

واقع دمج نظام إدارة المسؤولية الاجتماعية للشركات (SA8000) في نظم الإدارة المتكاملة في الشركات الجزائرية

The reality of the integrating of CSRMS (SA8000) into IMS in Algerian companies

ط.د. احفيظ عيشة¹ / مخبر العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، Aichahafayed.phd@univ-biskra.dz

ا.د. ربيع المسعود / مخبر العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، Rebie.messaoud@univ-biskra.dz

تاريخ النشر: 2024/12/10

تاريخ القبول: 2024/12/07

تاريخ الاستلام: 2024/10/14

ملخص

تهدف هذه الورقة البحثية إلى الكشف عن واقع دمج نظم إدارة المسؤولية الاجتماعية للشركات (SA8000) في نظم الإدارة المتكاملة في الشركات الجزائرية. تمت الدراسة بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، بوصف متغيرات الدراسة، وتحليل البيانات والإحصائيات واستنتاج النتائج، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن معدل اقبال الشركات الجزائرية على نظم الإدارة ضعيف، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد أي شركة جزائرية تملك شهادة نظام إدارة المسائلة الاجتماعية SA800، وعليه لا توجد شركات جزائرية قامت بدمج نظام إدارة المسائلة الاجتماعية في نظامها المتكامل.

الكلمات المفتاحية: نظام إدارة المسؤولية الاجتماعية للشركات؛ المسائلة الاجتماعية SA8000؛ نظم الإدارة المتكاملة؛ الشركات الجزائرية.

تصنيف JEL: E16؛ E31؛ M14.

Abstract:

The objective of this research paper is to highlight the reality of the integration of corporate social responsibility management systems (SA8000) into integrated management systems in Algerian companies. The study employed the descriptive analytical approach to conduct it, which involved describing the study variables, analysing data and statistics, and formulating conclusions. The study's findings indicate that Algerian companies have a low incidence of management system adoption. The results also indicated that no Algerian company possesses the SA800 Social Accountability Management System certificate. Consequently, there are no Algerian companies that have incorporated the social accountability management system into their integrated system.

Keywords: CSRMS, SA 8000, IMS, Algerian Companies

Jel Classification Codes: M14; K31; E16.

¹ المؤلف المرسل: عيشة احفيظ، الإيميل: Aichahafayed.phd@univ-biskra.dz

1. تمهيد:

التقلب وعدم اليقين، التعقيد والغموض التي تعكس ديناميكية بيئة الأعمال، تنشئ باستمرار متطلبات وتوقعات جديدة من الأعمال، مما يطرح معادلات جديدة لتحقيق التوازن بين الجوانب الاقتصادية، الاجتماعية، والبيئية، التي تغطي المطالب والاحتياجات المختلفة لمجموعات أصحاب المصالح، كتوقع منتجات وخدمات محسنة من حيث السعر والجودة، التزام أكبر بصحة وسلامة العمال والمستهلكين والمجتمع ككل، الالتزام بالأخلاقيات، الالتزام بالقضايا البيئية. هذا ما دفع بالشركات للاتجاه نحو اعتماد معايير نظم الإدارة بصفة متزايدة، التي تمس مختلف جوانب أنشطة الشركات، لإضفاء الشرعية عليها، بالتركيز على ثلاثة أنظمة أساسية: نظام إدارة الجودة (QMS\ ISO 9001)، ونظام الإدارة البيئية (EMS\ ISO 14001)، ونظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSMS or SMS\ ISO 45001).

أنظمة الإدارة المختلفة تحتوي على العديد من النقاط المشتركة بينها، أهمها وجود تكافؤ للمتطلبات العامة الرئيسية للأنظمة الثلاثة، وهي: متطلبات النظام، القيادة (مسؤولية الإدارة)، إدارة الموارد، إدارة العمليات، وتنفيذ النظام والرصد والقياس. بالإضافة لذلك فإنها تخضع لمبدأ أساسي مشترك وهو التحسين المستمر على أساس دورة ديمينغ Deming's cycle (Plan-Do-Check-Act) (De Oliveira Matias & Coelho, 2002). لذلك فإن تنفيذ هذه الأنظمة بالتوازي وبشكل منفصل يؤدي للعديد من المهام المتكررة، وارتفاع تكاليف التنفيذ والتشغيل، كثرة الوثائق والإجراءات المكتوبة والتدقيق ونماذج التحكم وغيرها من المعاملات الورقية (Zeng et al., 2007). ومن جهة أخرى، فمن الناحية العملية أثبتت التجارب أن التعامل مع أنظمة الإدارة بشكل منفصل، والتأكد من أنها تتماشى مع استراتيجيات وسياسات الشركة أمر معقد وصعب (Wilkinson & Dale, 1999). لتدارك هذه العيوب جاء طرح نظم الإدارة المتكاملة (Integrated management systems (IMS)، لتؤكد العديد من الدراسات في هذا الميدان أن التكامل بين هذه الأنظمة أكثر فعالية وكفاءة من التفكك، وتدعم فكرة أن "التكامل أكثر منطقية من التفكك" (Simon et al., 2012). حاولت بعض الشركات تطوير معيار لنظام إدارة متكامل خاص بها، مع ذلك فإن هذه المعايير ليست عامة وتحتاج للتحسين، ولهذا السبب طورت المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس ISO مؤخرًا هيكل Hight level structure يساعد على انجاح عملية تكامل الأنظمة، ويساعد المنظمات على تحقيق الفوائد المتوقعة من التكامل. ويهدف إلى التأكيد على أوجه التشابه ونطاق التوافق والتكامل بين مختلف أنظمة الإدارة من خلال عشرة بنود (Talapatra et al., 2023).

في الآونة الأخيرة بدأت الدراسات تناقش وتبحث في اعتماد أنظمة إدارة المسؤولية الاجتماعية للشركات CSRMS، ودمجها في نظم الإدارة المتكاملة للشركات بمختلف أنواعها نتيجة للأهمية المتزايدة التي تكتسبها المسؤولية الاجتماعية للشركات. حيث تعتبر أحد أهم الآليات التي تجعل الشركات تساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وهذا ما يجعلها تتميز بأهمية خاصة بالنسبة للشركات وللمختلف أصحاب المصالح. من أهمها معيار المسائلة الاجتماعية SA8000 الخاص بأماكن العمل، والذي يهدف لتدارك مختلف مخاطر العمل كالمعلقة بالأجور، التمييز، بيئة العمل وغيرها.

1.1 إشكالية البحث:

استنادا للطرح السابق يمكن تجسيد إشكالية الدراسة في التساؤلات التالية:
ما واقع دمج نظام إدارة المسائلة الاجتماعية SA 8000 في نظم الإدارة المتكاملة في الشركات الجزائرية؟

12. فرضيات البحث:

- بغية الإجابة على إشكالية البحث المتمثلة في السؤال الرئيسي أعلاه، نفترض الفروض التالي:
- ف 1: لا توجد شركات جزائرية تملك شهادة SA8000.
- ف 2: لا توجد شركات جزائرية تطبق نهج نظم الإدارة المتكاملة.
- ف 3: لا توجد شركات جزائرية تدمج نظام إدارة المسؤولية الاجتماعية SA8000 في نظام الإدارة المتكامل الخاص بها.

13. أهداف البحث:

- تتمثل الأهداف الأساسية للورقة البحثية الحالية في النقاط التالية:
- المساهمة في نقل المعرفة العملية وخلق الوعي داخل الشركات الجزائرية فيما يتعلق بنظم الإدارة للمسؤولية الاجتماعية للشركات.
 - المساهمة في خلق الوعي داخل الشركات الجزائرية فيما يتعلق بضرورة دمج المسؤولية الاجتماعية للشركات في نظم الإدارة المتكاملة الخاصة بها.
 - مساعدة الشركات التي تسعى لتعزيز جهودها في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات، بلفت الانتباه بأحد الطرق المهمة لتحقيق ذلك.

14. منهج البحث:

اعتمد الباحثان في الدراسة الحالية على المنهج الوصفي بجمع المعلومات من الدراسات والبحوث ذات العلاقة بالموضوع حول متغيرات الدراسة، والمنهج التحليلي بتحليل المعلومات المجمعة من الوثائق المتوفرة. تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة أجزاء، القسم الأول يتناول نظم الإدارة المتكاملة. القسم الثاني يتناول المسؤولية الاجتماعية للشركات، في وكيفية دمج نظم الإدارة الخاصة بها في نظام الإدارة المتكامل. أما القسم الثالث خصص واقع دمج نظام المسائلة الاجتماعية SA8000 في نظم الإدارة المتكاملة في الشركات الجزائرية.

15. الفجوة البحثية:

- من خلال مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، تم تحديد الفجوة البحثية المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية في:
- نقص المناقشات حول نظم الإدارة المتكاملة من المنظور الشامل (المزيد من المعايير أنظمة الإدارة)
 - ندرة الدراسات حول نظام المسائلة الاجتماعية SA 8000 في سياق الشركات الجزائرية
 - ندرة الدراسات حول أنظمة الإدارة المتكاملة في السياق الجزائري بصفة عامة، وعلى وجه الخصوص دمج نظام المسائلة الاجتماعية SA 8000 في أنظمة الإدارة المتكاملة في سياق الشركات الجزائرية

II. نظام الإدارة المتكامل (IMS) Integrated management systems

II.1 تعريف نظام الإدارة المتكامل (IMS) Integrated management systems

عند دمج أو ربط نظامين (أو أكثر) فيؤدي ذلك إلى فقدان استقلالية أحدهما أو كلاهما يعني أن هذه الأنظمة متكاملة، ومن ثم يتشكل نظام الإدارة المتكامل أو "نظام الأنظمة" (Barbosa et al., 2022; Karapetrovic & Willborn, 1998; López-Fresno, 2010; Wilkinson & Dale, 1999) يقصد بـ "التكامل" دمج الأجزاء المنفصلة في الكل. ومنه يمكن تعريف تكامل نظم الإدارة بأنه "عملية تجميع نظم الإدارة المختلفة لكل وظيفة على حدة في نظام إدارة واحد متكامل وأكثر فعالية" (Beckmerhagen et al., 2003). يعرف نظام الإدارة المتكامل أيضا على أنه "مجموعة من العمليات المترابطة التي تشترك في نفس الموارد البشرية، المادية، المالية، البنية التحتية والإعلامية، من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف ذات الصلة لإرضاء مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة" (Barbosa et al., 2022; Bernardo et al., 2009; Gianni & Gotzamani, 2020). عرفه أيضا Bernardo et al. بأنه "ربط أنظمة الإدارة المختلفة بنظام إدارة واحد فريد بموارد مشتركة تهدف إلى تحسين رضا أصحاب المصلحة" (Bernardo et al., 2009). كذلك عرفه Griffith بأنه "نظام الإدارة الذي ينفذ الأعمال من خلال وظائف الإدارة المتكاملة والمنظمة والتي تدعم بعضها البعض، والتي تم تحديدها وفقا للاحتياجات الأوسع للمنظمة". أما Hall أشار إلى أن الهدف من نظام الإدارة المتكاملة ينبغي أن يكون تحقيق نظام يخضع للتحسين المستمر وفقا لنموذج ديمنج (PDCA) بطريقة تلي متطلبات مختلف العوامل مثل الجودة، السلامة والأمن، والبيئة، في جميع الأنشطة كالمالية والتسويق (López-Fresno, 2010). وفي تعريف آخر نظام الإدارة المتكامل هو "العناصر الأساسية التي تغطي نظام إدارة الجودة، نظام الإدارة البيئية، نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، بالإضافة إلى أنظمة الإدارة المستقبلية، والتي قد لا تكون ضمن الأهداف الحالية للمؤسسة" (Wilkinson & Dale, 1999).

II.2 منظومة نظم الإدارة المتكاملة تتطلب عدد أو نوع محدد من أنظمة الإدارة؟

أشرنا سابقا أن نظام الإدارة المتكامل هو عبارة عن نظام للأنظمة، أي نظام يدمج مجموعة من أنظمة الإدارة في نظام واحد، إن أغلب الأدبيات حول أنظمة الإدارة المتكاملة تشير إلى أن هذا المفهوم موجّه بشكل أساسي إلى ثلاثة أنظمة إدارة، نظام إدارة الجودة (ISO 9001)، نظام إدارة البيئة (ISO 14001)، ونظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS 18001 \ ISO 45001). (Barbosa et al., 2022) و (López-Fresno, 2010) و (Abrahamsson et al., 2010). وهذا راجع بشكل أساسي للإقبال الواسع على هذه الأنظمة الثلاثة. محفظة معايير الأيزو للأنظمة تتضمن أكثر من 60 معيار، حيث تعتبر الأيزو 9001 (الجودة)، الأيزو 45001 (الصحة والسلامة المهنية)، والأيزو 14001 (البيئة) من أكثر معايير نظم الإدارة شهرة واستخداما في جميع دول العالم، والجدول (1) يبين تطور استخدام بعض أنظمة الإدارة من سنة 2019 إلى 2023 حول العالم.

الجدول (01): عدد الشهادات الصالحة لمعايير نظام إدارة الأيزو في الفترة (2019- 2023) حول العالم.

المعيار السنة	2019	2020	2021	2022	2023
ISO 9001	883 521	916 842	1 077 884	216 265 1	837052
ISO 14001	312 580	348 218	420 433	853 529	300410
ISO 45001	38 654	190 429	294 420	339 397	185166
ISO/IEC 27001	36 362	44 486	58 687	549 71	48671
ISO 22000	33 502	33 735	36 124	459 45	30011
ISO 50001	18 227	19 721	21 907	164 28	24924

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مسح الأيزو لسنة 2019، 2020، 2021، 2022، 2023.

تبين معطيات الجدول (1) أن معايير أنظمة الإدارة التي شملها مسح الأيزو في الفترة بين (2019- 2023) شهدت نمواً في عدد الشهادات الصادرة، أي ارتفاع عدد الشركات التي اعتمدت أنظمة الإدارة القائمة على هذه المواصفات. حيث تظهر معطيات الجدول أن نظام إدارة الجودة الأيزو 9001 هو أكثر المواصفات انتشاراً على مدار السنوات الأربعة، يليه نظام الإدارة البيئية الأيزو 14001. ثم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الأيزو 45001. تزايد الطلب على أنظمة الإدارة المختلفة يفسر تزايد التأكيد على ضرورة دمجها في نظام إدارة واحد متكامل.

تشير الإحصائيات أن الشركات تسعى لتطبيق مجموعة من نظم الإدارة، بغرض تلبية احتياجاتهم الخاصة، واحتياجات مختلف أصحاب المصالح (Bernal-Conesa et al., 2016). لذلك يجب دمج المسؤوليات المتعلقة بجوانب متعددة كالجودة، البيئة، الصحة والسلامة، والجوانب الاجتماعية في الثقافة التنظيمية للشركات، وفي السياسات والاستراتيجيات والبرامج لأنها متصلة في كل جانب من جوانب الأنشطة (Mežinska et al., 2015). وعليه فإن نظام الإدارة المتكامل لا يستثني أي نوع من أنظمة الإدارة، وهذا ما أشارت إليه بعض الدراسات، فمثلاً أشار Wilkinson et Dale في 1999 في تعريفهم لنظام الإدارة المتكامل بأنه يشمل الأنظمة الثلاثة المعروفة بالإضافة إلى أنظمة إدارة أخرى، قد ترغب الشركة في تطبيقها مستقبلاً. وعليه فإن مفهوم نظام الإدارة المتكامل أوسع بكثير من المفهوم الضيق القائم على الأنظمة الثلاثة المتعارف عليها، فهو يتيح المجال لدمج مختلف أنظمة الإدارة، كنظام إدارة الجودة (QMS\ ISO 9001)، ونظام الإدارة البيئية (EMS\ ISO 14001)، ونظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSMS or SMS\ ISO 45001)، ونظام إدارة الطاقة (EnMS\ ISO 50001)، ونظام إدارة سلامة الأغذية (FSMS\ ISO 22000)، ونظام إدارة أمن المعلومات (ISMS\ ISO 27001)، ونظام إدارة المخاطر (RMS\ ISO 31000)، والمسائلة الاجتماعية (SA 8000) ... وغيرهم (Bernal-Conesa et al., 2016). لذلك تفادى المؤلفان عرض التعاريف التي تركز على التعريف الضيق لنظم الإدارة المتكاملة، وركزا على التعاريف التي تعكس النظرة الواسعة لنظم الإدارة المتكاملة.

رغم ذلك، فأنظمة الإدارة المتكاملة بالمنظور الواسع نوقشت في دراسات قليلة مقارنة بالدراسات التي تناولته بالمفهوم الضيق، التي أضافة نظام إدارة واحد على الأقل، من بينها Bernal-Conesa et al., 2013; Asif et al., 2016; Jørgensen et al., 2006; Karapetrovic & Casadesús, 2009; Nunhes et al., 2019; Rößler et al., 2015). ومن جهة أخرى فإن الدراسات التي ناقشت أنظمة الإدارة المتكاملة في غياب أحد أنظمة الإدارة

الثلاثة الرئيسية نادرة جدا. وعليه فإن نظام الإدارة المتكاملة يدمج جميع أنظمة وعمليات المنظمة في إطار واحد كامل، حيث يمكن التعبير عنه في المعادلة التالية:

$$IMS = QMS + EMS + SMS + EnMS + FSMS + ISMS + RMS + CSRMS \text{ (etc)}$$

استنادا للطرح السابق، نضع التعريف الإجرائي لنظم الإدارة المتكاملة كالتالي:
نظم الإدارة المتكاملة: "عبارة عن مزيج من مجموعة متنوعة من نظم الإدارة المتوفرة، بهدف بناء نظام واحد شامل ومتكامل، يفي بمتطلبات كل الأنظمة المدمجة بتنسيق أكبر، وأكثر فعالية وكفاءة، لتحسين قدرة الشركة على تحقيق أهدافها وتحسين رضا مختلف أصحاب المصلحة".

113. استراتيجيات تنفيذ نظم الإدارة المتكاملة

الخصائص المختلفة للشركات، توحى بأنه هناك عدد لا يحصى من العوامل التي تختلف من شركة لأخرى، فمثلا لكل شركة هيكل، ثقافة تنظيمية، أنماط عمل خاصة بها، وبالتالي يصعب وصف نموذج واحد لنظم الإدارة المتكاملة، فهو نظام محدد وشخصي تقريبا لكل شركة. ومن جهة أخرى، عند توجه الشركات نحو تنفيذ نظام الإدارة المتكامل، فإن نقطة الانطلاق، وترتيب خطوات التنفيذ، والنتائج النهائية، لا يمكن أن تكون متطابقة عند كل الشركات، وهذا يرجع إلى أن الشركات تنفذ أنظمة الإدارة بشكل متفاوت، فمنها من لديها نظام إدارة واحد، ومنها من لديها أكثر، ومنها من ليس لديها أي نظام للإدارة من قبل وبالتالي اختلاف نطاق التكامل. لكن استراتيجيات التنفيذ الناجح لمعايير الإدارة لتنفيذ نظام الإدارة المتكامل عادة تنتهج أحد الإستراتيجيات الثلاثة (Karapetrovic & Willborn, 1998; López-Fresno, 2010; Zeng et al., 2007):

- تنفيذ نظام إدارة الجودة أولا ثم إضافة نظام الإدارة البيئية لاحقا، باستخدام إطار الأيزو 9001 والروابط المحددة بين المعيارين.

- تنفيذ نظام الإدارة البيئية أولا ثم إضافة نظام إدارة الجودة، وذلك باستخدام إطار الأيزو 14001.

- تنفيذ نظام الإدارة البيئية ونظام إدارة الجودة في وقت واحد.

وبالتالي، فإن سؤال جوهري يجب طرحه ومعالجته، وهو مناقشة هذه الاستراتيجيات الثلاثة من منظور المفهوم الواسع لأنظمة الإدارة المتكاملة. أي إذا كانت الشركة تطبق أحد أنظمة الإدارة للمسؤولية الاجتماعية للشركات و/أو أنظمة إدارة أخرى، هل دائما يجب أن يكون الانطلاق من نظام إدارة الجودة و/أو نظام الإدارة البيئية؟

114. فوائد تنفيذ نظم الإدارة المتكاملة

يجب أن يؤدي تكامل الأنظمة، بأي شكل من الأشكال، دائما إلى نظام أكثر فعالية، لأنه يؤدي إلى تعظيم الاستفادة من أوجه التآزر بين مختلف معايير الإدارة، والقضاء على الازدواجية، البيروقراطية، وتضارب الأهداف. فمن الفوائد التي تجنيها الشركات من تنفيذ نهج نظم الإدارة المتكاملة (Jørgensen et al., 2006; Karapetrovic & Willborn, 1998; López-Fresno, 2010; Nunhes et al., 2019; Talapatra et al., 2019):
قرارات إدارية أفضل الناتجة عن نظرة أكثر تكاملا للمنظمة وعملياتها؛ تقليل والحد من الازدواجية في الوثائق والسجلات، تقليل البيروقراطية، تقليل عمليات التدقيق سواء الداخلي أو الخارجي، مما يؤدي إلى انخفاض الجهد لتنفيذ النظام وصيانتها؛ تخفيض التكاليف وزيادة كفاءة استخدام الموارد؛ زيادة تحفيز الموظفين وتقليل النزاعات الداخلية بين الوظائف، وزيادة رضا الموظفين، إلى جانب تحسين رد فعل الموظفين للتغيير،

وتعزيز القدرة على العمل الجماعي؛ تخفيض الأعباء الإدارية بفضل تحسن التنسيق الداخلي، تحسين أساليب الإدارة الداخلية، وتعزيز فعالية الاتصال الداخلي الناتج عن إزالة حدود أنظمة الإدارة التقليدية؛ اكتساب مزايا تنافسية كتحسين تسليم المنتجات والخدمات للعملاء، تعزيز ثقة العملاء وصورة الشركة الإيجابية؛ زيادة هوامش الربح؛ إحراز تقدم نحو مسؤولية الشركات فيما يتعلق بجميع الركائز الثلاث للتنمية المستدامة.

II.5. عوائق تنفيذ نظم الإدارة المتكاملة

عملية تكامل أنظمة الإدارة تواجه العديد من الصعوبات التي يمكن أن تؤدي إلى فشل العملية. صنف Zeng et al. في 2007 هذه الصعوبات إلى مجموعتين: صعوبات داخلية، وأخرى خارجية. أكثر الصعوبات الخارجية شيوعاً هي الاختلافات الواضحة بين المعايير، فالشركات تتبنى تصاميم لأنظمة إدارة متميزة أو خاصة بها وهذا يرجع لغياب معيار للأيزو موحد يحدد متطلبات نظام الإدارة المتكامل رغم توافق المعايير بشكل مرتفع نسبياً. عدم وجود مستشارين خارجيين متخصصين، الدعم غير الكافي من قبل الوكالات المعتمدة لإصدار الشهادات. هذه المشاكل قد تثبط اعتماد نظام الإدارة المتكاملة أو تؤدي إلى التنفيذ غير الفعال. أما أهم الصعوبات الداخلية التي يمكن مواجهتها عند تنفيذ نظام الإدارة المتكامل تتمثل في ظهور صراعات تنظيمية ناتجة عن توحيد الأفراد الذين اعتادوا العمل في أنظمة إدارة منفصلة، وظهور مقاومة التغيير، مما يؤدي إلى فقدان السيطرة الإدارية على أساليب العمل، وهذا لا يؤثر فقط على إدخال أساليب عمل جديدة، بل ويؤثر أيضاً على رغبة الأفراد في مواجهة تحديات نظام الإدارة المتكامل. عدم وجود ثقافة تنظيمية ملائمة للنهج الجديد تضمن تلبية متطلبات مختلف أصحاب المصلحة للوصول للتكامل، نقص الموارد بمختلف أنواعها (Abad et al., 2016).

شدة الصعوبات الداخلية التي تتعرض لها الشركات عند تنفيذ نظم الإدارة المتكاملة تتحكم فيها القرارات الاستراتيجية المتخذة أثناء تصميم نظام الإدارة الجديد والخصائص الذاتية للشركة (Abad et al., 2016)

III. دمج نظم إدارة المسؤولية الاجتماعية للشركات CSRMS في نظام الإدارة المتكامل:

III.1. تعريف المسؤولية الاجتماعية للشركات

ظهور وتطور معظم الأدبيات الأكاديمية حول المسؤولية الاجتماعية للشركات كانت في الولايات المتحدة. يكمن السبب الرئيسي في الخصائص المحددة لنظام الشركات الأمريكية، التي تتميز بأعمال وأسواق عمل غير منظمة، انخفاض مستوى الضمان الاجتماعي، إعطاء قيمة كبيرة للحرية والمسؤولية الفردية، نتيجة لذلك، تمت مناقشة العديد من القضايا الاجتماعية مثل التعليم أو الرعاية الصحية أو الاستثمار المجتمعي التي تصب جميعها في سياق المسؤولية الاجتماعية للشركات (Murmura & Bravi, 2020). لا يوجد تعريف محدد بدقة أو على الأقل توافق في الآراء بصورة مرضية ومقبولة للمسؤولية الاجتماعية للشركات، لذلك فهو موضع نقاش مفتوح ويمكن تفسيره بطرق مختلفة. فمثلاً من الناحية الطوعية عرفتها المفوضية الأوروبية بأنها "مصطلح تدمج من خلاله الشركات طوعية القضايا الاجتماعية والبيئية في أنشطتها التجارية". أما من منظور التنمية المستدامة عرفها المجلس الدولي للتنمية المستدامة بأنها "الالتزام المستمر من قبل مؤسسات الأعمال بالتصرف أخلاقياً والمساهمة في التنمية الاقتصادية المستدامة والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم إضافة إلى المجتمع المحلي والمجتمع ككل" (Wirba, 2024). وفي تعريف أكثر شمولاً

عرفها Carroll صاحب الأعمال الرائدة في هذا المجال على أنها "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تشمل التطلعات الاقتصادية، القانونية، الأخلاقية، والتقديرية (الخيرية) التي ينتظرها المجتمع من مؤسساته في فترة زمنية معينة" (Carroll, 2021). كما قدم "هرم المسؤولية الاجتماعية للشركات"، الذي ساهم في تحديد وتأطير مسؤوليات الشركات تجاه المجتمع، بتحديد أربعة أبعاد للمسؤولية الاجتماعية للشركات: المسؤولية الاقتصادية، المسؤولية القانونية، المسؤولية الأخلاقية، والمسؤولية الخيرية. المسؤولية الاجتماعية للشركات تنص على أن الأعمال يجب ألا تكون مدفوعة فقط بالربح، بل يجب أن تكون مدفوعة بتحقيق الفائدة لجميع أصحاب المصالح وتلبية مطالبهم كل حسب وزنه أو أهميته بالنسبة للشركة. إذا لم يكن هناك توازن بين حقوق أصحاب المصالح وواجب الشركة في هذا المجال، تصبح الشركة رابحة عندما يصبح المجتمع خاسراً، مما يحتم على الشركات اعتماد شراكة مربحة للجانبين، بالنسبة للشركة ولمختلف أصحاب المصالح (Wirba, 2024).

في الآونة الأخيرة بدأت الدراسات تناقش وتبحث في اعتماد أنظمة إدارة المسؤولية الاجتماعية للشركات CSRRMS، على سبيل المثال SA 8000، ودمجها في نظم الإدارة المتكاملة القائمة. من بين هذه الدراسات: (Asif et al., 2013; Bernal-Conesa et al., 2016; Colle & Gonella, 2003; Fonseca et al., 2023; Ikram et al., 2019; Mežinska et al., 2015; Talapatra et al., 2023; Will et al., 2019).

توجد عدة مبادئ توجيهية للمسؤولية الاجتماعية للشركات التي تهدف إلى توجيه الشركات لرفع التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، قد تكون هذه المبادئ التوجيهية والمعايير مختلفة عن بعضها البعض من حيث طبيعتها، أهدافها، محتواها، نطاقها، جمهورها المستهدف، وقابليتها للتطبيق، إلا أن جميعها تهدف لمساعدة المؤسسات لتبني وتطبيق المسؤولية الاجتماعية للشركات ودمجها في سياسات وبرامج الشركة وتضمينها في قراراتها الفعلية. من أهم هذه المعايير التي تسمح بإدخال ودمج المسؤولية الاجتماعية للشركات في أنظمة الإدارة المتكاملة بشكل مباشر وصريح، نظام إدارة المسائلة الاجتماعية SA8000، الذي يهتم بحقوق الإنسان في أماكن العمل، ويشجع الشركات على تبني ممارسات مسؤولية اجتماعية في أماكن العمل.

III.2. نظم الإدارة للمسؤولية الاجتماعية للشركات CSRRMS: معيار المسائلة الاجتماعية SA 8000

يعتبر معيار المسائلة الاجتماعية SA 8000 رائداً في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات، لأنه نظام الإدارة الأبرز والأكثر استخداماً عالمياً، والقابل للتدقيق والتحقق من طرف ثالث (Murmura et al., 2017; Podrecca et al., 2021; Sartor et al., 2016; Talapatra et al., 2023) بعض المبادرات أخرى المنتشرة على نطاق واسع كالمواصفة الإرشادية ISO 26000، التي وتتمتع بقبول كبير لكنها تقدم إرشادات فقط بشأن السلوك المسؤول، وغير موجهة بغرض تصديق أو إصدار شهادات فيها. صدر لأول مرة عن منظمة الدولية للمسائلة الاجتماعية SAI في عام 1997، وهي منظمة دولية غير ربحية لحقوق الإنسان مهمتها تحسين أماكن العمل في جميع أنحاء العالم من خلال تطوير وتنفيذ معيار مسؤول اجتماعي، ثم تم تنقيحه في عام 2001، ثم في 2008، ثم في 2014 (Chiarini & Vagnoni, 2017; Murmura et al., 2017). وفي الفترة الحالية يخضع المعيار للمراجعة لإصدار تحديث جديد له، هذه الأعمال والأشغال ستتوج بإصدار جديد للمعيار ليكون بذلك آخر إصدار له. الغرض من هذه التحديثات التي تتم بتشاور مع أصحاب المصالح المختلفين التحسين والتحديث المستمر للمعيار، والتأكد من أنه يواكب التطورات والتغيرات

في أماكن العمل. التحديث الأخير للمعيار على غرار الإصدارات الأخرى يركز على مبادئ طموحة لحقوق الإنسان، ويستند إلى معايير العمل المعترف بها دولياً، بما في ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، واتفاقيات منظمة العمل الدولية، ومبادئ الأمم المتحدة التوجيهية للأعمال التجارية وحقوق الإنسان، والقوانين الوطنية. وفي الوقت نفسه، يوفر إطاراً عملياً للتنفيذ، وتطبيق نهج نظم الإدارة للأداء الاجتماعي، يركز على إشراك العمال وأصحاب المصلحة. كما يؤكد على التحسين المستمر والقدرة على التكيف مع مخاطر العمل الجديدة والناشئة (SAI, 2024b).

يتطلب المعيار إعادة تعريف العمليات التجارية من أجل ضمان أن المنظمات المعتمدة تعالج القضايا التسعة الرئيسية التي حددها المعيار. في ضوء طبيعته المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، يمكن القول أن اعتماد SA8000 يمثل "قراراً اقتصادياً عقلانياً" مرتبطاً "بتوقعات فرص العمل" (Podrecca et al., 2021). وبما أن المسؤولية الاجتماعية في حد ذاتها طوعية واختيارية بطبيعتها، فإن هذا الأمر ينعكس أيضاً على كل المعايير في الميدان، من الأمثلة على هذه المعايير: المسألة الاجتماعية SA 8000، الدليل الإرشادي ISO 2600، مبادرة الإبلاغ العالمية GRI، المسألة AA1000. نظراً لطبيعتها الطوعية، فإن الالتزام بها مكفول إما من قبل الشركة المنفذة نفسها أو من قبل مؤسسات مستقلة كهيئات مراجعة الحسابات (Rasche, 2010). وعليه فإن معيار المسألة الاجتماعية SA8000 هو معيار طوعي وغير ملزم، يسد بعض الثغرات في ظروف العمل التي لا يغطيها القانون بشكل صارم وملزم. المعيار يُمكن الشركات المهتمة بالدمج الطوعي للمسألة الاجتماعية في سياساتها، استراتيجياتها، وممارساتها، وبالتالي يساعدها على إثبات احترامها لحقوق العمال، ويدعم نهجها المسؤول تجاه القضايا الاجتماعية والأخلاقية.

شكل (01): دمج نظام إدارة المسألة الاجتماعية SA8000 في نظام الإدارة المتكامل.



المصدر: من إعداد الباحثين.

III.3. العناصر الأساسية لنظام المساءلة الاجتماعية SA 8000

يتضمن معيار المساءلة الاجتماعية SA 8000 تسعة عناصر أساسية، يجب على الشركات الالتزام بها لتكون مؤهلة للحصول على الشهادة، هي: (Idowu, 2015)

عمالة الأطفال: منع استغلال الأطفال الذين هم تحت السن القانوني 15 سنة في أي نوع من الأعمال.

العمل القسري أو الإجباري: منع استغلال العمال بإجبارهم على انجاز مهام لا يرغبون بها لأنها خارج نطاق المهام الموكلة لهم أو لأي سبب آخر، مع منع اتباع الإجراءات القسرية لإبقاء العمال في العمل.

الصحة والسلامة: على الشركات السعي لتحقيق ظروف عمل تضمن صحة وسلامة كل الموظفين من كل الأخطار المحتملة.

حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية: على الشركات احترام حقوق العمال في حرية تكوين الجمعيات، تشكيل النقابات، وعدم منع العمال من الانضمام للاجتماعات داخل هذه الجمعيات والنقابات.

التمييز: على الشركات نبذ التمييز، سواء على أساس العرق أو الجنس أو الدين أو الإعاقة أو أي أسباب أخرى محظورة، في التعامل مع الموظفين وفي عمليات التوظيف.

ممارسات الانضباط: جب على الشركات عدم الانخراط بالممارسات غير الإنسانية، كالعقاب البدني أو النفسي، أو أي شكل آخر من أشكال سوء المعاملة.

ساعات العمل: يجب على الشركات الامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها فيما يتعلق بساعات العمل، وضمان يوم عطلة واحد على الأقل في الأسبوع.

الأجر: على الشركات الالتزام بتقديم أجور تتناسب مع طبيعة كل وظيفة، وتتوافق مع قانون الحد الأدنى للعيش ولتغطي الاحتياجات الأساسية للموظفين.

نظم الإدارة: يجب على المنظمات إنشاء نظام إدارة المساءلة الاجتماعية يتناسب مع طبيعة ونطاق أعمالها وصيانتها، يشمل السياسات والإجراءات والتدريب ونظم الإبلاغ.

معيار SA 8000 يوفر مجموعة من الفوائد، بالنسبة للشركة والعمال، على سبيل المثال: الحد من مخاطر العمل باكتشاف مصادر الخطر المحتملة ومواجهتها بشكل استباقي؛ ضمان حقوق العمال؛ زيادة الثقة بين الموظف والإدارة مما يؤدي إلى التزام القوى العاملة، تغيب أقل وانخفاض معدل دوران الموظفين؛ تحسين العلاقة مع النقابات العمالية؛ علاقات أفضل مع العمال والعملاء وأصحاب المصلحة الخارجيين؛ تعزيز صورة وسمعة الشركة؛ انخفاض تكاليف الإنتاج والتكاليف العامة؛ تحسين الجودة والإنتاجية؛ زيادة التحكم في سلسلة التوريد؛ جذب زبائن عالميين. (Sartor et al., 2016; Talapatra et al., 2023).

IV. واقع نظم إدارة المسؤولية الاجتماعية للشركات في نظم الإدارة المتكاملة في الشركات الجزائرية

تركز هذه الدراسة في دراسة المسؤولية الاجتماعية للشركات من خلال نظام المساءلة الاجتماعية SA8000، وبالتالي سنناقش فيما يلي واقع نظام إدارة المساءلة الاجتماعية SA8000 في نظم الإدارة المتكاملة في الشركات الجزائرية.

IV.1. واقع نظام إدارة المساءلة الاجتماعية SA8000 في نظم الإدارة المتكاملة في الشركات الجزائرية

تشير إحصائيات الجدول (02) أن الشركات الجزائرية تظهر اهتماما متباين بنظم الإدارة المختلفة، حيث أكثر معايير نظم الإدارة استخداما في الشركات الجزائرية هو نظام إدارة الجودة أيزو 9001، يليه نظام إدارة البيئة

أيزو 14001. لكن، مقارنة بالانتشار الواسع لهذه الأنظمة على المستوى العالمي، وأيضاً مقارنة بعدد الشركات الناشطة في الجزائر، فحسب المركز الوطني للسجل التجاري فإن إجمالي عدد المتعاملين الاقتصاديين إلى غاية 31 ديسمبر 2022 قدر بـ 2.227.814 مؤسسة رئيسية وثانوية، فإننا نستنتج أن معدل إقبال الشركات والمؤسسات الناشطة في الجزائر بشكل عام على معايير أنظمة الإدارة ذات مستوى ضعيف، وهذا ينعكس على معدل إقبالها على تنفيذ نظم الإدارة المتكاملة.

جدول (02): عدد الشهادات الصالحة لمعايير نظم إدارة الأيزو في الفترة (2019-2023) في الجزائر

المعيار السنة	2019	2020	2021	2022	2023
نظام إدارة الجودة أيزو 9001	499	477	540	449	488
نظام إدارة البيئة أيزو 14001	124	186	153	116	123
نظام إدارة سلامة المنتجات الغذائية أيزو 22000	11	11	17	12	15
نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية أيزو 45001	34	66	123	81	92
نظام إدارة الطاقة أيزو 50001	3	8	9	5	10

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مسح الأيزو لسنة 2019، 2020، 2021، 2022، 2023. من جهة أخرى، تشير معطيات التحديث الأخير (الصادر في 26 أوت 2024) لقاعدة بيانات تتضمن جميع المنظمات التي تحصلت على شهادة SA8000، والتي تديرها المنظمة الدولية للمساءلة الاجتماعية (SAI)، إلى أن 7773 شركة متحصلة على شهادة SA8000، في حين في سنة 2021 بلغ عددها 12675 شركة، وبالتالي شهد هذا المعيار تراجع كبير في إقبال الشركات عليه في السنوات الثلاثة الأخيرة (SAI, 2024a).

واستناداً لنفس المعطيات لسنة 2021، وسنة 2024، فإنه لم يتم إدراج اسم أي شركة جزائرية في قاعدة البيانات هذه، مما يعني أنه لا توجد أي شركة تنشط في الجزائر حصلت على شهادة SA8000، وبالتالي من الناحية الرسمية يعتبر معيار SA8000 غير معروف لدى الشركات الجزائرية، وفي الحقيقة ليس فقط في الجزائر بل في معظم الدول العربية. حيث توجد ثلاث دول عربية فقط فيها شركات تحصلت على شهادة في المعيار، وهي تونس بحصيلة 22 شركة متحصلة على شهادة في المعيار حسب معطيات سنة 2021، و28 شركة حسب معطيات سنة 2024، المغرب ومصر بحصيلة شركة واحدة متحصلة على المعيار في كل منهما حسب معطيات سنة 2021 وسنة 2024.

بالإضافة لذلك فإن الجزائر غير مدرجة في قائمة هيئات إصدار الشهادات المعتمدة والمُعترف بها رسمياً لإجراء عمليات تدقيق SA8000 وتقديم الشهادات، حيث هذه القائمة تحتوي على أسماء الدول التي لديها على الأقل هيئة إصدار معتمد واحدة. في المقابل احتوت هذه القائمة على ستة دول عربية وهي: الأردن، السعودية، الكويت، مصر، المغرب، وتونس (SAI, n.d-a).

الشركات الجزائرية التي تحصلت على شهادة الأيزو 9001 والأيزو 14001، فهذه ميزة تؤهلهم وتساعدهم للحصول على شهادة SA 8000، لأنها تستند إلى مبادئ مماثلة (Sartor et al., 2018; Heras-Saizarbitoria et al., 2016). فعلى سبيل المثال، تسهم بعض مبادئ الأيزو 9001، مثل إشراك الموظفين على جميع المستويات،

ونهج العملية (أي الإدارة الأفقية القادرة على تجاوز الحواجز بين الوظائف المختلفة، وتوحيد تركيزها)، ونهج النظام (أي تحديد وفهم وإدارة العمليات المترابطة كنظام)، في تحسين فعالية وكفاءة المنظمة، وتسريع عملية الحصول على شهادة SA 8000 (Sartor et al., 2016). وبالتالي الشركات التي لديها شهادة الأيزو 9001، وشهادة الأيزو 14001، قد تكون مؤهلة للحصول على شهادة المسائلة الاجتماعية SA 8000، خاصة الشركات التي دمجت أنظمتها الإدارية في نظام واحد متكامل وشامل. بعض الشركات الجزائرية التي لديها نظام إدارة متكامل: شركة روية: ISO 9001, ISO 14001, ISO 2200. شركة كوندور: ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001. شركة هيدرو أميناجمون: ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001. شركة كوسيدار آلام: ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001. سيدال غاز: ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001.

من المتوقع أن تستفيد الشركات الجزائرية بدرجة عالية من الفوائد والمزايا التي يحققها المعيار، لأن ظروف العمل في سياق شركات الدول النامية بشكل عام أسوأ من سياق شركات الدول المتقدمة، لذلك أصبح العديد من المستهلكين مترددين في شراء المنتجات القادمة من البلدان النامية. يسمح المعايير للشركات الجزائرية بإثبات التزامها الاجتماعي، والإشارة إلى جهودها في مجال المسؤولية الاجتماعية، ومن ثم اكتساب شرعية في نظر المستهلكين وتعزيز السمعة، مما يوفر مجالا أكبر للتحسين وبالتالي استفادة أكبر من الفوائد التي تنجر عن المعيار.

IV2. تحليل SWOT لتنفيذ نظام الإدارة للمساءلة الاجتماعية SA8000 في الشركات الجزائرية

إدماج نظم إدارة المسؤولية الاجتماعية للشركات مع بقية الأنظمة في نظام إدارة واحد متكامل، يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة بشكل متكامل بفعالية وكفاءة أكثر، لذلك يجب القيام بتحليل شامل لتحديد نقاط القوة والضعف، الفرص والتهديدات التي تتعلق بإدماج نظام إدارة المسائلة الاجتماعية SA8000 في نظم الإدارة المتكاملة في الشركات الجزائرية خاصة تلك التي لديها نظام إدارة متكامل قائم بالفعل.

جدول (03): تحليل SWOT لتنفيذ نظام الإدارة للمساءلة الاجتماعية SA8000 في الشركات الجزائرية

نقاط القوة	الفرص المحتملة
1. تملك الشركة الأيزو 9001، الأيزو 14001. فمعيار SA 8000 له منهجية مماثلة تماما لهذه الأنظمة فيما يتعلق بإنشائها وهيكلها وعملية تنفيذها ومراقبتها من طرف ثالث	1. تحسين رضا العمال، فينتج عنه تحسين صورة وسمعة الشركة، اكتساب ميزة تنافسية، وتحسين الأداء.
2. توفر الكفاءات والخبرات، والموارد المناسبة الناتجة عن التعامل المسبق مع أنظمة الإدارة.	2. إضفاء الشرعية على أنشطة الشركة والشفافية، ما يؤدي لقبول أكبر في الأسواق العالمية ومن طرف المستهلكين الدوليين.
3. بالفعل يوجد نظام إدارة متكامل قائم في الشركة	3. دمج SA8000 في نظام الإدارة المتكامل، بالتالي تعظيم الاستفادة من تأزر أنظمة الإدارة الحالية، وتقليل التكاليف.
نقاط الضعف	التهديدات
1. نقص المعرفة والخبرة حول المعيار SA 8000	1. يتطلب موارد إضافية (المال، الوقت، الجهد،

2. عدم وجود الإمكانيات والقدرات المتخصصة لتطبيق المعيار، وعدم وجود هيئة معتمدة لإصدار الشهادات في الجزائر	المعارف (...)، لتحديث النظام، تدريب الموظفين ...
3. اتساع الفجوة بين واقع الشركة وإمكانية الامتثال الكامل لمتطلبات الحصول على الشهادة.	2. المراقبة الدائمة لضمان الامتثال المستمر مع SA 8000، كما أن أي خلل في الالتزام بالمعيار قد يهدد سمعة الشركة.
	3. غياب الوعي تجاه الالتزام الاجتماعي للشركات من قبل معظم أصحاب المصالح، مما يعني عدم إمكانية الاستفادة منه.

المصدر: من إعداد الباحثين.

IV3. خطوات الحصول على الشهادة:

يمكن لأي شركة بما في ذلك الشركات الجزائرية التي تسعى للحصول على شهادة SA8000 الاسترشاد بالمراحل الثلاثة التي حددتها المنظمة الدولية للمساءلة الاجتماعية SAI (SAI, n.d.-b):

الخطوة الأولى: التقييم الذاتي

تتمثل الخطوة الأولى في عملية إصدار شهادة SA8000 إجراء التقييم الذاتي، وهو تقييم ذاتي لنظام الإدارة عبر الإنترنت. هذه الخطوة تساعد الشركات المهمة في التعرف على المعيار وفهم متطلبات نظام إدارة SA8000، كما تساعدها على تحديد مدى استعدادها للتقدم للحصول على الشهادة، بتحليل وتقييم الممارسات الحالية للشركة، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسينات لتلبية متطلبات نظام إدارة SA 8000.

الخطوة الثانية: استئجار هيئة معتمد لإصدار الشهادات

العثور على هيئة معتمدة: بعد الانتهاء من التقييم الذاتي، على الشركة الاتصال بهيئة رسمية معتمدة لإصدار الشهادات، وهنا نشير إلى أنه هذه الهيئات مستقلة وذاتية التسيير، لذلك يستحسن أن تتصل الشركات بعدة هيئات من أجل المقارنة بين عروض الأسعار مختلفة

تدقيق شهادة SA8000: ستقوم هيئة إصدار الشهادات بإجراء تدقيق أولي للمرحلة 1 (عادة ما يستغرق يوم أو يومين) لتقييم مدى استعداد المنظمة للحصول على الشهادة، الشركات التي يتم تأكيد أنها مستعدة لذلك، تنتقل إلى المرحلة 2 أين ستخضع لتدقيق كامل للشهادات، والذي قد يستغرق من 2 إلى 10 أيام، المدة تتحد حسب حجم الشركة وتعقيدها. أيضا، ستقوم هيئة إصدار الشهادات بإجراء تقييم مستقل لـ SA8000 من شأنه مساعد الشركة على تحديد نقاط القوة والضعف في نظام إدارتها. يتضمن التقييم مراجعات للوثائق وممارسات العمل والسجلات التشغيلية.

الحصول على الشهادة: بمجرد اجتياز التدقيق بنجاح ومعالجة كل حالات عدم مطابقة التي تم تحديدها أثناء التدقيق، تنفيذ الإجراءات التصحيحية وإدخال التحسينات اللازمة، تتحصل الشركة على شهادة SA 8000. الخطوة الثالثة: الشهادة صالحة لثلاث سنوات ولضمان الاحتفاظ بها يجب الخضوع للمراقبة بصفة دورية، تتضمن مجموعة من الزيارات المعلنة وغير المعلنة. بعد مرور السنوات الثلاثة يمكن للمؤسسات التقدم بطلب للحصول على الشهادة باتباع نفس الخطوات الثلاثة السابقة.

V. الخاتمة:

٧١. النتائج ومناقشتها:

- من خلال ما تم معالجة توصلت هذه الدراسة لجملة من النتائج، أهمها:
 - نظام الإدارة المتكاملة مفهوم تم تصميمه من أجل إشراك مختلف أصحاب المصالح، تماما كالمسؤولية الاجتماعية للشركات.
 - نظم الإدارة الأخرى التي لا تُعنى بالمسؤولية الاجتماعية بشكل مباشر، لكنها قد تسهم فيها.
 - تتجذر الحاجة في دمج المسؤولية الاجتماعية للشركات في أنظمة الإدارة المتكاملة لكسب الشرعية، وتحقيق مبدأ الشفافية.
 - أظهرت النتائج أنه لا توجد أي شركة جزائرية تحصلت على شهادة في SA8000، رغم أن الجزائر تنتهي للبلدان النامية، وأن المعيار يستهدف كل البلدان خاصة البلدان النامية لأنها عادة ما تكون ظروف العمل فيها غير لائقة. وعليه ينقبل الفرضية الأولى التي تنص على "لا توجد شركات جزائرية تملك شهادة نظام إدارة المسائلة الاجتماعية SA8000"
 - أظهرت النتائج أنه يوجد إقبال ضعيف نحو نظم الإدارة المختلفة من طرف الشركات الناشطة في الجزائر، مما يعني وجود عدد قليل من الشركات الجزائرية التي انتهجت بالفعل نهج نظم الإدارة المتكاملة. وعليه نرفض الفرضية الثانية المتمثلة في أنه "لا توجد شركات جزائرية تطبق نهج نظم الإدارة المتكاملة".
 - أظهرت النتائج أيضا أنه لا توجد أي شركة جزائرية قامت بدمج نظام المسائلة الاجتماعية SA8000 في نظامها المتكامل. وعليه نقبل الفرضية الثالثة، المتمثلة في "لا توجد شركات جزائرية تدمج نظام المسائلة الاجتماعية SA8000 في نظام الإدارة المتكامل الخاص بها".
 - أيضا أظهر النتائج أن SA8000 غير معروف على مستوى الشركات الجزائرية، أي أنه يوجد قصور لدى الشركات الجزائرية في دمج المسؤولية الاجتماعية للشركات في نظم الإدارة المتكاملة الخاصة بها. وبالتالي يمثل مجال يتطلب المزيد من الاهتمام.
 - يمكن تفسير هذه النتائج أن الشركات الجزائرية اكتفت ببعض نظم الإدارة الأخرى بحكم أنها تسهم لحد ما في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات بشكل مباشر أو غير مباشر، كالأيزو 90001، الأيزو 14001، الأيزو 45001، رغم أنها لات تخص المسؤولية الاجتماعية للشركات بصفة صريحة. من وجهة نظر أخرى، يمكن تفسير عدم إقبال الشركات الجزائرية على نظام إدارة المسائلة الاجتماعية SA8000 لغياب ثقافة الإبلاغ ونقص الشفافية. أو أنها لا تولي أهمية كبيرة بالالتزام الاجتماعي ومن ثم المعايير ذات الصلة.

٧٢. توصيات الدراسة:

- مواكبة النظم الإدارية المعمول بها في العالم، بما في ذلك النظم الإدارية الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات.
- مضاعفة الجهود لرفع مستوى الوعي للشركات الجزائرية بأهمية الالتزام الاجتماعي للشركات، وتحسين إدراك مختلف أصحاب المصالح لأهميته، لأن غياب هذا الوعي والإدراك تجاه الالتزام الاجتماعي للشركات يعني عدم إمكانية الاستفادة منه.
- مضاعفة الجهود لرفع مستوى الوعي للشركات الجزائرية بأهمية تطبيق والالتزام بنظم الإدارة المتكاملة، ودورها في تحقيق أهداف الشركة.

- التركيز على دمج برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات بشكل فعال في كل قرارات وأنشطة الشركة.

V3. آفاق الدراسة:

هذه الدراسة تفتح المجال لمناقشة ودراسة مواضيع ذات صلة بالموضوع الحالي، لتوسيع دائرة البحوث حول المسؤولية الاجتماعية للشركات، ونظم الإدارة المتكاملة في سياق الشركات الجزائرية، من أجل بناء صورة أكثر وضوح. مما يثير العديد من القضايا المهمة المتعلقة بالموضوع، التي يشجع الباحثان على مناقشتها في الدراسات المستقبلية:

- البحث عن أسباب عزوف الشركات الجزائرية عن نظام إدارة المسؤولية الاجتماعية للشركات SA8000.
- البحث في أسباب الإقبال الضعيف للشركات الجزائرية على نظم الإدارة بصفة عامة.
- مناقشة الفروق الجوهرية في طبيعة نظم الإدارة مثل SA8000, ISO 9001 ، والمعايير والمواصفات الأخرى كالمواصفة الدولية الأيزو 26000 التي لا يمكن دمجها في نظم الإدارة المتكاملة.

VI. الإحالات والمراجع:

- Abad, J., Cabrera, H. R., & Medina, A. (2016). An analysis of the perceived difficulties arising during the process of integrating management systems. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(3), 860–878. <https://doi.org/10.3926/jiem.1989>
- Abrahamsson, S., Isaksson, R., & Tosteby, J. (January. (2010). Integrated Management Systems : advantages. *Problems and Possibilities*, 13(2008).
- Asif, M., Searcy, C., Zutshi, A., & Fisscher, O. A. M. (2013). An integrated management systems approach to corporate social responsibility. *Journal of Cleaner Production*, 56, 7–17. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2011.10.034>
- Barbosa, A. de S., Bueno da Silva, L., de Souza, V. F., & Morioka, S. N. (2022). Integrated Management Systems: their organizational impacts. *Total Quality Management and Business Excellence*, 33(7–8), 794–817. <https://doi.org/10.1080/14783363.2021.1893685>
- Beckmerhagen, I. A., Berg, H. P., Karapetrovic, S. V., & Willborn, W. O. (2003). Integration of management systems: Focus on safety in the nuclear industry. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 20(2), 210–228. <https://doi.org/10.1108/02656710310456626>
- Bernal-Conesa, J. A., Briones-Peñalver, A. J., & De Nieves-Nieto, C. (2016). The integration of CSR management systems and their influence on the performance of technology companies. *European Journal of Management and Business Economics*, 25(3), 121–132. <https://doi.org/10.1016/j.redeen.2016.07.002>
- Bernardo, M., Casadesus, M., Karapetrovic, S., & Heras, I. (2009). How integrated are environmental, quality and other standardized management systems? An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 17(8), 742–750. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2008.11.003>
- Carroll, A. B. (2021). Corporate Social Responsibility: Perspectives on the CSR Construct's Development and Future. *Business & Society*, 1–21. <https://doi.org/10.1177/00076503211001765>
- Chiarini, A., & Vagnoni, E. (2017). Differences in implementing corporate social responsibility through SA8000 and ISO 26000 standards: Research from European manufacturing. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 28(4), 438–457. <https://doi.org/10.1108/JMTM-12-2016-0170>
- Colle, S. de, & Gonella, C. (2003). Corporate social responsibility: the need for an integrated management framework.

- International Journal of Business Performance Management*, 5(2–3), 199–212.
<https://doi.org/10.1504/ijbpm.2003.003254>
- De Oliveira Matias, J. C., & Coelho, D. A. (2002). The integration of the standards systems of quality management, environmental management and occupational health and safety management. *International Journal of Production Research*, 40(15 SPEC.), 3857–3866. <https://doi.org/10.1080/00207540210155828>
- Fonseca, L., Carvalho, F., & Santos, G. (2023). Strategic CSR: Framework for Sustainability through Management Systems Standards—Implementing and Disclosing Sustainable Development Goals and Results. *Sustainability (Switzerland)*, 15(15). <https://doi.org/10.3390/su151511904>
- Gianni, M., & Gotzamani, K. (2020). Extrovert integrated management systems. *TQM Journal*.
<https://doi.org/10.1108/TQM-12-2019-0294>
- Heras-Saizarbitoria, I., Talamazzi, G., Testa, F., & Boiral, O. (2018). *Drivers, Obstacles and Benefits of the Adoption of SA8000: A Survey in Italian Companies*. 109–130. https://doi.org/10.1007/978-3-319-65675-5_7
- Idowu, S. O. (2015). Social Audit in the Supply Chains Sector. *CSR, Sustainability, Ethics and Governance*, 187–199.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-15838-9_10
- Ikram, M., Zhou, P., Shah, S. A. A., & Liu, G. Q. (2019). Do environmental management systems help improve corporate sustainable development? Evidence from manufacturing companies in Pakistan. *Journal of Cleaner Production*, 226, 628–641. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.03.265>
- Jørgensen, T. H., Remmen, A., & Mellado, M. D. (2006). Integrated management systems - Three different levels of integration. *Journal of Cleaner Production*, 14(8), 713–722. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2005.04.005>
- Karapetrovic, S., & Casadesús, M. (2009). Implementing environmental with other standardized management systems: Scope, sequence, time and integration. *Journal of Cleaner Production*, 17(5), 533–540.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2008.09.006>
- Karapetrovic, S., & Willborn, W. O. (1998). *Integration of quality and environmental management systems*. 10(3), 204–213.
- López-Fresno, P. (2010). Implementation of an integrated management system in an airline: A case study. *TQM Journal*, 22(6), 629–647. <https://doi.org/10.1108/17542731011085311>
- Mežinska, I., Lapina, I., & Mazais, J. (2015). Integrated management systems towards sustainable and socially responsible organisation. *Total Quality Management and Business Excellence*, 26(5–6), 469–481.
<https://doi.org/10.1080/14783363.2013.835899>
- Murmura, F., & Bravi, L. (2020). Developing a corporate social responsibility strategy in india using the SA 8000 standard. *Sustainability (Switzerland)*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/SU12083481>
- Murmura, F., Bravi, L., & Palazzi, F. (2017). Evaluating companies' commitment to corporate social responsibility: Perceptions of the SA 8000 standard. *Journal of Cleaner Production*, 164, 1406–1418.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.07.073>
- Nunhes, T. V., Bernardo, M., & Oliveira, O. J. (2019). Guiding principles of integrated management systems: Towards unifying a starting point for researchers and practitioners. *Journal of Cleaner Production*, 210, 977–993.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.11.066>
- Podrecca, M., Orzes, G., Sartor, M., & Nassimbeni, G. (2021). The impact of abandoning social responsibility certifications: evidence from the decertification of SA8000 standard. *International Journal of Operations and Production Management*, 41(13), 100–126. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-10-2020-0698>

- Rasche, A. (2010). The limits of corporate responsibility standards. *Business Ethics*, 19(3), 280–291.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2010.01592.x>
- Rößler, R., Lachmann, H., & Esswein, W. (2015). *Documentational aspects of integrated management systems on the example of a plastics manufacturing company*.
- SAI. (n.d.-a). *SA8000 Accredited Certification Bodies*. Retrieved October 8, 2024, from <https://sa-intl.org/resources/sa8000-accredited-certification-bodies/>
- SAI. (n.d.-b). *SA8000 Certification: Getting Started*. Retrieved October 9, 2024, from <https://sa-intl.org/resources/sa8000-getting-started/>
- SAI. (2024a). *SA8000 Certified Organization List*. <https://sa-intl.org/sa8000-search/#stats>
- SAI. (2024b). *SA8000 Standard Revision Public Comment Period*. <https://sa-intl.org/sa8000-standard-revision-public-comment-period/>
- Sartor, M., Orzes, G., Di Mauro, C., Ebrahimpour, M., & Nassimbeni, G. (2016). The SA8000 social certification standard: Literature review and theory-based research agenda. *International Journal of Production Economics*, 175, 164–181. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2016.02.018>
- Simon, A., Karapetrovic, S., & Casadess, M. (2012). Difficulties and benefits of integrated management systems. *Industrial Management and Data Systems*, 112(5), 828–846. <https://doi.org/10.1108/02635571211232406>
- Talapatra, S., Santos, G., Uddin, K., & Carvalho, F. (2019). Main benefits of integrated management systems through literature review. *International Journal for Quality Research*, 13(4), 1037–1054.
<https://doi.org/10.24874/IJQR13.04-19>
- Talapatra, S., Uddin, K., Doiro, M., & Santos, G. (2023). The linkage between corporate social responsibility and the main benefits obtained from the integration of multiple management systems in Bangladesh. *Social Responsibility Journal*, 19(1), 79–100. <https://doi.org/10.1108/SRJ-09-2020-0390>
- Wilkinson, G., & Dale, B. G. (1999). Integrated management systems: An examination of the concept and theory. *TQM Magazine*, 11(2), 95–104. <https://doi.org/10.1108/09544789910257280>
- Will, M., Brauweiler, J., Zenker-Hoffmann, A., & Delakowitz, B. (2019). An Inquiry to Consider CSR in Integrated Management Systems. In *World Sustainability Series*. Springer International Publishing.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-03562-4_17
- Wirba, A. V. (2024). Corporate Social Responsibility (CSR): The Role of Government in promoting CSR. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(2), 7428–7454. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01185-0>
- Zeng, S. X., Shi, J. J., & Lou, G. X. (2007). A synergetic model for implementing an integrated management system: an empirical study in China. *Journal of Cleaner Production*, 15(18), 1760–1767.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2006.03.007>