

ممارسة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية-مجمع صيدال-

Exercising social responsibility in the Algerian Foundation - Saidal Complex-

حدادو نبيلة*

University of Algiers3

haddadou.nabila@univ-alger3.dz

تاريخ الاستلام: 2020/06/17

تاريخ القبول: 2020/10/26

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مفهوم المسؤولية الاجتماعية وأهميتها وبيان أهم المقاربات التي تناولتها، إذ لقيت المسؤولية الاجتماعية اهتماما كبيرا من طرف الباحثين والمهتمين ولقد عرف هذا المصطلح تطورات عديدة، إذ أن مناقشة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة من المواضيع التي أثارت جدلا كبيرا في الأوساط العلمية والأكاديمية وطرحت وجهات نظر متعددة مثلت مقاربات مختلفة.

كما تحاول هذه الدراسة أيضا إلى إبراز واقع ممارسة المؤسسة الجزائرية التي عملت على تحقيق الأداء الاقتصادي من خلال تعظيم أرباحها، علاوة على تحقيق الأداء الاجتماعي والبيئي الذي يهدف إلى تعظيم المساهمة الاجتماعية للمؤسسة- حالة مؤسسة صيدال-.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية؛ مجمع صيدال؛ الأداء الاجتماعي؛ الأداء البيئي؛ المساهمة الاجتماعية.

Abstract

This study aimed to know the concept of social responsibility and its importance and to explain the most important approaches that it dealt with, as social responsibility has received great attention from researchers and interested people, and this term has known many developments, as the discussion of the social responsibility of the institution is one of the topics that raised great controversy in the scientific and academic circles and points Multiple perspectives represented different approaches .

This study also tries to highlight the reality of the practice of the Algerian corporation, which worked to achieve economic performance by maximizing its profits, in addition to achieving social and environmental performance aimed at maximizing the social contribution of the enterprise - the case of the Saidal Foundation-.

*المؤلف المرسل: حدادو نبيلة، الايميل: haddadou.nabila@univ-alger3.dz

Key words: social responsibility; Complex of Saidal; Social Performance; environmental performance; Social contribution.

تمهيد:

أصبحت المؤسسة الجزائرية تعيش في بيئة تتميز بالتعدد والحركية، مطالبة بمواجهة كل ما يطرأ من تغيرات في مجال التنافس العالمي والمحلي خاصة مع التوجه الجديد لاقتصاد السوق مما فرض عليها التفكير في تبني المقاربات النظرية . جاءت هذه الدراسة للتعرف على تطور مصطلح المسؤولية الاجتماعية من خلال المقاربات في مجال المناجمنت وتحليل واقع المسؤولية الاجتماعية في مجمع صيدال، وعليه سنحاول في هذه الورقة البحثية إجلاء الغموض عن عناصر هذا الموضوع، وإبراز أهم المقاربات المسؤولية الاجتماعية، وممارسات المؤسسة الجزائرية لمسؤوليتها الاجتماعية قصد تحقيق التنمية المستدامة وذلك بتسليط الضوء على مجمع صيدال، وفي هذا السياق فان تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع صيدال أصبح لازما من خلال مجموعة من الأنشطة، وإخراجها من اطار التفكير الى اطار العمل لتحقيق التنمية المستدامة، وبناء على ما سبق تطرح الاشكالية التالية: ما هو واقع ممارسة مجمع صيدال للمسؤولية الاجتماعية؟

فرضيات الدراسة:

من خلال التساؤل الرئيسي للدراسة يمكننا صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

➤ تعمل صيدال في بيئة تجعل ممارسة المسؤولية الاجتماعية عاملا مؤثرا على مستوى صورتها الحضارية والمجتمعية.

أهداف الدراسة: تندرج هذه الدراسة لتحقيق جملة من الأهداف

- توضيح أهم المقاربات النظرية المفسرة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية؛
- معرفة واقع التزام مجمع صيدال بأبعاد المسؤولية الاجتماعية، وتبين أهمية ممارسة المجمع لدوره الاجتماعي، وتوضيح مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية في ضمان نجاحه وبقائه.

أهمية الدراسة: تكتسب الدراسة أهميتها في الآتي

➤ الأهمية المتزايدة لموضوع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، التي من شأنها تحقيق عدة مزايا سواء لها أو للمجتمع؛

➤ معرفة مستوى تطبيق سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية؛

➤ التعرف على دور مجمع صيدال في تحقيق التنمية المستدامة.

وللإلمام أكثر بالموضوع، وللإجابة على التساؤل الرئيسي، نتطرق الى السياق النظري الذي يحتوي على أهم المقاربات النظرية للمسؤولية الاجتماعية، والجانب التطبيقي الذي يتناول واقع ممارسات مجمع صيدال في مجال المسؤولية الاجتماعية.

أولاً: السياق النظري

لقد أثار مفهوم المسؤولية الاجتماعية إهتماماً شديداً في الأدبيات المناجيرية قبل أن يؤخذ بعين الاعتبار من قبل مجالات معرفية أخرى على وجه الخصوص في الميدان القانوني في الآونة الأخيرة، هذا المفهوم الذي ظهر في الولايات المتحدة الأمريكية قبل انتشاره، وهو موضوع جدل يدور حول دور المؤسسة في المجتمع ودور المجتمع في تعزيز ومراقبة إنتهاكات ممارستها (سواكري مباركة، مرج زغود، 2019، ص 02).

يعود اهتمام الباحثين في العلوم الانسانية والاجتماعية بمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمة إلى ما قبل اليوم بكثير ، حيث بدأ النقاش حولها مبكراً في المؤلف Howard.R.Bowen بعنوان المسؤوليات الاجتماعية لرجال الأعمال عام 1953 وهو الأب الروحي للمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، أوضح فيه الالتزامات التي يتعين عليهم الوفاء بها فيها يتخذونه من قرارات تمس مقاصد المجتمع، وقيمه العليا، وتتفق مع ضمير المجتمع (مقدم وهيبه، 2014، ص 68)، حيث يعود له الفضل في الإشارة بأنها التزام قادة المؤسسات بتنفيذ الاستراتيجيات واتخاذ القرارات وضمان الممارسات التي تتوافق مع أهداف وقيم المجتمع بشكل عام، لقد ارتبطت ظهور فكرة المسؤولية الاجتماعية مع قيام المشاريع الصناعية في المرحلة الأولى وسعيها لتحقيق الأهداف المالية خاصة تعظيم الأرباح، فقد تناول M. Friedman موضوع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مقال نشر في مجلة Newyork.Magazine عنوانه: The Social Responsibility of business is to increase its profits

(بن جديد عبد الحق، ص 75)، أما المرحلة الثانية فقد برزت تيارات أخرى تنادي بأن المسؤولية الاجتماعية تهدف إلى تحقيق الهدف المالي بالإضافة إلى هدف أخرى يتمثل بتعظيم الرضا إلى مختلف العناصر المؤثرة والمتفاعلة مع المؤسسة. لقد عرف بعد ذلك المصطلح تطوراً من خلال مقاربات في مجال المناجمنت مرتبط في البداية بمقاربة الأداء المالي ثم مقاربة أصحاب المصالح، ومن خلال مقاربة اقتصادية مرتبطة بمقاربة التنمية المستدامة (سواكري مباركة، مرج زغدود، 2019، ص 03).

1. المسؤولية الاجتماعية من خلال مقاربة الأداء المجتمعي

عرف Druker المسؤولية الاجتماعية بأنها التزام اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه وأن هذا الالتزام يتسع بأتساع شرائح أصحاب المصالح في المجتمع وتباين توجهاتهم (حيرش سليم، شقراني محمد، 2017، ص 168)، المسؤولية الاجتماعية كإلتزام اجتماعي بمعنى أنها تمثيل لتوقعات المجتمع لمبادرات المؤسسة في مجال المسؤولية التي تتحملها اتجاه المجتمع وبما يتجاوز الحد الأدنى من الإلتزام للقانون، وبصورة لا تضر بقيامها بوظائفها الأساسية للحصول على عائد مناسب من استثماراتها (بن سيرود فاطمة الزهراء، بن سيرود نور الهدى، 2019، ص 05).

أشار Druker إلى أن المسؤولية الاجتماعية يمكن النظر إليها في مجالين الأول يتمثل في التأثيرات الاجتماعية الناجمة عن أعمال المؤسسة نفسها والثاني المشكلات الناجمة عن المجتمع نفسه مثل البطالة والأمية ، كذلك عرفت Holmes سنة 1985 بكونها إلتزام عن المؤسسة اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه وذلك عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر وتحسين الخدمات الصحية ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل و حل مشكلة الاسكان والمواصلات وغيرها (بن يطو مبروك، مشتي فتية، 2019، ص 269). أما Sheldon فقد أوضح أن مسؤولية كل مؤسسة تتحدد بالدرجة الأولى بأدائها الاجتماعي على ما تقدمه من منافع إلى المجتمع، و أن ذلك هو المعيار الأول لتطويرها واستمراريتها ضمن تلك البيئة (صدوقي عقيلة، 2019، ص 124).

ولو رجعنا إلى الأبحاث الرائدة للباحث Carroll (1979) نجد أنه انطلق من تعريف المسؤولية الاجتماعية على أنها هي مجموعة من المتطلبات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية

والخيرية التي يمكن للمجتمع الحصول عليها اتجاه مؤسسة في وقت معين ، ثم ضبط مصطلح الأداء الاجتماعي للمؤسسة خلال الأبعاد الثلاثة التالية: (سواكري مباركة، بفضيل امينة، طرفاية فاطمة الزهراء 2019، ص3)

- أصناف المسؤولية الاجتماعية التي ستواجهها المؤسسة تتمثل في المسؤولية الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والتقديرية؛
- أصناف الأفعال الضرورية لمواجهة تلك المسائل من أجل مواجهة الأصناف السابقة يمكن الاعتماد على أربعة استراتيجيات كردود فعل اجتماعية: رد فعل دفاعية، مجاملة، استباقية؛
- الميادين الخاصة أين ستتخذ الأفعال: ستكون تلك الأصناف والأفعال في المجالات التالية: الدفاع عن المستهلك، البيئة، التمييز بين الأفراد، أمن الغذاء، أمن العمل والمساهمين؛
- أضاف Wood (1991) على أنه لا يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية إلا من خلال التداخل بين ثلاثة مبادئ الشرعية، المسؤولية العمومية، وحرية التصرف المناجيرية نتجت هذه المبادئ من ثلاثة مستويات للتحليل: (سواكري مباركة، مرج زغدود، 2019، ص 05)
- على مستوى المؤسسة: حيث تخضع المؤسسة إلى إلتزامات اجتماعية اتجاه المجتمع التي يجب أن تتحملها في إطار ممارسة نشاطها وهذا ما يعبر على مبدأ الشرعية؛
- على مستوى التنظيمي: على المؤسسة الاجابة على المسائل الاجتماعية والايكولوجية المساهمة في إنشاءها انطلاقا من النشاطات التي يقوم بها من خلال مبدأ المسؤولية العمومية؛
- على مستوى المناجيري: يوجد في المؤسسات مسؤولين حيث قناعاتهم وحرية التصرف تدفعهم إلى أن يكونوا مسؤولين اجتماعيا من خلال مبدأ حرية التصرف.

2. التداخل بين مقاربة التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية

ظهر مصطلح التنمية المستدامة أول مرة سنة 1987 في تقرير Brundtland الذي نشرته اللجنة العالمية بالبيئة والتنمية المستدامة التابعة للأمم المتحدة الذي تعرفها بأنها "الارتقاء برفاهية الانسان والوفاء بالاحتياجات الأساسية لفقراء العالم وتأمين الرفاه للأجيال القادمة والحفاظ على

الموارد الطبيعية (خيرة قرن، 2017، ص 09). كما تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة على أنها إلتزام هذه الأخيرة بالمساهمة في التنمية الاقتصادية مع الحفاظ على البيئة والعمل مع العمال وعائلاتهم والمجتمع بشكل عام بهدف تحسين جودة الحياة هذه الأطراف (الطاهر خامرة، 2007، ص 81)، بينما عرفها البنك الدولي على أنها: " إلتزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة ، من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل ، لتحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في أن واحد، (زعباط عبد الحميد، بولعسل سامية، 2016، ص 326).

يرتبط مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة مع مفهوم التنمية المستدامة لا سيما منذ مؤتمر ريو لعام 1992، المعني بالبيئة والتنمية والذي يمثل تحولا كبيرا في الطريقة التي يجب على الدول والمؤسسات والأفراد النظر في العلاقة بين الأنشطة الاقتصادية والبيئة، كذلك استنادا إلى مبدأ التكامل يمكن لمفهوم التنمية المستدامة أن يكون بمثابة دليل لممارسات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة (سواكري مباركة، مرج زعدود، 2019، ص 05).

وفي مؤتمر جوهانسبورغ 2002 حول التنمية المستدامة توجهت المؤسسات الكبرى الملوثة نحو تبني نشاطات لحماية البيئة حيث تم الإعلان على أكثر من 300 اتفاقية شراكة بين السلطات العمومية والقطاع الخاص كآليات للوصول إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة مكمل للجهود الحكومية، بالإضافة إلى تطوير أنظمة المواجهة الذاتية والمواثيق البيئية (ISO14001 مثلا).

كما دأبت مجموعة كبيرة من الشركات الكبرى إلى النشر الطوعي للمعلومات المتعلقة بالأداء البيئي والاجتماعي، في تقارير النشاط وهو ما يفسر الإدماج المتزايد للبعد البيئي في استراتيجية هذه المؤسسات (خامرة الطاهر، 2007، ص 01)، ولقد كانت مؤسسة صيدال سباقة في تبني مثل هذه الاستراتيجية.

لهذا يركز الاتحاد الأوروبي على فكرة أن المسؤولية الاجتماعية هي مفهوم تطوعي لا يستلزم سن القوانين أو وضع قواعد محددة تلتزم بها المنظمات للقيام بمسؤوليتها تجاه المجتمع. (حسين الأسرج، 2010، ص 03)

3. المسؤولية الاجتماعية من خلال مقارنة الأداء الشامل وأصحاب المصالح

ظهر مصطلح أصحاب المصالح Stakeholders في بداية سنوات الثلاثينات ونهاية الأربعينات في المؤسسات الأمريكية، حيث نادى بفكرة أنه يجب على المؤسسة أن تدير علاقاتها مع الممثلين الخارجيين كل من (1932) Dodd, Berle et. Means، أما باحثون آخرون فيرجعون أصل نظرية أصحاب المصالح إلى نهاية سنوات الخمسينات وبداية سنوات الستينات فهم يعتقدون أن الأفكار الأولى حول هذا المفهوم بدأت مع الأعمال (1959) Penrose معتبرين أنه أحد الرواد لهذه النظرية، في حين نجد أن آخرين يعتقدون أن (1968) Ansoff هو من رجع أول مرة لاستعمال هذا المفهوم في تعريفه للأهداف التنظيمية (صدوقي عقيلة، 2019، ص 124).

كما أسهم في هذه المقاربة كل من أعمال Freeman حول أصحاب المصالح من خلال تحديد ما يسمى بخريطة أصحاب المصالح، التي تسمح بالتوفيق بين مستوى السلطة ومستوى مصلحة كل صاحب مصلحة، بالإضافة إلى أعمال Cyert et March ومقاربة السلطة السياسية من طرف Crosier et Friedberg دورا كبيرا في تطويرها (سواكري مباركة، مرج زغدود، 2019، ص 05).

بالنسبة لنموذج أصحاب المصالح (Stakeholders) حيث يعتبر أن صاحب المصلحة هو كل طرف داخلي أو خارجي عن المؤسسة، تعتبر المؤسسة نتاج لعلاقات مختلفة بين مجموعة من أصحاب المصالح ليسوا فقط المساهمين ، وإنما كل المهتمين بنشاطات وقرارات المؤسسة ويمكن التمييز بين النوع الأول من أصحاب المصالح والذين لهم علاقة مباشرة بالنشاط الاقتصادي ولهم عقد ظاهر مع الشركة : المساهمون، المصارف، العاملون، الزبائن، الموردون، والنوع الثاني من أصحاب المصالح (أصحاب المصلحة من الدرجة الثانية) أي الثانويين هم الذين لهم علاقة سواء طوعية أولا مع المؤسسة في إطار غير تعاقدية (فاطيمة الزهراء بن سيرود، نور الهدى بن سيرود، 2019، ص 04). إن مفهوم المسؤولية الاجتماعية يتمثل في المسؤولية التي تتبناها المؤسسة انطلاقا من نشاطاتها واستراتيجياتها وقيمتها وبنيتها والتي تأخذ بالحسبان التوازن بين مختلف المتعاملين وأصحاب المصالح في المؤسسة بغية تحسين أدائها، كل هذا أحد تطلعات المجتمع المحلي بعين الاعتبار (بلقاسم بوعلام، 2019، ص 04).

ثانيا. ممارسات مؤسسة صيدال في مجال المسؤولية الاجتماعية

يعتبر مجمع صيدال مؤسسة ذات أسهم، يتكون من عدة مديريات مركزية وثلاث فروع (أنتيبيوتيكال، فارمال، بيوتيك) إضافة إلى مركز البحث والتطوير، ويحترف المجمع الصناعي صيدال ميدان صناعة المواد والمنتجات الصيدلانية، حيث تتمثل المهمة الرئيسية له في تطوير، إنتاج وتسويق المواد الصيدلانية الموجهة للاستطبالب البشري والبيطري، ويعمل المجمع على تغطية عدة مهام أساسية وأخرى ثانوية، تتمثل في إنتاج مواد مخصصة لصناعة الدواء، إنتاج الأساس الفعال للمضادات الحيوية، الاهتمام أكثر بالمهام التجارية، التوزيع والتسويق لمنتجات المجمع عبر كامل التراب الوطني لتغطية السوق الوطنية والسعي لاختراق الأسواق الدولية، تأمين الجودة ومراقبة تحليل وتركيب الدواء القيام بالبحوث التطبيقية وتطوير الأدوية الجنسية .

ولقد مر مجمع صيدال بعدة مراحل منذ نشأته إلى يومنا هذا، يمكن إيجازها فيما يلي:

1. مرحلة التأسيس 1969-1982: في هذه المرحلة أنشأت الصيدلانية المركزية سنة 1969 بأمر رئاسي وأسندت لها مهمة الاستيراد، الإنتاج ، وتسويق الأدوية، وتدعمت سنة 1971 بوحدة الإنتاج الحراش في إطار نفس المهمة؛

2. مرحلة المؤسسة الوطنية للإنتاج الصيدلاني 1982-1985: على أثر إعادة الهيكلة التي عرفتھا الصيدلة المركزية الجزائرية، أصدر رئيس الجمهورية مرسوم 161/82 في أفريل 1982 والذي يقتضي تحويل فرع الإنتاج لهذه المؤسسة إلى مؤسسة وطنية للإنتاج الصيدلاني وكانت مهمتها تتمثل في ضمان احتكار الدولة لإنتاج وتوزيع الأدوية كما أن هدفها الأسمى هو تلبية احتياجات السوق المحلية الجزائرية؛

3. مرحلة التسمية الجديدة 1985-1989: في هذه المرحلة تغيرت التسمية من المؤسسة الوطنية للإنتاج الصيدلاني، إلى صيدال كم تم دمج مركب المضادات الحيوية بالمدينة إلى مؤسسة صيدال الذي كان تابعا للشركة الوطنية للصناعات الكيماوية (SNIC)؛

4. مرحلة الإصلاحات الاقتصادية 1989-1997: من بين الإصلاحات التي مست مؤسسة صيدال، تحولها إلى مؤسسة عمومية اقتصادية تتمتع باستقلالية في التسيير، وتم بموجب ذلك تحويل رأسمالها إلى أسهم؛

5. مرحلة التنظيم الجديد في إطار مجمع صناعي 1997 إلى يومنا هذا: على أثر مخطط إعادة الهيكلة، الذي تبنته مؤسسة صيدال تحولت هذه الأخيرة إلى مجمع صناعي يوم 20 فيفري 1998 يرتبط به ثلاث فروع وهي فرع: بيوتيك، فرمال، أنتيبوتيكال.

وكان الهدف من هذه الهيكلة تمكين المجمع من البحث في مجال الطب البشري.

أصبحت مؤسسة صيدال عبارة عن شركة ذات أسهم لانتاج المنتجات الصيدلانية، تم تسميتها المؤسسة العمومية الاقتصادية شركة ذات أسهم للمجمع الصناعي صيدال (سجل التوثيق رقم 97/580) مسجلة بالسجل التجاري لولاية المدية تحت رقم B00282 حيث يقع المقر الاجتماعي لها بالطريق الوطني رقم 11، صندوق البريدي رقم 141 الدار البيضاء ولاية الجزائر العاصمة، ولقد تطور رأس المال المجمع، حيث يبلغ 2500 مليون دج، يعمل المجمع الصناعي من خلال ثلاث فروع للإنتاج وهي كالتالي:

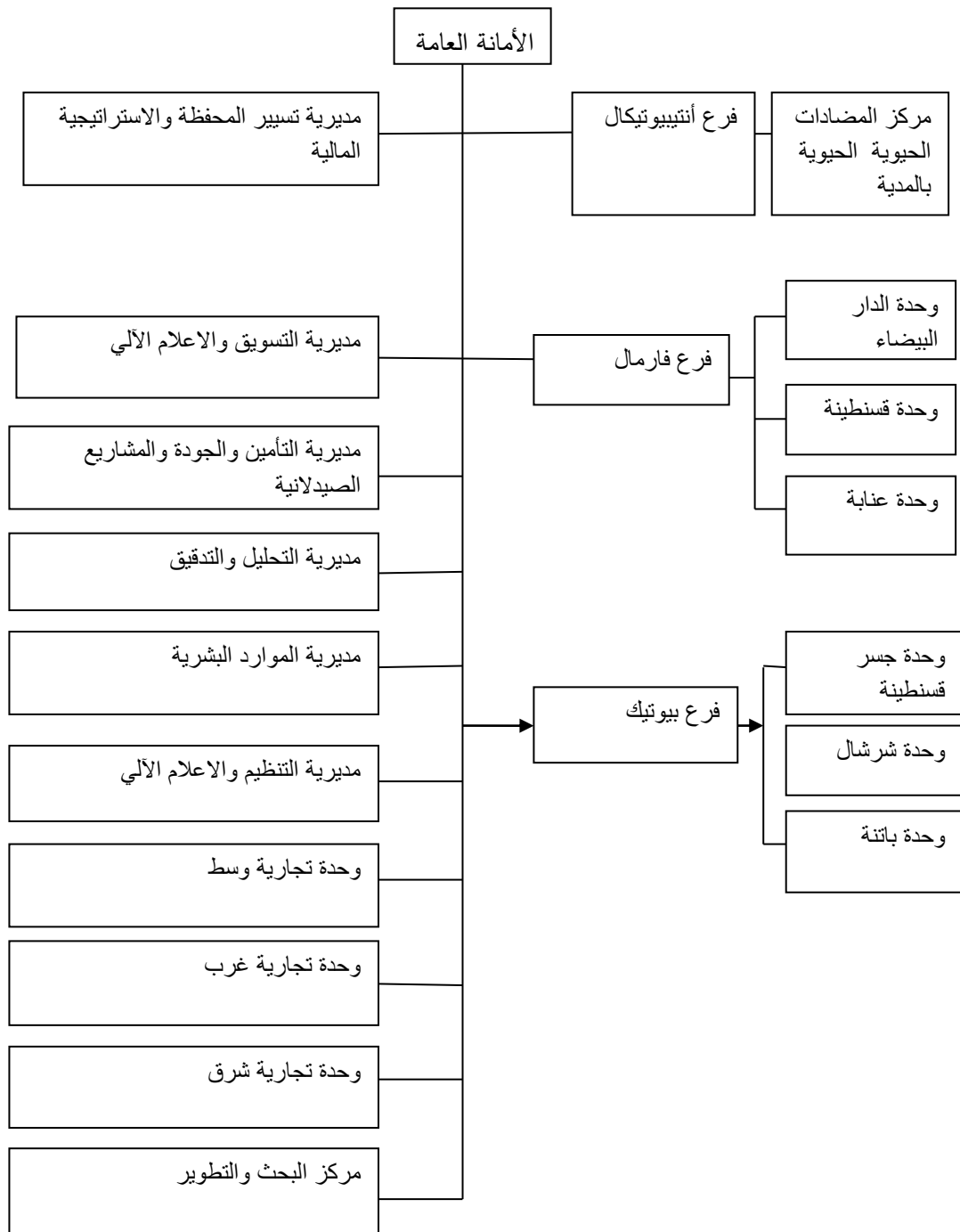
فرع أنتيبوتيكال (Antibiotical) مكون من مركب المضادات الحيوية ونجد مقره بالمدية؛

ثانيها فرع فارمال (Pharmal) مكون من ثلاث وحدات للإنتاج موجود في دار البيضاء المقر الرئيسي وبقسنطينة ومصنع بعنابة ؛

أما ثالثهما فهو بيوتيك (Biotic) ويتحكم بالمصانع ووحدّة شرشال، ووحدّة جسر قسنطينة ووحدّة باتنة.

كما هو مبين في شكل الهيكل التنظيمي للمجمع التالي:

الشكل رقم (1) الهيكل التنظيمي لمجمع صيدال



المصدر: الوثائق الرسمية لـ SAIDAL

من خلال الشكل أعلاه يتضح أن المجمع يشمل ثلاث فروع للإنتاج وهي فرع المضادات الحيوية (أنتيبوتيك)؛ فرع فارمال وفرع بيوتيك، كما يضم ستة مديريات حيث تساهم كل مديرية

متخصصة في حدود مسؤوليتها عن تحقيق مبادئ التنمية المستدامة، كما تعمل بالتنسيق مع بعض المعاهد المتخصصة والمعتمدة: (سواكري مباركة، مرج زعدود، 2019، ص 13).

➤ المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية INPRP؛

➤ الحماية المدنية؛

➤ معاهد الوقاية الأمن الصناعي؛

➤ مخبر الملاحظة الوطنية للتنمية المستدامة ONEDD.

تتبلور أنشطة صيدال في مجال المسؤولية الاجتماعية ضمن المجالات الرئيسية التالية:

1. التنمية المستدامة: في عالم يسوده تطور دائم لمفاهيم السلوك المسؤول والتنمية المستدامة والحفاظ على البيئة، بات الوعي بوجوب التصرف بطريقة مسؤولة اجتماعيا امرا مطلوبا داخل المؤسسات مهما كان نوعها، وهذا هو المنهج الذي يسير عليه مجمع صيدال معتبرا ذلك جزء لا يتجزأ من قيمه ورسالته. ويظهر ذلك من خلال شعاره "خبرتتنا في خدمة صحتكم" وكذا " الجودة في صميم اهتمامنا" ، أين يظهر من خلاله الاهتمام بالمجتمع المدني وهذا عن طريق وضع صحة الأفراد في صدارة انشغالات المؤسسة ، كما أن رمز صيدال المتمثل في نبتة تبرز الاهتمام بالبيئة (سواكري مباركة، زعدود مرج 2019، ص08)، حيث يتم تنفيذ أهداف المجمع من خلال تطبيق القيم الأساسية التي تشكل المسؤولية الاجتماعية (saidalgroup.dz) والمتمثلة في العدالة، السلامة، الشفافية، الالتزام والتضامن.

كما تظهر القيم والمعايير الصريحة لمؤسسة صيدال والمرتبطة بثقافة المؤسسة المتمثلة في الالتزام بإحترام الإجراءات والبحث عن الأداء المتميز خاصة اتجاه الزبائن، كما يقتضي على جميع الأفراد العاملين بالمجمع الانضباط وخاصة المسؤولين إدارة أنشطتهم المهنية مثالية، من خلال التحلي بالصدق والاستقامة والأخلاق. كما يجب أن يكون العاملين مؤهلين، وعلى مستوى من التدريب والخبرة والكفاءة، وهذا لحماية الدواء من أي تلوث (النظافة والعناية الصحية، مراعاة اللباس الخاص، إتباع التعليمات بالتوثيق، دقة الملاحظة والتركيز مع الانتباه، عدم الدخول إلى الأماكن المحظورة). إن النشاط الصيدلاني يتميز بخصوصية لذلك وجبت الدقة في أداء الواجبات، والعمل بانتظام في الأوقات المحددة عن طريق الالتزام .

كما يظهر اهتمام صيدال بالالتزام المجتمعي خلال القيام بالأعمال الخيرية كحملة القضاء على وباء كورونا في الجزائر وذلك عبر التبرع بـ 25000 إلى 30000 علبة من الكلوروكين للصيدلية المركزية للمستشفيات، كما اتفقت الإطارات المسيرة ولجنة المشاركة لمجمع صيدال العازمين على تحمل مسؤوليتهم الكاملة على المستوى المهني والاجتماعي على ضرورة تجسيد بعد المواطنة لمؤسساتهم بمساهمة مالية لصالح صندوق دعم مكافحة جائحة كورونا. (وكالة الأنباء الجزائرية، www.aps.dz، 2019).

2. الموارد البشرية: نأكد على المكانة الأساسية للإنسان في خضم المسؤولية الاجتماعية، في هذا الإطار يقوم المجمع بمساعدة مواردها البشرية على تحديد أهدافهم ومساهمهم الوظيفي، وذلك بمرافقة ومتابعة الموظفين بالمجمع من أول يوم توظيفهم إلى غاية خروجهم منه، وهذا بالتشخيص ومعرفة الميول المهنية والسلوكية للعمال وتوفير معلومات حول مستوى تطوير معرفتهم ومهارتهم من خلال الترقية من منصب لآخر، والغرض من هذا هو تهيئة العناصر المناسبة لشغل الوظائف وخلق قيادات مؤهلة وتطوير كفاءات مستقبلية، مما يعزز أبعاد المسؤولية الاجتماعية، ومن جملة الإجراءات الذي قام بها صيدال : (صدوقي عقيلة، 2019، ص 129).

➤ الدعم المستمر للدور الوظيفي للعمال وتأمين مسار وظيفي مستقر، اجراء دورات تكوينية، تقديم خطابات شكر، تقديم مكافآت لما لها من تأثير كبير على السلوكيات التي تمس جميع الأفراد، مما يحقق الاستقرار الاجتماعي لتوفر العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص ما يعتبر خطوة إيجابية لغرض نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة ككل؛

➤ عقد مجلس الإدارة ثمانية مرات في العام لمناقشة عدة أمور من بينها: برنامج تطوير المجتمع، تنظيم المجتمع، المخطط السنوي العام المقبل؛

➤ تفعيل الحوار مع موظفيها وفهم طبيعة مشاكلهم لحلها (وفي هذا الإطار سطرت صيدال برنامجا تكوينيا حول موضوع التواصل بين الأشخاص قامت به المديرية المركزية للتكوين في شهر ديسمبر 2015)، اعداد وطرح استبيان يتعلق برضا الأفراد ، هذا المرصد عبارة عن استقصاء حول ظروف العمل ، المكافآت، التطوير المهني، الاتصالات والعلاقات؛

➤ وسائل الوقاية المستعملة في مواقع العمل، تستعمل المؤسسة العديد من وسائل الأمن ومعدات اللازمة للحفاظ على سلامة عمالها؛

➤ خدمات الإطعام والنقل: في إطار الاهتمام بالموارد البشري يتوفر مجمع صيدال على مطعم يستفيد من خدماته كل عملها، وفيما يخص النقل فالمجمع يوفر خدمة النقل لعمالها، مما يحقق العديد من المزايا كتحسين مناخ العمل.

بالإضافة إلى أن المجمع يعمل على توفير الأمن للعامل من خلال إعداد برامج احتياطية للفترات الشتوية والفترات شديدة الحرارة، المتابعة المنتظمة للرقابة التقنية للأجهزة المركبة، تكوين لتأطير وحدات مجمع صيدال على أسلوب تحليل المخاطر، المراقبة والتقييم المنتظر لمواقع المجتمع، استعمال نظام انذار مبكر لاكتشاف جميع المخاطر التي من شأنها إلحاق الضرر بالمؤسسة أو الأفراد، إعادة وتطبيق شبكة للأجور وتدعيم نظام المكافأة من خلال (سواكري مباركة، زغود مرج، 2019، ص 09)

1.2 إعادة تسمية الوظائف: تطبيق أحكام جديدة سمح بتوسيع قائمة الوظائف، بوضع مصفوفة جديدة بحذف 323 منصب وهمي أين تقلص عدد المناصب من 726 إلى 403 منصب حقيقي في 13 فرع و 49 مجال نشاط، سمحت هذه المناصب الشاغرة إلى موظفي المؤسسة بالترقية، وكذلك باستقطاب موظفين جدد. لقد شهدت سنة 2018 زيادة في عدد العمال المجمع بنسبة وصلت إلى 3.78 بالمئة موزعة على فروع الإنتاجية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): توزيع عدد العمال على الفروع الانتاجية

الفروع/العمال	عدد العمال 2017	عدد العمال 2018	نسبة النمو
المدينة	657	707	7.61
الحراش	202	202	0
جسر قسنطينة	519	530	2.12
شرشال	89	98	10.11
الدار البيضاء	432	458	6.02
قسنطينة	270	291	7.78

عناية	116	118	1.72
الإدارة المركزية	678	671	1.03-
المجموع	2963	3075	3.78

Source: saidalgroup.dz

يوضح الجدول أعلاه تطور توزيع العمال على الفروع الانتاجية للمجمع، وتشمل هذه الفئة جميع العاملين من اداريين وفنيين وفئات أخرى، إذ تعتبر أحد عناصر القوة الدافعة لنموها، هدفهم لا يقتصر على الأجور وإنما يتعدى الى الحصول على فرص الترقية والمشاركة في القرارات.

كما مست التحولات التنظيمية الأدوات الضرورية للتسيير العقلاني للموارد البشرية حيث تم التخلي عن تحليل العمل وتعويضه بمنطق الشغل (المهنة) الذي أصبح الآن أنسب منطق في العالم المهني المعاصر وفي هذا الصدد أقدمت مديرية الموارد البشرية خلال 2014 على اعداد وضع بطاقة الشغل- الكفاءة والتي أعدت للوظائف على المعلومات التالية: (أحمد يوسف، دلهوم محمد الأمين، 2019، ص 134) المؤهلات، التطور في الوظيفة، تفصيل الوظيفة (الهدف، المسؤوليات النشاطات الرئيسية)،العلاقات الوظيفية ،وسائل العمل، المسؤوليات، الكفاءات المطلوبة (المهنة والمعاملات)، معرفة اللغات واستعمال الإعلام الآلي.

2.2 شبكة الأجور: تتضمن عناصر قاعدية من أجل تعزيز نظام المكافآت، حيث أن الأجر القاعدي للموظف يحدد عن طريق تصنيف المنصب المشغول ، والمحدد في قائمة الوظائف الشبكة الجديدة لأفراد، تتكون من 21 صنف تمثل التصنيفات حسب التأهيل، تحدد من طرف لجنة تقييم العمل و10 فروع تقدم واستحقاقية حسب الإجراءات التي تحدد ذلك ،وفي إطار المسؤولية الاجتماعية تعتمد صيدال على التقييم العادل للأداء ومن ثمة تقديم مكافآت للمتميزين وتحفيز العاملين ماديا ومعنويا ومراجعة الأجور بشكل دوري.

3.2 التكوين: وفي إطار تطوير الأفراد أدرجت صيدال العديد من عمليات التدريب التي تتمحور في الميادين التالية: الصيدلة، تقنيات الإنتاج، مراقبة الجودة، التطبيق الجديد لتصنيع، الصيانة الصناعية، التدقيق وتسيير الموارد البشرية، التسيير المالي إدارة الصفقات العمومية، تقنيات الاعلام والاتصال، الأمن الصناعي. إذ يعد قطاع الصناعات الدوائية من بين القطاعات الأكثر ديناميكية لما يتميز من تجديد مستمر لأنه يعتمد بالدرجة الأولى على الابتكار والابداع .وفي إطار

تكوين وترقية الأفراد فقد قامت بدورات التكوين خاصة في مجال الصيدلة والباعة حيث شملت 5567 ممثل معتمد في كافة أنحاء الوطن. كما تقدم للعمال صيدال العديد من المنح في إطار الخدمات الاجتماعية، بالإضافة إلى توفير واجبات الغذاء، كذلك تساهم بنسبة 90 بمئة من تكاليف العطلة السنوية خارج التراب الوطني للموظفين وعائلاتهم (سواكري مباركة، زغود مرج، 2019، ص 11).

تنمية وتدريب الموارد البشرية أحد أهم أبعاد المسؤولية الاجتماعية، على هذا الأساس تقوم إدارة المجمع بوضع برامج تدريبية وتكوينية هادفة وفعالة للعمال وهذا من أجل زيادة معارفهم وتدعيم اتجاهاتهم الفكرية وتحسين مهاراتهم وادائهم في العمل وفي هذا الصدد يتبع القائمون على مجمع صيدال نوعين من التدريب هما: (أحمد يوسف، دلهوم محمد الأمين، 2019، ص 133)

أ- التدريب أثناء مزاولة العمل: هذا النوع من التدريب يخص الموظفين الجدد أو ادخال تكنولوجيا جديدة للمجمع، بحيث يتم مرافقته وتقديم شروحات وتفسيرات من قبل أصحاب الخبرة حول مختلف الوظائف، ومن بين هذه التدريبات نذكر دورة تكوينية لفائدة عمال الإنتاج: أطلقت مديرية التكوين خلال شهر نوفمبر 2015 تكوينا تقنيا لفائدة العمال، ويدخل هذا في اطار مواصلة سيرورة برامج التكوين التقنية، وقد تلقى 38 عاملا من مختلف مواقع الإنتاج وزعوا على أربعة فرق بيداغوجية، تكوينا تدريبيا من طرف صيادلة المجمع وكان هذا التكوين على مستوى كل من مصنع الدار البيضاء، مصنع جسر قسنطينة، مصنع الحراش؛ كما نظمت مديرية الإنتاج في شهر أكتوبر 2015 برنامجا تكوينيا تقنيا لصالح عمال الإنتاج، حيث استند 60 عاملا موزعين على 6 أفواج من مواقع إنتاج المدينة، الدار البيضاء، جسر قسنطينة، الحراش من تكوين في عمليات الوزن؛

ب- التدريب الرسمي خارج العمل: وهو نوعان الأول يتعلق بتدريب خارجي داخل الوطن حيث تقوم إدارة مجمع صيدال بإرسال الموظفين إلى معاهد التكوين مثل المعهد الوطني لمراقبة جودة المنتجات.

بالإضافة إلى تنظيم التظاهرات العلمية المتخصصة مثل الدورات التكوينية حول تقنيات البيع والتي نظمت من قبل مديرية التسويق والمبيعات وبيع أدوية التطبيب الذاتي والتي انطلقت

من أبريل 2015. أما النوع الثاني تدريب خارجي يكون خارج الوطن، حيث يتم إرسال مجموعة من الموظفين إلى الخارج من أجل التدريب على كيفية التعامل مع تجهيزات أو تقنيات إنتاج جديدة وحديثة التي تم اقتناءها. ويكون هذا التدريب على مستوى أماكن صنع أو اقتناء التجهيزات، أو أماكن تطبيق هذه التقنيات الجديدة، بالإضافة إلى إرسال بعثات للدول التي تربطها شراكة مع مخابرها.

4.2 نظام المكافآت: تم إعادة هيكلة نظام المكافآت ، بما يتماشى والوضع الاقتصادي حيث قامت مؤسسة صيدال في 09 أكتوبر 2012، بامضاء اتفاقية بين الإدارة العامة وممثلي العمال (النقابات) والذي يتضمن الاستفاد من نظام مكافأة جديد، بهدف مسايرة التطور الحاصل في بيئة الأعمال.

3. الزبائن: يسعى المجمع من خلال حرصه على توفير المنتج الصيدلاني بمتطلبات القاعدية للممارسة الحيدة للتصنيع (les normes médicales les bonnes pratique de fabrication (BFR) international les édictée sous le gide de l'OMC)

والتي يقصد بها إنتاج الأدوية وفقا للمعايير الصحية والقانونية والرقابية الدولية والمتمثلة في تحديد جميع مراحل التصنيع ، وتوفير التسهيلات الضرورية لذلك من معدات مناسبة ومساحات ومباني، وجهاز وظيفي مناسب ومدرب بالإضافة إلى وسائل التخزين والنقل الملائمة، مع إعداد السجلات أثناء التصنيع بوجود نظام مناسب لمعالجة الشكاوي .

لقد نشرت المنظمة العالمية للتقييس ISO في 2010 المواصفة ISO 26000 التي تحدد المبادئ التوجيهية لأي مؤسسة تسعى إلى تحمل المسؤولية لأية نتائج ناجمة عن قراراتها وأنشطتها .وفي أوائل سنة 2011 أطلقت المنظمة العالمية للتقييس ISO مشروع تبني واعتماد الدول النامية للمواصفة ISO 26000 يطلق عليه " المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا REMENA" (خطر وهيبة، 2018، ص 163). تعد المسؤولية الاجتماعية من ضمن القيم التي يتمسك بها مجمع صيدال فقد تحصل على شهادات مطابقة معايير الجودة الدولية التالية: (صدوقي عقيلة، 2019، ص130)

➤ ايزو 9001 طبعة 1994 لمجمع صيدال (المديرية العامة)؛

- ايزو 9001 طبعة 1994 لمجمع صيدال (مركز البحث والتطوير)؛
- ايزو 9002 طبعة 1994 لفرع بيوتيك (ورشة انتاج المحاليل المكثفة)؛
- ايزو 9002 طبعة 1994 فرع أنتيبوتيك؛
- ايزو 9001 طبعة 2000؛
- ايزو 9004 طبعة 2000؛
- ايزو 9001 طبعة 2000.

بالإضافة إلى مشاركة المجمع في المعارض و المحافل الدولية كمعرض الدولي في براكو - مالي-المنعقد في 13-29 جانفي 2019، والمعرض المتخصص في نيامي -النيجر والمنعقد في ايام 26 أفريل و02 ماي 2018، حيث شارك المجمع في المعرض الوطني السادس للابتكار ممثلا بمركز البحث والتطوير بين 05-07 ديسمبر 2016 بقصر المعارض الصنوبر البحري العاصمة، وكان الهدف من هذه المشاركة التعريف بقدرات الباحثين والمبتكرين وكذا تبادل الخبرات من اجل ترقية البحث وتطوير الابتكار والتحول التكنولوجي، كذلك شارك المجمع في المعرض المتخصص في نواكشوط - موريتانيا-يومي 22-28 أكتوبر 2019 (saidalgoup.dz).

4. حماية البيئة: لكل مؤسسة أثر على البيئة من خلال نشاطها ، بموقعها وهيكلها ، ومن جملة الإجراءات التي قامت بها المؤسسة في إطار المسؤولية البيئية تطبيق مخطط نشاط يواكب المستجدات الكبرى المتعلقة بإدارة النفايات الذي يشمل العمليات التالية: (سواكري مباركة، زغود مرج، 2019، ص 11)

- التحليل الشهري لتفريغ الشحنات النفايات السائلة؛
- استرجاع الزيوت ومواد التشحيم المستعملة (إعادة التدوير)؛
- متابعة تنفيذ إجراءات تسيير النفايات على كل أشكالها مع وزارة الإقليم والبيئة؛
- متابعة العمليات المتعلقة بإنشاء نظام إدارة البيئة (SME)؛
- خرجات التفتيش والتدقيق البيئي.

بالإضافة إلى وجود قسم خاص بالبيئة تحت اسم المديرية المركزية للأمن والبيئة ،التي تقوم بإعداد وتوجيه وتطبيق كل سياسات المجمع المتعلقة بالأمن الداخلي الصناعي والبيئي ، حيث

تقوم بمراقبة دورية لإجراءات الأمن للتأكد من تطبيق قواعد السلامة والصحة، وكذلك المصادقة على أعمال الصيانة والأعمال الجديدة (صدوقي عقيلة، 2019، ص 131)

الخاتمة: لقد اختلفت مناهج دراسة المسؤولية الاجتماعية و تصنيفات أبعادها، فنجد Carroll قسمها إلى مسؤولية اقتصادية قانونية أخلاقية وخيرية، وهناك من قسمها حسب المسؤوليات اتجاه أصحاب المصالح، وهناك من قسمها إلى ثلاث أبعاد وفقا لأبعاد التنمية المستدامة وهي البعد الاقتصادي، البعد البيئي والبعد الاجتماعي.

يعد موضوع المسؤولية الاجتماعية من الموضوعات التي نالت اهتماما كبيرا على المستوى العالمي، وتعد الصناعة الدوائية من أهم الصناعات على المستوى المحلي والعالمي ذات أهمية كبيرة لارتباطها المباشر بصحة الانسان، إلا أن محاولة تحليل ممارسة المسؤولية الاجتماعية ستجعلها تجني فوائد جمة تصب أغلبها في تحسين صورة المؤسسة، رضا وولاء الزبائن، تحسين الأداء المالي للمؤسسة، وارتفاع قيمة أسهمها، ولاء العاملين و كسب مزايا تنافسية، وعلى ضوء محاولة معرفة واقع المسؤولية الاجتماعية في مجمع صيدال، توصلنا الى جملة من النتائج نذكر منها:

- حرصا على سلامة البيئة والعاملين وتحقيقا لمسؤوليتها الاجتماعية، قام المجمع بتطبيق معايير عالمية التي تتضمن الالتزام الدائم اتجاه البيئة ، الصحة، السلامة العامة والحفاظ على الموارد البشرية؛
- تترج المسؤولية الاجتماعية التي تبناها المجمع ضمن ثقافته، مما يعني التزامه اتجاه المجتمع بمختلف شرائحه؛
- لقد مكن الحصول على شهادات مطابقة معايير الجودة من انتاج وتسويق أدوية مطابقة لمعايير الجودة العالمية، مراعاة المواصفات المتعلقة بالمطابقة، الجرعة، النقاء، الى تدعيم مكانته في السوق الوطنية للمنتجات الصيدلانية؛
- ان ممارسات التصنيع الجيد هي أساس الصناعة الصيدلانية، ويعتبر وجود نظام وطني للجودة الصيدلانية أمر ضروري لتسهيل عملية الحصول على الأدوية الفعالة والأمنة؛
- يعد حماية البيئة أحد المحاور الرئيسية التي يتحملها المجمع من حيث اهتمامه بالآثار البيئية للقرارات التي يتخذها؛

➤ رغبة المجمع في ارضاء زبائنه من خلال التزامه بتقديم المنتجات الصيدلانية بأسعار مناسبة وجودة عالية.

قائمة المراجع

- 1- أحمد يوسف، دلهوم محمد الأمين، (مارس 2019)، الاستراتيجيات المعاصرة لإدارة الموارد البشرية وعلاقتها بتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية -دراسة حالة مجمع صيدال لصناعة الأدوية، مجلة بحوث الإدارة و الاقتصاد، المجلد 1، العدد 1؛
- 2- بن جديد عبد الحق، 2016، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، المجلة العربية للأبحاث في العلوم الانسانية والاجتماعية، الرقم 8، الحجم 4، العدد 25؛
- 3- بلقاسم بوعلام، (07 نوفمبر 2019)، دور الابتكار في تحقيق المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة تحليلية من وجهة نظر موظفي مجمع سيفتال، الملتقى الوطني للمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية كدعامة لتحقيق التنمية المستدامة؛ جامعة الجزائر 3؛
- 4- بن سيرود فاطيمة، بن سيرود نور الهدى، (07 نوفمبر 2019)، المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الوطني للمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية كدعامة لتحقيق التنمية المستدامة، جامعة الجزائر 3؛
- 5- بن يطو مبروك، مشتي فتحة، (07 نوفمبر 2019)، دور الممارسات الاجتماعية في تدعيم الصورة الذهنية للمنظمة لدى الجمهور الداخلي، الملتقى الوطني للمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية كدعامة لتحقيق التنمية المستدامة، جامعة الجزائر 3؛
- 6- خطار وهيب، 2017-2018، أثر تبني أخلاقيات التسويق على تفعيل الإدارة بالمسؤولية الاجتماعية وتعزيز الصورة الذهنية للمؤسسة، أطروحة دكتوراه في العلوم التجارية، جامعة الجزائر 3؛
- 7- زعباط عبد الحميد، بولعسل سامية، 2016، التزام بأخلاقيات تسويق لتعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية بالشركات الدوائية Pfizer كنموذج، مجلة دراسات الاقتصاد والتجارة والمالية، المجلد 5، العدد 02؛
- 8- سواكري مباركة، بلفصيل أمينة كلثوم، طرفاية فاطمة الزهراء، (22-23 فيفري 2019)، ممارسات المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة الجزائرية، الطبعة الثالثة للملتقى الدولي حول المناجمنت، المالية، الإقتصاد المستدام، جامعة لعراش، المغرب؛

- 9- سواكري مباركة، زغدود مرج، (07أفريل 2019) ، الممارسات المناجرية في مجال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الجزائرية ، دراسة حالة مؤسسة صيدال، الملتقى الوطني حول الممارسات الإدارية الحديثة في المؤسسات الجزائري الواقع والتحديات، جامعة الجزائر3؛
- 10- شقراني محمد، حيرش سليم، 2017، مسؤولية الاجتماعية للمنظمات في الدول العربية، نظرة إلى ما وراء العمل الخيري -دراسة حالة مجموعة زين للاتصالات-، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد12؛
- 11- صدوقي عقيلة، 2019، نظرية أصحاب المصالح، البحث عن توازن بين المسؤولية الاجتماعية والمسؤولية الاقتصادية حالة مجمع صيدال، مجلة المؤسسة؛
- 12- طاهر خامرة، 2006_2007، المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية لتحقيق التنمية المستدامة حالة سونطراك، مذكرة ماجيستر في العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة؛
- 13- قرن خيرة، 2016-2017، واقع وأفاق تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية، دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات الإنتاجية لولايات: المدية، الجلفة، الأغواط، أطروحة دكتوراة في العلوم الاقتصادية، جامعة المدية؛
- 14- لحول سامية، 2011، التسويق الاستراتيجي وتحديد المزايا التنافسية بمجمع صيدال لصناعة الدواء في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 24؛
- 15- مقدم وهيبة، 2014، تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية، أطروحة دكتوراة في العلوم الاقتصادية ، جامعة وهران؛
- 16- saidalgroup.dz ؛
- 17- وكالة الأنباء الجزائرية، www.aps.dz ، تاريخ الاطلاع 2020/10/01.