

مبادئ حوكمة المؤسسات و دورها في تفعيل المسؤولية
الاجتماعية – دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الجزائرية
The principles of corporate governance and its role
A field study on a -in activating social responsibility
sample of Algerian institutions-

خيثري الخادم¹ ، لزرق محمد²

¹كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير سيدي بلعباس، khitriifatiha@gmail.com

²كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير سيدي بلعباس، m.lazreg222@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2020/10/11 تاريخ القبول: 2020/11/04 تاريخ النشر 2020/12/31

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر مبادئ الحوكمة المتمثلة في مسؤوليات مجلس الإدارة و الإفصاح على المسؤولية الاجتماعية إذ تعتبر هذه الأخيرة من المصطلحات الحديثة في مجال إدارة الأعمال.

وصلت الدراسة إلى أن مصطلح المسؤولية الاجتماعية فتح المجال لعدة تساؤلات في المجال الاقتصادي الدولي في الوقت الحاضر، إذ اتسع دور المؤسسات من تركيزها على الجانب الاقتصادي ليشمل جوانب التنمية الاجتماعية، ففي الدول الصناعية الكبرى ظهر تعاون و تناسق و تكامل في مهام ثلاثة أطراف أساسية هي الدولة و رجال الأعمال و المجتمع، فأصبحت كل من الحكومة و المؤسسات الاقتصادية تسخر جهودها لجعل القطاع الثالث و هو المجتمع يستفيد من هذا التعاون.

الكلمات المفتاحية: حوكمة الشركات ، المسؤولية الاجتماعية، المجتمع، إدارة الأعمال.

تصنيف JEL: M14 , G34

Abstract:

The aim of this study is to identify the relationship between CSR and corporate governance, which is the latest term in business management .

The term social responsibility has opened up many questions in the international economic arena at present. The role of institutions has expanded from the economic aspect to the social development aspects. In the major industrial countries, cooperation, coordination and integration have emerged in the tasks of three main parties, the state and the businessmen and society. Both the government and the economic institutions are making efforts to make the third sector and society benefit from this cooperation.

Key words: corporate governance, social responsibility, society, business management.

JEL classification: G34 , M14

1. مقدمة:

لقد حازت الحوكمة و المسؤولية الاجتماعية على اهتمام العديد من الباحثين و ذلك لكونهما يساهمان بطريقة مباشرة في دعم التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و كذا المحافظة على حقوق أصحاب المصالح، و هاهي المؤسسات اليوم في كافة الدول المتقدمة و النامية تطالب بتطبيق مبادئ الحوكمة و اعتماد برامج للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة بعدما كانت النظرة السائدة في أوساط رجال الأعمال أن تبني المسؤولية الاجتماعية لا يعود بالنفع على المؤسسات و أنها مجرد تكاليف من شأنها أن تقلل من أرباح المؤسسة، و عليه يمكن اعتبار حوكمة المؤسسات بما فيها المسؤولية الاجتماعية عبارة عن مجموعة من المبادرات اتجاه مختلف أصحاب المصالح بهدف إيجاد تصور جماعي للعمل و تبادل المصالح بعيدا عن الاهتمام بمصلحة المؤسسة لوحدها.

و بالنظر إلى بعض المفاهيم المقدمة للحوكمة نجد أنها تشير إلى مجموعة من القوانين و النظم و القرارات التي تهدف إلى تحقيق الجودة و التميز في الأداء عن طريق اختيار الأساليب المناسبة من خلال وجود نظم تحكم العلاقات بين الأطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء، و نتيجة لتطبيق مبادئ حوكمة الشركات تقوم المؤسسات بتبني المسؤولية الاجتماعية، أين اختلفت الرؤى حول ما إذا كانت المسؤولية التزاما على تلك المؤسسات نحو المجتمع الذي تحقق عن طريقه أرباحا كثيرة، أم أن هذه المسؤولية هي اختيار تحسن من خلالها المؤسسات صورتها و تزيد من شهرتها في المجتمع الذي تتواجد ضمنه.

و على هذا الأساس يتم طرح الإشكالية التالية:

هل تساهم مبادئ حوكمة المؤسسات في تفعيل المسؤولية الاجتماعية؟

فرضيات الدراسة:

- يساهم مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة على تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية.

- يساهم مبدأ عملية الإفصاح على تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة فيما يلي:

- التعريف بكلا من الحوكمة و المسؤولية الاجتماعية كونهما حديثا الاستعمال في مجال إدارة الأعمال ،
- تحديد كيفية تطبيق الحوكمة من خلال مجموعة من المبادئ و الآليات سواء كانت داخلية أو خارجية ،
- تحديد أهمية المسؤولية الاجتماعية و دورها في المؤسسة .

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف من الدراسة في:

- إلقاء الضوء على مفهوم حوكمة الشركات من وجهة نظر متعددة.
- التعرف على مفهوم و أهمية المسؤولية الاجتماعية و الدور الذي تلعبه في المجتمع.
- استعراض العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية و الحوكمة.

2. الإطار النظري للحوكمة:

1.2 مفهوم الحوكمة:

تعرف الحوكمة على أنها "مجموعة من العلاقات التعاقدية التي تربط بين إدارة الشركات و المساهمين وأصحاب المصالح فيها، وذلك عن طريق الإجراءات و الأساليب التي تستخدم لإدارة شؤون الشركة و توجيه أعمالها من أجل ضمان تطوير الأداء و الإفصاح و الشفافية و المساءلة بها، و تعظيم فائدة المساهمين على المدى الطويل و مراعاة مصالح الأطراف المختلفة. (احمد ابراهيم، 2005، صفحة 7)

تعرفها منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية OECD بأنها ذلك النظام الذي يتم خلاله توجيه و إدارة الشركات، و يحدد من خلاله الحقوق و المسؤوليات بين مختلف الأطراف مثل مجلس الإدارة و المديرين و المساهمين و غيرهم من أصحاب المصالح، كما أنه يحدد قواعد و إجراءات اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون الشركة و كذلك تحديد الهيكل الذي يتم من خلاله وضع أهداف الشركة و وسائل تحقيقها و آليات الرقابة على الأداء . (OECD، 1999، صفحة 2)

تعرفها مؤسسة التمويل الدولية IFC بأنها النظام الذي يتم من خلاله إدارة الشركات و التحكم في أعمالها. (Alamgir, 2007)

نستنتج من خلال هذه التعاريف أن الحوكمة نظام حماية يسمح بحماية حقوق المساهمين و الحفاظ عليها من خلال الإفصاح و الشفافية في المعلومات عامة و المالية خاصة مما يسمح بتحقيق نمو مالي .

2.2 خصائص الحوكمة:

للحوكمة عدة خصائص نجد منها: (حماد، 2005، صفحة 23)

1. الانضباط: إتباع السلوك الأخلاقي المناسب والصحيح؛
 2. الشفافية : تقديم صورة حقيقية لكل ما يحدث؛
 3. الاستقلالية: لا توجد تأثيرات غير لازمة نتيجة ضغوط؛
 4. المساءلة: إمكان تقييم وتقدير أعمال مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية؛
 5. المسؤولية: المسؤولية أمام جميع الأطراف ذوي المصلحة في المنشأة؛
 6. العدالة: يجب احترام حقوق مختلف المجموعات أصحاب المصلحة في المنشأة؛
 7. المسؤولية الاجتماعية: النظر إلى الشركة كمواطن جيد؛
- 3.2 أهداف حوكمة الشركات:** تسعى الحوكمة إلى تحقيق عدة أهداف تتمثل فيما يلي:

(OECD, 1999, p. 3)

1. وضع القواعد والإجراءات المتعلقة بسير العمل داخل الشركة لتحقيق أهدافها؛
2. تحسين أداء الشركات؛
3. وضع أنظمة لإدارة الشركة وفقا لهيكل يحدد توزيع كل الحقوق والمسؤوليات فيما بين مجلس الإدارة والمساهمين؛
4. وضع أنظمة الرقابة على إدارة الشركات وأعضاء مجلس إدارتها؛
5. وضع الأنظمة الكفيلة بمعالجة الغش وتضارب المصالح والتصرفات غير المقبولة ماديا وأدائيا وأخلاقيا.

4.2 مبادئ الحوكمة :

نظرا للدور المهم الذي تلعبه الحوكمة حاولت العديد من المنظمات و الهيئات الدولية إلى وضع أسس صحيحة لتطبيقها بطرق فعالة ، من بين المنظمات المهمة في إرساء مبادئ الحوكمة نجد منظمة التعاون الاقتصادي OECD ، المؤسسة المالية الدولية IFC ، و اتحاد المصارف العربية UAB ، بحيث تسمح هذه المبادئ بالتطبيق السليم للحوكمة.

مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية : (أوصيف، 2010، الصفحات 24-26)

- **حقوق المساهمين:** بحيث تشمل حق التصويت في الجمعية، نقل الملكية، الحصول على عائد من الأرباح و تدقيق القوائم المالية بالإضافة إلى اختيار مجلس الإدارة.

- المعاملة المتساوية للمساهمين: توفير المساواة بين جميع المساهمين الأقلية منهم والأجانب بالإضافة إلى حقهم في الدفاع عن حقوقهم والحصول على تعويضات في حال انتهاكها.
- دور أصحاب المصالح: احترام حقوقهم القانونية، خلق روح التعاون بين الشركات وأصحاب المصالح ومنحهم الحق في الحصول على المعلومة.
- الإفصاح و الشفافية: الإفصاح عن المعلومات المهمة للشركة في الوقت المناسب و بشكل دقيق كالأداء المالي.
- مسؤوليات مجلس الإدارة : ضمان الإشراف و التوجيه الاستراتيجي للشركة و القيام بواجباته القانونية.
- ضمان وجود إطار فعال لحوكمة الشركات: تحديد المسؤوليات بشكل واضح بين السلطات الإشرافية، التنظيمية والتنفيذية، بالإضافة إلى تعزيز شفافية الأسواق والتناسق مع أحكام القانون.

5.2 آليات الحوكمة:

تصنف آليات الحوكمة إلى آليات داخلية و آليات خارجية :

1.5.2 الآليات الداخلية :

مجلس الإدارة:

يعد مجلس الإدارة أحسن أداة لمراقبة سلوك الإدارة كونه يحمي رأس المال المستثمر في الشركة من سوء الاستعمال من قبل الإدارة من خلال صلاحياته القانونية في تعيين و إعفاء ومكافأة الإدارة العليا كما يعمل على تحديد إستراتيجية المؤسسة وتقدم الحوافز للإدارة مراقبة سلوكها و تقوم أداؤها وبالتالي تعظيم قيمة الشركة و حتى تكون هذه المجالس فعالة يجب أن تكون مؤهلة للعمل لمصلحة الشركة مع الأخذ بعين الاعتبار الأهداف الاجتماعية للشركة ، كما يجب أن تمتلك السلطة اللازمة لممارسة أحكامها الخاصة بعيدا عن الشؤون السياسية والبيروقراطية. (حساني، كرامة، و حمزة، 2012، الصفحات 18-19)

وللقيام بواجباته في مجال الرقابة يقوم بتكوين مجموعة من اللجان من بين أعضائه الغير تنفيذيين: لجنة التدقيق: لقد أصبحت لجنة التدقيق مجال اهتمام الهيئات العلمية الدولية والمحلية المتخصصة والباحثين من خلال مكانتها في زيادة الثقة والشفافية في المعلومات المالية من خلال دورها في إعداد التقارير المالية وإشرافها على وظيفة التدقيق الداخلي و دعمها لوظيفة التدقيق الخارجي و استقلاليتها.

لجنة المكافآت: حسب منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في مجال الشركات المملوكة للدولة يجب أن تكون المكافآت مجلس الإدارة و الإدارة العليا معقولة بهدف المحافظة على مصالح الشركة على الأمد البعيد كما تتمثل وظيفة اللجنة في تحديد الرواتب والمكافآت والمزايا الخاصة بالإدارة العليا. لجنة التعيين: تعمل على تعيين أفضل المرشحين المؤهلين وتقويم مهارتهم باستمرار وتوحي الموضوعية في مجال التوظيف و كذلك الإعلان عن الوظيفة

التدقيق الداخلي:

عرفه المعهد الفرنسي للتدقيق والمستشارين الداخليين IFACI بأنه نشاط مستقل وموضوعي يهدف إلى إعطاء ضمانات للمنظمة حول درجة تحكّمها في العمليات التي تقوم بها، مع تقديم نصائح للتحسين والمساهمة في خلق القيمة. (عمر علي، 2009، صفحة 52)

يلعب التدقيق الداخلي دوراً حيوياً في تحديد مدى بقاء، نمو و استمرار المؤسسات، إذ يقوم بفحص مقومات النظام المحاسبي للمؤسسات للوقوف على مدى قدرة هذه المقومات في تحقيق وظيفتي القياس و الإفصاح المحاسبي بجودة عالية كما يختص باختبار مدى دقة المعلومات المالية والتشغيلية فحص الجدوى الاقتصادية للعمليات والتأكد من كفاءتها وفعاليتها واختبار مدى الالتزام بالقوانين والسياسات والنظم و الأوامر الإدارية الموضوعية. (عشماوي، 2005، صفحة 28)

2.5.2 الآليات الخارجية للحوكمة: (بروش و دهيمي، 2012، الصفحات 15-16)

منافسة سوق المنتجات (الخدمات) و سوق العمل الإداري:

تعد من بين الآليات المهمة لحوكمة الشركات بحيث أكد كل من (**hess and impavido**) على ذلك، فعدم قيام الإدارة بعملها على أكمل وجه سيؤدي بها إلى الإفلاس الأمر الذي سيكون سلبياً على المدير وأعضاء مجلس الإدارة وبالتالي نلاحظ أن منافسة سوق المنتجات أو الخدمات تهدب من سلوك الإدارة.

الاندماجات والاستحواذ:

تعد الاندماجات والاستحواذ من بين الأدوات التقليدية لإعادة الهيكلة في قطاع الشركة في أنحاء العالم، يشير كلا من جون و كيديا على وجود العديد من الأدبيات التي تؤكد على ضرورة آلية الاكتساب في الولايات المتحدة مثلاً فبدونها لا يمكن التحكم في سلوك الإدارة بشكل فعال بحيث أنه في غالب الأحيان يتم التخلي عن خدمات الإدارات في حال الأداء المنخفض.

أما فيما يخص منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية فتشير إلى أنه تم الاستفادة من هذه الآلية بعد منح الشركات المملوكة للدولة نوعاً من الاستقلالية في اتخاذ القرارات منها قرار الاستحواذ الاندماج.

التدقيق الخارجي

يمثل التدقيق الخارجي حجر الزاوية لحكومة جيدة للشركات المملوكة للدولة، إذ يساعد المدقق الخارجي هذه الشركات تحقيق المساءلة و النزاهة وزرع الثقة في نفوس أصحاب المصالح. يؤكد معهد المدققين الداخليين في الولايات المتحدة الأمريكية (Auditors Internal of Institute) على إن دور التدقيق الخارجي يعزز مسؤوليات الحكومة في الإشراف (Oversight) التبصر (Insight) والحكمة (Foresight) ينصب الإشراف على التحقق مما إذا كانت الشركات المملوكة للدولة تعمل ما هو مفروض أن تعمله ويفيد في اكتشاف ومنع الفساد الإداري والمالي أما التبصر فانه يساعد متخذي القرارات، وذلك بتزويدهم بتقويم مستقل للبرامج والسياسات، العمليات والنتائج. وأخيراً تتحد الحكمة الاتجاهات والتحديات التي تواجهها الشركة.

التشريع والقوانين:

غالباً ما تشكل وتؤثر هذه الآليات على التفاعلات التي تجري بين الفاعلين الذين يشتركون بشكل مباشر في عملية الحكومة. فمع اصدار قانون ساربون أوكسلي سنة 2002 أصبح القانون الفيديريالي الأكبر لحكومة الشركات بحيث قام بإصدار متطلبات جديدة على شركات المساهمة العامة تمثل بزيادة عدد أعضاء مجلس الإدارة المستقلين، وتقوية إشراف لجنة التدقيق على عملية إعداد التقارير المالية، والطلب من المدير التنفيذي ومدير الشؤون المالية الشهادة على صحة التقارير المالية وعلى نظام الرقابة الداخلية، ووضع خطوط اتصال فعالة بين المدقق الخارجي ولجنة التدقيق وتحديد قدرة المسؤولين في الشركة على المصادقة على المعاملات التي تخصهم في الشركة، والتي قد تكون مضرّة بمصالح المالكين وأصحاب المصالح الآخرين في الشركة كما أنط مسؤولية تعيين وإعفاء المدقق الخارجي والمصادقة على الخدمات غير التدقيقية التي يمكن أن تقدمها شركات التدقيق لزيائنها بلجنة التدقيق.

3. المسؤولية الاجتماعية:

1.3 الجذور التاريخية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية:

في إحدى الدراسات أجريت سنة 1976 بالولايات المتحدة الأمريكية اتضح أن 90% من الشركات الكبرى تعين مدير مسؤول أو لجنة خاصة تتكفل بنشاط المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في حين أن الاهتمام بهذا النشاط قبل سنة 1965 لم يتعدى نسبة 20%، وفي دراسة أخرى تبين

أن مؤسسات الولايات المتحدة الأمريكية تأتي في مقدمة الدول التي تستجيب لهذه الفكرة ثم نيوزيلندا وكندا (صبحي، 1995، صفحة 12).

شهد مفهوم المسؤولية الاجتماعية عدة تطورات:

المرحلة الأولى (الثورة الصناعية): ظهرت فكرة المسؤولية الاجتماعية عقب الثورة الصناعية وارتبط نشوءها بقيام المشاريع الصناعية، وتميزت هذه المرحلة بوجود استغلال غير عقلاني لمجهود الموظفين من أجل تعظيم الأرباح خاصة مع توفر حجم كبير من الموارد، حيث بدأ الاهتمام أكثر بكيفية تحسين إنتاجية العاملين من خلال دراسة وقت وطريقة إنجاز العمل الأفضل بالتركيز على تحفيز العاملين عن طريق الزيادة في أجورهم مقابل جهد كبير يبذلونه.

المرحلة الثانية: امتدت هذه المرحلة من أواخر العشرينات حتى بداية الستينات وفيها المسؤولية الأساسية للأعمال هي تحقيق الربح الملائم الذي يحقق المصلحة الذاتية ومصالح الأطراف الأخرى مثل المساهمين والعاملين وأن النقود مهمة ولكن الأفراد مهمون أيضا وأن ما هو جيد للشركة جيد للبلد (مقدم، 2011، صفحة 5).

المرحلة الثالثة: امتدت هذه الفترة من أواخر الستينات حتى وقتنا الحاضر، تميزت هذه المرحلة بضرورة تحقيق

الربح، ولكن الأولوية لأهمية الأفراد على النقود وهذا ما يحقق المصلحة الذاتية المتنورة للمؤسسات الاقتصادية ومصالح المساهمين والمجتمع ككل.

وبالموازاة مع تطور مبادئ حوكمة المؤسسات والاهتمام بالرأس المال البشري تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وأعطى اهتمام لمبادئ الحوكمة الاجتماعية التي تهتم بالعامل البشري داخل المؤسسة ودور التدقيق في ذلك.

في إحدى الدراسات أجريت سنة 1976 بالولايات المتحدة الأمريكية اتضح أن 90% من الشركات الكبرى تعين مدير مسؤول أو لجنة خاصة تتكفل بنشاط المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في حين أن الاهتمام بهذا النشاط قبل سنة 1965 لم يتعدى نسبة 20%، وفي دراسة أخرى تبين أن مؤسسات الولايات المتحدة الأمريكية تأتي في مقدمة الدول التي تستجيب لهذه الفكرة ثم نيوزيلندا وكندا (صبحي، 1995، صفحة 13).

2.3 مفهوم المسؤولية الاجتماعية: نتطرق لأهم التعاريف التي قدمتها الهيئات والمنظمات الدولية كالتالي:

كما تعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية" :على أنها التزام المؤسسة بالمساهمة في التنمية الاقتصادية، مع الحفاظ على البيئة والعمل مع العمال وعائلاتهم والمجتمع بشكل عام بهدف تحسين جودة الحياة لجميع الأطراف ". (مسان، 2014، صفحة 38)

عرفه الإتحاد الأوروبي : "قد أقر بأن المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال هو مفهوم تقوم المنظمات بمقتضاه بتضمين اعتبارات اجتماعية وبيئية في أعمالها وفي تفاعلها مع أصحاب المصالح على نحو تطوعي، ويكرز الإتحاد الأوروبي على فكرة أن المسؤولية الاجتماعية مفهوم تطوعي لا يستلزم سن القوانين أو وضع قواعد محددة تلتزم بها المنظمات للقيام بمسؤوليتها تجاه المجتمع" (فلاق، 2014، صفحة 24).

عرفها البنك الدولي على أنها: "التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم و عائلاتهم و المجتمع المحلي و المجتمع ككل، لتحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في آن واحد تكون مدمجة في الأنشطة المستمرة للمؤسسة". (الحموري و المعاينة، 2015، صفحة 17)

ويرى البعض "أن المسؤولية الاجتماعية تتمثل في مجموعة الأنشطة التي تضطلع بها إدارة المؤسسة التي تفي بالاحتياجات الاجتماعية التي قد لا تعود عليها بفائدة مباشرة سواء كان الاضطلاع بهذه الأنشطة اختياريًا أو إلزاميًا وسواء كانت المجموعات المستفيدة منها من داخل المؤسسة أو من خارجها". (سكاك، 2017، صفحة 201)

وبشكل عام فان المسؤولية الاجتماعية هي التزام مستمر من قبل شركات الأعمال بالتصرف أخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم و المجتمع ككل.

3.3 أهمية المسؤولية الاجتماعية:

هناك وجهات نظر متعارضة حول تبني المؤسسات لمزيد من الدور الاجتماعي، وعلى العموم هناك اتفاق عام بكون المسؤولية الاجتماعية مفيدة للمؤسسات في علاقتها مع مجتمعاتها فهي تحقق المزايا التالية: (صديق و بن جيمة، 2017، صفحة 156)

بالنسبة للمجتمع: وتمثل في:

- الاستقرار الاجتماعي نتيجة لتوفر نوع من العدالة، تحسين نوعية الخدمات المفيدة للمجتمع؛
- الارتقاء بالتنمية انطلاقًا من زيادة التثقيف والوعي الاجتماعي على مستوى الأفراد، تحقيق الرفاهية؛

بالنسبة للدولة:

- تخفيض الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهامها وخدماتها الصحية التعليمية والثقافية؛
- المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة؛

بالنسبة للمؤسسة:

- تمثل المسؤولية الاجتماعية تجاوبا فعالا مع التغيرات الحاصلة في حاجات المجتمع، كما أن هناك فوائد أخرى تتمثل في المردود المادي والأداء المتطور من جراء تبني هذه المسؤولية؛

4.3 أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

سعى العديد من الباحثين إلى تحديد أبعاد المسؤولية الاجتماعية ، فحسب دراسة الباحثان (Pride & FeiTell) قسما أبعاد المسؤولية الاجتماعية إلى أربعة أقسام :

- 1- البعد الإنساني: تعمل الشركة على تحسين نوعية الحياة بالإضافة إلى تطوير و تنمية المجتمع؛
- 2- البعد الأخلاقي : توفير الحق و العدالة و الامتناع عن إيذاء الآخرين؛ (الحمدي، 2003، صفحة 48)

3- البعد القانوني: الالتزام بالتشريعات و القوانين مما يكسب المجتمع الثقة في أعمال الشركة؛

4- البعد الاقتصادي: توفير عائد بمعنى تحقيق منفعة اقتصادية؛

5.3 المزايا المترتبة على التزام المؤسسات بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه المجتمع:

يترتب عن التزام المؤسسات بالمسؤولية الاجتماعية مجموعة من المزايا المتمثلة فيما يلي: (المغربل و فؤاد، 2008، صفحة 5)

تحسين سمعة الشركة: و التي تقاس بمجموعة من العوامل المتمثلة في رفع المؤسسة من أدائها وتقديم أفضل للخدمات، تحقيق الشفافية والثقة مع أصحاب المصالح، احترامها للبيئة ومراعاتها للعمال.

تسهيل الحصول على الائتمان المصرفي: نظرا لإحداث تغييرات على مجموعة من المؤشرات المتعلقة بالقرار الائتماني للبنوك مثل مؤشر داو جونز للاستدامة والذي يقوم على ترتيب الشركات وفقا لاحترامها للأبعاد البيئية والاجتماعية.

استقطاب الإطارات والكفاءات: فكلما زاد التزام المؤسسة بمسؤولياتها تجاه المجتمع كلما زادت فرصها لاستقطاب العنصر البشري ذات الكفاءة والمهارة خاصة تلك المؤسسات المتخصصة في التكنولوجيات الحديثة.

بناء علاقات قوية مع الحكومات: مما يسهل حل المشاكل والنزاعات القانونية التي يمكن أن تتعرض لها المؤسسة أثناء ممارستها للنشاط الاقتصادي.

إدارة المخاطر الاجتماعية: مع ظهور العولمة ظهرت مجموعة من التحديات للمؤسسات خاصة الصغيرة والمتوسطة، إلا أنها صاحبها مجموعة من المخاطر فيما يخص الالتزام البيئي، احترام القوانين وتطبيق المواصفات القياسية.

رفع قدرة المؤسسات على التعلم والابتكار.

4. العلاقة بين الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية:

بعد التطرق في الجانب لكل من الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية سنحاول في هذا العنصر التطرق للعلاقة التي تربط بينهما.

كعنصر أول سنتطرق إلى نظرية أصحاب المصالح كونها الركيزة الأساسية التي تبنى عليها حوكمة الشركات.

كعنصر ثاني سنتطرق إلى المسؤولية الاجتماعية استنادا إلى خصائص الحوكمة.

1.4 نظرية أصحاب المصالح:

- تنسب النظرية إلى فريمان سنة 1984، حيث تعرف الأطراف أصحاب المصالح بأنها أطراف لها مصالح مع أنشطة الشركة، بحيث ركز فريمان على العلاقة بين المؤسسة والبيئة المحيطة بها وكيف تتصرف في ظل هذه البيئة وما ردة فعلها؟

- إذ يعتمد على هذه النظرية في كثير من الأبحاث، بحيث قام clément بأكثر من 30 دراسة توصل فيها إلى مجموعة من النتائج نذكر منها:

- أن المؤسسات تواجه ضغوط كثيرة للاستجابة لأصحاب المصالح .

- أن المدراء التنفيذيين يتأثرون بتوجيهات رؤساءهم أكثر من التزامهم بالمبادئ الصادرة من المؤسسات المهنية التابعة لها.

- أن المؤسسات تحسن من صورتها من خلال الاستجابة لمتطلبات أصحاب المصالح. (armand, bodwell, & graves, 2002, p. 132)

- فالتطور الحديث لنظرية أصحاب المصالح يسمى بالمسؤولية الاجتماعية للشركة ، إذ تقوم هذه الأخيرة على التزام الشركة القيام بأعمالها بمسؤولية اجتماعية وأخلاقية ومن خلال تبني أهداف المواطنة للتحسين من سمعة الشركة. (حماد) 2005, p. 511 ,

2.4 المسؤولية الاجتماعية استنادا إلى خصائص الحوكمة:

لقد جعلت الحوكمة المسؤولية الاجتماعية ضمن خصائصها كونها تقوم على حماية مصالح مختلف الفئات التي لها علاقة بالمؤسسة، ونظرا لزيادة شدة المنافسة في الأسواق أصبح من الضروري للمؤسسة احترام البيئة العاملة بها ومختلف المتعاملين معها، وهذا ما أشار إليه تقرير صدر سنة 2002 من طرف "برنامج الأمم المتحدة للبيئة" و " مجلس الأعمال العالمي من أجل التنمية المستدامة" و معهد الموارد العالمي" تحت عنوان "أسواق الغد: التوجهات العامة وأثارها على الأعمال" لمساعدة المؤسسات في اكتشاف تحديات المستقبل.

5.دراسة ميدانية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية

من خلال الجانب الميداني سيتم الكشف أثر تطبيق مبادئ الحوكمة على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة من خلال طرح استبيان على مجموعة المؤسسات الاقتصادية وتوزيعها على مجموعة من العمال من مدير، رئيس قسم وموظف.

-منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على مدى تأثير التدقيق الداخلي على جودة التدقيق الخارجي وقد قمنا بتحويل المعلومات وتحليلها عن طريق برنامج إحصائي spss.

-مجتمع عينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من مجموعة موظفين بالمؤسسات الاقتصادية حيث تم توزيع 80 استبانة على المجتمع محل الدراسة، و قد تم الاعتماد على 60 استبانة لغاية التحليل الإحصائي و استبعاد 20 استبانة لعدم استيفائها الشروط الضرورية.

-أداة الدراسة :

قام الباحثان بإعداد استبيان وفق سلم ليكارت الثلاث، حيث تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين :
القسم الأول يخص المتغيرات الديموغرافية لمجتمع الدراسة و المتمثلة في الجنس ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة

القسم الثاني: عبارة عن محورين يتم فيهما اختبار صحة الفرضيات.

-صدق وثبات الاستبانة:

لقد تم التحقق من صدق وثبات الاستبانة من خلال معامل ألفا كرونباخ (alpha chronbak).

الجدول 01: قياس معامل ألفا كرونباخ

المحاور	عدد الفقرات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
المحور 01 و المحور 02 و المحور 03	13	0,80

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

-تحليل المتغيرات الديموغرافية:

الجدول 02: المتغيرات الديموغرافية

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	50	83,33
	أنثى	10	16,67
	المجموع	60	100
العمر	أقل من 25 سنة	10	16,67
	من 25 إلى 35 سنة	20	33,33
	من 35 إلى 50 سنة	15	25
	50 سنة فما فوق	15	25
	المجموع	60	100
المؤهل العلمي	ليسانس	25	41,67
	ماستر أو ماجستير	30	50
	دكتوراه	5	8,33
	المجموع	60	100
الوظيفة	مدير	10	16,67
	رئيس قسم	15	25
	موظف	35	58,33
	المجموع	60	100
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	15	25
	من 5 إلى 10 سنوات	25	41,67
	10 سنوات فما فوق	20	33,33
	المجموع	60	100

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss.

- بلغ عدد الذكور نسبة 83,33% بينما بلغت نسبة الإناث 16,67%.
 - فيما يخص العمر أعلى نسبة مئوية كانت للفئة التي يتراوح عمرها بين 25 و 35 سنة ب 33,33% ، لتساوي بعدها الفئتين التي تتراوح أعمارها بين 35 إلى 50 سنة و 50 سنة فما فوق بنسبة 25% ، أما أدنى نسبة فكانت للفئة التي يقل عمرها عن 25 سنة ب 16,67%.
 - فيما يخص المؤهل العلمي فكانت أعلى نسبة لحاملي شهادة الماستر أو الماجستير ب 50% ، بينما احتل حاملي شهادة الليسانس المرتبة الثانية بنسبة 41,67% ، وفي الأخير حاملي شهادة الدكتوراه بنسبة 8,33%.
 - فيما يخص الوظيفة فكانت أعلى نسبة للموظفين ب 58,33% ، بينما المرتبة الثانية كانت لرؤساء الأقسام بنسبة 25% ، أما أدنى نسبة فكانت للمدراء ب 16,67%.
 - فيما يخص الخبرة المهنية فكانت أعلى نسبة للفئة التي تتراوح خبرتها بين 5 إلى 10 سنوات ب 41,67% ، بينما المرتبة الثانية فكانت للفئة التي تتجاوز خبرتها 10 سنوات ب 33,33% ، أما أدنى نسبة فكانت للفئة التي تقل خبرتها عن 5 سنوات ب 25%.
- التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات :**

نهدف هنا لتحليل نتائج الدراسة الميدانية عن طريق التحليل الإحصائي ، وذلك من خلال الاعتماد على النسب المئوية و التكرارات والوسط الحسابي و الانحراف المعياري ، وبغية تحقيق هذا الغرض استخدمنا مقياس ليكارت الثلاثي لتحديد اتجاه الإجابات من خلال الاعتماد على مقياس متدرج ، موافق 3 إلى غير موافق 01 أي أن عدد البدائل هو 3-1=2 و بالتالي يصبح طول الفئة هو $0.67 = 3/2$ ومنه تصبح الفئات المقابلة لاتجاه إجاباتها كالتالي:

الجدول 03: طول الفئة حسب مقياس ليكارت الثلاثي.

المستوى	المتوسط المرجح
غير موافق	من 1 إلى 1.67
محايد	من 1.67 إلى 2.34
موافق	من 2.34 إلى 3

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss.

و لاختبار صحة الفرضيات قمنا باستخدام اختبار (T - test) ، حيث قمنا بوضع فرضيتين وهما:

الفرضية الصفريّة: 0H: تأكيد ما جاء في فرضية المقدمة، الفرضية البديلة: 1H: نفي فرضية المقدمة. ولكي نستطيع الحكم، فإننا نقارن مستوى المعنوية (Sig2-tailed) بعتبة المعنوية هامش الخطأ والتي تساوي: 0.05. وهنا نكون أمام حالتين:

الحالة الأولى: إذا كان (Sig2 - tailed) < 0.05 فإننا نقبل 0H ونرفض 1H.

الحالة الثانية: إذا كان (Sig2 - tailed) > 0.05 فإننا نرفض 0H ونقبل 1H.

المحور 01: مسؤوليات مجلس الإدارة

الاتجاه	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	غير موافق	محايد	موافق	التكرار	العبارات
						النسبة %	
موافق	0,87	2,50	15	0	45	التكرار	يقوم مجلس الإدارة بوضع و متابعة الخطط الإستراتيجية.
			25		75	النسبة %	
موافق	0,75	2,81	3	5	52	التكرار	يعمل مجلس الإدارة على وضع و ضبط نظام الرقابة الداخلية.
			5	8,3	86,7	النسبة %	
موافق	0,65	2,66	6	8	46	التكرار	يقوم مجلس الإدارة بالزام الشركة بعملية الإفصاح.
			10	13,3	76,7	النسبة %	
موافق	0,70	2,86	3	2	55	التكرار	يقوم مجلس الإدارة باجتماعات دورية لمتابعة وضع المؤسسة.
			5	3,3	91,7	النسبة %	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss.

تحصلت عبارة يقوم مجلس الإدارة باجتماعات دورية لمتابعة وضع المؤسسة بمتوسط حسابي يقدر ب 2,86، بينما تحصلت عبارة يعمل مجلس الإدارة على وضع و ضبط نظام الرقابة الداخلية على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي يقدر ب 2,81، كما تحصلت العبارة يقوم مجلس الإدارة بالزام الشركة بعملية الإفصاح على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي يقدر ب 2,66، أما المرتبة الأخيرة فكانت لعبارة يقوم مجلس الإدارة بوضع و متابعة الخطط الإستراتيجية بمتوسط حسابي يقدر ب 2,50، حيث نلاحظ أن جميع العبارات تحصلت على الموافقة وعليه نستطيع القول أن مجلس الإدارة يقوم باحترام مسؤولياته، الأمر الذي يدل على صرامة ونزاهة عمل المؤسسات.

المحور 02: الإفصاح والشفافية

الاتجاه هـ	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	غير موافق	محايد	موافق	التكرار		العبارات
						النسبة%		
موافق	0,68	2,63	7	8	45	التكرار	تقوم المؤسسة بالإفصاح عن عملية التوظيف و التعيين.	
			11,7	13,3	75	النسبة%		
موافق	0,67	2,70	7	4	49	التكرار	تفصح المؤسسة عن معلوماتها لأصحاب المصالح بشكل منتظم.	
			11,7	6,7	81,7	النسبة%		
غير موافق	0,93	1,66	39	2	19	التكرار	تفصح المؤسسات عن كيفية اختيار المديرين التنفيذيين.	
			65	3,3	31,7	النسبة%		
موافق	0,79	2,93	2		58	التكرار	مسؤولية الإفصاح تقع على مجلس الإدارة و المديرين التنفيذيين.	
			3,3		96,7	النسبة%		

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أغلبية العبارات تحصلت على الموافقة ، الأمر الذي يدل على أن أغلبية المؤسسات توافق على تطبيق مبدأ من مبادئ الحوكمة ألا وهو الإفصاح المحاسبي الذي نص عليه الميثاق الجزائري لحوكمة الشركات سنة 2009، نظرا لتزايد اهتمام أصحاب المصالح بالعوامل الاجتماعية في عملية اتخاذ القرار.

المحور 03: المسؤولية الاجتماعية

الاتجاه	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	غير موافق	محايد	موافق	التكرار		العبارات
						النسبة%		
موافق	0,75	2,83	5		55	التكرار	البيئة الداخلية للمؤسسة مناسبة للعمل.	
			8,3		91,7	النسبة%		
موافق	0,73	2,90	2	2	56	التكرار	توفر المؤسسة جو من الراحة للعمال في مكان عملهم.	
			3,4	3,3	93,3	النسبة%		

موافق	0,75	2,66	10	0	50	التكرار	توفر المؤسسة لعمالها خدمات التغذية و الإسكان و المواصلات .
			16,7	0	83,3	النسبة%	
محايد	0,98	1,76	37	0	23	التكرار	تعترف المؤسسة بالنقابات العمالية .
			61,7	0	38,3	النسبة%	
موافق	0,69	2,80	5	2	53	التكرار	يستفيد العمال من برنامج تأميني .
			8,3	3,3	88,3	النسبة%	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أغلبية العبارات قد تحصلت على الموافقة ، الأمر الذي يدل على اهتمام المؤسسات بالجانب الاجتماعي والصحي للعمال، فكلما ازداد اهتمام المؤسسة بعمالها كلما سهر العمال على تحقيق أهدافها.

اختبار صحة الفرضيات:

الفرضية 01:

الفرضية الصفرية: لا يساهم مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة على تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية.

الفرضية البديلة : يساهم مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة على تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية.

المتغير التابع			المتغير المستقل
المسؤولية الاجتماعية			مسؤوليات مجلس الإدارة
Sig	R	قيمة F	
0,000	0,039	2,373	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ من الجدول أن قيمة $\text{sig} = 0,000$ أقل من قيمة الدلالة الافتراضية المقدر ب $0,05$ وعليه نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية التي تؤكد على أن مبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة يساهم في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية.

الفرضية 02:

الفرضية الصفرية : لا يساهم مبدأ الإفصاح والشفافية على تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية.

الفرضية البديلة : يساهم مبدأ الإفصاح والشفافية على تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية.

المتغير التابع			المتغير المستقل
المسؤولية الاجتماعية			الإفصاح و الشفافية
Sig	R	قيمة F	
0,000	0,060	3,734	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ من الجدول أن قيمة $\text{sig} = 0,000$ أقل من قيمة الدلالة الافتراضية المقدرة ب $0,05$ وعليه نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية التي تؤكد على أن مبدأ الإفصاح والشفافية يساهم في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية.

6. خاتمة:

أصبح الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية الشغل الشاغل لمنظمات الأعمال وذلك لتأثيرها على أعمال المؤسسة وفعاليتها، وأصبحت من أكبر التحديات التي تواجه أصحاب رجال الأعمال وبدأت المؤسسات بالمطالبة بتطبيق الحوكمة كونها إحدى أهم الوسائل الهادفة إلى تحقيق التنمية الاقتصادية وذلك من اجل تحقيق المسؤولية اتجاه أصحاب المصالح وبالتالي الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه مجتمعاتها، عند القيام بممارسة عملياتها الإنتاجية.

تعتبر المسؤولية الاجتماعية خاصة من بين خصائص الحوكمة، فهي تسعى إلى احترام حقوق العمال وكذا الحفاظ على البيئة نظيفة.

تعد الموارد البشرية من بين الأصول الغير مادية التي تساهم في خلق قيمة مضافة للمؤسسة، ومن أجل المحافظة على هذا المورد تعمل المؤسسات على تحقيق المسؤولية الاجتماعية من خلال تطبيق مبادئ الحوكمة.

7. المراجع :

- (1) زين الدين بروش، جابر دهيمي، (2012)، دور آليات الحوكمة في الحد من الفساد المالي و الإداري ، ملتقى وطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الإداري و المالي،الجزائر،ص 15-16.
- (2) رقية حساني ، كرامة مروة ، فاطمة حمزة ، (2012)، آليات حوكمة الشركات و دورها في الحد من الفساد الإداري و المالي ، ملتقى وطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الإداري و المالي ، جامعة محمد خيضر بسكرة،الجزائر، ص 18-19.
- (3) ز.صديق،ع.بن جيمعة،(2017)،المسؤولية الإجتماعية لمؤسسات القطاع الخاص و دورها في تحقيق الأمن الإقتصادي بالجزائر ،مجلة البشائر الاقتصادية،العدد 2،بشار،الجزائر ،ص 156.
- (4) صالح الحموري،ر.المعاينة،(2015)، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من الالف إلى الياء ، دار كنوز المعرفة للنشر و التوزيع ،عمان ،الأردن،ص 17.
- (5) طارق عبد العال حماد(2005)،حوكمة الشركات (المفاهيم -المبادئ- التجارب- تطبيقات الحوكمة في المصارف)، الدار الجامعية، الإسكندرية،مصر،ص 23.
- (6) محمد عشموي ،(2005)، نموذج مقترح لتفعيل قواعد حوكمة الشركات في إطار المعايير الدولية للمراجعة الداخلية، المؤتمر العربي الأول حول التدقيق الداخلي في إطار حوكمة الشركات، مصر المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص 28.
- (7) عبد الصمد عمر علي ،(2009)، دور المراجعة الداخلية في تطبيق حوكمة الشركات، مذكرة ماجستير، تخصص مالية ومحاسبة، جامعة المدية،الجزائر، ص 52.
- (8) فؤاد محمد حسين الحمدي ،(2003) ، الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات و انعكاساتها على رضا المستهلك (دراسة تحليلية لأراء عينة من المديرين و المستهلكين في عينة من المنظمات المصنعة للمنتجات الغذائية في الجمهورية اليمنية) ، أطروحة دكتوراه ، كلية الإدارة و الاقتصاد ، جامعة المستنصرية ، ص48.
- (9) لخضر أوصيف،(2010) ، دور المراجعة الداخلية في تفعيل حوكمة الشركات،رسالة ماجستير بالإقتصاد ، جامعة ورقلة،ص 24-25-26.
- (10) محمد أحمد إبراهيم(2005)، دور حوكمة الشركات في تحقيق جودة المعلومات المحاسبية وانعكاساتها علي سوق الأوراق المالية -دراسة نظرية تطبيقية-، مجلة الدراسات والبحوث لتجارية، جامعة الزقازيق - بنها - العدد الأول، ، ص 07.
- (11) محمد حسني عبد الجليل صبحي،(1995)، الإطار العلمي للمراجعة الاجتماعية، رسالة دكتوراه ، القاهرة، جمهورية مصر العربية،ص 12.
- (12) م.فلاق،(2014) ، مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في منظمات الأعمال،جامعة حسبية بن بوعلي - الشلف-،الجزائر،ص 24.

- ¹³ وهيبه مقدم، (2011)، سياسات و برامج المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية في منظمات الأعمال، ملتقى دولي خامس، جامعة الشلف، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، ص 5.
- ¹⁴ كرومية مسان، (2012)، المسؤولية الاجتماعية و حماية المستهلك في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة ابو بكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية، ص 38.
- ¹⁵ مراد سكاك، (2017) تدقيق المسؤولية الاجتماعية للمسؤولية، مقال كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، ص 201.
- ¹⁶ نحال المغربي، ياسمين فؤاد، (2008) المسؤولية الاجتماعية لرأس المال في مصر بعض التجارب الدولية، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، ورقة عمل رقم 138، ص 5.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

- 1) Alamgir ,(2007), *Corporate Governance: A Risk Perspective*, paper presented to: Coorporate Governance and Reform: Paving the Way to Financial Stability and Development, a conference organized by the Egyptian Banking Institute, Cairo, May 7 – 8.
- 2) Armand Waeock, s.A, Bodwell.c ,and graves, s.B , **Responsibility : The new business Imperative Academy of Management executive**, 2002, pp 132-148
- 3) OECD, "**Principles of Corporate Governance**", Organization for Economic-Operation and Development publications Service, 1999, p3.