

المحور الثالث: المسؤولية البيئية وأخلاقيات العمل للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة

بحث مقدم إلى الملتقى الدولي الثالث عشر حول:

دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة - الواقع والرهات - :

جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

لتعاون مع مخبر تنمية تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الصناعات المحلية البديلة

يومي: 14 15 نوفمبر

بعنوان

المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: مفاهيم، دوافع ومعوقات

إعداد:

شيخاوي سهام أستاذة محاضرة - قسم ب -

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

جامعة المجد بوقرة - بومرداس، الجزائر

البريد الإلكتروني: sihemiry@yahoo.fr

مطالي ليلي أستاذة محاضرة - قسم ب -

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

جامعة المجد بوقرة - بومرداس، الجزائر

البريد الإلكتروني: metalileila@yahoo.fr

2016

ملخص:

تعتبر المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال تعبيراً لمنظمات الأعمال عن مساهمتها في اتمتع الذي تعيش فيه. وهي تتطلب موارد مالية وبشرية مع التزام كل أفراد المنظمة لإنجاحها، وبما يساعدها في تحسين صوراً لدى زبائنها، عملائها ومختلف المتعاملين معها، فضلاً عن تحقيق الأرباح على المدى البعيد. والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز ببعض الخصائص التي تحد من تبنيها لمفهوم وبرامج المسؤولية الاجتماعية، وبحيث تبقى مرتبطة بقيم وقناعة المسيرين، وهو ما يتطلب تقديم الدعم المالي لها، بما يساعدها في تحقيق أهدافها و أهداف اتمتع ككل.

الكلمات المفتاحية:

المسؤولية الاجتماعية منظمات الأعمال ، أخلاقيات الأعمال، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قيم المسيرين

Abstract :

Social responsibility and ethics refer to business practices involving initiatives that benefit society. Social responsibility requires financial and human resources with the commitment of all members of the organization to ensure its success, and improve its image among customers, workers and stakeholders, as well as long-term profitability.

Small and medium sized companies have some characteristics that limit the adoption of the social responsibility practices, so that they become depending on managers values and conviction, which requires providing them with financial resources to help them achieve their goals and those of the society as a whole.

Key words:

Corporate Social Responsibility, Business ethics, Small and medium-sized enterprises, managers values.

مقدمة:

تعتبر المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال وأخلاقيات الأعمال أحد المفاهيم الحديثة التي فرضتها جملة من العوامل التي تميز بيئة الأعمال اليوم، منها شدة المنافسة، وتغير سلوكيات وتطلعات المستهلكين، الذين أصبحوا يبحثون عن منتجات وخدمات ذات جودة، وتراعي الجوانب الصحية والبيئية، وغيرها. كما أن منظمات الأعمال تتعرض اليوم لضغوط متزايدة من الإدارة والقوانين لتحسين أخلاقيات العمل لديها، وتفرض عليها احترام بعض الشروط كتلك المتعلقة لبيئة، الصحة، والجانب الاجتماعي للأفراد، سواء كانوا داخل المنظمة أو خارجها. وللمقابل، فإن المسؤولية الاجتماعية أصبحت إحدى الوسائل التي تستعملها المؤسسات لتحسين صوراً لدى المتعاملين معها، سواء كانوا عاملين، مساهمين، زبائن، أو اتمتع بشكل عام، وهي تعتبر من ضمن أولويات العديد من منظمات الأعمال في الدول المتطورة.

وإذا كانت المؤسسات الكبيرة لديها من الإمكانيات التي تسمح لها بتنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية مع ما تتطلبه من موارد مالية وكفاءات بشرية تتيح لها متابعة هذه البرامج، فإن غيرها من المؤسسات وبشكل خاص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بمحدودية رأسمالها ومواردها البشرية، مما قد يؤثر على اهتمامها وممارستها لمسؤوليتها الاجتماعية.

وفي هذا الإطار، نسعى من خلال هذه الورقة البحثية إلى الإجابة على الإشكالية التالية:

ما هي مكانة المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

ويمكن تقسيم هذا السؤال الرئيسي إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو مفهوم المسؤولية الاجتماعية وما علاقتها أخلاقيات الأعمال؟
- ما هي العوامل التي تشجع هذه المؤسسات على تبني وتطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية؟
- وما هي العوامل التي قد تعيقها في ذلك؟
- وللإجابة على التساؤلات المطروحة، تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة محاور رئيسية على النحو التالي:
- أولاً: الإطار المفاهيمي للمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال.
- ثانياً: أخلاقيات العمل وعلاقتها لمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال.
- ثلثاً: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دوافع ومعوقات.

أولاً: الإطار المفاهيمي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة

1. مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات:

يشهد تعريف المسؤولية الاجتماعية للشركات تغيرات جوهرية، مع تطور اتمتع وتوقعاته. ولا يوجد تعريف للمسؤولية الاجتماعية للشركات يحظى بقبول عالمي، إلا أن مجمل التعريفات تتفق حول التزام المؤسسة تجاه اتمتع الذي تعيش فيه. ونورد فيما يلي بعض هذه التعريفات.

♦ من بين التعريفات الأولى التي قدمت للمسؤولية الاجتماعية للشركات يمكن ذكر تعريف Bowen (1953) في كتابه "المسؤوليات الاجتماعية لرجل الأعمال"، « Social Responsibilities of the businessman » حيث عرفها على أنها مجموعة الالتزامات التي تنشأ عنها مجموعة من السياسات والقرارات وخطط العمل بما يتفق مع أهداف اتمتع وقيمه¹.

♦ وقد أدى الاهتمام المتزايد لهذا المفهوم إلى ظهور تعاريف أخرى، من بينها تعريف (Carroll 1999)، الذي يعد من أكثرها قبولاً، والذي يعتبر أن المسؤولية الاجتماعية للشركات ترتبط بتطلعات اتمتع: الاقتصادية والأخلاقية القانونية والخيرية philanthropiques تجاه الشركة² (أنظر الشكل رقم: 1)

الشكل رقم:1

هرم Carroll للمسؤولية الاجتماعية



المصدر: ضيافي نوال، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، مذكرة ماجستير تخصص الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2009-2010، ص 32.

Ø **المسؤولية الاقتصادية:** اعتبار أن الهدف الرئيسي الذي تسعى الشركة لتحقيقه هو توليد الثروة وفقاً لنظرية الليبرالية. ومع ذلك، فإنه على الشركة تجاوز هذا المفهوم، بحيث تكون لديها قدرة على التسديد تجاه جميع أصحاب المصلحة. فيجب عليها أن تحقق أرباحاً مرضية للمساهمين، وضمان التعويض المناسب لموظفيها وتوفير السلع والخدمات ذات نوعية جيدة وسعار معقولة لعملائها. فتحقيق المسؤولية الاقتصادية هي إذن أمر ضروري لجميع الشركات.

Ø **المسؤولية القانونية:** الشركة لا تعتبر فقط كوحدة لتوليد الربح، وإنما عليها أن تتوافق مع القوانين واللوائح التي تحددها الحكومات، بحيث يكون عليها أداء رسالتها الاقتصادية في إطار القانون.

Ø **المسؤولية الأخلاقية:** وتعلق الجانب الأخلاقي لمسؤولية الشركة تجاه المجتمع. فعليها أن تعمل في إطار العدالة والمساواة دون أن تفرض عليها التشريعات ذلك. ومن المهم أن يوافق سلوك الشركة توقعات المجتمع والمعايير الأخلاقية، وكذا التغييرات التي يمكن أن تطرأ على تطرأ هذه المعايير.

Ø **المسؤولية الخيرية:** philanthropique وتمثل تطلعات المجتمع. حيث تفترض أن تكون الشركات عبارة عن مواطنين صالحين، وبحيث يجب أن تكون أعمالها ضمن برامج تعزيز رفاهية الإنسان. في البداية، يجب أن

تكون هذه الأعمال موجهة لصالح الموظفين وعائلاتهم. يمكن هذه المساهمة أيضا أن تتخذ أشكالا أخرى مثل الرعاية أو أعمال خيرية لصالح الفئات المحرومة في اتمع.

◆ كما عرفها المس العالمي للأعمال من أجل التنمية المستدامة على أا التزام مؤسسات الأعمال المتواصل لسلوك الأخلاقي ومساهمة في التنمية الاقتصادية وفي الوقت ذاته تحسين نوعية حياة القوى العاملة وأسرها فضلا عن اتمعات المحلية وتمع عامة³.

◆ المسؤولية الاجتماعية للمنظمة هي التزام أخلاقي بين المنظمة اتمع، تسعى من خلاله المنظمة إلى تقوية الروابط بينها وبين اتمع بشكل عام، و الذي ينعكس بدوره على نجاحها و تحسين أدائها المستقبلي⁴.

◆ تعرف منظمة الأمم المتحدة المسؤولية الاجتماعية للشركات، على تولد مع المفهوم استخدام عبارة " تحلي الشركات بروح المواطنة العالمية"، التي تغطي كلا من حقوق ومسؤوليات الشركات عبر الوطنية في السياق الدولي. ومكان الشركات عبر الوطنية أن تظهر تحليها بروح المواطنة الصالحة عن طريق اعتناق واستصدار عدد من القيم والمبادئ المتفق عليها عالميا في ممارسات فرادى الشركات وفي دعم السياسات العامة الملائمة على السواء في مجالات حقوق الإنسان، وفي ظروف العمل وحماية البيئة⁵.

◆ وقد تم تعريف المسؤولية الاجتماعية من طرف الإتحاد الأوروبي على أا إدماج المؤسسات للانشغالات الاجتماعية والبيئية في العمليات التجارية وكذا في علاقا مع أصحاب المصلحة⁶.

وعلى الرغم من تنوع التعاريف التي قدمت للمسؤولية الاجتماعية، إلا أنه يلاحظ أا تتفق في التزام الشركة لتعامل أخلاقيا ضمن البيئة التي تنشط فيها، سواء البيئة الداخلية وما تضمه من موارد بشرية، أو الخارجية سواء كانت الطبيعية، أو اتمع بشكل عام.

كما يمكن القول أن المسؤولية الاجتماعية تتلخص في مراعاة المؤسسات في حسلا الاقتصادية، للآر الخارجية السلبية التي يمكن أن تسببها للمجتمع ككل⁷.

وختصار، المسؤولية الاجتماعية للشركات تنطلق من موقف تطوعي، أخلاقي ويتسم لمواطنة، وهي تعكس مبادئ التنمية المستدامة في المؤسسة. ومن خلال المسؤولية الاجتماعية، فإن المؤسسة تعترف لتزاما تجاه أصحاب المصلحة، وبشكل خاص تلك التي لا يترتب عنها ضغوطات (قانونية أو مالية). ومن هنا، يكون عليها تجسيد تبنيها للمسؤولية الاجتماعية من خلال عمليات لصالح اتمع⁸.

2. أبعاد المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال:

انطلاقا من التعاريف التي سبق ذكرها، يمكن تلخيص أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات فيما يلي⁹:

◆ البعد الاقتصادي.

البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية لا يشير إلى الربح كجانب من جوانب الأعمال التجارية، إنما يشير إلى الالتزام بممارسات أخلاقية داخل المؤسسات مثل الحوكمة المؤسسية، ومنع الرشوة والفساد، وحماية حقوق المستهلك،

والاستثمار الأخلاقي. وضمن هذا السياق فعلى المؤسسات أن تقوم بتبني وتطبيق مبادئ المساءلة والشفافية والسلوك الأخلاقي، واحترام مصالح الأطراف المعنية، واحترام سيادة القانون في اتخاذ القرارات وتنفيذها وتطوير دليل للحكومة المؤسسية خاص لـ.

♦ البعد الاجتماعي.

للمؤسسة أن تساهم في تحقيق رفاهية اتمع الذي تعيش فيه، وتحسين ورعاية شؤون العاملين فيها بما ينعكس إيجاباً على زدة إنتاجيتهم، وتنمية قدرات الفنية، وتوفير الأمن المهني والوظيفي، والرعاية الصحية وتمعية لهم، وبعد النمط الإداري المنفتح الذي تعمل به المؤسسة حاسماً حيث أن لاعتبار سلوكها الاجتماعي ثير يتجاوز حدود المؤسسة نفسها.

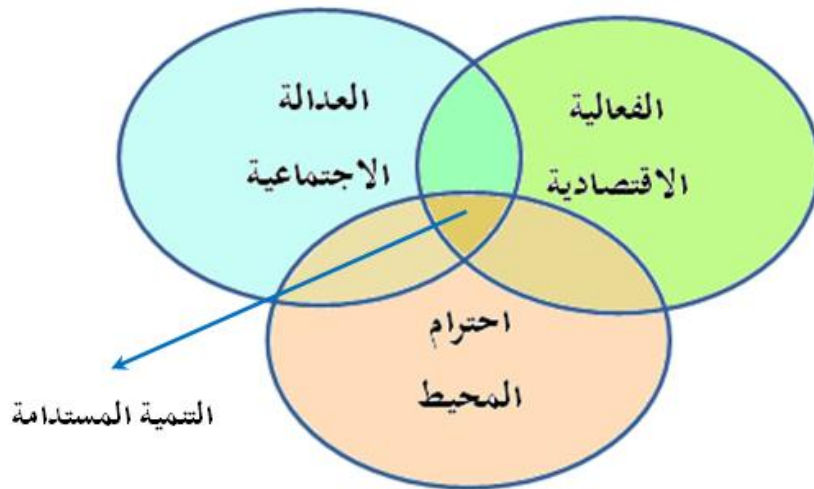
♦ البعد البيئي.

لا بد للمؤسسة أن تعي الآر البيئية المترتبة عن عملها ومنتجها، والقضاء على الإنبعاث السامة والنفات، وتحقيق أقصى قدر من الكفاءة والإنتاجية من الموارد المتاحة وتقليل الممارسات التي قد تؤثر سلباً على تمتع البلاد والأجيال القادمة هذه الموارد. وعلى المؤسسة أن تعي جميع الجوانب البيئية المباشرة وغير المباشرة ذات الصلة في دية نشاطها وتصنيع منتجها، كما عليها استخدام معايير معينة لمعرفة تلك الجوانب البيئية ذات الأثر المتميز، لتتمكن لتتالي من التحسين الفعّال لأدائها البيئي.

ومن الواجب على تلك المعايير المحددة من قبل المؤسسة نفسها أن تكون شاملة، تُثبتته (يمكن إثباتها)، وموثقة ومعمول لـ.

الشكل رقم:2

أبعاد المسؤولية الاجتماعية



Source : Adapté de : Ordre de Experts Comptables, « Mettre en Place une Démarche RSE : Une Réelle Opportunité pour votre Entreprise! », Salon des Entrepreneurs : 4 février 2015, disponible sur : <http://www.experts-comptables.fr/sites/default/files/asset/document/demarches-rse-sde-2015.pdf>, consulté le : 20/09/2016.

3. تقييم المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال:

هناك أربعة مؤشرات أساسية يتم من خلالها تقييم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، نوردتها في ما يلي¹⁰:

(1) **مؤشر الأداء الاجتماعي للعاملين** **المؤسسة:** ويشمل جميع تكاليف الأداء بخلاف الأجر الأساسي الذي

تقدمه المؤسسة للعاملين فيها بغض النظر عن مواقعهم التنظيمية أو نوع أو طبيعة أعمالهم وتقوم المؤسسة بالالتزام بتوفير كافة العوامل اللازمة لخلق وتعميق حالة الولاء وانتماء العاملين كالاهتمام بحالتهم الصحية وتدريبهم وتحسين وضعهم الثقافي والاهتمام بمستقبلهم عند انتهاء فترة خدمتهم وما إلى ذلك.

(2) **مؤشر الأداء الاجتماعي لحماية البيئة:** ويشمل كافة تكاليف الأداء الاجتماعي المضحي لحماية أفراد

المحيط الذي تعمل المؤسسة داخل نطاقه الجغرافي حيث تحاول جاهدة رد الأضرار عن البيئة المحيطة والمتولدة من أنشطتها الصناعية، وهذه تشمل على تكاليف حماية تلوث الهواء والبيئة البحرية والمزروعات والأعشاب الطبيعية وتلوث المياه وما إلى ذلك.

(3) **مؤشر الأداء الاجتماعي للمجتمع:** يتضمن كافة تكاليف الأداء التي تدف إلى إسهامات المؤسسة في خدمة

التي تتم مشتملة بذلك على التبرعات والمساهمات للمؤسسات التعليمية والثقافية والرضية والخيرية ثم تكاليف الإسهامات في برامج التعليم والتدريب الاجتماعي ومشاريع التوعية الاجتماعية.

(4) **مؤشر الأداء الاجتماعي لتطوير الإنتاج:** ويشمل كافة تكاليف الأداء التي تنصب في خدمة المستهلكين حيث

تتضمن تكاليف الرقابة على جودة الإنتاج وتكاليف البحث والتطوير ثم تكاليف ضمانات المتابعة ما بعد البيع وتدريب وتطوير العاملين وغيرها من الخدمات التي تحقق حالة الرضا عن المنافع المتأتية من المنتجات والخدمات المقدمة إلى المستهلكين.

نبا: أخلاقيات العمل وعلاقتها بمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال

خذ الحديث عن أخلاقيات الأعمال مسارات عديدة تتناسب مع ثقافة الشعوب وطبيعة حضارها وهويتها السياسية والاقتصادية. فلا يقتصر وجود الأخلاق على مجتمع دون غيره، إلا أنه في ظل تدني معايير الأخلاق المتعارف عليها أصبح البحث عن الأخلاق مطلباً رئيسياً للمجتمعات المتقدمة والمتخلفة على حد سواء، سنحاول فيما يلي التعرف أكثر على جوانب هذا المفهوم، ثم نبين العلاقة بينه وبين مفهوم المسؤولية الاجتماعية.

1. مفهوم الأخلاق و أخلاقيات العمل:

يرجع أصل كلمة "أخلاق" إلى اللفظ اللاتيني (Morals)، والتي تعني أشكال التقاليد أو العادات الخاصة لتصرفات¹¹، و الأخلاق كما يعرفها معجم علم الأخلاق، هي شكل من أشكال الوعي الاجتماعي تقوم بمهمة ضبط وتنظيم سلوك الناس في كافة مجالات الحياة الاجتماعية دون استثناء، في العمل، في المنزل، في العلم في الأسرة و الأماكن العامة¹²،

ويتم عادة الخلط بينها وبين مفهوم الأخلاقيات (Ethique)، والتي تمثل منهج لتطبيق القيم الأخلاقية لتحقيق الغاية منها، حيث تشمل الأخلاق الأخلاقيات لتضعها في سياقها الملائم للحالة أو الموقف فالأخلاق مر والأخلاقيات توصي (Le Morale commande, L'Ethique recommande)¹³.

وتعرف أخلاقيات العمل "مجموعة المبادئ السلوكية والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة في التمييز بين الصواب والخطأ"¹⁴.

وهناك ثلاثة مصادر لأخلاقيات العمل هي¹⁵:

§ العمليات التربوية والاجتماعية والمعتقدات الدينية التي تستند على القيم المشتركة بين الأفراد.

§ الاعتقادات الشخصية للفرد التي من خلالها تتحدد المعايير المرتبطة بسلوكه وحرية تصرفه.

§ القوانين والتشريعات التي تتمثل لمعايير القانونية الموثقة، إذ تتحدد سلوكيات الأفراد والمنظمات والقيم الأخلاقية بتطبيق هذه القوانين والتشريعات.

كما نجد أيضا مصطلح " أخلاقيات المهنة " (La Déontologie)، و يطلق عليه أيضا "أخلاقيات العمل" والذي يشير إلى الالتزام لقيم الأخلاقية داخل العمل و يعني الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي الذي يتم من خلاله اختيار ما هو جيد في العمل¹⁶.

ويمكن القول أن أخلاقيات العمل هي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما، وتوضح ما هو مقبول أو صحيح وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بموجب العرف والقانون، والذي تلعب فيه ثقافة المنظمة والقيم وأنظمة المنظمة وأصحاب المصالح دورا أساسيا في تحديده.

أشار Kirrane إلى أن هناك تماثل بين أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية إذ أن حركة المسؤولية الاجتماعية ما هي إلا إحدى جوانب منهج شامل من أخلاقيات العمل¹⁷.

2. مستويات أخلاقيات الأعمال:

تؤثر الأعمال التي تقوم بها المنظمات لمنظمات الأخرى، وتؤثر أيضا لأفراد في داخل المنظمة، فضلا عن زبائنهم، لذا فإن المنظمات تواجه مختلف العضلات الأخلاقية في أعمالها وتظهر هذه العضلات في ثلاثة مستويات هي¹⁸:

♦ **على المستوى الفردي:** ففي المستوى الفردي يتركز موضوع أخلاقيات على أنشطة الأفراد في المستوى الوظيفي إذا كانت ممزوجة لقيم الأخلاقية، والكيفية التي يؤدون بها أعمالهم، وتصرفهم اتجاه مدراءهم وزملائهم فضلا عن زبائن المنظمة، وعند هذا المستوى يؤخذ لحساب ظروف العمل المحيطة بفرد المنظمة وفيما إذا كانت مناسبة ومحفزة للعمل.

♦ **على المستوى التنظيمي:** أما في المستوى التنظيمي فيؤخذ في الاعتبار ما تقوم به المنظمات من أنشطة بشكل عام، إذ تكون المنظمات مسؤولة عما تقوم به من أعمال سواء اتجاه المنظمات الأخرى أو تجاه أفرادها، وعليها أن تتحمل العواقب المترتبة عن تلك الأعمال، فإلى جانب الكيان القانوني الذي تتمتع به المنظمة فإن لها كيان معنوي أو أخلاقيا، يجعلها مسؤولة عما تقوم به من أعمال بشكل قانوني وأخلاقي معا، وفي حالة السلوك غير الأخلاقي لبعض الأفراد في المنظمة ينبغي عليها أن تتخذ الإجراءات القانونية فضلا عن الأخلاقية في قرارها.

♦ **على المستوى الاقتصادي:** وفي هذا المستوى تظهر أخلاقيات الأعمال لتشمل ما تقوم به المنظمات من أعمال تؤثر في الظروف الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بها، وفيما إذا كانت الأخلاقيات مندمجة في أعمال المنظمات. ونجد أنه عند المستويين الفردي والتنظيمي يتبادر إلى ذهننا التساؤل التالي: أيصنع الأفراد المنظمة؟ أم المنظمة هي التي تصنع الأفراد؟ ومغزى السؤال أيهما يصنع أخلاقيات الأعمال؟ وهذا ما حاول الباحثان Tshuridu and Perryer الإجابة عليه، حيث أجا على هذا التساؤل بمدى تغلب أحد الأطراف على الآخر، فإذا كان الفرد هو الذي يصنع المنظمة ففي هذه الحالة على المنظمة أن توظف أفراداً أخلاقيين يتصرفون بشكل أخلاقي كي تكون أخلاقية، وإذا كانت المنظمة هي التي تصنع الأفراد فإنها تحتاج إلى تكوين المناخ والثقافة الأخلاقية التي من شأنها أن تؤثر على سلوك الأفراد الذين يعملون فيها.

3. المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل:

في البدء لابد من التأكيد على أن الممارسة الأخلاقية في المنظمات كانت أسبق لدى الأفراد من ممارسة المسؤولية الاجتماعية، حيث اهتم الأفراد بتجنب الرشوة والغش والسرقة في معاملاتهم ونشاطهم في الماضي وظلت حتى وقتنا الحاضر، في حين أن الكثير من المفاهيم الخاصة بمسؤولية الاجتماعية ارتبطت لتطورات الحديثة في المجتمع، كما هو الحال في الدعوات المتمثلة في مسؤولية المنظمات اتجاه حماية متلقي الخدمة، والمسؤولية اتجاه البيئة حيث أن هذه المفاهيم وغيرها أصبحت تمثل موقفاً اجتماعياً ووعياً جديداً¹⁹.

ولقد أشار الغالي والعامري (2008) إلى أنه هناك تماثل بين أخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية إذ أن حركة المسؤولية الاجتماعية ما هي إلا إحدى جوانب منهج شامل من أخلاقيات العمل²⁰.

ولكن لرغم من أن المسؤولية الاجتماعية تحمل بعداً أخلاقياً، إلا أن تطور هذا المفهوم يكمن في النموذج الاقتصادي ذاته (وهو النموذج القائم على الكفاءة وتعظيم الربح) ولمصلحة الذاتية، الصرفة التي لم تعد قادرة شكاها القديمة على مجارة التطور في المفاهيم والممارسات الجديدة، فتحوّلت إلى نمط المصلحة الذاتية المتنورة الأكثر توازناً، ويتضح هذا التحليل من خلال²¹:

§ الإخلال بمسؤولية الاجتماعية يمكن أن ينجم عنه متابعات قضائية، ولتالي تكاليف تتحملها المنظمة. فالمسؤولية الاجتماعية هي نتاج تحليل رشيد للمنفعة العائدة في ظل ظروف جيدة.

§ أثبت التحليل الاقتصادي لمنظمات الأعمال أن المسؤولية الاجتماعية مردود للشركة، فهي وسيلة فعالة لتعزيز سمعة الشركة وتحسين صورها إزاء المستهلكين.

§ القانون الجديد للمسؤولية الاجتماعية قائم على التلويح لتشريع لإلزام المنظمات لتزامها بمسؤوليتها الاجتماعية. وفي حالة عدم تبنيها فإن القانون معني بفرضه عليها. لذلك فإن تبني المسؤولية الاجتماعية يجنب المنظمة الوقوع تحت طائلة القوانين الحالية وتبني القوانين الجديدة.

وفي هذا السياق، ويؤكد الطه (2002) أن الأخلاقيات في السلوك العام للأفراد في المنظمة تعمل على دعم المسؤولية الاجتماعية كما تمثل الأساس لتطور مفاهيم جديدة لأخلاقيات الإدارة التي تطورت بدورها فيما بعد، فالمسؤولية الاجتماعية، التي تتمثل ببعد رسمي ضمن القانون من جانب يكون لها بعد آخر أخلاقي من جانب آخر يتمثل في الالتزام لمبادرات الاجتماعية الطوعية التي تعبر عن النزعات الأخلاقية أكثر من الامتثال لقانون مفروض²²..

لنا: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دوافع ومعوقات

تمثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جزءا حيويا من اقتصاد أي دولة، وعلى الرغم من الدور التنافسي للمؤسسات الكبيرة إلا أنها تعتبر أحد أهم مصادر الدخل الوطني، ومن أكثر القطاعات استيعابا للأيدي العاملة.

1. مفهوم وأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

من الصعب إيجاد تعريف موحد لهذا النوع من المؤسسات، حيث أنه يختلف من دولة لأخرى، اعتمادا على معياري الحجم لعدد العمال أو رأس المال، فما يبدو مؤسسة صغيرة أو متوسطة في بلد متطور قد يكون مصنفا كمؤسسة كبيرة في بلد م والعكس صحيح. نورد فيما يلي بعض التعاريف المعتمدة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما يلي:

♦ التعريف المعتمد من البنك الدولي:

البنك الدولي يعرف المنشآت الصغيرة والمتوسطة ستخدّام معيار عدد العمال والذي يعتبر معياراً مبدئياً²³ لتلك المنشآت التي توظف أقل من 50 عاملاً. ويصنف المشروعات التي يعمل أقل من 10 عمال لمشروعات المتناهية الصغر، والتي لا ما بين 10 و 50 عاملاً تعتبر مؤسسات صغيرة، وما بين 50 و 100 عاملاً فهي مصنفة مؤسسات متوسطة²³.

ولقد اختلف الاقتصاديون في التفرقة بين المشروعات الكبيرة والصغيرة حيث أن الاعتبار القائم لتفرقة على أساس حجم العمال خاطئ. فمثلاً مطبعة تشغل 10 عمال تعتبر كبيرة، أما مصنع يشغل 100 عاملاً فهو يعتبر صغير هذا في الصناعة وهذا ما يجعل التفرقة تتم على أساس الإنتاج الكبير والإنتاج الصغير في المشروعات التي تعمل في فرع واحد، أما الزراعة فتدخل عوامل أخرى للتفرقة كمساحة الأرض، خصوبة الأرض طرق الزراعة، وغيرها²⁴.

♦ التعريف المعتمد لإدارة المشروعات الصغيرة الأمريكية (SBA):*

وضعت هذه الإدارة عدداً من المعايير التي يعتمد عليها في تحديد ماهية المؤسسة الصغيرة كأساس في تقرير أولوية الحصول على التسهيلات والمساعدات الحكومية، أو تقرير إعفائها من جزء أو من كل الضرائب المستحقة عليها. ومن أهم هذه المعايير²⁵:

- أن لا تزيد القيمة المضافة السنوية للمؤسسة عن 4.5 مليون دولار .
- أن لا تزيد الأرباح الصافية المتحققة خلال عامين عن 450 مليون دولار.
- أن لا يزيد رأس المال المستثمر عن 9 ملايين دولار.

- أن لا يزيد عدد العاملين في المؤسسة الصغيرة عن 250 عاملا.
- محدودية نصيب المؤسسة من السوق.

♦ التعريف المعتمد للسوق الأوروبية المشتركة (ECC) **: *

تعتبر هذه السوق المؤسسة الصغيرة هي كل مؤسسة تمارس نشاطاً اقتصادياً ويقل عدد العاملين فيها عن 100 عامل ، بينما تتبنى ألمانيا - وهي إحدى دول السوق الأوروبية المشتركة - تعريفاً آخر للمؤسسات الصغيرة حيث تعتبرها المؤسسة التي تمارس نشاطاً اقتصادياً ويقل عدد العمال فيها عن 200 عاملاً²⁶.

♦ تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

لقد كان هناك شبه إهمال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ومن كل النواحي التنظيمية، القانونية، المالية والإدارية... الخ، وهذا يدخل ضمن عدم الاهتمام لقطاع الخاص ككل وعدم إاحة الفرصة له ليلعب دوره في التنمية الاقتصادية لاعتماد الجزائر على المؤسسات الكبرى وإعطائها الأولوية في تحريك عجلة الاقتصاد الوطني، وكرهان للتنمية المتوازنة والشاملة للالتحاق بركب الدول المتقدمة، ومن أجل الانسجام مع المعطيات الجديدة وخاصة بعد انضمام الجزائر إلى المشروع الأوروبي متوسطي وكذلك توقيعها على الميثاق العالمي حول المشروعات الصغيرة والمتوسطة في جوان 2000 ومحاولات وجدت الجزائر نفسها مجبرة على إيجاد تعريف ومعايير محددة لهذا النوع، (OMC) الجزائر للانضمام للمنظمة العالمية للتجارة من المؤسسات والاهتمام أكثر لما فقامت إنشاء وزارة خاصة هذه المؤسسات وهي وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: سنة 1993 والتي تقوم بما يلي²⁷:

- إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- هيل المؤسسات القائمة وتحديثها ورفع من تنافسيتها.
- تقديم المساعدات التقنية والإنتاجية والتسويقية... الخ.
- تقديم المشورة اللازمة وفتح قنوات الاتصال.
- وضع الأطر القانونية والإطار التشريعي لعمل هذه المؤسسات.
- القيام لدراسات والندوات والمقتنيات للتعريف لـ.
- القيام لإحصاءات الخاصة لقطاع.

وقد قدمت هذه الوزارة تعريفاً للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة اعتماداً على تعريف الاتحاد الأوروبي لهذه المؤسسات عن 18 المؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق لـ 12 ديسمبر 2001 م المتضمن القانون - طريق إصدار القانون رقم 01 التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهو التعريف القانوني والرسمي للجزائر، حيث تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، مهما كانت طبيعتها القانونية لـ مؤسسة إنتاج السلع و / أو الخدمات:

- تشغل من 1 إلى 250 شخصاً.
- لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي ملياري (2) دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية خمسمائة (500) مليون دينار.

• تستوفي معايير الاستقلالية²⁸.

ويمكن تلخيص تعريف ومعايير تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر في الجدول التالي:

جدول رقم (1) معايير تصنيف وتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

نوع المؤسسة	عدد العمال	رقم الأعمال	الحصيلة السنوية
مؤسسة مصغرة	من 1 إلى 9	أقل من 20 مليون	أقل من 10 مليون
مؤسسة صغيرة	من 10 إلى 49	أقل من 200 مليون	أقل من 100 مليون
مؤسسة متوسطة	من 50 إلى 249	من 200 مليون إلى 2 مليار	من 100 مليون إلى 500 مليون

المصدر: عمار شلي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية، الفصل الرابع: المؤسسة وقضا التنمية، مجلة بحوث ودراسات إنسانية، مجلة علمية محكمة صادرة عن جامعة سكيكدة، العدد 05 ماي 2010، ص 264.

ويمكن إرجاع ضرورة الاهتمام لهذا النوع من المؤسسات لاعتبارها غالبا صناعات مكاملة ومغذية للصناعات الكبيرة، إضافة إلى الدور الذي تلعبه عند إقامتها لريف أو المدن الصغيرة فهي تقلل من هجرة العمال تجاه المدن مما يساهم في خلق توازن جهوي اقتصاد واجتماعيا²⁹.

وقد ثبتت أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اقتصاد واجتماعيا من خلال قدرا على توزيع النشاط الاقتصادي خاصة في قطاع الخدمات والصناعات التحويلية، إذ تعتبر وسيلة للتنمية المستدامة واتضحت نتائجها في الدول المتقدمة، ويبرز هذا الدور من خلال انتشارها في مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني فهي القوة المحركة له والمصدر التقليدي لنموه وتطويره كما أصبحت مصدر لروح المبادرة والإبداع المتواصل، فالصناعات الصغيرة الجديدة تبادر إلى ابتكار منتجات وعمليات إنتاجية جديدة، وهي غالبا ما تكون صغيرة الحجم عند بداية نشاطها ثم ما تلبث أن تنمو بسرعة إذا أثبتت نجاحا، كما أن عددها يشكل نسبة كبيرة لمقارنة مع عدد المشروعات الكلي في معظم بلدان العالم³⁰.

2. دوافع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتبني برامج مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

مما لا شك فيه أن تبني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمفهوم وبرامج المسؤولية الاجتماعية ذو علاقة وثيقة لخصائص التي تميزها عن المؤسسات الكبيرة، والتالي تشجع أو تعيق توجهها نحو تطبيق هذا النوع من البرامج. فمن خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ مرونتها ووجود علاقات مباشرة وشخصية مع العملاء والعاملين، وللقابل، فهي تتميز بمواردها المحدودة التي تحد من قدرها المالية، الإنتاجية والتسويقية وغيرها. فخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجعلها تم التركيز على تبسيط الإجراءات الإدارية والمحاسبية معتمدة على قوة الاتصالات الشخصية بين العاملين والعملاء، وتعتمد على نسبة قليلة من المعدات والآلات مما يقلل من تكلفة إنتاجها³¹.

وقد قام المرصد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سنة 2001 بدراسة شملت 7600 مؤسسة صغيرة ومتوسطة بخصوص تبنيها لبرامج المسؤولية الاجتماعية، أظهرت هذه الدراسة أن 49 لمائة من المؤسسات التي شملتها الدراسة تلتزم

برامج المسؤولية الاجتماعية ذات الطابع الخيري، بحيث يكون هدف القيادة هو تحسين العلاقة مع اتمع المحلي والسلطات المحلية. تكون هذه البرامج في شكل هبات غير مرتبطة إستراتيجية المنظمة، تتعلق بدعم الفعاليات الرضية والنشاطات الصحية والثقافية.

وبذلك يمكن أن نخلص إلى أن من بين النقائص التي ترتبط بممارسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للمسؤولية الاجتماعية، تكمن في غياب لدمج أهداف المسؤولية الاجتماعية في الإستراتيجية، وذلك لغياب ثير هذه البرامج على سمعتها. وهذا لا تعتبر المسؤولية الاجتماعية محورا إستراتيجيا لنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة³².

كما أنه في الشركات الصغيرة والمتوسطة، غالبا ما يكون مستوى الالتزام الاجتماعي والبيئي انعكاسا للالتزام الاجتماعي والبيئي للمسير. ففي هذا النوع من المؤسسات فإن القناة الشخصية لمسير المؤسسة هو مفتاح تطوير إستراتيجية شاملة للمسؤولية الاجتماعية للشركات³³.

كما تتمثل الدوافع الأساسية التي تحفز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ممارسة المسؤولية الاجتماعية في القيم والمعتقدات الشخصية الإدارة العليا والمسيرين، وكذا ثرها بضغوطات المنظمات الكبيرة التي تتعامل معها أو المنافسة³⁴.

وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة هدفت لقياس مدى إدراك وتبني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمفهوم وبرامج المسؤولية الاجتماعية، حيث شملت 313 مؤسسة صغيرة ومتوسطة، وبينت أن من أهم العوامل التي تشجع على تطبيق برامج المسؤولية فيها ما يلي:

- الرؤية الإستراتيجية لمسير المؤسسة بنسبة 51.5%؛
- تحقيق المزا التنافسية بنسبة 36.1%؛
- مشاركة العمال بنسبة 24.6%.

حيث تظهر النتائج أنه في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يكون حافز ممارسة المسؤولية الاجتماعية يتمثل أساسا في القيم الشخصية للمسيرين، ومدى تبنيهم لهذا المفهوم، متبوعا لمزا التنافسية المتوقع تحقيقها، كما يعتبر إشراك العمال في برامج المسؤولية الاجتماعية عاملا مهما على المؤسسة استغلاله لتحقيق الأهداف المنتظرة من البرنامج.

1. معوقات تطبيق مفهوم و برامج المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

إن الأسباب التي تعوق تبني مفهوم وبرامج المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جمة أساسا عن خصائص هذه الأخيرة. فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بصغر رأس مالها واعتمادها على مصادر تمويل داخلية، بسبب صعوبة حصولها على تمويل خارجي بقيوده التي تعطي الحق للممول لتدخل في إدارة شؤون العمل، مما يزيد من حدة المخاطر المالية الممكن التعرض لها. لذلك فأغلبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إذا اضطرت إلى التمويل الخارجي فهي تفضل القروض الصغيرة أو التمويل من مصادر غير رسمية حتى وإن كانت تكلفتها عالية مقابل الحصول على حرية التصرف في إدارة المؤسسة³⁵.

وهناك من يرى أن المشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكن أن تصنف إلى :

- **مشكلات داخلية:** كنقص الخبرة والإمكانيات، وقصور في الإدارة والأنظمة وقصور الجهود التسويقية.
- **مشكلات خارجية:** كعدم وجود دعم حكومي كاف أو هذا ما يفسر أن هناك قيودا تشريعية تحد من نشاط هذه المؤسسات، وإضافة إلى منافسة المؤسسات الكبرى لها، وعدم توفير التمويل الكافي لها³⁶.

وتفسر هذه القيود إلى حد ما؛ عدم اهتمام هذه المؤسسات ببرامج المسؤولية الاجتماعية، لما تتطلبه من تمويل، حيث أظهرت نتائج الدراسة السابقة التي أجريت على عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن من أهم العوامل التي تعيق تطبيق برامج المسؤولية فيها ما يلي:

- عدم وجود الوقت الكافي لتطبيق هذا النوع من البرامج، أي ألا تعتبر ها ضمن أولوا بنسبة 35.8%؛
- عدم وجود الميزانية الكافية لتمويل هذا النوع من البرامج بنسبة 32.6%؛
- كما يعتبر الحجم الصغير لهذه المؤسسات ضمن معوقات تطبيقها بنسبة 23.3%؛
- لإضافة إلى نقص الكفاءات الداخلية التي تضمن تطبيق وتنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية بنسبة 24.6%³⁷.

ويظهر الجدول التالي ترتيب معوقات تبني المسؤولية الاجتماعية حسب حجم المؤسسة.

جدول رقم (2): العوامل التي تعيق تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (تبعاً لحجم المؤسسة)

عدد المستخدمين	العامل 1	العامل 2	العامل 3
من 0 إلى 9	نقص في الميزانية	عدم توفر الوقت (لا تشكل أولوية)	حجم المؤسسة صغير
من 10 إلى 49	عدم توفر الوقت (لا تشكل أولوية)	نقص في الميزانية	عدم توفر الكفاءات اللازمة
من 50 إلى 249	• غياب ثقافة مشتركة في المؤسسة • عدم توفر الوقت (لا تشكل أولوية)		نقص في الميزانية

Source : CCI France, « Baromètre RSE des PME », Edition 2013, disponible sur :

http://www.cci.fr/c/document_library/get_file?uuid=26214805-3dd4-4545-8ec1-01819823e72a&groupId=11000, consulté le : 28/09/2016.

وعتبار أن تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية يعتبر بداية كتكلفة لنسبة لمنظمات الأعمال، كما أنه يؤثر سلباً على أرباحها، في مقابل أرح مستقبلية صعبة التقدير على المدى القصير والمتوسط، وبشكل خاص لنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ولتالي فإن تقديم الدعم المالي لهذه المؤسسات سيسمح لها بتقليص الفرق بين التكلفة الحقيقية على المدى القصير والربح المتوقع³⁸.

و كما تمت الإشارة إليه سابقا، فإن المسؤولية الاجتماعية للشركات لها أبعاد متعددة (اقتصادية، اجتماعية، بيئية)، وعليه فإنه ينبغي مساعدتها على إدماج أكبر عدد من الأبعاد في برامجها³⁹.

الخلاصة:

المسؤولية الاجتماعية هي التزام أخلاقي بين المنظمة و المجتمع، حيث تسعى من خلاله إلى تقوية الروابط بينها وبين المجتمع الذي تنشط فيه والذي ينعكس بدوره على نجاحها وتحسين أدائها المستقبلي. ويوجد تداخل وترابط وثيق بين أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، حيث تتمثل المسؤولية الاجتماعية ببعد رسمي ضمن القانون، ويكون لها بعد آخر أخلاقي من جانب آخر يتمثل في الالتزام لمبادرات الاجتماعية الطوعية التي تعبر عن النزعات الأخلاقية أكثر من الامتثال لقانون مفروض.

ومع ما تعرفه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من تطور واهتمام لمساهمتها في النشاط الاقتصادي والاجتماعي، فلما مطالبة كغيرها من المنظمات الكبيرة بتبني وممارسة المسؤولية الاجتماعية في مختلف أعمالها ونشاطها. حيث تشير الدراسات إلى أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تعتبر المسؤولية الاجتماعية محورا استراتيجيا، لنظر لصغر رأس مالها واعتمادها على مصادر تمويل داخلية، فضلا عن افتقارها للكفاءات التي تضمن نجاح برامج المسؤولية الاجتماعية. وإنما غالبا من يكون مستوى الالتزام الاجتماعي والبيئي انعكاسا للالتزام الاجتماعي والبيئي للمسير، حيث تعتبر القناعة والقيم الشخصية للمسيرين حافزا لممارسة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. كما يعتبر إشراك العمال في برامج المسؤولية الاجتماعية عاملا مهما على المؤسسة استغلاله لتحقيق الأهداف المنتظرة من البرنامج.

الهوامش والمراجع:

¹ Hamidi Youcef , Khelfaoui Mounia, La perception de la RSE chez les dirigeants d'entreprises (PME) Algériennes : Quelle forme de RSE implicite ou l'explicite?, Le colloque international sur le comportement des entreprises économiques face aux enjeux du développement durable et de l'équité sociale Les 20 et 21 novembre 2012.

² Ibid.

³ عبد الرزاق مولاي لخضر، حسين شنيبي، أثر تبني المسؤولية الاجتماعية على الأداء المالي للشركات، مجمع مداخلات الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات الحكومية، الطبعة الثانية: نمو المؤسسات والاقتصادات بين تحقيق الأداء المالي وتحديث الأداء البيئي، المنعقد بجامعة ورقلة يومي 22 و 23 نوفمبر 2011، ص 228.

⁴ مقدم وهيبه سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في منظمات الأعمال (دراسة حالة ثلاثة شركات عربية)، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصادات الحديثة يومي 14/13 ديسمبر 2011 كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف.

⁵ عبد الرزاق مولاي لخضر، حسين شنيبي، مرجع سابق، ص 228.

⁶ Gendre-Aegerter Delphine, La Perception du Dirigeant de PME de sa Responsabilité Sociale : Une Approche par la Cartographie Cognitive, Faculté des Sciences économiques et sociales, Université de Fribourg, Suisse, 2008, p.136 .

⁷ Salima Benhamou et Marc-Arthur Diaye, Responsabilité sociale des entreprises et compétitivité ; Évaluation et approche stratégique, France Stratégie, Janvier 2016, p. 21, disponible sur : http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_etude_rse_finale.pdf.

⁸ Hamidi Youcef , Khelfaoui Mounia, op. cit.

⁹ عبد الرزاق مولاي لخضر، حسين شنيبي، مرجع سابق، ص 233، 234.

¹⁰ عبد الرزاق مولاي لخضر و بوزيد سايج، دور الاقتصاد الإسلامي في تعزيز مبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، مجلة علمية محكمة صادرة عن جامعة غرداية، العدد 12، جوان 2011، ص 58.

- 11 مدحت محمد أبو النصر، إدارة تنمية الموارد البشرية، اتجاهات معاصرة، المكتبة العصرية للنشر، مصر، 2009، ص 410.
- 12 نجلأ علي مقل، نجا على مقل، القيم الأخلاقية، مفهومها، نشأ وعلاقتها بحقوق الإنسان، ب د ن، صنعاء، ب س ن، ص 145.
- 13 دويدي هاجر، محاولة للدراسة مدى أثر أخلاقيات الأعمال على أداء المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مؤسسات اقتصادية جزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة أمجد بوكرة بومرداس، الجزائر، 2015، ص ص: 17، 19.
- 14 مقدم وهيب، تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية، دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة وهران، 2013-2014، ص 93.
- 15 نفس المرجع السابق.
- 16 بومدين يوسف، أخلاقيات الأعمال وارتباطها لممارسات السليمة للحكومة في منظمات الأعمال المعاصرة، من منظور إداري وإسلامي، ورقة بحث مقدمة للملتقى الدولي الثامن حول : دور الحكومة في تحسين أداء المؤسسات و الاقتصادات، المنعقد يومي 19 و 20 نوفمبر، جامعة حسيبة بن بوعلى لشلف، الجزائر، 2013، ص ص 117، 118.
- 17 صيافي نوال، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، مذكرة ماجستير تخصص الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2009-2010، ص 27.
- 18 بودراع أمينة، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماجستير تخصص الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2012-2013، ص 33.
- 19 أسامة محمد خليل الزني، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير تخصص قيادة وإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا لمشاركة مع جامعة الأقصى، 2014، ص 66.
- 20 نفس المرجع السابق.
- 21 مقدم وهيب، 2014، ص ص 93، 94.
- 22 أسامة محمد خليل الزني، مرجع سابق.
- 23 أيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، آفاق وقيود، مجلة اقتصادات شمال إفريقيا، العدد السادس، 2009، ص 273.
- 24 المرجع السابق، ص ص 273، 274.
- * Small Business Administration
- 25 عبد الستار عبد الجبار موسى ورحيق حكمت صر، دور المؤسسات المتوسطة والصغيرة في تنويع الاقتصاد العراقي، الملة العراقية للعلوم الاقتصادية، السنة العاشرة، العدد الرابع والثلاثون، 2012؛ متوفر على الرابط: <http://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aId=66992>
- ** European Economic Community.
- 26 نفس المرجع السابق.
- 27 غالم عبد الله وسبع حنان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ودورها في تنمية الاقتصاد الوطني، الملتقى الوطني: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، يومي: 05 و 06 ماي 2013، ص 11.
- 28 نفس المرجع السابق.
- 29 أيت عيسى عيسى، مرجع سابق، ص ص 273، 274.
- 30 عمار شلي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية، الفصل الرابع: المؤسسة وقضا التنمية، مجلة بحوث ودراسات إنسانية، مجلة علمية محكمة صادرة عن جامعة سكيكدة، العدد 05 ماي 2010، ص 273.
- 31 سليمان صر وعواطف محسن، تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لصيغ الإسلامية المصرفية، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي الأول حول الاقتصاد الإسلامي، الواقع ورهات المستقبل، يومي 24/23 فيفري 2011 كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، ص 7.
- 32 مقدم وهيب، 2014، ص 133.
- 33 Novethic, PME : quand les dirigeant(e)s insufflent l'esprit RSE, Publié le 24 /03/ 2015 , consulté le 27/09/2016.
- 34 مقدم وهيب، 2014، ص 133.
- 35 سليمان صر وعواطف محسن، مرجع سابق، ص 6.
- 36 أيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، آفاق وقيود، مجلة اقتصادات شمال إفريقيا، العدد السادس، 2009، ص 276.
- 37 Ordre des Experts Comptables, « Mettre en Place une Démarche RSE : Une Réelle Opportunité pour votre Entreprise! », op. cit.
- 38 Salima Benhamou et Marc-Arthur Diaye, op. cit., p. 82.
- 39 Ibid. p. 83.