مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: واقع المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه العاملين
اسم الكاتب: م. سالم حامد حمدي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/3493
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 21:39 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

تـنـمية الرافديـن
العدد ١١٢ المجلد ٣٥ لسنة ٢٠١٣

واقع المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه العاملين دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية / نينوى

Real Manner and Social responsibility towards Worker Scan Studies to a group of Workers in Drugs industry in General Company-Mosul

سالم حامد حمدي
مدرس - قسم الادارة الصناعية
كلية الادارة والاقتصاد -جامعة الموصل

Salim H. Hamdy
Lecturer
Department of Industrial Administration
University of Mosul
Shhm87@yahoo.com

تأريخ استلام البحث ٢٠١١/١١/٢ تأريخ قبول النشر ٢٠١٢/٣/٢٧

واقع المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه العاملين دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية / نينوى

إعـــداد: سالم حامد حمدي

Real Manner and Social responsibility towards Worker Scan Studies to a group of Workers in Drugs industry in General Company-Mosul

Set by: Salim H. Hamdy

Abstract

An exploratory study of opinions of a sample of employees in the state company for drugs and medical instrument / Ninevah Worker's organization in time periods past catastrophic conditions resulting from the emergence of new developments on the ground including the concept of social responsibility and ethical important and a performance indicator so this concept has become a universal specification in this context, the current research reached the problem reflected by a serve of questions of the company discussed the concept of social responsibility and ethical, securing appropriate working environment for employees, granting benefits in kind, dealing with them responsibly. Suppose locking to credence the company to the concept of liability reflects an interest in their employees and provide adequate working leading to promote them to best performance and position to get the specification the global concept. The research has reached through individual answers to questions that respondents high resolution social performance of the company at the level of metrics search variables was moderate and has interest in providing a favorable working environment clearly. This research suggests supporting good social performance and other performance areas, leading to higher evolution and the need to establish specialized administrative unit or social and ethical responsibility to enable access to global markets.

Keywords: Social, ethical, ISO 26000.

واقع المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه العاملين دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية / نينوى

إعـــداد: سالم حامد حمدي

المستخلص

بين الفينة والأخرى، تغربل الحياة ممارسات المنظمات، فقد واجه العاملون في المنظمات في حقب زمنية ماضية، ظروفاً مأساوية، تمخض عنها بروز مستجدات على أرض الواقع، منها، مفهوم المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية، بوصفه ضرورة حتمية، ومؤشر للأداء، حتى أصبح هذا المفهوم اليوم مواصفة عالمية ومتطلب واسع الانتشار.

في هذا السياق جرى إعداد البحث الحالي الذي انطلق من مشكلة تتجسد بمجموعة من الأسئلة تتعلق بمدى تبني الشركة المبحوثة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية، وتأمين بيئة عمل مناسبة للعاملين، ومنحهم مزايا عينية، وتعاملها معهم بروح المسؤولية .

لقد افترض البحث أن تبني الشركة لمفهوم المسؤولية يعكس اهتمامها بعامليها وتوفير جو عمل آمن صحي، مما يحفزهم على تقديم أفضل أداء، ويؤهلها للحصول على المواصفة العالمية الخاصة بالمفهوم المذكور .

وقد استنتج البحث من أجوبة الأفراد المبحوثين لأسئلة الاستبانة أن الأداء الاجتماعي للشركة على المقاييس الخاصة بمتغيرات البحث كان متوسطًا، وقد كان اهتمامها بتوفير بيئة عمل مناسبة واضحاً، واقترح البحث تعزيز الأداء الاجتماعي الجيد والارتقاء بمجالات الأداء الأخرى وصولاً للتقييم العالي، وضرورة إنشاء وحدة إدارية متخصصة بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية ليمكنها ذلك من الولوج إلى الأسواق العالمية .

الكلمات المفتاحية: الاجتماعية، الأخلاقية، المواصفة العالمية ٢٦٠٠٠.

المقدمة

المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية لها مضامين أخلاقية واجتماعية صوب المجتمع كالتفكير بالبيئة النظيفة والخضراء، والإيمان بحقوق المستهلك وما يتطلب العمل تجاه المستهلك في ظروف بيئية غالبا ما يكن المستهلك ضحية السلوك الغربي والشاذ أمام جهل واضح من المستهلك واستغلال واضح من المنظمات الإنتاجية بمختلف صورها وأشكالها .

من جانب آخر فإن ظروف العمل في المنظمات شغلت بال المفكرين منذ نشأة علم الإدارة وكيف بادر العديد من المتخصصين في العمل على تحسين ظروف العمل كالعالم تايلور، والذي أعطى نتائج إيجابية في تحسين ظروف العمل وانعكس على الإنتاجية وزيادتها على نحو واضح .

ومع فالتقدم التكنولوجي والعلمي وتحسين ظروف العمل والتقليل الواضح في ساعات العمل الأسبوعية وتخفيض سن التقاعد، كل هذا كان عاملاً واضحًا في ظهور بوادر المسؤولية الاجتماعية التي صدرت من قوانين وتشريعات من الدولة أو نقابات العمال، إلّا أن المنظمات لا زالت تقف موقفاً سلبياً أمام العاملين في المنظمة، أمام ظرف قاس يتحدد في الأجور التي هي مصدر دخله، مما يجعله يخضع لأية ظروف كانت وقبولها طمعًا في استمرار يته في العمل.

من هذا المنطلق تظهر هذه الدراسة وفي قطاع مهم من القطاعات الإنتاجية "صناعة الأدوية ومستلزماتها"، لبيان واقع المسؤولية الاجتماعية، وذلك عبر المحاور الآتية :-

أولاً / منهجية البحث.

ثانياً / الإطار النظري.

ثالثاً / الجانب العملي .

رابعاً/ الاستنتاجات والمقترحات

مشكلة البحث

إن الظروف المأساوية التي عاشها العاملون في المنظمات والمتمثلة بتشغيل اليائسين للحصول على فرص عمل بأجور منخفضة، استغلال عمالة الأطفال، العمل في بيئة غير آمنة وغير صحية، تشغيل العمال ساعات عمل طويلة، تسعير غير رشيد، طرح منتجات مزيفة، وما يتبع ذلك من أضرار مادية بل وحتى بشرية من جراء عرض أدوية مزيفة قد تودي بحياة أناس أو تلحق الأذى بأجزاء أساسية من أجساد آخرين، وعدم اكتراث للبيئة، وحصر تفكيرها بتحقيق الربح الفاحش لها لوحدها، ليس إلا.

تمخض عن هذا كله ظهور مفهوم المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية في المنظمات، كسمة من السمات الأساسية وإحدى أدوات تقييم الأداء للمنظمات، إذ تم إقراره كمواصفة عالمية، يحقق للمنظمات فوائد جمة من، عكس صورة ذهنية لها في الأسواق، استقطاب الكفاءات من العاملين والموردين والمستثمرين ... وغيرها .

ويمكن توضيح مشكلة البحث من خلال إثارة الأسئلة البحثية الآتية:

١- هل هناك تبنٍ للمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه العاملين من قبل الشركة المبحوثة؟

٢- هل تؤمن الشركة بيئة مناسبة للعمل ؟

٣هل يحصل العاملون على مزايا عينية، كالسكن، الإطعام، النقل، تقديم خدمات طبية؟

٤- هل تتسم سياقات الإدارة بالتعامل مع العاملين بروح المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية؟

أهمية البحث

تبرز أهمية البحث من أهمية الموضوع، إذ باتت المسؤولية الاجتماعية ضرورة ملحة تتبناها المنظمات، لضمان سلامة العاملين، من خلال توفير بيئة عمل آمنة لهم، ومنحهم مزايا عينية ومادية، فضلاً عن رواتبهم ومخصصاتهم، لتحقيق الثالوث المتمثل بـ(إشباع حاجات ورغبات المستهلكين، تحقيق الرفاهية لإفراد المجتمع، تحقيق الأرباح للمنظمات).

ويستمد البحث أهميته أكاديميًا من المراجع التي اعتمدها، وميدانياً من البيانات الأولية المستقاة من إجابات الأفراد المبحوثين على استمارات الاستبانة .

هدف البحث

يهدف البحث إلى إعطاء تصور عن واقع تبني الشركة المبحوثة للمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية .

فرضية البحث

١- إن تبني الشركة المبحوثة للمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية يعكس اهتمامها بالعاملين والحرص على منحهم الحقوق المشروعة.

٢- إن تبني الشركة المبحوثة للمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية يؤمن لهم بيئة عمل آمنة وصحية وتقيهم أو تقلل من تعرضهم لإصابات العمل.

٣- إن تبني الشركة المبحوثة للمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية سيحفز العاملين للالتصاق بها وتقديم جهود مخلصة دؤوبة لإنجاحها.

٤- إن تبني الشركة المبحوثة للمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية سيمكنها من الحصول على المواصفة العالمية (أيزو ٢٦٠٠٠) والتمتع بامتيازاتها على الصعيدين المحلي والعالمي.

أساليب جمع البيانات

تم اعتماد استمارة استبانة وُزعت بعدد (١٠٠) استمارة على الأفراد المبحوثين، أُعيد منها (٩٩) استمارة، تضمنت بيانات شخصية، وأخرى متعلقة بمتغيرات البحث، وتم تفريغها الكترونياً باستخدام برنامج Excel، وباعتماد البرنامج الإحصائي SPSS تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، كذلك تم استخراج الوزن المئوي والتقييم لكل متغير، وصممت الاستمارة من قبل الباحث استناداً إلى مبادئ المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية في تحقيق الرفاهية المجتمعية والى بعض بنود المواصفة العالمية آيزو ٢٦٠٠٠.

الحدود الزمانية: تم توزيع استمارات الاستبانة في آب/ ٢٠١١، وأعيدت في الشهر نفسه .

الحدود البشرية: وزعت الاستمارات على عينة احتمالية عشوائية من مجتمع البحث .

الحدود المكانية: الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية / نينوى.

التحليلات الإحصائية: تم استخراج التكرارات والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن المئوي والتقييم لكل سؤال من أسئلة استمارة الاستبانة.

منهج الدراسة: استطلاعي.

وصف الأفراد المبحوثين

يوضح الجدول (١) وصف الأفراد المبحوثين على وفق المحاور الآتية :-

أولا / العمر : بلغ أعلى معدل للفئة العمرية ٣٦-٤٠ سنة (٣٠%)، تلته الفئة ٣١-٣٥ بمعدل ٢٢%، أما الفئتان ٢٠-٢٥، ٥١-٥٥، فكانتا متدنيتين، إذ بلغتا على التوالي ٣%، ٤%، والفئتان الغالبتان في الأعمار تقدم الأفضل من الأعمال وتواكب التطور.

وإذا نظرنا إلى العينة نرى أن معدل الذكور يبلغ ثلاثة أمثال معدل الإناث، ومعلوم من خلال التكوين الفسيولوجي للبشر، أن للذكور القابلية على العمل أكثر من الإناث، وأيام العمل الفعلية تكون أكثر لهم أيضا، خاصة إذا كانت الإناث متزوجات.

وبالنسبة للدخل الشهري، بلغ الدخل الذي يقل عن ٩٠٠ ألف دينار كانت بمعدل ٨٢%، لكن الدخل الشهري المحصور بين ٥٠١-٩٠٠ ألف دينار كاد أن يبلغ نصف عدد الذين أدلوا بإجاباتهم حول هذا التساؤل، إذ بلغت ٤٨%، وهي مدخولات ليست بالقليلة يستطيع من خلالها المرء أن يسد احتياجاته .

لقد بلغ معدل المتزوجين ٨٣%، وهي فئة مسؤولة يعول عليها، ويبتغى منها تقديم الأفضل كونها مستقرة في جانب مهم من جوانب الفرد النفسية .

وفيما يخص الجانب العلمي للمبحوثين فإن ١١% منهم حاصلون على شهادات عليا، و٣% حاصلون على شهادة الدكتوراه، ٨٠% معدل الحاصلين على البكالوريوس فما فوق، وهو معدل جيد جيداً، ولقد كان لفتح باب التقديم على الدراسات المسائية في كليات ومعاهدجامعة الموصل وهيئة التعليم التقني، فعله في إكمال الطموحين من الموظفين لدراساتهم في دوائر الدولة، إن لهذه المعدلات انعكاس طيب في أداء المهام الموكلة إليهم ولاسيما أن الباب مفتوح أمامهم لمتابعة التطور عن طريق انخراطهم في الدورات التطويرية وبمتابعة الأنترنت.

يلاحظ أن ٦٣% من المبحوثين في مقتبل الأعمار الوظيفية ممن لا تتجاوز عدد سنوات خدمتهم العشر سنوات، وهو مؤشر إيجابي إذا نظرنا إليه من زاوية الهمة والاستعداد لتقديم المزيد والأفضل في أدائهم، خاصة إذا تبع ذلك متابعة المستجدات في مجالات أعمالهم، لاسيما أن الكثير منهم حامل لشهادة جامعية أولية، وأن عدداً لا يستهان به يحمل الشهادة العليا.

وللدورات التطويرية في مجالات العمل، أثر كبير في إنجاز الأعمال المناطة بالأفراد، لقد تبين أن ٨٧% من العينة كانوا قد انخرطوا في دورات تطويرية، ١٩% منهم كانوا قد اشتركوا في دورات خارج القطر، وتراوحت المشاركات بين ١-٣، وأن٩٦% من المشاركين في دورات داخل القطر كانت مشاركاتهم بين ١- ٨ دورات، ولا ريب أن لهذه الدورات التي يشرف عليها اختصاصيون في مجالات الأعمال، كإحدى روافد تطوير العمل، فضلاً عن أن للمجالات الأخرى المذكورة آنفاً أثرها الكبير في تنمية قدرات العاملين .

المحور الثاني- المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية

المسؤولية الاجتماعية

إن ماقامت به المنظمات من استغلال للعمال اليائسين من الحصول على العمل، والأطفال، ودفع أجور منخفضة شبه نمطية لهم، والعمل في بيئة غير آمنة، وتشغيل العاملين ساعات عمل طويلة، مسوغات لظهور هذا المفهوم (كوتلر وارمسترونج، ٢٠٠٩، ١١٢٧) .

وتعرف بكونها "الفلسفة التسويقية المعبر عنها بالسياسات والإجراءات والأفعال التي تحقق بمجملها رفاهية المجتمع كهدف أساسي" (الديوه جي، ٢٠٠١، ٢٣) .

وتهدف إلى تحقيق التوازن بين مصالح المنظمة ومصالح الأطراف ذات العلاقة وبهذا، فقد تم تعريفها بأنها "العملية المتوازنة والعادلة بين حقوق ومصالح الجهات ذات العلاقة من مالكين وأفراد ومساهمين" (سعد الله، ٢٠٠٠، ٤٦).

وهي مسألة طوعية حتمية التزمت بها المنظمات، من هذا المنطلق، فقد تم تعريفها بالآتي "التزام أدبي وأخلاقي لم تفرضه القوانين والأنشطة، بل تحتمه المنفعة المجتمعية" (ألطه، ٢٠٠٢، ١٦)، إن التزام المنظمة بهذا المبدأ يحقق لها مصالحها في إطار مصالح الآخرين، لذا فإن البعض يصفها بأنها تحقق مصالحها ومصالح المتأثرين بسلوكيتها بشكل عام (الحيالي، ٢٠٠٥، ٨٩).

والذي نراه أن المسؤولية الاجتماعية "مفهوم حديث يصبو إلى تحقيق المواءمة بين مصالح المنظمة المتمثلة بتحقيق الأرباح والزبائن المتمثلة بإشباع حاجاتهم ورغباتهم بأفضل صورها والمجتمع بتحقيق رفاهيته، وقد باتت التزاماً أدبياً وقانونياً وضرورة ملحة بالنسبة للمنظمات " .

إن بقاء المنظمات بمنأى عن المجتمع لا يجدي نفعاً، وهكذا برز هذا المفهوم ليمطر المنظمات بسيل من المساهمات الاجتماعية كمحاربة الفقر، تحسين الخدمات الصحية، المحافظة على سلامة البيئة، وإيجاد فرص عمل للطالبين له القادرين عليه (الأنترنت/١).

ولقد تطور اهتمام المنظمات بهذه المسؤولية عبر مراحل ثلاث، بدأت الأولى سنة ١٨٠٠ ولغاية سنة ١٩٢٠، ركزت على تعظيم أرباح المنظمات، وامتدت الثانية من أواخر العشرينات إلى أوائل الستينات من القرن الماضي وركزت على تحقيق الربح للمنظمة مع مراعاة مصالح الأطراف ذات العلاقة من مساهمين وعاملين وغيرهم، والثالثة كانت من أواخر الستينات إلى الآن، وركزت على الأفراد أكثر من تركيزها على ربح المنظمات مع إقرارها بتحقيقها (التميمي، ٢٠١٠، ٣٥٦)، لقد أصبح الأخذ بهذا المفهوم سمة من سمات المنظمات المتميزة عالمياً، ويتجسد ذلك بإنفرادها بمواصفة عالمية حصراً بها، آلا وهي المواصفة آيزو ٢٦٠٠٠، التي جاءت محصلة إتفاق خبراء من أكثر من ٨٠ دولة و٤٠ منظمة عالمية وإقليمية، وتتمحور أهدافها في أمور عديدة من أهمها، التأكيد على نتائج الأداء والتحسين، إعتماد حقوق الإنسان، ضرورة احترام الاختلافات الثقافية والبيئية والاجتماعية والقانونية، بناء قاعدة مترابطة محلياً وعالمياً لمشاركة الرأي، وتهيئة المستلزمات التي تسهل على المنظمات التطبيق العملي للمسؤولية الاجتماعية (الأنترنت/٢).

مما تقدم نخلص إلى أن ولادة هذه المسؤولية قد جاءت رداً على الأوضاع المأساوية التي كان يعيشها العاملون في المنظمات وسلب حقوقهم والتجاوزات على حق المجتمعات لأنانية المنظمات وتفكيرها المادي البحت الذي لا يمت بصلة للإنسانية، من هنا فوجئت بتوليفة من أفكار الباحثين والمصلحين الاجتماعية، لم تجد أمامها مناصاً من الاستجابة لها، ولئن لم تستجب فسترى مبيعاتها بغتة تتقهقر في الأسواق .

ولقد تفاعلت المنظمات مع هذا الوليد عبر حقب زمنية كانت بدايتها مادية بحتة ونهايتها إنسانية، غادرت بموجبه الخندق المادي الذي كانت تتخندق به إلى عالم رحب .

ويهدف هذا المفهوم إلى تحقيق أمور كثيرة، أهمها توفير بيانات عن الأداء الاجتماعي والبيئي للمنظمات وما تتكبده كلفويا لدرء المخاطر التي تحيق بالمجتمع، وترسم الصورة للآخرين من خلال مقابلة العائد بالكلفة، وتتيح للأطراف ذات العلاقة الحكم عليها بأداء التزامها من عدمه (الدباغ، ١٩٩٢، ٩-١٠)

ومن مبادئ المسؤولية الاجتماعية التضامن الاجتماعي، المسؤولية البيئية، الأخلاقيات والإدارة الرشيدة، والإيفاء بمتطلبات الموردين (التك، ٢٠١٠، ٤٨-٤٩)

وتتمحور أبعادها وفقاً لهرم كارول كما يذكرها الحموري بالبعد الاقتصادي الذي ينطلق من إحترام قواعد المنافسة الحرة، القانوني الذي يعتمد الحماية البيئية وحماية المستهلك والارتقاء بالعلاقة مع الأطراف التي تمت بصلة مع المنظمة، والأخلاقي الذي ينبثق من القيم الاجتماعية وتكافؤ الفرص وحقوق الإنسان، والبعد المتجسد بتطوير الحياة عامة بما في ذلك الذوق العام وما يتمتع به الأفراد من مأكل وملبس ومسكن ومناحي الحياة (الأنترنت/٣)، وقد تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية حتى تم إيجاد نماذج قياس محاسبي للأداء الاجتماعي منها مقاييس ABT,EGFA,SMFC (الغالبي والعامري، ٢٠٠٨، ١١٤-١١٨)

وفي الصناعات الدوائية فإن للمسؤولية الاجتماعية (CSR) دوراً متميزاً ،ذلك أن الدواء سلعة ولكن ليس كبقية السلع، إذ يمكن للإنسان أن يستغني عن بعض السلع أو يجد بدائل لها أو يؤجل شرائها، أما الدواء خاصة للأمراض المزمنة فلا يمكن تأجيل شرائه أو استبداله مهما كان الثمن، وإن كان ضرر الغش في صنع السلعة الاعتيادية مادياً، فإنه في الدواء ربما يودي بحياة أناس، ويذكر د. هارفي بيل جونيور المدير العام للاتحاد الدولي لرابطة صانعي المستحضرات الصيدلانية (IFPMA) إن هذا المفهوم يشمل ممارسات تجارية واسعة كسياسات الصحة والسلامة، الرعاية الصحية، تحسين فرص الحصول على الأدوية في الدول النامية والتبرع بالأدوية لها وإجراء البحوث والتطوير للأمراض المنتشرة فيها، وضع المعايير الأخلاقية لممارسة الأعمال اليومية، مواجهة الأمراض المستجدة وزيادة مقاومة الجراثيم للأدوية القائمة، ومواصلة ابتكار وتطوير منتجات جديدة (الأنترنت /٤)

وللعمليات الإنتاجية تأثيرات جانبية سلبية مهما كانت متقدمة تقنياً ،ولاسيما إن كانت كبيرة الحجم وتستخدم أنواعاً من الطاقة ومواداً ملوثةً للبيئة ،بل حتى المستشفيات والمراكز البحثية أصبحت تتسم بهذه السمة، إذ تقدر مخلفات السرير الواحد من المواد الملوثة والخطرة اسبوعياً بعدد من الكيلو غرامات،فضلا عن الجرعات الكيماوية والإشعاعات الذرية المعالجة لبعض الأمراض،ومخلفات إتلاف الأدوية منتهية المفعول ،ودرءاً لهذه

المفاسد فإن المنظمات ذات السلوك الاجتماعي والأخلاقي السوي تعالج هذه التأثيرات وفقا لسلوكها المسؤول (ألغالبي والعامري ،٢٠٠٨، ٢٣٤).

ويذكر بأن أهم محاور المسؤولية الاجتماعية التي تطورت من خلال شركات الأدوية بروز مفهوم التسويق الأخلاقي للدواء خصوصا بعد تشخيص بعض الممارسات اللاأخلاقية لمندوبي الترويج الدوائي، مما أستوجب التأكيد على التعليم الصحي المستمر وإتاحة المعلومات الفنية للمرضى ولمقدمي الخدمات الطبية وحظر الترويج لأي دواء مالم يتم الحصول على إجازة لتسويقه (تسجيله) الذي يلزم الشركة المصنعة بضرورة تطابق الترويج الدوائي مع ما تم ترخيصه له (الأنترنت/٥) .

إن بروز ظاهرة مافيا الدواء المزيف في بعض البلدان كان من ضمن مسوغات إعتماد المسؤولية الاجتماعية، مثال ذلك ما ذكره خالد أبو شقرا عن اختراقها للسوق اللبنانية من خلال دواء القلب plavix، وطرحه بشكل يصعب على الأطباء والصيادلة تمييزه عن الأصلي وتسعيره بمائة دولار فيما لا يكلف أربعة دولارات، وقد تم تركيبه من الماء والسكر والكلس مما يؤدي استخدامه إلى الموت البطيء (الأنترنت/٦) .

إن الأدوية المزيفة شكلت ١٠ % من تجارة الأدوية العالمية، وقد تصل إلى أكثرمن من ٣٠ % في الدول النامية استناداً إلى بيانات منظمة الصحة العالمية، ،وهذه الظاهرة تطال الأدوية الكثيرة الاستخدام بصورة خاصة، فضلاً عن التزوير في تدوين تاريخ الصلاحية، وتكون كذلك في الأدوية الخطرة مثل أدوية القلب والسرطان والكبد (الأنترنت/٧).

ومن ضمن أنشطة المسؤولية الاجتماعية، معالجة النفايات، إذ تم تخصيص إدارة خاصة بها، تعنى بجمعها وفرزها وتخزينها والتقليل والتخلص منها وتدوير استخدامها (الأنترنت/٨)، وعلى مستوى مدينة الموصل، فإن مراكز الرعاية الصحية الأولية فيها تفتقر إلى نظام المعالجة الأولية للنفايات الطبية، إذ تنقل بسيارات البلدية المخصصة لنقل النفايات المنزلية، ويتم حرق معظمها في محارق غير نظامية مسببة تلوثات للبيئة، مكونة وسطا لنقل العدوى متمخضاً عن بقاء الجراثيم المعدية التي يتطلب القضاء عليها درجات حرارة عالية جدًا ،أما السائل من النفايات فإن مستقره شبكة الصرف الصحي دونما معالجة.(اللويزي ،٢٠٠٩،٧٣،٧٤)، وهناك بعض المنظمات مثل (شركة فايزر) تولت معالجات لتقليل كمية غاز ثاني أوكسيد الكربون وانبعاثاته، والاعتماد على مصادر طاقة بديلة كالطاقة الشمسية والريح، وتقليل الانبعاثات المزيلة لطبقة الأوزون، وتخفيض انبعاث المواد العضوية المتطايرة (الأنترنت/٩) لقد سنت قوانين تحكم صناعة الأدوية منها، عدم جواز احتكارها، ضرورة ذكر التأثيرات الجانبية لها، عدم إخفاء المعلومات عن المخاطر الدوائية (الأنترنت/١٠) وهناك تحدٍ صعبٌ يتمثل في توفير أدوية جديدة للمرضى في الدول الفقيرة في أفريقيا و آسيا وأمريكا اللاتينية (الأنترنت/ ١١).

لقد تبنى أصدقاء البيئة سياسات الاستدامة البيئية التي ألزمت المنظمات بإنفاق مبالغ طائلة في استثمار معدات لمراقبة التلوث واعتماد المحاور التي حددها مجلس الأعمال العالمي المتمثلة بالنمو الاقتصادي، التقدم الاجتماعي، وحماية البيئة (الأنترنت/١٢) .

هذه الاعتبارات يفترض أن تكون نتيجة انعكاسات معينة لطبقة العمل وإسهام العاملين وأدائهم في تصنيع الدواء، صحيح أن أداء العاملين يندرج ضمن برنامج واضح

ومحدد من قبل إدارة المنظمة ،إلا أن الأداء يقترن وإلى حد بعيد بالتأثيرات السلبية الناجمة من عدم مراعاة الجوانب الإنسانية والأخلاقية تجاه العاملين، وهذا ما يظهر دوماً في التباين بين وجبات الدواء المنتجة من مدة إلى أخرى للدواء الواحد، مما حدا بالدول المستوردة إلى فحص الدواء المستورد خشية الوقوع بمثل هذه الهفوات .

والمسؤوليتان الاجتماعية والأخلاقية متلازمتان، لذا لابد من التطرق إلى المسؤولية الأخلاقية للمنظمات .

المسؤولية الأخلاقية

المسؤولية الأخلاقية هي "قوام المسؤولية الاجتماعية، فالمرء لا يلتزم اجتماعياً مالم يشعر ذاتيا بالمسؤولية الأخلاقية (الانترنت/١٣) وتمثل "شعوراً داخلياً يحس به الفرد عند فعله فعلاً معيناً يكون مصحوباً بالمتابعة الناتجة عن رقابة الضمير، حتى لو لم يترتب على ذلك الفعل مساءلة قانونية، إن كان ذلك الفعل مستهجنًا، وحتى إن لم يره أحد، فهي الشعور بالراحة والاطمئنان وغبطة الضمير للمستحسن من الأفعال، والقلق وتأنيب الضمير للمستهجن منها.(الأنترنت /١٤) وعند ذاك نكون قد بلغنا النفس اللوامة ومدارها النية بالعمل، ذلك النوع من الأنفس التي يقسم بها الله تبارك وتعالى: أعوذ بإلله من الشيطان الرجيم، بسم الله الرحمن الرحيم: "لأُاقسم بيوم القيامة (١) ولأُاقسم بالنفس اللوامة" سورة القيامة /الآيات ١-٢ وبحديث سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم "إنما الأعمال بالنيات، وإنما لكل امرئ ما نوى " الوارد ذكره في الصحيحين البخاري ومسلم، فالمسؤولية الاجتماعية يتعدى تأثيرها الإنسان نفسه إلى الغير يحاسبونه على الفعل إن أحدث ضرراً أو كان مخالفاً للقوانين المجتمعية أو للأعراف الاجتماعية، أما المسؤولية الأخلاقية، فهي مسؤولية الفرد أمام نفسه .

والمسؤولية الأخلاقية يجب أن تتفق مع السلوك العام للمجتمع، ومن شواهدها، إلتزام المنظمات بأخلاق المجتمع، أخلاق المهنة، تدريب وتطوير العاملين، عدم تغليب مصالحها على حقوق الأفراد والمجتمع (العبيري -فهد حمدان(الأنترنت/١٥).

إن للالتزام الأخلاقي فوائد للمنظمة ذلك أنها ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالمردود المالي خاصة على المدى البعيد، مما يجعلها في مأمن من الدعاوى القضائية والجرمية، يعكس لها صورة ذهنية جيدة محليًا وعالميًا، يؤهلها للحصول على شهادات عالمية وامتيازات عمل خاصة مثل آيزو ٩٠٠٠، آيزو ١٤٠٠٠ (الغالبي والعامري، ٢٠٠٨، ١٣٧-١٣٨) والالتزام الأخلاقي يحقق ما تعجز عن تحقيقه القوانين الوضيعة وكل سبل الرقابة الدنيوية .

ومصادر الأخلاقيات في المنظمة تستمد من العائلة، والمجتمع، المدرسة، الجماعات، المرجعية، إعلام الدولة والصحافة ومؤسسات الرأي، مجتمع العمل الأول، أخلاق المهنة، الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح، وجماعات الضغط في المجتمع المدني (الغالبي والعامري، ٢٠٠٨، ١٣٩-١٤٧) .

وصدق الله العظيم حين قال: بسم الله الرحمن الرحيم " ....فأما الزبد فيذهب جفاءً، وأما ما ينفع الناس فيمكث في الأرض،كذلك يضرب الله الأمثال ". سورة الرعد /الآية (١٧) .

وإنطلاقاً من مبادئ المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية للشركات تجاه العاملين فيها، التي تعتمد حقوق الإنسان، التي تؤكد على أخلاقية الإدارة، تم وضع المقاييس الخاصة بمتغيرات البحث.

إذ ينبغي على الإدارة أن توفر للعاملين بيئة عمل مناسبة من تكييف وإضاءة، نظافة وعدم تلوث، تزويد العاملين بمستلزمات وقائية ...الخ .

ولما كانت إصابات العمل وبالاً على العاملين، فأن من مسؤولية الشركة، أن لا تألوا جهداً في الحد منها، بمراعاة المواصفات الجسمانية للعاملين، تدريبهم، إرشادهم، من أجل الوقاية، وإن تحققت الإصابة، ينبغي على الشركة أن تتحمل مسؤوليتها كاملة في معالجة المصاب وصرف كامل مستحقاته .

كذلك فإن من حقوق العاملين الحصول على سكن ملائم، اختيار مرتسمات الدور، تجهيزها بضرورات الحياة من ماء ،كهرباء، وشبكة تصريف للمياه .

والتغذية هي الأخرى من حقوق العاملين على أرباب العمل لتقويتهم على الأداء الأفضل، بتقديم وجبات طعام في أيام العمل بنوعية جيدة، متنوعة، وكمية كافية .

ونقل العاملين من أماكن سكناهم إلى مقرات أعمالهم، بات هو الآخر، من أهم الحقوق، بتوفير وسائط نقل حديثة مكيفة، وبدقة توقيت الانطلاق والوصول، وجاهزية هذه الوسائط .

وعلاج العاملين وذويهم أمسى من الحاجات الملحة التي يتطلب العمل اعتمادها بتوفير وسائل تشخيصية وعلاجية متطورة .

ومن حقوق العاملين على الإدارة الاضطلاع بتدريبهم داخل القطر وخارجه لتطوير قدراتهم، والتسامح على ما يرتكبونه من أخطاء عفوية، ورفع روحهم المعنوية، والاستماع إلى شكاواهم، وأخذها بمحمل الجد، واعتماد أسس سليمة في الثواب والعقاب للمخالفات المعتمدة .

المحور الثالث- الجانب العملي

من واقع استمارة الاستبانة تم انتقاء البيانات الأولية، بعد تفريغها إلكترونيا، والتعامل معها إحصائيا باعتماد برنامجي SPSS, Excel إذ تم استخراج التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، كذلك تم استخدام الوزن المئوي والتقييم لمتغيرات البحث التي شكلت أرضية انطلقت منها الاستنتاجات التي بنيت عليها المقترحات سيتناول هذا المبحث وصفًا لمتغيرات البحث ثم الاستنتاجات والمقترحات.

تحليل متغيرات البحث

تم تقسيمها إلى متغيرات رئيسة، يتفرع عنها متغيرات فرعية شملت: بيئة العمل، إصابات العمل، إسكان العاملين، الإطعام، النقل، العلاج، معايير عامة، وذلك انطلاقاً من أبعاد المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية ومن أهداف المواصفة العالمية ٢٦٠٠٠ الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية التي من ضمنها الحفاظ على سلامة العاملين واعتماد حقوق الإنسان، إذ من واجب المنظمات توفير بيئة عمل مناسبة، وسكن ملائم، وإطعام يتناسب وطبيعة العمل، ونقل من مساكن العاملين إلى مقرات أعمالهم ذهابًا وإيابًا، وتوفير الخدمات الطبية، ومعالجة المصابين من جراء العمل وصرف مستحقاتهم غير منقوصة، وتحقيق تكافؤ الفرص في إعطائهم الحقوق

ومن أبسط حقوق العاملين على الشركة العمل في بيئة مناسبة تتوافر فيها كل المقومات الجيدة، وتأسيسا على ذلك فقد تم توجيه ستة عشر سؤالا للمبحوثين حاولنا فيها تناول أمور مهمة في هذا الصدد، بلغ الوسط الحسابي الكلي لها ٢.٢٠١، وهو مؤشر

إيجابي لمقياس ليكرت الثلاثي، إذ يكون الوزن المئوي ٧٣.٣٧٢% (النسبة المئوية لحاصل قسمة المتوسط على الدرجة القصوى وهي الرقم ٣×١٠٠) والانحراف المعياري ٠.٧٦٥، والتقييم لها يكون متوسطاً قريباً من العالي (الوزن المئوي الأقل من ٥٠ يكون ضعيفاً، ٥١-٧٥ متوسطاً، و٧٦-١٠٠ يعد عالياً).

إن أعلى تقييم كان للسؤال (١٣) المتضمن هل أن تصميم العمل يمكن العاملين من السيطرة على تشغيل المكائن والآلات بحرية، وكان وسطه الحسابي (٢.٥٤٦) وانحرافه المعياري ٠.٦٨٩، الوزن المئوي ٨٤.٨٥٨، الأمر الذي يجنبهم إصابات العمل، يليه وبتقييم يكاد يساويه جواب السؤالين (٢و٣) الذي أكد استخدام الشركة للإضاءة غير المباشرة وبشكل مناسب وجواب هذين السؤالين ينسجم ويعزز س١٣، إذ كان الوزن المئوي للسؤال (٢) (٨٣.٤٩٢) و للسؤال (٣) ٨٤.٤٩٢،و تصب جميع هذه الأسئلة في الأخذ بالأسباب لتجنب الإصابات، وكان أقل تقييم لجواب السؤال (١٥) أحوال امتلاك العاملين الدراية الكافية للتعامل مع النفايات الخطرة إذ كان متوسطاً بمتوسط حسابي ١.٨٤٩، انحراف معياري ٠.٧٨٧، ووزن مئوي ٦١.٦٢٧%، المتغير الرئيس الثاني انصب حول إصابات العمل، إذ كان الوسط الحسابي له ٢.٠٦٦ والتقييم متوسط بوزن مئوي ٦٨.٨٧١ % وانحراف معياري ٠.٨٠٥، وكان أعلى تقييم لجواب السؤال (٢٤) الذي تضمن علاقة التدريب بتحقيق الإصابة علاقة عكسية، إذ تؤدي زيادة البرامج التدريبية إلى التقليل من الإصابات إذ كان عالياً (٧٩.٧٩٢%) بوسط حسابي ٢.٣٩٤ وانحراف معياري ٠.٧١٢، يليه جواب السؤال (٢٣) الذي نص على أن طبيعة بعض الأعمال والمكائن والآلات تكون سبباً لتحقيق الإصابة، إذ كان هو الآخر عالياً بمعدل (٧٨.٧٩٢%) وكان أضعف تقييم للسؤال (١٩) حول اضطلاع الشركة بمعالجة المصابين داخل القطر وخارجه، إذ كان ٥٣.١٩٥%.

وفيما يخص إسكان العاملين فقد كان الوسط الحسابي له ١.٩٣١ بوزن مئوي متوسط بلغ ٦٤.٣% وانحراف معياري ٠.٨١٢ وكان التقييم الوحيد العالي بوزن مئوي ٧٦.٧٦٠% وبوسط حسابي ٢.٣٠٣ وانحراف معياري ٠.٨٣٩، للسؤال (٣١) إذ أكدت هذه الفئة من المبحوثين أن شبكة الماء للشرب والاستحمام والغسيل مناسبة، وهذا مؤشر جيد قوي يتعطش له أناس كثير، ومسألة مهمة أيضاً وجودها يكون وبالاً على البيوت، ألا وهي شبكة تصريف المياه إذ جاءت الإجابات مؤيدة لفعالية هذه الشبكة من قبل فئة ليست بالقليلة من المبحوثين، فقد كان الوسط الحسابي لها ٢.١٢١ والوزن المئوي ٧٠.٦٩٣% والانحراف المعياري ٠.٨٤٨، وكان أضعف تقييم جواب السؤال (٢٦) الذي انصب حول عدالة ضوابط الحصول على المساكن،إذ كان وسطه الحسابي ١.٧٠٧ ووزنه المئوي ٥٦.٨٩٤% وانحرافه المعياري ٠.٧٧٣.

كذلك تم توجيه أسئلة للمبحوثين فيما يخص اضطلاع الشركة بإطعام العاملين، وكان الوسط الحسابي لهذا المتغير ١.٤٥٢، والوزن المئوي ٤٨.٣٧٩ والانحراف المعياري ٠.٦٧٧ وهو مؤشر سلبي .وأعلى تقييم لإجابات الأسئلة الخاصة بهذا المتغير الذي كان متوسطاً بالكاد هو السؤال (٣٦) الخاص بالتنوع في وجبات الإطعام بوسط حسابي ١.٧٣٥، وانحراف معياري ٠.٦٩٧، ووزن مطلوب ٥٧.٨٢٨. وما خلا ذلك كان ضعيفاً وبلغ الضعف ذروته في جواب السؤال (٣٣) حول تقديم الشركة وجبات طعام يومية أثناء

العمل، إذ كان الوسط الحسابي له ١.٣٣٣ والوزن المئوي ٤٤.٤٢٩% والانحراف المعياري ٠.٧٠٠ .

وبصدد نقل المنتسبين الذي تضمن (٤) أسئلة، فإن الوسط الحسابي له كان ١.٩٨٠ والانحراف المعياري ٠.٧١٧ والوزن المئوي ٦٥.٩٩٤%، وهو متوسط، أعلى وسط حسابي (٢.٦٦٧) بوزن ٨٨.٨٩١% وانحراف معياري ٠.٦٥٥ كان لجواب السؤال (٣٧) إذ أيدت هذه الفئة من المبحوثين، حسن أداء الشركة بتنفيذ نشاط نقل العاملين من أماكن سكنهم إلى الشركة ذهابًا وإيابًا ولأيام العمل كافة، وهو مؤشر جيد ومهم يعاني منه عدد لا بأس به من العاملين في عموم دوائر الدولة، وأدنى تقييم كان متوسطاً بوزن ٥٤.١٩٥% ووسط حسابي ١.٦٢٦ كان لجواب السؤال (٣٨)، بانحراف معياري ٠.٦٩٤الخاص باستخدام الشركة وسائط نقل حديثة ومكيفة.

والعلاج الطبي للعاملين كان محورًا آخر من محاور الاستمارة تمحورت حوله أسئلة ثلاثة، وكان الوسط الحسابي له ١.٥٣٩، والوزن المئوي ٥١.٢٩٥% والانحراف المعياري ٠.٦٨٩ وهي مؤشرات تكاد تكون ضعيفة لكونها تمثل الحد الأدنى لتقيم المتوسط، اذ كان وزناً مئوياً واحداً فقط متوسطاً (٥٥.٥٦١%) بوسط حسابي (١.٦٦٧) وانحراف معياري ٠.٧٩٥ التي كانت جواباً للسؤال (٤١) الذي تضمن قيام الشركة بتقديم خدمات تشخيصية للإصابات والأمراض، والجوابان الآخران للسؤالين (٤٢، ٤٣) استخدام الشركة لوسائل تشخيصية متقدمة، ومعالجة العاملين وذويهم كانا ضعيفين متقاربي النتائج.

وحمل المتغير الرئيس الأخير عنوان مقاييس عامة، كان وسطه الحسابي ١.٧٢٨، والوزن المئوي ٥٧.٥٩٧% وانحراف معياري ٠.٦٩٤، وقد حصلت أجوبة السؤال الأخير (٥٥) على أعلى النتائج ضمن هذا المتغير، إذ كان وسطها الحسابي ٢.١٨٢، وانحرافها المعياري ٠.٨٢٥، ووزنها المئوي ٧٢.٧٢٦%، وهو السؤال عن انخفاض معدل تغيب العاملين، بتقييم متوسط قريب من العالي بعض الشيء، وكان جواب السؤال (٤٤) حصل على أدنى النتائج وهي ١.٤٦٥، وسطاً حسابياً، ٠.٦٩٠ انحرافاً معيارياً، و ٤٨.٨٢٨% وزناً مئوياً، هذا السؤال الذي دار حول عدالة آلية ضوابط تدريب وتطوير العاملين داخل القطر وخارجه، يليه ضعفاً جواب السؤال (٤٥) وهو هل آلية منح الحوافز عادلة؟

لقد بلغ الوسط الحسابي الكلي لمجموع الأسئلة البالغة خمسة وخمسين سؤالا ١.٩٣٥، والانحراف المعياري ٠.٧٤٨، والوزن المئوي ٦٤.٤٨٩%، وهي مؤشرات تقع تقريباً وسط التقييم المتوسط، مما يستدعي تعزيزها من خلال الارتقاء بمتطلبات المسؤولية الاجتماعية.

الإستنتاجات والمقترحات

الإستنتاجات

من خلال الدراسة الميدانية التي اعتمدت استمارة الاستبانة التي تمحورت حول محاور عدة، يستشف البحث الإستنتاجات الآتية :

١- لم يك تبني الشركة المبحوثة لأنشطة المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية بالمستوى المطلوب .

٢- إفتقار الشركة المبحوثة إلى تمثيل إداري يضطلع بنشر الوعي الاجتماعي ويرصد الخروقات الواجب رصدها ومعالجتها لئلا يستفحل أمرها.
٣- أخفقت الشركة المبحوثة في بعض جوانب المسؤولية الاجتماعية، فلم تك موفقة في إطعام العاملين، واعتماد وسائل تشخيصية متقدمة لأمراض العاملين وذويهم،مما يضطرهم إلى الذهاب إلى مركز مدينة الموصل للمعالجة، ومما يزيد الطين بلّة بُعد الشركة مسافة خمسة عشر كيلو متراً عن ذلك المركز،ولئن توفرت فلربما يجعلها الله الواحد الأحد سببًا في إنقاذ حياة بشر .
٤- كان أداء الشركة المبحوثة عاليًا في بعض جوانب المسؤولية الاجتماعية، مثل توفير بعض متطلبات بيئة العمل الصحية، وتعويض العاملين أثناء توقفهم عن العمل بسبب الإصابة.
٥- في مجالات اجتماعية أخرى كان أداء الشركة المبحوثة متوسطًا، مثل توفير مستلزمات السلامة للعاملين ،وتعامل العاملين مع النفايات الخطرة .

المقترحات

يقترح البحث ما يأتي:
١- ضرورة نشر الوعي الاجتماعي على مستوى كل العاملين رؤساء ومرؤوسين ومساهمة الجميع في تعزيزه كلٌ من موقعه.
٢- إنشاء تمثيل إداري متخصص في المسؤولية الاجتماعية والاخلاقية لا يقل عن مستوى شعبة، يهيء مستلزمات هذه المسؤولية لكل مفردات الهيكل التنظيمي وللعاملين كافة، ويرصد الخروقات التي تنتهك حقوق العاملين ضمن هذه المسؤولية.
٣- الارتقاء بعمل المنظمات كافة في مضمار المسؤولية الاجتماعية والاخلاقية بما يمكنها من الحصول على المواصفة العالمية ٢٦٠٠٠ الخاصة بهذه المسؤولية للتمتع بامتيازاتها عالميًا ومحلياً.
٤- الشد على أيدي الإدارة العليا في الشركة لتعزيز الأنشطة الاجتماعية الموجودة والتي نالت أجوبتها تقييمًا عاليًا ومتوسطًا للوصول إلى ما هو أفضل وأفضل على صعيد المحاور الرئيسة للاستبانة المتعلقة ببيئة العمل، إصابات العمل، الإسكان، والإطعام، النقل، علاج العاملين، والسياقات العامة للعمل.
٥- الارتقاء بمستوى أداء الأنشطة التي أظهرت أجوبة الاستبانة ضعفًا في أدائها، والمتمثلة بالآتي: تقديم وجبات طعام للعاملين يوميًا بصورةٍ جيدةٍ كمًا ونوعًا، استخدام تقنيات حديثة لتشخيص أمراض وإصابات العاملين وتأمين الخدمات الطبية لهم ولذويهم، إعتماد آلية عادلة لزج العاملين في دورات تطويرية داخل القطر وخارجه، وكذلك في منح الحوافز لهم.
٦- نقترح تشجيع البحوث المماثلة في المنظمات الأخرى لبث روح المسؤولية الاجتماعية والاخلاقية فيها.

المراجع

- القرآن الكريم
- الصحيحان (البخاري ومسلم)

أولاً- المراجع باللغة العربية

١. التك، أسيل زهير رشيد أمين، ٢٠١٠، العلاقة التبادلية بين بعض القضايا الجوهرية للمسؤولية الاجتماعية وبناء التزام العاملين بالجودة وانعكاساتها على القيم المنظمية – دراسة تحليلية في عدد من المستشفيات في مدينة الموصل، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل .

٢. التميمي، وفاء، ٢٠١٠، واقع تبني المسؤولية الاجتماعية في التسويق لمستحضرات التجميل، دراسة ميدانية مبنية على آراء مجموعة من مديري شركات إنتاج مستحضرات التجميل، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد/٦، العدد/٣١، الأردن، عمان .

٣. الحيالي، آلاء عبد الرزاق احمد، ٢٠٠٥، إستراتيجية تصميم وتغليف العبوات الدوائية وأهميتها في تدفق وانسياب المنتجات الدوائية، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العيادات والأطباء في مدينة الموصل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل .

٤. الدباغ، لقمان محمد أيوب، ١٩٩٢، نظام محاسبي مقترح للمحاسبين عن المسؤولية الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل .

٥. الديوه جي، أبي سعيد، ٢٠٠١، مقومات المسؤولية الاجتماعية في المنظور التسويقي، مجلة تنمية الرافدين، المجلد/٣٣، العدد/٦٣، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل .

٦. سعد الله، ليث، ٢٠٠٠، أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين من وجهة نظر الإدارة العراقية بالتطبيق على عينة من منشات القطاع الصناعي العراقي، مجلة تنمية الرافدين، المجلد/٢٢، العدد/٦١، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل .

٧. الطه، شهاب محمود محمد، ٢٠٠٢، المسؤولية الاجتماعية والاخلاقية للمنظمات الإنتاجية في توفير مبدأ حماية المستخدم بالتطبيق على مجموعة من المنظمات العراقية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.

٨. الغالبي، طاهر محسن منصور، والعامري – صالح مهدي حسن، ٢٠٠٨، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال (الأعمال والمجتمع)، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن – عمان .

٩. كوتلر، فيليب، ارمسترونج – جاري، ٢٠٠٩، أساسيات التسويق، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، الرياض .

١٠. اللويزي، محمد طه خلف ،٢٠٠٩، إدارة النفايات الطبية،دراسة استطلاعية لعينة من مراكز الرعاية الصحية الأولية في مدينة الموصل، رسالة دبلوم عالي في إدارة المستشفيات،غير منشورة،كلية الإدارة والاقتصاد،جامعة الموصل.

ثانياً-الأنترنت

1- http://www.ulum.nl/d30.html
2- www.hrm-group.com/vb/archive/index.php?+31268.html
3- www.daralmobd3.net/inf/news.php? Action =show8id=423
4- www.responsiblepractice.com/english/insight/ifpma
5- www.saudicsr.org/news/news-97.html.
6- www.gator.820.hostgator.com/~phmey/vb/showthread.php?t=22100.
7- http://ebnmasr.net/forum/t//2096.html
8- http://www.environment.gov.pk/act.rules/rhwmrules2005.pdf
9- www.duke.edu/web/soc/142/tream2/social.html
10- http://en.wikipedia.org /wiki/matthjas_rath
11-www.knowledge.wharton.upenn.edu/article.cfm?articleid=2710.
12-http://aman-palestine-org/document/privatesetror/socialresponse.doc
13-www.brezi.y007.com/t111-topic
14-http://lyckhaidou.foruinnactif.net/t43-topic
15-www.manhal.net/articles.php?action=show8id=6690