

واقع أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال في ليبيا (تحليل نظري)

عبد الباسط محمد عبد السلام على

المعهد العالي للتقنيات الهندسية غريان، abdulbacet@gmail.com

الملخص

هدفت هذا البحث إلى معرفة واقع أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال في ليبيا، حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وذلك بجمع البيانات من المصادر المكتبية وشبكة الإنترنت الدولية وتحليلها، وقد توصل الباحث إلى أنه مازال الاهتمام بأخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية متدني، وذلك لغياب السلطات المختصة ومؤسسات المجتمع المدني حول ذلك، رغم أنه هناك محاولات طفيفة من قبل السلطات، كذلك لا توجد رؤية واضحة للمنظمات قيد الدراسة لتبني مفهوم أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية، ومازالت تقتصر إلى مصادر تمويل لازمة للاهتمام ببرامج المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات المهنة.

Abstract

This research is aimed to find out the reality of business ethics and social responsibility in business organizations in Libya, where the researcher relied on the descriptive approach, by collecting and analyzing data from library sources and the Internet. The results illustrates that there is still low attention in Libyan organizations beyond business ethics and social responsibility, although there are slight attempts by the authorities, as well as there is no clear vision for the organizations under study to adopt the concept of business ethics and social responsibility, and they still lack the funding sources necessary to pay attention to social responsibility programs and business ethics.

1. الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تسعى المنظمات إلى التميز في البيئة التي تنشأ فيها وتتعامل معها، إلى أن وصل الأمر إلى تضمين القيم التي تتميز بها المنظمة في علامتها التجارية والتنافسية، الأمر الذي أصبح ملحاً إلى تبني دور أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية في إدارة الأعمال، واعتبارها جزء لا يتجزأ من دستور المنظمة، للوصول إلى أهدافها وتحقيق رؤيتها ورسالتها.

والجدير بالذكر أن أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية تعتبر محور اهتمام الكثير من الباحثين في مجال بيئة الأعمال، وذلك لظهور الانهيار في كثير من المؤسسات وخاصة الدول النامية، فظاهرة الفساد الإداري أصبحت نقطة تركيز الحكومات والمنظمات الدولية والمراكز البحثية والنخب، الأمر الذي أصبح ملحا لعمل إطار عمل وآليات فعالة للحد من ظاهرة الفساد الإداري والمالي.

وفي ذات السياق مخاوف التلوث البيئي وعجز الحكومات على تقديم الحلول والخدمات للمجتمعات المحلية، دفع مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات العامة والخاصة إلى تبني الدور الفعلي، في المشاركة المحلية والأعمال الخيرية للحد من التلوث البيئي والمحافظة عليها، كذلك وضع الحلول على المستوى الاقتصادي المحلي، من توفير فرص عمل، ودعم المشاريع المحلية للرفع من المستوى الاقتصادي للمجتمعات المحلية. وبناء على هذه المعطيات، يأتي الدور الفعلي لتبني أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية كآليات ملحة للرفع من مستوى أداء المنظمات، والحد من المخاوف البيئية والاجتماعية والاقتصادية التي بدأت تظهر في كثير من المجتمعات، وبذلك تأتي هذه الدراسة للوقوف حول معرفة واقع أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال في ليبيا.

2.1 مشكلة الدراسة

أصبحت المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل أمراً ملحاً للتبني من قبل المنظمات على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي، لما لها من تأثير مباشر وكبير على أداء المنظمات ونجاحها، فتقشي الفساد الإداري وتدني أداء المنظمات، وكذلك انتشار فضائح فساد بين الأفراد والمؤسسات، الأمر الذي يضع متخذي القرار والباحثين في المحك للحد من هذه الظاهرة، وذلك بنشر ثقافة أخلاقيات المهنة وتضمين المسؤولية الاجتماعية في أداء المنظمات.

وهنا لا بد من ذكر دراسة Omar (2021)، التعرف على الإفصاح عن ممارسات التقارير الاجتماعية والبيئية في الصناعات النفطية بليبيا، لا يزال الكشف عن هذه الممارسات محدوداً بسبب نقصها إطار عمل شامل يضع جميع متطلبات التقارير الاجتماعية والبيئية Corporate Social and Environment CSER Reporting للشركات الليبية، وقد توصل Abukhil (2016) في دراسته تأثير اعداد تقارير المسؤولية الاجتماعية على أداء المنظمات في ليبيا والأردن إلى أن المسؤولية الاجتماعية في ليبيا والأردن لم تصل إلى حد مقبول ومتنائل، ولا يوجد تأثير لتقارير المسؤولية الاجتماعية في الأداء المالي.

ومن زاوية أخرى فيما يتعلق بأخلاقيات المهنة فقد توصل Elmujahed (2020) في دراسته أهمية تبني قواعد أخلاقيات المهنة في مؤسسات التعليم العالي بليبيا إلى أن القواعد الأخلاقية في العمل لم تلق اهتماما في مؤسسات التعليم العالي بليبيا، كذلك دراسة بركة (2019) التي من ضمن نتائجها أن فلسفة أخلاقيات المهنة لم تحظ باهتمام كبير من قبل الباحثين، وافتقرت إلى الدراسات المتعددة.

وبالرغم من ذلك هناك محاولات للسعي من قبل السلطات العليا لتفعيل دور أخلاقيات المهنة في المنظمات، فدراسة المصراطي والعبدي (2019) توصلت إلى أن ليبيا تسعى إلى توقيع اتفاقيات، تهدف من خلالها إلى محاربة الفساد في العمل الوظيفي، والقصد منها تعزيز القيم الاخلاقية في مجال الوظيفة العامة بما يتجاوز الحدود الوطنية، وقد أوصت الدراسة بضرورة أن تقوم الشركات الليبية بإعداد مدونات أخلاقية، تشير إلى سلوكيات أخلاقيات المهنة للعاملين بالشركات المختلفة.

بناء على ما تم ذكره في الدراسات السابقة من تدنى مستوى أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية لدى المنظمات، فيمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل التالي: ما هو واقع أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال في ليبيا؟

3.1 أهداف الدراسة

تتضمن أهداف هذه الدراسة أهدافاً علمية تشمل إثراء جانب أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال في البيئة الليبية، وأهدافاً عملية تتمثل في معرفة كل من واقع أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال في البيئة الليبية.

4.1 أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة في الأهمية العلمية لإبراز دور أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية في نجاح منظمات الأعمال، والوصول إلى أهدافها والمحافظة على الميزة التنافسية لها، كذلك الأهمية العملية التي تتضمن معرفة كل من واقع أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال في البيئة الليبية، لتحقيق التراكمية في البحث العلمي والوقوف معالم أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال في البيئة الليبية.

5.1 أسئلة الدراسة

تتطلب أسئلة الدراسة من السؤال الرئيسي: ما هو واقع أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال في ليبيا؟، وبذلك يتفرع من السؤال الرئيسي السؤالين التاليين:

ما هو واقع أخلاقيات المهنة في منظمات الأعمال في ليبيا؟

ما هو واقع المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال في ليبيا؟

6.1 منهجية الدراسة

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي في تحليل البيانات وتفسير النتائج، وذلك بالاعتماد على البيانات الثانوية من المصادر المكتبية وشبكة الإنترنت والدوريات والتقارير.

7.1 منهجية الدراسة

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي في تحليل البيانات وتفسير النتائج، وذلك بالاعتماد على البيانات الثانوية من المصادر المكتبية وشبكة الإنترنت والدوريات والتقارير.

8.1 حدود الدراسة

اشتملت الحدود الموضوعية للدراسة في نطاق أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات، كما اشتملت الحدود الزمنية على اجراء البحث خلال ديسمبر 2022م ويناير 2023م، أما الحدود المكانية فكانت المؤسسات الليبية بالتركيز على الصناعات النفطية، التعليم العالي، المصارف والمؤسسات المالية.

9,1 الدراسات السابقة

اشتملت الدراسات السابقة عدد إثني عشر دراسة في الفترة الزمنية من 2012م إلى 2022م، منها دراستين اقليميتين، وعدد عشرة دراسة محلية.

1,9,1 الدراسات الإقليمية

أ. دراسة Ineizeh (2022)

Corporate Social Responsibility in GCC Region.

هدفت هذه الورقة الى الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي، فيما يتعلق بمبادئ التمويل الإسلامي واخلاقيات الاقتصاد الإسلامي، واستهدفت الدراسة 28 بنك إسلامي من 334 تقرير سنوي من سنة 2006 إلى سنة 2019، وتبين أن البحرين في المرتبة الأولى والسعودية في المرتبة الأخيرة، ومقارنة بالدراسات السابقة هناك تحسن طفيف في المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، وهي مازالت منخفضة في مستوى 55%، كما تبين أن البنوك مازالت تفتقر إلى الإفصاح عن البيانات والمعلومات عن المسؤولية الاجتماعية للمنظمات.

ب. دراسة Allui & Pinto (2022)

Non-Financial Benefits of Corporate Social Responsibility to Saudi Companies

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المنظمات غير الربحية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، وكذلك الواقع العام للمسؤولية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، حيث تم إجراء عملية مسح على عينة عشوائية من الشركات في القطاع الصناعة والخدمات، واستخدام المنهج التحليلي، وتم التوصل إلى أن نهج المسؤولية الاجتماعية للشركات الأكثر انتشاراً هو تقليل الآثار السلبية، وتعظيم الآثار الإيجابية للأعمال التجارية، مع الأخذ في الاعتبار الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، و بما يتماشى مع مجالات وأبعاد المسؤولية

الاجتماعية للشركات على النحو الذي اقترحه المنظرون الغربيون، المتقاربة مع روح وقيم الشركات السعودية من وجهة النظر الإسلامية.

2,9,1 الدراسات المحلية

أ. دراسة Omar (2021)

Determinants of Social and Environmental Reporting Practices Disclosure in Libyan Oil and Gas Industry.

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق في السلوك الإداري في الإفصاح عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية والبيئية Corporate Social and Environment Reporting CSER، والعوامل التي تؤثر على سلوك القرار في الصناعات النفطية بليبيا، فقد تم استخدام المنهج التحليلي بعد جمع البيانات عن طريق المقابلات الشخصية المعمقة لتسعة مديرين في الصناعات النفطية في ليبيا، وتم التوصل إلى النتائج التالية: 1- يقدر المديرين المسؤولية الاجتماعية والبيئية على أساس الدافع الذاتي ودافع الآثار السلبية المحتملة من صناعة النفط على المجتمع، 2- بالرغم من أن الشركات النفطية ملزمة بالإفصاح عن ممارسات CSER، لا يزال الكشف عن هذه الممارسات محدوداً بسبب نقصها إطار عمل شامل يضع جميع متطلبات CSER للشركات الليبية.

ب. دراسة Elmujaheed (2020)

The Importance of Adopting Ethical Codes in the Libyan Educational Institutions - with Special Reference to the Postgraduate Students in English Departments.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أهمية تبني مدونات الأخلاق في مؤسسات التعليم العالي بليبيا، وذلك لضبط سلوك الأفراد وأدائهم، وكانت مشكلة الدراسة هي غياب مدونات أخلاق المهنة في مؤسسات التعليم العالي، وأيضاً إنتهج الباحث المنهج الوصفي، وتوصل الباحث إلى أن القواعد الأخلاقية في العمل لم تلق اهتماماً في مؤسسات التعليم العالي، ويلفت الباحث انتباه صناع القرار والباحثين والمعلمين والطلبة إلى إعطاء الأهمية لتبني مدونات أخلاقيات المهنة وإعطائها القدر اللازم، الأمر الذي سوف يعزز العملية التعليمية والبحثية.

ج. دراسة Alshbili (2020)

Social and environmental 3. reporting, sustainable development and institutional voids: Evidence from a developing country, Corporate Social Responsibility and Environmental Management

هدفت الدراسة إلى معرفة تصورات المديرين وواضعي السياسات في الدول النامية فيما يتعلق بالحواجز الفعلية التي تعيق التقارير البيئية والاجتماعية نحو التنمية المستدامة، الدراسة انتهجت اسلوب المقابلة المعمقة مع مديرين وصناع قرار وواضعي سياسات بالشركات النفطية الليبية، وبعد تحليل المقابلات الشخصية المعمقة، تبين أن هناك فراغ يعيق التقارير الاجتماعية والبيئية تمثل في الآتي: 1- غياب لدور السلطات المختصة عن

البيئة العامة، 2- غياب القوانين والتشريعات واتجاه التقارير البيئية والاجتماعية، 3- قلة الوعي والمعرفة والدافع من قبل الحكومة اتجاه التقارير البيئية والاجتماعية، 4- الخوف من التغيير وغياب منظمات المجتمع المدني السلطات عن مسؤوليتها.

د. دراسة المصرتي والعبدي (2019) النماذج العربية والدولية الرائدة في أخلاقيات المهنة

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم إطار نظري يتضمن كل ما يتعلق بأخلاقيات المهنة وجوانبها المختلفة بالاعتماد على المنهج الاستقرائي في ذلك، كما تناولت الدراسة عرض العديد من التجارب للشركات العربية والدولية في أخلاقيات المهنة، والتي يمكن الاحتذاء بها في الشركات الليبية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها سعي ليبيا توقيع اتفاقيات دولية تهدف من خلالها إلى محاربة الفساد في العمل الوظيفي، والقصد منها تعزيز القيم الاخلاقية في مجال الوظيفة العامة بما يتجاوز الحدود الوطنية، وقد أوصت الدراسة بضرورة أن تقوم الشركات الليبية بإعداد مدونات أخلاقية، تشير إلى سلوكيات أخلاقيات المهنة للعاملين بالشركات المختلفة.

هـ دراسة بركة (2019) الحاجة إلى فلسفة أخلاق المهنة

يهدف هذا البحث إلى الإجابة على التساؤلات التالية: ما مفهوم أخلاقيات المهنة؟ وما العوامل التي أسهمت في نشأتها؟ لماذا الاهتمام بفلسفة أخلاقيات المهنة؟ وما دورها في تطور المجتمع؟ وما العلاقة بين الأخلاق والقيم؟ وما أثر القيم في تكوين فلسفة أخلاقيات المهنة؟ وهل نحن بحاجة إلى وضع ميثاق لأخلاقيات المهنة؟، حيث انتهج الباحث المنهج النوعي، وخلص إلى الآتي: 1- فلسفة أخلاقيات المهنة تلعب دوراً رئيسياً في الإعداد المهني للفرد وإضفاء صفة المهنية على أي عمل، 2- وعلى الرغم من أهمية فلسفة أخلاقيات المهنة إلا أنها لم تحظ باهتمام كبير من قبل الباحثين وافتقرت إلى الدراسات المتعددة، 3- فلسفة أخلاقيات المهنة أصبحت حاجة ملحة من أجل القضاء على الفساد المالي والإداري في المجتمع، و من أهم الأسس التي يرتكز عليها العمل والتعامل الإنساني كالصدق والوفاء والإخلاص والولاء وغيرها من القيم الأخلاقية التي قامت عليها الأخلاق الإنسانية.

و. دراسة Abukil (2016)

The Effect of Corporate Social Responsibility Reporting on Financial Performance in Libya and Jordan.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير تقارير المسؤولية الاجتماعية للشركات في الأداء المالي في دولة ليبيا والأردن، وذلك من خلال بحث ثلاثة أبعاد لعدد 130 شركة بورصة، حيث تم تطوير 20 معياراً للتقارير للأبعاد الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية، التقارير التي تم تجميعها وتحليل بياناتها تحتوى المدة من (2008-2012)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحليل العلاقة والتأثير بين متغيري الدراسة، وقد توصل إلى أن المسؤولية الاجتماعية في ليبيا والأردن لم تصل إلى حد مقبول ومتفائل، ولا يوجد تأثير لتقارير المسؤولية الاجتماعية في الأداء المال .

ز. دراسة القطراني (2016) معوقات تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المنظمات النفطية الليبية.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة معوقات تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المنظمات النفطية الليبية التابعة للمؤسسة الوطنية للنفط، وتم جمع البيانات عن طريق استبانة من المديرين بالإدارات الوسطى بعينة تكونت من "97" مفردة، ومن خلال استخدام المنهج الوصفي، توصل الباحث إلى الآتي: 1- لا توجد رؤية واضحة من قبل المنظمات قيد الدراسة نحو تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية، 2- تشعر الإدارة العليا في المنظمات قيد الدراسة بأن الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية يؤدي إلى إضعاف مستوى الأداء، 3- تساهم القوانين المعمول بها في الدولة في الحد من تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية، 4- أن المنظمات قيد الدراسة تفقر لمصادر التمويل اللازمة للاهتمام ببرامج المسؤولية الاجتماعية.

ح. دراسة Elmogla (2015)

Corporate social reporting in Libya: a research note.

هدفت هذه الدراسة إلى اضافة العمق إلى الدراسات القليلة الاخرى التي يتم إجراؤها في ليبيا كنقطة انطلاق لفهم الديناميكية بين ممارسات الإفصاح والسياق الذي يؤدون فيه، وذلك باستخدام اسلوب تحليل المحتوى من 270 تقريراً سنوياً و54 شركة كلاهما عامة وخاصة عبر مجموعة من القطاعات من السنوات (2001 إلى 2005)، وقد توصل الباحث إلى أن الشركات الليبية تفصح بشكل عام عن بعض المعلومات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية ولكن على مستوى منخفض مقارنة بالدول المتقدمة، و فقط في مناطق معينة، مع تغير هذه الوضع خلال فترة الخمس سنوات قيد البحث.

ط. دراسة Bayoud (2013)

How the Libyan Context can Shape Corporate Social Responsibility Disclosure in Libya.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير العوامل الاقتصادية، السياسية والاجتماعية على الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمنظمات في ليبيا، ومن خلال البحث المستمد من المحتويات المكتبية توصل الباحث إلى أن الإقتصاد الليبي اقتصاداً كلاسيكياً وفريداً باتباعه نظرية فريدة تمثلت في الكتاب الأخضر، كذلك توصف الدراسة بأن التغيرات الاجتماعية والمخاوف البيئية أثرت في المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية في ليبيا، كما أظهرت الدراسة أهمية الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية وضغط المستثمرين أجاهها بعد تأسيس سوق الأوراق المالي في ليبيا.

ي. دراسة Salem (2012)

The Effects of Islamic Management Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين أخلاقيات الإدارة الإسلامية والالتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية على موظفي المصارف العامة بليبيا، استخدم الباحث المنهج الوصفي، من خلال تجميع البيانات وتحليلها توصل الباحث بأنه

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الإدارة الإسلامية والالتزام التنظيمي، وكان ارتباط بيرسون قوي يصل إلى "93.3%" ومعامل التفسير وصل إلى "91.3%".

التعليق على الدراسات السابقة

الدراسات السابقة تناولت موضوع البحث في فترات زمنية متفاوتة من سنة 2012 إلى سنة 2022، وتحتوي على نتائج بدورها يمكن الاعتماد عليها في تحديد مشكلة البحث وتشخيص واقع أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية في ليبيا، وذلك لورود اثني عشرة دراسة منها عشرة دراسات واقعة في البيئة الليبية واثنين في البيئة الإقليمية والعربية، وما تضيفه هذه الدراسات هو احتواء إطار عام يمكن من خلاله معرفة ما توصلت إليه الأبحاث نحو أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية في ليبيا.

2. الإطار النظري للدراسة

1.2 مفهوم أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال

أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية من المواضيع المهمة في إدارة الأعمال الحديثة، وتناولتها العديد من الأبحاث في البيئة المحلية والإقليمية والدولية، حيث أصبحت المنظمات لا يتم تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية إلا بتحقيق مبادئ أخلاقيات المهنة للأفراد، والمساهمة الاجتماعية في البيئة المحيطة بها، حتى تنال رسالتها التي أنشأت من أجلها.

1.1.2 أخلاقيات الأعمال

الأخلاقيات (Ethics) بصفة عامة هي محاولة متعمدة ومنتظمة لإضفاء الطابع الأخلاقي (Moral) على السلوكيات المختلفة، بطريقة تحدد القيم التي يتعين أن تحكم هذه السلوكيات وعليه، فإن الأخلاقيات تعنى بالعملية التي يتم عن طريقها تأكيد الالتزام بقيم أخلاقية معينة وتحديد الصواب والخطأ (الرومي، 2009)، حيث أن القيم والمعتقدات هي المناطة بتحديد المعايير الأخلاقية، والتي بدورها تحرك السلوك داخل التنظيم سواء في الاتجاه الصحيح أو الاتجاه الخاطئ.

ووفق هذه الرؤية، فإن الأعمال توصف بأنها النشاطات المنجزة من قبل الأفراد لإنتاج الثروة، وأخلاقيات العمل والقيم مهمة للنجاح والتطور في منظمات الأعمال، وترجع أخلاقيات الأعمال إلى المعايير التي من خلالها يتم معرفة الصواب والخطأ في منظمة الأعمال مثل: الإنصاف، اتساع الأفق، التكامل، الالتزام بالاتفاق، المراعاة، الاهتمام بالإنسان واحترام الآخرين والعديد من المبادئ التي تحدد أخلاقيات العمل (ddceutkal.ac.in)، وفي المقابل تؤدي أخلاقيات المهنة السلبية إلى مخرجات سلبية داخل التنظيم، مثل: الأنانية، عدم الانضباط، ضعف المبادرة، اللامبالاة، عدم احترام الآخرين، وبالتالي يمكن القول أنه إذا لم تكن أخلاقيات المهنة ذات ممارسات إيجابية، فإنه يؤدي ذلك إلى الإخلال بالأهداف التنظيمية، والتدني في مخرجات النظام.

ومن مؤشرات ذلك فقد تم الاهتمام بالأخلاق في المهنة والعمل منذ السبعينات وذلك لبروز ظواهر تدل على الانحراف الوظيفي الذي أدى الإخلال بتحقيق أهداف المنظمات، وما ذكره الرومي (2009) من زيادة المعلومات والنشرات المختلفة حول المشاكل الأخلاقية في السلك الحكومي ولتأثيره البالغ على فعالية العاملين في المهن المختلفة وإنتاجيتهم، فقد أكدت بعض الدراسات نقشي ممارسات غير أخلاقية في الدول العربية، كتقديم الخدمات الخاصة لغير مستحقيها من الأقارب والمحسوبين، والتمييز بين الموظفين على أساس المناطق والدين والعرق والانتماء وقبول الوظائف الإضافية على حساب العمل الحكومي، وتقديم الانتماء للعائلة والعشيرة بغير حق على الانتماء للدولة والمجتمع، وعدم كفاية التشريعات والإجراءات الرقابية التي تتيح إفلات المخالفين من العقوبات المناسبة.

وهنا لا بد من بيان أن مع تعدد المهن واختلاف الوظائف، كانت المبادئ العامة هي القاعدة لتوجيه أخلاقيات المهنة لكل وظيفة أو مهنة محددة، مع نشوء مبادئ أخرى تخص المهنة أو الوظيفة، فالمهنة وظيفية تتطلب إعداداً طويلاً نسبياً ومتخصصاً يرتبط أعضاؤه بروابط أخلاقية محددة (سلطان وشعيب، 2015) ولزيادة توضيح ذلك، المبادئ الأساسية لكل مهنة تعتبر مهمة وذلك للوصول إلى الأهداف على أعلى المستويات، ولذا كما ذكر جمعة (2015) أنه يجب على المحاسبين أن يأخذوا في الاعتبار عدداً من المتطلبات الضرورية أو المبادئ الأساسية التي تتضمن النزاهة، الموضوعية، الكفاءة المهنية والعناية اللازمة، السرية، السلوك المهني والمعايير الفنية،

وقد عرفها العوجزي (2019) في تعريفه لأخلاقيات المهنة في التعليم الجامعي بأنها مجموعة من المبادئ والأسس والمثل التي يجب أن يلتزم بها العضو المشارك في العملية التعليمية والتي تحكم سلوك مهنته، فأخلاق المهنة هي مجموعة القيم والمثل والإجراءات التي تخص مهنة واحدة دون غيرها من المهن، كأخلاقيات مهنة الطب مثلاً والتي منها الالتزام بعلاج كل محتاج للعلاج العاجل بغض النظر عن انتمائته ومعتقداته.

وبناءً على تلك المعطيات لا بد من بيان الفرق بين أخلاقيات المهنة والأخلاقيات المهنية، فقد ذكر مودا (2011) أن الأخلاقيات المهنية تعتبر أكثر شمولية ويمكن أن تكون مشتركة في الغالب بين أكثر من مهنة وعمل، كما يلاحظ أن معظم المهن والأعمال تشترك في أخلاقيات مهنية مشتركة كون هذه القيم الأخلاقية تعد موجبات سلوكية عامة، تتطلبها كافة الأعمال والمهن مع وجود بعض الفروق المحدودة التي تتعلق بخصوصية كل مهنة من المهن، وفي المقابل أخلاقيات المهنة هي معايير تخص مهنة بعينها.

ومع تطور الفكر الإداري من المدرسة التقليدية إلى المدرسة السلوكية وأخيراً المدرسة الحديثة، حيث أن النظريات التقليدية لها نظرة مادية وميكانيكية للفرد داخل المنظمة، وبذلك كان الجانب الأخلاقي والاجتماعي بعيد عن تناوله في تحقيق أهداف الفرد والمنظمة، أما ما يتعلق بظهور المدرسة السلوكية، التي أظهرت الجانب السلوكي والمحافظة عليه وصيانته ليكون موجهاً لأداء الفرد والمنظمة، وتأطر هذه النظرية الجانب السلوكي

الذي يتحكم فيه الأخلاق، وبذلك تأتي أهمية الجانب السلوكي من خلال المعايير الأخلاقية عند تفشى ظاهرة الفساد المالي والإداري، الأمر الذي استوجب الاعتماد على المدخل السلوكي في معالجة الانحرافات الإدارية والمالية.

2.1.2 المسؤولية الاجتماعية

"فقد عرفها (Durker) على أنها "التزام المنشأة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه"، هذا وقد أشار (Holmer) الى أن المسؤولية الاجتماعية ما هي إلا "التزام على منشأة الأعمال تجاه المجتمع الذي تعمل فيه وذلك عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر وتحسين الخدمة ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل وحل مشكلة الإسكان والمواصلات وغيرها" (نزال وآخرون، 2011)، وهنا لا بد من بيان انعكاس هذه الفكرة على المنظمات هو المحافظة على الميزة التنافسية، وذلك من خلال استراتيجية المسؤولية الاجتماعية داخل البيئة التي تعمل فيها.

وتعرف المفوضية الأوروبية المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، هي عملية توحيد الاعتبارات والاهتمامات البيئية والاجتماعية لمنظمات الأعمال مع أنشطتها وعملياتها وفعاليتها وتفاعلها مع ذوي المصلحة على أساس طوعي، ويعرف البنك الدولي المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال: هي تعهدات منظمات الأعمال للمساهمة في تنمية اقتصادية مستدامة، لتحسين مستوى المعيشة بما يجعلها جيدة للتنمية، وذلك من خلال العمل مع العاملين في تلك المنظمات وعائلاتهم، والمجتمع المحلي والمجتمع الوطني ككل (شاهين، بدون سنة نشر).

وتعني المسؤولية الاجتماعية الاهتمام بجوانب التنمية المجتمعية وبالجوانب الأخلاقية إلى جانب اهتمامها بالربحية التجارية، وهي التزام تجاه العاملين وتجاه العملاء، والمستهلكين، والمجتمع ككل، وهذا يتعدى العمل الخيري التطوعي، بحيث نصل إلى علاقة يستفيد منها المانح والمتلق، وبناء على ذلك لا يتم تقييم أداء قطاع الأعمال بناء على الربحية فقط، بل بناء على دور هذا القطاع في عملية التنمية المجتمعية أيضا (خضور، 2011)، ومن هذا المبدأ بالرغم من هدف المنظمة ربحي فإنها معنية بالتنمية المستدامة للزبون والمحافظة على الجانب الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي.

ويعرف (عيد، 2019، 248) أن المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص يمكن تعريفها علي أنها "مساهمة منشآت القطاع الخاص في تحقيق رفاهية حياة موظفيها، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة للمجتمع الذي تعمل فيه، بدوافع دينية وأخلاقية، وتعزيز مكانتها التنافسية في مجال نشاطها، وهنا لا بد من الإشارة إلى الجانب الأخلاقي كعنصر من عناصر المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، بالرغم من استقلاله في هذا البحث، إلا أنه يحافظ على الميزة التنافسية في نطاق البيئة الداخلية للمنظمة، في حين المسؤولية الاجتماعية هي معنية بالميزة التنافسية في نطاق البيئة الخارجية.

و بهذا نصل إلى تعريف إجرائي نوعا ما واضحا و شاملا لكل الجوانب الأساسية، المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية على أنها التزام وواجب المؤسسة بهدف خدمة الاقتصاد و التنمية معا، وذلك عن طريق الاهتمام بالأطراف الداخلية للمؤسسة كالعاملين و الأطراف الخارجية كأفراد المجتمع و البيئة معا في تحقيق الأهداف، و تبقى المسؤولية الاجتماعية غامضة المفهوم و لا يوجد تعريف بشكل محدد و دقيق، و يمكن القول أنها قوة إلزامية قانونية، ولا تزال هذه المسؤولية ذات طابع أدبي و معنوي، تستمد انتشارها من طبيعتها الطوعية الاختيارية التي تقوم بها المؤسسة (لغويل وزمالي، 2016).

المدرسة الحديثة في التنظيم الإداري نقلت الفرد والمنظمة من الإطار الداخلي لها إلى الإحاطة بالبيئة الخارجية للمنظمة، ومع تطور الفكر الإداري من المدرسة التقليدية إلى المدرسة السلوكية، فإن المدرسة الحديثة تنظر إلى المنظمة بأنها نظام مفتوح على البيئة الخارجية، سواء كانت العولمة، البيئة السياسية، البيئة الاقتصادية، البيئة الاجتماعية، البيئة القانونية والبيئة التقنية، الأمر الذي يضع على عاتق المنظمة التزامات اجتماعية، بدورها تحافظ على المجتمع وتساهم في التنمية بأبعادها الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية.

الهدف من انتهاج المسؤولية الاجتماعية للمنظمة هو تحسين صورتها في المجتمع التي تعمل فيه، وتوثيق الصلة بالزبائن للمحافظة على الحصة السوقية وتحسين الميزة التنافسية، حيث هناك أربعة أنواع من المسؤولية الاجتماعية للمنظمات: 1-المسؤولية البيئية، 2-المسؤولية الأخلاقية وحقوق الإنسان، 3-المسؤولية الخيرية، 4-المسؤولية الاقتصادية (<https://alayagood.com>).

2.2 المبادئ العامة لأخلاقيات العمل

إن المبادئ العامة تستخدمها المنظمات لضبط سلوك المنظمة من خلال أفرادها، بالإضافة إلى أنه يوجد تركيز على مبادئ دون غيرها في تطبيق مبادئ أخلاقيات العمل، ويجب أن تتضمن مدونة قواعد السلوك القيم التي تؤمن بها المنظمة، إرشادات السلوك، الممارسات التجارية اليومية، تفاعل الموظفون مع الأطراف الخارجية (www.valamis.co)، وهنا نشير إلى أهمية أن تكون هناك قواعد عامة ملزمة لعناصر التنظيم، يتم من خلالها توصيف وتطبيق المعايير الأخلاقية للمهنة بشكل عام والتخصيص عند التباين في المهام الوظيفية.

ولتوضيح ذلك يطلق على المبادئ العامة لأخلاقيات العمال للمنظمة بمدونة سلوك العمل Code of Business Conduct وهي مجموعة من المبادئ المصممة لتوجيه العمل للتصرف بأمانة ونزاهة في جميع الإجراءات التي تمثل الشركة، مثل شركة كوكاكولا لها اثنين من قواعد السلوك التجاري، واحد للموظفين العالميين وآخر للمديرين من غير الموظفين الذين لا يزالون يمثلون الشركة (www.smallbusiness.chron.com)، وهنا نشير إلى تنوع القواعد وتعددتها حسب المهام الوظيفية، حيث أنه يمكن وضع قواعد تخص الموظف، وقواعد تخص المنظمة، وقواعد تخص المدير التنفيذي، وكذلك قواعد تخص الموظف العالمي، وهذا يشير إلى أهمية أن تكون الأخلاق عنصر لا يتجزأ من مهام الوظيفة.

لقد صنف (Khan) مبادئ أخلاقيات العمل من منظور عالمي إلى مبادئ اخلاقيات العمل للموظفين وأخرى للمنظمة، فقد شملت أخلاقيات العمل للموظفين على: الإخلاص والأمانة، التكامل، النزاهة والعدالة، الصراحة، الاحترام، الموثوقية والاعتمادية، المبادرة، الإلتقان، المسؤولية، الإلتزام بالقانون، المنافسة، الاحترافية والتواضع، أما مبادئ اخلاقيات العمل للمنظمة فقد شملت على: القواعد واللوائح الموحدة، إبلاغ القواعد واللوائح لجميع الموظفين، احترام الموظفين، السماح بدرجة من الحرية للموظفين بدون إدارة جزئية ثابتة، سياسة واضحة للرواتب والترقية، جدول عطلة واضح وموحد (Khan, 2019).

ولعل من المناسب ذكر شركة CABLEL WIRES في مجال تصنيع الأسلاك الكهربائية منذ أكثر من خمسين سنة، تضع مدونة لقواعد السلوك وأخلاقيات العمل تعزز الأخلاق والصدق والشفافية المهنية في جميع أنحاء الشركة، حيث شملت المدونة لأخلاقيات المهنة: 1- النزاهة والمواطنة، 2- الإلتزام، 3- التركيز على النتائج، 4- الريادة والابتكار التكنولوجي، 5- العمل بروح الفريق الواحد، 6- الجدارة (cablelwires.com)، مما يدل على ضرورة وجود المهنية في وضع المعايير، مثل التركيز على النتائج والريادة والابتكار، فهذه المبادئ هي ملازمة لمهنة التصنيع والإنتاج.

ولزيادة توضيح ذلك شركة Fresenius Medical Care المزود العالمي الرائد للمنتجات والخدمات للأفراد المصابين بأمراض الكلى لأكثر من 345000 مريض في 4163 عيادة غسيل كلوي بتشغيل 42 موقع انتاجي، وبشكل عام مدونة أخلاقيات العمل لهذه الشركة تشمل رعاية المرضى، الجودة، مكافحة الفساد والرشوة، الصحة والسلامة المهنية، خصوصية البيانات وحماية البيئة، كذلك احترام حقوق الإنسان المادية، العدالة والمسؤولية (www.freseniusmedicalcare.com).

3.2 تطبيق أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية في المنظمات

بالرغم من وجود عموم وخصوص بين كل من المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات المهنة، إلا أنه يمكن القول باستقلالية كل منهما، وذلك لاختصاص التطبيق بالنسبة للمسؤولية الاجتماعية في البيئة الخارجية للمنظمة، وتطبيق أخلاقيات المهنة في البيئة الداخلية للمنظمة.

1.3.2 تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المنظمات

عند تنفيذ برنامج المسؤولية الاجتماعية في المنظمات يتطلب ذلك اتباع الخطوات التالية (www.linkedin.com):

1. تحديد القيم التنظيمية الأساسية التي تعزز الكفاءات الأساسية.
2. تجنيد كبار القادة وقادة الخطوط الأمامية ليكونوا رعاة ومناصرين لمبادرات المسؤولية الاجتماعية.
3. إشراك أصحاب المصلحة في حلقات التغذية الراجعة التعاونية التكرارية التي تحفز توليد الأفكار وتحفز الدعوات إلى العمل.

4. تصميم مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تعزز ثقافة العلامة التجارية التنظيمية.
5. تحديد وقياس الدوافع والبرامج التي تولد الشفافية واهتمام أصحاب المصلحة والمساهمين في شبكات التأثير التعاوني.

ولتوضيح ذلك نشير إلى أن هذه الخطوات هي من ضمن عمليات وضع الخطة الاستراتيجية للمنظمة، وإشراك أصحاب المصلحة في وضع الخطة الاستراتيجية، التي توصف بأنها استراتيجية مفتوحة تتطلبها البيئة كنظام مفتوح، وكما تم ذكره فإن المسؤولية الاجتماعية هي أحد اساليب المحافظة على الميزة التنافسية للمنظمة، ويغلب عليها الطابع الاستراتيجي الذي محله البيئة الخارجية للمنظمة، وينطلق من مبدأ التركيز على الزبون في موازاة التركيز على الإنتاج.

2.3.2 تطبيق أخلاقيات المهنة في المنظمات

الأخلاق في المنظمة سلوك تحدده المجموعة الذي ينتمي إليها الفرد، لكي يتوافق السلوك الأخلاقي مع المعايير المقبولة عموماً، حيث تشارك القوانين والتقاليد والقيم التي توفر هيكلًا لتمكينهم من العيش بطريقة منظمة، كم تساعد الأخلاق أعضاء المجموعة على فهم أدوارهم ومسؤولياتهم من أجل تمكينهم من العمل معاً لتحقيق الأهداف الفردية والجماعية والتنظيمية، مثل الأمن والوصول إلى الموارد والسعي لتحقيق الحياة، وهناك العديد من التحديات في تنفيذ الأخلاق في المنظمة تشمل 1- نقص في الإنفاذ، 2- الثقافة التنظيمية، 3- تدنى مستوى القيادة، 4- عدم الإبلاغ عن المخالفات، 5- عدم وجود تدريب على الأخلاقيات (Abdul Rahman, 2020).

ولنجاح تنفيذ مدونات أخلاق المهنة تعتمد على عدد من العوامل (Lawton, 2004):

1. الالتزام العام بالأخلاق العامة وإثبات الخدمة من قبل المناصب القيادية سواء كانت إدارية أو سياسية أو قضائية.
 2. إلى أي مدى تصبح المبادئ الأخلاقية جزء لا يتجزأ من الثقافة التنظيمية، الأمر الذي سيكون مهماً في تحديد نجاح التنفيذ.
 3. مقاومة التغيير وما يؤول إليه من فهم خاطئ لمدونة اخلاقيات المهنة في المنظمة.
 4. البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة يكون لها دور في توطين مدونة أخلاقيات المهنة في المنظمة وخاصة البيئة السياسية.
- والجدير بالذكر أن أخلاقيات المهنة هي التي تضع المعايير الملائمة لعمل ثقافة تنظيمية متينة في المنظمة، بدورها توجه السلوك نحو غايات المنظمة، وبالرغم من ذكر دور كل من البيئة الداخلية والخارجية في عمل مدونة الأخلاق، إلا أن الثقافة التنظيمية تعمل على تقوية كفاءة البيئة الداخلية، مع الأخذ في الاعتبار تأثيرها بالأخلاق

المجتمعية، التي هي في نطاق البيئة الخارجية للمنظمة، وهنا لا بد من بيان أنه هناك تكامل بين أخلاقيات المهنة والثقافة المجتمعية إلى حد كبير.

4.3 المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات المهنة في منظمات الأعمال الليبية

1.4.3 المسؤولية البيئية في منظمات الأعمال الليبية

المسؤولية البيئية هي أحد المحاور المعنية للمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، وخاصة في كثير من التقارير التي تعرض المخاوف البيئية من جراء تلوث مياه البحار والمياه الجوفية، والاحتباس الحراري، والاستهلاك الغير رشيد من قطع الأشجار والصناعات الثقيلة، التي أودت إلى الحد من نمو النباتات والتنوع البيئي، الأمر الذي أصبح ركيزة اهتمام من المنظمات الحكومية وغير الحكومية، المحلية والدولية.

فالتلوث أكثر صور المساس بالأوساط البيئية، ورغم وجود غطاء قانوني تحظى به البيئة المحلية والدولية، وكذلك نصوص عقابية وقانون جهاز شرطة البيئة، إلا أن مخاطر التلوث مازالت قائمة ومستمرة وتتخر في كيان البيئة، مما يدل على أن البيئة لم تحظ بالعناية الكافية حتى الآن (الشركسي، 2017)، وبالرغم من تحديد المسؤولية الاجتماعية في الإطار الاستراتيجي للمنظمات، إلا أنه هناك مشكلة بيئية حقيقية على المستوى المحلي، الإقليمي والعالمي، تستدعي حركة مجتمعية لمقاومة هذا المهدد لحياة المجتمعات، ومنظمات الأعمال هي معنية بذلك وخاصة الصناعية منها.

ولتوضيح ذلك فحصول المنظمات على شهادات الجودة هي أحد النماذج التي تمثل ارتباط غايات المنظمة بالميزة التنافسية أكثر من الوعي بالبيئة ومهدداتها، ففي دراسة خزام (2016) التي هدفت إلى معرفة طبيعة التكاليف البيئية، و الآثار البيئية الضارة المترتبة عن الشركات الصناعية في المنطقة الغربية من ليبيا، فقد توصلت هذه الدراسة إلى تنامي الوعي البيئي لدى هذه المنظمات، أيضا لوحظ غياب الضغوطات الحكومية والسياسية والاجتماعية على هذه المنظمات للقيام بدورها البيئي على أكمل وجه، كما أن هذه المنظمات تقوم بالحد الأدنى للمحافظة على البيئة تطبيقاً للقوانين والتشريعات، وفي سبيل الحصول على شهادات الجودة البيئية العالمية.

رغم اهتمام المؤسسات الليبية بتطبيق المراجعة البيئية بدرجة كبيرة جداً، توجد معوقات وصعوبات تحول دون تطبيق المؤسسات الليبية للمراجعة البيئية بدرجة كبيرة (العريفي، 2020)، على سبيل المثال شركة الزاوية لتكرير النفط تدرك أهمية القياس المحاسبي عن الأداء البيئي، إلا أنها لا تمتلك البنية الأساسية لنظام محاسبي بيئي، ولا تقوم بتحديد تكاليف الاستكشاف للمحاسبة عن الأداء البيئي، ولا تقوم بتحديد تكاليف الغشل والحماية للمحاسبة عن الأداء البيئي (ميرة، 2015)، والجدير بالذكر أن الشركات النفطية باعتبارها شركات صناعات لها آثار بيئية على المنطقة الجغرافية المحيطة بها، إلا أن أعمال المحافظة على البيئة ومحاربة آثارها مازالت في مستوى غير مقبول.

وهنا لا بد أن ننوه إلى أنه هناك ضعف في ادارة الرقابة الليبية من حيث عدم وجود خطة واضحة يسترشد بها في وضع برامج الرقابة، بالإضافة إلى نقص الخبرات وضعف المهارات التي تتعلق بالأعمال البيئية، وعدم كفاية البيانات المتعلقة بالوضع البيئي، وقلة المعايير والمؤشرات البيئية وكان هذا راجع إلى وجود الانقسام السياسي الذي انعكس على عدم وجود أهداف بيئية قومية معلنة وعدم وضوح السياسات البيئية الحكومية، وضعف التنسيق بين ديوان المحاسبة والجهات المعنية بحماية البيئة (النعاس، 2020)

2.4.3 المسؤولية الأخلاقية وحقوق الإنسان في منظمات الأعمال الليبية

الجانب الأخلاقي للفرد والمنظمة محور رئيسي في النظرية التنظيمية لمنظمات الأعمال، والثقافة التنظيمية تعتبر موجه للسلوك التنظيمي في المنظمة، فالنظرية السلوكية أضفت الاهتمام بالجانب السلوكي للفرد داخل المنظمة، واحتوت الدوافع والشخصية والإدراك للفرد داخل المنظمة، ثم تطور ذلك إلى المحيط الاجتماعي للفرد داخل المنظمة، وبما يعرف بنظرية العلاقات الاجتماعية، وتدعم هذه النظرية بأن الفرد جزء من مجموعة اجتماعية داخل المنظمة، ويمكن وجود تنظيمات غير رسمية تساعد في تحقيق اهداف المنظمة من واقع تجمع أفراد، الأمر الذي تطور إلى نظرية الإدارة البيئية وأصبحت العوامل الديموغرافية والاجتماعية من محيط المنظمة مؤثر فيها.

وهنا لا بد من بيان أن فلسفة أخلاقيات المهنة تلعب دوراً رئيسياً في الإعداد المهني للفرد وإضفاء صفة المهنية على أى عمل، ولذلك فالإعداد الجيد للفرد يتطلب التعريف بالقواعد التي ينبغي أن تحكم سلوك الأفراد في المؤسسات المختلفة، كذلك فلسفة أخلاقيات المهنة أصبحت حاجة ملحة من أجل القضاء على الفساد المالي والإداري في المجتمع، فأخلاقيات المهنة من الأسس التي يركز عليها العمل والتعامل الإنساني، كالصدق والوفاء والإخلاص والولاء وغيرها من القيم الأخلاقية التي قامت عليها الأخلاق الإنسانية (بركة، 2019).

ومن خلال تسليط الضوء على بعض البحوث العلمية، مثل شركة الخليج العربي للنفط من كبرى الشركات النفطية أجريت فيها دراسة أخلاقيات المهنة وأثرها على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، حيث نتج في هذه الدراسة أن مستوى أخلاقيات الوظيفة والمسؤولية الاجتماعية جاءت متوسطة، وكذلك وجود علاقة وأثر ذو دلالة إحصائية بين أخلاقيات الوظيفة بأبعادها (احترام القوانين، العدالة وعدم التحيز، النزاهة، الشفافية، الموضوعية) على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية لدى مديري الإدارات في شركة الخليج العربي للنفط، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين بُعدي (العدالة وعدم التحيز، والموضوعية) على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية . (عبدالحفيظ وآخرون، 2020).

الفساد الإداري يعتبر آفة العصر في منظمات الأعمال المحلية والدولية، وما تعرضه التقارير المحلية والدولية حول الفساد الإداري والمالي للمنظمات سواء منها المحلية والدولية، الأمر الذي أصبح ركيزة للاهتمام وتمكين

أطر تنظيمية بدورها تحد من ظاهرة الفساد المالي والإداري، وأصبحت مدونات أخلاقيات المهنة ركيزة اهتمام من قبل صناع القرار والباحثين للحد من ظاهرة الفساد الإداري والمالي.

في دراسة مكافحة الفساد المالي والاداري في ليبيا الواقع والتحديات مع الاشارة إلى تجارب بعض الدول، أن لكل دولة خصوصيتها في مكافحة الفساد، والأجهزة الحكومية المنوط بها مكافحة الفساد في ليبيا فشلت في محاربة الفساد أو حتى التقليل منه لدى اعتبارات سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية، وكذلك بسبب عدم وجود استراتيجية واضحة لمكافحته مع غياب التنسيق بين المؤسسات المختلفة لمكافحته (إنبيبة، 2017)، والجدير بالذكر أن الفساد الإداري والمالي ينمو من خلال تدني أخلاقيات المهنة في المنظمات، وذلك من غياب الانضباط و تطبيق اللوائح والقوانين، كذلك تدني الوعي الوظيفي، وتغليب المصلحة الشخصية عن المصلحة العامة، بالإضافة إلى غياب المسؤولية وانتشار اللامبالاة.

وفي نفس السياق فقد أكدت دراسة واقع الفساد المالي والإداري في ليبيا أن الأسباب الحقيقية للفساد بقطاعات الدولة يرجع إلى الانقسام السياسي الحاصل بالدولة والانفلات الأمني، بالإضافة إلى استغلال شريحة كبيرة من المسؤولين والموظفين لهذا الانقسام ومخالفة القوانين والتشريعات المعمول بها، فانتشار الفساد الإداري بشتى صوره من وساطة ومحسوبية، كذلك انتشار الفساد المالي في كافة قطاعات الدولة من خلال العقود والاعتمادات الوهمية، وصرف المكافآت لغير مستحقها وغيرها من التجاوزات المالية والمستندية، كذلك تضرر الاقتصاد الليبي وبشكل كبير نتيجة تجاوزات القطاع المصرفي من غسيل أموال، تهريب عملة، واعتمادات وهمية وغيرها من التجاوزات (الشريجي والمايل، 2018).

وهنا لا بد من بيان أن في غياب أدوات البيئة الداخلية في الحد من الفساد الإداري والمالي ومنها أخلاقيات المهنة، يأتي دور الأدوات الخارجية، مثل تطبيق اللوائح والقوانين، قوة المؤسسات الحكومية في ضبط ومعاينة المخالفين، فعلية وكفاءة الأجهزة الرقابية والأمنية في ضبط ومعاينة المخالفين، في المقابل أخلاقيات المهنة هي أداة سلوكية تضفي طابع القناعة والمصادقية في انجاز المهام الوظيفية دون وجود رادع خارجي، وبالتالي نستطيع القول أن رغم وجود المؤسسات الضبطية والرقابية، إلا أن مدونات أخلاقيات المهنة هي اسلوب استراتيجي سلوكي لضمان محاربة الفساد.

أما فيما يتعلق بحقوق الإنسان، يأتي دور منظمات الأعمال في صيانة حقوق الإنسان، التي تجعل حياته جديرة بأن تكون كريمة وله الحق فيها مثل الغذاء والتعليم والعمل والصحة والحرية، الأمر الذي يجعل منظمات الأعمال جديرة بالاهتمام بحقوق الإنسان، نظراً لتردي حقوق الإنسان في كثير من الدول والمجتمعات، وتوفير العمل والعيش الكريم، مهمة اصيلة في منظمات الأعمال، حيث صيانة الموارد البشرية وتحفيزها وتأهيلها ورعايتها، بجانب ذلك المسؤولية الاجتماعية حيال الكوارث الإنسانية التي تحدث في بيئتها.

بشكل عام حقوق الإنسان في ليبيا يعتبر في وضع متردى، حيث ليبيا مازالت غارقة في النزاع المسلح الذي أدى إلى انتهاكات القانون الإنساني الدولي والقانون الدولي لحقوق الإنسان، مما أثر على كثير من المناطق وأدى إلى انهيار عام في القانون والنظام (تقرير حول أوضاع حقوق الإنسان في ليبيا، 2015)، في المقابل مازالت منظمات حقوق الإنسان قدراتها محدودة في مجال حقوق الإنسان، وخاصة في ظل الانفلات الأمني وشح التمويل وضعف القدرات البشرية (أمينة والتركي، 2015)، الأمر الذي يضع منظمات الأعمال العامة والخاصة قيد المسؤولية الاجتماعية حيال هذه الانتهاكات، والمشاركة في الحد منها.

3.4.3 المسؤولية الخيرية في منظمات الأعمال الليبية

المسؤولية الخيرية لمنظمات الأعمال هي قيام منظمات الأعمال بنشاطات تطوعية، ليست من التزامها بالقوانين والتشريعات، ولكن من واقع المسؤولية الخيرية والأخلاقية، مثل مساعدة المجتمع المحلي في الكوارث الطبيعية والبيئية والوبائية، على سبيل المثال جائحة كورونا وما تتطلبه من تمويل وتوفير لسبل الوقاية من الوباء، كذلك مساعدة المحتاجين والفقراء والمساكين، بالإضافة إلى الوقوف مع المجتمع المحلي عند حدوث الكوارث والحرب والنزاعات.

يمكن أن نأخذ مؤشرات على مستوى الأعمال الخيرية من المنظمات الغير الحكومية من دراسة عون (2012) في دراسة العمل التطوعي، ودوره في دعم عملية التنمية الجديدة في ليبيا، فبالرغم من الرغبة الكبيرة من جانب المنظمات الخيرية في مواصلة الأعمال التطوعية، إلا أن الأعمال المنجزة لا تعكس الدور الفعلي الذي يجب أن تلعبه مؤسسات المجتمع المدني في دعم عملية التنمية مقارنة بالدول المتقدمة، ويرجع ذلك لعدة اسباب ومنها حداثة نشأة تلك المؤسسات، وفكرة التطوع في حياة المجتمع الليبي وقصر فترة تجربتها على أرض الواقع، وثقافة المجتمع المحدودة فيما يتعلق بأهمية المنظمات غير الحكومية.

4.4.3 المسؤولية الاقتصادية في منظمات الأعمال الليبية

هناك العديد من التحديات ملازمة للاقتصاد الليبي كالاتماد على مصادر الطاقة والتوظيف الغير العقلاني في القطاع العام والفساد، كما أن الصراع المسلح وحالة الفوضى أديا إلى الانقسام المؤسسي وفساد القطاع المصرفي وانخفاض قيمة العملة المحلية وسيطرة السوق الموازية على سوق العملات، ناهيك عن زيادة وتيرة أعمال التهريب والخطف ومأسسة الجريمة (الأمم المتحدة، 2020).

و نظراً للتوجهات الإشتراكية في السياسات الإقتصادية في ليبيا، فإن القطاع العام هو الذي يلعب الدور الرئيسي في الإستثمار وإنتاج السلع والخدمات، وتم تجميد القطاع الخاص من أواخر السبعينات، حيث استثمر القطاع العام بنسبة 86% من حجم الإستثمار، بل وصل نسبة 100% في قطاع الخدمات و93% في قطاع الزراعة و98% في قطاع الصناعة، وهذا يعتمد اعتماد كلي على القطاع النفطى مع انخفاض النمو الإقتصادى للقطاعات الغير نفطية، حيث كانت مساهمات القطاعات الغير نفطية في الناتج المحلي ب 2.7% لقطاع

الزراعة، 2.2 لقطاع الصناعة التحويلية، و22.5 لقطاع الخدمات العامة، وهذا يوضح الاختلال في الهيكل الاقتصادي الليبي (شامية، 2016).

القطاع الخاص مازال دوره محدود في ليبيا، والتركيز على القطاع العام أنهك كاهل الدولة، ولا تستطيع مؤسسات الدولة العامة أن تفي بالتنمية الاقتصادية على وجه التكامل، إلا بوجود إقتصاد محلي، تدعمه سلطات محلية لامركزية، ووحدات إقتصادية خاصة تساهم في تفكيك اللامركزية، وتوفر فرص العمل وتزيد من الدخل الإجمالي، وتحقق التكامل في المسؤولية الاقتصادية بين القطاع العام والقطاع الخاص.

4. النتائج والتوصيات

- من خلال تحليل الدراسات السابقة وما تضمنه العرض النظري، فقد توصل الباحث إلى الآتي:
- أ. فلسفة أخلاقيات المهنة أصبحت حاجة ملحة من أجل القضاء على الفساد المالي والإداري في المجتمع.
 - ب. على الرغم من أهمية فلسفة أخلاقيات المهنة إلا أنها لم تحظ باهتمام كبير من قبل الباحثين وافترقت إلى الدراسات المتعددة.
 - ج. بالرغم من تأثير الأخلاق الإسلامية على أداء المنظمات بشكل فعال إلا أن مجالات وأبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات تنتهج النحو الذي اقترحه المنظرون الغربيون.
 - د. القواعد الأخلاقية في العمل لم تلق اهتماما من قبل كثير من المؤسسات والمنظمات.
 - هـ. غياب السلطات المختصة، منظمات المجتمع المدني والقوانين والتشريعات اتجاه التقارير البيئية والاجتماعية.
 - و. قلة الوعي والمعرفة والدافع من قبل الحكومة اتجاه التقارير البيئية والاجتماعية.
 - ز. التغيرات الاجتماعية والمخاوف البيئية أثرت في المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية في ليبيا.
 - ح. المسؤولية الاجتماعية في ليبيا لم تصل إلى حد مقبول ومتقائل، ولا يوجد تأثير لتقارير المسؤولية الاجتماعية في الأداء المالي.
 - ط. لا توجد رؤية واضحة للمنظمات قيد الدراسة نحو تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية.
 - ي. أن المنظمات تفتقر لمصادر التمويل اللازمة للاهتمام ببرامج المسؤولية الاجتماعية.
 - ك. تسعى ليبيا توقيع اتفاقيات دولية تهدف من خلالها إلى محاربة الفساد وتعزيز القيم الاخلاقية في مجال الوظيفة العامة.
 - ل. هناك تحسن طفيف في المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، وهي مازالت منخفضة.
 - م. إطار العمل الشامل لجميع متطلبات الإفصاح عن أنشطة المسؤولية الاجتماعية والبيئية CSER لا يزال ناقصاً.
 - ن. تساهم القوانين المعمول بها في الدولة في الحد من تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية.

- بناءً على النتائج التي سبق ذكرها من خلال الدراسات السابقة والعرض النظري، فإن الباحث يوصي بالتالي:
- أ. العمل على زيادة الاهتمام بقواعد أخلاقيات المهنة في الوظيفة من قبل السلطات المختصة، وتفعيلها في المنظمات ووضعها كمشروع مجتمعي ومؤسسي.
 - ب. الوعي بالمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات المهنة من قبل الأفراد والمنظمات والسلطات العليا.
 - ج. وضع رؤية واضحة من قبل السلطة الحكومية لتبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات.
 - د. وضع إطار شامل لمتطلبات الإفصاح عن تقارير المسؤولية الاجتماعية والبيئية، وتخصيصها مصادر تمويل.
 - هـ. العمل على اجراء دراسات وأبحاث لتشخيص العوامل التي تحد من تبني أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية لدى منظمات الأعمال في ليبيا.

5. المراجع

1.5 المراجع باللغة العربية

1.1.5 الكتب

- [1] أحمد حلمي جمعة، 2015، أخلاقيات مهنة المحاسبة والتحكم المؤسسي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
- 2.1.5 رسائل الماجستير
- [1] سليمان بم سلام بن خليل الرومي، 2009، "درجة التزام المشرفين التربويين في حافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة غزة، فلسطين
- [2] ميلاد سعيد محمد خزام، 2016، "أثر الاعتراف بالتكاليف البيئية للمنظمات الاقتصادية على تحسين جودة المعلومات المحاسبية المقدم - دراسة ميدانية على المنظمات الاقتصادية بالمنطقة الغربية من ليبيا"، رسالة ماجستير، كلية المحاسبة، جامعة الجبل الغربي، ليبيا
- [3] نعيمة منصور محمد القطراني، 2016، "معوقات تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المنظمات النفطية الليبية"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي.
- [4] وصفي نزال، أحمد أبوعدبة، أسامة عمر، محمد أبوحجلة، براء عرفات، 2011، "اثر المسؤولية الاجتماعية على الميزة التنافسية لشركة الاتصال الفلسطينية من وجهة نظر العملاء (حالة دراسية لشركة جوال)"، مشروع تخرج، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة النجاح، فلسطين.

3.1.5 المجالات العلمية

- [1] داتو محمد مودا، 2011، الأخلاقيات المهنية في مؤسسات التمويل الأصغر الإسلامية، مجلة الثقافة، الجامعة الإسلامية ماليزيا (USIM)، المجلد السابع العدد الثاني - أكتوبر، ص ص (389-410)

- [2] سامي الكامل محمد بركة، 2019، الحاجة إلى فلسفة أخلاق المهنة، مجلة رواق الحكمة، جامعة الزاوية، العدد الخامس، السنو الثالثة، يونيو ص(1-19)
- [3] سميرة لغويل، نوال زمالي، 2016، المسؤولية الاجتماعية: المفهوم، الأبعاد، المعايير، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27/ديسمبر/2016، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر ص ص (301-308).
- [4] عادل عزت أحمد عيد، 2019، المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، المجلد الحادي عشر - العدد الثاني - رجب 1440هـ/ أبريل 2019م، ص ص (235-288)
- [5] عادل محمد الشرجي، عبدالسلام محمد المايل، 2018، واقع الفساد المالي والإداري في ليبيا، الآثار وسبل مكافحته، مجلة الدراسات الاقتصادية، كلية الاقتصاد جامعة المرقب، المجلد الأول - العدد الثاني - مارس ، ص ص (221-241)
- [6] عادل مصطفى سلطان، محمد رمضان شعيب، 2015، أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي، مجلة الجامعة الأسمرية، العدد 27، الجامعة الأسمرية، زليتن ليبيا، ص ص (41-76).
- [7] عبدالحفيظ فرج ميرة، 2015، واقع القياس المحاسبي للأداء البيئي بشركة الزاوية لتكرير النفط - دراسة حالة، مجلة كلية الاقتصاد للبحوث العلمية، جامعة الزاوية، المجلد الأول - العدد الثاني - أكتوبر، ص ص (67-99)
- [8] عبدالسلام محمد عبدالحفيظ، حنان مصطفى بازينة، سالمة مفتاح المصراطي، 2020، أخلاقيات الوظيفة وأثرها على الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية دراسة حالة على المدراء في شركة الخليج العربي للنفط، مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، جامعة عمر المختار، المجلد السابع - العدد الثالث عشر يونيو 2020، ص ص (10-36)
- [9] فواز أيوب المؤمني، محمد خالد المعاني، 2017، المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالمتغيرات البيئية من وجهة نظر طلبة الجامعة الأردنية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد الخامس عشر - العدد الثاني، ص ص (81-111)
- [10] محمد محمود الشركسي، 2017، الحماية الجنائية للبيئة في التشريع الليبي، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، المجلد (15) - العدد (15) - يوليو، ص ص (341-370)
- [11] منى سالم أحمد العوجزي، 2019، أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وأثرها في تكوين شخصية الطلاب ورفع معدل تحصيلهم العلمي، مجلة الجامعة، العدد الواحد والعشرون - المجلد الثالث - مايو، جامعة الزاوية، ص ص (123-152)
- [12] نرمين خليفة النعاس، 2020، ديوان المحاسبة الليبي والرقابة على البيئة بين النص والواقع، مجلة النجم الساطع للبحث العلمي، جامعة النجم الساطع، العدد (1) جانواري 2020، ص ص (1-19)
- [13] ياسر شاهين، 2009، البعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص الفلسطيني، جامعة فلسطين الأهلية - بيت لحم - فلسطين

4.1.5 المؤتمرات والندوات العلمية

- [1] إنبية، عادل الكاسح، 2017، مكافحة الفساد المالي والاداري في ليبيا الواقع والتحديات مع الإشارة إلى تجارب بعض الدول، المؤتمر العلمي الدولي الأول حول: السياسات الاقتصادية ومستقبل التنمية في ليبيا، الجزء الاول 11-13 ديسمبر 2020، الخمس،
- [2] خضور، رسلان، المسؤولية الاجتماعية لقطاع الأعمال، ندوة الثلاثاء والرابعة والعشرون حول التنمية الاقتصادية والاجتماعية في سورية، دمشق 2011/01/25 - 2011/06/28، سورية

- [3] العريفي، إيناس مفتاح، 2020، دور المراجعة البيئية في دعم تقارير التنمية المستدامة في الشركات الصناعية من وجهة نظر المراجعين الخارجيين، المؤتمر العلمي الدولي الرابع لكلية الاقتصاد والتجارة، الأهداف العالمية للتنمية المستدامة - الدول النامية بين تداعيات الواقع وتحديات المستقبل، جامعة المرقب، 9-10 نوفمبر 2020 AISC2020، ص ص (770-808)
- [4] عون، معنوق علي، 2012، العمل التطوعي ودوره في دعم عملية التنمية الجديدة في ليبيا، الملتقى الجغرافي الثالث عشر: التنمية في ليبيا نظرة مستقبلية، جامعة المرقب - الخمس، 22-24 أكتوبر 2012
- [5] المصراتي والعدلي، حنان عبدالعالي خليل، سالمة مفتاح، 2019، النماذج العربية والدولية الرائدة في أخلاقيات المهنة، المؤتمر العلمي الثالث (أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول)، 10-11 أغسطس 2019 بمدينة درنة، ليبيا

4.1.5 التقارير

- [1] الأسكوا، 2020، دراسة تمهيدية عن الاقتصاد في ليبيا: الواقع والتحديات والآفاق، الأمم المتحدة.
- [2] تقرير حول أوضاع حقوق الإنسان في ليبيا، 2015، حقوق الإنسان بمنظمة الأمم المتحدة.
- [3] عبدالله شامية، 2016، السياسات الاقتصادية والعمامة ومتطلبات النجاح، المنظمة الليبية للسياسات والإستراتيجيات، مايو 2016، طرابلس، ليبيا
- [4] عبير امنينة، نزيهة التركي، 2015، واقع جمعيات حقوق الإنسان في ليبيا، صعوبات العمل ومتطلبات النشاط، المعهد العربي لحقوق الإنسان، تونس

2.5 المراجع باللغة الإنجليزية

1.2.5 المجالات العلمية

- [1] Abdulhamid Ali Abukil, Imam Ghozali, Puji Harto, 2016 The Effect of Corporate Social Responsibility Reporting on Financial Performance in Libya and Jordan, *International Journal of Economics and Business Administration*, Volume IV, Issue 4, 2016, pp. 113 - 122
- [2] Alan Lawton, 2004, Developing and Implementing Codes of Ethics, *VIEŠOJI POLITIKA IR ADMINISTRAVIMAS* • 2004. Nr. 7, pp. 94-101
- [3] Alawiya Allui, Luisa Pinto, 2022, Non-Financial Benefits of Corporate Social Responsibility to Saudi Companies, *Sustainability* 2022, 14, 3446, <https://www.mdpi.com/journal/sustainability>
- [4] Ali Ahmed Elmujahed, 2020, The Importance of Adopting Ethical Codes in the Libyan Educational Institutions - with Special Reference to the Postgraduate Students in English Departments, *University Bullin, Zawya University, ISSUE No.22- Vol. (3) – September*, pp. 57-74
- [5] Diwan Taskheer Khan, 2019, Understanding Essentials of Work Ethics in Global Perspective, *International Journal of Engineering and Applied Sciences (IJEAS)*, ISSN: 2394-3661, Volume-6, Issue-7, July, pp. 44-46
- [6] Ibrahim Alshbili, Ahmad A. Elamer, Maha W. Mustafa, 2020, Social and environmental reporting, sustainable development and institutional voids: Evidence from a developing country, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, pp 881-895, wileyonlinelibrary.com/journal/csr
- [7] Mahmoud Elmogla, Christopher j. Cowton, Yvonne Downs, 2015, Corporate social reporting in Libya: a research note, *SOCIAL RESPONSIBILITY JOURNAL*, Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1747-1117, VOL. 11 NO. 4 2015, pp. 923-932

- [8] Mohammed Mispah Said Omar, Abdelghani Echchabi, Abdullah Mohammed Ayedh, Salim Al-hajar, 2021, Determinants of Social and Environmental Reporting Practices Disclosure in Libyan Oil and Gas Industry: A Managerial Perspective, *International Journal of Energy Economics and Policy*, Vol 11 • Issue 4 • 2021, pp-504-510
- [9] Nagib Salem Mohammed Bayoud, 2013, How the Libyan Context can Shape Corporate Social Responsibility Disclosure in Libya, *Journal of Accounting & J Marketing*, Volume 2 • Issue 3 • 1000105, pp 1-5
- [10] Nehad Ibrahim Ineizeh, Murad Ali Al-Zeqeba, Obada Jebreel Hussein, Ismail Younes Yamin, 2022, Corporate Social Responsibility Disclosure by Islamic Banks in GCC Region, *Universal Journal of Accounting and Finance* 10(3): 707-718, 2022, pp. 707-718, <http://www.hrpub.org>
- [11] Syuhaidah Abdul Rahman, Norhayati Hussin, Iza Ahmad Kamal, Norsaniah Md Noh, Siti Nurul Maryam Abdullah, Zahari Mohd Amin, The Challenges in Implementation of Ethics in Organization, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 10, No. 11, 2020, pp. 1187-1194
- [12] Zaneb Omer Salem, Syed Omar Syed Agil, 2012, The Effects of Islamic Management Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(7): 260-270, 2012, pp. 260-270.

3.5 شبكة الإنترنت الدولية

- [1] <https://alayagood.com/blog/types-of-corporate-social-responsibility> 24/10/2022 PM 17:00
- [2] <https://cablelwires.com/wp-content/uploads> 22/10/2022 AM 12:27
Code_of_Conduct_Business_Ethics_CABLELWIRES_REV00_EN.pdf 20/10/2022 AM 11:14
- [3] <https://ddceutkal.ac.in/Syllabus/BECEG-MBA.pdf> 21/10/2022 AM 10:25
- [4] <https://smallbusiness.chron.com/code-business-conduct-2732.html> 21/10/2022 PM 19:15
- [5] <https://www.freseniusmedicalcare.com/en/about-us/compliance/our-code-of-ethics-and-business-conduct> 23/10/2022 PM 19:05
- [6] <https://www.linkedin.com/pulse/how-implement-corporate-social-responsibility-csr-programs-ungar> 22/10/2022 30/10/2022 PM 17:18

<https://www.valamis.com/hub/code-of-conduct> 24/1