

معوقات تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية

دراسة ميدانية بتعاونية الحبوب والبقول الجافة - تبسة-

أ. جباري فوزية د. زكية العمراوي

جامعة أم البواقي

الملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن معوقات تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة العمومية الاقتصادية من خلال دراسة ميدانية بتعاونية الحبوب والبقول الجافة بتبسة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتم جمع البيانات عن طريق استبيان وزع على مجتمع الدراسة من خلال طريقة المسح الشامل والذي شمل 85 مفردة. وقد توصلت الدراسة بعد تحليل البيانات إلى نتائج أهمها أن ضعف تشريعات العمل وضعف الثقافة التنظيمية هي من بين أهم المعوقات التي أدت بالمؤسسة العمومية الاقتصادية إلى عدم تبني المسؤولية الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: المعوقات، المسؤولية الاجتماعية، المؤسسة العمومية الاقتصادية.

Abstract:

This study aims to uncover the obstacles to the application of social responsibility in the public economic corporation through a field study of the cooperation of grain and dry beans in Tebessa. The study was based on a descriptive approach. The data were collected by means of a questionnaire distributed to the study population through the comprehensive survey method, which included 85 labors. The researchers have come to the conclusion that weakness of labor legislation and weak organizational culture are among the most important obstacles that led to the public institution Economic responsibility to not adopt social responsibility.

Key words: Obstacles, Social Responsibility, Public Economic Corporation.

مقدمة:

تعد المسؤولية الاجتماعية من البرامج الحديثة التي تتبناها المؤسسات من أجل تحقيق سمعة حسنة تمكنها من زيادة أرباحها، لكن في الجزائر لم تلق الراجح الكبير نظرا لكونها لا تزال تتبع طرق تسيير تقليدية هذا من جهة ومن جهة أخرى تعاني المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية من العديد من العراقيل السوسيو- تنظيمية. ففي حين أن الشركات العالمية قد حققت أشواطا كبيرة في تبني برامج المسؤولية الاجتماعية، إلا أن الكثير من الشركات العربية والجزائرية لم تستطع تبني هذا الدور الأخلاقي التطوعي.

لأجل ذلك تناول الباحثون العرب موضوع المسؤولية الاجتماعية بالدراسة، ومن بينهم الباحث أحمد أنس السعيد عوض(2014) الذي أنجز رسالة ماجستير في المحاسبة بعنوان: " أسباب عجز الشركات عن القيام بالمسؤولية الاجتماعية"، بجامعة الشرق الأوسط. وانطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي: ما هي أسباب عجز الشركات عن القيام بالمسؤولية الاجتماعية؟ وقد افترض عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة 0.05 بين ضعف التشريعات وعجز الشركات المساهمة عن القيام بمسؤولياتها الاجتماعي، وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة 0.05 بين ضعف ثقافة الشركات المساهمة العامة بالقضايا الاجتماعية والبيئية وعجز الشركات المساهمة عن المسؤولية الاجتماعية. هذا بالإضافة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة 0.05 بين ضعف الاهتمام بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية من قبل الجمعيات المهنية وعجز الشركات المساهمة عن القيام بالمسؤولية

مدى أهمية فارق التوحيد (الإدماج) الأول في توحيد حسابات المجموعة وفقا لكل من النظام المحاسبي المالي

الاجتماعية. كما افترض عدم وجود توجد علاقة ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة 0.05 بين التكاليف المترتبة على المسؤولية عجز الشركات المساهمة عن القيام بالمسؤولية الاجتماعية.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الاختبار العشوائي على عينة من 10 شركات تم اختيار منها مكاتب المحاسبة حيث كانت عينة الدراسة 100 محاسب، وقد توصلت الدراسة إلى إثبات الفرضيات السابقة أي أن أسباب عجز الشركات عن القيام بالمسؤولية الاجتماعية تتمثل في ضعف التشريعات وضعف الثقافة بالقضايا الاجتماعية والبيئية بالإضافة إلى ضعف الاهتمام بالمحاسبة من قبل الجمعيات المهنية، وكذا التكاليف المترتبة عن المسؤولية الاجتماعية.

وانطلاقا مما سبق يتمركز إشكال الدراسة فيما يلي: ما معوقات تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية ؟

ويتفرع عنه السؤالين التاليين:

- هل ضعف تشريعات العمل يؤثر على تبني المؤسسات الاقتصادية للمسؤولية الاجتماعية؟

- هل ضعف الثقافة التنظيمية يؤثر على تبني المؤسسة الاقتصادية للمسؤولية الاجتماعية؟

1- فرضيات الدراسة:

- ضعف تشريعات العمل يؤدي إلى عدم تبني المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية.

- ضعف الثقافة التنظيمية يؤدي إلى عدم تبني المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية.

2- أهداف الدراسة :

✓ معرفة كيف يؤدي ضعف تشريعات العمل إلى عدم تبني المؤسسة الاقتصادية للمسؤولية الاجتماعية.

✓ معرفة كيف يؤدي ضعف الثقافة التنظيمية إلى عدم تبني المؤسسة الاقتصادية للمسؤولية الاجتماعية.

3- أهمية الدراسة:

تتجسد أهمية الدراسة في نقل موضوع المسؤولية الاجتماعية من الدراسة الاقتصادية إلى الدراسة السوسيو- تنظيمية، من خلال البحث في المعوقات التي تعرقل تبني المؤسسة العمومية الاقتصادية للمسؤولية الاجتماعية، وذلك بتحليل البيئة الداخلية للمؤسسة أي تشريعات العمل التي تنظم عمله والبحث في القيم والاتجاهات التي تتحكم بشكل أو بآخر في نجاح تبني المؤسسات للمسؤولية الاجتماعية.

4- مجالات الدراسة:

1-4- المجال المكاني: أجريت الدراسة في تعاونية الحبوب والبقول الجافة (المديرية العامة) بتبسة المدينة.

2-4- المجال الزمني : أجريت الدراسة خلال سنة 2017.

3-4- المجال البشري : عمال وموظفي المديرية العامة لتعاونية الحبوب والبقول الجافة (تبسة)

5- تحديد مصطلحات الدراسة (مفاهيم إجرائية):

1-5- المسؤولية الاجتماعية: هي ذلك العقد الضمني الذي يفرض على المؤسسة الالتزام التطوعي والأخلاقي عن طريق جملة من القرارات والبرامج التي تهدف من خلالها إلى تحقيق رفاهية المجتمع الذي تنتمي إليه، والمشاركة الفعلية في عملية التنمية المحلية.

مدى أهمية فارق التوحيد (الإدماج) الأول في توحيد حسابات المجموعة وفقا لكل من النظام المحاسبي المالي

5-2- المؤسسة العمومية الاقتصادية: هي وحدة تنظيمية تمارس نشاط اقتصادي يعتمد على البيع والشراء والتخزين، تتكون من موارد مالية ومادية وبشرية تهدف إلى تحقيق رسالة معينة، وهي آلية من آليات تحقيق التنمية في المجتمع الذي تنتمي إليه.

5-3- الثقافة التنظيمية: هي مجموعة القيم، الاتجاهات، الآراء والمواقف التي يتعرض لها العمال خارج التنظيم، والتي يتم صقلها وتوجيهها داخل التنظيم مع إكساب العمال قيم تنظيمية جديدة تمكنهم من التكيف داخل التنظيم وهي بذلك تميز تنظيم عن آخر.

6- النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية:

يعتبر موضوع المسؤولية الاجتماعية من المواضيع الحديثة التي جلبت اهتمام العلماء، كما كان "للتطور الحاصل في بيئة عمل المؤسسات الاقتصادية ومع تصاعد تأثير طرق الضغط المختلفة على المؤسسات، فإن هذه المؤسسات من جانبها قد طورت من التزاماتها إزاء الطلب الاجتماعي، وبالتالي فإنها قد أبرزت مشروعية تواجدها بالنظر إلى طبيعة العقد المبرر مع المجتمع" (الغالي والعامري، 2015، 62)، ومن أهم النظريات التي تحدثت عن المسؤولية الاجتماعية نذكر:

6-1- النظرية التقليدية:

"نقطة الانطلاق بالنسبة لرواد هذه النظرية هي أن المستثمرين ورجال الأعمال يفكرون بالدرجة الأولى في تقديم المنتجات والخدمات التي تحقق لهم القيم المضافة العالية والأرباح المرتفعة، مما يساهم في تعظيم حقوق الملكية لرجال الأعمال. حيث يقوم المديرون في إطار فصل الإدارة عن الملكية بالعمل على تعظيم الأرباح، وذلك من خلال الإسهام الفاعل للمالكين الذين يقومون بتوجيه الإدارات نحو اتخاذ القرارات الهادفة إلى تحقيق الغايات. كما أن بعض الباحثين في مجال هذه النظرية يرون بأن المالكين والإدارات التابعة لهم معنية في الدرجة الأولى بتنفيذ الأنظمة والقوانين الناظمة لهذه الأعمال، ويعدون ذلك يمثل جوهر المسؤولية الاجتماعية. ولكن من المعروف بأن رجال الأعمال أقل التزاما من أفراد المجتمع بموضوع البعد الاجتماعي والمسؤوليات المترتبة عليه مع الأخذ بالحسبان استعمال أساليب الخداع للوصول للنتائج المرجوة. في الوقت الذي يرى بعض العلماء بأن المسؤولية الاجتماعية تتمثل بالدرجة الأولى في تعظيم أرباح المنظمة مع العمل على تطبيق الأنظمة والقوانين ومراعاة السلوك العام للمجتمع بعيدا عن الغش والتضليل والخداع. كما يعتقد الباحثون هنا بأن القيام ببعض الأعمال الخيرية سيؤدي إلى تراجع مستويات الربح في منظمات الأعمال" (ناصر والخضر، 2014، 37).

إن المسؤولية الاجتماعية بالنسبة لهذه النظرية لا تعدو أن تكون تطوع خيرى تقوم به المؤسسة لأن المهم بالنسبة لها هو تحقيق الأرباح، وإذا كانت المسؤولية الاجتماعية تنقص من هذه الأرباح فإن التخلي عنها يصبح لازما وإخفاء هذا التخلي بالخداع والغش والتقارير المغلوطة. "لكن الاتجاه الأكثر قبولا من وجهة نظر هؤلاء يميل نحو ضرورة الالتزام بحزمة القيم الأخلاقية والاجتماعية المعتمدة في المجتمع المستهدف، ومراعاة القواعد العامة السائدة في هذا المجتمع، وإلا فإن المنظمة ستعد خارجة عن السياق العام للقيم الاجتماعية والأخلاقية. إذن الإطار العام لهذا الاتجاه كما هو واضح يتمثل في سعي المديرين نحو تنظيم الربحية وزيادة حقوق الملكية باعتبار أن المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية السلطات الرسمية والمنظمات غير معنية، وذلك لأنها تعتقد أن الإنفاق باتجاه المجتمع يعد إنفاقا غير مسوّغ. في الوقت ذاته فإن ما تقدمه المنظمة من منحرجات يعد مفيدا أيضا بالنسبة إلى المجتمع وهذا جزء من المسؤولية الاجتماعية. كما يرى بعض الباحثين بأن الالتزام

مدى أهمية فارق التوحيد (الإدماج) الأول في توحيد حسابات المجموعة وفقا لكل من النظام المحاسبي المالي

بالمسؤولية الاجتماعية من قبل المنظمات يعد انتهاكا لقيم النظام الرأسمالي الحر، لأنه من غير المطلوب سيطرة المديرين، وتشكيل ما يسمى بدولة المنظمات بديلا عن الدولة الاجتماعية. ويرى هؤلاء الباحثون ضرورة توفير البيئة المواتية للمنافسة، واستبعاد عملية الاحتكار ما يبعد شبح المطالبة بالبعد الاجتماعي مع التأكيد على أنه لا يوجد موانع نهائية نحو الالتزام الجزئي بالمسؤولية الاجتماعية وخاصة عندما تكون نتائج أعمال المنظمات مجزية اقتصاديا" (ناصر والخضر، 2014، 38).

من خلال ما سبق يتضح أن هذه النظرية تشجع على تبني الحد الأدنى من المسؤولية الاجتماعية بالكيفية التي لا تؤثر على الربح، إذن فالأهمية تكمن في تحقيق العائد الأكبر من الفوائد واعتبار مخرجات المؤسسة جزء لا يتجزأ من المسؤولية الاجتماعية .

6-2- نظرية هرم المسؤولية الاجتماعية:

يعد Carroll من أبرز علماء هذه النظرية حيث وضع هرما ترتيبيا لتسلسل المسؤوليات وهي: الاقتصادية، القانونية، الأخلاقية والإنسانية، ورتب هذه المسؤوليات وفقا لأهميتها من وجهة نظره.

6-2-1- المسؤولية الاقتصادية:

حيث تمارس المؤسسة الأنشطة الاقتصادية لتحقيق الكفاءة والفعالية، وتستخدم الموارد بشكل رشيد لتنتج السلع والخدمات بنوعية راقية وتوزيع العوائد بشكل عادل على عوامل الإنتاج المختلفة بتحقيق ذلك تكون قد تحملت مسؤولية اقتصادية.

6-2-2- المسؤولية القانونية:

حيث تدرج في هذا الإطار الالتزام الواعي والطوعي بالقوانين والتشريعات الحاكمة لمختلف الجوانب في المجتمع، سواء كان هذا في الاستثمار أو الأجور أو العمل أو البيئة أو المنافسة وغيرها.

6-2-3- المسؤولية الأخلاقية:

والتي تراعي من خلالها المؤسسة الجانب الأخلاقي في كل قراراتها ومسارها في الصناعة التي تعمل فيها، تجنبنا لأي ضرر قد يلحق بالمجتمع.

6-2-4- المسؤولية الإنسانية:

والتي تشمل على التبرعات والمساعدات الاجتماعية التي تخدم المجتمع ولا تهدف إلى الربح، كما قد تتبنى المؤسسة في هذا الإطار قضية أساسية من قضايا المجتمع وتعمل على دعمها ومتابعتها (مقدم، 2014، 79، 80). ويمكن إجمال نظرية هرم المسؤولية الاجتماعية في الشكل الموالي:

شكل رقم (01): هرم Carroll للمسؤولية الاجتماعية

المسؤولية الإنسانية (التصرف كمواطن صالح يسهم في تعزيز موارد المجتمع وتحسين نوعية الحياة

المسؤولية الأخلاقية (عندما تراعي المؤسسة الأخلاق في قراراتها فإنها تعمل ما هو صحيح وحق وعادل وتتجنب الإضرار بالفئات المختلفة

المسؤولية القانونية: طاعة القوانين حيث القوانين هي مرآة تعكس ما هو صحيح أو خطأ في المجتمع وتمثل القواعد فعل أساسية

المسؤولية الاقتصادية: أن تكون المؤسسة تحقق ربحا فإن هذا يمثل قاعدة أساسية للوفاء بالمتطلبات

مدى أهمية فارق التوحيد (الإدماج) الأول في توحيد حسابات المجموعة وفقا لكل من النظام المحاسبي المالي

(ضيافي نوال، 2010، 28)

من خلال الشكل يتضح ان المؤسسات الاقتصادية التي تتبنى المسؤولية الاقتصادية تقع في قاعدة الهرم، وهذا يعني أنها لا تطبق المسؤولية الاجتماعية إلا في حالة تحقيقها لأرباح مادية كبيرة ما عدى ذلك فإن المؤسسة تعتبر تكاليف المسؤولية الاجتماعية عبء يضاف إلى أعباء المؤسسة. ثم المسؤولية القانونية التي تتبناها المؤسسة الاقتصادية بقوة القانون أما المسؤولية الأخلاقية فهي تراعي في أعمالها عدم الإضرار بفئات المجتمع المختلفة وذلك من خلال مراعاة العدالة، وفي قمة الهرم تأتي المسؤولية الإنسانية التي تتبنى فيها المؤسسة مشاكل عمالها والبيئة والمجتمع.

3-6- نظرية المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال:

إن القوانين والتشريعات مهما كانت محكمة، فإنها لا تحمي المجتمعات والحقوق، ولا توفر وحدها الأمان والثقة، ولكنها حين تعمل في بيئة أخلاقية فإنها تحقق كفاءة عالية في التنمية والإصلاح والأخلاق - في كثير من الأحيان - سلطات واقعية وفكرية تفوق السلطة المادية. وقد أدركت المؤسسات والقيادات السياسية أهمية مسؤولياتها وواجباتها الأخلاقية لتكون سمعة على النحو الذي تتمناه عبر اعتماد المعايير والمبادئ في السلوك الإنساني والتي تستخدم للحكم أو السيطرة على سلوك الفرد، حيث بدأت العمل في وضع استراتيجيات مختلفة لتحسين سمعتها وتأكيدا عن طريق القيام بالمسؤولية الاجتماعية" (عوض، 2014، 18).

إن السمعة الجيدة للمؤسسة ضمن المحيط الخارجي من شأنها تضيق الفجوة بينهما فالحفاظة على البيئة وتوفير مناصب الشغل مثلا تولد لدى المواطن ارتباطا وثيقا بهذه المؤسسة مما يزيد من أرباحها لذلك تلجأ المؤسسات لتبني معايير المسؤولية الاجتماعية من أجل مصلحتها أولا ووفائها بالتزاماتها تجاه المجتمع ثانيا. "ويمكن القول أن أخلاقيات الأعمال هي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما وتوضح ما هو مقبول أو صحيح وما هو مرفوض أو خاطئ، في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون، والذي تلعب فيه ثقافة المنظمة والقيم وأنظمة المؤسسة وأصحاب المصالح دورا أساسيا في تحديده كل ذلك جعل العديد من المؤسسات تعيد تفكيرها وتزيد اهتمامها بثقافتها التنظيمية ومواردها البشرية، لكي تصبح أكثر استجابة من السابق في مجال أدائها الاجتماعي، لهذا تسعى المؤسسات العالمية إلى استقطاب الأفراد ذوي الأخلاقيات العالية للعمل في المؤسسة على أساس أن المؤسسة تستمد أخلاقياتها من الأفراد العاملين بها. كما أن الاستجابة الاجتماعية للمنظمة تتطلب منها إنجاز أعمال مسؤولة اتجاه الأفراد العاملين والأطراف الأخرى في بيئتها الخارجية بهدف إنجاز توقعات للأداء الاجتماعي للمجتمع" (عوض، 2014، 19).

من خلال ما سبق يتضح أن كثيرا من المؤسسات تتبنى المسؤولية الاجتماعية حسب ما تلميه ثقافتها التنظيمية وفقا لعادات وقيم المجتمع، من أجل ذلك فإن كثيرا من هذه المؤسسات تعمل على تطوير ثقافتها التنظيمية من أجل الحصول على استجابة اجتماعية سواء في بيئتها الداخلية أو في بيئتها الخارجية.

7- منهج الدراسة:

نظرا لكون الدراسة تنتمي إلى حقل الدراسات الوصفية، فقد تم تبني المنهج الوصفي حيث عرف بيست best البحوث الوصفية على أنها: "تتم بالظروف والعلاقات القائمة والدراسات الشائعة والمعتقدات ووجهات النظر والقيم والاتجاهات عند الناس والعمليات الجارية والتأثيرات التي يستشعرها الأفراد، والتيارات والاتجاهات الآخذة في النمو، ويهتم البحث الوصفي في بعض الأحيان بدراسة العلاقة بين ما هو كائن وبعض الأحداث السابقة، والتي تكون قد أثرت أو تحكمت في

مدى أهمية فارق التوحيد (الإدماج) الأول في توحيد حسابات المجموعة وفقا لكل من النظام المحاسبي المالي

تلك الأحداث أو الظروف" (إبراش، 2009، 151). وتمت تجزئة عنوان الدراسة إلى أبعاد حيث حددت بثلاثة أبعاد: البعد القانوني، البعد الاجتماعي والبعد الاقتصادي.

وقد تم ذلك في ضوء الدراسات النظرية والدراسات السابقة حيث استخرجت المؤشرات المتعلقة بكل بعد من الأبعاد على حدى، وبعد ذلك تم ضبط المؤشرات حيث صيغت الفرضيات انطلاقا من التساؤل الرئيسي التالي: ما هي معوقات تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة العمومية الاقتصادية؟

ولأجل للإجابة على هذا التساؤل وضعت مجموعة من الإجابات المحتملة وفقا للأبعاد والمؤشرات التي تم ضبطها وبعد ذلك تم إقصاء الإجابات التي لا يكمن اختبارها في الواقع وتنتج عن ذلك فرضيتين.

8- مجتمع الدراسة:

تم اختيار المديرية العامة بعاصمة الولاية لإجراء الدراسة، و ذلك لتنوع الفئات السوسيو- مهنية بها، حيث يعمل بها الإداريون بالإضافة للعمال المهنيون حيث تم اختيار طريقة المسح الشامل لجميع مفردات المجتمع الذي تكون من " 98 مفردة " موزعين على مختلف الفئات المهنية من: أعوان، أعوان التنفيذ، أعوان التحكم والإطارات. وبعد توزيع الاستمارات لم تسترجع 10 استمارات مع وجود مفردتين أجريت معهما المقابلة، ومفردة رفضت استلام الاستبيان وبذلك يكون المسح قد شمل 85 مفردة من المجتمع الأصلي، الذي تميز بالخصائص التالية:

➤ يفوق نسبة الذكور نسبة الإناث حيث يمثل الذكور حوالي ثلثي المجتمع أي 64.7% ويعود ذلك لكون أن هناك العمال المهنيون الذين يعملون في الورشات والمخازن كما يعملون بالإدارة أما الإناث فينحصر عملهم في الإدارة وهذا ما يفسر قلة عددهم إذ لا يمثلون إلا نسبة 35.3% .

➤ تمثل فئة السن [31 سنة - 40 سنة] الفئة الكبيرة حيث تمثل 47.1% من مجتمع الدراسة. وأقل فئة هي الفئة الرابعة أكثر من 51 سنة حيث لا تمثل سوى 5 مفردات أي ما نسبته 5.9% من العمال، وهذا راجع إلى اللجوء إلى التقاعد النسبي من طرف العمال. أما المفردات الباقية فهي الفئة أقل من 30 سنة وفئة [41 سنة - 50 سنة] فجاءت متوازنة حيث تمثل الأولى نسبة 25.9% وهو ما يدل على سياسة التشغيل الفاعلة بالمؤسسة أما الثانية فقد مثلت نسبة 22.1% وهي فئة ذات أقدمية في العمل نظرا لسنوات الخبرة التي تحصلت عليها.

➤ هناك تباين واضح في المستوى التعليمي لأفراد مجتمع الدراسة حيث يمكن القول أن أغلب أفراد المجتمع ذوي مستوى تعليمي مقبول حيث يمثل التعليم الثانوي بنسبة 38.8% يليه التعليم العالي بنسبة 37.6% حيث يلاحظ التقارب بينهما، ثم نجد التعليم المتوسط 16.5% الابتدائي 7.2% حيث تظهر الفجوة بين الفئتين الأولى والثانية من جهة وبين الفئتين الثالثة والرابعة من جهة أخرى. إن فئة التعليم العالي تعكس حرص المؤسسة من أجل استغلال الطاقات التعليمية لخارجي الجامعات.

➤ إن نسبة العمال المتزوجين ونسبة العمال العزاب متقاربة حيث الأولى نسبتها 45.9%، الفئة الثانية 40% أما المطلوقون فقد مثلوا نسبة 11.8% وفئة الأرامل مثلتها نسبة 2.4% وهي نسبة منخفضة جدا.

➤ تقارب النسب بين مختلف الفئات فيما يخص الفئة السوسيو-مهنية، حيث يمثل الأعوان نسبة 29.4% ونسبة أعوان التنفيذ 28.2% والإطارات بنسبة 24.7%، ونسبة أعوان التحكم منخفضة ممثلة ب 17.6%

مدى أهمية فارق التوحيد (الإدماج) الأول في توحيد حسابات المجموعة وفقا لكل من النظام المحاسبي المالي

10- وصف أدوات الدراسة:

أدوات جمع البيانات هي أساس عملية جمع البيانات من الميدان كما تمكنه من فهم الظاهرة واختبار فروضها وقد استخدم في البحث الأدوات التالية:

10-1- المقابلة :

تعرف المقابلة: "بأنها تفاعل لفظي يتم بين فردين في موقف مواجهة، يحاول أحدهما (الباحث) أن يعرف المعلومات أو التعبيرات لدى الآخر (المبحوث)، والتي تدور حول خبراته أو آرائه ومعتقداته، وتكون ذات صلة بالظاهرة قيد الدراسة" (غربي، 2006، 119). وقد استخدمت هذه الأداة مع رئيس مصلحة المستخدمين، ومدير تعاونية الحبوب والبقول الجافة، وللتأكد من صدق المقابلة تم طرح السؤال ثم إعادة طرحه بطرق مختلفة حتى يتم التأكد من صدق الأداة.

10-2- الاستبيان:

يعد الاستبيان من بين أهم أدوات جمع البيانات ذات الاستخدام الكبير في البحوث الوصفية حيث يعرف على أنه: "هو وثيقة تتضمن مجموعة من الأسئلة توجه للمستجوبين، وهم أفراد العينة التي استخرجها الباحث بغرض التحقق من فرضيات البحث، و ينتظر من هؤلاء المستجوبين أن يقدموا إجابات في مسائل أو نقاط مرتبطة بأهداف الدراسة" (سعدون وجرادي، د.ت، 156). وفقا لذلك تم تفكيك فرضيات الدراسة حيث تم تحريك أبعاد ومؤشرات المعوقات التي تحول دون تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات العمومية الاقتصادية، حيث صيغ الاستبيان على ضوءها ثم عرضت على 9 أساتذة للتحكيم، وقد تم حساب صدق وثبات الأداة من خلال ألفة كرونباخ ومعامل لاوشي كالتالي:

$$0.87 = \frac{32.21}{37} = \frac{n-n'}{\text{مجموع البنود مجموع}}$$

$$\text{وبعد حساب معامل لاوشي} = \frac{32.21}{37} \times 100\%$$

$$= 87\% \text{ وهذا ما يؤكد صدق أداة الاستبيان.}$$

وقد تم تعديل البند رقم 06 كما تم تعديل بعض البنود من حيث الصياغة وفقا لملاحظات المحكمين.

حيث احتوى الاستبيان على 37 سؤالاً مقسم على أربعة محاور كما يلي:

المحور الأول: البيانات الشخصية ويتكون من 5 أسئلة من السؤال 1 إلى السؤال 5.

المحور الثاني: بيانات ضعف التشريع يتكون من 16 سؤالاً من 6 إلى السؤال 21.

المحور الثالث: بيانات ضعف الثقافة التنظيمية تتكون من 17 سؤالاً من 22 إلى 37.

11- تحليل بيانات المقابلة :

تم استخدام أسلوب المقابلة مع مدير التعاونية ورئيس مصلحة المستخدمين، حيث تم التعريف بموضوع الدراسة والتأكيد على سرية البيانات الواردة خلال المقابلة، حيث أجريت المقابلة الأولى مع رئيس مصلحة المستخدمين وهو إطار متحصل على شهادة ليسانس ذو خبرة 10 سنوات حيث تمحورت الأسئلة حول تشريعات العمل والثقافة التنظيمية. حيث يرى المبحوث أن تشريع العمل في الجزائر جيد إلا أنه غير مفعّل مما يجعل الهوة بين القانون والواقع كبير، حيث يكفل القانون للعمال الكثير من الحقوق مثل الترقيات والمكافآت المالية والعطل السنوية والمرضية، كما أنه يضمن للعمال تنمية قدراتهم من خلال التكوين والتدريب، لكن المشكلة في رأيه تكمن في العمال الذي لا يطالبون بحقوقهم، خاصة في ظل عدم فاعلية النقابات التي لا تلعب الدور المنوط بها، وفي إطار عمل ذوي الاحتياجات الخاصة فإن القانون يكفل لهم ذلك من

مدى أهمية فارق التوحيد (الإدماج) الأول في توحيد حسابات المجموعة وفقا لكل من النظام المحاسبي المالي

خلال تحديد العدد اللازم على المؤسسات توظيفهم. أما في مجال منازعات العمل فإن المؤسسة تحتكم إلى الصلح في معظم الحالات التي يكون الخطأ المهني فيها من الدرجة الأولى، كما أن الإدارة تميل إلى تغليب مصلحة العامل أما إذا كان الخطأ المهني من الدرجة الثالثة فإن المؤسسة تلجأ إلى مفتشية العمل، وقد يصل الأمر إلى المحكمة الإدارية التي حسب رأيه تميل إلى مصلحة العامل أيضا.

كما أقر المبحوث بعدم وجود مؤسسات منافسة للمؤسسة لأنها تعتبر المؤسسة الوحيدة الناشطة في مجال عملها، كما أكد على قدرة المؤسسة على المنافسة في هذا المجال خاصة أنها تستطيع استقطاب الفاعلين الاجتماعيين لأنها تقدم منتج ذو جودة وبأسعار مدروسة وتنافسية، بالإضافة إلى حسن المعاملة ودقة مواعيد التسليم، المؤسسة محل الدراسة تقوم بخدمة المجتمع المحلي من خلال المساهمة في التقليل من البطالة وذلك من خلال المساهمة في التشغيل من خلال المسابقات التي تجربها بصفة دورية كما تشغل العمال في إطار الاتفاقية مع مديرية التشغيل ضمن مختلف برامج الإدماج المهني. وتشارك في التنمية الفلاحية المحلية من خلال الأيام الإرشادية التي تنظم لفائدة الفلاحين.

أما المقابلة الثانية والتي أجريت مع المدير وهو ذو مستوى جامعي وخبرة مهنية تقارب 29 سنة حيث تمحورت المقابلة حول نفس النقاط، أين أظهر المبحوث اهتماما كبيرا بموضوع الدراسة واستفسر حول المسؤولية الاجتماعية حيث أقر المبحوث بأهمية إحداث تعديلات على تشريعات العمل حيث يمنح هذا التشريع بعض الحقوق للعمال لكن إذا ما قارناه بتشريع العمل الفرنسي مثلا لوجدنا الكثير من الاختلافات لعل أهمها يكمن في تحديد الحد الأدنى من الأجر وطرق تقييم الأداء والحق في تنمية قدرات العمال من خلال برامج التكوين الإجبارية والفعالة والحق في الخدمة الاجتماعية.

أما على مستوى المؤسسة فإنها تسعى إلى تنمية القدرات المهنية للعمال من خلال دورات تدريبية قصيرة أو حتى متوسطة بالنسبة للعمال الجدد فإن العامل يستفيد من دورات مكثفة في الفترة الأولى للعمل كما يمكن أن ينتقل بين مختلف المصالح حتى يجد المكان المناسب لقدراته، وينطبق ذلك على العمال من ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يحضون باحترام وتقدير كبيران من طرف شخص المدير ومن طرف زملائهم في العمل، هذا ما يوحي بوجود قيم تنظيمية مثل الاحترام والتقدير للعمال حسب مردوديته في العمل وليس حسب ظروفه الشخصية والصحية.

كما أكد على احترام المرأة التي بدأت تكتسح كثير من المناصب المهمة داخل المؤسسة وأكد المبحوث دائما أن آفاق عمل المرأة بالمؤسسة آفاق واسعة، وبالنسبة لظروف العمل فهي مشجعة ومحفزة على التميز، كما تشجع المؤسسة البحث العلمي خاصة في مجال البيولوجية، حيث يمكن أن تستفيد من المؤسسات في تطوير الإنتاج وتحسينه، ورغم عدم وجود مؤسسات منافسة للتعاونية إلا أن المؤسسة تقوم باستقطاب الفاعلين الاجتماعيين من خلال الحرص على جودة المنتجات وحسن المعاملة مع أصحاب المصالح.

من خلال المقابلة مع كل من المدير ورئيس مصلحة المستخدمين يبدو أن المؤسسة تقدم للعمال بيئة داخلية مناسبة للعمل والتميز كما تقدم للفاعلين الاجتماعيين خدمات ذات مستوى عالي من الاحترافية في العمل كما تشارك في تنمية المجتمع المحلي من خلال المشاركة في عملية التوظيف والمساهمة في رفع الاقتصاد الوطني.

مدى أهمية فارق التوحيد (الإدماج) الأول في توحيد حسابات المجموعة وفقا لكل من النظام المحاسبي المالي

12- نتائج الدراسة:

12-1- تحليل نتائج في ضوء الفرضيات:

12-1-1- نتائج الفرضية الأولى:

من خلال عرض وتحليل البيانات المتحصل عليه من خلال الاستبيان تم التوصل إلى النتائج التالية:

• تنوعت أساليب التوظيف في تعاونية الحبوب والبقول الجافة حيث استوفت كل طرق التوظيف المنصوص عليها في التشريع العمل، توظيف مباشر 38.8%، والمسابقة على أساس الشهادة 22.4% ومسابقة على أساس الاختيار 15.5% بالفحص المهني 10.6%، ولكن توجد فئة من العمال تم توظيفها بطرق غير قانونية حيث تبلغ 12.5%، وهو ما يثبت غياب المراقبة عمليات التوظيف حيث تلعب العلاقات الشخصية دورا في التوظيف.

• ترتفع نسبة الرضا عن الأجر بالمؤسسة بالنسبة 69.4% وذلك لأن المؤسسة تقدم أجور أعلى من أجور المؤسسات العمومية ذات الطابع الخدماتي لذلك فالعامل يشعر بأن أجره جيد وفقا للسبب السابق.

• هناك تقارب في النسب بين البدائل التي طرحت حول الكيفية التي يتم من خلالها تقييم الأداء 43.5% عن طريق انضباط وجهد العامل، وعن طريق الجهد 31.8% والانضباط 24.7% يفسر عدم علم العمال بالطرق العلمية حيث يغيب في هذا المجال قوانين محددة لذلك.

• نسبة الثلث من العمال لم يحصلوا على أي نوع من الامتيازات بينما الثلث الثاني تحصل على امتيازات مادية 33.9% و34.7% تحصلوا على تحفيز مادي.

• نسبة 50% من العمال لم يحصلوا على أية ترقية سواء في الدرجة أو الرتبة.

• 36.8% من العمال يعتقدون أن الترقية تتم بطرق غير قانونية.

• ترتفع نسبة الرضا عن المكافآت المالية لدى العمال.

• 65% من مجتمع الدراسة يستفيدون من الخدمات الاجتماعية لكن تغيب الكثير من الخدمات مثل الإسكان والنقل والرحلات الترفيهية وغيرها... الخ.

• 89.7% لا ينتمي عمال التعاونية لنقابة وهو ما يدل على عدم فاعليتها.

من خلال النتائج السابقة يمكن تأكيد صدق الفرضية الأولى أي أن ضعف تشريعات العمل يؤدي إلى عدم تبني المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية، حيث يعرف تشريع العمل في الجزائر كثيرا من القصور سواء في حقوق العمال من أجر وامتيازات وتنمية القدرات هذا من جهة ومن جهة أخرى يمكن القول أن غياب جهاز رقابي قوي يخلو من مظاهر المحسوبية والبيروقراطية، بالإضافة إلى دور النقابة التي تمثل في كثير من المؤسسات أداة ضغط وصوت العامل داخل مؤسسته جعلها في هذه الحالة مجرد هيئة تبحث عن قضاء مصالحها .

وبذلك نقول أن هذه العوامل كانت سببا في خلق بيئة تنظيمية غير داعمة لتبني المسؤولية الاجتماعية فهي تبني استراتيجية دفاعية من خلال الالتزام ببعض القوانين التي تتوافق مع رغبتها.

12-1-2 نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية:

من خلال تحليل البيانات تم التوصل إلى النتائج التالية:

❖ ترتفع نسبة الرضا عن العمل بالمؤسسة مما يقوي الانتماء للمؤسسة.

مدى أهمية فارق التوحيد (الإدماج) الأول في توحيد حسابات المجموعة وفقا لكل من النظام المحاسبي المالي

- ❖ يرتبط العمال نفسيا بمؤسستهم وهذا ما جعل نسبة 56.5% من العمال لا يقبلون تغيير مكان عملهم رغم توفر فرص عمل أحسن.
 - ❖ 70% من عمال المؤسسة فخورون بالعمل في المؤسسة.
 - ❖ يتقيد 87.1% من العمال بتوقيت العمل وهذا ما يدل على وجود مراقبة فعلية لأوقات الدخول والخروج من المؤسسة، وما ساعد على ذلك هو استخدام التنقيط عن طريق البصمة الالكترونية.
 - ❖ اعتقاد 89.4% من العمال بوجوب العمل خلال الساعات المحددة للعمل يدل على وجود معتقدات تنظيمية بأنه حتى تحصل على أجر موافق للجهد يتوجب العمل كامل ساعات العمل.
 - ❖ يشارك العمال في اتخاذ القرارات بنسبة 68.2% من أصل مجتمع الدراسة مما يشير إلى عدم وجود عدالة تنظيمية في التعامل مع العمال.
 - ❖ تختلف نظرة العمال للقيادة الإدارية وفقا للمواقف والاتجاهات التي ترسخت لدى العامل حيث ينقسم المجتمع إلى ثلاثة فئات: فئة ترى أن القيادة التنظيمية قيادة رشيدة 35.3%، الفئة ثانية ترى القيادة الغير مبالية وهو ما تمثله 32.9% والفئة الثالثة ترى أنها قيادة متسلطة 31.84%.
 - ❖ قوة الاتصال النازل تفسر دقة المعلومات ووضوحها بالنسبة للعمال، وتنخفض قوة الاتصال الصاعد بسبب غياب ثقافة تنظيمية حريصة على التشاور.
 - ❖ تشجع القيادة التنظيمية على التعاون في إنجاز المهام مما يؤثر على مردودية العمل حسب 65.9% من مجتمع الدراسة.
 - ❖ يحترم العمال السلم الإداري أثناء طرح انشغالهم بنسبة 95.3%.
- من خلال ما سبق يمكن القول أن الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة تتصف بالضعف في كثير من الجوانب، خاصة بالنسبة للقيادة التنظيمية مما يجعل المؤسسة غير قادرة على تبني برامج المسؤولية الاجتماعية لأنها تتطلب قيم ومعتقدات تنظيمية وشخصية قيادية تتميز بالرغبة في القضاء على الصراعات وتنمية قدرات المرؤوسين، مما يجعلنا نقول بأن الفرضية القائلة بأن ضعف الثقافة التنظيمية يؤدي بالمؤسسة العمومية الاقتصادية إلى عدم تبني المسؤولية الاجتماعية فرضية صادقة.
- 12-2- مناقشة النتائج في ضوء الدراسة السابقة:
- توصلت الدراسة السابقة إلى كون أسباب عجز الشركات الأردنية عن القيام بالمسؤولية الاجتماعية هي ضعف تشريعات المسؤولية الاجتماعية وضعف ثقافة المؤسسة بالنسبة للمسؤولية الاجتماعية وكذلك ارتفاع تكاليفها بالإضافة إلى ضعف المحاسبة على الأداء الاجتماعي للشركات حيث اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في سببين أو معوقين من معوقات تطبيق المسؤولية الاجتماعية وهما ضعف تشريعات العمل وكذلك ضعف الثقافة التنظيمية. أما الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة فهو في كون هذه الأخيرة كان مجال دراستها المؤسسات ذات الطابع العمومي أما مجال تطبيق الدراسة السابقة فكانت الشركات الخاصة لأجل ذلك درست الدراسة السابقة ضعف تشريعات المسؤولية الاجتماعية بينما درست الدراسة الحالية ضعف تشريعات العمل. كما أنها دراسة اقتصادية بينما الدراسة الحالية هي دراسة سوسيو - تنظيمية.

مدى أهمية فارق التوحيد (الإدماج) الأول في توحيد حسابات المجموعة وفقا لكل من النظام المحاسبي المالي

12-3-3- مناقشة النتائج في ضوء النظريات:

12-3-1- في ضوء النظرية التقليدية:

جاءت نتائج الدراسة متوافقة مع النظرية التقليدية التي ترى بأن المبدأ الأساسي هو تحقيق الأرباح ويكفي الالتزام بما يفرضه القانون وأن المسؤولية الاجتماعية تؤثر على الأرباح لذلك فالمؤسسة غير مجبرة على تبني أي دور اجتماعي يضر بمكانتها، وهذا ما دلت عليه نتائج الدراسة التي أثبتت أن المؤسسة تحاول التقيد بالقانون من خلال توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة وفقا لنسبة المنصوص عليها في تشريع العمل، كما أن ضعف الثقافة التنظيمية خاصة حول قيم المشاركة والتعاون ونوعية القيادة التنظيمية يجعل المؤسسة بعيدة عن تبني برامج المسؤولية الاجتماعية.

12-2-2- في ضوء نظرية هرم المسؤولية الاجتماعية:

من خلال نتائج الدراسة يمكن القول أن المؤسسة تتبنى مسؤولية اقتصادية تتجسد في حرص المؤسسة على جودة المنتجات وسعرها، من أجل تحقيق ربح أكبر وهي الغاية الحقيقية للمؤسسة. كما تتبنى مسؤولية قانونية من خلال توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة وفقا للعدد الذي تفرضه اللوائح والتشريعات، رغم أنها لا تتقيد بكل ما تفرضه القوانين خاصة في مجال تنمية قدرات العمال، خاصة في ظل غياب جهاز رقابي فعال.

وأثبتت الدراسة الحالية عدم وجود أي دور اجتماعي وتطوعي للمؤسسة الاقتصادية، حيث لا تملك برامج خيرية وتطوعية تهدف إلى لعب الدور المنوط بها داخل المجتمع الذي تنشط فيه.

12-3-3- في ضوء نظرية المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال:

نجد اختلاف كبير بين نتائج الدراسة ومبادئ هذه النظرية الداعية إلى تبني دور أخلاقي يسمو بالمجتمع والمؤسسة في آن واحد، وأن مجرد حرص المؤسسة على تطبيق القوانين غير كاف، حيث أثبتت الدراسة الحالية أن تشريع العمل في حد ذاته يعاني من ضعف في كثير من مواضعه، كما أن هذا التشريع الضعيف أصلا يعاني العمال من عدم تطبيقه، وهذا ما جعل هذه المؤسسات غير قادرة على تبني دور اجتماعي يزيد من أرباحها ويجعلها عامل جذب لأصحاب المصالح.

خاتمة:

من خلال ما سبق يمكن القول أنه رغم أهمية تبني المسؤولية الاجتماعية في كثير من المؤسسات العالمية إلا أن المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ذات الخصوصية السوسيو- تنظيمية لازالت بعيدة عن تبني برامج المسؤولية الاجتماعية، وذلك بسبب عدم ملائمة تشريع العمل الجزائري مع برامج المسؤولية الاجتماعية هذا من جهة ومن جهة أخرى البيئة التنظيمية للمؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية التي لم تتخلص لحد الآن من مقومات التفكير الاشتراكي .

وعليه توصي الدراسة بما يلي:

- ضرورة إحداث تعديلات قانونية على تشريع العمل وذلك بإضافة نصوص قانونية تحتم على المؤسسات تبني دور اجتماعي وأخلاقيا اتجاه العمال والمجتمع.
- خلق آليات لرقابة من خلال حوكمة المؤسسات الاقتصادية.
- تفيل دور النقابة.

مدى أهمية فارق التوحيد (الإدماج) الأول في توحيد حسابات المجموعة وفقا لكل من النظام المحاسبي المالي

قائمة المراجع:

- 1- ابراش ابراهيم (2009). المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية (ط1). الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 2- مقدم وهيبه (2014). مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية: أطروحة مقدمة لنيل الدكتوراه في علوم التسيير. غير منشورة. جامعة وهران نسخة الكترونية متاحة على الرابط المباشر http://www.univ-oran2.dz/images/these_memoires/ : في يوم 2017/11/22 في الساعة 10:36
- 3- سعدون، سعيد وجرادي، حفصة (د.ت). الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع. دار القصبه للنشر.
- 4- عوض، أنس أحمد سعيد (2014). أسباب عجز الشركات عن القيام بالمسؤولية الاجتماعية، رسالة لنيل الماجستير في المحاسبة، جامعة الشرق الاوسط MEU، متاحة على الرابط المباشر:
- 5- ناصر، محمد جودت والخضر، علي (2014). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل: منشورات جامعة دمشق مركز التعليم المفتوح. الجمهورية العربية السورية.
- 6- ضيافي، نوال (2010). المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية التسيير. جامعة أبو بكر بلقايد. تلمسان.
- 7- غربي، علي (2006). أبعاد المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية. قسنطينة: مطبعة. CIRTA COPY
- 8- الغالي، طاهر محسن منصور والعامري، صالح مهدي محسن (2015). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال والمجتمع (ط1). الأردن: دار وائل للطباعة والنشر.