



أثر تطبيق المؤسسات لمبادئ الحوكمة كأداة للتنمية المستدامة على الأداء الاجتماعي: دراسة حالة مجموعة من المؤسسات في ولاية سطيف

The impact of institutions' application of governance principles as a tool for sustainable development on social performance: a case study of a group of institutions in the state of Sétif

بوعظم فايزة^{1*}، عابد لامية²
BOUADAM Faiza¹, ABDI Lamai²

¹ طالبة دكتوراه، جامعة سطيف، (الجزائر)، البريد الإلكتروني: faiza.bouadam@univ-setif.dz

² طالبة دكتوراه، جامعة سطيف، (الجزائر)، البريد الإلكتروني: abdilamia@univ-setif.dz

تاريخ النشر: 2022/06/30

تاريخ القبول: 2022/06/29

تاريخ الاستلام: 2022/06/26

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أثر تطبيق المؤسسات لمبادئ الحوكمة كأداة للتنمية المستدامة على الأداء الاجتماعي للمؤسسات الاقتصادية. وشملت الدراسة مجموعة من المؤسسات في ولاية سطيف. حيث تم توزيع 46 استبيان على إدارات المؤسسات، تم استرجاع 43 منها قابلة للدراسة والتحليل. وتم استخدام برنامج الحزم الاحصائية SPSS في التحليل والدراسة. وأظهرت النتائج أن المؤسسات الجزائرية تطبق مبادئ الحوكمة بشكل نسبي وتتبنى مؤشرات الأداء الاجتماعي لحماية البيئة والمجتمع.

الكلمات المفتاحية: حوكمة الشركات، الأداء الاجتماعي، المسؤولية الاجتماعية، التنمية المستدامة.

تصنيف JEL: I38، H11، Q01.

Abstract:

This study aims to highlight the impact of institutions applying the principles of governance as a tool for sustainable development on the social performance of economic institutions. The study included a group of institutions in the state of Setif. As 46 questionnaires were distributed on the institutions' frameworks, 43 of which were retrieved, for study and analysis. The SPSS statistical packages were used in the analysis and study. The results showed that Algerian institutions apply the principles of governance in a proportional manner and adopt social performance indicators to protect the environment and society.

Keys words: Corporate governance, social performance, social responsibility, and sustainable development

JEL classification codes: Q01; H11; I38.

* المؤلف المرسل

1. مقدمة:

يتناول هذا البحث واحدا من بين أهم المواضيع المهمة، حيث أنه تطرق لأثر تطبيق الحوكمة كأداة للتنمية المستدامة على الأداء الاجتماعي بالمؤسسة. ذلك لأنه لم يعد من مصلحة أي مؤسسة إغفال تطبيق مبادئ الحوكمة. كما أن تطبيق نظم المسؤولية الاجتماعية بات أمرا ضروريا لضمان استمرارية المؤسسة وتحسين أدائها الاقتصادي والاجتماعي. خاصة بعد التطورات والتغيرات التي مست مختلف المجالات التي تنشط فيها المؤسسات حيث وجدت المؤسسة نفسها تعمل في ظل قضايا كانت خارجة عن دائرة اهتمامها منذ عهود قريبة، ومن بينها قضية التنمية المستدامة، ذلك باعتبار المؤسسات وسيلة من وسائل تحقيق التنمية المستدامة عن طريق الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه محيطها مما يكسبها صفة الاستدامة لتصبح بذلك "مؤسسة مستدامة".

لقد أصبح هناك اهتمام بإدراج معايير الأداء الاجتماعي في قياس أداء المؤسسة، بعدما كان الاهتمام ينحصر فقط في الحكم على أداء المؤسسة انطلاقا من أدائها المالي. مما يعني قياس أثر انعكاس نشاط المؤسسة على الجانب الاجتماعي لجميع أصحاب المصالح، وتأثيره على رفاهية المجتمع.

وفي سعي منها لتعظيم ربحيتها وتحقيق أهدافها تنشأ في المؤسسات مشكلة التضارب بين مختلف الأطراف الفاعلة من أجل تحقيق مصالحهم. مما يؤدي إلى ضرورة توفر مبادئ حوكمة المؤسسات كسبيل وقائي وعلاجي للممارسات التي تؤثر على أداء المؤسسة.

على ضوء ما سبق يمكننا طرح التساؤل التالي:

ما هو أثر تطبيق المؤسسات لمبادئ الحوكمة كأداة للتنمية المستدامة على الأداء الاجتماعي للمؤسسات الاقتصادية؟

لتحقيق هدف الدراسة قمنا بصياغة الفرضيات التالية والتي نعتبرها إجابات احتمالية للتساؤل السابق:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر لتطبيق مبادئ الحوكمة كأداة لتحقيق التنمية المستدامة على الأداء الاجتماعي للمؤسسات.

ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية 1: يوجد تبني لمبادئ الحوكمة كأداة لتحقيق التنمية المستدامة في المؤسسات محل الدراسة.

الفرضية الفرعية 2: يوجد تبني لقواعد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة.

الفرضية الفرعية 3: يوجد أثر لتطبيق مبادئ الحوكمة كأداة لتحقيق التنمية المستدامة على الأداء الاجتماعي للمؤسسات محل الدراسة.

الدراسات السابقة:

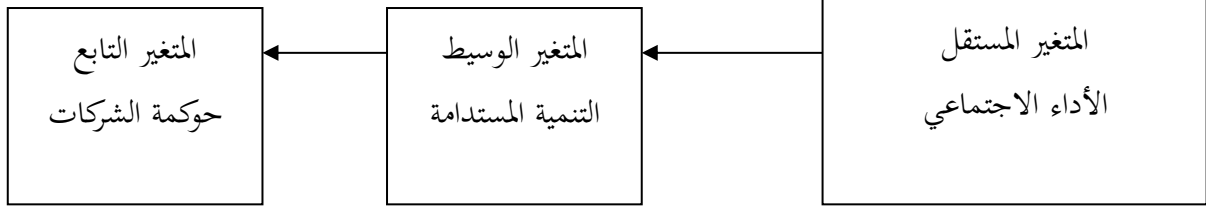
● دراسة بطاهر بختة وعرقوب وعلي، مقال منشور بعنوان مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تعزيز حوكمة الشركات العائلية: دراسة حالة مؤسسة ولاد يوسف. وهدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تعزيز حوكمة الشركات العائلية، من خلال توزيع 40 استبيان على موظفي مؤسسة ولاد يوسف. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي ومنهج دراسة الحالة. وبعد التحليل توصلت إلى أن آليات المسؤولية الاجتماعية تساهم في تفعيل آليات حوكمة الشركات العائلية ولو بشكل بسيط.

● دراسة غلاي نسيمة، أطروحة دكتوراه غير منشورة بعنوان الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية للشركات: دراسة حالة بعض مؤسسات تلمسان، وقد هدفت الدراسة إلى التطرق لحوكمة الشركات والمسؤولية الاجتماعية، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي في الفصول النظرية، أما الجزء التطبيقي فقد تم توزيع استمارة تخص الظاهرة المدروسة، وشملت 30 مؤسسة جزائرية. وتم استخدام برنامج الحزم الاقتصادية SPSS وأظهرت النتائج أن المؤسسات لا تطبق مبادئ الحوكمة ولا تتبنى معايير المسؤولية الاجتماعية.

• دراسة حكيمة بوسلمة، نجوى عبد الصمد، مقال منشور بعنوان دور الحوكمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة. حيث هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على الدور الذي تؤديه حوكمة الشركات لتحقيق التنمية المستدامة. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير لحوكمة الشركات على العديد من النواحي الاقتصادية والقانونية والاجتماعية التي تهدف إلى تحقيق مصالح الأفراد والمجتمعات ككل.

متغيرات البحث ونموذج الدراسة:

يمثل الشكل الموالي مخططاً توضيحياً لنماذج الدراسة المقترحة:



2. الإطار النظري لمتغيرات الدراسة ومصطلحاتها

1.2 حوكمة الشركات

لقد برزت أهمية تطبيق ما يعرف بحوكمة الشركات عقب الأزمات المالية وانهيار الكثير من الشركات الكبرى والمتعددة الجنسيات كوضع احترازي لحفظ حقوق المساهمين من سوء الإدارة والممارسات غير الأخلاقية.

1.1.2 مفهوم الحوكمة: Corporate Governance

يرجع هذا المفهوم إلى الكلمة اللاتينية Corporate Governance وقد توصلت اجتهادات العلماء الإقتصاديين إلى إيجاد مرادفات لهذه الكلمة باللغة العربية منها: الحكم الراشد، الحاكمية، الإدارة السديدة ... الخ (يوب ، 2017 ، صفحة 89). وتجدر الإشارة إلى أنه لا يوجد تعريف واحد متفق عليه على المستوى العالمي للحوكمة ولكن هذه بعض التعاريف المتداولة والتي تصب كلها في نفس الدلالة:

تعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) على أنها "الهيكل الذي تنتظم من خلاله إدارة الشركة، والرقابة عليها، مع التأكيد على أن يتضمن هذا الهيكل نظاماً لحوافز المديرين ومجلس الإدارة، مرتبطاً بأداء الشركة الذي يهدف إلى تعظيم أرباح المساهمين. ويؤدي إلى تشجيع الإدارة على الاستثمار الأمثل لموارد الشركة" (ناصر ، صفحة 45) وتعرفها لجنة كادبوري في تقريرها عام 1991: "النظام الذي يتم من خلاله توجيه ورقابة الشركات ويهدف ذلك النظام إلى تحقيق التوافق بين مصالح الإدارة والمساهمين بالإضافة إلى الكفاءة الاقتصادية والرفاهية الاجتماعية". (حاكم محسن و الحسين راضي، 2013 ، صفحة 22)

وتعرفها منظمة التعاون الدولي: "ذلك النظام الذي يتم من خلاله توجيه وإدارة الشركات، ويحدد من خلاله الحقوق والمسؤوليات بين مختلف الأفراد مثل مجلس الإدارة، والمديرين التنفيذيين، والمساهمين وغيرهم من أصحاب العلاقة بالشركة. كما أنه يحدد قواعد وإجراءات اتخاذ القرار المتعلقة بشؤون الحركة، وكذلك يحدد الهيكل الذي من خلاله وضع أهداف الشركة ووسائل تحقيقها، وآليات الرقابة على الأداء (ناصر ، الصفحات 45-46).

ويمكننا مما سبق وضع تعريف إجرائي للحوكمة على أنها: مجموعة من القواعد والإجراءات والإرشادات التي تضمن تحقيق مصالح أصحاب المصالح، واستثمار ما يوجد داخل الشركة برشادة لتعظيم أرباح المساهمين وحملة الأسهم في إطار من الشفافية والمساءلة.

2.1.2 مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في مجال حوكمة الشركات: OECD Principles of Corporate Governance

أوضحت منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية أن هذه المبادئ قد بنيت على نطاق واسع من المشاورات يضم خبرة أعضاء الدول الأعضاء في المنظمة بالإضافة إلى خبرات أخرى من خارج المنظمة ومختلف خبراء العالم والأطراف أصحاب المصالح من اتحادات ونقابات وقطاعات أعمال، وواضعي المعايير الدولية. وهذه المشاورات قد جرت تحت إشراف المجموعة القيادية لحوكمة الشركات، مع حضور البنك الدولي وصندوق النقد الدولي، بنك التسويات الدولية، منتدى الاستقرار المالي، لجنة بازل، المنظمة الدولية لمشرفي الأوراق المالية كمراقبين. (شرفا، 2018، صفحة 59) وتتضمن حوكمة المؤسسات خمس مبادئ رئيسية وهي:

أ- حقوق المساهمين: يجب أن يكفل إطار حوكمة المؤسسات حماية حقوق المساهمين:

- الحقوق الأساسية: مثل الحصول على المعلومات الخاصة بالمؤسسة في الوقت المناسب، والمشاركة في التصويت وانتخاب أعضاء مجلس الإدارة، والحصول على حصص من أرباح المؤسسة... الخ
- الحق في المشاركة والحصول على معلومات كافية عن القرارات المتصلة بالتغيرات الأساسية في المؤسسة.
- ينبغي أن تتاح لهم فرصة المشاركة الفعالة والتصويت في الاجتماعات العامة للمساهمين. كما ينبغي إحاطتهم علما بالقواعد التي تحكم اجتماعات المساهمين ومن بينها قواعد التصويت.
- يتعين الإفصاح عن الهياكل والترتيبات الرأسمالية التي تمكن أعداد معينة من المساهمين ممارسة درجة من الرقابة لا تتناسب مع حقوق الملكية التي يحوزونها.
- ينبغي السماح لأسواق الرقابة على الشركات بالعمل على نحو فعال يتسم بالشفافية.
- ينبغي أن يأخذ المساهمون ومن بينهم المستثمرون المؤسسون في الحسبان التكاليف والمنافع المقترنة بممارستهم لحقوقهم في التصويت.

ب- المعاملة المتكافئة للمساهمين: يجب أن يكفل إطار حوكمة الشركات المعاملة المتكافئة للمساهمين كافة، ومن بينهم صغار المساهمين والمساهمين الأجانب، كما ينبغي أن تتاح لكافة المساهمين فرصة الحصول على تعويض فعلي في حالة انتهاك حقوقهم. ت- دور أصحاب المصالح في حوكمة الشركات: ينبغي أن ينطوي إطار حوكمة المؤسسات على اعتراف بحقوق أصحاب المصلحة كما يرسها القانون، ويعمل أيضا على تشجيع التعاون بين الشركات وبين أصحاب المصالح في مجال خلق الثروة وفرص العمل وتحقيق الاستدامة للمشاريع القائمة على أسس مالية سليمة.

ث- الإفصاح والشفافية: يجب أن يكفل إطار حوكمة الشركات تحقيق الإفصاح الدقيق في الوقت المناسب بشأن كافة المسائل المتصلة بتأسيس الشركة، ومن بينها الموقف المالي والأداء والملكية وأسلوب ممارسة السلطة.

ج- مسؤوليات مجلس الإدارة: يجب أن يتيح إطار حوكمة الشركات الخطوط الإرشادية والاستراتيجية لتوجيه الشركات، كما يجب أن يكفل المتابعة الفعالة للإدارة التنفيذية من قبل مجلس الإدارة. (حاكم محسن و الحسين راضي، 2013، الصفحات 66-71)

2.2 التنمية المستدامة:

لا يوجد تعريف واحد متفق عليه للتنمية المستدامة، نظرا لتعدد الحقب الزمنية والانتماءات الفكرية ولكن بعد اطلاعنا على مجموعة من التعاريف وجدنا بأنها تتبنى نفس المدلول وفيما يلي بعض هذه التعاريف:

عرفها تقرير الاتحاد العالمي للمحافظة على الموارد الطبيعية: "هي السعي الدائم لتقدير نوعية الحياة الإنسانية مع الأخذ بعين الاعتبار قدرات وإمكانيات النظام الطبيعي الذي يحتضن الحياة". (قادري، 2013، صفحة 51)

نلاحظ بأن هذا التعريف قد أخذ بعين الاعتبار البعد البيئي كعنصر مهم من عناصر التنمية المستدامة، كما أنه ركز على جوهر التنمية المستدامة وهو التفكير في مصير الأجيال المقبلة.

وعرفها المفكر جون بيارى هوي (Jean- pierre hauet) بأنها: "تعني تلبية حاجيات الأجيال الحالية دون المساس بإمكانية تلبية حاجيات الأجيال القادمة". أما المفكران ساتو وهيرياما (Sato et Hirayama) فقد أضفوا إلى التعريف السابق "وضع حد

أدنى بمائة عام لأي مشروع تنموي من أجل احترام حقوق الأجيال القادمة وعدم الاستحواذ الإنفرادي بالموارد" (قادري ، 2013 ، الصفحات 55-56)

ويمكن أن نقول أن أفضل تعريف هو ذلك الذي تبنته اللجنة العالمية للبيئة والتنمية من خلال تقريرها سنة 1987 كالآتي:
"هي تلك التنمية التي تلي حاجيات الحاضر دون المساس بقدرة الحاجيات القادمة على تلبية حاجياتهم" (البديع ، 2003 ، صفحة 321)

وتعد الجزائر من بين الدول المهتمة بمجال البيئة والتنمية، وذلك لمشاركتها في مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية المنعقد بمدينة ريو دي جانيرو بالبرازيل عام 1992، أين تم الربط لأول مرة بين البيئة والتنمية المستدامة.

وقد جاء في القانون 10-03 المؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1424 هـ الموافق لـ 19 جويلية 2003 المتعلق بقانون حماية البيئة في إطار التنمية المستدامة التعريف الآتي: " التنمية المستدامة تعني التوفيق بين تنمية اجتماعية واقتصادية قابلة للاستمرار وحماية البيئة، أي إدراج البعد البيئي في إطار تنمية تتضمن تلبية حاجيات الأجيال الحاضرة والأجيال المستقبلية". (رزيق المخادمي، صفحة 117)

ما سبق يمكننا تقديم تعريف إجرائي للتنمية المستدامة على أنها التنمية التي تحقق الاستغلال الأمثل للموارد والإمكانيات المتاحة مع المحافظة على البيئة وعدم إلحاق الضرر بها من أجل إحداث تقارب في مستويات المعيشة للأفراد وحفظ حقوق الأجيال المقبلة.

1.2.2 عناصر التنمية المستدامة: تتألف من ثلاث عناصر رئيسية وهي

- **العنصر الاقتصادي:** ويستند إلى مبدأ رفاهية المجتمع إلى أقصى حد، والقضاء على الفقر، ويتأتى ذلك بالاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية المتاحة.
- **العنصر الاجتماعي:** يشير إلى العلاقة بين البيئة والإنسان والنهوض برفاه المجتمع وتحسين سبل الحصول على احتياجاته الضرورية كالأمن والصحة والتعليم ورفع المستوى الثقافي إلى المشاركة الفعلية في صنع القرار.
- **العنصر البيئي:** يستند إلى قاعدة الحفاظ على الموارد الطبيعية والبيولوجية وعلى النظم الأيكولوجية والنهوض بها.
- ولقد تبنت معظم دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء فكرة التنمية المستدامة بتطور مفهومها الذي أصبح يشمل أهداف اقتصادية واجتماعية وبيئية، بعدما كان يركز فقط على البعد البيئي. (خباية ، 2013 ، الصفحات 117-118)

3.2 الأداء الاجتماعي للمؤسسة:

ظهر مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كتعبير عن ممارسة المؤسسات الاقتصادية للتنمية المستدامة على المستوى الجزئي. ويعد الأداء الاجتماعي متغير مهم ضمن متغيرات المسؤولية الاجتماعية.

1.3.2 تعريف الأداء الاجتماعي:

يعنى الأداء الاجتماعي، أو الحد الأدنى الاجتماعي، بتحويل الرسالة الاجتماعية لمؤسسة ما إلى حقيقة واقعة. ويعرف فريق عمل الأداء الاجتماعي بأنه: "الترجمة الفعالة للرسالة الاجتماعية لمؤسسة ما إلى ممارسة تتماشى مع القيم الاجتماعية المقبولة المرتبطة بخدمة أعداد أكبر من الفقراء والمعزولين؛ وتحسين جودة وملائمة الخدمات المالية؛ وخلق مزايا للعملاء؛ وتحسين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات".

يهتم الأداء الاجتماعي بالكيفية التي تدير بها الشركة الآثار المترتبة على أعمالها على المجتمعات والمجموعات التي تعمل في نطاقها. ومن المحتمل أن تكون هذه الآثار إيجابية أو سلبية. ولذلك فإن الأسلوب الذي تدير به الشركة هذه الآثار يؤثر بالطبع على رفاهية الجيران المقيمين في المنطقة وفي نهاية الأمر على أعمالها (غلاي ، 2015 ، صفحة 114)

2.3.2 علاقة الأداء الاجتماعي بالأداء الاقتصادي للمؤسسة:

إن الهدف الأساسي من وراء الأداء الاجتماعي للمؤسسة يتمثل في تحقيق أهداف تتعلق بالمجتمع. بينما يهدف الأداء الاقتصادي إليها إلى تحقيق أقصى ربح ممكن. ولقد رأى البعض بأن الهدفين لا يمكن جمعهما معا نظرا لتعارضهما وتضادهما بحيث أن تبني المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية سينعكس سلبا على طموحاتها الاقتصادية والربحية، وسيقلل من قدرتها التنافسية لأنها ستدفع تكاليف إضافية في مشاريع المسؤولية الاجتماعية والتي قد لا تدفعها المؤسسات المنافسة التي لا تنتهج المسؤولية الاجتماعية، ولقد استعمل أصحاب هذا الرأي تكاليف مشاريع التقليل من التلوث كمثال عن ذلك وتوصلوا إلى أنه مهما حققت المؤسسة مكاسب اقتصادية من وراء أدائها الاجتماعي فسابق ذلك قليلا جدًا مقارنة مع تكاليفها الضخمة. هناك وجهة نظر أخرى ترى وجود علاقة إيجابية بين الأداء الاجتماعي للمؤسسة وأدائها الاقتصادي حيث أرجعوا سبب ذلك إلى:

- تخصيص تكاليف خاصة للمسؤولية الاجتماعية مثل المحافظة على البيئة وتحسين جودة المنتج معناه تخفيض التكاليف الضخمة الناتجة عن العقوبات والضرائب وبالتالي زيادة ربحية المؤسسة.
- الاستثمار في المسؤولية الاجتماعية لا يكلف الكثير ولكن له مردودية كبيرة، فمثلا استثمار المؤسسة في تطوير علاقتها مع الموظفين لا يكلف الكثير لكنه يؤدي إلى مردودية كبيرة بزيادة إنتاجيتهم ووفاهم.
- كما وجدت بعض الأبحاث أن المؤسسات التي تطبق المسؤولية الاجتماعية تكون عادة لديها شعبية كبيرة عند المجتمع، وهذا ما يؤدي إلى زيادة عدد زبائنهم وارتفاع قيمة اسمها، كما قد تفضلها بعض الحكومات بمنحها إعفاءات ضريبية وامتيازات قانونية (ابن سالم و محمد العربي، 2012، الصفحات 7-8)

3.3.2 مؤشرات الأداء الاجتماعي:

لقد ركزت معظم الدراسات على التكاليف الاجتماعية في حين يعتبر قياس العائد الاجتماعي هو المشكلة الجوهرية التي تواجه المحاسبة الاجتماعية والإفصاح عنها، و كيف يمكن تقدير قيمة نقدية للمنفعة التي يحصل عليها المجتمع من جراء قيام المؤسسة بتشجير المنطقة المحيطة بها" مثلا.

يوجد 4 مؤشرات أساسية يتم من خلالها تقييم المسؤولية الاجتماعية وهي:

- مؤشر الأداء الاجتماعي للعاملين بالمؤسسة: ويشمل جميع تكاليف الأداء ما عدا الأجر الأساسي الذي تقدمه المؤسسة للعاملين بها، بغض النظر عن مواقعهم التنظيمية أو نوع أو طبيعة أعمالهم وتقوم المؤسسة بالالتزام بتوفير كافة العوامل اللازمة لخلق وتعميق حالة الولاء وانتماء العاملين، كالأهتمام بحالتهم الصحية، وتدريبهم، وتحسين وضعهم الثقافي والاهتمام بمستقبلهم عند انتهاء فترة خدماتهم وما إلى ذلك.
- مؤشر الأداء الاجتماعي لحماية البيئة: ويتضمن تكاليف الأداء الاجتماعي المضحي بها لحماية أفراد المجتمع المحيط الذي تعمل المؤسسة داخل نطاقه الجغرافي، حيث تحاول جاهدة رد الأضرار عن البيئة المحيطة والمتولدة من أنشطتها الصناعية، وتشمل تكاليف حماية تلوث الهواء والبيئة البحرية والمزروعات الخ.
- مؤشر الأداء الاجتماعي للمجتمع: ويتضمن كافة تكاليف الأداء التي تهدف إلى إسهامات المؤسسة في خدمة المجتمع مشتملة بذلك على التبرعات والمساهمات للمؤسسات التعليمية والثقافية والرياضية والخيرية، ثم تكاليف الإسهامات في برامج التعليم والتدريب الاجتماعي ومشاريع التوعية الاجتماعية.
- مؤشر الأداء الاجتماعي لتطوير الإنتاج: وتشمل كافة تكاليف الأداء التي تنصب في خدمة المستهلكين حيث تتضمن تكاليف الرقابة على جودة الإنتاج وتكاليف البحث والتطوير ثم تكاليف ضمانات المتابعة ما بعد البيع، وتدريب وتطوير العاملين وغيرها من الخدمات التي تحقق حالة من الرضا عن المنافع المتأتية من المنتجات والخدمات المقدمة إلى المستهلكين. (غلاي، 2015، صفحة 116) وبذلك نكون قد أحطنا بالإطار النظري ليكون أساسا لما سيأتي.

3. دراسة ميدانية لمجموعة من المؤسسات بولاية سطيف:

تم البحث على أساليب منهجية وعلمية قادرة على معالجة موضوع الدراسة، واعتمدنا تقنية الاستمارة، وقد ارتكز تحليل النتائج على جوانب رئيسية متمثلة في تحديد المقاييس المستخدمة في البحث، وبيان عدد الفقرات. والثاني يتعلق بالوصف الإحصائي لمتغيرات البحث.

1.3 اجراءات الدراسة الميدانية:

1.1.3 تقنيات الدراسة: تم الاعتماد على تقنية الاستمارة، والتي خضعت في إعدادها لكل المراحل المنهجية المعتمدة في عمليات البحث العلمي. وتم توزيعها عن طريق تسليمها مباشرة إلى الإطارات المسيرة في المؤسسات التي تم التوجه إليها واختيارها كعينة للدراسة.

2.1.3 صدق أداة الدراسة: ونعني به قدرة أداة الدراسة على قياس ما وضعت من أجله قبل تحديد شكلها النهائي. حيث قمنا بعرضها على أستاذ وباحث جامعي في نفس التخصص لمعرفة مدى ملائمة عباراتها لأهداف الدراسة. والقيام بالتعديلات اللازمة لتخرج في شكلها النهائي.

3.1.3 مجتمع وعينة البحث: تم اختيار عدد من المؤسسات العامة والخاصة في ولاية سطيف التي لها مجلس إدارة. وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية. حيث وزعت 46 استمارة على المؤسسات وكان عدد الاستمارات المسترجعة والصالحة للدراسة 43 استمارة. وتضمنت الاستمارة جزءا خاصا بمعلومات المستجوبين الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية) بالإضافة إلى جزء آخر تم تقسيم محاور الدراسة فيه إلى محورين هما محور حوكمة الشركات يضم 8 أسئلة، ومحور حول الأداء الاجتماعي يضم 18 سؤال. والطريقة التي تم اعتمادها في صياغة أسئلة الاستمارة هي الأسئلة المغلقة ذات الخيار المتعدد (نعم-لا- محايد). وتمت الإجابة بالمقابلة الشخصية مع أحد مسؤولي المؤسسات للتأكد من فهمه للأسئلة بالطريقة الصحيحة.

4.1.3 منهج البحث: تم الاعتماد على المنهج التحليلي والوصفي لتلاؤمه مع معطيات دراستنا في الجانب النظري، أما في الجانب التطبيقي فقد اعتمدنا على منهج دراسة الحالة حيث تم الاعتماد في تحليل ومعالجة الاستمارات على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS version 19) وساعدنا في حساب أهم المقاييس الإحصائية وإجراء أهم الاختبارات.

2.3 نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها:

1.2.3 ثبات أداة القياس: لقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات الكلي للاستبيان والاتساق الداخلي لعباراته، فكانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان ولكل محور كما في الجدور الموالي:

الجدول رقم (1): بوضوح معامل ألفا كرونباخ

المحور	Alpha cronbach	
محور حوكمة الشركات	0.973	1
محور الأداء الاجتماعي	0.983	2
جميع عبارات الاستبيان	0.989	3

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تجدر الإشارة إلى أن معامل ألفا كرونباخ تتراوح قيمته بين 0 و 1 حيث كلما اقتربت هذه النسبة من الصفر 0 دل ذلك على أنه ليس هناك ثبات في البيانات، بينما كلما اقتربت قيمته من الواحد 1 دل ذلك على أن هناك ثبات. ومن الجدول السابق يتضح أن قيمة ألفا كرونباخ للمحور الأول قد بلغت 0.973 وللمحور الثاني 0.983، وكلاهما يقترب من 1. وهي قيمة مقبولة جدا وهذا ما يعني أن محاور الاستبيان تتسم بالتناسق. ويتضح لنا أيضا بأن قيمة ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان قد بلغت 0.989 أي 98.9% وهذا يدل على أن عبارات الاستبيان تتسم بالتناسق الداخلي وبالموثوقية وهذا ما يجعلها صالحة للدراسة والتحليل.

2.2.3 تحليل خصائص عينة الدراسة: تم تحليل إجابات 43 موظف في المؤسسات وأظهرت خصائص بياناتهم الشخصية والوظيفية النتائج التالية:

- عامل الجنس: توضح النتائج أن 65.1% من المستجوبين ذكور في حين أن 34.9% فقط تشكل نسبة الإناث وهو مؤشر على الضعف النسبي لتواجد وتمثيل العنصر النسوي في العديد من وحدات المؤسسات، وهو ما يعني أن الذكور هم أكثر من يسير المؤسسات.

- عامل السن: توضح النتائج أن ما نسبته 79.1% من المستجوبين تتراوح أعمارهم بين 20 و39 سنة، و20.9% منهم أعمارهم تفوق 40 سنة. وهي نسب تؤكد أن أغلب موظفي المؤسسات الجزائرية من الطبقة الشبابية مع تواجد معتبر للكهول، وهو ما قد يعطيها ميزة تنافسية مصدرها الموارد البشرية بتكامل عنصري الشباب والخبرة.

- عامل المستوى الدراسي: نلاحظ بأن 32.6% من المستجوبين مستواهم دون الجامعي، في حين أن 58.1% منهم حاصلون على شهادات جامعية. و9.3% منهم حاصلون على شهادات مهنية. وهي نسب تؤكد توجه خريجي الجامعات إلى القطاع الاقتصادي وتفضيلهم العمل في مناصب إدارية في المؤسسات، مما يوفر لهذه المؤسسات رأس مال فكري هام يمكن الاعتماد عليه في تحقيق التحسين المستمر المؤدي إلى اكتساب خبرات تنافسية.

- عامل الخبرة (الأقدمية): توضح النتائج أن ما قيمته 37.2% من الموظفين تقل مدة عملهم في المؤسسات عن 5 سنوات، و23.3% منهم تتراوح مدة عملهم في المؤسسة ما بين 5 إلى 10 سنوات، و30.2% منهم تتراوح مدة عملهم من 11 إلى 20 سنة، أما الباقي بنسبة 9.3% فتفوق مدة عملهم 20 سنة في المؤسسة. وهو ما يؤكد أن أغلب الموظفين هم من الشباب خريجي الجامعات الذين تقل خبرتهم عن 20 سنة.

3.2.3 تحليل فقرات محاور الدراسة: تجدر الإشارة إلى أن الاستبيان تم تقسيمه إلى محورين أساسيين هما حوكمة الشركات والأداء الاجتماعي للمؤسسات وقد تم ترميزهما كالآتي:

1- حوكمة الشركات، 1-1- مجلس الإدارة، 2-1 أصحاب المصالح.

2- مؤشرات الأداء الاجتماعي للمؤسسة، 1-2 مؤشرات الأداء الاجتماعي للعاملين، 2-2 مؤشرات الأداء الاجتماعي لحماية البيئة، 2-3. مؤشرات الأداء الاجتماعي للمجتمع، 4-2 مؤشرات الأداء الاجتماعي لتطوير الإنتاج.

وسنحلل نتائج الأجوبة عن فقرات كل محور من محاور الاستبيان:

✓ تحليل فقرات المحور الأول: يتمثل المحور الأول في تحليل فعالية مبادئ الحوكمة في المؤسسات محل الدراسة ويشمل 8 فقرات كالآتي:

جدول رقم (2): يوضح تكرارات الإجابة للموظفين للمحور الأول من الاستبيان

التكرارات			الفقرات	
محايد	لا	نعم		
6	7	30	هل يقوم مجلس الإدارة بوضع خطط استراتيجية طويلة المدى ومتابعتها؟	مجلس الإدارة
2	5	36	هل توجد ضوابط للرقابة الداخلية؟	
10	12	21	هل توضع سياسات وإجراءات واضحة ومحددة لاختيار أعضاء مجلس الإدارة؟	
7	15	21	هل توضع سياسة مكتوبة لبناء روابط مع الأطراف العاملين؟	
8	8	27	هل توضع قوانين أو سياسات تضمن احترام الشركة للأنظمة واللوائح والتزامها بالافصاح؟	
4	2	37	هل يقوم مجلس الإدارة باجتماعات دورية لدراسة شؤون المؤسسة؟	
6	16	21	1-2-1 هل يقوم أصحاب المصالح بالمشاركة في وضع وتنفيذ استراتيجية المؤسسة؟	أصحاب المصالح
7	9	27	2-2-1 هل تقوم المؤسسة بتحفيز العمال وترقية الإنتاجية؟	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستمارة.

يوضح الجدول السابق تكرارات إجابات الموظفين على كل سؤال من المحور الأول وهي التكرارات المجمعة لكل موظفي المؤسسات محل الدراسة. وستقوم بتحليل هذه النتائج كل فقرة على حدى، بالإعتماد على برنامج SPSS كما هو موضح في الجدول الموالي الذي يوضح استعراض فقرات المحور الأول:

الجدول رقم (3): يوضح استعراض فقرات المحور الأول مع تحليلها

الرتبة	قيمة sig	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
6	,0000	12,888	,7340	1,44	1-1-1 هل يقوم مجلس الإدارة بوضع خطط استراتيجية طويلة المدى ومتابعتها؟
8	,0000	15,414	,5140	1,21	2-1-1 هل توجد ضوابط للرقابة الداخلية؟
1	,0000	13,962	,8190	1,74	3-1-1 هل توضع سياسات وإجراءات واضحة ومحددة لاختيار أعضاء مجلس الإدارة؟
2	,0000	14,697	,7470	1,67	4-1-1 هل توضع سياسة مكتوبة لبناء روابط مع الأطراف العاملين؟
4	,0000	12,838	,7960	1,56	5-1-1 هل توضع قوانين أو سياسات تضمن احترام الشركة للأنظمة واللوائح والتزامها بالإفصاح؟
7	,0000	13,230	,6110	1.23	6-1-1 هل يقوم مجلس الإدارة باجتماعات دورية لدراسة شؤون المؤسسة؟
3	,0000	15,040	,7200	1.65	1-2-1 هل يقوم أصحاب المصالح بالمشاركة في وضع وتنفيذ استراتيجية المؤسسة؟
5	,0000	13,125	,7670	1.53	2-2-1 هل تقوم المؤسسة بتحفيز العمال وترقية الإنتاجية؟

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

باستخدام الأدوات الإحصائية قمنا بتحليل فقرات المحور الأول والجدول التالي يوضح نتائج التحليل:

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفقرة رقم (1-1-3) "هل توضع سياسات وإجراءات واضحة ومحددة لاختيار أعضاء مجلس الإدارة؟" قد حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (1.74) في حين أن الفقرة رقم (1-1-2) "هل توجد ضوابط للرقابة الداخلية؟" قد حصلت على أدنى متوسط حسابي بلغ (1.21).

ويبين الجدول السابق بأن المؤسسات محل الدراسة تمكنت من تفعيل آليات الحوكمة بداخلها بشكل نسبي وهذا راجع أساسا لأنها تقوم بوضع خطط استراتيجية طويلة المدى بمشاركة الأطراف أصحاب المصالح وتقوم بمتابعتها، كما أنه يوجد ضوابط للرقابة الداخلية، وأنها تضع إجراءات محددة وواضحة لاختيار أعضاء مجلس الإدارة وتلتزم بالإفصاح وتقوم باجتماعات دورية لدراسة وضعيتها. وهذا ما يتوافق مع نتائج إجابات الموظفين في المؤسسات محل الدراسة. وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية 1: التي تنص على أنه "يوجد تبني لمبادئ الحوكمة كأداة لتحقيق التنمية المستدامة في المؤسسات محل الدراسة".

✓ تحليل فقرات المحور الثاني: يتمثل المحور الثاني في أسس تبني المسؤولية الاجتماعية وتحديد الأداء الاجتماعي للمؤسسات محل الدراسة ويشمل الفقرات التالية:

جدول رقم (4): يوضح تكرارات الإجابة للموظفين للمحور الثاني من الاستبيان

التكرارات	الفقرات		مؤشرات الأداء الاجتماعي للعاملين
	نعم	لا	
32	4	7	هل توفر المؤسسة برامج تأمينية؟
19	18	6	هل تمنح المؤسسة تعويضات في حالة العجز والمرض والوفاة؟
17	18	8	هل يستفيد العمال من برنامج تأميني بعد التقاعد؟
28	7	8	هل تقوم المؤسسة بإجراء دورات تدريبية للعمال؟
11	27	5	هل تقوم المؤسسة بتنظيم الفعاليات الثقافية والمشاركة في مختلف المؤتمرات المنظمة لتحسين الوضع الثقافي للعمال؟
8	27	8	هل تهتم المؤسسة بمستقبل العمال عند إنتهاء فترة خدمتهم؟
12	20	11	هل تضحى المؤسسة بتكاليف إجتماعية لحماية عناصر البيئة (ماء هواء تربة)؟
3	31	9	هل تقوم المؤسسة برسكلة النفايات وإعادة تدويرها؟
4	25	14	هل تقوم المؤسسة بتصنيع المنتجات الخضراء أو ما يعرف بالمنتجات الصديقة للبيئة؟
17	15	11	مساعدة الطبقات الفقيرة في المناسبات والأعياد مثل رمضان...
2	19	22	الإعانات والتبرعات للمؤسسات التعليمية والثقافية والرياضية
18	11	14	مساهمة الشركة في تقليص حجم البطالة من خلال توفير فرص العمل
7	29	7	مساهمة المؤسسة في برامج التعليم والتدريب الاجتماعي ومشاريع التوعية الاجتماعية
22	7	14	هل تضحى المؤسسة بتكاليف تصب في خدمة المستهلكين مثل تكاليف الرقابة؟
27	7	9	هل تضحى المؤسسة بتكاليف تصب في خدمة المستهلكين مثل جودة الانتاج؟
12	18	13	هل تضحى المؤسسة بتكاليف تصب في خدمة المستهلكين مثل ضمان المتابعة ما بعد البيع؟
23	7	13	هل تضحى المؤسسة بتكاليف تصب في خدمة المستهلكين مثل تدريب وتطوير العاملين؟

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الاستمارة.

يوضح الجدول السابق تكرارات إجابات الموظفين على كل سؤال من المحور الثاني وهي التكرارات المجمعة لكل موظفي المؤسسات محل الدراسة. وسنقوم بتحليل هذه النتائج كل فقرة على حدى، بالإعتماد على برنامج SPSS كما هو موضح في الجدول الموالي الذي يوضح استعراض فقرات المحور الثاني:

جدول رقم (5): يوضح استعراض فقرات المحور الثاني مع تحليلها

الرقم	الفرقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة sig	الرتبة
1-2	هل توفر المؤسسة برامج تأمينية؟	1,42	,7630	12,188	,0000	17
2-2	هل تمنح المؤسسة تعويضات في حالة المرض والعجز والوفاة؟	1,70	,7080	15,717	,0000	14
3-2	هل يستفيد العمال من برنامج تأميني بعد التقاعد؟	1,79	,7420	15,828	,0000	12
4-2	هل تقوم المؤسسة بإجراء دورات تدريبية للعمال؟	1,53	,7970	12,624	,0000	16
5-2	هل تقوم المؤسسة بتنظيم الفعاليات الثقافية والمشاركة في مختلف المؤتمرات المنظمة لتحسين الوضع الثقافي للعمال؟	1,86	,6010	20,304	,0000	9

5	,0000	21,249	,6170	2,00	1-2-6 هل تهتم المؤسسة بمستقبل العمال عند انتهاء فترة خدمتهم؟
7	,0000	17,525	,7400	1,98	1-2-2 هل تضحى المؤسسة بتكاليف اجتماعية لحماية عناصر البيئة (ماء هواء تربة)؟
3	,0000	27,214	,5160	2,14	2-2-2 هل تقوم المؤسسة برسكلة النفايات وإعادة تدويرها؟
2	,0000	23,964	,6110	2,23	2-2-3 هل تقوم المؤسسة بتصنيع المنتجات الخضراء أو ما يعرف بالمنتجات الصديقة للبيئة؟
10	,0000	15,170	,8040	1,86	1-3-2 مساعدة الطبقات الفقيرة في المناسبات والأعياد مثل رمضان...
1	,0000	27,326	,5920	2,47	2-3-2 الإعانات والتبرعات للمؤسسات التعليمية والثقافية والرياضية
8	,0000	14,410	,8680	1,91	2-3-3 مساهمة الشركة في تقليص حجم البطالة من خلال توفير فرص العمل
5	,0000	22,716	,5770	2,00	2-3-4 مساهمة المؤسسة في برامج التعليم والتدريب الاجتماعي ومشاريع التوعية الاجتماعية
11	,0000	13,122	,9060	1,81	1-4-2 هل تضحى المؤسسة بتكاليف تصب في خدمة المستهلكين مثل تكاليف الرقابة؟
15	,0000	12,596	,8230	1,58	2-4-2 هل تضحى المؤسسة بتكاليف تصب في خدمة المستهلكين مثل جودة الانتاج؟
4	,0000	17,204	,7710	2,02	2-3-4 هل تضحى المؤسسة بتكاليف تصب في خدمة المستهلكين مثل ضمان المتابعة ما بعد البيع؟
13	,0000	12,944	,8950	1,77	2-4-4 هل تضحى المؤسسة بتكاليف تصب في خدمة المستهلكين مثل تدريب وتطوير العاملين؟

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

باستخدام الأدوات الإحصائية قمنا بتحليل فقرات المحور الأول والجدول التالي يوضح نتائج التحليل:

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفقرة رقم (2-3-2) "الإعانات والتبرعات للمؤسسات التعليمية والثقافية والرياضية" قد حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.47) في حين أن الفقرة رقم (1-1-2) "هل توفر المؤسسة برامج تأمينية؟" قد حصلت على أدنى متوسط حسابي بلغ (1.42).

ويبين الجدول أيضا بأن المؤسسات محل الدراسة تلتزم بالمسؤولية الاجتماعية بشكل كاف تجاه العاملين فهي توفر برامج تأمينية وتمنح تعويضات في حالة العجز والمرض، كما أنها تقوم بإجراء دورات تدريبية للعمال، وما يعاب عليها أنها لا تشارك في مختلف المؤتمرات المنظمة لتحسين الوضع الثقافي للعاملين، ولا تهتم بمستقبلهم عند انتهاء فترة خدماتهم.

يمكن القول أيضا بأن المؤسسات محل الدراسة لا تلتزم بشكل كاف بالمسؤولية الاجتماعية تجاه حماية البيئة فهي لا تقوم برسكلة النفايات أو إعادة تدويرها، ولا تصنع منتجات صديقة للبيئة (منتجات خضراء)، ولا تضحى بتكاليف لحماية عناصر البيئة التي إذا اختلت يختل معها توازن الطبيعة.

المؤسسات محل الدراسة تلتزم بالمسؤولية الاجتماعية بشكل كاف تجاه المجتمع حيث أنها تقوم بمساعدة الطبقات الفقيرة في المناسبات والأعياد مثل شهر رمضان، وتساهم في تقليص حجم البطالة بخلق مناصب شغل، وما يعاب عليها أنها لا تساهم بإعانات وتبرعات للمؤسسات التعليمية والثقافية ولا تساهم في برامج التدريب الاجتماعي والتوعية.

المؤسسات محل الدراسة تلتزم بالمسؤولية الاجتماعية بشكل كاف تجاه خدمة المستهلكين حيث أنها تضحى بتكاليف الرقابة وجودة الإنتاج، وضمان المتابعة ما بعد البيع. وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية 2: التي تنص على أنه "يوجد تبنى لقواعد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة".

3.3 دراسة العلاقة بين الحوكمة والأداء الاجتماعي

جدول رقم (6): نتائج اختبار الانحدار البسيط بين الأداء الاجتماعي وحوكمة الشركات:

المتغير المستقل: الأداء الاجتماعي للمؤسسات			المتغير التابع: حوكمة الشركات
معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	معامل التحديد المصحح	
0.906	0.952	0.904	

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام مخرجات برنامج SPSS

إن الجدول هو ملخص لنموذج الانحدار البسيط المستخدم ويضم قيمة معامل الارتباط الخطي بين المتغيرين الأداء الاجتماعي وحوكمة الشركات. وقيمة الارتباط $R=0.952$ تعني وجود ارتباط بين المتغيرين. معامل التحديد قيمته $R^2=0.906$ مما يعني أن 90.6% من تبني مؤشرات الأداء الاجتماعي يؤثر على تطبيق مبادئ حوكمة الشركات.

جدول رقم (7): نتائج معاملات الانحدار

المتغير المستقل: الأداء الاجتماعي للمؤسسة			المتغير التابع: حوكمة الشركات
Sig	T	معامل الانحدار B	
0.000	-4.422	0.99	
0.000	24.023	0.43	

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام مخرجات برنامج SPSS

جدول رقم (8): تحليل التباين ANOVA بين حوكمة الشركات والأداء الاجتماعي

Sig	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	النموذج
0.000	407.425	1.575	23	36.219	الانحدار
		0.004	38	0.147	البواقي
			61	36.366	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام مخرجات برنامج SPSS

ويبين الجدول الموالي معاملات الانحدار التي يمكن أن تستخدم في تكوين معادلة الانحدار والتي تصاغ:

$$B_0 + B_1X = Y$$

$$0.99 + 0.43x(\text{performance sociale}) = \text{La gouvernance d'entreprise}$$

حيث أن قيم B هي قيمة الثابت في المعادلة ومعامل المتغير، وهذا تكونت معادلة الانحدار بين حوكمة الشركات والأداء الاجتماعي. ومنه يمكننا التنبؤ بدرجة حوكمة الشركات إذا ما عرفنا درجة الأداء الاجتماعي. ومن خلال جدول تحليل التباين ANOVA فإن مستوى الدلالة المعنوية $\text{sig} = 0.00$ وهو أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعنوية المعتمدة، ولهذا نقول بأنه لا يوجد أثر لتطبيق مبادئ الحوكمة كأداة لتحقيق التنمية المستدامة على الأداء الاجتماعي للمؤسسات محل الدراسة. وبالتالي لا نقبل الفرضية الفرعية 3: التي تنص على أنه "يوجد أثر لتطبيق مبادئ الحوكمة كأداة لتحقيق التنمية المستدامة على الأداء الاجتماعي للمؤسسات محل الدراسة".

4. الخاتمة:

من أجل معرفة ما إذا كانت المؤسسات الجزائرية تتبنى معايير المسؤولية الاجتماعية ومؤشرات الأداء الاجتماعي باعتبارها الركيزة الأساسية لحوكمة الشركات، قمنا بإجراء دراسة ميدانية على مجموعة من المؤسسات في ولاية سطيف حيث تم دراستها من خلال استبيان تضمن مجموعة من الأسئلة وجهت إلى إطارات المؤسسات واحتوى الاستبيان على محورين 2 المحور الأول ضم حوكمة الشركات والمحور الثاني ضم مدى تبني مؤشرات الأداء الاجتماعي في المؤسسات مبادئ حوكمة الشركات. ومن خلال تحليل نتائج الدراسة التطبيقية واختبار فرضيات البحث توصلنا إلى النتائج التالية:

- تتبنى المؤسسات الجزائرية معايير المسؤولية الاجتماعية ومؤشرات الأداء الاجتماعي بشكل نسبي.
- تطبق المؤسسات الجزائرية مبادئ حوكمة الشركات بشكل نسبي.

- لا يؤثر الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية على درجة تطبيق مبادئ حوكمة الشركات.

إلا أن هذه الدراسة تعتبر محدودة النتائج للأسباب التالية:

- اقتصرت الدراسة الميدانية على مؤسسات ولاية سطيف فقط من بين ولايات الوطن

- كما أنها وجهت إلى إطارات المؤسسات و كما نعلم فإن المسؤولية الاجتماعية و حوكمة الشركات تمس في جوانبها مختلف أصحاب المصالح و بالتالي كان يجب استقصاء رأي كل من المساهمين، العمال، العملاء، المجتمع وغيرها من الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة.

5. قائمة المراجع:

- إلياس شرشافة. (2018). أثر ممارسة الحوكمة على الإفصاح المحاسبي البيئي للشركات: دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الجزائرية والفرنسية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. سطيف 1.
- الربيعي حاكم محسن ، و حمد عبد الحسين راضي. (2013). حوكمة البنوك وأثرها في الأداء والمخاطرة. الأردن: دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان.
- أمال، يوب. (2017). مستوى تطبيق مبادئ الحوكمة في المؤسسات الجزائرية - دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الجزائرية. - مجلة افاق علوم الادارة والاقتصاد، 1(1)، 86-106.
Retrieved from <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/79152>
- عامر ابن سالم ، و بالخضر محمد العربي. (14-15 فيفري، 2012). تحليل طبيعة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات والربحية. مداخلة مقدمة ضمن الملتقى العلمي الثالث حول: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار.
- علي، ناصر عبد الحميد. (2014). حوكمة الشركات في الأسواق الناشئة. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- عبد القادر رزيق المخادمي. (2006). التلوث البيئي، مخاطر الحاضر وتحديات المستقبل. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون.
- عبد الله خبابة . (2013). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة. مصر: دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية.
- محمد الطاهر قادري . (2013). التنمية المستدامة في البلدان العربية بين النظرية والتطبيق. مكتبة حسن العصرية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
- محمد عبد البديع. (2003). اقتصاديات حماية البيئة. مصر: دار الأمين للطباعة والنشر، القاهرة.
- نسيم غلاي . (2015). ، الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات: دراسة حالة بعض مؤسسات تلمسان. تلمسان: أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد.