

المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية بين العمل الخيري التطوعي وإستراتيجية للتنمية المستدامة- دراسة ميدانية
للمؤسسات الجزائرية

**Social and ethical responsibility between voluntary charitable work and a
strategy for sustainable development- A field study of Algerian institutions**

غلاي نسيم¹

¹ جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت (الجزائر)، nassimag55@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2023/03/31

تاريخ القبول: 2023/03/30

تاريخ الارسال: 2023/01/27

ملخص:

منذ سنة 1970 تناولت الشركات أخلاقيات العمل بطرق مختلفة من خلال وضع مدونات قواعد السلوك وإعداد و نشر البيانات المالية، وكذا برامج التدريب إلى غير ذلك، إلا أن الأحداث التي حصلت في السنوات القليلة الماضية بالولايات المتحدة الأمريكية و دول أوروبا لم تمنع كبرى شركاتها من الانخراط في سلوكيات غير أخلاقية و التي أدت إلى فضائح بهذه الشركات. كل هذا أدى إلى زيادة الضغط على الشركات الأمريكية من اجل إيجاد برامج للحكم الراشد أكثر تنظيما من التي كانت تستعمل من قبل و ذلك لإعادة بناء الثقة بين كل أطراف المؤسسة.

المنهج المستخدم في الدراسة هو المنهج الوصفي و التحليلي من اجل الإلمام بنواحي الموضوع ، أما النتائج المتوصل إليها فبينت الدراسة أن المسؤولية الاجتماعية لم تعد عمل خيري فقط بل أصبحت إستراتيجية تعتمد عليها و تتبناها العديد من المؤسسات لأنها تحقق مصلحة العديد من الأطراف الذين تربطهم بها علاقة.

كلمات مفتاحية: المسؤولية الاجتماعية، أخلاقيات الإدارة، التنمية المستدامة، البيئة، iso14000

Abstract:

Since 1970, companies have dealt with work ethics in different ways through setting codes of conduct, preparing and publishing financial statements, as well as training programs, etc. However, the events that took place in the past few years in the United States of America and European countries did not prevent major companies from Engaging in unethical behaviors that have led to scandals with these companies. All this led to an increase in pressure on American companies in order to find programs for good governance that are more organized than those used before, in order to rebuild trust between all parties to the institution. The methodology used in the study is the descriptive and analytical approach in order to understand the aspects of the subject. As for the results reached, the study showed that social responsibility is no longer a charitable act only, but has become a strategy relied upon and adopted by many institutions because it achieves the interest of many parties who have a relationship with it.

Keywords: Social responsibility, management ethics, sustainable development, environment, ISO 14000

المقدمة

لقد ظهرت في الآونة الأخيرة العديد من الانتقادات التي وجهت إلى المؤسسات و ذلك بسبب سعيها الدائم و المتواصل إلى تعظيم أرباحها في السوق ، مما طرح إشكالا كبيرا و هو انه قد تضرر بمصالح الأطراف الأخرى التي لها علاقة بالمؤسسة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، و لذلك كان لابد من البحث عن حل لهذه الإشكالية فاخذ الاهتمام بمفهوم المسؤولية الاجتماعية يتزايد ، و ذلك حتى تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار كأحد أهدافها الأساسية إلى جانب هدفها الرئيسي و هو تعظيم الأرباح.

ففي العقود القليلة الماضية، بدأت المجتمعات تطالب بأنه ينبغي على الشركات أن تعمل أكثر من الناحية الأخلاقية، هذا الطلب هو نتيجة لسلسلة من الانهيارات لشركات من العقد الحالي في جميع أنحاء العالم وخاصة في البلدان المتقدمة ، هذه الانهيارات لم تجلب فقط الخسائر النقدية للمساهمين أو المستثمرين ولكن أدى أيضا إلى فقدان الوظائف للموظفين الذين كانوا على صلة مباشرة أو غير مباشرة مع هذه الشركات الكبيرة. هذه الخسائر الاقتصادية والاجتماعية أظهرت عدم فاعلية القوانين و الأنظمة التي كانت مطبقة في هذه الشركات ومن هنا، فقد أصبح من المهم التحقيق في الأسباب الكامنة وراء هذه الانهيارات ووضع الآليات التي يمكن أن تساعد الشركات لمنع هذا القصور المفاجئ .

مشكلة الدراسة: من خلال كل ما سبق قوله يمكننا طرح الإشكالية التالية: هل المسؤولية الاجتماعية و الأخلاقية عمل خيري و تطوعي أم أنها استراتيجية تتبعها المؤسسات لتحقيق التنمية المستدامة؟

للإجابة عن هذه الإشكالية سيتم تقسيم بحثنا إلى ثلاثة محاور رئيسية نحاول من خلالها التعرف على النقاط الرئيسية التالية:
-المحور الأول سيكون مدخل عام للمسؤولية الاجتماعية و ذلك بالتطرق إلى تعريفها، أسباب تبنيتها مع استعراض الآراء المؤيدة و المعارضة للمسؤولية الاجتماعية.

- المحور الثاني سنتعرف من خلاله على أخلاقيات الإدارة و المشاكل التي تواجه الأفراد العاملين بالمؤسسة ، بالإضافة إلى أهم نشاطات المسؤولية الاجتماعية و الأخلاقية .

- المحور الثالث سنوضح من خلاله العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية و التنمية المستدامة
-المحور الرابع سيتمثل في دراسة ميدانية للمؤسسات الجزائرية و قمنا بها من خلال استبيان وزع على عدد من المؤسسات الجزائرية و تمت الاجابة عليه من طرف مسيري المؤسسات من خلال المقابلة الشخصية .

فرضية الدراسة: تتبنى المؤسسات الجزائرية معايير المسؤولية الاجتماعية

أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة المسؤولية الاجتماعية بالشركات و أهميتها و مدى التزامها بها و بالتالي مدى تبنيتها لمعايير المسؤولية الاجتماعية و الاخلاقية .
- كما نحاول أن نبين أن ممارسة المسؤولية الاجتماعية من طرف الشركة يزيد من التفاعل مع المجتمع الذي تعمل فيه ، و هذا سوف يزيد من منافعها الاقتصادية و الأخلاقية مستقبلا.

منهج الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي في ثلاثة اجزاء نظرية حيث تمت مراجعة الأدبيات حول تطبيق و ممارسات المسؤولية الاجتماعية من خلال الاطلاع على الكتب و الأبحاث العلمية، و المجلات . ارتكزنا في الدراسة التطبيقية على أسلوب الاستقصاء و المقابلة المباشرة ، حيث ارتأينا تحليل آراء أصحاب القرار في المؤسسة و ذلك بهدف الحصول على معلومات أكثر موضوعية للتمكن من معرفة إلى أي مدى توجد المسؤولية الاجتماعية في شركتنا . وقد اعتمدنا في تحليل و معالجة الاستمارات على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS version 19) حيث ساعدنا هذا البرنامج على حساب أهم المقاييس الإحصائية و إجراء أهم الاختبارات .

1- مفاهيم عامة حول المسؤولية الاجتماعية:

1-1- تعريف المسؤولية الاجتماعية:

يكون من الصعب في كثير من الأحيان الاتفاق على تحديد تعريف معين يفني بإعطاء مضمون شامل و جامع ، إلا أن ذلك لا يمنع من استعراض عدد من التعاريف التي تنطلق من زوايا ووجهات نظر مختلفة تمكنا في النهاية من الإحاطة بشمولية المعنى للمسؤولية الاجتماعية .

لقد عرف البنك الدولي مفهوم المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال: " على أنها التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم و عائلاتهم و المجتمع المحلي لتحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم التجارة و يخدم التنمية في آن واحد (السكرانة، 2009، صفحة 62) . و هذا يعني بأنه يجب على مدراء هذه المؤسسات اتخاذ القرارات التي تخدم مصالح الشركة و المجتمع في نفس الوقت .

➤ كما عرفت غرفة التجارة العالمية ، المسؤولية الاجتماعية : "على أنها جميع المحاولات التي تساهم في تطوع الشركات لتحقيق التنمية بسبب اعتبارات أخلاقية و اجتماعية (مُجَّد و حامرة، 2007، صفحة 10)، و بالتالي فان المسؤولية الاجتماعية تعتمد على المبادرات الحسنة من رجال الأعمال دون وجود إجراءات ملزمة قانونيا و لذلك فان المسؤولية الاجتماعية تتحقق من خلال الإقناع و التعليم.

كما عرف Drucker المسؤولية الاجتماعية على أنها : " التزام المؤسسة اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه (الصيرفي، 2007، صفحة 15).

لقد شكل هذا التعريف حجر الزاوية للدراسات اللاحقة و فتح الباب واسعا لدراسة هذا الموضوع باتجاهات مختلفة .

➤ كما تجدر الإشارة إلى الرأي الذي طرح من قبل Robbins حيث ميز فيه بين المسؤولية الاجتماعية Social Responsibility و الاستجابة الاجتماعية Social Responsiveness وفق مجموعة من الأبعاد مشيرا إلى أن الأولى تستند إلى اعتبارات أخلاقية مركزة على النهايات من الأهداف بشكل التزامات بعيدة المدى، في حين إن الاستجابة الاجتماعية ما هي إلا الرد العملي بوسائل مختلفة على ما يجري من تغييرات و أحداث اجتماعية على المديين المتوسط و القريب (الغالي و محسن الغالي، 2005، صفحة 60).

و باعتبار أن المسؤولية الاجتماعية نشاط يرتبط ببعدين احدهما داخلي يتمثل في إسهام المؤسسة في تطوير العاملين و تحسين حياتهم ،و الثاني خارجي يتمثل في مبادرات المؤسسات في التدخل لمعالجة المشاكل التي سيعني منها المجتمع، فان التعريف السابقة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تعطي نقاط مشتركة تتمثل في (فياض، 2005، صفحة 264):

- الإجماع على الدور المهم الذي يمكن أن تلعبه المؤسسة في المجتمع بصفتها عضوا فيه.
- التزام المؤسسة بمسؤوليتها الاجتماعية هي الآلية التي من خلالها تساهم في تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع.
- الطابع " الطوعي و الإرادي" الذي يميز التزام المؤسسة بمسؤوليتها الاجتماعية.
- الطابع " الدائم" الذي يؤكد على التزام المؤسسة و الذي يجعل من المسؤولية الاجتماعية احد ركائز استراتيجيتها.
- عنصر "الشفافية" و الذي يركز على جمع و نشر المعلومات داخل و خارج المؤسسة، مما يسمح بتوثيق و ترسيم الممارسات الايجابية و تتبع التطورات الحاصلة بها.
- القدرة على إشراك أطراف أخرى تهتم بالمؤسسة و تتعامل معها .

كما أن الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات يحقق لها العديد من الفوائد و يقف في مقدمتها تحسين صورة المؤسسة بالمجتمع و ترسيخ المظهر الايجابي لدى العملاء و العاملين و أفراد المجتمع بصورة عامة ، خاصة إذا اعتبرنا أن المسؤولية الاجتماعية تمثل مبادرات طوعية للمؤسسة اتجاه أطراف متعددة ذات مصلحة مباشرة أو غير مباشرة من وجود المؤسسة. إن المسؤولية الاجتماعية تضفي تحسينا على مناخ العمل السائد في المؤسسة و تؤدي إلى إشاعة التعاون و الترابط بين مختلف الأطراف (الغالي و محسن الغالي، 2005، صفحة 59)

1-2 أسباب تبني و تطور المسؤولية الاجتماعية:

من أهم أسباب تبنيها نذكر ما يلي (عمر و مولاي لخضر، 2012، صفحة 14):

- إن نصف الشركات الكبرى في العالم باتت تصدر تقارير مستقلة خاصة بالمسؤولية المؤسسية تجاه المجتمع كإجراء معياري.
- تعتبر معايير الاستثمار المجتمعي أخلاقية بالدرجة الأولى ، كما أنها تتصل بالأداء بعيد المدى للمؤسسات.
- بات استيعاب الثقافة المؤسسية لمسألة الربط بين مسؤولية المؤسسات تجاه المجتمع و الاستراتيجيات المؤسسية يشكل تحديا كبيرا اليوم، فالمستثمرون و العملاء أصبحا أكثر تنورا، كما شرعوا بالتدريج في إظهار تفضيلهم اتجاه المنتجات و الخدمات و الشركات التي تولي اهتماما للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.
- الظلم الذي أصاب المستهلك و انتهاء حقوقه في السوق جراء التلاعب و الغش في السلع و الخدمات و كذا الأسعار.
- نقص المعلومات المقدمة للمستهلك عن السلع و الخدمات التي تعرض عليه.
- عدم توفر متطلبات الأمن و السلامة في أماكن العمل بالنسبة للعاملين.
- التلوث البيئي الذي يتزايد اليوم بعد الآخر جراء العمليات الصناعية.
- الشكوك الكثيرة التي تعترى أعمال العديد من الشركات الكبيرة و خصوصا ما يتعلق بالرشاوى و الاختلاسات.
- وجود عملية التمييز أثناء القيام بعملية التوظيف سواء على أساس الجنس ، العمر ، الديانة أو سبب المحسوبة و الوساطة.
- كذلك عدم قيام منظمات الأعمال بمسؤولياتها المختلفة تجاه المجتمع .

1-3- الجذور التاريخية للمسؤولية الاجتماعية :

إن المسؤولية الاجتماعية هي ليست نتاجا للقضايا المعاصرة و المعروفة لدينا بشكل دقيق، أو أنها ترتبط بالجوانب الذاتية للموضوع فقط. إذ أن علاقتها ترتبط بالمتغيرات الأساسية الحاصلة في المجتمع و بشكل موضوعي. و بالتالي فإنها ليست بظاهرة جديدة ، حيث أن المتبع لتطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية يستطيع أن يلمس تغييرات مهمة و إضافات نوعية أدت إلى إثراء هذا المفهوم عبر الزمن.

إن وضع حد فاصل بين فترات زمنية لغرض تأشير مراحل دقيقة لتطور المفهوم غير ممكن و ذلك لتدخل الأحداث و تأثيراتها المتبادلة و بالتالي فإن محاولتنا لتتبع نضوج مفهوم المسؤولية الاجتماعية على ما هي عليه اليوم هي رصد لأبرز حالات الانتقال بالمفهوم من الحالة الآنية العملية إلى الاستجابة الاستراتيجية و من الجزئية الضيقة إلى الشمولية الواسعة. و من خلال كل ما سبق سوف نتطرق إلى المراحل التالية لتطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية .

أ- المرحلة الأولى:

لقد ظهرت فكرة المسؤولية الاجتماعية عقب الثورة الصناعية و ارتبط نشؤها بقيام المشاريع الصناعية و ما عايشته المؤسسات خلال تلك الفترة من تقدم بفضل الاختراعات العلمية التي ساهمت بشكل كبير في تحقيق هدف المؤسسة باعتباره كان الهدف الوحيد لديها و هو تعظيم الأرباح، مستغلة بذلك كل الموارد الموجودة سواء كانت بشرية أو مادية حيث طبقت على عمالها نظام المعدل المتغير للقطعة و ينطوي هذا النظام على حصول العامل على معدل أعلى من الأجر لكل قطعة أنتجها فوق المعيار المحدد للإنتاج اليومي.

إذن خلال هذه المرحلة كان هناك استغلال غير اعتيادي لجهود العاملين و الموارد البشرية بشكل عام، حيث تم تشغيل الأطفال و النساء و عموم العاملين لساعات طويلة في ظل ظروف عمل قاسية و أجور متدنية (عمر و مولاي لخضر، 2012، صفحة 55).

ب- المرحلة الثانية

لقد برزت خلال هذه الفترة التي أعقبت عام 1920 كنتيجة للانتقادات الموجهة نحو الهدف الأحادي الذي اعتمدهت منظمات الأعمال و المتمثل في تعظيمها للأرباح . حيث ظهرت تيارات أخرى تطالب بتأمين السلامة و الأمان في العمل، بالإضافة إلى تقليص ساعات العمل و حماية حقوق الأطراف المختلفة و التي لها صلة بالمؤسسة، أي انه تم إضافة أهداف أخرى إلى هدف الربح الذي تسعى المؤسسة إلى تحقيقه و كطريقة للبحث عن كيفية تحقيق و تلبية هذه الأهداف تم وضع تجارب أجريت في مصانع " هوثرن" و ذلك لدراسة ظروف العمل على الإنتاج و الإنتاجية و قد اعتبرت هذه المرحلة كتنظيم أساسي في مفهوم المسؤولية الاجتماعية حيث بدأ الاهتمام بمستفيدين آخرين غير المالكين و المستثمرين ، ألا و هم العمال.

ج- المرحلة الثالثة:

إن حصول الكساد العالمي الكبير و انهيار الشركات الصناعية بسبب ظهور خطوط الإنتاج و تضخم حجم المؤسسات و تسريح آلاف العاملين من مناصبهم، كل هذا أدى إلى اضطرابات كبيرة نتج عنها دعوات مهمة لتدخل الدولة لحماية مصالح العاملين و

إيجاد فرص عمل بديلة لهم ، حيث ظهر " كينز" بنظريته الشهيرة و التي يدعوا فيها بتدخل الدولة من اجل إعادة التوازن الاقتصادي ، كل هذا أدى إلى بناء أرضية صلبة للتوجهات الأولى لتأصيل أفكار و تحديد عناصر المسؤولية الاجتماعية.

د- المرحلة الرابعة:

بعد الحرب العالمية الثانية شهدت المسؤولية الاجتماعية نقلة من الطرح النظري إلى التجسيد الواقعي ففي بداية هذه المرحلة تم تحديد حد أدنى للأجور و إشراك العاملين في الإدارة ، بالإضافة إلى ظهور جمعيات لحماية المستهلك و النقابات العمالية و تأثيرها على قرارات المؤسسة ، و كذا جمعيات حماية البيئة التي أصبحت تشكل قوة ضاغطة على الحكومات و بالتالي على المؤسسات .

2- الإطار المفاهيمي للمسؤولية الأخلاقية:

إن المسؤولية لا تحدد بما يفرضه القانون من التزامات عليها، بل بما يفرضه العقد الاجتماعي و الأعراف السائدة في المجتمع، من مهام وواجبات للعمل الفاعل على تجاوز المشكلات التي تجابه المجتمع. و تتعدى بذلك الحدود المكتوبة أو الأفعال الآتية و لتمثل بكونها مواطن و جزءا من المجتمع.

2-1 مفهوم أخلاقيات الإدارة:

يقصد بمصطلح الأخلاق Ethique مجموعة المبادئ و المعايير و القيم التي تحكم سلوك الفرد أو المجموعة فيما يخص الصواب أو الخطأ في المواقف المختلفة. و تتجسد المواقف الأخلاقية بشكل واضح عند رؤيتها من خلال التأثير بالقوانين و الخيار الحر للفرد.

2-2 مصادر الأخلاقيات في الإدارة:

هناك مجموعة من المعايير الأخلاقية التي تقوم عليها صلات الفرد بالآخرين و تحدد علاقته السوية معهم ، فالفرد لا يستطيع إلا أن يلتزم بالمعايير الأخلاقية للجماعة و إلا تعرض للزجر و العقاب ، و يرى " راد كليف براون" أن الأفراد في الغالب يتصرفون بالأسلوب الذي يرون انه يتفق مع القيم المرجعية للجماعة التي ينتمون إليها ، خاصة إذا ما توقعوا أن هذا التصرف أو السلوك سوف يؤدي إلى كسب رضا الجماعة و تجنب سخطها (الطحيس، 1986، صفحة 112)

أهم مصادر الأخلاقيات في الإدارة هو المصدر الديني أولا ، ثم القوانين و الأنظمة و التشريعات ثانيا.

- المصدر الديني: لا يمكن أن يكون المرء صاحب خلق فاضل ما لم يتكون عنده شعور بالمسؤولية ، لذا كان الشعور بالمسؤولية الأخلاقية أساسا من أسس الأخلاق و تعني المسؤولية هنا بأنها إقرار المرء بما يصدر عنه من أفعال و استعداده لتحمل نتائج التزاماته و قراراته و اختياراته العملية من الناحية الإيجابية و السلبية أمام الله ثم أمام ضميره و المجتمع. و مما يجب أن نؤكد عليه هنا أن المسؤولية الفردية لا تلغي المسؤولية الجماعية ، بل تكاد تندرج فيها لأن الجماعة هي مجموعة من أفراد و هي مسئولة عن انحرافات و سلوكيات الأفراد و عن تصحيحها بجميع الوسائل المشروعة (ياغي، 2012، صفحة 116). و من أسس المبادئ الأخلاقية التي يندرج ضمنها هذا المصدر نجد: محاسبة النفس و تهذيبها، الاستقامة، العدل .

- القوانين و الأنظمة و التشريعات: تعتبر من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسيير الإدارة في المؤسسات ، و تصريف المعاملات و تنفيذ القرارات الإدارية و أوامر الرؤساء الإداريين و المقصود هنا بالتشريعات هو الدستور و ما ينبثق عنه من قوانين و

أنظمة و لوائح أخرى تبحث في أخلاقيات الإدارة و معاييرها. و نظرا لأن غالبية أنظمة الخدمة المدنية تشابه في تحديد واجبات الموظف و سلوكه و أخلاقيات الوظيفة.

- العوامل التي تساعد على تكوين الاتجاهات نحو الأخلاقيات: هناك العديد من العوامل و المتغيرات التي يصعب حصرها في تكوين الاتجاه لدى الفرد، و يمكن تعريف الاتجاه بأنه سلوك مكتسب يتم بالتفاعل مع مجموعة من العوامل و المتغيرات التي تؤثر على هذا الاتجاه من حيث القوة و الضعف و الثبات و التغيير. أو هو أداة من أدوات التقييم تعكس إحساس الإنسان نحو الموضوع قيد النظر سلبا أو إيجابا ، و تتضافر عدة عوامل على تكوين الاتجاهات و من أهمها عوامل التنشئة الاجتماعية و تشمل الأسرة و الجماعة و الثقافات و الديانات.

2-3 الإشكاليات الأخلاقية في مكان العمل:

هي مواقف يصعب فيها التمييز بوضوح بين ما هو صحيح و ما هو خطأ، و من الصعب أن يكون هناك أجماع على هذه المواقف بسبب عدم وضوح الخصائص المميزة لكل موقف، و يمكن أن نحدد المشاكل الأخلاقية التي يمكن أن يواجهها المدير كما يلي:

- تضارب المصالح: تحصل هذه المواقف عندما تتعارض و تختلف مصلحة الفرد عن مصلحة المؤسسة ، مثال: قبول هدايا أو رشواى مقابل اتخاذ قرارات لصالح اشخاص معينين ، كذلك عندما يكون هناك عمل خاص يملكه او يديره احد الموظفين و هو مشابه لعمل المؤسسة ، حيث ان تشجيع الزبائن على التعامل مع العمل الخاص لتحقيق المصلحة الشخصية على حساب مصلحة المؤسسة.

- ثقة الزبون: كتسريب معلومات ذات علاقة بالزبائن و نشاطاتهم إلى أطراف أخرى، و أوضح مثال على ذلك عندما يسرب بعض العاملين في المصارف معلومات عن الزبائن إلى شركات و جهات أخرى.

- التمييز: و يحدث هذا الأمر عندما تحجب الترقية أو التعيين في وظيفة معينة عن مرشح لها بسبب عرقه، أو جنسه أو دينه أو عمره أو أي خصائص أخرى ليس لها علاقة بالكفاءة.

- التجاوز أو التحرش الجنسي: مجمل التصرفات التي تسبب عدم الشعور بالراحة في مكان العمل و المتعلقة بالتجاوز بألفاظ مخجلة أو تعبيرات شفهية أو تصرفات تخدش الحياء ذات طابع جنسي و خصوصا على المرأة العاملة.

- موارد المؤسسة: هي إساءة استخدام الموارد المادية و المالية و تسخيرها للأغراض الشخصية مثل إساءة استخدام الانترنت و الهواتف و التجهيزات الأخرى المكتبية أو السيارات و غيرها.

- الاتصالات: و تمثل حالة نقل المعلومات بين مختلف الأطراف بطريقة تؤدي إلى إلحاق الضرر بالمؤسسة ، و يعد الكذب و المبالغة و بث الإشاعات من أكبر المشاكل في مجال الاتصالات.

2-4 نشاطات المسؤولية الأخلاقية و الاجتماعية للإدارة:

نعرض فيما يلي بعض المجالات التي يمكن للمؤسسة أن تمارس نشاطها الخاص بمسؤوليتها الأخلاقية و الاجتماعية نحو المجتمع (المُجد، 2009، صفحة 152):

- عدم الإضرار بالبيئة من حيث تلويث الهواء أو الماء...
- احترام القوانين و التشريعات الحكومية المتعلقة بحماية البيئة و العمل و الضرائب و الجمارك...
- إنتاج سلع و خدمات تلبي حاجات أبناء المجتمع بأعلى جودة و أقل تكلفة.
- تقديم منح دراسية لأبناء المجتمع.
- تقديم حوافز مادية و معنوية للعاملين داخل المؤسسة تؤثر إيجابا في تحقيق مستوى معيشي جيد لهم و احترامهم و تقدير جهودهم باعتبارهم بشرا و ليسوا بالآلات.

3- العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية و التنمية المستدامة:

تجدر الإشارة في بداية الأمر إلى تعريف التنمية المستدامة قبل الحديث عن العلاقة التي تربطها بالمسؤولية الاجتماعية النقاط التالية:

3-1 مفهوم التنمية المستدامة:

لقد ورد مفهوم التنمية المستدامة لأول مرة في تقرير اللجنة العالمية للبيئة و التنمية عام 1987 و عرفت التنمية في هذا التقرير على أنها: " تلك التنمية التي تلبي حاجات الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة في تلبية حاجاتهم". و عرفها W. Ruckels haus وليم رولكزهاوس: مدير حماية البيئة الأمريكية على أنها "تلك العملية التي تقر بضرورة تحقيق نمو اقتصادي يتلاءم مع قدرات البيئة ، و ذلك من منطلق أن التنمية الاقتصادية و المحافظة على البيئة هما عمليات متكاملة و ليست متناقضة " و بالتالي يمكن القول أن التنمية المستدامة تسعى لتحسين نوعية حياة الإنسان و لكن ليس على حساب البيئة

3-2 أبعاد التنمية المستدامة (رزقون و ابو حفص، 2007، صفحة 14):

❖ البعد الاقتصادي:

- و يستند هذا البعد الذي يقضي بزيادة رفاهية المجتمع إلى أقصى حد و القضاء على الفقر من خلال استغلال الموارد الطبيعية على النحو الأمثل، و يندرج تحت هذا البعد:
- إيقاف تبديد الموارد الطبيعية.
 - تقليص تبعية البلدان النامية
 - مسؤولية البلدان المتقدمة عن التلوث و معالجته
 - المساواة في توزيع الموارد
 - الحد من التفاوت في مستوى الدخل
 - تقليص الإنفاق العسكري

❖ البعد الإنساني و الاجتماعي:

و يتناول هذا العنصر العلاقة بين الطبيعة و البشر و تحقيق الرفاهية و تحسين سبل الرفاهية من خلال الحصول على الخدمات الصحية و التعليمية و وضع المعايير الأمنية و احترام حقوق الإنسان.

و عناصره كالتالي:

- تثبيت النمو السكاني
- أهمية توزيع السكان
- الاستخدام الأمثل للموارد البشرية
- الاهتمام بدور المرأة
- الصحة و التعليم
- حرية الاختيار و الديمقراطية

❖ البعد البيئي:

و يتعلق بالحفاظ على الموارد المادية و البيولوجية مثل الاستخدام الأمثل للأراضي الزراعية و الموارد المائية، التنوع البيولوجي، المناخ في العالم و ذلك من خلال الأسس التي تقوم عليها التنمية المستدامة من حيث الاعتبارات البيئية و هي:

- قاعدة المخرجات: و هي مراعاة تكوين مخلفات لا تتعدى قدرة استيعاب الأرض لهذه المخلفات أو تضر بقدرتها على الاستيعاب مستقبلا.

- قاعدة المدخلات:

- مصادر متجددة مثل: التربة و المياه و الهواء.
- مصادر غير متجددة مثل المحروقات.

❖ البعد التقني و الإداري:

هو البعد الذي يهتم بالتحول إلى تكنولوجيات أنظف و أكفأ تنقل المجتمع إلى حد أدنى من الغازات و الملوثات و استخدام معايير معينة تؤدي إلى الحد من تدفق النفايات و تعيد تدوير النفايات داخليا و تعمل مع النظم الطبيعية أو تساندها.

حيث يتم مراعاة عدة أمور أهمها:

- استخدام تكنولوجيا أفضل
- الحد من انبعاث الغازات
- استخدام قوانين البيئة للحد من التدهور البيئي
- إيجاد وسائل بديلة أو طاقة بديلة للمحروقات مثل الطاقة الشمسية و غيرها.
- الحيلولة دون تدهور طبقة الأوزون.

ختاما، فإن نظام الإدارة البيئية هو مجموعة من السياسات التي توضع في سبيل حماية البيئة و الحفاظ عليها و تزداد أهميته في منظمات الأعمال التي ترتبط نشاطاتها بشكل كبير بكل ما يتعلق بالبيئة، حيث تصبح المؤسسة ملزمة بالمشاركة في الحد من التلوث البيئي و الالتزام بالمعايير المحلية و الدولية لتحقيق ذلك.

3-3 العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية و التنمية المستدامة:

- مفهومي المسؤولية الاجتماعية و التنمية المستدامة مفهومين قريين جدا فالأول يعني دمج الاهتمامات الاجتماعية و البيئية في النشاطات التجارية و الثاني يعني التوفيق بين الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية و البيئية، فلو لاحظنا مجال تطبيق المسؤولية الاجتماعية و الذي يشمل العناصر التالية (وهيبة، 2009، صفحة 20):
 - احترام البيئة: مكافحة التلوث، إدارة الفضلات، الاستغلال العقلاني للمواد الأولية
 - الأمان عند عملية الإنتاج و تحقيق الأمان في خصائص المنتجات.
 - إثراء الحوار الاجتماعي، تكافؤ الفرص، تحسين ظروف العمل، أنظمة الأجور، التكوين المهني...
 - احترام حقوق الإنسان: في أماكن العمل، احترام القوانين الدولية لحقوق العامل، مكافحة عمل الأطفال...
 - الالتزام بأخلاقيات الإدارة: مكافحة الرشوة و تبييض الأموال
 - الاندماج في المجتمع من خلال التنمية المحلية.
 - التحوار مع أصحاب المصالح
 - الانضمام إلى المقاييس العالمية للبيئة مثل Iso 14000 ، المعايير الاجتماعية...
- نلاحظ أن نفس العناصر تقريبا أو بعضا منها التي تشملها المسؤولية الاجتماعية نراها مطروحة في المفاهيم المتعلقة بالتنمية المستدامة فالمفهومين متكاملان لا متعارضان و كلاهما يخدم الآخر.
- هناك علاقات معروفة بين المؤسسة و المجتمع، فالمؤسسة تثري أو تفقر محيطها من خلال نشاطها الاقتصادي، و لكن من جهة أخرى لا يمكن للمؤسسة أن تستثمر لسنوات دون أن توفر بيئة تتوفر فيها شروط نجاحها و استمرارها(عمال مهرة، بني تحتية، خدمات عمومية ذات جودة، استقرار و تكامل الجسم الاجتماعي...) لذلك فإن توفير المؤسسة لهذا الجو الملائم للعمل يعود عليها بالمنفعة في الأمد الطويل.
- و تضمين المؤسسة في التنمية الاقتصادية المحلية لا يكون بالتركيز فقط على الجوانب الأخلاقية في المجتمع و لكن أيضا على أساس منطلق من الشرعية و الفعالية، فالمؤسسة في نهاية الأمر لا تتعامل على أساس من المشاعر و الوطنية فحسب عندما تستثمر لإعادة تهيئة محيطها بل هي تقوم بذلك لأنها تنتظر عائدا من وراء ذلك.
- ذلك أن العمل في محيط حساس و مضطرب اجتماعيا يعتبر تهديدا لعمل المؤسسة و تواجدها، في حين أن النسيج الاجتماعي المتناسك يحسن من أداء المؤسسة و المجتمع و البيئة، كما أن العائد على الاستثمار بالنسبة للمؤسسة المسؤولة هو إثراء و تحسين لنوعية الموارد الموجودة في المحيط و التي قد تحتاج إليها المؤسسة، لأجل ذلك كله من المهم أن تعبر المؤسسة عن التزامها تجاه المجتمع من خلال :

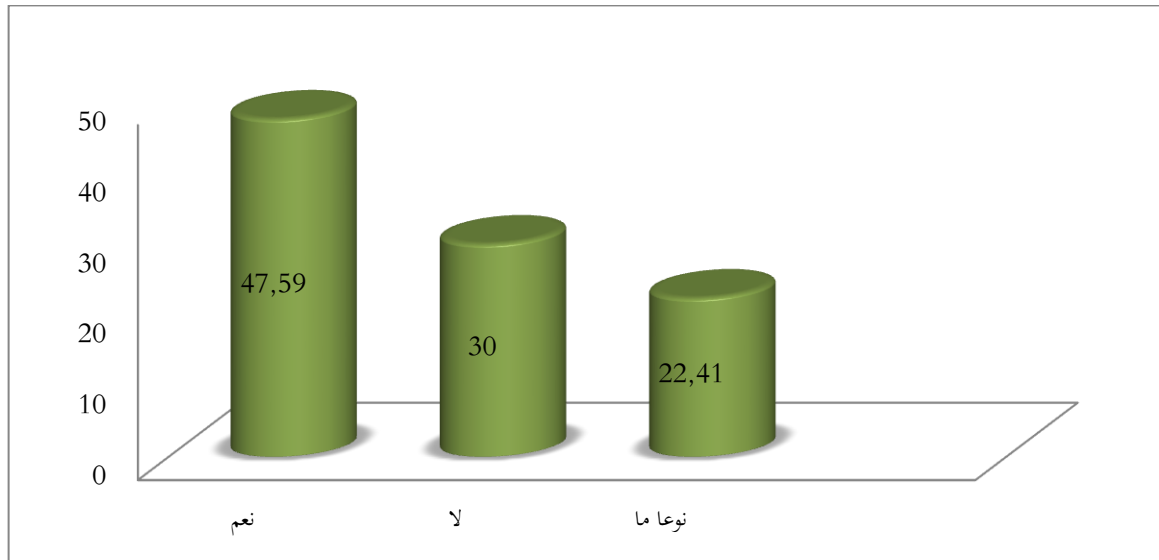
- مناصب الشغل .
- تكوين العاملين.
- تحسين الخدمة للزبائن.
- الاندماج في الخدمات التطوعية و حملات التوعية .
- احترام حقوق الإنسان و حماية البيئة.

و هذه نفسها هي المبادئ التي تقوم عليها التنمية المستدامة، فأصبحت المؤسسات اليوم تهتم بإعداد التقارير المستدامة التي تشتمل على جوانب اجتماعية و أخلاقية و بيئية و اقتصادية، و تنقيد بإعداد التقارير .

4- المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية للشركات

ارتأينا القيام باستبيان تم توزيعه على عدد من مسيري المؤسسات الجزائرية لمعرفة مدى تبني مؤسساتهم لمعايير المسؤولية الاجتماعية و هكذا كانت إجابة المستجوبين لخصتها في الشكل التالي:

الشكل رقم (01): يوضح إجابات المستجوبين على أسئلة المحور



المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ بان نسبة 47.59% من المسيرين كانت إجاباتهم ب نعم أي تتبنى المؤسسات معايير المسؤولية الاجتماعية و هذه النسبة تعتبر مقبولة جدا حيث نلاحظ أن المؤسسات الجزائرية بدأت خطواتها تظهر نحو تطبيق معايير المسؤولية الاجتماعية ، بينما كانت نسبة 52.41% من الإجابات بين عدم تبني معايير المسؤولية الاجتماعية و نوعا ما حيث نلاحظ أن النسبتين متقاربتين.

4-1- حساب بعض المعايير الإحصائية حول المحور:

الجدول رقم (1): يوضح بعض المعايير الإحصائية للمحور

درجة الإجابة	الحد الأعلى	الحد الأدنى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	السؤال	
لا	3.00	1.00	0.98261	2.0000	البيئة الداخلية للمؤسسة مناسبة لأداء العمل	السؤال 5
نعم	3.00	1.00	0.92476	1.8000	تهتم المؤسسة بمكان العمل من حيث النظافة	السؤال 6
نعم	3.00	1.00	0.90719	1.7333	المؤسسة توفر جو من الراحة في مكان العمل	السؤال 7
نعم	3.00	1.00	0.73030	1.4667	تعترف المؤسسة بالنقابات العمالية كممثل لهم	السؤال 8
نعم	3.00	1.00	0.77013	1.4000	تتوفر المؤسسة على ثقافة تمنح المرأة فرصة العمل	السؤال 9
نعم	3.00	1.00	0.80516	1.8000	المؤسسة تسعى إلى منح المعاقين فرصة عمل	السؤال 10
لا	3.00	1.00	0.61495	2.3667	تتوفر المؤسسة على خدمات اجتماعية	السؤال 11
لا	3.00	1.00	0.52083	2.0667	تنظم المؤسسة نشاطات ثقافية	السؤال 12
لا	3.00	1.00	0.66868	2.0333	تتوفر المؤسسة على خدمات التغذية و النقل	السؤال 13
نعم	3.00	1.00	0.46113	1.1667	تستفيد من برنامج تأميني	السؤال 14
نعم	2.00	1.00	0.37905	1.1667	تمنح المؤسسة تعويضات مالية في حالة المرض	السؤال 15
نعم	2.00	1.00	0.47946	1.3333	تمنح المؤسسة تعويضات مالية في حالة العجز	السؤال 16
نعم	2.00	1.00	0.47946	1.3333	تمنح المؤسسة تعويضات مالية في حالة الوفاة	السؤال 17
نعم	2.00	1.00	0.47946	1.3333	تستفيد من برنامج تأميني بعد التقاعد	السؤال 18
نعم	3.00	1.00	0.75886	1.9000	تساعد المؤسسة في حالات الطوارئ	السؤال 19
لا	3.00	1.00	0.89955	2.4667	تساهم الشركة في التقليل من البطالة	السؤال 20
لا	3.00	1.00	0.75886	2.1000	تساعد المؤسسة الطبقة الفقيرة في المناسبات	السؤال 21
لا	3.00	1.00	0.69481	2.0000	تقدم المؤسسة التبرعات و الإعانات	السؤال 22
لا	3.00	1.00	0.58722	2.0000	الدرجة الكلية للمحور	المحور 2

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج SPSS

من الجدول يتضح أن القيمة الكلية للمتوسط الحسابي الخاص بالمحور الثاني و الذي هو درجة تبني معايير المسؤولية الاجتماعية في الشركات قد بلغ 2.0000 و بانحراف معياري قدره 0.58722 و هذا يعني أن مؤسسات العينة لا تتبنى هذه المعايير، حيث جاء السؤال 14 و 15 في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 1.1667 و بانحراف معياري قدره 0.46113 و هذا يعني أن موظفي المؤسسات يستفيدون من برنامج تأميني ، في حين جاء في المرتبة الأخيرة السؤال 20 بمتوسط حسابي يقدر ب 2.4667 و بانحراف معياري مقدر ب 0.89955 مما يعني بان المؤسسة لا تساهم في التقليل من البطالة ، كما إن

السؤال 11 و الذي يتعلق بتوفير المؤسسة للخدمات الاجتماعية كذلك اجمعوا على أنها لا توفر هذه الخدمات الاجتماعية و قدر متوسطها الحسابي ب 2.3667 و بانحراف معياري قدره 0.61495.

الخاتمة:

نافلة القول أن التنمية المستدامة تحتاج إلى التزام قبل التطبيق، و هذا ما يمكن تحقيقه من خلال وضع سياسة مؤسسية واضحة و طويلة الأمد تلتزم فيها الشركة بتخصيص نسبة مئوية من مواردها لعناصر مسؤولية الشركات في المجالات الاقتصادية و الاجتماعية و البيئية، المهم أن تكون هذه السياسة واضحة و قابلة للتطبيق و معلنة لجميع الأطراف بحيث يمكن متابعتها و الاستمرار في تنفيذ بنودها حتى لو تغيرت الإدارة.

نتائج الدراسة:

و من اجل معرفة ما إذا كانت المؤسسات الجزائرية تتبنى معايير المسؤولية الاجتماعية باعتبارها الركيزة الأساسية لحوكمة الشركات ، فإننا قمنا بإجراء دراسة ميدانية ضمت شركات من ولاية تلمسان حيث تم دراستها من خلال استبيان ضمن مجموعة من الأسئلة ووجهت إلى مسيري المؤسسات وحتوى الاستبيان على 3 محاور أولها تعلق بخصائص و مميزات الشركة و المحور الثاني ضم مدى تبني عناصر المسؤولية الاجتماعية ، أما المحور الثالث فقد ضم تطبيق مبادئ حوكمة الشركات.

و من خلال تحليل نتائج الدراسة التطبيقية و اختبار فرضيات البحث توصلنا إلى النتائج التالية:
لا تتبنى المؤسسات الجزائرية معايير المسؤولية الاجتماعية.

آفاق الدراسة:

فتمثل في دراسة العلاقة بين التنمية المستدامة و معيار الازو الخاص بالبيئة 14000 ، بالإضافة إلى دراسة المعايير العالمية للمسائلة الاجتماعية SA 0008 و مواصفات المحاسبة و المسائلة و الدليل الاسترشادي لكتابة التقارير المستدامة.

المصادر و المراجع:

- ابراهيم عبد الرحمان الطحيس. (1986). *العلاقات الانسانية في العمل*. الرياض، المملكة العربية السعودية: مؤسسة الممتاز للطباعة و التجليد.
- بلال خلف السكارنة. (2009). *اخلاقيات العمل*. عمان، الاردن: دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة.
- د.محسن منصور الغالي، و صالح مهدي محسن الغالي. (2005). *المسؤولية الاجتماعية و اخلاقيات الاعمال*. عمان، الاردن: دار وائل للنشر.
- شيخي محمد، و السعيد حامرة. (15-16 سبتمبر، 2007). *المسؤولية الاجتماعية اداة للاتصال و النسبة في المؤسسة الاقتصادية*. *المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية* ، الصفحات 02-15.
- عزاوي عمر، و عبد الرزاق مولاي لخضر. (13-15 أكتوبر، 2012). *دوافع تبني منظمات الاعمال ابعاد المسؤولية الاجتماعية و الاخلاقية كمعيار لقياس الاداء الاجتماعي*. *منظمات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية* ، صفحة 14.
- كسنة محمد. (2009). *مواضيع متنوعة في ادارة الاعمال*. الجزائر العاصمة، الجزائر: غرناطة للنشر و التوزيع.

- مُجَّد الصيرفي. (2007). المسؤولية الاجتماعية للإدارة. عمان، الاردن: دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر.
- مُجَّد رزقون، و روائي ابو حفص. (2007). الحوكمة البيئية و الاجتماعية للمؤسسات. منهج القادة و المدراء لتحقيق التنمية المستدامة ، 14.
- مُجَّد عادل فياض. (2005). المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة : مدخل لمساهمة منظمات الاعمال في الاقتصاد التضامني. ملتقى الاقتصاد التضامني، (الصفحات 250-265). الجزائر.
- مُجَّد عبد الفتاح ياغي. (2012). الاخلاقيات في الإدارة. عمان، الاردن: دار وائل للنشر و التوزيع.
- مقدم وهيبية. (3-6 فيفري , 2009). دور المسؤولية الاجتماعية لمنشات الاعمال في دعم نظم الإدارة البيئية لتحقيق التنمية المستدامة. المسؤولية الاجتماعية لمنشات الاعمال ، صفحة 20.