



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDI

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

UNIVERSITE CHADLI BENDJEDI- El-Tarf-

كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير

Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et Sciences de Gestion



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDI

السنة الجامعية: 2019/2018

الرقم التسلسلي:

قسم : العلوم الاقتصادية

مذكرة مقدمة في إطار متطلبات نيل شهادة الماستر

تحت عنوان:

اثر دمج التنمية المستدامة على تحسين ظروف
العمال داخل الشركات
- دراسة حالة شركة بن عزوز للأجر سكيكدة-

تخصص: اقتصاد نقدي وبنكي

تحت إشراف:

طالب بدر الدين

من إعداد الطلبة:

فرحاني نجاة

تهنتي شيماء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ملخص

تعتبر التنمية المستدامة من أهم المفاهيم التي تسعى الشركات الجزائرية لتطبيقها وتبني جميع جوانبها لما لها من اثر في تحسين ظروف العمال والشركة بشكل عام لذا سعينا من خلال هذه الدراسة إلى إبراز تأثير دمج التنمية المستدامة على تحسين ظروف العمال وهذا من خلال تبيان مفهوم التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات بالإضافة إلى إبراز تأثيرها على الموظفين داخل الشركة من الجانب المالي، النقل، الصحة والخدمات الاجتماعية.

وقد أظهرت هذه الدراسة المجهودات الهامة التي بذلتها الشركات الجزائرية لدمج التنمية المستدامة، إلا انه لا تزال هناك بعض المعوقات والعراقيل التي تحول دون تحقيق التنمية المستدامة لدورها في تحسين ظروف العمال. وبدراستنا لواقع شركة بن عزوز للأجر سكيكدة التي تم اتخاذها كدراسة حالة اتضح لنا فيما يخص تأثير التنمية المستدامة على ظروف العمال إن هذه الأخيرة تعود عليها بالإيجاب وذلك من عدة جوانب، وأن الشركات الجزائرية بدأت توجه نظرها نحو مفهوم التنمية المستدامة لكن بخطى متثاقلة.

- الكلمات المفتاحية: التنمية المستدامة، المسؤولية الاجتماعية، الشركات الجزائرية، العمال، الظروف المالية والنقل
الظروف الصحية، الظروف الاجتماعية

Résumé

Le développement durable est l'un des concepts les plus importants que les entreprises algériennes cherchent à mettre en œuvre et à adopter sous tous ces aspects en raison de son impact sur l'amélioration des conditions de travail des employés et de l'entreprise en général, nous avons donc cherché à mettre en évidence les effets de l'intégration du développement durable sur l'amélioration des conditions de travail. En démontrant le concept de développement durable et de responsabilité sociale des entreprises, ainsi qu'en soulignant son impact sur les employés au sein de l'entreprise du point de vue financier, des transports, de la santé et des services sociaux.

Cette étude a montré l'importance des efforts des entreprises algériennes pour intégrer le développement durable, mais il reste encore des obstacles à la réalisation du développement durable qui joue un rôle dans l'amélioration des conditions de travail des travailleurs. notre étude de la réalité de la société Ben Azzouz Skikda pour les salaires , a démontré un impact positif En ce qui concerne l'intégration du développement durable sur les conditions de travail des travailleurs, cette étude a démontré également que de nombreuses entreprises algériennes ont commencé à s'intéresser au concept du développement durable, mais à un rythme modéré.

- Mots clefs : développement durable, responsabilité sociale, entreprises algériennes, travailleurs, conditions financières et de transport, conditions de santé, conditions sociales.

الإهداء

نحمد الله حمدا يليق بجمال وجهه وعظيم سلطانه

أنه لا يسعني في هذا المقام إلا أن أهدي ثمرة جهدي هذا إلى :

من قال فيهما الرحمان " و بالوالدين إحسانا"...

ريحانة الدنيا ونور عيني إلى التي تعبت وقاست الكثير

من أجلي وعلمتني أن الحياة كفاح و وراء كل تعب نجاح إلى

من رضت بالقليل لتصنع منه الكثير لأمي الغالية .

إلى من شاركني الماضي و الحاضر بنبضات جسمه وشوق عينيه

علمني أن الإخلاص أساس النجاح ودفعتني بكل حزم أبي العزيز.

إلى كل إخوتي و أخواتي، إلى اصغر طالب علم "محمد امير" ندعو الله ان يشرفنا بخير و عافية

و إلى كل الأصدقاء والأحباب و الأقارب.

إلى كل الأساتذة في كل المراحل، إلى كل من نسيهم قلمي

ولم ينسهم قلبي إلى زملاء الدفعة.

تحيات

نجاحة

- شكر و عرفان -

الحمد لله الذي سخر لنا من خلقه ما لم يسخره لغيرنا ، وجاد علينا من فضله بما لم يجد به

على غيرنا لنتم عملنا هذا بمشيئته و إذنه ، سبحانه له الحمد كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه،

نشكر الله العلي القدير و نحمده سبحانه لتوفيقه لنا في انجازنا هذا العمل و نسأله عز وجل أن يجعله

خالصا لوجهه الكريم و أن يوفقنا لما فيه الخير و ما يحبه و يرضاه .

أتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف الدكتور طالب بدر الدين لقبوله الإشراف رغم انشغالاته و الذي

كان له الفضل الكبير في إخراج هذا العمل، كما أوجه شكري وتقديري إلى السادة رئيس وأعضاء لجنة

المناقشة الموقرة على تفضلهم بقبول و مناقشة هذه المذكرة وتجشمهم عناء قراءتها والى كل أساتذة كلية

العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير .

ونختتم هذه الت شكرات بشكر كل من ساعدنا في إتمام هذا البحث من قريب أو بعيد

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
شكل رقم 1-2	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	(46)
شكل رقم 2-2	توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل	(47)
شكل رقم 3-2	توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة	(48)
شكل رقم 4-2	توزيع أفراد العينة حسب العمر	(49)
شكل رقم 5-2	توزيع أفراد العينة حسب التأهيل العلمي	(50)
شكل رقم 6-2	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	(51)

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
(40)	ترميز متغيرات الاستبيان	جدول رقم 1-2
(41)	ترميز سلم الاستبيان	جدول رقم 2-2
(42)	إجابات الأسئلة ودلالاتها حسب مقياس ليكارت الخماسي	جدول رقم 3-2
(43)	مكونات الاستبيان	جدول رقم 4-2
(44)	قياس الفا كرونباخ لاسئلة متغير التنمية المستدامة	جدول رقم 5-2
(44)	قياس الفا كرونباخ لاسئلة متغير الوضعية المالية	جدول رقم 6-2
(44)	قياس الفا كرونباخ لاسئلة متغير وضعية النقل	جدول رقم 7-2
(45)	قياس الفا كرونباخ لاسئلة متغير الوضعية الصحية	جدول رقم 8-2
(45)	قياس الفا كرونباخ لاسئلة متغير وضعية الخدمات الاجتماعية	جدول رقم 9-2
(46)	توزيع افراد عينة الدراسة حسب الجنس	جدول رقم 10-2
(47)	توزيع أفراد الدراسة حسب مكان العمل	جدول رقم 11-2
(48)	توزيع افراد الدراسة حسب الوظيفة	جدول رقم 12-2
(49)	توزيع افراد الدراسة حسب الفئة العمرية	جدول رقم 13-2

(50)	توزيع أفراد الدراسة حسب المستوى التعلم	جدول رقم 2-14
(51)	توزيع أفراد الدراسة حسب الخبرة	جدول رقم 2-15
(52)	التكرارات والنسب المئوية، الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المحول الأول	جدول رقم 2-16
(55)	التكرارات والنسب المئوية، الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الجانب المالي	جدول رقم 2-17
(56)	التكرارات والنسب المئوية، الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات جانب النقل	جدول رقم 2-18
(57)	التكرارات والنسب المئوية، الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات جانب الصحة	جدول رقم 2-19
(58)	التكرارات والنسب المئوية، الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الخدمات الاجتماعية	جدول رقم 2-20
(60)	ملخص لنتائج جوانب محور أثر التنمية المستدامة على العمال داخل الشركة	جدول رقم 2-21
(61)	نتائج تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل التنمية المستدامة على المتغير التابع الفرعي الظروف المالي للعمال	جدول رقم 2-22
(62)	نتائج تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل التنمية المستدامة على المتغير التابع الفرعي ظروف النقل للعمال	جدول رقم 2-23
(63)	نتائج تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل التنمية المستدامة على المتغير التابع الفرعي الظروف الصحية للعمال	جدول رقم 2-24

(64)	نتائج تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل التنمية المستدامة على المتغير التابع الفرعي الظروف الاجتماعية للعمال	جدول رقم 2-25
(65)	نتائج تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل التنمية المستدامة على المتغير التابع ظروف العمال	جدول رقم 2-26

الصفحة	المحتوى
I	- ملخص
II	- Résumé
III	- إهداء
IV	- شكر وعرفان
V	- قائمة الأشكال
VI	- قائمة الجداول
IX	- فهرس المحتويات
أ - هـ	- المقدمة
الفصل النظري : أثر دمج التنمية المستدامة على ظروف العمال	
02	تمهيد:
04	المبحث الأول : التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات على مستوى المؤسسة
04	-المطلب الأول : خلق التنمية المستدامة وتطورها
08	- المطلب الثاني : نشأة المسؤولية الاجتماعية للشركات
10	- المطلب الثالث : تعريف المفاهيم المدروسة
12	-المبحث الثاني : تطور المسؤولية الاجتماعية للشركات في البلدان الناشئة
13	-المطلب الأول : المسؤولية الاجتماعية للشركات في الدول الناشئة
15	-المطلب الثاني : المسؤولية الاجتماعية للشركات في دول الشرق الأوسط
18	-المطلب الثالث : المسؤولية الاجتماعية للشركات في دول شمال إفريقيا
21	-المبحث الثالث : نظريات تأثير المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة على الموظفين داخل الشركات
21	-المطلب الأول : العلاقة بين التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية وتحسين الظروف المالية
22	-المطلب الثاني :العلاقة بين التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية وتحسين الظروف الصحية
23	-المطلب الثالث :العلاقة بين التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية وتحسين الخدمات الاجتماعية
25	خلاصة الفصل

الفصل التطبيقي	
27	- تمهيد
28	-المبحث الأول : تقديم مؤسسة الآجر بسكيدة
28	-المطلب الأول : التعريف بالمؤسسة
29	-المطلب الثاني: أهداف ونشاط مؤسسة الآجر ومشتقاته
33	-المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة
36	-المبحث الثاني: إجراء العمل الميداني
36	-المطلب الأول : الدراسة الاستطلاعية
38	-المطلب الثاني: تصميم خطة المعاينة
41	-المطلب الثالث: تصميم أداة الدراسة "الاستبيان
46	-المبحث الثالث: تحليل البيانات واختبار الفرضيات وعرض النتائج وتحليلها
46	-المطلب الأول :وصف خصائص عينة البحث
52	-المطلب الثاني:تحليل وتفسير نتائج الاستمارة
60	-المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
67	خلاصة الفصل
69	الخاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

مقدمة

ينظر الجميع للتنمية المستدامة على أنها التنمية التي تسعى إلى تحقيق احتياجات الأجيال الحالية دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تحقيق احتياجاتها الخاصة، فالدارسون لوجهة النظر هذه يرون أن التنمية المستدامة تسعى من جهة إلى حماية الإنسان والبيئة بالاستعمال المسئول للموارد ومن جهة ثانية إلى الاهتمام بذوي الموارد المحدودة والمنعقدة. الملاحظ على أرض الواقع أنه توجد صعوبة كبيرة في تطبيق الفكرتين السابقتين ذلك أنهما يتناقضان مع الواقع ومقتضيات السوق، هذه الأخيرة مبنية على أساس تحقيق المردودية الاقتصادية وتعظيمها والتي عادة ما ترى أن الاهتمام بشؤون البيئة والمجتمع يعتبر عبئا وسلبا على المردودية والأرباح، وما ينطبق على الاقتصاد الكلي ينطبق أيضا على الاقتصاد الجزئي ذلك أن مفهوم التنمية المستدامة اقتحم عالم المؤسسة التي أصبحت مطالبة بالتوفيق بين أهدافها الاقتصادية والمتطلبات البيئية والاجتماعية كشرط لتحقيق نموها وضمان بقائها.

يرى بعض الباحثين نذكر منهم: عز الدين آدم النور(2014)، محي الدين حمادي(2013)، عثمان محمد غنيمو وماجدة أبو زنت (2007) أن الاهتمام بالتنمية المستدامة من طرف المؤسسة الاقتصادية يعكس مستوى الوعي الذي يتحلى بها المسير خدمة لغايات وأهداف كل من يكون البيئة العامة المحيطة بالمؤسسة، حيث أن هذه البيئة تكون بيئة مستقرة ومزدهرة، إذا استطاعت المؤسسة أن تشبع رغبات كل الجهات التي تكون هذه البيئة، ومن جهة أخرى كان يتطلع المجتمع إلى مساهمة هذه المؤسسات في زيادة رفاهيته والقيام بأنشطة اجتماعية كثيرة اتجاه مختلف فئاته تساهم في تطوره وازدهاره، كل هذا تحت عنوان المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة التي فرضت هذه الأخيرة نفسها مؤخرا في محيط العلاقات الاقتصادية سواء الوطنية منها أو الدولية.

إلا أن نجاح قيام المؤسسة بدورها في المسؤولية الاجتماعية يعتمد أساسا على التزامها بثلاثة معايير وهي : الاحترام والمسؤولية اتجاه العاملين وأفراد المجتمع، دعم المجتمع ومساندته ،حماية البيئة :سواء من حيث الالتزام بتوافقها مع المنتج الذي تقدمه المؤسسة للمجتمع، أو من حيث المبادرة بتقديم ما يخدم البيئة ويحسن من الظروف البيئية في المجتمع ومعالجة مشاكلها المختلفة.

أولاً: إشكالية الدراسة

جل البحوث التي أجريت في مجال علاقة التنمية المستدامة بالمؤسسات تعلقت بقدرة سياسات التنمية المستدامة على بعث صورة تنافسية جديدة للمؤسسات الخاصة في ما يتعلق بالأسواق الدولية. غير أن جملة هذه الأبحاث أهملت أهم عنصر والذي يتوقف عليه نجاح أو فشل سياسات التنمية المستدامة داخل المؤسسات ألا وهو العامل. في هذه المذكرة سنحاول طرح الإشكالية التالية :

ما مدى تأثير دمج سياسات التنمية المستدامة على تحسين ظروف العامل داخل المؤسسة ؟

وباعتبار أن هذا الإشكال عبارة عن سؤال شامل، فقد حاولت تفكيكه إلى تساؤلات فرعية تمثلت في:

1 - ما هي التنمية المستدامة ؟

2 - ما هي طرق إدخال التنمية المستدامة داخل المؤسسة ؟

3- هل التنمية المستدامة تحسن ظروف العمال داخل المؤسسة ؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

لكي يتم القيام بدراسة تراعي فيها الإشكالية المطروحة تم وضع فرضيات فرعية على النحو التالي:

الفرضية الأولى : دمج التنمية المستدامة يحسن الظروف المالية .

الفرضية الثانية : دمج سياسات التنمية المستدامة يحسن ظروف النقل

الفرضية الثالثة: دمج سياسات التنمية المستدامة يحسن الظروف الصحية.

الفرضية الرابعة : دمج التنمية المستدامة يحسن الخدمات الاجتماعية لعمال المؤسسة.

ثالثاً : أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في كونها تتناول بالبحث والتحليل لإحدى المواضيع الحديثة التي تعرف تطورا وتحولا متلاحقين خصوصاً منذ العشرية الأخيرة من القرن الماضي، فتطور النشاط الاقتصادي والاجتماعي أفرز العديد من التأثيرات السلبية على الجانب البيئي، وبالتالي حاولت المؤسسات إيجاد عدة إجراءات وسياسات إدارية من شأنها التمهيد لتحقيق التنمية المستدامة من خلال التوزيع للمنافع وتخفيف الآثار السلبية الناجمة عن عملية النمو الاقتصادي على المجتمع.

رابعاً: أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى توضيح علاقة التنمية المستدامة والعامل داخل المؤسسة، بتسليط الضوء على مدى تحسين ظروف العمل، الظروف الصحية للعمال والضمان الاجتماعي، وهذا ما يزيد من ولاء العمال للمؤسسة وتحفيزهم للعمل أكثر، وللتأكد من هذا تم إسقاط الجانب النظري على مؤسسة جزائرية لها دور اقتصادي واجتماعي مهم ولها تأثير بالغ على المحيط والبيئة.

ومنه فإن الغرض من الدراسة هو الوصول للأهداف التالية:

- 1- تقديم إطار نظري يحدد مفهوم التنمية المستدامة مع تحليل العلاقة الموجودة بين التنمية والمؤسسات.
- 2- التعرف على مدى تطور المسؤولية الاجتماعية للشركات في الدول الناشئة مع التعرف على المعوقات التي تواجهها في الجزائر.
- 3- كيفية تحسين التنمية المستدامة لظروف العمل.

خامسا: منهجية الدراسة

انطلاقا من الأهداف السابقة، وللإجابة على التساؤلات وحل الإشكالية وإثبات للفرضيات اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لأنه يسمح بتوفير البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع الدراسة، وذلك استنادا إلى مصادر مكتبية عديدة منها الكتب العلمية والمقالات المنشورة والمداخلات في الملتقيات العلمية بالإضافة إلى مصادر إلكترونية من مواقع موثوقة هذا في الجانب النظري، أما الجانب التطبيقي فقد تم الحصول على المعلومات من المؤسسة محل الدراسة من خلال التقارير والوثائق الرسمية وكذا الاستبيان و موقع المؤسسة على الانترنت.

سادسا: الدراسات السابقة

إن استعراض التراث الفكري في مجال العلاقة بين التنمية المستدامة والعامل داخل المؤسسة، يدل على غياب الدراسات السابقة مباشرة في هذه الدراسة، بينما توجد مجموعة من الدراسات تناولت تحليل أحد مكونات هذا الموضوع وسنعرض ما توفر لدينا من هذه الدراسات مركزين على أحدثها، ومن أهمها ما يلي :

- 1 - دراسة " نبق بوبكر" (2003) مذكرة ماجستير بعنوان : الاستثمار في الموارد البشرية _ التدريب _ دراسة حالة مديرية الصيانة DMN التابعة لسونطراك، الأغواط.

تناولت هذه الدراسة تطور الموارد البشرية وتنميتها من خلال أهم المدارس، تم تحليل التدريب كأهم مجالات الاستثمار في الموارد البشرية، وقد توصلت إلى أن هناك اهتمام بالاستثمار في التدريب من طرف المؤسسة، بدليل تغيير النظم التدريب التقليدية والاهتمام بجلب المكونين من الخارج، وفتح مراكز تكوين خاصة بالمؤسسة.

- 2- بحث علمي بعنوان " المسؤولية الاجتماعية والبيئية كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة في عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية " مقدم إلى المؤتمر الدولي الثالث حول المنظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية يومي 14_15 فيفري 2012 جامعة بشار، الجزائر، من إعداد الباحثين (زكريا مطلق الدوري) و(أبوبكر أحمد بوسالم).

وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود مستوى متوسط لممارسة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبحوثة. وعزا الباحثان هذه النتيجة إلى الخصوصية التنظيمية التي تتميز بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من مرونة في الاستجابة للمتغيرات الخارجية والتي تدار وتوجه من قبل المسير الذي يتولى مهام المسؤولية الاجتماعية بنفسه.

3- رسالة دكتوراه للباحث (العايب عبد الرحمان) تحمل عنوان : التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة. جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، (2010 - 2011).

وقد توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى التأكد على أن المسؤولية الاجتماعية للشركات هي مساهمة المؤسسة في التنمية المستدامة، أي من الممكن إحلال المصطلحين وإشراكهما في التعبير عن معنى واحد. واعتبرت الدراسة أن مساهمة المؤسسة في التنمية المستدامة تمر عبر مسؤولية متعددة الأبعاد والتي تمس الاقتصاد والمجتمع والبيئة كما أن الأداء الشامل لا يقتضي تحقيق النتائج المالية فقط، بل الاجتماعية والبيئية أيضا.

4- رسالة دكتوراه للباحث (عاشور مزيرق) تحمل عنوان: صيانة التجهيزات الإنتاجية كأداة لحماية البيئة وتدعيم التنمية المستدامة. حالة مؤسسة الاسمنت ومشتقاته بشلف، جامعة الجزائر، (2008_2009)

ومن أهم ما خلصت إليه هذه الدراسة هو اعتبار أن التنمية المستدامة ليست عبء، وإنما هي فرصة، تتيح من الناحية الاقتصادية إقامة الأسواق، وفتح أبواب العمل، ومن الناحية الاجتماعية، دمج المهمشين في تيار المجتمع. ومن الناحية السياسية، منح كل إنسان رجل كان أو امرأة صوتا وقدرة على الاختيار لتحديد مسار مستقبله. كما أوصلت الدراسة أنه يتوجب على المؤسسات الاقتصادية أن تلعب دورا حيويا في تنفيذ خطط ومشاريع التنمية من خلال تبني إستراتيجية لتحقيق التنمية المستدامة.

سابعاً: أدوات الدراسة ومصادر جمع البيانات

بعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات المرتبطة بموضوع علاقة التنمية المستدامة والعامل داخل المؤسسة الاقتصادية، سنعتمد في الدراسة النظرية على المسح المكتبي بغرض الوقوف على ما تناولته المراجع والمصادر العربية والأجنبية، القديم منها والجديد وكذا المجالات والمقالات والدراسات السابقة.

وسنحاول في الدراسة الميدانية الخاصة بمؤسسة اقتصادية بالاعتماد على ما يلي:

- الملاحظة: وذلك بغرض جمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية والمكتبية .
- المقابلة: وذلك من خلال إجراء العديد من المقابلات المنتظمة مع مختلف الأطراف المرتبطة بالموضوع في المؤسسة محل الدراسة.
- الاستبيان: وذلك لملاءمتها مع هذا النوع من الدراسات.

- ثامنا : صعوبات الدراسة

مثل أي بحث علمي واجهتنا الكثير من العقبات والصعوبات الذي كان علينا أن نجتهد لإيجاد الحلول المناسبة له، وذلك من أحل النجاح في تحقيق ما نريد، و من أهم الصعوبات التي تعرضنا إليها ما يلي :

صعوبات عامة

- صعوبة إقناع المؤسسات و العمال بقبول العمل الميداني و الإجابة على الاستبيان؛
- صعوبة عملية جمع البيانات بالتزامن مع عملية تحليلها.

صعوبات خاصة بالبحث

- قلة المراجع والمصادر المتعلقة بالموضوع في مكتبة الجامعة؛
 - غلق الجامعات على مستوى الوطن لأسباب سياسية؛
 - تشعب الموضوع وارتباطه بالعديد من المفاهيم من جهة وحادثة الموضوع من جهة أخرى.
- ومع هذا تعتبر هذه الصعوبات عادية في كل بحث علمي، لهذا حاولنا تجاوزها بالعمل المتواصل والإصرار على إتمامه على أكمل وجه.

تاسعا : هيكل البحث

لتجسيد موضوع البحث والوصول إلى النتائج المنتظرة من هذه الدراسة، فإن الخطة المتبعة ستعالج الموضوع من خلال مقدمة عامة، فصل نظري بالإضافة إلى فصل تطبيقي ، لكل فصل ثلاث مباحث رئيسية و لكل مبحث ثلاث مطالب و خاتمة عامة .

الفصل النظري

تمهيد:

لقد أصبح مصطلحي التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات يتداولان في مختلف الأوساط. مع الاختلاف في الاعتماد و التطبيق من وسط لآخر، حيث أن لكل واحد منها معايير تحليل خاصة به بحيث يحلل كل وسط المفهوم والمبدأ وفق ما يسمح له بالإجابة عن أسئلته الخاصة. كما أن مصطلح التنمية المستدامة يأخذ مفاهيم مختلفة حسب الوسط الذي يستعمله. فمنهم من يرى أن التنمية هي حماية البيئة ومنهم من يرى أنها إدارة الموارد الطبيعية، بينما في الأوساط ذات العلاقة بالمؤسسة الاقتصادية هناك من يرى أن التنمية المستدامة هي إدارة الجودة والبيئة والنزاهة وأخلاقيات الأعمال وإدارة العلاقة مع أصحاب المصالح وغيرها من العبارات.

اليوم المؤسسات مطالبة أكثر من أي وقت مضى يتحمل جزء من مسؤولياتها اتجاه المجتمع واعتماد رؤية جديدة قائمة على مفهوم سد الحاجة الفعلية للمجتمع و قدرة تحسينه المستمر مع رسم استراتيجيات ملائمة للاستجابة لكل توقعات أطرافه مما يحقق التوازن والتكامل والتطوير المتبادل بين المؤسسات والمجتمع. فالمسؤولية الاجتماعية ظاهرة حديثة نسبيا تنمو بصورة حثيثة في الدول النامية وتمارس على نطاق واسع في البلدان المتقدمة وتتمثل في مبادرة المؤسسات باستثمار جزء من أرباحها من أجل تحقيق رفاه المجتمع وإعطاء الجمهور صورة ايجابية وتأسيس قاعدة المستهلكين الواعين وهي التزام من جانب المؤسسات بالإسهام في التنمية الاقتصادية المستدامة والعمل مع الموظفين وأسرهم والمجتمع المحلي على تحسين نوعية الحياة، وهناك وعي تام بأن إغفال عوامل المخاطر البيئية والاجتماعية قد تشوه صورة المؤسسة وسينعكس ذلك على قيمتها في السوق.

ولذلك فإن المسؤولية الاجتماعية تصبح شيئا فشيئا من الممارسات الأساسية في ثقافة مؤسسات البلدان النامية وتؤدي إلى إيجاد نطاق جديد بين القطاعات العامة والخاصة من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية ونشر الوعي البيئي. وسنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى مختلف مفاهيم كل من المسؤولية الاجتماعية للشركات والتنمية المستدامة ومراحل تطورها، وكذا تطور كلاهما في الدول الناشئة، دول الشرق الأوسط ودول شمال إفريقيا وفي الأخير

نتطرق إلى كيف تأثر المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة على العمال داخل المؤسسة (ظروف العمل، الظروف الصحية، الخدمات الاجتماعية) خلال وسيتم التعرض إلى ما سبق ذكره من المباحث التالية :

المبحث الأول : التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات على مستوى الشركة.

المبحث الثاني : تطور المسؤولية الاجتماعية للشركات في الدول الناشئة.

المبحث الأول: التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات على مستوى الشركة

شهد الفكر الاقتصادي مع تسعينات القرن الماضي تحولا جديدا في الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره قوة محركة ومبدعة في المؤسسة، إذ أنه وسيلة وهدف للعملية الإنتاجية في نفس الوقت والنظر للتوجهات التي أقرتها التنمية المستدامة في تحقيق العدالة الاجتماعية والارتقاء بالرفاهية الإنسانية فضلا عن المحافظة على الحقوق الإنسانية، فإن مواجهة هذه الالتزامات وغيرها دفع إلى تنامي المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية ليس آملا في تحقيق التنمية المستدامة ولكن للاستجابة لها بصورة أخلاقية وطوعية كشروط لاستدامة وتطور المؤسسة من خلال هذا التوجه العالمي نحو التنمية المستدامة

المطلب الأول : التنمية المستدامة ومراحل تطورها

لم يكن مفهوم التنمية المستدامة وليد ساعته بل كان نتاج مخاض طويل في رحم الفكر التنموي، فالمتتبع لتاريخ التنمية على الصعيد العالمي يجد أنه قد طرأ تطور واضح على مفهومها، وكان هذا التطور استجابة واقعية لطبيعة المشكلات التي تواجهها المجتمعات وانعكاسا حقيقيا للخيارات الدولية التي تراكمت عبر الزمن في هذا المجال والتي سعت لإيجاد حلول عاجلة للأزمات البيئية وتحسين الظروف الاجتماعية للسكان من أجل ضمان استدامة التنمية.

غير أن هذا الاهتمام لم يأخذ أطرا منهجية إلا في النصف الثاني من القرن الماضي، حيث اهتمت جماعات البحث بالتوازي مع انبثاق الطلب الاجتماعي لصالح المحافظة على البيئة بالعلاقة القائمة بين الأنشطة الإنسانية والمحيط الطبيعي (بن عباس شامية، 2015، ص. 80)

أولا : التطور التاريخي لمفهوم التنمية المستدامة

هناك من يرجع نقطة بداية الاهتمام بالتنمية المستدامة إلى تقرير نادي روما لعام 1972م في سنة 1968م تم إنشاء نادي روما الذي يعتبر نقطة البداية في التفكير حول التنمية المستدامة خاصة بعد نشره سنة 1972م لتقريره الشهير المعنون " حدود التنمية " والذي اعتبره المختصون على أنه نقطة الانطلاق في التفكير في المسائل البيئية، وفي نفس الفترة شرع خبراء اقتصاديون من العالم بأسره في البحث في الترابطات الموجودة في البيئة والنمو الاقتصادي حيث توصلوا

إلى أنه بالإمكان صياغة وتطبيق إستراتيجيات تنمية تربط بين البعدين الاقتصادي والاجتماعي تحقق في آن واحد المساواة في توزيع الثروات وأكثر احتراماً للبيئة، وهناك من يرجعه إلى سنة 1987م فحسب المعلومات المتوفرة ظهر مصطلح التنمية المستدامة لأول مرة عام 1987م في تقرير بروتلاند الذي نشرته اللجنة العالمية للبيئة والتنمية، بعد هذا التقرير قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1989م التحضير لمؤتمر ريودي جانير والذي كان الهدف الأساسي منه تحديد إستراتيجيات وتدابير للحد من آثار تدهور البيئة والقضاء عليها، ودعم التنمية المستدامة بيئياً. (العايب عبد الرحمان، 2011، ص. 16).

لقد انطلقت التنمية المستدامة من الاعتبارات البيئية لأجل هذا انعقدت عدة مؤتمرات سنحاول أن نذكر أهمها في

ما يلي:

✓ مؤتمر إستكهولم 1972 STOCKHOLM

والذي عقدته الأمم المتحدة في السويد عام 1972م ويعتبر بداية الصراع بين دول الشمال الصناعية الغنية ودول الجنوب النامي الفقيرة، نشأة برنامج الأمم المتحدة المعني بالبيئة، ومن المؤكد أن المؤتمر التحضيري في سويسرا عام 1971م، وما تبعه من مؤتمر إستكهولم قد أتى بشماره من حيث النظر إلى مفهوم التنمية والأخذ في الاعتبار بمطالب واحتياجات الدول النامية (الجنوب) وبالتالي فبداية من مؤتمر إستكهولم بدأ البحث عن مفهوم جديد، موسع للتنمية، يتعلق بمحدود قاعدة الموارد الطبيعية وتلعب فيه الاعتبارات البيئية دوراً مركزياً ويتيح في ذات الوقت الفرص للنشاط الإنمائي الإنساني ومن الواضح أن الأساليب السابقة لم تكن مستدامة، وأن الأساليب القائمة على المحافظة على الموارد الطبيعية وإعادة تدويرها واستخدامها.

ومع نجاح مؤتمر إستكهولم في الإشارة أولفت الأنظار إلى القضايا البيئية، إلا أنه قد صاحبت أوجه قصور منها : أن توصيات العمل التنفيذي فيه أقرب إلى النظرة العامة التي تفتقر إلى التحديد الدقيق لمعانيها، كما لوحظ أيضاً أن برنامج الأمم المتحدة البيئية (UNEP) قد دخل في صراعات وظيفية مع باقي هيئات وبرامج الأمم المتحدة الأخرى، ومع ذلك فإن هذا المؤتمر يعد نافذة ألقت الضوء على قضايا العالم الثالث الفقيرة النامية، ويؤكد " ديفيد ريد DAVID

REED" على أن هذا المؤتمر قد أتى بشماره من حيث النظر إلى مفهوم التنمية المستدامة، والأخذ في الاعتبار مطالب واحتياجات الدول النامية (الجنوب). (أحمد عبد الفتاح ناجي ، 2013 ، ص. 16)

✓ سنة 1982م

وضع برنامج الأمم المتحدة للبيئة (UNEP) تقريراً عن حالة البيئة في العالم، وكانت أهمية التقرير أنه كان مبنيًا على وثائق علمية وبيانات إحصائية أكدت الخطر المحيط بالعالم وأشار التقرير إلى أن أكثر من 25 ألف نوع من الخلايا البيئية والحيوانية كانت في طريقها إلى الانقراض، وأن ألفاً أخرى من الخلايا غير المعروفة، يمكن أن تكون قد اختفت نهائياً، كما أفاد التقرير أن الأنشطة البشرية أطلقت عام 1981م في الهواء 990 مليون طن من أكاسيد الكبريت و68 مليون طن من أكاسيد النتروجين و557 مليون من المواد الدقيقة العالقة، و177 مليون طن من أول أكسيد الكربون من مصادر ثابتة.

وحذر التقرير من أن استمرار تلك الانبعاثات سيخلق تغييراً في المناخ يؤدي إلى الذوبان الجليدي القطبي فتطمس بذلك المدن الساحلية، وقدر العلماء وجود ثقب في طبقة الأوزون في الفضاء العلوي يبلغ 283 مليون كلم² في سبتمبر 2002م نتيجة زيادة استخدامات غازات الكلور فلولوكاربون وفي 28 أكتوبر 1982م أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة الميثاق العالمي للطبيعة، الهدف منه توجيه وتقييم أي نشاط بشري من شأنه على الطبيعة، ويجب الأخذ بعين الاعتبار قدرة النظام الطبيعي عند وضع الخطط التنموية. (الطاهرة خامرة ، 2007 ، ص. 25-26)

✓ سنة 1987م

قدمت اللجنة الدولية للبيئة والتنمية التابعة للأمم المتحدة تقريراً بعنوان " تقرير بروتلاند " ضمن تقرير اللجنة الدولية للبيئة والتنمية والتي كانت ترأسها السيدة " غروهارلم بروتلاند " أكد هذا التقرير أنه لا يمكن الاستمرار في التنمية ما لم تكن قابلة للاستمرار ومن دون ضرر بيئي، كما طرح فكرة أن التنمية المستدامة تعتبر نموذج تنموي بديل ووضع إستراتيجية تتصور إمكانية وجود تنمية تحقق الانسجام ما بين النمو الاقتصادي وحماية البيئة مع الأخذ بعين الاعتبار المتطلبات الاجتماعية البشرية. (شيلي إلهام ، 2014 ، ص. 64)

✓ سنة 1992م

على غرار الكوارث الطبيعية التي حدثت في العالم مثل حادثة تشرنوبيل وانتباه جماعة الخضر ECOLOGISM إلى ضرورة الاهتمام بالبيئة انعقدت قمة الأرض في ري ودي جانيرو بالبرازيل أو ما يعرف بمؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية خصص المؤتمر إستراتيجيات وتدابير تحد من التآكل البيئي في إطار تنمية قابلة للاستمرار وملائمة بيئيا، وخرج المؤتمر بست نتائج وهي :

- وضع معاهدة بشأن مسائل ذات أهمية كونية كمعاهدة لتغيير المناخ وأخرى للتنوع؛
- إعلان ميثاق للأرض يحدد ويعلن مبادئ تلزم بها الشعوب العلاقات في ما بينها، وتؤكد على إستراتيجية قابلة للاستمرار؛
- جدول أعمال (أجندة) القرن 21 لتطبيق ميثاق الأرض؛
- وضع آلية تمويل الأنشطة التنفيذية للمبادئ المعلنة خصوصا في الدول النامية التي تفتقر لدمج البعد البيئي في سياستها الإنمائية؛
- إقرار إتاحة الثقافة البيئية لكافة الدول، مع احترام حقوق الملكية الفكرية؛
- بحث مسألة المؤسسات التي ستشرف على عملية التنفيذ.

كما أنه في سنة 1997م تم إقرار بروتوكول كيوتو (اليابان) والذي يهدف إلى الحد من انبعاثات الغازات على رأسها غاز ثاني أكسيد الكربون (CO₂) وزيادة استخدام نظم الطاقة الجديدة والمتجددة. (إلهام شيلي ، مرجع سابق ، ص. 64)

✓ سنة 2002م مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة

انعقدت هذا المؤتمر في الفترة الممتدة من 26 أغسطس إلى 4 سبتمبر 2002م في جوهانسبرغ في جنوب إفريقيا وقد تمثل الهدف من مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة، وفقا لقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 55/ 199 في إجراء مراجعة على مدار عشر سنوات لمؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية على مستوى مؤتمر القمة من أجل تعزيز الالتزام العالمي بالتنمية المستدامة بين أكثر من 21 ألف مشارك من 191 من الحكومات والقطاع الخاص والمجتمع المدني

والمؤسسات الأكاديمية والمجتمع العلمي، وقد تفاوض مؤتمر القمة العلمي للتنمية المستدامة وأقرت وثيقتين رئيسيتين: خطة جوهانسبرغ للتنفيذ، وإعلان جوهانسبرغ بشأن التنمية المستدامة ويتم تصميم خطة جوهانسبرغ للتنفيذ كإطار عمل لتنفيذ الالتزامات المتفق عليها في الأساس بمؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية وتتضمن فصولاً حول : القضاء على الفقر، والاستهلاك والإنتاج، قاعدة الموارد الطبيعية، الصحة، الدول الجزرية الصغيرة النامية، إفريقيا، المبادرات الإقليمية الأخرى، سبل التنفيذ والإطار المؤسسي، ويحدد إعلان جوهانسبرغ المسار الذي يتم اتخاذه من مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة ويلقي الضوء على التحديات ويعرب عن الإلتزام بالتنمية ويؤكد على أهمية تعددية الأطراف ويؤكد على الحاجة إلى التنفيذ. (المعهد الدولي للتنمية المستدامة ، www.iisd.ca/uncsd/prepa ، المجلد 28، العدد الثامن)

✓ 14 ديسمبر 2007 : انعقدت مؤتمر بالي باندونيسيا ناقش قضية التغير المناخي، وفي سنة الموالية وبالتحديد في 7 ديسمبر 2009م عقدت قمة كوينهاكت (دانمارك) حول قضية تغيير المناخ في حلقة متصلة بالجهود الدولية الرامية لمواجهة الاحتباس الحراري تحت رعاية الأمم المتحدة كذلك عقد في 29 نوفمبر 2010م مؤتمر كانكون في المكسيك بشأن تغيير المناخ. (إلهام شلي ، مرجع سابق ، ص 64)

ثانيا : مراحل إدماج التنمية المستدامة في المؤسسة.

يخص التسيير الإستراتيجي داخل المؤسسة مهما كان قطاعها وحجمها في تحديد الفرص والعراقيل والتي تواجهها ضمن المحيط الخارجي عن طريق الوسائل والمخططات التي تساعد المسيرين في تحديد اختياراتهم المختلفة، إن نجاح المؤسسة في هذا الصدد يرتبط بمدى قدرتها على الاستثمار بشكل كافي في الزمن والموارد البشرية من أجل دراسة وفهم جميع جوانب النشاط المرتبطة بالتنمية المستدامة، حيث يكون على المؤسسات تحديد مجموعة من المؤشرات الخضراء حسب طبيعة نشاطها وكذا البحث عن المعطيات التي تسمح لها بحساب تلك المؤشرات التي من شأنها قياس أداء التنمية المستدامة حيث أن الاعتماد على التكنولوجيا يمكن أن يساهم في تحسين درجة استجابة المؤسسة للتنمية من خلال ما يلي:

1- القياس : إن الاعتماد على المعطيات الملائمة يمكن المؤسسة من قياس الأنشطة المرتبطة بالتنمية المستدامة بالجوء إلى طرق واتفاقيات محددة أو معرفة بحسب قطاع نشاطها.

2- نشر المعلومات وإيصالها : كما هو الشأن بالنسبة للأداء المالي يكون من الضروري نشر مختلف مؤشرات الأداء المرتبطة بالتنمية وذلك من أجل ضمان الشفافية اتجاه المساهمين من جهة واحترام التشريعات المعمول بها من جهة أخرى حيث لا يكفي نشر تلك المعلومة من فترة لأخرى وإنما يجب نشرها بشكل دوري ومنظم في شكل معلومات ذات نوعية ومتناسقة، وهنا يجب ألا تقتصر المؤسسة على نشر المؤشرات فقط.

3- تحسين إستراتيجية المؤسسة : يعد تحديد ووضع المؤشرات الأكثر تأثيراً على الأهداف المؤسسة الخاصة بالتنمية المستدامة، يصبح بإمكان المؤسسة اتخاذ مختلف القرارات الإستراتيجية، كما أن المعرفة الدقيقة لتكاليف النشاط تسمح بتحديد أثر تلك الإستراتيجيات على رأس المال الاستغلالي، العوائد على الاستثمارات والربحية، إن الاعتماد على إمكانيات مثلى للتوقع وتحليل السيناريوهات وسبل المحاكاة من شأنها أن تحسن من وضع إستراتيجيات المؤسسة بما يتماشى وأهدافها في التنمية المستدامة.

4- التوقع : إن تشكيل قاعدة متينة من المعطيات الخاصة بالتنمية المستدامة يسمح للمؤسسة بتسيير الموارد الضرورية من أجل تحقيق نتائج إيجابية بالنسبة للمؤسسة ككل أو فرع من فروعها في هذه الحالة يجب أن يكون بمقدور المؤسسة وضع إستراتيجيات تنظيمية وتوجيه استثماراتها نحو منتجات جديدة ومبتكرة، وتطوير البرامج كما يمكنها وضع بطاقات تنقيط وخرائط إستراتيجية مرتبطة بأهداف التنمية المستدامة من طرف المؤسسة.

إن القيام المؤسسة بتبني مسار التنمية المستدامة يتم تحقيقه بطريقة تدريجية عبر الزمن تبعاً للقضايا والاهتمامات ذات الأولوية بالنسبة للمؤسسة حيث لا يمكن تنفيذ تلك النقاط في نفس الوقت بل على مراحل. (نجوى بن عويدة، 2013 ، ص 52- 53)

المطلب الثاني : نشأة المسؤولية الاجتماعية للشركات.

ظهر مفهوم المسؤولية الاجتماعية في مجال الأعمال من خلال اهتمام رجال الأعمال به فكان التركيز في البدء على المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال وليس لمنظمة الأعمال بشكل خاص، ثم اتسع المفهوم فأصبح الحديث عن المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال ككل. (مقدم وهيبه ، 2014 ، ص. 67)

1 تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات

- **مرحلة الثورة الصناعية :** تتميز هذه المرحلة بوجود استغلال غير عقلاني لجهود العاملين والموارد البشرية، حيث تم تشغيل الأطفال والنساء لساعات طويلة وفي ظروف عمل قاسية وأجور متدنية، ولا وجود للاهتمام بالعاملين والمجتمع والوعي البيئي، وهذا يرجع لكون الثورة في بدايتها ووفرة المياه والمساحات الشاسعة والموارد الطبيعية غير المستغلة لم تثر نباه المجتمع، بدافع زيادة كفاءة استغلال الموارد وخاصة القوى العاملة، اتجه البحث في هذه المرحلة في كيفية تحسين إنتاجية العاملين وكان ذلك من خلال دراسة الوقت وطريقة إنجاز العمل الأفضل بالتركيز على تحفيز العاملين بالوسائل المادية عن طريق تحسين الأجور المدفوعة للعاملين مقابل جهد كبير يبذلونه لإعطاء إنتاج كبير، ويمكن القول أن هذه المرحلة هناك وعي بسيطاً بالمسؤولية الاجتماعية يتجسد في تحسين أجور العاملين. (الطاهر خامرة، مرجع سابق، ص ص. 76-77)

- **مرحلة العلاقات الإنسانية :** بدأ في هذه المرحلة الاهتمام بالمستفيد الأول والقرب للمالكين وهم العاملون، نظراً لتزايد استغلال العاملين وإصابات العمل الكثيرة، أدى هذا إلى بروز تيارات تطالب بتأمين السلامة والأمان في العمل، وتقليص ساعات العمل، أي ضرورة الاهتمام وإعادة النظر في ظروف العمل، وقد كانت ثمرة هذا الشعور هو تجارب هاوتورن وهي دراسات حاولوا من خلالها معرفة تأثير الاهتمام بالعاملين وبظروف العمل على الإنتاج وبذلك زيادة الأرباح المالكين ومن هنا نجد أن المسؤولية الأساسية هي تحقيق الربح الملائم الذي يحقق المصلحة الذاتية ومصالح الأطراف الأخرى.

- **مرحلة ظهور خطوط الإنتاج وتضخم المؤسسات:** إن التطورات التي أدخلتها Henerg Ford بابتكاره لخط الإنتاج والذي أفرز إنتاج كميات كبيرة وضخمة من السيارات أدى إلى تضخم وكبر حجم المؤسسات الصناعية وزيادة

عدد العاملين فيها، لأن العامل يتخصص بجزء بسيط جدا من العمل ولا يحتاج إلى تدريب طويل ليتقنه، فضلا عن التلوث البيئي الذي تزايد جراء العمليات الصناعية وما تبقى من فضلات الإنتاج والغازات التي انعكست بمجملها على صحة وسلامة أفراد المجتمع، كذلك لا ننسى بداية الاستنزاف الموسع للموارد الطبيعية كالغابات وغيرها، وبالتالي هذا يعني مراعاة المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسات.

- **مرحلة تأثير الأفكار الاشتراكية:** التطور المهم في هذه المرحلة يتمثل في كون أفكار الاشتراكية ما هي إلا تحدي للمؤسسات الخاصة بضرورة تحمل مسؤولية أطراف أخرى بإضافة إلى المالكين، حيث هذه الأفكار من العلامات البارزة التي دفعت المؤسسات في الغرب إلى تبني الكثير من عناصر المسؤولية، حيث كان من أبرز مطالب العاملين ما يتعلق بظروف العمل والتقاعد والضمان الاجتماعي وإصابات العمل والاستقرار الوظيفي. (صديقي خضرة، ص. 7)

- **مرحلة الكساد الاقتصادي الكبير والنظرية الكينزية :**

حصول الكساد الاقتصادي الكبير وانحيار المؤسسات الصناعية وتسريح آلاف العاملين أدى إلى إضرابات كثيرة مما أدى إلى تدخل الدولة لحماية مصالح العاملين وإيجاد فرص عمل بديلة لهم، حيث ظهرت نظرية كينز الشهيرة التي تدعوا إلى تدخل الدولة بحد معقول لإعادة التوازن الاقتصادي. كل ما سبق ذكره علاوة على تأثير أفكار الاشتراكية التي بدأت تنتشر، أدى إلى بناء أرضية للتوجهات الأولى لتأصيل أفكار وتحديد عناصر المسؤولية الاجتماعية.

- **مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية والتوسع الصناعي:**

تعد هذه المرحلة من المراحل الحاسمة في انتشار مفهوم المسؤولية الاجتماعية بصورة حديثة، فالحرب العالمية الثانية شكلت تجربة مهمة في تدخل الدولة في مجالات عديدة وتوجيه الاقتصاد في الدول المتحاربة، كما تعزز دور النقابات وتغالب أصواتها بالمطالبة بتحسين ظروف العمل وسن القوانين التي تحمي العاملين وتعزز مشاركتهم في مجالس الإدارة، فالمشاركة بالقرار وتحديد حد أدنى للأجور وظهور جمعيات حماية المستهلك، هو ما أدى إلى فقرة حقيقية في ضرورة تبني المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسات وليس لها طرح نظري فقط. (خبابة عبد الله ، خبابة صهيب ، فيفري 2012 ، ص. 3)

- **مرحلة المواجهات بين الإدارة والنقابات**

تميزت هذه المرحلة بتعاظم قوة النقابات، فقد أصبحت قوة لا تستهان بها من حيث تأثيرها في قرارات المؤسسة وزيادة عدد الإضرابات وتعرض الكثير من المؤسسات إلى خسائر كبيرة، كما كان لتطور وسائل الاتصال دورا في توعية المجتمعات في بعض الدول مثل بريطانيا وألمانيا هذا ما أدى إلى تعميق الوعي بالمسؤولية الاجتماعية، كما تعالت أصوات تدعوا إلى حماية البيئة ونشر الوعي البيئي كمحاولة للحد من التلوث الحاصل جراء العمليات الصناعية التي اتسعت بشكل كبير، كما تميزت هذه المرحلة بكثرة القضايا أمام المحاكم لأسباب تتعلق بجوانب مهمة من الانتهاكات التي تقوم بها المؤسسات تجاه المجتمع كعدم صلاحية المنتجات والأضرار بصحة وسلامة المستهلك كقضايا التسمم الغذائي أو إصابات العمل أو الانتهاكات البيئية المختلفة. (صديقي خضرة ، مرجع سابق ، ص. 8)

- مرحلة القوانين والمدونات الأخلاقية

لقد تجسدت النداءات والاحتجاجات في المراحل السابقة في تشكيل قوانين ودساتير أخلاقية، بدأت الدول قبل المؤسسات بصياغتها وتبنيها وبدأت الأهداف الاجتماعية والاستعداد للالتزام بالقيم الأخلاقية وبالظهور في شعارات المؤسسات ورسائلها بشكل واضح وهذا ما سعى إليه الميثاق العالمي، والذي يطرح مجموعة من المبادئ الرئيسية ويكرس مفاهيم التعاون بين قطاع الأعمال والمجتمعات التي تعمل فيها وتركز هذه المبادئ على العناصر التالية: حقوق الإنسان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، حماية البيئة. (مرجع نفسه، ص. 28)

المطلب الثالث : تعريف المفاهيم المدروسة

الفرع الأول : مفهوم التنمية المستدامة

عرفت التنمية المستدامة لأول مرة في تقرير اللجنة العالمية للبيئة والتنمية عام 1987م على أنها " تلك التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة في تلبية احتياجاتها " (بن عباس شامية ، مرجع سابق ، ص. 93) ويعرف البنك الدولي التنمية المستدامة على أساس أن نمط الاستدامة يتمثل في استدامة في رأس المال وبذلك تعرف الاستدامة على أنها " التي تهتم بتحقيق التكافؤ المتصل الذي يضمن إتاحة الفرص للأجيال القادمة وذلك بضمان ثبات رأس المال أو زيادته المستمرة عبر الزمن " (عمار عمادي ، 2008 ، ص. 05)

كما عرف قاموس ويبستر Webster التنمية على أنها " تلك التنمية التي تستخدم الموارد الطبيعية دون أن تسمح باستنزافها أو تدميرها كلياً، أي ضرورة ترشيد استخدامها " (beat burgenmeies , 2005 , p. 38)

كما يرى مجلس منظمة الأغذية والزراعة (FAO) التنمية المستدامة " هي إدارة قاعدة الموارد الطبيعية وصيانتها وتوجيه التغيرات التكنولوجية والمؤسسية بطريقة تضمن تلبية الاحتياجات البشرية الحالية والمقبلة بصورة مستمرة " (محمد السيد عبد السلام ، 1998 ، ص. 157)

في حين نجد بعض الاقتصاديين وضعوا للتنمية المستدامة تعريفاً ضيقاً ينصب على الجوانب المادية وآخر يركز على الإدارة المثلى للموارد الطبيعية، وهذا لجعل المفهوم أقرب للتحديد. (أديب عبد السلام، 2006، ص1)

عرفها الاقتصادي روبرت سلو Robert Slow بأنها " عدم الإضرار بالطاقة الإنتاجية للأجيال المقبلة وتركها على الحالة التي ورثها فيها الجيل الحالي " (حسين بن إبراهيم المهندي ، 2008 ، ص. 07)

وقد جاء هذا التعريف كتعقيب لتعريف منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (UNESCO) والتي اعتبرت أن التنمية المستدامة هي " ترك كل جيل وراءه موارد مياه وتربة نقية وغير ملوثة وكما كان حالها عندما وصلت إليه بالإضافة إلى أن يخلف وراءه عينات لكل الحيوانات التي وجدت على الأرض غير المنقرضة " (سالم توفيق وآخرون ، 2012 ، ص 15)

حيث اعتبر روبرت سلو هذا التعريف مبالغ فيه نوعاً ما لتلخيصه قضية الاستدامة بأنها التزام بترك العالم كما وجد تفصيلياً، وهذا أمر لا يمكن تحقيقه إطلاقاً.

وقد أشار كل من الباحثين john urry&phil macnaghten إلى أن جل التعاريف للتنمية المستدامة قد أصبحت أكثر قبولاً وعلى نطاق واسع من قبل الحكومات والهيئات والمنظمات الدولية، فتلك التعاريف كلها تضمنت فكرة واحدة وهي العيش ضمن حدود النظم البيئية مع تلبية احتياجاتها مع تحقيق التكامل والانسجام بين البيئة والتنمية إلا أنها لم تحدد وبشكل دقيق الأساليب والأدوات التي يمكن من خلالها ترجمة أهداف التنمية المستدامة على أرض الواقع وتقييم التقدم

الحقيقي والجهود المبذولة. (johnurry&philmacnahten , 1998 ,p 213)

الفرع الثاني : مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات

عرف مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (UNCTAD) المسؤولية الاجتماعية للشركات " تشكل إجراءات تدمج بموجبها منظمات الأعمال الشواغل الاجتماعية في سياستها وعملياتها المتصلة بأعمالها التجارية ويشمل ذلك الشواغل البيئية والاقتصادية والاجتماعية، ويشكل الامتثال للقانون الحد الأدنى من الالتزام بالمعايير التي يتعين على منظمات الأعمال مراعاتها. (مقدم وهبية ، 2014 ، ص. 70)

يعرف البنك الدولي المسؤولية الاجتماعية للشركات " بأنها التزام أصحاب النشاطات الاقتصادية بالمساهمة وبدوافع ذاتية في التنمية المستدامة من خلال العمل من مكونات المجتمع المحلي لتحسين مستوى معيشة الناس بما يخدم الاقتصاد والتنمية معا " (mechelcopron&françoisequairel , 2007 , p23)

تعرف مواصفة الإيزو 26000 الصادرة عن المنظمة العالمية للمعايير : المسؤولية الاجتماعية على أنها " ترجمة لقراراتها ونشاطاتها تجاه المجتمع والبيئة من خلال تبني سلوك شفافي وأخلاقي :

- يساهم في تحقيق التنمية المستدامة بما في ذلك الصحة والرفاه في المجتمع؛
- يأخذ في الاعتبار توقعات أصحاب المصالح؛
- يحترم القوانين السارية ويتوافق مع المعايير الدولية.
- يدمج في المنظمة ككل ويتم ممارسته وتطبيقه في مستوياتها الإدارية المختلفة.

(SITE AFNOR http://www.org/profils/centre_d'interet/ise_iso_26000/la_norme_iso_26000)

يعرف الإتحاد الأوروبي المسؤولية الاجتماعية للشركات على أنها " تعني الدمج الطويل للأهداف الاجتماعية والبيئية والنشاطات التجارية لمنظمات الأعمال، وهي تندرج في إطار تحقيق أهداف السياسة الاجتماعية وإستراتيجية التنمية المستدامة للإتحاد الأوروبي، هذه الممارسات يمكنها أن تدعم مجالات : التجديد، التنافسية وخلق فرص العمل " (الموقع

الإلكتروني للإتحاد الأوروبي، http://europa.eu/legislation_summaies/external_trade/c00019.fr.htm)

تعكس التعريفات السابقة التوجه نحو الاستفادة من سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية في تحقيق التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة وحماية البيئة كما اتجهت التعريفات نحو تأكيد على أهمية أخلاقيات الأعمال في ممارسة

النشاط الاقتصادي والمساهمة في تنمية المجتمع وحل مشكلاته، غير أنه لم يتم الإشارة إلى طبيعة هذه الممارسات المسؤولة اجتماعيا، وكيفية أدائها.

المبحث الثاني : تطور المسؤولية الاجتماعية للشركات في البلدان الناشئة

تعد المسؤولية الاجتماعية (التنمية المستدامة) من أهم التحديات التي تواجه المجتمعات الناشئة في الوقت الحاضر والمستقبل، لأنها تعد عملية شاملة تبحث عن حلول للمشاكل والمعضلات التي تواجه هذه المجتمعات إنطلاقا من إمكانياتها ومواردها الاقتصادية المالية، البشرية والتكنولوجية، لاسيما في ظل تنامي واتساع الفجوة بين هذه الاقتصاديات واقتصاديات الدول المتقدمة ، إذ يسجل سيطرة 20% من سكان العالم (معظمهم من الدول المتقدمة) على 80% من الثروة والدخل العالمي، في حين يعاني أكثر من مليار نسمة في العالم (معظمهم من الدول النامية) من الفقر المدقع ويعاني 3/4 مليار نسمة من سوء التغذية ومشاكل انتشار الأمراض الخطيرة والأوبئة، الخمس منهم أطفال ويموت حوالي 125 طفل من كل ألف طفل من الذين يولدون في الدول منخفضة الدخل قبل أن يبلغوا سن الخامسة بسبب سوء التغذية أو أحد الأمراض التي يمكن الوقاية منها في الدول المتقدمة.

المطلب الأول : المسؤولية الاجتماعية للشركات في الدول الناشئة

إن مؤسسات الأعمال التجارية في جميع أنحاء العالم، في البلدان النامية والمتقدمة على حد سواء، وبصرف النظر عن حجمها وتخصصها، تترك أثرا كبيرا من النواحي الاجتماعية والبيئية والاقتصادية على المجتمعات المحلية التي تعمل فيها. بيد أن أهمية " التأثير الإيجابي " في الأسواق المعاصرة التي تتسم بالتنافس الشديد قد تكون جوهرية بالنسبة لسمعة الشركة ولنجاح الأعمال التجارية على حد سواء.

وتتصدى البلدان النامية للأبعاد المتعددة للفقر: الافتقار إلى الحاجات الأساسية مثل التعليم والخدمات الصحية، والصحة العامة، والإصحاح ومياه الشرب، ويرتفع معدل الفقر في كثير من البلدان نظرا لاستحالة إيجاد فرص عمل كافية في ظل تدني النمو الاقتصادي. كما أن نوعية الحياة رديئة حتى بالنسبة للموظفين. ومن أجل التصدي للفقر والبطالة

وتحسين نوعية الحياة، كثيرا ما تضطلع الشركات المتعددة الجنسيات ومؤسسات الأعمال التجارية المحلية في البلدان النامية

بالمسؤولية الاجتماعية للشركات بدرجات متفاوتة في إطار عملياتها التجارية المحلية في المجالات التالية

✓ **حماية البيئة:** مثل خفض انبعاثات الغازات وكمية النفايات، وإعادة تدوير المواد وبرامج إعادة تشجير الغابات.

✓ **الأعمال الخيرية:** مثل التبرع للمؤسسات الخيرية.

✓ **المشاركة في القضايا الاجتماعية:** مثل التوعية بحقوق الإنسان والتثقيف بشأن مرض الإيدز.

✓ **تنمية المناطق الحضرية:** من خلال الشراكة مع الحكومة المحلية لإنعاش مؤسسات الأعمال التجارية الصغيرة وتحسين

البيئة في المدن الداخلية.

✓ **الاستثمار في مؤسسات الأعمال التجارية المحلية:** من خلال إقامة شراكات مع المنظمات غير الحكومية في مجال

التخفيف من وطأة الفقر وبرامج التنمية الاجتماعية، والمؤسسات الدينية والأندية الاجتماعية.

✓ **مشاريع للموظفين:** مثل توفير معايير أعلى للصحة والسلامة المهنيين، وفرص التوظيف المتساوية، واقتسام الوظائف

وساعات العمل المرنة.

والشركات متعددة الجنسيات أو الشركات غير الوطنية هي الجهات الرئيسية المستثمرة في البلدان النامية من خلال

الاستثمار الأجنبي المباشر. وتدفع الاستثمار الأجنبي المباشر إلى البلدان النامية لديه القدرة على الإسهام بشكل كبير في

تطوير الاقتصاديات المحلية من خلال إيجاد فرص عمل، وبناء القدرات ونقل المعرفة، وتحقيق الحكومات إيرادات كبيرة من

هذه الأعمال التجارية عن طريق الضرائب المفروضة على الشركات، ورسوم الإنتاج، وضريبة القيمة المضافة وضريبة

الأموال، وهذه الإيرادات الكبيرة تمكن الحكومات من إنفاق المزيد من الأموال على الخدمات العامة.

بالإضافة إلى ذلك، دخلت العديد من الشركات في إطار المسؤولية الاجتماعية للشركات في برامج تساعد على توفير

التنمية الاجتماعية المطلوبة بصورة ماسة والتي تجد الحكومات صعوبة توفيرها (مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ، كشف

البيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع ، 2004)

تجارب بعض الدول النامية في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات

يقل اهتمام منظمات الأعمال المحلية في الدول النامية بكثير من المواضيع التي تعتبر جوهرية في الدول المتقدمة، مثل حماية البيئة وحقوق العمال... إلخ حيث لا تزال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في الاقتصاديات الناشئة في مراحلها الأولى ولا وجود للآليات المناسبة لضمان ممارسة المسؤولية الاجتماعية، إلا باستثناء بعض الممارسات الخيرية لبعض منظمات الأعمال، وفي ما يلي سنحاول عرض بعض الدول :

1 الصين : كغيرها من الدول لا تزال الصين تبذل جهودا حثيثة في سبيل نشر ممارسات المسؤولية الاجتماعية. ومن المعروف أن الممارسات غالبا ما تتم بمشاركة وتدخل السلطات العمومية وإشرافها ومن أهم مبادرات الصين في مجال المسؤولية الاجتماعية ما يلي :

- عقد في الصين عام 2002 العديد من المؤتمرات المتعلقة بالمسؤوليات المنظمات تجاه المجتمع؛
- تأسست في بكين في أواخر عام 2005 رابطة المنظمات الصينية لأداء المسؤوليات تجاه المجتمع، التي أصدرت لائحة بمعايير تلك المسؤوليات هي الأولى من نوعها في الصين، وقد عقدت بعد ذلك العديد من الندوات والاجتماعات حول هذا الموضوع؛

- أعلن نائب وزير التجارة الصيني في مؤتمر قمة الشركات العابرة للقارات لعام 2006 عن أن السلطات العمومية الصينية بصدد وضع معايير مسؤولية المنظمات الصينية تجاه المجتمع وناشد المنظمات لتنهض بمسؤولياتها الاجتماعية، وتعطي وزارة التجارة أولوية لهذا العمل في إطار تعديل نمط نمو التجارة الخارجية للصين.

بادرت المنظمات الصينية الكبرى على غرار العديد من المنظمات الدولية إلى تحمل المسؤوليات تجاه المجتمع فوضعت منظمة (shanghai Baoshan) للحديد والصلب تقرير المسؤولية الاجتماعية، وأصدرت منظمة (pingan) الوطنية للتأمين تقرير الدور الوطني للمنظمة كما أن المنظمة الصينية العامة للنفط البحري والشركة الوطنية للتنمية والاستثمارات وشركة الصين الدولية للحاويات أدرجت المسؤولية الاجتماعية ضمن قائمة المهام الإدارية. (مقدم وهيبة، مرجع سابق ، ص.

2 شيلي : تلعب شيلي دورا هاما في تطوير معايير العمل المختلفة وشهادات الإيزو المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية. كما تقوم بالتنسيق مع العالمية للتقارير من أجل استحداث آلية خاصة لإعداد تقارير المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الصغيرة والمتوسطة خاصة في قطاع الصناعة. وقد ركزت تجربة " شيلي " في مجال المسؤولية الاجتماعية على الممارسات الجيدة في سوق العمل مما أكسبها تأييدا كبيرا في مختلف قطاعات المجتمع. ومن أهم المبادرات التي تبنتها الشركات في شيلي مبادرة الإنتاج الأنظف وتطبيق أفضل الممارسات الإنتاجية في قطاع الزراعة. وتطبيق برامج مشتركة في مجال التدريب المهني بين القطاعات الخاص والعام. كما شملت برامج المسؤولية الاجتماعية البرامج البحثية في الجامعات وغيرها من البرامج الصحية والتعليمية. (نهال المغربل وباسمين فؤاد، 2008، ص. 18)

المطلب الثاني : المسؤولية الاجتماعية للشركات في دول الشرق الأوسط

حاليا تعتبر المسؤولية الاجتماعية للشركات موجودة بجوهرها في جميع بلدان منطقة الشرق الأوسط ولكن وجهات النظر حولها تختلف بين بلد وآخر، وفقا لأداء الحكم وإستراتيجيات الإصلاح الاقتصادي المطبقة ففي بعض البلدان يكون التركيز على البحث عن حالة أعمال، بينما في بلدان أخرى تنشأ المسؤولية الاجتماعية للشركات نتيجة أو استجابة لضغوط وطلبات من المجتمع، ومع ذلك ففي بلدان أخرى يكون النقاش مدفوعا بحجة أخلاقية ومتحذرا فيها بالتأكيد أن التغيير التدريجي لدور الحكم قد سلط الضوء على ضرورة الارتقاء بالمسؤولية الاجتماعية للشركات من عمل لغرض خاص وطوعي وخيري إلى عمل إنمائي مدروس ومنظم بترك تأثيرات مستدامة ويدعم خطط التنمية الاجتماعية الاقتصادية للبلدان لذا فإن مشاريع التعليم وتمكين الشباب والتوظيف المدعومة من الشركات الخاصة ازدادت في منطقة الشرق الأوسط وتحولت من أعمال خيرية بسيطة وتبرعات إلى تنفيذ مشاريع إنمائية.

كان نشاط المسؤولية الاجتماعية للشركات في منطقة الشرق الأوسط قويا خلال تلك السنوات القليلة الماضية على الرغم من الانكماش الاقتصادي الأخير أظهرت دراسة أجراها معهد الحوكمة (المؤشر البيئي والاجتماعي والحكم لعام 2011) حول الشركات وجود تخصيص قوى متزايدة لميزانيات المسؤولية الاجتماعية للشركات وتحولها من تبرعات إلى

مشاريع مستدامة مسئولة اجتماعياً (المسؤولية الاجتماعية للشركات في الشرق الأوسط ، http://www.pi_silce.com 2019/4/4

(12:22

وفي ما يلي سنعرض تجارب بعض دول الشرق الأوسط:

1- جمهورية مصر العربية : تعتبر مصر من أوائل الدول العربية التي تبنت استراتيجيات لنشر ممارسة المسؤولية الاجتماعية. ومن أهم هذه الاستراتيجيات:

• تبني اتحاد الصناعات المصرية في فيفري 2004 لمبادرة الميثاق العالمي، فأصبحت مصر أول دولة عربية تستجيب لهذه المبادرة، كما أشار التقرير السنوي للميثاق إلى زيادة عدد المنظمات المصرية التي انضمت إلى الميثاق العالمي من 55 شركة عام 2004 إلى 63 شركة عام 2006. (نهال المغريل وياسين فؤاد ، نفس المرجع ، ص. 23) ؛

• إطلاق المبادرة القومية للمسؤولية الاجتماعية للشركات : تم في مارس 2008 إطلاق المبادرة القومية للمسؤولية الاجتماعية للشركات بالتعاون مع البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة. والتي من شأنها إنشاء الشبكة المصرية للمسؤولية الاجتماعية والتي تستهدف تشجيع الشركات على المساهمة في مشروعات التنمية الاقتصادية والاجتماعية على الالتزام بمبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة؛

• إنشاء المركز المصري للمسؤولية الاجتماعية للشركات : قام البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة وبالتعاون مع مكتب الميثاق العالمي ومركز المديرين المصري لمسؤولية الشركات. لكي يصبح هذا الكيان الجديد دعامة وطنية لوضع استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية للشركات في إطار النماذج الناجحة كما يهدف إلى :

- دعم المشاركة الفعالة والمهنية لمنظمات الأعمال في الأنشطة المسؤولة اجتماعياً؛

- وضع دليل يضم قواعد وإرشادات وتوجيهات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، مما يسهل من التنفيذ الجيد لاستراتيجيات المسؤولية الاجتماعية؛

- إقامة دورات تدريبية معترف بها دولياً تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية، والدعاية للمسؤولية الاجتماعية عن طريق إقامة المنتديات وورش العمل والبرامج التدريبية؛

- صياغة نماذج لأفضل ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، وتقديم الدعم لمختلف قطاعات الأعمال، والتي تتبنى وتعتمد الاتفاقيات.

إطلاق المؤشر المصري للبيئة والحوكمة والمسؤولية الاجتماعية للشركات في 23 مارس 2010: وهو المؤشر الأول لقياس أداء الشركات المقيدة بالبورصة المصرية، والذي يوضح مستوى أدائها فيما يتعلق بقضايا حماية البيئة والحوكمة والمسؤولية الاجتماعية. حيث أطلق مؤشر (ستاندرد آند بورز) المؤشر المصري للبيئة والحوكمة والمسؤولية الاجتماعية للشركات خلال المؤتمر السنوي الثالث للمسؤولية الاجتماعية للشركات المنعقد في القاهرة.

ويتضمن المؤشر 30 منظمة أعمال من بين أفضل مئة منظمة أعمال مصرية مرتبة حسب إجمالي رأس المال السوقي. والتي نجحت في المرور عبر عملية فحص مبتكرة مكونة من مرحلتين ومبنية على تقييم بالدرجات. وتعتبر مصر الدولة الثانية على مستوى العالم التي تطبق مؤشر المسؤولية الاجتماعية في البورصة لتقييم أداء المنظمات في مجال المسؤولية، بعد الهند التي تم الاستعانة بتجربتها في بناء المؤشر المصري كما تعتبر مصر أول دولة عربية وإفريقية تقوم بإصدار هذا المؤشر وتطبيقه.

ويعتمد المؤشر الجديد للمسؤولية الاجتماعية على أربعة محاور أساسية لتقييم المنظمات المدرجة فيه، وهي الاهتمام بحقوق الإنسان والبيئة وحقوق العاملين والبعد عن المعاملات المشبوهة ويندرج تحت هذا المؤشر الآن 30 شركة مقيدة في البورصة وملتزمة بقواعد المسؤولية الاجتماعية. (حسين عبد المطلب الأسرج، 01 / 05 / 2011)

2- تجربة الأردن في مجال المسؤولية الاجتماعية: يعقد في الأردن وبشكل دوري منتدى الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية للشركات. وهو منبر تم إنشاؤه لتمكين من تحقيق التنمية في مجالات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية، ولبناء الوعي بأهمية الاستدامة. أطلق المنتدى عام 2007 وهو يعقد كل سنتين. ويوفر وسيلة مبتكرة لرجال الأعمال وللرواد في الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا للتجمع ومناقشة القضايا، وتبادل الممارسات وإطلاق المبادرات ذات الصلة بالحوكمة والمسؤولية الاجتماعية.

(موقع منتدى الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية للشركات، www.cgrforum.com/public/main_arabic)

وتبذل حكومة الأردن على غرار باقي الدول العربية جهوداً ملحوظة في مجال المسؤولية الاجتماعية، ومن أجل

ذلك قامت وزارة التنمية الاجتماعية في الأردن بخطوات عملية منها :

- تنظيم مؤتمر لوزراء الشؤون التنمية الاجتماعية العرب في 2008 ن تحت عنوان " المسؤولية الاجتماعية للشركاء ودورهم في التنمية الاجتماعية في المنطقة العربية " وترويجها لتوصياته في الدورة 28 لمجلس وزراء الشؤون الاجتماعية العرب؛

- تكوين نماذج ريادية في مجال المسؤولية الاجتماعية، تدل عليها الاتفاقيات المبرمة بينها وبين بعض مؤسسات القطاع الخاص؛

- تعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص في الخطة الإستراتيجية للوزارة للسنوات 2009/2001

- السعي إلى تجذير مفهوم المسؤولية الاجتماعية بصفتها الجهة الحكومية المعنية بالعمل الاجتماعي؛

- تنظيم مشاركة القطاع الخاص في مجال المسؤولية الاجتماعية، من خلال: إعداد مشروع قانون للمسؤولية الاجتماعية وتقييم الحوافز المادية والمعنوية للقطاع الخاص، عمله في هذا المجال. (فواز رطروط، 2011/07/15، الموقع الإلكتروني لوزارة التنمية الاجتماعية للمملكة الأردنية الهاشمية، www.mosd.gov.jo)

واستناداً إلى دراسة قام بها مركز الأردن الجديد للدراسات شملت آراء 224 منظمة أردنية حملت عنوان " اتجاهات الرأي في إدارات الشركات الأردنية تجاه المسؤولية الاجتماعية " أظهرت الدراسة أن فهم غالبية المنظمات الأردنية للمسؤولية الاجتماعية يعني أولاً تحسين المزايا التي يتمتع بها العاملون في المنظمات، ثم تحقيق رضا العملاء ثم تلي ذلك تباعاً حماية البيئة، ومساعدة الفقراء، ومكافحة البطالة، ومساعدة الفئات الأقل حظاً ، وتمكين الشباب. أما دوافع ممارسة المسؤولية الاجتماعية فقد جاء لتحسين ولاء الموظفين في مقدمة الدوافع، تلاه تقوية العلاقات العامة للمنظمة وتحسين صورتها، ثم التطلع إلى زيادة المبيعات وكسب الزبائن الجدد. (مركز الأردن الجديد للدراسات مؤسسة غير حكومية مستقلة تسعى إلى تحقيق تنمية مستدامة في الأردن والعالم العربي من خلال تشجيع ورعاية البحث العلمي وتقديم الخبرة في مجال تطوير السياسات العامة وتوفير منابر للحوار والنقاش على المستوى الوطني والقومي).

المطلب الثالث : المسؤولية الاجتماعية للشركات في دول شمال إفريقيا

ما تزال منظمات الأعمال في دول شمال إفريقيا أبعد عن غيرها في مجال المسؤولية الاجتماعية. وتنظر إليها على أنها تشمل العمليات الخارجية عن المنظمة والتي تعتمد على الهبات والتطوعات والمساهمات الخيرية. ولا يتم دمجها مع العمليات الداخلية للمنظمة ولا مع استراتيجياتها.

وتظهر المسؤولية الاجتماعية في دول شمال إفريقيا من خلال ما تقوم به الشركات متعددة الجنسيات في هذه الدول. وإن كانت ظهرت العديد من المؤتمرات الوطنية والإقليمية ذات الصلة بالمسؤولية الاجتماعية في هذه الدول. إلا أن هذا المفهوم ما يزال يحتاج إلى بلورة أكبر وإلى المزيد من الوعي بأهميته، مع ضرورة التركيز على المبادرات وتفعيلها، ومنه سنطرق لتجارب بعض هذه الدول :

1 المسؤولية الاجتماعية للشركات في المملكة المغربية

بدأت المملكة المغربية في دعم جهودها في المجال الاقتصادي في مجال قوانين العمل وفي المجال البيئي ففي الجوانب الاقتصادية وقعت المغرب اتفاقيات تجارة حرة مع كل من الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأمريكية، ولا شك أن مثل هذه الاتفاقيات تحرص على الجوانب المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية مثل حماية حقوق العاملين ومسألة الأجور والبيئة، وهي المسائل الواردة في الميثاق العالمي بشكل عام، أما في ما يخص قانون العمل والمعدل في سنة 2004، فيتسم بتوافقه مع المعايير الدولية على النحو المنصوص عليه في اتفاقيات الأمم المتحدة، والشركات الراغبة في تبني المسؤولية الاجتماعية تجد في هذا القانون المعايير الإلزامية التي يجب مراعاتها في الجوانب المتعلقة بالعمل والصحة المهنية وظروف العمل والأجور، مدة العمل وغيرها من القوانين. (mohamed m'hamdi et sabahtrid 2009 p 5)

وفي مجال حماية البيئة فمن أجل التنمية المستدامة ودعم برامج المسؤولية الاجتماعية ثم إصدار القانون 03_11

(سنة 2003) والذي تتحدد من خلاله سياسة الدولة في حماية البيئة من خلال تركيزه على العناصر التالية:

- حماية البيئة من جميع أشكال التلوث والتدهور، بغض النظر عن المصدر والمتسبب في ذلك؛
- تحسين ظروف حياة الجميع؛

- تحديد التوجهات الرئيسية والتشريعية والتقنية والمالية، من أجل حماية البيئة.

ولاشك أن هذا القانون يشترك في تطبيقه كل الجهات بما فيها الشركات، فهو محاولة لتكييف الشركاء طوعا مع

الأهداف المتوخاة من تطبيقه. (مقدم وهيبة، مرجع سابق ، ص212)

2 المسؤولية الاجتماعية للشركات في الجزائر

عندما كثرت في الآونة الأخيرة الدراسات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال من منظور الأفكار الاقتصادية الوضعية، مما أثر هذا المفهوم بشكل واسع، وأدى إلى ترسيخ المسؤولية الاجتماعية ثقافة وقناعة وتطبيقا خصوصا في كبريات الشركات العالمية، وفي المقابل لم نجد تقصيرا من الشركات الجزائرية وبالتالي يتعين على المؤسسات أن تضع المسؤولية الاجتماعية في صلب استراتيجياتها، حيث أصبحت المسؤولية الاجتماعية تهدف إلى تحسين حياة الأفراد والمجتمع من خلال تناول مشكلات معينة وإيجاد حلول عملية لها من أجل ضمان التنمية المستدامة التي أصبح أمرا واقعا.

الدوافع التي تشجع الشركات في الجزائر على الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية : تتمثل هذه الدوافع فيما يلي

- الحاجة لتوفير مناخ أفضل لممارسة الأعمال ، ومستوى أفضل من الحوكمة والشفافية والمصارحة؛
- الطوعية واحترام القوانين؛
- إرساء بعض القيم الهامة لدى العاملين بالشركات لحفزهم على احترام قيم العمل والتميز ويشجع ذلك على اجتذاب أفضل العناصر البشرية والعمالة المؤهلة والمدربة؛
- الاهتمام برفع مستوى الإنتاجية لمواجهة زيادة حدة المنافسة العالمية؛
- الالتزام بتطبيق المواصفات العالمية، خاصة عند التصدير للخارج والتأهيل لشروط المشتريات الحكومية؛
- تحسين العلاقة بين الشركات ومختلف أصحاب المصالح من مستهلكين وموردين والشركات العابرة للقارات من خلال سلاسل التوريد العالمية؛
- استخدام برامج المسؤولية الاجتماعية كأداة للمتابعة والتقييم داخل الشركات؛

➤ الالتزام بالاتفاقيات الدولية الخاصة في ضوء انضمام الجزائر للميثاق العالمي للأمم المتحدة واستجابة لمبادرات البنك الدولي والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة؛

➤ الوفاء بالالتزامات المترتبة على إقامة علاقات تجارية واقتصادية مع الاتحاد الأوروبي وما يترتب على ذلك من ضرورة تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية.

التحديات التي تواجه الشركات عند التزامها بتنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية: تواجه الشركات المحلية وخاصة الشركات الكبرى عددا من التحديات التي تؤثر سلبا على مدى التزامها بهذه البرامج والتي بتعين تضافر الجهود لمواجهتها وتمثل هذه التحديات فيما يلي :

➤ التعرض للنقد من الجهات المختلفة بسبب ما تفرضه برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات من الالتزام بالشفافية مما قد يؤثر سلبا على استعداد الشركات للمشاركة في رسم وتنفيذ هذه البرامج؛

➤ عدم توافر الخبرات اللازمة ببرامج المسؤولية الاجتماعية على نحو فعال وما يرتبط بها من إعداد التقارير والمتابعة والتقييم؛

➤ ارتفاع تكلفة تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية وعدم توافر الموارد المالية الكافية لتغطيتها. (زايد مراد، بدون سنة، ص 6، 7)

المبحث الثالث : نظريات تأثير المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة على الموظفين داخل الشركات.

تباينت واختلفت النظريات المفسرة للدور الاجتماعي للمؤسسة من اقتصادي لآخر ومن مدرسة إدارية إلى أخرى ومن نظرية لأخرى ويدور النقاش لهذه الأفكار حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة وفي حقيقة الأمر انحصر بين نظريتين، النظرية الكلاسيكية التي ترفض أي فكرة تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية، والنظرية المعاصرة التي تؤيد وتدعم وجود هذه المسؤولية.

وباعتبار المؤسسات كيانات اقتصادية اجتماعية فإن أي تقارب بين مصلحة المؤسسة ومصلحة المجتمع إما مؤكد أو غير مؤكد وعليه يمكن أن نميز بين ثلاث تيارات، الأول يدعو المؤسسة للعمل بطريقة "مسئولة اجتماعيا " لأن ذلك يعتبر

واجبا أخلاقيا إذ ينسب للمؤسسة وضعية أخلاقية قادرة على تمييز الجيد من السيئ وقد أطلق عليه هذا التيار ب " تيار أخلاقيات العمل "

أما التيار الثاني " تيار الأعمال التجارية والمجتمع " أو " العقد الاجتماعي " الذي يرى أنه لا يوجد حواجز بين المؤسسة والمجتمع باعتبارها جزء منه تجمعها علاقات لا تقتصر فقط على السوق بل هي علاقات تفاعلية ولدت ما يسمى بالعقد الاجتماعي بين قطاع العمال والمجتمع.

أما التيار الثالث " الإدارة الإستراتيجية " والذي يقترح تزويد المسيرين بوسائل لتحسين كفاءة المؤسسة مع الأخذ بعين الاعتبار جميع توقعات الأطراف الفاعلة في المجتمع، إذ أن هذا التيار يقدم نهجا للبيئة التي لا تعتبر اقتصادية بحتة إنما اجتماعية، سياسية، أيضا حيث يوسع نطاق الأطراف الفاعلة وأفاق القرارات.

وفي الواقع هذه التيارات لا تتعارض وإنما كل واحد يعزز الآخر حيث تتقاسم فكرة واحدة وهي أن نشاط المؤسسة يجب أن ينخرط تحت إطار المصلحة العامة وما هو جيد للمؤسسة هو جيد للمجتمع.

و من أهم النظريات الممهدة للتأصيل العلمي للمسؤولية الاجتماعية للشركات نذكر ما يلي :

1- النظرية النيوكلاسيكية " نموذج sharholder "

هي نظرية رافضة لفكرة المسؤولية الاجتماعية أساسها " لا شيء سوى أعلى الأرباح للمالكين " ورائد هذه النظرية الاقتصادي الأمريكي ميلتون فريدمان (milton friedman) الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد والذي يشير إلى أن ممارسة المسؤولية الاجتماعية يكون من خلال القرارات الموجهة لتحسين المردودية و الربحية لفائدة المساهمين وأن مبدأ تعظيم قيمة المساهم هو الهدف الاجتماعي المناسب للمؤسسات لأنه يعادل تعظيم الثروة الاجتماعية للمؤسسة . (فريد فهمي زيارة ، 2009، ص.268)

2- نظرية الوكالة : ظهرت نظرية الوكالة بفضل مساهمة الباحثان " michel jensen et william meckling " اللذان يعتبران المؤسسة سوق حرة وعقد العمل ما هو إلا عقد تجاري، والوكالة معناها أن شخصا يسند مصالحه لشخص آخر كما هو الحال بالنسبة للمؤسسة عند قيام المساهمين بإسناد مهام التسيير إلى المدراء .

وتفسر هذه النظرية العلاقة بين المسيرين والمساهمين في إطار حوكمة المؤسسات، كما يمكن أن تشمل هذه النظرية على مجموع أصحاب المصالح المتعاملين مع المؤسسة حيث تستند مسؤوليتها على المسيرين باعتبارها وكلاء تربطهم علاقات تعاقدية مع فئات عديدة من الجهات الفاعلة: المساهمين، الدائنين، الزبائن، المستهلكين، الموردين، المجتمعات المحلية والمنظمات غير الحكومية وحسب هذه النظرية فإن أصحاب المصالح لهم قدرة التأثير على القرارات الإستراتيجية للمسيرين. (بورحلة علال ، 2006 ، ص.80)

3- نظرية أصحاب المصالح : أصحاب المصالح هم الأفراد أو المجموعات أو المنظمات التي تتأثر بسلوك وجود المنظمة ولهم حصة أو فائدة منها . على حساب هذه النظرية تعتبر المنظمة نتاج لعلاقات مختلفة بين مجموعة الفاعلين المشمولين بنشاطات وقرارات المنظمة والمسؤولية اتجاه المجتمع تصبح مسؤولية تجاه أصحاب المصالح من خلال ذلك نستنتج اتجاهين: الوصفي والفعال ركزوا على الرؤية التعاقدية لعلاقة المنظمة بأصحاب المصالح فالفائدة تعود دائما للمنظمة. تسعى هذه النظرية إلى دمج الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للمنظمة ومنه ظهرت نظرية المسؤولية الاجتماعية للمنظمة. (ظاهر محسن المنظور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، 2007، ص.90)

المطلب الأول: العلاقة بين التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات وحالة العمل.

أولا : تأثير دمج التنمية المستدامة في تحسين ظروف العمال (الظروف المالية وظروف النقل) داخل المؤسسة:

لجأت معظم المؤسسات في الماضي إلى توظيف العاملين بكثرة خاصة في المستويات الإدارية والوسطى أو إلى تعيين أفراد دون حاجة فعلية لوجودهم، وهذا ما أدى إلى تفاقم المشاكل الاقتصادية مما أدى بالمؤسسات إلى التغيير من سياساتها للتخلص من هذه المشاكل وذلك من أجل تحقيق الكفاءة في العمل. وهذا يتطلب تطبيق مرونة الأنظمة البشرية التي تشمل: أنظمة مرنة لتعيين وتوظيف العمال وساعات العمل، النقل والتدوير، التكوين، التقاعد والأجور، تنظيم الشركة وتصميم الوظائف.

وبالتالي فإن دمج التنمية المستدامة في المؤسسات يعمل على تحسين ظروف العمال العامة، مما يضمن لهم حقوقهم وتقلل من ضغوطات العمل المتراكمة، ويتم الاعتراف من قبل بعض الباحثين على أن دمج التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية يحسن ظروف العمال.

نوال ضيافي (2010) أكدت هذه الدراسة أثر دمج التنمية المستدامة في تحسين ظروف العمال في المؤسسات من الجانب النظري والتطبيقي، حيث من أهم النتائج التي توصلت إليها :

تبني المؤسسات للمسؤولية الاجتماعية تحقق فوائد عديدة للمجتمع كتقديم السلع الصحية، المحافظة على البيئة، زيادة ولاء العاملين... الخ وللمؤسسة أيضا من خلال خلق علاقات جيدة مع المساهمين، المستهلكين، العمال... الخ هناك العديد من الأبعاد الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين، فمن واجب المؤسسات أخذها بعين الاعتبار لأنها تحقق أهداف العاملين وتزيد من ولائهم واهتمامهم بالمؤسسة التي يعملون بها، وفي نفس الوقت فهي تحقق أهداف المؤسسة في ظل المنافسة وتحديات البيئة.

العايب عبد الرحمان (2011) أكدت هذه الدراسة أيضا على صحة فرضيتنا فقد درس الباحث علاقة الإدارة بعمالها وأثبت أن المؤسسات تعطي الاهتمام الكافي للمجالات التالية :

- توفير ظروف العمل المناسبة؛
- مراعاة مصالح العمال عند الدخول معهم في مفاوضات حول محتويات الاتفاقية الجماعية للمؤسسة؛
- اعتمادا على الدراسات النظرية والتطبيقية المذكورة سابقا قمنا بطرح الفرضيتين الأولى والثانية: تأثير التنمية المستدامة في تحسين الظروف المالية للعمال داخل المؤسسة، وتأثير التنمية المستدامة في تحسين ظروف النقل للعمال.

المطلب الثاني : العلاقة بين التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية وتحسين الظروف الصحية للعمال.

الفرضية : تأثير التنمية المستدامة في تحسين الظروف الصحية للعمال داخل الشركة : إن الحفاظ على الموارد البشرية، وتوفير متطلبات الأمن المهني والصحي لها، يعتبر من أبرز الأهداف التي تسعى لمؤسسات الأعمال اليوم إلى

تحقيقها، وخاصة أن ذلك يؤثر بشكل مباشر على أداء مواردها البشرية والسلامة المهنية التي تعتبر " حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر التي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري "

أما الصحة المهنية فهي " حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل " وبالتالي ينظر للسلامة والصحة المهنية على أنها " تحقيق الأداء الأمن في بيئة العمل، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث أو الإقلال منها قدر الإمكان وإلى المستوى الأدنى أثناء العمل، كما يجب تأمين بيئة عمل خالية من المؤثرات الضارة بالصحة المهنية للعاملين مثل ملوثات الهواء ، الضوضاء، الحرارة والرطوبة... إلخ

إلهام شيلي (2014) تناول هذا الموضوع دور إستراتيجية الجودة الشاملة في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية وكان بمثابة إثبات للفرضية التي تقول أن التنمية المستدامة لها أثر في تحسين الظروف الصحية للعمال داخل المؤسسة من خلال التحسين المستمر والمتواصل لمسؤوليتها الاجتماعية والبيئية واهتمامها بعمالها. وقد كان من بين نتائج الدراسة الميدانية لهذه الدراسة: هناك دور ذو دلالة إحصائية لإستراتيجية الجودة الشاملة في تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة، ويرجع سبب الدلالة هو تركيز المؤسسة على عملائها واهتمامها بهم اهتماما شخيصا، كما تحرص المؤسسة على تقديم خدمات تعمل على تلبية رغبات العملاء إلى جانب هذا تهتم المؤسسة بالموظفين والعاملين بها وتحافظ على سلامتهم المهنية والصحية.

الطاهر خامرة (2007) لقد أوضحت هذه الدراسة أن فرضية تأثير التنمية المستدامة على تحسين الظروف الصحية للعمال صحيحة وقد ناقش الباحث نظام الصحة والأمن في المؤسسة وأشار إلى الشروط والعوامل التي تؤثر على العمال وكل شخص يتواجد في مكان العمل وحماية العمال من أي خطر مفاجئ وغير متوقع يقع خلال العمل أو بسبب منه يتسبب في الوفاة، أو تدهور صحة العمال.

اعتمادا على الدراسات النظرية والتطبيقية المذكورة سابقا قمنا بطرح الفرضية الثالثة لهذا البحث ألا وهي: تأثير التنمية المستدامة في تحسين الظروف الصحية للعمال داخل الشركة.

المطلب الثالث : العلاقة بين التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات والخدمات الاجتماعية.

الفرضية الثالثة : تأثير التنمية المستدامة في تحسين الظروف الاجتماعية للعمال داخل الشركة.

تهتم المؤسسات بمنح عاملها مزايا معينة مثل المعاشات والتأمينات الخاصة بالمرضى والعجزة والبطالة كما تهتم المنظمات بتقديم خدمات للعاملين في شكل خدمات مالية، اجتماعية، وقد تمتد إلى الإسكان والمواصلات وغيرها. تأخذ التأمينات الاجتماعية أشكالاً عدة وتمارس بصفة مستمرة في المؤسسات كتجسيد لمسؤولياتها اتجاه مواردها البشرية إذ تتمثل هذه الممارسات الاجتماعية في: التأمين على المرض، التأمين عن الولادة، التأمين عن العجز، التأمين عن الوفاة، الإجازات السنوية، العطلات الرسمية والأعياد، الخدمات المالية.

مزياني أحلام (2016) تطرقت الباحثة إلى فرضيتنا وأكدت أن للمسؤولية الاجتماعية للشركات دوراً في تحسين الظروف الاجتماعية للعمال داخل الشركة فقد توصلت إلى أن المسؤولية الاجتماعية هي إشارة للجودة في سوق العمل مما يؤدي على جذب اليد العاملة الأكثر إنتاجية مما يكسبها ميزة جذابة للعمال، ومنه فإن دمج المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات أصبحت تعد آلية للتنظيم والتي يمكن من خلالها العمل على ضمان التزام المؤسسات بالضوابط واللوائح القانونية والمعايير الأخلاقية والإنسانية المعترف بها.

بولصباح رياض (2013) ناقش الباحث التنمية البشرية المستدامة وقد تناول من بعيد الفرضية المدروسة وقد أثبت أن دمج التنمية المستدامة في المؤسسات يحقق الإنصاف والعدل بين العمال داخل الشراكة وهذا ما يثبت صحة فرضيتنا التي تقول أن دمج التنمية المستدامة في المؤسسة يعمل على تحسين الظروف الاجتماعية للعامل مما يحفظ له كرامته. وأخيراً اعتماداً على الدراسات النظرية والتطبيقية المذكورة سابقاً قمنا بطرح الفرضية الفرعية الرابعة لهذا البحث: تأثير التنمية المستدامة في تحسين الظروف الاجتماعية للعمال داخل الشركة.

خلاصة الفصل

إن ظهور مفهوم التنمية المستدامة قضى نهائياً على الاعتقاد السائد والذي مفاده أن الاهتمام بالنمو يؤدي حتماً إلى الإضرار بالبيئة والعكس عندما يتعلق الأمر بتطبيق السياسات البيئية، فإن ذلك يقلص من مستويات النمو الاقتصادي. فكان لبروز مفهوم التنمية المستدامة الدور في التوفيق بين المفهومين وذلك بتطبيق آراء وأفكار مبنية على مراعاتهما في آن واحد ودون التفريط في أي واحد منهما. أما في ما يخص المسؤولية الاجتماعية للشركات فهي مراعاة الاهتمامات الاجتماعية والبيئية في تسيير المؤسسة لنشاطاتها وفي إدارة علاقاتها مع أصحاب المصالح، والغاية من ذلك إشباع رغبتهم وبالتالي يمكن القول أن المسؤولية الاجتماعية للشركات لا تختلف عن الأهداف الأساسية للتنمية المستدامة، وبالتالي فإن جوهر المسؤولية الاجتماعية بالنسبة للمؤسسات أن تكون مسئولة بشكل فعلي عن مدى تأثير أنشطتها على كل أصحاب المصالح وهم المساهمون والعمال والعملاء والموردين والبيئة الطبيعية والمجتمع المحلي والمجتمع بصفة عامة. حيث أصبح الاهتمام بالعنصر البشري من أهم القضايا التي تعنى بها المجتمعات على اختلاف أنظمتها ومستويات نموها حيث ثبت أنه ليس فقط أحد عناصر الإنتاج ومحدد الإنتاجية بل هو المؤثر الرئيسي في جميع مكونات التنمية بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسية لثروة الأمم، ولقد لقي موضوع تطبيق المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة كل الاهتمام وحرصت معظم المؤسسات على تطبيقها وتطويرها والسعي لمواكبتها وهذا لما لها تأثير على تقدم وتطور وبقاء المؤسسة في السوق والمجتمع.

وفي نفس الوقت الذي تفرض فيه المؤسسات العالمية نفسها في الأسواق سواء المحلية أو الدولية تسعى الجزائر إلى اللحاق بالركب وتبني مختلف الممارسات الاجتماعية تجاه جميع أطراف المجتمع وخاصة الموارد البشرية (العمال) داخل المؤسسة نظراً لما شهده العامل الجزائري من سوء للاستغلال في شتى المجالات.

الجزء التطبيقي

تمهيد:

بعد استعراضنا في الفصل الأول الدراسة النظرية، يأتي الفصل الثاني المخصص للدراسة الميدانية تدعيما للباب الأول ومن أجل التحقق من فرضيات دراستنا، التي تتعدى الجانب النظري المنطلق منه وتتطلب دعمها ميدانيا، لذلك فقد جاء هذا الفصل ليتناول الطرح المنهجي للدراسة من خلال مختلف الإجراءات المناسبة للدراسة من تقنيات جمع البيانات وتفريغها وتبويبها وتحليلها، بدءا بالمنهج المتبع ثم مجتمع الدراسة وعينة الدراسة ومجالاتها، والأدوات المستعملة حيث تحتاج دراسة أي موضوع بحث إلى إتباع طرق علمية ومنهجية واستخدام أدوات قياس صادقة وثابتة للوصول إلى إجابات موثوق فيها حول المشكلة المطروحة، كما أنّ طبيعة الدراسة تجعله يتبع معالجات إحصائية معينة للبحث عن إجابات للمشكلة، وللإجابة على إشكالية أثر التنمية المستدامة على تحسين ظروف العمال داخل الشركة، اتبعنا الإجراءات المنهجية التي سنتطرق إليها لاحقا .

المبحث الأول : تقديم مؤسسة الأجر بسكيكدة

لقد اهتمت الجزائر غداة الاستقلال بإنشاء قاعدة صناعية من اجل تطوير الاقتصاد وتنميته وذلك بالقضاء أو على الأقل تقليص استيراد المواد ذات الاستهلاك الواسع وبالتالي خفض أسعارها في السوق أو تمكين المواطنين والمؤسسات من اقتنائها ومن بين هذه المواد مادة الأجر التي تم تشييد عدة مؤسسات لإنتاجها ومن بين هذه المؤسسات التي تم إنشاءها مؤسسة الأجر ومشتقاته بسكيكدة والتي تعتبر مؤسسة رائدة في مجال صناعة الأجر وهي المؤسسة محل الدراسة في هذا البحث

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة

مصنع الأجر بن عزوز هو شركة ذات مسؤولية محدودة تحت اسم " Briqueterie Ben Azzouz "

- مجال العمل : إنتاج الأجر الأحمر

- تاريخ النشأة : 15 مارس 1997

- الموقع : الطريق الوطني رقم 44-23331 بومعيزة ولاية سكيكدة يحدها من الجنوب الطريق الوطني لبلدية بومعيزة من الشمال بلدية برحال ومن الشرق دائرة بن عزوز ويحدها من الغرب بلدية بومعيزة

- الموقع الالكتروني : sarlbbaalg@yahoo.fr

- القدرة الإنتاجية : من 50 إلى 70.000 طن في السنة

- الأنواع التي يتم إنتاجها : * طوب ذو 8 فرغات /مقاس 10*20*30 سم

* طوب ذو 12 فراغ / مقاس 15*20*30 سم

* لوح الأرضية (اوردي) /مقاس 30*43.5*15 سم

- مميزات المنتج :العزل الحراري والصوتي يحافظ على الحرارة في فصل الشتاء والبرودة في فصل الصيف والوزن الخفي يسمح بكسب الاسمنت وزيادة المباني ذات اكبر طوابق، يعتبر من منتجات المستقبل في الجزائر صلابته مأخوذة من الغرانيت. يستخدم من طرف جميع بلدان البحر الأبيض المتوسط.

* نوع جاري إنتاجه وهو الطوب المزركش يتم توفيره بأنماط وإبعاد وألوان متنوعة مميزات عدة.

- يتضمن المصنع : المعمل، ثلاث ورشات ،حظيرة بالإضافة إلى الإدارة.

- عدد العمال :157 عامل.

- أوقات العمل : 24 ساعة مقسمة على ثلاثة أفواج كل فوج يعمل مدة 8 ساعات بالتناوب.

- أهمية الوحدة : تكمن في رفع النشاط المحلي وذلك من خلال توفير المادة الأولية للبناء بضمن معقول، الرفع من النشاط الاقتصادي للمدينة زائد توفير مناصب شغل.

المطلب الثاني: أهداف ونشاط مؤسسة الآجر ومشتقاته

أولا أهداف المؤسسة : إن الهدف الرئيسي ألدني أناشات من اجله بن عزوز للآجر هو تغطية حاجيات ومتطلبات السوق الوطنية في مجال الطوب الأحمر ولكن مع انفتاح الجزائر على الاستثمارات الخارجية وظهور منافسين جدد وضعت المؤسسة أهدافا تتماشى وهذه المرحلة ومن بين هذه الأهداف:

- زيادة الحصة السوقية وإيصال المنتج على كل المناطق الجزائرية؛
- استعمال الآلات العالية التقنية في عملية الإنتاج ؛
- إيصال المنتج للمستهلك بأعلى جودة وأقل تكلفة؛
- توفير مناصب الشغل؛
- رفع القدرة الإنتاجية للاستجابة إلى حجم الطلب المتزايد ؛
- كسب رضا ووفاء العملاء ؛
- رفع من ربحية المؤسسة عن طريق تخفيض السعر وتحسين الجودة ؛
- تنوع الإنتاج بالإضافة إلى المنتج الرئيسي سياسة التنوع؛
- التحسين المستمر لجودة المنتجات ؛
- تنظيم دورات تكوينية لرفع القدرات المهنية للعمال وتجهيزهم لرفع الكفاءة داخل المؤسسة ؛
- المساهمة في تنمية القطاع الإنتاجي للبلاد في مجال إنتاج الطوب الأحمر ومشتقاته ؛
- اختراق المحيط من خلال تحقيق منافسة عالية تضمن لها حصة سوقية مناسبة ؛
- التواجد على المستوى الوطني بتوسيع وتوفير منتج أكثر وبسعر ملائم.

ثانيا: نشاط المؤسسة

إن نشاط المؤسسة الأساسي هو إنتاج وتوزيع مادة الآجر وهي المنتج النهائي، تعتمد المؤسسة في عملياتها إنتاج الاسمنت على:

1- وحدة التحضير:

1-1- مرحلة تحضير التربة:

بعد جلب المادة الأولية قصد تجفيفها تبدأ عملية الطحن الأولية بعد وضعها على شكل طبقات، طبقة جافة وطبقة جديدة (مبللة) وذلك لتسهيل عملية الطحن (التكسير) ولان في بعض المناطق تصل مدة تجفيف إلى عام يصعب انتظاره طيلة هذه المدة وهذا لكثرة الطلب مما يؤدي إلى طحنها كمرحلة أولية لتجهيز المادة في بضعة أيام وتتم عملية الطحن بتفريشها وتكسير الحجارة الكتلية بواسطة آلة الردم، وذلك لمقدرتها على كسر الحجارة الصلبة.

الاستخراج : تستخرج الشركة المواد الخام التي تحتاجها من موقع التعدين الخاص بها الذي يتميز باحتوائه كميات وفيرة من أجود أنواع الرواسب الطبيعية من التربة اللينة والطين الصخري وهو ماساهم في منحها المرونة الكافية لابتكار خلطات تساعد على إنتاج أصناف عديدة ومختلفة من المنتجات التي تناسب هذه الصناعة.

1-2- مراحل تحضير المادة الخام:

تتكون من مجموعة من التجهيزات مرتبة بواسطة بساط دوار، تتم في هذه الوحدة تهيئة الطين وذلك من كمادة أولية قابلة للاستعمال ويستعمل العتاد التالي في التحضير:

1-2-1- مرحلة التفتيت الأولي :

1-2-1-1- المعيار الخطي :

يتشكل هذا الجهاز من حوض ذو سعة كبيرة يوجد أسفله منصدة حديدية تضمن حركة الطين وعند مخرج الحوض يوجد قاطع يقطع العجينة ويضمن هذا الجهاز معيارية منتظمة وتقسيم الحجارة الكبيرة بواسطة وحدات قاطعة، ثم تسقط المادة على بساط وينقلها باتجاه مفتت العجينة.

1-2-1-2- مفتت العجينة :

هذا التجهيز يستعمل لتفتيت وتجزئة عجائن الطين الصلب التي تأتي من المحجرة، وعند الخروج يكون الطين قد تفتت إلى حصيات ذات 20 ملم، ويتكون هذا التجهيز من اسطوانتين بسكاكين تدور باتجاهين متعاكسين وبسرعة مختلفة.

*آلة الطحن الأولي:

يستعمل هذا التجهيز لطحن وتفتيت المادة إلى حبيبات تتراوح قطرها ما بين (6.2) ملم ويتكون من اسطوانتين ملساء يدوران في اتجاهين متعاكسين وبسرعة مختلفة (PV.GV) وتضبط هاتين الاسطوانتين حسب معايير التصنيع. ويتكون

أيضا من التين للتقويم (مثبتين بالتوازي بالنسبة للأسطوانتين) التي تقوم بتصحيح التعرجات التي تظهر على سطح الأسطوانتين نتيجة الاستعمال، وتكرر هذه العملية إلى أن يحصل على سطح أملس للأسطوانتين.

*جهاز الخلط والتمويه:

يلعب الجهاز دورا هاما في تجانس المادة المستعملة بإضافة القليل من الماء، ويتشكل من محورين يدوران بسرعة مختلفة وفي اتجاه معاكس، ومن سنور معياري للماء يعطي للعجينة نوع من المرونة للحصول على عجينة متماسكة.

2- وحدة التصنيع :

2-1- جهاز الخلط: حيث يقوم هو الآخر بالخلط والتمويه وذلك بإضافة كمية كبيرة من الماء لزيادة التجانس والتماسك لجزيئات المادة، ويعمل في نفس الوقت على تزويد آلة الضخ بالشد الأفقي بالعجينة.

2-2- آلة الضخ بالشد الأفقية:

هو عبارة عن هيكل من الفولاذ الصلب يدور بداخله برغي دون نهاية، يدخل الطين من طرف ويخرج من آلة القولية من الطرف الآخر، وتشكل كل آلة من غرفة هوائية ولولب وشبكات تفصل بين مختلف الغرف حيث يتم استقبال المادة في جهاز الخلط ثم تسكب مباشرة في آلة الضخ لتسقط داخل الغرفة الهوائية والتي تلعب دورا هاما، والتي تحدث فراغا لنزع الهواء من العجينة للسماح بالحصول على تماسك جيد للآلة.

ثم تمر العجينة عبر شبكات بعدها إلى داخل جهاز القولية متجهة إلى اللولب، وعند الخروج من اللولب تأخذ العجينة شكلا مفتولا غير كامل ثم تقطع عبر ميكانيزم معين لتأخذ الشكل النهائي للمنتج، ويتم تشكيل الطين تحت ضغط سحب كبير يصل ما بين : 18-22 بار وتخضع إلى نزع الهواء بنسبة : 95-98 % وقد تنخفض إلى : 88 أو 90% لتخرج في الأخير عبر القالب الذي يعطي هيئة المنتج عند خروجه، ويحدث عيوب خلال المعالجة الحرارية للمنتج.

2-3- القاطع (جهاز القطع) :

عند خروج العجينة في شكل مستطيل من القالب، تقطع بواسطة قاطع ألي، ويكون القاطع إما هيدروليكي أو كيميائي، وتكون سرعة القطع حسب تقدم العجينة فوق البساط وذلك لوجود نهاية الشوط لإعطاء الأمر بالقطع الأولي (بسلك مشدود واحد) حسب طول 4 آجورات لتمر العجينة للقاطع الثاني الذي يحتوي على 4 أسلاك مشدودة، المسافة بين كل سلكين هو الطول الاسمي للآجورة (300 mm).

2-4- المجفف :

الهدف منه : إن تشكيل المنتجات يتطلب شيئاً من المرونة التي لا يمكن الحصول عليها إلا بدرجة من الرطوبة الكافية، والهدف من التجفيف هو إزالة الماء بعد التشكيل وكنتيجة لذلك تحصل المنتجات على المقاومة الميكانيكية الضرورية لها لترتيبها على العربة. ويحتوي المجفف على الأجهزة التالية : حارق لإدخال الهواء الساخن ومحركات أحداها يقوم بإعادة رسكلة الهواء الساخن داخل المجفف وأخرى لإخراج الرطوبة، كما يستعمل نظام آخر من الأعمدة والأنابيب لإخراج وإعادة رسكلة الهواء.

وتمر المنتجات للتجفيف بالتدرج إلى أن ينخفض وزنها 30 % من الوزن الإجمالي والتي تمثل نسبة الماء.

3- عملية التجميع والشحن:

يتم تجميع المنتجات الخارجة من المجفف بواسطة مقابض آلية لشحن وتعبئة العربات للمرور إلى عملية الطهي وتنقسم هذه المقابض إلى نوعين:

3-1- مقبض ما قبل التجميع:

يقوم هذا المقبض بنقل المنتجات الخارجة من المجفف وترتيبها على بساط التجميع رزمة تلوى الأخرى.

3-2- ثلاث مقابض للتجميع:

دورها حمل المنتج من بساط التجميع إلى عربات الشحن بعد اكتمال ثلاث رزمات، وبعد اكتمال عملية الشحن وتعبئة العربات ترسل إلى منطقة النقل ليأتي دور جهاز النقل ليأخذ عربة الشحن ويرسلها نحو الفرن للطهي.

4- عملية الطهي:

على مستوى الوحدة يتم الطهي داخل الفرن في شكل نفق مقسم إلى ثلاث مناطق :

4-1- منطقة التسخين الأولية :

داخل هذه المنطقة تدخل الغازات المحروقة بدرجة حرارة مرتفعة هذه الغازات تترك حرارتها تدريجياً للمنتجات التي تسخن وبفعل درجة الحرارة تبعث بخارها المائي على المنتجات المتحللة، ثم يتم إخراج الغازات المتبردة في منطقة التسخين الأولية، الغازات المتشعبة بعناصر الاحتراق بواسطة محركات تقوم بتدوير مراوح تضمن استمرار دوران الغازات داخل الفرن.

ملاحظة: عند دخول الآجر إلى الفرن مباشرة ودرجة حرارته اقل من 30° مئوية يتعرض إلى تشققات وبذلك تلتف العناصر المهيأة للطهي.

4-2- منطقة الطهي:

توجد ستة منحدرات لعشر حارقات وتستعمل لإدخال الغاز الخليط مع الهواء وكذا للحفاظ على درجة حرارة الطهي التي تبلغ 900° مئوية وتعطي الحارقات طاقة حرارية تتوزع على كل الرواق وتسخن الهواء الذي يأتي من منطقة التبريد.

والحارق مجهز بمحق هواء وحنفية كهربائية، ويتم ضبط اللهب وقوة الحارق بواسطة معايير غاز وهواء مثبتة على الحارق.

4-3- منطقة التبريد : تقوم محركات المروحيات بإدخال الهواء البارد إلى داخل الفرن عبر أنابيب عرضية فيسخن الهواء ثم يرسل إلى منطقة الطهي بدرجة حرارة عالية.

التبريد تحت العربات : يعمل الهواء على تبريد العربات .

المطلب الثالث : الهيكل التنظيمي للمؤسسة

تعتبر الإدارة الخلية الأساسية للمصنع، التي تشرف على جميع الأعمال والمهام والعمليات المنجزة من تخطيط وتسيير

1- المدير العام :

يعمل تحت سلطة الرئيس المدير العام لمؤسسة بن عزوز، إذ يعمل من أجل تحقيق الأهداف التي تحددها المديرية العامة للمؤسسة وذلك فيما يخص سياسات الإنتاج وسياسات التوزيع وسياسات الجودة، كما يسهر على استمرار نشاط الوحدة والدفاع عليها وتوجيه سياستها القصيرة والمتوسطة وطويلة الأجل التي تعتبر امتداد لسياسات المديرية العامة للمؤسسة، ولهذا يجب عليه أن يضمن للوحدة ما يلي:

- زيادة المردودية بشكل مستمر؛
- ظروف عمل مقبولة ومناسبة للعمال والموظفين؛
- تلبية حاجات الزبائن من حيث المنتجات بالجودة الجيدة والخدمات المتميزة، وذلك في ظل احترام العقود من ناحية الكم والكيف وآجال التسليم؛
- احترام كل القيود التي يفرضها محيط المؤسسة والمتمثلة في احترام القانون والقواعد الجبائية والشروط المدنية والبيئية.
- التأكد من حسن تسيير وتنظيم الوحدة؛
- يعتبر المسؤول على إعداد وتنفيذ التنظيمات العامة للوحدة كما حددتها المديرية العامة وهو المسؤول على إسناد المسؤوليات والسلطات داخل الوحدة؛

- حسب توجيهات المديرية العامة عليه أن يضمن تلبية حاجات الوحدة فيما يخص التكوين والتمهين، وذلك عن طريق تطبيق خطط التكوين والتمهين المتعلقة بالوحدة؛
- عليه الاندماج في سياسة الجودة للمؤسسة، وذلك عن طريق تحليل وفهم الأهداف الجديدة التي تؤدي إلى تحسين الجودة، وذلك بتوفير كل الوسائل اللازمة لتحقيق هذه الأهداف؛
- يقدم تقرير لرئيس المدير العام للمؤسسة حول نظام الجودة بشكل دوري؛
- يساهم في تحضير الهيكل التنظيمي للوحدة؛
- وله كافة الصلاحيات المتعلقة باتخاذ القرارات على جميع المستويات وتتفرع عنه عدة مصالح لها علاقة مباشرة مع المدير.

2- مصالح الوحدة :

* مصلحة الإنتاج :

تعتبر هذه المصلحة ذات أهمية كبيرة بالنسبة للوحدة وقد نشأة مع تأسيسها، ويكمن دورها في إنتاج ومتابعة المادة المنتجة الآجر كما ونوعا.

* مصلحة التسويق التجارة :

تولي الوحدة أهمية لاستقبال الزبون والعمل على راحته من خلال توفير كل التسهيلات الممكنة له ومن بين مهامها : إعداد الفاتورة وإعداد وصل الحمولة وتقديم تقرير شهري خاص بالمبيعات للمدير كما تتكون المصلحة من فرع شحن وفرع مبيعات.

* مصلحة تسيير المستخدمين :

إن هذه المصلحة تختص بتسيير ملفات المستخدمين من حيث المقررات، كما تهتم بأجور العمال وكذا العطل والمنح والتعويضات، أما فرع الشؤون الاجتماعية فيهتم بالضمان الاجتماعي وحوادث العمل.

* مصلحة التموين :

إن مصلحة التموين هي الوسيط الأساسي بين المخزن ومصلحة المحاسبة والمالية، ويظهر دور رئيس المصلحة في قيامه بعملية تموين المؤسسة بجميع متطلبات المصالح من قطع الغيار والمواد الأولية والتجهيزات المكتبية، كما يقوم بتحرير فواتير الشراء عند وصول طلبات التموين.

* مصلحة المحاسبة والمالية:

- إن هذه المصلحة من أهم المصالح الحساسة وتلعب دورا مهما في النشاط المادي للوحدة وتوفير الظروف الملائمة من سيولة نقدية تقوم مصلحة المالية والمحاسبة بالمهام التالي:
- لها دور كبير جدا في متابعة المخطط العام للوحدة؛
 - تسديد الأعباء المرتبطة بالوحدة سواء داخلية أو خارجية؛
 - كما يقوم المحاسب بالعمليات الحسابية في اليوميات ومراقبة الأرصدة؛
 - الإسهام في إعداد ومتابعة الميزانيات التقديرية؛
 - نراقب المعطيات المالية والمحاسبة على مستوى الوحدة؛
 - يتابع تطور الخزينة والعلاقات مع الهيئات المالية؛
 - يقوم بالمسك المحاسبي لعمليات الوحدة وفقا لقواعد المخطط المحاسبي الوطني؛
 - يعد تقارير ثلاثية وسنوية حول النشاط المالي للوحدة ؛
 - يعد شهريا تقرير حول خزينة الوحدة .

* مصلحة الصيانة :

- هذه المصلحة تهتم بحالة الآلات المنتجة المختلفة، تحت سلطة رئيس قسم الاستغلال وبالتنسيق العملي مع مديرية الإنتاج للمؤسسة، يقوم رئيس قسم الصيانة بالمهام التالية:
- يسير بطريقة مثلى كل الآلات والمعدات وتجهيزات والوسائل الأخرى المستخدمة في الإنتاج؛
 - يخطط لعمليات الصيانة الوقائية مع الأخذ بعين الاعتبار حاجات مصلحة الاستغلال؛
 - يسير ويتابع حالة كل آلة أو تجهيز على حدا، وذلك من خلال مسك بطاقة تاريخية في ملف كل آلة تحتوي البطاقة على الصيانة والإصلاحات وساعات العمل وساعات التوقف؛
 - يساهم في اختيار المؤسسات المكلفة بالصيانة، ويشرف على خدمات في المؤسسة؛
 - يوفر ويتابع ويستغل كل المعطيات الإحصائية المتعلقة بالصيانة (مثل: متوسط وقت العمل متوسط وقت التوقف...)
- وذلك لتقليل التكلفة؛
- يساهم في إعداد مخطط الإنتاج السنوي؛
 - يضمن ويتابع حالة تجهيزات بواسطة الرقابة عن طريق القياس والتجربة؛
 - يلي عن طريق الصيانة الإصلاحية كل طلبات التصليح المقدمة له حسب شروط الأولوية؛

- يسهر على التطور التكنولوجي للمعدات والتجهيزات المستخدمة في الصيانة.

***الحظيرة :**

تحتوي الحظيرة على الآلات القديمة وموقف شاحنات حيث تتكون الحظيرة من: فرع ميكانيك، فرع كهرباء، فرع طولي وأهم دور تقوم به عموما هو المراقبة التقنية وتصليح الشاحنات المتواجدة فيها.

*** الوسائل العامة :**

تعمل هذه المصلحة على القيام بخدمات عامة ومختلفة، يسير رئيسها 10 عمال مقسمين حسب الاختصاص: بناء، تصليح، ترميم، كهرباء، وخدمات أخرى أساسية منها : التنظيم العام اليومي والمستمر، كما تهتم هذه المصلحة بالأمن والوقاية وذلك بالحفاظ على تنظيم الحماية والأمن ليلا ونهارا.

المبحث الثاني: إجراءات العمل الميداني

المطلب الأول: الدراسة الاستطلاعية:

من خلال دراستنا حول "اثر التنمية المستدامة على تحسين ظروف العامل داخل الشركات " توجهنا إلى مصنع الأجر بن عزوز واتصلنا بالمسيرين من اجل الوقوف على واقع التنمية المستدامة من أعمالهم داخل المؤسسة وعن أثرها في تحسين ظروف العمال، وتم من خلال هذه الدراسة تقديم استبيان للمسؤولين والموظفين واخذ نظرة عامة عن المؤسسة محل الدراسة وهذا من اجل تخصيص وجمع معلومات وأفكار والتحقق من الفرضيات.

1/- المجال الزمني، المكاني والبشري:

- المجال الزمني:

بدأت الدراسة في شهر فيفري 2019، بدأ بالدراسات والقراءات النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة أما بداية القيام بهذه الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة بين 21 أبريل 2019 إلى غاية 21 ماي 2019 فيها قمنا بجولات ميدانية داخل مختلف هياكل مصنع الأجر بن عزوز من اجل القيام بتوزيع الاستمارات على المبحوثين وفي الأخير توصلنا إلى مرحلة التحليل واستخراج النتائج والتفسير النهائي.

- المجال المكاني :

تم إجراء الدراسة الميدانية على مستوى شركة بن عزوز للأجر ولاية سكيكدة.

- المجال البشري:

لكي يتمكن الباحث من النجاح في مهمته لا بد أن يكون لديه قدر كافي من المعرفة عن المجتمع الذي سوف يجري فيه الدراسة العلمية سواء كان أشخاص طبيعيين أو معنويون وشملت دراستنا مرآة واحدة وواحد وأربعون رجل من موظفي ومسؤولي الشركة محل الدراسة.

2/- الهدف من الدراسة الاستطلاعية:

- معرفة ما إذا كانت المحاور تمس الجانب الذي نحن بصدد دراسته وهو تأثير التنمية المستدامة على العمال؛
- محاولة التحقق من كون الأسئلة واضحة ومفهومة؛
- التأكد من ملائمة الأسئلة لأفراد عينة الدراسة؛
- محاولة الخروج بنتائج عامة حول الموضوع؛
- التعرف على الصعوبات التي يمكن أن تلقاها في الدراسة الأساسية ثم محاولة تفاديها.

3/- خطوات التطبيق الميداني:

قامنا بإتباع الخطوات التالية:

- 1- بعد أخذ الموافقة من طرف المشرف قمنا بصياغة الاستمارة الخاصة بالاستبيان بصورة نهائية وطباعتها.
- 2- بعد حصول الباحثة على التوجيهات والتسهيلات من قبل شركة...، توجهنا بتاريخ 21 افريل 2019 فالتقينا بالمشرفين الذين استقبلونا وتوجهنا للعمال برفقة المسؤول حيث سلمناهم استمارة الاستبيان قصد الإجابة عليها.
- 3- كما قمنا بشرح الأسئلة التي وجدوا فيها الغموض كما قدمنا لهم الوقت الكافي من أجل الإجابة.
- 4- بعد جمع الأداة من أفراد العينة، تم استبعاد الأداة التي لم يتم الإجابة عن أحد فقراتها أولم يتم استرجاعها.
- 5- لنقوم بعد هذه الزيارة بالالتقاء بالمشرف واستشارته في طريقة التحليل ومناقشة هذه النتائج لنشرع بالتحليل.
- 6- بعد حصولنا على النتائج قمنا بزيارة التقينا فيها بمسؤولي شركة بن عزوز للأجر سكيكدة، حيث عرضنا عليهم نتائج البحث وتنقشنا معهم حول التفسيرات المنطقية لهذه النتائج

المطلب الثاني: تصميم خطة المعاينة

1/- ضبط متغيرات الدراسة: لهذه المرحلة أهمية كبيرة ولكي تكون فرضية البحث قابلة للتحقيق لابد من:

- العمل على صياغة وتجميع كل متغيرات البحث بشكل سليم ودقيق.
- الحرص على تمييز متغيرات البحث وبعض العوامل الأخرى التي من شأنها أن تؤثر سلبا على مسار إجراءات الدراسة.
- المتغير: هو ذلك العامل يحصل فيه تعديل أي تغيير لعلاقة بمتغير آخر وهو نوعان.
- المتغير المستقل: هو عبارة عن تلك العوامل التي تؤثر على متغير تابع وهي تتمثل في "دمج التنمية المستدامة"
- المتغير التابع: هي تلك العوامل التي يسعى الباحث لقياسها وهي تتأثر بالمتغير المستقل وتتمثل في "تحسن ظروف العمال"

2/- عينة البحث وتوزيعها

قمنا في بحثنا هذا باختيار عينة عشوائية حرصا من خلالها إلى الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية ومطابقة للواقع وتتصف هذه الطريقة بأن لكل مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة وبحجم معين نفس الفرصة في أن تختار كعينة من ذلك المجتمع مثلها مثل أي مجموعة جزئية من عينة أخرى بالحجم نفسه، وبشكل خاص يكون لأي عنصر في مجتمع الدراسة فرصة مساوية لفرصة أي عنصر آخر في أن يكون مختارا في العينة. (الوادي محمد حسين والزعبي علي فلاح، 2011، ص 164)

* توزيع عينة البحث

وقد تم توزيع 50 استمارة على 50 عامل مؤسسة الأجر سكيكدة، بطريقة عشوائية وعلى جميع الورشات واسترجعنا كافة الاستمارات: 42 استمارة تمت الإجابة على كامل العبارات وتم إلغاء 8 لتناقض الإجابات فيها وعدم الإجابة على كامل العبارات، وبهذا اعتمدنا على 42 استمارة كنموذج للدراسة.

3/- المنهج المستخدم:

المنهج المستخدم في هذه المذكرة هو المنهج الوصفي الذي يساهم في التعرف على ظاهرة الدراسة ووضعها في إطار صحيح وتفسير جميع الظروف المحيطة بها، وبعد ذلك بداية الوصول إلى النتائج الدراسية التي تتعلق بالبحث ويستعمل الاستبيان كأداة بحث كونه مناسب ويعتبر تقنية فعالة لجمع المعلومات والبيانات المباشرة من مصدرها الأصلي.

3-1- أساليب الإحصاء الوصفي استخدمنا منها :

- التوزيع التكراري: من خلال هذا الأسلوب يمكن التعرف على تكرارات الإجابات والنسب المئوية ومن خلاله يمكن الحصول على مختلف الأشكال البيانية (الدوائر النسبية، الأهرامات، الأعمدة البيانية... إلخ)، والتي تساعدنا في التعرف على خصائص العينة المدروسة

- الوسط الحسابي: من أجل معرفة مدى تركز الإجابات في اختيار معين لدى أفراد العينة.

- الانحراف المعياري: من أجل معرفة مدى تشتت الإجابات لدى أفراد العينة عن وسطها الحسابي.

3-2- أساليب الإحصاء الاستدلالي: استخدمنا ما يلي :

- اختبار: (α كرونباخ α s'Cronbach) من أجل معرفة صدق وثبات البيانات

- الانحدار البسيط: من أجل تحديد أثر المتغير المستقل على المتغير التابع ومن ثم الإجابة على فرضيات الدراسة.

4/- **الأداة الإحصائية:** بغرض الخروج بنتائج موثوق بها علميا استخدمنا طريقة إحصائية لبحثنا لكون الإحصاء هو الوسيلة والأداة الحقيقية التي تعالج بها النتائج على أساس فعلي يستند عليها في البحث والاستقصاء وعلى ذلك استخدمنا برنامج التحليل الإحصائي spss :

يعتبر احد البرامج الإحصائية التي لاقت شيوعا في استخدامها من قبل الباحثين للقيام بالتحليلات الإحصائية فكلمة SPSS هي اختصار للمسمى الكامل للبرنامج وهو: "Sciences Social for Package Statistical" والتي تعني "البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية". أي "الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية"، وهو عبارة عن حزم حاسوبية متكاملة لإدخال البيانات وتحليلها، اشتماله على معظم الاختبارات الإحصائية تقريبا وقدرته الفائقة في معالجة البيانات وتوافقه مع معظم البرمجيات المشهورة جعل منه أداة فاعلة لتحليل شتى أنواع البحوث العلمية.

يستطيع SPSS قراءة البيانات من معظم أنواع الملفات ليستخدامها لاستخراج النتائج للباحث على هيئة تقارير إحصائية أو أشكال، وتستطيع الحزم جعل التحليل الإحصائي مناسب للمبتدئ والخبير على حد سواء. (محمودي رقية ، ندوى علمية حول التحليل الإحصائي للاستبيان ، الثلاثاء 07 أبريل 2015 ، ص. 11)

التجهيز لاستخدام برنامج: بعد توزيع الاستبيان على العينة المستهدفة للإجابة عليها تم جمعها وكان عددها 42 مبحوث ومبحوثة نقوم بعدها بالخطوات التالية:

- **ترقيم الاستبيانات:** ضرورة إدراج في الصفحة الأولى رقم الاستبيان، وبالتالي هنا نقوم بترقيمها من الرقم 1 إلى غاية الرقم 42.

- الترميز: عملية الانتقال من الاستبيان إلى برنامج SPSS أي تحويل إجابة -إجابات- كل سؤال إلى أرقام أو حروف يسهل إدخالها في البرنامج.

- التطبيق باستعمال برنامج spss ومن ثم التحليل والاستنتاج

جدول رقم (2-1): ترميز متغيرات الاستبيان

الترميز	المتغير	
1	امراة	الجنس
2	رجل	
1	مكتب	مكان العمل
2	ورشة	
1	عامل	المنصب
2	مسؤول	
1	اقل من 30 سنة	العمر
2	30-49 سنوات	
3	50-59 سنوات	
4	أكثر من 60 سنة	
1	أساسي/إكمالي/ثانوي	المستوى التعليمي
2	تعليم عالي/معهد تعليم	
3	ماجستير/دكتوراه	
1	0-2 سنوات	سنوات العمل
2	3-10 سنوات	
3	أكثر من 10 سنوات	

المصدر: من إعداد الطالبتان

جدول رقم (2-2) : ترميز سلم الاستبيان

الترميز	السلم
1	غير موافق تماما
2	غير موافق
3	ليس لديك إجابة
4	موافق
5	موافق تماما

المصدر : إعداد الطالبتان

المطلب الثالث: تصميم أداة الدراسة "الاستبيان"

يلصل الباحث إلى كشف النقاب عن الظاهرة محل الاهتمام والدراسة وإيضفاء الموضوعية والدقة اللازمة لها لا بد من استعمال بعض الأدوات العلمية والوسائل التقنية وقد استخدمنا في دراستنا هذه الأدوات التالية: الملاحظة (أي المشاهدة العينية بتسجيل البيانات منها)، المقابلة (لقاء الباحث مع المبحوثين شخصا للحصول على البيانات المطلوبة مع ضرورة شرح المطلوب للمبحوث للحصول على أفضل الإجابات) بإضافة إلى أهم أداة وهي الاستبيان (هو مجموعة من الأسئلة المصممة لجمع أكبر قدر من البيانات الكمية اللازمة عن المشكلة أو الظاهرة محل الدراسة وتحقيق أهداف البحث)

1/- شكل الاستبيان: استبيان مغلق:

جمعت فقراته أسئلة تصاغ بشكل تكون استجابتها حسب طبيعة الشكل الذي يصمم له أن كان يجب بنعم أولا أو بموافق أو غير موافق تماما...أو أية تعليمات أخرى تطلب اختيار الإجابة المناسبة. يسمى أيضا الاستبيان المغلق بالاستبيان المقيد أو المقفول أو محدد الإجابة إذ يختار المبحوث من بين الإجابات المحددة بكتابة بعض الجمل أو وضع إشارة (✓) في خانة الإجابة المختارة، ما يجدر الإشارة إليه أننا اعتمدنا على مقياس ليكارت الخماسي (علي معمر عبد المؤمن ، 2008 ، ص. 216)

$$0.79 = \frac{4}{5} = \frac{\text{عدد المسافات}}{\text{عدد المشاهدات}} : \text{اعتمدنا على الحساب الرياضي التالي:}$$

جدول رقم (2-3): إجابات الأسئلة ودلالاتها حسب مقياس ليكارت الخماسي باستعمال الوسط حسابي

المرجع

الرمز	المتوسط الحسابي المرجح للحسابات	الاتجاه	مستوى القبول
1	من 1 إلى 1.79	غير موافق تماما	ضعيف جدا
2	من 1.80 إلى 2.59	غير موافق	ضعيف
3	من 2.60 إلى 3.39	ليس لديك إجابة	متوسط
4	من 3.40 إلى 4.19	موافق	مرتفع
5	من 4.20 إلى 5	موافق تماما	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الطالبان

2/- نوع الأسئلة: الأسئلة المغلقة:

وهي تأخذ شكل الأسئلة ذات الإجابة الواحدة، كما تتطلب من المصمم أن يكون على دراية كافية بكل الأجوبة المحتملة أو على الأقل إثارتها والمبحوث بعد قراءته للسؤال المغلق والتعرف على إجابته المحددة يؤشر على الجواب المحدد له الباحث لما يتلاءم مع ظروفه وأفكاره وميوله واتجاهاته وغالبا ما نرمز الإجابات المختلفة للأسئلة التي وضعها الباحث لكي تسهل عملية تبويبها وتحويلها إلى أرقام ويمكن تحليلها والتعليق على نتائجها النهائية. (أدهم وهيب مطر 2014، ص. 92)

3/- أسلوب توزيع الاستبيان: التوزيع باليد:

هذا يعني أن يقوم الباحث بتوزيع الاستبيان بنفسه على أفراد عينة موضوع الدراسة من أجل الإجابة عليه بشكل مباشر ويقوم الباحث بنفسه بجمع الاستبيانات، ولهذا الطريقة مزايا عدة منها وجود الباحث شخصيا مع المبحوثين مما يضيف عليها أهمية في نظر المبحوثين. وبناء أجواء الثقة والتعاون بين أفراد العينة وسهولة توضيح بيانات الاستبيان وأسلوب الإجابات ومعرفة ردود فعل المبحوثين. (علي معمر عبد المؤمن، مرجع سابق، ص. 220)

4/- إعداد الاستبيان: استوحينا هذا الاستبيان من questionnaire trophée RSE PACA 2015 حيث قدمت

الجوائز منذ 11 سنة لجميع الشركات في المنطقة التي تلتزم بوضع الإنسان والبيئة والإقليم ومختلف المصالح ضمن

اهتماماتها. بعد ترجمته تم طرحه على خبراء اللغة وبعض الأساتذة ذوي الخبرة في مجال إعداد الاستمارات لغرض الوقوف على دقة وصلاحيّة العبارات التي تضمنها والتأكد من الجوانب الفنية فيها ومدى إمكانية تحليلها إحصائياً.

5/- مكونات الاستبيان:

جدول رقم (2-4): يوضح مكونات الاستبيان

المحور	الأسئلة المقابلة له في الاستبيان
أولاً: معلومات شخصية	
الجنس، مكان العمل، الوظيفة، العمر، المستوى والاقدمية	س1، س2، س3، س4، س5، س6
ثانياً: التنمية المستدامة	
- مراقبة استهلاك المياه - فرز النفايات - توفير الطاقة - الحد من استعمال المواد الاصطناعية - الاهتمام بالصحة والبيئة - الاهتمام بالتنمية المستدامة	س1 س2 س3 س4 س5 س6
ثالثاً: اثر التنمية المستدامة على العمال	
- الجانب المالي - جانب النقل - جانب الصحة - جانب الخدمات الاجتماعية	س1، س2، س3 س1، س2، س3 س1، س2، س3 س1، س2، س3

المصدر : من إعداد الطالبتان

6/ ثبات الاستمارة

قبل إجراء الإحصاءات يجب أولاً اختبار ثبات الاستمارة من خلال استعمال إحصائية قياس الثبات ألفا كروم باخ وتقوم على أنه إذا كانت قيمتها أقل من (0.6) فإنه يتم الحكم على الاستمارة بعدم الثبات، وإذا كانت أكبر من 0.6 يحكم عليها بالثبات.

* قياس ثبات أسئلة متغير التنمية المستدامة

جدول رقم (2-5) قياس ألفا كرونباخ

لأسئلة متغير التنمية المستدامة

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,978	6

المصدر: من إعداد الطالبتان اعتماداً على نتائج spss مستمدة من الاستبيان

* قياس ثبات أسئلة متغير الوضعية المالية

جدول رقم (2-6) قياس ألفا كرونباخ

لأسئلة متغير الوضعية المالية

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,874	3

المصدر: من إعداد الطالبتان اعتماداً على نتائج spss مستمدة من الاستبيان

* قياس ثبات أسئلة متغير وضعية النقل

جدول رقم (2-7) قياس ألفا كرونباخ

لأسئلة متغير وضعية النقل

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,943	3

المصدر: من إعداد الطالبتان اعتماداً على نتائج spss مستمدة من الاستبيان

* قياس ثبات أسئلة متغير الوضعية الصحية

جدول رقم (2-8) قياس الفا كرونباخ

لأسئلة متغير الوضعية الصحية

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,882	3

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على نتائج spss مستمدة من الاستبيان

* قياس ثبات أسئلة متغير وضعية الخدمات الاجتماعية

جدول رقم (2-9) قياس الفا كرونباخ

لأسئلة متغير وضعية الخدمات الاجتماعية

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,965	3

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على نتائج spss مستمدة من الاستبيان

نلاحظ من الجدول السابق أن معامل ألفا كروم باخ لمختلف عبارات الاستبيان تزيد عن النسبة المقبولة إحصائيا 60 % ما يزيد من تأكيد صلاحية الاستبيان.

ومن جدول التحليل السايكو ميتري لمفردات كل محور (يوجد ضمن الملاحق) يتضح أن اغلب المفردات المكونة لكل محور تسهم في زيادة ثبات هذه المحاور

المبحث الثالث : تحليل البيانات واختبار الفرضيات وعرض النتائج وتحليله

في هذا المبحث سيتم التركيز على أربعة نقاط أساسية وهي وصف خصائص عينة الدراسة والتحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة، اختبار فرضيات البحث، عرض نتائج الدراسة وتحليلها.

المطلب الأول: وصف خصائص عينة البحث

في هذا المطلب سيتم تحديد خصائص أفراد عينة الدراسة من خلال تحليل المحور الأول الذي يضم البيانات الشخصية (الجنس، الوظيفة، التخصص، العمر، المستوى، الخبرة)

1-الجنس: يوضح الجدول والشكل الموالين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجدول رقم (2-10): توزيع افراد عينة الدراسة حسب

الجنس

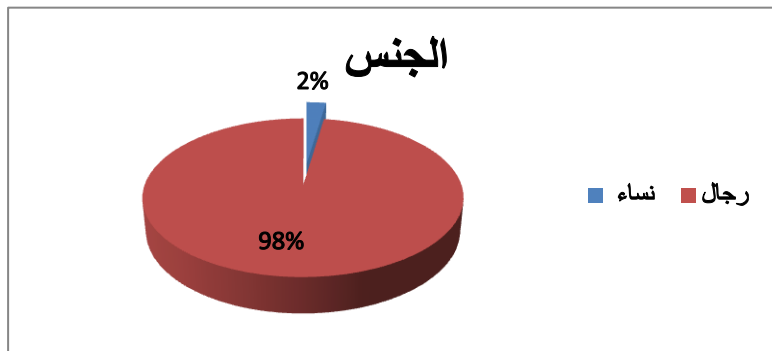
النسبة	التكرار	الجنس
97,6%	41	ذكر
2,4%	1	أنثى
100,0%	42	Tous

المصدر: من إعداد الطالبان استنادا على نتائج spss مستمدة من الاستبيان

ظهر من الجدول والشكل السابقين توزيع أفراد العينة حسب الجنس، حيث أن أغلبية أفراد عينة البحث من الذكور 41 فرد بنسبة 98% في حين بلغ عدد الإناث 1 فقط وبنسبة 2%.

حيث نعتقد أن ضعف العنصر النسوي يرجع إلى طبيعة العمل التي تحمل طابع حركي وديناميكي والتي لا تتناسب مع خصائص النساء.

الشكل رقم(2-1):شكل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على الجدول رقم (2-10)

2- مكان العمل

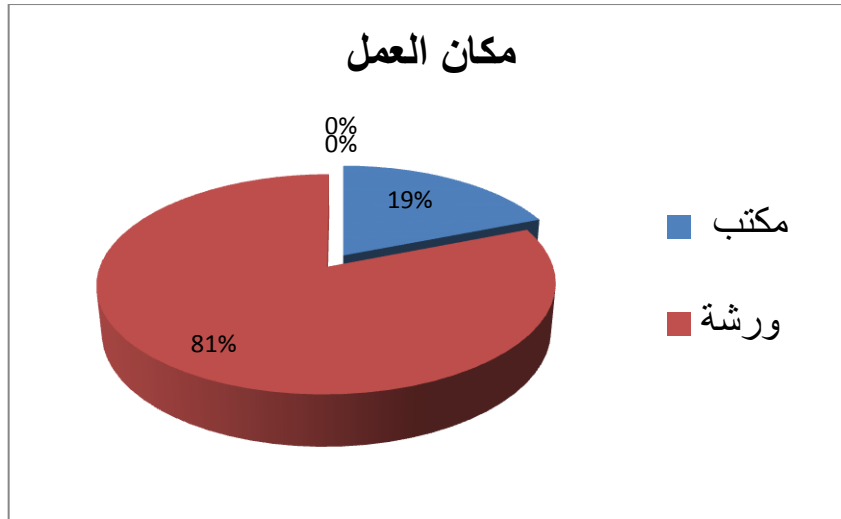
جدول رقم (2-11): توزيع أفراد الدراسة حسب مكان العمل

مكان العمل	Effectif	Pourcentage
مكتب	8	19,0%
ورشة	34	81,0%
Tous	42	100,0%

المصدر: من أعداد الطالبتان استنادا لنتائج spss المستمدة من الاستبيان

تشير المعطيات الكمية للجدول الموضح أعلاه والدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة حسب مكان العمل، أن أغلبية الباحثين والمقدرة نسبتهم بحوالي 81% يعملون داخل ورشات يقدر عددهم 34 عامل في حين يقدر عدد الذين يعملون داخل المكاتب 8 أفراد بنسبة 19% وهذا بطبيعة الحال يعود إلى نوع النشاط الإنتاجي للمصانع الذي معظمه يكون داخل الورشات.

الشكل رقم (2-2): شكل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان العمل



المصدر: إعداد الطالبتان بالاعتماد على الجدول رقم (2-11)

3-الوظيفة

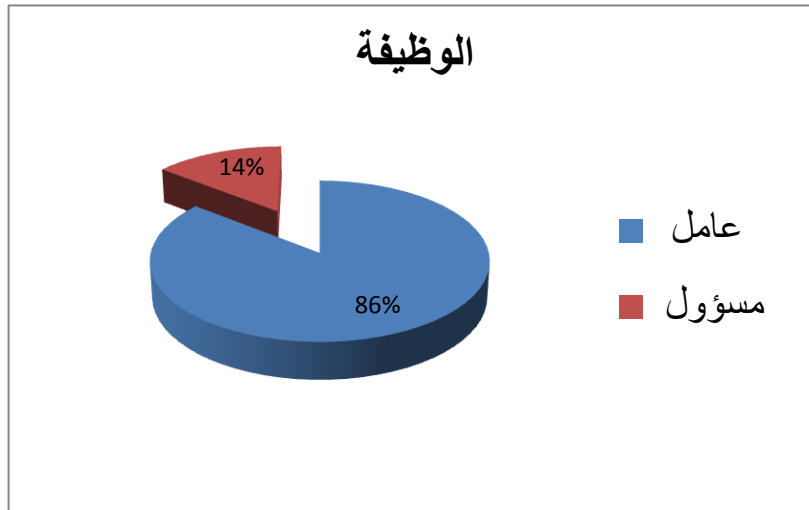
جدول رقم(2-12):توزيع افراد الدراسة حسب الوظيفة

الوظيفة	Effectif	Pourcentage
عامل	36	85,7%
مسؤول	6	14,3%
Tous	42	100,0%

المصدر: من إعداد الطالبتان اعتمادا على نتائج spss المستمدة من الاستبيان

من خلال الجدول والشكل السابق نلاحظ أن أغلب أفراد العينة يندرجون بالمؤسسة ضمن فئة العمال وهو ما يمثل 36 عامل بنسبة 86% من مجموع العينة ، أما منصب مسؤول يشغله 6 عمال بنسبة 14% ويعود ذلك لطبيعة العقد المبرم مع المؤسسة، وبغرض الدراسة حيث أردنا الحصول بالدرجة الأولى على معلومات خاصة بالعمال.

الشكل رقم 2-3: شكل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة



المصدر: إعداد الطالبتان بالاعتماد على الجدول رقم(2-12)

4-الفئة العمرية

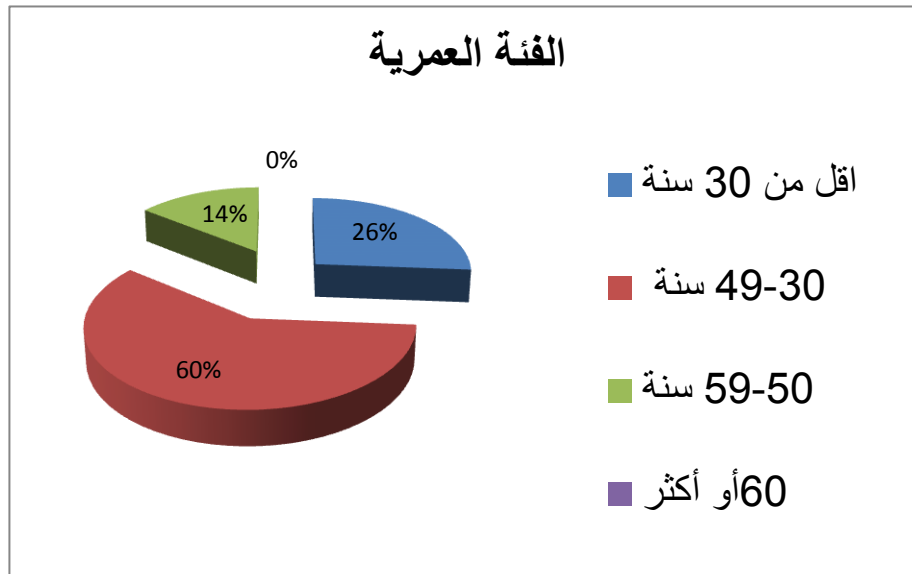
جدول رقم(2-13): توزيع أفراد الدراسة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	Effectif	Pourcentage
اقل من 30 سنة	11	26,2%
30-49 سنة	25	59,5%
50-59 سنة	6	14,3%
Tous	42	100,0%

المصدر: من إعداد الطالبتان اعتمادا على نتائج spss المستمدة من الاستبيان

من الجدول والشكل السابقين يتضح لنا تفاوت طفيف بين سن العمال بالمؤسسة. حيث نجد أفراد العينة الأقل من 30 سنة بلغ عددهم 11 عامل وبنسبة 26% ومن 30 إلى 49 سنة 25 عامل بنسبة 59% ، وبلغ عدد العمال الذين تتراوح أعمارهم من 50 إلى 59 سنة 6 عمال في حين نلاحظ غياب الفئة العمرية 60 سنة فأكثر. حيث يمكن اعتبار أكبر نسبة من هذه الفئة شباب الذين يتمتعون بإمكانيات وطاقات كبيرة أي لازال لديهم طموح وفكر يتميز بالنشاط.

الشكل رقم(2-4) : شكل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبتان اعتمادا على الجدول رقم(2-13)

5-الدرجة العلمية

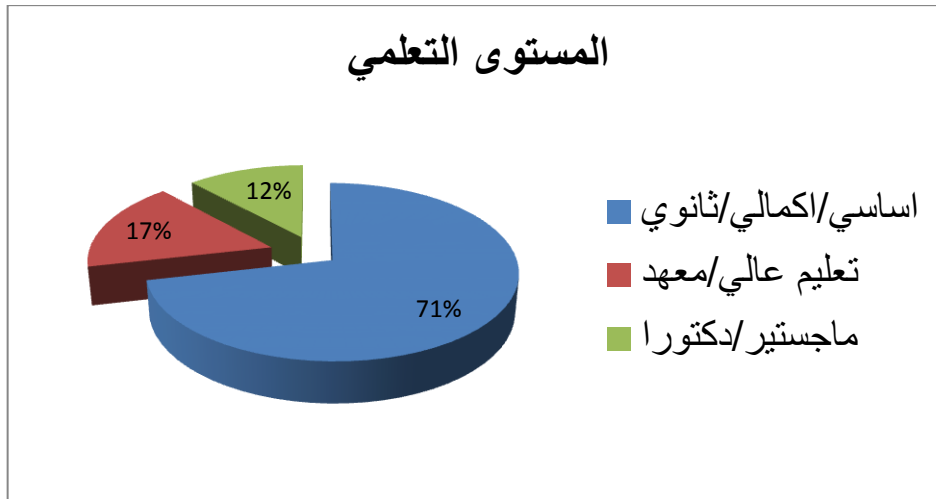
جدول رقم (2-14):توزيع أفراد الدراسة حسب المستوى التعلم

التأهيل الدراسي	Effectif	Pourcentage
مدرسة أساسية اكاديمية أو ثانوية	30	71,4%
جامعة تعليم عالي/أو معهد تعليم	7	16,7%
تعليم جامعي/ماجستير/دكتوراه	5	11,9%
Tous	42	100,0%

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على نتائج spss المستمدة من الاستبيان

نلاحظ من الجدول والشكل السابقين توزيع أفراد العينة على أساس الدرجة العلمية، 30 فرد لهم مستوى أساسي /إكمالي/ثانوي وبنسبة 71% أما الباقي لهم مؤهلات أكبر من أساسي /إكمالي/ثانوي، فنجد أن هناك نسبة أفراد متقاربة التي تقدر بـ 17% لمستوى جامعي وكذلك بالنسبة 12% للأفراد ذوي المستوى أكبر "جامعي/ماجستير/دكتوراه" ومنه نستخلص أن معظم العمال بالوحدة لهم مستوى تعليمي متوسط مما يحسب طبيعة العمل الذي لا يتطلب مستوى تعليمي عالي.

الشكل رقم(2-5): شكل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب التأهيل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على الجدول رقم (2-14)

6- الخبرة

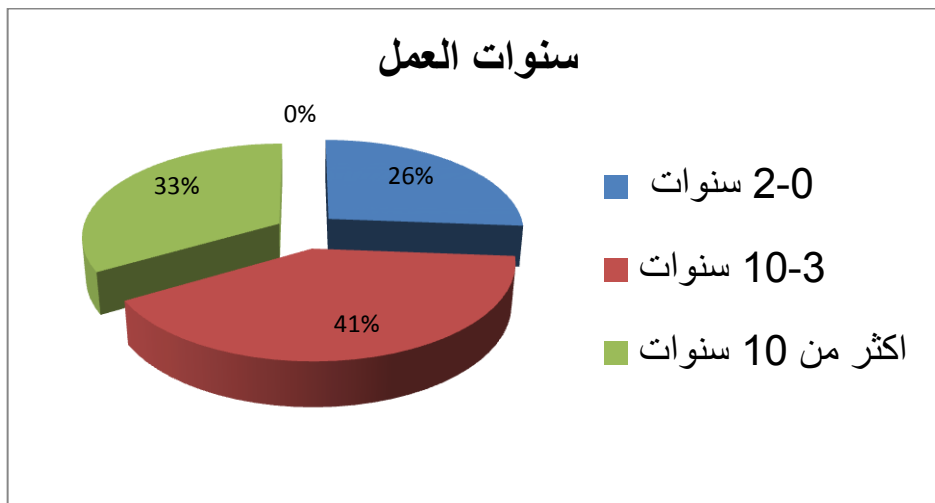
جدول رقم (2-15): توزيع أفراد الدراسة حسب الخبرة

سنوات العمل	Effectif	Pourcentage
سنوات 0-2	11	26,2%
سنوات 3-10	17	40,5%
أكثر من عشرة سنوات	14	33,3%
Tous	42	100,0%

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على نتائج spss المستمدة من الاستبيان

من خلال ما سبق (الجدول والدائرة النسبية لمتغير الخبرة) نلاحظ أن أفراد العينة اللذين تتراوح خبراتهم بالمؤسسة اقل من عامين وهو ما يمثل 11 عامل بنسبة 26% من مجموع العينة ، أكثر من 70% من عامل الشركة لديهم من 3 إلى أكثر من 4 سنوات خبرة هذا يدل على استقرار على مستوى الجانب البشري للمؤسسة .
أي أن هؤلاء الأفراد لديهم خبرة كبيرة وبالتالي هم الأكثر دراية بشؤون المؤسسة في الحصول على المعلومات الأكثر دقة، والتي يمكن أن تساهم في تحسين أداء المؤسسة بالنظر إلى الخبرة الكبيرة التي تفيد الكثير، ومن جهة ثانية إجاباتهم تكون أكثر موضوعية وتخدم نتائج البحث.

الشكل رقم (2-6): شكل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على الجدول رقم (2-15)

المطلب الثاني: تحليل وتفسير نتائج الاستمارة

بهدف معرفة اتجاه إجابات أفراد العينة على مختلف عبارات القياس الواردة في الاستمارة قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات الاستمارة وكذلك بالنسبة لإجمالي المحاور وكانت النتائج كما يلي :

أولاً: تحليل اتجاهات الأفراد نحو محور التنمية المستدامة

يمكن تلخيص النتائج الخاصة بفقرات المحور الأول في الجدول التالي

جدول رقم(2-16): التكرارات والنسب المئوية، الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات

المحور الأول

الفقرات	المقياس	موافق تماماً	موافق	التكرار والنسب المئوية			الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابات
				ليس لديك إجابة	غير موافق	غير موافق تماماً				
1- يتم مراقبة استهلاك المياه عن كثب	العدد	10	26	4	1	1	4,02	,811	1	موافق
	النسبة	23.8	61.9	9.5	2.4	2.4				
2- تقوم الشركة بفرز	العدد	6	23	5	4	4	3.55	1.152	5	موافق

				9.6	9.6	11.9	54.8	14.3	النسبة	النفائيات كما تعمل على حفظ انبعاثاتها من الغازات
موافق	3	1.081	3.62	3	4	5	24	6	العدد	3-تقوم بتوفير الطاقة
				7.1	9.5	11.9	57.1	14.3	النسبة	
موافق	4	1,246	3,64	5	3	3	22	9	العدد	4--تقوم بالحد من ستعمال المواد الاصطناعية
				11.9	7.1	7.1	52.4	21.4	النسبة	
موافق	3	1,248	3,62	5	4	1	24	8	العدد	5-تقوم الشركة بدورات تحسيسية حول الصحة والأمان الداخلي
				11.9	9.5	2.4	57.1	19	النسبة	
موافق	2	,950	3,69	0	7	6	22	7	العدد	6-المسؤولين داخل الشركة يتحدثون بصفة مستمرة عن التنمية المستدامة
				0	16.7	14.3	52.4	16.7	النسبة	
موافق		1.038	3.69						محور التنمية المستدامة	

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على نتائج spss المستمدة من الاستبيان

يتضمن الجدول رقم (2-16) الوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيب كل عبارة من العبارات الخاصة بمحور التنمية المستدامة، حيث نجد العبارة رقم (1) حصلت على أعلى متوسط حسابي يقدر بـ 4.02 وانحراف معياري 0.811 وهذا يدل على أن أغلب المبحوثين يتفقون على أنه يتم مراقبة استهلاك المياه عن كثب على مستوى الشركة محل الدراسة، تلتها العبارة رقم (6) والتي اتفق كذلك أغلب المبحوثين على أن المسؤولين داخل الشركة يتحدثون بصفة مستمرة عن التنمية المستدامة، ثم العبارتين رقم (3) و(5) بمتوسط حسابي متساوي 3.62 ومعامل انحراف 1.081 و1.248 باتجاه موافق وهذا ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تقوم بتوفير الطاقة كما تقوم بدورات تحسيسية حول الصحة والأمان الداخلي. ومن ثم وعلى التوالي تأتي العبارتان (2) و(4) جاءتا مقابلتان لاتجاه موافق فيما يخص تقوم الشركة بالحد من استعمال المواد الاصطناعية وفرز النفايات. عموماً فإن محور التنمية المستدامة له متوسط حسابي يقدر بـ 3.96 وانحراف معياري قدر بـ 1.083، وإذا ما تم مقارنة قيمة المتوسط الحسابي لهذا المحور بقيم مقياس ليكارت نجد أنها عند مستوى قبول مرتفع، وهذا ما يدفعنا إلى القول أن شركة الآجر محل الدراسة تولي أهمية كبيرة للتنمية المستدامة وتسعى لإدخالها داخل الشركة بمستوى أعلى.

ثانياً: تحليل اتجاهات أفراد العينة نحو محور اثر التنمية المستدامة على العمال داخل الشركة

1- تحليل فقرات الجانب الأول المتعلق بالجانب المالي

يمكن تلخيص النتائج الخاصة بفقرات هذا الجانب في الجدول التالي:

جدول رقم (2-17) : التكرارات والنسب المئوية، الوسط الحسابي والانحراف المعياري

لفقرات الجانب المالي

الفقرات	المقياس	التكرارات والنسب المئوية					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
		غير موافق تماما	غير موافق	ليس لديك إجابة	موافق	موافق تماما				
1- تقدم الشركة إعانات مالية	العدد	0	3	2	12	25	4,40	,885	1	موافق تماما
	النسب	0	7.1	4.8	28.6	59.5				
2- تمنح الشركة فوئد مالية للعمال	العدد	1	20	8	5	8	2,98	1,220	3	غير موافق
	النسبة	2.4	47.6	19	11.9	19				
3- تمنح الشركة قروض بدون فائدة	العدد	2	0	3	20	17	4,19	,943	2	موافق
	النسبة	4.8	0	7.1	47.6	40.5				
الجانب المالي							3.8567	0.917		موافق

المصدر : من إعداد الطالبان اعتمادا على نتائج spss المستمدة من الاستبيان

من خلال الجدول رقم (2-17) وباعتمادا على الترتيب على أساس المتوسط الحسابي لفقرات الجانب المالي نجد العبارة رقم (1) تأتي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي لإجابات المبحوثين يقدر بـ 4.40 وهذا ما يجعلنا نستنتج أن الشركة تقوم بتقديم إعانات مادية حسب رأي المستجوبين، ثم في المرتبة الثانية الفقرة رقم (3) أي أن الشركة تمنح قروض بدون فائدة للعمال الراغبين في ذلك ثم تليها الفقرة رقم (2) بمتوسط حسابي 4.19 وانحراف معياري يقدر بـ 0.934 أي أن الشركة تمنح فوائد مالية . عموما فإن الجانب المالي له متوسط حسابي يقدر بـ 3.85 وانحراف معياري يقدر بـ 0.917 وإذا ما تم مقارنة قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد بالقيم الموجودة في الجدول (2-3) نجد أنها عند مستوى قبول مرتفع وهذا ما يجعلنا نقر بأن مصنع الاسمنت محل الدراسة يولي أهمية كبيرة لتقديم خدمات مالية لعماله .

2- تحليل فقرات الجانب الثاني المتعلق بجانب النقل

يمكن تلخيص النتائج الخاصة بفقرات هذا البعد في الجدول التالي:

جدول رقم (2-18): التكرارات والنسب المئوية، الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات جانب النقل

الاتجاه	الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرار والنسب المئوية						الفقرات
				موافق تماما	موافق	ليس لديك إجابة	غير موافق	غير موافق تماما	المقياس	
موافق	2	1,148	4,00	15	20	3	0	4	العدد	4- اتخذت الشركة إجراءات تتعلق بإدارة النقل وتنظيم وسائل النقل للعمال
				35.7	47.6	7.1	0	9.5	النسبة	
موافق	3	1,144	3,90	12	23	2	1	4	العدد	5- قامت الشركة بزيادة وسائل ونقاط النقل للعمال
				28.6	54.6	4.8	2.4	9.5	النسبة	
موافق	1	1,125	4,05	15	22	1	0	4	العدد	6- تساعد الشركة العمال على تسديد جزء من مصاريف النقل الخاص
				35.7	52.4	2.4	0	9.5	النسبة	
موافق		1.079	3,983						جانب النقل	

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على نتائج spss المستمدة من الاستبيان

من خلال الجدول رقم (2-18) نجد العبارة رقم (6) تأتي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي لإجابات الباحثين قدر ب 4.05 هذا ما يؤكد لنا أن الشركة تساعد العمال على تسديد جزء من مصاريف النقل الخاص ، ثم في المرتبة الثانية الفقرة رقم (4) أي أن الشركة اتخذت إجراءات تتعلق بإدارة النقل وتنظيمه ، ثم في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (5) ما يقر بزيادة وسائل ونقاط النقل لعمال الشركة. عموما فإن جانب النقل له متوسط حسابي يقدر ب 3.98 وانحراف معياري

قدر بـ 1.079 وإذا ما تم مقارنة قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد بالقيم الموجودة في الجدول رقم (2-3) نجد أنها تقابل مستوى قبول مرتفع هذا ما يدفعنا إلى القول أن الشركة محل الدراسة تحتم بعمالتها وتسعى لتخفف عنهم عبئ النقل.

3-تحليل فقرات الجانب الثالث المتعلق بالصحة

يمكن تلخيص النتائج الخاصة بفقرات هذا البعد في الجدول التالي:

جدول رقم(2-19): التكرارات والنسب المئوية، الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات جانب الصحة

الفقرات	التكرار والنسب المئوية						الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
	المقياس	غير موافق تماما	غير موافق	ليس لديك إجابة	موافق	موافق تماما			
7- قامت الشركة بوضع خطة عمل لتحسين المستمر للصحة والسلامة	العدد	0	1	3	17	21	0.731	1	موافق تماما
	النسب	0	4.2	7.5	40.5	50			
8- قامت الشركة بوضع وثيقة تحدد فيها الأخطاء المهنية التي تؤثر على سلامة وصحة العمال	العدد	0	0		21	17	0.643	2	موافق
	النسبة	0	0		50	40.5			
9- تعيين مسؤول عن الصحة والسلامة يأخذ على عاتقه سير خطة الصحة والسلامة داخل الشركة	العدد	5	2	2	12	21	1,361	3	موافق
	النسبة	11.96	4.4	4.8	28.6	50			
جانب الصحة						4,2300	0.870		موافق تماما

المصدر : من إعداد الطالبان اعتمادا على نتائج spss المستمدة من الاستبيان

يتضمن الجدول رقم (2-19) الوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيب كل فقرة من الفقرات الخاصة بجانب الصحة بالشركة محل الدراسة، حيث نجد العبارة رقم (7) حصلت على متوسط حسابي 4.38 وانحراف معياري قدر ب 0.731، تليها مباشرة العبارة رقم (8) والتي حصلت على متوسط حسابي يعادل 4.31 وانحراف معياري بقيمة 0.643 وهو ما يدل على أن أغلب الباحثين يتفوقون على أن الشركة قامت بوضع خطة عمل لتحسين المستمر لصحة وسلامة العمال، لتأتي العبارة رقم (9) في المرتبة الثالثة أي أن الشركة قامت بتعيين مسؤول عن الصحة والسلامة يأخذ على عاتقه سير خطة الصحة والسلامة، وقد جاءت جميع عبارات جانب الصحة مقابلة الاتجاه موافق وموافق بشدة. إجمالاً فإن الجانب الصحي له متوسط حسابي يقدر ب 4.23 وانحراف معياري قدر ب 0.870 وإذا ما تم مقارنة قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد بالقيم الموجودة في الجدول رقم (2-3) نجد أنها عند مستوى قبول مرتفع جداً وهو ما يدفعنا إلى القول أن الشركة محل الدراسة تهتم لصحت وسلامة عمالها

4-تحليل فقرات الجانب الرابع المتعلق بالخدمات الاجتماعية

يمكن تلخيص النتائج الخاصة بفقرات هذا البعد في الجدول التالي:

جدول رقم (2-20) التكرارات والنسب المئوية، الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الخدمات الاجتماعية

الفقرات	المقياس	التكرار والنسب المئوية					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
		غير موافق تماماً	غير موافق	ليس لديك إجابة	موافق	موافق تماماً				
10-تقدم الشركة مجموعة من الخدمات لتمكين العمال من التوفيق بين العمل والحياة الخاصة	العدد	12	18	6	1	5	2,26	1,251	2	غير موافق
	النسب	28.6	42.9	14.3	2.4	11.9				
11-تضع الشركة في متناول العمال والموظفين سيارات وخدمات من أجل الاستعمال الشخصي	العدد	13	17	4	6	2	2,21	1,180	3	غير موافق
	النسبة	31	40.5	9.5	14.3	4.8				

غير موافق	1	1,282	2,33	3	8	1	18	12	العدد	12-تساهم الشركة في الأنشطة الاجتماعية والثقافية
				7.1	19	2.4	42.9	28.6	النسبة	
غير موافق		1.197	2.26						الخدمات الاجتماعية	

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على نتائج spss المستمدة من الاستبيان

يتضمن الجدول رقم (2-20): الوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيب كل فقرة من الفقرات الخاصة بجانب الخدمات الاجتماعية، حيث نجد العبارة رقم (12) على أعلى متوسط حسابي يقدر ب 2.33 وانحراف معياري يقدر ب 1.282 باتجاه غير موافق وهذا ما يدل على أن مؤسسة الآجر محل الدراسة لا تساهم بصفة كبيرة في الأنشطة الثقافية والاجتماعية للعمال، وتليها العبارة رقم (10) بنفس الاتجاه أي أن الشركة لم تقدم خدمات لتمكين العمال من التوفيق بين العمل والحياة الخاصة، في الأخير تأتي العبارة رقم (11) هي أيضا باتجاه غير موافق. عموما فإن جانب الخدمات الاجتماعية له متوسط حسابي يقدر ب 2.26 وانحراف معياري 1.197 إذا ما تم مقارنة قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد بالقيم الموجودة في الجدول (2-3) نجدها عند مستوى قبول ضعيف.

هذا ما يجعلنا نقول أن الشركة محل الدراسة لم تولي اهتمام كبير للجانب الاجتماعي لعمالها الأمر الذي أثر على جانب الخدمات الاجتماعية ويمكن تلخيص كل الجوانب الخاصة بالمحور الثاني (أثر التنمية المستدامة على العمال داخل الشركة) وترتيبها تنازليا وهو ما يوضحه الجدول رقم : (2-21)

الجدول رقم (21-2): ملخص لنتائج جوانب محور أثر التنمية المستدامة على العمال داخل الشركة

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
الجانب المالي	3,8567	0.917	3	موافق
النقل	3,9833	1.079	2	موافق
الصحة	4,2300	0.870	1	موافق تماما
الخدمات الاجتماعية	2,2667	1.197	4	غير موافق
أثر التنمية المستدامة على العمال داخل الشركة	3.5933	0.948		موافق

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على نتائج spss المستمدة من الاستبيان

من خلال الجدول السابق نجد أن جانب الصحة جاء في الرتبة الأولى يليه جانب النقل ثم الجانب المالي في الرتبة الثالثة، وفي الأخير جانب الخدمات الاجتماعية وبشكل عام فإن المحور الثاني الخاص بأثر التنمية المستدامة على العمال داخل الشركة له متوسط حسابي 3.59 وانحراف معياري يقدر بـ 0.948 وأن قيمة المتوسط الحسابي تقابل مستوى قبول مرتفع من خلال الجدول رقم (2-3) مما يدل على أن الشركة محل الدراسة تهتم لعمالها وتسعى لتقديم خدمات عدة لتحسين ظروفهم.

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

من خلال هذا المطلب سنحاول اختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية، حيث من خلاله يتم رفض أو قبول فرضيات الدراسة، باستخدام معاملات الانحدار البسيط بالنسبة للفرضيات الفرعية والرئيسية.

أولا: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية يبين دمج التنمية المستدامة وتحسين الجانب المالي في الشركة عند درجة المعنوية $\alpha = 0.05$

الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية بين التنمية المستدامة والجانب المالي في الشركة عند درجة المعنوية $\alpha = 0.05$

الجدول رقم (2-22): نتائج تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل التنمية المستدامة على المتغير التابع الفرعي الظروف المالي للعمال

معامل التحديد (R^2): 0.795				الخطأ المعياري للتقدير: 2.85431
قيمة (F): 155.302				مستوى المعنوية: 0.000
المتغير	B	SEB	T قيمة	T معنوية
الثابت	-1.224	1.926	-0.635	0.529
الظروف المالي	2.209	0.162	12.462	0.000

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على نتائج spss المستمدة من الاستبيان

من خلال الجدول رقم (2-22) يمكن استخلاص التحليل الإحصائي التالي:

من خلال هذه المعطيات نلاحظ أن إحصائية فيشر f تساوي 155.302 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ كما يظهر معامل التحديد (R^2) وهو مقياس لجودة التوفيق حيث يشير إلى أن 79.5% من التغيرات في المتغير التابع الفرعي الجانب المالي يفسرها المتغير المستقل التنمية المستدامة وإن الباقي 20.5% ترجع إلى عوامل أخرى، إما قيمة الخطأ المعياري للتقدير والبالغة 2.85 تشير كذلك إلى صغر الأخطاء العشوائية الانحدار. كما يظهر الجدول قيمة المعلمة الميل (b) حيث بلغة 2.209 وهي ذات معنوية إحصائية أُلن قيمة معنوية (T) تقدر بـ 0.000 وهي أقل من 0.05 ويمكن تفسير قيمة (b) على أن دمج التنمية المستدامة داخل الشركة محل الدراسة يؤثر على الجانب المالي وهو ما يثبت اتجاهات الباحثين كما توصلنا له في الجدول (2-21) وتمثل معاملات دالة الانحدار الخطي البسيط كما يلي: $y = -1.22 + 2.20x$

والذي يفسر على أن شركة بن عزوز للآجر تستجيب لحقوق عمالها وانشغالهم، وذلك بالالتزام الشديد برضا وسلامة العامل من الناحية المالية من خلال ما تقدمه الشركة من إعانات مالية و قروض بدون فوائد ... الخ، كما تأخذ التنمية المستدامة بعين الاعتبار لأنها تحقق أهداف العاملين وتزيد من ولائهم واهتمامهم بالمؤسسة التي يعملون بها، وفي نفس الوقت فهي تحقق أهداف المؤسسة في ظل المنافسة وتحديات البيئة.

بناء على ذلك يمكن رفض الفرضية الصفرية وتبني الفرضية البديلة التي تنص على أن دمج التنمية المستدامة داخل الشركة له اثر ايجابي ذو دلالة إحصائية على ظروف العامل من الجانب المالي عند مستوى معنوية 0.05.

ثانيا :اختبار الفرضية الفرعية الثانية

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية يبين دمج التنمية المستدامة وتحسين ظروف العمال من جانب النقل في الشركة عند درجة المعنوية $\alpha = 0.05$

H_1 الفرضية البديلة : يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية بين التنمية المستدامة وظروف العمال من جانب النقل في الشركة عند درجة المعنوية $\alpha = 0.05$

الجدول رقم (2-23): نتائج تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل التنمية المستدامة على المتغير التابع الفرعي ظروف النقل للعمال

نتائج تحليل الانحدار البسيط لقياس اثر التنمية المستدامة على ظروف النقل				
الخطأ المعياري للتقدير 2.702		معامل التحديد (R^2) 0.816		
المعنوية مستوى : 0.000		قيمة (F) : 177.480		
المتغير	B	SEB	T قيمة	T معنوية
الثابت	1.367	1.613	0.847	0.402
ظروف النقل	1.738	0.130	13.336	0.000

المصدر : من إعداد الطالبان اعتمادا على نتائج spss المستمدة من الاستبيان

من خلال الجدول رقم(2-23) يمكن استخلاص التحليل الإحصائي التالي:

من خلال هذه المعطيات نلاحظ أن قيمة F البالغة 177.480 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ و يظهر معامل التحديد R^2 وهو مقياس لجودة التوفيق، حيث يشير إلى أن 81.6 % من المتغيرات في المتغير التابع (النقل) يفسرها المتغير المستقل التنمية المستدامة وأن الباقي 18.4 % ترجع إلى عوامل أخرى، أما قيمة الخطأ المعياري للثقة والبالغة 2.702 تشير كذلك صغر الأخطاء العشوائية . كما يظهر الجدول قيمة معلمة الميل b حيث بلغت 1.738 مما يشير إلى أن هناك أثر إيجابي بين المتغيرين، وأن أي زيادة أو تحسن في مستوى دمج التنمية المستدامة بمقدار درجة واحدة تقابلها تحسن في ظروف النقل بمقدار 1.738 وللمعلمة مستوى معنوية 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية معلمة الميل أما بالنسبة لمعلمة التقاطع (الحد الثابت) بلغت قدر 1.367 تحت مستوى معنوية 0.402 وهي أقل من 0.05 مما يشير إلى معنويتها، وتمثل معاملات دالة الانحدار الخطي البسيط كما يلي : $y = 1.36 + 1.73x$

وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونتبنى الفرضية البديلة من خلال ما سبق يمكن القول أن دمج التنمية المستدامة له أثر إيجابي ذو دلالة معنوية على ظروف النقل لعمال الشركة محل الدراسة بسكيدة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ ويرجع ذلك إلى أن مسؤولي شركة الآجر محل الدراسة يتحدثون بصفة مستمرة عن التنمية المستدامة كما يسعون إلى تطبيقها داخل الشركة لما لها من أثر إيجابي على ظروف العمال باعتبار أن ظروف النقل من أولى انشغالاتهم و ذلك من خلال زيادة وسائل ونقاط النقل والعمل على تسديد جزء من مصاريف النقل الخاص.

ثالثا: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

الفرضية الصفرية H0: يوجد أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية يبين دمج التنمية المستدامة وتحسين ظروف العمال من جانب الصحة في الشركة عند درجة المعنوية $\alpha = 0.05$

الفرضية البديلة H1: يوجد أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية بين التنمية المستدامة وظروف العمال من جانب الصحة في الشركة عند درجة المعنوية $\alpha = 0.05$

الجدول رقم (2-23): نتائج تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل التنمية المستدامة على المتغير

التابع الفرعي الظروف الصحية للعمال

نتائج تحليل الانحدار البسيط لقياس اثر التنمية المستدامة على الظروف الصحية				
معامل التحديد (R^2)		0.835		الخطأ المعياري للتقدير 2.560
قيمة (F)		202.617		المعنوية مستوى 0.000
المتغير	B	SEB	T قيمة	T معنوية
الثابت	-5.554	1.985	-2.797	0.008
الظروف الصحية	2.182	0.153	14.234	0.000

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على نتائج spss المستمدة من الاستبيان

من خلال الجدول رقم (2-24) يمكن استخلاص التحليل الإحصائي التالي:

جودة تمثيل خط الانحدار لنقاط شكل الانتشار وهو ما تدل عليه قيمة (F) البالغة 202.617 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ ويظهر معامل التحديد R^2 وهو مقياس لجودة التوفيق حيث يشير إلى أن 83.5% من التغيرات في المتغير التابع الفرعي الجانب المالي يفسرها المتغير المستقل التنمية المستدامة وإن الباقي 16.5% ترجع إلى عوامل أخرى، أما قيمة الخطأ المعياري للتقدير والبالغة 2.560 تشير كذلك إلى صغر الأخطاء

العشوائية

كما يظهر الجدول قيمة المعلمة الميل b حيث بلغت 9.182 وهي ذات معنوية إحصائية لان قيمة معنوية T تقدر بـ 0.000 وهي اقل من 0.05 ويمكن تفسير قيمة b على أن دمج التنمية المستدامة داخل الشركة محل الدراسة يؤثر على الجانب الصحي وهو ما يثبت اتجاهات الباحثين كما توصلنا له في الجدول (2-21) وتمثل معاملات دالة الانحدار الخطي البسيط كما يلي : $y = -5.55 + 2.18x$

بناء على ذلك يمكن رفض الفرضية الصفرية وتبني الفرضية البديلة التي تنص على أن دمج التنمية المستدامة داخل الشركة محل الدراسة لها اثر ايجابي ذو دلالة إحصائية على ظروف العامل من ناحية الصحة وله معنوية إحصائية عند مستوى معنوية 0.05.

يرجع سبب الدلالة هو تركيز الشركة محل الدراسة على عمالها واهتمامها بهم اهتماما شخسيا بوضع خطة عمل لتحسين المستمر للصحة والسلامة ووضع وثيقة تحدد فيها الأخطاء المهنية كما تقوم بفرز النفايات وحفظ انبعاثاتها من الغاز بهدف أن تحافظ على البيئة واستمرار الموارد الطبيعية ما يساهم في توفير ظروف صحية وأمنية ملائمة لعمالها

رابعا :اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

الفرضية الصفرية H_0 :يوجد أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية يبين دمج التنمية المستدامة وتحسين ظروف العمال من جانب الخدمات الاجتماعية في الشركة عند درجة المعنوية $\alpha = 0.05$

الفرضية البديلة H_1 :يوجد أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية بين التنمية المستدامة وظروف العمال من جانب الخدمات الاجتماعية في الشركة عند درجة المعنوية $\alpha = 0.05$

الجدول رقم (2-25):نتائج تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل التنمية المستدامة على المتغير التابع الفرعي الظروف الاجتماعية للعمال

نتائج تحليل الانحدار البسيط لقياس اثر التنمية المستدامة على الظروف الاجتماعية				
معامل التحديد (R^2)		الخطأ المعياري للتقدير		
0.651		3.723		
قيمة (F)		المعنوية مستوى		
74.769		0.000		
المتغير	B	SEB	T قيمة	T معنوية
الثابت	12.606	1.244	10.137	0.000
الظروف الاجتماعية	1.401	0.162	8.647	0.000

المصدر :من إعداد الطالبان اعتمادا على نتائج spss المستمدة من الاستبيان

من خلال الجدول رقم(2-25) يمكن استخلاص التحليل الإحصائي التالي:

تدل عليه قيمة (F) البالغة 74.769 انه يوجد دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ كما يظهر معامل التحديد (R^2) وهو مقياس لجودة التوفيق، حيث يشير إلى أن 65.1 % من المتغيرات في المتغير التابع (الخدمات الاجتماعية) يفسرها المتغير المستقل التنمية المستدامة وأن الباقي 34.9% ترجع إلى عوامل أخرى، أما قيمة الخطأ المعياري للثقة والبالغة 3.723 تشير كذلك صغر الأخطاء العشوائية، كما يظهر الجدول قيمة معلمة الميل b حيث بلغت 1.401 مما يشير إلى أن هناك أثر إيجابي بين المتغيرين، وأن أي زيادة أو تحسين في مستوى دمج التنمية المستدامة بمقدار درجة واحدة تقابلها تحسن في الظروف الاجتماعية بمقدار 1.401 وللمعلمة مستوى معنوية 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية معلمة الميل أما بالنسبة لمعلمة التقاطع (الحد الثابت) بلغت قدر 12.606 تحت مستوى معنوية 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يشير إلى معنويتها، وتمثل معاملات دالة الانحدار الخطي البسيط كما يلي :

$$y = 12.60 + 1.40x$$

من خلال ما سبق يمكن القول أن دمج التنمية المستدامة له أثر إيجابي ذو دلالة معنوية على الظروف الاجتماعية لعمال الشركة محل الدراسة بسكيدة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ بناء على ذلك يمكن رفض الفرضية الصفرية وتبني الفرضية البديلة. ما يفسر بان الشركة تقدم خدمات اجتماعية قد لا تكون تطرقنا إليها لتعويض العاملين عن جهودهم الفكرية والعضلية كتوفير المطعم، الإسكان، التأمين الاجتماعي لاستثارة الدوافع والاستجابة للمهام في ظل مناخ تنموي مناسب يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي ويحرص على مصلحة المؤسسة.

خامسا: اختبار الفرضية الرئيسية

يتم استخدام الانحدار البسيط لاكتشاف أثر دمج التنمية المستدامة على المتغير التابع ظروف العمال في الشركة محل الدراسة بسكيدة ، وذلك لاختبار صحة الفرضية الرئيسية والتي تنص على أنه :

الفرضية الصفرية H_0 : يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتنمية المستدامة على ظروف العمال في الشركة محل الدراسة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$

الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتنمية المستدامة على ظروف العمال في الشركة محل الدراسة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$

يمكن أن نلخص نتائج تحليل الانحدار البسيط الخاصة بمتغيرات الدراسة والمستخرجة من برمجية SPSS في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-26): نتائج تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل التنمية المستدامة على المتغير التابع ظروف العمال

نتائج تحليل الانحدار البسيط لقياس اثر التنمية المستدامة على ظروف العمال				
معامل التحديد (R^2)		الخطأ المعياري للتقدير		2.193
قيمة (F)		المعنوية مستوى		0.000
المتغير	B	SEB	T قيمة	T معنوية
الثابت	0.044	1.340	0.033	0.974
ظروف العمال	0.514	0.030	17.046	0.000

المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على نتائج spss المستمدة من الاستبيان

يبين الجدول رقم (2-26) ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسة استنادا إلى ارتفاع قيمة (F) البالغة 290.555 وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ ويتضح من الجدول نفسه أن المتغير المستقل التنمية المستدامة في هذا النموذج يفسر المتغير التابع (ظروف العمال) ما مقداره 87.9% هذا استنادا إلى قيمة R^2 في الجدول رقم (2-21) أما الباقي 12.1% يمكن إرجاعها إلى عوامل أخرى كأن تكون متغيرات أخرى لم تدخل في النموذج مما يعني أن هناك عوامل أخرى لم تدخل في هذه الدراسة تحتاج إلى دراسات مستقبلية.

كما يظهر الجدول قيمة معلمة الميل b حيث بلغت 0.514 مما يشير إلى أن هناك أثر إيجابي بين المتغيرين، وأن أي زيادة أو تحسين في مستوى دمج التنمية المستدامة بمقدار درجة واحدة تقابلها تحسن في الخدمات الاجتماعية بمقدار 0.514 وللمعلمة مستوى معنوية 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يشير إلى معنوية معلمة الميل وبالتالي فإن ظهور معنوية معلمتي الانحدار يشير إلى أهمية دمج التنمية المستدامة في تحسين ظروف العمال على مستوى الشركة. ونمثل معاملات دالة الانحدار الخطي البسيط كما يلي: $y=0.04+0.51x$

من خلال ما سبق يمكن القول أن دمج التنمية المستدامة له أثر إيجابي ذو دلالة معنوية على ظروف العمال داخل الشركة محل الدراسة بسكيدة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وهو ما ينفي الفرضية الصفرية يؤكد صحة الفرضية الرئيسية البديلة.

تفسر هذه النتائج بان شركة بن عزوز لأجر التي بنينا عليها دراستنا التطبيقية تعمل وفق الأسس العلمية الحديثة التي تقول بأن الإنسان لا يمكن أن يعطي أحسن ما في طاقته من إنتاج، إلا إذا هيأنا له أفضل ظروف العمل داخليا وخارجيا وأن بيئة العمل اللائقة تؤدي إلى إنتاجية عالية حيث أنها تسعى إلى تحسين بيئة العمل وما يترتب عليه من

اهتمام أكثر بالبرامج الاجتماعية لتحسين نوعية حياة العمال وظروفهم من الناحية المالية والصحية والخدماتية... وغيرها باعتبار أن الاستثمار في المورد البشرية يعد أفضل الاستثمارات التي تدر على المؤسسة الأرباح في المدى الطويل .

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل حاولنا التعرف على أثر دمج التنمية المستدامة على ظروف العمال دراسة حالة شركة بن عزوز للآجر سكيكدة وذلك من خلال تصميم استبيان مكون من متغيرات فرعية لمحاوّر نموذج الدراسة، قدر عدد المبحوثين بـ 42 مبحوث وهو ما يمثل حجم عينة الدراسة، وتم تحليل بيانات الاستبيان عن طريق برمجية spss ومن أجل القيام بالتحليل الإحصائي تم الاستعانة بالأساليب الإحصائية الوصفية والمتمثلة في التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص العينة المدروسة والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة اتجاه إجابات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة وتم الاستعانة بأساليب الإحصاء الاستدلالي والمتمثلة في الانحدار البسيط وذلك من أجل تحديد أثر المتغير المستقل (التنمية المستدامة) على المتغير التابع (ظروف العمال) ومن خلال النتائج المتوصل إليها اتضح أن دمج التنمية المستدامة ينعكس بالإيجاب على ظروف العمال داخل الشركة وهذا ما أكدناه من خلال معاملات التحديد والانحدار التي كانت ذات دلالة إحصائية.

أتت هذه الدراسة أيضا لتؤكد ما قدم سابقا على مستوى جملة الدراسات: نوال ضياني (2010) العايب عبد الرحمان (2011)، إلهام شيلي (2014)، الطاهر خامرة (2007)، مزياني أحلام (2016) بولصباغ رياض (2013)، التي سلطت الضوء على مدى تأثير دمج التنمية المستدامة في تحسين ظروف العمال داخل الشركات.

خاتمة

النظام المتكامل يعتبر كخطوة أولى نحو تحقيق الأهداف الأساسية للتنمية المستدامة: الكفاءة الاقتصادية والعدالة الاجتماعية والحماية البيئية، كما يضمن التنافسية المستدامة للمؤسسة في خلق القيمة بطريقة عادلة ومسؤولية تجاه الزبائن من خلال مراقبة مستويات: جودة المواد، كفاءة المورد البشري والآلات المستخدمة، وكذلك إنشاء فرق العمل المسؤولة عنها كوسيلة فعالة لتخفيض التكاليف وزيادة الإنتاجية في ظل بيئة عمل سليمة يسودها الرضا الوظيفي.

انطلقت هذه الدراسة من هدف يتمحور حول اثر دمج التنمية المستدامة على تحسين ظروف العمال داخل الشركات تطرقنا فيها إلى تبيان مفهوم التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات على مستوى الشركة وتوضيح مختلف تطورات المسؤولية الاجتماعية للشركات في الدول الناشئة بالإضافة إلى إبراز أهم نظريات تأثير المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة على الموظفين داخل الشركة من الجانب المالي، النقل، الصحة والخدمات الاجتماعية، هذا بالنسبة للدراسة النظرية في ما يخص الدراسة التطبيقية وجهت إلى عينة من عمال شركة بن عزوز للأجر ولاية سكيكدة حاولنا اعتمادا عليها قياس وتحليل اثر دمج التنمية المستدامة على ظروف العمال داخل الشركة محل الدراسة وذلك من خلال تصميم استبيان تم تحليل بياناته عن طريق برمجية spss والاستعانة بالأساليب الإحصائية وأساليب الإحصاء الاستدلالي. في نهاية هذه الدراسة ومن خلال هذه الخاتمة نتطرق إلى مختلف النتائج والآراء التي تم التوصل إليها وبعض أهم التوصيات التي يمكن اقتراحها

أولا نتائج الدراسة :

- التنمية المستدامة هي تلك التنمية التي تلبى احتياجات الحاضر وتحافظ على الموارد الطبيعية لتلبية حاجيات الأجيال القادمة؛
- التنمية المستدامة تحسن بنسبه كبيرة ظروف العمل وتحسن صورة المؤسسة لدى العمال؛
- التنمية المستدامة تزيد من إخلاص العمال وكذا جذب اليد العاملة كما تحفز العمال على بذل جهود إضافية؛
- أظهرت الدراسة أن أغلب عمال شركة بن عزوز للأجر من فئة الذكور؛
- يعمل معظم عمال الشركة محل الدراسة منذ أكثر من 3 سنوات إلى 10 سنوات؛
- تقوم الشركة محل الدراسة بدورات تحسيسية من اجل توفير الطاقة كما تتبع العديد من التدابير من اجل الاستعمال الكفء للطاقة كعزل الحراري للمباني واستخدام معدات قليلة الاستهلاك للطاقة؛
- اهتمت الشركة بالجانب المالي والنقل والصحة غير أنها أهملت جانب الخدمات الاجتماعية؛
- الشركات الجزائرية بدأت توجه نظرها نحو مفهوم التنمية المستدامة لكن بخطى متثاقلة.

ثانيا اقترحات وتوصيات:

- على الشركات الجزائرية الاقتناع بان التنمية المستدامة هي خيار لا بد منه، وهو في صالحها وليست قيود مفروضة عليها؛
- بناء ثقافة مؤسسته تقوم على أساس ومبادئ التنمية المستدامة لترسيخ هذا المفهوم؛
- تفعيل دور الدولة من خلال الرقابة على الشركات وسن قوانين صارمة تفرضها عليها لتبني جميع جوانب التنمية المستدامة لما لها من اثر ايجابي على العمال والشركة والاقتصاد الوطني ككل وكذلك تحفيز الشركات التي تسعى إلى ذلك؛
- العمل على رضا العمال من خلال تقديم خدمات أكثر لتحسين ظروفهم وأدائهم من شتى الجوانب دون إهمال أي جانب من هذه الجوانب.

ثالثا: آفاق الدراسة

- حاولنا من خلال هذه الدراسة معالجة هذا الموضوع في حدود الإشكالية المطروحة وحسب المعلومات والمعطيات المتوفرة التي تمكنا من الحصول عليها في ضيق الوقت، لا يمكن اعتبار هذه الدراسة قد أحاطت بجوانب الموضوع وبكل أبعاده وستبقى بعض النقاط التي تستدعي فتح أبواب وآفاق علمية جديدة، وفي هذا الصدد نقترح عددا من المواضيع التي يمكن أن تشكل مواضيع مستقبلية
- التنمية المستدامة وأثرها على جودة الإنتاج ؛
 - المسؤولية الاجتماعية داخل الشركات الجزائرية بين المحفزات والمعوقات ؛
 - مدى تأثير الظروف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للشركة على العمال.

قائمة المراجع

أولاً: المعاجم

أ- الكتب

1. بورحلة، علال (2006)، *تحليل المنظمات*، الطبعة الأولى، مكتبة الرشاد للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
2. عبد السلام، محمد السيد. (1998). "الأمن الغذائي للوطن العربي". ط1. سلسلة عالم المعرفة. الكويت.
3. عبد المؤمن، علي معمر. (2008). "البحث في العلوم الاجتماعية". ط1. المجموعة العربية للتدريب والنشر. مصر .
4. الغالي، طاهر محس المنظور والغامري، صالح مهدي محسن (2007)، *الإدارة والأعمال*، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع.
5. فهمي، فريد (2009)، *مدخل معاصر*، بدون طبعة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
6. مطر، أدهم وهيب. (2014). التسويق الفندقي "دمج وترويج الخدمات السياحية والفندقية الحديثة". ط1. دار مؤسسة رسلان للطباعة والنشر. دمشق .
7. المهدي، حسين بن إبراهيم. (2008). "مؤشرات التنمية الاجتماعية المستدامة في دول قطر (الواقع والآفاق) سلسلة دراسات مكانية". ط1. اللجنة الدائمة للإسكان. قطر.
8. ناجي، أحمد عبد الفتاح. (2013). "التنمية المستدامة في المجتمع النامي في ضوء المتغيرات العالمية والمعطيات الحديثة". ط1. المكتب الجامعي الحديث. الاسكندرية.
9. النجقي، سالم توفيق وآخرون. (2002). "البيئة والفقر في البلدان العربية بين متضمنات السوق والاقتصاد الموجه". ط1. روافد للنشر والتوزيع. مصر .
10. الوادي، محمد حسين. والزعبي، علي فلاح. (2011). *أساليب البحث العلمي مدخل منهجي تطبيقي*. ط1. دار المناهج للنشر والتوزيع. عمان.

ب- الكتب باللغة الأجنبية

1. Burgenmie ,Beat. (2005). *"économie de développement "*. 2eme éd. Bruxelles.
2. Capron , Méchel. &Quairl, Françoise.(2007). *"Lanaizelée la responsablité d'entreprise"*. Editions la découverte, paris
3. Urry,John. &ocnaghten ,Phil.(1998). *"contested natures "*. Firstpublished , london

ج- المذكرات

1. M'handi,mohamed. & sabah.(2009). La responsabilité sociale de l'entreprise au moroc. Une étude empirique auprès des petites et moyennes entreprises de la région de les boulemane , papier présenté au colloqué international . canada .
2. بن عباس، شامية. (2015). "تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المنظمات وانعكاساتها على التنمية المستدامة دراسة حالة الجزائر"، دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية. جامعة الحميد مهدي، قسنطينة، الجزائر .
3. بن عويدة، نجوى.(2013). "دور الحوكمة في تعزيز أداء المؤسسة المستدامة دراسة حالة مجمع صيدال"، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير الاقتصادية. جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
4. بولصباغ، رياض.(2013). "التنمية البشرية المستدامة واقتصاد المعرفة في الدول العربية: الواقع والتحديات: دراسة مقارنة : الإمارات العربية المتحدة- الجزائر- اليمن"، أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة سطيف، الجزائر.
5. خامرة، الطاهرة.(2007). "المسؤولية البيئية و الاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة حالة سونطراك"، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
6. شيلي، إلهام.(2014). "دور إستراتيجية الجودة الشاملة في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية في المؤسسة المينائية سكيكدة"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير. جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.
7. ضيافي، نوال.(2010). "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة و الموارد البشرية"، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص موارد بشرية. جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.
8. العايب، عبد الرحمان.(2011). "التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم اقتصادية. جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر .
9. مزياي، أحلام.(2016). "أثر المسؤولية الاجتماعية على تنافسية المؤسسة دراسة حالة اتصالات الجزائر - بأم البواقي"، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير. جامعة أم البواقي، الجزائر.
10. مقدم، وهيبة.(2014). "تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير. جامعة وهران، الجزائر.

د- المجالات

- 1- المعهد الدولي للتنمية المستدامة.(2011). "نشرة مفاوضات من أجل الأرض خدمة إخبارية عن المفاوضات المعنية بالبيئة والتنمية". المجلة 27، العدد الثامن. www.iisd.ca/uncsd/prepa.
 - 2- عبد السلام، أديب.(2006). "أبعاد التنمية المستدامة"
 - 3- رطوط، فواز.(2011)، "مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وتطبيقاته العلمية من واقع وزارة التنمية" ، الأردن ، www.mosd.gov.jo
- و- المؤتمرات و الملتقيات العلمية
- 1- مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية. (2003). "كشف بيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع الاتجاهاات والقضايا الراهنة"، نيويورك وجنيف، رقم الوثيقة UNCTAD /ITE/TEB/2003/7
 - 2- محمودي، رقية.(2015). "ندوة علمية حول التحليل الإحصائي للاستبيان باستخدام spss" جامعة الدكتور يحيى فارس، المدينة، الجزائر.
 - 3- عمادي، عمار.(2008). "إشكالية التنمية المستدامة وأبعادها"، مداخله ضمن الملتقى الدولي حول التنمية المستدامة و الكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة . كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف .
 - 4- صديقي، خضرة."مداخله بعنوان المسؤولية الاجتماعية في ظل حوكمة الشركات".
 - 5- زايد،مراد."مداخله بعنوان المسؤولية الاجتماعية للشركات في ظل المتغيرات العالمية" حالة الجزائر .
 - 6- خبابة،عبد الله و صهيب.(2012). "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، ملتقى الدولي الثابت منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار.

المواقع الإلكترونية

- 1-الموقع الالكتروني للاتحاد الأوروبي:
http://europa.eu/legislation_summaies/externaltrade/c00019.fr.htm 18/03/2019 14:22
- 2-منتدى الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية للشركات، www.cgrforum.com/public/mainArabic 18:30 2019/04/02
- 3-المسؤولية الاجتماعية للشركات في الشرق الأوسط، <http://www.pisite.com> ، 12:22، 2019/04/04 .
- 4- Site AFNOR. La norme ISO26000 en quelques mots ,
http://www.org/profile/center_d'interet/ise_ISO_26000/la_norme_ISO_26000 12 /02/2019 16:25

جدول يوضح التحليل السايكوميترى لمفردات كل محور من محاور الدراسة

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
محور التنمية المستدامة				
السؤال الاول	18,12	30,985	,793	,987
السؤال الثاني	18,60	26,052	,972	,970
السؤال الثالث	18,52	26,792	,969	,970
السؤال الرابع	18,50	25,085	,975	,970
السؤال الخامس	18,52	25,182	,963	,972
السؤال السادس	18,45	28,303	,950	,973
الجانب المالي				
السؤال الاول	7,17	3,996	,788	,810
السؤال الثاني	8,60	3,125	,686	,929
السؤال الثالث	7,38	3,607	,857	,741
جانب النقل				
السؤال الاول	7,95	5,022	,806	,975
السؤال الثاني	8,05	4,583	,938	,873
السؤال الثالث	7,90	4,771	,905	,900
الجانب الصحي				
السؤال الاول	8,31	3,682	,922	,768
السؤال الثاني	8,38	4,144	,857	,848
السؤال الثالث	8,69	1,780	,873	,934
جانب الخدمات الاجتماعية				
السؤال الاول	4,55	5,961	,879	,982
السؤال الثاني	4,60	6,003	,950	,932
السؤال الثالث	4,48	5,524	,950	,930