء في الشركة أن أفراد عينة الدراسة موافقون على مختلف العبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 3.72 حيث كانت موافقة أفراد عينة الدراسة متفاوتة بين موافق تماما وموافق في مجال المتوسط، واحتلت العبارة (6) المرتبة الأولى بحيث أكد أغلبية العمال على أن الشركة تمنح امتيازات في حالة حصول المؤسسة على أرباح إضافية و يتجسد ذلك في تنظيم حفلات للعمال وعائلاتهم، وتقديم منحة متعددة في إطار الخدمات الاجتماعية، وكذا المنح المجاني لخطوط المحمول بالإضافة إلى الأجهزة المتعددة الوسائط، على غرار الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية.

الجدول رقم (06): نتائج استجابات أفراد العينة المتعلقة ببعده العدالة الخاصة بالإجراءات.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
1.03	3.53	رؤسائنا يستخدمون الإجراءات التي تأخذ في الاعتبار مصالح جميع الأطراف التي لها علاقة بالقرارات المتخذة

0.94	3.72	القرارات التي تؤخذ من رؤسائي غير متحيزة
1.13	3.26	رئيسي يضمن أن يتم سماع جميع مشاغل العمال قبل اتخاذ القرار
0.92	3.51	يهدف اتخاذ القرار رئيسي يجمع معلومات دقيقة و كافية
1	3.50	مديري يوضح القرارات و يوفر معلومات إضافية إذا طلب الموظفون تفسيرات
0.82	3.50	المتوسط العام

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (06) للعبارة المتعلقة بالعدالة الخاصة بالإجراءات أن أفراد عينة الدراسة موافقون على معظم العبارات، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 3.50 وقد جاءت العبارة رقم (02) في المرتبة الأولى بمتوسط قدره 3.72 ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على توفير العدالة بشكل فعال. أما العبارة رقم (01) فاحتلت المرتبة الثانية بمتوسط قدره 3.51 أما آخر مرتبة فكانت للعبارة رقم (03) بمتوسط قدره 3.26

#### 2-3-4 المسؤولية الاجتماعية.

الجدول رقم (07): نتائج استجابات أفراد العينة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
1.12	3.48	عملي مستقر و أنا واثق من مستقبلي المهني
1.04	3.65	اشعر بالارتياح في إطار العمل المتوفر بشركتنا
1.08	3.51	لدي علاقة جيدة مع رئيسي
1.03	3.41	أنا على ثقة تامة في رئيسي
1.05	3.21	أشعر أنني ملحق و مرتبط برئيس
0.92	3.47	أنا أقدر تصرفات رئيسي
0.93	2.78	أنا مدين كثيرا لرئيسي
0.91	2.34	أشعر عاطفيا أنني مرتبط برئيسي
1	3.05	أشعر أخلاقيا أنني مرتبط برئيسي

1.01	3.55	لدي شعور عظيم بالانتماء لشركتي
1.17	3.18	أشعر بالارتباط العاطفي بشركتي
0.93	3.81	أريد البقاء و عدم العمل في أي مكان آخر
0.97	3.84	سأكون سعيدا لقضاء بقية حياتي المهنية بالشركة
0.94	3.88	أفكر في البقاء قدر الإمكان بالشركة
1.01	3.87	أعتقد أنني سأبقي بالشركة حتى و إن وجدت فرصة عمل بمكان آخر
1.26	3.46	سيكون من الصعب ترك هذه الشركة حتى و لو أردت
1.35	3.53	إذا كان لدي عرض لوظيفة أخرى، أعتقد أنه من غير المعقول أن أغادر هذه الشركة
1.38	2.45	لا أشعر أنني مرتبط عاطفيا بالشركة
1.14	1.89	أنا لا أشعر بالانتماء للشركة
1.38	2.06	أنا أخطط لترك هذه الشركة في أقرب وقت ممكن
1.22	3.39	هذه الشركة تستحق ولائي
0.97	3.71	أنا مدين كثيرا لهذه الشركة
1.03	4	أنا أؤيد شركتي عندما ينتقدونها أشخاص
1.38	3.79	في كل الأحوال، أنا أساعد زملائي عندما يكون لديهم عبء في العمل
1.07	1.54	غالبا ما أصل متأخرا من دون أعذار أو استفسارات
0.71	1.33	أبقى في المنزل لأتظاهر بأني مريض
0.82	1.63	أنا أعمل ببطء إذا كان العمل يتطلب المزيد من السرعة
0.78	1.32	أنا أتظاهر بالعمل
0.60	1.27	أفضل بالقيام بالعمل المخول لي من قبل رئيسي
0.93	1.52	أخذ فترات راحة طويلة
1.30	3.75	أنا أرفض نشر معلومات عن زملائي

0.85	4.29	أعالج مشاكل الشخصية في مكان آخر
1.02	3.50	المتوسط العام

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (07) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على مختلف العبارات المتعلقة بمتغير "المسؤولية الاجتماعية" حيث كانت إجابات أفراد العينة متفاوتة بين موافق تماما وموافق (3.42- 5) في مجال المتوسط الحسابي، وهذا ما يبين أن مؤسسة لافارج تطبق بعض معايير المسؤولية الاجتماعية في نشاطها بالمنطقة حسب آراء المستجوبين أي أن المؤسسة تحترم كرامة موظفيها وتسعى إلى توفير ظروف عمل لائقة ومريحة 3.65 وتأخذ بعين الاعتبار ظروفهم المختلفة كما أن هناك علاقات احترام متبادل بين العمال 3.51 وهذا ما يجعلهم يشعرون بالسعادة في العمل لديها 3.84 ولا يفكرون في مغادرتها 3.88 وهذا ما يدفعهم إلى عدم القيام بسلوكيات سلبية اتجاه المؤسسة كالتظاهر بالعمل 1.32 أو العمل بشكل بطيء 1.63 وغيرها.

#### 4.4 اختبار فرضيات الدراسة.

فرضية الدراسة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المسيرين والمسؤولية الاجتماعية.

الجدول رقم (08): تأثير أخلاقيات المسيرين على المسؤولية الاجتماعية.

Sig مستوى المعنوية	F المحسوبة	R <sup>2</sup> معامل التحديد	Sig مستوى المعنوية	T المحسوبة	B معامل الانحدار	
0,044	4.28	0,063	0,044	2.06	0,39	تأثير أخلاقيات المسيرين على المسؤولية الاجتماعية.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

توضح النتائج النهائية الواردة في الجدول (08) أن مستوى المعنوية قدر بـ 0.04 وهي قيمة أصغر من القيمة 0.05 وعليه يمكننا رفض الفرضية العدمية أي أنه يوجد تأثير لأخلاقيات المسيرين على المسؤولية الاجتماعية وهذا الأخير مبين في الجدول أعلاه بنسبة 39%.

كما يبين معامل التفسير R المربع أن 6.3% من التغيرات التي تحدث في المسؤولية الاجتماعية تعزى إلى أخلاقيات المسيرين أي كلما اتصف المسيرين بأخلاق فاضلة أثر ذلك على اتجاهاتهم الإيجابية نحو المسؤولية الاجتماعية لمؤسستهم (مؤسسة الاسمنت الأبيض لافارج) وعمدوا إلى الاهتمام أكثر لتحقيق الأهداف الشخصية لموظفيهم وإعطائهم القدر الكافي من الاحترام في المعاملات والسعي إلى توفير مناخ اجتماعي مناسب لتأدية عملهم خاصة وأن عملهم يتطلب بذل جهود بدنية كبيرة، إضافة إلى البحث عن أنجع السبل لتفادي حوادث العمل التي قد تطرأ من خلال تخفيف الضغوط النفسية عنهم، فاهتمام المؤسسات بعمالها ومحاولتها لتفهم ظروفهم وأخذها بعين

الاعتبار من شأنه خلق التزام أقوى لدى العمال اتجاه المؤسسة مما ينتج عنه شعور العامل بمواطنة تنظيمية اتجاه المؤسسة وبالتالي يصبح يراعي مصلحتها ويدافع عنها بكل قوته، ولا يمكن أن يتغلى عنها تحت أي ظرف حتى وإن وجد فرصة عمل بديلة وبأجر مرتفع، فالمؤسسة التي تكون بعيدة كل البعد عن أشكال التمييز والمحسوبية وغيرها من الأعمال الغير أخلاقية مثل (استغلال الأطفال أو النساء كعمالة رخيصة، الإضرار بالبيئة، عدم احترام العمال، عدم مساعدتهم في أوقات الأزمات، وكذا عدم العدالة في تنفيذ الإجراءات وتوزيع المهام على العمال) تفلح في كسب سمعة حسنة داخل محيط عملها، الأمر الذي من شأنه جلب رؤوس أموال جديدة للمؤسسة وكذا جلب كفاءات تتميز بندرتها داخل سوق العمل.

#### 5.4 النتائج والاقتراحات:

بناء على ما تم التوصل إليه من خلال الدراسة، سجلنا وجود أثر لأخلاقيات المسيرين على المسؤولية الاجتماعية قدره 39% وهذا يعني أنه كلما زاد اهتمام المسيرين بأخلاقياتهم الايجابية اتجاه المؤسسة (المحيط الداخلي) والمجتمع (المحيط الخارجي) كلما ساهم ذلك في تفعيل معايير المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة وعلى إثر ذلك ارتأينا تقديم جملة من الاقتراحات في هذا المجال وهي كالآتي:

- المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة ذات أبعاد متعددة ولا تقتصر على العامل فقط بل ينبغي أيضا الاهتمام بتحقيق أهداف كل من أصحاب المصلحة لأن المؤسسة قائمة على أساس أهدافهم.
- العمل على الارتقاء بفعالية أداء المؤسسة من خلال إعداد نظام مراقبة آليات تفعيل المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة تراعي بدقة تنفيذ الواجبات المطلوبة.
- القيام بدورات تكوينية في المجال للمعنيين قصد متابعة التطورات الحاصلة لمعرفة ما ينبغي القيام به.
- متابعة التطورات الحاصلة في مجال المسؤولية الاجتماعية ومواكبتها، والسعي إلى اكتساب شهادة الايزو المتعلقة بذلك لاكتساب ميزة تنافسية تضمن بقاء المؤسسة في السوق.

#### 5. الخلاصة

أصبحت المسؤولية الاجتماعية تحتل حيزا كبيرا من الأهمية على جميع الأصعدة والمجالات، وتحظى باهتمام رفيع المستوى من قبل المؤسسات لكونها تعمل على تحسين مستوى المعيشة والارتقاء برفاهية المجتمع وكذا كسب بقية مجتمع الأعمال إلى جانب اعتمادها على الثقة المتبادلة هذا إلى جانب اجتذاب رؤوس أموال جديدة، كما أنها تتيح الحصول على معاملة أفضل من طرف الحكومات وبالتالي منحها مزايا وأفضليات إضافية مثل الإعفاءات والتخفيضات على الرسوم والضرائب بدلا من إخضاعها للرقابة الصارمة والغرامات المتكررة. ولعل أخلاقيات المسيرين ومبادئهم من شأنها أن تلعب الدور الرئيسي في تبني برامج المسؤولية الاجتماعية، فالمسير الناجح هو الذي يسعى إلى تبني هذه البرامج، فقد أظهرت الدراسات أن المواطنين بالدول المتقدمة ونظرا لارتفاع درجات الوعي باتوا لا يأخذوا القيم والمعايير المجسدة في السلعة فحسب (السعر - الجودة - التغليف - الذوق - الأمان - توفر السلعة أو الخدمة دون انقطاع...) بل يهتمون أيضا بظروف وشروط العمل في المؤسسة ومدى ملاءمتها وعدالتها للعاملين، وعدم استغلال الأطفال والنساء كعمالة رخيصة، وعدم الإضرار بالبيئة وعدم وجود مواد أو مكونات معدلة جينيا، بالإضافة إلى التزام النشاطات بالمعايير الأخلاقية والإنسانية وعدم اقتران ممارستها بالفساد

#### المراجع العربية



- بوشارب وهيبية، كريمة غياد (2020)، *تقييم واقع تطبيق المسؤولية الاجتماعية وفق المواصفات إيزو 26000 بجامعة سكيكدة*، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، 23(02)
- البوتي أحمد محمد (2005)، *أخلاقيات الأعمال ودورها في تقليل الفساد الإداري*، طبعة الأولى، هيئة المعاهد التقنية. أبريل.
- جاريت هل، جونز شارلز (2001)، *الإدارة الاستراتيجية مدخل متكامل*. ترجمة رفاعي محمد رفاعي، الطبعة الأولى، دار المريخ للنشر، الرياض.
- سعد الله ليث، سعد الجميل حسين ريم (2012)، *المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل دراسة لآراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات*، مجلة بحوث مستقبلية، 03 (01)، الموصول.
- مساعدي عماد (2014)، *دور استراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية*، رسالة ماجستير علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال الاستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف.
- نجم نجم عبود (2006)، *أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال*، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، عمان.

## المراجع الأجنبية

- Ben Abou Djilali, Abdesselem, Bendi A, Tabeti Habib (2013), la responsabilité social des PME : une approche par la cartographie cognitive, 15ème université de printemps, *IAS Zadar*, Alger.
- Bolwfield Michael, Murray Alan (2014), Corporate responsibility, 3rd ed (*O. U. press, Éd.*), Oxford.
- Crifo Patricia, Vanira Forget (2013), La responsabilité social & environnementale des entreprise mirage ou virage? *Cahier de recherche*, 1(21).
- Daft Richard. L (2003), Management, South-Western & College Publishing Co, Canada
- Kirrane E.D (1990), Managing Values: A Systematic Approach to Business Ethics, *Training and Development Journal*, 11( 44).
- Schermerhorn. R, John, Hunt. G James, Richard N. Osborn (2006) Comportement Humain et Organisation, 6eme ed, *Pearson*, Paris.
- Weihrich, H., & Koontz, H (1993) Management: A Global Perspective, International Edition, *McGraw Hill Inc*, New York.
- Weihrich Heinz, Koontz Harold (1993), Management: A Global Perspective, International Edition, *McGraw Hill Inc*, New York.