



مجلة أبحاث للدراسات الاقتصادية والإدارية

التقييم الدولي الموحد (ISSN) : 2661-7641

التقييم الإلكتروني الدولي الموحد (E-ISSN) : 2716-8107

مجلة (4)، عدد (1) / جوان 2021 / ص: 91-114



أخلاقيات الإدارة ودورها في تدعيم المسؤولية البيئية في المؤسسة الاقتصادية
دراسة حالة مؤسسة الأنابيب البلاستيكية بالشلف

The role of management ethics in supporting environmental responsibility in the organization. Case study of Plastic Pipes Corporation Chlef.

أمينة قوادري بوجلطية (Amira kouadriboudjelthia) *¹

عاشور مزريق (Achour mezrig) ²

¹ جامعة حسيبة بن بوعلي- الشلف (الجزائر)، am.kouadriboudjelthia@univ-chlef.dz.

² جامعة حسيبة بن بوعلي- الشلف (الجزائر)، a.mezrig@univ-chlef.dz.

^{2,1} مخبر العولمة وانعكاساتها على اقتصاديات دول الشمال الإفريقي.

تاريخ الاستلام: 2021/04/21 تاريخ القبول: 2021/06/04 تاريخ النشر: 2021/06/30

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح دور أخلاقيات الإدارة في تدعيم المسؤولية البيئية في المؤسسة الاقتصادية، ومحاولة تحديد واقع ذلك في مؤسسة الأنابيب البلاستيكية بالشلف. وخلصت الدراسة إلى أن المؤسسة محل الدراسة تلتزم بأخلاقيات الإدارة و المسؤولية البيئية انطلاقاً من الالتزام بالقوانين والتشريعات. لذلك كان دور أخلاقيات الإدارة متوسطاً في تدعيم المسؤولية البيئية في المؤسسة محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الإدارة، المسؤولية البيئية، نظام الإدارة البيئية ISO 14001.

تصنيف (JEL): M14, Q59

Abstract

This study aims to clarify the role of management ethics in supporting environmental responsibility in the organization, and to try to define the reality of that in the Plastic Pipes Corporation in Chlef (P.P.C.C.). The study concluded that the P.P.C.C. adheres to management ethics and environmental responsibility based on compliance with laws and legislation. Therefore, the role of management ethics was medium in supporting environmental responsibility in the P.P.C.C.

Keywords: Management Ethics, Environmental Responsibility, Environmental Management System ISO 14001.

JEL classification: M14, Q59.

مقدمة

في عالم يتسم بالتغيير السريع في بيئة الأعمال والتطور المستمر للتكنولوجيا ، تواجه منظمات الأعمال تحديات كبيرة ، حيث أصبح الالتزام بمسؤوليات أخلاقية وبيئية ضرورة ملحة للنمو والاستدامة.

إن التطور الاقتصادي خاصةً في مجال الصناعة تولد عنه انتهاك صارخ للبيئة ، ناهيك عن التجاوزات الأخلاقية واتساع دائرة الفساد الإداري ، وفي ظل هذا أصبح موضوع أخلاقيات الإدارة والمسؤولية البيئية موضوعاً هاماً في كافة الدول لاسيما المتقدمة منها. قانونياً وأخلاقياً ، يجب على المؤسسات الاقتصادية اليوم أن تتحمل مسؤولية تأثيرها السلبي على البيئة ، وإدماج البعد البيئي ضمن استراتيجياتها ، وتبني منظومة أخلاقية قادرة على توجيه جميع أعمالها وأنشطتها وتنعكس على سلوكيات وممارسات أفرادها بشكل إيجابي وأخلاقي.

الإشكالية الدراسة : إن السعي الدائم للمؤسسات الاقتصادية للتنمية المستدامة والحصول على ميزة تنافسية مستدامة، تُحتم عليها الالتزام بنظام إدارة بيئية يحترم المعايير الدولية في هذا المجال، بحيث لا يكون ذلك نابع من حتمية قانونية فقط بل تمليه عليها أخلاقياتها في الإدارة. وبناءً على ما سبق طرحنا الإشكالية التالية :

ما هو دور أخلاقيات الإدارة في تدعيم المسؤولية البيئية في مؤسسة الأنايب البلاستيكية في

الشلف؟

وسيتم دراسة وتحليل هذه الإشكالية من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما هو واقع أخلاقيات الإدارة في مؤسسة الأنايب البلاستيكية بالشلف؟
 - 2- هل يلتزم عمال المؤسسة محل الدراسة بأخلاقيات الفرد؟
 - 3- هل تلتزم القيادة في مؤسسة الأنايب البلاستيكية بالشلف بأخلاقيات القيادة ؟
 - 4- هل تتبنى المؤسسة محل الدراسة الأخلاقيات في الأنشطة والبنية التنظيمية؟
- II. فرضيات الدراسة : حتى تبلغ الدراسة أهدافها ، واستناداً لإشكالية الدراسة والأسئلة الفرعية قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: لأخلاقيات الإدارة دور في تدعيم المسؤولية البيئية في مؤسسة الأنايب البلاستيكية في الشلف.

الفرضية الفرعية الأولى : لأخلاقيات الفرد دور في تدعيم المسؤولية البيئية في المؤسسة الأنايب البلاستيكية في الشلف.

الفرضية الفرعية الثانية : لأخلاقيات القيادة دور في تدعيم المسؤولية البيئية في المؤسسة الأنايب البلاستيكية في الشلف.

الفرضية الفرعية الثالثة : لأخلاقيات الأنشطة دور في تدعيم المسؤولية البيئية في المؤسسة الأنايب البلاستيكية في الشلف.

الفرضية الفرعية الرابعة: لأخلاقيات البنية التنظيمية دور في تدعيم المسؤولية البيئية في المؤسسة الأنايب البلاستيكية في الشلف.

III. حدود الدراسة : تمت دراستنا في مؤسسة الأنايب البلاستيكية بالشلف "SOTOPLAST" لأن المخلفات الصناعية لنشاط المؤسسة تشكل خطر على البيئة ، لذلك كان من المهم معرفة مدى التزام هذه المؤسسة بالمسؤولية البيئية ومدى ارتباطها بالجانب الأخلاقي للإدارة. اعتمدنا على المجال الزمني [2006-2020] لأن المؤسسة بدأت الاهتمام والتدريب في مجال البيئة بداية من سنة 2006.

IV. أهمية الدراسة: تتأكد أهمية الدراسة من:

1. موضوع أخلاقيات الإدارة من المواضيع الحديثة في إدارة الأعمال، والاقتصاديات المتقدمة توليها اهتماماً بالغاً لما لها من آثار إيجابية على أداء المؤسسة، ورغم تلك الأهمية فهي لازالت غائبة في مؤسساتنا الجزائرية.
2. أهمية المسؤولية البيئية كأحد الركائز الأساسية للتنمية المستدامة.
3. أهمية الالتزام بالمسؤولية البيئية في المؤسسة الاقتصادية انطلاقاً من مسؤوليتها الأخلاقية وليس فقط تطبيق القوانين والتشريعات وتجنب العقوبات.

V. أهداف الدراسة: تهدف في هذه الدراسة إلى:

- 1- تسليط الضوء على الجوانب النظرية لأخلاقيات الإدارة والمسؤولية البيئية .
- 2- محاولة معرفة دور أخلاقيات الإدارة في تدعيم المسؤولية البيئية في المؤسسة الاقتصادي.
- 3- تقديم توصيات تساهم في تقليص الفجوة بين الواقع والمأمول في هذا المجال خاصة بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة.

VI. المنهج المستخدم: استخدمنا المنهج الاستنباطي بأداتيه الوصف والتحليل، وقمنا بالإطلاع على الكتب والمجلات العلمية والأطروحات لاستقاء الجانب النظري. أما بالنسبة للجانب الميداني فقمنا بدراسة ميدانية على مستوى مؤسسة الأنايب البلاستيكية بالشلف.

VII. الدراسات السابقة:

من أهم الدراسات التي قمنا بالإطلاع عليها أثناء القيام ببحثنا هذا وساعدتنا في فهم الموضوع هي: راتول، م، فلاق، م، (2012)، *علاقة أخلاقيات الإدارة بالأداء في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية*، مداخلة في المنتدى الدولي حول مقومات تحقيق التنمية المستدامة في الاقتصاد الإسلامي، جامعة قلمة، 3 و4 ديسمبر.

تناولت هذه الدراسة أخلاقيات الإدارة في ضوء التطوير الكبير الذي تحقق في توسيع مسؤولية الأعمال من المسؤولية الاقتصادية الأحادية إلى المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية، وقد اقترحت الدراسة نموذج لمداخل أخلاقيات الإدارة وسعت إلى دراسة وتحليل مدى تبني المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لهذه المداخل، بالاعتماد على عينة من القطاع العام والخاص. وقد خلصت الدراسة إلى دعوة المؤسسات الجزائرية إلى بذل المزيد من الجهود والاهتمام بأخلاقيات الإدارة. تختلف هذه الدراسة عن دراستنا في اهتمامها بأخلاقيات الإدارة ومداخلها في حين أن دراستنا حاولت معرفة دور أخلاقيات الإدارة في تدعيم المسؤولية البيئية.

أحمد، ج.ش، (2013)، *أخلاقيات العمل: منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات*، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 15(4)، 89-112.

- حاولت هذه الدراسة توضيح طبيعة ونوع العلاقة التي تربط بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية، في مؤسسة الشاكري للمبرآت الاجتماعية العراقية، وخرج البحث باستنتاجات أبرزها إيجابية في توافر متغيرات أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية في المنظمة المبحوثة إلا أن المتغير المستقل الفرعي "أخلاقيات القيادة" كان الأكثر تأثيرًا في المتغير التابع "المسؤولية الاجتماعية".

- كانت هذه الدراسة قريبة جدًا من دراستنا، بحيث كان لدينا نفس المتغير المستقل "أخلاقيات الإدارة" ودراسة دوره في تعزيز المتغير التابع الذي كان في دراستنا بُعد فرعي من المسؤولية الاجتماعية وهو المسؤولية البيئية.

محسن، ز.، بن الزين، ح، و زرقون، ع.، (2016)، *أبعاد المسؤولية البيئية والاجتماعية في المؤسسات البترولية (دراسة ميدانية بمجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار)*، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، العدد 11.

- هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى احترام المؤسسات البترولية لمبادئ وقوانين المسؤولية البيئية والاجتماعية، حيث تم اختبار المؤسسة الوطنية لخدمة الآبار (ENSP) للقيام بالدراسة الميدانية. ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أن المؤسسة تحصر المسؤولية الاجتماعية في

الأعمال الخيرية والطوعية، وأن المؤسسة محل الدراسة لا تطبق أبعاد المسؤولية البيئية والاجتماعية.

- تختلف هذه الدراسة عن دراستنا أنها درست بُعد واحد منها وهو المسؤولية البيئية.

VIII. خطة وهيكल الدراسة:

من أجل بلوغ أهداف الدراسة النظرية والتطبيقية قسمنا دراستنا إلى ثلاث محاور وهم كالتالي: جاء المحور الأول تحت عنوان: "الإطار النظري لأخلاقيات الإدارة." المحور الثاني جاء تحت عنوان: "مدخل إلى المسؤولية البيئية في المؤسسة الاقتصادية." المحور الثالث والذي كان تحت عنوان: "واقع دور أخلاقيات الإدارة في تدعيم المسؤولية البيئية في مؤسسة الأنابيب البلاستيكية بالشلف SOTUPLAST." حاولنا فيه عرض نشأة وتطور المؤسسة محل الدراسة، بالإضافة إلى عرض النتائج الدراسة واختبار الفرضيات وتقديم التوصيات.

1. الإطار النظري لأخلاقيات الإدارة.

أخذت دراسة الأخلاقيات في الوقت الحاضر مساحة واسعة من اهتمام الكتاب والباحثين أكثر من أي وقت مضى، وذلك للتعقيدات البيئية الكبيرة وتراجع نظم القيم وشح الموارد واشتداد المنافسة. ويرى Dalft (1992,p127) أن أخلاقيات الإدارة تكاد تكون القضية الصعبة جدا في عالم منشآت الأعمال بسبب صعوبة تحديد السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ وبطريقة قاطعة ونهائية. عقد أول مؤتمر لأخلاقيات الأعمال سنة 1974 في جامعة تكساس والذي فتح باب لتكوين الأخلاقيات ضمن مناهج المنظمات. إذ تم إصدار العديد من الكتب والمؤلفات والبحوث التي تخص أخلاقيات الإدارة.

1.1. تعريف أخلاقيات الإدارة.

تعتبر أخلاقيات الإدارة عن مجموعة من الصفات الحسنة، التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة، ليؤدي عمله على الوجه الأمثل (الغامدي، 2010، ص33). وعرفها ريو بيارز (Rio Piérse) بأنها "مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري وتتعلق بما هو صحيح أو خطأ" (نجم، 2006، ص20) ولكن الصحيح والخطأ هي معايير نسبية تختلف من مجتمع لآخر. أما الأونكتاد(منظمة التجارة العالمية) فتعطيها تعريفاً أوسع بحيث يمثل تصرف المنظمة مع كل الأطراف ذات المصلحة، وتقول بأن أخلاقيات الإدارة هي: "اتجاه الإدارة وتصرفها تجاه موظفيها وزبائنها، والمساهمين والمجتمع عامة، وقوانين الدولة ذات العلاقة بتنظيم عمل المنظمات" (الأونكتاد، 2001، ص194). وأكد دافت (Daft) على: "تعلق أخلاقيات الإدارة بالقيم الداخلية التي تعد

جزءاً من ثقافة المنظمة والتي ترتبط أيضاً بأشكال القرارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية تجاه البيئة الخارجية" (أحمد، 2013، ص97). أضاف هذا التعريف بعداً آخر للأخلاقيات الإدارية والمتعلق بالمسؤولية الاجتماعية. وأمام ما تم استعراضه من وجهات النظر الخاصة بمفهوم أخلاقيات الإدارة يمكن الوصول إلى مفهوم يتناول الأخلاقيات من منظور شمولي لذلك يمكن القول أن: "أخلاقيات الإدارة هي مجموعة من القيم والمبادئ الفاضلة والصفات الحسنة النابعة من ثقافة المنظمة والمجتمع، والمتمثلة لقوانين وتشريعات الدولة، والتي توجه السلوك الإداري لتحقيق أهداف المنظمة ورضا أصحاب المصالح".

2.1. مداخل أخلاقيات الإدارة.

قدم كل من راتول وفلاق (2012، ص406-407) نموذجاً للمداخل الأخلاقية يمكن استخدامه في تفسير وتقييم المداخل الأخلاقية التي يمكن أن تظهر في مجال الأعمال بمستويات متباينة. يحتوي هذا النموذج على أربع مداخل تمثل الطيف الأخلاقي في مجال الأعمال:

1.2.1. مدخل الأخلاقيات المثالية: وهذا المدخل يقوم على المبادئ الأخلاقية المطلقة، وعلى أن الأخلاق مطلوبة لذاتها أي أنها ذات قيمة ذاتية داخلية. ومثالها هو الداعية أو القدوة الأخلاقية الفعالة وتجسيدها هو المبادرة الأخلاقية.

2.2.1. مدخل أخلاقيات الامتثال للقانون والمدونة الأخلاقية: إن القانون عادة ما يمثل القيم الأخلاقية الرسمية المشتركة في جماعة معينة، لهذا فإنه يحقق الحد الأدنى الرسمي من الأخلاقيات، أما مدونة الأخلاقيات فإنها عادة ما تتخطى القانون إلى مجموعة القيم التي تتبناها المنظمة كمبادئ أو معايير أخلاقية مرشدة تسعى لإبرازها في قرارات ممارسات المديرين والعاملين الآخرين للحد من الانتهاكات الأخلاقية. وإن التعبير الأساسي عن هذه الأخلاقيات هو أن الالتزام بالقانون (أو المدونة الأخلاقية) هو الحد الأدنى المطلوبة لتجنب المساءلة.

3.2.1. الأخلاقيات النسبية: إن المجتمعات والثقافات المختلفة يمكن أن تؤدي إلى اختلافات في الكثير من الممارسات الأخلاقية وإن كانت القيم الأخلاقية الأساسية (كالصدق والنزاهة والعدالة... الخ) واحدة في كل المجتمعات والبيئات. والواقع أن التجارب الكثيرة كشفت أن الأعمال يمكن بسهولة أن تستغل الاختلافات ما بين البيئات لكي ترتكب الانتهاكات الأخلاقية في البيئات الأخرى دون ارتكابها في بيئتها الخاصة.

4.2.1. الأخلاقيات التطورية: إن الانتخاب الطبيعي يمكن من البقاء والتطور (النمو، التكاث، التكيف). ومع أن الأخلاقيات التطورية ليست شائعة في الأعمال ولها سمعة ليست طيبة، إلا أن الأعمال في ظروف المنافسة الشديدة والشرسة تقترب من هذا النمط، والتعبير الرسمي عن هذه الأخلاقيات البقاء يبرر كل شيء.

3.1. آليات ترسيخ أخلاقيات الإدارة.

تحاول منظمات الأعمال أن تعطي لنفسها صبغة الممارسات الأخلاقية القوية في جميع أفعالها وأنشطتها، وخلف هذا الأمر افتراض ضمني صحيح وهو أن السلوك الأخلاقي مفيد وضروري جدا لنجاح المنظمات. لذلك تهتم الإدارة العليا في المنظمات ببناء نظام قيمي سليم ليسند هذه الممارسات الأخلاقية، وهذا انطلاقاً من عدة آليات نذكر منها ما يلي: (سعدي، 2018، ص 86-85)

1.3.1. الإدارة العليا : تقوم الإدارة بتثبيت السلوكيات الأخلاقية عبر تطوير الجوانب الأخلاقية في العمل ، كما تتحلى هذه الإدارة بالقدوة الحسنة في التصرف الأخلاقي للعاملين.

2.3.1. التدريب الأخلاقي : أن مفهوم التدريب لبناء وترسيخ منظومة أخلاقية في المؤسسة ، يتمحور حول إعداد برامج تخص تدريب ومساعدة العاملين على معرفة الجوانب الأخلاقية في سلوكياتهم وقراراتهم التي يتخذونها وكذلك إمكانية تمييز الجوانب الأخلاقية في المواقف الغامضة والمعقدة.

3.3.1. التدقيق الأخلاقي : يقصد بالتدقيق الأخلاقي أساليب ومنهجيات عمل يتم بموجها فحص مختلف جوانب العمل والنشاط من الناحية الأخلاقية ، وقد يجري هذا الفحص بشكل دوري للتأكد من وجود التصرفات الأخلاقية السليمة على مختلف المستويات وفي جميع الظروف والمواقف، ويمكن كذلك تشجيع هذا السلوك الأخلاقي من خلال حوافز مجزية للعاملين.

4.3.1. لجان أخلاقية : هي عبارة عن مجموعة مدراء يعينون للإشراف على أخلاقيات المنظمة بحيث تتحمل مسؤولية المساعدة في وضع السياسات وحل المشاكل المتعلقة بالمسائل الأخلاقية التي تواجه أعضاء المنظمة أثناء العمل، كما تشرف هذه اللجان على برامج التدريب الأخلاقي.

5.3.1. مدونات الأخلاق: المدونة هي وثيقة رسمية تعبر عن القيم الأساسية للمنظمة والقواعد الأخلاقية التي من المتوقع أن يتبعها العاملون، وبالتالي تعد وثيقة لتوجيه أعضاء المنظمة عندما يواجهون مشكلة أخلاقية.

6.3.1. تقييم الأداء الشامل: إن المعيار الاقتصادي لا يكفي لوحده للحكم على الأداء في المنظمات إنما ينبغي تبني المعايير الأخلاقية في العمليات التقييمية لبلوغ الأداء الشامل.

2. مدخل إلى المسؤولية البيئية في المؤسسة الاقتصادية.

لقد أصبحت المسؤولية البيئية والحفاظ على الموارد الطبيعية أحد أكبر التحديات التي تواجه النظم الاقتصادية والدول والمؤسسات، بحيث أن ارتفاع حجم النشاط الاقتصادي بقدر ما يساهم في زيادة معدلات التنمية، فإنه بالمقابل يساهم بشكل مباشر في التلوث البيئي واختلال مكونات وعناصر النظام البيئي.

1.2. مفهوم المسؤولية البيئية.

تُعرف المسؤولية البيئية للمؤسسة على أنها: "عملية تغطية الآثار البيئية لعمليات الإنتاج للشركات كتخفيض عملية تلف المنتجات والانبعاثات الغازية، وتقليل الممارسات التي تكون لها آثار سلبية مستقبلاً على البيئة كما تتمثل المسؤولية في تطبيق العمليات الخاصة بحماية البيئة" (محسن، بن الزين، وزرقون، 2016، ص331). من خلال هذا التعريف يمكن القول أن المسؤولية البيئية هي قيام المؤسسات أو الشركات بتقليل الممارسات التي لها آثار سلبية على البيئة والمشاركة في حمايتها.

كما عُرفت على أنها: "التزام المؤسسة بالمساهمة في التنمية الاقتصادية، مع الحفاظ على البيئة والعمل مع العمال والمجتمع المحلي والمجتمع بشكل عام بهدف تحسين جودة الحياة لجميع هذه الأطراف" (بروال، ماي 2011، ص6). يختلف هذا التعريف عن التعريف السابق بأنه يرى أن المسؤولية البيئية هي التزام المؤسسة بالمساهمة في التنمية الاقتصادية مع المحافظة على البيئة بهدف تحسين جودة الحياة لكل الأطراف وليس فقط تحمل الآثار السلبية على البيئة لممارسات الشركات.

عرفها البنك الدولي على أنها: "التزام أصحاب النشاطات الاقتصادية المساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع المجتمع المحلي بهدف تحسين مستوى معيشة السكان كأسلوب يخدم الاقتصاد ويخدم التنمية في آن واحد، كما أن الدور التنموي الذي يقوم به القطاع الخاص يجب أن يكون بمبادرة داخلية وقوة دفع ذاتية من داخل صناع القرار في المؤسسة" (خامرة، 2008، ص45). أضاف هذا التعريف أن الالتزام يكون من المؤسسات ذات النشاطات الاقتصادية للمساهمة في التنمية المستدامة وليس فقط التنمية مع إشارته للقطاع الخاص.

بناءً على ما سبق يمكن القول أن المسؤولية البيئية هي: "التزام المؤسسة بحماية البيئة من الآثار السلبية المترتبة على أنشطتها، والمساهمة في التنمية المستدامة من خلال التوفيق بين الأهداف الاقتصادية، البيئية، والاجتماعية بهدف تحسين جودة الحياة للمجتمع ككل"

2.2. مواصفة ISO 14001 ومبدأ التحسين المستمر.

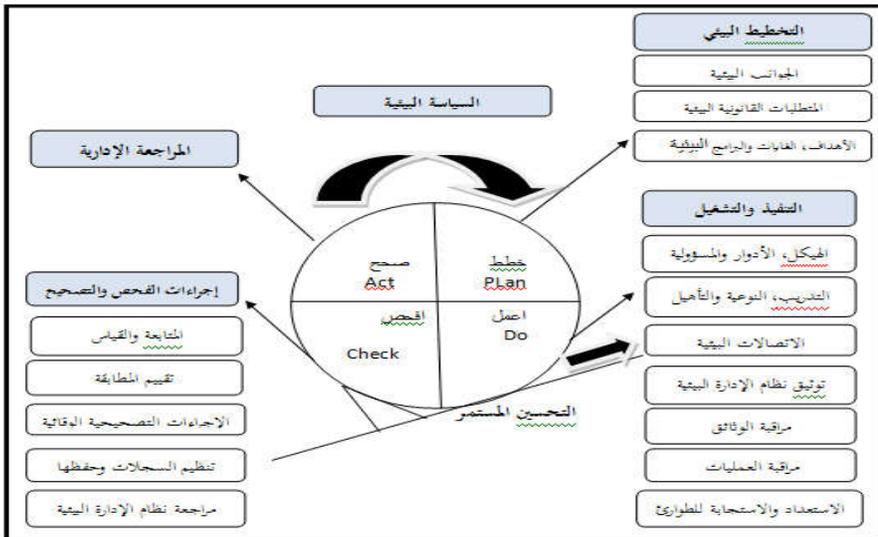
"نظام الإدارة البيئية ISO 14001 هو عبارة عن وثيقة أو خارطة طريق طوعية، صادرة عن تنظيم دولي معروف وتحظى بموافقة الأطراف ذات المصلحة" (Grolleau et autre, 2008, p.126).

ويمكن تعريفه على أنه: "مواصفة قياسية دولية تحدد المتطلبات اللازمة لنظم إدارة البيئة. وذلك لتمكين المنظمات والمؤسسات من تكوين سياسة وأهداف بيئية مع الأخذ بعين

الاعتبار المتطلبات القانونية والآثار البيئية المهمة، هذه المواصفة يمكن تطبيقها على المؤثرات البيئية التي يمكن للمؤسسة أن تتحكم فيها" (صالح، 2003، ص206).

إن مواصفة نظام الإدارة البيئية تقوم على مبدأ التحسين المستمر المستمد من عجلة ديمينغ والمعروفة بمخطط " PDCA " وهي عملية تقوم على أربع مراحل: خطط- نفذ- افحص- صحح، حيث أن هذه العجلة تدور باستمرار نحو الأحسن، فنتائج الفحص والتصحيح تؤخذ بعين الاعتبار في عملية التخطيط وبالتالي الحصول على درجة أعلى من الأداء (Holman, 2010, p166). يوفر نموذج "PDCA" عملية تكرارية تستخدمها المنظمات لضمان التحسين المستمر، يمكن تطبيقه على نظام الإدارة البيئية والشكل الموالي يوضح ذلك.

الشكل رقم 1: العلاقة بين نظام الإدارة البيئية وعجلة ديمينغ.



Source: (Ordre des experts-comptables, 2008 , p. 125)

3.2 دور أخلاقيات الإدارة في تدعيم المسؤولية البيئية في المؤسسة الاقتصادية.

إن مفهوم الأخلاقيات يساعد الأفراد العاملين على كسب ثقة الأطراف الذين يعملون ويتعاملون مع المنظمة، إذ يكون سلوكها الأخلاقي هذا سلوكا رابحا يرتبط بالقواعد والأسس التي يجب على الفرد الالتزام بها والعمل بمقتضاها لأن التصرف للأخلاقي يمكن أن يضر أو حتى ينهي حياة الناس وقد يسبب بأن تخسر المنظمة مبالغ كبيرة أو قد تخسر كل أعمالها (Peterson et al, 2010, p.572). وأن اللمسة الأخلاقية واضحة جدا في المسؤولية الاجتماعية. إذ يُعرف مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة المسؤولية الاجتماعية على أنها: "الالتزام المستمر من قبل شركات الأعمال بالتصرف أخلاقياً والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل" (WBCSD, 1999, P.3)، تُعد قضية المسؤولية البيئية للشركات جزءاً من قضية أكبر تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية،

هذه المسؤولية التي تجعل المنظمات تحترم أكثر متطلبات التنمية المستدامة والمسؤولية العامة في سياق الاقتصاد المسؤول، على أساس الممارسات الجيدة، كحقوق الإنسان وحماية البيئة والحقوق الاجتماعية (Official-prévention.com). وأكد دافت (Daft) على تعلق أخلاقيات الإدارة بالقيم الداخلية التي تُعد جزءًا من ثقافة المنظمة والتي ترتبط أيضًا بأشكال القرارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية تجاه البيئة الخارجية (أحمد، 2013، ص 97). تقوى الروابط بين العمل الخاص والمصلحة العامة بعد أن تفهم المنظمة أن الأخلاقيات ليست مجرد واجب بل الخطوة القادمة ستكون فيها الأخلاق جزءًا من قانون المنظومة وذلك لارتباطها بالمسؤولية الاقتصادية والاجتماعية، لذا فإن مفهوم الأخلاقيات يعد جزء من المفهوم الواسع للمسؤولية الاجتماعية (Filho and All, 2010, p. 300). فالبعد الأخلاقي حسب Carroll هو ذلك البعد الذي ترعى من خلاله منظمة الأعمال شتى الجوانب والمعايير الأخلاقية في قراراتها ومسارها الصناعية المختلفة، تجنبًا للمساس بالمنظومة الأخلاقية والقيمية للمجتمع الذي تعمل فيه، وأشارت العديد من الدراسات إلى ضرورة أن تكون المنظمات مسؤولة تجاه الأداء الأخلاقي والاجتماعي والاقتصادي، ويقف مدراء المنظمات في الوسط، حيث تؤثر قراراتهم على محصلات نوعية الحياة بين الأفراد والمنظمات وبين المنظمات وبينتها من جهة أخرى، ويجب على المدراء أن يعطوا وزنا أكبر لاعتبارات المسؤولية الاجتماعية والأخلاقيات عند اتخاذ القرارات (Carroll, 2004, p. 115).

وبناء على ما تقدم يمكن القول أن أخلاقيات الإدارة والمسؤولية الاجتماعية مفهومان يعملان بشكل مترابط مع بعضهما، حيث تعد الأخلاقيات أحد المرتكزات الأساسية للمسؤولية الاجتماعية. في نفس الوقت لا يمكن الحديث عن المسؤولية الاجتماعية دون التطرق للمسؤولية البيئية، وهذا ما يتضح في تعريف المفوضية الأوروبية للمسؤولية الاجتماعية: "المسؤولية الاجتماعية هي الطريقة التي يجب أن تعمل بها الشركات والمؤسسات لدمج الاهتمامات والقضايا الاجتماعية والبيئية والاقتصادية في صنع القرار واستراتيجيات وسياسات وقيم وثقافة الشركة والعمليات والأنشطة داخل الشركة." (Commission des Communautés Européennes, 2001, p. 7) ويفترض أن تكون أخلاقيات الإدارة والمسؤولية البيئية والاجتماعية مكون مهم من مفردات إستراتيجية الأعمال وليست مجرد رد فعل على القضايا المطروحة. فحركة الأموال المحولة إلى أفعال اجتماعية ما هي إلا جزء من منهج شامل من أخلاقيات عمل المنظمات التي تؤدي إلى تحسينات في المجتمع تساهم في استدامة الأعمال والحصول على أرباح طويلة الأمد.

3. واقع دور أخلاقيات الإدارة في تدعيم المسؤولية البيئية في مؤسسة الأنابيب البلاستيكية في الشلف. هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع أخلاقيات الإدارة والمسؤولية البيئية في مؤسسة الأنابيب البلاستيكية بالشلف بالإضافة إلى محاولة معرفة دور أخلاقيات الإدارة في

تدعيم المسؤولية البيئية وذلك باستقصاء آراء عمال المؤسسة، من خلال الاستبيان الذي قدمناه لهم.

1.3. تقديم المؤسسة محل الدراسة.

مؤسسة "SOTUPLAST" (Société du Tube Plastic) هي شركة ذات أسهم وهي فرع من بين 12 فرع لمجمع البلاستيك والمطاط (ENPC). تنتمي المؤسسة إلى القطاع البترروكيمياوي تحت وصاية وزارة الصناعة. أنشأت بموجب عقد توثيقي تأسسي حامل للرقم 755/1999 بتاريخ 20-09-1999 وحدد رأس مالها بـ 201.200.000,00 ومن 2007 أصبح 255.100.000,00. تقع المؤسسة غرب ولاية الشف بحولي 7 كلم بالمنطقة الصناعية "واد سلي"، تترع الشركة على مساحة قدرها 09 هكتار. تضم المؤسسة أربع ورشات إنتاجية تعمل بنظام تناوبي 24/24 ساعة وهي: ورشة أنابيب الغاز- ورشة أنابيب الري والماء الصالح للشرب- ورشة قنوات الصرف الصحي، وورشة منتجات التغليف، بقدرة إنتاجية تقدر بـ 12000 طن سنويا (في 2019 أنتجت 25,46 بالمائة من قدرتها الإنتاجية أي 3055 طن) و 114 عامل

(11 إطار سامي- 15 إطار - 37 عنصر تحكم- 51 عنصر تنفيذ). تتميز منتجات المؤسسة بجودة و مكانة عالية في السوق الوطنية، بحيث تحصلت على ISO الجودة 9001 لأول مرة سنة 2000 وتحصلت على كل الطبعات الموالية، وهي الآن متحصله على ISO 9001 لطبعة 2019. بالإضافة إلى ISO 14001 المتعلق بالبيئة منذ 2008 حتى آخر طبعة في فيفري 2019 كما تحصلت على شهادة تاج تمنح من طرف المعهد الجزائري لتقيس.

2.3. عينة الدراسة والأدوات الاحصائية المستخدمة.

يبلغ عدد عمال المؤسسة 114 عامل ينقسمون على 4 مستويات إدارية، من أجل تحقيق هدف البحث، حصرنا مجتمع دراستنا في 3 مستويات وهي إطار سامي، إطار، عنصر وأقصينا التنفيذيين من الإجابة على الاستبيان لعدم قدرتهم على فهم وإجابة الأسئلة الخاصة بأخلاقيات الإدارة، نظراً لحدائة الموضوع بالنسبة لهم وكذلك مستواهم الدراسي المنخفض.. لذلك كان مجتمع الدراسة يتكون من 63 عامل. تمّ حساب العينة كالتالي $n = N / (1 + N(e)^2)$. حيث n: العينة، N: مجتمع الدراسة، e: خطأ المعاينة المقدر بـ: 0.05 فكانت n = 54، اخترنا عينة عشوائية طبقية حسب المستويات الإدارية بحيث: 11 إطار سامي تمثل 17.5% من مجتمع الدراسة، 15 إطار تمثل 23.8% و 37 عنصر تحكم تمثل 58.7% فكانت العينة كالتالي: 9 إطار سامي، 13 إطار، 32 عنصر تحكم. تمّ استرجاع 52 استبيان، ألغينا منهم إثنان وبالتالي تمت الدراسة على 50 استبيان. تكون الاستبيان من قسمين، القسم الأول: يشمل المعومات الشخصية لأفراد العينة (المستوى التعليمي، المستوى الإداري، الخبرة المهنية)، القسم الثاني: يتضمن أبعاد أخلاقيات الإدارة، بحيث

استعملنا نموذج "Collins" (2009, p. 9) الذي يعتبر من النماذج الحديثة و الواضحة في قياس الممارسات الأخلاقية في المؤسسات يعتمد هذا النموذج على أربعة أبعاد (أخلاقيات الفرد، القيادة، الأنشطة و البنية التنظيمية) . الجزء الثاني الخاص بالمسؤولية البيئية. استخدامنا مقياس لكارت الخماسي. تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل قراءة ودراسة أجوبة عينة الدراسة ومنها: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط بيرسن والانحدار البسيط مستعينين ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss. وقد تم التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة باستخدام الجذر معامل "ألفا كروميخ"، بحيث تعتبر الأداة صادقة وثابتة إذا كانت ألفا كروميخ أكبر أو تساوي 0,60. وكانت قيمة ألفا كروميخ مرتفعة وتقدر بـ 0,915 وهذا ما يدل على صدق وثبات الاستبيان ومنه يمكننا الاعتماد عليه لتحليل النتائج واختبار الفرضيات.

3.3 عرض النتائج واختبار الفرضيات.

1.3.3. دراسة خصائص أفراد العينة .

الجدول رقم 1: خصائص العينة المدروسة.

الخصائص الشخصية	التقييم	التكرار	النسبة المئوية%
المستوى التعليمي	ثانوي	27	54
	جامعي	17	34
	دراسات عليا	6	12
المستوى الإداري	إطار سامي	8	16
	إطار	12	24
	عناصر التحكم	30	60
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	6	12
	من 5 إلى أقل من 10	12	24
	من 10 إلى أقل من 15	21	42
	من 15 فأكثر	11	22

المصدر: اعتمادًا على مخرجات spss.

من الجدول يتضح المستوى الثانوي يتفوق على المستوى الجامعي والدراسات العليا معًا مما يقودنا إلى القول أن نصف أفراد العينة ليسوا على درجة عالية من التعليم. يبين الجدول أن ما نسبته 42% لهم خبرة من 10 إلى أقل من 15 سنة و 22% لهم خبرة أكثر من 15 سنة. وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة لهم دراية كافية بالمؤسسة محل الدراسة ولهم القدرة على الإجابة بموضوعية على الاستبيان.

2.3.3. نتائج اختبار الفروق في آراء أفراد العينة حول أخلاقيات الإدارة والمسؤولية البيئية

وفق المتغيرات الشخصية:

الجدول رقم 2: نتائج اختبار الفروق في آراء أفراد العينة حول أخلاقيات الإدارة وفق المتغيرات الشخصية.

مستوى الدلالة	قيمة F الجدولية	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0,486	2,124	1,081	0,500	40	20,013	بين المجموعات	المستوى التعليمي
			0,463	9	4,167	داخل المجموعات	
				49	24,180	المجموع	
0,307	2,124	1,402	0,610	40	24,403	بين المجموعات	المستوى الإداري
			0,435	9	3,917	داخل المجموعات	
				49	28,320	المجموع	
0,590	2,124	0,941	0,880	40	35,203	بين المجموعات	الخبرة المهنية
			0,935	9	8,417	داخل المجموعات	
				49	43,620	المجموع	

المصدر: اعتمادًا على مُخرجات برنامج spss.

من الجدول نجد أن في كل الحالات F المحسوبة أقل من F الجدولية ومستوى المعنوية أكبر من (0.05) وبالتالي المتغيرات الشخصية ليس لها تأثير على إجابات أفراد العينة فيما يخص أخلاقيات الإدارة.

الجدول رقم 3: نتائج اختبار الفروق في آراء أفراد العينة حول المسؤولية البيئية وفق المتغيرات الشخصية.

مستوى الدلالة	قيمة F الجدولية	قيمة F المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0,015	2,02	2,418	0,742	21	15,586	بين المجموعات	المستوى التعليمي
			0,307	28	8,594	داخل المجموعات	
				49	24,180	المجموع	
0,480	2,02	1,013	0,582	21	12,226	بين المجموعات	المستوى الإداري
			0,575	28	16,094	داخل المجموعات	
				49	28,320	المجموع	
0,412	2,02	1,087	0,933	21	19,593	بين المجموعات	الخبرة المهنية
			0,858	28	24,027	داخل المجموعات	
				49	43,620	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من الجدول نجد أن المستوى التعليمي كان له تأثير على إجابات أفراد العينة لأن F المحسوبة أكبر من F الجدولية ومستوى المعنوية أقل من (0.05) ، أما بالنسبة للمستوى الإداري والخبرة المهنية كانت F المحسوبة أقل من F الجدولية ومستوى المعنوية أكبر من (0.05) وبالتالي ليس لهما تأثير على إجابات أفراد العينة فيما يخص المسؤولية البيئية.

3.3.3. نتائج إجابات أفراد العينة على أبعاد أخلاقيات الإدارة والمسؤولية البيئية.

الجدول رقم 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد أخلاقيات الإدارة والمسؤولية البيئية.

المتغير	الأبعاد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأثر
أخلاقيات الإدارة	أخلاقيات الفرد	0,313	4,16	مرتفع
	أخلاقيات القيادة	0,446	3,61	مرتفع
	أخلاقيات الأنشطة	0,415	3,44	مرتفع
	أخلاقيات البنية التنظيمية	0,287	3,35	متوسط
المسؤولية البيئية		0,329	4,04	مرتفع

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادًا على مخرجات spss.

تبين نتائج الجدول أن أفراد العينة يؤكدون أن مؤسستهم تطبق مبادئ أخلاقيات الإدارة إلى حد كبير بحيث كان الأثر مرتفعًا في 3 أبعاد ومتوسط في بعد واحد. رغم ذلك، فإننا لمسنا بعض النقائص من خلال إجابات الأفراد على بعض الفقرات هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعض فقرات أخلاقيات الإدارة.

البعد	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأثر
أخلاقيات القيادة	تسعى القيادة لتنمية الوعي الشخصي للموظفين بالقيم والمعايير الأخلاقية.	0,76	2,60	متوسط
	تركز القيادة على البعد الأخلاقي عند تقييم الموظفين.	1,08	2,18	ضعيف
أخلاقيات الأنشطة	تساعد سياسات وإجراءات العمل في توفير بيئة إبداعية.	1,03	3,00	متوسط
	يتضمن برنامج التدريب للمؤسسة على دورات تدريبية حول أخلاقيات الإدارة.	0,74	1,84	ضعيف
أخلاقيات البنية التنظيمية	تسعى المؤسسة للتطبيق للموسم للقيم الأخلاقية للتحسين المستمر للممارسات.	0,76	2,54	ضعيف
	تمتلك المؤسسة دليلًا أخلاقيًا واضحًا ومعلنًا للجميع داخل وخارج المؤسسة.	0,72	1,74	ضعيف جدًا
	تبنى المؤسسة رؤية وإستراتيجية قائمة على الأخلاقيات.	0,50	2,54	ضعيف

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادًا على مخرجات spss.

نستنتج من الجدول أن المؤسسة محل الدراسة تركز في تطبيقها لأخلاقيات الإدارة على كل ما ينص عليه القانون من شفافية ونزاهة وعدالة...إلخ. وهو مدخل أخلاقيات الامتثال للقانون في نموذج راتول وفلاق (2012، ص 407)، وهو يحقق الحد الأدنى الرسمي من الأخلاقيات لتجنب المساءلة. أما فيما يتعلق بالتدريب حول أخلاقيات الإدارة ومدونة السلوك الأخلاقي والتركيز على المعايير الأخلاقية في تقييم الموظفين فكانت غائبة في المؤسسة، وهي عناصر ضرورية تساهم في ارشاد المؤسسة للقيام بممارسات أخلاقية في كل جوانب العمل.

تبين نتائج الجدول رقم 4 كذلك أن أفراد العينة يؤكدون أن مؤسستهم تلتزم بمسؤوليتها البيئية بحيث كان الأثر مرتفع. يؤكد ذلك حصول المؤسسة على عدة طبعات لشهادة الإيزو 14001 وهي تلتزم بالمتطلبات اللازمة لتنفيذ نظام إدارة بيئية يساهم في تحقيق التحسين المستمر للأداء البيئي للمؤسسة، ويبين الجدول الموالي اهتمام المؤسسة بتدريب العمال بكافة مستوياتهم في الجانب البيئي.

الجدول رقم 6: النسبة المخصصة للتدريب على البيئة من مجمل ميزانية التدريب للمؤسسة.

السنة	رقم الأعمال، مليون دج	المبلغ المخصص للتدريب×1000 دج.	المبلغ المخصص للتدريب على البيئة × 1000 دج.	نسبته من ميزانية التدريب
2006	250	1185	460	38,8%
2007	210	760	315	49,45%
2008	461	624	225	36,11%
2009	365	488	210	45,18%
2010	230	388	229	59,1%
2011	192	762	596	78,17%
2012	193	360	257	71,39%
2013	222	336	323	96,13%
2014	210	276	-	-
2015	267	176	145	82,18%
2016	188	-	-	-
2017	212	2.888	216	7,48%
2018	523	-	-	-
2019	786	60	60	100%

المصدر: اعتماداً على معلومات مقدمة من طرف مندوب البيئة في المؤسسة.

4.3.3. تحليل دور أخلاقيات الإدارة في تدعيم المسؤولية البيئية في مؤسسة الأتابيب البلاستيكية في الشلف .
فيما يلي نختبر إذا ما كان لأبعاد أخلاقيات الإدارة دور في تدعيم المسؤولية البيئية في المؤسسة محل الدراسة، بحيث نفترض الفرضية الصفرية التالية:

H₀: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد أخلاقيات الإدارة في تدعيم المسؤولية البيئية في مؤسسة الأنابيب البلاستيكية بالشلف.

الجدول رقم 7: اختبار دور أبعاد أخلاقيات الإدارة في تدعيم المسؤولية البيئية.

الأبعاد	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	معامل التحديد	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	B	معامل A
أخلاقيات الفرد Y1	2,43	4,04	0,048	0,22	0,126	3,084	0,231
أخلاقيات القيادة Y2	13,98	4,04	0,226	0,475	0,000	2,776	0,351
أخلاقيات الأنشطة Y3	26,22	4,04	0,353	0,594	0,00	2,419	0,472
أخلاقيات البنية التنظيمية Y4	3,48	4,04	0,068	0,260	0,068	3,045	0,289
أخلاقيات الإدارة Y	19,5	4,04	0,289	0,537	0,000	1,74	0,633

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادًا على مخرجات spss.

من الجدول نستنتج ما يلي:

أخلاقيات الفرد: قيمة F المحسوبة اقل من قيمة F الجدولية وهي غير دالة عند مستوى المعنوية 0,05 ، لذلك نقبل الفرضية الصفرية ونقول أنه لا يوجد دور لأخلاقيات الفرد في تدعيم المسؤولية البيئية في مؤسسة الأنابيب البلاستيكية بالشلف.

أخلاقيات القيادة: قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية وهي دالة عند مستوى المعنوية 0,05، ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقول أن أخلاقيات القيادة لها دور في تدعيم المسؤولية البيئية في مؤسسة الأنابيب البلاستيكية بالشلف. كما تشير النتائج إلى وجود معامل ارتباط متوسط وموجب (47,5%) بين أخلاقيات القيادة والمسؤولية البيئية في المؤسسة محل الدراسة وذلك ما يؤكد معامل التحديد بحيث ما نسبته 22,6% من الدعم للمسؤولية البيئية سببه أخلاقيات القيادة. أما معادلة الانحدار: $Y2 = 2.776 + 0.351 X$

هذا يعني أنه كلما تغيرت أخلاقيات القيادة بوحدة واحدة كلما تدعمت المسؤولية البيئية بمقدار 0,351 وحدة.

أخلاقيات الأنشطة: قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية وهي دالة عند مستوى المعنوية 0,05، ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقول أن أخلاقيات الأنشطة لها دور في تدعيم المسؤولية البيئية في مؤسسة الأنابيب البلاستيكية بالشلف. كما تشير النتائج إلى وجود معامل ارتباط مرتفع نوعًا ما وموجب (59,4%) بين أخلاقيات الأنشطة والمسؤولية البيئية في المؤسسة محل الدراسة

وذلك ما يؤكد معامل التحديد بحيث ما نسبته 35,3% من الدعم للمسؤولية البيئية سببه

$$Y3 = 2.419 + 0.472 X$$

أخلاقيات الأنشطة. أما معادلة الانحدار:

هذا يعني أنه كلما تغيرت أخلاقيات الأنشطة بوحدة واحدة كلما تدعمت المسؤولية البيئية بمقدار 0,472 وحدة.

أخلاقيات البنية التنظيمية: قيمة F المحسوبة اقل من قيمة F الجدولية وهي غير دالة عند مستوى المعنوية 0,05 ، لذلك نقبل الفرضية الصفرية ونقول أنه لا يوجد دور للبنية التنظيمية في تدعيم المسؤولية البيئية في مؤسسة الأنابيب البلاستيكية بالشلف.

أخلاقيات الإدارة: قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية وهي دالة عند مستوى المعنوية 0,05، ومنه نرفض الفرضية الصفرية ونقول أن أخلاقيات الإدارة لها دور في تدعيم المسؤولية البيئية في مؤسسة الأنابيب البلاستيكية بالشلف. كما تشير النتائج إلى وجود معامل ارتباط متوسط وموجب (53,7%) بين أخلاقيات القيادة والمسؤولية البيئية في المؤسسة محل الدراسة وذلك ما يؤكد معامل التحديد بحيث ما نسبته 28.9 % من الدعم للمسؤولية البيئية سببه أخلاقيات القيادة. أما معادلة الانحدار: $Y = 1.74 + 0.633 X$

هذا يعني أنه كلما تغيرت أخلاقيات الإدارة بوحدة واحدة كلما تدعمت المسؤولية البيئية بمقدار 0,633 وحدة.

5.3.3. اختبار الفرضيات:

تشير نتائج الاستبيان بشكل عام إلى إدراك أفراد العينة (عمال وقادة) لأهمية أخلاقيات الإدارة، مع وجود قصور في المجالات التي عبرت عنها العبارات في الجدول رقم 5 والتي كان الأثر فيها يتراوح بين ضعيف جدًا والمتوسط، فهي مجالات تستلزم التطوير. مؤسسة الأنابيب البلاستيكية بالشلف تركز أكثر على الجوانب القانونية وتطبيقها والتزام الجميع بها. ولكن بناء نظام قيمي سليم يستند على الممارسات الأخلاقية والسلوك الأخلاقي يتطلب إدراج أخلاقيات الإدارة في رؤية وإستراتيجية المؤسسة، وكذا امتلاك دليل أخلاقي واضح ومعلن للجميع لتوجيه السلوك داخل المؤسسة بالإضافة إلى إعداد استراتيجيات تدريب وتواصل متخصصة مع الموظفين لتسليط الضوء على القضايا الأخلاقية وعمليات اتخاذ القرارات من قبل المدراء، لضمان التركيز على المبادئ الأخلاقية أكثر من الأرباح. للأسف هذا ما كان غائبا في المؤسسة محل الدراسة، رغم وجود المبادرة. أما بالنسبة للمسؤولية البيئية فالنتائج أثبتت التزام المؤسسة بها، الأمر الذي أكدته الأرقام المتعلقة بالتدريب الخاص بالبيئة. من كل ما سبق يمكننا القول أن:

- الفرضية الفرعية الأولى والفرضية الفرعية الرابعة مرفوضتين
 - الفرضية الفرعية الثانية و الفرضية الفرعية الثالثة مقبولتين
 - ومنه الفرضية الرئيسية مقبولة.
- خاتمة.

إن أخلاقيات الإدارة هي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال، ويوضح ما هو مقبول أو صحيح و ما هو مرفوض أو خاطئ، في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون. إن الحقوق والواجبات والقيم يجب أن تكون معلنة بوضوح في المؤسسة، حيث تلعب الإدارة العليا دورًا كبيرًا من خلال تبنيها منظومة أخلاقية وإدراجها ضمن رؤية المؤسسة وإستراتيجيتها، وبناء نظام يسمح بترسيخ الممارسات الأخلاقية، بالإضافة إلى إعطاء القدوة الحسنة والمبادرة بالتطبيق الفعلي. إن حماية البيئة ومواردها من التلوث، يحتاج إلى تنمية وعي بيئي مرتبط بالأخلاق والقيم الاجتماعية. وتبني المؤسسة الاقتصادية لسياسة بيئية واضحة تساهم في المحافظة على البيئة. بحيث أصبحت التشريعات البيئية أكثر إلزامية. مما حتم على المؤسسات الاقتصادية إدماج البعد البيئي في نظام إدارتها، والسعي لتطبيق مبادئ نظام الإدارة البيئية الإيزو 14001 الذي يقوم على مبدأ التحسين المستمر. إن الالتزام بالمسؤولية البيئية انطلقا من بناء وترسيخ منظومة أخلاقية يساهم في إرساء قاعدة صلبة تنبع من قناعة الأفراد داخل المؤسسة بضرورة تطبيق نظام للإدارة البيئية والالتزام به على جميع الأصعدة حتى لو لم تتعرض المؤسسة لمساءلة قانونية.

نتائج وتوصيات:

إن السلوك الأخلاقي لا يتعلق بإتباع القوانين فحسب، بل ينبغي أسلوب عمل يتسم بالقيم الأخلاقية، فالأخلاقيات هي التزام يرتبط بقيم ومثل عليا يفترض أن لا تخرقها المؤسسة حتى لو كانت لا تقع بمساءلة قانونية. كذلك بالنسبة للمسؤولية البيئية فالالتزام بها انطلاقًا من أخلاقيات الإدارة سوف يعزز المراقبة الذاتية لدى العمال في هذا المجال ويجعل الالتزام بنظام الإدارة البيئية نابع من قناعة أخلاقية مما يساهم في التطبيق الفعال لها. وحتى نعزز اهتمام مؤسسة الأنابيب البلاستيكية بالشلف بأخلاقيات الإدارة وإعطائها الطابع الرسمي نقدم التوصيات التالية:

- 1- إدراج المنظومة الأخلاقية ضمن إستراتيجية المؤسسة.

- 2- بناء نظام خاص بتطبيق وتقييم الممارسات الأخلاقية في المؤسسة يحتوي على: مدونة السلوك الأخلاقي. لجان أخلاقية: تُتابع المسائل الأخلاقية في المؤسسة، بالإضافة إلى الإشراف على عمليات التدريب الأخلاقي وتقييم الأداء الشامل، وكذلك التدقيق الأخلاقي. إعداد برامج تدريبية تساعد العاملين على معرفة الجوانب الأخلاقية في سلوكياتهم وقراراتهم التي يتخذونها في العمل.
- 3- تنمية القيم الأخلاقية وجعلها جزء من ثقافة المنظمة.
- 4- القيادة الإدارية لها دور كبير في تجسيد أخلاقيات الإدارة، من خلال إنشاء بيئة عمل تشجع الموظفين على تقديم أداء أفضل والتزام أكبر بمبادئ أخلاقيات الإدارة، كما يجب عليها أن تكون مثالا يحتذى به.
- 5- الإطلاع على تجربة مؤسسات رائدة في هذا المجال من أجل الاستفادة من تجاربهم.
- 6- تعزيز الالتزام بالمسؤولية البيئية انطلاقاً من مدخل أخلاقيات الإدارة .

المراجع

- 1- أحمد، ج. ش. (2013)، أخلاقيات العمل: منظور إداري معاصر في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 15(4)، 89-112.
- 2- الأونكتاد، (2001)، السياسات العامة للأعمال وهيكل التنظيم الأساسية، المنهج الدولي لمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، عمان: المجتمع العربي للمحاسبين القانونيين.
- 3- بروال، ب.، (ماي 2011)، دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق متطلبات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ملتقى حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة- دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة البلديّة.
- 4- خامرة، ط.، (2008)، المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر.
- 5- راتول، م.، فلاق، م. (2012)، علاقة أخلاقيات الإدارة بالأداء في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مداخلة في الملتقى الدولي حول مقومات تحقيق التنمية المستدامة في الاقتصاد الإسلامي، جامعة قلمة 3 و 4 ديسمبر.
- 6- سعدي، س.، (2018)، مقومات بناء السلوك الأخلاقي لدى منظمات الأعمال، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، 5(1) 81-90.
- 7- صالح، ن. ح.، (2003)، الإدارة البيئية: المبادئ والممارسات، القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 8- الغامدي، س.، (2010)، أخلاقيات العمل ضرورة تنمية ومصالحة شرعية، مكة المكرمة: الإدارة العامة للثقافة والنشر.
- 9- محسن، ز.، بن الزين، ح.، وزرقون، ع. ف.، (2016)، أبعاد المسؤولية البيئية والاجتماعية في المؤسسة البترولية. (دراسة ميدانية بجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار)، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، العدد 11.
- 10- نجم، ن. ع.، (2006)، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 11- Carroll, A.B., (2004), *Managing ethically with global stake holders: a present and future challenge*, *Academy of management executives*, 18(2), 114-120.
- 12- Collins, D., (2009), *The optimal ethics system, check up: a risk management and performance quality benchmarking*, Society for business ethics , Annual meeting, August 6-9, Chicago.
- 13- Commission des communautés européennes, (2001), Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises, Bruxelles.
- 14- Daft, (1992), *Management*, Canada :South-western and College Publishing.
- 15- Filho, J.S., Wanderley, L.O., Gomez, C. & Farache, F., (2010), *Strategic corporate social responsibility management for competitive advantage*, Bar, 7(3), 294-309.
- 16- Grolleau, G., Lamri, J., & Mzoughi, N., (2008), *Déterminants de la diffusion internationale de la norme ISO 14001*, *Economie et prévision*, N° 185, 123-138.
- 17- Holman, C., (2010), *Gide pratique de 55 et de management visuel*, 2^{ème} Ed, Paris: Edition d'organisation.
- 18- Officiel-prevention.com/dossier/environnement-pollution/audits-conseils/l'élargissement de l'obligation de transparence sociale et environnementale des entreprises vu le 01-01-2021.
- 19- Ordre des experts-comptables, *La gestion environnementale: Livre de performance pour l'entreprise*, (2008), Pris : Edition DUNOD.

20- Peterson, RA., Albaum, G., Merunka, D., Munuera, TL., & Smith, SM.,(2010), *Effects of nationality gender and religiosity on business related ethics*, *Journal of business ethics*, 9(6), 573-587.

21- World business council for sustainable development(WBCSD),(1999), *Meeting changing expectations :corporate social responsibility*.

جامعة حسنية بن بوعلي - شلف

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير - تخصص: إدارة الموارد البشرية

استبيان

سيدتي الفاضلة، يسدي الفاضل، نرجو طيبة:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: "أخلاقيات الإدارة ودورها في تدعيم المسؤولية البيئية في المؤسسة الاقتصادية". حيث ستطبق هذه الدراسة في مؤسسة الأمازيغ البلاستيكية بالشلف "SOTUPLAST". بهدف توطيد التكامل بين النظري والتطبيقي. وقد تم اختياركم للمشاركة فيها، لذا نرجو منكم الإجابة على فقرات الاستبيان بوضع إشارة (X) في الخانة التي تمثل درجة تفكيركم. نعوذكم بعبارة من العبارات الواردة، وكذا نأمل أن تكون إجابتكم موضوعية وبنّية بحيث ستستعمل فقط لأغراض البحث العلمي وسنكون الكاشف عن هويتكم.

نحن نشكركم بآرائكم وستكون هذه الآراء موضع اعتراف وتقدير.
تقبلوا منا فائق الشكر والاحترام.

القسم الأول:

المتغيرات الشخصية والوظيفية: الرجاء وضع إشارة (X) في المربع الذي يعكس بدقة الوضع التالي:

- | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|------------------|
| <input type="checkbox"/> | دراسات عليا | <input type="checkbox"/> | جامعي | <input type="checkbox"/> | ثانوي |
| <input type="checkbox"/> | عناصر التحكم | <input type="checkbox"/> | إطار | <input type="checkbox"/> | إطار ساهي |
| <u>التجربة المهنية:</u> | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | من 5 إلى أقل من 10 سنوات | <input type="checkbox"/> | أقل من 3 سنوات | <input type="checkbox"/> | أكثر من 10 سنوات |
| <input type="checkbox"/> | من 15 سنة فأكثر | <input type="checkbox"/> | من 10 إلى أقل من 15 سنة | <input type="checkbox"/> | |

القسم الثاني: الرجاء وضع إشارة (X) في المربع الذي يعكس بدقة مدى موافقتك على النقاط في كل من الفقرات التالية على طبيعة الوضع في مؤسستك:

رقم	غير موافقة	غير موافقة	موافقة	موافقة	موافقة	موافقة
الجزء الأول: أخلاقيات الإدارة في مؤسسة SOTUPLAST - الشلف						
1. أخلاقيات الصدق:						
1						يلتزم الموظف بعبادات وقيم المجتمع الجزائري في سلوكه داخل المؤسسة.

					2	يُبلغ الموظف عن أي تجاوزات أخلاقية تحدث في قسمه.
					3	يحافظ الموظف على موارد وأسرار المؤسسة.
					4	يلتزم الموظف بأنظمة وقوانين المؤسسة.
					5	يلتزم الموظف بالوقت المحدد لانجاز العمل.
2. أخلاقيات القيادة						
					1	تعزز القيادة ثقافة التواصل بصدق وشفافية.
					2	توفر القيادة البيانات والمعلومات الضرورية للعمل.
					3	تشجع القيادة الموظفين على الإبلاغ عن السلوكيات الغير أخلاقية دون تردد
					4	توفر القيادة آلية مغلنة لتلقي الشكاوي والمقترحات والاستجابة لها.
					5	تسعى القيادة لتنمية الوعي الشخصي للموظفين بالقيم والمعايير الأخلاقية.
					6	تعمل القيادة وفق نظام عادل للثواب والعقاب.
					7	تركز القيادة على البعد الأخلاقي عند تقييم الموظفين.
					8	تحرص القيادة على ضمان العدالة وعدم التمييز بين الموظفين.
					9	تتميز القيادة بالزمانة والمصادقية في جميع قراراتها وتعااملاتها.
3. الأنشطة						
					1	تنوثر المؤسسة على نظام يتسم بالشفافية والوضوح في التعاملات.
					2	تضع المؤسسة ضوابط أخلاقية لاستخدام التقنيات الحديثة.
					3	توفر المؤسسة نظاما عادلا وشفافا في الاختيار والتعيين.
					4	تساعد سياسات وإجراءات العمل في توفير بيئة إبداعية.
					5	تنوثر المؤسسة على لوائح وتشريعات وقوانين تضبط أداء الموظفين
					6	تتسم الأنظمة والقوانين بالمرونة الكافية لتحقيق الأهداف.
					7	يكلف الموظف بأعمال تتفق مع قدراته ومهاراته.
					8	يتضمن برنامج التدريب للمؤسسة على دورات تدريبية حول أخلاقيات الإدارة
					9	تسعى المؤسسة للتطبيق العملي للقيم الأخلاقية لتحسين المسترلمعملات
4. البيئة التنظيمية						
					1	تنوثر المؤسسة على هيكل تنظيمي يوضح المهام الوظيفية.
					2	تعتمد المؤسسة على أنظمة اتصالات فعالة في تسهيل إجراءات العمل.
					3	تمتلك المؤسسة دليلا أخلاقيا واضحا ووعيدا للجميع داخل وخارج المؤسسة

4	يوجد قانون داخلي يعاقب الغير ملتزمين بالسلوك الأخلاقي داخل المؤسسة.				
5	تبنى المؤسسة رؤية وإستراتيجية قائمة على الأخلاقيات.				
الجزء الثاني: المسؤولية البيئية في مؤسسة SOTUPLAST - الشلف					
1	تلتزم المؤسسة بمختلف القوانين والتشريعات الوطنية والدولية للحفاظ على البيئة.				
2	تعتد المؤسسة أساليب تكنولوجية حديثة في عملياتها الإنتاجية تساهم في الحفاظ على البيئة.				
3	النظام الداخلي للمؤسسة يتضمن بنود تنظيمية توجه سلوكها البيئي.				
4	تعمل المؤسسة على نشر الوعي البيئي في وسط إدارتها وموظفيها.				
5	يشارك الموظفون في تفعيل التزام المؤسسة بمسئوليتها البيئية.				
6	تقوم المؤسسة بمراجعة وتقييم أداؤها البيئي بشكل دوري.				
7	تقوم المؤسسة بإعداد تقارير حول أداؤها البيئي.				
8	تتعاون المؤسسة مع مختلف الهيئات الداعمة لحماية البيئة .				
9	تطبق المؤسسة المبادئ الموجودة في المواصفة الدولية للتقنين ISO 14001.				
10	يسهم نظام الإدارة البيئية في عملية ترشيد استهلاك الموارد الأولية بالمؤسسة				
11	يساعد نظام الإدارة البيئية بالمؤسسة في تجنب تلوث المياه والتربة.				
12	يسهم نظام الإدارة البيئية بالمؤسسة في تقليل الانبعاثات الجوية				
13	يساعد نظام الإدارة البيئية بالمؤسسة على المحافظة على صحة العمال				
14	تتضمن السياسة البيئية الالتزام بالتجسّم المستمر				
15	توفر المؤسسة الموارد الأساسية لتنفيذ وقيادة نظام الإدارة البيئية				
16	توفر المؤسسة للعمال برنامج تدريب لكسب المهارات المتخصصة لتطبيق نظام الإدارة البيئية.				
17	تتوفر كافة أقسام وواجبات المؤسسة على جميع التعليمات والنواحي الخاصة بالبيئة.				
18	تتوفر المؤسسة على نظام للاتصالات يسهل من عملية نشر المعلومات البيئية داخل المؤسسة.				
19	تتملك المؤسسة مخطط طوارئ يوضح طرق التدخل بشكل دقيق في حل حوث أخطاء في تنفيذ نظام الإدارة البيئية.				
20	تقوم المؤسسة باتخاذ الإجراءات التصحيحية لتقليص الفجوة بين ما تم تخطيطه وما تم تحقيقه فعلا.				