

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

بطاهر بنخنة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة مستغانم (الجزائر)

Received:

Accepted:

Published:

ملخص: تقوم الريادة بدعم عناصر التطور التي تقوم عليها المؤسسات خاصة في ما يخص النمو، وذلك من خلال دعم برامج التنمية وفتح المجال للمنافسة ومنع الاحتكار، مع الأخذ بعين الاعتبار الجانب البيئي و الأخلاقي للمؤسسات حتى لا تقع في دائرة التلوث التي تعاني منها كبرى المؤسسات العالمية التي تنشط في مجال الطاقة والتصنيع بصفة عامة. وقد قصد إبراز العلاقة بين الريادة الأعمال و المسؤولية الاجتماعية قمنا بتوزيع 68 استبيان على الموظفين لدى مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب، وتم استرجاع 40 استبيان منهم صالحة للمعالجة والتحليل، والتي استخلصنا منها انه يوجد علاقة ارتباط بين المؤسسات الريادية والتزام بالمسؤولية الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: الريادة، الإدارة، المؤسسات، المسؤولية الاجتماعية، أخلاقيات الأعمال.

Abstract: The leadership supports the development elements of the institutions, especially in terms of growth, by supporting the development programs and opening the way for competition and preventing monopoly, taking into account the environmental and moral aspects of the institutions so as not to reduce the pollution of the major institutions that are active in Energy and industrialization in general. In order to highlight the relationship between entrepreneurship and social responsibility, we distributed 68 questionnaires to employees at Metegy and Halib Foundation. 40 questionnaires were retrieved for analysis and analysis, which concluded that there is a relationship between the leading institutions and the commitment to social responsibility.

Keywords: leadership, management, institutions, social responsibility, business ethics.

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

مقدمة

لم تعد المؤسسات في معزل عن تقدم الدولي لذلك أضحت مجبرة على مساندة تطورات الحاصلة وجعل الريادة والإدارة تسيرا جنبا إلى جنب، هم ليسوا نفس الشيء، ولكنها مرتبطين بالضرورة ومتكاملتان. أي من المرجح أن يسبب الجهد لفصل الاثنين من مشاكل أكثر مما هو عليه، فالمدير العمل هو الذي يقوم بالتخطيط والتنظيم والتنسيق، ووظيفة الزعيم هي لإلهام وتحفيز.

فالريادية هي كلمة مشتركة مع العديد من المعاني لمختلف الناس، فاستخداماتها وآثارها ليست دائما إيجابية، ولا دائما خدمة مصالح أولئك الذين يصبحون، أو يختارون أن يكونوا أتباع. والأصل في خطر الريادة الفردية، كما نعرف من التاريخ، وأنه عندما يبدأ القادة في النظر إلى الداخل بدلا من الخارج إلى الناس في جميع أنحاء فهم يفقدون بوصلتهم الأخلاقية وبالتالي يصبحون غير مهتمين بالبيئة والمجتمع وهذا ما يدل على غياب حس المسؤولية الاجتماعية في العديد من المؤسسات العالمية هذا لانشغالهم بالإرباح ومصالحهم الخاصة على حساب المصالح العامة. ومنه يمكن طرح الإشكالية التالية: مدى التزام المؤسسات الريادية بالمسؤولية الاجتماعية؟

الأسئلة الفرعية

- ما مميزات ومهارات ريادة الأعمال؟
- ما علاقة ريادة الأعمال بالمسؤولية الاجتماعية؟
- ما مدى التزام المؤسسات الريادية بالمسؤولية الاجتماعية؟

الفرضيات

- مستوى ريادة الأعمال في مؤسسات سيء وبحاجة إلى تحسين.
- المؤسسات لا تلتزم بالمسؤولية الاجتماعية.
- المؤسسات الريادية لها علاقة بالمسؤولية الاجتماعية.

أهمية الدراسة: لدراستنا أهمية كبيرة نتيجة تركيزها على عنصرين هامين الريادة والمسؤولية الاجتماعية التي تعتبران من عوامل التي تهتم بهما المؤسسة، فالريادة تجعل المؤسسة تحقق ما تطمح إليه، أما المسؤولية الاجتماعية تجعلها تنظر إلى المجتمع والبيئة التي تعمل فيها للمحافظة عليها. وبالتالي فتوافرها في مؤسسة واحدة يجعلها في قمة التطور والرقى.

المنهج المستخدم: اعتمدنا على المنهج الوصفي والتحليلي في الجانب النظري للإلمام بكافة المعلومات الخاصة بالموضوع وتحليلها، أما الجانب التطبيقي فقد اعتمدنا على منهج دراسة حالة لاستخراج نتائج تتوافق مع واقع المؤسسين محل الدراسة وتعميمها على مؤسسات الأخرى ذات نفس الخصائص.

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

هيكل الدراسة: قسمنا دراستنا على ثلاث محاور، حيث ركزنا في المحور الأول على مميزات ومهارات ريادة الأعمال، أما في المحور الثاني فقد ركزنا على علاقة الريادة بالمسؤولية الاجتماعية، أما المحور الثالث فقد ركزنا دراسة حالة المؤسستين

المحور الأول: مميزات ومهارات ريادة الأعمال

تعتبر الريادة كجزء من الإطار الثقافي، الأيديولوجي والهوية التي لها خصائص خاصة كتنظيم اجتماعي محدود، مجتمعات محلية "مستقلة نسبيًا" وجهاز الدولة، وبالتالي فهي تقوم على هدف يضعه القائد ويسهر على تنفيذه كل الموظفين.

أولاً: مفهوم ريادة الأعمال و مهاراتها

للريادة العديد من التعريفات باعتبارها من المفاهيم الحديثة التي أصبحت المؤسسات تركز عليها وتهتم بمهاراتها التي تعتبر كمفتاح لها.

1. مفهوم ريادة الأعمال

عرفت الريادة: " بأنها عملية التي يقوم فيها شخص واحد بتحديد الغرض أو الاتجاه لشخص أو أكثر من الأشخاص الآخرين ويحملهم على التحرك جنباً إلى جنب معه أو مع بعضها البعض في هذا الاتجاه بكفاءة والتزام كامل.¹"

وقد عرفها قمان: "بأنها تعبر عن عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة من خلال بذل الجهد و إنفاق رؤوس الأموال وتخفيض الوقت، إضافة إلى تحمل المخاطر المصاحبة لذلك ومن ثم الحصول على المكافأة، مما يؤدي إلى تراكم الثروة.²"

وعرفها Hailey: " هي قدرة الفرد للتأثير، وتحفيز، وتمكين الآخرين للمساهمة في فعالية ونجاح المنظمات التي هم أعضاء فيها.³"

وأيضاً: "هي تحقيق هدف من خلال اتجاه المساعدين الإنسانيين، والقائد هو الذي يقوم بحراسة المتعاونين معه لتحقيق غايات معينة"⁴

وانطلاقاً من التعاريف السابقة نستنتج أن الريادة ما هي إلا تعبير عن عملية التزام بتحديد هدف المؤسسة من طرف القائد والعمل للوصول إليه من طرف العمال.

2. مهارات الريادة الأعمال

¹. Yulita Tangkudung, David Saerang, **Analyzing The Effect Of Leadership Style And Job Environment Towards Employee Turnover Intention (Case Study : PT.Meares Soputan Mining /PT. Tambang Tondano Nusajaya)**, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol .15, No. 05, Tahun 2015, p932.

². قمان رشدي، الريادة والعمل التطوعي، ط1، دار الرابية، الأردن، 2013، ص19.

³. C. A. Batmanghlich, **Why Leaders Fail Ethically**, DOI 10.1007, Springer International Publishing Switzerland ,2015,p6.

⁴. Prentice W.C.H., **Understanding Leadership**, Harvard Business Review, vol. 39, no. 5, September/October 1961, p143.

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

- لقد أشار دانيال 2004 إلى أن الريادي هو ذلك الشخص الذي يستطيع تنظيم وإدارة الأعمال مع أخذ المخاطرة لتحقيق الربحية، وقد يستعين الريادي بالمستشارين من أجل إنجاز أعماله، وهذه مارات هي⁵:
- القدرة على التخطيط والتنظيم من خلال وضع الأهداف، والالتزام بالوقت وإدارته، ووضع برامج العمل وتحقيقها.
 - التخطيط المالي من حيث تحديد الموازنة، وضمان القروض، و الاحتفاظ بالمجالات المالية وبيان الموارد المالية المختلفة.
 - إيجاد مهارات بيع المنتجات والتعامل مع العملاء على اختلاف أنواعهم وأنماطهم الشخصية، والحفاظ عليهم.
 - القدرة على العمل مع فريق، حيث تحتاج هذه المهارة تطوير مهارات الاتصال مع فريق العمل، وتقبل الاختلافات الثقافية و الفكرية في بيئة العمل.
 - إدارة المخاطر قبل الشروع في عملية الانجاز وفي ظل الظروف القائمة، و القدرة على احتساب المخاطر وإدراكها ووعيها، والقدرة على مواجهتها.
 - مهارات اخذ المبادرة و العمل و المثابرة وبذل الجهد، والعمل ضمن مقاييس الأداء العالي.
 - مهارات القيادة من أجل التأثير في الآخرين وتوجيههم وإثارة دافعيتهم للعمل و الانجاز.
 - مهارات تقديم الخدمات بشكل فائق للعملاء و الالتزام بأخلاقيات العمل.
 - القدرة على الاستماع و إنصات الآخرين، وكذلك التحدث إليهم بأسلوب جذاب ومثير.
 - الثقة بالنفس و بالقدرات التي يمتلكها الريادي.

ثانيا: صفات ومزايا ريادة الأعمال

قد تميزت ريادة الأعمال بعدة مميزات نذكر منها⁶:

- الريادة هي أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق بالاستخدام الأفضل للموارد المتاحة للوصول إلى إطلاق المنتج أو خدمة الجديدة وكذلك الوصول إلى تطوير طرق وأساليب جديدة للعمليات.
- الريادة هي الجهد الموجه نحو التنسيق الكامل بين عمليات الإنتاج والبيع.

⁵. مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال - مفاهيم والنماذج و المداخل و المداخل العملية، دار عالم الكتب الحديث، الأردن، 2010، ص55-56.

⁶. فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد علي، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة، دار حامد، الأردن، 2010، ص30.

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

- الريادة هي مجموعة المهارات الإدارية الإبداعية المستندة على المبادرة الفردية و الموجهة نحو الاستخدام للموارد المتاحة و التي تتسم قراراتها بمستوى معين من المخاطرة.
- الريادة تعني الإدراك الكامل للفرص المتمثلة بالحاجات و الرغبات و المشاكل و التحديات و الاستخدام الأفضل للموارد نحو تطبيق الأفكار الجديدة في المشروعات التي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية.
- الريادة هي المحور الإنتاجي للسلع و الخدمات والتي تعود للقرارات الفردية الهادفة إلى تحقيق الربح من جراء اختيار النشاط الاقتصادي الملائم.
- الريادة تعني العمل الذي يقوم به الفرد تلقائيا حيث يشري بسعر معين في الوقت الحاضر، لبيع بسعر غير مؤكد في المستقبل مما يجعله عرضة لحالات عدم التأكد.

ثالثا: مبادئ ريادة الأعمال

توسعت هذه المبادئ و توفرت من خلال العديد من الأدوات اللازمة لتنفيذها:⁷

- تعريف بنفسك والسعي لتحسين الذات من أجل معرفة نفسك: يجب أن تفهم الخاص بك وما يجب عليك القيام به، وتسعى إلى تحسين الذات يعني تعزيز سماتك باستمرار. ويمكن تحقيق ذلك من خلال الدراسة الذاتية، والتفكير، والتفاعل مع الآخرين.
- أن يتقن من الناحية التقنية كقائد: يجب أن تعرف عملك ويكون لها الألفة الصلبة مع مهام موظفيك.
- البحث عن المسؤولية وتحمل المسؤولية عن أفعالك: البحث عن طرق لتوجيه مؤسستك إلى آفاق جديدة. وعندما تسوء الأمور التي غالبا ما تميل إلى القيام عاجلا أو آجلا لإلقاء اللوم على الآخرين. تحليل الوضع، واتخاذ الإجراءات التصحيحية، والانتقال إلى التحدي القادم.
- اتخاذ قرارات سليمة في الوقت المناسب: استخدام الجيد لأدوات التخطيط لحل مشكلة وصنع القرار.
- تعيين المثال: كن نموذجا جيدا للموظفين الخاص بك، يجب أن لا نسمع فقط ما يتوقع منهم القيام به، لكن يجب أن نرى التغيير.
- معرفة مجتمعتك وبحث عن رفايتهم: معرفة الطبيعة البشرية وأهمية رعاية مخلص لعمالك.
- إبقاء عمالك على علم: معرفة كيفية التواصل مع ليس فقط لهم، ولكن أيضا كبار السن وغيرهم من الناس الرئيسيين.
- تطوير شعور بالمسؤولية في العمال الخاص بك: مساعدة على تطوير جيدة سمات شخصية من شأنها أن تساعد على الاضطلاع بمسؤولياتهم المهنية.

⁷. Manoj Kumar Sharma, and Miss Shilpa Jain, **Leadership Management-Principles, Models and Theories**, Global Journal of Management and Business Studies, Vol. 3, Number 2013, P312.

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

- ضمان فهم المهام والإشراف عليها، وإنجازها والتواصل هو مفتاح هذه المسؤولية.

المحور الثاني: علاقة ريادة الأعمال بالمسؤولية الاجتماعية

المسؤولية الاجتماعية كانت ولا تزال من بين أهم المفاهيم الشائعة التي أخذت حيزا كبيرا في الآونة الأخيرة نتيجة تفاقم مشاكل التلوث البيئي وغياب حس بالمسؤولية اتجاه المجتمع الذي ليس له أي علاقة أو يد في ما يتحمله من أثار سلبية نتيجة تزايد وتطور أساليب الإنتاج والتصنيع.

أولا: مفهوم و نظريات المسؤولية الاجتماعية

سنتطرق في هذا العنصر إلى مفهوم المسؤولية الاجتماعية و أهم نظريات التي تقوم عليها.

1. مفهوم المسؤولية الاجتماعية ونظرياته

تعريف حسب المجلس العالمي للأعمال التجارية المستدامة (WBCSD): "استمرار والالتزام من قبل رجال الأعمال على التصرف أخلاقيا والمساهمة في التنمية الاقتصادية في حين وتحسين نوعية حياة القوى العاملة وأسرههم، فضلا عن المجتمع المحلي والمجتمع ككل".⁸

وتعرف على أنها: "تعزيز المساءلة واحترام القيم الأخلاقية لصالح جميع أصحاب المصلحة".⁹

وحسب gapron: "إدارة منظمة للآثار الاجتماعية والبيئية لأنشطتها على المجتمع، مصحوبة بحوار مستمر وثنائي الاتجاه مع أصحاب المصلحة".¹⁰

وحسب Zhang weifan: "هي الاضطلاع على حماية وتحسين الاجتماعي لسعي في تحقيق أقصى ربح. ويقال أن المؤسسة يجب أن تأخذ الرعاية من القيمة الأخلاقية أكثر والامتثال للقانون. والتنظيم في صنع القرار التجاري، فضلا عن احترام المواطنين ومجتمع، وحماية البيئة".¹¹

⁸. Bob Field, **Business can't succeed in societies that fail – How to leverage business – community engagement for a more prosperous society**, New Zealand Business Council for Sustainable Development, december 2012, P6.

⁹. Ivana Rodić, **Responsabilité sociale des entreprises –le développement d'un cadre européen**, Mémoire présenté pour l'obtention du Diplôme d'études approfondies en études européennes, Institut Europeen De L'universite De Geneve, avril 2007, p13.

¹⁰. Amélie Boisjoly-Lavoie, **LA Responsabilité Sociétale Des Organisations: Proposition D'un Modèle Pour L'intégration De ISO 26000**, Essai présenté au Centre universitaire de formation en environnement en vue de l'obtention du grade de maître en environnement, Université De Sherbrooke, juillet 2013, p04.

¹¹. Huiyuan Mao, Yunfeng Ai, **Enterprise Social Responsibility and Enterprise Sustainable Development**, Journal of Sustainable Development, Vol.2,N 1, March 2009, p193.

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

أيضا: " هي وسائل الاستجابة الشركة إلى الاعتقالات الاجتماعية من خلال إنتاج استراتيجيات، ترتيبات الإدارة، سلوك تغيير وأساليب التوجيه والسيطرة والتقييم والاستسلام (على الأقل من حيث المبدأ) تصاميم الأداء الجديد.¹²

ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج أن المسؤولية الاجتماعية هي عبارة عن وضع برامج لتعزيز القيم وأخلاق داخل المؤسسة للمحافظة على البيئة وصحة المجتمع.

2. نظريات التي تقوم عليها المسؤولية الاجتماعية

تقوم المسؤولية على ثلاث نظريات تمثلت فيمايلي:¹³

- **النظريات النفعية:** في النظرية النفعية تخدم الشركة كجزء من النظام الاقتصادي الذي وظيفته هي الميكانيكية أي المعروفة تقليديا في تعظيم الربح. وقد ظهرت أفكار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بعد إدراك أن هناك حاجة لاقتصاديات المسؤولية، باعتبارها جزءا لا يتجزأ من أخلاقيات الأعمال في المؤسسة. وبالتالي فإن الفكرة القديمة من الأعمال التجارية لغير تعطي الطريق إلى الحتمية، و الفردية للجمهور والسيطرة، والمسؤولية الشخصية. ويمكن أيضا أن تكون النفعية مترادفة مع نظريات مفيدة. حيث ينظر إلى المؤسسة على أنها فقط أداة لخلق الثروة، وأنشطتها الاجتماعية ليست سوى وسيلة لتحقيق نتائج اقتصادية. واستندت النظريات الآلية أيضا إلى الفكرة الأساسية حول الاستثمار في المجتمع المحلي الذي ذكره فريدمان بقوة في وقت سابق حيث أن الاستثمار سيكون على المدى الطويل لتوفير الموارد و وسائل الراحة لكسب الرزق للأفراد المجتمع.

- **النظرية الإدارية:** ويؤكد تحليل سيكي (2007) أيضا على نظرية الإدارية التي تؤكد على إدارة الشركات التي تقترب فيها المسؤولية الاجتماعية للشركات من قبل المؤسسة داخليا. هذا يجعل الفرق بين المنفعة والمنظور الإداري للمسؤولية الاجتماعية للشركات. وهذا يشير إلى أن كل شيء خارج تأخذه المؤسسة في الاعتبار لاتخاذ القرارات التنظيمية. وكانت النظريات الإدارية مقسمة إلى ثلاث مجموعات فرعية، الأداء الاجتماعي للشركات، والمساءلة الاجتماعية، والمسؤولية الاجتماعية للشركات متعددة الجنسيات.

- **نظرية العلائقية:** النظرية العلائقية لها جذر من العلاقات المعقدة بين المؤسسات والبيئة. كمصطلح يعني أن العلاقات المتبادلة بين الاثنين هي محور تحليل المسؤولية الاجتماعية للشركات. وتنقسم النظرية العلائقية أيضا إلى أربع مجموعات فرعية هي الأعمال والمجتمع، وأصحاب المصلحة مقارنة، و مواطنة المؤسسات، و العقد الاجتماعي.

ويقترح الأعمال والمجتمع أن تعني "الأعمال في المجتمع" التي تبرز المسؤولية الاجتماعية للشركات كمسألة من التفاعل بين الكيانين. ومن بين تدابير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تطوير القيم الاقتصادية في مجتمع. وثمة التزام آخر يتمثل في التزام الشخص بالنظر في آثار قراره

¹². Michel Capron, **La responsabilité sociale d'entreprise**, l'encyclopédie du développement durable, Les éditions des Récollets, N° 99, juillet 2009, p1.

¹³. Maimunah ISMAIL, **Corporate Social Responsibility And Its Role In Community Development: An International Perspective**, Uluslararası Sosyal Ara_tırmalar Dergisi The Journal of International Social Research Vol.2, N. 9, 2009, p201-203.

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

وإجراءاته على وجه العموم نظام اجتماعي. وضعت في شكل علاقة عامة، والمسؤوليات الاجتماعية لرجال الأعمال في حاجة إليها تعكس مقدار القوة الاجتماعية لديهم.

ثانياً: أبعاد المسؤولية الاجتماعية

فالمسؤولية الاجتماعية هي الالتزام المفروض على الأعمال التجارية تجاه المجتمع، لتحقيق أقصى قدر من الآثار الإيجابية وتقليل الآثار السلبية على المجتمع، وهناك أربعة أبعاد نذكرها:¹⁴

- **البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية:** يتعلق بالامتثال للقوانين واللوائح التي وضعتها السلطات، التي تضع معايير للسلوك المسؤول، وتدوين ما يفكر فيه المجتمع صح أم خطأ. ويتم التنظيم القانوني للقيادة السلطات لأن المجتمع بما في ذلك المستهلكين، وجماعات المصالح، والمنافسين والمشرعين، لا يمكن أن يكون واثقاً من أن الشركات تفعل ما هو صح في مجال معين، مثل حماية المستهلك أو البيئة. فانعدام الثقة هو الذي يجعل العديد من القضايا الأخلاقية والاقتصادية تذهب إلى المحاكم أو المناقشات التشريعية. وبعبارة أخرى فإن القوانين تضع قواعد لأنشطة الأعمال المسؤولة، ويمكن تقسيمها إلى القوانين التي تنظم المنافسة، وقوانين حماية المستهلك، و القوانين البيئية التي تعزز السلامة والإنصاف.

- **البعد الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية:** يشير إلى السلوكيات والأنشطة المسموح بها أو المحظورة من قبل أعضاء المنظمة والمجتمع، حتى لو لم تكن مقننة بالقانون. وقال فريدمان أن "المهمة الأساسية لأي عمل هو لإنتاج مع الربح، مما يجعل الأعمال تحقق أقصى قدر من المساهمة في المجتمع، ففي حقيقة أن تكون مسؤولة اجتماعياً لا يمكن أن تكون مجرد استجابة للمشاكل عندما تنشأ المنظمة فقط بل تشمل المخاوف الأخلاقية منذ تأسيسها وتشمل إستراتيجية الأعمال والمسؤولية كمفهوم يتم دمجها في صنع القرار اليومي. وتحدد إستراتيجية الأعمال كيف ستستخدم الشركة الموارد البشرية والمالية لتحقيق أهدافها. ونظام القيمة للشركات وأصحاب المصلحة لهم تأثير عميق على المنظمات وكيفية تنفيذ إستراتيجيتها.

- **البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية:** تشير إلى كيفية تحديد الموارد اللازمة لإنتاج السلع و يتم توزيع الخدمات داخل النظام الاجتماعي، فيما يتعلق بالاقتصاد تشمل جوانب عديدة لكيفية قيام المنظمات بتحديد شروط المنافسة والمستهلكين والموظفين والمجتمع والبيئة التي تؤثر على الاقتصاد. على سبيل المثال، يتأثر الاقتصاد بالقوة الاقتصادية للمنظمات فيما يتعلق بالموارد و توريد المنتجات والسيطرة عليها. ويبدو أن قوانين مكافحة الاحتكار توقف الشركات الكبرى عن احتكار التجارة والأعمال، والتميز في الأسعار، والمنافسة غير المشروعة، وعمليات الدمج التي تؤدي إلى بيئة غير تنافسية. كما تؤثر العلاقة بين البيئة والمنظمات على الاقتصاد رائد. وتتعلق الشواغل البيئية بتلوث الهواء والمياه والتربة، وشجعت الشركات الكبرى على إنشاء آليات لمكافحة التلوث وغيره من الآليات وسياسات صديقة للبيئة. لان هذه الشركات قد تستنزف الموارد وتضر بالبيئة من خلال التركيز فقط على مصلحتها الاقتصادية الخاصة.

¹⁴. Jucan Cornel Nicolae, Jucan Mihaela Sabina, **Dimensions And Challenges Of Socail Responsibility**, Annale Universitatis Apulensis Series Oeconomica, 2010, P238-239.

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

- البعد الإنساني للمسؤولية الاجتماعية: يشير إلى المنظمات ذات المساهمة في المجتمع المحلي أو الدولي. وهو يوفر أربعة فوائد للمجتمع. أولاً يحسن نوعية العيش، حيث أنها تساعد المجتمع بجعل منطقة يرغب العملاء فيها القيام بأعمال تجارية والموظفين يريدون رعاية أطفالهم. ثانياً تقليل حجم مشاركة الحكومة، في تقديم المساعدة للأشخاص الذين يعانون من عدم وجود احتياجاتهم المشروعة. ثالثاً زيادة قدرة القيادة الموظفين، رابعاً يبين المبادئ الأخلاقية للموظفين، الموظفين الذين لديهم آراء أفضل عموماً عن أنفسهم، وشركتهم والمجتمع.

ثالثاً: أهمية الريادة الإستراتيجية لأداء المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

قلة من الذين يجادلون بأن ممارسة المسؤولية الاجتماعية داخل المنظمات، على مستوى أعلى من الوعي الاجتماعي. فالقدرة على فعالية وتحسين المنظمة هو معيار لأي اقتصادي الذي فهم العلاقة الوثيقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات والأداء التنظيمي، ومكان المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في إطار الإدارة لتعزيز علاقة أخلاقية مع أصحاب المصلحة من خلال الشفافية والمساءلة. والقادة قادرون على قياس أدائهم و فهم أفضل لكيفية تحسين نظم الإدارة لكي يكون التغيير فعالاً. و قادرون على تعزيز أهداف ومسؤوليات المسؤولية الاجتماعية للشركات من خلال التخطيط الاستراتيجي للمعالجة وخلق الرؤى، والتأثير على أداء فعال للأفراد، وتمكين القوى العاملة من أجل تسهيل التغييرات السريعة.

أما Amagoh (2009)، الذي يشير إلى أن القادة المسؤولون عن الابتكارات، ووجهات النظر ذات الريادة الفعالة كمستجيبين للتغيير، وهم الأفراد الذين سيجدون طرقاً لمواجهة التحديات بشكل خلاق والحفاظ على الأداء العالي. حيث Neera et al. (2010) يقول عن أن الريادة بسبب التغييرات التي تحدث في السوق لا يمكن تحديدها بوضوح في هذه المرحلة من الزمن، ومع ذلك أولئك الذين يوضعون في أدوار قيادية عليهم وضع عدة خطوات قبل اتخاذ القرارات. وهم مسؤولون أيضاً عن وضع الآليات موضع التنفيذ لتعميم السلوك الملائم على جميع المستويات. فالقيادة أمر بالغ الأهمية لأي جدول أعمال للمؤسسات ذات المسؤولية الاجتماعية نظراً لأهمية إرضاء أصحاب المصلحة ذوي القيمة العالية للمنظمة. وفقاً لمينوفا (Minoja 2008) تدرك المؤسسات بشكل متزايد مدى أهمية أن تصبح "مسؤولة" على أولئك الذين يدعمون البيئة. ولذلك، فإن مسؤولية القادة هي فهم وتحديد، وحتى توضيح دورها من أجل تعزيز مكان العمل الذي ينتج مستوى عالٍ من الارتياح. ويمكن القيام بذلك عن طريق تحديد اتجاه واضح وخلق داعمة للبيئة، كما أنه يؤثر إيجابياً على الرفاه النفسي للقوى العاملة للأداء التنظيمي.¹⁵

رابعاً: أدوار منظمات الريادة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية

للمنظمات العديد من الأدوار في تحقيق المسؤولية الاجتماعية تتمثل فيما يلي:¹⁶

1- المساهمة المجتمعية التطوعية: يلقي هذا المجال معظم الاهتمام في الدول التي تكون فيها الحوار حول المسؤولية الاجتماعية للشركات حديثاً نسبياً، ومن الممكن أن يتضمن ذلك الهبات الخيرية وبرامج التطوع والاستثمارات المجتمعية طويلة الأجل في الصحة أو التعليم أو المبادرات

¹⁵. Petulia Blake, **Bassou El Mansour, Exploring Corporate Social Responsibility Leadership**, Fully refereed paper, Conference Stream of Sustainability, Corporate Social Responsibility, Leadership, and HRD, p5.

¹⁶. قمان رشدي، مرجع سبق ذكره، ص 27.

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

الأخرى ذات المردود المجتمعي، ويلتزم عدد من الشركات متعددة الجنسيات بالتبرع بنسبة 1% من أرباحها قبل خصم الضرائب لخدمة القضايا المجتمعية، ويمكن للشركات متعددة الجنسيات إنشاء مؤسسات بمبالغ وقيمة كبيرة، وتقديم منح للمنظمات الدولية غير الهادفة للربح و العاملة في الدول النامية.

2- العمليات الجوهرية للأعمال وسلسلة القيمة: غالبا ما تكون رؤية وقيادة الأفراد والمنظمات الوسيطة ضرورية للإدخال المسؤولة الاجتماعية للمنظمات، وتستطيع أي منظمة من خلال التفاعل النشط مع عمالها، تحسين الظروف و الأوضاع وتعظيم فرص التنمية المهنية، ومن ذلك تطبيق إجراءات لتقليل استهلاك الطاقة و المخلفات، وتستطيع المنظمات الريادية أن تكفل صدق وسهولة الاتصالات مع عملائها، وتقليل تأثيراتها غير المباشرة على سلسلة القيمة..

3- حشد التأييد المؤسسي و حوار السياسات و البناء المؤسسي على الصعيد الداخلي تضع المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الريادية الرؤية، وتهيئ المناخ العام الذي يساعدها في تحقيق التوازن المسؤول بين المتطلبات المتعارضة لزيادة الأرباح، ومبادئ المسؤولية الاجتماعية، أما على الصعيد الخارجي فإن كثيرا من رؤساء مجالس الإدارات و كبار المديرين يقودون مشاركة الأعمال في القضايا التنموية بمفهومها الأوسع ويؤيدون المبادرات الخاصة بأنشطة المسؤولية الاجتماعية، وغيرها من المبادرات.

المحور الثالث: مدى التزام المؤسسات الريادية بالمسؤولية الاجتماعية - دراسة حالة مؤسسة متيجي و مؤسسة الحليب -

سنحاول تقديم وصفا للمنهجية والإجراءات المتبعة في إنجاز الدراسة، إضافة إلى تحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات

أولا: منهجية الدراسة الميدانية والأدوات المستخدمة

1- مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من موظفي وحدتين من مؤسستين هما مؤسسة متيجي ووحدة مستغانم، ومؤسسة حليب مستغانم، حيث تم توزيع 41 استمارة على موظفي المؤسسة الأولى، واسترجعت 23 استمارة صالحة للتحليل أي ما يعادل نسبة 56.09% من الاستمارات الموزعة، في حين تم توزيع 27 استمارة على المؤسسة الثانية، واسترجع منها 17 استمارة صالحة للتحليل أي ما يساوي 62.96% من الاستمارات الموزعة، وبهذا يكون العدد الإجمالي للاستمارات الموزعة هو 68 استمارة تم استرجاع منها 40 استمارة أي ما يقدر بـ 58.82% من الاستمارات الموزعة، وهو عدد مقبول إحصائيا نظرا لأن حجم العينة يتجاوز 30 فردا.

2- أداة الدراسة: تم بناء الإستبانة لمعالجة المتغيرات الثلاثة للدراسة، حيث خصص حيز للمعلومات الشخصية لأفراد العينة ومشاريعهم (الجنس، العمر، المستوى الدراسي، المؤسسة، عدد سنوات الخبرة في المؤسسة، الفئة الوظيفية).

في حين احتوت الإستبانة على 12 فقرة مقسمة على محورين، محور مستوى ريادة المؤسسات يحتوي 6 فقرات، ومحور مدى التزام المؤسسات الاجتماعية في المؤسسة ويشمل 6 فقرات أيضا.

كما أنه تجدر الإشارة أننا اعتمدنا مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) كأداة للدراسة وتحليل الاستبيان مع منح الدرجات التالية:

- من 1 إلى 1.79: غير موافق إطلاقا؛

- من 1.80 إلى 2.59: غير موافق؛

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

- من 2.60 إلى 3.39: محايد؛

- من 3.40 إلى 4.19: موافق؛

- من 4.20 إلى 5: موافق تماما.

3- الأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات: تم تحليل البيانات ومعالجتها بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS)، وقد تم قياس الاعتمادية للتأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال معامل ألفا-كرونباخ، كما تم تحليل الفقرات من خلال مقاييس الإحصاء الوصفي (التكرارات، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري).

كما أن الفقرات تم ترتيبها وفقا لاختبار استيوننت للعينة الواحدة (One Sample T-test)، إضافة إلى استخدامه لاختبار الفرضيات، إضافة إلى استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتحليل تباين أجوبة أفراد العينة وفقا لبعض خصائص أفراد العينة ومشاريعهم.

أما بالنسبة لمستوى الدلالة المعتمد فهو (0.05) وهو الأكثر استعمالا في الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، أي أننا نقبل الفرضية الصفرية H_0 إذا كان مستوى الدلالة المحسوب يفوق هذا المستوى، وإلا فإننا نرفض H_0 إذا كان مستوى الدلالة أقل من هذا المستوى وهو ما يعني وجود دلالة.

ثانيا: تحليل بيانات ونتائج الاستبيان

1- تحليل ثبات وصدق فقرات الاستبيان: تم اختبار درجة وصدق فقرات كل محور من محاور الاستبيان من خلال اختبار ألفا-كرونباخ، والنتائج مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): قيم ثبات وصدق الاستبيان (ألفا كرونباخ)

معامل الصدق	معامل الثبات	عدد الفقرات	المحور
83.13%	69.12%	6	مستوى ريادة الأعمال للمؤسسات
84.39%	71.22%	6	مدى التزام المؤسسات بالمسؤولية الاجتماعية
83.73%	70.11%	12	المحاور السابقة معا

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS

يتضح أن معامل ألفا كرونباخ عال بالنسبة للاستبيان بجميع محاوره ومقبول نظرا أنه يفوق النسبة المقبولة 70% بالنسبة لإجمالي المحاور، وهذا مؤشر على الثبات النسبي لفقرات ومحاور الاستبيان ككل، كما أنه يتميز بمعامل صدق (الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ) عال جدا يفوق 88% ما يدل على صدق مختلف بياناته، إضافة إلى أن معامل الصدق بالنسبة للمحورين عال جدا يفوق 70%.

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

2- تحليل خصائص عينة الدراسة: تم تحليل إجابات 40 موظف في المؤسسات، وأظهرت خصائص بياناتهم الشخصية والوظيفية النتائج الآتية:

- بالنسبة لمتغير الجنس: 69.63% من المستجوبين ذكور، في حين تشكل نسبة الإناث 30.37%، وهو مؤشر على الضعف النسبي لتواجد وتمثيل العنصر النسوي في الوحدات التجارية للمؤسسات الكبيرة، نظرا لضعف المقاولاتية النسوية في الجزائر؛
- بالنسبة لمتغير السن: 21.6% تتراوح أعمارهم بين 21 و 30 سنة، 51.40% تتراوح أعمارهم بين 31 و 40 سنة، 20.5% تتراوح أعمارهم بين 41 و 50 سنة، و 6.5% تتراوح أعمارهم بين 51 و 60 سنة. وهي نسب تؤكد أن أغلب موظفي المؤسسات الجزائرية من الطبقة الشبانية من خريجي الجامعات، مع تواجد معتبر للكهول، وهو ما قد يعطيها ميزة تنافسية مصدرها الموارد البشرية بتكامل عنصري الشباب (التجديد) والخبرة؛
- بالنسبة لمتغير المستوى الدراسي: 15.4% مستواهم ثانوي، في حين أن 80.10% ذو مستوى جامعي، في حين أن 4.4% ذو مستوى دراسات عليا، وهذا وهي نسب تؤكد توجه الفرد الجامعي الجزائري إلى الوظائف العمومية، وتفضيلهم العمل في مناصب إدارية وتقنية في المؤسسات الاقتصادية، ما يوفر لهذه المؤسسات رأسمال فكري هام.
- بالنسبة لمتغير المؤسسة: 62.44% من المستجوبين موظفون في وحدة مستغانم المؤسسة الجزائرية للمياه، في حين أن 37.56% منهم موظفون في وحدة مستغانم مؤسسة سونلغاز، وهو ما يظهر تكافؤ نسبي في حجم العينة المأخوذة من المؤسسات؛
- بالنسبة لعدد سنوات العمل في المؤسسة: 31.22% لم تتجاوز عدد سنوات عملهم 5 سنوات، 22.13% تتراوح عدد سنوات عملهم من 6 إلى 10 سنوات، 14.23% من 11 إلى 15 سنة، 9.12% عدد سنوات عملهم من 16 إلى 20 سنة، 5.2% من 21 إلى 25 سنة، 5.3% من 26 إلى 30 سنة، في حين أن 12.8% تفوق سنوات عملهم في المؤسسة 30 سنة، وهو ما يؤكد أن أغلب الموظفين في الوحدات من الشباب خريجي الجامعات ومعاهد التكوين الذين لا تتجاوز سنوات عملهم 10 سنوات.
- بالنسبة لمتغير الفئة الوظيفية: تمثل نسبة المستجوبين من الإطارات في الوحدات 41.23%، في حين أن نسبة المستجوبين من أعوان التحكم في الوحدات تساوي 39.23%، أما نسبة المستجوبين من أعوان التنفيذ في الوحدات هي 19.54%.

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

3- تحليل فقرات محاور الدراسة: سنحلل نتائج الأجوبة عن فقرات كل محور من محاور الاستبيان:
 3-1- تحليل فقرات المحور الأول: يتمثل المحور الأول في مستوى ريادة الأعمال للمؤسسات، وهو يشمل 6 فقرات مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): استعراض فقرات المحور الأول

رقم الفقرة	عبارة الفقرة
01	تقوم المؤسسة الريادية على وضع هدف من طرف شخص واحد ويعمل الآخرون على تنفيذه.
02	تعبر الريادة للمؤسسة عن عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة من خلال بذل الجهد و إنفاق رؤوس الأموال.
03	تركز المؤسسة ذات الريادة على قدرة الفرد للتأثير وتمكين الآخرين للمساهمة في فعالية المؤسسة.
04	هدف المؤسسة إلى الالتزام بالوقت وإدارته، ووضع برامج لإنتاج لتحقيق الريادة.
05	تحتاج المؤسسة الريادية إلى تحسين مهارات الاتصال مع فريق العمل، وتقبل الاختلافات الثقافية.
06	تقوم الريادة في المؤسسات بالتنسيق الكامل بين عمليات الإنتاج والبيع.

المصدر: الاستبيان المعد من طرف الباحثة

باستخدام الأدوات الإحصائية تم تحليل فقرات المحور الأول، والجدول التالي يوضح نتائج هذا التحليل:

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

الجدول رقم (03): تحليل فقرات المحور الأول

الرتبة	القرار	مستوى الدلالة	قيمة اختبار T	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة
03	العبارة غير محققة	0.225	-0.523	موافق	1.33	3.45	01
06	العبارة محققة	0.025	1.222	غير موافق	1.02	2.22	02
05	العبارة غير محققة	0.578	0.878	محايد	1.63	3.16	03
01	العبارة محققة	0.002	3.012	موافق	0.89	3.61	04
02	العبارة محققة	0.032	0.745	موافق	1.17	3.55	05
04	العبارة غير محققة	0.245	0.122	محايد	1.13	3.20	06
مستوى ريادة الأعمال للمؤسستين محل الدراسة جيد ويتحسن باستمرار.		0.023	1.857	موافق	0.67	3.44	المحور الأول

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS

يتضح من الجدول السابق أن المؤسستين المدروستين مستوى ريادة أعمال لديهما جيد ويتحسن باستمرار ، وهذا راجع أساسا إلى اهتمام المؤسستين بدمج القضايا الخاصة بتحسين استراتيجياتها الموظفين ضمن إستراتيجياتها، و تعزيزها لطرق التي تسمح للموظفين بالتعبير عن آرائهم في العمل في وسط المؤسستين، واهتمامها التام لمدخلات الموظفين و سماح لهم بتبني استراتيجيات تبادل الاقتراحات والأفكار حول عملهم مع موظفين في مؤسسات أخرى، ما يعكس قوتها في حرصها على ترسيخ صورة المؤسسة المتقدمة، إضافة إلى ذلك اهتمامها بكل ما هو جديد في الإنتاج، حيث أهما تعملا على إرضاء زبائنهما بالشكل الكاف وذلك من خلال تقديم منتجات في مستوى المطلوب وحسب الحاجة، في حين أنهما لا تهمل أي جانب للموظفين وذلك لزيادة في حجم الإنتاج وتوسيع قاعدة منتجاتها . وهذا ما يوضح سبب توسعها في الفترة الأخيرة.

3-2- تحليل فقرات المحور الثاني: يتمثل المحور الثاني في مدى التزام المؤسستين بالمسؤولية الاجتماعية ، وهو يشمل 6 فقرات مبينة في

الجدول التالي:

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

الجدول رقم (04): استعراض فقرات المحور الثاني

رقم الفقرة	عبارة الفقرة
01	تقوم المسؤولية الاجتماعية على الالتزام من قبل رجال الأعمال على التصرف أخلاقيا والمساهمة في التنمية الاقتصادية داخل المؤسسة.
02	تعزز المؤسسة المساءلة واحترام القيم الأخلاقية لصالح جميع أصحاب المصلحة.
03	تأخذ المؤسسة الرعاية من القيمة الأخلاقية أكثر والامتثال للقانون.
04	تخصص المؤسسة مسئولاً متفرغاً تفرغاً كاملاً لمتابعة التزام المؤسسة بمسئوليتها الاجتماعية في مختلف نشاطاتها.
05	تعتبر المؤسسة أصحاب المصالح مجالا من المجالات المهمة التي تمارس فيها المؤسسة دورا اجتماعيا.
06	تعنى المؤسسة بتحقيق مصالح مختلف الأفراد والمجموعات والمنظمات المرتبطة بأدائها و المتواجدة بمجتمعها.

المصدر: الاستبيان المعد من طرف الباحثة

باستخدام الأدوات الإحصائية قمنا بتحليل فقرات المحور الثاني، والجدول التالي يوضح نتائج هذا التحليل:

الجدول رقم (05): تحليل فقرات المحور الثاني

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة	القرار	الرتبة
01	2.23	1.16	غير موافق	0.458	0.485	العبارة غير محققة	02
02	3.50	1.05	موافق	2.333	0.000	العبارة محققة	03
03	3.66	1.14	موافق	1.589	0.169	العبارة غير محققة	01
04	3.14	1.23	محايد	-0.526	0.028	العبارة محققة	04
05	3.12	1.44	محايد	1.401	0.158	العبارة غير محققة	05
06	2.12	0.64	غير موافق	2.428	0.056	العبارة غير محققة	06
المحور الثاني	3.14	0.95	محايد	2.587	0.096	مستوى التزام المؤسساتين بالمسؤولية الاجتماعية ضعيف وبحاجة إلى تحسين.	

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

يتضح من الجدول السابق أن المؤسسات المدروستين لم تتمكن من تفعيل المسؤولية الاجتماعية بالشكل الكاف، وأنهما لا تلتزمان بمسؤوليتهما الاجتماعية تجاه مجتمعها بطريقة فاعلة، وهذا راجع أساسا إلى عدم اهتمام المؤسسات بدمج القضايا الاجتماعية والبيئية ضمن إستراتيجياتها، وعدم تعزيزها لأخلاقيات العمل في وسط موظفيها بالتوازي مع عدم اكتراثهما بالالتزام بالتصرف أخلاقيا، وإهمالهما التام للبعد البيئي وعدم تبنيهما للأنظمة البيئية، إضافة إلى ذلك اهتمامهما بأصحاب المصالح غير كاف، حيث أنهما لا تعمل على إرضاء زبائنها بالشكل الكاف، في حين أنهما تهمل تماما الجمعيات الاجتماعية والبيئية المحيطة بها ولا تنسق معها ، رغم أن المؤسسات تنشطان في مجالين مرتبطين بالبيئة بصفة مباشرة باعتبارهما ينتجان مادتين غذائيتين ، ومن جهة أخرى درجة إيمان المؤسسات بأن المسؤولية الاجتماعية شرط أساسي لتحقيق النجاح ضعيفة نسبيا، وهذا ما يوضح أن المؤسسات الجزائرية ما يزال أمامها الكثير لتصل إلى مستوى المؤسسات المواطنة المسؤولة اجتماعيا عن تحسين مختلف جوانب وأبعاد مجتمعه والمساهمة في تطويره اقتصاديا، اجتماعيا وبيئيا.

4- تحليل تباين أجوبة أفراد العينة: يتم تحليل تباين أجوبة أفراد العينة حسب المؤسسة.

4-1- تحليل تباين أجوبة أفراد العينة عن فقرات المحور الأول

بالنسبة للمحور الأول يوضح التباين في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): تحليل تباين أجوبة المحور الأول حسب المؤسسة

المؤسسة	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
مؤسسة متيجي	23	3.12	0.62			
مؤسسة حليب	17	3.55	0.85			
المجموع	40	3.44	0.67	0.123	0.065	لا يوجد تباين

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS

يتضح من الجدول السابق عدم تباين إجابات موظفي المؤسسات، وهو ما يشير إلى أن مستوى ريادة المؤسسات العاملين متقارب جدا، رغم أن مؤسسة متيجي وحدة مستغانم أكثر تمكينا لعاملها مقارنة بنظيرتها مؤسسة حليب وحدة مستغانم بشكل طفيف جدا، إلا أن مستوى ريادة بهما يبقى فعال بشكل نسبي.

4-2- تحليل تباين أجوبة أفراد العينة عن فقرات المحور الثاني

بالنسبة للمحور الثاني يوضح التباين في الجدول التالي:

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

الجدول رقم (07): تحليل تباين أجوبة المحور الثاني حسب المؤسسة

المؤسسة	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
مؤسسة متيجي	23	3.17	0.51			
مؤسسة الحليب	17	3.54	0.77			
المجموع	40	3.14	0.95	0.388	0.158	لا يوجد تباين

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS

يتبين من الجدول السابق عدم اختلاف إجابات موظفي المؤسسات، وهو ما يشير إلى أن مستوى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية، رغم أن مؤسسة متيجي وحدة مستغانم أكثر إسهاماً من نظيرتها مؤسسة الحليب وحدة مستغانم بشكل طفيف، إلا أن مستوى تفعيلها والإسهام فيها يبقى غير كافياً بشكل عام.

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة

- 1- اختبار الفرضية الأولى: من الجدول رقم (03) يتضح أن الفرضية الأولى غير محققة في المؤسسات محل الدراسة، حيث أن مستوى زيادة الأعمال للمؤسسات محل الدراسة جيد وتحسين مستمر، وهو ما يفرض عليهما ترسيخ أنظمة إنتاج مرتكزة على أسس جيدة لزيادة ورفع مستوى زيادة المؤسسات.
- 2- اختبار الفرضية الثانية: من الجدول رقم (05) يتضح أن الفرضية الثانية محققة في المؤسسات محل الدراسة، حيث أن مستوى التزام المؤسسات بالمسؤولية الاجتماعية غير كافٍ وبحاجة إلى تحسين، فهما لا تقومان على توعية موظفيهما في وضع إستراتيجيات تهتم بالبيئة وصحة المجتمع بل العمل على تحقيق الأرباح دائماً.
- 3- اختبار الفرضية الثالثة: لاختبار صحة الفرضية الثالثة لابد من قياس مدى ارتباط زيادة الأعمال (المتغير المستقل) بمستوى التزام المؤسسات بالمسؤولية الاجتماعية (المتغير التابع)، والتي يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (08): تحليل ارتباط المتغيرين

المتغير	الأول (متغير مستقل)	مستوى الدلالة	القرار
الثاني (متغير تابع)	45.23%	0.023	توجد دلالة ارتباط ضعيف موجب

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

يتضح من الجدول السابق أن هناك ارتباط دال إحصائياً رغم ضعفه، وبالتالي فإنه يوجد علاقة بين ريادة الأعمال و المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وطبيعة هذه العلاقة موجبة ضعيفة، وهو ما يدل على وجود عوامل أخرى أكثر تأثير على المسؤولية الاجتماعية، وبالتالي فإن الفرضية الثالثة صحيحة نسبياً، حيث أن ريادة الأعمال لدى المؤسسات محل الدراسة يساعد في زيادة التزام لديهما بالمسؤولية الاجتماعية.

الخلاصة

على مر السنوات تبقى ريادة الأعمال من العناصر الهامة التي هي بحاجة إليها المؤسسات، فوجودها أصبحت المؤسسات تعمل جاهدة لتقديم ماهو أجود لنيل مكانة مرموقة في أوساط المنافسة الدولية. ولكن يجب على المؤسسات اخذ المسؤولية الاجتماعية بعين الاعتبار.

فالمسؤولية الاجتماعية تحولت تدريجياً للتعبير عن البحوث والمصالحات بين الأنشطة الاقتصادية و توقعات ومخاوف المجتمع. على الرغم من أن هناك العديد من معاني لها تقوم على هذه الفكرة التي انتشرت في جميع أنحاء العالم، فمن المسلم به أن هذا هو مع مراعاة آثار أنشطة الأعمال التجارية والبيئة الاجتماعية والطبيعية وأخذها النظر في هذه الجوانب في إستراتيجيتها وإدارتها، وكذلك تقديم تقرير إلى الأطراف الثالثة المعنية. فقد اعتبر أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي مساهمة في حد ذاتها لتقدم المؤسسات في الجانب البيئي. وعليه يمكن تقديم بعض النتائج منها:

- نقص المهارات التي تقوم عليها الريادة في المؤسسات.
- تعمل المؤسسات على الريادة ومحاولة تطبيق مبادئها للوصول إلى نتائج أفضل.
- عدم تطبيق اللوائح القانونية التنظيمية الصادرة في حق المؤسسات غير المسؤولة اجتماعياً.
- مؤسسات محل الدراسة لا تلتزم بالمسؤولية الاجتماعية.

أهم التوصيات:

- يجب إعادة صياغة اللوائح التنظيمية من قبل جمعيات حماية البيئة وحث المؤسسات على العمل بها.
- إعطاء طابع إداري وأخلاقي للمؤسسات الريادية لتعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية فيها.
- القيام بإصدار مدونات أخلاقية تكون مرشداً وموجهاً لقرارات المديرين الرياديين وسلوك العمال في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.
- اهتمام المنظمات الريادية والمؤسسات الاقتصادية باختبار المديرين والممارسين على أساس متوازن من الكفاءة والخصائص الأخلاقية.

قائمة المراجع

1 - الكتب

1. قمان رشدي، الريادة و العمل التطوعي، ط1، دار الراية، الأردن، 2013.

2. مجدي عوض مبارك، الريادة في الأعمال - مفاهيم والنماذج و المداخل و المداخل العملية، دار عالم الكتب الحديث، الأردن، 2010.

3. ¹ فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد علي، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة، دار حامد، الأردن، 2010.

2 -المجلات والملتقيات

4. Yulita Tangkudung, David Saerang, **Analyzing The Effect Of Leadership Style And Job Environment Towards Employee Turnover Intention (Case Study : PT.Meares Soputan Mining /PT.Tambang Tondano Nusajaya)**, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol .15, No. 05, Tahun 2015.

5. C. A. Batmanglich, **Why Leaders Fail Ethically**, DOI 10.1007, Springer International Publishing Switzerland ,2015.

6. Prentice W.C.H., **Understanding Leadership**, Harvard Business Review, vol. 39, no. 5, September/October 1961.

7. Manoj Kumar Sharma, and Miss Shilpa Jain, **Leadership Management-Principles, Models and Theories**, Global Journal of Management and Business Studies, Vol. 3, Number 2013.

8. Bob Field, **Business can't succeed in societies that fail - How to leverage business - community engagement for a more prosperous society**, New Zealand Business Council for Sustainable Development, december 2012.

9. Ivana Rodić, **Responsabilité sociale des entreprises -le développement d'un cadre européen**, Mémoire présenté pour l'obtention du Diplôme d'études approfondies en études européennes, Institut Europeen De L'universite De Geneve, avril 2007.

10. Amélie Boisjoly-Lavoie, **LA Responsabilité Sociétale Des Organisations: Proposition D'un Modèle Pour L'intégration De ISO 26000**, Essai présenté au Centre universitaire de formation en environnement en vue de l'obtention du grade de maître en environnement, Université De Sherbrooke, juillet 2013.

11. Huiyuan Mao, Yunfeng Ai, **Enterprise Social Responsibility and Enterprise Sustainable Development**, Journal of Sustainable Development, Vol.2,N 1, March 2009.

12. Michel Capron, **La responsabilité sociale d'entreprise**, l'encyclopédie du développement durable, Les éditions des Récollets, N 0 99, juillet 2009.

13. Maimunah ISMAIL, **Corporate Social Responsibility And Its Role In Community Development: An International Perspective**, Uluslararası Sosyal Ara_tirmalar Dergisi The Journal of International Social Research Vol.2, N. 9, 2009.

14. Jucan Cornel Nicolae, Jucan Mihaela Sabina, **Dimensions And Challenges Of Socail Responsibility**, Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica, 2010.

المؤسسات الريادية ومدى التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- دراسة حالة مؤسسة متيجي ومؤسسة حليب فرعي مستغانم -

-
15. Petulia Blake, Bassou El Mansour, **Exploring Corporate Social Responsibility Leadership**, Fully refereed paper, Conference Stream of Sustainability, Corporate Social Responsibility, Leadership, and HRD.