

البعد الثقافي مدخل لاعتماد مبادئ التنمية المستدامة والمسؤولية البيئية والاجتماعية

أ. عدمان محمد - أستاذ مساعد
المدرسة العليا للتجارة-الجزائر-

الملخص

تعتبر الثقافة بعدا رابعا يضاف للأبعاد البيئية والاجتماعية والاقتصادية التي يبنى عليها مفهوم التنمية المستدامة، الذي يضع الفرد في قلب اهتمامات العملية الاقتصادية، أين لا يمكن تحقيق هذه الهدف إلا من خلال المرور عبر البعد الثقافي، والذي بدوره يسمح بنشر مبادئ التنمية المستدامة والمسؤولية البيئية والاجتماعية من خلال الاحتكاك الكائن بين الثقافات المختلفة من زاوية تعدد وتنوع الثقافات.

الكلمات المفتاحية: التنمية المستدامة، المسؤولية البيئية والاجتماعية، التعدد الثقافي، التنوع الثقافي

Résumé

La culture est considérée comme une quatrième dimension qui s'ajoute aux trois dimensions : environnementale, sociale et économique fondateur du concept développement durable et responsabilité sociétale, le développement durable mit l'individu au cœur du système économique, l'accomplissement de cet objectif passe par la dimension culturelle, cette dimension permettra la diffusion des principes de développement durable et de la responsabilité sociétale dans optique multiculturelle et interculturelle.

Mots clés : Développement durable, Responsabilité sociétale, multiculturelle, interculturelle

المقدمة

تعتبر التنمية المستدامة من المفاهيم التي أحدثت ثورة فكرية في عالم الاقتصاد، وهذا بكسرهما هيمنة النظرة الكلاسيكية التي لطالما سيطرت على جل الكتابات في هذا المجال، فاتحة الأفق لتشمل أبعاد جديدة تتمثل في البعد الاجتماعي والبعد البيئي، وتمكن الباحثين من رؤية النظام الاقتصادي من زوايا متعددة. انطلقت التنمية المستدامة سنة 1987 في أول ظهور صريح لها وانحصر اهتمامها في البداية بالدول والحكومات لتظهر بعد ذلك ضرورة ادماج المؤسسات في عملية التنمية من خلال مشروع عالمي ظهر سنة 1999، أين وجدت عدة نظريات مفسرة لسلوك

المؤسسات تجاه التنمية المستدامة، فتوجه المؤسسة نحو اعتماد مبادئ التنمية المستدامة تحكمه عدة قوى مؤثرة نظرا لأن المؤسسة نظام مفتوح ينشط في بيئة تتسم بالتعقيد هي المجتمع، ففهم آلية تفاعل هذه القوى يمكننا من فهم الدوافع الرئيسية التي تجعل المؤسسة تسلك سلوكا مسؤولا يلخصه مفهوم المسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة، أو بالمقابل إمكانية فهم العراقيل التي تقف في طريق احترام شروط تبني مبادئ التنمية المستدامة والمسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة.

فقبل أن تكون التنمية المستدامة والمسؤولية البيئية والاجتماعية مسارا ومحطات على الدول والمؤسسات اتباعها للوصول الى اعتماد وتطبيق مجموعة من المبادئ، هي بالأساس ثقافة، فهي نتاج لتفاعلات اجتماعية واقتصادية وبيئية. لهذا يهدف هذا المقال بالأساس إلى البحث في هذا البعد، والذي يعتبر بعدا رابعا للتنمية المستدامة يضاف إلى الأبعاد الثلاثة الرئيسية التي تعرف بها التنمية المستدامة، إذ أن مبادئ التنمية المستدامة كما يتم نشرها عن طريق مقاربة اتفاقية كما سيأتي ذكره يمكن أيضا نشرها كثقافة تستهدف الفرد من خلال توظيف مفاهيم مثل التعدد الثقافي والتنوع الثقافي، فالهدف الرئيسي للتنمية المستدامة هو وضع الإنسان في قلب العملية الاقتصادية، ولا يمكن تحقيق هذا الهدف إلا من خلال المرور عبر بوابة البعد الثقافي، فاحتكاك الفرد الذي ينتمي الى مجتمع معين والذي يحمل ثقافة معينة بثقافات جديدة تحمل في مضمونها مبادئ التنمية المستدامة تسمح له باكتساب سمات ثقافية جديدة من خلال توظيفنا لمفهوم التنقف، وبناء عليه يمكن أن نطرح الإشكالية الموالية: كيف يمكن للبعد الثقافي أن يساهم في نشر مبادئ التنمية المستدامة والمسؤولية البيئية والاجتماعية؟ للإجابة عن هذه الإشكالية ارتأينا تقسيم العمل إلى عدة نقاط، نحاول في البداية إنشاء قاعدة معرفية حول المفاهيم الأساسية: التنمية المستدامة والمسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة، ثم ننقل للحديث عن مقاربات اعتماد التنمية المستدامة، ونخلص إلى الحديث عن البعد الثقافي للتنمية المستدامة ومفاهيم مثل التعدد الثقافي والتنوع الثقافي.

أول ظهور للتنمية المستدامة كان سنة 1987، إذ أصدرت لجنة Brundtland (CMED) تقريرا بعنوان "Our Common Future" حمل في طياته تعريفا صريحا للتنمية المستدامة، حيث قدمها على أنها: "التنمية التي تلبي احتياجات الجيل الحاضر دون الإخلال بقدرتها الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها".¹ من خلال هذا التعريف يمكن الوقوف عند نقطتين رئيسيتين من خلال هذا التعريف:²

- **مفهوم الحاجة:** وبالخصوص الحاجة الأساسية التي يجب منحها الأولوية القصوى.

- **فكرة المحدودية:** والتي تفرضها التكنولوجيا المستعملة والمنظومة الاجتماعية على قدرة البيئة في تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية.

يجدر بنا التنويه إلى الاتفاق القائم بين جميع الكتاب الذين اهتموا بموضوع التنمية المستدامة، رغم العدد المعتبر للمقاربات المتعلقة بالتنمية المستدامة والتي تختلف من حيث الأساس، حول الهدف الذي تسعى إليه التنمية المستدامة وهو البحث عن نموذج جديد للتنمية يقع عند تقاطع ثلاثة أبعاد رئيسية هي البعد الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.³

والجدير بالإشارة إلى أن تقاطع هذه المبادئ الثلاثة ينتج لنا نموذجا جديدا للتنمية يسعى إلى إحداث تغييرات جذرية لتحسين نوعية الحياة البشرية والحفاظ على البيئة، هذا التقاطع هو نتاج لمجموعة من العلاقات المتداخلة بين هذه الأبعاد، التي تهدف إلى وضع الفرد والإنسان في قلب اهتمامات العملية الاقتصادية.

تعتبر التنمية المستدامة إطارا نظريا كسر هيمنة النظرة الاقتصادية والمالية على عالم الأعمال، أين يتميز بوسطيته بين إطارين فكريين على حدي نقبض، إطار فكري اقتصادي بحت *économisme* وإطار فكري بيئي بحت *écologisme*، وهذا

¹ Audrey aknin, vincent géronimi, patrick schembri, geraldine froger, philippe méral, **environnement et développement quelques réflexions autour du concept de « développement durable »**, institut de recherche pour développement édition (IRD), paris, 2002, p 50.

² Yvette Lazzeri, **Le développement durable : du concept à la mesure**, Ed. Le harmattan, 2008, Paris. P12.

³ Jacques Lauriol, **Le développement durable à la recherche de doctrine**, Revue française de gestion, n°152, volume 30, Ed. Lavoisier, Paris, 2004, p139.

— البعد الثقافي مدخل لاعتماد مبادئ التنمية المستدامة والمسؤولية البيئية والاجتماعية —

بشموله للجانب البشري والاجتماعي ما جعله يصبح منطقيا أكثر باحتوائه للجوانب الثلاثة، وهذا ما يمكن أن نعتبره الثورة التي أشار إليها Thomas Kuhn في مستهل حديثه عن تحولات الأطر النظرية والمفاهيمية.

2- توجه المؤسسات نحو التنمية المستدامة

أصدرت الأمم المتحدة سنة 1999 مشروعا سمي Le Pacte Mondial تهدف من خلاله إلى إشراك المؤسسات في نهج التنمية المستدامة، أين تشجع المؤسسات على أن يكون نشاطها مساهما لمبادئ التنمية المستدامة خصوصا فيما يتعلق بحقوق الانسان والبيئة والمجتمع، ومحترما لمبادئ 10 تضمنها هذا المشروع.

إذ تعني التنمية المستدامة بالنسبة للمؤسسة تبني استراتيجية أعمال ونشاطات تحقق احتياجات المؤسسة والأطراف ذات المصلحة في الوقت الحالي، مع الحرص على الحفاظ واستدامة وتعزيز الموارد الطبيعية والبشرية التي سيتم استخدامها في المستقبل.¹ كما ذهب كل من Daud & Ergenzinger إلى اعتبار التنمية المستدامة نمط تسيير يقوم على رفع القيمة الناتجة عن المؤسسة، وهذا عن طريق التوفيق بين أهدافها الاقتصادية مع التحديات البيئية والاجتماعية وكذلك مع البعد القيمي والأخلاقي في المجتمع.²

يطرح على هذا الأساس Philippe Détrie ثلاث أفكار يمكن أن يبنى عليها اعتماد التنمية المستدامة في المؤسسة:³

- لا يمكن أن تكون المردودية المالية والاقتصادية العنصر الوحيد الذي يشكل الأداء العام لأي مؤسسة. بل تشكل جزء بسيط ضمن مجموعة موسعة من العناصر.

¹ Business strategies for sustainable development, p01, Based on the book Business Strategy for Sustainable Development: Leadership and Accountability for the 90s, 1992, Published by the International Institute for Sustainable Development in conjunction with Deloitte & Touche and the World Business Council for Sustainable Development.

² Alexandre Asselineau & Pierre Pire-Lechalard, Le développement durable : une voie de rupture stratégique, la revue management et avenir, n°26, France, juin 2009, p283.

³ Philippe Détrie, L'entreprise durable, Ed. Dunod, Paris, 2005, p 136.

- نجاح أي مؤسسة لا يقوم إلا على تلبية طموحات ثلاثة أطراف رئيسية: منفعة للمجتمع، فعالية للمساهمين والزبائن، محيط عمل جيد للعمال.

- أي مؤسسة تفشل في تلبية هذه الطموحات، بطبيعة الحال سوف تعاني من عراقيل كبرى في نشاطها.

واستنادا إلى ما سبق، تدخل المؤسسة في شبكة علاقات معقدة مع الأطراف ذات المصلحة، هذه العلاقات لا يمكن شرحها عن طريق استراتيجية المؤسسة فحسب، إن كانت تعاونية أو تنافسية، بل يجب الرجوع إلى توجهات هذه الأطراف، وموازين السلطة والشرعية التي تحكم علاقة المؤسسة بالأطراف ذات المصلحة في إطار نظام قيم وأخلاق مستمد من المجتمع. وعليه فإن تأثير المجتمع والمحيط على المؤسسة ظاهرة ليست بالجديدة في علوم التسيير، لكن الشيء الجديد هو أخذ التنمية المستدامة بعين الاعتبار، أين تؤثر هذه الأخيرة على طريقة عمل المؤسسة، حيث ومن خلال نموذج التنمية المستدامة فإن القيم الموجودة في المجتمع تنتشر في المؤسسة، من خلال تحليل طريقة عمل هذه الضغوط الناتجة عن حركية المجتمع يمكننا أن نفهم لماذا تتوجه المؤسسات اليوم نحو اعتماد التنمية المستدامة كنموذج بديل.

فالبحث في الضغوط الناتجة عن حركية المجتمع الممارسة على المؤسسة يقودنا إلى أعمال DiMaggio & Powell الذين شرحا طبيعة هذه الضغوط الممارسة على المؤسسة، ولاحظا بأنها تتلخص في ثلاثة مجموعات يمكن حصرها فيما يلي:¹ - ضغوط ممارسة من قبل الدولة، -تقليد عقلاني، -قيم وأخلاق.

بناء على ما تم سرده سالفا من أنواع للضغوط الممارسة على المؤسسة من أجل اعتماد التنمية المستدامة، فإن ردة فعل المؤسسات تختلف باختلاف طبيعتها، حيث قسم كل من Asselineau & Lechalard المؤسسات إلى أربعة أنواع:²

¹Paul J.Dimaggio, Walter W.Powell, **The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organisational fields**, American sociological review, volume 48, issue 2, 1983, pp 147-160.

²Alexandre Asselineau & Anne Cromarias, **La vision stratégique, outil du développement durable**, 2ème Université Réalité et Prospectives du développement durable Clermont, France, Octobre 2010, p 130.

المؤسسات المؤهلة مسبقاً: والتي تلعب دوراً ريادياً، فأصل نشأتها ارتكز على الأفكار التي ساهمت في ظهور مفهوم التنمية المستدامة، وعليه تكون سباقة لاعتماد مفهوم التنمية المستدامة.

المؤسسات الراضية (العديدة): والتي لا تقوم باعتماد التنمية المستدامة إلا إذا تم فرضها عليها من قبل قوانين رسمية صادرة عن الجهات المعنية، هذه المؤسسات لا تدرك الفرص الموجودة في السوق والكامنة وراء اعتماد التنمية المستدامة. والجديرة بالإشارة إلى أن نظرة المؤسسة نحو التنمية المستدامة تتدرج حسب مسار معين، والذي يجعل المؤسسات الراضية للتنمية المستدامة تتدرج لتصبح مؤسسات مؤيدة، وهو ما جاء في أعمال Dominique Millet¹ والذي اقترح مساراً تتبعه منهجية اعتماد التنمية المستدامة في المؤسسة يمكن تلخيصه في ثلاث مراحل تراتبية: التنمية المستدامة كقيد - التنمية المستدامة كشرط - التنمية المستدامة كقيمة. إذ يعتبر المسار: "قيد - معيار - قيمة" مساراً من ثلاثة مراحل، حيث تشكل كل مرحلة، حالة للتنمية المستدامة مستقلة بحد ذاتها، فلكي يكون هذا المسار ذو فعالية يجب على المؤسسة أن تركز على مجموعة من النقاط نذكرها فيما يلي:²

- معرفة شرعية التنمية المستدامة ضمن إطار المؤسسة، فشرعية المفهوم في حد ذاته لا يمكن الجدل فيها، لكن يجب تدعيمها من خلال التركيز أكثر على عوامل الأخطار الاستراتيجية، ودور التنمية المستدامة في صياغة رؤية المسير للمؤسسة، بالإضافة إلى وضوح حجم المشاركة وطبيعتها في تطبيق التنمية المستدامة، كما يجب على المؤسسة مشاركة وشرح هذا المسار للأطراف ذات المصلحة الخاصة بها. - إنشاء رابط استراتيجي بين التنمية المستدامة وميدان نشاط المؤسسة، ففي حالة التزام المؤسسة بهذا المفهوم فإنه يرتبط حتماً بخصائص نشاط المؤسسة، قدرتها على

¹ Millet Dominique, Bistagnino Luigi, Lanzavecchia Carla, Camous Roger, **Entreprise face au développement durable : changement de paradigme et processus d'apprentissage**, Natures sciences sociétés, Vol. 11, n° 2, juin 2003, pp 146-157.

² Solucom management & IT consulting, **quel management pour le Développement durable ?**, Août 2009, p03, p04.

الإبداع، أدائها التنافسي، وكذلك في تقوية العلاقات مع الزبائن، وظيفة الإنتاج، وتسيير أوضاع الأزمات.

- المشاركة في عملية التحويل التدريجي لتسيير المؤسسة، وهذا عن طريق تجاوز التسيير التقني-الاقتصادي للمؤسسة، وإظهار الفوائد العملية للتنمية المستدامة فيما يخص التسيير المتوسط/ بعيد المدى لصورة المؤسسة وسمعتها في السوق، النتائج المحققة، التأقلم مع تغيرات السوق وكذا تسيير الأطراف ذات المصلحة.

فالعبر من مرحلة لأخرى يستدعي حركية تغيير في المؤسسة تتبع حالة التنمية المستدامة المعنية بها، فالتغيير نحو التنمية المستدامة لا يتم عن طريق تغيير بسيط في المنهجيات المتبعة، ولكن عن طريق تغيير عميق في رؤية المؤسسة وحتى في رشادتها، من أجل الوصول إلى تحقيق استدامة قوية، وبهذا تكون التنمية المستدامة قيمة جديدة تضاف إلى القيم الموجودة في المؤسسة، وحتى يتأتى لنا الفهم الجيد للتغيير نحو التنمية المستدامة، يجب الرجوع إلى أعمال كل من Brodhag & Delchet القائمة على البحث في أنواع رشادة المؤسسة، والمركزة أساسا على أعمال Jhon Van Gigch، أين قام كل من Brodhag & Delchet بتوسيع التحليل ليشمل التنمية المستدامة، حيث يقسمان الرشادة في المؤسسة إلى أربعة أصناف:¹

الرشادة الهيكلية: تشمل هيكلة مسار اتخاذ القرار، توسيع نطاق التحليل ليشمل التنمية المستدامة، يسمح بتنظيم عملية الأخذ بعين الاعتبار لمفاهيم وأبعاد التنمية المستدامة واعتمادها من طرف المؤسسة، أين

توضح الرشادة الهيكلية شخصية وثقافة المسير ومدى انفتاحه على موضوع التنمية المستدامة، كما تعكس درجة التزام ومشاركة الإدارة العليا في هذا المسار.

الرشادة الموضوعية: تعكس جملة المعارف والمهارات التي يمتلكها الأفراد في المؤسسة، والتي تتحكم في طبيعة النتائج المحققة، بالرجوع إلى موضوع التنمية المستدامة، يجب أن تشتمل الرشادة الموضوعية على المعارف والمهارات المتعلقة

¹Daniel Belet & François Petit, Application du référentiel AFNOR FD X 30-023 (AVRIL 2006) comme outil d'auto-évaluation de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) intérêts et limites a partir d'une expérience dans une grande entreprise française, conférence internationale, France, mercredi 13 juin 2007.

— البعد الثقافي مدخل لاعتماد مبادئ التنمية المستدامة والمسؤولية البيئية والاجتماعية —

بالتنمية المستدامة. فمثلا يمكن أن تشمل المعارف المتعلقة بالآثار البيئية والاجتماعية لنشاط المؤسسة وكذا الحلول الممكنة لتخفيض هذه الآثار.

وتعكس الرشادة الموضوعية مقدار تواجد هذه المعارف المتعلقة بالتنمية المستدامة في المؤسسة، ومدى انتشارها بين الأفراد الذين يعود إليهم اتخاذ القرار في المؤسسة.

الرشادة التقييمية: تهتم بالأهداف المسطرة من طرف المؤسسة وبمعايير تقييم النتائج، حيث يشترط الأخذ بعين الاعتبار لمفاهيم ومبادئ التنمية المستدامة ألا تكون عملية التقييم منحصرة في الجانب الاقتصادي فقط، ولكن تتعداه لتشمل كلا من الجانب البيئي والاجتماعي.

الرشادة الإجرائية: توجه اختيار الإجراءات ونمط اتخاذ القرار في المؤسسة، ومدى الأخذ بعين الاعتبار واحترام هذه الإجراءات، كما تقف على مدى احترام آراء ووجهات نظر كل الأطراف المعنية باتخاذ القرار في المؤسسة.

تسمح هذه الأنواع الأربعة من الرشادة بتحديد العناصر التي يجب على المؤسسة أخذها بعين الاعتبار في عملية التوجه نحو التنمية المستدامة.

3- المسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة

امتدادا للمؤسسة، نجد أن أول من فتح النقاش حول المسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة هو Bowen سنة 1953 وهذا حسب ما استند إليه ¹Carroll، أين أكد أن Howard Bowen هو أول من أشار إلى مفهوم المسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة في كتابه Social Responsibilities of the Businessman، حيث يعرض الأسباب الرئيسية التي ساعدت على ظهور هذا المفهوم، ويحصرها في:² تطور تركيبة المجتمع وتوسع شبكة العلاقات فيه، بالإضافة إلى تطور ونمو المؤسسات أين انفصلت ملكية المؤسسة عن وظيفة التسيير وهذا بظهور نظرية الوكالة.

¹Archie Carroll, **A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance**, the Academy of Management Review, Oct 1979, pp497-505.

²Jean-Pascal Gond, **Les fondements théoriques de la Responsabilité Sociale des Entreprises**, International Centre for Corporate Social Responsibility (ICCSR), University of Nottingham Business School, p08.

ويتبع مفهوم المسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة مفهوم التنمية المستدامة، أو بالأحرى هو تطبيق له في المؤسسة. أين تعتمد المسؤولية البيئية والاجتماعية على مبدأ triple bottom line (People, Planet, Profit)

فحسب Bowen فإن مفهوم المسؤولية الشاملة للمؤسسة يركز على مبدئين رئيسيين:¹

الصفة الاجتماعية (مستوى كلي): إذا وجدت المؤسسة فهذا راجع إلى قبول المجتمع بها، من جهتها المؤسسة يجب عليها احترام القواعد والقوانين الموجودة في هذا المجتمع.

الوكالة القيمية (مستوى جزئي): المؤسسة تمثل نواة تأثير في المجتمع، وعليه يجب أن يكون سلوكها سلوكا مثاليا يحترم قيم وثقافة المجتمع.

يرى Cazal على هذا الأساس بوجود أربعة تحديات رئيسية تواجه مفهوم المسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة، يمكن عرضها كما يلي:²

- يتعدى دور المؤسسة في المجتمع الجانب الاقتصادي ليشمل الجانب الاجتماعي والبيئي: يناقش مفهوم المسؤولية البيئية والاجتماعية موقع المؤسسة في المجتمع، ومساهمتها في تحسين المعيشة فيه، أين تمنح للمؤسسة فرصة الخروج من النظرة الاقتصادية الضيقة التي حكمت المؤسسة منذ Friedman إلى غاية Jensen ، وحصرت غاية المؤسسة في نظرة وحيدة وهي تعظيم الربح، والتي كانت من تبعاتها آثارا سلبية بيئية واجتماعية، ولعل ظهور مفاهيم مثل المسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة كان وراءه كم معتبر من المشاكل المالية والاقتصادية وحتى البيئية والاجتماعية، زيادة على مشاكل في حوكمة المؤسسات، ولربما عبرت هذه المشاكل

¹J.Ernult, A.Ashta, Développement durable, responsabilité sociétale de l'entreprise, théorie des parties prenantes : évolution et perspectives, Groupe ESC Dijon Bourgogne, 2007, p12

²Didier Cazal, Parties prenantes et RSE : des enjeux sociopolitiques au-delà des contrats, Revue de l'organisation responsable, Volume 3, Janvier 2008, p13, p14.

عن نقائص أو حتى انحرافات أدت إلى ضرورة تجاوز القواعد الكلاسيكية النمطية للاقتصاد.

- تمنح المسؤولية البيئية والاجتماعية شرعية للمؤسسة، وتعزز النقاش حول دور هذه الأخيرة في المجتمع: تبلور المسؤولية البيئية والاجتماعية مجموعة من التحديات بغض النظر عن مدى صحة قواعد تأسيسها وهذا يعزز شرعيتها، في هذا الصدد تساهم المسؤولية البيئية والاجتماعية في هيكلة وحركة المجتمع المدني حيث تشجع على التنوع في الأطراف الفاعلة في الساحة المدنية، كما تمنح شرعية للمؤسسة تعزز بها الشرعية التي اكتسبتها هذه الأخيرة بوجودها كطرف فاعل في السوق.

- تثير المسؤولية البيئية والاجتماعية مجموعة من التساؤلات حول مسألة التمثيل في المجتمع: نظرا للتداخلات الكبيرة بين المؤسسة والمجتمع فإن المسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة تطرح مجموعة من التساؤلات حول حوكمة المؤسسات وتنظيم وضبط الأسواق، لا شك من أن أهمية هذه التساؤلات تظهر بوضوح لكن السؤال الرئيسي الذي يفرض نفسه هو حول الهيئات الفاعلة والجهات المعنية المسؤولة عن هذه المهام في ظل المسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة.

- تشجع المسؤولية البيئية والاجتماعية النقاش حول مواطنة المؤسسة والمواطنة داخل المؤسسة: تركز المسؤولية البيئية والاجتماعية على مجموعة من المواضيع المهمة مثل: مواطنة المؤسسة والمواطنة داخل المؤسسة، الديمقراطية داخل المؤسسة ومساهمة المؤسسة في إرساء قواعد الديمقراطية في المجتمع، لا تعد هذه المواضيع جديدة وإنما هي محل نقاش منذ خمسينات القرن الماضي، حيث أصبحت المؤسسة مجالا سياسيا من خلال ممارساتها الداخلية وطرفا سياسيا في علاقاتها مع المجتمع.

على ضوء ما سبق، واستنادا لما تم عرضه خاصة فيما يتعلق بنظرية الأطراف ذات المصلحة التي تعتبر حجر الأساس في بناء نظرية المسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة، يمكن القول أن هذه الأخيرة تسعى لإعادة تصميم المؤسسة وبناء دورها في المجتمع، بالإضافة لعملية إعادة هيكلة لشبكة العلاقات التي تربطها بالأطراف

— البعد الثقافي مدخل لاعتماد مبادئ التنمية المستدامة والمسؤولية البيئية والاجتماعية —

الفاعلة فيه. يطرح Bowen & Gendron على هذا الأساس ثلاثة تيارات للنقاش في مفهوم المسؤولية الشاملة للمؤسسة:¹

التيار القيمي والأخلاقي **Business Ethics**: يؤكد أن نشاط المؤسسة يخضع لتقييم أخلاقيات العمل.

التيار التعاقدية **Business and Society**: المقاربة التعاقدية توضح العلاقة الكائنة بين المؤسسة والمجتمع فهي عبارة عن صفقة اجتماعية.

التيار الاجتماعي **Social Issue Management**: أو كما يسمى التيار المنفعي أو الاستراتيجي، أين يستند هذا التيار إلى رشادة المؤسسة، حيث يعتبر أن كل ما هو مفيد للمجتمع هو بالضرورة مفيد للمؤسسة.

يجدر بنا التنبيه إلى نقطة مهمة، تتعلق بكون أن الإطار النظري للمسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة، يفترض أن التصرف بطريقة مسؤولة من قبل المؤسسات لا يتعارض مع هدف تحقيق أداء اقتصادي ومالي ممتاز²، فالتصرف بطريقة مسؤولة يساهم في عملية بناء بيئة ملائمة للنشاط الاقتصادي، تمتاز بالاستقرار اقتصاديا واجتماعيا وحتى سياسيا، أين يعد القبول الاختياري بمبادئ المسؤولية اختيارا مفضلا لدي المشرعين والقانونيين، وعليه يؤدي كل هذا إلى انخفاض حجم الانتقادات النابعة من المجتمع المدني تجاه المؤسسات.

تدعيما لما سبق ذكره فإن نظرية المسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة، بنيت من منطلق فكرة أنه بموجب السلطة الممنوحة للمؤسسة، فإن هذه الأخيرة تملك مسؤوليات أخلاقية وقيمية تجاه المجتمع، إذ يجعل مبدأ المسؤولية من دور المؤسسة في التنمية يتعدى الرؤية الاقتصادية، التي يجب توسيعها بشكل يأخذ بعين الاعتبار جميع احتياجات المجتمع بما فيه الأطراف ذات المصلحة. وعليه تسمح المسؤولية البيئية

¹Karen Delchet, **Développement durable l'intégrer pour réussir**, Ed. Afnor, Paris, 2007, p35.

²Pour plus de détails voir: Zeribi-Benslimane Olfa & Boussoura Ezzeddine, **Responsabilité sociétale des entreprises et performance financière : le cas des entreprises tunisiennes cotées**, XVIème Conférence Internationale de Management Stratégique, Montréal, 6-9 Juin 2007.

والاجتماعية للمؤسسة بتطوير حوكمة أفضل مهما كان حجم المؤسسة ومهما كانت طبيعة البلد الموجودة فيه، سواء بلد متقدم أو نامي، كما تعمل على هيكلة علاقة المؤسسة بالأطراف ذات المصلحة، في هذا الاتجاه يمكن لأي مؤسسة اعتماد المسؤولية البيئية والاجتماعية حسب وضعيتها وحسب ثقافتها كذلك.

4-مقاربات اعتماد التنمية المستدامة والمسؤولية البيئية والاجتماعية في المؤسسة

نشر واعتماد التنمية المستدامة يستند إلى عدة مقاربات وإلى عدة مداخل نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر فيما يفيد هذه الدراسة مقاربتين رئيسيتين هما:

أولاً: المقاربة الاتفاقية:بالرجوع إلى الدراسة المنشورة من طرف ¹Persais Éric والتي استخلص من خلالها كون أن التنمية المستدامة من منظور علاقة المؤسسة بالأطراف ذات المصلحة تعتبر اتفاقاً. واستناداً إلى مقال Patrick & Pascal Gabriel والذي تطرق فيه إلى مسألة نشر مفهوم التنمية المستدامة في بيئة الأعمال وفق المقاربة الاتفاقية، والذي اعتمدا فيه بالأساس على أعمال كل من Boltanski & Thévenot وأعمال Hommel & Godard، حيث تطرق المقال إلى الخاصية الديناميكية للمقاربة الاتفاقية، أين تم التركيز بالأساس على الطابع النزاعي القائم في بيئة الأعمال، فنشاطات المؤسسة وسلوكها في هذه البيئة يخضع لتقييم الرأي العام، وعليه تصبح خياراتها الاستراتيجية أكثر صعوبة وترتبط بعدة شروط تفرضها عليها بيئة الأعمال.

يستند الكاتبان إلى كون الخيارات الاستراتيجية ونتائجها تؤثر بشكل مباشر على توازن المؤسسة في بيئة الأعمال، فهيمنة النظرة الاقتصادية ودافع تحقيق الربح على سلوك المؤسسة وتجاهل الجوانب البيئية والاجتماعية، ينتج عنه وضعية نزاعية أين يمكن أن تظهر حالة من عدم الاتفاق واحتجاج عام. حيث يختصر كل من

¹Persais Éric, **Ethique: La RSE est-elle une question de convention.** Revue Française de Gestion, Ed. Lavoisier, France, Mars 2007, n° 172, p 79-97.

Hommel & Godard مسار هذا النزاع في ثلاثة مراحل أساسية نعرضها فيما يلي:¹

المرحلة الأولى: حالة من الإنكار العام يكون مصدرها تقارير خبراء، تهدف إلى تجريد وإظهار الانحرافات الموجودة في سلوك الأطراف الملتزمة بالتنسيق، تظهر حالة من عدم الاتفاق نتيجة إنكار لبعض التصرفات والسلوكات، مع مرور الوقت يصبح هذا الإنكار أكثر تنظيماً لكن لا يحظى بالقدر الكافي من الدعم والتأييد مع أنه يرقى إلى درجة الاحتجاج.

المرحلة الثانية: ينقل تكرار نفس الانحرافات مع توسع رقعة الإنكار، وتنظيمه أكثر، الاحتجاج إلى المرحلة الثانية، إذ أن انتشار الإنكار يتعمم لدى حلقات اجتماعية أوسع مع مرور الوقت، حيث تدعم القوى الممثلة لهذه الحلقات الاحتجاج من أجل تعزيز شرعيتها ومنحها مركزاً أفضل للتفاوض نيابة عن أفراد المجتمع. تعميم الإنكار على فئات مختلفة من المجتمع، يدفع إلى تطوير موضوع النقاش ليتجاوز السلوك ويتعداه ليصل إلى القواعد التي تبني نموذج التقييم.

المرحلة الثالثة: انتشار الإنكار والاحتجاج لدى عدد كبير من الأفراد يؤدي إلى ظهور حالة من عدم التأكد والحيرة والشك، هذا ما يدفعهم إلى انتهاج سلوك مبني على التقليد العقلاني، إذ أن الأفراد يقومون بتقليد السلوك المتوسط أو الأكثر شيوعاً لدى حلقات المجتمع (يمكن ملاحظة هذا السلوك بقوة في حالة الأزمات والكوارث).

ولقد أشار Dupuy إلى هذا التحليل عندما استخدم مفهوم **النقطة الثابتة الذاتية**² le point fixe endogène أين اعتبر أن الأفراد في مثل هذه الحالات يقومون بتوجيه سلوكهم نحو مرجعيات خارجية، وعليه يمكن بسهولة ضم مجموعة متنوعة من المصالح عند البحث عن الحل المرضي لهذا الاحتجاج، لكن لا يمكن

¹Patrick Gabriel & Pascal Gabriel, **Diffusion du développement durable dans le monde des affaires**, Revue Française de Gestion, Ed. Lavoisier, France, Octobre 2004, n° 152, pp 204-207.

²Jean-Pierre Dupuy, **vers l'unité des sciences sociales autour de l'individualisme méthodologique complexe**, Revue du MAUSS, 2004/2 no 24, pp 310-328.

في هذه المرحلة تسيير موجة الإنكار والاحتجاج لاتساع رقعتها. كما يجب الإشارة إلى أن هذه الحالة تسهل عملية نشر قواعد السلوك الجديدة التي تتوضع في المجتمع بطريقة تلقائية أي أن الأزمة وحل الأزمة يخضعان إلى ميكانيزم التقليد العقلاني.

والجدير بالإشارة إلى أنه ربما توجد هناك بعض المآخذ على هذه المقاربة، وتتمثل أساسا في كثرة الأطراف ذات المصلحة وبالأخص تنوع تطلعاتها وأهدافها، وهذا ما يصعب من مهمة المؤسسة، ولكن تبقى هذه المقاربة من المقاربات المفضلة لاعتماد التنمية المستدامة في المؤسسة، كونها تعطي الأفضلية للمرجعية الجماعية، والتي في ظلها تقوم المؤسسات والأفراد بردود أفعال مبنية على التقليد العقلاني، وهذا ربما يعطي إجابة جزئية لتفسير طبيعة السلوك الموجودة في حالات عدم التأكد.

ثانيا: المقاربة الأخلاقية والسلوكية: تبحث كل المؤسسات في العالم عن الشرعية، شرعية التواجد والنشاط في بيئة الأعمال، لهذا فهي مسؤولة مسؤولية كاملة عن كل السياسات والاستراتيجيات التي تعتبر غير مقبولة اجتماعيا، حيث يرى Peter Drucker أن للتسيير ثلاثة أبعاد رئيسية في المؤسسة يحصرها فيما يلي:¹

- تحديد هدف معين ومهمة معينة للمؤسسة.
 - جعل المؤسسة ذات مردودية وجعل العمال ينجزون العمل بأفضل طريقة.
 - تسيير الآثار البيئية والاجتماعية وتحمل مسؤولية هذه الآثار.
- وينتج بالضرورة عن القرارات الاستراتيجية وسياسات المؤسسة آثار اقتصادية، بيئية واجتماعية، لهذا جعل Drucker تسيير الآثار البيئية والاجتماعية مع تحمل كامل المسؤولية عن هذه الآثار، بعدا ثالثا للتسيير في المؤسسة، إذ تندرج دراسة هذه الأخيرة ضمن إطار أوسع يتمثل في دراسة المجتمع وهذا حسب Talcott Parsons، حيث يعرف المؤسسة على أنها " نظام اجتماعي ولكن نظام فرعي يشكل جزءا من نظام اجتماعي أكثر اتساعا يتمثل في المجتمع، يشمل أنظمة فرعية

¹Peter F. Drucker & Joseph A. Maciariello, Management, Revised Edition, Ed, HarperCollins Publishers Ltd, 2008, USA, p29.

أخرى تشكل المحيط الذي تنشط فيه المؤسسة". وعليه انطلاقا من نظرية Parsons يمكن أن نضع الخصائص التالية للمؤسسة:¹

أولا: نظام القيم (مرتبط بنظام القيم الموجود في المجتمع): والذي يحدد ويشعر أهداف المؤسسة، كما يقوم بتحديد التزاماتها البيئية والاجتماعية، أين تقوم هذه الأخيرة بوضع الرشادة الاقتصادية في قلب نظام القيم الخاص بها وهذا من أجل تكييف أهدافها وفقا لنظام القيم الموجود في المجتمع.

ثانيا: الميكانيزمات المتعلقة بكيفية استغلال الموارد: نجد هنا ضرورة ملحة للتأقلم من أجل تحقيق الأهداف المسطرة من قبل المؤسسة، وهذا فيما يتعلق بحجم استثمارات المؤسسة وإنتاجها، كما تعمل المؤسسة كذلك على إيجاد حلول عملية من أجل حل مشكلة محدودية الموارد وندرتها.

ثالثا: المرجعيات التي تقوم عليها ميكانيزمات مسار تحقيق الأهداف: نجد هذه الميكانيزمات في القانون الداخلي والذي ينبع مباشرة من نظام قيم المؤسسة، فيجب التركيز على الميكانيزمات العملية وبالخصوص المتعلقة باتخاذ القرار في المؤسسة، بداية على مستوى السياسات العامة للمؤسسة والتي تحدد معايير جودة المنتجات، التغييرات على مستوى سلم النشاطات، الحلول الممكنة للمشاكل الاعتيادية في النشاط العام اليومي للمؤسسة، ثم على مستوى إطار القرارات الخاصة بتقسيم المسؤوليات والموارد، أخيرا على مستوى قرارات التنسيق والمتعلقة بإدماج المؤسسة، وعليه نظام السياسات والتنظيم في المؤسسة محاط كلية بنظام قيم موحد فيها، نابع أصلا من نظام قيم المجتمع الذي تنشط فيه المؤسسة.

رابعا: الميكانيزمات التكاملية: ويتعلق الأمر هنا بالمعايير التنظيمية والتي تربط هيكل المؤسسة بهيكل المجتمع، أين تبدأ علاقة المؤسسة بالمجتمع والمحيط الذي تتواجد فيه عند قيامها بتوظيف مواردها واستغلال الموارد الموجودة في هذا المجتمع، وكذا عند تصريف منتجاتها في السوق وكل ما يلحق بهذه النشاطات السالفة الذكر.

¹Arnaud Sales, L'entreprise et son environnement, Sociologie et sociétés, vol. 2, n° 1, 1970, p109, p110.

تأسيسا على ما سبق، تتضح الروابط والعلاقات التي تجمع بين المؤسسة والنظام الاجتماعي ككل، ومن بين هذه الروابط نجد نظام القيم والأخلاق، الذي يرتبط أساسا مع نظام القيم والأخلاق في المجتمع. أين تعتبر الأخلاق بالنسبة للمؤسسة ترشيحا للتصرفات، وعليه يجب على المؤسسة محاولة إيجاد حلول مسبقة للمشاكل التي يمكن أن تعترضها في المستقبل، مع احترام المعايير والقيم المتعارف عليها في المجتمع¹. حيث تكمن مصلحة المؤسسة في مصلحة المجتمع، ما يدفعها إلى التصرف بشكل مسؤول تجاه المجتمع على المدى الطويل، هذا يعني أن المؤسسة لا يجب أن تكفي باحترام القوانين والتشريعات الموضوعة، بل يجب أن تتعدها لاحترام القيم والتطلعات في المجتمع.

بداية يمكن القول أن الأخلاق تهدف إلى جعل المجتمع أفضل، أو على الأقل صالحا للعيش، وهذا ما تهدف إليه التنمية المستدامة، من خلال تحقيق تنمية اقتصادية في ظل بيئة نظيفة وعدالة اجتماعية، ما يستدعي تغييرا في القيم الاجتماعية أي نشر فكر الاستدامة في ثقافة المجتمع، فالتغيير على مستوى نظام القيم في المجتمع يستدعي تغييرا في نظام قيم المؤسسة وحتى ثقافتها، حيث يقوم نجاح مسار التنمية المستدامة في المؤسسة على تشبع كامل لثقافة هذه الأخيرة بالتنمية المستدامة، فالقدرة على تحديد إمكانيات ونقاط قوة المؤسسة، ووضع حيز التطبيق مسارات جديدة تضمن للأطراف ذات المصلحة الداخلية فهما جيدا للتنمية المستدامة وطرق تطبيقها.

يدعم Jones هذا التوجه حيث يرى بأن المسؤولية البيئية والاجتماعية لمؤسسة تفرز مقاربتين رئيسيتين:²

¹Stéphane Balland & Anne-Marie Bouvier, **Management des entreprises**, Ed, Dunod, France, 2010, P23.

²Laura Sabbado Da Rosa & Shana Sabbado Flores, **La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) territorialise les petites et moyennes entreprises (PME) : 3 PME Grenobloises**, 5ème colloque de l'IFBAE – Grenoble, 18 et 19 mai 2009, p04.

- **مقاربة أخلاقية:** تستند إلى مبادئ الشريعة والدين وكذلك القيم الاجتماعية، وعليه على الأفراد التصرف بشكل مسؤول حتى وإن لم يكن ذا مردودية للمؤسسة.
 - **مقاربة آلية:** تعتبر وجود علاقة طردية موجبة بين التصرف بشكل مسؤول وبين الأداء الاقتصادي للمؤسسة.
- فلا تكون المؤسسة غير نزيهة إلا إذا كان الأفراد الذين يشكلونها يتصرفون بشكل غير مسؤول، وهنا يظهر جليا الطابع الاختياري وخاصية الحرية التي تكتسي نظام القيم والأخلاق. وعليه فإن الأفراد في المؤسسة أو حتى في المجتمع يمكن أن يقوموا بتحديد ما إذا كان سلوك الفرد مسؤولاً أو غير مسؤول، لكنهم يفضلون عدم التدخل، وهذا ما يولد تراكما في المؤسسة وحتى في المجتمع ليصبح التصرف الغير مسؤول هو المعيار.

5- البعد الثقافي للتنمية المستدامة

بناء على المقاربات المذكورة أعلاه يمكننا أن نلمس البعد الثقافي والاجتماعي للتنمية المستدامة والمسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة، ويمكن في هذا السياق الاستفادة من الالتفاتة المهمة لمالك بن نبي عندما أكد بأن المجتمعات التي تقوم على أسس سليمة، يقع فيها كل خطأ في الأسلوب تحت طائلة النقد، ويقع كل خطأ في السلوك تحت إرغام المجتمع. وبواسطة هذه الوظيفة الثنائية الجانب يحافظ المجتمع على نقاء أسلوبه، وعلى الصفات المميزة لفعاليته. وهذه الوظيفة إنما هي على وجه الدقة وظيفة الثقافة بالذات، كما أن كل ثقافة تحدد في أصلها على هذه القاعدة من الضمانات المتبادلة بين الجسم الاجتماعي والفرد¹. وعليه فإن السلوك الفعال أي السلوك المسؤول لا يمكن إلا أن يكون ضمن الإطار الاجتماعي - الثقافي للمؤسسة والفرد، إذ تظهر ضرورة إرساء قواعد لثقافة الاستدامة سواء في المجتمع أو في المؤسسة.

¹Malek Bennabi, *Les grands thèmes*, Algérie, 1976, p56, p57.

في نفس الاتجاه يذهب Peter Drucker للقول بأنه في إدارة الأعمال الحديثة لا يتم قياس أفضل مؤسسة بالعائد الذي تجنيه أو بحصة السوق التي تمتلكها، لكن أفضل مؤسسة هي التي تعمل للصالح العام للمجتمع الذي تنشط فيه¹، على هذا الأساس لا يمكن بأي حال من الأحوال استبعاد الجانب الأخلاقي والثقافي في عمل المؤسسة، لهذا فإن الثقافة تعتبر دعامة رابعة تضاف إلى الأبعاد الثلاثة السالف ذكرها في بداية المقال. هذا ما تضمنته وثائق الأمم المتحدة والتوصيات الصادرة في Agenda 21².

بالاطلاع على الدراسة التي نشرها Francine Pellaud والذي توجه لدراسة الصعوبات الكامنة وراء نشر ثقافة المسؤولية والاستدامة على مستوى المجتمع أو المؤسسات، وأساسا على مستوى الفرد، نجد أن هناك أربعة عوائق رئيسية تقف أمام نشر هذه الثقافة تؤدي إلى التهرب من المسؤولية، نذكرها فيما يلي:³

- 1- صعوبة تقبل الفرد لهذه المسؤولية، نظرا لأن الفرد تعود على أن يكون محميا بقوة القانون الذي عادة ما يجرم الطرف الآخر هذا من جهة، أما من جهة أخرى فالفرد تلبى كافة حاجياته ويتم تغطيته من طرف مؤسسات التأمين.
- 2- من الصعوبة بمكان على الفرد أن يتقبل كون كل هذه الاختلالات في التوازنات البيئية والاجتماعية والاقتصادية نابعة من اختياراته الشخصية والاستهلاكية.
- 3- عادة يتم إلقاء اللوم وإصاق تهمة الفشل مباشرة بالدولة أو الحكومة أو حتى المصنعين لعدم قدرتهم على اتخاذ القرارات السليمة فيما يخص الاقتصاد والسياسات الاجتماعية والبيئية.

¹Peter F. Drucker & Joseph A. Maciariello, *Opcit*, P29.

²Agenda 21

هو برنامج شامل يوضعيز التنفيذ من طرف الحكومات، هيئات التنمية، المنظمات التابعة للأمم المتحدة وكلافرة المستقلون الناشطون في مختلف الميادين. حيث تحتوي الأجندة 21 على 2500 توصية للقرن 21. لتفاصيل أكثر حول "الأجندة 21" يرجى الإطلاع على برنامج مواصلة تنفيذ جدول أعمال القرن 21، الدورة الاستثنائية التاسعة عشر للجمعية العامة للأمم المتحدة، البند الثامن من جدول الأعمال، 1997. أو الاطلاع على موقع شعبة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة <http://www.un.org/arabicesadsd.htm>.

³Francine Pellaud, *Conceptions, paradigmes, valeurs et développement durable*, Conférence présentée au "Hawaii international conference on social sciences", 12 juin 2003, p02.

بناء عليه يمكن أن نلاحظ عمق المشكل الثقافي الذي نعاني منه، أين يصبح الفرد في المجتمع مستقيلاً عن أداء مهامه وتحمل مسؤولياته، أين يوجه أصابع الاتهام بالفشل إلى أي طرف آخر مبعداً بذلك التهمة عنه، هذا ما يضعف أي استراتيجية أو أي توجه نحو اعتماد مبادئ التنمية المستدامة في سياسات الدولة أو التوجه نحو المسؤولية البيئية والاجتماعية بالنسبة للمؤسسة، فلا يمكن بحال من الأحوال النجاح في أي من هذه التوجهات دون إشراك *implication* حقيقي للأفراد، فالفرد يرى بأن مفهوم الاستدامة ومبدأ المسؤولية قيد وشرط كما أسلفنا الذكر في مستهل الحديث عن التنمية المستدامة، كما أن الشرط الاجتماعي الذي ذكره Bowen لا يتحقق في هذه الحالة.

في هذه النقطة بالذات، يمكننا الاستعانة بفكرة جوهرية أشار لهاكل من¹ T.Hafsi & Farashahi، هي فكرة يعتمد عليها المنظرون في علوم التسيير عند حديثهم عن إمكانية تطبيق *applicabilité* أي نظرية من نظريات إدارة الأعمال، في هذه الدراسة سنضيف الجانب الثقافي للبحث عن إمكانية تطبيق مبادئ التنمية المستدامة ومبدأ المسؤولية ثقافياً، وعليه نستعين بفكرة العولمة الثقافية ومفاهيم تتبعها مثل مفهوم التعدد الثقافي والتنوع الثقافي. إذ نمر الآن بمرحلة من العولمة تشهد انتشاراً واسعاً لعدد معتبر من الثقافات والمفاهيم والأفكار التي تتسم بطابع العالمية، وإذ نعتبر التنمية المستدامة من بين هذه المفاهيم العالمية، فلا توجد هناك مقارنة موحدة يتفق عليها في عملية اعتماد التنمية المستدامة، أخذاً بعين الاعتبار وضعية كل مؤسسة ومدى التزامها بهذا المفهوم، فانتهاج نهج التنمية المستدامة من طرف المؤسسة، والتصرف بشكل مسؤول لا يعني انتظار جزاء أو مكافأة من جهة أو من أخرى، وعليه فإن الجانب الاجتماعي والثقافي كونه يجمع الدوافع وفي نفس الوقت العوائق حسبما أشارت له Tatiana Kostova² في نموذجها المقترح، يعتبر من

¹Taieb Hafsi and Mehdi Farashahi, ***Applicability of Management Theories to Developing Countries : A Synthesis***, MIR : Management International Review, Vol. 45, No. 4 (2005 4th Quarter), pp 483-511

²T Kostova, ***Transnational transfer of strategic organizational practices : A contextual perspective***, Academy of management review 24 (2), pp308-324.

بين أهم وأعقد الجوانب التي يجب أخذها بعين الاعتبار من أجل التحكم في مسار اعتماد التنمية المستدامة.

إذ تسعى التنمية المستدامة إلى إحداث تغيير في السلوك والمفاهيم المنتشرة بين الأفراد في المجتمع، وكذا بناء مناهج تعاون جديدة قائمة على مبدأ المشاركة وضم أكبر عدد ممكن من الأفراد والجهات التي تسعى نحو التغيير، بالإضافة إلى خلق تنمية عميقة في المجتمع، وهذا لا يمكن أن يكون إلا على المستوى المحلي، أخذاً بعين الاعتبار للثقافة والخصائص المحلية، وعليه يعد من الضرورة بمكان بناء جسور علاقة جديدة بين "الثقافة" و"المجتمع" في ضوء مبادئ التنمية المستدامة. فالنقاش حول هذه العلاقة يعود إلى سنة 2004 وظهور بند جديد في الأجندة 21*¹ يعنى بالثقافات المحلية، وإثبات كون أن الثقافة تعد عموداً رابعاً للتنمية المستدامة يضاف إلى الأعمدة الثلاثة السابقة للاقتصاد، المجتمع، البيئة.

6- نحو مفاهيم جديدة للثقافة في ظل العولمة

تنتم العولمة بأنها ظاهرة لتوحيد الحضارات المختلفة في العالم، أين كانت في بداياتها اقتصادية ثم تحولت لتكون ثقافية، فالعولمة ظاهرة تهيمن على واقعنا وتؤثر بشكل مباشر على المجتمعات في العالم، وهذا من خلال التقارب وتسريع الاتصال، الأمر الذي خلق تقاطعا وتمازجا وتبادلاً بين الثقافات، ما يجعل الحوار بين الثقافات أمراً حيوياً في بناء الفرد والمجتمع في ظل هذه الظاهرة التي نعيشها ظاهرة العولمة¹. إذ تحكم العولمة الثقافية بطريقة هيكلية الظروف التي في ظلها تنشأ العلاقات المتبادلة بين المجتمعات وبين الثقافات المختلفة. حيث تطرح العولمة الثقافية إشكالية رئيسية مفادها كيف يمكننا الاستعداد لتقبل الثقافات الأخرى؟²

هذه الإشكالية المطروحة من قبل العولمة الثقافية تدفعنا للخوض في نقاشات علمية عديدة أهمها إمكانية نشر ثقافات جديدة، هذا من جهة، من جهة أخرى تسمح

¹Iuliana Pastin, Reflexiones sur la Mondialisation Culturelle, Cogito : cogito multidisciplinary research journal, [42], (2009),

²Jean Tardif, Mondialisation et culture : un nouvel écosystème symbolique, Questions de communication, 13 | 2008, mis en ligne le 01 juillet 2010. URL : <http://questionsdecommunication.revues.org/1764>.

العولمة الثقافية بتسريع وتيرة مسار التنقف acculturation وهذا من خلال الاحتكاك المستمر بين الثقافات المختلفة. إذ يعتبر التنقف مجموعة الظواهر التي تنتج عن التقارب والاحتكاك المستمر والمباشر بين المجتمعات والثقافات المختلفة، والتي تؤدي إلى إحداث تغيرات في الثقافات الأصلية للأفراد والمجتمعات¹.

أولاً: التعدد الثقافي multicultural

التعدد الثقافي مفهوم يطلق على الحالة التي يُعترف من خلالها بالفروقات الثقافية الموجودة في بيئة معينة، يعبر عنه اصطلاحاً بأنه الطريقة الممكنة للتعامل في حالة وجود ثقافات متنوعة، أين يركز أساساً على الاعتراف والتعايش بين هذه الثقافات مع إعطاء الأولوية لثقافة مجموعة الانتماء أو بعبارة أخرى الثقافة السائدة. الفرد وقبل كل شيء ينتمي إلى مجموعة، سلوكه يخضع بشكل مباشر لهذا الانتماء، وبالتالي هوية المجموعة تطغى على أي هوية فردية، وعليه فإن التعدد الثقافي يختزل الفروقات الموجودة بين الأفراد، يربط بين الأفراد والجماعات، ويخلص إلى تشكيل نسيج فسيفسائي في المجتمع².

يستعمل مفهوم التعدد الثقافي عادة للدلالة على الواقع العام لأي بلد اجتماعياً وسياسياً وثقافياً، ويستعمل بالخصوص في الولايات المتحدة الأمريكية كبديل لمفهوم «melting-pot» والذي يعبر عن تقليص المسافة الثقافية الفاصلة بين الثقافات المتنوعة التي تشكل المجتمع الأمريكي، والذي بدوره يعبر عن حالة معروفة للتعدد الثقافي أين تمتزج ثقافات متنوعة في مكان عام واحد، لكن رغم هذا التمازج إلا أن كل ثقافة تبقى منفصلة عن الأخرى وتحافظ على بنيتها وخصوصياتها³.

ثانياً: التنوع الثقافي interculturel

¹Paul N. Lakey, *Acculturation : a Review of the Literature*, Intercultural Communication Studies XII-2 2003, p104.

²Martine Abdallah-Pretceille, *L'éducation interculturelle*, coll. « Que sais-je ? », PUF, France, 2004.

³Mondher Kilani, *Équivoques de la religion et politiques de la laïcité en Europe. Réflexions à partir de l'islam*, Archives de sciences sociales des religions, 121 (janvier - mars 2003), pp 69-86.

حسب O'Reilly, Williams فإن أي مجموعة توصف بأنها متنوعة ثقافيا تكون متكونة من أفراد يختلفون في الخاصية التي يركزون عليها في تحديد انتماءاتهم وهوياتهم الاجتماعية¹.

كما يعرف Loden & Rosener التنوع الثقافي على أنه العناصر التي تفرق مجموعة أفراد عن مجموعة أخرى، أين يقسم هذه العناصر إلى قسمين، قسم رئيسي وقسم ثانوي. إذ يعتبر أن العناصر التي تنتمي إلى القسم الرئيسي تؤثر مباشرة على طريقة تفكير الفرد وأدائه لعمله ورؤيته للعالم وتعامله مع من حوله ودوره في المجتمع، أما القسم الفرعي فيعمل على تحديد هوية الفرد، وتقديره لنفسه، والتنوع الثقافي interculturelle لا يهدف إلى المقارنة بين الثقافات على أساس مرجعية تستند إلى المعايير والأبعاد المذكورة أعلاه، بل تهدف بالأساس إلى تكريس مكان الفرد في قلب اهتماماتها أخذا بعين الاعتبار كل خصائصه الثقافية². كما تجدر الإشارة إلى عدم إمكانية حصر كل العناصر التي تنتمي إلى القسمين الرئيسي والفرعي نظرا إلى كون أن كل فرد يمثل حالة وتجربة خاصة.

ارتكازا على نقاط التفاعل السائدة بين مختلف الثقافات الموجودة في مجتمعاتنا، التنوع الثقافي يقف في الجهة المعاكسة للتعدد الثقافي، على الرغم من أن الكثيرين لا يضعون فروقا بينهما، إلا أن التنوع الثقافي يختلف اختلافا جليا عن التعدد الثقافي وهذا يكمن في أن هذا الأخير يمثل الخطوة الأولى فقط وهي الاعتراف أو وصف حالة وجود عدة ثقافات في المجتمع، أما التنوع الثقافي فيذهب أبعد من ذلك من خلال تحليل علاقات التأثير والتأثر الناتجة عن الاحتكاكات الموجودة بين الثقافات المتنوعة في مجتمعاتنا.

كما ذهب M.De Carlo إلى القول بأن التعدد الثقافي مقترن بخاصية الوصف، أما التنوع الثقافي فله خصائص تميل إلى التحليل والعملياتية، كما خلصت

¹K.Y.Williams & C.A.O'Reilly, **Demography and diversity in organization : A review of 40 years of reaserch**, Research in organizational behavior revue, JAI Press INC, Vol 20,1998, PP 77-140.

²Barbara Mazur, **Cultural Diversity in Organisational Theory and Practice**, Journal of Intercultural Management, Vol. 2, No. 2, November 2010, pp 05-15.

إلى نتيجة مفادها أن التنوع الثقافي هو اختيار عقلائي في ظل التعدد الثقافي الذي تعيشه مجتمعاتنا، هذا الخيار يبرر حقيقة أنه من الصعب بـمكان أن تتعايش ثقافات متنوعة بالقرب من بعضها من دون احتكاك ولا تبادل، من دون تأثير وتأثر¹. تتبنى A. Grima Camilleri نفس التوجه إذ تؤكد على أن التنوع الثقافي مستوى من مستويات التراكم الذي يمر به التعدد الثقافي، إذ يمكن التنوع الثقافي من الولج إلى مستويات متقدمة من المهارة المعرفية والسلوكية تسمح بنقل خصائص ثقافة إلى ثقافة أخرى².

بناء على كل ما سبق يمكن القول بأن الثقافة عنصر مهم من عناصر التنمية المستدامة والمسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة، هذا العنصر له حساسية مفرطة للعوامل الداخلية لكل دولة، لهذا تم التطرق لمفاهيم التعدد الثقافي والتنوع الثقافي، كوسيلة ربما تمكن من نشر مبادئ التنمية المستدامة من خلال الاعتراف بكون التنمية المستدامة ثقافة قائمة بحد ذاتها ثم من خلال احتكاك الثقافة المحلية بالثقافات الأجنبية خصوصا أننا نعيش في عالم تحكمه قواعد العولمة، التي تسهل عملية تحرك رؤوس الأموال والأشخاص وتشارك المعلومة، وظهور المؤسسات العالمية متعددة الجنسيات بفروعها المنتشرة في العديد من الدول، هذا المناخ الذي يتسم بعدم وجود حواجز أو عوائق حركة يسهل عملية التفاعل بين مختلف الثقافات من شتى الدول والمجتمعات.

الخاتمة

تعتبر التنمية المستدامة مفهوماً سمح لنا بتغيير رؤيتنا لما حولنا، إذ كسر هيمنة النظرة الاقتصادية، فاتها المجال للأخذ بعين الاعتبار البيئة والمجتمع كمرجعية تحكم القرار الاقتصادي، سواء بالنسبة للدول والحكومات وكذلك المؤسسات، فالمؤسسة كونها تمثل النواة الاقتصادية الأولى وكونها نظاماً مفتوحاً يؤثر ويتأثر،

¹Maddelina De Carlo, *l'interculturel, collection dirigé par Robert Galisson*, Ed CLE International, Paris-France, 1998, p36.

²Grima Camilleri, *Comme c'est bizarre ! L'utilisation d'anecdotes dans le développement de la compétence interculturelle*, Centre Européen pour les langues vivantes, Graz, 2002, p.56.

تتفاعل بشكل مستمر مع البيئة التي تنشط فيها، فهي قبل كل شيء نظام اجتماعي مصغر يعمل ضمن نظام أشمل هو المجتمع، فكل مؤسسة تبحث عن أحقية الوجود والنشاط، فالشرعية يمنحها المجتمع، كما أسلفنا الذكر، بالمقابل لا يمكن لنشاط المؤسسة أن يكون مسؤولاً إلا إذا كان متقارباً إلى أبعد حد مع تطلعات الأطراف ذات المصلحة وقيم وثقافة المجتمع. فهم هذه العلاقة يمكننا من فهم الدوافع (أو العراقيل) التي تدفع (تعرقل) توجه المؤسسة نحو اعتماد مبادئ التنمية المستدامة، فتطبيق مبادئ التنمية المستدامة في المؤسسة يقودنا إلى المسؤولية البيئية والاجتماعية، هذه المسؤولية التي تشترط توجه وإشراك كافة مستويات المؤسسات من الإدارة العامة إلى المستوى العملياتي في إطار رؤية شاملة ومتكاملة. فمفهوم المسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة ينبع مباشرة من مفهوم التنمية المستدامة والذي يعتبر تطبيقاً له في المؤسسة، أين تتمتع المسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة بوجهين رئيسيين: حوار وتلبية تطلعات الأطراف ذات المصلحة من جهة، توسيع مجال الاهتمام ليشمل الجانب البيئي والاجتماعي ضمن إطار مفهوم التنمية المستدامة من جهة أخرى. زيادة على كونها استجابة للاشتراطات المتزايدة من طرف المجتمع المدني، فإن المسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة تعتبر آلية استراتيجية فعالة للحد من تعرض المؤسسة للمخاطر، واستشراف القيود القانونية والتشريعية التي يمكن أن تظهر في المستقبل. إذ لا يمكن بأي حال من الأحوال حصر أهداف المؤسسة في تعظيم الربح، أين تعكس مهمة المؤسسة تطلعات المجتمع المدني عن طريق توفير السلع والخدمات للزبائن، وهذا ضمن إطار السلطة الممنوحة للمؤسسة في المجتمع، هذه السلطة تفرض مسؤولية على المؤسسة تجاه المجتمع. أين يعتبر مفهوم المسؤولية البيئية والاجتماعية مفهوماً يشمل أخذ المؤسسة بعين الاعتبار الجوانب الثقافية والأخلاقية، الاجتماعية والبيئية في نشاطها وضمن علاقتها مع الأطراف ذات المصلحة وكذا اختيار الاستثمارات، كما تدفع بالمؤسسة إلى تقرب ثقافتها إلى أقرب حد مع الثقافة والقيم السائدة في المجتمع.

بناء على ما سلف ذكره، يمكن القول أن الثقافة تعتبر بعدا رابعا للتنمية المستدامة وكذا المسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسة، يمكن من خلال الاحتكاك والتفاعل القائم بين الثقافات المتعددة في ظل بيئة تتسم بالعولمة أن تنتشر مبادئ التنمية المستدامة بين الأفراد والمجتمعات وكذا المؤسسات من باب التنقف واكتساب سمات وقيم ثقافية جديدة.

المراجع

1. Alexandre Asselineau & Anne Cromarias, *La vision stratégique, outil du développement durable*, 2ème Université Réalité et Prospectives du développement durable Clermont, France, Octobre 2010.
2. Alexandre Asselineau & Pierre Pire-Lechalard, *Le développement durable : une voie de rupture stratégique*, la revue management et avenir, n°26, France, juin 2009.
3. Archie Carroll, *A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance*, the Academy of Management Review, Oct 1979.
4. Arnaud Sales, *L'entreprise et son environnement*, Sociologie et sociétés, vol. 2, n° 1, 1970.
5. Audrey aknin, vincent géronimi, patrick schembri, geraldine froger, philippe méral, *environnement et développement quelques réflexions autour du concept de «développement durable»*, institut de recherche pour développement édition (IRD), paris, 2002.
6. Barbara Mazur, *Cultural Diversity in Organisational Theory and Practice*, Journal of Intercultural Management, Vol. 2, No. 2, November.
7. *Business strategies for sustainable development*, p01 ,Based on the book *Business Strategy for Sustainable Development: Leadership and Accountability for the 90s*, 1992, Published by the International Institute for Sustainable Development in conjunction with Deloitte & Touche and the World Business Council for Sustainable Development.
8. Daniel Belet & François Petit, *Application du référentiel AFNOR FD X 30-023 (AVRIL 2006) comme outil d'auto-évaluation de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) intérêts et limites a partir d'une expérience dans une grande entreprise française*, conférence internationale, France, mercredi 13 juin 2007.
9. Didier Cazal, *Parties prenantes et RSE : des enjeux sociopolitiques au-delà des contrats*, Revue de l'organisation responsable, Volume 3, Janvier 2008.
10. Francine Pellaud, *Conceptions, paradigmes, valeurs et développement durable*, Conférence présentée au "Hawaii international conference on social sciences", 12 juin 2003.
11. Grima Camilleri, *Comme c'est bizarre ! L'utilisation d'anecdotes dans le développement de la compétence interculturelle*, Centre Européen pour les langues vivantes, Graz, 2002.

12. Iuliana Pastin, *Reflexiones sur la Mondialisation Culturelle*, Cogito : cogito multidisciplinary research journal, [42], (2009).
13. J.Ernult, A.Ashta, *Développement durable, responsabilité sociétale de l'entreprise, théorie des parties prenantes : évolution et perspectives*, Groupe ESC Dijon Bourgogne, 2007.
14. Jacques Lauriol, *Le développement durable à la recherche de doctrine*, Revue française de gestion, n°152, volume 30, Ed. Lavoisier, Paris, 2004.
15. Jean Tardif, *Mondialisation et culture : un nouvel écosystème symbolique*», Questions de communication ,13 | 2008, mis en ligne le 01 juillet 2010. URL : [http:// questionsdecommunication.revues.org/1764](http://questionsdecommunication.revues.org/1764).
16. Jean-Pascal Gond, *Les fondements théoriques de la Responsabilité Sociale des Entreprises*, International Centre for Corporate Social Responsibility (ICCSR), University of Nottingham Business School.
17. Jean-Pierre Dupuy, *vers l'unité des sciences sociales autour de l'individualisme méthodologique complexe*, Revue du MAUSS, 2004/2 no 24.
18. K.Y.Williams & C.A.O'Reilly, *Demography and diversity in organization : a review of 40 years of reaserch*, Research in organizational behavior revue, JAI Press INC, Vol 20,1998.
19. Karen Delchet, *Développement durable l'intégrer pour réussir*, Ed. Afnor, Paris, 2007.
20. Laura Sabbado Da Rosa & Shana Sabbado Flores, *La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) territorialise les petites et moyennes entreprises (PME) : 3 PME Grenobloises, 5ème colloque de l'IFBAE – Grenoble, 18 et 19 mai 2009*.
21. Maddelina De Carlo, *l'interculturel*, collection dirigé par Robert Galisson, Ed CLE International, Paris-France, 1998.
22. Malek Bennabi, *Les grands thèmes*, Algérie, 1976.
23. Martine Abdallah-Pretceille, *L'éducation interculturelle*, coll. «Que sais-je ?», PUF, France, 2004.
24. Millet Dominique, Bistagnino Luigi, Lanzavecchia Carla, Camous Roger, *Entreprise face au développement durable : changement de paradigme et processus d'apprentissage*, Natures sciences sociétés, Vol. 11, n° 2, juin 2003.
25. Mondher Kilani, *Équivoques de la religion et politiques de la laïcité en Europe. Réflexions à partir de l'islam*, Archives de sciences sociales des religions, 121 (janvier - mars 2003).
26. Patrick Gabriel & Pascal Gabriel, *Diffusion du développement durable dans le monde des affaires*, Revue Française de Gestion, Ed. Lavoisier, France, Octobre 2004, n° 152.
27. Paul J.Dimaggio, Walter W.Powell, *The iron cage revisited : institutional isomorphism and collective rationality in organisational fields*, American sociological review, volume 48, issue 2, 1983.
28. Paul N. Lakey, *Acculturation : a Review of the Literature*, Intercultural Communication Studies XII-2 2003
29. Persais Éric, *Ethique : La RSE est-elle une question de convention*, Revue Française de Gestion, Ed. Lavoisier, France, Mars 2007, n° 172.

30. Peter F. Drucker & Joseph A. Maciariello, *Management*, Revised Edition, Ed, HarperCollins Publishers Ltd, USA, 2008.
31. Philippe Dètrie, *L'entreprise durable*, Ed. Dunod, Paris, 2005.
32. Pour plus de détails voir : Zeribi-Benslimane Olfa & Boussoura Ezzeddine, *Responsabilité sociétale des entreprises et performance financière : le cas des entreprises tunisiennes cotées*, XVIème Conférence Internationale de Management Stratégique, Montréal, 6-9 Juin 2007.
33. Solucom management & IT consulting, *quel management pour le Développement durable ?*, Août 2009.
34. Stéphane Baland & Anne-Marie Bouvier, *Management des entreprises*, Ed, Dunod, France, 2010.
35. T Kostova, *Transnational transfer of strategic organizational practices : A contextual perspective*, Academy of management review 24 (2).
36. Taïeb Hafsi and Mehdi Farashahi, *Applicability of Management Theories to Developing Countries : A Synthesis*, MIR : Management International Review, Vol. 45, No. 4 (2005 4th Quarter).
37. Yvette Lazzeri, *Le développement durable : du concept à la mesure*, Ed. Le harmattan, 2008, Paris.