

ثقافة المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال والتنمية المستدامة

د. سلوى السيد عبد القادر*

Salwa.foa.alex@gmail.com

ملخص

الثقافة مكون أساسي ومحدد دقيق لهوية المجتمع، وتمثل الثقافة بمحتواها المادي وغير المادي (الفكري) موجهاً للسلوك، ومحددًا له، وقد يتضمن محتواها غير المادي عناصر تختص بالضبط الاجتماعي غير الرسمي؛ ومن ثم تعد ملزمة لأفراد المجتمع وجماعاته، والسلوك الإنساني إن لم يكن مدعومًا بمكون ثقافي فلا يمكن أن يُرى مجسداً في مختلف أنماط السلوك الملحوظ. والقضاء على الفقر والجوع أول أهداف التنمية المستدامة وفق ما وضعته الأمم المتحدة، والذي إذا تحقق يكون من الميسور تحقيق بقية الأهداف التي تسهم كلها في تعزيز قوة المجتمعات واستدامتها. وتواجه مصر مؤخرًا عدة من الأزمات الاقتصادية والاجتماعية تعالت على إثرها الدعوة إلى أن تتحمل الشركات مسؤوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع، وتشارك الدولة في حل مشكلاتها الاجتماعية والاقتصادية.

وتتحدد مشكلة الدراسة في السعي إلى رصد واقع المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال وعلاقته بالتنمية المستدامة وأثر البعد الثقافي والاجتماعي فيه، وما تقدم يعزز أهمية الموضوع بوصفه محاولة لإلقاء الضوء على قضية مهمة ذات صلة وثيقة بالتنمية المستدامة، وتمثل أحد الاهتمامات البحثية في خطة مصر ٢٠٣٠ قطاع العلوم الاجتماعية والإنسانية. الإطار النظري والمنهجية: نظرية الدور، والنظرية الوظيفية، ونظرية الفعل الاجتماعي، واعتمدت النتائج على المنهج الوصفي التحليلي ودراسة ميدانية لأنشطة جمعية رجال أعمال الإسكندرية بوصفها أنموذجًا، واستخدمت أدوات جمع المعلومات كالمقابلة المتعمقة، والملاحظة، ودليل العمل الميداني، ونوقشت النتائج في ثلاثة محاور:

* سلوى السيد عبد القادر: أستاذ الأنثروبولوجيا المساعد - كلية الآداب-جامعة الإسكندرية

- واقع الدور الاجتماعي لرجال الأعمال
 - ثقافة المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال
 - المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال والتنمية المستدامة
- الكلمات المفتاحية: الثقافة- المسؤولية الاجتماعية- رجال الأعمال- التنمية المستدامة.

مقدمة

الثقافة مكون أساسي ومحدد دقيق لهوية المجتمع، والثقافة بمحتواها المادي وغير المادي موجه للسلوك، ومحدد له، وقد يتضمن محتواها غير المادي عناصر تختص بالضبط الاجتماعي غير الرسمي؛ ومن ثم تعد ملزمة لأفراد المجتمع وجماعته، والسلوك الإنساني إن لم يكن مدعوماً بمكون ثقافي لا يمكن أن يَرى مجسداً في مختلف أنماط السلوك الملاحظ

وقد تزايد الاهتمام في العقود الأخيرة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، كما زاد الاهتمام بدور رجال الأعمال في تنمية المجتمع، وتناول عدة من الباحثين القضية بالدراسة والبحث المتعمق؛ لتقضي أهميتها وأبعادها، ومدى وجود سياساتها وأنشطتها ضمن جدول أعمال الشركات العامة أو الخاصة، ومدى الالتزام بها، فضلاً عن بحث مختلف الأبعاد المؤثرة فيها والمتأثرة بها، واشتملت تلك الدراسات على عدة من الآراء المتباينة التي تدمج بين النظريات العلمية والواقع المعيش. ورجال الأعمال أشخاص إيجابيون فاعلون في المجتمع سواء أكانت مشروعاتهم كبرى أم كبيرة أم متوسطة أم صغيرة أم متناهية الصغر، ويتسم هؤلاء بسمات شخصية مميزة مثل: الرغبة في التغيير، والمبادرة والمخاطرة، والإبداع، ويمتلكون عدة من المهارات مثل: القيادة والإدارة التي تسهم في تشكيل شخصية رائد الأعمال الذي يستطيع إن توافرت له الإمكانيات المادية

أن يبني وينتج وبيدع؛ فيفيد المجتمع الذي يري مشروعاته الإنتاجية أو الخدمية، كما يستفيد منه أيضاً والتوجه الفكري الحديث لدور رجال الأعمال مختلف تماماً عن دورهم في "العمل الخيري" و"الصدقة" و"الزكاة" وقد عالجه الباحثون عن طريق مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات Corporate Social Responsibility؛ ليصبح دوراً أكثر تنظيمياً واستمرارية يتضمن أبعاداً متكاملة اجتماعية واقتصادية وبيئية وأخلاقية تتعكس جميعها في تنمية المجتمع، وما تقدم يؤكد أن تطبيق أية سياسة مستحدثة أو توجهاً فكرياً جديداً يختص بأي من المجالات الاجتماعية أو الاقتصادية لن ينفذ بشكل ميسور، ولن تؤتي ثماره إن لم يكن مدعوماً بنشر وع ثقافته أي المعرفة المختصة به ووسائل التنفيذ والمزايا والمكاسب التي يمكن الحصول عليها، ومن ثم اجتذاب المؤيدين وسهولة التطبيق.

أولاً:- موضوع البحث والأهمية النظرية والتطبيقية

تواجه مصر مؤخراً عدة من الأزمات الاقتصادية والاجتماعية، وعلى رأسها؛ البطالة، وضعف مستوى التعليم، وتدني معدلات الاستثمار والادخار فضلاً عن مشكلات الأمن الغذائي والمائي والطاقة، كما أسهم التوجه نحو اقتصاد السوق والخصخصة في منح الشركات الخاصة القوة؛ للتحكم في اقتصاديات العالم، وأدت ثورة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وظهور الشركات متعددة الجنسية إلى تراجع دور الدولة الاقتصادي والاجتماعي ولاسيما بعد عولمة النشاط الإنتاجي وتغير مراكز القوى في العالم، وأحدث هذا كثيراً من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي تعالت على إثرها الدعوة الدولية؛ لأن

تتحمل تلك الشركات مسؤوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع وتساعد الدولة على حل مشكلاتها الاجتماعية والاقتصادية. (١)

ويكشف التراث النظري عن أن مسؤولية رجال الأعمال تعالج ضمن المسؤولية الاجتماعية للشركات؛ فمسؤولية الشركات تشمل جميع القطاعات (العام والخاص والمختلط) أما مسؤولية رجال الأعمال فتشير إلى شركات القطاع الخاص فقط؛ ومن ثم فمسؤولية رجال الأعمال جزء من المسؤولية الاجتماعية للشركات

وتحدد على ضوء ما تقدم موضوع الدراسة في بحث واقع المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال وعلاقته بأهداف التنمية المستدامة وتحديد الأبعاد الثقافية والاجتماعية ذات الصلة عن طريق دراسة أنشطة جمعية رجال أعمال الإسكندرية بوصفها نموذجاً لمؤسسة أهلية تنموية غير هادفة للربح يقوم على إدارتها مجموعة من رجال الأعمال المتطوعين الذين يخططون لعدة من البرامج والأنشطة التي يمكن أن تصنف بوصفها أنشطة تنموية تعكس سلوكاً مسؤولاً لرجال الأعمال.

ونقطة الانطلاق هي أن أداء رجال الأعمال لدورهم المجتمعي من منظور المسؤولية الاجتماعية يُسهم في تمكينهم اقتصادياً، كما يُسهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وأن هذا الدور لا يمكن القيام به بشكل فاعل ومستدام من دون توافر الثقافة الدافعة له والتي يتحقق بواسطتها قبول مجتمع الأعمال وكذلك قبول المستفيدين؛ فالتشريعات والقوانين المنظمة وحدها على الرغم من أهميتها وضرورتها ليست كافية. والركيزة الأساسية ليست الدور الاقتصادي

لرجال الأعمال في إنشاء الشركات والمشروعات وتوظيف العمال ورعايتهم بل دورهم تجاه المجتمع خارج الشركات والعوامل الاجتماعية والثقافية الدافعة لهذا الدور؛ إذ يُتوقع منهم القيام بدور أكبر يتجاوز الدور المحدود في داخل الشركة؛ ليشمل قطاعا أكبر من المستفيدين.

وتبدو الأهمية النظرية في عدم تناول الموضوع-على حد علمي- بالوصف والتحليل من وجهة نظر أنثروبولوجية؛ فمعظم الدراسات السابقة تناولته من منظور اقتصادي أو اداري أو تشريعي، كما اعتمدت على مناهج كمية وتحليلات إحصائية وعلى الرغم من تأكيد بعضها على أهمية البعد الثقافي فلم تعالج المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال بوصفها ثقافة يجب أن تُبنى -جنباً إلى جنب- مع الإجراءات والتشريعات، وتتضمن الدراسة أهمية تطبيقية؛ إذ تلقي الضوء على قضية مهمة ذات صلة وثيقة بأحد الاهتمامات البحثية المدرجة في خطة مصر ٢٠٣٠ في قطاع العلوم الاجتماعية والإنسانية، وتوضح جانباً من دور رجال الأعمال في تنمية المجتمع المحلي، وتتبعه على أهمية الثقافة في تعزيز هذا الدور التنموي الذي يُتطلع إليه.

ثانياً- الأهداف: تهدف الدراسة التعرف إلى

١. واقع الدور الاجتماعي لرجال الأعمال، وأبعاده، وتحدياته
٢. واقع ثقافة المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال وأثره
٣. أثر الدور الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية في التنمية المجتمعية المستدامة

ثالثاً- التساؤلات؛ تثير الدراسة عدة من التساؤلات تختص بالعناصر الآتية:

١. طبيعة الدور الاجتماعي لرجال الأعمال؛ واقعه والمتوقع منه.

٢. المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال؛ ثقافة تبنى أم إجراءات تنفذ.
٣. أثر الدور الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية في التنمية المجتمعية المستدامة.

رابط - الإطار النظري

تنطلق الدراسة من إطار تحليلي مستمد من كل من نظرية الدور، والنظرية الوظيفية لاسيما ما يختص بدور النظم في إشباع الحاجات الأساسية والاجتماعية، والوظيفة الظاهرة، والوظيفة الكامنة للنظم وكذلك نموذج الفعل عند "تالكوت بارسونز" وترجع النظرية الوظيفية في الأنثروبولوجيا إلى "هربرت سبنسر" الذي استخدم المماثلة العضوية في تفسير التطور الثقافي، وأرسى "دوركايم" دعائمها في فرنسا في دراسته؛ تقسيم العمل الاجتماعي، ودراسته للوظيفة الاجتماعية للعقوبة؛ فاهتم بتحليل الوظيفة الكامنة للعقاب (نتائجه بالنسبة للمجتمع) ولم يكتف بالوظيفة الظاهرة وحدها (نتائجه بالنسبة للمجرم نفسه)، وترتبط الوظيفية المعاصرة بـ"مالينوفسكي" الذي رفض التأمّلات التطورية للمنظرين الأوائل، وذكر أنه يتعين تفسير أية عادة اجتماعية أو نظام اجتماعي أو علاقة اجتماعية على ضوء الوظيفة التي تؤديها، أي على أساس الإسهام الذي تقدمه في إشباع الحاجات (الأولية أو الثانوية) والتفسير الوظيفي للظاهرة يتم على ضوء إسهامها في استقرار النسق الكلي وحاجاته. (٢) وميزت الوظيفية الحديثة استناداً إلى أعمال روبرت ميرتون بين الوظائف الكامنة والوظائف الظاهرة، فالوظائف الظاهرة للنظم الاجتماعية تلك الوظائف أو النتائج المقصودة التي يدركها الأفراد المشاركون، أما الوظائف المستترة للنظم

الاجتماعية فتلك النتائج التي يكون الفاعلون الاجتماعيون الممارسون لها غير واعين بها، وأكد "روبرت ميرتون" أن النتائج غير المقصودة للفعل الاجتماعي قد تكون مفيدة أو غير مفيدة للعموم. (٣) واعتقد "ميرتون" أن مفهوم الوظيفة الكامنة سوف يفيد في شرح فكرة الاستمرار، وقد يُلقى الضوء على نشأة السمة الثقافية؛ فرقصة المطر عند قبائل Hopi تستهدف ظاهرياً إسقاط المطر وقد يراها بعضهم ممارسات خرافية لشعب بدائي، وقياساً على مفهوم الوظيفة الكامنة فسوف يتضح أن هذه الممارسة تستهدف تقوية ذاتية الجماعة بأن تتيح لها فرصة متكررة ليجتمع أعضاؤها المتناثرين للمشاركة في نشاط جمعي؛ فاستمرار الممارسة لا يرتبط بسقوط المطر بل بإنجاز الوظيفة الكامنة المتمثلة في تضامن الجماعة وتقوية ذاتيتها، والشيء نفسه ينطبق على ظاهرة تجنب الحماة السائدة لدى كثير من الجماعات القبلية مثل: الدنكا؛ فالوظيفة الظاهرة بالنسبة إلى الملاحظ الخارجي هي إبداء نوع من الاحترام والتقدير والسلوك المحافظ بين الطرفين، والوظيفة الكامنة هي الإسهام في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والتماسك بتقليل فرص المقابلة بين الزوج وحماته؛ تجنباً للدخول في صراع محتمل، وهكذا فإن نمطاً سلوكياً واحداً له وظيفتان إحداهما-إيجابية والأخرى- سلبية. (٤) ولم يكن "ميرتون" أول من ميز بين الظاهر والكامن فقد تناوله سمنر W.G.Sumner وماكيفر R.M.Maciver وزنانيكي W.I.Zananiecki وجورج ميد George H.Mead، والتفرقة التي يقيمها Merton بين نوعي الوظيفة محاولة للتمييز بين الوظائف الاجتماعية المقصودة والوظائف غير المقصودة. (٥)

وتحاول الوظيفية تفسير أي نظام أو مؤسسة اجتماعية على ضوء النتائج التي يحدثها هذا النظام أو هذه المؤسسة بعينها على المجتمع كله، ويذهب التفسير الوظيفي إلى التسليم بأن جميع النظم الاجتماعية والثقافية تسهم في الحفاظ على استقرار المجتمع؛ ومن ثم تسهم في إعادة إنتاج المجتمع عبر الأجيال، وأن مختلف أجزاء المجتمع تعمل للحفاظ عليه. (٦) ويرى الوظيفيون أن مهمة الأنثروبولوجي هي البحث عن وظيفة كل سمة أو كل عنصر من عناصر الثقافة والكشف عن دينامية العلاقة بين السمات، ويرى الوظيفيون أن كل أوجه الثقافة متكاملة ومترابطة بنائياً ووظيفياً، والتغير الحادث في أحد مكوناتها كالتنظيم العائلي أو القرابي أو التنظيم الاقتصادي يؤثر في المكونات الأخرى ويتأثر بها، والوظيفية تدفع إلى التفكير في الأنساق الاجتماعية والثقافية بوصفها نوعاً من الكائن الحي ذي الأجزاء المترابطة وتسهم في استمراره وبقائه، وكل الأنساق الثقافية لديها مطالب وظيفية أو شروط ضرورية للوجود، أو حاجات جميعها يجب أن تُشبع إذا ما أُريد للنسق أن يستمر ويبقى، فإذا لم تُشبع هذه الحاجات فإن النسق يعاني من عدم التكامل ويصيبه الخلل، وبهذا فإن النظم لا تُفهم بمجرد تحديد علاقتها بالنسق الأكبر الذي يحتويها، بل بمحاولة البرهنة على أن هذه العلاقات تسهم في الحفاظ على النسق الأكبر أو أجزاء منه. وتبحث الوظيفية في الارتباط بين الظواهر الثقافية أو كما يقول "ديفيد كابلان" D.Kaplan في كتابه Cultural Theory تبحث في الطريقة التي يعمل المجتمع وفقها، والطرق المتعددة التي تتفاعل بموجبها عناصر النسق وتترابط، ولماذا توجد بعض الأنماط الثقافية أو تستمر من دون أنماط أخرى، فحينما

تناول "مالينوفسكي" السحر في جزر التروبرياند أكد أنها تعمل على تخفيض القلق وتبديد الخوف من العالم المجهول، كما أوضح "رادكليف براون" في دراسته؛ الشعائر الدينية في جزر الأندمان في أستراليا أن استمرارها يسهم في تحقيق التماسك الاجتماعي. (٧)

ويذكر "بارسونز" في كتابه بنية الفعل الاجتماعي في عام ١٩٣٧م أن كل النظريات التي فحصها تتجه نحو ما يسميه "النظرية الطوعية للفعل" فينظر إلى البشر بوصفهم يختارون بين أهداف مختلفة ووسائل؛ لتحقيق الأهداف، ويتكون نموذج الفعل عنده من العناصر الآتية:

١. الإنسان الفاعل
٢. الأهداف أو الغايات التي يختار منها الإنسان الفاعل
٣. الوسائل الممكنة لبلوغ الغايات، والتي عليه أن يختار منها
٤. البيئة للمادية والاجتماعية التي يُختار على ضوءها، فالاختيار لا يحدث في فراغ بل يحدث في بيئة تحتوي على معايير وقيم تحظى بالقبول العام كما تحتوي على الأفكار التي تؤثر في اختيار الأهداف والوسائل. ولا يركز "بارسونز" على فعل الفرد بل على أنساق الفعل، ويتكون نسق الفعل عنده من العلاقات القائمة بين الفاعلين، ويفترض أن هدف كل فاعل هو الحصول على أقصى درجة من الإشباع، وإذا ما دخل الفاعل في تفاعل مع آخرين، وحصل في ذلك التفاعل على الإشباع فهذا مدعاة لتكرار التفاعل، وسيصل الأمر بالفاعلين بعد حين إلى أن يتوقعوا استجابات معينة من بعضهم بعضاً، ومن ثم ستتشكل بينهم قواعد ومعايير اجتماعية وقيم متفق

عليها، وتكون هذه القيم ضماناً لاستمرار تلك الاستجابات. ويتطور نسق من أدوار المكانة Status Roles أى شبكة من المراكز التي ترتبط بها توقعات سلوكية محددة بما فيها أنواع الثواب والعقاب ويبقى السلوك المرتبط بكل دور ثابتاً، بغض النظر عن الذي يحتل تلك المكانة و يمكن اعتبار المجتمع كله مع مؤسساته المختلفة فيه شبكة من الأدوار التي تحكم كلا منها معايير و قيم ثابتة. (٨) وبناء على ما تقدم تبين من الدراسة الميدانية الآتي:

تنفذ أنشطة الجمعية بالتعاون مع المؤسسات الحكومية ذات الصلة والتي تباشر مهاماً تنظيمية وإشرافية ورقابية ممثلة في وزارة التضامن الاجتماعي وهيئة الرقابة المالية وعدد من الوزارات مثل: وزارة الاستثمار والاتصالات، كما ترتبط بعلاقات مع مؤسسات أهلية مناظرة ومؤسسات حكومية أخرى تمدها بالمعلومات والبيانات اللازمة؛ لاتخاذ القرارات، كما تتعاون مع مؤسسات أخرى عامة أو خاصة في مجال التدريب وبناء القدرات، وفي تنفيذ المبادرات المجتمعية، وعلى الجانب الآخر ترتبط بعلاقات مباشرة مع أفراد المجتمع؛ المستفيدين من برامج المنح والتمويل، و برامج التدريب والتوعية وبناء القدرات. وتسهم شبكة العلاقات في استدامة الأنشطة الاجتماعية. وبالإشارة إلى تمييز "روبرت ميرتون" بين الوظيفة الظاهرة والكامنة تبين من الدراسة الميدانية للأنشطة أن الوظيفة الظاهرة هي خدمة رجال الأعمال وحماية مصالحهم والدفاع عنها، كما تؤدي وظيفة تنمية تستهدف القضاء على الفقر والجوع وخلق فرص عمل وتشجع العمل الإيجابي، أما الوظيفة الكامنة للأنشطة الاجتماعية فتبدو في تقوية ذاتية كيان رجال أعمال الإسكندرية و إتاحة الفرص المتكررة للاجتماع والتواصل والمشاركة

في أنشطة مجتمعية ومناقشة قضايا مشتركة؛ ومن ثم تسهم في تحقيق الاستقرار النسبي والتماسك بينهم وربما تقلل من فرص الصراع المحتمل؛ نتيجة تعارض المصالح؛ ومن ثم تشكل "جماعة ضغط" تحمي مصالح رجال الأعمال التي قد تهددها بعض السياسات المستحدثة.

ويتضح على ضوء تحليل الأنشطة والخدمات أنها تتفق مع رؤية "مالينوفسكي" عن وظيفة النشاط الاجتماعي وسهامه في تلبية الحاجات الإنسانية فتحقق الأنشطة وظائف تنموية تسهم في تلبية جملة من الحاجات الأساسية والاجتماعية للأعضاء والعملاء؛ فتقدم للعملاء برامج قروض متناهية الصغر وصغيرة للفقراء لمساعدتهم على إشباع حاجاتهم الأساسية، كما تسهم عن طريقها في توفير فرص عمل، كما تلبي حاجة بعضهم؛ لتنمية المهارات الذاتية عن طريق مراكز التدريب؛ لتعزيز رأس المال البشري للمواطنين عامة ولاسيما الموارد البشرية بشركات الأعضاء، وتقدم للأعضاء أنشطة تختص بتعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات فكراً وممارسة؛ فأنشأت قسماً مختصاً بالمسؤولية المجتمعية سمي في عام ٢٠١٥ مواطنة الشركات التي تنشر بواسطته ثقافة المسؤولية الاجتماعية، وتنظم بعض الفاعليات والمبادرات ذات الصلة بالتعاون مع الشركاء، وتقدم خدمات استشارية في داخل مصر وخارجها وكذلك ما يعزز دورها في إشباع حاجة بعض من أعضائها؛ للحصول على تقدير المجتمع. وتتكامل الوظيفة التنموية للأنشطة مع غيرها من المؤسسات في تلبية حاجات اجتماعية لدى المجتمع ولاسيما مجتمع الأعمال وبذلك تسهم في استقرار

المجتمع وتماسكه، ويعد استمرار الأنشطة واتساع نطاقها دليلاً على النجاح في تحقيق الرسالة والأهداف، وتعزيزاً لكيان الجمعية وتبين ارتباط نسق الفعل برؤية "تالكوت بارسونز" فيحدد مجلس إدارة الجمعية ولجانها الأهداف الرئيسة التي ستنفذ بواسطة خطة استراتيجية خماسية أو ثلاثية، تشمل وسائل تحقيق الأهداف بما يضمن القيام بمسئولية تجاه المجتمع من دون الإضرار بمصالحهم، وجذب المزيد من المكاسب بناء على إسهامهم في تنمية المجتمع، وتتطلب الأنشطة الاجتماعية التتموية وأنشطة المسئولية الاجتماعية العناصر الآتية:

١. الإنسان الفاعل؛ والفاعل هنا ليس فرداً، بل عدة من الفاعلين في داخل الجمعية وخارجها؛ مجلس الإدارة_الفاعل الأساسي_ ومعاونوه من الهيئة الاستشارية، والمستفيدين، والجهاز الإداري الذي ينفذ الأنشطة، ويعد حلقة وصل بين الإدارة العليا والمستفيدين من الخدمات والأنشطة سواء أ من أعضاء الجمعية أم من غير الأعضاء

٢. الأهداف أو الغايات؛ تهدف الجمعية إلى إنشاء برامج ونظم وأنشطة مستدامة؛ فلديها خطة استراتيجية تهدف عن طريقها إلى أن تكون أفضل منظمة أعمال مصرية وتؤدي دوراً محورياً في التتموية، وتتبنى منهجية للمبادرة في تمثيل ودعم مصالح أعضائها بجانب العمل على تحسين مناخ الأعمال في الإسكندرية ومصر والخارج. وتتطلع لدعم مدينة الإسكندرية صناعياً واقتصادياً واجتماعياً، وتعزيز دورها بوصفها مركزاً تجارياً مهماً في المنطقة

٣. الوسائل الممكنة لبلوغ الغايات؛ تحقق الجمعية استراتيجيتها عن طريق إنشاء عدة من الكيانات والمنتجات والأنشطة والمبادرات، التي تتركز في ثلاثة محاور رئيسية: خدمات الأعضاء، والتدخلات المجتمعية، وكسب التأييد، ويختص المحور الأول والثالث بخدمة رجال الأعمال، ويختص الثاني بتنمية المجتمع؛ فتهتم بتحسين برامج التعليم والتدريب المقدمة للقوى العاملة، وتشجيع الاستثمار في الأعمال التجارية الدولية وفتح أسواق جديدة مما يساعد على تحقيق الازدهار الاقتصادي والمكانة العالمية، وقد ينظر إلى الجمعية بوصفها وسيلة يمكن أن يلجأ إليها الأفراد الأكثر فقراً؛ للحصول على تمويل لمشروع يدر دخلاً؛ ويسهم في حل مشكلة البطالة، كما أنها بالنسبة لرجال الأعمال وسيلة يمكن بواسطتها اكتساب مكانة متميزة وتكوين جماعات ضغط؛ لحشد الآراء و كسب التأييد في مواجهة الحكومة إزاء بعض القضايا التي قد تضر بمناخ الاستثمار ومصالح رجال الأعمال، وهي وسيلة لتنظيم جهودهم في خدمة المجتمع عن طريق إدارتهم مشاريع التمويل التي حققت نجاحاً وانتشاراً تجاوز حدود الإسكندرية إلى محافظات أخرى، وجهودهم في جلب المنح للفقراء ومعاونتهم على العمل الإيجابي وكسب العيش.

٤. البيئة المادية والاجتماعية؛ يتطلب تنفيذ الأنشطة توافر قوى مالية ممثلة في رأس مال الجمعية، وقوى شرائية؛ قوى طلب ممثلة في طالبي الخدمات (المقترضين-رجال الأعمال) كما تستلزم كياناً إدارياً وإطاراً تشريعياً وقانونياً منظمًا، والأنشطة لا تحدث في فراغ بل في بيئة تحتوي على معايير

وقيم، ولا بد من أن تحظ بالقبول العام، وتتسم بالمرونة النسبية؛ لكي تلبي الحاجات المجتمعية المتغيرة، وتتوافق مع المنظومة الثقافية والاجتماعية التي تؤثر في اختيار الأهداف والوسائل.

ويعتمد تنفيذ أنشطة الجمعية-وفق "بارسونز" _ على نسق فعل مختص بالعمل التشاركي، ويتكون نسق الفعل من العلاقات القائمة بين الفاعلين؛ في داخل الجمعية وخارجها، بين رجال الأعمال بوصفهم مخططين للفعل ومشاركين أحياناً في بعض فاعلياته، وبين ممثليهم من الموظفين التنفيذيين(منفذي الفعل)، وبين الجمعية والقطاعين العام والخاص والمجتمع المدني بوصفهم شركاء، وكذلك المستفيدين من أفراد المجتمع وهم فاعلون أيضاً، ويفترض أن هدف كل فاعل هو الحصول على أقصى درجة من الإشباع، فإذا أفاد عميل ما من برنامج تمويل فهذا مدعاة لحصوله على تمويل آخر، والترويج لذلك بين الآخرين، وينعكس هذا في سمعة الجمعية، وتشكل بينها وبين عملائها قواعد ومعايير اجتماعية وقيم متفق عليها، وتكون هذه القيم ضماناً لاستمرار وجود قوى طلب على الخدمات، ويحدث الشيء نفسه إذا حصل رجل الأعمال على درجة الإشباع المرغوبة من خدمات الجمعية. وقد يرغب بعضهم في إشباع حاجات تختص بتعزيز مكانتهم الاجتماعية وبتقدير الآخرين لهم بوصفهم متطوعين يديرون أنشطة تنموية ناجحة فهذا يدعو إلى الاستمرار ومواصلة العمل التطوعي. ويعكس تنفيذ الأنشطة نسقاً من أدوار المكانة؛ بمعنى شبكة من المراكز التي ترتبط

بها توقعات سلوكية محددة ويبقى السلوك المرتبط بكل دور ثابتاً بغض النظر عن الذي يحتل تلك المكانة .

خامساً - الاستراتيجية المنهجية

اعتمدت الدراسة في صياغة النتائج واستخلاصها على المنهج الوصفي التحليلي على ضوء عدة مرتكزات نظرية، وعلى دراسة ميدانية باستخدام المنهج الأنثروبولوجي، فضلاً عن عدة أدوات لجمع المعلومات منها الملاحظة البسيطة والمقابلات المتعمقة

سادساً - مجالات البحث:

المجال المكاني تحدد في أنشطة جمعية رجال الأعمال بالإسكندرية Alexandria Business Association (ABA) ، وكان فرع الجمعية الرئيس بالإسكندرية أنموذجاً؛ ولمزيد من التعمق في فهم القضية المطروحة ركّز على مشروع تنمية المنشآت الصغيرة والحرفية؛ ومشروعها الأكثر نجاحاً والأوسع انتشاراً في التمويل الصغير والمتناهي الصغر الذي بدأ نشاطه في يناير عام ١٩٩٠، والجمعية منظمة أعمال مصرية غير حكومية مقرها الرئيس في ٥٢ طريق الحرية الإسكندرية، ولديها عدة من الفروع موزعة على عدة من محافظات مصر، وقد بدأت بوصفها نادياً لرجال الأعمال أسسه المهندس محمد رجب، واتخذت أنشطتها في عام ١٩٨٣م صفة رسمية أكثر تنظيمياً بوصفها اللجنة الاقتصادية لرجال الأعمال تحت مظلة الغرفة التجارية بالإسكندرية، وهدفت حينئذ إلى توفير الدعم للقطاع الخاص، وتطوير مصالح رجال الأعمال وتقوية العلاقات الاجتماعية والمهنية فيما بينهم لخدمة المجتمع المحلي؛ إذ أسهم

الأعضاء في بناء وتطوير بعض من المستشفيات والمدارس ودور المسنين. وتطلبت الأنشطة التنموية تأسيس كيان جديد سمي "جمعية رجال أعمال الإسكندرية" وسجلت بوزارة التضامن الاجتماعي في مارس ١٩٨٨م بوصفها جمعية أهلية غير هادفة للربح مشهرة برقم ٩٥٢، وتضم في عضويتها ما يقرب من ٣٠٠ عضو من الشخصيات القيادية من رجال الأعمال بالإسكندرية العاملين في مختلف الأنشطة الاقتصادية (الصناعة، والتجارة، والزراعة، والخدمات) وتتيح الجمعية نوعين من العضوية: عضوية أفراد، وعضوية شركات، ولكل نوع منهما شروط وقواعد ورسوم خاصة ويُجدد الاشتراك سنويًا. والجمعية واحدة من أبرز الجمعيات التي تدعم الشراكة بين القطاعين العام والخاص ضمن أنشطتها، بما يعظم دورها في تعزيز التنمية الاقتصادية بوصفها مساهمًا فاعلاً في التنمية المجتمعية، وواحدة من المنظمات الرائدة في مجال تنمية المنشآت الصغيرة والحرفية

وتحدد **المجال الزمني** للدراسة في الفترة من يناير-أكتوبر في عام ٢٠١٩ واختصت الفترة من يونيو-سبتمبر ٢٠١٩م. بإجراء الدراسة الميدانية المركزة. وشمل **المجال البشري** عدة من العاملين في كل من المقر الرئيس للجمعية والمقر الرئيس لمشروع تنمية المنشآت الصغيرة والحرفية بلغ عددهم (١٥) منهم (١٠) ذكور و(٥) إناث؛ منهم (٧) رؤساء أقسام إدارية لخدمة الأعضاء، و(٥) قيادات تنفيذية بإدارة العمليات (نائب مدير العمليات -مدير موارد بشرية-مدير علاقات عامة-مدير قطاع الإسكندرية-مدير عمليات كفر

الشيخ بمشروع تنمية المنشآت الصغيرة والحرفية و(٣) إحصائيين ميدانيين، وتراوحت مدة خدمة عينة الدراسة من ستة أشهر إلى ٢٧ سنة.

سابعاً- صعوبات الدراسة

واجهت الدراسة صعوبات تختص بتحديد مواعيد المقابلات؛ إذ استغرقت وقتاً طويلاً؛ بسبب انشغال المبحوثين، والتحفظ في تقديم بعض البيانات، وعدم التمكن من مقابلة عينة من المقترضين؛ بسبب حرص الجمعية على خصوصية العملاء.

ثامناً- الدراسات السابقة

توصلت أغلبية من الباحثين إلى أن هناك نقصاً في المسؤولية الاجتماعية بين المؤسسات الصينية. ورأى كل من Yin Gefei, Yu Zhihong and Wu Fushun على ضوء البحث في ١٥٠٠ شركة في عام (٢٠٠٥) أن الافتقار إلى المسؤولية الاجتماعية بين المؤسسات الصينية خطير وأنها تحتاج إلى بذل المزيد من الجهد؛ لإنشاء نظام مؤسسي وآلية مناسبة؛ لتقييم الوضع الفعلي وتعزيز الرقابة التشريعية وتحسين كل من المشاركة العامة ومستوى إدارة المسؤولية الاجتماعية للشركات، ودرس Duan Xiangyun في عام ٢٠٠٦م مشكلات المسؤولية الاجتماعية بين الشركات الصينية، مثل: عدم وجود فكرة الناس أولاً "People First"، والافتقار إلى الوعي المختص بحماية البيئة، ووجد في عينة المسح الذي أجراه في عام ٢٠٠٧م أنه لا يزال الوعي بالمسؤولية الاجتماعية للشركات الخاصة والعامة والمؤسسات الأجنبية في الصين في المرحلة الأولية، وتصورهم للمسؤوليات القانونية أعلى من المسؤولية

الأخلاقية والخيرية، وعلى الرغم من أن تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركات قد حقق بعض التقدم في الصين فيؤكد كلٌّ من Li Youhuan ، و Guo Wenmei في عام (٢٠٠٩) أن نظرة المؤسسات بشكل عام إلى المسؤولية الاجتماعية للشركات لا تزال غير صحيحة تمامًا؛ ويرى بعضهم أن أداء المسؤولية الاجتماعية إجبار للمؤسسات على الاضطلاع بمسؤوليات البناء الاجتماعي، وأنها مسؤولية تكاملية بين الحكومة والمؤسسات. (٩)

١- دراسة كل من Maria Teresa Bosch-Badia, Joan Montllor-Serrats, & Maria Antonia Tarrazon-Rodon, منشورة في عام ٢٠١٤م بعنوان: Corporate Social Responsibility from The Viewpoint of Social Risk تربط بين المسؤولية الاجتماعية للشركات والمخاطرة الاجتماعية، وتبنت مفهوم المخاطرة الاجتماعية الناشئة عن الاستدامة البيئية والاجتماعية؛ وربطت الصورة الاجتماعية بمفهوم رأسمال المسؤولية الاجتماعية، واهتمت بتحليل معاني الفشل الاجتماعي وآثاره، وخلصت إلى أن القياس الكمي لرأسمال المسؤولية الاجتماعية للشركات CSR Capital موازٍ لقياس سمعة رأس المال. (١٠)

٢- دراسة Tai, Fang-Mei و Chuang, Shu-Hao, بعنوان Corporate Social Responsibility نشرت في عام ٢٠١٤م واهتمت بأثر المسؤولية الاجتماعية للشركات في التنمية المستدامة، وأكدت فوائد تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركات، وفشل الكثير من الشركات في إظهار التنفيذ المناسب لها؛ بسبب الصعوبات في تسويق الممارسات المسؤولة اجتماعياً وفي تخصيص الموارد والإدارة، وأكدت أهمية مواقف المديرين التنفيذيين من المسؤولية الاجتماعية وأن

الشركة يجب أن يُنظر إليها بوصفها مواطنًا مسئولًا، وخلصت إلى أن تطبيق المسؤولية الاجتماعية للشركات يتضمن نتائج مهمة في تعزيز التنمية. (١١)

٣- دراسة Wu, Y في عام 2013 م بعنوان A Survey-Based Discussion on Perception and Attitude towards CSR in China دراسة استقصائية لبعض الشركات في مقاطعة Guangdong بحثت تصورات الموظفين ومواقفهم تجاه المسؤولية الاجتماعية للشركات والتنمية المستدامة، وركزت على ثلاثة جوانب تشمل الآتي؛ فهم المؤسسات للمسؤولية الاجتماعية للشركات، وتأثير المساهمين من أصحاب المصالح فيها، وما ينبغي أن تفعله المؤسسات لتحمل مسؤوليتها الاجتماعية، وخلصت إلى أن "المسؤولية" تكون تجاه المستهلكين والمساهمين والبيئة، وتتأثر قرارات المسؤولية الاجتماعية للشركات من جانب أصحاب المصلحة؛ مثل: المساهمين والإدارة العامة والإدارة العليا بوصفهم العناصر المحددة، وأكدت أن بعض المؤسسات لديها الوعي بالمسؤولية الاجتماعية للشركات وتنفيذها، إلا أنه لا يزال غير كافٍ ويقتصر على حل المشاكل المختصة بمصالحها الاقتصادية.

٤- دراسة Yanfei Sha بعنوان: The Influence of Entrepreneurial Social Responsibility on the Strategic Decision-Making وتحلل الدراسة تأثير المسؤولية الاجتماعية على اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وخلصت إلى أن الشعور بالمسؤولية الاجتماعية يُعزز جودة القرار الاستراتيجي للمؤسسة، ويُمكن من فهم أصحاب المصلحة والحصول على دعمهم. (١٢)

٥- دراسة كل من Shankar Ravi, Ghafoor Shahzad, Farooq Khan Uzair, بعنوان: Development of Corporate Social Responsibility (CSR) in India نشرت في عام ٢٠١١م. وقد هدفت إلى تحليل فاعلية استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية للشركات الدولية وتأثيرها في التنمية في البلد المضيف؛ بواسطة دراسة حالة في الهند، واعتمدت أداة تحليلية لتقديم الخصائص الأساسية للمسؤولية الاجتماعية الفاعلة للشركات وتأثيرها في التنمية، وناقشت فكرة أنه لكي تحقق استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية للشركات أكبر قدر من الكفاءة يجب أن تلتزم بالإطار التنظيمي للمجتمع المضيف وخلصت إلى أن الآثار التنموية لاستراتيجيات المسؤولية الاجتماعية للشركات في الهند متواضعة، وأن المسؤولية الاجتماعية للشركات تعديلات حديثة نسبياً على جدول أعمال الشركة التي يمكن أن تزيد من الكفاءة والأهمية في المستقبل. (١٣)

٦- دراسة كل من Ford و McLaughlin في عام (١٩٨٤) حول مدى اتفاق قادة الأعمال على الممارسات الدالة على السلوك المسئول اجتماعياً، ومدى دعمهم هذه الأنشطة، والآراء المؤيدة والمعارضة للمسؤولية الاجتماعية للشركات، وقد وجدا أن كلا من العمداء والرؤساء التنفيذيين يعترف بأولويات مشابهة جداً للأنشطة المسؤولة اجتماعياً. (١٤)

٧- دراسة للبنك الدولي بعنوان: What is the Value of Corporate Social Responsibility? An answer from the Brazilian Sustainability Index تأثير سياسات المسؤولية الاجتماعية للشركات في القيمة السوقية لعينة من الشركات البرازيلية غير المالية من عام ٢٠٠٥ إلى عام ٢٠٠٧. وخلصت إلى

أن اعتماد سياسات مسئولة اجتماعياً تزيد من القيمة السوقية للشركة، وأن فوائدها تتجاوز تكاليفها المحتملة. (١٥)

٨-دراسة صادرة عن مؤسسة التمويل الدولية(IFC) بعنوان: Corporate Social Responsibility, the Role of Stakeholders and Sustainable Development "A Case Study of Pakistan" وهدفت إلى فهم المسؤولية

الاجتماعية للشركات ومدى تطبيقها في باكستان والنجاح المالي المرتبط بتطبيقها، وركزت على العوامل الخارجية البيئية والاجتماعية التي تؤثر في النجاح الاجتماعي والاقتصادي والمالي، والصعوبات التي تواجه تنفيذ أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات في باكستان. وأوضحت الدراسة أن النجاح المالي على المدى الطويل والنمو والتنمية المستدامين لكل مؤسسة يعتمد على تنفيذ أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات، و هناك حاجة قوية إلى إجراءات سريعة لقبول وتنفيذ نشاط المسؤولية الاجتماعية للشركات الذي يُعد في المرحلة الأولى ويحتاج إلى جهود جادة؛ للتوافق مع الوتيرة السريعة الحالية للمسؤولية الاجتماعية للشركات في جميع أنحاء العالم، وتؤكد الدراسة أن أصحاب المصلحة أهم عنصر في بيئة المسؤولية الاجتماعية للشركات، ويجب التعامل مع التصور الخاطئ للمسؤولية الاجتماعية للشركات بوصفها أعمالاً خيرية أو صدقة؛ عن طريق حملات التوعية والحوارات المستمرة بين أصحاب المصلحة والسلطات الحكومية ووسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني، والنفقات والجمعيات التجارية والمساهمين وإدارة الشركات . وقد لوحظت أوجه قصور مختلفة في وضع قانون موحد؛ لتعزيز أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات بمشاركة جميع أصحاب المصلحة في البلد، ومن الضروري تفعيل دور أصحاب

(ثقافة المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال والتنمية المستدامة) د. سلوى السيد عبد القادر

المصلحة في إدارة الشركات وتنفيذ المسؤولية الاجتماعية. وخلصت إلى ارتباط النجاحات المالية والاقتصادية والاجتماعية طويلة الأجل والتنمية المستدامة ونمو قطاع الشركات في باكستان كلها بتنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركات، كما أنه من الصعب جداً القيام بأنشطة المسؤولية الاجتماعية في باكستان من دون أن تكون مدعومة بقبول اجتماعي وثقافي بعيناً عن ثقافة التآمر. (١٦)

وقد تناولت الدراسات السابقة عدة من القضايا وأكدت أنه وفق تجارب الدول المشار إليها لا يزال الوعي بالمسؤولية الاجتماعية للشركات في مراحله الأولية، وأن الأداء المسئول اجتماعياً لا يزال غير كاف، ويقترص على حل المشكلات المختصة بمصالح الشركات، كما بحثت مدى وجود أهداف تختص بالمسؤولية الاجتماعية ضمن الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات، ومدى تفعيلها، وتناولت دور أصحاب المصلحة في تعزيز أنشطتها أو تقويضها وأكدت تأثر قرارات المسؤولية الاجتماعية من جانب عدة أطراف؛ المساهمين، والإدارة العليا، والمديرين التنفيذيين، والموظفين، وناقشت علاقتها بالأعمال الخيرية وخطأ الربط بين المفهومين، وتأثيرها في الربحية، واتخاذ القرارات الاستراتيجية؛ إذ تعد المسؤولية الاجتماعية للشركات بيئة جديدة؛ لتعزيز جودة اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وأكدت ارتباط أداء المسؤولية الاجتماعية بتحقيق رأسمال من نوع آخر، وهو سمعة الشركات وجميعها ربطت بينها وبين التنمية المستدامة، وخلصت جميعها إلى نتائج تؤكد أهميتها الشديدة بالنسبة للمؤسسات وضعف الوعي بها وبالسياسات والإجراءات المختصة بها، وأن مشاركة مؤسسات الأعمال في أنشطة تصنف ضمن المسؤولية الاجتماعية للشركات غالباً ما يزيد

من القيمة السوقية للشركة، وله فوائد تتجاوز التكاليف المحتملة، وقد ترتبط الأنشطة إما بتحقيق مصالح اقتصادية ضرورية، ولما بعنصر الإلزام والإلزام كما قد ترتبط في حين آخر بفترات الأزمات والكوارث؛ ومن ثم فالأنشطة لا تتسم بالاستدامة، واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج بعض الدراسات، واختلفت عنها؛ إذ تبحث واقع المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال ليس في داخل الشركات نفسها ولكن عن طريق دورهم الفعلي في أنشطة جمعية رجال الأعمال بالإسكندرية. كما تمتاز الدراسة الحالية بمعالجتها القضية في إطار وصفي تحليلي ومن وجهة نظر أنثروبولوجية

تاسط-مناقشة النتائج

المحور الأول: واقع الدور الاجتماعي لرجال الأعمال

المحور الثاني: ثقافة المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال

المحور الثالث: المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال والتنمية المستدامة

المحور الأول: واقع الدور الاجتماعي لرجال الأعمال

يشير الدور في قاموس أكسفورد إلى الدور الذي يؤديه ممثل ما في فيلم أو مسرحية، كما يشير إلى الوظيفة المفترضة أو المشاركة التي تؤدي بواسطة شخص ما أو شيء ما في موقف معين. (١٧) ويشير الدور في علم الاجتماع إلى السلوك المتوقع للفرد الذي يشغل مكانة أو وضعاً اجتماعياً معيناً، والدور نمط شامل للسلوك معترف به اجتماعياً، ويوفر وسيلة لتمييز الفرد ووضعه في المجتمع. ويعمل الدور أيضاً بوصفه استراتيجية للتعامل مع المواقف المتكررة والتعامل مع أدوار الآخرين (مثل أدوار الوالدين والطفل) ، والمصطلح مستعار

من الاستخدام المسرحي، ويؤكد التمييز بين Actor الفاعل/الممثل وبين Part الدور، ويظل الدور مستقراً نسبياً على الرغم من اختلاف الأشخاص الذين يشغلونه، يُتوقع أن يتصرف الفرد الذي يشغل دور الطبيب بطريقة معينة، وقد يكون للفرد نمط فريد من نوعه يظهر ضمن حدود السلوك المتوقع. وتشمل توقعات الدور أفعالاً وخصائص، لا يُتوقع من المعلم إلقاء المحاضرات وتعيين الواجبات المنزلية وإعداد الامتحانات فقط، بل يجب أن يكون متفانياً ومهتماً وصادقاً ومسؤولاً، وعادة ما يشغل الأفراد الكثير من الأوضاع؛ فقد يكون شخص ما زوجاً وأباً وفناناً، ويستلزم كل دور التزامات وواجبات وامتيازات وحقوقاً معينة تجاه الآخرين. (١٨) كما قد يشير الدور إلى السلوك المتوقع المرتبط بوضع اجتماعي؛ فالناس الذين يزورون محاكم العدل في بريطانيا، ويراقبون سلسلة من المحاكمات الجنائية لن يفهموا ما يروونه حتى يدركوا تماماً أن الناس في إجراءات المحكمة يجب أن يؤديوا أدواراً معينة من قاضٍ، ومدعٍ عام، ومحامي دفاع، ومتهم، وشاهد، ومحلف، وحاجب، ومشاهد، و...إلخ. ويقدم تفسير السلوك في قاعة المحكمة مثلاً جيداً لاستخدام مفهوم الدور، وضرورته. (١٩) ويشير بعضهم إلى مفهوم المجتمع بوصفه وحدة يكون فيها لكل فرد سلسلة من الأدوار التي يمكن أن يؤديها؛ إذ تُحدد جميع الأدوار الرئيسية بوضوح، يُوسم مفهوم الدور في وصف العلاقة بين الفرد والمجتمع، ويرى بعضهم الآخر المجتمع بوصفه ساحة تتعارض فيها مصالح المجموعات مع بعضها وأن الأفراد قد أُجبروا على القيام بدور لا مَسَّوْغ له. (٢٠) ورجال الأعمال هم قادة الأعمال؛ فهم الأشخاص الذين ينشئون الشركات، ويتحملون المخاطرة الرئيسية، ويتمتعون بسلطة اتخاذ القرار،

ولديهم الفرص؛ لتحديد الصيغة الأخلاقية للمشروع، ويمكن لقيمهم أن تؤسس مثاليًا حثي لغيرهم، والمسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال التزامات ومسؤوليات لهم بوصفهم قادة أعمال تجارية يتمتعون بالسلطة النهائية لصنع القرار. (٢١)

وبدأت نظرية النمو الحديثة مع Joseph A. Schumpeter جوزيف أ. شومبيتر. فقد أكد بشكل أساسي دور رجل الأعمال؛ فجودة أدائه هي التي تحدد معدل نمو رأس المال، وتحدد مجالات النمو سواء أ تطوير منتجات جديدة أم استخدام تقنيات إنتاجية جديدة، وقد ترجع الاختلافات في معدلات النمو بين البلدان إلى جودة قيادة الأعمال التي تعكس بعض القيم التاريخية والثقافية التي تحملها طبقة رجال الأعمال. وذكر "شومبيتر" أن الكثير من جهود النمو والتقدم التقني وتوفير العمالة تنسب إلى رجل الأعمال، وتفسر "شومبيتر" لسبب نمو العرض والطلب بالمعدل نفسه هو أن العرض يتلاءم وفق الطلب في حين يعكس الطلب أنشطة رجل الأعمال واستثماراته. (٢٢)

ويمكن تعريف الدور الاجتماعي لرجال الأعمال إجرائيًا بأنه يعبر عن السلوك الواقعي لهم والمتوقع منهم خارج شركاتهم فيما يختص بالمسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة، ذلك السلوك المرتبط بالوضع الذي يشغلونه في المجتمع، ويوصف "رجل أعمال" مركزًا أو وضعا اجتماعيًا يؤهل صاحبه للقيام بأحد الأدوار التي يؤديها ضمن مجموعة الأدوار الاجتماعية الأخرى التي يشغلها وفق وضعه بوصفه شخصًا فاعلاً في المجتمع. أما عن واقع الدور الاجتماعي لرجال الأعمال كما تبين من الدراسة والنظرة المتعمقة لأنشطة الجمعية فينتضح في النقاط الآتية:

- أن دور رجال الأعمال المختص بالمسؤولية الاجتماعية أو المجتمعية _ كما تُستخدم في أحاديثهم ومنشوراتهم _ قائم بالفعل، وأن الجمعية كيان تنفذ بواسطته بعض الأنشطة والفاعليات والبرامج المختصة بالمسؤولية المجتمعية، والتنمية المستدامة؛ والدور الفعلي لرجال الأعمال في الجمعية دور تخطيط وقيادة إدارية في المقام الأول؛ إذ يديرها مجلس إدارة يتكون من (٥) عضوًا ويُنتخب الرئيس وهيئة المكتب (الأمين العام، والأمين العام المساعد، وأمين الصندوق ومساعدته، ووكيل المجلس) ولكل منهم مهام محددة تحقق أهداف الجمعية، ويُجدد المجلس كل أربع سنوات، وبناء عليه يديرها مجموعة من رجال الأعمال تخطط للأنشطة المجتمعية وتدعم تنفيذها، ومن أمثلة الأنشطة التي تُسهم الجمعية في الارتقاء بها؛ برامج الإقراض الصغير والمتناهي الصغر، ومراكز بناء القدرات البشرية (أكاديمياً ومهنيًا)، والأنشطة الثقافية والتوعوية، وتعزيز المؤسسات الصحية ببعض الأجهزة الطبية وغيرها من الأنشطة التي سوف يرد ذكرها تفصيلاً في محاور البحث، ويخطط رجال الأعمال، ويشرفون على بعض من الأنشطة الأخرى التي تخدم مصالحهم الخاصة مثل: تنظيم معارض توظيف، وتوفير استشارات قانونية وهندسية ومحاسبية، وعقد صفقات مع مقدمي الخدمات لخدمة الأعضاء، والتعاون مع الجمعيات والغرف التجارية الأجنبية، وتوفير معلومات عن الأسواق الخارجية... إلخ.

- هناك مجموعة من الأعمال التي يتوقع من رجل الأعمال أن يقوم بها تجاه الآخر؛ والآخر هنا يشمل منتسبي شركاته والمجتمع خارجها، والدراسة

الحالية مختصة بالدور المتوقع أن يسهم به في تنمية المجتمع الذي يمارس فيه أنشطته ويحقق فيه أرباحه، وتبين من الدراسة الميدانية أنهم يؤدون دوراً في تنمية المجتمع يتفق مع مكانتهم الاجتماعية يؤدوه بصورة طوعية، معتمدين فيه على رأسمالهم الفكري والاجتماعي، ويعكس دورهم في إدارة الأنشطة مكانتهم الاجتماعية المنسوبة؛ بسبب الانتماء العائلي؛ فغالبية أعضاء الجمعية أبناء رجال أعمال يستكملون مسيرة عائلاتهم، كما أن نجاحهم في عالم "الأعمال" أكسبهم مكانة أخرى؛ بسبب الإنجاز الشخصي. ولهؤلاء أيضاً عدة من الأدوار الأخرى المتنوعة: أب، وزوج، وطبيب،... إلخ. ويرتبط كل دور بسلوك متوقع، والتركيز هنا على دور رجل الأعمال.

- إن انتشار أنشطة الجمعية وتطوير تدخلاتها المجتمعية ومنتجاتها التمويلية، لاسيما "مشروع تنمية المنشآت الصغيرة والحرفية" الذي يغطي حالياً عدد (٨) محافظات ويجري حالياً التوسع في محافظتين جديدتين يؤكد رؤية "جوزيف أ. شومبيتر" بخصوص جودة أداء رجل الأعمال التي تضمن سرعة نمو رأس المال و تطوير منتجات جديدة وتقنيات، وأن كثير من جهود النمو والتقدم التقني وتشغيل العمالة تنسب إلى الإدارة المتميزة لرجال الأعمال، التي تنتقي أفضل العناصر من الموارد البشرية التي تسهم معها في تنفيذ الخطط على المستوى المجتمعي التنموي، وعلى مستوى مصالح رجال الأعمال.

- إن دور رجال الأعمال الذي يؤدي بواسطة الجمعية يمكن وصفه بأنه تخطيط وإدارة اقتصادية رشيدة ممزوجة ببعيد اجتماعي وثقافي تنموي؛ فيؤخذ

بعين الاعتبار احتياجات المجتمع التنموية، وفي الوقت نفسه ما يمكن أن تحققه هذه الإدارة من حماية لمصالح رجال الأعمال، فهي لا تهدف فقط إلى خدمة رجال الأعمال بل يتوازي معها تحقيق أهداف تنموية لخدمة المجتمع بما يجعلها شريكاً في تحقيق خطة التنمية الاقتصادية للدولة واتضح ذلك في الأنشطة التي تؤديها بواسطة لجانها ومشروعاتها ومبادراتها

- مشروع تنمية المنشآت الصغيرة والحرفية مثال للإدارة الاقتصادية الرشيدة والمشاركة الفاعلة في التنمية الاقتصادية يتضمن عناصر تحقق استدامة تقديم الخدمة والتوسع فيها عن طريق أساليب غير تقليدية في التنفيذ تبحث عن المستفيدين وتذهب إليهم في مقر إقامتهم وتراعي طبيعة احتياجاتهم وظروفهم؛ إذ يضع المشروع عدة من نظم التمويل المرنة التي تستهدف الفقراء، وتتابع العملاء ميدانياً بواسطة مجموعة من الموظفين لتقديم الدعم الفني المستمر، فهو ليس دوراً اقتصادياً خالصاً مقارنة بدورهم في إدارة شركاتهم الخاصة ومشروعاتهم، واتضح ذلك في عدة جوانب؛ فبرامج القروض لا تتم بشكل عشوائي أو موسمي كما في الأعمال الخيرية بل تتم باستمرار على ضوء قواعد وشروط تضمن تحقيق أعلى معدل استرداد؛ ومن ثم ضمان استمرارية جهود التنمية، كما تضع آليات وشروط للإقراض تشجع صغار المستثمرين على تقنين أوضاعهم (عمل سجل تجاري+بطاقة ضريبية) ودمجهم في قطاع الاقتصاد وتشجع ارتقاء المقترض من شريحة اقترض أقل (متناهي الصغر) لشريحة أعلى (صغير) وهكذا، كما ابتكرت منتج القرض الجماعي بوصفه نوعاً من التحفيز على مزاوله النشاط التنموي

- الإيجابي؛ ومن ثم تيسير السداد، وكل هذه الجهود من شأنها أن تسهم في الدمج الاجتماعي لصغار المستثمرين.
- أنشأ كيان الجمعية شبكة واسعة من العلاقات الاجتماعية الدائمة نسبياً والمؤقتة منها:
- العلاقة بين الجمعية والمصالح الحكومية والقطاع الخاص والكيانات المناظرة، وعلاقتها بالوزارة والهيئة المعنية بالإشراف الإداري والمالي.
- علاقة الإخصائيين الميدانيين في برنامج تنمية المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر بالمستفيدين في فروعها بالمحافظات.
- علاقة مراكز التدريب والتأهيل المهني التابعة لها بالمستفيدين والمدرّبين.
- العلاقات بالمجتمع الخارجي في مجال تقديم الاستشارات ونقل الخبرات.
- العلاقات بين رجال الأعمال وبعضهم (الأعضاء) وبين الموظفين وبعضهم.
- والخلاصة يشير الواقع إلى دور تتبادل فيه المصالح والمزايا الاقتصادية والاجتماعية سواء أ لرجال الأعمال بوصفهم أعضاء في الجمعية أم للعملاء المستفيدين من خدماتها من أفراد المجتمع؛ فرجال الأعمال يتطوعون في إدارة وتعزيز أنشطة تنموية تخدم أهداف التنمية المستدامة كما يحمون مصالحهم الاقتصادية، ويرغبون في التقدير الاجتماعي.

المحور الثاني: ثقافة المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال

ذكر تايلور في كتابه Primitive Culture "الثقافة بالمعنى الواسع ذلك الكل المركب الذي يتضمن المعرفة، والمعتقد، والفن، والأخلاق، والقانون، والعادات، وأي قدرات أو عادات يكتسبها الإنسان بوصفه عضواً في المجتمع". (٢٣) وترى Ruth Benedict في كتابها Paterns of Culture عام ١٩٣٤م أن الثقافة طريقة لرؤية العالم، ويصوغ الناس قيم ثقافتهم وفق الواقع نفسه. (٢٤) والثقافة نسق متسق ومتربط من الرموز والتقاليد والأفكار والقيم والمعايير والمعاني ينتقل عن طريق وراثي غير جيني مثل: أنماط السلوك الإنساني. (٢٥) ويعرف الأنثروبولوجي "كليفورد جيرتز" الثقافة بوصفها أفكاراً معتمدة على التعلم الثقافي والرموز - والثقافة امتازت بوصفها مجموعة من ميكانيزمات الضبط_ والخطط، والقواعد، والتعليمات، أي ما يسميه مهندسو الكمبيوتر البرامج التي تحكم السلوك، ويستوعب الناس هذه البرامج عن طريق الغرس الثقافي لتقاليد معينة، كما يستوعبون تدريجياً نسق المعاني والرموز المحدد مسبقاً، ويستخدمون هذا النسق الثقافي لتعريف عالمهم، والتعبير عن مشاعرهم، وإصدار أحكامهم؛ ومن ثمَّ سَهم هذا النسق في توجيه سلوكهم ومدركاتهم طوال حياتهم. (٢٦)

السُّوْلِيَّةُ عامَّةٌ؛ حَالٌ أَوْ صِفَةٌ مَنْ يُسْأَلُ عَنْ أَمْرٍ تَقَعُ عَلَيْهِ تَبَعُهُ، والمسئولية الأخلاقية التزام الشخص بما يصدر عنه قولاً أو فعلاً، والمسئولية الجماعية التزام تتحمّله الجماعة، ومسئولية في الأعمال التجارية؛ تعني مبادئ المسؤولية بأن من بدأوا عملاً تجارياً أو شركة مثلاً يكونون مسئولين لهؤلاء الذين

وفروا كل السبل؛ لتمكين هذا العمل أو هذه الشركة على القيام بأعمالها، أما اللا
مسئولية فتعني شعور المرء بأنه غير ملزم بعواقب أعماله. (٢٧) وتشير
المسئولية Responsibility في قاموس أكسفورد إلى المعاني الآتية:

- ١- حالة أو حقيقة وجود واجب للتعامل مع شيء ما أو السيطرة على شخص ما.
 - ٢- حالة أو حقيقة تكون بموجبها مسؤولاً عن شيء ما.
 - ٣- التزام أخلاقي بالتصرف بشكل صحيح تجاه أحد أو فيما يختص به.
 - ٤- القدرة على التصرف بشكل مستقل واتخاذ القرارات من دون إذن. (٢٨)
- وتُعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها إطار لسياسات وإجراءات مؤسسية قابلة للقياس، وينتج عنها سلوك مصمم لفائدة مكان العمل والفرد والتنظيم والمجتمع، وهي مسؤولية والتزام بحماية مصالح كل من أصحاب المصلحة والأشخاص في المجتمع والعمل على تعزيزها وزيادتها وتحسينها. وتعرف المسؤولية الاجتماعية للشركات بمواطنة الشركات، وتهدف إلى تحمل الشركة المسؤولية عن تصرفاتها وتشجيع التأثير الإيجابي لأنشطتها في كل من البيئة، والمستهلكين، والموظفين، والمجتمعات المحلية، وأصحاب المصلحة (المساهمين) وجميع الأعضاء الآخرين في المجال العام الذين يمكن وصفهم بأنهم أصحاب مصلحة، وتضع معظم الشركات قواعد أخلاقية تسيّر وفقها وتعد ميثاقاً أخلاقياً اجتماعياً. (٢٩) ويراهم بعضهم وسيلة لتحقيق بيئة تنافسية مسؤولة؛ إذ تشترط أن السلوك الاجتماعي للعمل عامل نجاح، وتضمنت حركة المسؤولية الاجتماعية للشركات في جميع أنحاء العالم عدة من المراحل والأشكال بعد تبنيها بواسطة الشركات المتقدمة

التي لها تاريخ يمتد لأكثر من مائة عام. بدأت المرحلة الأولى بالعمل الخيري ثم بالنشاط الاجتماعي المرتبط بالحماية البيئية، ومن ناحية أخرى وضعت التشريعات المتعلقة بحق المستهلكين التي أجبرت الشركات على تغيير سلوكها وتبني السلوك الذي يجعلهم أكثر امتثالاً للرضا القانوني والاجتماعي ورضا العملاء. وجاءت المرحلة التالية مع استيعاب فكرة الدور الاجتماعي المتوافق مع عملية جني الأرباح، وقد لوحظ في السنوات القليلة الماضية تغير نموذجي في دور المسؤولية الاجتماعية؛ فتحوّلت الشركات من التوجه الربحي إلى بناء علاقة مع حاملي الأسهم والمجتمع؛ ومن ثم أصبح دور "المؤسسة الموجهة نحو المسؤولية الاجتماعية تحقيق القدرة التنافسية الإيجابية المقبولة، وكسب الاحترام الاجتماعي والتفاعل من أجل تحسين المجتمع.(٣٠)

وتعني من وجهة نظر البنك الدولي كل من مسؤولية الشركات، ومواطنة الشركات، والمشاريع الاجتماعية، والتنمية المستدامة، والمعنى الأشمل هو أخلاقيات الشركات، وحوكمة الشركات، وما يربط هذه المفاهيم جميعها هو التوقع بأن تتصرف الشركات-الخاصة والعامة على حد سواء-أخلاقياً تجاه مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة؛ العمال، وأسره، والمجتمعات والمجتمع كله. ويعود أصل المفهوم إلى القرن الثامن عشر حينما أعلن آدم سميث أن احتياجات المجتمع ورغباته سوف تتحقق على أفضل وجه بسبب التعاون بين المؤسسات الاقتصادية والمجتمع. وظهرت الفكرة منذ ستينيات القرن العشرين في الأوساط الأكاديمية والإدارية، ويعد Milton Fridman "ميلتون فريدمان" أبرز من ناقشها فأكد أن المسؤولية الاجتماعية الوحيدة للشركات أن يهتم أصحابها

ومديروها بتعظيم الأرباح بما يتفق مع اللوائح والقوانين الحكومية المعمول بها معتمداً في ذلك على نظرية مؤداها أن الشركات مؤسسات وجدت لتحقيق الأرباح، وفكرته حجر الزاوية التي بنيت عليها نظرية المسؤولية الاجتماعية للشركات وانطلق منها الكثير من الأكاديميين لدراستها وتحليل تبعاتها على كل من الشركات والمجتمع.(٣١)

وترى كتابات أخرى أن الحديث عن المسؤولية الاجتماعية للشركات بدأ في عام ١٩٥٣م حينما نشر Howard Bowen "هاوارد بوين" كتابه "المسؤوليات الاجتماعية لرجال الأعمال" ، والذي استقر فيه عن "ماهية المسؤوليات التي يتوقع أن يتحملها رجال الأعمال تجاه المجتمع، ومنذ ذلك الحين تطورت المسؤولية الاجتماعية للشركات من مصطلح يشمل مجموعة من الأنشطة الظاهرية غير المترابطة، إلى تلك الأنشطة التي تغير الطريقة التي يتفاعل بها النشاط التجاري مع المجتمع الذي يعمل فيه. ويشار إلى المفهوم اختصاراً بـ (CSR) corporate social responsibility ويشير-عامة-إلى ممارسة الأعمال التي تنطوي على المشاركة في المبادرات التي تعود بالنفع على المجتمع، وباختصار يتعلق الأمر بعطاء الشركات، ولاسيما أنها تزدهر على حساب المجتمع المحلي الأوسع مثل: دعم التعليم بواسطة عمالقة النفط، ودعم قضايا الصحة بواسطة سلاسل الوجبات السريعة، ويطلق بعضهم عليها اسم "عقدة الذنب-الإحسان" 'charity - guilt complex' بوصفها وسيلة لإدارة رد الفعل العكسي المحتمل ضد الأعمال. وانتقد "ميلتون فريدمان" الحائز على جائزة-نوبل المسؤولية الاجتماعية للشركات عن طريق قضية "المدير التنفيذي

للشركة؛ الذي ينفق أموال شخص آخر لصالح اجتماعي عام؛ فأفعاله التي تتفق مع "مسؤوليته الاجتماعية" تقلل العوائد على حاملي الأسهم؛ لأنه ينفق أموالهم ، و رأى "فريدمان" في كتابه الأفضل مبيعاً "الرأسمالية والحرية" أن "هناك مسؤولية اجتماعية واحدة فقط للأعمال؛ هي استخدام الموارد والمشاركة في الأنشطة المصممة لزيادة الأرباح، والعمل التجاري عمل تجاري (business is business)، وهذا أمر جيد، ويستخدم بعضهم كلمة "الرأسمالية" بوصفها كلمة سيئة ويُنظر بعضهم الآخر إليها بوصفها وسيلة لا مثيل لها تلبي احتياجات الإنسان وتزيد من مكاسب الكفاءة وتدفع حدود الاكتشاف والابتكار وتخلق فرص العمل وتزيد من الرخاء. وعندما تفشل جهود الشركات في القيام بأي شيء مفيد في مجال المسؤولية الاجتماعية ، فذلك يرجع إلى حد كبير إلى أنها تتبع نموذج "مبادرات الأيتام" ، orphan initiatives الذي يُشعرها بالرضا ولا يترك بصمة دائمة، والأمر الأكثر فائدة كيفية قيام الأعمال التجارية بتوفير مزايا للمجتمع نابعة بشكل أساسي من الوظائف التي توفرها عن طريق توفير منتجات وخدمات عالية الجودة لعملائها. ذلك لأن الشركات تدمج الفوائد البيئية والاجتماعية في نماذج أعمالها الأساسية ، بدءاً من عمليات التشجير greening وتوليد المدخرات إلى تبني رؤية طويلة الأجل لما يعنيه التفاعل مع المجتمعات المحلية والطبيعية عند استخراج الموارد ، فإن هذه المزايا سوف تنتضم. (٣٢) وبدأت المسؤولية الاجتماعية للشركات من خلال ثلاث مراحل:

١-المرحلة الأولى في الفترة من (١٨٠٠-١٩٢٠) بدأت مع قيام المشروعات الصناعية واعتقاد المستثمرين أن هدفهم الوحيد تعظيم الأرباح من دون النظر

إلى الأهداف الاجتماعية والاقتصادية، وعرفت بمرحلة إدارة تعظيم الأرباح وحملت شعار "ما هو جيد لي جيد للبلد"

٢- المرحلة الثانية بدأت منذ أواخر العشرينيات وحتى بداية الستينيات من القرن العشرين، وهدفت الشركات إلى تحقيق الربح الملائم الذي يحقق المصلحة الذاتية كما يحقق مصالح المساهمين والعاملين وحملت شعار "ما هو جيد للشركات جيد للأفراد"

٣- المرحلة الثالثة منذ أواخر الستينيات من القرن العشرين وحتى الآن عرفت بمرحلة إدارة نوعية الحياة وفيها اعتبر الربح مسؤولية مهمة للشركات غير أن المجتمع والأفراد أهم، وهو ما يحقق مصلحة المستثمر ومصلحة المجتمع وأصبح الشعار "ما هو جيد للمجتمع جيد للأفراد". (٣٣)

ويشير "حوكمة الشركات" إلى توجيه وإدارة وتسيير وضبط البناء العام لمنظمة ما وعملها، وتسهم الحوكمة الجيدة للشركات في تحقيق نمو اقتصادي مستدام عن طريق تحسين العرض العام للشركات وزيادة وصولها إلى رأس المال الخارجي، وتهتم حوكمة الشركات بالارتباطات بين الإدارة ومجلس الإدارة والمساهمين وأصحاب المصلحة. (٣٤)

أهمية المسؤولية الاجتماعية ومجالاتها:

تمثل مدونة قواعد سلوك الشركات Corporate code of conduct، مجموعة من المعايير الأخلاقية التي تهدف الشركة إلى الالتزام بها، وتتوسع قواعد السلوك المختصة بالشركات؛ وأصبحت محط اهتمام؛ بسبب إدراك الآثار الاجتماعية والبيئية لنشاط الشركات في جميع أنحاء العالم، ومن المحتمل أن

يكون المديرون الداخليون والخبراء الاستشاريون هم الذين وضعوها، وفي بعض الأحيان بالتشاور مع المنظمات غير الحكومية ووفق الميثاق العالمي للأمم المتحدة وتنتج القواعد في أشكال عدة منها:

- مبادئ توجيهية مفصلة لأفضل الممارسات بشأن القضايا الاجتماعية والبيئية .
- إعلانات لدعم مجموعة من القيم (مثل: الاعتراف بحقوق الإنسان).
- استخدمت المسؤولية الاجتماعية للشركات؛ للترويج لفكرة ضرورة أن تتجنب الشركات إحداث اضطرابات في المجتمع، وأن تحدث تأثيرات إيجابية، وتشمل أمثلة ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات ما يلي:
- الحفاظ على البيئة عن طريق تدابير تقليل التلوث وكفاءة استخدام الطاقة، وإنتاج سلع قابلة؛ لإعادة التدوير والتحلل الحيوي
- تعزيز العلاج الموحد للموظفين عبر أسواق العمل
- ضمان ظروف عمل مقبولة بغض النظر عن معايير السوق المحلي (مثل: رفض عمل الأطفال).

وبالنظر إلى الأولوية الربحية للشركات تظل الأسئلة تتعلق بمدى ترتيب أولوياتها تجاه السلوك المسؤول اجتماعياً، وتعد مدونة سلوك الشركات أبرز وسيلة لاستجابة الشركات لتلك القضايا.

ويرى أنصار مدونة قواعد سلوك الشركات أن توجيه جزء من ثروة الشركات وقوتها نحو المنفعة المجتمعية لا تصب في مصلحة المجتمع فقط بل تنعكس على العملية التجارية فتصبح أفضل، ويؤثر التزام الشركات بقواعد السلوك الأخلاقي إيجابياً في قرارات الشراء؛ ومن ثم تعزيز الأرباح و ضمان المستثمرين

الجدد. وكان هناك اتجاه لإنتاج مدونات لقواعد سلوك الشركات وتقارير المسؤولية الاجتماعية للشركات تتاح للجمهور والمساهمين على حد سواء ، وتبنت عدة من الشركات الكبرى هذه الاستراتيجية مثل: ماكدونالدز ، Gap ، جاب ، Mattel ، ماتيل ، Hewlett-Packard هيليت باكارد ، Dell ديل ، وآي بي إم IBM ، وانتقدت فكرة مدونات سلوك الشركات بسبب الفجوة الواسعة بين الخطاب والواقع. فعلى سبيل المثال يعد التبرع "لأسباب وجيهة" بقيمة ٥٧ مليون جنيه إسترليني من قبل شركة شل و ٥٠ مليون جنيه إسترليني من قبل شركة بريتيش بتروليوم علامات ظاهرة على السخاء والكرم، وأنها استراتيجيات خيرية، لكنها في الواقع تهدف إلى تطهير سمعة الشركات بوصفها ملوثاً صناعياً. وتشير تقارير المنظمات غير الحكومية، مثل: أوكسفام ومنظمة العفو الدولية المختصة بالتصرفات السيئة للشركات، إلى أن تلك المدونات هامشية ، ولا تمارس سوى تأثير ضئيل في الأنشطة التجارية الأساسية للشركات، والمؤكد أن تقارير CSR لا تزال نادرة نسبياً، وليس هناك شك في أن الشركات ذات أهمية حيوية بوصفها مؤسسات فاعلة اجتماعيا واقتصاديا وبيئيا وأن مدونة سلوك الشركات تسهم بشكل جذري في تحسين نوعية الحوار بين الشركات وأصحاب المصلحة.(٣٥)

ويدور الخطاب حول المسؤولية الاجتماعية للشركات في العديد من البلدان التي تواجه تحديات إنمائية كبيرة، ولاسيما حول الدور الذي يمكن للشركات أن تؤديه في إحداث تغيير إيجابي في مجال التنمية البشرية والاندماج الاجتماعي؛ فلم يعد يُنظر إلى المسؤولية الاجتماعية للشركات على أنها أعمال خيرية، بل ضرورة إستراتيجية عمل جيدة تسهم في تقليل مخاطر الاستثمار وتعزيز أرباح

العمل عن طريق تحسين الشفافية والمساءلة، ويتعلق الأمر بالعمل المشترك مع الحكومة والمجتمع المدني والمجتمع؛ لتحسين حياة ملايين الأشخاص بجعل النمو أكثر شمولاً. (٣٦)

ويمكن تعريف ثقافة المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال إجرائياً بأنها: "نسق متسق ومتربط يشمل المعرفة والأفكار والقواعد والإجراءات والرموز والمعاني متعددة الأبعاد (اقتصادي واجتماعي وتنظيمي وأخلاقي) التي تعبر عن سلوك رجال الأعمال تجاه مجموعة والمجتمع خارج شركاتهم".

وتبين من الدراسة الميدانية التزام الجمعية بمسئوليتها الاجتماعية تجاه كل من الأعضاء (رجال الأعمال) والمستفيدين من غير رجال الأعمال (مثل: المقترضين-المتدربين) بما يعزز مكانتها بوصفها مؤسسة تنموية، فتضطلع بمسؤولية تجاه رجال الأعمال أنفسهم بوصفهم أعضاء ينتمون إليها عن طريق هدفين رئيسيين: خدمة الأعضاء، وكسب التأييد، كما تضطلع بمسؤولية أخرى أوسع تجاه المجتمع المحلي عن طريق هدف ثالث رئيس، وهو التدخلات المجتمعية، وفيما يلي وصف للأنشطة:

أ- مسؤولية الجمعية تجاه الأعضاء

الهدف الرئيس الأول؛ يتحقق عن طريق خطط عمل ١٦ لجنة متخصصة منها: الصناعة والمناطق الصناعية، والنقل واللوجيستيات، والإسكان والتنمية العمرانية، والطاقة والبيئة، والسياحة، والاستيراد، والتصدير، والاستثمار والتمويل، واللجنة الصحية، ولجنة الخدمات المجتمعية، ولجنة زكاة، ولجنة تنمية

الشباب، ولجنة التنمية المستدامة، ومن الخدمات التي تقدمها في داخل مصر وخارجها ما يلي:

- توفير معلومات وتسهيلات عن الخدمات والمشاريع الحكومية.
 - تنظيم لقاءات عمل ثنائية للأعضاء مع نظرائهم من الجمعيات الأخرى.
 - تنظيم معرض وظائف لشركات الأعضاء.
 - توفير استشارات قانونية وهندسية ومحاسبية.
 - عقد صفقات مع مقدمي الخدمات لخدمة الأعضاء.
 - تعريف الأعضاء الجدد بالجمعية وخدماتها.
- ويعد قسم العلاقات الخارجية حلقة الوصل بين الجمعية والهيئات الدولية والأسواق الأجنبية والممثلين الدبلوماسيين والجهات المانحة، كما يقوم بالأنشطة الآتية:

- تنظيم بعثات أعمال ولقاءات عمل ثنائية، واستقبال وفود وبعثات أعمال.
- التعاون مع الجمعيات والغرف التجارية الأجنبية.
- توفير معلومات عن الأسواق الخارجية.
- التعاون مع منظمات أعمال أجنبية في مصر.
- توفير فرص شراكة ولقاءات خاصة طبقاً للطلب.

الهدف الرئيس الثاني: كسب التأييد، يتحقق عن طريق لجنة عليا تحمل الاسم نفسه ؛ لها رئيس و(١١) عضواً وعدة من المستشارين في مجال القانون والاقتصاد، ويعاون اللجنة قسم إداري، وتستهدف اللجنة والقسم خدمة الأعضاء أيضاً بشكل مباشر فتهدف كسب تأييد رجال الأعمال في مواجهة قرارات

الحكومة التي قد تضر بمصالحهم وبمناخ الاستثمار؛ عن طريق بحوث ودراسات وتحليلات كمية وكيفية؛ لقياس كيفية إصلاح مناخ الأعمال في مصر، ويصدر تقارير اقتصادية وأوراق عمل لدعم استراتيجية صنع القرار، كما يتعاون المسؤولون عن تنفيذ هذا الهدف مع الحكومة في تطوير أجندة الإصلاح، ويسهمون في رفع الوعي العام بضرورة إشراك القطاع الخاص في عملية الإصلاح الاقتصادي عن طريق دراسة القوانين والتشريعات الحاكمة لمجتمع الأعمال والاقتصاد المصري. كما أطلقت الجمعية في سبيل تحقيق هذا الهدف مؤشر قياس مناخ الأعمال المصري-إصلاح لقياس إصلاحات مناخ الأعمال من وجهة نظر القطاع الخاص مع مراعاة الخصوصية المصرية، واستهدفت من ذلك الإسهام في النهوض بممارسات الأعمال في مصر عن طريق التواصل المستمر مع صانعي القرار وتوضيح أداء مناخ الأعمال والتحديات والإمكانات المتاحة، وقد أصدرت تقارير بالتعاون مع البنك الدولي وجامعة الإسكندرية والهيئة العامة للاستثمار في أعوام ٢٠٠٩ في نطاق محافظة الإسكندرية وفي عام ٢٠١٢ في نطاق القاهرة والإسكندرية وتخطط لتوسيع النطاق فيما بعد. كما أطلقت في عام ٢٠١٣م مؤشراً آخر عن مناخ الأعمال للمنشآت المتناهية الصغر بالتعاون مع وزارة التجارة والصناعة ومؤسسة التمويل الدولية لكي تحدد عن طريقه المعوقات التي تواجه المنشآت متناهية الصغر، وذلك تنفيذاً لعدة توصيات استخلصت من مؤشر قياس مناخ الأعمال المصري "إصلاح ٢١" الذين أصدرتهما الجمعية في الأعوام السابقة؛ إذ كشفت تلك التوصيات عن أن المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر في مصر تواجه مجموعة من العقبات تختلف بشكل واضح عن تلك التي تواجهها نظيرتها من المشروعات الأكبر

حجماً. وتبرز أهمية هذه المؤشرات بوصفها توثيقاً لمشكلات أصحاب المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر الذين يكافحون في ظل أوقات اقتصادية عصيبة؛ بسبب التهميش وفقر الموارد، إضافة إلى كونها أداة نافعة يمكن أن تساعد الحكومة في تحديد القطاعات التي تحتاج إلى التنمية، وفي خلق حوافز تشجع أصحاب المشروعات الصغيرة على الانضمام إلى قائمة الشركات التي تعمل تحت مظلة الاقتصاد الرسمي.

وحدة مواطنة الشركات؛ نشاط ثالث لخدمة كل من رجال الأعمال والمجتمع المحلي يصنف ضمن التدخلات المجتمعية، فانطلاقاً من تبنى استراتيجية مستدامة في المسؤولية الاجتماعية تسعى الجمعية إلى تعزيزها عن طريق إرساء ثقافة مواطنة الشركات ونشرها بين أعضائها وشركاتهم أو عن طريق عضوية الشركات عن طريق تنفيذ عدة من التدخلات؛ إذ قامت الجمعية بإنشاء وحدة مواطنة الشركات في إطار توقيع بروتوكول تعاون مع إتحاد الصناعات المصرية ومنظمة العمل الدولية في مايو ٢٠١٥م فضلاً عن "وحدة دعم المرأة في مجال الأعمال" و"وحدة دعم علاقات العمل" وتعتمد الوحدات في عملها على المؤشرات وقياس الأثر، وتدعم الوحدة الشركات في التعرف إلى الآثار المالية والمجتمعية والبيئية للسياسات المتبعة بالإضافة إلى تعزيز حقوق ومسؤوليات الشركات كمواطنين، وطرح برامج لمواطنة الشركات تؤدي إلى إحداث فروق فيما يتعلق بخدمة المجتمع والشركات على حد سواء، وتطوير معايير جديدة تستند إلى أفضل الممارسات وتكييفها لتتوافق مع الواقع المصري، وتنفذ الوحدة أهدافها

بواسطة برامج ومبادرات مشتركة كما تضع استراتيجية مستقبلية؛ لتعزيز مواطنة الشركات أو المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال ومن أمثلة ذلك:

أ- برامج توعوية وترويجية؛ مثل برنامج الحوار المجتمعي للتوعية بمفهوم مواطنة الشركات ومبادئ المسؤولية المجتمعية عن طريق ندوات ولقاءات ومؤتمرات؛ يقوم فيها رؤساء مجالس الشركات ومديري الصف الأول بعرض تجارب شركاتهم والمستجدات في مجال المسؤولية المجتمعية وبحث سبل تبني أدوات جديدة ووسائل مبتكرة لتطبيق المسؤولية المجتمعية، وتتيح الجمعية تنسيق فرص التشبيك مع المعنيين بمبادراتهم سواء من الجهات الحكومية أم الخاصة أم مؤسسات المجتمع المدني، وقد نظمت الجمعية عدة فاعليات في عام ٢٠١٦ بخصوص قضايا الاستدامة بواسطة وحدة مواطنة الشركات منها على سبيل المثال:

- ندوة فودا فون مصر بعنوان: "نحو بيئة ملائمة لتشجيع مبادئ المسؤولية المجتمعية للشركات بوصفها سبيلاً فاعلاً للتنمية المستدامة" وركزت على قضايا مثل العائد من التعليم وذوي الإعاقة، ودور التكنولوجيا في تنمية المجتمع.
- ندوة شركة أسمنت العامرية عرض فيها ممثل الشركة "تطور مشروعات الاستدامة والتدخلات المجتمعية للشركة.
- ندوة شركة سيدي كزير للبتروكيماويات (سيدبك) لعرض دورها في المسؤولية المجتمعية ودعم موظفيها والمجتمع وبحث إمكانية التعاون مع الجمعية في قضايا التعليم.

- ندوة شركة إكسون موبيل مصر لعرض تدخلاتها ومشروعاتها في قضايا الاستدامة ولاسيما مبادرات التعليم وتنمية قدرات الشباب بوصفها إحدى الشركات الصناعية والتسويقية الداعمة للاستدامة.
- ندوة شركة يونيليفر مشرق لعرض تجربتها في المسؤولية المجتمعية للشركات في مصر، وأثرها في نشاط الشركة فضلاً عن سياسات الشركة ومبادئها العالمية.
- المائدة المستديرة للبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة؛ حلقة نقاشية؛ لتقرير البرنامج في عام ٢٠١٦م بخصوص الدور المتزايد للقطاع الخاص في تحقيق أهداف التنمية.
- تنظيم المؤتمر الأول في المسؤولية المجتمعية في الإسكندرية بالتعاون مع اتحاد الصناعات المصرية ومنظمة العمل الدولية بعنوان: المسؤولية الاجتماعية للشركات وخلق قيم مشتركة: ربط النمو الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية شارك فيه أكثر من ٣٥٠ من منتسبي الغرف الصناعية وجمعيات المستثمرين، وجمعيات رجال الأعمال وسيدات الأعمال والمشروعات المتوسطة والصغيرة على مستوى محافظة الإسكندرية. ويتضح من الفاعليات المشار إليها الجهود المثمرة؛ لنشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال من خلال الندوات وورش العمل التي يُعرض فيها تجارب الشركات المختلفة؛ ومن ثم الاستفادة من تجارب النجاح وتوليد الأفكار التي من شأنها إثراء عملية التنفيذ، كما تفيد في الترويج لأهمية المسؤولية الاجتماعية في خلق قيم مشتركة بين منتسبي عالم الأعمال؛ تراعي

الاعتبارات البيئية والاجتماعية، وتسعى إلى دمج فكر المسؤولية الاجتماعية ضمن استراتيجية الشركات وسياساتها، كما اتضح أيضا إدراك المعنيين لأهمية أداء المسؤولية الاجتماعية في دعم جهود التنمية المستدامة، وإدراكهم لأهمية التعاون مع الشركاء المعنيين واتضح هذا من خلال نوعية الفئات المستهدفة لحضور تلك الفاعليات فعلى سبيل المثال الشركة التي ترغب في توجيه جهود المسؤولية الاجتماعية نحو التعليم وبناء القدرات تدعو الأطراف المعنية للحضور وتبادل النقاش وتقريب وجهات النظر كما حدث مثلا في ندوة شركة سيدى كرير للبتروكيماويات؛ إذ حرصت على دعوة عمداء كليات العلوم والهندسة والطاقة والبتروكيماويات بالجامعات المصرية.

ب- برامج تعزيز رأس المال البشري؛ عن طريق التدريب المهني والتعلم الذاتي وبناء القدرات.

- إنشاء دبلومة مدير معتمد للمسؤولية المجتمعية في عام ٢٠١٥، وهي أول شهادة من نوعها في مصر نقذت بالتعاون مع منظمة العمل الدولية واتحاد الصناعات المصرية والجامعة الأمريكية بالقاهرة، وتعد برنامجا تدريبيا مكونا من أربع ورش عمل نُفذت لواحد وعشرين شركة من الشركات الفاعلة في مجال المسؤولية المجتمعية، وتعتبرها الجمعية من أهم للورش التي نُظمت على الإطلاق؛ إذ أثمرت عن أول مجموعة عمل (Task Force) بالإسكندرية تضم عدة من الشركات المرموقة لإدارة عدة من التدخلات المختصة بالمسؤولية المجتمعية.

- إطلاق مبادرات توعوية وتفعيلها؛ مثل "مبادرة نزاهة الأعمال ومكافحة الفساد" وقعتها الجمعية مع الجمعية المصرية لشباب الأعمال في مايو ٢٠١٧ ، وعقدت لقاءً تدريبياً مختصاً بتطبيق المبادرة ومناقشة النهوض بممارسات مكافحة الفساد داخل المنظمات التجارية المصرية، وتطوير آليات النزاهة وتحسين ممارسات الأعمال.
- مركز التدريب والتشغيل المهني V-TEC ؛ أحد مشروعات جمعية رجال أعمال إسكندرية، مشهر من قبل وزارة التضامن الاجتماعي وتخضع أنشطته لإدارتها. المركز متخصص في التدريب المهني والتشغيل، ويقدم تدريبات على المهارات الفنية والجاهزية للعمل لقطاع الأعمال والقطاعات الصناعية وللمجتمع عامة افتتح في عام ٢٠١٦ بمنطقة غيط العنب، يهدف المركز إلى سد احتياجات سوق العمل عن طريق رفع كفاءة العمالة الفنية المتخصصة وتنمية مهاراتهم يقوم المركز بتدريب المواطنين العاطلين عن العمل والعمال الذين يعملون في المهارات الفنية، كما يقوم بتعزيز فرص العمل بواسطة شراكات مع الصناعة؛ ومن ثم يسهم في تقليل الفجوة في سوق العمل وزيادة الإنتاجية والقدرة التنافسية والنمو الاقتصادي. ويقوم عمل المركز على عدة من القيم منها:
- إعلاء القيم المهنية والأخلاقية لفريق العمل والمتدربين، وكذلك قيم التعلم الذاتي وتطوير الذات
- تعاون مجتمع الأعمال والقطاع الخاص؛ بهدف التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة وذلك عن طريق المسؤولية المجتمعية للشركات

ويقدم المركز ثلاثة أنواع من البرامج الرئيسية: برامج مهنية متخصصة مثل: ميكانيكا وكهرباء السيارات واللحام والتبريد والتكييف وتركيبات وكنترول والصحة والسلامة المهنية وفنون الطهي والفندقة والنجارة وتتراوح مدة التدريب من ١-٣ أشهر. وبرامج الإعداد لسوق العمل؛ مثل: مهارات التوظيف ومهارات الحاسب الآلي وتتراوح المدة من (٥-٣٠) يوم. وبرامج فنية متخصصة مصممة وفق الطلب؛ لخدمة الشركات والمصانع مثل: الطباعة والتغليف، وتكنولوجيا اللحام، الملابس الجاهزة، تجهيزات المطاعم والخدمات الفندقية. يقدم المركز خدماته التدريبية مقابل رسوم مع إمكانية وجود منح دراسية بأعداد محدودة وفق شروط. ويقدم خدمات التشغيل المتخصصة عن طريق توفير عمالة مهنية مدربة ذات كفاءة عالية تؤهلهم للتوظيف في الشركات والمصانع، كما يقدم خدمات استشارية للشركات والمصانع؛ من أجل رفع كفاءة العاملين فيها. ويستفيد من خدماته كل من خريجي المدارس والجامعات، والباحثين عن عمل، والشركات الراغبة في رفع كفاءة العاملين فيها، ورواد الأعمال المحتملين، والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والدورات التدريبية تقدم بالتعاون مع مدربين متخصصين من الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري، والأكاديمية الوطنية للعلوم والمهارات NAS، وتقدم خدمات المركز يوميًا على فترات صباحية ومساءً

ج- إصدار المطبوعات والتوثيق مثل: دليل التدخلات المجتمعية للشركات، وتتطلع الجمعية في استراتيجيتها المستقبلية لتأسيس شبكة رسمية دائمة متعددة الأغراض تكون بمثابة إطار تنظيمي لتنسيق مبادرات المسؤولية

المجتمعية وتجنب تشتيت الموارد وتفتيت جهود الشركات وتنمية فرص تبادل الخبرات؛ يدير الشبكة شركات قائدة ذات هيكل واضح ومحدد كما تقوم لجنة الزكاة بأنشطة مثل: تنظيم معارض-مستلزمات شهر رمضان، وافتتاح المدارس، والأعياد الدينية-والمشاركة في الحملات القومية للتوعية الصحية، وحملات كلنا واحد من أجل القضاء على الغلاء، كما تُسهم في حملات توفير بطاطين للمحتاجين قرب موسم الشتاء، وغير ذلك كجانب من المسؤولية الاجتماعية وتمول الأنشطة بواسطة أموال الزكاة الخاصة بالأعضاء. والخلاصة أن الأنشطة والمنتجات التي رُصدت تؤكد حضور فكر المسؤولية الاجتماعية ولكن الممارسات المتكاملة التي تعتمد على توحيد جهود رجال الأعمال والحكومة وتراعى احتياجات المجتمع التنموية لا تزال في مرحلة أولية.

المحور الثالث: المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال والتنمية المستدامة

تخفيض الفقر هدف مهم للكثير من برامج التنمية الممولة من منظمات مثل البنك الدولي والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، وعرفت لجنة برونتلاند في عام ١٩٨٧ التنمية المستدامة بأنها التنمية التي تلبي حاجات الحاضر من دون أن تخاطر بقدرة الأجيال التالية على مواجهة احتياجاتها الخاصة. وتشمل قضية الاستدامة مجالات كثيرة فضلاً عن التنمية الاقتصادية، منها التنوع البيولوجي، والتغير المناخي، وصيانة التربة والماء، وكفاءة استخدام الطاقة المتجددة، والهواء النقي، وتخطيط السكان، والزراعة البديلة، وحماية الغابات وغيرها. (٣٧)

وتمثل أهداف التنمية المستدامة، والمعروفة باسم الأهداف العالمية مبادئ توجيهية وغايات واضحة ودعوة عالمية للعمل؛ من أجل القضاء على الفقر وحماية كوكب الأرض وضمان تمتع جميع الناس بالسلام والازدهار، وتستند الأهداف السبعة عشر للتنمية المستدامة إلى ما أُحرز من نجاحات في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية (٢٠٠٠-٢٠١٥)، كما تشمل مجالات جديدة مثل: تغير المناخ، وعدم المساواة الاقتصادية، وتعزيز الابتكار، والاستهلاك المستدام، والسلام، والعدالة، والأهداف مترابطة، وتمثل جدول أعمال شامل يعالج الأسباب الجذرية للفقر وتقتضي العمل بروح الشراكة وبشكل عملي حتى يمكن اتخاذ الخيارات الصحيحة؛ لتحسين الحياة، بطريقة مستدامة وإحداث تغيير إيجابي للإنسان والمجتمع. (٣٨)

فالقضاء على الفقر والجوع أول أهداف التنمية المستدامة وفق ما وضعتة الأمم المتحدة والذي إذا تحقق قد يكون من الميسور الوصول إلى الأهداف المختصة بالصحة الجيدة والتعليم الجيد والعمل اللائق ونمو الاقتصاد، وتقود كلها إلى هدف أهم وأكبر هو تعزيز الوجود الإنساني بتقوية المجتمعات والفكر المستدام، في عصر اتسم بقوى من نوع خاص وصفت بالناعمة أو اللينة؛ فالمعرفة قوة، وعقد الشراكات قوة؛ ومن ثم فتبني المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال فكراً وممارسة واقعية أحد عناصر القوة في المجتمع، والتي إن وجدت بوصفها ثقافة مألوفة في الأذهان وآليات تنفذ في الواقع ويتم متابعتها يمكن حينئذ أن تتسم بالاستمرارية وتتكامل مع منظومة التنمية الاقتصادية على

المستوى القومي وتدفعها بقوة فتصبح عنصر قوة للدولة ولرجال الأعمال والمجتمع المحلي.

وتؤكد الدراسة الميدانية تبني الجمعية لمفهوم التنمية عمومًا لاسيما التنمية المستدامة؛ ففكرًا وتطبيقًا، فرؤيتها تتطلع إلى القيام بدور محوري ورائد في التنمية والإسهام في تحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي عن طريق دعم مجتمع الأعمال ولاسيما أعضاؤها، وتسعى في رسالتها إلى تحقيق التنمية الاقتصادية وتحسين مناخ الاستثمار والأعمال، وتنفذ رسالتها عن طريق ثلاثة محاور رئيسة؛ التدخلات المجتمعية وبحوث كسب التأييد، وخدمة الأعضاء، وتبين من الدراسة الميدانية التداخل والترابط بين الأنشطة الرئيسة بحيث لا يمكن فصل أحدها عن الآخر؛ فبحوث حشد الآراء وكسب التأييد تخدم مصالح الأعضاء وتهدف إلى تحسين مناخ الاستثمار والأعمال في مصر عن طريق الإسهام في تعديل القوانين والتشريعات المنظمة للاستثمار، كما أن التدخلات المجتمعية المتمثلة في برامج التمويل والإقراض الصغير والمتناهي الصغر التي تسعى إلى تحقيق عدة من أهداف التنمية المستدامة وهي القضاء على الفقر والجوع وتيسير العمل اللائق والإسهام في النمو الاقتصادي؛ إذ تستهدف الفقراء، وتسهم في تيسير فرص العمل الحر؛ فدعم صغار المستثمرين وقد تسهم في دمجهم في منظومة الاقتصاد الرسمي، كما تتبنى الجمعية هدف التعليم الجيد؛ فتؤدي مراكز بناء القدرات التابعة لها (مثل مركز الشرق الأوسط للتنمية، ومركز التأهيل المهني والتشغيل) خدمات تكميلية لمنتجات التمويل؛ فتقدم خدمة تسويقية بواسطة معرضها الدائم لعرض منتجات عملاء التمويل، فضلًا عن سعيها إلى تيسير

المشاركة في المعارض الدولية والمحلية الأخرى، وتقديم الخدمة الفنية وتلبي الحاجات غير المالية للعملاء، والتي تُسهم في تنمية المهارات الفنية والإدارية لأصحاب المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر، ومن ثم تُسهم في تجويد منتجاتهم وتحسين تكنولوجيا الإنتاج وبيئته وتُعرفهم بالمستجدات في مجالهم، وتُسهم مراكزها التدريبية عمومًا في رفع كفاءة الموارد البشرية بوصفها رأسمال بشري يمكن استخدامه فيما بعد بوصفه أداة للتنمية؛ إما في مؤسسات الأعضاء ولما في مؤسسات أخرى. وتشمل المحاور الرئيسة للأنشطة مجموعة من الفاعليات والمبادرات والبرامج والوحدات والمراكز واللجان التي تمارس أنشطة مجتمعية مستدامة تخدم عدة من أهداف التنمية المستدامة، وقد تبين أنها تختص بتمويل المشروعات، وتعزيز الخدمات الصحية بالمؤسسات الحكومية والتدريب وبناء القدرات، وفيما يلي التفاصيل:

أ- لجنة التنمية المستدامة وتعزيز الخدمات الصحية؛ تعد مثالاً جيداً لدور الجمعية في تعزيز التنمية المستدامة بوصفها إحدى اللجان الأساسية التي تقدم الرعاية الاجتماعية والمساعدات منها؛ تنفيذ عدة مبادرات وشراكات مع وزارة الصحة والسكان مثل:

- إنشاء مركز "علي عرفي الطبي" في عام ٢٠١٥م بوصفه إحدى المبادرات المجتمعية للتنمية الصحية، تأسس المركز؛ لتقديم خدمة طبية ذات بعد اجتماعي تراعي الوضع الاقتصادي والمعيش لسكان منطقة أبو قير، وجاء اسم المركز تخليداً لذكرى علي عرفي أحد مؤسسي الجمعية. ووقعت الجمعية بروتوكول تعاون مع مديرية الشؤون الصحية بالإسكندرية بهدف إحياء الخدمة الطبية

وتطوير المركز وتجهيزه بعيادات في تخصصات (الأسنان- تحاليل-تنظيم أسرة- الباطنة-الطوارئ-صيدلية-أمراض النساء-الأطفال)بالإضافة إلى عمل أنشطة توعوية في مجالات الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة. ويستقبل المركز يومياً عدد من ٣٠٠-٤٠٠ مواطن، وشهرياً ٢٤٣٢ مواطن، واستفاد من الخدمات منذ إنشائه وحتى يونيو ٢٠١٧ عدد ٦٧٨٤٤ مواطن.(٣٩)

- إنشاء مركز النداء الآلي بمستشفى الحميات وتشغيله في ديسمبر عام ٢٠١٧ ويهدف إلى ربط المعلومات بجميع مستشفيات الإسكندرية فيما يخص الحَصَّانات وعناية كبار السن وأجهزة التنفس وعناية الأطفال.

- مشروع تأهيل طالبات مدارس التمريض التابعة لوزارة الصحة ونفذ عام ٢٠١٨ في ست مدارس تابعة لمستشفيات الجمهورية وأبو قير ورأس التين العام ورج العرب والعامرية ودار إسماعيل، وتم فيه تطوير فصول التمريض بجميع المدارس المشار إليها وتنفيذ أعمال إنشائية وترميم فصول وتجهيزها وتطوير معامل وأدوات وتدريب الفتيات لرفع كفاءتهم في التمريض.

- المبادرات المشتركة وبروتوكولات التعاون مثل: مشروع التأثير الثلاثي بالتعاون مع مؤسسة نكاتف-الذراع الاجتماعي لشركة برايس ووتر هاوس كوبرز في عام ٢٠١٥؛ إذ تتعاون الجمعية مع المؤسسة في تقديم متبرعين بالدم من موظفي شركات أعضاء الجمعية وشبكة مواطنة الشركات، وتتولى الجمعية الترويج للمبادرة، وتتولى مؤسسة نكاتف التنسيق بين المركز القومي لخدمات نقل الدم وبين الشركات المقترحة بواسطة الجمعية، وقد نظمت عشر حملات للتبرع بالدم تم عن طريقها تجميع أكثر من ٨٠٠ كيس دم.

- توقيع مذكرة تفاهم مع شركة يونيليفر مشرق لتنفيذ مشروع زينب للمرأة المعيلة بأبي قير، وتوفير فرص عمل بصفة مبدئية لعدد (١٠٠) امرأة معيلة من خلال مشروع الإقراض متاهي الصغر الذي تتبناه الجمعية، ويسهم المشروع في تدريب السيدات على عملية البيع المباشر، ومهارات البيع، والتسويق، وريادة الأعمال من خلال خبراء التدريب بمؤسسة يونيليفر لبيع المنتجات سريعة الاستهلاك من المنتجات الغذائية، ومبادرة التوعية الصحية، بالتعاون مع عدة شركات مثل: يونيليفر، وأورانج، وأكاديمية سيسكو للتدريب والتنمية، وسيمنز.

- تُنظم اللجنة التنفيذية لمشروع التنمية المجتمعية مبادرات لمكافحة فيروس سي في مناطق: أبي قير، والبرنس، وأبيس بالشراكة مع نادي روتاري مربوط والنزهة وتضمنت المبادرة تدخلات أساسية تمثلت في التوعية وتقديم التوجيه للعلاج المطلوب، والتحليلات والفحوصات.

- شراء معدات طبية لعدد من المستشفيات الحكومية، ومبادرات توعية بترشيد استهلاك الطاقة في المنازل، وأهمية المياه وتدريب النساء على كيفية حل مشكلات السباكة البسيطة في منطقة أبي قير

ب-التعليم والتدريب والتنمية المستدامة

مركز الشرق الأوسط للتنمية MEDC ؛ تؤمن الجمعية بأهمية التعليم والتدريب المستمر في نمو الأعمال وتطويرها فهما أساس تنمية مهارات العاملين بالمؤسسات؛ ومن ثم تيسير أداء المهام المختصة بأعمالهم، ولذا أنشأت الجمعية في عام ٢٠٠٧ مركز الشرق الأوسط للتنمية (٤٠ توت عنخ آمون-سموحة)؛ لتقديم برامج تطوير قدرات متكاملة لمجتمع الأعمال، ويهدف تنمية رأس المال

البشري وبناء القدرات عن طريق تنفيذ مجموعة متكاملة من الدورات التدريبية والدبلومات والاستشارات وعقد الندوات وورش العمل، فضلاً عن إمكانية تأجير قاعاته بأسعار مناسبة، وتبدو أهميته في تحسين القدرة التنافسية لمجتمع الأعمال ومؤسسات التمويل متناهي الصغر وزيادة القيمة المضافة التي يحققها للأطراف المعنية ذات الصلة عن طريق توفير التدريب المتخصص وفق الحاجة وكذلك الدعم الفني وبرامج تطوير القدرات، ويتكون هيكل المركز من عدد ست قاعات تدريبية مختلفة في الشكل، والسعة (١٢-٥٨ فرد) ومكيفة ومجهزة بنظام صوتي وأجهزة سمعية وبصرية ووسائل إيضاح.

-وحدة التعليم المزدوج والتدريب المهني الإقليمية؛ تمت بالشراكة مع وزارة التربية والتعليم المصرية والتعاون التقني الألماني المعروف الآن باسم (GIZ) لتقديم نظام التعليم المزدوج في محافظة الإسكندرية في جهودها لإعادة هيكلة التعليم الفني المصري نحو نظام موجه نحو سوق العمل. وتدير الجمعية الوحدة الإقليمية لنظام التعليم المزدوج والتي تقع في مركز التدريب والتشغيل المهني VTEC للمراقبة والإشراف على العلاقة بين المدرسة والمصنع.

وما تقدم يؤكد إسهام أنشطة الجمعية في التنمية المستدامة بشكل واضح وجلي في جهودها في مجال الصحة والتعليم والتدريب، والتمويل، مع تأكيد الأنشطة المشار إليها جميعها التي تتم في إطار عدة من الشراكات إما بينها وبين القطاع الخاص، ولما بينها وبين المؤسسات الحكومية، كما توجد شراكات تتجاوز حدود مصر وفيما يلي سوف أشير إلى أبرز إسهاماتها التنموية وأكثرها شهرة وأوسعها نطاقاً والتي تعمل على أهداف التنمية المستدامة المختصة

بالقضاء على الفقر والجوع وتعزيز فرص الحصول على العمل اللائق، والنمو الاقتصادي، كما تعزز الشراكات بين المستفيدين عن طريق برامج التمويل الجماعي، وتعزز المساواة بين الجنسين بوصفها هدفاً أساسياً؛ إذ تتيح خدماتها للجميع من دون تمييز.

-مشروع تنمية المنشآت الصغيرة والحرفية

يعد نتاجاً للتعاون بين الجمعية وهيئة المعونة الأمريكية بالقاهرة؛ إذ تم توقيع عقد تعاون في ابريل عام ١٩٨٩ لمدة سبع سنوات؛ فكانت هيئة المعونة الأمريكية توفر التمويل والخدمات الفنية بينما تقوم الجمعية بالتطبيق مع المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر القادرة على الحصول على تمويل مصرفي وبدأ العمل في يناير عام ١٩٩٠ واستطاع المشروع بوصفه منتجاً أن يولد دخلاً كافيًا لسد مصروفاته في أقل من عامين ، وأصبحت نسبة تكاليف التشغيل من أفضل النسب على مستوى العالم ويعد هذا البرنامج واحداً من أفضل الممارسات التطبيقية على مستوى العالم في مجال التمويل الصغير؛ نظراً لتنوع البرامج الائتمانية التي يقدمها. ويقدم المشروع خدماته حالياً في ٨ محافظات، عن طريق ٦٨ فرعاً تقوم بتوظيف أكثر من (١٨٩٠) موظف ومدرب متخصص. فمنذ الفكرة في عام ١٩٩٠ ، عمل مشروع الشركات الصغيرة والمتوسطة مع الوكالات المانحة والمجتمعات المحلية وغيرها من المنظمات غير الحكومية في تطوير المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر، ويوضح الجدول الإنجازات التي قامت الجمعية بتنفيذها حتى عام ٢٠١٨م. (٤٠)

إجمالي القروض المنصرفة	12.6 بليون جنيه
عدد القروض المنصرفة	4 مليون قرض
متوسط قيمة القرض الواحد	5422 جنيها
عدد المقترضين	1.5 مليون مقترض
محفظة القروض الجارية	1.4 بليون جنيه مصري
عدد العملاء الجاري	432.000 ألف عميل
آخر معدل استرداد	99.5%
عدد العاملين بالمشروع	1890 شامل المتدربين

ما تقدم يشير إلى أن الجمعية شريك مؤثر في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويسعى إلى تلبية احتياجات العملاء الأكثر احتياجاً وأصحاب المشروعات الناشئة وتقنين أوضاعهم وتحقيق حياة أفضل مع المحافظة على توازن الأداء الاقتصادي والاجتماعي، وتنقسم خدمات المشروع إلى مالية وغير مالية: أولاً-خدمات مالية، وتشمل:

أ- برامج ائتمان وتوجه للشركات الصغيرة والمتوسطة وتتبع مسار التنمية وتتم عن طريق البنوك
ب- منح موجهة نحو العمل الحر وتستهدف خدمة مسار التنمية، وفيما يلي بيان بمنتجات المشروع:

- "تمويل المنشآت الصغيرة والحرفية" موجه للمشروعات القائمة لكل الأنشطة الاقتصادية والتجارية والخدمية والزراعية وكذلك الحرفيون، وتمويل المركبات التجارية، وتتراوح فترات السداد من (٤-٤٨) شهراً بنظام تمويل فردي ومبالغ تتراوح من ١٥٠٠-١٠٠٠٠٠ للمنشآت متناهية الصغر ويزيد عن ذلك للمنشآت الصغيرة.

- "بشاير الخير"؛ بدأ في أكتوبر ١٩٩٠ يستهدف الوصول لأفقر الفقراء، ولاسيما المرأة المعيلة، ويركز على المناطق الفقيرة في الريف والحضر لمساعدة المرأة على بدء نشاط جديد أو التوسع في نشاط قائم عن طريق تمويل متناهي الصغر عن طريق التمويل الجماعي التضامني وتتراوح قيمة التمويل من (٥٠٠-١٥٠٠) جنيه، وفترات السداد من (١٠-٤٠) أسبوعاً، ويهدف تحسين الظروف الاجتماعية والصحية والبيئية للمشاركات فيه، ويمكن أن تتضمن لبرنامج مجموعتي إذا تجاوزت احتياجاتها من التمويل حدود بشاير الخير

- "طريق التنمية"؛ بدأ في سبتمبر ٢٠٠٦، ويعتمد على فكرة التمويل والتضامن الجماعي للرجال والنساء معاً وتتراوح قيمة التمويل من (٧٥٠-٢٠٠٠) جنيه لكل عميل/عميلة، وفترات السداد من (٣٠-٤٠) أسبوعاً ويمكن للمرأة التي تجاوزت احتياجاتها من تمويل بشاير الخير أن تستفيد من منتج طريق التنمية، ومن ثم يمثل مرحلة انتقالية لمنتج المنشآت الصغيرة والحرفية

- التأمين؛ جانب من المسؤولية الاجتماعية للجمعية تجاه رأسمالها البشري، ويشمل ثلاثة عناصر: الأول- صندوق التكافل؛ أنشئ لتغطية المخاطر التي قد يتعرض لها العملاء(العجز-الحوادث-الكوارث الطبيعية) ويغطي الجوانب التي لا تغطيها شركة التأمين

والثاني-التأمين على حياة العملاء؛ فتعاقدت الجمعية مع شركات التأمين بحيث تغطي مبلغ القرض للعميل المتوفى. والثالث الخدمة الصحية؛ توفير الرعاية الصحية للعملاء والعاملين، وأسرههم وتشمل خصومات على التحاليل الطبية والأشعة والعمليات والعيادات والأدوية. ترتبط الخصومات بالدرجة الوظيفية؛

فالعامل البسيط تدفع له النفقات بالكامل، ويتحمل كبار الموظفين ثلث التكلفة، وتتكفل الجمعية بكامل النفقات للجميع في حالة العمليات.

-منتج "الخير لمن يعمل"؛ بدأ في عام ٢٠٠٠ هذا المنتج عبارة عن منحة لا ترد بشروط، موجه للعاطلين الأكثر فقراً، ويقدم منحة مشروطة قيمتها (٣٠٠) جنيه تمنح على دفعتين متساويتين تصرف الدفعة الأولى بعد إثبات المنتفع فكرته في بدء نشاط يحقق دخلاً، وإذا وازب على النشاط والتزم بالعمل (٨) ساعات فيحصل على الدفعة الثانية، والمنتج يمول من الفائض المحقق للمشروع؛ ويمكنه بعد النجاح الانضمام إلى منتجات الاقتراض -شبابي؛ منتج مالي؛ لتمكين الشباب اقتصادياً؛ عن طريق توفير التمويل من (٥٠٠٠-١٠٠٠٠) جنيه ويتضمن خدمات غير مالية لتطوير الأعمال وتنمية قدرات الشباب في المرحلة العمرية من (٢١-٣٠) عاماً لبدء مشروع جديد أو تطوير مشروع قائم.

-جنيه على جنيه؛ عبارة عن خطة ادخارية طويلة الأجل تساعد على ادخار مبلغ من المال شهرياً يُستثمر على المدى الطويل فضلاً عن مزايا تأمينية، ومدته من ٥ إلى ١٠ سنوات.

-خطوة بخطوة؛ منحة لا ترد لإنشاء فرص عمل للشباب عن طريق توفير تدريبات فنية ومهنية وإدارية ومنحة لبدء نشاط ويستهدف الشباب من سن ١٧ إلى ٢٤ سنة

- منتج مجموعتي؛ بدأ في أغسطس عام ٢٠١٧، ويعتمد على فكرة التمويل والتضامن الجماعي للرجال والنساء مجتمعين بتمويل يتراوح ما بين ١٠٠٠ إلى

٥٠٠٠ جنيه لكل عميل، وتتراوح فترات السداد من (٣٠-٤٠) شهر، ويهدف تنمية عملاء بشاير الخير ومساعدتهم على الانتقال إلى منتج المنشآت الصغيرة بسهولة.

ثانيا-خدمات غير مالية تستهدف تنمية المهارات الإدارية والفنية للعملاء، ويتحقق هذا بواسطة ما يلي:

أ- التدريب: ويتم في مجال الضرائب واستخراج التراخيص والأمن الاجتماعي وحفظ الدفاتر والتسويق، وتدريب فني في النجارة وصناعة الملابس وغيرها من الأنشطة.

ب-التسويق: ويتم عن طريق تحديد مصادر منافذ البيع بالتجزئة لمنتجات العملاء، وعرض المنتجات في صالات عرض دائمة، وتنظيم المعارض ، والحصول على عقود التوريد نيابة عن العملاء.

ج- المكتبة: الاحتفاظ بمكتبة من الفهارس تتيح للعملاء التعرف إلى طرق وتقنيات الإنتاج الجديدة

د- الدعم الفني: التعاون مع المنظمات الدولية مثل: المعونة الأمريكية USAID ، وعن طريق هيئة الخدمات التنفيذية الدولية مع مصادر الخبراء المتطوعين من مختلف القطاعات لتقديم المساعدة التقنية للعملاء، وتُوفر الخدمات مقابل رسوم.

ويستخدم المشروع برنامج نظم معلومات متطور لمتابعة القروض (Loan Tracker) بواسطة الحاسب الآلي؛ بوصفه نتاج خبرة عملية تزيد عن ٢٥ عاماً في مجال تقديم القروض، ويعتمد البرنامج على قاعدة بيانات بنظام أوراق

ويمكن تعديله للتوافق مع الاحتياجات العملية لمؤسسات الإقراض ووفق متطلبات أية دولة، ويستطيع البرنامج التعامل مع نظم الإقراض الفردي والجماعي، باللغتين: العربية والإنجليزية، كما يتضمن تقديم الخدمة الفنية بواسطة برامج تدريب مكثفة والبرنامج مطبق في داخل محافظات مصر (القاهرة، والإسكندرية، والغربية، وبني سويف، وسوهاج، والمنيا، وأسيوط، وقنا، والفيوم، وسيناء، وأسوان) وفي خارجها (البحرين، واليمن، وكرواتيا، والسعودية).

ويقدم الخدمات الاستشارية والتدريبية لمؤسسات وجمعيات محلية وإقليمية وعالمية في مجال التمويل الصغير ومتاهي الصغر في مجال تصميم خطط مستدامة للقروض الصغيرة ومتناهية الصغر على أساس الاستدامة والاكتفاء الذاتي المالي، وتصميم الخطوات التنفيذية لبدء برامج الإقراض؛ آليات تقديم الخدمات وتسلسل الإجراءات لبدء عمليات الائتمان وورش العمل التدريبية، وخطط حوافز الموظفين وقياس معدلات الأداء وتقييم الأثر. (٤١) وتتضح أهمية المشروع لعدة أسباب منها:

- يعد أول مؤسسة غير حكومية في مصر تقدم تمويلًا متناهي الصغر لأصحاب المشروعات الصغيرة والحرفية في وقت كان فيه وصول أصحاب المشروعات الصغيرة للبنوك مستحيلًا.
- يمتاز بالمرونة في تبني السياسات التي تلبي احتياجات العملاء؛ فحينما بدأ المشروع في التسعينيات استهدف تقديم تمويل لتنمية المشروعات القائمة (مشروعات صناعية) وحينما ظهرت فئة أكثر احتياجًا ليس لديها مشروع قائم بالفعل وفرت منتجًا للمشروعات الجديدة مثل: "بشاير الخير"

- شمل القطاع التجاري (محال بقالة-بيع ملابس) والخدمي (صالون حلاقة- كوافير-سباك-خدمة سيارات) والزراعي (شراء كيماويات وبذور-أسر منتجة- تسمين مواشي وأغنام) كما تتبنى فكرة مساعدة أصحاب المشروعات على تقنين أوضاعهم ودماجهم في القطاع الرسمي، ومن ثم تتبنى المؤسسة فكر وسياسة خدمة العملاء الحاليين والمستقبليين
- تتسم الإدارة بالديناميكية وتتعامل مع المتغيرات بحرفية وذكاء، كما توفر الدعم الفني للعملاء
 - يعمل ٦٠% من الموظفين في الميدان وعلى اتصال مباشر بالعملاء وأداة اتصال ممتازة بين الإدارة التنفيذية والعملاء، ومن ثم ينقلون احتياجاتهم باستمرار.
 - أساس عمل الجمعية تنموي للنهوض بالفئات الأكثر فقراً ودماجهم في جهود التنمية الاقتصادية؛ ومن ثم يتم استهدافهم والبحث عنهم والوصول إليهم، وتُحصّل نسبة فائدة أقل بالمقارنة بالبنوك، فضلاً عن سهولة الإجراءات وسرعة صرف القرض بما لا يتجاوز ثلاثة أيام على الأكثر
 - يقدم المشروع خدماته الاستشارية لجمعيات تعمل في المجال نفسه في مصر وإفريقيا وأوروبا الشرقية وقدم لهم برنامج الحاسب الآلي في متابعة القروض.
- ما تقدم يؤكد ان المشروع يسعى إلى تحقيق عدة من أهداف التنمية المستدامة كما يتضمن ثلاثة عناصر تضمن الاستدامة مثل: القوة المالية-توفر مبالغ

القروض بوصفها رأس مال للجمعية-، والقوة الشرائية-قوة تسويقية وسمعة
طيبة-، والهيكل الإداري المتميز.

خاتمة: ملخص النتائج

١- تبين فيما يختص بواقع دور رجال الأعمال أنه مختص بالقيادة والإدارة العليا والتخطيط الاستراتيجي ووضع الأهداف العامة المستقبلية، فهم لا يسهمون بأي تمويل كما لا يحصلون على أي مقابل مادي نظير المهام التي يقومون بها عن طريق عضويتهم في مجلس الإدارة أو ترأسهم اللجان التنفيذية، وجهودهم في جلب المنح وعقد الشراكات. المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال كما كشفت عنها الدراسة الميدانية ذات بعد إيجابي؛ وتتضح الإيجابية هنا في جهودهم في إدارة أنشطة التدخلات المجتمعية التي تهدف إلى تنمية المجتمع وحل جانب من مشكلاته ولاسيما في مجال الصحة والتعليم الفني والتدريب المهني، فضلاً عن حل بعض من مشكلات رجال الأعمال، والجدير بالذكر من وجهة النظر الشخصية أن ما يقوم به رجال الأعمال من جهد واضح وملمس في إدارة الجمعية لا يصل بعد إلى المستوى المتوقع منهم؛ فعلى الرغم من كثرة الجهود التي تمتد لأكثر من ثلاثين عاماً فإنها لم تسهم في حل مشكلة من أعقد المشكلات مثل: القمامة أو الطرق غير الممهدة على مستوى محافظة الإسكندرية، أو أي من أحيائها، وهذا بسبب غياب ثقافة مؤسسية متكاملة للمسؤولية الاجتماعية، وتشتت الجهود المبذولة.

٢- وفيما يختص بثقافة المسؤولية الاجتماعية تتفق نتائج الدراسة مع ما أوصت به بعض الدراسات بشأن ضرورة وضع إطار تشريعي وقانوني مؤسسي يختص بأنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات وأن يُتابع بواسطة جهة مختصة، كما تضع الحكومات من الامتيازات ما يُشجع رجال الأعمال على المشاركة ومن

ثم يتطلب الأمر نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية للشركات بين الأطراف المعنية كلها بداية من أصحاب الشركات، ومالكي الأسهم وحتى المواطن العادي الذي يستفيد من أنشطة الشركات، مروراً بالإدارات العليا والمتوسطة والموظفين والمستهلكين؛ بواسطة وسائل الإعلام وبالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني وإدارات الشركات والنقابات وغيرها. ويهدف نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية إلى تحقيق القبول لدى مجتمع الأعمال والمواطنين، ويتضمن برنامج نشر الثقافة موضوعات منها:

- ماهية السياسات المسؤولة اجتماعياً ومجالاتها، وتنمية الشعور بالمسؤولية تجاه المجتمع
- معالجة التصور الخاطئ للمسؤولية الاجتماعية للشركات؛ ومن ثم مسؤولية رجال الأعمال بوصفها أعمالاً خيرية أو صدقات؛ ونظراً لأهمية وضوح المفاهيم بوصفه عنصراً أساسياً في نشر الثقافة يُبنى مفهوم مواطنة الشركات والمسؤولية الاجتماعية للشركات لأنه أعم وأشمل من مسؤولية رجال الأعمال.
- قوانين المسؤولية الاجتماعية وتشريعاتها وأخلاقياتها وأن يشارك في صياغتها الأطراف المعنية؛ أصحاب المصالح، الموظفين، المديرين، وممثلين للمجتمع.
- أن تحدد الأنشطة المسؤولة اجتماعياً وفق احتياجات كل مجتمع محلي وليس وفق أهواء الشركات.

- عرض تجارب الدول الأخرى التي سبقتنا في هذا المضمار والدروس المستفادة منها ومراعاة الوضع المصري.
- إنشاء مؤشر عن "المسؤولية الاجتماعية للشركات" يتم بمقتضاه توثيق جهود المسؤولية الاجتماعية ونشر تقارير سنوية وتخصيص امتيازات للشركات التي تصنف بوصفها الأكثر تحملاً للمسؤولية تجاه المجتمع، ويمكن أن يبدأ المؤشر محلياً ثم إقليمياً ودولياً فيسهم في تعزيز سمعة الشركات وزيادة أرباحها، وتعزيز مناخ الاستثمار.

٣- وفيما يختص بتأثير الأداء الفاعل للمسؤولية الاجتماعية في التنمية المجتمعية المستدامة اتضح تبني الجمعية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية فكرياً وممارسة مع التحفظ على الممارسة؛ لأنها في مرحلة أولية فليها لجنة مختصة بالمسؤولية المجتمعية كما تؤمن بأهمية توفر الثقافة المختصة بذلك؛ إذ تضمنت استراتيجيتها المعلنة هدفاً صريحاً تمثل في إرساء ثقافة مواطنة الشركات ونشرها بين أعضائها، ما يؤكد غياب نسبي لثقافة المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال بالمعنى الذي تناوله الدراسة، وتأكيداً لما كشفه التراث الأدبي حول الموضوع من حيث استخدام مفهوم مواطنة الشركات بوصفه مرادفاً للمسؤولية الاجتماعية فقد أنشأت الجمعية وحدة مواطنة الشركات في عام ٢٠١٥م لتتولى إرساء ثقافة المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال من خلال عدة من التدخلات تضمنت برامج الحوار المجتمعي، وبناء القدرات، والمبادرات المشتركة.

- قد يثير اسم الجمعية في الذهن أنها تختص بخدمات رجال أعمال الإسكندرية فقط، وربما لا تثير أية فكرة تختص بأداء أي نوع من النشاط المسئول اجتماعياً، أو أية أنشطة أخرى تنمية تخص غير الأعضاء، ولكن تبين من الدراسة الميدانية أن أهدافها تتجاوز تحقيق مصالح فردية لعدة من رجال الأعمال أو عدة من المستفيدين إلى الإسهام في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وأنها مثال لاستجابة إدارتها للأصوات المنادية بضرورة تخفيف عبء التنمية عن كاهل المؤسسات الحكومية؛ ليصبح أفراد المجتمع من أصحاب رءوس الأموال شريكاً فاعلاً ومستداماً في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؛ إذ تقوم الجمعية بمسئوليتها الاجتماعية تجاه عدة من الأطراف المعنية؛ الأعضاء من رجال الأعمال كأفراد (عضوية فردية) أو الأعضاء كشركات (عضوية شركات)، والعاملين فيها من أعضاء الجهاز الإداري بكل فروعها، والمجتمع المحلي، كما تتجاوز ذلك وتقدم خدمات استشارية وتدريبية في داخل مصر وخارجها.

- تؤدي الجمعية مسئوليتها الاجتماعية معتمدة على ثلاثة عناصر مهمة؛ قوتها المالية، والطلب القوي على خدماتها ومنتجاتها لاسيما التمويلية (قروض-منح)، وجهازها الإداري المتميز، كما تعقد شراكات مع عدة من المؤسسات الحكومية والخاصة في داخل مصر وخارجها.

- يركز جزء كبير من جهود الجمعية في بناء القدرات وتعزيز رأس المال البشري في مجال إدارة الأعمال وما يختص بها من مجالات إدارية تختص بمهارات القيادة والتفاوض، وإدارة الوقت، وإدارة المشروعات، والتسويق،

والمهارات الحرفية بكل مستوياتها، وبرامج التوعية بالقوانين الجديدة مثل: قانون التأمينات الاجتماعية، فضلاً عن برامج رفع الكفاءة في اللغة والحاسب الآلي.

- إن جهود رجال الأعمال في تنمية المجتمع بطريقة تضمن الاستدامة لا تنفصل عن جهودهم في حماية مصالحهم والدفاع عنها، واجتذاب الفرص بما لا يضر بمصالح المجتمع، كما تبين إيمانهم بأهمية الشراكة في أداء المسؤولية الاجتماعية بما يضمن استدامتها وفائدتها

- يدرك رجال الأعمال أهمية البعد الاجتماعي والثقافي في أداء المسؤولية الاجتماعية؛ ومن ثم تضمنت جهودهم أنشطة لنشر هذه الثقافة بين الشركات والأطراف المعنية؛ لأن وجود الثقافة وانتشار آليات تنفيذها وتوضيح جدواها جدير بتبنيها وتنفيذها من دون معوقات، كما يدركون أهمية توحيد الجهود والحيلولة بينها وبين تشيبتها، ومن ثم تلقى أنشطة المسؤولية الاجتماعية القبول لدى عالم الأعمال وتتخذ طابعاً مؤسسياً مستداماً وتصبح شيئاً فشيئاً جزءاً لا يتجزأ من سياسة الشركات وخططها الاستراتيجية.

- ويتفق الأداء المختص بالمسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة مع رؤية "الكوت بارسونز" لنموذج الفعل فتعتمد على العمل المشترك بين رجال الأعمال والحكومة والمجتمع المدني والمحلي؛ ليتحقق هدف تحسين أوضاع الأفراد والمجتمعات وتنميتهم، كما يجسد دور رجال الأعمال في تنمية المجتمع بواسطة الجمعية البعد الإيجابي للمسؤولية الاجتماعية؛ إذ يسهمون في إحداث تغيير إيجابي في المجتمع ولاسيما موارده البشرية الفاعلة في مجال الأعمال التجارية

أو التي تتطلع للعمل في هذا المجال في المستقبل، بواسطة برامج التدريب وبناء القدرات.

- إن فكر المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال قائم، وبوصفها سلوكًا يشمل أنشطة ومبادرات توعوية موجود، أما بوصفها استراتيجية وإجراءات متكاملة، وبوصفها ثقافة مجتمعية مقبولة (على مستوى مجتمع الأعمال والمجتمع المحلي) لا تزال في مرحلة البناء الأولية؛ لذا لا بد من توحيد الجهود الفردية التي تبدو في شكل مبادرات وندوات تثقيفية ووضعها في خطة قومية للمسؤولية الاجتماعية يندرج تحتها خطط إقليمية وعلى مستوى المحافظات، بالتعاون بين الجهات المعنية كلها؛ ممثلي المؤسسات الحكومية والخاصة والمجتمع المدني وممثلي المجتمع؛ تحدد الخطة بناءً على دراسة لتحديد الإمكانيات المتاحة بواسطة الشركات وتحليل الاحتياجات المجتمعية، وأن يوضع إطار تشريعي وقانوني للتنفيذ لا يضر بمصالح رجال الأعمال، ويحقق نتيجة ملموسة تعبر عن تلبية حاجة مجتمعية حقيقية وأن يُروج لها وفق خطة تعزز كسب تأييد الشركات، ولاسيما رجال الأعمال؛ وتحديد العناصر الآتية:

- جوانب القوة في تنفيذ المسؤولية الاجتماعية وجوانب الضعف ووضع آليات للتعزيز والتحسين

- الفرص المحتملة وكيفية اجتذابها ، والتهديدات المحتملة وكيفية مواجهتها
- تكلفة المسؤولية الاجتماعية ومسؤولية كل شركة في التنفيذ وفق إطار زمني محدد، وأن يكون مؤشر المسؤولية الاجتماعية إحدى وسائل متابعة التنفيذ وقياس الأداء

- البدء بشركات القطاع الخاص والافادة من خبرة الجمعية والجمعيات المماثلة في التنفيذ.

ما تقدم يؤكد أن من دون استراتيجية واضحة لتوحيد الجهود في مجال المسؤولية الاجتماعية مدعومة بنشر واع لثقافتها سوف تصبح كل الجهود المبذولة على الرغم من النيات الطيبة والمخلصة مؤقتة محدودة التأثير، كما تعتمد على العلاقات الشخصية، ولن تتحقق الفائدة المستدامة، وتصبح الجهود محصورة في العمل الخيري المرتبط بالزكاة لعدد محدود من المستفيدين وهذا العمل على الرغم من أهميته في تحقيق التماسك الاجتماعي فإنه لو تم بشكل أكثر تنظيمًا فسوف يحدث تغييرًا إيجابيًا ومستدامًا.

وتوصي الدراسة بضرورة إنشاء صندوق مختص بالمسؤولية الاجتماعية، يُدار بواسطة الدولة وتحت إشراف الجهات الرقابية والمالية، وينفذ الصندوق استراتيجية مدتها ٣-٥ سنوات تُبنى على أساس دراسة لتحليل الاحتياجات التنموية الفعلية على مستوى المناطق والأحياء والمحافظات، كما تُبنى على أساس تقدير حجم الموارد المحتمل إتاحتها بواسطة الشركات، وكذلك نوعية الموارد-مالية أم غير مالية(استشارات، وأصول ثابتة، وآلات معدات، ...إلخ. وتأكيد ضرورة تأسيس الاستراتيجية على جهود تشاركية وموحدة بين كل من الحكومة أو من يمثلها، ومع ممثلي مجتمع الأعمال والشركات، وممثلي المجتمع المدني والمواطنين، أو من يمثلهم. وتأكيد أن يقوم بدراسة الاحتياجات فريق بحث متخصص، ويضم عدة تخصصات-علمية، وتربوية، وطبية، واجتماعية، وإنسانية- وأن يختص الصندوق وهيئته الإدارية والاستشارية

بإطلاق مؤشر المسؤولية الاجتماعية للشركات في مصر يحدد حجم الإنجاز في
الخطة سنوياً كما يرصد المعوقات وينشر تجارب النجاح.

الهوامش والمراجع

١. محمد، إبراهيم عبدالله عبدالرؤف (٢٠١٦) المسؤولية الاجتماعية للشركات ودورها في مواجهة المشكلات الاقتصادية والاجتماعية: دراسة تحليلية وتطبيقية على مصر، مجلة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع مج ١٠٧، ع ٥٢٣، ٢٦١؛ - ٣٤٨، ص: ٣٦١، ٢٧٣ مسترجع من <https://search.mandumah.com/Record/834815>
٢. شارلوت سيمور سميث (٢٠٠٩)، موسوعة علم الإنسان، ترجمة نخبة، المركز القومي للترجمة، العدد ٦١/٢، ط٢، القاهرة، ص ٥٥٩-٥٦٠
٣. جون سكوت وجوردون مارشال (٢٠١١) موسوعة علم الاجتماع، ترجمة: نخبة، المركز القومي للترجمة، العدد ١٨٧٨ ط٢، القاهرة ص ٤٦٥
٤. فاروق مصطفى اسماعيل (١٩٨٠) الأنثروبولوجيا الثقافية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، ص ١٣٥-١٣٦
٥. أحمد مصطفى أبوزيد (٢٠١١) البناء الاجتماعي مدخل لدراسة المجتمع، المفهومات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص ١٠٧، ١١٣
٦. أندرو إدجار وبيتر سيدجويك (٢٠١٤) موسوعة النظرية الثقافية، ترجمة هناء الجوهري، المركز القومي للترجمة، ط٢، ع ١٣٥٧/٢، القاهرة، ص ٧٢٤
٧. فاروق مصطفى إسماعيل، المرجع السابق، ص ص ١٣٤-١٣٥-١٣٧
٨. إيان كريب (١٩٩٩) النظرية الاجتماعية؛ من بارسونز إلى هابرماس، ترجمة: محمد حسين علوم، عالم المعرفة، العدد ٢٤٤، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، ص ٧٠-٧٢
9. Wu, Y. (2013). A Survey-Based Discussion on Perception and Attitude towards CSR in China. *Creative Education*, 4, 267-272. P: 267, doi: 10.4236/ce.2013.44040.

10. Maria Teresa Bosch-Badia, Joan Montllor-Serrats, Maria Antonia Tarrazon-Rodon (2014) Corporate Social Responsibility from the Viewpoint of Social Risk, Theoretical Economics Letters, Scientific Research Publishing P: 639-648.
<http://www.scirp.org/journal/PaperInformation.aspx?PaperID=50332>
11. Tai, Fang-Mei , Chuang, Shu-Hao (2014) Corporate Social Responsibility, iBusiness, PP. 117-130, Published Online September 2014 in SciRes., <http://www.scirp.org/journal/ib>
<http://dx.doi.org/10.4236/ib.2014.63013>
12. Yanfei Sha (2013) The Influence of Entrepreneurial Social Responsibility on the Strategic Decision-Making Process iBusiness , SciRes., DOI: 10.4236/ib.2013.51B010, PP. 43-48 Online March 2013 (<http://www.scirp.org/journal/ib>)
13. Shankar Ravi, Ghafoor Shahzad, Farooq Khan Uzair (2011) Development of Corporate Social Responsibility (CSR) in India, Journal of Asian Scientific Research,
<http://www.aessweb.com/abstract.php?m=July2011&id=5003&aid=1032>
14. Tai, Fang Mei , Chuang, Shu Hao (2014) Corporate Social Responsibility, iBusiness, PP:117-130, Published Online September 2014 in SciRes. <http://www.scirp.org/journal/ib>,
<http://dx.doi.org/10.4236/ib.2014.63013>
15. <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/0fb7110048a7e817aea7ef6060ad5911/What%2Bis%2Bthe%2Bvalue%2Bof%2Bcorporate%2B>

social%2Bresponsibility%2BAn%2Banswer%2Bfrom%2BBrazilian%2BSustainability%2BIndex.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=0fb7110048a7e817aea7ef6060ad5911

16. Asif Paryani, Muhammad, Corporate Social Responsibility, the Role of Stakeholders and Sustainable Development ,“A Case Study of Pakistan”

<http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/cc4c368048a7e32e97d7d76060ad5911/Corporate%2BSocial%2BResponsibility%2Bthe%2BRole%2Bof%2BStakeholders%2Band%2BSustainable%2BDevelopment.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=cc4c368048a7e32e97d7d76060ad5911>

17. <https://en.oxforddictionaries.com/definition/role>, 2019 , Oxford University Press

18. The Editors of Encyclopaedia Britannica, ١٩٩٨ “Role”, Encyclopedia Britannica, Encyclopedia Britannica, Inc. available at; <https://www.britannica.com/topic/role>, Online April 01, 2019

19. Banton, M., (2009) “Role”, In; Kuper A. & Kuper J., The social Science Encyclopedia, 3rd Edition, Routledge USA. P.891

20. Ibid., P 894.

21. Yanfei Sha, Op.Cit., PP. 43–48

22. Cornwall, John L. “Economic Growth’”, Encyclopedia Britannica, Encyclopedia Britannica, Inc., <https://www.britannica.com/topic/economic-growth/Role-of-the-entrepreneur#ref231818>, Online April 01, 2019.

٢٣. شارلوت سيمور سميث، مرجع سابق ص ٢٤٥.

(ثقافة المسؤولية الاجتماعية لرجال الأعمال والتنمية المستدامة) د. سلوى السيد عبد القادر

24. Handler, R., ٢٠٠٩ "culture" In; Kuper A. & Kuper J.(ed.) The Social Science Encyclopedia, 3rd Edition, Routledge, N.Y 2009, P200
٢٥. أجنر فوج (٢٠٠٧) الانتخاب الثقافي، ترجمة شوقي جلال، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة. ص: ٣٣٨
26. Kottak, C.Ph., (٢٠١٥) Anthropology; Appreciating Human Diversity, 6th Edition, McGraw-Hill Education, USA. P: 268: 286
27. <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/مسئولية/>
28. <https://en.oxforddictionaries.com/definition/responsibility>, 2019 Oxford University Press
29. Tai, Fang-Mei, Chuang, Shu-Hao, Op.Cit., PP. 117-130
30. Asif Paryani, Muhammad, Op.Cit., P: 3.
٣١. مرفت سليمان (٢٠١٦) "المسئولية الإجتماعية للشركات: المعنى والأهداف". فكر وإبداع: رابطة الأدب الحديث ج ١٠٠ الصفحات من ٤٨٩ - ٥٢٢. ص ٤٩٠، و٤٩٨، مسترجع من <https://search.mandumah.com/Record/772631>
32. Apurva Sangh, and Aref Adamali, On Wed, 11/26/2014 <http://blogs.worldbank.org/futuredevelopment/corporate-social-responsibility-or-corporate-self-promotion>
٣٣. محمد، إبراهيم عبدالله الزعوف، مرجع سابق، ص ٢٧٤
34. Masnoon, Maryam and Rauf, Monazza, (2013) Impact of Corporate Governance on Capital Structure – A Study of KSE Listed Firms (December 1, 2013). Global Management Journal for Academic & Corporate Studies, Vol. 3, No. 1, 94-110. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2380056>

35. Browne, Jude, "Corporate code of conduct", Encyclopedia Britannica, Encyclopedia Britannica, Inc., March 29, 2013, <https://www.britannica.com/topic/corporate-code-of-conduct> , December 29, 2018
36. <http://www.worldbank.org/en/news/feature/2013/08/27/india-corporate-social-responsibility>
37. Van Willigen, John, Applied Anthropology, An Introduction, Bergin & Garvey, 3rd edition, London, P 73-74
38. <http://www.arabstates.undp.org/content/rbas/ar/home/sustainable-development-goals.html>

٣٩. منشورات الجمعية

40. <http://aba.org.eg/who-we-are/association/>

٤١. www.aba.org.eg/ar/ أنشطة-الجمعية/المشروعات/للمزيد من المعلومات عن

الجمعية

Culture Of Businessmen's Social Responsibility And Sustainable Development

Abstract

Culture is an essential component of society's identity. It is a director of behavior. Its intangible content may include elements of informal social control, it is therefore binding on individuals and groups of society, and embodied in various patterns of observed behavior.

The eradication of poverty and hunger is the first goal of the UN sustainable development, which, if achieved, would make it easier to achieve the rest of the goals, all of which contribute to strengthening the strength and sustainability of societies.

Egypt has recently faced several economic and social crises that have raised the call for companies to assume their social responsibility towards society, and sharing the state in solving its social and economic problems.

The problem of the study is determined in describing, analyzing the reality of businessmen's social responsibility, its relationship to sustainable development and the impact of socio-cultural dimension. the above reinforces the importance of the topic as an attempt to shed light on an important issue closely related to sustainable development. it is one of the research interests in Egypt 2030 Plan especially the social and human sciences sector.

Methodology: role theory, functional theory, and social action theory. The results were based on a descriptive and analytical method and a field study of Alexandria Businessmen Association's activities as a model. It used the information

gathering tools such as in-depth interview, observation, and field work guide. The results were discussed in three axes:

- the reality of businessmen's social role
- the reality of businessmen social responsibility's culture
- businessmen social responsibility and Sustainable Development

Key Words: Culture - Social responsibility - Businessmen