

واقع أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية لدى المؤسسات البترولية
دراسة حالة المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO
Business ethics and social responsibility in petroleum Institutions

إلهام طباخ جامعة ورقلة
radia.hmd@gmail.com

راضية كروش جامعة ورقلة*
tebbakh.lmd@gmail.com

تاريخ النشر: 2020/03/01

تاريخ القبول: 2020/02/04

تاريخ الاستلام: 2019/09/03

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تشخيص واقع أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية بأبعادها، للمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO، وذلك من خلال ضبط مفهوم كل من المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال. وقد تم الاعتماد على استبيان تم توزيعها على عينة من عمال المؤسسة. وقد خلصت هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها وجود علاقة قوية بين المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، كما أن مؤسسة ENAGEO تتبنى أبعاد المسؤولية الاجتماعية ما أكسبها علاقات ملائمة مع عمالها ومختلف المتعاملين، وكذا تحسين سمعتها والذي سينعكس إيجاباً على أدائها على المدى الطويل. كلمات مفتاحية: مسؤولية اجتماعية، أخلاقيات الأعمال، بعد اجتماعي، بعد اقتصادي، بعد قانوني وأخلاقي.

تصنيف ب آ ب: A13,M14

Abstract:

This study aims to diagnose the business ethics and social responsibility in ENAGEO. A questionnaire was distributed to a sample of workers. This study has concluded that there is a strong relationship between social responsibility and business ethics. We have also found that ENAGEO adopts social responsibility, which has made it an appropriate relationship with its worker and various dealers, this improves its reputation and will reflect positively on its performance.

Keywords: Social responsibility; business ethics; ethical dimension; economic dimension; legal and moral dimension.

JEL Classification Codes: A13,M14

*المؤلف المرسل: راضية كروش، الإيميل: radia.hmd@gmail.com

١. مقدمة

أصبحت بيئة الأعمال تشهد تغيرات متسارعة أكثر من أي وقت مضى، فقد أدى التطور الهائل في تقنيات الصناعة، الزراعة، التجارة والمعلوماتية إلى تعزيز العلاقات الإنسانية وتعدد أنواع النشاطات التجارية والاقتصادية وبالموازاة مع ذلك ظهرت مخاطر أخلاقية، قانونية في ممارسة هذه النشاطات، ومقابل هذه المخاطر ظهرت مفاهيم جديدة تدعو إلى التأكيد على أهمية مراعاة المسؤولية الاجتماعية وكذا أخلاقيات الأعمال من طرف المؤسسات الاقتصادية لضمان دوامها واستمراريتها. في ضوء ما تم طرحه سابقا يمكن صياغة الإشكالية التالية:

ما مدى التزام المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ت آ إ ا ت آ بأبعاد ومبادئ المسؤولية الاجتماعية ؟

الأهداف

يتمثل الهدف من هذه الدراسة في:

- التعرف على مفهوم وأهمية المسؤولية الاجتماعية والدور الذي تلعبه في المجتمع؛
- تبيان العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال؛
- محاولة اكتشاف واقع أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في مؤسسة ت آ إ ا ت آ

الأهمية

تكتسي هذه الدراسة أهمية كبيرة لتناولها موضوع يحتل موقعا بالغ الأهمية في الفكر الإداري المعاصر ويمثل حقلا خصبا لكثير من البحوث والدراسات في السنوات الأخيرة ونظرا لتزايد الاهتمام به على مستوى المؤسسات والدول.

2. الإطار العام للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية

1.2 مفهوم المسؤولية الاجتماعية

لم يكن مفهوم المسؤولية الاجتماعية معروفا بشكل واضح في النصف الأول من القرن العشرين، حيث كانت المؤسسات تحاول تعظيم أرباحها بكافة الوسائل ولكن مع النقد المستمر لمفهوم الأرباح فقد ظهرت دوافع لأن تتبنى دورا أكبر تجاه البيئة التي تعمل فيها، وبالرغم من صعوبة تحديد تعريف دقيق لمفهوم المسؤولية الاجتماعية إلا أن هناك عدة اجتهادات هادفة إلى تعريفها من بينها ما يلي:

تعريف البنك الدولي للمسؤولية الاجتماعية: يقصد بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الالتزام بالمساهمة في التنمية الاقتصادية المستدامة، وذلك من خلال التعاون مع العاملين وأسرههم والمجتمع وأسرههم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل لتحسين مستوى معيشتهم على نحو مفيد لنشاط المؤسسات وللتنمية الاقتصادية؛ (مولاي عبد الرزاق، حسين شنيني، 2011).

تعريف منظمة المقاييس العالمية لتت ب للمسؤولية الاجتماعية المكمل والمفسر لتعريف موسوعة التسيير وإدارة المسؤولية الاجتماعية بأنها: مسؤولية المنظمة عن الآثار المترتبة لقراراتها وأنشطتها على المجتمع والبيئة عبر الشفافية والسلوك الأخلاقي المتناسق مع التنمية المستدامة ورفاه المجتمع فضلا عن الأخذ بعين الاعتبار توقعات المساهمين تت ب ٢٦٠٠٠؛ ز خخش خس- سه خر (٨٩: س، ٢٠١٢، هش سه د ز ذ ز ش د ص شخ خر، خ سه خش د

"كما تمثل المسؤولية الاجتماعية نشاطا مرتبطا ببعدين أساسيين أحدهما داخلي يتمثل في إسهام المؤسسة في تطوير العاملين وتحسين حياتهم، والبعث الثاني خارجي ويتمثل في مبادرات المؤسسات في التداخل لمعالجة المشاكل التي يعاني منها المجتمع(محمد عادل عياض، 2005، ص: 03).

واختصاراً لهذه التعاريف يمكن أن تتبنى التعريف الجامع التالي: المسؤولية الاجتماعية هي مبادرات والتزامات المؤسسة والتي لها تأثير إيجابي على المجتمع والبيئة ككل.

2.2 مبادئ المسؤولية الاجتماعية

تركز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة على تسع مبادئ رئيسية نلخصها كالتالي:

الحماية وإعادة الإصحاح البيئي: يدعو إلى أن تقوم المؤسسة على حماية وإعادة إصحاح البيئة والترويج للتنمية المستدامة فيما يتعلق بالمنتجات، العمليات، الخدمات والأنشطة الأخرى وإدماج ذلك في العمليات اليومية؛

القيم والأخلاقيات: تعمل بموجبه المؤسسة على تطوير وتنفيذ الموصفات والممارسات الأخلاقية المتعلقة بالتعامل مع أصحاب الحق والمصلحة؛

المسائلة والمحاسبة: يستوجب إبداء الرغبة الحقيقية في الكشف عن المعلومات لأصحاب الشأن لاتخاذ القرارات؛

تقوية وتعزيز السلطات: العمل على الموازنة في الأهداف الإستراتيجية والإدارة اليومية بين مصالح المستخدمين والعملاء والمستثمرين، المجتمعات المتأثرة وغيرهم من أصحاب الشأن؛

الأداء المالي والنتائج: تعمل المؤسسة على تعويض المساهمين برأس المال بمعدل عائد تنافسي، بينما تحافظ في ذات الوقت على الممتلكات والأصول، واستدامة هذه العائدات وأن تكون سياسات المؤسسة هادفة إلى تعزيز النمو على المدى الطويل؛

مواصفات موقع العمل: أن ترتبط أنشطة المؤسسة بإدارة الموارد البشرية لترقية وتطوير القوى العاملة على المستويات الشخصية والمهنية بحسبان أن العاملين يمثلون شركاء قيمين في العمل. بما يستوجب احترام حقوقهم في ممارسات عادلة في العمل والأجور التنافسية والمنافع وبيئة عمل آمنة وصادقة وخالية من المضايقات؛

العلاقات التعاونية: أن تتسم المؤسسة بالعدالة والأمانة مع شركاء العمل على ترقية ومتابعة المسؤولية الاجتماعية لهؤلاء الشركاء؛

المنتجات ذات الجودة والخدمات: تحدد المؤسسة وتستجيب لاحتياجات وحقوق الزبائن والمستهلكين الآخرين وتعمل على تقديم أعلى مستوى للمنتجات وقيمة للخدمات. بما في ذلك الالتزام الشديد برضاء وسلامة الزبائن؛

الارتباط المجتمعي: تعمل المؤسسة على تعميق علاقات مفتوحة مع المجتمع الذي تتعامل معه، كما تتميز بالحساسية تجاه ثقافة واحتياجات هذا المجتمع، تلعب المؤسسة في هذا الخصوص دوراً يتسم بالإيجابية والتعاون والمشاركة حيثما يكون ممكناً، فيجعل المجتمع المكان الأفضل للحياة وممارسة الأعمال. (عريوة محاد، 2011، ص: 55)

٢. 3 أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

1.3.2 تعريف أبعاد المسؤولية الاجتماعية

سعى العديد من الكتاب والباحثين إلى محاولة تحديد أبعاد المسؤولية الاجتماعية من وجهات نظر مختلفة، ووضعوا لها مسميات متباينة، نذكر منهم أربعة أبعاد وهي:

- المسؤولية الإنسانية: أي أن تكون المؤسسة صالحة وتعمل على الإسهام في تنمية وتطوير المجتمع وتحسين نوعية الحياة. (فؤاد محمد حسين الحمدي، 2003، ص: 47).
- المسؤولية الأخلاقية: هي مجموع الأنشطة أو الممارسات من قبل أفراد المجتمع وغير مدونة في القانون، والتي تجسد المعايير والقواعد التي تعكس الحرص على المستهلكين، العاملين، المساهمين والمجتمع بشكل عادل مع احترام وحماية الحقوق المعنوية لأصحاب المصلحة، وهذه المسؤوليات تتطلب من الشركات القيام بما هو حق وعادل دون اللجوء إلى الإطار القانوني (س. رشيد د. م. ض. ز. ر. آ. ش. ر. ذ. خ. ح. ص. ت. ١٤٠٩، ص: ٢٠١١، دسش ر. آ.:

- المسؤولية القانونية: أي التزام المؤسسة بتطبيق القوانين، واكتساب ثقة الآخرين من خلال التزامها بتنفيذ الأعمال الشرعية وعدم القيام بالأعمال المحللة بالقانون؛
- المسؤولية الاقتصادية: بأن تكون المؤسسة نافعة ومجدية اقتصاديا، وأن تحاول جاهدة توفير الأمان للآخرين (تامر البكري، 2011، ص:18).

2.3.2 دوافع واتجاهات نشر المسؤولية الاجتماعية

تنوع دوافع نشر المسؤولية الاجتماعية، كما تتعدد اتجاهات نشرها.

أولا: دوافع المسؤولية الاجتماعية: تتمثل دوافع تبني المسؤولية الاجتماعية في النقاط التالية:

- ✓ تحسين سمعة المؤسسة على المستوى المحلي والدولي؛
- ✓ كسب ثقة أفراد المجتمع وحكومات الدول؛
- ✓ جلب قوة عمل أكثر كفاءة؛
- ✓ زيادة مبيعات ومدخيل المؤسسات؛
- ✓ زيادة الإنتاجية وتحسين النوعية نتيجة الرضا الوظيفي للعمال؛
- ✓ دعم أفراد المجتمعات للمؤسسات التي تطبق وتحمل المسؤولية الاجتماعية.

ثانيا: اتجاهات نشر المسؤولية الاجتماعية: تنشر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من خلال ثلاث محاور هي:

أ/ المساهمة المجتمعية التطوعية:

يبرز هذا المجال في الدول التي يكون فيها الحوار حول المسؤولية الاجتماعية حديثا نسبيا، ويتضمن المساهمات الخيرية والهبات والاستثمارات طويلة المدى في الصحة والتعليم وغيرها من المبادرات الخيرية؛

ب/ العمليات الجوهرية للأعمال:

إن رؤية وقيادة الأفراد والمنظمات ضرورية لإدخال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وتستطيع أي مؤسسة خلال التحوار والتفاعل مع موظفيها من تحسين الأوضاع والظروف وتعظيم فرص للتنمية المعنية، وذلك بإجراءات تقليل المخلفات الصناعية وترشيد استهلاك الطاقة، كما تستطيع المؤسسة مساعدة مورديها على تحسين أداء العمل والتخفيف من الضرر البيئي عبر الموثيق والاتفاقيات؛

ج/ حشر التأييد المؤسسي وحوار السياسات والبناء المؤسسي:

على الصعيد الداخلي تقوم قيادات المسؤولية الاجتماعية بتوضيح الصورة وتهيئة المناخ العام للعاملين الذي يمكن من خلاله تحقيق التوازن بين متطلبات زيادة أرباح المؤسسات ومبادئ المسؤولية الاجتماعية، أما على الصعيد الخارجي فان كبار مسؤولي المؤسسات ومجالس الإدارات يؤيدون المبادرات الاجتماعية الخاصة بالصناعة وغيرها من المبادرات (أحمد السيد طه كردي، 2011، ص:18)

4.2 عناصر المسؤولية الاجتماعية:

تعتبر عناصر المسؤولية الاجتماعية عن الأطراف المستفيدة (أصحاب المصالح) والتي يمكنها أن تؤثر وأن تتأثر بأهداف المؤسسة، لا يقتصر أصحاب المصالح فقط على المساهمين، وإنما كل المهتمين بنشاطات وقرارات المؤسسة، ويمكن التمييز بين النوع الأول من أصحاب المصالح والذين لهم علاقة مباشرة بالنشاط الاقتصادي ولهم عقد ظاهر مع المؤسسة وهم المساهمون، البنوك، العاملون، الزبائن، الموردون، والنوع الثاني من أصحاب المصالح (أصحاب المصلحة من الدرجة الثانية) أي الثانويين هم الذين لهم علاقة سواء طوعية أو لا مع المؤسسة، والشكل التالي يوضح أصحاب المصالح وأهم أهدافهم:

الجدول 01: أصحاب المصالح وأهم أهدافهم

صاحب المصلحة	الأهداف
الإدارة العليا	ثقافة المؤسسة، الكفاءة، الأداء...
المساهمون	الربح، قيمة السهم في البورصة
الزبائن	خصائص المنتج، نوعية الخدمة...
الحكومة	أمن المجتمع، السيادة، احترام القوانين...
المجتمع المحلي	الآثار البيئية والاجتماعية، دفع الرسوم...
العمال	الأجر، الأمن الوظيفي، ظروف العمل...
الموردون	سعر وحجم الشراء، الاستمرارية...
البنوك	أنظمة الدفع، إمكانية الإقراض...
المستثمرون	معلومات حول السيولة، قابلية السداد...
شركات التأمين	مستوى التعاون مع المؤسسة في مجال التأمينات

المصدر: مقدم وهيبة، 2014، ص: 78.

3. أخلاقيات الأعمال وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية

تؤدي الأخلاق دور مهم وأساسي في تنظيم المجتمعات على اختلافها، إذ تشكل أحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى أفراد ودافعا محركا لأدائهم مهامهم بدرجة عالية من الكفاءة، كما تعمل على تعميق إحساس الفرد بالانتماء إلى مجتمعه وتساعد على التكيف مع واقع بيئته.

1.3 مفهوم الأخلاق:

لغة: جمع خلق وهو السجية والطبع، وفي المعجم الوسيط: (الخلق هو حال للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خير أو شر من غير حاجة إلى فكر ورؤية). (أعضاء هيئة التدريس، 2014-2015، ص: 06).

اصطلاحا:

يعرف قاموس أكسفورد (1980، خ شس لمصت) مصطلح شخ رذش آبأنه كلمة تعني (المبادئ الأدبية وقواعد السلوك) كما عرف المصطلح في قاموس لونغمان (1995، س خ س ذس س ب) بأنه العلم الذي يتناول الأخلاق، ويدل على القوانين أو المبادئ الخلقية التي تتحكم في سلوك الفرد (أسامة محمد خليل الزيناتي، 2014، ص: 12).

هي كلمة مرتبطة بالسلوك الإنساني بصفة عامة، وهي عبارة تحمل في مضمونها عادات وقيما وأفعالا معينة ينبغي للإنسان التحلي بها في حياته، نتيجة لذلك تعددت التعاريف وتباينت الآراء حول تحديد ماهيتها وغاياتها لأن هذا التباين نلمسه في الحكم على أفعال الأشخاص بالخير أو بالشر (هشام نعيم أبو طيخ، 2008، ص: 65)

2.3 مفهوم أخلاقيات العمل:

يمكن تعريفها بأنها سلوك مهني وظيفي يعبر عن مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق أو يتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم (إيمان صوفي، مريم قوراري، 2012، ص: 03).

3.3 مصادر أخلاقيات الأعمال:

تستمد المعايير الأخلاقية من ثلاثة مصادر رئيسية وهي:

أ- المصدر الأول: الشرع والقيم الإنسانية

القيم الإنسانية الأساسية المنبثقة من الديانات السماوية التي تنبع من أن الله سبحانه وتعالى قد ميز العلماء عندما قال سبحانه وتعالى: "هل يستوى الذين يعلمون والذين لا يعلمون" وقال تعالى: "إنما يخشى الله من عباده العلماء.." صدق الله العظيم وخشية الله سبحانه شاملة وواسعة تضم بين جنباتها كل خلق كريم ومبدأ قويم. وقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق" وأولى مكان بمكارم الأخلاق هو حيث يكون العلم والعلماء، ومن أمثلة هذه القيم المستمدة من الشرائع السماوية؛ الأمانة والصدق وعدم إيذاء الغير (دليل أخلاقيات المهنة في كلية الفنون التطبيقية، 2016/2015، ص: 03).

ب- المصدر الثاني: القوانين والتشريعات

تعد التشريعات أو ما يطلق عليها بالبيئة التنظيمية والقوانين والأنظمة المعمول بها من المصادر الأخلاقية فهي تحدد للموظفين الواجبات الأساسية المطلوب إليهم التقيد بها، ويقصد بالتشريعات دستور العمل وجميع القوانين المنبثقة عنه.

ج- المصدر الثالث: الثقافة السائدة في المجتمع أو ما يعرف بالعادات والتقاليد والقيم

إذ تعد مصدرا مهما للأخلاقيات ولا بد أن تنعكس بشكل أو بآخر على التعاملات المهنية المختلفة، فالفرد عندما ينخرط في مهمة معينة لا ينزل عن مجتمعه ولا يستطيع أن يقفز عن الأنماط السلوكية للآخرين ومعاييرهم فهو من جهة نشأ على هذه الأنماط والمعايير ولا يستطيع أن يتحرر منها كلية (عايد محمد عبد القادر، 2001، ص: 244).

4.3 علاقة المسؤولية الاجتماعية بأخلاقيات الأعمال:

هناك علاقة قوية بين المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، كما يمكن القول أنها علاقة متداخلة، فالحديث عن إحداها يقود للحديث عن الأخرى بالضرورة.

رأينا في المحور الأول أن أحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية هي البعد الأخلاقي، مع العلم أن الأخلاقيات أسبق لدى الأفراد في المجتمع من مسؤوليتهم الاجتماعية، وهي أيضا أسبق لدى الأفراد في المنظمات من المسؤولية الاجتماعية، إذ تعتبر المسؤولية الاجتماعية أكثر انسجاما مع الأخلاقيات وأكثر تعبيرا عنها، ومن المؤكد أن الأخلاقيات في السلوك العام للأفراد في المجتمع تعمل على تحقيق المسؤولية الاجتماعية كما تمثل أساسا قويا للتطور نحو مفاهيم جديدة لأخلاقيات الإدارة التي تطورت فيما بعد.

ومن ثم يمكن القول أن: "هناك تداخلا كبيرا بين المفهومين، وبالتحديد في بدايات ممارسة شكل من أشكال المسؤولية الاجتماعية منذ الثورة الصناعية وبدايات القرن العشرين داخل المصانع، ومن خلال الاهتمام بظروف وبيئة العمل ونوعيتها، وهكذا وبعد السبعينات أصبح للمسؤولية الاجتماعية بعد أخلاقي جعلها تتداخل مع أخلاقيات الإدارة عموما" (مقدم وهيب، 2014، ص: 94).

4. دراسة تطبيقية لواقع أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء:

من أجل تشخيص المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية في المؤسسة الصناعية قمنا بإعداد استبيان مكون من مجموعة من الأسئلة مقسمة إلى جزأين كما يلي:

- الجزء الأول خاص بالأسئلة المتعلقة بالبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة؛
- الجزء الثاني متعلق بالأسئلة الخاصة بدراسة الواقع الأخلاقي والاجتماعي داخل المؤسسة حيث انقسم هذا الأخير إلى ثلاثة محاور أساسية:

المحور الأول: تحليل واقع تبني المؤسسة للأبعاد الاجتماعية من خلال المسؤولية الاجتماعية ويتكون من ثمان فقرات

المحور الثاني: تحليل واقع تبني المؤسسة للأبعاد الاقتصادية للمسؤولية الاجتماعية ويتكون من تسع فقرات

المحور الثالث: تحليل واقع تبني المؤسسة للأبعاد القانونية والأخلاقية للمسؤولية الاجتماعية ويتكون من سبع فقرات

وقد تم وضع سلم ترتيبى لهذه الفقرات وذلك باستخدام مقياس ليكرت الثلاثى والذي يحتل ثلاث إجابات، وذلك بغية تبسيط التحليل فيما بعد.

الجدول 02: مقياس ليكرت الثلاثى

التصنيف	موافق	محايد	غير موافق
الدرجة	٣	٢	١

المصدر: من إعداد الباحثين.

ولقياس مدى تبني مؤسسة آ آ إ آ لأبعاد المسؤولية الاجتماعية تم استخراج المتوسطات الحسابية لإجابات

المستجوبين على جميع أسئلة المحاور الثلاثة، ثم يحدد الاتجاه حسب المتوسط الحسابى، وهذا من خلال المجالات التالية:

- الرأى غير موافق تتراوح قيمة متوسطة المرجح من 1 إلى 1,41؛
- الرأى المحايد تتراوح قيمة متوسطة المرجح من 1,42 إلى ٢,٦٢؛
- الرأى موافق تتراوح قيمة متوسطة المرجح من ١,٦٣ إلى ٣.

مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة فى الشركة الوطنية للجيوفيزياء آ آ إ آ التابعة لمجموعة سوناطراك والتي تقوم بالدراسات لهذه

الأخيرة وغيرها من العملاء الأجانب.

تم اختيار عينة الدراسة لمجموعة من عمال المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء والذين تتوفر لديهم ثقافة علمية حول أهمية المسؤولية

الاجتماعية فى المؤسسة. حيث قمنا بتوزيع 60 استبانة على عمال المؤسسة فى مختلف المديرىات وتم استرجاع 43 استمارة.

وصف عينة الدراسة:

الجدول 03: خصائص عينة الدراسة

المتغير	العدد	النسبة
الجنس		
ذكر	25	٥٨,١٣ %
أنثى	18	٤١,٨٦ %
الدرجة العلمية		
أقل من ليسانس	١١	٢٥,٥٨ %
ليسانس	٢٥	٥٨,١٣ %
ماستر/مهندس	07	١٦,٢٧ %
ماجستير	0	0 %
دكتوراه	0	0 %
الخبرة المهنية		
أقل من سنة	٠٩	٢٠,٩٣ %
أقل من ثلاث سنوات	١٤	٣٢,٥٥ %
أربع سنوات فما أكثر	٢٠	٤٦,٥١ %

الفئة العمرية		
أقل من 25 سنة	0	0.0%
أكثر من 25 سنة و أقل من 35 سنة	19	18.44%
أكثر من 35 سنة و أقل من 45 سنة	22	16.51%
أكبر من 45 سنة	02	5.64%

المصدر: نتائج عينة الدراسة

من خلال الجدول أعلاه نسجل ما يلي:

الجنس الشائع ما بين أفراد عينة الدراسة هم الذكور إذ مثلوا ما نسبته 83.1% أما الإناث فقد مثلوا الباقي ما نسبته 16.4%.

- أما الدرجة العلمية فنجد أن معظم أفراد عينة الدراسة هم من يحملون شهادة الليسانس إذ مثلوا ما نسبته 83.1%.
- أغلب أفراد عينة الدراسة تزيد مدة خدمتهم عن 4 سنوات.
- أغلب أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم بين 35 و 45 سنة.

صدق و ثبات الاستبيان:

للحكم على دقة القياس من خلال ثبات أداة القياس المثلة في الاستبيان، تم اختبار مدى صدق الاستبيان باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ،

الجدول 04: نتائج معامل ألفا كرونباخ

□□□□□□□□□□ □□ □□□□□□□□□□	
ذخ خزسش أ دخ خزس ز ا □□□□□□□□□□□□□□□□□□	
0.967	29

المصدر: مخرجات برنامج شتات

بلغ معامل الثبات لأفراد العينة كوحدة واحدة للاستبيان بشكل عام 0.967% وهي نسبة تدل على مستوى عال من الثبات لأداة القياس.

تحليل فقرات الاستبيان:

- تحليل نتائج مدى التزام المؤسسة محل الدراسة بالجوانب الاجتماعية للمسؤولية الاجتماعية يوضح الجدول رقم 05 النتائج التي تم التوصل إليها حول أسئلة المحور الأول من الاستبيان المتعلقة بالبعد الاجتماعي.

الجدول 05: تحليل فقرات المحور الأول

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
01	هل تقدم المؤسسة خدمات سكن لعمالها؟	1.641	0.8713	03
02	هل يستفيد العامل من التأمينات الاجتماعية؟	1.924	0.933	01
03	هل تعتمد المؤسسة على نظام أمن للوقاية من الحوادث؟	1.66	0.882	02

	٨٩	٦٧		
04	٠.٨٤٥	١.٤٦٩	هل تقوم المؤسسة بلقاءات تحسيسية لعمالها ضد مخاطر العمل؟	
	٢٥	٧		
06	٠.٧٠٠	١.٣٠	هل تمنح المؤسسة تعويضات مالية بالمرض أو العجز؟	
	٩٨	٣٠		
07	٠.٦١٥٤	١.٢٥٧	هل تعتبر التعويضات الاجتماعية الممنوحة لك من طرف المؤسسة كافية؟	
	0٦	٦		
05	٠.٧٨٧	١.٤٤	هل توفر المؤسسة خدمات النقل لعمالها؟	
	٢٥	٣٦		
08	٠.٤٣٤٢	١.١٠٦	هل توفر المؤسسة قاعات خاصة للإطعام والرياضة؟	
	0٦	١		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج ثثتث

- يتضح من خلال الجدول الذي يوضح آراء أفراد العينة في المحور الأول والمتعلق بمدى التزام المؤسسة بالجوانب الاجتماعية للمسؤولية الاجتماعية مرتبة ترتيبا تنازليا حسب قيم المتوسط الحسابي لكل فقرة كما يلي:
- 1- الفقرة الأولى والتي تنص على "استفادة العمال من التأمينات الاجتماعية" إذ بلغ المتوسط الحسابي ١.٩٢ أي أن إجابات هذه الفقرة تتجه نحو درجة موافق وتتطابق هذه الفقرة والمبدأ السادس من مبادئ المسؤولية الاجتماعية، وهذا ما يساهم في تطوير القوى العاملة على المستوى النفسي والمهني كون أن العمال يمثلون شركاء قيمين في المؤسسة.
 - 2- الفقرة الثانية والتي تنص على "مدى اعتماد المؤسسة على نظام أمن للوقاية من الحوادث" حيث بلغ المتوسط الحسابي ١.٦٦، أي أن إجابات هذه الفقرة تتجه نحو درجة موافق وتتطابق هذه الفقرة والمبدأ الأول وهذا يعكس حرص المؤسسة واهتمامها بصحة عاملها.
 - 3- الفقرة الثالثة والتي تنص على "توفير المؤسسة للسكن لعمالها" حيث بلغ المتوسط الحسابي ١.٦٤، كذلك تتجه إجابات هذه الفقرة نحو درجة موافق وهذا ما يساهم في استقرار العمال والتوفير خاصة لغير المقيمين وهذا ما يحفز العمال على بقائهم في تلك المؤسسة وعدم البحث جهات أخرى وهذا ما يساهم في الاستقرار داخل المؤسسة.
 - 4- الفقرة الرابعة والتي تنص على "قيام المؤسسة بلقاءات تحسيسية لعمالها ضد مخاطر العمل" حيث بلغ المتوسط الحسابي ١.٤٦٩٧ تتجه إجابات هذه الفقرة نحو درجة المحايد وذلك كون أن المؤسسة تقوم بدورات تحسيسية لكن بطريقة غير منتظمة وبإمكانيات محدودة.
 - 5- الفقرة الخامسة والتي تنص على "توفير خدمة النقل لعمالها" حيث بلغ المتوسط الحسابي ١.٣٦٣٦ تتجه إجابات هذه الفقرة نحو درجة المحايد حيث أن المؤسسة توفر خدمة النقل للعمال الذين يتبعون نظام العمل المستمر في حين أن العمال الذي يتبعون نظام العمل المتناوب.
 - 6- الفقرة السادسة والتي تنص على "كفاية التعويضات المالية عند المرض والعجز" حيث بلغ المتوسط الحسابي ١.٣٠٣٠ تتجه إجابات هذه الفقرة نحو درجة غير موافق وتتنافى هذه النتيجة والمبدأ الثاني مبدأ القيم والأخلاق.

7- الفقرة السابعة والتي تنص على "كفاية التعويضات الاجتماعية الممنوحة" بلغ متوسط الحسابي لهذه الفقرة 1.2076 والذي يتضح من خلاله أن إجابات هذه الفقرة تتجه نحو درجة غير موافق وهذا ما يتنافى والبعد الاجتماعي المنصوص عليها والذي يؤدي لخلق فجوة بين العاملين والمؤسسة وعدم استقرارهم بها.

8- الفقرة الثامنة والتي تنص على "توفير قاعات خاصة للإطعام وممارسة الرياضة" بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة 1.1061 أي أنها تتجه نحو درجة غير موافق، فبالرغم من توفير الإطعام إلا أنه بخدمة متوسطة خاصة بالنسبة الذي يتبعون نظام العامل المتناوب كذلك بالنسبة لقاعات الرياضة فهي ليست مفتوحة بصفة منتظمة وهذا ما يؤثر سلبا على إنتاجية العمال واستقراره بالمؤسسة.

وعلى العموم فقد بلغ المتوسط الحسابي هذه الفقرة 1.4765 أي أن إجابات هذه الفقرة تتجه نحو درجة الحياد بمعنى أن تطبيق المؤسسة للبعد الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية كان محدود نوع ما.

- تحليل نتائج مدى التزام المؤسسة بالجوانب الاقتصادية للمسؤولية الاجتماعية
يوضح الجدول رقم (4) النتائج التي تم التوصل إليها حول أسئلة المحور الثاني من الاستبيان المتعلقة بالبعد الاقتصادي.

الجدول 06: تحليل فقرات المحور الثاني

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
05	0.905 21	1.636 2	هل تقوم المؤسسة بتوفير مناصب شغل مناسبة لأفراد المجتمع؟	01
04	0.905 31	1.636 4	هل توفر المؤسسة فرص عمل للمعاقين؟	02
07	0.808 03	1.46 97	هل الأجر الذي تقدمه المؤسسة كافي لتلبية حاجياتك؟	03
06	0.8616 04	1.560 6	هل يستفيد العمال من الأرباح والفوائد التي تحققها المؤسسة؟	04
07	0.808 03	1.469 7	هل ترى بأن الأعمال والخدمات التي تنجزها المؤسسة ذات جودة عالية؟	05
08	0.513 91	1.166 7	هل تعتمد المؤسسة على برنامج تحفيزي لعماله امن أجل رفع قدراتهم الإنتاجية؟	06
02	0.9922 08	2.000 0	هل البرامج التكوينية التي أجرتها المؤسسة تعمل على تحسين أداء العمال؟	07
01	0.438 26	2.151 5	هل ترى أن أنظمة العمل المعتمدة في المؤسسة مناسبة لتلبية حاجيات العمال الاقتصادية والاجتماعية؟	08
03	0.6137 05	1.848 5	تعد حماية البيئة من أهم مرتكزات الإدارة وثقافة المؤسسة بشكل عام؟	09

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج بثثتث.

يتضح من خلال الجدول أعلاه و الذي يبين آراء أفراد العينة حول تطبيق المؤسسة للأبعاد الاقتصادية للمسؤولية الاجتماعية حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين ٢.١٥١٥ و ١.١٦٦٧ مرتبة ترتيبا تنازليا كما يلي:

1- الفقرة الأولى والتي تنص على ملائمة أنظمة العمل المعتمدة من قبل المؤسسة لتلبية حاجيات العمال الاقتصادية والاجتماعية حيث بلغ المتوسط الحسابي في هذه الفقرة ٢.١٥١٥ أي أن الإجابات تتجه نحو درجة الموافقة وذلك كون أن نظام العمل المعتمد في المؤسسة هو من اختيار العامل بين مستمر أو متناوب هذا بالنسبة للمقيمين في المنطقة على عكس غير المقيمين يجدون أنفسهم مجبرون للعمل وفق لنظام العمل المتناوب.

2- الفقرة الثانية والتي تنص على " تحسن أداء العمال من خلال البرامج التكوينية التي تنظمها المؤسسة" كانت معظم الإجابات تتجه نحو درجة موافقة كون أن المتوسط الحسابي بلغ في هذه الفقرة ٢.٠٠٠ وهذا يعود لكون المؤسسة تسخر ميزانية خاصة للدورات التكوينية في مختلف التخصصات سواء كانت هذه الدورات على مستوى المؤسسة أو لدى مدارس خاصة في جهات مختلفة أو حتى تكون خارج الدولة وهذا ما يحسن من أداء ومردودية العمال بالشركة.

3- الفقرة الثالثة والتي تنص على " اهتمام المؤسسة بحماية البيئة" حيث بلغ متوسط الحسابي لهذه الفقرة ١.٨٤٨٥ أي أن إجابات هذه الفقرة تتجه نحو الموافقة ويظهر ذلك من خلال تنبني المؤسسة لمعايير بيئية مختلفة كونها مؤسسة مواطنة تحافظ على استمراريتها دون المساس بالمحيط البيئي.

4- الفقرة الرابعة والتي تنص على "توفير فرص عمل للمعاقين" أين بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة ١.٦٣٦٤. بمعنى أن الإجابات تتجه نحو درجة الموافقة وما يشهد عن المؤسسة أنها توظف عمال معاقين كأصم والمعاق حركيا.

5- الفقرة الخامسة والتي تنص على "توفير المؤسسة لمناصب شغل لأفراد المجتمع" بلغ متوسط إجابات هذه الفقرة ١.٦٣٦٢. بمعنى أن إجابات هذه الفقرة تتجه نحو موافقة حيث أن هذه المؤسسة كثيرا ما تطرح عروض عمل في تخصصات مختلفة إدارية وتقنية منها فهي تساهم في امتصاص البطالة عن طريق توفير مناصب شغل لمستويات مختلفة.

6- الفقرة السادسة والتي تنص على "استفادة العمال من الأرباح والفوائد التي تحققها المؤسسة" حيث حققت نتائج هذه الفقرة متوسط حسابي ١.٥٦٠٦. بمعنى أن إجابات هذه الفقرة تتجه نحو درجة محايد وهذا ما يدل على عدم مشاركة عامة العمال في الأرباح المحققة ويتنافى هذا المبدأ بالمسؤولية الاجتماعية.

7- الفقرتين السابعتين واللتين تنصان على " كفاية الأجر لتلبية حاجيات العمال " و"جودة الأعمال والخدمات التي تنجزها المؤسسة" بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة ١.٤٦٩٧ أي أن إجابات هذه الفقرة تتوجه نحو درجة محايد وبالرغم من هذه إلا أن ما هو معروف عن هذه المؤسسة تحتكر بدرجة أولى لوظيفتها للشركة الأم سونطراك كذلك أن ذات المؤسسة فازت بعدة صفقات في دول مجاورة.

8- الفقرة الثامنة والتي تنص على "اعتماد المؤسسة على نظام تحفيزي لرفع إنتاجية عمالها" بلغ متوسط الإجابات على هذه الفقرة ١.١٦٦٧ أي أن معظم الإجابات على هذه الفقرة تتجه نحو درجة غير موافقة. بمعنى أن المؤسسة تعطي أهمية للتحفيز والذي يعود لها بالفائدة سواء في استقرار العمال أو زيادة إنتاجيتهم.

وعلى العموم فإن إجابات هذه الفقرة بلغ متوسطها الإجمالي 1.6599. بمعنى أن الإجابات تتجه نحو درجة موافقة أي أن المؤسسة تلتزم نسبيا بالبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية.

- تحليل نتائج مدى التزام المؤسسة بالجوانب الأخلاقية والقانونية للمسؤولية الاجتماعية

يوضح الجدول رقم (4) النتائج التي تم التوصل إليها حول أسئلة المحور الثالث من الاستبيان المتعلقة بالبعد الاقتصادي.

الجدول 07: تحليل فقرات المحور الثالث

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
01	٠.٩٥٨٩ ٥	١.٨٦٣٦	هل تقدم المؤسسة منح خيرية للمنظمات الاجتماعية والأفراد المجتمع؟	01
٠٢	٠.٩٠٣٢٤	١.٧٨٧٩	هل تعتمد المؤسسة على نظام عمل أخلاقي مع عملها أو منافسيها؟	02
03	٠.٩٤٩٦ ٧	١.٧٤٢٤	هل تتوافق أهداف المؤسسة مع قيم وأهداف المجتمع؟	03
٠٢	٠.٩٠٣٢٤	١.٧٨٧٩	هل تقوم المؤسسة بمحاربة الفساد الإداري؟	04
05	٠.٨٦٢٥ ٩	١.٥٤٥٥	هل تقوم المؤسسة بإجراء ندوات تحسيسية مع عملها من أجل ترسيخ القيم الأخلاقية أثناء العمل؟	05
01	٠.٩٥٨٩ ٥	١.٨٦٣٦	هل تلتزم المؤسسة بالقوانين المؤطرة والمنظمة لعملها ولعمل المؤسسات الأخرى الناشطة في نفس المجال؟	06
٠٤	٠.٨٦٣٥ ٩	١.٥٦٥٥	هل تقوم المؤسسة بإجراء تقييم دوري حول نشاطاتها الاجتماعية؟	07

المصدر: من إعداد الباحثين، بالاعتماد على مخرجات برنامج بثثث

- يتضح من خلال الجدول أعلاه والذي يبين آراء أفراد العينة حول تطبيق المؤسسة للأبعاد الأخلاقية والقانونية للمسؤولية الاجتماعية حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين ١.٨٦٣٦ و ١.٥٤٥٥ مرتبة ترتيبا تنازليا كما يلي:
- 1- الفقرة الأولى والتي تضم شقين " تقدم المؤسسة منح خيرية للمنظمات الاجتماعية ولأفراد المجتمع" و " التزام المؤسسة بالقوانين المؤطرة والمنظمة لعملها ولعمل المؤسسات الأخرى" حيث بلغ المتوسط الحسابي في هذه الفقرة أعلى نسبة ١.٨٦٣٦. بمعنى أن الإجابات في هذه الفقرة تتجه نحو درجة موافق أي أن المؤسسة تساهم في مساعدة الجهات الخارجية كونها مؤسسة مواطنة تفيده المجتمع وتستفيد منه، كما أنها تعمل وفقا لما تنص عليه القوانين المشروعة والنصوص القانونية المفروضة وهذا حفاظا على حقوقها والتزاماتها.
 - 2- الفقرة الثانية وكذلك تضم شقين " اعتماد المؤسسة على نظام عمل أخلاقي مع عملها ومنافسيها" و " تقوم المؤسسة ب محاربة الفساد الإداري" حيث بلغ متوسط إجابات هذه الفقرة ١.٧٨٧٩. بمعنى أن إجابات هذه الفقرة تتجه نحو درجة موافق. بمعنى أن المؤسسة تعطي أهمية بالغة للبعد الأخلاقي سواء مع عملها في نفس المؤسسة أو مع منافسيها وهذا ما يتماشى والأطر القانونية وحماية للحقوق المسطرة، إضافة إلى ذلك فتسعى المؤسسة لمحاربة الفساد الإداري داخلها وذلك من خلال اعتماد رقابة داخلية دورية إضافة إلى هيئات رقابية من المؤسسة الأم سونطراك بالإضافة إلى هيئات رقابية حكومية وذلك بصفة دورية وفجائية.
 - 3- الفقرة الثالثة والتي تنص على " تتوافق أهداف المؤسسة مع قيم وأهداف المجتمع" حيث بلغ متوسط الإجابات ١.٧٤٢٤. بمعنى أن معظم الإجابات تتجه نحو درجة موافق.

- 4- الفقرة الرابعة والتي تنص على " قيام المؤسسة بإجراء تقييم دور يحول نشاطاتها الاجتماعية" بلغ متوسط هذه الإجابات ٥ ٥ ٦ ٥ ١. بمعنى أن الإجابات تتجه نحو درجة محايد وذلك كون المؤسسة لا تهتم بتطوير نشاطاتها الاجتماعية إلا ما هو مفروض عليها بصفة روتينية.
- 5- الفقرة الخامسة والتي تنص على "قيام المؤسسة بإجراء ندوات تحسيسية مع عمالها من أجل ترسيخ القيم الأخلاقية أثناء العمل " حيث بلغ متوسط الإجابات ٥ ٥ ٤ ٥ ١. اتجهت إجابات هذه الفقرة نحو درجة محايد.
- وعلى العموم فقد بلغ المتوسط الإجمالي لهذا المحور 1,7366 والتي تتجه نحو درجة موافق. بمعنى أن المؤسسة تلتزم بالبعد الأخلاقي والقانوني للمسؤولية الاجتماعية.

5. الخاتمة

وعلى ضوء التحليلات النظرية والعلمية للدراسة التي أجريت على المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء، والتي هدفت إلى الكشف عن مدى التزام هذه المؤسسة بأبعاد ومبادئ المسؤولية الاجتماعية، فقد أسفرت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- ✓ أظهرت الدراسة أنه لا يوجد تعريف واحد متفق عليه للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، ومع ذلك يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة على أنها مبادرات والتزامات المؤسسة والتي لها تأثير إيجابي على العمال والمجتمع والبيئة والاقتصاد ككل؛
- ✓ التحلي بأخلاقيات الأعمال وتبني المسؤولية الاجتماعية يحقق فوائد عديدة، من خلال توطيد العلاقة مع العمال، العملاء والمساهمين؛
- ✓ هناك تداخل كبير بين مفهوم أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، إذ أن التحلي بالأولى يقود لتحقيق الثانية والعكس صحيح؛
- ✓ التقيد والاهتمام بمبادئ وأبعاد المسؤولية الاجتماعية لا يتنافى مع أهداف واستراتيجيات المؤسسات البترولية؛
- ✓ تبين أن واقع تبني المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء لأبعاد المسؤولية الاجتماعية كان مرتفعاً، حيث جاء البعد الأخلاقي والقانوني في المرتبة الأولى، يليه البعد الاقتصادي وأخيراً البعد الاجتماعي.

ولذلك لا بد على المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء أن تحرص كل الحرص على تعزيز ثقافة ممارسة أبعاد المسؤولية الاجتماعية. بخلف أقسامها وخاصة البعد الاجتماعي، كما يجب على المؤسسة بإجراء دراسات خاصة بتطبيق المسؤولية الاجتماعية ما يقلل من حدوث مشاكل مختلفة قد تتسبب في فشل المؤسسة.

6. قائمة المراجع

1. أحمد السيد طه كردي، 2011 " إدارة الصورة الذهنية للمنظمات في إطار واقع المسؤولية الاجتماعية: دراسة ميدانية على عينة من شركات الأدوية المصرية"، ورقة بحثية، جامعة بنها، مصر.
2. أعضاء هيئة التدريس، 2014-2015، أخلاقيات المهنة، جامعة الملك سعود، قسم علوم التربية، قسم الدراسات الإسلامية، الفصل الثاني، http://fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/mqrr_khlqyt_lmhn_107_slm_0.pdf.
3. أسامة محمد خليل الزيناتي، 2014، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، مذكرة ماجستير غير منشورة، في مجال القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى.

4. إيمان صوفي، مريم قواريري، 2012 "أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية"، مداخلة مقدمة للملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الإداري والمالي، يومي 06-07 ماي 2012، جامعة بسكرة، الجزائر.
5. تامر البكري، ٢٠٠٦، "التسويق، أسس ومفاهيم معاصرة"، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
6. دليل أخلاقيات المهنة في كلية الفنون التطبيقية، 2016/2015، جامعة حلوان.
7. عابد محمد عبد القادر، 2001، الإدارة المدرسية الحديثة، عمان، دار الشروق للنشر، الطبعة الأولى.
8. عبد الرزاق مولاي لخضر، حسين شنيني، 2011، "أثر تبني المسؤولية الاجتماعية على الأداء المالي للشركات"، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، الطبعة الثانية، نمو المؤسسات والاقتصاديات بين تحقيق الأداء المالي وتحديات الأداء البيئي، يومي 22-23 نوفمبر 2011، ورقلة، الجزائر.
9. عريوة محاد، 2011، " دور الأداء المتوازن في قياس وتقييم الأداء المستدام بالمؤسسات المتوسطة للصناعات الغذائية"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف.
10. فؤاد محمد حسين الحمدي، 2003، " الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك"، أطروحة دكتوراه مشورة، جامعة بغداد، العراق.
11. محمد عادل عياض، ٢٠٠٥، " المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة" مدخل لمساهمة منظمات الأعمال في الاقتصاد التضامني"، الملتقى الدولي حول الاقتصاد التضامني، يوم 12-02-2005، جامعة تلمسان، الجزائر.
12. مقدم وهيب، 2014 " تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية، دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري"، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران.
13. هشام نعيم أبو طيخ، 2008، مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، مذكرة ماجستير، غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
14. Jan- pscal grand – Jacques Iglens, 2012, **Manager la responsabilité sociale de l'entreprise**, gestion appliquée, collection dirigée par Jérôme Caby, France.
15. Berrin Filizoz Mucahit Fisne, 2011, **Corporate Socail Responsibility ,a study of Striking Corporate social Responsibility practices in sport Management**, procedia social and behavioral science 24.