دور المسؤولية الاجتماعية في دعم أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

د.صديقي نعاس جامعة الجلفة
نهار خالد بن الوليد جامعة وهران 2

الملخص :

تعد المسؤولية الاجتماعية من أهم المفاهيم الادارية الحديثة التي نادت بحقوق الافراد و المجتمع و المؤسسات من أجل المحافظة على كيان المؤسسات ونشر الافكار و القيم الاخلاقية ، وبما أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعد مؤسسات حديثة النشأة لابد لها أن تعتمد في اعداد الاستراتيجية الكلية الخاصة بها على أبعاد و مبادئ المسؤولية الاجتماعية و الأخلاقية و البيئية في ممارسة الأنشطة الاقتصادية و الخدماتية ، لأن التحلي بأخلاقيات الأعمال الايجابية تعكس الصورة الجيدة للمؤسسة و تكسبها ثقة الجمهور ، على عكس الأخلاقيات السلبية التي تؤدي الى زوال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تتميز بسرعة زوالها بسبب بعض المشاكل الاقتصادية و المالية و الأخلاقية ،لذلك وجب عليها المحافظة على هذه الأخلاقيات من أجل البقاء و الاستمرارية ودفع عجلة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية:المسؤولية الاجتماعية ، أخلاقيات الأعمال ، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

Abstract :

The social responsibility of the most modern management concepts advocated the rights of individuals and society and institutions in order to maintain the integrity of the institutions and the dissemination of ideas and moral values, since SMEs are modern institutions origination it has to rely on the strategy to prepare their own overall dimensions and the principles of social responsibility and ethical, environmental, in the exercise of economic activities, and Services, because to show the ethics of business positive reflects the good image of the institution and earn the confidence of the public, in contrast to the negative ethics that lead to the demise of the SMEs, which is characterized by rapidly demise because of some economic problems and financial and moral, so it shall maintain this ethics for survival and continuity and push forward economic and social development wheel.

key words: Social responsibility, business ethics, SMEs.

المقدمة :

ان المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعد من أهم المؤسسات الاقتصادية الأكثر تواجدا في بيئة الاعمال وهذا لأنها تتميز بمجموعة من الخصائص مثل سهولة الحصول على التمويل ونقص تكاليفها و تخصصها في انتاج أو تقديم خدمات معينة بالاضافة الى سرعة الاستجابة و التكيف مع عوامل البيئة الخارجية و الداخلية .....الخ ، كل هذه الخصائص و غيرها ساهمت بشكل كبير في اقبال الشباب لأنشاء هذه المؤسسات ، لكن هذه المؤسسات تعد نظام مفتوح يؤثر و يتأثر بعوامل البيئة الخارجية و الداخلية لذلك وجب على مسيري هذه المؤسسات احترام المبادئ الاخلاقية و الاجتماعية للمجتمع الذي تعمل فيه ، من خلال تبني مفاهيم ادارية حديثة مثل مفهوم المسؤولية الاجتماعية التي ساهمت بشكل كبير في بقاء و استمرار المؤسسات و تحقيق الميزة التنافسية والحصص السوقية الاكبر، فالمسؤولية الاجتماعية نادت بالالتزامات الاخلاقية اتجاه المجتمع و البئية و اتجاه العاملين بالمؤسسات و المتعاملين معها من زبائن و موردين و ممولين...الخ ، فهناك مؤسسات تقوم بممارسات غير اخلاقية مع زبائنها و بيئتها و المجتمع الذي تعمل فيه مما يجعلها مهددة بالزوال و الفناء على المدى

القصير ، على عكس ذلك هناك مؤسسات تهتم بالبعد الاخلاقي لتحقيق ميزة تنافسية و تحقيق شهرة وصورة جيـــدة و اكتساب ثقة جمهورها والحفاظ على البيئة و المجتمع .

الاشكالية الرئيسية : من خلال ماسبق يمكن طرح الاشكالية الرئيسية التالية:

ماهو دور المسؤولية الاجتماعية في دعم أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ؟

الاسئلة الفرعية: من خلال الاشكالية الرئيسية السابقة تظهر لنا مجموعة من الاسئلة الفرعية :

- ماهو مفهوم المسؤولية الاجتماعية لدى المؤسسات ؟ ماهي أهميتها ؟
- كيف تظهر أبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات ؟
- ماهي أخلاقيات الاعمال ؟وماهي مصادرها ؟ وما سبب الاهتمام بها في المؤسسات ؟
- ماهي علاقة أخلاقيات الاعمال بالمسؤولية الاجتماعية ؟
- ماهي المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ؟ وماهي أهميتها ؟
- ماهي دوافع و مشاكل تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة؟

أهمية و أهداف الدراسة : من خلال هذه الدراسة نهدف الى تحقيق مايلي :

- معرفة مفهوم المسؤولية الاجتماعية من خلال التعريف ، الاهمية ، الابعاد....الخ.
- التطرق الى اخلاقيات الاعمال و العوامل المؤثرة فيها.
- دراسة المفاهيم العامة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- التعرف على دوافع ومشاكل تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .
- توضيح علاقة الممارسات الأخلاقية الادارية بالمسؤولية الاجتماعية.

أسلوب الدراسة : اعتمدنا في هذه الدراسة على الأسلوب التحليلي الوصفي من خلال جمع البيانات و المعلومات وتحليلها و التوصل الى نتائج من مختلف المصادر مثل الكتب ، و الاطروحات ، و المداخلات التي تناولت هذا الموضوع ، ومواقع الانترنت ، وفي الاخير توصلنا الى مجموعة من الاقتراحات لعلها تفيد مسيري المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بـــالالتزام بمبادئ و أبعاد المسؤولية الاجتماعية التي تهدف الى تعزيز اخلاقيات العمل.

خطة الدراسة : من أجل الاجابة على الاشكالية الرئيسية و الاسئلة الفرعية قمنا بتقسيم البحث كمايلي :

- المحور الاول:ماهية المسؤولية الاجتماعية وعناصرها.
- المحور الثاني :أخلاقيات الأعمال وأسباب الاهتمام بها في المؤسسات.
- المحور الثالث: دور المسؤولية الاجتماعية في دعم أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

المحور الاول : ماهية المسؤولية الاجتماعية وعناصرها.

1- مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات :يعرف الاتحاد الأوربي المسؤولية الاجتماعية على: أنها مفهـــوم تقـــوم المؤسسات بمقتضاه بتضمين اعتبارات اجتماعية وبيئية في أعمالها، وفي تفاعلها مع أصاب المصالح على نحو تطوعي، ويركز الاتحاد الأوربي على فكرة أن المسئولية الاجتماعية هي مفهوم تطوعي لا يستلزم سن القوانين أو وضع قواعد محددة تلتزم بها المؤسسات للقيام بمسئوليتها تجاه المجتمع، وتعرف كذلك المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة :بأنها التزام اجتماعي وأخلاقي بين للمؤسسة والمجتمع تسعى من خلاله للمؤسسة إلى تقوية الروابط بينها وبين المجتمع بما من شأنه تعزيز مكانتها في أذهـــان المستهلكين والمجتمع بشكل عام والذي ينعكس بدوره على نجاحها وتحسن أدائها المستقبلي[1]، و تعرفها منظمة الأمم المتحدة

على أنها تحلي المنظمات بروح المواطنة العالمية"، التي تغطي كلا من حقوق ومسؤوليات المنظمات عبر الوطنية في السياق الدولي .وبإمكان المنظمات عبر الوطنية أن تظهر تحليها بروح المواطنة الصالحة عن طريق اعتناق واستصدار عدد من القيم والمبادئ المتفق عليها عالميا في ممارسات المنظمات وفي دعم السياسات العامة الملائمة على السواء في مجالات حقوق الإنسان، وفي ظروف العمل وحماية البيئة.[2]

أماالغرفة التجارية العالميةعرفت المسؤولية الاجتماعية على أنها :جميع المحاولات التي تساهم في تطوع المنظمات لتحقيق تنمية ذات اعتبارات أخلاقية واجتماعية. وبالتالي فإن المسؤولية الاجتماعية تعتمد على المبادرات الحسنة من منظمات الأعمال دون وجود إجراءات ملزمة قانونيا، ولذلك فإن المسؤولية الاجتماعية تتحقق من خلال الإقناع والتعليم[3]، أما مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة المسؤولية الاجتماعية عرفها على أنها الالتزام المستمر من قبل مؤسسات الأعمال بالتصرف أخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم، إضافة إلى المجتمع المحلي والمجتمع ككل[4].

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن المسؤولية الاجتماعية هي التزامات متعددة ومتنوعة تقدمها المؤسسات في اطار تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية وقد تكون هذه الالتزامات : اخلاقية ، بيئية ، اجتماعية ، قانونية ، انسانية .....الخ ، التي بدورها تحافظ على حقوق الفرد و المجتمع بأكمله.

2- مبادئ المسؤولية الاجتماعية: تتضمن مبادئ المسؤولية الاجتماعية النقاط التالية[5] :

- الحماية وإعادة الإصلاح البيئي :بفضل تقديم المنظمة لمنتجات وخدمات وممارسة العمليات والأنشطة اليومية التي تراعي البيئة، مع الترويج للتنمية المستدامة.
- القيم والأخلاقيات :حيث يقع على عاتق منظمات الأعمال تطوير وتطبيق المواصفات والممارسات الأخلاقية المتعلقة مع أصحاب المصلحة.
- المساءلة والمحاسبة :الكشف عن البيات وتقديم المعلومات الضرورية لطالبيها من أصحاب المصلحة في أي وقت يحتاجوا لاتخاذ القرارات.
- تقوية وتعزيز السلطات :تحقيق الموازنة بين مصالح المستخدمين والعملاء والمستثمرين والموردين واتمع وغيرهم من أصحاب المصلحة.
- الأداء المالي والنتائج :تعويض المساهمين لأرباح والعوائد، مع المحافظة على الأصول والممتلكات، وتعزيز النمو على المدى الطويل.
- مواصفات موقع العمل :اعتبار العاملين شركاء قيمين في العمل، من خلال احترام حقوقهم وتوفير بيئة عمل آمنة وصديقة وخالية من المضايقات.
- العلاقات التعاونية :لابد أن تتسم ممارسات منظمات الأعمال لعدالة والأمانة مع مختلف الشركاء.
- المنتجات والخدمات ذات الجودة :الاستجابة لحاجيات وحقوق الزبائن بتوفير منتجات وخدمات ذات قيمة وجودة عالية.
- الارتباط المجتمعي :تعميق العلاقات مع المجتمع، والتعاون والمشاركة لجعله المكان الأفضل للحياة وممارسات الأعمال.

3- أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة:حسب Carroll فإن الأبعاد الأربعة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة غير مستقلة عن بعضها وهي تخص المؤسسة ككل وتتمثل في [6]:

- المسؤولية الاقتصادية :باعتبار المؤسسة وحدة اقتصادية أساسية في المجتمع يجب أن تنتج سلع وخدمات مطلوبة من المجتمع مع تحقيق الربح.

- المسؤولية القانونية :تخص الالتزامات القانونية وجملة التشريعات موحدة في إطار تنظيمي على المؤسسة احترامه والتقيد به.

- المسؤولية الأخلاقية :مجموع سلوكات ونشاطات ليست بالضرورة موحدة في إطار قانوني ولكن كأعضاء في المجتمع ننتظر من المؤسسة القيام بها.

- المسؤولية التطوعية :وهي المنافع والمزايا التي يرغب المجتمع الحصول عليها من المؤسسة كالدعم المقدم لمشاريع المجتمع المحلي والأنشطة الخيرية....الخ.

4- أهمية المسؤولية الاجتماعية: ان الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية تحقيق عدة مزايا بالنسبة للمجتمع والدولة والمؤسسة وأهمها ما يلي[7]:

أ-بالنسبة للمؤسسة:

-تحسين صورة المؤسسة في المجتمع وخاصة لدى العملاء والعمال وخاصة إذا اعتبرنا أن المسؤولية تمثل مبادرات طوعية للمؤسسة اتجاه أطراف مباشرة أو غير مباشرة من وجود المؤسسة.

- من شأن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تحسين مناخ العمل، كما تؤدي إلى بعث روح التعاون والترابط بين مختلف الأطراف.

- تمثل المسؤولية الاجتماعية تجاوبا فعالا مع التغيرات الحاصلة في حاجات المجتمع؛ كما أن هناك فوائد أخرى تتمثل في المردود المادي والأداء المتطور من جراء تبني هذه المسؤولية.

ب -بالنسبة للمجتمع:

-الاستقرار الاجتماعي نتيجة لتوفر نوع من العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص وهو جوهر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة

- تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمجتمع.

- ازدياد الوعي بأهمية الاندماج التام بين المؤسسات ومختلف الفئات ذات المصالح.

- الارتقاء بالتنمية انطلاقا من زيادة تثقيف والوعي الاجتماعي على مستوى الأفراد وهذا يساهم بالاستقرار السياسي والشعور بالعدالة الاجتماعية.

ج -بالنسبة للدولة:

-تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهامها وخدماتها الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية الأخرى.

- يؤدي الالتزام بالمسؤولية البيئية إلى تعظيم عوائد الدولة بسبب وعي المؤسسات بأهمية المساهمة العادلة والصحيحة في تحمل التكاليف الاجتماعية.

- المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها من الآلات التي تجد الدولة الحديثة نفسها غير قادرة على القيام بأعبائها جميعا بعيدا عن تحمل المؤسسات الاقتصادية الخاصة دورها في هذا الإطار.

5- عناصر المسؤولية الاجتماعية:تتمثل عناصر المسؤولية الاجتماعية في النقاط التالية [8]:

– المالكون: حماية أصول المنشأة ، تحقيق أكبر ربح ممكن ، تعظيم قيمة السهم و المنشأة ككل ، رسم صورة محترمة للمنشأة في بيئتها، زيادة حجم المبيعات.

– العاملون: رواتب و أجور مجزية ، فرص تقدم و ترقية ، تدريب و تطوير مستمر ، عدالة وظيفية، ظروف عمل مناسبة ، رعاية صحية، إجازات مدفوعة ، إسكان للعاملين و نقلهم.

– الزبائن: منتجات بنوعية جيدة ، أسعار مناسبة ، جودة عالية و ميسورية الحصول عليها، الإعلان الصادق، منتجات أمينة عند الاستعمال إرشادات بشأن استخدام المنتج ثم التخلص منه أو من بقاياه بعد الاستعمال

– المنافسون: منافسة عادلة و نزيهة ، معلومات صادقة و أمينة ، عدم سحب العاملين من الآخر بوسائل غير نزيهة.

– المجهزون:الاستمرارية في التجهيز ، أسعار عادلة و مقبولة ، تطوير استخدامات المواد المجهزة، المشاركة في التعامل، تسديد الالتزامات المالية و الصدق في التعامل.

- المجتمع: المساهمة في دعم البنى التحتية، توظيف المعاقين، خلق فرص عمل جديدة، دعم الأنشطة الاجتماعية، المساهمة في حالة الطوارئ و الكوارث، احترام العادات و التقاليد السائدة ، الصدق في التعامل و تزويده بالمعلومات الصحيحة.

– البيئة: الحد من تلوث الماء و الهواء و التربة ، تطوير الموارد و صيانتها ، الاستخدام الأمثل و العادل للموارد و خصوصا غير المتجددة منها التشجير و زيادة المساحات الخضراء.

– الحكومة: الالتزام بالتشريعات و القوانين و التوجهات الصادرة من الحكومة، احترام تكافؤ الفرص بالتوظيف، تسديد الالتزامات الضريبية و الرسوم الأخرى و عدم التهرب منها، المساهمة في الصرف على البحث و التطوير، المساهمة في حل المشكلات الاجتماعية مثل القضاء على البطالة، المساعدة في إعادة التأهيل و التدريب.

– جماعات الضغط الاجتماعي: التعامل الجيد مع جمعيات حماية المستهلك ، احترام أنشطة جماعات حماية البيئة، احترام دور النقابات العالية و التعامل الجيد معها ، التعامل الصادق مع الصحافة.

المحور الثاني :أخلاقيات الأعمال وأسباب الاهتمام بها في المؤسسات.

1- أخلاقيات الاعمال :ان أخلاقيات الأعمال تعد توجه الإدارة في منظمة الأعمال وتصرفاتها وسلوكياتها تجاه المشاركون ،ويشير البعض إلى أخلاقيات الأعمال بأنها كل ما يتعلق بالعدالة والمساواة في توقعات المجتمع والمنافسة النزيهة والإعلان والعلاقات العامة والمسؤولية الاجتماعية وحرية الزبائن والتصرفات السليمة في البيئة المحلية والدولية ، ويذهب البعض إلى أبعد من ذلك ليحدد الهدف الأساس من الاهتمام بأخلاقيات الأعمال بأنه ليس فقط تعلّم الفرق بين الصواب والخطأ ، بل يمتد لتوفير الأدوات التي يتعامل بها الأفراد مع التعقيدات الأخلاقية ، أي في الاعتبار والتفكير بالتداعيات الأخلاقية الخاصة بالقرارات الاستراتيجية ، وفي هذا الإطار أشار البعض إلى أن إثارة الانتباه نحو أخلاقيات الأعمال يعدّ من المسائل الحاسمة في إطار ما تشهده البيئة من تغيرات أساسية وما تواجهه منظمات الأعمال التي تهدف إلى الربح والتي لا تهدف إليه من تغيرات وضغوط متسارعة ، من هنا برزت مسألة عدم ثبات القيم ، فالقيم التي كانت سائدة في الماضي أصبحت اليوم محل تساؤل يتعلق بإمكانية تبنيها أو انتهاجها ، لذلك فإنه ليس هنالك من أخلاقيات واضحة ومرسومة لإرشاد القادة لمعالجة المشكلات المعقدة الناجمة عن تحديد ما هو صحيح وما هو خاطئ في بيئة الأعمال[9].

وأن اهتمام الإدارة بالأسس الصحيحة لأخلاقيات الأعمال أدى فعله باتجاهين هما[10]:

-جعل الإدارة أكثر تحسساً عن الكيفية التي يفترض بهم اعتمادها في أداء الأعمال .

-ساعد في التأكد من بذل الجهود المضنية لمعالجة الأزمات والفوضى الناشئة عن تجاوز المعايير الأخلاقية ، فضلاً عن سعي البرامج الأخلاقية إلى إنجاز عدد من المؤشرات الإيجابية نذكر منها :

-تسهم في تهذيب فرق العمل القوية وتهذيب إنتاجيتها .

-تسهم في دعم نمو الأيدي العاملة ومدلولاتها .

-تعدّ ضمانة للتأكد من أن السياسات المتبعة في المنظمة هي أخلاقية من جهة وديمومة متابعة الالتزام بالتصرفات الأخلاقية في أوقات الاضطرابات من جهة أخرى .

-تساعد في إدارة القيم المقترنة بإدارة الجودة ، والتخطيط الاستراتيجي وإدارة التنويع (إدارة تشكيلة المنتجات) والتي تعدّ جميعاً من الحاجات التي تتطلب اهتماماً واسعاً في منظمات الأعمال لأنها تقود إلى ما يميز المنظمة عن غيرها في ميدان النشاط التي تمارسه .

-تسهم في تعزيز الصورة العامة للمنظمة لدى الجمهور

-يقود التطبيق الصحيح لتلك البرامج إلى تحقيق العديد من المنافع هي :

- منح الشرعية للأفعال الإدارية .
- تقوية الترابط المنطقي والتوازن في الثقافة المنظمية .
- تحسين مستويات الثقة بين الأفراد والجماعات في المنظمة .
- دعم عملية التمسك والثبات بمقاييس جودة المنتجات .
- التمسك بأثر قيم المنظمة ورسالتها في المجتمع .

2- أسباب الاهتمام بأخلاقيات الأعمال:من أهم أسباب اهتمام المؤسسات بأخلاقيات الاعمال مايلي[11]

- التحول في مفاهيم الكفاءة وأهداف المنظمات.
- تعقد وتداخل المصالح في المنظمات الحديثة.
- إرساء مبادئ الإدارة السليمة (الحوكمة) .
- الاهتمام بالتعليم والتدريب.
- الالتزام بروح القانون وأهمية البعد الاجتماعي.
- البحث عن إنتاج ما هو مفيد للبشر وتحسين نوعية الحياة .

3- مصادر أخلاقيات الاعمال في المؤسسات: يحدد Daft مجموعة من العناصر التي تعمل على تشكيل الأخلاقيات الإدارية، كمايلي[12]:

- الأخلاق الشخصية: كل شخص يجلب مجموعة من المعتقدات الشخصية و القيم إلى العمل. فالقيم الشخصية و الاستنتاجات الأخلاقية تحول هذه القيم إلى سلوك في المناطق المهمة في صنع القرار في المنظمة. فالخلفية العائلية و القيم الروحية للمدراء توفر المبادئ التي من خلالها يقوم بتنفيذ العمل.
- ثقافة المنظمة: من النادر ما يمكن أن تسهم ممارسات الأعمال الأخلاقية أو غير الأخلاقية بشكل كامل في الأخلاق الشخصية للفرد الواحد بسبب أن ممارسات الأعمال تعكس القيم، الاتجاهات، و نماذج السلوك لثقافة المنظمة. و للترويج عن السلوك الأخلاقي في أماكن العمل، على المنظمة أن تجعل من الأخلاق جزء مكمل لثقافة المنظمة. و تبدأ ثقافة المنظمة بصورة عامة بمؤسس أو قائد يوضح و ينجز أفكار و قيم معينة. حيث أن القائد أو مدير القمة يكون مسئول عن خلق و دعم الثقافة التي تؤكد على أهمية السلوك الأخلاقي و المسؤولية الاجتماعية في المنظمة.
- نظم المنظمة: و هي النظم الرسمية للمنظمة. و تتضمن البنية الأساسية للمنظمة مثل: هل أن القيم الأخلاقية مندمجة في السياسات و القوانين، هل قانون الأخلاق الضمنية متاح و موجه للعاملين.

- أصحاب المصالح الخارجيين: إن الأخلاقيات الإدارية تتأثر كذلك بعدد من أصحاب المصالح الخارجيين و هم مجموعات خارج المنظمة تؤثر في أدائها. و عند صنع القرار الأخلاقي تدرك المنظمة بأنها جزء من مجتمع كبير و تأخذ بعين الاعتبار أثر قراراتها و أعمالها على كل أصحاب المصالح. و أن أصحاب المصالح الأكثر أهمية هم الوكالات الحكومية، الزبائن مجاميع المصالح الخاصة الذين يكون لديهم اهتمام بالبيئة الطبيعية و قوى السوق العالمية.

المحور الثالث: دور المسؤولية الاجتماعية في دعم أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

1- مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:لقد عرف المشرع الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وفقا للقانون01-18 المؤرخ في2001/12/12المتضمن القانون التوجيهي للمؤ.ص.م، وكما نصت على ذلك المادة 04 ، فإن المؤ.ص.م هي مؤسسات مستقلة، ذات طبيعة قانونية، تنتج سلعا و/أوخدمات، بحيث تشغل أقل من 250 شخصا، لا يتجاوز رقم أعمالها ملياري (2) دينار جزائري أو لا يتعدى مجموع ميزانيتها خمس مائة (500) مليون دينار[13].

من خلال التعريف نلمس أن المشرع الجزائري يعرف المؤ.ص.م، بالتركيز على ثلاثة معايير، هي معيار العمالة، المعيار المالي ومعيار الاستقلالية ، لقد قسمت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب التشريع الجزائري إلى 03 أنواع هي[14]:

- المؤسسة المصغرة: هي التي تشغل من عامل (01) إلى تسعة (09) عمال، وتحقق رقم أعمال أقل من 20 مليون دينار، أو لا تتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 10 ملايين دينار.
- المؤسسة الصغيرة: هي المؤسسة التي تشغل ما بين 10 إلى 49 عاملا، ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار، أو لا تتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 100 مليون دينار.
- المؤسسة المتوسطة: هي المؤسسة التي تشغل ما بين 50 إلى 250 عاملا، ويكون رقم أعمالها محصور ما بين 200 مليون و02 مليار دينار، ويكون مجموع حصيلتها. السنوية ما بين 100 و500 مليون دينار.

ويمكن تلخيص ما سبق في الجدول الآتي:

الجدول رقم(01): شروط المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وفقا للمشرع الجزائري

	عدد العمال	رقم الأعمال	الحصيلة السنوية
مؤسسة مصغرة	9-1	< 20 مليون دج	< 10 مليون دج
مؤسسة صغيرة	49-10	< 200 مليون دج	< 100 مليون دج
متوسطة	250- 50	200 مليون - 02 مليار دج	500-100 مليون دج

المصدر: سعود وسيلة ،مرجع سبق ذكره ، ص90

وقد وردت في القانون التوجيهي مجموعة من التعليقات على محتوى القانون وفيما يلي نصها[15]:

- وضع القانون حدودا قصوى وحدودا دنيا فيما يخص عدد العمال ورأس المال والحصيلة السنوية.
- القانون أوجد الحدود المعتبر لتحديد رقم الأعمال أو مجموع الحصيلة وهي تلك المتعلقة بأخر النشاط مقفل مدة اثنا عشر شهرا.
- أما ما يخص الأشخاص المستخدمين فعددهم يشمل العاملين الأجراء بصفة دائمة لسنة واحدة.
- إذا ابتعدت مؤسسة ما عند تاريخ قفل حصيلتها السنوية المذكور فإن هذه الحالة لا تكسبها كما لا تفقدها صفة المؤسسة طبقا للمواد 04، 05، 06، 07 من القانون التوجيهي، إلا إذا تكررت هذه الوضعية خلال سنين ماليتين متتاليتين. ويمكن وبصفة استثنائية مراجعة الحدود المتعلقة برقم الأعمال ومجموع الحصيلة المعنوية حسب التغيرات المالية والاقتصادية المؤثر على سعر الصرف .

وهناك مجموعة من التعاريف الدولية يمكن تلخيصها في النقاط التالية :[16]

- تعريف اللجنة الأوروبية :" المؤسسة الصغيرة هي التي تضم بين 10 عمال إلى 49 عاملا ، أجيرا ، أما المؤسسة المتوسطة فهي التي تشغل بين 50 عاملا إلى 249 عاملا أخيرا و تتميز بإستقلاليتها " .
- تعريف منظمة العمل الدولية : " المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي وحدات تنتج وتوزع سلع و خدمات و تتالف غالبا من منتجين مستقلين يعملون بمالهم الخاص في المناطق الحضرية في البلدان النامية ، و بعضها يعتمد على العمل من داخل العائلة ، و بعضهم يستأجر عمالا و خرفيين و بعضها يعمل برأس مال ثابت ، يعتمد على عائد منخفض ،و عادة ما تكسب دخولا غير منتظمة و تهيء فرص عمل غير مستقرة ، و يضيف هذا التعريف بأنها قطاع غير رسمي بمعنى أنها منشأة ليست مسجلة لدى الأجهزة الحكومية أو الإحصائيات الرسمية غالبا "
- تعريف لجنة التنمية الإقتصادية الأمريكية : إن هذه المشروعات هي التي تعتمد على إستقلالية الإدارة و أن يكون المدير هو مالك المشروع و تتشكل من مجموعة من الأفراد و محلية النشأة ، بحيث يكون أصحاب المشروع قاطنين في منطقة المشروع" .
- تعريف الإتحاد الأوروبي : " تعرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب هذا الإتحاد كمايلي:
  - المؤسسات الصغيرة جدا من 1-9 عمال .
  - المؤسسات الصغيرة من 10-99 عاملا .
  - المؤسسات المتوسطة من 100-499 عاملا .
- التعريف البريطاني: عرّف قانون الشركات البريطاني الذي صدر عام 1985 المشروع الصغير أو المتوسط بأنه ذلك المشروع الذي يستوفي شرطين أو أكثر من الشروط التالية[17]:

أ.حجم تداول سنوي لا يزيد عن 14 مليون دولار أمريكي

ب. حجم رأس مال مستثمر لا يزيد عن 65؟6 مليون دولار أمريكي

ت. عدد العمال والموظفين لا يزيد على 250 مواطن.

وبما أن هذه المحددات الثلاثة قاصرة على شمل كل ما هو صغير أو متوسط، حيث أن ما يعتبر صغيراً في الصناعات الخدمية قد لا يكون في مجال السياحة أو مجال الصناعات التحويلية.

- تعريف دول جنوب شرق آسيا:دول جنوب شرق آسيا أوجدت تعريفات ومعايير لقياس المشروع الصغير تختلف عن تلك المعمول بها في بريطانيا ولا تتلاءم مع واقع الحال عندها.

جدول رقم :(02): التعريفات المعمول بها في دول جنوب شرق آسيا للمشاريع الصغيرة

الرقم	الدولة	معيار القياس كحد ادني
01	أندونيسيا	أقل من 19 عامل
02	ماليزيا	أقل من 25 عامل
03	الفلبين	أقل من 99 عامل
04	سنغافورة	أقل من 50 عامل
05	تايلاند	أقل من 5 عمال

المصدر : نبيل الجواد ، مرجع سبق ذكره ، ص27

- تعريف اليابان : وكان أول خطوة لتشجيع تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اليابان هي وضع تعريف واضح ومحدد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فقد نص القانون المسمى القانون الأساسي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (small and medium Enterprise Basic Law) والذي يعتبر بمثابة دستور للمؤسسات الصغيرة ، ويشدد هذا القانون على ضرورة القضاء على كافة الحواجز والعقبات التي تواجه المؤسسات الصغيرة ومحاولة تطويرها وتنميتها.[18]

من خلال التعاريف الدولية والمحلية السابقة نستطيع القول أن : المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي وحدات انتاجية تقوم بانتاج السلع والخدمات، معتمدة في ذلك على مجموعة من الافراد ، يشتغلون بها ،عددهم محدد حسب التعريف المطبق في الاتحاد الاوروبي و وكذلك تم تحديد رقم الاعمال والحصيلة السنوية في هذا التعريف الذي ذكرناه سابقا.

2- أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تظهر أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال مايلي :

أ/ أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالنسبة للفرد: وتمثل أهمية هذه المؤسسات بدورها التنموي الكبير على المستوى الفردي وذلك وفقاً لما يلي[19]:

- تشبع المشروعات الصغيرة والمتوسطة حاجة أصحابها في إثبات الذات، فصحاب المشروع الصغير الناجح يشعر انه إنسان استطاع أن يحقق لنفسه ولمجتمعه التقدم والنمو إلى جانب أنه يضمن لأسرته وله الحصول على دخل ذاتي.
- يحقق المشروع الصغير لصاحبه فرصة لتوظيف مهاراته وقدراته الفنية وخبراته العملية والعلمية لخدمة مشروعه.
- وباستعراض تاريخ الأثرياء والمشاهير، نكتشف أن الكثيرين منهم قد بدأو بمشروعات صغيرة حتى ازداد نشاطهم وحجم أعمالهم ونطاقهم ونورهم فيما يلي احد قصص تلك النجاحات.

فقد بدأت طموحات كل من لارس ماجنس ايربكسون وزميله كال جون اندرسون عام 1876م من ورشة صغيرة في أحد منازل استكهولم برأس مال ألف كرونا سويدية لكل منهما، حيث كانا يقومان بإصلاح التليفونات المستوردة، وفرنك ايركسون وقتها في تصنيع التليفونات في ورشته الصغيرة وتجنب العيوب التي كان يجدها ويصلحها في التليفونات المستوردة، واخذ يتطور إنتاجه من التليفونات فصممت أول سماعة تليفون عام 1885م، ثم أول تليفون يمكن وضعه على مكتب عام 1892م، وتوالت الاختراعات والتعديلات التي حولت ورشة الصيانة الصغيرة لاريكسون إلى مصنع كبير، بحيث أصحبت الآن من الشركات الرائدة في مجال الاتصالات على مستوى العالم، وكذلك في عصرنا الحديث مثل Microsoft.[20]

ب/ أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالنسبة للمجتمع:تساهم المؤ.ص.م في تحسين المؤشرات الكلية سواء الاقتصادية والاجتماعية، خاصة ما تعلق منها بتخفيض معدلات البطالة، والمساهمة والتحسين في بعض المؤشرات الاقتصادية الكلية كالناتج الداخلي الخام، الاستهلاك، الاستثمار ومعدلات التصدير والاستيراد وهو ما سنتناوله لاحقا عند التعرض للتنافسية ودور المؤ.ص.م في تحسينها على المستوى الوطني . فهي تساهم في تخفيض معدلات البطالة، من خلال توفير مناصب عمل، سواء لصاحب المشروع أو للأشخاص الذين يستخدمهم، ولقد أثبتت بعض الإحصائيات الخاصة بالاتحاد الأوروبي العلاقة العكسية الموجودة بين البطالة وإنشاء مؤسسات جديدة، فكلما زاد عدد هذه الأخيرة كلما انخفضت معدلات البطالة، رغم أن هذه العلاقة ضعيفة وتقدر ب 0.35 خلال الفترة ما بين2000-1995 . وتثبت لنا هذه النسبة مدى انخفاض لجوء البطالين إلى إنشاء مؤسسات خاصة بهم، وهو ما يؤكد أن حافز الهروب من البطالة من الحوافز السلبية التي تأتي في المراتب الأخيرة كعوامل دافعة لإنشاء مؤسسة[21]،بالإضافة إلى ذلك نجد أن نسبة ما تشغله المؤ.ص.م من يد عاملة، قد يفوق نسبة ما تشغله باقي ما بين OCDE المؤسسات الأخرى، إذ بلغت هذه النسبة في دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية 60-70 بالمئة من

العمالة المشغلة في هذه الدول ، كما أظهرت دراسات أخرى ارتفاع حجم التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بينما انخفض في المؤسسات الكبيرة

تتمثل أهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة على مستوى المجتمع فيما يلي[22]:

أ. تغطي المشروعات الصغيرة والمتوسطة جزءاً كبيراً من احتياجات السوق والمحلي.

ب. تساهم إلى حد كبير في إعداد العمالة الماهرة.

ج. تشارك في حل مشكلة البطالة، حيث أنها تستوعب القطاع الأكبر من العمالة في مختلف المجتمعات.

د. تعمل تلك المشروعات على تحقيق التوازن لإقليمي في ربوع المجتمع من خلال عملية التنمية الاقتصادية، وفي الانتشار الجغرافي وتحقيق النمط التوازن لجميع أقاليم الدولة، وزيادة حجم الاستثمارات في هذه الأقاليم.

ه. الارتقاء بمستوى الادخار و الاستثمار من خلال تعبئة رؤوس الأموال من الأفراد و الهيئات غير الحكومية و غيرها من مصادر التمويل الذاتي الأمر الذي يعني استقطاب موارد مالية كانت ستوجه إلى الاستهلاك الفردي غير المنتج

و. المساهمة في زيادة حجم و قيمة الصادرات الصناعية.

3- خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة: للمؤسسات الصغيرة المتوسطة من الخصائص ما يؤهلها لتحقيق الأهداف سالفة الذكر، و التي يمكن تلخيصها فيما يلي:[23]

- صغر الحجم و قلة التخصص في العمل، مما يساعد على المرونة و التكيف مع الأوضاع الاقتصادية المحلية و الوطنية، و ينمكن أن تكون دولية في ضل العولمة و التفتح الاقتصادي العالمي.
- الضآلة النسبية لرأسمال هذه المؤسسات مما يسهل عملية التمويل خصوصا إذا كان المستحدث أو المستحدثين يمتلكون نصيبا من رأس المال بصورته العينية أو النقدية.
- سرعة الاستجابة لحاجيات السوق، ذلك أن صغر الحجم عموما و قلة التخصص و ضآلة رأس المال كلها عوامل تسمح بتغير درجة و مستوى النشاط أو طبيعته، على اعتبار أنه سيكون أقل كلفة بكثير مما لو تعلق الأمر بمؤسسة كبرى.
- قدرة هذه المؤسسات على الاستجابة للخصوصيات المحلية و الجهوية، تبعا لدرجة وفرة عناصر الإنتاج و مستوى القاعدة الهيكلية.
- دقة الإنتاج و التخصص مما يساعد على اكتساب الخبرة و الاستفادة من نتائج البحث العلمي مما يساعد على رفع مستوى الإنتاجية و من خلالها تخفيض كلفة الإنتاج.
- سرعة الإعلام و سهولة انتشار المعلومة داخل هذا النوع من المؤسسات يمكنها من التكيف بسرعة مع الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية.

4- أسباب تبني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمفهوم 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، وبالمقابل،فهي تتميز بمواردها المحدودة التي تحد من قدرات المالية، الإنتاجية والتسويقية وغيرها .فخصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تجعلها تم لتركيز على تبسيط الإجراءات الإدارية والمحاسبية معتمدة على قوة الاتصالات الشخصية بين العاملين والعملاء، وتعتمد على نسبة قليلة من المعدات والآلات مما يقلل من تكلفة إنتاجها.[24]

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 بالمئة من المؤسسات التي شملتها الدراسة تلتزم ببرامج المسؤولية الاجتماعية ذات الطابع الخيري، بحيث يكون هدف القيادة هو تحسين العلاقة مع المجتمع المحلي والسلطات المحلية .تكون هذه البرامج في شكل هبات غير مرتبطة باستراتيجية المنظمة، تتعلق بدعم الفعاليات الرياضية والنشاطات الصحية والثقافية.

وبذلك يمكن أن نخلص إلى أن من بين النقائص التي ترتبط بممارسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للمسؤولية الاجتماعية، تكمن في غياب الدمج أهداف المسؤولية الاجتماعية في الإستراتيجية، وذلك لغياب تأثير هذه البرامج على سمعتها وبهذا لا تعتبر المسؤولية الاجتماعية محورا استراتيجيا لنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

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

كما تتمثل الدوافع الأساسية التي تحفز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ممارسة المسؤولية الاجتماعية في القيم والمعتقدات الشخصية الإدارة العليا والمسيرين، وكذا تأثرها بضغوطات المنظمات الكبيرة التي تتعامل معها أو المنافسة 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[25]:

- الرؤية الإستراتيجية لمسير المؤسسة بنسبة 51.5%.
- تحقيق المزايا التنافسية بنسبة 36.1%.
- مشاركة العمال بنسبة24.6.%.

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

5- المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بأخلاقيات الأعمال : لا شك في أن هناك علاقة قوية بين المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال ، و أن هذه العلاقة في أكثر الأحيان أدت إلى الربط و التداخل بين الاثنين حيث أن الحديث عن إحداهما يرتبط بشكل صريح أو ضمني بالحديث عن الأخرى. كما أن الأدبيات الحديثة في الإدارة تشتمل على فصل نمطي يحمل عنوانا مشتركا هو: المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الإدارة. فكيف يمكن أن نحدد العلاقة بينهما؟ و هل هي علاقة تطابق (أي أن كل ما يدخل ضمن المسؤولية الاجتماعية للشركة هو من أخلاقيات الإدارة و بالعكس) أم هي علاقة تكامل أم غير ذلك؟[26].

في البدء لابد من التأكيد على أن الأخلاقيات كانت نزوعا أسبق لدى الأفراد في المجتمع من مسؤوليتهم الاجتماعية و هي أيضا أسبق لدى الأفراد في الشركات من المسؤولية الاجتماعية. و لا شك في أن النزوع الأخلاقي كان قديما فوصية (لا تسرق) كانت في الماضي و ظلت حتى وقتنا الحاضر. في حين أن الكثير من المفاهيم و مواقف المسؤولية الاجتماعية

ترتبط بالتطورات الحديثة في المجتمع كما هو الحال في الدعوة الاجتماعية-البيئية (لا تلوث البيئة) التي تمثل موقفا اجتماعيا و وعيا جديدا و مسؤولية اجتماعية جديدة.

و مع أن المسؤولية الاجتماعية تحمل جانبا أخلاقيا مما يعطيها بعدا أعمق من التسميات و امتدادا أبعد من ظهور المصطلح في التداول في الستينات، إلا أن ممارسة الشركات لمسؤوليتها الاجتماعية يحد من إمكانية جعل المسؤولية الاجتماعية قديمة قدم الأخلاقيات في عمل الأفراد.

و من التحليل يمكن التوصل إلى استنتاج مهم و هو أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية هو وليد المصلحة الذاتية المتنورة و ليس نتاجا مباشرا لرؤية أخلاقية-اجتماعية بالأصل. فهي وليدة النموذج الاقتصادي القائم على الكفاءة أي تعظيم الربح. و سرعان ما ظهر في هذا النموذج أن البعد الواحد (الكفاءة فقط) بأبعاده السلبية على الأطراف الأخرى و على المجتمع سيكون أكثر تكلفة و تضحية للشركة من النموذج الاقتصادي-الاجتماعي الذي يقوم على الرؤية المتعـــددة الأبعـــاد و المتوازنة ما بين الاعتبارات الاقتصادية و الاعتبارات الاجتماعية.

لهذا يمكن القول أن ظهور و تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية يكمن في النموذج الاقتصادي نفسه و بالمصلحة الذاتيـــة الصرفة التي لم تعد قادرة بأشكالها القديمة على مجاراة التطور في المفاهيم و الممارسات الجديدة فتحولت إلى نمط المصلحة الذاتية المتنورة الأكثر توازنا. [27]

الخاتمة :

من خلال هذه الدراسة تبين لها أهمية تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية من طرف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة باعتبارها المؤسسات الاكثر تواجدا في بيئة الاعمال ، فالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تعد مصدر العديد من المزايا فهي تحفـــظ حقوق المجتمع و الافراد و حقوق المؤسسة بالاضافة الى حماية البيئة و احترام أخلاقيات الاعمال.

وبما أن من أبعاد المسؤولية الاجتماعية التحلي بالمسؤولية الأخلاقية التي تعتبر مجموع سلوكات ونشـــاطات ليســـت بالضرورة موحدة في إطار قانوني ولكن كأعضاء في المجتمع ننتظر من المؤسسة القيام بها، فأخلاقيات الاعمال تكون مطبقة في جميع جوانب المؤسسات مثل الزبائن و جودة المنتجات و مدى صحة المعلومات المقدمة لهم ، وكذلك حقوق العاملين و العدالة بينهم و الاهتمام بالصحتهم وتقديم الرعاية الطبية لهم ، وكذلك احترام القوانين و التشريعات و عدم التجسس على المنافسين والعمل في اطار المنافسة الشريفة ، بالاضافة الى حماية البيئة و الحفاظ على الطبيعة وعدم تلويث الماء و التربة والجو،ومن خلال هذه الدراسة قمنا بوضع مجموعة من الاقتراحات وهي كمايلي :

-الاستفادة من مبادئ ديننا الإسلامي الحنيف الذي يعد أهم و أقوى مصدر لأخلاقيات الاعمال من خلال حثنـــا علـــى الأمر بالمعروف و النهي عن المنكر لتحقيق مصلحة المجتمع والافراد و المؤسسة.

-يجب على مسؤولي المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أن تقوم بترسيخ الافكار والقيم الاجتماعية مثل المحافظة على البيئـــة وترسيخ الثقافة الاخلاقية في الممارسات الادارية.

-ضرورة زيادة الوعي من طرف مسؤولي المؤسسات بأهمية المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع والافراد .

-لابد من تطبيق مبادئ التنمية المستدامة و أبعادها التي تؤكد تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات مهما كـــان نوع نشاطها.

-تعد أخلاقيات الاعمال من أهم العوامل التي تساعد على كسب ثقة الجمهور وتحسين الصورة الذهنيـــة للمؤسســـات ، بالاضافة الى ذلك فهي أصبحت تكسبها ميزة تنافسية على المدى الطويل.

-الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال المسؤولية الاجتماعية و الأخلاقية و البيئية.

-ضرورة توظيف خريجي الجامعات في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خاصة في مجالات: المسؤولية الاجتماعية و التسويق الاجتماعي ، و التسويق الاخضر، و التسويق بالعلاقات....الخ لدعم أخلاقيات الاعمال.

- تقديم برامج و ندوات تكوينية و تدريبية لفائدة موظفي وعمال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مجال أخلاقيات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية.

- لابد من اهتمام المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بعملية الافصاح عن جميع المعلومات سواءا مالية أو محاسبية أو اجتماعية من أجل كسب ثقة المتعاملين معها.

- ضرورة استفادة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من مزايا الانترنت و استغلالها في نشر الاعلانات و الحملات الترويجية الاخلاقية و البيئية التي تهدف الى حماية البيئة و الطبيعة ، مثل مواقع التواصل الاجتماعي التي تعتبر أدوات ترويجية مجانية لا تكلف أعباء مالية للمؤسسات ، و تحظى بقبول جماهيري واسع.

- أن احترام القوانين و التشريعات الحكومية يعد بعد أخلاقي لذلك وجب على هذه المؤسسات الالتزام بها.

- تعد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مؤسسات مهددة بالزوال بسبب العديد من العوامل مثل صعوبة الحصول على التمويل و عدم الالتزام ببعض القوانين و الأخلاقيات في ممارسة الأنشطة الادارية.

قائمة المراجع و المصادر :

[1] نبيل بن عامر، حسام لعمش ،مقال بعنوان : تفعيل دور المسؤولية الاجتماعية للتسويق في ترقية الخدمة الصحية ، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية،العدد الثالث ، جوان 2015 ،جامعة أم البواقي ، ص 182.

[2] محمد فلاق ، مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في منظمات الأعمال، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص :إدارة أعمال ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي ، شلف ، 2014/2013 ، ص24

[3] المرجع نفسه

[4] السحيباني صالح ،المسؤولية الاجتماعية و دورها في مشاركة القطاع الخاص في التنمية: حالة تطبيقية على المملكة العربية السعودية. المؤتمر الدولي حول القطاع الخاص في التنمية، 25/23 مارس 2009، بيروت، لبنان ، متوفر على الانترنت ، ص 04

[5] أمينة قهواجي، حكيم بن حسان ،المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، المؤتمر الدولي الثالث عشر حول دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة ، يومي 14 و 15 نوفمبر2016 ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي ، شلف، ص5

[6] ضيافي نوال، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير بعنوان المسؤولية الالاجتماعية للمؤسسةوالموارد البشرية ، تخصص تسيير الموارد البشرية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ،2010/2009، ص30

[7] عبد الرزاق مولاي لخضر، حسين شنيني ، مداخلة بعنوان : أثر تبني المسؤولية الاجتماعية على الأداء المالي للشركات ، الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات ، الطبعة الثانية :نمو المؤسسات و الاقتصاديات بين تحقيق الأداء المالي و تحديات الأداء البيئي، المنعقد بجامعة ورقلة يومي 22 و 23 نوفمبر2011 ، ص232.231

[8] السكارنة بلال خلف. أخلاقيات العمل ، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، الاردن 2009 الطبعة 1،ص 168.167.166

[9] معن وعدالله المعاضيدي،مقال بعنوان أخلاقيات منظمات الأعمال والمزايا التنافسية الأخلاقية أنموذج مقترح للمنظمات العربية ، كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ، العراق ، متوفر على الانترنت ، ص3.

[10] المرجع نفسه

[11] محمد فلاق ، مرجع سبق ذكره ، ص88,87

[12] الدوري زكريا مطلك، صالح أحمد علي. إدارة التمكين و اقتصاديات الثقة في منظمات أعمال الألفية الثالثة، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، 2009، عمان ، الاردن ، ص257,258

[13] لزهر العابد، إشكالية تحسين القدرة التنافسية لمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزا ئر ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة ،2013/2012 ، ص 10

[14] سعود وسيلة ،حوكمة المؤسسات كأداة لرفع أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد يوضياف ، المسيلة ، 2016/2015 ص89

[15] سعود وسيلة ، مرجع سبق ذكره ص91

[16] إسماعيل شعبان ، "ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تطورها في العالم "، " تمؤيل الشروعات الصغيرة و المتوسطة " ، منشورات مخبر الشراكة و الإستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، 2003 ،ص 63

[17] نبيل الجواد ، ادارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، المؤسسة الجامعة ،للدراسات والنشر والتوزيع "مجد"، بيروت ، لبنان ،الطبعة الاولى ، 2006 ، ص27

[18] لخلف عثمان ، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها دراسة حالة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.2004/2003 ،ص 19

[19] نبيل الجواد ، مرجع سبق ذكره ، ص76

[20] نبيل الجواد ، مرجع سبق ذكره ، ص76

[21] لزهر العابد مرجع سبق ذكره ، ص 34

[22] نبيل الجواد ، مرجع سبق ذكره ، ص77

[23] عبد الرزاق حميدي، عبد القادر عوينان، عنوان المداخلة: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من أزمة البطالة - مع الإشارة لبعض التجارب العالمية .الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة المنظم من قبل جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير

[24] مطالي ليلى، شيخاوي سهام، المسؤوليةالاجتماعية وأخلاقيات العمل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ،مفاهيم، دوافع ومعوقات، المؤتمر الدولي الثالث عشر حول دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة ، يومي 14 و 15 نوفمبر2016 ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي ، شلف، ص12

[25] مطالي ليلى، شيخاوي سهام ، مرجع سبق ذكره، ص12

[26] نجم عبود نجم. أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الأعمال. الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، عمان ، الاردن ، 2006، ص 216.

[27] نجم عبود نجم ، مرجع سبق ذكره ،ص216