

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة البليدة 2
كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: العلوم الاقتصادية

دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تعزيز
المسؤولية الاجتماعية
-دراسة استطلاعية لعينة من مديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة-

أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في: العلوم الاقتصادية
تخصص: بنوك و مالية LMD

إشراف الدكتوراة :
بن عبد العزيز فطيمة /بن حمودة

إعداد الطالبة:
مناصر خديجة

السنة الدراسية: 2018-2019

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة البليدة 2

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تعزيز

المسؤولية الاجتماعية

-دراسة استطلاعية لعينة من مديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة-

أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في: العلوم الاقتصادية

تخصص: بنوك و مالية LMD

إعداد الطالبة:

مناصر خديجة

أمام اللجنة المشكلة من:

رئيسا	جامعة البليدة	أستاذ	مسعداوي يوسف
مشرفا و مقرا	جامعة البليدة	أستاذ	بن حمودة فاطمة
عضوا مناقشا	جامعة البليدة	أستاذ محاضر . أ .	لحشم قسمية
عضوا مناقشا	جامعة البليدة	أستاذ محاضر . أ .	بن نذير نصر الدين
عضوا مناقشا	جامعة المدية	أستاذ محاضر . أ .	شكرين محمد
عضوا مناقشا	جامعة المدية	أستاذ محاضر . أ .	فلاق علي

السنة الدراسية: 2018-2019

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى الوالدين الكريمين لما منحاني إياه من رعاية واهتمام، وإلى جميع

الإخوة محمد رضا، فيصل، فتحي

والى زوجي العزيز ورفيق دربي محفوظ طيايبيه.

دون أن أنسى جميع زملائي وزميلاتي بالعمل بمفتشية التجارة بدائرة قصر البخاري

على رأسهم السيد عراج ياسين

أهدي هذا العمل إلى جميع الأقارب.

الشكر والتقدير

حمد لله حمد الشاكرين ، على جلال فضله وعظيم نعمه، الحمد لله الذي كفاني هذه الدراسة، ويسر لي من الوقت والجهد والصحة والعزيمة من إتمامها إنه على قدير، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد...

فالفضل لا يحويه الشكر وإن كان يثلج الصدور، وإن كنت شاكرا فكيف لي أن أبدأ بغير أستاذتي الفاضلة بن عبد العزيز فطيمة، التي كانت عوناً لي ولم تأل جهداً في إتمامها هذه الدراسة على أكمـل وجه ، فشكراً لها على الجهد الحثيث ودأبها المسؤول، كما أشكر الأستاذ درحمون هلال عميد كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لرعايته العلمية لطلبة الدراسات العليا . كما أتوجه بشكري وتقديري رئيس وأعضاء لجنة المناقشة الموقرة على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الأطروحة وتحملهم ثقلها، كما أشكر زملائي دون استثناء ، وأختتم شكري وتقديري بأن أزين هذه والوجه الأول والدي العزيزين ، زوجي و.....

شكر كل من ساهم معي مادياً أو معنوياً، وأعتذر لمن فاتني ذكره ولم أتمكن من شكره.

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تبين دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال دراسة استطلاعية لعينة من مديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث تبلورت الإشكالية حول كيفية قيامها بذلك من خلال إظهار المساهمات أو المبادرات التي تقوم بها بعيدا عن دراية أصحاب المؤسسات بما يعرف بالمسؤولية الاجتماعية.

و للقيام بالبحث تم الاعتماد على النهج الوصفي التحليلي لملائمته مع طبيعة الموضوع. ففي الجانب النظري سيتم التطرق إلى مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع إبراز دورها في تحقيق التنمية، مفهوم المسؤولية الاجتماعية، مراحل تطورها، أدوات قياسها، معوقات وأساليب دعمها لتبني المسؤولية الاجتماعية . أما في الجانب التطبيقي فسيتم الاعتماد على أساليب التحليل القياسي في اختيار المتغيرات وطرق الاختبار والتقدير مستعينين في ذلك بالبرمجة الإحصائية SPSS version 19 في محاولة بناء نموذج لتفسير تطبيق مدى تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أظهرت الدراسة في الجانب النظري الدور التنموي الذي يمكن أن تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكيف يمكن لإدارة المؤسسة المسؤولة من اتخاذ القرارات خصوصا وأنها تعود لمالكها، كما أظهرت الدراسة عوائق تبني المسؤولية الاجتماعية وكيف يمكن للدولة والحكومات أن تحث هذا النوع من المؤسسات على تبني المسؤولية الاجتماعية.

كما أظهرت الدراسة في الجانب التطبيقي أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتبنى المسؤولية الاجتماعية بدرجة عالية من الناحية الاقتصادية والبيئية والقانونية أما من الناحية الاجتماعية بدرجة متوسطة وهذا راجع إلى عدة عوامل، كما وجد أن هناك بعض العوامل ساعدت هذه المؤسسات على تبني المسؤولية الاجتماعية تمثلت في نشاط المؤسسة، حجم المؤسسة، عمر المدير، جنس المدير وسنوات العمل من شأنها التأثير على تبني المسؤولية الاجتماعية .

الكلمات المفتاحية: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المسؤولية الاجتماعية، الإدارة المسؤولة، المحاسبة الاجتماعية.

Résumé

Cette étude vise à démontrer le rôle des petites et moyennes entreprises dans la consolidation de la responsabilité sociale à travers une étude exploratoire d'un spécimen d'avis émanant de directeurs de petites et moyennes entreprises, où la problématique est axée autour de la manière de sa réalisation en mettant en exergue les contributions ou les initiatives accomplies sans la connaissance des propriétaires de ces entreprises.

Pour faire aboutir cette recherche, nous avons adopté le mode descriptif analytique car il convient à la nature du sujet.

Sur le plan théorique, nous aborderons le concept des petites et moyennes entreprises, en faisant apparaître son rôle dans la réalisation du développement économique, le concept de la responsabilité sociale, les étapes de son développement, ses paramètres, les obstacles et les moyens utilisés pour son épanouissement.

Sur le plan pratique, nous adopterons les moyens d'analyses de référence pour le choix des variantes et des moyens d'examen et d'évaluation en utilisant la programmation statistique SPSS version 19 dans une tentative d'élaboration d'un prototype expliquant l'ampleur de l'application de la responsabilité sociale dans les petites et les moyennes entreprises.

L'étude a montré, sur le plan théorique, le rôle que les petites et les moyennes entreprises peuvent jouer dans le développement économique et la manière adoptée par l'administration de l'entreprise responsable pour prendre des décisions sans la connaissance des propriétaires.

L'étude a aussi montré les obstacles qui entravent l'adoption de la responsabilité sociale et les moyens permettant à l'Etat et les gouvernements d'inciter ce genre d'entreprise à l'adopter.

L'étude a en outre montré, sur le plan pratique, que les petites et les moyennes entreprises adoptent, dans une large mesure, la responsabilité

sociale sur le plan économique, environnemental et légal, tandis que sur le plan sociale, elles le font moins, ceci est dû à plusieurs facteurs.

Toutefois, il y a des facteurs qui ont aidé ces entreprises à adopté la responsabilité sociale. L'activité et la taille de l'entreprise, l'âge et le sexe du directeur, sont des facteurs essentiels dans l'adoption de la responsabilité sociale.

Les mots-clés: les petites et les moyennes entreprises, la responsabilité sociale, l'administration responsable, la comptabilité sociale .

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب حجم العمالة في دول مختلفة	06
02	التعريف الأمريكي للمؤسسات الصغيرة	09
03	تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	10
04	تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	10
05	يوضح المعيار المزدوج في تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	11
06	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس تنظيم العمل	14
07	مساهمة قطاعات النشاط الاقتصادي في الناتج المحلي الإجمالي خارج المحروقات بالجزائر خلال الفترة 2006-2015	24
08	مساهمة القطاع الخاص والعام في الناتج المحلي الإجمالي بالجزائر للفترات 2005-2010-2014	26
09	القيمة المضافة لأهم القطاعات الاقتصادية بالجزائر لسنة 2014	27
10	إجمالي الصادرات خارج المحروقات بالجزائر	29
11	تطور عدد مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر خلال الفترة 2010-2016	31
12	الفرق بين المؤسسات الصغيرة والضخمة في تبني الابتكار	37
13	أبعاد المسؤولية الاجتماعية	71
14	المنفعة المتوخاة من الأداء الاجتماعي	74

83	نموذج wood لتقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسات	15
83	الميزانية المالية الاجتماعية للفترة من - الى -	16
85	نموذج لينوز لتقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسات	17
149	بعض المؤسسات غير الربحية المدرجين ضمن المنظمات الدولية غير الحكومية	18
159	معامل الثبات الكلي	19
163	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النشاط	20
163	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب عمرها	21
164	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب حجمها	22
164	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب عمر المدير	23
165	توزيع المؤسسات حسب جنس المدير	24
165	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الدرجة العلمية للمديرين	25
166	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب سنوات العمل	26
167	نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تسعى لتحقيق الأرباح بطرق نزيهة	27
167	نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تفصح بدقة عن المعلومات المتعلقة بنشاطها	28
168	نسبة المؤسسات التي تقبل تلبية رغبات خاصة من الزبائن	29
168	نسبة المؤسسات التي تساهم في جذب العمالة	30

169	نسبة المؤسسات التي تساهم في تلبية حاجات السوق المحلية	31
169	نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تحرص على اقتناء المواد الأولية اللازمة لعملية الإنتاج	32
170	نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تحاول تحسين صورتها أمام المجتمع	33
170	نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تسعى لبناء علاقات جيدة مع مختلف جمعيات المجتمع المدني	34
171	نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تساهم في المشاريع الخيرية	35
171	نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تدعم المشاريع الخيرية	36
172	نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تقدم مساعدات مادية للفقراء	37
172	نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تهتم بتوظيف العمال حسب مؤهلاتهم العلمية	38
173	نسبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تحقق أرباحاً دون المساس بأجور العمال	39
173	نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تهتم بتوظيف المرأة	40
174	نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تهتم بتوظيف المعاقين	41
174	نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تهتم بتدريب الموظفين وتكوينهم	42
175	نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تهتم بحماية البيئة من التلوث الصناعي	43
176	نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تراعي قواعد حماية البيئة	44

45	نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تهتم باستعمال الطاقة البديلة	176
46	نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تهتم بالبحث والتطوير في مجال النشاط	177
47	نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تلتزم بالقوانين الصادرة عن الحكومة فيما يخص حماية البيئة	177
48	نسبة المؤسسات المهتمة بدفع الالتزامات الضريبية	178
49	نسبة المؤسسات التي تعترف بعمل النقابات العمالية	178
50	نسبة المؤسسات التي تلتزم بالتصريح لدى الضمان الاجتماعي	179
51	نسبة المؤسسات التي تضع الأبعاد الاجتماعية والبيئية في إستراتيجية المؤسسة	179
52	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التبني تجاه البعد الاقتصادي	180
53	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التبني تجاه المجتمع المدني	182
54	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التبني تجاه العمال	183
55	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التبني تجاه البيئة	185
56	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التبني تجاه البعد القانوني	186
57	واقع تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	187
58	تأثير نشاط المؤسسة على تبني المسؤولية الاقتصادية	188

188	تأثير نشاط المؤسسة على تبني المسؤولية الاجتماعية	59
190	تأثير نشاط المؤسسة على تبني المسؤولية البيئية	60
190	تأثير نشاط المؤسسة على المسؤولية القانونية	61
191	تأثير عمر المؤسسة على تبني المسؤولية الاقتصادية	62
192	تأثير عمر المؤسسة على تبني المسؤولية الاجتماعية	63
193	تأثير عمر المؤسسة على تبني المسؤولية البيئية	64
194	تأثير عمر المؤسسة على تبني المسؤولية القانونية	65
195	تأثير جنس المدير على تبني المسؤولية الاقتصادية	66
195	تأثير جنس المدير على تبني المسؤولية الاجتماعية	67
197	تأثير جنس المدير على تبني المسؤولية البيئية	68
197	تأثير جنس المدير على تبني المسؤولية القانونية	69
198	تأثير عمر المدير على تبني المسؤولية الاقتصادية	70
199	تأثير عمر المدير على تبني المسؤولية الاجتماعية	71
200	تأثير عمر المدير على تبني المسؤولية البيئية	72
201	تأثير عمر المدير على تبني المسؤولية القانونية	73
202	تأثير سنوات العمل على تبني المسؤولية الاقتصادية	74
202	تأثير سنوات العمل على تبني المسؤولية الاجتماعية	75
204	تأثير سنوات العمل على تبني المسؤولية البيئية	76

204	تأثير سنوات العمل على تبني المسؤولية القانونية	77
205	تأثير الدرجة العلمية على تبني المسؤولية الاقتصادية	78
206	تأثير الدرجة العلمية على تبني المسؤولية الاجتماعية	79
207	تأثير الدرجة العلمية على تبني المسؤولية البيئية	80
208	تأثير الدرجة العلمية على تبني المسؤولية القانونية	81
208	تأثير حجم المؤسسة على تبني المسؤولية الاقتصادية	82
209	تأثير حجم المؤسسة على تبني المسؤولية الاجتماعية	83
210	تأثير حجم المؤسسة على تبني المسؤولية البيئية	84
211	تأثير حجم المؤسسة على تبني المسؤولية القانونية	85

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	تأثير خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مختلف الأطراف	21
02	مكونات الإبداع التكنولوجي	36
03	عناصر البيئة الخارجية	41
04	التفاعل بين الأفراد والمؤسسة والتوافق بين مخرجاتهم	46
05	أنواع الإدارة المسؤولة	49
06	العلاقة التبادلية بين قيم المجتمع والمؤسسة	50
07	تعدد مجالات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	65

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
01	استمارة الإستبيان	239

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
الإهداء	I
الشكر والتقدير	II
الملخص	III
قائمة الجداول	VI
قائمة الأشكال	XII
قائمة الملاحق	XII
المقدمة	أ-ز
الفصل الأول: الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	
تمهيد	03
المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	04
المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	04
الفرع الأول: المعايير المستخدمة في تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	05
الفرع الثاني: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	08
المطلب الثاني: أشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	11
الفرع الأول: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة التوجه	12
الفرع الثاني تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة المنتجات	13
الفرع الثالث: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس تنظيم العمل	14
الفرع الرابع: المقولة من الباطن	15
المطلب الثالث: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	16
الفرع الأول: الخصائص الذاتية	16
الفرع الثاني: الخصائص العامة	19
المبحث الثاني:المساهمات التنموية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	23
المطلب الأول:المساهمات الاقتصادية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	23
المطلب الثاني: المساهمات الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	30

35	المطلب الثالث:المساهمات البيئية والتكنولوجية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
40	المبحث الثالث: البيئة التنظيمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
40	المطلب الأول:البيئة الخارجية للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة
42	الفرع الأول: البيئة السياسية والقانونية
42	الفرع الثاني:البيئة التكنولوجية
43	الفرع الثالث:البيئة الاجتماعية
44	الفرع الرابع:البيئة الاقتصادية
45	المطلب الثاني:البيئة الداخلية للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة
45	الفرع الأول: المستخدمين
47	الفرع الثاني : المسير
48	المطلب الثالث: أهمية الإدارة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
54	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني:المسؤولية الاجتماعية كمنهج في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
56	تمهيد:
57	المبحث الأول:مفهوم المسؤولية الاجتماعية
57	المطلب الأول:تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية
57	الفرع الأول: تعريف المسؤولية الاجتماعية
60	الفرع الثاني: مراحل تطور المسؤولية الاجتماعية
64	المطلب الثاني:المسؤولية الاجتماعية كهدف للمؤسسات
64	الفرع الأول: أهمية المسؤولية الاجتماعية
67	الفرع الثاني : المسؤولية الاجتماعية بين المعارضة والتأييد
69	المطلب الثالث:مناهج دراسة المسؤولية الاجتماعية
69	الفرع الأول: المنهج التقليدي
70	الفرع الثاني:المنهج الحديث
72	المبحث الثاني:محاسبة المسؤولية الاجتماعية

74	المطلب الأول:معايير قياس الأداء الاجتماعي
79	المطلب الثاني:قياس الأداء الاجتماعي
81	المطلب الثالث:نماذج تقييم الأداء الاجتماعي
82	الفرع الأول:نموذج Carroll
82	الفرع الثاني:نموذج wood
83	الفرع الثالث: نموذج ABT
85	الفرع الرابع: نموذج لينويز
86	المبحث الثالث: المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
87	المطلب الأول:نماذج عن مؤسسات صغيرة ومتوسطة مسؤولة اجتماعيا
97	المطلب الثاني: دوافع تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
100	المطلب الثالث: سلوك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجاه المسؤولية الاجتماعية
103	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث:دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتبني المسؤولية الاجتماعية
102	تمهيد
107	المبحث الأول: معوقات تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
107	المطلب الأول:المعوقات التنظيمية
112	المطلب الثاني:المعوقات المالية
114	المطلب الثالث:المعوقات الاقتصادية والحكومية
117	المبحث الثاني: تجارب بعض الدول الرائدة في مجال المسؤولية الاجتماعية
117	المطلب الأول:تجارب بعض الدول الأوروبية في إرساء المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
117	الفرع الأول: التجربة الفرنسية
120	الفرع الثاني: التجربة الدنماركية
120	الفرع الثالث: التجربة الايرلندية

121	الفرع الرابع: التجربة الألمانية
122	المطلب الثاني: تجارب بعض الدول العربية في إرساء المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
122	الفرع الأول: التجربة الكويتية
123	الفرع الثاني: تجربة البحرين
124	الفرع الثالث: التجربة السعودية
126	الفرع الرابع: التجربة المصرية
129	المطلب الثالث: التجربة الجزائرية في إرساء المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
130	الفرع الأول: الأساليب الوقائية لحماية البيئة
131	الفرع الثاني: ربط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع هيآت التشغيل
135	الفرع الثالث: التسهيلات المصرفية والإعفاءات الضريبية
136	الفرع الرابع: تجربة صندوق الزكاة
137	المبحث الثالث: سبل تحسين الأداء الاجتماعي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
137	المطلب الأول: اتجاهات نشر المسؤولية الاجتماعية
141	المطلب الثاني: دور الحكومات في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية
148	المطلب الثالث: دور المنظمات الدولية غير الحكومية في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية
153	خلاصة الفصل
	الفصل الرابع: دراسة استطلاعية لعينة من آراء مدراء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حول تبني المسؤولية الاجتماعية
155	تمهيد
156	المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية

156	المطلب الأول: المنهج المستخدم في الدراسة
157	المطلب الثاني: تصميم الإستبانة
158	المطلب الثالث: صحة وصدق الاستبانة
159	المبحث الثاني: عينة الدراسة
160	المطلب الأول: اختيار عينة الدراسة
161	المطلب الثاني: أساليب القياس والاختبار
163	المطلب الثالث: وصف عينة الدراسة
166	المبحث الثالث: تحليل البيانات والإجابة عن الأسئلة
166	المطلب الأول: تحليل بيانات الدراسة
180	المطلب الثاني: الإجابة عن الأسئلة
187	المطلب الثالث: تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة
188	الفرع الأول: تأثير نشاط المؤسسة على تبني المسؤولية الاجتماعية
191	الفرع الثاني: تأثير عمر المؤسسة على تبني المسؤولية الاجتماعية
195	الفرع الثالث: تأثير جنس المدير على تبني المسؤولية الاجتماعية
198	الفرع الرابع: تأثير عمر المدير على تبني المسؤولية الاجتماعية
202	الفرع الخامس: تأثير سنوات العمل على تبني المسؤولية الاجتماعية
205	الفرع السادس: تأثير الدرجة العلمية على تبني المسؤولية الاجتماعية
208	الفرع السابع: تأثير حجم المؤسسة على تبني المسؤولية الاجتماعية
213	خلاصة الفصل
215	النتائج والمناقشة والتوصيات
223	قائمة المراجع
239	قائمة الملاحق

المقدمة

أظهرت الدراسات أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة شأنها شأن المؤسسات الكبيرة تهدف إلى تعظيم أرباحها، فهي تسعى بالدرجة الأولى إلى ضمان بقائها في السوق؛ إلا أنها تتصرف بطريقة مسؤولة اجتماعياً؛ بالرغم من أن المسؤولية الاجتماعية من اختصاص المؤسسات الكبيرة، فحتى إذا كان عدد كبير من هذه المؤسسات على مستوى البدء في الاستثمارات داخل نطاق المجتمعات المحلية، فإنه سيكون عليها من السهل تحويل القضايا الاجتماعية والبيئية المختلفة إلى قضايا ذات أولوية في الاهتمام.

إن مسؤولية المؤسسات الاجتماعية لا تعني مجرد المشاركة في الأعمال الخيرية وعمل حملات تطوعية، وإنما تتسع لتشمل مسؤوليتها تجاه أفراد المجتمع المتعاملين معها، والعمل على فتح باب رزق للشباب، فخلق مناصب شغل مثلاً والمساهمة في تحقيق الرفاهية للمجتمع يعد من أسمى ما يمكن القيام به، وأن يصبح العطاء من أجل التنمية جزء لا يتجزأ من أنشطة هذه المؤسسات، لذا لهذه المؤسسات الحاجة لبذل مجهودات لنشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية وثقافة العطاء التنموي من خلال إبراز الواجب الأخلاقي والوطني الذي يحتم على المؤسسات القيام به.

تعتمد المسؤولية الاجتماعية على ثلاثة أبعاد: البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي والبيئي، فمن الناحية الاجتماعية كان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور في توفير فرص العمل، من الناحية الاقتصادية أظهرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مكانتها في الاقتصاد والدليل على ذلك تجربة العديد من الدول التي استطاعت النهوض باقتصادها من خلال الاعتماد على هذه المؤسسات،

ومن الناحية البيئية فإن المستهلكين يفضلون الشراء من المؤسسات التي لها دور في خدمة المجتمع، حيث تتضح أهمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كجزء من شبكة أصحاب المصالح في المجتمع التي تتأثر وتتأثر في نجاح المؤسسة والقدرة على التنافسية.

الإشكالية:

إذا ما نظرنا للخصائص العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال بساطة تكوينها وقلة رأس مالها نجد أنها تنظر للمعطيات البيئية على أنها عوامل بسيطة تستثمر فيها لتحقيق الأرباح على المدى القصير حتى تضمن بقائها في السوق ، لكن إذا ما نظرنا إلى الخصائص الذاتية لها أين يكون صاحب المؤسسة هو مالكها في أغلب الأحيان، فنجد هو صاحب السلطة، أي هو من يتخذ القرارات في تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية خصوصا مع تطبيق تعاليم الدين الإسلامي .وهنا نجد أن أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم بتبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية بطريقة عشوائية بما يعرف بأفعال الخير دون دراية منها بالمفهوم الصحيح والواضح لهذا المنهج.

وفي المقابل نجد أن تطبيق المسؤولية الاجتماعية يتطلب خطط وإستراتيجية نظرا لما تتطلبه من إنفاق أموال في الحاضر لكن فوائده تعود على المدى البعيد ما يكلف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة أعباء يمكن حتى أن تحول دون نجاحها. ومع ذلك نجد أن بعض هذه المؤسسات نجح في تبني الأبعاد الثلاثة للمسؤولية الاجتماعية .

تستدعي النظرة إلى المسؤولية الاجتماعية كمشروع تنموي شمولي البحث عن تقاطع المصالح بين قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتدعيم المجتمع من كافة جوانبه، هذا ما يجعلنا أمام السؤال الجوهرى الآتي:

ما مدى إسهام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية؟

اعتمادا على الإشكالية يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما علاقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع المسؤولية الاجتماعية؟
- 2- هل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مجبرة على تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية؟
- 3- ما هي الأسباب التي ساعدت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناجحة في تبني المسؤولية الاجتماعية؟
- 4- ما هو واقع تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية حسب عينة الدراسة؟
- 5- هل العوامل التالية (نشاط المؤسسة، عمر المؤسسة، جنس المدير، عمر المدير، سنوات العمل، الدرجة العلمية، حجم المؤسسة) تساعد المؤسسة الصغيرة والمتوسطة على تبني المسؤولية الاجتماعية حسب عينة الدراسة؟

الفرضيات

تعتمد الباحثة في معالجتها للتساؤلات المطروحة على مستوى إشكالية الدراسة على الفرضيات التالية:

- 1- للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مساهمات في تحقيق المسؤولية الاجتماعية؛
- 2- تمارس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بجدية نشاطها مع برامج المسؤولية الاجتماعية لاعتبارها جزءا من أهدافها الإستراتيجية ؛
- 3- يمكن إرجاع سبب نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تبني المسؤولية الاجتماعية إلى تقديم مبادرات تجاه المجتمع بما يتماشى مع قدراتها المادية وطبيعة نشاطها دون تكليف.

4-تمتاز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية عينة الدراسة بضعف في تبني الأبعاد الثلاثة للمسؤولية الاجتماعية.

5-لا يوجد أثر لمتغيرات الدراسة (عمر المدير، جنس المدير، الدرجة العلمية للمدير، سنوات العمل، نشاط المؤسسة، عمر المؤسسة، حجم المؤسسة) على تبني المسؤولية الاجتماعية حسب عينة الدراسة عند مستوى دلالة 0.05 .

أسباب اختيار الموضوع :

توجد عدة أسباب دفعتنا لاختيار هذا الموضوع دون غيره من الموضوعات الاقتصادية الأخرى، نذكر منها على الخصوص:

- إحساسنا بالضرورة الملحة لمناقشة موضوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل عام والمسؤولية الاجتماعية بشكل خاص ؛
- أهمية الموضوع في ظل التحولات الاقتصادية التي يعيشها العالم في عصر العولمة من جهة وبلادنا من جهة أخرى وهذا منذ عدة سنوات من الإصلاح الاقتصادي ؛
- وفضولنا الذي دفعنا إلى التطرق لهذا الموضوع لمعرفة خباياه.

الغرض من البحث :

- إظهار الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية؛
- إظهار المزايا التي يمكن أن تحققها المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة؛
- تشخيص واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل التحولات الاقتصادية؛
- تنمية وزرع فكرة إنشاء مؤسسة صغيرة ومتوسطة في ذهن الشباب؛

- تحديد الآفاق والتحديات والعوائق التي تواجه هذه المؤسسات ومحاولة إيجاد حلول لها للنهوض بهذا القطاع؛

- توعية أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأهمية المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات وتحملها لها لا يعني أنها تتصدق على المجتمع ، وعليها أن تدرك أنها شريك في المجتمع وليست مجرد صناديق لجمع الأموال وجني الأرباح وتوزيعها على مؤسسيها أو المساهمين فيها فقط.

الدراسات السابقة:

في حدود علم الباحثة فإن هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع المسؤولية الاجتماعية وكذلك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، يمكن حصر أهمها فيما يلي:

1-فؤاد محمد حسين الحمدي،الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك دراسة تحليلية لآراء عينة من المديرين والمستهلكين في عينة من المنظمات المصنعة للمنتجات الغذائية في الجمهورية اليمنية،أطروحة دكتوراه إدارة أعمال،الجامعة المستنصرية،اليمن، 2003.

وهدفت الدراسة إلى بحث مدى التزام المنظمات المصنعة للمنتجات الغذائية في اليمن بالأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية وانعكاساتها على رضا المستهلك،تم توزيع 140 استمارة استبيان على عينة من مدير مؤسسات و 600 استمارة استبيان على عينة من المستهلكين في أمانة العاصمة صنعاء، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة التزام المؤسسات تجاه المتغيرات التسويقية للمسؤولية الاجتماعية كانت أعلى قليلا ن الوسط الفرضي كما أنها لم تعط حق سماع الرأي والحصول على المعلومات،حق التعويض والعيش في بيئة صحية اهتماما كافيا.

2-نوفان حامد محمد العليمات،القياس المحاسبي لتكاليف أنشطة المسؤولية الاجتماعية والافصاح عنها في القوائم المالية، حالة تطبيقية على شركة مصفاة البترول الأردنية المساهمة العامة المحدودة، أطروحة دكتوراه تخصص محاسبة،جامعة دمشق،2010

تهدف الدراسة إلى وضع إطار عام مقترح لقياس التكاليف الاجتماعية وبيان أهمية قياس هذه التكاليف لتحسين جودة المعلومات المحاسبية المنشورة في القوائم المالية لشركة المصفاة البترولية،وقد توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد تطبيق فعلي للمحاسبة الاجتماعية وأن النظام الحالي لمحاسبة التكاليف في هذه الشركة يكتفي بحصر وحساب عناصر التكاليف المرتبطة بنشاط المؤسسة دون الأخذ بعين الاعتبار التكاليف الاجتماعية مما يؤثر في النتائج وبيانات التكاليف للنشاط وعلى اتخاذ القرارات،

3-floriane bouyoud.le management stratégique de la responsabilité sociale des entreprises. doctorat en science de gestion. Marseille.2010

تهدف الدراسة إلى وضع إطار استراتيجي لدمج المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال من خلال دراسة حالة، وتوصلت الدراسة إلى إعداد هيكل عمل من خلال التصميم التنفيذ والرقابة.

4-tarik el malki. environnement des entreprises responsabilité sociale et performance: analyse empirique dans le cas du Maroc. thèse de doctorat en science economique.aix Marseille.2010.

تهدف الدراسة إلى تبين العلاقة بين مختلف البيئات لشركات التصنيع المغربية الخارجية(القانونية والمؤسسية)والداخلية(أصحاب المصلحة) وأدائها الاقتصادي والمالي من خلال

دراسة حالة، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين مناخ الاستثمار وجودة المنتجات على أداء الشركات بينما المنافسة غير العادلة والضرائب ومستوى الضغط يؤثر سلبا على ذلك.

استنادا إلى ما سبق تطرقنا في دراستنا إلى العناصر التالية :

- مدى قدرة الإدارة على استيعاب مفهوم المسؤولية الاجتماعية من خلال دراسة خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومسيريها؛
- خصائص ومعوقات تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؛
- سبل دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل فهم أفضل وترسيخ ثقافة المسؤولية الاجتماعية.

أهمية البحث :

تكمن أهمية البحث في تبين دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال تقييم الوضع الحالي للممارسات البيئية والاجتماعية والقانونية والسياسات المتعلقة بها والواجب تتميتها أو تفعيلها لفهم أفضل ودعم اكبر، باعتبار أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي هي في أوج نموها تسعى إلى تعاظم ربحيتها، وفي المقابل تسعى إلى المساهمة في تحقيق تنمية مستدامة من خلال أهداف اجتماعية واقتصادية مع إلزامها بالمسؤولية الاجتماعية ومن جهة أخرى تعرضها للمحيط الخارجي (المؤسسات الأخرى الكبيرة ومنافستها) وكيف يمكنها التوفيق بين هذين الهدفين.

حدود الدراسة الزمنية والمكانية

من الناحية المكانية: تم توزيع استمارات على مديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الموزعين بين ولايتي المدية والبليدة ذات الطابع الصناعي و الخدماتي.

ومن الناحية الزمنية استمرت الدراسة خلال الفترة الممتدة من 2015 إلى 2017.

صعوبات الدراسة:

واجهتنا عند قيامنا بهذا البحث العديد من العراقيل أهمها:

-قلة المراجع التي تناولت الإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية سواء كان ذلك باللغة العربية أو

اللغات الأجنبية؛

-انعدام المراجع التي تربط بين متغيرات الدراسة والمتمثلة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

والمسؤولية الاجتماعية؛

-محدودية الدراسات التي تناولت موضوع المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة.

-صعوبة التوصل إلى المؤسسات ذات الطابع الفلاحي في الدراسة التطبيقية.

منهج البحث :

لتحقيق أهداف البحث وللإجابة عن الإشكالية ولإثبات صحة الفرضيات المقدمة وتحليلها، اخترنا

منهجاً وصفيًا تحليليًا لملائمته مع طبيعة الموضوع. ففي الجانب النظري سيتم التطرق إلى مفهوم

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع إبراز دورها في تحقيق التنمية، مفهوم المسؤولية الاجتماعية،

مراحل تطورها، أدوات قياسها؛ معوقات وأساليب دعمها لتبني المسؤولية الاجتماعية . أما في الجانب

التطبيقي فسيتم الاعتماد على أساليب التحليل القياسي في اختيار المتغيرات وطرق الاختبار

والتقدير مستعينين في ذلك بالبرمجة الإحصائية SPSS version19 في محاولة بناء نموذج

لتفسير تطبيق مدى تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

هيكـل البحث:

للإجابة على التساؤلات المطروحة أعلاه والإحاطة بكل جوانب الموضوع ، تطلبت الدراسة تناول مقدمة عامة وأربعة فصول لنهـي الدراسة بخاتمة محافظين قدر الإمكان على التسلسل المنطقي والتدرج في طرح الأفكار.

في الفصل الأول: تم تسليط الضوء على ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المساهمات التنموية لها، البيئة التنظيمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

في الفصل الثاني: حيث تم التطرق إلى تعريف المسؤولية الاجتماعية، محاسبة المسؤولية الاجتماعية، إستراتيجية تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفصل الثالث: تم التطرق إلى معوقات تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تجارب بعض الدول الرائدة في مجال المسؤولية الاجتماعية.سبل تحسين الأداء الاجتماعي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفصل الرابع : قمنا بدراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حول تبني المسؤولية الاجتماعية حيث حاولنا إسقاط أهم ما جاء في الدراسة النظرية على عينة الدراسة الموزعة عبر ولايتي المدية والبليدة من خلال دراسة مدى تبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية(البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي، البعد القانوني، البعد البيئي) والعوامل التي تساعد المديرين على إدراج وتبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية.

الفصل الأول:

الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تمهيد:

أصبح دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة معترفا به في ظل تراجع دور المؤسسات الكبيرة في تحقيق أهدافها الاجتماعية والبيئية وتفاقم الأزمات التي لحقتها من جراء إفلاسها ، حيث حققت مكانة هامة في تحقيق التنمية من خلال مساهمتها الفعالة في التخفيف من الأزمة الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق النمو الاقتصادي المستمر وجلب الاستثمارات.وبالنظر إلى سهولة تكييفها ومرونتها التي تجعلها تتميز بقدرة هائلة على الجمع بين التنمية الاقتصادية وتوفير مناصب العمل وخلق الثروة عن طريق تشجيع الاستثمار وروح المخاطرة لدى أصحاب رؤوس الأموال فإننا نجد أنها تمثل أفضل الوسائل المتاحة للإنعاش الاقتصادي في ظل الإصلاحات الاقتصادية.

كما تعتبر مصدرا للإبداع والابتكار ، فتنافسية هذا النوع من المؤسسات ترتبط بالدرجة الأولى بقدرتها على التحسين المستمر لما تقدمه لزيائنها من خلال تطوير منتجاتها وخدماتها بما يتلائم مع حاجيات السوق. وبالرغم من انتشارها الواسع في البلدان المتقدمة والنامية لا يزال تعريفها غير محدد المعالم وذلك لعدة إعتبارات تختلف من دولة إلى أخرى. ومن أجل إلقاء نظرة على كل هذه الجوانب فإننا ارتأينا التطرق في هذا الفصل إلى التعريف بماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال التطرق إلى المباحث التالية

المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المبحث الثاني: المساهمات التنموية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المبحث الثالث: البيئة التنظيمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المبحث الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

من خلال هذا المبحث سنحاول الإلمام بخصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى أهميتها في تحقيق التنمية، مع محاولة إعطاء تعريف شامل لها بالرغم من صعوبة تحديده.

المطلب الأول: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تختلف الآراء حول تحديد مفهوم دقيق شامل وموحد للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من دولة إلى أخرى باختلاف إمكانياتها وقدراتها، وكذا ظروفها الاقتصادية والاجتماعية والمقاييس المعتمدة من طرف القطاعات الاقتصادية واختلاف مراحل النمو الصناعي والتقدم التكنولوجي¹. هذا الاختلاف يظهر جليا بين الدول الصناعية والنامية، إذ أن المؤسسات التي تعتبر متوسطة في الدول النامية تعد صغيرة في الدول الصناعية، بينما المؤسسات الكبيرة في الدول النامية تعد متوسطة في الدول الصناعية. كل هذه العوامل تشكل صعوبات يمكن تقسيمها إلى نوعين:

أولا-الصعوبات الاقتصادية:تضم ما يلي:

1-اختلاف مستويات النمو:إن الاختلاف في درجة النمو بين دولة ذات نمو اقتصادي مرتفع و دولة نامية ذات نمو اقتصادي منخفض يصعب المقارنة بين نفس حجم مؤسستين تنشطان في نفس القطاع.

¹ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تقرير من اجل سياسة لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، 2002، ص 21.

2-تنوع الأنشطة الاقتصادية:تختلف تصنيفات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من قطاع لآخر رأس المال والعمالة فالمؤسسات الصناعية تحتاج لرؤوس أموال ضخمة لإقامتها أو توسعها، وعدد كبير من العمالة المؤهلة،بينما المؤسسات التجارية والخدمية فلا تكون بنفس الدرجة¹.

ثانيا-الصعوبات التقنية:تظهر هذه الصعوبات من خلال مستوى قابلية التكامل بين المؤسسات،فعندما تتحمل المؤسسات جل العملية الإنتاجية يتجه حجمها إلى الكبر،أما العملية الإنتاجية مجزأة على عدد كبير من المؤسسات مما يؤدي إلى ظهور عدة مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

الفرع الأول:المعايير المستخدمة في تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تتنوع معايير تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين معيار العمالة،ومعيار رأس المال،القيمة المضافة،أو وفقا للخصائص الوظيفية مثل نوع الإدارة أو التخصص أو أساليب الإنتاج أو توجه السوق،ويتطلب التعريف الواضح توفر عدة عوامل مثل المعلومات ودقتها،البناء الهيكلي للمؤسسات حسب الأنشطة المختلفة،وخطة القطاع العام في دعم ومساندة المؤسسات الاقتصادية².وتتمثل هذه المعايير في معايير كمية ومعايير كيفية.

أولاً-المعايير الكمية:

تعتمد هذه المعايير على السمات الكمية التي تبرز الفروق بين الأحجام المختلفة للمؤسسات، أهمها:

¹ برش السعيد، مداخله بعنوان «دور حاضرات الأعمال في تطوير ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:دراسة تحليلية تقييمية» مقدمة إلى الملتقى الوطني الأول حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر،جامعة قاصدي مرياح،،18-19أفريل 2011،ص02.

² نوزاد عبد الرحمن الهيتي، الصناعات الصغيرة والمتوسطة في دول مجلس التعاون الخليجي:الوضع القائم والتحديات المستقبلية، مجلة العلوم الإنسانية،السنة الرابعة، العدد 30 ،ايلول2006، تاريخ الاطلاع : 15-03-

1-حجم العمالة:يعتمد عنصر العمالة كمعيار لتحديد حجم المؤسسة إذ تصنف المؤسسة على

حسب عدد العمال فيها،إلا أنه لا يعكس قيمة الطاقة الإنتاجية والوضع الحقيقي لحجم المؤسسة، لذلك يجب توخي الحذر في استعماله لأنه قد يؤدي إلى تصنيف خاطئ للمؤسسات. حيث تعتبر على أساسه المؤسسات ذات الكثافة العمالية مؤسسات كبيرة بالنظر إلى تلك التي تعوض هذه الكثافة العمالية بالكثافة الإنتاجية.والجدول الآتي يوضح تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في عدد من الدول.

جدول رقم01:تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب حجم العمالة في دول مختلفة

تصنيف الدول	بلجيكا	الو.م.أ	فنلندا	بريطانيا	الصين	سويسرا
مؤسسة مصغرة	50-1	250-1	50-1	50-1	49-1	20-1
مؤسسة صغيرة	200-51	500-251	200-51	200-51	500-50	100-21
مؤسسة متوسطة	أكثر من 201	أكثر من 501	أكثر من 201	أكثر من 201	أكثر من 501	أكثر من 101

المصدر: بریش السعيد،مداخلة بعنوان «دور حاضنات الأعمال في تطوير ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:دراسة تحليلية تقييمية»

استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر،جامعة

18-19أفريل ، 03

2-معيار رأس المال:يعكس حجم الاستثمار حجم نشاط المؤسسة كمياً،لذا يعتبر رقم الأعمال كمعيار لتحديد حجم المؤسسة غير كافي لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،نظراً لاختلاف قيمة النقود من دولة إلى أخرى حسب معدل التضخم،ارتفاع الأسعار والحالة الاقتصادية بصفة عامة¹.

¹ إسماعيل محمد محروس،اقتصاديات الصناعة والتصنيع، مصر،مؤسسة شباب الجامعة، 1992،ص217.

3- **مقياس قيمة الإنتاج:** وفقا لهذا المقياس تتميز المؤسسات الصغيرة بصغر مبيعاتها من حيث الكمية والقيمة مقارنة بالمؤسسات المتوسطة والكبيرة، كما أنها تتبع الأسواق المحلية لارتباطها من ناحية، أو لعدم قدرتها على النفاذ إلى الأسواق الخارجية¹.

ثانيا- المعايير النوعية:

إضافة إلى المعايير الكمية تستخدم المعايير النوعية لتدقيق التمييز بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن غيرها من الأصناف.

1- **التنظيم والإدارة:** حيث الإدارة غالبا ما تدار من قبل المالك، فهو يتولى إدارة فعاليات المؤسسة من حيث الإنتاج والتسويق والتمويل والنواحي الفنية، وتصنف المؤسسات وفقا لهذا المقياس إذا كانت تتسم بخاصيتين أو أكثر من هذه الخواص التالية²:

- الجمع بين الملكية والإدارة؛
- قلة عدد مالكي رأس المال؛
- ضيق نطاق الإنتاج وتركزه في سلعة أو خدمة محددة؛
- صغر وتوسط حجم الطاقة الإنتاجية؛
- الاعتماد بشكل كبير على المصادر المحلية لتمويل رأس مالها.

2- **المقياس القانوني:** يتوقف الشكل القانوني للمؤسسة على طبيعة وحجم رأس المال المستثمر فيها وطريقة تمويلها، فشرركات الأموال غالبا ما يكون رأسمالها كبير مقارنة بشرركات الأفراد، ووفقا لهذا المقياس تشمل المؤسسات الصغيرة جميع المؤسسات ذات الشكل غير المؤسسي مثل مؤسسات

¹ بریش السعيد، المصدر المذكور سابقا، ص-ص 4-5.

² بن نذير نصر الدين، دعم و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مجلة الأبحاث الاقتصادية، البليلة، العدد 07، ديسمبر 2012، ص-ص 127-128.

الأفراد والعائلية والشركات التضامنية والوكالات والمهن الصغيرة الإنتاجية والحرفية وورش الصيانة والإصلاح¹.

3- معيار الاستقلالية: نقصد من هذا المعيار هو الاستقلالية الإدارية والمالية، فالمؤسسة المستقلة إدارياً هي أن يكون المالك هو المدير دون تدخل هيآت خارجية في عمل المؤسسة وفي اتخاذ القرارات، وأن يتحمل المسؤولية كاملة فيما يخص التزامات المشروع اتجاه الغير². كما يجب أن تكون مستقلة مالياً أي لا تكون نسبة 25% من رأسمالها أو حقوق الانتخاب في حوزة مؤسسة أخرى أو مشتركة بين عدة مؤسسات لا تتطابق في حد ذاتها مع التعريف الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فالفروع التي تتكون من أقل من 500 عامل للمؤسسات الكبيرة لا يمكن أن تأخذ بعين الاعتبار.

الفرع الثاني: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

مما سلف تبين لنا أن خصائص وحالة الوضع الاقتصادي لكل دولة من شأنه أن يحدد حجم ومميزات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. حيث أقرت لجنة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية UNIDO على عدة تعاريف لها. حيث تعرفها بعض المنظمات الدولية كما يلي³ :

أولاً - تعريف منظمة العمل الدولية: تعرف المؤسسات الصغيرة بأنها الصناعات التي يعمل بها 50 عامل، وتحدد مبلغاً لا يزيد عن 1000 دولار لكل عامل تصل إلى 5000 دولار في بعض الصناعات على ألا يزيد رأس مال المنشأة عن 100 ألف دولار.

¹ نبيل جواد، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2007، ص34.

² كاسر نصر المنصور وشوقي ناجي، إدارة المشروعات الصغيرة، الأردن، دار الحامد للنشر، 2000، ص42.

³ عبد المطلب عبد الحميد، النظام الاقتصادي العالمي الجديد وآفاقه المستقبلية بعد أحداث 11 سبتمبر، القاهرة، مجموعة النيل العربية، 2003، ص23.

ثانياً-تعريف البنك الدولي للإنشاء والتعمير: تعرف المؤسسات الصغيرة بأنها المنشآت التي يعمل بها أقل من 50 عامل و رأس مالها أقل من 500 ألف دولار بعد استبعاد الأراضي و المباني.

ثالثاً-تعريف منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية: تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول النامية على أنها كل مؤسسة يعمل بها أقل من 90 عامل، أما بالنسبة للدول المتقدمة فتكون المؤسسة الصغيرة والمتوسطة إذا كانت تشغل أقل من 500 عامل.

رابعاً-تعريف الولايات المتحدة الأمريكية:عرف قانون المؤسسات الصغيرة لعام 1953 في الو.م.أ مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أنها:تمثل المؤسسة التي يتم امتلاكها وإدارتها بطريقة مستقلة حيث لا تسيطر على مجال العمل الذي تنشط في نطاقه.

جدول رقم 02:التعريف الأمريكي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أنواع المؤسسات	المعيار المعتمد	القيمة
الصناعات التحويلية	عدد العمال	أكثر من 500 عامل
تجارة بالجملة	عدد العمال	أكثر من 100 عامل
تجارة بالتجزئة	المبيعات السنوية	أقل من 6مليون دولار أمريكي
الخدمات	المبيعات السنوية	لأقل من 6مليون دولار أمريكي

المصدر: بن نذير نصر الدين، - 129-130

خامساً-تعريف الاتحاد الأوروبي:اعتمد الاتحاد الأوروبي على معيار عدد العمال واستقلالية المؤسسة، رقم الأعمال والحصيلة السنوية، ويتمثل في امتلاك المؤسسة من قبل شخص واحد أو عدة أشخاص وألا يكون من بين الملاك مؤسسات لها حقوق تصويت بنسبة 25% أو أكثر.

جدول رقم 03: تعريف الاتحاد الأوروبي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نوع المؤسسة	عدد الموظفين	الحد الأقصى رقم الأعمال	الحد الأقصى للموازنة
المصغرة	1-9	-	-
الصغيرة	10-49	7 مليون أورو	5 مليون أورو
المتوسطة	50-249	40 مليون أورو	27 مليون أورو

المصدر: بن نذير نصر الدين، - 129-130

سادسا-تعريف دولة اليابان: تعتمد اليابان في تعريفها على معيار حجم العمالة ورأس المال مع

الأخذ بعين الاعتبار نوع القطاع الذي تنتمي إليه المؤسسة.

جدول رقم 04: تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

القطاع	رأس المال المستثمر	عدد العمال
المؤسسات الصناعية	أقل من 100 مليون ين	أقل من 300 عامل
مؤسسة التجارة بالجملة	أقل من 30 مليون ين	أقل من 100 عامل
مؤسسة التجارة بالتجزئة والخدمات	أقل من 10 مليون ين	أقل من 50 عامل

المصدر: رابح حميدة، استراتيجيات وتجارب ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دعم النمو

وتحقيق التنمية المستدامة: دراسة مقارنة بين التجربة الجزائرية والتجربة الصينية، مذكرة

ماجستير تخصص إدارة أعمال، 2011، ص8

سابعا-تعريف القانون الجزائري: عرف المشرع الجزائري المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت

طبيعتها القانونية "بأنها مؤسسة إنتاج سلعة أو خدمات، تشغل من 01 إلى 250 شخص، ولا

يتجاوز رقم أعمالها السنوي 04 مليار دج، أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 01 مليار دج،

وتستوفي معايير الاستقلالية¹. معتمدة في ذلك على المعيار المزدوج في تصنيف المؤسسات كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم 05: المعيار المزدوج في تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية

عدد الأعمال	المؤسسات المتوسطة	المؤسسات الصغيرة	المؤسسات المصغرة
50 إلى 250	10 إلى 49	01 إلى 09	
رقم الأعمال السنوي	400 مليون إلى 4 مليار	من 40 مليون إلى 400 مليون	اقل من 40 مليون
الحصيلة السنوية	200 إلى 1 مليار	من 20 مليون إلى 200 مليون	اقل من 20 مليون

المصدر: المواد 08، 09، 10 من القانون رقم 17-02 المؤرخ في 11 ربيع الثاني عام 1438

الموافق 10 يناير سنة 2017، المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة

والمتوسطة

المطلب الثاني: أشكال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

هناك عدة معايير يتم على أساسها تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهي:

- التصنيف حسب طبيعة التوجه.

- التصنيف حسب طبيعة المنتجات.

- التصنيف حسب تنظيم العمل.

- المقابلة من الباطن.

¹ المادة الخامسة من القانون رقم 17-02 المؤرخ في 10 جانفي 2017 ، المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الجزائر، 2017.

الفرع الأول: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة التوجه.

يمكن تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب توجهها إلى: مؤسسات عائلية. مؤسسات تقليدية. مؤسسات متطورة شبه متطورة.

أولاً- المؤسسات العائلية: وهي المؤسسات التي تتخذ من موضع إقامتها المنزل وتكون مكونة في الغالب من مساهمات أفراد العائلة ويمثلون في غالب الأحيان اليد العاملة وتقوم بإنتاج سلع تقليدية بكميات محدودة وفي البلدان المتطورة تقوم بإنتاج جزء من السلع لفائدة المصانع أي ما يعرف بالمقولة¹.

ثانياً - المؤسسات التقليدية: هذا النوع من المؤسسات يعرف أو يقترب كثيرا إلى النوع السابق هذا لان المؤسسة التقليدية تعتمد في الغالب على مساهمة العائلة وتنتج منتجات تقليدية ولكن ما يميزها عن النوع السابق هو أنها تكون في ورشات صغيرة ومستقلة عن النزل وتعتمد على وسائل بسيطة. وما يلاحظ على النوعين السابقين أنهما يعتمدان كثيرا على كثافة اكبر لعنصر العمل واستخدام ضعيف للتكنولوجيا المتطورة وكذلك تتم عملية التسويق ببساطة.

ثالثاً- المؤسسات المتطورة وشبه المتطورة: يتميز هذا النوع من المؤسسات عن النوعين السابقين باستخدامه لتقنيات وتكنولوجيات الصناعة الحديثة سواء من ناحية التوسع أو من ناحية التنظيم الجيد للعمل أو من ناحية إنتاج منتجات منظمة مطابقة لمقاييس الصناعة الحديثة والحاجات العصرية.

¹ نور الدين بويقوب، مداخلة بعنوان: « المناولة الصناعية - التجربة المغرب » مقدمة إلى المؤتمر العلمي الأول حول المناولة الصناعية، جامعة الجزائر، 15/09/2006، ص-3-4.

الفرع الثاني: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة المنتجات.

نميز في هذا التصنيف ثلاثة أنواع أساسية وهي: مؤسسات إنتاج سلع استهلاكية. مؤسسات إنتاج السلع والخدمات. مؤسسات إنتاج سلع التجهيز.

أولاً- مؤسسات إنتاج السلع الاستهلاكية: وتقوم بإنتاج سلع ذات استهلاك أولي مثل:

- المنتجات الغذائية.

- تحويل المنتجات الفلاحية.

- منتجات الجلود.

- الورق ومنتجات الخشب ومشتقاته.

ويرجع سبب اعتماد هذه المؤسسات على مثل هذه الصناعات لاستخدامها المكثف لليد العاملة وكذلك سهولة التسويق. كما أنها تعتمد على مواد أولية متفرقة المصادر وتستعمل تقنيات إنتاج بسيطة.

ثانياً- مؤسسات إنتاج السلع والخدمات: وهو يضم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تنشط في:

- قطاع النقل.

- الصناعة الميكانيكية والكهرومائية.

- الصناعة الكيميائية والبلاستيكية.

- صناعة مواد البناء.

ويرجع سبب الاعتماد على مثل هذه الصناعات إلى الطلب المحلي الكبير على منتجاتها خاصة في مواد البناء.

ثالثا- مؤسسات إنتاج سلع التجهيز: يتميز هذا النوع من المؤسسات باستخدام معدات وأدوات لتنفيذ إنتاجها ذات تكنولوجيا حديثة فهي تتميز كذلك بكثافة رأسمال أكبر الأمر الذي ينطبق وخصائص المؤسسات الكبيرة الشيء الذي جعل مجال تدخل هذه المؤسسات ضيق بحيث يكون في بعض الفروع البسيطة فقط كإنتاج أو تركيب بعض المعدات البسيطة وذلك خاصة في الدول المتطورة أما في البلدان النامية فيكون مجالها مقتصر على إصلاح بعض الآلات وتركيب قطع الغيار المستوردة.

الفرع الثالث: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس تنظيم العمل:

يمكن لنا حسب هذا التصنيف التفريق بين نوعين من المؤسسات هما¹:

- مؤسسة غير مصنعة.

- مؤسسة مصنعة.

جدول رقم 06: تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أساس تنظيم العمل.

الإنتاج العائلي		النظام الحرفي		النظام الصناعي للورشة المنزلي			نظام التصنيع	
انتاج مخصص للاستهلاك الذاتي	عمل في المنزل	ورشات حرفية	عمل صناعي في المنزل	ورشة شبه مستقلة	مصنع صغير	مصنع متوسط	مصنع كبير	
1	2	3	4	5	6	7	8	

Source: E.staley et R.Morse, la petite industrie moderne et le développement , paris

.France empire.1970.p23

¹E.staley et R.Morse , la petite industrie moderne et le développement , paris. France empire ,1970.P23.

أولاً- مؤسسة غير مصنعة: وهي ممثلة في الفئات 1.2.3 أي الإنتاج العائلي والنظام الحرفي ويعد الإنتاج العائلي أقدم شكل من حيث التنظيم أما النظام الحرفي فهو يقوم به شخص أو عدة أشخاص ويكون في الغالب يدوي بإنتاج سلع حسب طلبات الزبائن .

ثانياً- مؤسسة مصنعة: وهي ممثلة في الفئات من 4 إلى 8 فهذا النوع من المؤسسات يقوم بالجمع بين المصانع الصغيرة والمصانع الكبيرة ويتميز هذا النوع من المؤسسات باستخدام أساليب التشغيل الحديثة وتعقيد العملية الإنتاجية وكذلك من حيث نوع السلع المنتجة واتساع الأسواق.

الفرع الرابع: المقاوله من الباطن

يطلق مفهوم المقاوله من الباطن أو المناولة على جميع عمليات الإنتاج أو الخدمات الصناعية التي تنجز وفق معايير وخصائص فنية محددة من طرف المقاولات الزبونة المسماة بالآمرة بالأعمال¹. وحتى إن كان المناول قد ساهم في دراسة المنتج فان الأمر بالأعمال هو صاحب الملكية الصناعية، وهو يعتبر قانونياً مسؤولاً عن أي خلل في التصور. في حين أن المناول يتحمل مسؤولية أي خلل في الإنتاج². وللمناولة دور مهم في تمكين الصناعات الصغيرة والمتوسطة من الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة لديها، والتصرف الدقيق والمحكم في وسائل إنتاجها وتنمية وتنظيم النشاط الإنتاجي في الوحدات الصناعية ورفع قدرتها الإنتاجية والتنافسية وزيادة مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي³، وكذا رفع مستوى الرفاهية الاجتماعية من خلال

¹ أنور طلبه، العقود الصغيرة. الشركة والمقاوله والتزام المرافق العامة، القاهرة، المكتب الجامعي الحديث، 2004، ص294.

² أنور طلبه، المصدر نفسه، ص293.

³ منصور الزين، مداخله بعنوان المقاولتية: «التكوين و فرص الأعمال» مقدمة الى الملتقى الدولي حول آليات دعم و مساندة المشروعات الذاتية والمبادرات لتحقيق التنمية، جامعة بسكرة، 6/7/8/أفريل 2010، ص-ص3-4.

تخفيض نسبة البطالة وزيادة فرص التشغيل، وبالتالي تحقيق تنمية اقتصادية تسمح بالاندماج شيئاً فشيئاً في الاقتصاد العالمي.

نلاحظ مما سبق أن المقابلة من الباطن هي أن يلجئ شخص معين (المقاول) إلى شخص آخر (المقاول من الباطن) بإنجاز كل المشروع أو جزء منه ما لم ينص عقد المقابلة على خلاف ذلك ونجده يكون على شكلين تعاون مباشر، تعاون غير مباشر.

المطلب الثالث: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتمتع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمجموعة من الخصائص التي تعطيها طابع المرونة والديناميكية مقارنة بالمؤسسات الأخرى، الأمر الذي اثبت تزايد الاهتمام بها في السنوات الأخيرة¹، وأصبحت تمثل جزءاً كبيراً من قطاع الإنتاج في مختلف الدول سواء المتقدمة أو النامية ، فهناك خصائص ذاتية تعود للإدارة ولصاحب المؤسسة وأخرى عامة².

الفرع الأول: الخصائص الذاتية

تتعلق الخصائص الذاتية بمالك المؤسسة وإدارته، وتختلف هذه الخصائص حسب طبيعة المالك ومدى تربيته للقيم والأخلاق المهنية ونجد منها:

أولاً- أداة للتدريب الذاتي: وجد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مركز لتكوين أصحابها والعاملين بها، إذ استطاعت أن توفر فرص عمل وبكلفة استثمارية منخفضة وذلك لطبيعة الفن الإنتاجي المستخدم حيث أسلوب الإنتاج كثيف العمل خفيف رأس المال، فضلاً عن تواضع مؤهلات العمالة

¹ صفوت عبد السلام عوض الله، اقتصاد الصناعات الصغيرة و دورها في التصنيع و التنمية، القاهرة، دار النهضة العربية، 1993، ص26.

² سعاد نائف برونوطي، إدارة الاعمال الصغيرة أبعاد للريادة ، عمان، دار وائل، 2005، ص76.

المطلوبة مما يعزز دورها في امتصاص البطالة التي في الأغلب تتصف بتدني مستواها التعليمي والمهني وخاصة في البلدان النامية¹.

ثانياً-انخفاض رأس المال إلى العمل: أدى انخفاض هذه النسبة إلى جعلها مؤسسات كثيفة العمالة، لاسيما في المشروعات الحرفية، الشيء الذي رشحها إلى أن تكون الحل الأنجع للبطالة، كما أدى هذا الانخفاض إلى استعمال أقل للتكنولوجيا، مما جنب هذه المؤسسات مصاريف إضافية تتمثل في مصاريف الصيانة².

ثالثاً-القدرة على جذب المدخلات: لا تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة صعوبة كبيرة في توفير الأموال اللازمة للمشروع، نظرا لقلة مخاطر الاستثمار وصغر حجم رأس مالها المطلوب لإنشاء المؤسسة.

رابعا-استغلال الطاقة الإنتاجية: يتم استغلال الطاقة الإنتاجية القصوى في المؤسسات الصغيرة نظرا لإمكانية السيطرة والتحكم في عناصر الإنتاج وتوفر مستلزماته وعدم تعقيد العملية الإنتاجية مما يؤدي إلى رفع الكفاءة الإنتاجية وتحقيق أقصى ربح ممكن.

خامسا-الحرية المتاحة للمؤسسين والإدارة في التعامل مع المواقف المختلفة: إذ تجعل هذه الخاصية العديد من المستثمرين والأفراد تفضل العمل في مؤسسات خاصة بهم بدلا من العمل كموظفين، وتكمن هذه الحرية في العديد من المزايا مثل اختيار أسلوب الإدارة ومنهجها حيث إمكانية العمل وفق الطريقة الملائمة وكذلك ميزة الاستفادة من العائد وتحقيق الأرباح، إن هذه

¹ حسين الجمال، تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، المناخ والمعوقات، لقاء الخبراء، سلسلة أوراق اقتصادية، القاهرة، معهد التخطيط القومي، 2007، ص 91.

² جبار محفوظ، المؤسسات الصغيرة، الصغيرة والمتوسطة و مشاكل تمويلها، دراسة حالة المؤسسات المصغرة بولاية سطيف، مجلة العلوم الانسانية، فيفري، 2004، ص-ص 6-7.

الحرية أثبتت وجود علاقات شخصية بين الزبائن والعاملين وبصفة مباشرة مما أعطت المزيد من الرضا والقبول.

سادسا- ميدان للإبداع والابتكار: تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكبر منطقة لاستقطاب المهارات، والإبداعات مقارنة بالمؤسسات الكبيرة، وقد أثبتت بعض الدراسات أن نسبة براءات الاختراع في المؤسسات الصغيرة بلغت ضعف براءات الاختراع للمشروعات الكبيرة¹، خصوصا وأنها تستقطب أصحاب الأفكار الإبداعية غير المؤهلين حيث وجد أنها تساهم بنسبة 60% من الاختراعات الرئيسية في القرن العشرين مثل الطائرات، آلات التصوير والحاسبات الالكترونية².

سابعا-سهولة الدخول والخروج من السوق: وهذا راجع لانخفاض قيمة رأس المال الثابت وخاصة الماكينات والمعدات والأدوات التي يتألف منها خط الإنتاج في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وارتفاع نسبة رأس المال إلى الخصوم وحقوق أصحاب المؤسسة وسهولة تحويل أصول المؤسسة الصغيرة إلى سيولة بالبيع دون تكبد خسائر كبيرة، يتيح لها فرصة الدخول والخروج من السوق في فترة زمنية قصيرة على عكس المؤسسات الكبيرة والمتوسطة³.

إن تحقيق العناصر السابقة يعود إلى دور المدير والإدارة في المؤسسة من خلال الجوانب التالية⁴:

1-الناحية النفسية: للمدير القدرة على الاستفادة من الظروف المتغيرة أمامه من خلال استغلال

الذكاء، البحث عن الصفقات الجديدة، الموهبة، الخبرة، الاتجاهات والأفكار الايجابية؛

¹روايح عبد الباقي، مداخلة بعنوان تشجيع الإبداع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المقدمة إلى الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة:دراسة و تحليل تجارب وطنية و دولية يومي:18-19ماي 2011، جامعة سعد دحلب البليدة، ص5.

² نبيل جواد ، المصدر المذكور سابقا ، ص90.

³ محمد هيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، القاهرة، مجموعة النيل العربية، 2003، ص28.

⁴ محمد هيكل، المصدر نفسه، ص28.

2- **الناحية العقلية:** يتميز المدير المسؤول بالإرادة القوية، الجدية، دافع التميز، المثابرة، التحدي والإصرار؛

3- **الناحية الإدارية:** في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يكون المدير له القدرة على القيادة واتخاذ القرارات، التخطيط، التنظيم، الإشراف، التوجيه، الاتصال، التنسيق، الابتكار والابداع، التطوير والتغير؛ حيث المدير الناجح هو القادر على تطبيق العناصر السابقة؛

4- **الناحية الفنية:** في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يستطيع المدير فهم وإدراك طبيعة العمل وحسن التعامل مع الأشياء والأموال من خلال الخبرة الفنية في تخصص العمل.

5- **الناحية السلوكية:** من خلال رأس مال المؤسسة، العادات والتقاليد، القوانين، التطور التكنولوجي.

الفرع الثاني: الخصائص العامة

نقصد بالخصائص العامة هي الإطار العام لإنشاء مؤسسة صغيرة ومتوسطة ومن بينها:

أولاً- **سهولة التكوين:** تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على رأسمال صغير مقارنة بنظيرتها من المؤسسات الضخمة كما لا تحتاج إلى تكنولوجيا متطورة¹، هذا الأمر يدفع بأي مواطن إلى أن يقوم بإجراءات إقامة مؤسسة خاصة بسهولة، بمجرد التوجه لطلب الترخيص من الجهات المعنية كما له الحق في تغيير طبيعة النشاط إن كان مستوفياً للشروط دون أية عراقيل².

¹ فريد راغب النجار، إدارة المشروعات والأعمال صغيرة الحجم، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 1999، ص 09.

² سعاد نايف بزنوطي، إدارة الأعمال الصغيرة، الأردن، دار وائل، 2005، ص 121.

ثانياً-ارتباط الملكية بالإدارة: تنحصر الإدارة لدى صاحب المؤسسة بحد ذاته أو بمجموعة من الأفراد من نفس العائلة باعتبار أن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ذات طابع عائلي ما يسهل عملية اتخاذ القرار والتكيف مع المستجدات، وبالتالي تكتسب طابع المرونة والديناميكية في اتخاذ القرار¹.

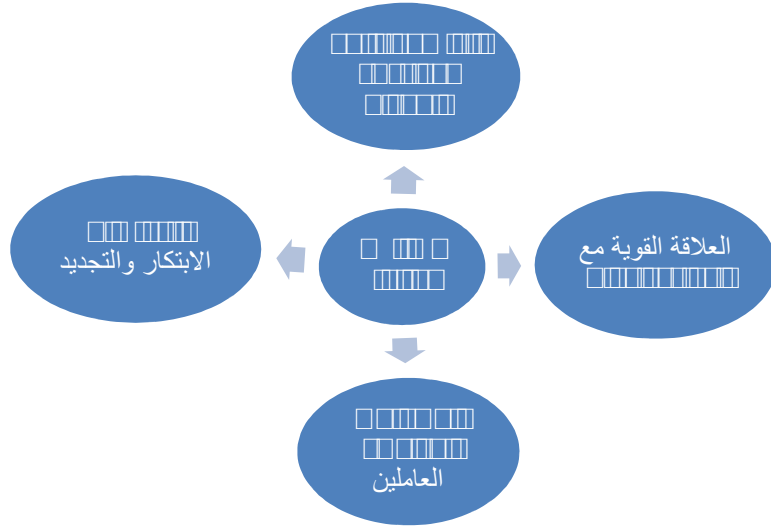
ثالثاً-اختلاف أنماط الملكية:يرتبط انخفاض حجم رأس المال اللازم لإقامة مؤسسة صغيرة ومتوسطة بأشكال معينة من الملكية والتي تتمثل غالباً في الملكية الفردية أو العائلية أو في شركة أشخاص كما سنذكر لاحقاً، هذا التنوع ساعد على استقطاب وإبراز الخبرات والمهارات التنظيمية والإدارية في البيئة المحلية.

رابعاً-بساطة الهيكل التنظيمي:من خلال التوزيع المناسب للاختصاصات بين أقسام المشروع والتحديد الدقيق للمسؤوليات والمهام وكذا التوفيق بين المركزية لأغراض التخطيط والرقابة وبين اللامركزية لغرض سرعة التنفيذ، فنجد أن هذه المؤسسات تتسم بنقص في الروتين،اختصار في استخدام المستندات،ارتفاع في مستوى الاتصال.

ما تكون هذه المؤسسات محلية:يتميز هذا النوع من المؤسسات كذلك بالتمركز أي محدود المساحة التي تنشط فيها وتكون في الغالب مرتبطة ارتباطاً مباشراً بالمستهلك إذ تقوم بإنتاج سلع استهلاكية إلا أن هناك عدد قليل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تنشط في مجال إنتاج سلع إنتاجية أو جزء من منتج معين أي ما يعرف بالمقولة الباطنية لكن هذا لا يمنع من وجود ورشات لإصلاح الماكينات تنتج أحياناً قطع غيار بديلة لتلك القطع المستوردة وخلاصة القول هي أن

¹ المعهد العربي للتخطيط،تنافسية المنشآت الصغيرة والمتوسطة:الخصائص والتحديات،سلسلة دورية، الكويت،العدد 93، ماي 2010، ص05.

الارتباط المباشر بينها وبين المستهلك جعلها ذات طابع مركزي أو محلي¹. والشكل التالي يوضح تأثير خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مختلف الأطراف.



شكل رقم 01: تأثير خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على مختلف الأطراف

المصدر: من إعداد الباحثة

من خلال الشكل نجد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تمتاز بخصائص ساهمت إلى حد كبير في التواصل مع العملاء من خلال توفير سلع وخدمات بما يتماشى مع رغباتهم، كما أثبتت قدرتها على الإبداع والابتكار مقارنة بالمؤسسات الكبيرة، وهذا راجع إلى مرونة الإدارة التي تعود بصفة مباشرة إلى الإدارة العليا والتي في الغالب من اختصاص مالكيها كما استطاعت بفضل خصائصها أن تتعدى مجال تحقيق الإنتاجية وتهيئة البيئة الداخلية لها إلى رسم علاقات وطيدة مع المجتمع²، من خلال التواصل المباشر والدقيق مع العملاء والأسواق؛ العلاقة القوية مع المجتمع المحلي؛ الخدمة الشخصية للعملاء؛ الاعتماد على المدخل الشخصي في التعامل مع العملاء.

¹ عبد الكريم بن عراب ، مستقبل المنشآت الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية الجزائرية،مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، العدد15، 2004، ص182.

² هالة محمد لبيب عنبه، إدارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2002، ص23.

مما سبق نجد أن هذه المؤسسات:

1- قادرة على استقطاب اليد العاملة غير المؤهلة وتدريبها في حين نرى أن تحقيق هذه الأهداف يعود إلى نوعية الإدارة ومدى مرونتها، فالإدارة الناجحة هي التي تسعى إلى توظيف هذه العلاقات مع ما يتماشى مع إستراتيجيتها. حيث أن طبيعة أصحاب هذه المؤسسات وميولاتهم الشخصية تساعد على فتح أبواب الحوار مع العمال والسعي إلى معرفة ما يرضي الطرف الخارجي من جودة السلع والخدمات ومدى الالتزام بالقوانين والتشريعات.

2- تغطية الطلب المحلي على المنتجات التي يصعب إقامة صناعات كبيرة لإنتاجها لضيق نطاق السوق المحلية نتيجة لانخفاض نصيب الفرد من الدخل القومي أو لمحدودية حجم التراكم الرأسمالي وخاصة في الدول النامية.

3- الاعتماد على الخبرة والتقدير وعلى إستراتيجية رد الفعل، أكثر من الاعتماد على خطة إستراتيجية مستقرة، رسمية وصریحة¹.

4- لا يحتاج العاملون إلى مستويات عالية من التدريب للعمل في هذه المؤسسات لبساطة التكنولوجيا المستخدمة.

5- توفر منتجات هذه المشاريع جزءا هاما من احتياجات السوق المحلي، مما يقلل من الاستيراد.

6- توفير العملة الصعبة من خلال تعويض الاستيرادات والمساهمة في التصدير في أحيان كثيرة.

7- تستطيع مواجهة تغيرات السوق بسرعة بعيدا عن الروتين، حيث تتمتع بقدر من التكيف وفقا لظروف السوق سواء من حيث كمية الإنتاج أو نوعيته، مما يعني القدرة على مواجهة الصعوبات في أوقات الأزمات الاقتصادية وفترات الركود¹.

¹ Oliver TORRES, le management stratégique en PME: entre spécificité et dénaturation, 6eme conférence de l'Association Internationale de Management Stratégique(AIMS), Montréal, 1997,p-p01-02.

8- تسهم هذه المؤسسات في تعبئة نسبة كبيرة من التحويلات التي إذا تم توظيفها بصورة صحيحة، إذ يمكن أن تحول مدخرات الأسر ذات الدخل المنخفض والمتوسط إلى فرص عمل منتجة وأنشطة مولدة للدخل .

المبحث الثاني: المساهمات التنموية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لم تعد أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة موضع خلاف بين الاقتصاديين أو متخذي القرار، ففضلا عن الضرورات والعوامل المحددة لقيامها، هناك الدور الاستراتيجي الذي تلعبه في تحقيق التطور الاقتصادي للدول، وذلك من خلال مساهماتها التنموية في مختلف المجالات.

المطلب الأول: المساهمات الاقتصادية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق النمو الاقتصادي من خلال دعم الاستهلاك المحلي، تعبئة المدخرات والفوائض المالية المتراكمة، وخلق القيمة المضافة والمساهمة في خلق الناتج الإجمالي، تنمية الصادرات.

أولا-دعم الاستهلاك المحلي:كون أجور العاملين فيها منخفضة نسبيا وهذا ما يؤدي إلى الزيادة في حجم الاستهلاك الكلي للعمال، نتيجة لتوجيه كل أو معظم دخولهم نحو الاستهلاك.

ثانيا-تعبئة المدخرات والفوائض المالية المتراكمة:تستطيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعبئة الموارد المالية الخاصة والكفاءات المحلية وتوجيهه نحو المجالات الاستثمارية بدلا من تجميده وإخراجه من الدورة الاقتصادية في شكل اكتناز.

¹ عبد السلام عبد الغفور وآخرون، إدارة المشروعات الصغيرة،الشارقة،دار الصفاء،2001، ص8

ثالثا-المساهمة في خلق القيمة المضافة والناتج المحلي الإجمالي: استطاعت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رفع الناتج المحلي الإجمالي بدرجة كبيرة من خلال تطبيق استراتيجيات بدائل الواردات لتوفير حاجة السوق من السلع الاستهلاكية والوسيطة والاعتماد على الخامات المحلية. ولقد حددت مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج الإجمالي الخام بأكثر من 55% من الدول ذات الإيراد العالي، أكثر من 15% وحوالي 40% في الدول ذات الإيراد المنخفض والمتوسط على التوالي¹. بينما في الجزائر فقد أبرزت مكانتها في تحقيق القيمة المضافة والناتج المحلي الاجمالي، والجدول التالي يوضح مساهمة قطاعات النشاط الاقتصادي في الناتج المحلي الإجمالي خارج المحروقات بالجزائر من 2006-2015 .

جدول رقم 07: مساهمة قطاعات النشاط الاقتصادي في الناتج المحلي الإجمالي

خارج المحروقات بالجزائر خلال الفترة 2006-2015

النسبة مئوية

السنوات	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
القطاع الزراعي	8.73	8.81	7.81	11.56	10.51	10.42	11.39	12.76	13.37	16.00
القطاع الصناعي	6.12	5.97	5.58	7.08	6.39	5.85	5.84	5.96	6.32	7.06
البناء والأشغال العمومية	9.18	10.27	10.27	13.59	13.02	11.74	11.95	12.66	13.54	15.09
النقل والاتصالات	10.12	10.23	8.91	10.74	9.67	9.46	9.57	11.38	11.74	13.59

¹ Semaine européenne des PME 2015 , eurostat. novembre 2015.

22.57	19.88	18.57	16.91	16.37	17.11	18.42	13.78	13.82	13.00	التجارة والخدمات
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	---------------------

المصدر: -Rétrospective 1962 – 2011, chapitre 14 – Comptes Economiques, Office Nationale des Statistiques, Algérie/2012, p 243-244

-Production de la Nation selon l'activité et le secteur juridique: résultats des Année / 2008-2014, Office Nationale des Statistiques, Algérie

من خلال الجدول نلاحظ تزايد متذبذب في مساهمة كل قطاعات النشاط الاقتصادي في الناتج المحلي الخام خارج المحروقات. إذ شكل قطاع التجارة والخدمات المرتبة الأولى حيث ساهم بنسبة 13% سنة 2006 ليصل إلى 22.57% سنة 2015، فبالنسبة لقطاع الزراعة كان هناك ارتفاع من 2006 إلى 2007 حيث وصلت إلى 8,71% لتتخفص إلى 7.81% سنة 2008 وترتفع مرة أخرى لتصل إلى 16% سنة 2015، أما قطاع الصناعة فنلاحظ انخفاض المساهمة خلال الفترة الممتدة من 2006 إلى 2008 ليرتفع مجدداً إلى 7.06% سنة 2015 إلا أنها تبقى نسبة ضئيلة نظراً لضعف القطاع، قطاع البناء والأشغال العمومية عرف نمواً منذ 2011 إلى غاية 2015 عند مستوى 15.09% بعدما كان 9.18% سنة 2006. أما قطاع النقل والاتصال أيضاً عرف تذبذباً في الناتج المحلي الإجمالي ليصل إلى 13.59% سنة 2015 بعدما كان 10.12% سنة 2006. وهذا يدل على دور الدولة في دعم وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال السنوات الخمس الأخيرة وكذلك إلى استيعاب الشباب إلى التوجه نحو قطاعي التجارة والبناء والأشغال العمومية.

جدول رقم 08: مساهمة القطاع الخاص والعام في الناتج المحلي الإجمالي بالجزائر
للفترة 2005-2010-2014

الوحدة: مليار دينار جزائري

2014		2010		2005		القطاع
13,9	1187,93	16,41	816,8	21,59	651	حصة العام في PIB
86,1	733865	83,59	4162,02	78,41	2364,5	حصة العام في PIB
100	8527	100	4978,82	100	3015,5	المجموع

bulletin d'information statistique de la pme. minist **المصدر:**

l'industrie et des Mines . édition Mai 2016. p 40

بلغت القيمة المضافة المحققة من قبل القطاع الخاص سنة 2014 7338,65 مليار دينار أي ما

نسبته 86,1 من PIBHH في حين قدرت هذه النسبة سنة 2005 بـ 78,41 مليار دينار وهذا ما

يدل على تراجع القطاع العام أمام التطور التدريجي لمكانة القطاع الخاص في الاقتصاد.

لقد عرف PIBHH خلال الفترة 2005-2015 تحسنا ملحوظا، إذ تجاوز معدل نموه السنوي

5% محققا أعلى نسبة نمو سنة 2009 بـ 9.6% مدعما بالمحصول الفلاحي الذي عرف نموا قدره

بـ 6,6% خلال الفترة، ولمعرفة حصة القيمة المضافة لكل قطاع اقتصادي في PIBHH نستعرض

الجدول التالي:

جدول رقم 09: القيمة المضافة لأهم القطاعات الاقتصادية بالجزائر لسنة 2014

الوحدة: مليار دينار جزائري

القطاع القانوني	القيمة	النسبة
<u>الفلاحة</u>		
الخاص	1758,18	99,25
العام	13,31	0,75
المجموع	177149	100
<u>البناء والأشغال العمومية</u>		
الخام	1438,51	83,14
الخاص	291,68	16,86
المجموع	1730,19	100
<u>الصناعة</u>		
الخاص	291,53	87,40
العام	42,02	12,60
المجموع	333,55	100

المصدر: Bulletin d'information statistique de la pme N28. Ministère de

l'industrie et des Mines .édition Mai 2016.p 38

حقق قطاع الفلاحة نسبة نمو متوسطة خلال الفترة 2005-2015 تقدر بـ 6.56%، القيمة

المضافة لهذا القطاع تمثل 20,77% من PIBHH خلال 2014.

كما حقق قطاع البناء والأشغال العمومية نسبة نمو متوسط خلال الفترة 2005-2015 تقدر بـ %

8,18، القيمة المضافة لهذا القطاع تمثل 20,29% من PIBHH خلال سنة 2014.

أما قطاع الخدمات (والذي يضم: النقل والاتصال، الخدمات المقدمة لمؤسسات الفندقية، الإطعام،

التجارة والتوزيع)، فقد حقق هذا القطاع نسبة نمو متوسطة تقدر بـ 7,14% خلال نفس الفترة، القيمة

المضافة لهذا القطاع تمثل 47.04% من PIBHH خلال سنة 2014،

بينما حقق قطاع الصناعة (والذي يضم: الصناعات الغذائية، الجلود والأحذية) نسبة نمو متوسطة تقدر بـ 4.56% خلال نفس الفترة، القيمة المضافة لهذا القطاع تمثل 3,9% من PIBHH خلال سنة 2014 وهذا ما يدل على ضعف أداء الاقتصاد الجزائري.

من خلال عرض هذه النسب يمكن القول أن النمو الذي شهده PIBHH هو نمو هش ولا يعول عليه كثيرا في مجال التشغيل و التنمية، حيث أن أكثر من 75% من هذا النمو ناتج عن القطاعات ذات الأصول غير القابلة للمبادلة (خدمات، بناء،...) كما أنه نمو توسعي وذو إنتاجية ضعيفة يعتمد بالأساس على الزيادة في عوامل الإنتاج المتمثلة خاصة في النفقات العمومية والتي كانت المنشط الأول للقطاعات المحققة لمعدلات نمو عالية.

رابعاً- تنمية الصادرات: تلعب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دورا مؤثرا في دعم الصادرات من خلال سد جزء من حاجة الطلب المحلي، وبالتالي إتاحة فرصة أكبر لتصدير الإنتاج الخاص بالمؤسسات الكبيرة، وذلك لما تتميز به من مزايا نسبية و وفورات اقتصادية، أو من خلال تصدير منتجاتها مباشرة وبذلك تسهم في توفير العملة الصعبة.

تؤكد التجارب الدولية نجاح هذا المنهج في بعض الدول، ففي ألمانيا تمثل صادرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حوالي 66% من إجمالي الصادرات وفي إيطاليا تصل النسبة إلى نحو 47% وفي اليابان إلى 30% بالإضافة إلى إنتاج سلع وسيطية بنسبة 20% من صادرات الصناعات الكبرى وفي فرنسا وصلت إلى 27%، الأمر الذي اثبت فعلا الدور الايجابي في رفع قيمة الصادرات¹.

¹ احمد عبد الفتاح عبد الحليم، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية، الطبعة الأولى، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2000، ص 32.

في الجزائر لا تزال نسبة الصادرات ضعيفة مقارنة بالدول الأخرى حيث تقدر عدد المؤسسات المصدرة بـ 727 مؤسسة في 2017، في حين عدد المؤسسات المصدرة في فرنسا في 2016 قدر بـ 124100 منها 95% مؤسسات صغيرة ومتوسطة، وفي ألمانيا 310000 مؤسسة شكلت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منها 80%¹. و يوضح الجدول التالي صادرات الجزائر خارج المحروقات خلال الفترة الممتدة من 2009-2016

جدول رقم 10: الصادرات خارج المحروقات في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 2009 - 2016
الوحدة: مليون دينار جزائري

2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	
1781	1969	2582	2165	2026	2026	1526	1066	الصادرات خارج المحروقات
28883	34668	62886	65917	71866	73489	57053	45194	إجمالي الصادرات
%6.2	%5.7	%4.1	%3.3	%2.9	%2.8	%2.7	%2.4	النسبة

المصدر: Centre national sur l'information statistique des douanes

من الجدول نلاحظ أن الصادرات خارج المحروقات لا تشكل سوى نسبة هامشية من إجمالي الصادرات حيث بلغت سنة 2016 نسبة 6,2% أي ما يعادل 1.78 مليار دينار جزائري مسجلة انخفاض قدره 9,55% عن السنة السابقة، أما عن تشكيلة الصادرات خارج المحروقات فهي تتكون أساسا من المواد النصف مصنعة والتي تشكل 4.5% من إجمالي الصادرات أي ما يعادل 1.3 مليار دينار وفي الأخير تجهيزات صناعية ومواد استهلاكية بنسبة 0.18% و 0.06% على التوالي.

¹ بوقادير ربيعة ومطاي عبد القادر، تقييم أداء قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2001-2016، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 19، 2018، ص 281.

من التحليل السابق واستنادا إلى خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الوطنية والمتمثلة في هيمنة المؤسسات المصغرة على القطاع وتمركز أغلبية المؤسسات في قطاعات لا تتيح لها تقديم إنتاج قابل للتصدير يمكن القول أن مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التصدير جد ضئيلة إذا ما قورنت بدول مجاورة فمثلا في المغرب تقدر مساهمتها في التصدير أكثر من 30% وفي تونس 80% من الصادرات، و 90% من المؤسسات تقوم بالمقاوله من الباطن¹.

المطلب الثاني: المساهمات الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

من الناحية الاجتماعية استطاعت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تساهم في عملية التشغيل والدليل على ذلك تراجع نسبة البطالة في العديد من البلدان، إضافة إلى توظيف المرأة والمشاركة في تنمية الاقتصاد القومي.

أولا- الحد من البطالة: وصلت نتائج التقديرات الإحصائية إلى ما يقارب مليار عاطل عن العمل يتوزعون على مختلف أنحاء المعمورة، غالبيتهم من الداخلين الجدد في سوق العمل، وفي الجزائر وصل معدل البطالة سنة 2005 إلى 15,3% بعدما كان 17,7% سنة 2004 و 25,17% سنة 2002²، فكان لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نصيب في هذه النسب خصوصا ومع توجه الاقتصاد إلى نحو اقتصاد السوق إذ لم تعد الدولة الوحيدة التي تلعب دورها في إيجاد مناصب الشغل بطريقة مباشرة كما كان الحال في الماضي وبعدما استقرت ألتها الصناعية أصبحت تساهم

¹ بوقادير ربيعة ومطاي عبد القادر، المصدر المذكور سابقا ، ص280.

² بن حمودة محبوب، مقالة بعنوان: قراءة في ظاهرة البطالة في العالم العربي، بحوث وأوراق عمل ندوة عربية بعنوان: البطالة: أسبابها معالجتها وأثرها على المجتمع، الجزء الأول، 26-28 أبريل 2006، ص72.

بشكل فعال في إيجاد مناصب شغل جديدة. ما جعلها تساهم بنسبة 33% إلى 88% من إجمالي فرص العمل المتاحة¹.

جدول رقم 11: تطور عدد مناصب الشغل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر خلال الفترة (2010-2016)

2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	
1438579	237293	2110665	1953636	1728046	1676111	1577030	1363444	الم,ص,م الخاصة
35698	43727	46567	48256	48415	48086	48656	51635	الم,ص,م العامة
147277	2371020	2157232	2001892	1776461	1724197	1625686	1756964	المجموع
37,82-	9,91	7,75	12,68	3,03	6,05	7,47-	14,07	معدل النمو
13,59	22,38	20,41	18,55	17,46	18,02	16,96	18,54	نسبة إجمالي التشغيل

المصدر : من إعداد الباحثة بالاستناد على:

وزارة الصناعة والمناجم -n29 -pme -v8.pdf -Référence de lien

hypertexte non valide. تاريخ الاطلاع: 2017-05-14

-مراد إسماعيل ولحسن جديدين، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية بالجزائر، مجلة الدراسات المالية والإدارية، العدد 02، ديسمبر 2014، ص

147

-زلاسي رياض، مداخلة بعنوان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر مقدمة الى الملتقى الوطني حول واقع وافاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، جامعة الوادي، الجزائر ، 5-6 ماي 2013

من خلال الجدول نلاحظ تراجع في معدلات نمو وعدد مناصب الشغل في المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة سنة 2010 لتصل إلى 1625686 ، وارتفعت عدد المناصب سنة 2011

¹ بن حمودة محبوب، المصدر المذكور سابقا، ص70.

لتصل إلى 1724197 منصب لتعادل نسبة نموها بـ 6,05% لتتخفّض سنة 2012 بـ 3.03% ولمنها لم تأثّر بشكل كبير على عدد المناصب حيث وصلت إلى 1776461 منصب، ولكن سرعان ما تعود إلى الزيادة خلال سنة 2013 ليصل معدل نموها إلى 12,68%، و2001896 منصب بغية تخفيف من حدة البطالة وهذا عن طريق تنمية روح المبادرة عند الشباب وإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة خاصة عوض الاتكال على الدولة حيث بلغ سنة 2015 نسبة 9.91% وحققت هذه الزيادة بـ 237120 منصب شغل، أما خلال سنة 2016 تراجع معدل نموها نسبة سالبة قدرت بـ 37.82% وبالتالي أنجر عنها تراجع كبير في عدد مناصبها إلى 1474277 منصبا مقارنة بسنة 2015.

في حين يؤكد تقرير الدراسات الذي اجري على وضع القوى العاملة في بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE أن المشروعات الجديدة تؤمن نحو 60%- 70% من إجمالي حجم التوظيف في هذه البلدان¹.

ثانيا- استقطاب المرأة العاملة: أثبتت الدراسات أن المرأة المقاوله تملك الخصائص التي تؤهلها على أن تنشأ مؤسسة وتقوم على إدارتها، غير أن الواقع الاجتماعي والديني في كثير من المناطق العربية والإسلامية حال دون ذلك، لكن مع تدعيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ساهم إلى حد كبير في رفع نسبة مشاركة الإناث في الأنشطة المختلفة التي تتطلب عمالة نسائية مثل النسيج، ما يساعد على استغلال طاقتهن والاستفادة من أوقات الفراغ باعتبار أن الطاقة البشرية هي أهم عوامل التنمية والتغير الاقتصادي والاجتماعي، وأن المرأة هي نصف هذه الطاقة كونها تشكل احتياطا هاما من قوة العمل.

¹ خوني رايح و حساني رقية ، مقالة بعنوان المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في معالجة مشكلة البطالة ،بحوث و أوراق عمل ندوة عربية بعنوان: البطالة: أسبابها معالجتها وأثرها على المجتمع، الجزء الثاني، 26-28 أبريل 2006، ص264

يشير تحقيق ميداني حديث حول رهن المقاولات النسوية في الجزائر، إلى أن عدد النساء اللاتي طرّقن باب المقاولات فاق 23% في السنوات الأخيرة ففي نهاية فيفري 2017 أحصت الجزائر 143010 امرأة مقاوله مقابل 116474 في نهاية 2012 بعدما سجل 3550 امرأة مقاوله لسنة 2011¹، وهو تطور ملحوظ.

وبالنظر إلى قطاعات النشاط الاقتصادي فإن النساء التاجرات ذوات الشخصية الطبيعية يمارسن أساسا تجارة التجزئة (49% من إجمالي النساء المسجلات كشخصية طبيعية)، والخدمات 9,37%، إنتاج السلع 4,9%، تجارة بالجملة 4,3%، والإنتاج الحرفي 26,0%، التصدير 01% أما مسيرات المؤسسات فتمارس نشاطهن في قطاع الخدمات 4,39%، إنتاج السلع 3,25%، الاستيراد 8,16%، تجارة بالجملة 1,2%، تجارة بالتجزئة 6,6%، الإنتاج الحرفي 1,1%، التصدير 6%.

كما قدر عدد النساء مسيرات المؤسسة لسنة 2016 بـ 10444 امرأة بعدما كان عددها 6703 سنة 2012 حيث قدرت نسبتها بـ 39.4% قطاع الخدمات، 25.5% إنتاج السلع، الاستيراد 16.8%، تجارة بالجملة 10.2% .تجارة بالتجزئة 6.6% . الصناعة التقليدية 1.1%.

أما سنة 2013 وصلت قوة العمل المستخدمة 9735000 نسمة أي ما يعادل 27,2% حيث احتلت نسبة النساء العاملات بمعدل 15,1% من النسبة الإجمالية 1474000 نسمة، بلغ معدل النشاط الاقتصادي في الجزائر 41,7% (68,9% ذكور، 14,2% إناث) إن هيكل العمالة يوضح بأن قطاع التجارة والخدمات يمتص أكثر من نصف فرص العمل إذ تعتبر مختلف هذه

¹ الديوان الوطني للإحصائيات، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الثلاثي الرابع لسنة 2013، الجزائر،

الإحصائيات المتفاوتة فيما بينها على مستوى التعليم والصحة والنشاط الاقتصادي مؤشرات على اهتمام الدولة الجزائرية بالنهوض وترقية المرأة العاملة¹.

وتتمتع 81.2 % من النساء المقاولات بشهادات بين 24.7% يمتلكن مستويات جامعية عليا، 72% منهن منحدرات من الوسط الحضري، 44.7% متزوجات و 42.4% عازبات. وتشير إحصائيات رسمية حديثة إلى أن النساء الجزائريات من مراحل عمرية مختلفة، استحدثن ما لا يقل عن 117.441 نشاط مصغر، ما أسهم في توفير 17.7% من اليد العاملة النسوية².

ثالثا- تدعيم دور المشاركة الوطنية في تنمية الاقتصاد القومي: تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على رؤوس أموال وطنية وصغار المدخرين للاستثمار فيها، كما أنها لا تجذب رؤوس الأموال الأجنبية، ما جعلها ترفع من مستوى مشاركة أفراد المجتمع في التنمية وتساهم في إعداد الوطنيين الصناعيين وتكوين مجتمع صناعي من الحرفيين³.

رابعا- تكوين نسق قيمي متكامل في أداء الأعمال: تعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على خلق قيم اجتماعية لدى الأفراد أهمها الانتماء في أداء العمل الحرفي إلى نسق اسري متكامل وذلك في الحرف التي يتوارثها الأجيال، وبالتالي تكوين فئة من العمالة المنتجة تعمل في النسق الواحد. وإذا ما نظرنا إلى عدد المؤسسات المنتشرة على مستوى أقاليم مختلفة سنكون بذلك قد حققنا نسق اجتماعي متكامل على مستوى المجتمع ككل⁴.

¹ منيرة سلامي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 03، 2013، ص54

² كامل الشيرازي، النساء المقاولات في الجزائر... مكافحات لتحديد العدم، تاريخ الاطلاع: 11-02-2015، <http://www.elaph.com/Web/Economics>

³ فتحي السيد عبدو أبو السيد احمد، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2005، ص76.

⁴ فتحي السيد عبدو أبو السيد احمد، المصدر المذكور سابقا، ص77.

خامسا-التخفيف من المشكلات الاجتماعية: علاوة على توفير فرص عمل للبطالين، تنتج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سلع وخدمات موجهة إلى الفئات الاجتماعية الأكثر حرمانا وفقرا مما يولد علاقات للتعامل ويزيد الإحساس بأهمية التآزر والتآخي بصرف النظر عن الدين واللون والجنس، إن المؤسسات الصغيرة أقدر على احتواء مشكلات المجتمع مثل البطالة والتهميش، والفراغ وما يترتب عليهم من آفات اجتماعية خطيرة عن طريق منحهم مناصب عمل قادرة تؤمن لهم الاستقرار النفسي والمادي¹.

المطلب الثالث: المساهمات البيئية والتكنولوجية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إضافة لما سبق فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة يمكنها تحقيق بعض المزايا الناجمة عن فصل الوظائف أو مراحل العملية الإنتاجية بالنسبة للمؤسسات ذات الوفرة الكبيرة من خلال التخصص في بعض منها والعمل على نطاق اقتصادي مناسب، يتضح ذلك جليا من خلال مساهمتها في منح المؤسسات الكبرى تنافسية عالية ناجمة عن التكامل الإنتاجي الرأسي والأفقي القائم على أساس التعاون المستمر والمتبادل².

كما تعد هذه المؤسسات صناعات مغذية لغيرها من الصناعات ولها دور في توسيع قاعدة الإنتاج المحلي، حيث تساهم في تلبية بعض من احتياجات الصناعات الكبيرة سواء بالمواد الأولية أو الاحتياطية، أو الاستفادة من مخلفات الصناعات الكبيرة. ما يمكنها من الإسهام في تعميق التصنيع المحلي وتوسيع قاعدة الإنتاج. ويظهر ذلك من خلال:

¹ مفيد عبد اللاوي و ناجية صالح، مداخلة بعنوان دور مؤسسات الصناعات التقليدية و الحرف في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في الجزائر مقدمة إلى الملتقى الوطني حول: استراتيجيات التنظيم ومراقبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة ورقلة، يومي 18 و 19 أفريل 2012.

² شريف غياط، ومحمد بوقوم، حاضنات الأعمال التكنولوجية ودورها في تطوير الإبداع والابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة الجزائر، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 6، ديسمبر 2009، ص52.

أولاً- الإبداع والابتكار: حيث وجد أنها أكبر ميدان للإبداع والابتكار، وتكمن أهميته في المؤسسة الصغيرة كونها تساعد على الاستمرارية والتنافسية خصوصاً في سوق تسوده السلع ذات الجودة العالية، لذلك فإن لهذا العامل تأثير مهم في نجاح المؤسسة الصغيرة¹.

يعرف الإبداع على أنه ظاهرة إنسانية لم تخلق من جهد فردي، بل هو حصيلة جهد متميز ومثابرة بالتفاعل مع الآخرين، وهو لا يقتصر على ولادة فكرة جديدة أو تقديم نصيحة أو تطوير لسوق جديدة، بل هو حصيلة كل هذه المعطيات، والشكل التالي يوضح مكونات الإبداع التكنولوجي.

$$\begin{array}{c} = \\ \text{ابتكار أو تحسين أو نقل تكنولوجي} \\ + \\ \text{التطبيق الصناعي أو التجاري} \end{array}$$

شكل رقم 02: مكونات الإبداع التكنولوجي

المصدر: نبيل الجواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة، المرجع السابق، ص120.

يوضح الشكل أن الإبداع هو حصيلة لابتكار وتطوير فكرة مع تطبيقها ولا تشترط ظاهرة الإبداع التكنولوجي بالضرورة الاختراع إذ يمكن أن تعتمد على نقل التكنولوجيا، بحيث تطبق تكنولوجيا موجودة على مجال جديد، وبالرغم من احتواء الإبداعات والابتكارات إلى قدرات مالية وتكنولوجية عظيمة، إلا أن بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستخدم قدرات المؤسسات الغنية بالموارد المالية والتكنولوجية من خلال الشراكة².

يتسم صاحب المؤسسة الصغيرة بمجموعة من الخصائص التي تنمي روح الإبداع في المؤسسة من أهمها³:

¹ نبيل الجواد، المصدر المذكور سابقاً، ص123.

² نبيل جواد، المصدر المذكور سابقاً، ص214.

³ مؤيد عبد الحسين الفضل، الإبداع في اتخاذ القرارات الإدارية، الطبعة الأولى، الأردن، دار إثراء، 2009، ص13.

-الميل نحو الفضول وحب الاستطلاع وعدم الرضا عن الوضع الراهن؛

-الالتزام بهدف سام والتفاني في العمل والقدرة على تقديم الأفكار؛

-تشجيع تبادل الرأي والنقد الذاتي؛

-التحرر من النزعة التقليدية والتوجه نحو الأصالة؛

-شفافية التعامل مع المشكلات؛ و وضوح الرؤيا.

هذا وان دل إنما يدل على أن هذه المؤسسات أكثر قدرة على استخدام الموارد والبراعة المحلية في إدخال المنتجات والخدمات المحلية الجديدة مهما كانت بساطتها في سوق الأعمال في الدول النامية¹، إلا أنها في الدول المتقدمة هي الحالة المبادرة بتبني أغلب الابتكارات وهي التي تنشأ بالأصل كتطبيق لمشروع أو مفهوم جديد. فحسب الدراسات أثبت أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي مصدر لأغلب الابتكارات الجذرية (الاختراق) لما تتميز به من مرونة في إدخال هذه الابتكارات لعدم خضوعها لقيود بيروقراطية وليس لديها القليل من الاستثمار العاطفي والاقتصادي. يوضح الجدول الآتي الفرق بين المؤسسات الكبيرة والصغيرة في تبني الابتكار.

جدول رقم 12: الفرق بين المؤسسات الصغيرة والكبيرة في تبني الابتكار

المعيار	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	المؤسسات الكبيرة
إدارة المؤسسة	يتمتع مدير المؤسسة بروح الأخذ بالمبادرة وبمهارات المفاوضة في تفحص البيئة واكتشاف الفرص	تدار من طرف مديرين تنفيذيين همهم الاهتمام بالحالة القائمة فقط.
طبيعة الهيكل التنظيمي	-بساطة تنظيمها فهي موجهة إلى نشاط أساسي (منتج جديد أو محسن)	ذات وظائف كثيرة تتقاسم الاهتمام مع النشاط الأساسي مما يحرم فرصة التركيز على الموارد المواهب والاهتمام

¹ نبيل جواد، المصدر المذكور سابقاً، ص 218.

الدناميكية	عادة ما تكون أقرب إلى السوق وبالتالي أكثر اندماجاً بالتغيرات الآتية في السوق	بطيئة الاستجابة للتغيرات الحالية بسبب كبر حجمها
السرعة في اتخاذ القرار	استعداد المقاول للمحاولة والمخاطرة وفق تطبيق مبدأ أفعلا فقط	كثرة القيود التي تضعها الأقسام الوظيفية منها محاسبة التكلفة التقليدية

المصدر: نجم عبود نجم، إدارة الابتكار المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة، الطبعة الأولى،

عمان، دار وائل، 2007، ص 67

من خلال الجدول نلاحظ أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بما تتميز به من صغر حجمها، ديناميكية واقترابها من السوق جعلها تنتم بالمرونة ما ساهم إلى حد كبير في الاستثمار بأقل مخاطرة مقارنة بالعديد من المؤسسات الضخمة خصوصا إذا كان اتخاذ القرارات يعود إلى صاحب المشروع في حد ذاته.

تقوم المؤسسات الكبيرة بالبحث عن تقديم سلع ذات الطلب المرتفع في السوق دون مراعاة جودة السلع والخدمات المقدمة بينما تتمكن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من تطوير سوق أكيد للسلعة الجديدة، فيكون ابتكارها ودعمها على أساس تنافسي، في دراسات أجريت على مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وجدت أنها تشكل حقلًا للإبداع وتطوير المهارات، فأغلب المؤسسات الكبيرة كانت نتاج أفكار إبداعية صغيرة برأسمال محدود، فمثلا في الو.م.أ كانت خلال أكثر من 25 سنة أكثر من ثلث الأفكار والإبداعات الجديدة تعود إلى الأفراد وأكثر من الربع للمؤسسات الصغيرة، وفي اليابان 52% من الابتكارات تعود إلى أصحاب المؤسسات الصغيرة¹. وهذا نتيجة دعم الحكومة لها على عكس ذلك ما لا نجده في الدول النامية².

¹ هايل عبد المولى طشطوش، المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية، الطبعة الأولى، عمان، دار الحامد، 2012، ص 75-76.

² محمد هيكل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، القاهرة، مجموعة النيل العربية، 2003، ص 21.

كما تشير إحدى الدراسات أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتفوق على المؤسسات الكبيرة في هذا المجال، حيث تبلغ نسبة براءات الاختراع في الأعمال الصغيرة ضعف براءات الاختراع في المؤسسات الكبيرة التي يحتمل أن تكون ضمن 1% التي يرد ذكرها¹.

ومع ذلك تحتاج إلى تنمية مهاراتها المعلوماتية، المعرفية، السلوكية، المالية والإدارية. كما يجب أن توفر مؤسسات التدريب المؤتمرات، ورش العمل، البرامج التدريبية، الأبحاث والاستشارات اللازمة كوادِر رواد الأعمال للحاضر والمستقبل².

فالمؤسسة التي تعي عملية الابتكار سيساعدها إلى حد ما إلى:

1- التطوير المستمر مما يساعد على مواكبة التغييرات، كما قد يتعدى إلى المساهمة في قيادة تلك التطورات العلمية والتكنولوجية؛

2- إيجاد أساليب وطرائق إنتاج أو منتجات جديدة تجعل المؤسسات متميزة في طرح منتجاتها، وقد لا تنحصر أهمية الابتكار على مستوى الإنتاج بل تتجاوزه إلى مجالات أخرى مثل التسويق والتمويل.. الخ

3- تلبية رغبات المستهلك واحتياجاته.

ثانيا- المحافظة على البيئة: أثبتت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جدارتها في المساهمة في رفع الوعي البيئي من خلال احتواء برامج تدريبية تقوم بتدريب العمال على المسؤوليات البيئية، فمن جهة إن بساطة تركيبها تجعل عملية تدوير القمامات والمخلفات والنفايات أمر سهل مقارنة بالمؤسسات الكبيرة ومن جهة أخرى تهدف إلى نشر المفاهيم الإدارية والقيم الصناعية من خلال

¹ دريك ليبيرت ، كيف تسهم الأعمال الصغيرة في التوسع الاقتصادي الأمريكي - يو أس جورنال " مواقف اقتصادية " المجلد 11- يناير 2006 .

² فريد النجار، الصناعات الصغيرة والمتوسطة الحجم مدخل رواد الأعمال، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2006، ص268.

إدارة الوقت، الكفاءة، الفعالية بسبب إمكانية التواصل بين أعضائها وسهولة تداول المعلومات والأفكار¹.

المبحث الثالث: البيئة التنظيمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تعرف البيئة على أنها مجموع العناصر الموجودة داخل المؤسسة وخارجها والتي لها تأثير محتمل على جميع أو جزء من المؤسسة²، مما ألزم المؤسسات الاقتصادية أن تأخذ البيئة بعين الاعتبار. في هذا المبحث سنحاول التطرق إلى مكونات البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكيفية التعامل معها.

المطلب الأول: البيئة الخارجية للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة

تعتبر البيئة الخارجية مجموعة من العوامل المحيطة والمؤثرة بشكل أو بآخر بالمؤسسة وإستراتيجيتها يصعب التحكم فيها والتأثير عليها نظرا لتمييزها بالتعقيد والترابط الشديد وكذلك الديناميكية السريعة³.

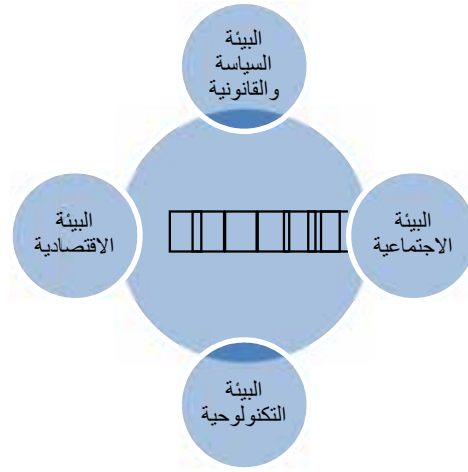
الشكل التالي يوضح العناصر المكونة للبيئة الخارجية.

¹ فريد راغب النجار، إدارة المشروعات والأعمال صغيرة الحجم، الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 1999، ص10

² ثامر ياسر البكري، المصدر المذكور سابقا، ص57.

³ الطيب داودي، أثر تحليل البيئة الداخلية والخارجية في صياغة الإستراتيجية، مجلة الباحث، العدد 05،

2007، ص37.



شكل رقم 03: عناصر البيئة الخارجية

المصدر: نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بيروت، دار مجد، 2007،

ص 142.

تتكون البيئة الخارجية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من البيئة السياسية والقانونية، البيئة الاجتماعية، البيئة الاقتصادية، البيئة التكنولوجية، وحتى تضمن بقاءها واستمراريتها لا بد من معرفة محيطها الخارجي من خلال النقاط التالية:

- تحديد الأهداف التي يجب السعي إلى تحقيقها ونطاق هذه الأهداف؛

- بيان الموارد المتاحة وكيفية الاستفادة منها؛

- تحديد نطاق السوق المرتقب ومجالات المعاملات المتاحة أمامها مع الأخذ بعين الاعتبار القيود

القانونية والأخلاقية؛

- بيان علاقات التأثير والتأثير بالمؤسسات الأخرى.

الفرع الأول: البيئة السياسية والقانونية

تتعلق هذه المتغيرات بالسياسات العامة للدولة وتأثيرها في إصدار القوانين إضافة إلى برامجها التنموية وخططها الاستثمارية¹، ويمكن أن تكون إلى صالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحيث تخلق لها فرصا جديدة، منها قيام الدولة بتقديم إعانات لبض الصناعات، أو إعفاءات ضريبية بهدف ترقيتها والنهوض بها، كما قد تكون عائقا كالقوانين والتشريعات التي تنظم الرقابة على الأجور والأسعار، ومن الملاحظ أن هذه التغيرات من شأنها أن تخدم المصلحة الاقتصادية بالرغم من الاتجاه نحو تقليص دور الدولة في النشاط الاقتصادي وضمان درجة أكبر من الحرية الاقتصادية والتنافسية،

الفرع الثاني: البيئة التكنولوجية

إن التغيرات التكنولوجية الحاصلة من شأنها أن تؤثر على أداء المؤسسات، فهي قادرة على خلق فرص عمل أو فرص تهديدات في مجال المنافسة، بعض المؤسسات تتعرض لتهديد مباشر نتيجة تقادم التكنولوجيا، وبالتالي انخفاض جودة السلع والخدمات بالإضافة إلى ارتفاع التكاليف، في حين أن المؤسسات التي تعتمد على التكنولوجيا تكون لها فرصة التفوق واكتساب المزيد من مزايا التنافسية.

إن التطوير الحاصل في التكنولوجيا تنعكس أثاره على مجمل العمليات المستخدمة وفي الإنتاج، وبالتالي تمتد إلى حالة نوعية المنتج، الذي سيؤثر بدوره على المستهلك، بما ينسجم مع نمط حياته، إذن من أثار التكنولوجيا:

- تعزيز قدرات الأفراد في انجاز وتحقيق أهدافهم؛

¹ سعد غالب ياسمين، الإدارة الإستراتيجية، عمان، دار اليازوري، 2002، ص 68.

-جعل الأفراد أكثر إدراكا لحاجاتهم الجديدة وبالتالي تحديد أهداف أخرى؛

-تقديم الوسائل الكفيلة بفهم وتحليل الأنظمة المعقدة؛

-تطوير وتحسين معايير الحياة والتمثلة بشكل خاص في مجال المعلومات والثقافة.

بالنظر للفرص والتهديدات التي تنتج عن التغيرات التكنولوجية فإنه يكون من الضروري معرفة

ورصد كل التغيرات خاصة ما تعلق بالتكنولوجيا الصناعية التي تخص مجال نشاطها.حتى تستفيد

منها في تخفيض التكاليف وتحسين أساليب ونظم الإنتاج،وبالتالي امتلاك القدرة على المنافسة.

الفرع الثالث: البيئة الاجتماعية

تتكون البيئة الاجتماعية من التقاليد ونمط معيشة الأفراد والقيم الأخلاقية للأفراد ويعد هذا الجانب

من أكثر الجوانب تأثيرا على المؤسسة لان هذه الأخيرة تحصل على الموارد البشرية من الوسط

الاجتماعي،وهذه الفئة تأتي معها مطالب وتوقعات ومعايير أخرى¹.لذلك فإذا ما حاولت المؤسسة

الاهتمام بهذه الفئة ،ستنعكس إيجابا على المؤسسة والحكومة،هذا من شأنه أن يحقق فهما أوضح

للمسؤولية الاجتماعية من خلال:

-إعطاء المشكلات الاجتماعية المزيد من الوضوح والتركيز؛

-المعلومات المتحققة و بشكلها الدقيق يمكن ان تكون رأيا واضحا بخصوص الموارد المحلية

والقومية وتحديد الأسبقيات في تلبية الطلب المتحقق عليها ما يحقق إشباعا لحاجات المجتمع؛

-يمكن أن تكون المؤسسة أكثر التصاقا بالمجتمع، وبالتالي اعتبار ذلك مرشدا للمسيرين في انجاز

البرامج الاجتماعية.

¹ محمد بهجت جاد الله كشك، المنظمات و أسس إدارتها، الطبعة الأولى، القاهرة،المكتب الجامعي الحديث، 1999،

الفرع الرابع: البيئة الاقتصادية

تتكون البيئة الاقتصادية من مجموع الموردين ،العملاء والمنافسين التي يجب على المؤسسة مراعاة تحسين الخدمات والسلع المنتجة من أجل ضمان الاستمرارية في السوق.وهنا يجب على المؤسسة:

-اقتناء المواد الأولية من الموردين؛

-ضمان جودة السلع والخدمات المقدمة للزبائن؛

-ضمان تسعيرة السلع والخدمات والوصول إلى الزبائن؛

-البحث عن أسواق جديدة للمنتجات.

خلاصة القول إن تعقد البيئة الخارجية يصعب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التحكم فيها،

لذا يرى البعض أن ضمان التحليل الجيد لهذه البيئة بمراعاة مجموعة من النقاط¹:

-تغير أو ثبات العوامل البيئية:فرغم تشابك العوامل السابقة الا ان كفاءة التحليل تتوقف على مدى ثبات أو تغير العوامل التي تم دراستها،فكلما كانت العوامل سريعة التغير والاستحداث كلما كان تحليلها صعبا ومتشابكا.

-تعدد وتنوع العوامل البيئية:حيث تتوقف كفاءة تحليل العوامل البيئية الخارجية على مدى تنوع العوامل البيئية ومدى تعقدها وتشابكها،فكلما زادت درجة التنوع والتعقد كان التحليل أصعب واحتاج الامر الى طرق وأساليب مستحدثة لإتمام هذا التحليل، ومن وجهة نظرنا يجب على القائمين على التحليل البدء بدراسة أهمها وأكثرها تأثيرا وارتباطا بأنشطة المؤسسة.

-تكلفة الحصول على المعلومات البيئية:اذ نجد أن أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تستطيع الحصول على المعلومات البيئية لارتفاع تكلفتها.

¹ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الإدارة الإستراتيجية بقياس الأداء المتوازن، الإسكندرية، المكتبة العصرية، 2006 ، ص98.

-الكفاءات والوسائل التي تقوم بتحليل المعلومات:تعتبر الكفاءات الإدارية من أهم العوامل التي تحكم كفاءة التحليل البيئي،هذا إلى جانب مدى توافر الوسائل والأدوات التي تساعد على إجراء التحليلات المطلوبة، فكلما توافرت الكفاءات والوسائل المطلوبة كلما أمكن تحقيق التحليل الملائم للعوامل البيئية.

المطلب الثاني: البيئة الداخلية للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة

تعتبر البيئة الداخلية مجموعة العوامل والمكونات والمتغيرات المادية والمعرفية والتنظيمية ذات الصلة الوثيقة بحدود المؤسسة الداخلية.أي تلك العناصر التي الداخلية التي يؤدي تضافرها الى وتفاعلها مع بعضها ومع البيئة الخارجية إلى تحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها المؤسسة. وإذا ما قامت المؤسسة بتحليل البيئة الداخلية فإن ذلك سيساهم في ¹:

- تقييم القدرات والإمكانات المادية والبشرية المتاحة؛
- بيان وتحديد نقاط القوة وتعزيزها والاستفادة منها والبحث عن طرق تدعيمها مستقبلا مما يزيد قدرتها على استغلال الفرص أو مواجهة المخاطر؛
- تحقيق الترابط بين نقاط القوة والضعف ومجالات الفرص والمخاطر،بما يساعد على زيادة فاعلية الاستراتيجيات المختارة.

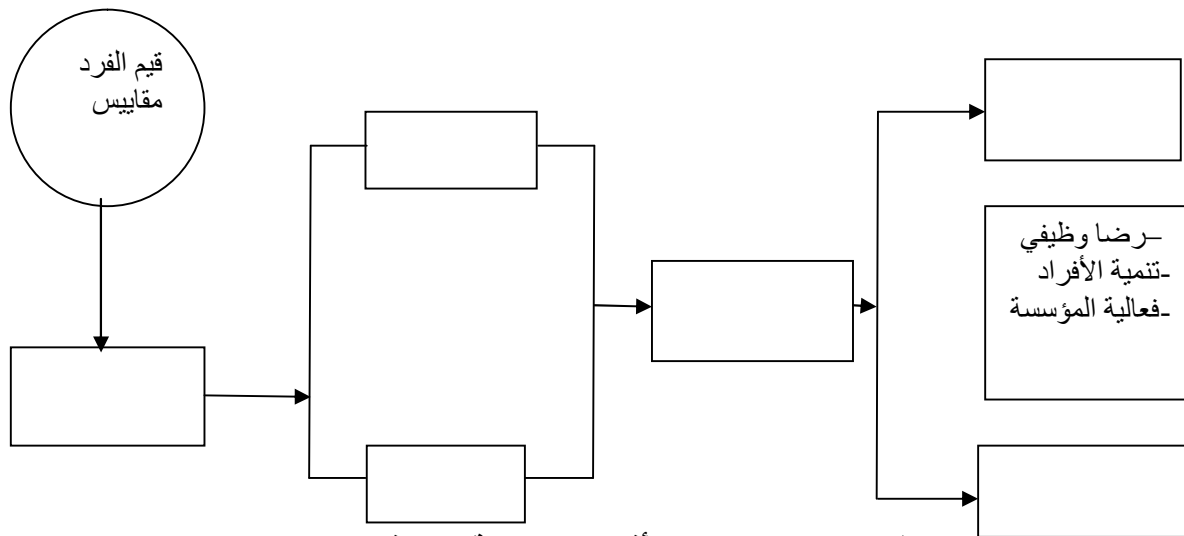
الفرع الأول: المستخدمين

تتعامل المؤسسة بالدرجة الأولى مع العمال، فكلما كانت ظروف العمل مناسبة زاد ذلك من إنتاجية السلع وجودتها، فالموظف الذي يعلم أن إدارة المؤسسة سيقدر مجهوده على المدى القريب والبعيد فإنه يتفانى في عمله،لكن عندما يشعر بأن إدارة المؤسسة لا تفي بوعودها للعاملين فإن هذا يكون

¹ مرمي مراد ، المصدر المذكور سابقا، ص108

أمراً غير محفز له على تطوير العمل والإبداع وزيادة الكفاءة، إذن التزام المدراء بتلبية مطالبهم سيحفزهم على العمل ويوفر الكثير من الوقت الضائع من خلال كسب ثقتهم.

وبهذا فإن حدوث التوافق المطلوب يؤدي إلى استمرار الفرد في العمل وفي التخطيط لتنمية ذاته وظيفياً، وفي حالة عدم تحققه فإن الفرد يبدأ في البحث عن وظيفة أخرى، ولحدوث التوافق الأمثل يجب أن يتوافر تفاهم مشترك بين الطرفين على احتياجات كل منهما، وقد يعني عدم التوافق أحياناً فقدان المؤسسة لبعض الكفاءات المتوفرة واليد العاملة لديها والتي لا يمكن أن تكون أفضل ما تملكه هذه المؤسسة، لذا يجب عليها أن تسعى جاهدة لخلق فرص عمل أفضل للأفراد¹. الشكل التالي يوضح التفاعل بين الأفراد والمؤسسة والتوافق بين مخرجاتهم.



شكل رقم 04: التفاعل بين الأفراد والمؤسسة والتوافق بين مخرجاتهم

المصدر: صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية: مدخل تطبيقي معاصر، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2005، ص 289.

¹ صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية: مدخل تطبيقي معاصر، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2005، ص 275.

يوضح الشكل مدى التوافق بين حاجيات المؤسسة وحاجيات العاملين فنجاح المؤسسة يتطلب الاهتمام بمطالب العمال من جهة ومن جهة أخرى مراعاة البيئة الاجتماعية والثقافية المحيطة بالمؤسسة، وهنا يتعين على مدير المؤسسة الأخذ بعين الاعتبار العناصر التالية¹:

- تتأثر البيئة الداخلية والخارجية بمدى كفاءة وفعالية الأداء ونشاط المشروع؛
- مدى تكيف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مع العوامل والمؤثرات البيئية السابقة؛
- اختيار الإستراتيجية المناسبة للمؤسسة مع تحديد الأهداف المراد تحقيقها.

الفرع الثاني: المسير

يرى البعض أنه على مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن يكون مراعيًا للتغيرات البيئية خاصة المحتملة منها من العوامل الأساسية في البيئة الاجتماعية وقبل البدء بها عليه مسح البيئة الخارجية للتعرف على الفرص والمخاطر المحتملة لأن مسح البيئة هي مراقبة تقويم توزيع المعلومات من البيئة الخارجية على الأشخاص الرئيسيين في المؤسسة، فإذا ما قامت المؤسسة بهذه العملية ستجنبها المفاجآت الإستراتيجية، وللتأكد من نجاحها على المدى الطويل يجب مسح بيئة المهام والبيئة الاجتماعية للتعرف على العوامل الإستراتيجية التي من المحتمل أن يكون لها تأثير قوي على نجاح المؤسسة. ومن العوامل البيئية المتعددة المساعدة على ذلك²:

أولاً-العامل التعليمي: من خلال عدد وكفاءة المؤسسات التعليمية التي تمتد سوق العمل بالكفاءات البشرية، فكلما كان عدد المؤسسات متوفرًا ومستوى التعليم فيها جيد، كان هناك وفرة في اليد العاملة المؤهلة بالتدريب في سوق العمل، مما يسهل على المؤسسة الحصول على حاجاتها من القوى العاملة.

¹الطيب داودي، المصدر المذكور سابقاً، ص41.

² محمد نزار ذيب المرشد، نفس المرجع، ص62 نقلاً عن عمر العقيلي وآخرون، وظائف منظمات الأعمال، الطبعة الثانية، عمان، دار زهران، 1993، ص28-30.

ثانياً-العامل الاجتماعي والحضاري: يبرز تأثير هذا العامل من خلال العادات والتقاليد الموروثة والسائدة في المجتمع التي تؤثر في سلوكه العام داخل المؤسسة، فسلوك وانطباع الأفراد داخل المؤسسة هو انعكاس لما اكتسبوه من البيئة، وهذا الانعكاس يكون بدرجات متفاوتة حسب درجة انفتاح البيئة، كما يظهر تأثير العامل الاجتماعي والحضاري في تشكيل الدوافع والحالات الإنسانية تجاه العمل والحياة في آن واحد.

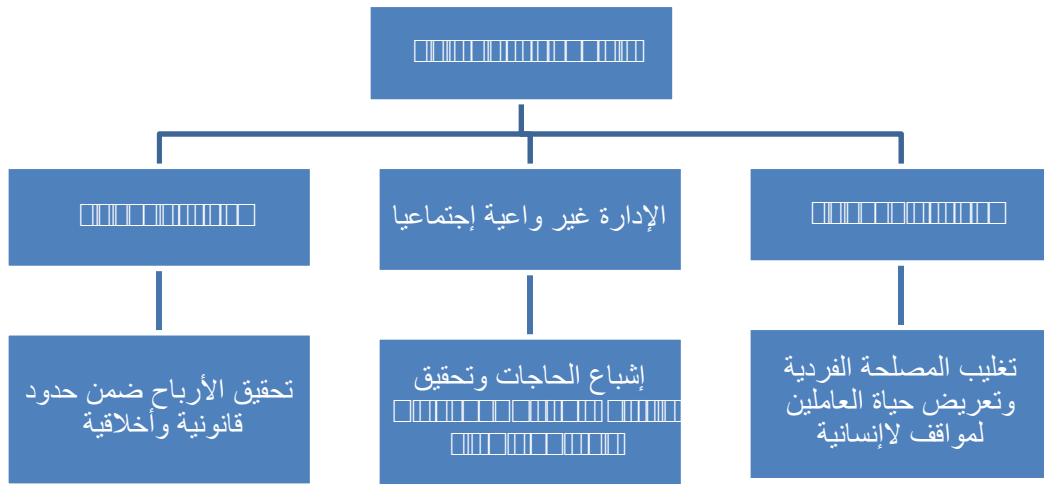
ثالثاً-العامل السكاني: يبرز هذا العامل من خلال نسبة الزيادة السكانية، الهجرة الخارجية، التركيب السكاني.

المطلب الثالث: أهمية الإدارة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن نجاح أي مؤسسة لا يقتصر بالضرورة على تحقيق الربحية، ولا يمكن ضمان ذلك فقط بمجرد توزيع سلعة ذات طلب فعال أو توفير الأموال اللازمة، وإنما يجب أيضاً توفير شيء آخر أساسي لإستمراريتها ألا وهو الإدارة.

ففي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إن الفشل والنجاح يرجع أساساً إلى نوعية الإدارة التي تقوم على تدوير أعمالها، وتتأثر بالاعتبارات والخلفيات الحضارية والشخصية للفرد المدير. فترتبط الإدارة عند البعض بوجود عدد من الأفراد لديهم الحق في اتخاذ القرارات لأنه المدير في حين يرى البعض على أنها الحق في استخدام الإمكانيات لتحقيق الغايات. كما يعتبر ممارسي الإدارة أنها عبارة عن الأمانة والصدق والإخلاص والتوبة لله والجرأة والعمل الجاد في تشغيل الأعمال والعاملين¹. الشكل التالي يوضح أنواع الإدارة المسؤولة.

¹ فريد راغب النجار، إدارة المشروعات والأعمال صغيرة الحجم دليل رجال الأعمال والمهنة الحرة والاستثمارات الخاصة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 1999، ص 17-18.



شكل رقم 05: أنواع الإدارة المسؤولة

المصدر: كاسر نصر المنصور وشوقي ناجي جواد، إدارة المشروعات الصغيرة، الطبعة الأولى، عمان، دار حامد، 2000، ص 79-80.

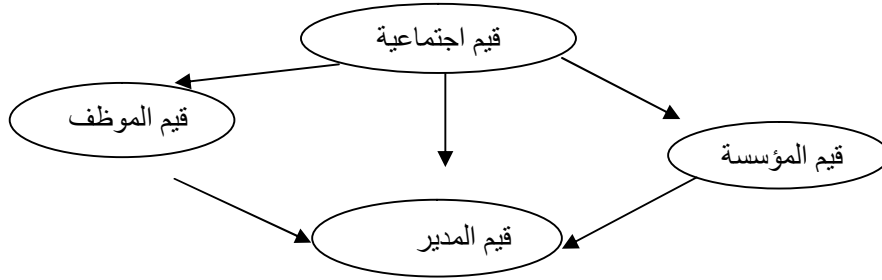
إن الإدارة البناءة والمسؤولة هي التي تسعى إلى تحقيق أهدافها ضمن حدود قانونية وبيئية مراعية بذلك أهداف اجتماعية وبيئية، كما أن تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية يعود إلى شخصية وطبيعة صاحب المؤسسة بالدرجة الأولى فكلما كانت ميولات المدير أخلاقية ساعد ذلك على فهم انشغالات العمال وتحقيق الرفاهية الاجتماعية ومن ثم دفع بالأفراد إلى الإبداع والابتكار وتحسين العلاقة مع المؤسسة¹.

يرى ماكس شيلر أن قيم المدير لها تأثير على إدارة المؤسسة فمن كانت قيمه عالية فإن سلوكه المترتب عليها يعبر عن أخلاق مميزة والعكس صحيح. في حين أثبت أن هذه القيم تكون متبادلة بين المؤسسة والمجتمع بحيث يؤثر كل منهما على الآخر² حسب الشكل المدون أسفله.

الشكل الموالي يوضح العلاقة التبادلية بين قيم المجتمع والمؤسسة.

¹ مصطفى محمود أبو بكر، المدير المعاصر وإدارة الأعمال في بيئة العولمة المعاصرة، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2003، ص 80.

² بلال خلف السكارنة، المصدر المذكور سابقاً، ص 183.



شكل رقم 06: العلاقة التبادلية بين قيم المجتمع والمؤسسة

المصدر: بلال خلف السكارنه، أخلاقيات العمل، الطبعة الثانية، دار المسيرة،

عمان، 2011، ص 96.

يوضح الشكل مدى ارتباط قيم المدير والموظف والمؤسسة بالقيم الاجتماعية، كما أن القيم المشتركة بين المؤسسة والفرد تعتبر مصدرا أساسيا لفاعلية المدير، لذلك فإن مدى تبني مبادئ المسؤولية الاجتماعية يرجع إلى مدى وعي المدير للقيم الاجتماعية.

كما تشير الدراسات إلى وجوب أن تعكس القرارات المعايير الأخلاقية، وعلى الأفراد والمدراء أن يسعوا للقيام بما هو صحيح، خاصة مع تنامي الضغوط التي تنادي بضرورة أن تكون المؤسسات مسؤولة تجاه الأداء الأخلاقي والاجتماعي، وهنا يكمن دور المدراء حيث تؤثر قراراتهم على محصلات الرفاهية بين المؤسسات والأفراد، وبين المؤسسات والبيئة أخذا بعين الاعتبار المسؤولية الاجتماعية عند اتخاذ القرارات¹.

فيما يرى البعض أن تحقيق مبادئ الإسلام يساعد إلى حد بعيد في نجاح المؤسسة، إذ أن الإدارة في الإسلام ليست غاية في حد ذاتها، وإنما هي وسيلة لبلوغ الغايات وتحقيق النجاح مرهون بحسن معرفة أبعادها وجوانبها ومتطلباتها وعناصرها، وكذا الوظائف التي يتعين القيام بها في إطارها. وعلى المسير وضع خطة للعمليات التي ستتم ثم التنظيم لإيجاد الهيكل الفعال المرن الذي

¹ فؤاد محمد حسين الحمدي، الأبعاد التسويقية للمسؤولية الفؤاد محمد حسين الحمدي، الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلكين: دراسة تحليلية لآراء عينة من المديرين والمستهلكين في عينة من المنظمات المصنعة للمنتجات الغذائية في الجمهورية اليمنية، أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال، 2003، ص 60.

يحدد لكل فرد في المؤسسة المهام والمسؤوليات ثم التوجيه الواعي للتعليمات وأخيرا المراقبة الحقيقية¹.

بينما يرى آخرون أن قدرة المؤسسة على الاستجابة للضغوط الاجتماعية يعتمد في الأساس على إمكانيات المؤسسة وقدرتها على البقاء من خلال التكيف مع البيئة المحيطة بها، لذا يجب ان تراعي الفرص المتاحة لها في بيئة الأعمال وأن تكون قادرة على تحليل بياناتها والتكيف معها.

في دراسة أجريت على 250 مقاول مسلم بماليزيا ذوي المشاريع الناجحة من بين خصائص هذه المشاريع الاستدامة في الأعمال التجارية لأكثر من 5 سنوات ،عدد كبير من العمال،الأصول الثابتة والأصول الصافية،نمو السوق،زيادة المبيعات وزيادة في رأس المال،أسفرت النتائج إلى وجود علاقة قوية بين انجازات المقاولين وامتلاك المهارات القيادية الإسلامية وخلصت الدراسة إلى أن شخصية المقاولين مرتبطة ارتباطا وثيقا بالدين الإسلامي وبأخلاقيات العمل من جهة أخرى². في حين قام غاري تريبو ومجموعة من العلماء بدراسة أثر الثقافة الإسلامية على التوجه الاقتصادي للمقاولين على مستوى الجزائر،الشرق الأوسط،لبنان وتركيا وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة متينة بين الإسلام وتسيير المقاول لمؤسسته،حيث أستخلص ما يلي:

- إن النظام الإسلامي يشجع الملكية الخاصة ويعززها إن كانت من مصادر مشروعة ويحظر التعامل بالربا؛

- الدين الإسلامي يشجع على الثراء والرفاهية الاقتصادية،وتحقيق الذات بالطريقة الشرعية؛

- الإسلام يشجع العمل التجاري والصناعي،ويؤكد على الابتكار ماعدا مسائل الدين؛

¹ عرايش زينة،تأثير الثقافة الاسلامية للمقاولين على تحقيق مقاربة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات-دراسة حالة الجزائر-مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات جامعة معسكر،ص124.

² عرايش زينة،المصدر نفسه ،ص121.

- الإسلام يقوم على أساس تحقيق منافع المقاتل الخاصة ومنافع المجتمع على حد سواء، فلا يجوز تحقيق الربح والثروة دون استفادة المجتمع.

وفي دراسة استطلاعية أخرى أجريت على 100000 عامل في شركة IBM بهدف تطوير الوضع الإداري وتحسين أداء العمال بالمؤسسة توصلت إلى أهمية الأخذ بعين الاعتبار الاختلافات الثقافية في فهم سلوكيات وانطباعات الأفراد داخل المؤسسات بناء على الأبعاد الثلاثة التالية:

أولاً-النفوذ الوظيفي: البعد الذي يبرز فيه مدى وجود تباعد في المراكز الإدارية ومدى وجود تباعد بين المسير والعامل.

ثانياً-درجة المخاطرة: أي إلى أي مدى يتعامل الأفراد في مواجهة المستقبل واتخاذ القرارات في حالة عدم التأكد.

ثالثاً-الفردية بخلاف الجماعية: ويقصد بها إلى أي مدى يعمل الأفراد داخل المؤسسة بشكل جماعي أو بشكل فردي.

خلاصة القول، تملك ثقافة المؤسسة مجموعة من القيم القادرة على تشكيل توجهات الأفراد بالإضافة إلى التأثير على أهم العناصر التنظيمية. ويمكن تبين أثر الثقافة على المؤسسة في الآتي¹:

1- التأثير على النمط الإداري: نمط الإدارة يكشف عن الأساليب التي ينتهجها المديرون من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، وهو كغيره من العناصر يتأثر بالعوامل الذاتية والموضوعية، لكن يبقى

¹ بهاء الدين المنجي العسكري، المصدر المذكور سابقاً، ص-ص: 76- 77.

المناخ السائد من قيم واعتقادات مترسخة في المؤسسة هو الموجه الرئيسي الذي يؤثر في قرارات المديرين من أجل تحقيق أهدافهم.

2- التأثير على الاستراتيجيات التنظيمية: إن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإستراتيجية التنظيمية علاقة تداخل و تشابك فالتأثير بينهما متبادل إلى حد يصعب معرفة أيهما أكثر تأثيراً في الآخر.

3- التأثير على أداء التنظيم: وذلك عن طريق وضع أهداف ونشاطات واضحة يسهل فهمها وتبنيها من قبل الموظفين لتأديتها في أحسن الظروف، ونجاح هذه العملية مرهون بتجاوب سلوكيات العمال معها إيجاباً.

4- التأثير على العلاقات ونظم المعلومات: تلعب الثقافة التنظيمية دوراً في إنعاش العلاقات العمودية والأفقية بين الموظفين والقيادة، كما توفر نظم المعلومات والاتصال وتيسر أشكال المعاملات داخل إطار المنظمة.

5- الحفاظ على هوية المؤسسة: هي من بين الأسباب التي تدل على عراقة المنظمات، ومن بين أسباب قدرتها على الصمود، وتماسك نسيجها لفترة طويلة، مما يرسخ هويتها على خلاف المنظمات الضعيفة.

6- الحفاظ على استقرار المؤسسة: إن الشعور المشترك لدى الموظفين بالانتماء للمنظمة والعمل على إتباع سياستها وتحقيق أهدافها يساعد على استقرارها وتطورها.

7- دعم التوجهات الأخلاقية السائدة: تفرض المنظمة على الموظفين مقاييس أخلاقية معينة بمثابة الرقابة لا يمكن تجاوزها، وإن إتباع أي نمط آخر خارج هذا الإطار سيدفع بقوة مضادة إلى إلزامها بالتقيد بالمعايير السائدة بقوة.

خلاصة الفصل:

من خلال تطرقنا إلى مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والأشكال والخصائص التي تميزها ومحاولة إعطاء تعريف لها؛ وذلك بسبب التباين والاختلاف في درجة النمو الاقتصادي من دولة إلى أخرى واختلاف طبيعة النشاطات الاقتصادية لهذه المؤسسات في الدولة نفسها هذا ما جعل البلدان والمنظمات الاقتصادية العالمية المهتمة بهذا القطاع تعتمد على جملة من المعايير الكمية والنوعية لتحديد تعريف هذه المؤسسات التي أخذت عدة أشكال وخصائص تميزها عن المؤسسات الكبيرة. وهذا يدل على إدراك المجتمعات لأهميتها ودورها في التنمية الاقتصادية من خلال مساهمتها في تحقيق أهداف اجتماعية ، اقتصادية ، بيئية وأخرى إبداعية.

ويعود الفضل في ذلك إلى دور قيم الإدارة في تحقيق كل ذلك حيث تبين أن المؤسسات الناجحة في هذا المجال تعود إلى شخصية وطبيعة مسير المؤسسة الذي يعتبر في الغالب مالكةا. كما تعتبر دراسة البيئة المحيطة من الخطوات المهمة لنجاح أي مؤسسة اقتصادية لأنها جزء من المجتمع تتأثر به ويتأثر بها، لذلك وجب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضرورة التعرف على العوامل البيئية المحيطة وتشخيصها والتنبؤ بها وتحديد آثارها على سلوكها وأدائها، وتحديد الفرص التي تتيحها، والقيود التي تفرضها بما يساعد على تحقيق فاعلية المؤسسة سواء على البيئة المحيطة أو المؤسسة نفسها. لذلك وجب عليها الاعتماد على الأسس الثلاثة التالية:

- الاحترام والمسؤولية، بمعنى احترام المؤسسة للبيئة الداخلية والخارجية ؛

- دعم المجتمع ومساندته؛

- المبادرة لحماية البيئة والالتزام بتوافق المنتج مع البيئة .

الفصل الثاني:

المسؤولية الاجتماعية كمنهج للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تمهيد:

في الماضي كانت المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات عامة استعراضا لممارسة الخير في ظل التكافل الاجتماعي وأعمال البر وغيرها، أما في الوقت الراهن وبعد التغيرات الحاصلة في الأسواق وتطور التكنولوجيا، أصبحت الاتجاه السائد نحو تحقيق تنمية مستدامة والعمل في بيئة اقتصادية نظيفة، وبالتالي أصبحت شيئا فشيئا من الممارسات الأساسية في ثقافة مؤسسات البلدان المتقدمة، وأضحت تشمل مسؤوليتها كل أفراد المجتمع المتعاملين معها.

وكي تصبح المسؤولية الاجتماعية مؤثرة فهي بحاجة لأن تأخذ شكلا تنظيميا ومؤسسيا له خطة وأهداف محددة، بدلا من أن تكون جهودا عشوائية مبعثرة وخيرية قد تؤدي إلى الإتكالية لهذا السبب تسعى العديد من الجهات بالمسارعة نحو الحث على تبني مبادئ المسؤولية الاجتماعية من أجل تحقيق الأبعاد الثلاثية. وفي هذا السياق ظهر ما يعرف بالمحاسبة الاجتماعية بهدف قياس الأداء الاجتماعي للمؤسسات.

في هذا الفصل سنحاول التطرق إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية

المبحث الثاني: محاسبة المسؤولية الاجتماعية

المبحث الثاني: تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المبحث الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية

في هذا المبحث سنحاول التطرق إلى مفهوم المسؤولية الاجتماعية والجذور التاريخية لتطورها، معايير قياس المسؤولية الاجتماعية وفي الأخير العلاقة بين بيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمسؤولية الاجتماعية.

المطلب الأول: تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية

كان الإسلام السباق إلى الحث على تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية من خلال عدة مصطلحات تبلورت في التكافل الاجتماعي، الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، رفع الضرر والالتزام بالممارسات الأخلاقية¹، ومع مرور الزمن والتغيرات الاقتصادية والسياسية الحاصلة تطور مفهومها إلى مصطلح المسؤولية الاجتماعية، وفي هذا المطلب سنحاول التطرق إلى مفهوم المسؤولية الاجتماعية والجذور التاريخية لتطور مفهومها.

الفرع الأول: تعريف المسؤولية الاجتماعية

يرجع مصطلح المسؤولية الاجتماعية إلى القرن الثامن عشر، حيث أعلن الفيلسوف الأمريكي آدم سميث أن احتياجات ورغبات المجتمع سوف تتحقق على أفضل وجه بفضل التعاون بين المؤسسات الاقتصادية والمجتمع، ووجهة النظر ما زال تشكل الأساس لاقتصاديات السوق في وقتنا الحاضر.

اذ عرف DRUCKER المسؤولية الاجتماعية على أنها التزام المؤسسة تجاه المجتمع الذي تعمل به.

¹ هاني بن عبد الله الجبير، المسؤولية الاجتماعية للشركات في المفهوم الإسلامي، مجلة البيان، العدد 269، بدون تاريخ، ص 88.

كما عرف مكتب العمل الدولي : طريقة تنتظر فيها المنشآت في تأثير عملياتها في المجتمع و تؤكد مبادئها و قيمها في أساليبها وعملياتها الداخلية وفي تفاعلها مع قطاعات أخرى.¹

عرف مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة المسؤولية الاجتماعية على أنها الالتزام المستمر من قبل شركات الأعمال بالتصرف أخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين الظروف المعيشية للعمال عائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل.²

كما عرفها المنتدى الدولي لقادة الأعمال على أنها ممارسات الأعمال التجارية المتسمة بالانفتاح والشفافية القائمة على مبادئ أخلاقية واحترام الموظفين والمجتمع والبيئة، وصممت تلك المسؤولية لإتاحة قيمة مستدامة للمجتمع عامة إضافة إلى المساهمين.

أما مواصفة الإيزو 26000 عند تعريفها للمسؤولية الاجتماعية ترى بان مسؤولية المؤسسة هي ترجمة لقراراتها ونشاطاتها تجاه المجتمع والبيئة من خلال تبني سلوك شفاف وأخلاقي يسهم في تحقيق التنمية المستدامة بما في ذلك الصحة والرفاهية في المجتمع، يأخذ بعين الاعتبار توقعات أصحاب المصالح، يحترم القوانين السارية ويتوافق مع المعايير الدولية، يدمج في المؤسسة ككل ويتم ممارسته وتطبيقه في مستوياتها الإدارية المختلفة.

في حين عرفها أحد الكتاب على أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تعني التصرف على نحو يتسم بالمسؤولية الاجتماعية والمساءلة ،ليس فقط أمام أصحاب حقوق الملكية،ولكن أمام

¹صالح السحيباني ، مداخله بعنوان المسؤولية الاجتماعية و دورها في مشاركة القطاع الخاص في التنمية ، حالة تطبيقية على المملكة العربية السعودية مقدمة الى الملتقى الدولي حول القطاع الخاص و دوره في التنمية: تقييم وإشراف، 23-25 مارس 2009، الرياض، ص-ص 13-14.

²عبد المؤمن شجاع الدين،المسؤولية الاجتماعية للشركات بين الفقه و القانون، جامعة الصنعاء، كلية الشريعة والقانون ،2010،ص3.

أصحاب المصلحة الأخرى بمن فيهم الموظفين والعملاء والحكومة الأخرى والشركاء والمجتمعات المحلية والأجيال القادمة، ويعد مفهوم المساءلة مكوناً رئيسياً من المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص، كما تعتبر التقارير أداة تسعى عن طريقها المؤسسات لطمأنة أصحاب المصلحة بأنها تعنى باستمرار بما يشغلهم على نحو استباقي وإبداعي عبر كل ما تقوم به من عمليات¹.

نستخلص من التعاريف السابقة ما يلي²:

أولاً- **العلاقة مع أصحاب النظرية الاقتصادية:** إذ أن المؤسسات تسعى إلى تحقيق الربح لهذا تهدف المسؤولية الاجتماعية إلى قيام هذه الأخيرة ببرامج وأنشطة تؤدي إلى تحقيق أهداف اجتماعية تتكامل مع الأهداف الاقتصادية.

ثانياً- **العلاقة مع المصلحة الذاتية:** حيث أن المسؤولية الاجتماعية هي التزام أصحاب المؤسسات بالمصلحة الذاتية التي تهتم بمصالح الأطراف الأخرى من غير حملة الأسهم كمصالح العاملين، الموردين، الموزعين، المنافسين.

ثالثاً- **العلاقة مع سلوك المؤسسة:** حيث أن المسؤولية الاجتماعية هي مجموعة التزامات طوعية-استجابة اجتماعية-أو غير طوعية-مفروضة قانوناً- التي تتسجم مع قواعد و متطلبات البيئة.

رابعاً- **العلاقة مع أخلاقيات الإدارة:** أي أن المسؤولية الاجتماعية توضح أخلاقيات الإدارة وانتهاج المعايير والمواصفات الدولية ما يسمح للوصول إلى المستوى المطلوب لتحقيق رغبات الزبون.

¹ الأسرج حسين عبد المطلب، المسؤولية الاجتماعية للشركات: الأفاق و التحديات من أجل التنمية في الدول العربية، الكويت، مجلة جسر التنمية، العدد 23، نوفمبر 2012، ص 8 .

² لخضر مولاي وسايح بوزيدي، مداخلتة بعنوان: « دور الاقتصاد الإسلامي في تعزيز مبادئ المسؤولية الاجتماعية » مقدمة إلى الملتقى الدولي حول: الاقتصاد الإسلامي الواقع و رهانات المستقبل، جامعة غرداية، 23-24 فيفري 2011، ص 54.

خلاصة القول يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية على أنها استثمار المؤسسة في تحقيق رفاهية المجتمع والمحافظة على البيئة بما يتماشى مع مصالح أصحاب المصلحة من أجل تحقيق التنمية المستدامة في إطار حلقة ثلاثية الأبعاد اجتماعية، اقتصادية وبيئية.

الفرع الثاني: مراحل تطور المسؤولية الاجتماعية

تعود جذور المسؤولية الاجتماعية إلى القرن الثامن عشر ميلاد، حيث حصرتها النظرية الكلاسيكية في تعظيم الأرباح واعتبار معيار الكفاءة الاقتصادية هو الأهم في تصنيف المؤسسات، إلا أن هذه النظرية لاقت نقدا شديدا ومستمر، ومع ظهور نظرية العقد الاجتماعي التي تنظر إلى المسؤولية الاجتماعية على أنها عقد بين المؤسسة والمجتمع، تم تحديد مجال المسؤولية الاجتماعية عن طريق تحديد مسؤوليات العقد الاجتماعي.¹ باعتبار أن المسؤولية الاجتماعية ذات ديناميكية وتطور مستمر، فهي تتغير وفق الأحداث والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والايكولوجية.

أولا- الثورة الصناعية 1700م: أين كانت الثورة في بداياتها، مع توفر المياه والمساحات الخضراء غير المستغلة، ما جعل المالكين يستنزفون الموارد الطبيعية بغير عقلانية وتشجيع العاملين على العمل أكثر مقابل تحفيزات مادية زهيدة، وهنا تبين انه المؤسسات كانت تراعي جزاء ضئيلا من المسؤولية الاجتماعية.

ثانيا- العلاقات الإنسانية وتجارب هوثورن (1927-1932): إن أكثر ما ميز تلك الفترة هو التدهور الأوضاع الاجتماعية للعمال وتشغيل الأطفال، وباعتبار أن العمال هم الفئة الأقرب للمالكين، ما ولد اهتمام المسؤولين إلى إعادة النظر بظروف العمل من أجل تحسين الإنتاج

¹ احمد فرعلي محمد، اتجاهات الفكر المحاسبي في مجال المسؤولية الاجتماعية، مجلة كلية العلوم الإدارية، جامعة الرياض، 1996، العدد 15، ص22.

وبالتالي أرباح المالكين، يتجلى هذا الاهتمام في التجارب الشهيرة التي أجريت في مصانع هاورثون لدراسة تأثير الاهتمام بالعاملين وبظروف العمل على الإنتاج والإنتاجية.

ثالثا- مرحلة ظهور خطوط الإنتاج وكبر حجم المؤسسات (1800م-1920م): لم يراعي في هذه المرحلة مراعاة مبادئ المسؤولية الاجتماعية ومع تضخم حجم المؤسسات عمد المالكون إلى تدريب العاملين وتخصيصهم في جهات معينة في العمل، غير أنها لم تراعي الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية.

رابعا- مرحلة التأثير بالأفكار الاشتراكية 1917م: سعت أفكار الاشتراكية إلى تبني المسؤولية الاجتماعية فيما يتعلق بظروف العمل التقاعد الضمان الاجتماعي وإصابات العمل مما جعلها تمثل تحد للمؤسسات الخاصة وضرورة لتحمل مسؤولية أطراف أخرى بالإضافة إلى المالكين.

خامسا- مرحلة الكساد الاقتصادي الكبير والنظرية الكينزية 1936م: أدى الكساد الاقتصادي الكبير إلى انهيار المؤسسات الاقتصادية وتسريح العمال، ما دعا دعته النظرية الكينزية إلى تدخل الدولة لإعادة التوازن الاقتصادي وحماية العاملين وإيجاد فرص عمل بديلة لهم. كل هذا أدى إلى بناء أرضية للتوجهات الأولى لتأصيل أفكار وتحديد عناصر المسؤولية الاجتماعية.

سادسا- مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية والتوسع الصناعي (1954-1960م): في هذه المرحلة تعزز دور النقابات والمطالبة بتحسين أوضاع العمال والنظام الاشتراكي. كل هذه المراحل أثرت إيجاباً على المؤسسات الاقتصادية حيث تم تحديد حد أدنى للأجور وإشراك العاملين في الإدارة ونظم التأمين الاجتماعي والصحي وظهور جمعيات حماية المستهلك خاصة في الدول الغربية¹ وهذا من ستينيات القرن الماضي الى يومنا هذا.

¹ طاهر محسن منصور الغالبي، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، عمان، دار وائل للنشر، 2005، ص55.

سابعا-مرحلة المواجهات الواسعة بين الإدارة والنقابات:في هذه المرحلة تفاقمت قوة النقابات وزيادة تأثيرها على قرارات المؤسسات بشكل عام وكذلك تزايد الإضرابات وتعرض كثير من الأعمال إلى خسائر كبيرة بسببها، مما أدى إلى تعميق الوعي بالمسؤولية الاجتماعية.

ثامنا- مرحلة القوانين والمدونات الأخلاقية:عن طريق تجسيد النداءات والاحتجاجات في المراحل السابقة بشكل قوانين ودرساتير بدأت المؤسسات بصياغتها وتبني بنودها مما أدى إلى الالتزام بالقيم الأخلاقية.

تاسعا-مرحلة جماعات الضغط:تمثل جماعات الضغط شريحة واسع من المستفيدين كجمعيات حماية المستهلك وجمعيات حماية البيئة و أصبح قوة لها تأثير في قرارات المؤسسات من خلال فرض خياراتها لكي تأخذ بعين الاعتبار من قبل المؤسسات مباشرة على الحكومات وتنعكس على المؤسسات بشكل غير مباشر، فأصبحت المسؤولية الاجتماعية في هذه المرحلة أكثر تجسيدا¹.

عاشرا-مرحلة اقتصاد المعرفة وعصر المعلوماتية:في هذه المرحلة ظهرت العولمة والخصخصة واتساع نمو قطاع الخدمات وازدهار التكنولوجيا وانتشار شبكات المعلومات، ما أدى إلى ظهور جرائم وانتهاكات ترتبط بالطبيعة الرقمية للاقتصاد الجديد،أدى بالمؤسسات بالتوجه إلى تطوير مبادراتها الاجتماعية .

حادي عشر- صدور الميثاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية 2000م:باقترح من كوفي عنان للميثاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية تعززت صورتها باعتبارها مبادرة مواطنة طوعية للمؤسسات

¹ طاهر محسن منصور الغالبي،المصدر المذكور سابقا،ص56.

لتفعيل دورها في المجتمع، يعتمد هذا الميثاق على المسؤولية الاجتماعية العامة على المبادئ التالية¹:

♦ حقوق الإنسان:

- 0 على منظمات الأعمال أن تدعم وتحترم حقوق الإنسان المعلنة عالمياً.
- 0 التأكد من أنها ليست متواطئة في أي انتهاك لحقوق الإنسان.

♦ العمل:

- 0 الإلغاء الفعلي لعمالة الأطفال.
- 0 إزالة التمييز فيما يتعلق بالموظفين والتوظيف.
- 0 إزالة كل أشكال العنف والعمل الإجباري.

♦ البيئة:

- 0 تولي المبادرات من أجل الترويج أكبر للمسؤولية الاجتماعية.
- 0 على منظمات الأعمال أن تدعم الطريقة الوقائية للتحديات البيئية.

♦ محاربة الفساد:

على منظمات الأعمال أن تعمل ضد كل أشكال الفساد بما فيها الرشوة والابتزاز.

ثاني عشر - أحداث سبتمبر 2001 والأزمة المالية بالولايات المتحدة (الأزمة المالية العالمية 2008): لقد شجعت هذه الأحداث الكثير من المؤسسات على الدعم المادي للمتضررين، خصوصاً مع تفشي ظاهرة الفساد وإفلاس العديد من المؤسسات المالية، مما ساعد على تنامي

¹ الأمم المتحدة، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، كشف البيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع، الاتجاهات و القضايا الراهنة، منشورات الأمم المتحدة، 2004، ص15.

الاهتمام بالتنمية الاجتماعية والتأكيد على أهمية إقامة شراكات بين الحكومة والقطاع العام والقطاع الخاص والمجتمع المدني¹.

المطلب الثاني: المسؤولية الاجتماعية كهدف للمؤسسات

إن المشكلات التي يعاني منها المجتمع تكون بمثابة هدف متعاكس الاتجاه لكل من المجتمع والمؤسسة، كما أن البعض يراها هدف رئيسي تعود على المؤسسة بعوائد عاجلا أم آجلا، أما البعض فيراها عائق أمام تحقيق الربحية.

الفرع الأول: أهمية المسؤولية الاجتماعية

إن تبني مبادئ المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة يتجلى عنه آثار ايجابية منها غرس الثقة في نفوس المتعاملين، من هنا يظهر جليا أن لها دور كبير في مختلف المجالات سواء في الحفاظ على الموارد البشرية، الموارد الطبيعية إذا ما تبنتها المؤسسة، إجمالا يمكن تلخيص أهميتها في العناصر التالية:

أولا - بالنسبة للمؤسسة:

- تعزيز ولاء الموظفين وروحهم المعنوية ، وتحسين سلامة وصحة العاملين، والتأثير الايجابي على قدرة المنظمة على توظيف وتحفيز الموظفين².

- تحسين صورة المؤسسة في المجتمع وخاصة لدى العملاء ؛

- تحسين مناخ العمل وبعث روح التعاون بين مختلف الأطراف؛

¹ حسين عبد المطلب الاعرج، تفعيل دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في الدول العربية، تاريخ الاطلاع: 04-12-2015 iefpedia.com/arab

² Conseil des barreaux de l'Union européenne .LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES ET LE RÔLE DE LA PROFESSION EUROPÉENNE GUIDE À L'ATTENTION DES AVOCATS EUROPÉENS. juin 2008.p10 .
www.ccbe.eu/fileadmin/use.

-تطوير الأداء وتحسين ممارسات إدارة المخاطر.

ثانيا-بالنسبة للمجتمع:

-العدالة الاجتماعية من خلال سيادة مبدأ تكافؤ الفرص؛

-تحسين نوعية الخدمات المقدمة؛

-ازدياد الوعي بأهمية الاندماج بين المؤسسات ومختلف الفئات ذات المصالح؛

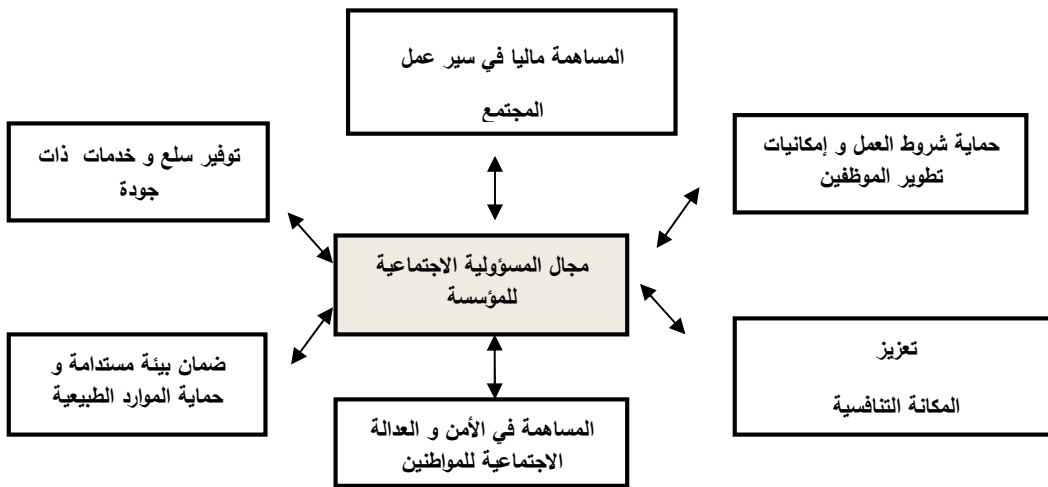
-الارتقاء نحو تنمية مستدامة انطلاقا من زيادة الوعي الاجتماعي لدى الأفراد.

ثالثا-بالنسبة للدولة:

-تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهامها وخدماتها الصحية والتعليمية؛

-تعظيم عوائد الدولة بسبب أهمية الوعي في المساهمة في تحمل التكاليف؛

- المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة¹.



شكل رقم 07: تعدد مجالات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

المصدر: من إعداد الطالبة

¹ سالم رشيد، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية بين الالتزام البيئي و منطق تعظيم الربح، مجلة البحوث والدراسات العلمية، المدية ، جامعة يحي فارس ، العدد 06، مارس 2012، ص 265.

يوضح الشكل تعدد مجالات المسؤولية الاجتماعية، وهذا لاختلاف مكونات البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة الاقتصادية، حيث تكبر المؤسسة وتنمو في بيئة تتميز بتغيرات دائمة، وحتى تتمكن من بلوغ أهدافها عليها أن توفق بين أهدافها وأهداف البيئة المحيطة بها من خلال تحسين الظروف المعيشية للموظفين، توفير السلع والخدمات للزبائن بما يتماشى مع معايير الجودة مراعية بذلك المبادئ الست للمسؤولية الاجتماعية¹:

1- مبدأ الإذعان القانوني: هو التزام المؤسسة بجميع القوانين واللوائح السارية المحلية والدولية المكتوبة والمعلنة والمنفذة طبقاً لإجراءات راسخة ومحددة؛

2- مبدأ احترام الأعراف الدولية: أن تحترم المؤسسة الاتفاقيات الدولية والحكومية واللوائح التنفيذية والإعلانات والمواثيق والقرارات والخطوط الإرشادية عند قيامها بتطوير سياستها وممارستها للمسؤولية الاجتماعية؛

3- مبدأ احترام الأطراف المعنية: أن تقرر المؤسسة وتتقبل أن هناك تنوعاً بالمصالح للأطراف المعنية وتنوعاً في أنشطة ومنتجات المؤسسة الرئيسية والثانوية وغيرها من العناصر التي قد تؤثر على تلك الأطراف المعنية؛

4- مبدأ القابلية للمسائلة القانونية: أن تكشف المؤسسة بشكل منظم للجهات المخولة والسلطات القانونية والأطراف المعنية بطريقة واضحة وحيادية وأمانة وإلى حد ملائم للسياسات والقرارات والإجراءات التي تتحمل مسؤوليتها بشكل مباشر وكذلك الآثار المتوقعة لما سبق على الرفاهية المجتمعية ؛

¹ ثامر ياسر البكري، التسويق و المسؤولية الاجتماعية، عمان ،دار وائل، 2001، ص34.

5-مبدأ الشفافية: أن تفصح المؤسسة على نحو واضح ودقيق وتام عن سياستها وقراراتها وأنشطتها بما في ذلك التأثيرات المعروفة والمحتملة على البيئة والمجتمع، وأن تكون هذه المعلومات متاحة للأشخاص المتأثرين بشكل جوهري من قبل المؤسسة؛

6-مبدأ احترام الحقوق الأساسية للإنسان: أن تنفذ المؤسسة السياسات والممارسات التي من شأنها احترام الحقوق الموجودة في الإعلان العاملين لحقوق الإنسان.

الفرع الثاني: المسؤولية الاجتماعية بين المعارضة والتأييد

أظهرت الدراسات أن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية يختلف على حسب البيئة الخارجية، فهناك من توليها اهتماما كبيرا بما يتماشى مع الأهداف الداخلية من أجل تحقيق الاستمرارية على المدى الطويل، وهناك من يراها على أنها ضغط من السلطات نحو حماية البيئة.

أولاً- المؤيدون للمسؤولية الاجتماعية: ظهر هذا الاتجاه حصيلة لأخلاقيات المسؤولين والأفراد العاملين أو من خلال الدور الذي تلعبه المؤسسات ما يساعد على ضمان إستمراريتها إذ عليها الإنتاج على حسب متطلبات المجتمع، لذلك فهي ملزمة على تبني المسؤولية الاجتماعية وإعطاء الأولوية للمجتمع في تحقيق أهدافها¹، ويتجلى ذلك من خلال:

1- إن انتهاج المؤسسات للمسؤولية الاجتماعية في المدى القصير يملئ نتائجها في تحقيق الأرباح على المدى البعيد؛

2- إن أدائها الحالي حيال المجتمع هو شكل من أشكال الثقافة في المجتمع و ما يتطلبه من تنفيذ؛

3- تعطي المسؤولية الاجتماعية أهمية الالتزام أخلاقيا تجاه المجتمع و الموظفين، من خلال الحفاظ على متطلبات المستهلك وحماية العمال مما يعطيها مكانة أكبر في السوق، لينعكس مستقبلا

¹ ثامر ياسر البكري، المصدر المذكور سابقا، ص53 .

من خلال زيادة المبيعات وتعزيز الميزة التنافسية والسمعة .وبالتالي تعزيز قوتها التأثيرية على المجتمع.

4-إذا نظرنا إلى الجانب البيئي بالرغم من التطور التكنولوجي يبقى هناك تأثيرات سلبية لهذا سنت الدولة القوانين والتشريعات الإحساس بروح المسؤولية لتخصيص جانب من عوائدها لتغطية هذه الآثار، مثلما حدث في اليابان التي تجد نفسها منسجمة مع الدولة حيث كانت المبادرة إلى تبني برامج المسؤولية الاجتماعية، غير أنها في بعض الدول أثرت على المنافسة الدولية¹.

5- الوقاية من المشكلة أفضل من علاجها،لذا إن الأخذ بعين الاعتبار المجتمع في إستراتيجية المؤسسة يؤدي إلى تجنب المشاكل الآتية قبل تفاقمها.

ثانيا-معارضى المسؤولية الاجتماعية:من أهم معرضى تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة كل من ميلتون فردمان من المدرسة الكلاسيكية وادم سميث المدرسة النقدية حيث يرون أن في الاتجاه الأول المؤسسة تدور في حلقة مغلقة ،والأهداف الثانوية تفوق تحقيق الهدف الأحادي للمؤسسة ،إضافة إلى أن الأرباح المحققة لا تعود أساسا إلى المسيرين، إنما هي من حق المالكين والمستثمرين، وبالتالي محاولة إنفاق الأموال واستثمارها فيما يحقق لهم نموا في رأس المال ومن الحجج على ذلك²:

- 1-لا تمتلك قوة القانون في إلزامية التنفيذ من قبل المؤسسات، لأنه عمل تطوعي لا يحدد بالقانون؛
- 2-ذوبان الأهداف الأساسية للمؤسسة ومرور الزمن ومع زيادة مطالبة المجتمع بتبني أهداف اجتماعية تصبح المؤسسة عاجزة عن الارتقاء بالإنتاجية؛

¹ سلمى رشيد،المصدر المذكور سابقا ،ص123.

² طاهر محسن منصور، المصدر المذكور سابقا ،ص72.

3-إن تبني المسؤولية الاجتماعية يؤدي إلى زيادة إنفاق المؤسسة في هذا المجال ويحملها تكاليف عالية ،كما أن أثاره تتحقق على المدى البعيد وأحيانا لا تتحقق أصلا حسب المقولة الشهيرة كل ما هو جيد للشركة هو جيد لأمريكا لكن ليس كل ما هو جيد لأمريكا هو جيد للشركة.

4-محدودية الخبرة والمهارة المتاحة في معالجة المشكلات الاجتماعية التي تعترض عملها؛

5-تعد المسؤولية الاجتماعية مسألة معقدة وصعبة،لان القرارات المتعلقة بها تكون معقدة،ومتضمنة العديد من المتغيرات التي يصعب استيعابها في الكثير من الأحيان،خصوصا في المؤسسات الصغيرة.

المطلب الثالث:مناهج تبني المسؤولية الاجتماعية

مع التطور الحاصل في بيئة الأعمال ومع تصاعد تأثير قوى الضغط المختلفة على المؤسسات ،فإنها قد طورت من التزاماتها عبر المراحل الزمنية المختلفة بمنهجيات متباينة للنظر إلى طبيعة العقد الضمني المبرم مع المجتمع،انطلاقا من هنا يمكننا أن نجمل هذه المنهجيات إلى ما يلي:

الفرع الأول:المنهج التقليدي:

يقوم هذا المنهج على بلورة ثلاث توجهات للمسؤولية الاجتماعية

أولا-النمط التقليدي: تراعي المؤسسات تحقيق هدفها الرئيسي من خلال تقديم السلع والخدمات للمستهلكين وفي المقابل حصولها على ثمن تلك السلع،دون النظر إلى الالتزامات الأخرى وتعتبرها أهداف ثانوية تكون حسب قدرة المؤسسة وإمكانياتها بحيث لا تؤثر على أهدافها الاقتصادية.

ثانيا-النمط الاجتماعي:جاءت هذه الفكرة نتيجة النقد الموجه إلى النمط السابق،باعتبار أن المؤسسة تسعى إلى تحقيق هدفها الاقتصادي فقط دون مراعاة أصحاب المصالح ، نادى هذا

النمط إلى ضرورة انتقال مسؤولية الرقابة على أعمال المجتمع من المسؤولية الخاصة إلى المسؤولية العامة وإعطاء الأسبقية لمصالح وطلبات المجتمع على أهداف المؤسسة .

ثالثاً- نمط التكلفة الاجتماعية: في هذا النمط تعتبر المسؤولية الاجتماعية وظيفة كباقي وظائف المديرين وبالتالي فإن ما تتحمله المؤسسة يمكن أن يحسب كغيره من التكاليف في ضوء بدائل متعددة القرارات¹.

الفرع الثاني: المنهج الحديث:

يعتمد على ثلاث أنماط مختلفة لتبني المسؤولية الاجتماعية:

أولاً- المسؤولية الاقتصادية: من أنصار هذا التوجه MILTON FREIDMAN حيث يرى أن الهدف الرئيسي للمؤسسة هو تعظيم الربح وبالتالي على المالكين إنجاز مشاريعهم بأحسن الطرق لتعظيم الربح.

ثانياً- المسؤولية الاجتماعية: حيث تعتبر المؤسسات وحدات اجتماعية تأخذ في عين الاعتبار المجتمع ومتطلباته عند اتخاذ قراراته.

ثالثاً- المتوازن: اجتماعي اقتصادي: تسعى المؤسسة إلى الإلمام بكل النماطين من خلال تحقيق المصالح الاقتصادية للمؤسسة مع مراعاة حقوق الإنسان والبيئة والعاملين.

ويظهر الجدول أسفله أبعاد المسؤولية الاجتماعية.

¹ طاهر محسن المنصور، المصدر المذكور سابقاً، ص 63.

جدول رقم 13: أبعاد المسؤولية الاجتماعية

البعد	العناصر الأساسية	العناصر الفرعية
الاقتصادي	المنافسة العادلة	- منع الاحتكار وعدم الاضرار بالمستهلكين - احترام قواعد المنافسة وعدم إلحاق الأذى بالمنافسين
	التكنولوجيا	- استفادة المجتمع من التقدم التكنولوجي و الخدمات التي يمكن أن يوفرها - استخدام التكنولوجيا في معالجة الاضرار التي تلحق بالمجتمع و البيئة
القانوني	قوانين حماية المستهلك	- عدم الاتجار بالمواد الضارة على اختلاف انواعها - حماية الاطفال صحيا و ثقافيا - حماية المستهلك من المواد المزيفة
	حماية البيئة	- منع تلوث المياه و الهواء و البيئة - التخلص من المنتجات بعد استهلاكها - منع الاستخدام التعسفي للموارد - صيانة الموارد و تنميتها
	السلامة و العدالة	- منع التمييز على اساس العرق أو الجنس - ظروف العمل و منع حوادث، اصابات العمل - التقاعد و خطط الضمان الاجتماعي - عمل المرأة و ظروفها الخاصة، عمل المعوقين - المهاجرين و تشغيل غير القانونيين
الاخلاقي	المعايير الاخلاقية	- مراعاة الجوانب الاخلاقية في الاستهلاك - مراعاة مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف ومراعاة حقوق الانسان
	الاعراف و القيم الاجتماعية	- احترام العادة والتقاليد - مكافحة المخدرات و الممارسات اللاأخلاقية
الخير	نوعية الحياة	- نوع التغذية - الملابس، الخدمات - النقل العام والنزق العام

المصدر: طاهر منصور محسن الغالبي، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، الطبعة

الأولى، الأردن، دار وائل، 2008، ص82

المبحث الثاني: محاسبة المسؤولية الاجتماعية

تساعد المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية أصحاب المصالح داخل وخارج المؤسسة من خلال الإفصاح بمعلومات محاسبية معتمدة منهجية، علمية، وأخلاقية يرتبط تحقيقها بالمؤسسات الاقتصادية وتنظيمها، ونظمها المحاسبية. حيث أن مخرجاتها تعكس الأحداث والأنشطة الاقتصادية كافة التي قامت بها المؤسسة، وبناء عليه فإن الأخذ بالعلاقة بين المؤسسات والمجتمع بهذا الشكل هو ما يجعل بعض الإجراءات المحاسبية الموجودة غير متضمنة لما يكمن من إبراز الدور الجديد للمؤسسات في المجتمع وإيضاح نشاطها في وقاية البيئة والحفاظ على مواردها من النفاذ، فالرفاهية الاجتماعية تتطلب دراسة المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية لاستخلاص مجموعة من القيم الاجتماعية للاهتمام بها سواء عند تحديد الأهداف المحاسبية والأساليب العملية¹. ومع زيادة التأثيرات المالية والاقتصادية الراهنة، أصبح إلزاما على مسيري المؤسسات تقديم المعلومات إلى الأطراف المعنية بما تسمح بالتقييم الشامل من جانب المجتمع والدولة لأدائها الاجتماعي وبالتالي المزيد من الشفافية والمساءلة.

يمكن تعريف المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية على أنها مجموعة من الأنشطة التي تختص بقياس وتحليل الأداء الاجتماعي للمؤسسات وتوصيل تلك المعلومات للفئات والطوائف المختصة وذلك بغرض مساعدتهم في اتخاذ القرارات وتقييم الأداء الاجتماعي لتلك المؤسسات.

¹ عبد الناصر نور، "قياس التكاليف الاجتماعية ومدى مساهمتها بتحقيق الرفاهية الاجتماعية: دراسة ميدانية (تطبيقية) على فنادق ذات فئات خمس نجوم في الاردن"، تاريخ الاطلاع: 16-07-2015،

من خلال التعريف نرى أن محاسبة المسؤولية الاجتماعية تهتم بوظيفتي قياس الأداء الاجتماعي للمؤسسات والتقرير عن نتائج القياس بما يكفل إجراء تقييم للأداء الاجتماعي لأي مؤسسة من قبل المجتمع¹. و يمكن إجمال أهميتها في العناصر التالية²:

أولاً-توطيد العلاقات مع الجهات ذات المصلحة الداخلية والخارجية من خلال الأخذ بعين الاعتبار مطالبها ضمن مؤشرات نقدية ؛

ثانياً-المصادقية تجاه هذه الأطراف من خلال التقارير الرسمية والمصادق عليها من قبل جهات رسمية كمكاتب التدقيق المحاسبية؛

ثالثاً-معرفة وقياس التكلفة الحقيقية للأداء الاجتماعي للمؤسسة بجعل القوائم المخصصة لتلك الأنشطة تعبر عن التكلفة الحقيقية لنشاط المؤسسة .

رابعاً-الإظهار للمجتمع مدى الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية في ظل تخلي الدولة عن العديد من الأدوار .

إن تطور مفهوم المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية جاء نتيجة مجموعة من المفاهيم المستحدثة لم تكن سائدة في المحاسبة التقليدية والتي تتلاءم وطبيعة هذا الفرع:

1-العملية الاجتماعية:هي النشاط الذي تقوم المحاسبة بقياسه وتحديد مدى ملائمة مخرجات ومدخلات العملية الإنتاجية مع الشروط الاجتماعية والبيئية والأخلاقية.

2-التكلفة الاجتماعية:وهي الأضرار التي تسببت بها المؤسسة دون أن يسدد عنها تعويض والتي يتحملها المجتمع.

¹يوسف بوخلخال،مداخلة المحاسبة الاجتماعية للشركات في ظل المسؤولية الاجتماعية مقدمة إلى الملتقى الدولي حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية ،جامعة بشار، 14-15 فيفري 2012،ص15.

² طاهر محسن منصور، المصدر المذكور سابقا ، ص112 .

3-العائد الاجتماعي:وهو السلع والخدمات التي توفرها المؤسسة والمدفوعات التي تقدمها للفئات الاجتماعية كالمرتبات والأجور.

4-الأطراف المستفيدة:أو أصحاب المصلحة، وهم مجموعة الأفراد تربطهم علاقة اجتماعية متبادلة مع المؤسسات الاقتصادية المحيطة تتأثر بمخلفاتها.ومن ثم تحقيق مطالبهم والحفاظ على حقوقهم.

المطلب الأول:معايير قياس الأداء الاجتماعي

تتواجد المؤسسة في محيط يتكون من مجموعة من الهيآت ذات صلة مباشرة معها ،وتشمل هذه الهيآت مجموعة من الأفراد والجمعيات أو ما يعرف بأصحاب المصالح ،وحتى تضمن المؤسسة نجاحها ينبغي عليها مراعاة مصالح أصحاب المصلحة.والجدول التالي يوضح المنفعة المتوخاة من الأداء الاجتماعي.

جدول رقم14:المنفعة المتوخاة من الأداء الاجتماعي

أصحاب المصلحة	المنفعة المتوخاة
المالكون	تحقيق اكبر ربح ممكن تعظيم قيمة السهم زيادة قيمة المشروع، تحقيق نسب نمو عالية رسم صورة محترمة للمؤسسة زيادة حجم المبيعات ،الجودة و النوعية
العاملون	أجور و مرتبات عالية فرص ترقية متاحة ،تدريب و تطوير مستمر عدالة وظيفية، الشفافية في العمل و تقليل الاتصالات السلبية ظروف عمل صحية ،رعاية صحية و جيدة اسكان وخدمات مختلفة للعمال ،إجازات مدفوعة
الزبائن	منتجات بأسعار مناسبة منتجات بنوعية جيدة ،تطوير مستمر للمنتجات منتجات آمنة عند الاستعمال ،الالتزام بمعالجة الاضرار التي تحدث بعد البيع

ارشادات واضحة في استخدام المنتج اعادة تدوير جانب من الارياح لصالح فئات معينة من الزبائن	
البيئة	السياسة البيئية
وجود مدونة الاخلاقيات البيئية و معايير التطبيق اندماج العاملين في الانشطة البيئية المحاسبة البيئية ،التدقيق البيئي، الانبعاثات البيئية	
المجتمع المحلي	دعم البنى التحتية
فرص العمل دعم الأنشطة الاجتماعية الاتجاه نحو تبني حاضنات الأعمال	
الحكومة	الالتزام بالتشريعات و القوانين و تسديد الالتزامات الضرورية
المساهمة في حل المشاكل الاجتماعية و الثقافية احترام الحقوق المدنية للجميع تعزيز سمعة الحكومة عند التعامل الخارجي	
المجهزون	الاستمرار بالتجهيز و الامداد
اسعار عادلة و معقولة تطوير استخدام المواد المجهزة	
المنافسون	منافسة عادلة و نزيهة
عدم الاضرار بمصالح الاخرين	
الاقليات	تكافؤ الفرص و المساواة و احترام حقوق المرأة
جماعات الضغط	التعامل الجيد مع جمعيات حماية المستهلك
احترام دور النقابات العمالية الصدق في التعامل و نشر المعلومات عن حالة المؤسسة	
المصدر: محمد الصيرفي،المسؤولية الاجتماعية للإدارة، الطبعة الأولى،القاهرة، دار الوفاء للطباعة،2007 ، ص70-71	

تقيم المسؤولية الاجتماعية من خلال أربعة مؤشرات رئيسية:

أولاً-مؤشر الأداء الاجتماعي للعاملين:جميع تكاليف الأداء بخلاف الأجر الأساسي الذي تقدمه المؤسسة إلى العاملين،بغض النظر عن طبيعة عملهم،وتقوم المؤسسة بالالتزام بتوفير كافة العوامل اللازمة لخلق وتعميق حالة الولاء وانتماء العاملين وتدريبهم وتحسين وضعهم.

ثانياً- مؤشر الأداء الاجتماعي لحماية البيئة: أي كافة تكاليف الأداء الاجتماعي المضحى بها لحماية أفراد المجتمع المحيط، كالحماية ضد تلوث البيئة.

ثالثاً- مؤشر الأداء الاجتماعي للمجتمع: يتضمن كافة تكاليف الأداء التي تهدف الى إسهامات المؤسسة في خدمة المجتمع، وتشمل التبرعات والإسهامات للمؤسسات التعليمية والثقافية والرياضية والخيرية وتكاليف الإسهام في برامج التعليم والتدريب.

رابعاً- مؤشر الأداء الاجتماعي لتطوير الانتاج: تشمل تكاليف الأداء التي تنصب في خدمة المستهلكين، حيث تتضمن تكاليف الرقابة على جودة الانتاج وتكاليف البحث والتطوير ثم تكاليف ضمانات المتابعة بعد البيع.

وتفصح المسؤولية الاجتماعية في شكل تقارير شأنها شأن باقي التقارير التي تصدرها المؤسسات بشكل دوري، حيث تصدرها المؤسسة سنوياً كسائر التقارير المالية التي تصدرها في نهاية السنة المالية، غير أنه يركز على نتائج المؤشرات التي تقيس الأداء الاجتماعي والبيئي للمؤسسة ويهدف إلى عرض وتوثيق كافة البرامج التي تقوم بها في مجال المسؤولية الاجتماعية وتقييمها إلا أنها يجب أن تراعي العديد من الأمور عند كتابة تقارير المسؤولية الاجتماعية، من أهمها¹:

1- أهمية الجمع بين المعلومات الكمية والنوعية، فبالإضافة للتقييم الكمي الذي يتم من خلال القياس المحاسبي، يمكن أن يتضمن التقرير وصفاً للأنشطة التي قامت بها المؤسسة وفاء لالتزاماتها الاجتماعية، من غير تقدير كمي.

¹ وهئية مقدم، متطلبات إعداد تقارير المسؤولية الاجتماعية للشركات، تاريخ الاطلاع 2015-03-06

<http://www.csr.sa.net/index.php>

2- إمكانية إجراء استبيان لأفراد المجتمع ولكل أصحاب المصلحة، من أجل الحصول على معلومات تساعد في تقييم أداء الشركة في مجال المسؤولية الاجتماعية، وتستعمل نتائجها لاحقاً في تقرير المسؤولية الاجتماعية.

3- لكل تقرير شكله وموضوعه بحسب النهج الذي تتبعه المؤسسة المصدرة للتقرير وحسب نظرتها لماهية أصحاب المصلحة فيها واحتياجاتهم، وحسب طبيعة برامج المسؤولية الاجتماعية التي تقوم بممارستها.

4- من الأفضل أن لا تصدر التقارير الاجتماعية بشكل منفصل عن التقارير المالية السنوية، من أجل عدم تشتت التقارير بين الأداء المالي والأداء البيئي والأداء الاجتماعي حتى تسهل عملية المقارنة، ومن المهم أن تصدر التقارير المالية والاجتماعية والبيئية مترافقة في وقت واحد في شكل تقارير سنوية.

5- يجب أن يتميز التقرير بالمصداقية والشفافية، وأن يعكس بصدق فعالية برامج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، وأن لا يكون الهدف منه هو كسب رضا أصحاب المصلحة، لان ذلك قد يؤدي إلى كتابة معلومات عشوائية قد تكون غير صحيحة تماماً.

6- لا ينبغي أن يؤدي الإبلاغ الاجتماعي إلى الكشف عن معلومات قد تهدد موقف المؤسسة التنافسي، لذلك يجب مراعاة الخصوصية والسرية عند كتابة تقرير المسؤولية الاجتماعية.

7- كلما كان التقرير مطابقاً للنماذج الواردة في المبادرات الدولية كلما كسب أهمية ومصداقية أكبر، كما أن اللجوء إلى مكاتب الاستشارات والخبرة، وإلى المدققين الاجتماعيين يكسب التقرير أمثلية أكبر.

8- لا يجب أن يركز التقرير على جانب على حساب جانب آخر، فغالبا ما تركز المؤسسات على المعايير البيئية مهملة المعايير الاجتماعية المختلفة وهذا قصور قد يقلل من قيمة التقرير وفائدته.

على ضوء ما سبق ومن أجل معرفة مدى التوافق مع المسؤولية الاجتماعية وضعت جمعية المحاسبين الأمريكية 1966 المعايير الاجتماعية التالية في اقتناء المعلومات البيئية والاجتماعية المناسبة.

- **معيار الملائمة:** يعتبر أهم خاصية ويجب أن يتوفر في المعلومات التي تدرج بالتقرير الاجتماعي، تنصب هذه الخاصية على علاقة المعلومات بالهدف الذي تعد من أجله لذا لا بد أن تعكس البيانات والتقارير الاجتماعية الأثر الاجتماعي للأنشطة المطلوب قياسها بصورة تبعث على الثقة وتحقق الأهداف المرجوة من إعداد القوائم الاجتماعية الختامية¹.

غالبا ما تتحدد المعلومات عن التأثيرات المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية الإجبارية وفقا لما تقرره القوانين والتعليمات في شأن المسؤولية، أما المعلومات عن التأثيرات المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية الاختيارية، فإن تحديد ما إذا كانت تأثيرات مهمة أو جوهرية يتطلب الكثير من الحكم الشخصي، وهنا يمكن اختيار المعلومات عن التأثيرات على أساس مدى اتجاه المجتمع نحو الاهتمام بها أو على أساس حجم هذه التأثيرات².

- **البعد عن التحيز:** يعكس التقرير البيئي والاجتماعي كل المساهمات الموجبة والسالبة للعمليات البيئية والاجتماعية بما يخدم مصالح الفئات حتى لا تضلل فئات معينة. بمعنى أن تكون المعلومات حيادية بحيث تعكس الحقائق بنزاهة دون تحريف، فكثيرا ما يتعرض التقرير عن هذا الأداء لعدم الصدق لاحتمال المبالغة أو الحذف، كما أن قياس تأثيرات العمليات البيئية والاجتماعية يعتمد في الغالب على التقدير والتنبؤ، مما قد يؤدي إلى تحيزها.

¹ يوسف بوخلخال ، المصدر المذكور سابقا، ص 17.

² محمد عباس بدوي، المحاسبة عن التأثيرات البيئية والمسؤولية الاجتماعية للمشروع بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2000، ص 203.

- **القابلية للفهم:** يعتبر هذا المعيار مطلباً أساسياً ينبغي الالتزام به عند إعداد التقرير البيئي والاجتماعي لما تتصف به المساهمات البيئية والاجتماعية من خصائص تؤدي إلى احتمال تعقد المعلومات المعبر عنها، لذا يتطلب توافق دلالة المعلومات مع القدرات الاستيعابية لمستخدميها، خصوصاً وأن التعامل مع بعض هذه المعلومات يعتبر أمراً حديثاً لكل من المعد والمستفيد¹.

- **المرونة:** تتصف عناصر التقرير الاجتماعي بالحركة لذا تعتبر المرونة من المعايير الضرورية لضمان فعالية فهم التقارير، فقد تتغير العمليات البيئية والاجتماعية التي تفرضها المسؤولية البيئية والاجتماعية من سنة لأخرى نتيجة لتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية. غير أن التقرير الاجتماعي مازال في مرحلة التكوين التي يترتب عليها بالضرورة احتمالات التعديل والتغيير، وإن عملية اختيار المعلومات التي ينطوي عليها هذا التقرير ينبغي أن تتصف بالمرونة حتى تتجاوب وتتأقلم مع هذه الطبيعة المتحركة².

المطلب الثاني: قياس الأداء الاجتماعي

تكمن أهمية قياس الأداء الاجتماعي في مدى نجاح المؤسسة في المشروع، أو تراجعها عن تحقيق المنفعة داخل المجتمع الذي تعيش فيه، ففي دراسة أجريت على إحدى مؤسسات التمويل المصغر وجد أنها تسعى إلى قياس أدائها الاجتماعي نتيجة عدة عوامل من بينها³:
أولاً- أن قياس الأداء المالي للمؤسسة لا يعطينا الصورة الكاملة عن مدى نجاحها، فرسالة مؤسسة التمويل المصغر لا تنطرق للنجاح المالي كنهاية بل لتحقيق نجاح اجتماعي.

¹ محمد عباس بدوي، المصدر المذكور سابقاً، ص205.

² محمد عباس بدوي، المصدر المذكور سابقاً، ص205.

³ حسن إبراهيم، الأداء الاجتماعي لمؤسسات صناعة التمويل الأصغر في الوطن العربي، تاريخ الاطلاع

ثانيا-تركيز مجموعة من المانحين وكذا المستثمرين على قياس الأداء الاجتماعي كجزء من تحليل قدرة المؤسسة على استقطاب المنح والاستثمارات.

ثالثا-صحة العاملين في ميدان التمويل الأصغر الذين اكتشفوا أن الأداء المالي الجيد ليس الضمان الكافي للاستمرارية.

غير أن تداخل التكاليف الاجتماعية والتكاليف الاقتصادية يصعب قياس الأداء الاجتماعي للمنفعة، فالتشابه بين الأنشطة الاجتماعية والأنشطة الاقتصادية نابع من طبيعة نشاط المؤسسة الذي يؤدي إلى مشاكل كيفية القياس لكل نشاط بشكل مستقل، فمثلا تكاليف البحوث والتطوير يمكن النظر إليها على أنها تكاليف اجتماعية لازمة لخلق حالة من الرضا داخل نفوس الزبائن، في حين يمكن اعتبارها تكاليف اقتصادية لازمة لإعطاء قوة دفع تنافسية للمنتج وزيادة الحصة السوقية¹، هذا من جهة. ومن جهة أخرى يصعب تقدير المنفعة نقدا خاصة المعايير المحاسبية التقليدية المتعارف عليها إذ لا يمكن معرفة درجة القبول والرضا من طرف الزبون، وهذا راجع للسببين الرئيسيين:

1-معظم المنافع عائدة للمجتمع خصوصا إذا قامت بأنشطة اجتماعية، وهذه المنافع تكون على شكل خدمة يحصل عليها المجتمع، مما يجعل تقدير القيمة النقدية للمنفعة صعبا، وبما أن هذه المنفعة تحققت لدى المجتمع، ما يعكس تحققها بالنسبة للمؤسسة، أي قبولها اجتماعيا (تحقيق انطباع حول المشروع) لكن القيمة النقدية لهذا القبول صعبة التحقق من جهة ولا تتفق مع سياسة الحيلة والحذر².

¹ سعدون مهدي القاسي وعبد الناصر نور، محاسبة المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، مؤتمر دولي التحديات المعاصرة للإدارة العربية (القيادة الإبداعية)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة، 2006، ص 197.

² نوفان حامد محمد العليمات، القياس المحاسبي لتكاليف أنشطة المسؤولية الاجتماعية و الإفصاح عنها في القوائم المالية الختامية، أطروحة دكتوراه في المحاسبة، جامعة دمشق، 2010، ص 35.

2-وجود فجوة بين ما يتوقعه المجتمع وبين ما ترى تلك المؤسسات مسؤوليتها تجاه المجتمع، إضافة إلى طول الفترة الزمنية الحاصلة بين حدوث التكلفة الاجتماعية وزمن العائد الاجتماعي المحقق¹. هناك من يرى أن هذه التكاليف هي المساوي التي يتحملها المجتمع نتيجة ممارسة المؤسسة لأنشطتها كالتلوث الناتج عن دخان المصانع وبالتالي تقع على عاتق المجتمع، في حين يرى البعض أنها أعباء مالية تتفكها المؤسسة ولا يتطلبها نشاطه الاقتصادي فضلا عن عدم حصول أية منفعة مباشرة مقابل هذه التكاليف ، وإنما هي نتيجة التزامها لقوانين تفرضها الحكومة.

المطلب الثالث: نماذج تقييم الأداء الاجتماعي

تقييم الأداء هو العملية الرقابية التي تختص بالمقارنة الميدانية والفعلية بين الانجاز الفعلي الذي تم أدائه وبين ما يجب أن ينجز بهدف التعرف والوقوف على مستوى وحجم ونوعية الأداء الذي تم. تمس عملية التقييم جميع الأنشطة والهياكل داخل المؤسسة بهدف التأكد من أن هذه الأنشطة تسير نحو ما هو مخطط لها، وجدت العديد من المناهج لتفسير مفهوم الأداء الاجتماعي من بينها: نموذج carroll، نموذج wood، نموذج decock et good.

¹حارس كريم العقاني، مداخلة بعنوان دور المعلومات المحاسبية في قياس و تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسات الصناعية دراسة تطبيقية في البحرين المؤتمر العلمي الرابع حول الريادة و الإبداع: استراتيجيات الأعمال في مواجهة تحديات العولمة، جامعة فيلادلفيا، 16.15 مارس 2005، ص8.

الفرع الأول: نموذج carroll

من بين النماذج الأولى التي وضعت لتصميم الأداء الاجتماعي سنة 1979 حيث عرض نموذجا مكونا من ثلاث أبعاد:

البعد الأول: يتضمن الغايات التي تود المؤسسة تحقيقها من ممارسة المسؤولية الاجتماعية، ولا يتضمن هذا فقط تحقيق المردودية الاقتصادية واحترام القوانين، إنما ممارسة سلوك أخلاقي يناسب التوقعات المجتمعية.

البعد الثاني: التوعية الاجتماعية، ويتم قياسها من خلال أربعة مواقف: الرفض، الإلزام الاجتماعي، والتكيف، الاستجابة، بالنسبة لحالة الرفض ترفض المؤسسة أية تعديلات، إما بالنسبة للالتزام فهي تلتزم بالحد الأدنى القانوني، يلي ذلك التكيف وهو مرحلة متقدمة عن المرحلة السابقة، وأخيرا الاستجابة حيث تعتبر الحالة المثالية في التعامل مع المسؤولية الاجتماعية.

البعد الثالث: قائمة مفتوحة من المجالات التي تغطيها المسؤولية الاجتماعية، وفقا للفترة الزمنية المتاحة للمنظمة وللقطاع الذي تنشط فيه المنظمة، حيث يمكن أن يتعلق الأمر بالمجالات الاجتماعية والبيئية والجوانب المتعلقة بالمساهمين وجودة المنتجات.

الفرع الثاني: نموذج wood

يرى wood أن الأداء الاجتماعي هو ناتج عن تشكيلة تنظيمية ممثلة من خلال مجموعة من الالتزام بالمبادئ، والأنظمة الداخلية والنتائج الملاحظة، يعتمد هذا التصميم على نظرية الأنظمة المفتوحة، فالأداء الاجتماعي هو مجموعة من التصنيفات التي تعكس نشاطات المؤسسات في شقها المتعلق بآثار ونتائج هذه النشاطات على المجتمع وعلى أصحاب المصلحة وعلى المؤسسة ذاتها، تتحدد طبيعة هذه النتائج من خلال الترابطات العامة والخاصة والتي تحدد مبادئ المسؤولية الاجتماعية. الجدول التالي يشرح نموذج wood لتقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسات.

الجدول رقم 15: نموذج wood لتقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسات

مبادئ المسؤولية الاجتماعية	أنظمة التفاعل الاجتماعي	نتائج و آثار الأداء
الشرعية: المؤسسة التي تتعسف في استعمال الحق الذي تمنحه لها المجتمع	التقييم الاجتماعي: جمع المعلومات الضرورية من أجل التفاعل مع المحيط الاجتماعي والبيئي والسياسي والقانوني	الآثار على الأشخاص والمؤسسات
المسؤولية العامة: المؤسسات مسؤولة عن آثار نشاطاتها الأولية والثانوية	إدارة العلاقات مع أصحاب المصلحة: الالتزام الفعال تجاه طلبات وترقيات أصحاب المصلحة الدائمين	الآثار على البيئة الطبيعية والمادية
حرية التصرف الإدارية: المسيرون والعمال هم الأطراف الفاعلة أخلاقيا.	إدارة التحديات التي تواجه المجتمع إقامة أنظمة داخلية تسمح بالاستجابة الجيدة للانشغالات الاجتماعية والسياسية المؤثرة	الآثار على الأنظمة الاجتماعية والمؤسسية

المصدر: وهيبة مقدم ،المصدر المذكور سابقا،ص218.

الفرع الثالث: نموذج ABT

يهدف هذا النموذج إلى توفير معلومات لمتخذي القرار لتحسين العائد المالي للاستثمار الصناعي، ويقوم هذا النموذج على أساس إعداد ميزانية عمومية مالية اجتماعية وقائمة بصورة نقدية كما في الجدول التالي.

جدول رقم 16: الميزانية المالية الاجتماعية للفترة من - الى -

الالتزامات	الاصول
موارد بشرية التزامات تنظيمية	موارد بشرية اصول تنظيمية

حق انتفاع بخدمات عامة	التزامات عامة		
اصول مالية	التزامات مالية		
اصول مادية	حقوق المجتمع		
المجموع	المجموع		

قائمة الدخل

الفئات الاجتماعية المستفيدة	المنافع	التكاليف	الصافي
الشركات و حملة الاسهم			
العاملون			
الزبائن			
الهيئات العامة			
صافي الربح الاجمالي			

المصدر: طاهر محسن منصور الغالبي، المصدر المذكور سابقاً، ص118.

إن بقاء المؤسسة واستمرارها يتوقف على فلسفة إدارتها وهيكل علاقتها مع أعضائها وقدرتها على التكيف مع البيئة المحيطة، لذلك فإن المؤسسات التي تتميز بالتطور والابتكار في كافة المجالات، توقع المشكلات قبل حدوثها ووضع مختلف الأساليب للتعامل معها عليها وضع أدوات مناسبة للتقييم أدائها الاجتماعي بهدف:

أولاً- ترشيد الطاقة البشرية في المؤسسة في المستقبل حيث يتم إبراز العناصر الناجحة وتمييزها، والعناصر غير الناجحة التي يتطلب الأمر الاستغناء عنها، أو محاولة إصلاحها لزيادة كفاءتها.

ثانياً- مساعدة مديري الأقسام على اتخاذ القرارات التي تحقق الأهداف من خلال توجيه نشاطهم نحو المجالات التي ستخضع للقياس والحكم.

ثالثاً- مساعدة المستويات الإدارية على التعرف على أسباب الانحرافات التي تم اكتشافها حتى يمكن اتخاذ الإجراءات اللازمة.

الفرع الرابع: نموذج لينويز

يقوم بالإفصاح عن التكاليف المرتبطة على كل نشاط من أنشطة المسؤولية الاجتماعية التي تقوم بها المؤسسة دون أن يكون للمنافع التي تحققها تلك الأنشطة أي أثر فيها، وسمي بتقرير النشاط الاجتماعي الاقتصادي. الجدول التالي يوضح نموذج لينويز لتقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسات.

جدول رقم 17: نموذج لينويز لتقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسات

			أولاً-الأنشطة الخاصة بالأفراد 1-المزايا: برامج تدريبية للعمال تبرعات لمؤسسات تعليمية وعلمية تكاليف معالجة زيادة معدل دوران العمال تكلفة الحضانة الخاصة بأبناء العاملين مجموع المزايا المتحققة للأفراد 2-مطروحا منه الأضرار تأجيل إضافة أجهزة أمان لآلات القطع صافي المزايا في الأنشطة الخاصة بالأفراد ثانياً-الأنشطة الخاصة بالبيئة 1-المزايا تكلفة اصلاح واستزراع أرض المخلفات الخاصة بالمؤسسة تكلفة إضافة أجهزة للرقابة على التلوث تكلفة استبعاد المواد السامة من عملية الإنتاج مجموع المزايا 2-مطروحا منه الأضرار التكلفة التي كان يجب تحملها لإعادة تشجير منطقة التعدين التكاليف المقدرة لتطهير مجرى النهر من التلوث صافي المزايا في الأنشطة الخاصة بالبيئة ثالثاً-الأنشطة الخاصة بالانتاج 1-المزايا
--	--	--	--

			رواتب لجان الأمن المنتج تكلفة التحويلات على المنتج مجموع المزايا 2- مطروحا منه الأضرار تكلفة جهاز الأمان الموصى باستخدامه مقابل لجان الأمان ولكن لم تستخدم صافي المزايا في الأنشطة الخاصة بالإنتاج صافي العجز الاجتماعي-الاقتصادي للسنة+الرصيد المدور في 1 على 1 الصافي الكلي الاجتماعي-الاقتصادي للأنشطة في 12 إلى 31
--	--	--	--

المصدر: طاهر محسن منصور الغالبي، المصدر المذكور سابقا، ص 120.

يعد هذا التقرير بشكل منفصل عن التقارير المحاسبية المالية حيث أن نتيجة الأداء يقاس بمعزل عن نتيجة النشاط الاقتصادي للمؤسسة خلال السنة جامعا فيه التكاليف التي تتحملها المؤسسة في سبيل القيام بأهداف اجتماعية وتكاليف التي يجب إنفاقها نتيجة الأضرار التي تحدث بسبب الأنشطة. وجد لهذا التقرير عيوب تكمن في صعوبة التحقق وبشكل نهائي من الآثار الاجتماعية الايجابية أو السلبية للمؤسسة.

المبحث الثالث: المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتبلور أهداف المسؤولية الاجتماعية من خلال تنمية الأنشطة الاجتماعية وكيفية تقاسم ثمار الرفاهية والرخاء، ونقل المهارات والتقنيات لأهالي المجتمعات المحلية، غير أن الأهم من ذلك هو كيفية تفعيل هذه الممارسات واتجاهات نشرها. في هذا المبحث سنحاول التطرق إلى أهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المسؤولة اجتماعيا

المطلب الأول: نماذج عن مؤسسات صغيرة ومتوسطة مسؤولة اجتماعيا

ارتأينا في هذا المطلب الكشف عن بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عبر العالم حيث كان أغلبها من أوروبا، ومن المنطقة العربية لنستخلص بأهم الممارسات الاجتماعية التي قامت بها ومميزات هذه المؤسسات.

أولاً - مجموعة Ethik الإيطالية للاستثمار: تم تأسيس مجموعة Ethik للاستثمار عام 2003 من طرف Edouard de Broglie، الاختصاصي في الابتكار والمسؤولية الاجتماعية¹. وتوظف المؤسسة حوالي 60 موظفا دائما في طاقم العمل بما في ذلك الإدارة، 50% من طاقم المؤسسة لديه إعاقة. وهي الآن مجموعة عالمية مستقلة لديها فروع في فرنسا، إنجلترا، إسبانيا، تدير حقوق امتياز ومناسبات عبر العالم². من المبادرات المسؤولة اجتماعيا:

1- العدالة في التوظيف؛

2- توظيف نسبة عالية من الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية؛

3- القيام بمناسبات اجتماعية مسؤولة ونافعة (تعمل حول العالم) **Ethik Event** ؛

4- التدريب والاستشارة لتطوير تكامل متنوع ومنتج للعمل **Ethik Management**؛

5- التواصل من خلال المسؤولية الاجتماعية والتخطيط الاستراتيجي لتحويل المسؤولية الاجتماعية

إلى أعمال ربحية **Ethik Image** .

¹ Edouard هو مؤلف لكتاب مرجعي نشر في 2002 في فرنسا عن المسؤولية الاجتماعية، عنوانه " Brand vs Ethics" من دار نشر (Pearson) وكتاب جديد آخر تم نشره في يونيو 2014 بعنوان "A ? Dans le Noir luminous idea" من دار نشر (Pearson). كصاحب مبادرات في مجال الأعمال، كان Edouard هو المالك الناجح لـ Connection Trade، شركة تكنولوجيا معلومات في فرنسا، والتي نجحت في حصد أكثر من مليون دولار أرباح سنوية.

² لمزيد من التفاصيل أنظر موقع المؤسسة london.danslenoir.com/group.ar.html.

6-افتتاح أول مطعم خاص ودائم بباريس يعمل في الظلام تحت شعار **dans le noir** بالتعاون

مع مؤسسة Paul Guinot ، من دون الحصول على دعم أو تمويل إضافي خاص أو عام من

بنوك أو مؤسسات أخرى.لديها فروع في باريس، لندن، برشلونة،أصبحت مؤسسة **Dans le**

Noir مجموعة مستقلة وهي الآن تتوسع في أنشطة مختلفة.

ثانيا-مؤسسة **Adventagri الفرنسية**: نشأت هذه المؤسسة سنة 2006 برأس مال غير محدد

بمساهمة كل من التعاونية الفلاحية 40 %ومجمع **sphère** للتغليف الفرنسي بنسبة 60% بعدما

كانت مملوكة من طرف مجموعة هولندية تعمل في مجال تحويل نشا البطاطا إلى مادة هلامية

بإضافة الماء ومن ثم تحويلها إلى رغوة كربونية مكافحة للحرائق.تضم هذه المؤسسة 100

عامل.من مظاهر المسؤولية الاجتماعية¹:

1-تسويق منتجات طبيعية وقابلة للتحلل في مجال مكافحة حرائق الغابات من أساس نشاء

البطاطا؛

2- المحافظة على مناصب عمل موظفي المؤسسة الأولى بعد إفلاسها.

3-خلق فرص عمل جديدة بإضافة 200موظف غير دائم من مزارعين؛

4-إعادة استئناف موقع لإنتاج نشاء البطاطا في منطقة ريفية بالأردن كان مهددا بالغلق؛

5-خلق علامة تجارية جديدة في مجال إطفاء الحرائق من خلال تطوير منتجات صديقة للبيئة،

وقد حصلت المؤسسة على العديد من الجوائز في مجال الابداع.

6-دعم التنمية المحلية من خلال الحفاظ على القطاع الزراعي.

¹ للمزيد من التفاصيل ،أنظر موقع المؤسسة <http://www.sphere.eu/var/sphere/storage>

ثالثاً-مؤسسة **gradulats de picardie الفرنسية**: أنشأت هذه المؤسسة سنة 1997 تابعة لمؤسسة La farge سنة 1997 ولم تزال نشاطها إلى غاية 2003 تنشط في مجال إنتاج بيع ونقل مواد البناء(محاجر الصخور الرسوبية الى المصنع)توظف 52 عامل.ومن مظاهر المسؤولية الاجتماعية¹:

1-توفير وسيلة نقل سريعة لنقل المواد الخام من منطقة إلى أخرى(قطار يحمل 1300طن مقابل 25 طن لشاحنة لليوم الواحد)؛

2-وبالتالي التخفيف من الضغط على الطريق،الضوضاء ،التقليص من انبعاث CO₂.

3-إعادة تأهيل المحاجر المهجورة.

4-توجيه جزء من إمداداتها لمحاجر الصخور الواقعة في شمال فرنسا للمناطق التي تبعد عنها بـ200كلم.

5-تأهيل المناطق المتدهورة التي مستها التلوث البيئي من جراء استعمال مواد البناء والحفاظ على الموارد الطبيعية.

رابعاً-مؤسسة **MEBLO JOGI السلوفاكية**:هي مؤسسة سلوفاكية تتكون من 158 عامل براس مال 1,23 مليون أورو، تنشط في مجال صناعة الأسرة والأفرشة، استطاعت أن تمول السوق الأوروبية و السوق الخارجية، للمؤسسة فرعان الرئيسي بـ NOVA GORICA أما الفرع الثاني بـ .ANIK

¹ للمزيد من التفاصيل ، أنظر موقع المؤسسة - <http://www.salonpohistva.si/manufacturer/meblo-jogi>

وجد أن هذه المؤسسة مسؤولة اجتماعيا، حيث استطاعت أن تراعي مجال البعد البيئي وتحقيق شروط العمل من أمن وتحقيق الجودة¹.

1-تحسين ظروف عمل العمال وإنتاجيتهم من أمن،صحة،تخفيض أخطار البيئة؛

2-تكوين وتدريب العمال وتحفيزهم على الإبداع والتطوير؛

يمكن ان نقول ان المؤسسة استطاعت أن تتبنى مبادئ المسؤولية الاجتماعية من خلال:

4- الحصول على شهادة الايزو SA8000 فهي أول مؤسسة صغيرة تتحصل عليها؛

5-تنظيم برامج إعلامية وتوعية للصحة والأمن للعمال؛

6-تحفيز العمال من خلال زيادة الأجور.

خامسا-مؤسسة MATESEWICZ BUDOWA MASZYNS البولونية:مؤسسة بولونية

تتكون من 235 برأسمال 3,4 مليون اورو تأسست سنة2003 تقوم بصناعة المواد البلاستيكية.

تقوم المؤسسة بصنع منتجات وخدمات صناعية ذات شهادة ISO 9001،فهي ملتزمة بتطوير

المهارات، المعرفة، الدافع ومعنويات الموظفين من خلال التدريب المتخصص في المجال،كما

تهدف إلى تحسين مستمر في الخدمات التي تقدمها والحد من الآثار السلبية على البيئة، فهي

بذلك تحاول أن تكون مواطن جيد تدعم المجتمع المدني وتحاول الانخراط في المجتمع.

تظهر ملامح الالتزام بمبادئ المسؤولية الاجتماعية في العناصر التالية:

1-التدريب المتخصص للعاملين وتقديم لهم شهادات معترف بها على الصعيد الاوروبي؛

2-دعم تطوير الكمبيوتر في مركز التعليم والتدريب lwowek Slaski؛

3-رعاية الفرقة المحلية Gryfow؛

¹ أنظر الموقع الالكتروني للمؤسسة <http://www.meblojogi.si>

4-المشاركة في المنظمات المحلية مثل جمعيات المكفوفين، منتديات رياضية،...

5-بناء مركز رياضة وترفيه لسكان Grifow Slaski؛

6-المساعدة التقنية والمالية لخدمات الإطفاء والإسعاف المحلية مثل تصليح السيارات وشراء أجهزة

التبريد؛

7-إعادة تدوير مخلفات المؤسسة واستعمال المنتجات المعاد تدويرها في الإنتاج.

سادسا-مؤسسة **Koffie kàn البلجيكية**: هي مؤسسة عائلية بلجيكية تتكون من 3 عمال تقوم بتحميص القهوة وتعليبها،تحاول هذه المؤسسة أن تكون مواطن جيد من خلال فتح الحوار مع المجتمع المدني وتولي اهتمام كبير لما تأثره على البيئة، هذا من جهة ومن جهة أخرى استطاعت إن تساهم في مشاريع التنمية الاجتماعية في البلاد ودعم الجمعيات المحلية.تظهر ملامح المسؤولية الاجتماعية في هذه المؤسسة من خلال¹:

1- شراء القهوة من المزارع الصغيرة بسعر يتجاوز سعر السوق بهدف دعم المزارعين؛

2- الاستثمار في فوائد المبيعات في مشاريع لدعم النساء في هندوراس؛

3- العمل على التقليل من الآثار السلبية على البيئة؛

4- تقديم الوحدة القديمة لتحميص القهوة إلى إحدى مزارعي المكسيك كهبة وتدريبه على استخدامها حتى يتمكن من تمويل السوق المحلية.

سابعا-مؤسسة **S.C Galfiband الرومانية**: تأسست هذه المؤسسة سنة 1984 كجزء من معهد البحوث وتصميم طلاءات وصفائح معدنية في مدينة GALATI برومانيا، تعتبر هذه المؤسسة متوسطة الحجم عدد عمالها 109 برأسمال محدود،ثم أصبحت مؤسسة مساهمة مستقلة سنة

¹Commission européenne direction générale des entreprises, Responsabilité sociale des entreprises,30-03-2015 <http://ec.europa.eu/enterprise>.

1991، استطاعت بسبب مرونتها صنع القرار وتحقيق نتائج جيدة حيث أصبحت تنتج شرائح رقيقة من الصلب والفولاذ.

في السنوات الأخيرة تنوعت أنشطتها في مجال الإعلام الآلي حيث استطاعت أن تتعاون مع وزارة البحوث والتكنولوجيا في رومانيا وفي الوقت الحاضر تساهم في دعم النظم الآلية الصناعية وأنظمة الاتصالات¹. من مظاهر المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة:

- 1- المشاركة مع الجامعة المحلية لتطوير مهارات الطلبة في الاعلام الالي؛
 - 2- تقديم دعم مالي لمركز للاعلام الالي حديث النشأة مع تحديث 14 كمبيوتر؛
 - 3- رعاية بعض الأنشطة في المجتمع المحلي مثل التشجير؛
 - 4- تضع المؤسسة البعد البيئي من أولوياتها الى جانب أهدافها الرئيسية مثل إعادة تدوير وتسيير النفايات، تكوين المستخدمين؛
 - 5- تدريب العمال على احترام البيئة.
- ثامنا- مؤسسة **OY Pinifer LTD** الفنلندية: تتكون المؤسسة من 14 شخص براسمال مقدر بـ 1200000 يورو لسنة 2003 بمدينة **liminkes** الفنلندية، تنشط في مجال صناعة زيوت التشحيم الصناعية مستخدمة في ذلك زيوت الصنوبر، تطوير تصنيع وتسويق الزيوت القابلة للتحلل مطابقة لمعايير السلامة.

¹المزيد من التفصيل أنظر www.galfinband.ro

نلاحظ أن المؤسسة تزاعي في نشاطها البعد البيئي وتظهر ملامح المسؤولية الاجتماعية من خلال¹:

- 1-تقوم بدورة انتاج مغلقة؛
 - 2-تقديم منتجات غير سامة وقابلة للتحلل إذ تم التحقق من هذه الخاصية من قبل معهد تصنيف مستقل في فرلندا؛
 - 3-الحصول على شهادة الجودة وفقا للمعايير ISO 9001،ISO 14001 وإدارة نظام الصحة والسلامة في العمل وفقا لمعيار OHASA؛
 - 4- توعية الموظفين بقضايا الجودة والسلامة.
- تاسعا-مؤسسة بيت كوم للمبيعات بقطر: هي مؤسسة متوسطة الحجم تتكون من 250 موظف،تنشط في مجال المبيعات،حازت على أكبر موقع للتوظيف في الشرق الأوسط، فازت بجائزتين في مسابقة نجوم الأعمال 2011 للشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم من مجلة SME Advisor. الجائزة الأولى عن فئة "التقنية والإنترنت"، والثانية جاءت تتويجا لإنجازات الموقع وهي "نجم شركات الأعمال" للعام 2011². من مشاريع بيت.كوم الخيرية³:

- 1-مشروع دعم الأيتام من مختلف أنحاء العالم نيابة عن كل و جميع موظفي بيت.كوم الذين لديهم سجل خدمة طويل معه.
- 2-مشروع تبرع بيت.كوم بنسبة ثابتة من إيراداته كل عام إلى مجموعة متنوعة من الجمعيات الخيرية في مختلف أنحاء المنطقة والذي أطلقه منذ إنشائه.

¹المزيد من التفصيل أنظر <https://duunitori.fi/yritys/pinifer>

²موقع بيت كوم، تاريخ الاطلاع، 19-04-2015 <http://www.bayt.com>

³ www.bayt.com/ar/charity/

3-مشروع برنامج مساعدة الجامعات الذي ينظم الندوات الميدانية في جامعات المنطقة التي تهدف إلى تهيئة الطلاب لمكان العمل .

4-مشروع معاينة السير الذاتية لغير العاملين لعام 2009 لمساعدة الحركة التوظيفية في المنطقة من خلال منح جلسات إستشارات مجانية لغير العاملين حول أساسيات كتابة السير الذاتية المميزة والبحث عن عمل.

5-مساعدة الباحثين عن عمل المتميزين وأصحاب العمل الذين ينتمون إلى المجالات الخضراء بالتواصل مع بعضهم البعض داخل منطقة الشرق الأوسط وإفريقيا الشمالية وخارجها.

6-راعي رئيسي بصفته شريك مهني استراتيجي للقمة الثامنة لمسؤولية المؤسسات تجاه المجتمع التي يقيمه ،إضافة إلى رعاية المؤتمر الإقليمي الأول للتطوع في الدول العربية للمنظمة الدولية للجهود التطوعية بصفته شريك مهني استراتيجي.

7- شريك مهني استراتيجي لـ **Pure Heart Program** الذي أُسس في عام 2011 وأُطلق مؤخراً لمساعدة مرضى السرطان على العودة إلى حياتهم العملية من خلال إنضمامهم من جديد إلى القوى العاملة ليصبحوا أعضاء ناشطين في المجتمع. ويهدف Pure Heart Program أيضا إلى رفع مستوى الوعي حول أهمية دعم مرضى السرطان وتشجيع الشركات على اتخاذ مبادرات مسؤولية اجتماعية تجاه هذه القضية.

8-شريك مهني إستراتيجي لمبادرة بنك الإمارات دبي الوطني ' ادفع لنفسك أولاً، وهي عبارة عن حملة تثقيفية مالية مبتكرة مصممة خصيصاً من أجل تشجيع الأفراد على الإدارة المسؤولة لشؤونهم المالية وتحسين عادات الإدخار لديهم.

9- حملة رمضان (من نشاطات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة) - الأردن رمضان 2012 هذا

الحدث هو مبادرة نظمها فريق بيت.كوم في الأردن حيث تم جمع المواد الغذائية الغير قابلة للتلف (المعلبات، والأرز والبنور والدقيق وغيرها) وتم توزيعها على الأسر المحتاجة.

10- حملة (إنقاذ الشجرة) - الأردن 2012 قام فريق بيت.كوم في الأردن بمبادرة رائعة من خلال

تنظيم هذه المبادرة البيئية. فقد اتصل فريق بيت.كوم في الأردن (بمبادرة بس ورق) البيئية وطلب منهم توفير حاويات قمامة لإعادة التدوير وسيقوم فريق عمل بيت.كوم باستخدام تلك الحاويات من أجل التخلص من الأوراق والزجاج والأواني البلاستيكية.

11-التوعية ضد سرطان الثدي - أبو ظبي أكتوبر 2012: نظم فريق بيت.كوم في ابو ظبي

هذا الحدث للتوعية ضد سرطان الثدي في شهر أكتوبر المخصص لهذه القضية.

والملاحظ مما سبق أن نجاح هذه المؤسسات في تبني المسؤولية الاجتماعية على غرار

المؤسسات الأخرى هو الالتزام بمجموعة من العناصر:

1-المبادرة تجاه المجتمع من خلال تخصص المؤسسة وكفاءتها التنافسية:تشير التجارب

الناجحة التميز في تبني برامج خدمة المجتمع التي تتقارب مع أهداف المؤسسة مثل أن تقوم مؤسسات التدريب بتنفيذ وتقديم برامج ومحاضرات عامة في مجالات تهم المجتمع بالتعاون مع الغرف التجارية وغيرها،أو تقوم المستشفيات الخاصة بإلقاء محاضرات توعية صحية داخل المستشفى،وتقوم بإعداد وتقديم برامج خصومات خاصة للفقراء،إلا أن هذا العنصر يرتبط بمنطقة جغرافية محددة،مثلما فعلت مؤسسة الاسمنت العربية التي تبنت تطوير مركز اجتماعي ثقافي

رياضي في مدينة رابغ مساهمة منها في توفير مرافق حضارية لخدمة أهالي المحافظة، وتقليص البطالة¹.

2- **مبادرات تتناسب مع حجم المؤسسة:** وجد أن هذه المؤسسات تقوم بمبادرات تتناسب مع حجمها مما لم يؤثر سلباً على مردوديتها، في حين نجد إن بعض المؤسسات تقع في مقاربات خاطئة عند المقارنة بين جهود مؤسسة فردية وجهود مؤسسة محدودة، وهذه المقارنات الخاطئة تسبب إحباطاً لدى بعض الإدارات ومتخذي القرار، كما تصرف نظر وسائل الإعلام عن المبادرات التي تبدو صغيرة ومحدودة، ومن عناصر التميز أيضاً الحجم المالي وبرامج خدمة المجتمع في كل منطقة جغرافية تقدم المؤسسات خدماتها فيها فلا يعقل أن يكون حجم المؤسسات بالمليارات ولا تقدم سوى الآلاف لخدمة المجتمع، أو أن يحقق أحد فروع المؤسسة الخاصة خسائر متتالية ثم يطالب بالإنفاق المستمر على برامج في منطقته.

3- **التكامل بين إدارة المؤسسة الخاصة والجهات غير الربحية:** في التجارب الناجحة وجد أن المؤسسات التي تعقد تحالف مع الجهات غير الربحية والتي تتولى نواحي التنفيذ والمتابعة، استطاعت أن تتبنى المسؤولية الاجتماعية ومثال ذلك مؤسسة صوفولا بالتعاون مع جمعية مكة للتنمية والخدمات الاجتماعية حيث استطاعت تمويل إعداد أول نظام إلكتروني يربط جميع الجمعيات الخيرية في المملكة العربية عبر شبكة الانترنت توفير جميع المعلومات والخدمات عن نشاط الجمعيات الخيرية على الشبكات الدولية.

¹ محمد بن علي المفرح، مداخلة بعنوان: القطاع الخاص والمسؤولية المجتمعية أثر من 100 نموذج من المجتمع الخليجي مقدمة الى المؤتمر الخيري الخليجي الرابع حول نحو عمل خيري للجميع، 2-3 مارس 2010، ص 14.

4- تحديد الفئات المستهدفة والتي ستقوم المؤسسة بخدمتها: أن من أهم التجارب الناجحة هو حرصها على اختيار فئات محددة، والحرص على خدمة الشرائح التي ليس هناك أي جهات أخرى تتولى مسؤوليتها، وأن الحد الواجب لسد الاحتياج لم يتم إشباعه.

5- المبادرات الإبداعية: التجارب الناجحة تركز كثيرا على أهمية تبني المبادرات الإبداعية في فكرتها وأساليب تنفيذها لما لذلك من آثار إيجابية كبيرة على المجتمع، ولأنها أيضا تعطي الصورة الحسنة للمؤسسة.

المطلب الثاني: دوافع تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

إن التأثير الذي تحدثه أي مؤسسة اقتصادية على المجتمع باعتبارها جزء لا يتجزأ من المجتمع يعتمد على السياسات العامة والممارسات المستخدمة في التحديث المجتمعي، لذا فإن تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يسهم إلى حد كبير في تحقيق مصالح المجتمع المدني من جهة ومن جهة أخرى أهداف المؤسسة من خلال العناصر التالية:

أولاً- التوظيف : إن دور المؤسسات كجهات مُستخدمة يُعد من أهم مصادر التنمية الاقتصادية المؤسسات تقوم بتوظيف الأفراد بصورة مباشرة من خلال تعيين موظفين دائمين أو موظفين بموجب عقود وبطريقة غير مباشرة من خلال مورديهم أو العقود الخارجية، هذا من جهة ومن جهة أخرى أن الإدارة الفعالة هي القادرة على تعزيز ولاء الموظفين وروحهم المعنوية من أجل الاحتفاظ بهم وكذا تطوير مهاراتهم ما يضمن مردودية أعلى للمؤسسة وكذا تحسين سلامتهم وصحتهم لكلا الجنسين.

إن ممارسة المؤسسات الأجنبية في الاعتماد على العمال المغتربين بدلاً من العمالة المحلية أو قيامها بالتمييز بين الشريحتين فيما يتعلق بالمعاملة والأجور يدل على عدم مراعاة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات أو المجتمع الذي تقوم من خلاله بتحقيق أهدافها¹.

ثانياً-توفير الموارد والمشتريات: التأثير الاقتصادي للأموال التي تتفقها الشركات في الاستعانة بمصادر خارجية والاستيراد قد يكون كبيراً وبالتالي فإن توفير الموارد من مؤسسات موجودة في المجتمعات المحلية قد يؤدي إلى تحفيز التنمية الاقتصادية للمجتمع المحلي²، إضافة إلى تحسين إنتاجية وجودة المنتج.

ثالثاً-تحديد مواقع المرافق والإدارة: المجتمعات التي تختارها الشركات المستثمرة لإقامة مواقع مرافقها التشغيلية تحصل على دفعة لاقتصادياتها من خلال إيرادات الضرائب المحلية، وإنشاء مؤسسات الأعمال التجارية المحلية وتوفير فرص عمل ومثل هذه الشركات تعزز الجهود المحلية لإنعاش الاقتصاد وتدعم المنظمات المحلية³.

رابعاً-الاستثمار المالي: قيام المؤسسات باستثمار الأموال على أساس قصير أو طويل الأمد يعود على المجتمعات المحلية بالعديد من الفوائد، ووسائل الاستثمار النافع تشمل شراء الأسهم في أسواق الأوراق المالية المحلية، والتعامل مع مصارف تنمية المجتمعات المحلية أو الاستثمار في صناديق

¹ رقية عيران، المسؤولية الاجتماعية للشركات بين الواجب الوطني الاجتماعي والمبادرات الطوعية، تاريخ الاطلاع 2014-03-14 <http://www.csr.sa.net>.

² Marie gerard .Colloque RSE :Mode d'emploi pour la création de valeurs. Comment et jusqu'ou la responsabilité sociétale contribue à la performance globale de l'entreprise.7mars2012.p16.

³ أحمد عبد الكريم عبد الرحمن، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال: مجالاتها، معوقات الوفاء بها، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، عمان، المجلد 11، العدد 2، 1997، ص145.

القروض لتنمية المجتمع المحلي¹. هذا من جهة ومن جهة أخرى تعزيز صورة وسمعة العلامة التجارية والمبيعات وولاء العملاء.

خامسا- الأعمال الخيرية والاستثمار في المجتمع المحلي : يتضمن هذا المجال توجيه الأموال النقدية والموارد إلى الأنشطة التي تؤدي إلى حفز إيجاد الوظائف وتوليد الدخل في المجتمع المحلي، مثل التدريب بغرض الإعداد للتوظيف، وتوفير السكن بتكلفة معقولة، وتطوير وتوسيع مؤسسات الأعمال التجارية الصغيرة، والإنعاش الاقتصادي، والاستثمار في تعليم الشباب أو تعزيز الظروف الصحية للشباب في المجتمع المحلي². وتقوم المؤسسات بهذه الأنشطة من خلال التبرع للمنظمات المعنية بتطوير المجتمع المحلي، وبالشراكة مع الوكالات غير الربحية وتصدر برامج الإنعاش الاقتصادي.

سادسا- تعزيز ولاء الإدارة: يتضمن هذا المجال السعي إلى تطوير مركز اتخاذ القرار فالمؤسسة المسؤولة اجتماعيا يعني سلامة هيكلها الإداري ووعيه، وبالتالي العمل على تعزيز سمعة المؤسسة، تحسين ممارسات إدارة المخاطر، تحسين الرقابة التنظيمية، حسن تسيير المؤسسة وتنظيم العلاقة مع أصحاب المصلحة .

¹ Kai hockerts and mette morsing.a literature review on corporate sociale responsibility in the innovation process .copenhagen business school .danimark.2000.p18.

² روبرت ريكوبيرو الأمين العام للأمم المتحدة، «كشف البيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع والاتجاهات والقضايا الراهنة»، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية بنيويورك وجنيف، 2004، ص84.

المطلب الثالث: سلوك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجاه المسؤولية الاجتماعية

يختلف توجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تدمج مبادئ المسؤولية الاجتماعية ضمن إستراتيجيتها وفق ثلاثة أصناف: مؤسسات ذات سلوك دفاعي، مؤسسات ذات سلوك مساير، مؤسسات ذات سلوك واعي.

أولاً-السلوك الدفاعي: يستند هذا النوع من السلوك إلى منطق مالي بحت يركز على النتائج الاقتصادية الفورية، فالهدف الوحيد لمن ينتهج هذا السلوك هو الربح، المؤسسات التي تتبع هذا السلوك تنظر إلى الاستثمارات البيئية على أنها تكلفة غير مفيدة ويجب تجنبها لتعارضها مع مصلحتها الاقتصادية، كما تعتبر أن المعطيات البيئية هي من اختصاص العمل التقني وهي مجرد معطيات إضافية في تحديد المهام. هذا السلوك تتميز به المؤسسات التي هي على استعداد لدفع الغرامات إذا كانت الاستثمارات البيئية المطلوبة مكلفة، هذا الصنف من السلوك البيئي للمؤسسات بدأ في التلاشي تدريجيا لان المخاطر المترتبة عن عدم الالتزام بالتتظيمات والتشريعات البيئية أصبحت كبيرة ومن غير الممكن تجاهلها¹.

ثانياً-السلوك المساير: تكتفي المؤسسات التي تتميز بهذا النوع من السلوك بالالتزام بالمعايير التي تفرضها التشريعات البيئية حتى وإن كانت وسائلها التقنية لا تسمح لها بذلك، هذه المؤسسات ترى بان الاستثمارات البيئية هي تكاليف لا مفر من تحملها لكن يجب عليها التخفيض من

¹ محمد عادل عباس، دراسة نظرية لمحددات سلوك حماية البيئة في المؤسسة، مجلة الباحث، العدد 07،

مستواها، بعبارة أخرى، تنتظر إلى الاهتمام بالبيئة كأمر ضروري لكن الاستثمار في ذلك يجب أن يخفض قدر الإمكان لذا فهي تكتفي بالامتثال للحد الأدنى للمعايير البيئية القانونية¹، في هذا الصنف تدخل المعطيات البيئية التنظيمية في المؤسسة لأنها تدمج ضمن المتغيرات أغلب القرارات المتخذة، الهدف الرئيسي لمؤسسة ذات سلوك بيئي ممثل هو تحقيق مستوى أفضل من الأرباح مع المحافظة على صورتها من التضرر في حالة عدم التزامها بالتشريعات البيئية، يؤدي الضغط بالوسائل القانونية بمؤسسات من هذا الصنف إلى إدراك الحد الأدنى من واجبها تجاه البيئة، لكن أغلب هذه المؤسسات لا ترى في ذلك أي ميزة إستراتيجية، كما يعد السلوك البيئي المتمثل الأكثر شيوعاً بين المؤسسات².

ثالثاً- السلوك الواعي: المؤسسات التي تنتهج هذا النوع من السلوك تهدف إلى تحقيق أهداف بيئية تقع في مستوى أعلى من ذلك الذي تحدده المعايير القانونية، والدافع إلى ذلك من وجهة نظر هذه المؤسسات هو أن القوانين المطبقة على لا تعكس حقيقة القيم الاجتماعية السائدة، الاستثمار البيئي ينظر إليه على أنه ذو مردودية على الأقل في المدى البعيد، كما أن المعطيات البيئية تصبح عنصراً أساسياً في إستراتيجية المؤسسة.

المؤسسة التي تتميز بهذا السلوك تبحث عن الاستفادة بشكل أكبر من خلال استباقها للتغير الذي قد يطرأ على التشريعات البيئية وعلى خصائص السوق، ومن قواعد علم الإستراتيجية هو أن الوضع التنافسي للمؤسسة التي تتنبأ بالتغير وتتخذ الإجراءات الاستباقية للتعامل معه أفضل من وضع تلك التي تتفاجئ بالتغير والبحث عن التأقلم معه، وهذا ما يتحقق فعلاً للمؤسسات التي تتبنى سياسة

¹ Djilali benabou. Perception des dirigeants de PME de leur RS. Une approche par la cartographie cognitive. Tlemcen.

² الرمضي بن قاعد الصقري، منهج الشركات مع المسؤولية الاجتماعية، تاريخ الاطلاع: 09-04-2015
<http://csrsa.net/index.php>

إستباقية من خلال حصولها على مزايا تنافسية متنوعة،اقتصادية تكنولوجية والحفاظ على سلطتها
في اتخاذ القرار¹.

¹ Ahmed Atil et abdeouaheb dadene , La Notion et le Concept de la RSE dans des
PME algériennes :Entre une perception floue et une représentation
controversée ,intervention au colloque international « comportement des entreprises
face aux enjeux du développement durable et de l'équité sociale, faculté kasdi
rabeh,20/21 novembre 2012 .

خاتمة الفصل:

يعتبر مصطلح المسؤولية الاجتماعية من المفاهيم الحديثة على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالرغم من أن الإسلام كان السباق إلى ذلك من خلال التآزر التآخي، وأعمال الخير، فهو يهدف إلى تحقيق كافة مصالح المجتمع كما أن تبني هذا المفهوم يساعد المؤسسة على تحسين صورتها أمام المجتمع المدني من خلال كسب ثقة المتعاملين ونشر تقارير عن تقييم أدائها الاجتماعي، هذا من جهة ومن جهة أخرى توطيد العلاقة مع الموظفين من خلال تحسين ظروفهم المعيشية وحتى حماية البيئة من التلوث الصناعي .

غير أن توجه المسيرين إلى تبني هذا المنهج يختلف على حسب طبيعة شخصيتهم وأفكارهم، فهناك من يراه على أنه أسلوب ملزم على المؤسسة تفرضه القوانين تقاديا للمشاكل والغرامات المالية التي تقع فيها المؤسسة، وهناك من يراه على أنه أسلوب طوعي على حسب مقدرة المؤسسة المادية بهدف مساعدة المجتمع المدني ، وهناك من يراه على أنه أسلوب استثماري على المؤسسة اغتنام الفرص المتاحة لتوطيد علاقتها مع كافة أصحاب المصالح وبالتالي تحسين صورتها أمام المجتمع المدني. إلا أن ممارسة المسؤولية الاجتماعية يتطلب إنفاق المزيد من الأموال في المدى القريب قد لا تظهر نتائجه على المدى البعيد .وقد يؤدي حتى إلى عدم استمرارية المؤسسة الصغيرة المتوسطة ذات الرأس المال المحدود.

وجد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناجحة في تبني المسؤولية الاجتماعية قامت بوضع خطط ضمن إستراتيجيتها تمثلت في استهداف فئات خاصة من المجتمع، مبادرات إبداعية، مبادرات تتماشى مع تحجها وطبيعة نشاطها، التعاون بين إدارة المؤسسة والجهات غير الربحية.

ومع ذلك تبقى توقعات المجتمع التي تنتظرها من المؤسسات هي أكبر بكثير مما تقدمه تلك المؤسسات على أرض الواقع، كما أن المشاكل الأخلاقية والاجتماعية تزداد يوماً بعد يوم مما يستوجب ضرورة قيام هذا النوع من المؤسسات ببذل المزيد من الجهود للوفاء بتلك الالتزامات.

الفصل الثالث:

دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لتبني المسؤولية الاجتماعية

تمهيد:

في محيط شديد التغير، استوجب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة انتهاج سلوك مسؤول من خلال تبني فلسفة تقوم على الالتزام اتجاه البيئة والمجتمع. ففي وقت مضى كان احترام البيئة وجميع أطراف المصلحة قضية مكلفة نوعا ما خاصة في مجال الموارد الأولية والصناعية، أما في الوقت الحالي فإنه أصبح على الزبون توجهات تستهدف المشتريات الخلقة إلا أن تكتلها لا يزال ضعيفا فالمستهلك عندما يمارس ضغطا على المؤسسة حتى تكون أكثر اهتماما بأثرها المجتمعي والبيئي ، فهي تصبح محفزة ومجبرة على تغيير طريقة نشاطها فعلى سبيل المثال ما حدث في فرنسا حينما أنشأ مستثمر تونسي مؤسسة صغيرة maca cola للمشروبات الغازية عوضا عن كوكاكولا وذلك احتراما للديانات، ومع ذلك نجد أن هذه البيئة تصعب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبني هذا التوجه.

في هذا الفصل حاولنا الإلمام بأهم المعوقات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تبني المسؤولية الاجتماعية و أهم السبل لدعمها.

المبحث الأول: معوقات تبني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للمسؤولية الاجتماعية

المبحث الثاني: تجارب بعض الدول الرائدة في مجال المسؤولية الاجتماعية

المبحث الثالث: سبل تحسين الأداء الاجتماعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

المبحث الأول: معوقات تبني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للمسؤولية

الاجتماعية

في ظل التطور التكنولوجي وزيادة سرعة الاتصال ونقل المعلومات أصبحت البيئة العالمية للأعمال أكثر تنافسية ما أفرزت هذه الظاهرة العديد من التحديات التي تتطلب تعاملًا واعيًا ومنهجيا من أجل ضمان البقاء، وهذه التحديات إما أن تكون فرصا للأعمال تزدهر في ظلها المؤسسات وتتطور وإما أن تتعرض لتهديدات يجب مواجهتها.

المطلب الأول: المعوقات التنظيمية

أثبتت الدراسات أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ما زالت تفتقد لثقافة المسؤولية الاجتماعية أو بالأحرى لا تعي المفهوم الصحيح لها خصوصا في الدول العربية. ففي دراسة استطلاعية حول مدى تبني المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أجريت على 86 مؤسسة بفرنسا من جانفي 2010 إلى ماي 2012 تحت عنوان مفهوم ومصطلح المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أظهرت النتائج أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أقل درجة من المؤسسات المصغرة في تبني المسؤولية الاجتماعية وأن مفهومها يقتصر على الجانب التنظيمي كقواعد العمل، الضمان الاجتماعي¹. وفي دراسة استطلاعية أخرى قامت بها مؤسسة GENERALI CSA RSE بفرنسا في أبريل 2011 على مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف معرفة مدى تبني المسؤولية الاجتماعية في هذه المؤسسات من خلال طرح 13 اعتبارا وجد أن 83% منها ترى أن المسؤولية الاجتماعية هي الاستثمار في 10 اعتبارات من

¹ Commission européenne direction générale des entreprises, Responsabilité sociale des entreprises, 30-03-2015 <http://ec.europa.eu/enterprise>

أصل 13 اعتبارا تمثلت في البعدين البيئي والاجتماعي ،وأوضحت الدراسة أن هذه المؤسسات تقوم على احترام حقوق الإنسان بنسبة أكبر عن باقي العناصر قدرت بـ 75%¹.

فمن الملاحظ أن عدد المؤسسات المتبنية لهذه الثقافة تمثل قلة من المؤسسات في حين أن الغالبية يجهلون تماما هذا المفهوم ،ونرى أن انتهاجها في بعض المؤسسات الصغيرة يعود إلى الطبيعة الأخلاقية للمسيرين ومدى وعيهم نحو انتهاج أسلوب خيري وتفهم القضايا الاجتماعية.

في هذا السياق نجد أن المسيرين يفتقدون للمعرفة وقلة الخبرات والقدرة العلمية على وضع المقاييس والمعايير لقياس المجهودات فنجد أنهم يخلطون بين الأعمال الخيرية والمسؤولية الاجتماعية فمثلا لو قامت مؤسسة بدعم منطقة بمواد غذائية فهي تقوم بعمل خيري، أما إذا دعمتها من خلال تكوين مؤسسة غير ربحية وتدريب أصحابها ومشاركتهم في الأرباح فهي بذلك تكون قد قامت بمسؤوليتها الاجتماعية الذي تتضح أهدافه واستدامته²، فنرى أنها تقوم بأعمال خيرية غير تنموية مرتبطة بإطعام فقراء أو توفير ملابس أو خدمات لهم دون التطرق إلى مشاريع تنموية تغير المستوى المعيشي للفقراء بشكل جذري ومستدام وبالتالي غياب ثقافة العطاء للتنمية.

في حال ممارسة بعض البرامج المجتمعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فإنها غالبا ما تقترب من العمل الخيري والتطوعي، فهي برامج هامشية وموسمية أحيانا، كما ترتبط بالصحة المالية لها، أما إذا ارتقت هذه البرامج إلى كونها تدخل في إطار المسؤولية الاجتماعية فهي غالبا تتميز بالطابع غير الرسمي خصوصا وأن مجمل العملية الإدارية في هذه المؤسسات تتم بشكل

¹ Pascal mallet .un projet innovant pour développer la RSE des TPE et des PME.

revue le grand pari de l'entreprise solidaire.une action de sensibilisation des TRE et des PME au volet sociale de la RSE .mars 2014.p14

² خالد الكلاب، «المسؤولية الاجتماعية للشركات » ،تاريخ الاطلاع 06/02/2015 www.alyoum.com.

غير رسمي، فمن الممكن أن تمارس بعض البرامج التي تدخل في إطار المسؤولية الاجتماعية لكنها تسمى بمسميات أخرى¹.

يرى البعض أن معظم جهود هذه المؤسسات غير منظمة، فالمسؤولية الاجتماعية لكي تكون مؤثرة فهي في حاجة إلى أن تأخذ شكلا تنظيميا ومؤسسيا له خطة وأهداف محددة، بدلا من أن تكون جهودا عشوائية مبعثرة، وهنا نجد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقتقد للتخطيط الاستراتيجي وعدم وضع برامج المسؤولية الاجتماعية ضمن مخططاتها المستقبلية، خصوصا في ظل افتقار المدراء لصيانة سياسية اجتماعية وأخلاقية من بينها²:

أولا-عدم توفر المعلومات الكافية والدراسات والمسوحات البحثية عن احتياجات المجتمعات المدنية من الخدمات والمشاريع التنموية اللازمة وعدم الاهتمام بإدارة العلاقات العامة؛
ثانيا-إهمال الإدارات العليا في عملية اشتراك المستويات الإدارية الأخرى في عملية اتخاذ القرارات الإستراتيجية المتعلقة بموضوع المسؤولية الاجتماعية.

ثالثا-عدم وجود اتصال فعال من قبل الإدارات مع الجمهور .

رابعا-تقديم المصلحة الشخصية على المصلحة العامة:حيث أغلب الميسرين يهتمهم الحصول على الثروة دون المساهمة بجدية في معالجة مشاكل المجتمع مما ينجر عنه الكسب غير المشروع، الفساد مشكلة التأمينات الاجتماعية،الأجور³.

¹ عبد الوهاب دادن،رشيد حفصي،مداخلة بعنوان تحليل المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الجزائرية والمؤسسات الصينية كبعد لإدماج حوكمة الشركات،مقدمة إلى الملتقى العلمي الدولي حول آليات حوكمة المؤسسات ومتطلبات تحقيق التنمية المستدامة،ورقلة،25-26نوفمبر 2013،ص-ص56-59 .

² Ivor Hopkins. Corporate Social Responsibility and Small and Medium Sized Enterprises Revisited. <http://mhcinternational.com/monthly-features>.

³ لزهرة قواسمية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من الإنشاء إلى التنافسية،

<http://sha3ersouf.7forum.net>.

وأمام هذه التشريعات المنظمة لسوق العمل ووقوف الحكومات ونقابات العمال في هذه السوق باتجاه تحقيق جملة من الشروط الضرورية للتوظيف، يلجأ منظمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحيانا إلى عدم الانضباط كدفع أجور دون الحد أو تشغيل القصر والإناث أو التحايل على نظام الإجازات والمكافآت أو تجاوز عدد ساعات العمل الرسمية. أما المؤسسات المتناهية الصغر غالبا ما يلجأ أصحابها إلى اعتماد العمالة الأسرية والموسمية وكذلك العمالة الوافدة غير الحاصلة على ترخيص عمل أو إقامة، مع عدم الإبلاغ عن العمالة الفعلية المتواجدة بالمؤسسة. وتؤدي هذه الاعتبارات إلى ارتفاع معدل الغياب والانقطاع عن العمل وانخفاض إنتاجية العاملين وعدم انتظام الإنتاج، فضلا عن صعوبة الحصر الدقيق للعمالة الفعلية الملحقة بقطاع الأعمال الصغيرة.

تفتقد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لقسم متخصص في دراسة وتقييم مشاريع المسؤولية الاجتماعية جنبا إلى جنب مع قسم المالية، فهذا الأمر سيساعدها على اقتناء المعلومات والبيانات التي تمكنها من اتخاذ قرار الاستثمار على أسس اقتصادية رشيدة، وبالتالي تخفيض تكاليف الاستشارات الإدارية والفنية المطلوبة لمعالجة الضعف في الإمكانيات والمهارات الإدارية والفنية التي تعاني منها المشاريع الصغيرة، هذا من جهة ومن جهة أخرى إدراك صاحب المؤسسة الصغيرة لفرص الاستثمار المتاحة. والبحث عن سبل تطوير المنتج بما يتماشى مع رضا الزبون¹. وحتى وإن وجدت في بعض المؤسسات فإن أغلب العاملين بهذه الأقسام من المتخصصين في مجال العلاقات العامة والإعلام أو التسويق أو الموارد البشرية².

¹ وهيبية مقدم، المسؤولية الاجتماعية ضرورة في الشركات الكبيرة و خيار يجب دعمه في الشركات الصغيرة والمتوسطة، تاريخ الاطلاع: 12 ديسمبر 2014، ص2، www.islamicbankingmagazine.org.

² الرمضي بن قاعد الصقري، مداخلة بعنوان الشراكة والتحالفات في المسؤولية الاجتماعية مقدمة إلى مؤتمر المسؤولية الاجتماعية لدول المجلس التعاون الخليجي الثالث 2015 المستقبل والتحديات، 19-20 أبريل 2015، أبو ظبي، ص22.

أصبحت وظيفة البحث والتطوير من أهم الوظائف الرئيسية للمؤسسات على حد سواء، إذ أن بعض الدول تخصص ما يصل إلى 5% من ناتجها المحلي للصرف على البحث والتطوير، من أجل التوصل إلى منتجات جديدة، يواجه المجتمع وجود مستهلكين ينفقون أموال طائلة للحصول على السلع والخدمات التي يريدونها مما يتطلب من المؤسسات أن تبحث عن أفكار وأراء لإيجاد سلع وخدمات تضمن بقائها في السوق بشكل مستمر، لقد فرض هذا التحدي تكاليف إضافية كبيرة على المؤسسات لاقتناء التكنولوجيا الحديثة ومتابعة تطورها عبر ما يسمى التنبؤ التكنولوجي حيث صار من المهم التركيز على التكنولوجيا ذات الغرض العام التي هي قاعدة لعدد كبير متواصل ومتسلسل من المنتجات تقدم للزبون بطريقة متتابعة. حيث تشير بعض الدراسات إلى دخول ما يقارب 2500 منتج جديد سنويا إلى الأسواق الأمريكية فقط، لكن 90% من هذه المنتجات لا يكتسب لها البقاء والاستمرار أكثر من ثلاث سنوات¹. وهنا يجدر الإشارة إلى أن على المؤسسة أن تراعي ما يلي²:

- ❖ تقديم منتجات جديدة إلى السوق؛
- ❖ اختيار بديل معين من بين البدائل المختلفة بخصوص توجهات المؤسسة في اختيار تخصص معين من عمليات الإنتاج؛
- ❖ اختيار مشروع معين من بين مجموعة من المشاريع المطروحة في مجال زيادة حجم المبيعات، زيادة الطاقة الإنتاجية، توسيع منافذ التوزيع؛
- ❖ اختيار استثمار معين من بين مجموع الفرص الاستثمارية وذلك طبقا لمستوى الدخل النقدي المتوقع.

¹ محمد الصيرفي، المصدر المذكور سابقا، ص 122.

² مؤيد عبد الحسين الفضل، الإبداع في اتخاذ القرارات الإدارية، الطبعة الأولى، الأردن، دار إثراء، 2009، ص 82-

هناك تكلفة لم تأخذها هذه المؤسسات في الحسبان فيما يتعلق بتكلفة الإنتاج الخارجي، مثل الانتقالات والترجمة الشفهية والتحريرية. وقد تضطر لاستقدام عمالة من بلد المنشأ من أجل الحفاظ على جودة منتجاتها، كما أن عدم إتقان القائمين عليها استخدام الإنترنت بالقدر الكافي أدى إلى زيادة صعوبة التواصل بالقدر الكافي من أجل متابعة أعمال هذه المؤسسات في الخارج¹.

خلاصة القول أن طبيعة برامج المسؤولية الاجتماعية تتطلب خطة إستراتيجية واضحة مبنية على قيم وأخلاقيات الإدارة ففي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتاح للمسير/المدير أن يتخذ القرارات المختلفة بشكل شخصي، حيث يمتلك استقلالية كبيرة وحرية في هذا الأمر، وبالتالي فإن تبني ممارسات المسؤولية الاجتماعية هو قرار يعود في الأصل إلى رغبة شخصية لدى المدير أو المسير بشكل رئيسي، فإن كان المسير يؤمن بأهمية هذه البرامج يقوم بممارستها أما إن كان معارضا لها فلن يكثر بها.

المطلب الثاني: المعوقات المالية

إن القيام بممارسات مسئولة اجتماعيا يتطلب إنفاق المزيد من الأموال وتخصيص ميزانية لها إلا أن الطبيعة السيكلوجية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومحدودية رأسمالها يصعب عليها القيام بذلك ويخفف من أرباحها، فنرى أنها تهتم بالأرباح القصيرة والمتوسطة الأجل²، ولا تهتم كثيرا بالأمد البعيد، لذلك فهي لا تمارس برامج المسؤولية الاجتماعية لأن هذه الأخيرة تمثل تكلفة في الأجل

¹ عبد الحافظ الصاوي، إدارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تاريخ الاطلاع 04 مارس 2015،

[/http://www.aljazeera.net](http://www.aljazeera.net)

² Djilali benabou. perception des dirigeants de PME de leur RS. Une approche par la cartographie cognitive.tlemcen.p12.

القصير، وإن حققت أرباحاً فتكون خلال السنوات القادمة، وهذا غير مشجع بالنسبة للمؤسسات المتوسطة والصغيرة¹.

كما يعد مشكلة التمويل من أهم المشكلات التي تواجه المؤسسات الصغيرة نظراً لقلة الإمكانيات المالية المتوفرة لها، حيث تظل مواردها الذاتية غير كافية للوفاء بمتطلبات التطوير والبحث عن وسائل أو عمليات التشغيل الجارية والتجديد، وحتى وإن تحصل على الأموال من مصادر مختلفة كالبنوك فإن ذلك سيقصر على استحداث المعدات والأدوات لا على تمويل استثمارات وهمية، إضافة إلى ذلك لا يوجد دعم مادي لهذه المؤسسات لتبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية².

ومع ذلك يبقى الحصول على القروض المصرفية يشكل عائقاً أمام تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب عدم امتلاكهم للضمان العيني الذي يتعين تقديمه مقابل القرض بالإضافة إلى قصور الوعي المصرفي لدى صغار الصناع والتجار مما يجعلهم أكثر تردداً في التعامل مع البنوك³. قد يضطر الكثير منهم إلى الاقتراض من الوسطاء غير النظاميين مع ما يحمل ذلك من ارتفاع في سعر الفائدة وزيادة أعباء التمويل. وقد يضطر إلى الشراء بالأجل من

¹ Nathan Eurst. corporate éehics .governance and social responsability :comparing european business practices to those in the united states.a study conducted for the business and organizational ethics partnership markkula center for applied ethics santa clara university.2004.p 14.

² محفوظ جبار، المصدر المذكور سابقاً، ص 09.

³ محمد الهادي مباركي، مداخلة بعنوان المؤسسة المصغرة ودورها في التنمية مقدمة الى الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الأغواط، 09/08 افريل 2002، ص 93.

بعض التجار وبأسعار مرتفعة نسبياً واللجوء إلى الوسطاء في أسواق المواد الخام للحصول على احتياجاتها بأسعار مغالى فيها¹، ومن أهم المشاكل التي يعاني من أصحاب المؤسسات الصغيرة²:
 أولاً-تردد بعض البنوك لتمويل المشروعات الصغيرة والنظر إليها على أنها عالية المخاطر،
 ثانياً-تعثر بعض المشاريع بسبب عدم وجود دراسات للجدوى الاقتصادية أو حجم وطرق التسويق؛
 ثالثاً-الضغط الاجتماعي الذي تواجهه البنوك التجارية في حالة تصفية المؤسسات الصغيرة إذا تعثرت أو عجزت عن السداد.
 رابعاً-لجوء بعض المستفيدين من القروض إلى تغيير أهداف القرض، فهناك من يقومون بالاقتراض لفتح مشروع صغير ولكنهم بعد الحصول على التمويل يقومون بتمويل احتياجاتهم الخاصة.

المطلب الثالث: المعوقات الاقتصادية والحكومية

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية عدداً من التحديات منها من الناحية التنظيمية وارتباطها بجهات مختلفة كالوزارات المعنية والاتحادات كالاتحاد العام للحرفيين والغرف الزراعية والصناعية والتجارية والجمعيات التعاونية للحرفيين والغرف الزراعية والصناعية والتجارية والجمعيات التعاونية والبلديات مع غياب العلاقة التنظيمية المباشرة بين تلك الجهات المتعددة لتكوين رؤية شاملة حول مصير هذه المؤسسات³. وبصفة عامة تشير التقديرات إلى أن نسبة 40% إلى 60% من تكلفة القيام بالأعمال لهذه المؤسسات، تأتي من القيود الإجرائية البيروقراطية

¹ احمد احمد جويلي ، فرص و تحديات أمام عملية تطوير المشاريع الصغيرة و المتوسطة في ظل العولمة وتحرير التجارة ، ندوة حول تطوير المشاريع الصغيرة و المتوسطة .تونس، 29 جوان 2005 ، ص747.

²الهام فخري طمليه، التسويق في المشاريع الصغيرة،مدخل استراتيجي،عمان، دار المناهج ،2009، ص32.

³ Samiha Bouanini & Dadene Abdelouahabe, Commitment and Environmental Responsibilities in Chines Enterprises, in Conference of Proceeding of 7th Global Business and Social Science research, 13 - 14June, 2013, Beijing , p5.

واضطرابها للتعامل مع المسؤولين الحكوميين والمكاتب الحكومية المركزية والمحلية وعدم توافر المعلومات وعدم الرغبة في تقديم المساعدة لدى بعض الجهات المعنية.

أما من الناحية القانونية فإن التشريعات والقوانين المنظمة لهذه المشروعات ما زالت قاصرة باعتبارها وسيلة تحفيز لنشاط هذه المشروعات خاصة، فنرى أن تدخل الدولة يكون على أساس فرض القوانين والتشريعات دون تهيئة المجال لتحقيق التكامل بين القطاع الاقتصادي والحكومة مما يفسر غياب الإشراف الإداري على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ما يجعلها عائمة لا يعرف المسئول عنها، في حين إن تعقد الأنظمة والإجراءات الروتينية الطويلة تعوق عملية الإشراف، ومثال ذلك:

أولاً-خضوع المؤسسات عموماً إلى القوانين والأنظمة كان عائناً أمام ممارسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمسؤوليتها الاجتماعية بحرية خصوصاً في ظل انخفاض محدودية مواردها؛ فارتفاع معدل الضريبة على أرباح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في السنوات الأولى جعلها تفكر في سبل البحث عن الأموال دون مراعاة مصادرها ودفعها¹.

ثانياً-عدم احترام التشريعات والقوانين والأنظمة في سبيل تحقيق المكاسب المادية وعندما يقدمون على مخالفة يضعون في حسابهم إحدى الاحتمالات التالية: قد لا يكتشف أمر المخالف، قد لا يتم إدانته، أما إذا اكتشف أمره فقد تغطي المكاسب المالية التي يحصل عليها ما يتحمله من خسائر².

¹Vincent Commenne. Responsabilité sociale et environnementale :l'engagement des acteurs économiques Mode d'emploi pour plus d'éthique et de développement durable. Éditions Charles Léopold Mayer. paris. 2006.p266.

²أم كلثوم جماعي وسمير بن عبد العزيز،مداخلة بعنوان:الركائز الأساسية لنجاح المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال مقدمة إلى الملتقى الدولي الثالث حول منظمة الأعمال والمسؤولية الاجتماعية،جامعة بشار،14-15 فيفري 2012.

ثالثاً-في حالة قيام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمخالفة تتعرض كغيرها من المؤسسات الاقتصادية إلى غرامات وعقوبات صارمة دون الأخذ بعين الاعتبار السنوات الأولى من إنشائها وعدم درايتها بذلك.

رابعاً-ضعف التنسيق بين المؤسسات الأهلية والحكومية العاملة في مجال المؤسسات الصغيرة في المنطقة الواحدة.

خامساً-ضعف الإعفاءات الجمركية والضريبة الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة،وتعقيد وبطء الإجراءات الحكومية في منح التراخيص¹.

سادساً-المعايير الدولية المفروضة من قبل منظمات دولية :إن أوضح مثال على هذا هو معايير المحاسبة الدولية ومعايير الشفافية والفساد ومعايير الايزو 14000،9000 وهذه المعايير تتطلب من المؤسسات الاستجابة والتكيف لغرض الدخول في أسواق عالمية².

سابعاً-ازدياد حدة المنافسة:إن كثرة المنتجين والمعرفة بأسرار المنتجات جعلت من السعر عاملاً ثانوياً في كثير من الأحيان لعدد كبير من الصناعات، لذلك فعلى المؤسسات التنافس بناءً على أسس جديدة والبحث عن مزايا تنافسية غير تقليدية،ومثال ذلك أصبحت المؤسسات الكورية منافساً قوياً للسلع الأمريكية.

ثامناً-ظاهرة العولمة:العولمة هي ظاهرة متعددة الأبعاد سواء كانت اقتصادية أو تكنولوجية أو ثقافية أو سياسية لذلك فإن تأثيرها كبير جداً، فهي سلاح ذو حدين حيث يمكن أن تستفيد المؤسسات منها على أساس أنها فرصة للدخول إلى أسواق دول أخرى والتوسع في حين يمكن أن

¹ جهاد عبد الله عفانه وقاسم موسى أبو عيد ،إدارة المشاريع الصغيرة،عمان، دار اليازوري ،2004، ص248.

² وهيبه مقدم، المصدر المذكور سابقاً، ص3.

ينظر إليها على أنها تهديد ضاغط على المؤسسات في دارها¹، حيث أصبح العالم قرية صغيرة بفعل تطور الاتصالات والمواصلات وصار بالإمكان تبادل الأفكار والثقافات ميزة واضحة لهذا العصر كما أن انتقال البضائع والخدمات بين الدول أصبح امراً شائعاً مما زاد من شدة المنافسة وعدم القدرة على حماية الصناعات الوطنية بالأساليب التقليدية.

تاسعا- التكتلات الاقتصادية العالمية: أصبح من الشائع في عالم اليوم أن تتضم الدول إلى بعضها وترتبط بمعاهدات اقتصادية ودفاعية لأهداف مختلفة، فهناك مثلاً المجموعة الأوروبية ومنظمة التجارة العالمية، إن الانضمام إلى هذه المعاهدات يفرض على المؤسسات عبئاً إضافياً ويزيد من المنافسة.

المبحث الثاني: تجارب بعض الدول الرائدة في مجال المسؤولية الاجتماعية

في هذا المبحث ارتأينا إلى الإلمام ببعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي استطاعت تبني المسؤولية الاجتماعية وكيفية التعامل معها.

المطلب الأول: تجارب بعض الدول الأوروبية في إرساء المسؤولية الاجتماعية في

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

قامت العديد من الدول الأوروبية بالبحث عن سبل إرساء المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكمثال لذلك تجارب كل من فرنسا، إيرلندا، الدنمارك، ألمانيا.

الفرع الأول: التجربة الفرنسية

تعتبر فرنسا من أهم الدول المساندة لمبادئ المسؤولية الاجتماعية والتي تسعى إلى نشرها، ففي دراسة أجريت من 2012 إلى 2014 على 12000 مؤسسة مختلفة الأحجام موزعة على 34 دولة

¹ حسين الاعرج، المصدر المذكور سابقاً، ص5.

تتتمي إلى منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من بينها فرنسا وأكبر الدول الناشئة (البرازيل، روسيا، الهند، الصين، جنوب إفريقيا) وجد أن فرنسا فاقت المتوسط في تبني المسؤولية الاجتماعية¹، إذ وجد أن المؤسسات الفرنسية تأخذ بعين الاعتبار القضايا الاجتماعية والبيئية الرئيسية في جميع المجالات:

-47% من المؤسسات الفرنسية وحدها لها نظام إدارة المسؤولية الاجتماعية فعال ومثالي في حين 40% بلدان OCDE بينما 15% البلدان الناشئة.

-46.2% من المؤسسات الفرنسية تحترم سلامة الموظفين والحوار الاجتماعي والتدريب بينما بلدان OCDE : 43.92% و 36.5% البلدان الناشئة، ومع ذلك مازالت تعاني تأخرا في الاهتمام بالقضايا الأخلاقية.

-بينما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قدرت بنسبة 43.19% مقابل 41.92% بلدان OCDE و 36.27% البلدان الناشئة.

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا مهما في القطاع الاقتصادي الفرنسي حيث وصل عددها سنة 2011 إلى 31 مليون مؤسسة ما يعادل 99.8% من إجمالي المؤسسات الاقتصادية، استطاعت أن تضم 48.7% من اليد العاملة وتحقيق 43,9% كقيمة مضافة. كما ثبت أن 70% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الفرنسية حققت تنمية اقتصادية محلية، بينما تفاعلها مع المجتمعات المحلية فيبقى ضعيفا².

¹Charlengers fr. la frace championne en responsabilité sociale des entreprises.

11/04/2015. www.challengers.fr.

² C. Louche and E. Michotte La responsabilité sociale des entreprises dans les pme .revue de la littérature 2006-2009 et stratégie de la recherche .n 11 -003-2011.p07 .

قامت السلطات الفرنسية بعدة إجراءات من أجل نشر ونجاح هذه الإستراتيجية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الفرنسية¹:

أولا- تطوير ثقافة الأداء الشامل:

- تدريب أفضل للقضايا للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات؛
- دعم ونشر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال منحهم الأدوات؛
- منهجة خطوات القيام بها والتعاقد من الباطن.

ثانيا- تحسين قياس الأداء المالي للمؤسسة وتنظيمها بطريقة مسؤولة اجتماعيا:

- تشجيع نشر التقييم الاجتماعي والبيئي؛
 - وضع اطار أوروبي لتنظيم وكالات التصنيف غير المالية؛
 - تحسين موثوقية طبيعة المعلومات التي تنشرها والتدقيق فيها من طرف مصالح خارجية
- #### ثالثا- دعم الاستثمار المسؤول:

- إنشاء ووضع علامات الاستثمار المسؤول اجتماعيا؛
- الأخذ بعين الاعتبار بعد المسؤولية الاجتماعية في منح قروض مصرفية معينة؛
- تشجيع المستثمرين على الاستثمار المسؤول.

رابعا- تعزيز موقع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الفرنسية على المستوى الدولي:

- توسيع هذا النهج على جميع أنحاء الاتحاد الاوروبي؛
- تثمين أسهم المؤسسات الفرنسية بطريقة مسؤولة اجتماعيا على الصعيد الدولي.

¹ Merion perroud. 20 pistes pour améliorer la responsabilité sociale entreprise.11-04-2015. www.chefdentreprise.com .

الفرع الثاني: التجربة الدنماركية

تحصلت الدنمارك على المرتبة الأولى في مؤشر الشفافية ومكافحة الفساد لعام 2013، وذلك ضمن 177 دولة ممثلة للقارات الخمس، تصدرت 108 دول في مؤشر تنافسية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. تعد التجربة الدنماركية من أهم التجارب في هذا المجال، حيث تلزم الدولة المؤسسات بتضمين تقاريرها المالية السنوية معلومات غير مالية، وخاصة تلك المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، هذا فضلا عما تمنحه من دعم للمؤسسات النشطة في تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية. كما قامت باستحداث مؤشر لقياس مدى مساهمة المؤسسات في برامج المسؤولية الاجتماعية. وكانت محصلة هذا كله انخفاضا في معدلات البطالة، وتحسين نوعية الحياة، وارتفاع مستوى الرفاهة الاقتصادية والاجتماعية.

الفرع الثالث: التجربة الايرلندية

تسعى ايرلندا إلى تحسين قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وضمان استدامتها وتشجيع ريادي الأعمال الناشئين. من خلال إرشاد أصحاب المؤسسات الناشئة والتي حققت النمو في مسيرتها. ومع ذلك هناك العديد من الإخفاقات التي تصيب الأسواق وتؤدي إلى تقليص الطلب على برامج المتابعة والإرشاد أهمها الافتقار إلى المعلومات حول الفوائد المحققة من ذلك. إذ لا يعي أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشئة الطريقة التي يمكن أن يساعدهم في مشاريعهم. يستدعي تعزيز دعم الحكومات للإرشاد في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تثقيف المسؤولين الحكوميين وتوعيتهم حول الفوائد التي يعود بها على الاقتصاد والقطاع الخاص. كما ينبغي توعية الحكومات بالقيمة الأصلية التي يضيفها أصحاب المؤسسات الذين تتاح لهم الاستفادة من خدمات الإرشاد.

في هذا السياق أنشأت الحكومة الايرلندية هيئة مركزية داخل الغرف التجارية لرفع مستوى الوعي بإرشاد أصحاب المؤسسات والفوائد المحققة من ذلك، كما أعدت إلى جانب ذلك المعلومات التفصيلية حول برامج الإرشاد المختلفة دون التركيز على قطاع صناعي معين، بحيث تغطي جميع القطاعات.

أنشأت الحكومة الايرلندية لجنة تضم أصحاب المؤسسات الاقتصادية ومرشدين لكي تشجع أصحاب المهن على التطوع وتخصيص جزء يسير من أوقاتهم على مدار السنة لتقديم الإرشاد لهم. كما قامت وزارة الاقتصاد والتوظيف بنشر سنة 2009 كتيباً يضم المؤسسات التي أدمجت مبادئ المسؤولية الاجتماعية إضافة إلى أحسن الممارسات الجيدة من أجل مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتطوير الأنشطة الخاصة والمنتجات والخدمات المختصة بها، وتشجيع تنفيذ إستراتيجية تطويرها.

الفرع الرابع: التجربة الألمانية

في ألمانيا وجد أن 80 % من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم في العمل الخيري وتخصص كل مؤسسة ما قيمته 0.7 % من إجمالي مبيعاتها السنوي لهذا العمل. وترصد تجربة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في ألمانيا في جلب العمالة عبر التدريب الداخلي بنسبة كبيرة. تستفيد هذه المؤسسات من خدمة مكتب العمل ومستشار التوظيف بنسبة 20% فقط ويغلب عليها تدبير احتياجاتها المتبقية من العمالة عبر الإعلان في شبكة الإنترنت حيث تبين أن 56% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعلن عن طلبها للوظائف عبر الإنترنت. كما قامت وزارة الاقتصاد والتكنولوجيا بالتعاون مع بنك التنمية الألمانية بتقديم قروض ميسرة للاستثمار في تدابير الحفاظ على البيئة.

وتتمتع هذه المؤسسات بصيغ مرنة في التوظيف والتقييم للعمال، وعادة ما يتم التقييم عبر التعامل المباشر ومعرفة الظروف الشخصية للعاملين بخلاف المؤسسات الكبرى¹، حيث لا يكون الإفلاس مهدداً للمؤسسة ذاتها ولكنه يعترى مجموعة من عملائها، وبذلك فإدارة تلك المؤسسات مطالبة بتصحيح القيم التي تعمل في إطارها إذا ما واجهتها مثل هذه المشكلات بشكل مباشر.

المطلب الثاني: تجربة بعض الدول العربية في إرساء المسؤولية الاجتماعية في

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

بالرغم من قدم مفهوم المسؤولية الاجتماعية في البلاد الإسلامية مازالت أغلب المؤسسات الاقتصادية لا تعي مفهوم وتوجه هذا المصطلح، وسعيًا للتغلب على التحديات التي تواجه هذه المؤسسات سعت الحكومات إلى سن قوانين تساعد على دمج المسؤولية الاجتماعية إلى جانب توفير مصادر التمويل اللازمة لذلك.

الفرع الأول: التجربة الكويتية

قامت الكويت سنة 1997 بإنشاء الهيئة العامة للاستثمار بهدف غرس روح العمل الحر لدى الشباب الكويتي ومساعدتهم على تحويل أفكارهم الريادية إلى واقع من خلال دعم تأسيس مشاريع صغيرة، كما قامت بتأسيس الجمعية الاقتصادية الكويتية وهي منظمة حكومية غير ربحية تهدف إلى تعزيز النمو الاقتصادي من خلال دمج العضو النسوي في التنمية الاقتصادية، وفي سنة 1998 تم تأسيس محطة التمويل الحرفي والمؤسسات الصغيرة بهدف تمويل الأنشطة الحرفية بهدف تشجيع مبادرات الشباب وتحسين مستوى مهاراتهم الإدارية والفنية والمهنية، كما قامت غرفة التجارة

¹ www.responsiblecare.org

والصناعة بالكويت بالتعاون مع المنظمات الدولية بتنظيم دورات وبرامج تدريبية لتأهيل الشباب للعمل الحر، وقد أنشأت مركزا خاصا لذلك¹.

الفرع الثاني: تجربة البحرين

أنشأت البحرين سنة 2006 مؤسسة "تمكين" بهدف تطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في البحرين، من خلال تعزيز عملية تأسيس وتطوير المؤسسات، وتوفير الدعم لتنمية الأفراد والمؤسسات. وتعمل "تمكين" على تحقيق ذلك من خلال استراتيجية تركز على جودة المنتجات، والتركيز على العملاء، وتحقيق النتائج، ينبثق منها نطاق واسع من البرامج المبتكرة التي توفر خدمات متكاملة ونوعية للبحرينيين والمؤسسات في البحرين شاملة التدريب، الخدمات الاستشارية، التمويل، دعم أصحاب المؤسسات وغيرها، والتي تسهم في تطوير قدرات البحرينيين والشركات وإرساء مفاهيم جديدة وضرورية لذلك. من خلال تطوير مهارات الموارد البشرية، والعمل على تمكين المؤسسات لتنمو وتوفر فرص عمل ذات مردود مجزٍ، واقتراح سياسات وتشريعات ومعايير لتطوير سوق العمل بالتنسيق مع الجهات المختصة. إلى حد الآن استفاد من هذه البرامج أكثر من 100 ألف مواطن ومؤسسة بحرينية². إلا أن هذا البرنامج كان هدفه تنمية قطاع المؤسسات عامة.

¹ إيهاب مقابلة، البيئة الاستثمارية ومعوقات نمو المنشآت الصغيرة والمتوسطة- حالة الكويت، مجلة دراسات تنمية، العدد 48، أكتوبر 2014، ص 43-46.

² تقرير إستراتيجية تمكين 2015-2017، البحرين، 2014، ص 4-7.

الفرع الثالث: التجربة السعودية

في السعودية بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 949.9 ألف مؤسسة سنة 2017، بلغ عدد العاملين بها نحو 472 مليون عامل، منهم 78,6% أجنبى فيما لم تتجاوز نسبة السعوديين 21.4%¹. يتبنى المجتمع منهج الاقتصاد الإسلامى الذى يعتمد على المصلحة العامة للمجتمع، كما يقوم قطاع الأعمال السعودى بالمسؤولية الاجتماعية من خلال الثقافة الإسلامية والتنظيم السياسى المنبثق من المنهج الإسلامى وفق مفهوم العمل الخيرى العشوائى وليس بمفهوم المسؤولية الاجتماعية الحديث، حيث صنفت خمسة مؤسسات سعودية ضمن قائمة 500 مؤسسة ذات معايير مسؤولة اجتماعيا فى العالم :مؤسسة الكهرباء السعودية، مؤسسة اتصالات السعودية، مؤسسة SAPEC، البنك السعودى الأمريكى سامبا، البنك الراجحى².

وأثبتت الإحصائيات أن السعودية تحصلت على المرتبة 13 من بين 183 دولة لسنة 2009 فى تحسين بيئة الأعمال وصنفت ضمن أفضل سبعة دول من حيث الإصلاحات المحفزة للاستثمار. حيث بادرت السعودية إلى ترسيخ مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال³:

أولا- إنشاء مجلس المسؤولية الاجتماعية الذى قامت به الغرفة التجارية الصناعية لنشر المسؤولية الاجتماعية فى قطاع المؤسسات وإعداد دراسات ومقترحات؛
ثانيا- قيام غرفة الرياض بتنظيم عدة ملتقيات لتعزيز المسؤولية الاجتماعية؛

¹ الهيئة العامة للإحصاء، السعودية، تاريخ الاطلاع: 17-03-2016، www.argaam.com.

² الرمضى بن قاعد الصفري، المسؤولية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، مطبعة الحميضي، الرياض، 2014، ص-ص 180-184.

³ عسكر الحارثي، مداخلة بعنوان تجربة المملكة السعودية فى ترسيخ المسؤولية الاجتماعية مقدمة الى الملتقى العربى الأول حول المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات الأعمال تجارب عربية وأجنبية، الشارقة، 13-15 افريل 2009، ص-ص 20-21.

ثالثاً- أطلقت الهيئة العامة للاستثمار مبادرة مؤشر التنافسية المسؤولة لتشجيع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تسهم في التنمية البشرية والاجتماعية ورفع مستوى التنافسية وتطوير البحث العلمي والتعليم والتدريب من خلال مؤشر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

رابعاً- إنشاء موقع للشبكة السعودية للمسؤولية الاجتماعية يساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على فهم أفضل للممارسات المسؤولة وكذا تبادل الخبرات بين أصحاب المؤسسات التي أدمجت المسؤولية الاجتماعية.

وسعياً لتوسيع نطاق مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات العربية أنشأت المنظمة العربية للمسؤولية الاجتماعية بالتعاون مع كافة الوزارات والمؤسسات الرسمية على مستوى المنطقة العربية لاعتماد المعايير الدولية للمسؤولية الاجتماعية والمشاركة في مؤتمرات اقليمية مع خبراء متخصصين في مجال منظمة المعايير الدولية (ايزو) لاطلاعهم على احدث المعايير ذات الصلة ، علماً بان منظمة المعايير الدولية في العام 2010 أطلقت معياراً خاصاً وبدأت بإصدار شهادة ايزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية، وتهدف هذه المؤتمرات الى مساعدة كافة انواع المؤسسات في القطاعين العام والخاص لتحقيق أفضل المزايا لإدارة التشغيل في بيئة تتسم بمراعاة المسؤولية الاجتماعية خصوصاً قضايا حقوق الإنسان¹. ومن أهداف المنظمة:

- 1- رفع مستوى التعاطي مع مفهوم المسؤولية الاجتماعية على المستوى المحلي وتحويلها الى مستوى المفهوم الاستراتيجي في عمل البلديات والحكومات العربية وتعزيزها من خلال الادارة الحكيمة وتعميم ثقافتها عبر كافة الوسائل المتاحة .
- 2- تحفيز المجتمعات المدنية على الانخراط في المسؤوليات الاجتماعية والعمل على وضع المبادئ التي تؤول إلى تحسين وتطوير عمل المسؤولية الاجتماعية ودعم برامجها في تحقيق التنمية

¹ للمزيد من التفاصيل أنظر موقع المنظمة <http://www.asrorg.org>.

المستدامة.

3- السعي الى تظهير رؤية الحكومات العربية في مجال المسؤولية الاجتماعية وربطها بشبكة

الالكترونية واحدة لدعم تطلعاتها وتسهيل التواصل فيما بينها.

4-تكريم المؤسسات الرسمية والحكومية الحائزة على شهادات الجودة العالمية ISO في مجال

المسؤولية الاجتماعية.

5- تكريم القيادات من مختلف القطاعات الذين قدموا انجازات ومبادرات في مجال المسؤولية

الاجتماعية.

6- التعاون وابرارم الاتفاقات مع المنظمات الوطنية والإقليمية والمنظمات العربية والدولية وكذلك

المؤسسات الخاصة والرسمية لدعم وتطوير الأهداف ذات الصلة.

7- تنظيم ندوات ومؤتمرات ولقاءات ومنتديات سنوية تهدف إلى تنمية العلاقات وتبادل المعلومات

في مجال المسؤولية الاجتماعية مما يسهل قيام أوسع الفرص للتعاون والتنسيق بين كافة القطاعات

الحيوية في المنطقة العربية.

8 -تحفيز الحكومات في المنطقة العربية على تطوير استراتيجيات إدارتها للوصول إلى معايير

الجودة العالمية في مجال المسؤولية الاجتماعية.

الفرع الرابع:التجربة المصرية

في 2008 اتجهت مصر إلى تأسيس المركز المصري لمسؤولية المؤسسات الاقتصادية

بالتعاون مع البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، كمركز معلومات يوفر كل ما يتعلق بالمسؤولية

الاجتماعية بشكل مهني، للعمل علي نشر الوعي بالمسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة،

والمساهمة في بناء قدرات الشركات والمنظمات المختلفة وتشجيعهم علي تبني نماذج أعمال

مستدامة ذات تأثير اجتماعي، مساعدة المؤسسات علي الالتزام بمعايير العمل والبيئة، وتعزيز الشفافية والمصداقية. وسعيا للحد من تلوث البيئة عملت السلطات على دعم المؤسسات الصغيرة من خلال توفير القروض والمعونة الفنية لإنشاء صناعات تدوير صغيرة الحجم وإعادة تدوير المخلفات، لكن نتج عنها آثار سلبية نتيجة للزيادة المضطرة في الآلات المستخدمة التي أصبحت سببا مباشرا في تلوث المنطقة من حيث ارتفاع الدخان الكثيف الناتج عن صناعات إعادة التدوير. ومن أجل نجاح هذا القطاع قامت بإنشاء المشروعات التالية:

أولا- المشروع المتطور بتمويل من البنك الدولي: قام مكتب توعية البيئة بمجموعة من الأنشطة مثل خريطة للمنطقة المحددة في الدولة مع إجراء مسح شامل للأراضي والخدمات العامة والمؤسسات الاقتصادية مع وضع سجل لكل قطعة من الأرض واستخداماتها وأسماء سكانها. يهدف هذا المشروع أساسا إلى مد المنطقة المحددة والتي تعاني من ضعف بيئة بالبنية الأساسية والمرافق بأقل التكاليف ومد المنطقة بالمياه والصرف الصحي كما يهدف إلى تمكين الأفراد من الاعتماد على أنفسهم لحل مشكلاتهم ومساعدة الفقراء والزبالين للحصول على تراخيص وإعادة تصنيع النفايات في سبيل تقليل التلوث البيئي.

ثانيا- جمعية حماية البيئة من التلوث: هي جمعية غير حكومية هدفها تحسين البيئة عن طريق التخلص من النفايات العضوية وتحويلها إلى سماد ذو جودة عالية، ودعم الجهود الرامية إلى تحسين مستوى النظافة والصحة في المنطقة الملوثة، وتوفير فائض من الأموال يوجه إلى أنشطة أخرى.

كما أقامت جمعية حماية البيئة لجنة أطلق عليها لجنة إدارة الأزمات وذلك نتيجة للمشكلات التي تنشأ وتقدم المعونات ونفقات العلاج لذا لزم الأمر، وتقديم فرص التدريب والعمل على إكساب المهارات لأعضاء الأسر التي يتوفى أربابها. وإعطاء قروض للفتيات لشراء الآلات والعمل بهذه

الصناعة وبهذا تكون قد ساهمت في توفير الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمعات المحلية بحيث يشعر الفرد أنه عضو في الفريق.

ثالثاً- الصندوق الاجتماعي للتنمية: هو صندوق قومي أنشئ بموجب القرار الجمهوري رقم 40 عام 1991 بهدف المساهمة في حل مشكلة البطالة من خلال توفير فرص العمل والتعامل مع الآثار الجانبية لبرامج الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي.

يقوم بتعبئة الموارد المالية والفنية العالمية والمحلية ثم استخدامها في تحقيق حلول عاجلة تتمثل في تنفيذ برامج تتضمن مشروعات عديدة في مجالي الإنتاج والخدمات بغرض توفير فرص عمل جديدة دائمة ومؤقتة لمساعدة الفئات أكثر احتياجاً، وتحقيق التنمية الاجتماعية والبشرية لها وتنمية المؤسسات القادرة على الاحتفاظ باستمرارية برامج الصندوق ومشاريعه عن طريق دعم قدراتها المؤسسية.

يتعامل الصندوق أساساً مع الجهات التالية:

1- الجهات والدول المانحة التي تمول موارد الصندوق، يسعى الصندوق لتوجيه أهدافه لدى الأفراد والحكومات الأجنبية والمؤسسات الدولية والإقليمية والمحلية بغرض تنمية موارده المالية والفنية. كما ينفذ الصندوق الاتفاقيات المبرمة بين الحكومة المصرية والدول والهيئات المانحة للصندوق.

2- الجهات الكفيلة المعنية بإدارة ومتابعة الأداء الكمي والفني لبرامجه وقد تكون هذه الجهات مالية كالبنوك أو الجمعيات الأهلية. يقوم الصندوق بالتسويق الاجتماعي لبرامجه بغرض إتاحة الفرص للجهات المختلفة للتقدم بدور الجهات الكفيلة، ويتم اختيار الجهات التي لديها القدرة على صياغة وتنفيذ المشروعات التي تتفق وأهداف الصندوق.

3-الجهات المنفذة: لبرامج الصندوق لتستفيد منها الفئات المستهدفة المتمثلة في: الفئات الأكثر تأثراً ببرامج الإصلاح الاقتصادي، الطبقات الكادحة ومحدودي الدخل، شباب الخريجين، المرأة، سكان المجتمعات أقل نمواً، سكان المناطق المحرومة من الخدمات

لا يتعامل الصندوق مباشرة مع الجهات المنفذة للمشروعات ولكنه يراقب ويتابع تنفيذ تلك المشروعات من خلال الجهات الكفيلة.

غير أن ما يمكن ملاحظته هو أن الرأسمالية المصرية لم تستوعب بشكل كامل المفهوم الواسع للمسؤولية الاجتماعية لرأس المال، ولم تدرك بعد ضرورة التحول الي اقتصاد السوق الاجتماعي، بما يحقق بيئة أعمال أكثر عدالة واستقراراً، بل وأكثر ربحية¹.

المطلب الثالث: التجربة الجزائرية في إرساء المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة

في الجزائر تم إنشاء أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعد عام 1995، ولا يزال مفهوم المسؤولية الاجتماعية فيها يمتاز بالغموض ونقص الفهم كما أنها تمتاز بالطابع التقليدي الطوعي². وبغية دعم المسؤولية الاجتماعية عمد المعهد الوطني للتقييس إلى العمل على مراقبة المؤسسات الاقتصادية من أجل مطابقة المقاييس التي تملئها المنظمة الدولية للتقييس "إيزو 26000"، حيث تم اختيار أربع مؤسسات وطنية للاستفادة من برنامج إقليمي وذلك من ضمن 15

¹سعيد عبد الخالق، نبضة فكر.... التجربة الدنماركية، تاريخ

الاطلاع <http://economic.ahram.org.eg>, 2015/02/22.

²Hamidi youcef et khelfaoui mounia. La perception de la RSE chez les dirigeants d'entreprises (PME) algériennes: Quelle forme de RSE implicite ou l'explicite? Le premier colloque international sur le comportement des entreprises économique face aux enjeux du développement durable et de l'équité sociale. faculté kasdi merbeh. Ouargla. 20/ 21 novembre 2012.p-p27-30

مؤسسة ترشحت من القطاعين، وهي كل من فرع تابع لسوناطراك، مؤسسة اتصالات الجزائر، سيفيتال بجاية ومجمع كوندور. ولم يكن لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نصيب لذلك.

يهدف هذا البرنامج "التدريبي" إلى تمكين المؤسسات المستفيدة من الأدوات التي تمكنها من تحسين أدائها في ميدان المسؤولية المجتمعية للمؤسسات، وبعد استكمال هذا البرنامج يمكن للمؤسسات المستفيدة أن تحصل على تصديق لحساباتها طبقا لمتطلبات مقياس "إيزو 26000" الذي يعد حتى الآن مقياسا إرادي التطبيق، وعلاوة على عملية الإشراف على المؤسسات فإن المسؤولية المجتمعية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تعترم تقديم تكوين لخبراء جزائريين ومغربيين من أجل مرافقة المؤسسات في تحسين التزاماتها بخصوص مسؤولياتها المجتمعية¹.

اعتمدت الدولة على عدة أساليب من شأنها تدعيم المسؤولية الاجتماعية من بينها:

الفرع الأول: الأساليب الوقائية لحماية البيئة

هناك مجموعة من الوسائل القانونية الوقائية من أجل حماية البيئة بدأ بنظام الترخيص، الإلزام، الحظر والتقارير إلى نظام دراسة التأثير²، في هذا الإطار نجد حماية البيئة والجو وفقا لنص المادة 46 من القانون 03-10 المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة على أنه يجب على الوحدات الصناعية اتخاذ كل التدابير اللازمة للتقليل من استعمال المواد المتسببة في إفقار طبقة الأوزون، بينما المادة 33 من نفس القانون تهدف إلى فرض نظام حظر داخل المجال المحمي، كل مؤسسة من شأنها أن تضر بالتنوع الطبيعي، ويتعلق هذا الحظر خصوصا بالصيد، الأنشطة الفلاحية والغابية والرعية. كما فرضت الدولة نظام تقارير دورية عن النشاط

¹ محمد فلاق، الجهود العربية في إرساء المسؤولية الاجتماعية للشركات، حالة الجزائر، تاريخ الاطلاع 27-04-2015، <http://www.csrna.net>.

² عمر صخري، دور الدولة في دعم تطبيق نظم إدارة البيئة لتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية-دراسة حالة الجزائر-، مجلة الباحث، العدد 11، 2012، ص 160.

بهدف الرقابة المستمرة عليه. وكمثال على ذلك قانون المناجم الذي ألزم أصحاب السندات المنجمية أو الرخص أن يقدموا تقارير سنوية متعلقة بشركاتهم الى الوكالة الوطنية للجيولوجيا والمراقبة المنجمية، كما يتعين على صاحب رخصة التنقيب تقديم تقرير مفصل عن الأشغال المنجزة كل ستة أشهر الى الوكالة الوطنية للممتلكات المنجمية¹.

الفرع الثاني: ربط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع هيآت التشغيل

فمنذ 1990 أسست الجزائر عدة هيآت بهدف فتح قنوات التشغيل مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا تسهيل البحث عن مناصب العمل، ما ساهم في تقليص نسبة البطالة ومن بين هذه الهيآت:

أولاً-جهاز الإدماج المهني للشباب: تأسس هذا الجهاز منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية لفترة تتراوح من ثلاثة أشهر إلى 12 شهرا، والمساعدة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، و كان هدف الجهاز إزالة و تصحيح النقائص و التركيز على المبادرة و الشراكة المحلية².

ثانياً- صندوق دعم تشغيل الشباب (FAEJ): تم إنشاء هذا الصندوق سنة 1989 والهدف منه تمكين الشباب من الحصول على عمل بمبادرة محلية أو إنشاء ما يسميه بالتعاونيات، حيث يساهم فيها الشباب بنسبة 30% والباقي تساهم فيه البنوك.

¹ عمر صخري، المصدر المذكور سابقا، ص 161.

² مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل التجربة الجزائرية، طبعة أولى، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008، ص 165.

ثالثا- الوظائف المأجورة بمبادرة محلية: في سنة 1990 تبنت الحكومة جهازا يهدف الى إنشاء مكثف لمناصب الشغل لمدة سنة واحدة، تقتصر هذه الوظائف على الأشغال غير المنتجة والقليلة التأهيل، وقد سمح هذا الإجراء بتوظيف حوالي 2500 شاب سنة 2004، إلا أن هذه الوظائف المنشأة مؤقتة تركز في مجملها على القطاع الخدمي.

رابعا- الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة: أنشئ هذا البرنامج على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير ، الهدف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نموا بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة مع تطور وصيانة الهياكل العمومية وذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية والولاية.

خامسا- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ: أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 29-96 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 وقد وضعت الوكالة تحت إشراف رئيس الحكومة ، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة التي تتمتع بالاستقلالية المالية والشخصية المعنوية، تتكفل الوكالة بالمهام التالية:

- 1- تدعيم وتقديم الاستشارة ومراقبة الشباب ذوي المشاريع في تطبيق مشاريعهم؛
 - 2- وضع تحت تصرف الشباب كافة المعلومات ذات الطابع الاقتصادي، التقني، التشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم؛
 - 3- تمويل بعض المشاريع طريق الصندوق لدعم تشغيل الشباب بواسطة قروض بدون فوائد؛
- سادسا- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):** تتكون الوكالة من مجموعة من الإدارات والهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم حيث تركز على تقييم المشاريع ودراساتها ومن تم اتخاذ القرارات بشأنها سواء بالقبول أو الرفض، تهدف إلى تشجيع

وتطوير الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها وتطبيق المزايا الجبائية المرتبطة بالاستثمار والذي ينعكس إيجاباً في إحداث مناصب الشغل.

سابعا-الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر(ANGEM): أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي 14-1 المؤرخ في 22-01-2004 وهي الية جديدة تهدف الى ترقية الشغل الذاتي من خلال مرافقة القروض المصغرة ودعمها ومتابعتها، يخص هذا الجهاز بالأساس الحرفيين والنساء الماكثات بالبيت، تتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 دج إلى 400000 دج.

ثامنا-مشاتل المؤسسات: هي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تهدف إلى مساعدة ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- 1-استقبال واحتضان ومرافقة المؤسسات الناشئة لفترة زمنية محددة؛
 - 2-تأجير محلات للمؤسسات، مساحة هذه المحلات تتحدد تبعاً لطبيعة المشتلة وحاجة المؤسسة لمزاولة نشاطها؛
 - 3-دراسة مخططات المشاريع الناشئة العاملة داخل المشتلة، وتقديم الاستشارات القانونية والمحاسبية والمالية للمشاريع الناشئة؛
 - 4-دراسة مختلف أشكال المساعدة والمتابعة التي تهم المؤسسات الناشئة ومساعدتها على تجاوز الصعوبات التي تواجهها؛
 - 5-تدريب مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإداريها على تقنيات الإدارة والتسيير؛
- دراسة واقتراح الوسائل والأدوات الكفيلة بإنشاء وترقية المؤسسات الوليدة.

تاسعا-مراكز تسهيل المؤسسات:نشأت مراكز تسهيل المؤسسات بفعل التعاون بين وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية ومركز المبادرات والبحوث الأوروبية في المتوسط،وهو مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال

المالي ، تهدف لتطوير ثقافة التقاؤل من خلال تسهيل إنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال:

- 1-إيجاد شباك للنظر في احتياجات مبدعي المؤسسات والمقاولين؛
- 2-تثمين البحث من خلال خلق إطار لالتقاء أصحاب المشاريع ومراكز البحث ومؤسسات التكوين ومؤسسات التمويل إلى غير ذلك من الأطراف المهمة بوضع مشاريع البحث موضع التطبيق؛
- 3- تسريع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- 4-مراقبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومتابعة اندماجها في الاقتصاد الوطني والدولي؛
- 5-دعم القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية؛
- 6-توفير المعلومات الضرورية عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.

عاشرا-وكالة التنمية الاجتماعية(ADAS): هي هيئة ذات طابع خاص تخضع للإشراف المباشر لرئيس الحكومة ، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية الإدارية والمالية أنشأت سنة 1996 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232 في 29 جوان 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة، بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش تتولى الوكالة الترقية والانتقاء والاختيار والتمويل الكلي أو الجزئي عن طريق المساعدات لما يأتي:

- 1-الأعمال والتدخلات لفائدة الفئات المحرومة والتنمية الاجتماعية؛
- 2-كل مشروع أشغال أو خدمات ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية الأكيدة، والتي تحتوي على كثافة عالية لليد العاملة أو مجموعة أو تجمع عمومي أو خاص قصد ترقية تنمية الشغل.

حادي عشر-عقود ما قبل التشغيل CPE: يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا، موجه لإدماج الشباب المحصلين على شهادات جامعية و الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة ،يهدف الي زيادة

العروض وتشجيع و تسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال منحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعد على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل.

ثاني عشر-الوكالة الوطنية للتشغيلANEM:هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ في 8/9/1990 المعدل والمكمل للأمر رقم 71/42 المؤرخ في 17/06/1971، تكمن مهامها الأساسية في تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب.

الفرع الثالث:التسهيلات المصرفية والإعفاءات الضريبية

قامت الجزائر بمجموعة من الإعفاءات الضريبية على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قصد تشجيع الاستثمار واستحداث مؤسسات من طرف الشباب،سواء عبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أو الصندوق الوطني للتأمين على البطالة. كما أقرت تسهيلات جديدة أمام الاستثمارات الأجنبية المباشرة ذات الطابع التشاركي أو المنفرد، وذلك بالنسبة إلى الشركات الجديدة المحدثّة خلال سنة 2016 في قطاع الخدمات أو المهن غير التجارية التي لا يتجاوز رقم معاملاتها السنوي 300 ألف دينار والمكونة من قبل العاطلين عن العمل المتحصلين على شهادة جامعية أو على شهادة مؤهل تقني سامي. ،كما استثنيت المؤسسات حديثة النشأة لإجراءات الإيداع القانوني لحساباتها الاجتماعية بالنسبة للسنة الأولى من تسجيلها في السجل التجاري ،والمؤسسات المنشأة في إطار أجهزة دعم تشغيل الشباب إلى دفع الحقوق المتعلقة بإجراءات الإيداع القانوني

لحسابات الشركات خلال السنوات الثلاث الموالية لقيدها في السجل التجاري وفقا للقانون رقم 13-06¹.

الفرع الرابع: تجربة صندوق الزكاة

تم إنشاء صندوق الزكاة الجزائري سنة 2003، حيث كان ينشط عن طريق اللجان (المركزية والولائية القاعدية)، بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف حيث تنص المادة الثالثة منه على إنشاء مديرية الزكاة التي تكلف بالإشراف على جمع موارد الزكاة و توزيعها وتحديد طرق صرفها، من أهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق أنه يتكفل بتقديم قرض مصغر للقادرين على العمل من الجنسين و يسدد في أجل لا يتعدى أربع سنوات.

خلاصة القول، بالرغم من انبثاق المسؤولية الاجتماعية من المجتمع المسلم إلا أن أوروبا كانت السباقة في إلزام مؤسساتها الصغيرة والمتوسطة بالمسؤولية الاجتماعية، حيث بعد إصدار عدة قوانين لإلزام المؤسسات على ذلك كان إلزاما على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المشي في نفس السياق. بينما المنطقة العربية لم تعرف نموًا في هذا المجال أما الجزائر مازالت في أولى خطواتها، وهذا نتيجة لحدثة هذا القطاع.

¹ المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 13-06 المؤرخ في 23 يوليو 2013، المتمم للقانون رقم 04-08 المتضمن القواعد المطبقة على الممارسات التجارية، العدد 39، ص 34.

المبحث الثالث: سبل تحسين الأداء الاجتماعي للمؤسسات الصغيرة

والمتوسطة

مما سبق نجد أن من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضعف ثقافة الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية وإدراجها ضمن العمل الخيري التطوعي وفق المفهوم التقليدي، فعمدت العديد من المبادرات إلى دعم المؤسسات على تبني هذا المفهوم ومحاولة إعطائه إطار قانوني مميز.

المطلب الأول: اتجاهات نشر المسؤولية الاجتماعية

يمكن نشر المسؤولية الاجتماعية من خلال ثلاث اتجاهات: المساهمة المجتمعية التطوعية، العمليات الجوهرية للأعمال وسلسلة القيمة، حشد التأييد المؤسسي وحوار السياسات والبناء المؤسسي.

أولاً- المساهمة المجتمعية الطوعية: يلقي هذا المجال معظم الاهتمام في الدول التي تكون فيها الحوار حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات نسبياً، ومن الممكن أن يتضمن ذلك الهبات الخيرية وبرامج التطوع والاستثمارات المجتمعية طويلة الأمد في الصحة أو التعليم أو المبادرات الأخرى ذات المردود المجتمعي¹.

ثانياً- العمليات الجوهرية للأعمال وسلسلة القيمة: غالباً ما تكون رؤية وقيادة الأفراد والمنظمات الوسيطة ضرورية لإدخال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وتستطيع أي مؤسسة من خلال التفاعل النشط مع موظفيها تحسين الظروف والأوضاع وتعظيم فرص التنمية المهنية، ومن ذلك

¹ عبد القادر بريس وزهير غراية، مداخلية بعنوان دور القطاع الخاص في الجزائر في تعميق مبادئ وممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات مقدمة الى الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار، 15-16 فيفري 2012، ص 34

تطبيق إجراءات تقليل استهلاك الطاقة وسهولة الاتصالات مع عملائها، ومن ناحية تأثيراتها غير المباشرة عبر سلسلة القيم وموائيق الشرف في تدبير الاحتياجات وبرامج بناء القدرات ، كما تستطيع المؤسسات مساعدة مورديها وموزعيها على تحسين أداء قوة العمل وللمحد من الضرر البيئي¹.

ثالثاً- حشد التأييد المؤسسي وحوار السياسات والبناء المؤسسي: على الصعيد الداخلي تقوم قيادات المسؤولية الاجتماعية للشركات بوضع الرؤية وتهيئة المناخ العام الذي يمكن للعاملين من خلاله تحقيق التوازن المسؤول بين المتطلبات المتعارضة لزيادة الأرباح والمبادئ، أما على الصعيد الخارجي فان كثيرا من رؤساء مجالس الإدارات وكبار المديرين يقومون بقيادة مشاركة الأعمال في قضايا التنمية بمفهومها الأوسع ويؤيدون المبادرات الخاصة بالصناعة وغيرها من المبادرات². من أجل ضمان ديمومة هذا الاتجاه على المسؤولين الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:

- 1- القيم والإستراتيجية والأهداف:** كما ذكرنا سابقا أن قيم المسير هي المؤثر بالدرجة الأولى في تبني المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية باعتباره هو المالك والمسير، فوضع المسؤولية الاجتماعية في الخطة الإستراتيجية والتوافق مع قيم الفرد سيكون من السهل التوصل الى تحقيق الأهداف الاجتماعية كما يجب فهم وتحديد مفهوم المسؤولية الاجتماعية بما يتوافق مع العمل الصغير³؛
- 2- تحديد و إشراك أصحاب المصالح:** من أجل وضع التوجه العام للاستدامة بالشركات من الضروري تحديد أصحاب المصالح (كل من يؤثر ويتأثر بنشاط الشركة)، ووضعهم بحسب الأولوية (أكثرهم تأثيراً) وإشراكهم دورياً لمعرفة أولوياتهم وتوقعاتهم من الشركة⁴.

¹ حسين الاعرج، المصدر المذكور سابقا ،ص.7.

² طاهر محسن منصور الغالبي، المصدر المذكور سابقا ،ص.98.

³ Alan fustec. Ou en sont les entreprises en matière de RSE.26-04-2015.

www.youphil.com

⁴ http://www.tamkeencsr.com/.

3-الهيكلية والمسؤولية:يجب أن توضع عملية تنفيذ ومتابعة البرامج الخيرية في قسم معين متخصص لذلك أو شخص معين،حتى يسهل للإدارة العليا أو المدير مساءلة ومتابعة الأداء.

4-تبني برامج ناشئة من حاجة المجتمع ومتوافقة مع تخصص المؤسسة:على المؤسسة الناجحة في مجال المسؤولية الاجتماعية أن تراعي الحاجات النابعة من المجتمع والتي تتوافق مع تخصصها ومع حجمها.

5-القدرة على التنفيذ ماليا وإداريا: يجب أن تتماشى البرامج الخيرية الممولة مع قدرات المؤسسة المالية والإدارية فمثلا لا يمكن تمويل مشروع يتطلب مليون اورو في حين حجم المؤسسة لا يتجاوز الخمسين ألفا اورو.

6-التدرج وتطوير الإمكانيات والمكتسبات:إذ على المؤسسة أن تراعي التدرج في تمويل هذه المشاريع بما يتناسب مع قدراتها المالية فمثلا في بادئ الأمر العمل على تدريب عامل في كل سنة ومع تزايد إيراداتها يتزايد الاهتمام بأسرهم.

فيما يرى آخرون أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حتى تستطيع القيام بالمسؤولية الاجتماعية على أكمل وجه تحتاج إلى العناصر التالية¹:

1-مسيرين ذوي رؤية:لأن الاستراتيجيات البيئية والاجتماعية تبنى على التوقعات التي يراها المقاولين ستكون مسايرة للتغيرات والتي يجب أن تتقل لكل العاملين ،وهذا لبناء طاقة جديدة تتمثل في إطار رسالة المؤسسة المواطنة التي لا تسعى لتعظيم الربح بل تطمح في الاستمرار لأنها تعتمد على الفائدة الناتجة من خلال الأثر الإيجابي لرفع معنويات العمال وكسب ولاء المجموعات

¹زكريا مطلق الدوري،أبو بكر أحمد بوسالم،مداخلة بعنوان المسؤولية الاجتماعية والبيئية كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة في عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مقدمة الى الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية ،جامعة بشار،14-15فيفري2012.

الخارجية، فخطوة أولى المسير الناجح هو القادر على تحقيق انتماء العمال وكل أطراف ذات المصلحة لاحتواء استراتيجيات المسؤولية البيئية والاجتماعية.

2-توجيه الابتكار والإبداع:فحسب اللجنة الأوروبية في 2002 فإن المؤسسات الأكثر إبداعا هي التي تتوسع وتدمج في استراتيجيات نموها أنشطة المسؤولية الاجتماعية،ابتداء من الحفاظ على الورق أو تغيير التعليب حتى القيام بمراجعة بيئية،بالإضافة إلى الانتقال التدريجي في أنشطتها القاعدية نحو إجراءات أكثر مسئولة للوصول إلى تجديد أخضر وسليم ذلك أن قدرة المؤسسة على الابتكار يرفع من ميزتها التنافسية وتحسين الأداء¹.

3-العمل من خلال الشبكات:على سبيل المثال ما حدث في حظيرة burnside الصناعية لاعتمادها على programme de palette لتدعيم الأنشطة وإقامة تكوينات من أجل تنسيق المشتريات وتسيير النفايات.اذ وجد أن هناك ثلاثة أنواع من الشبكات:

❖ **شبكات الأعمال:**تتعلق بالزبائن، الموردين،المستهلكين والمؤسسات المالية؛

❖ **شبكات التنظيم:** تستهدف السلطات الدولية،الوطنية،المحلية؛

❖ **شبكات المعرفة:**تمس مراكز التكنولوجيا،الجامعات،المعاهد،مراكز البحث.

ففي بيئة تتكون فيها التوجيهات إلى سلوك مسئول حجم المؤسسة لا يمنعها من الارتكاز على مبادئ المسؤولية الاجتماعية لأن إيمانهم بهذه الفلسفة سيساهم في دعم عملية الخلق والإبداع من أجل توجيه الموارد الداخلية ومختلف الأطراف لرسم رؤية جماعية وتحسين صورة المؤسسة.

¹حسين الاسرج، المصدر المذكور سابقا ،ص27.

المطلب الثاني: دور الحكومات في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتحقيق

المسؤولية الاجتماعية

تتميز البيئة الخارجية كما ذكرنا سابقاً بالتغير وعدم الثبات، وبالكثير من التعقيدات، وهذا يتطلب القيام بجهد إضافي للتنبؤ بالتغيرات البيئية بهدف الاستعداد للظروف الطارئة وتصحيح الأوضاع قبل تفاقم المشاكل، لذا تسعى استراتيجيات الحكومة إلى مساندة المؤسسات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة عن طريق دراسة السوق، نصائح إستراتيجية...¹، حيث أثبتت الدلائل على المستويين الدولي والمحلي إلى أن المؤسسات الصغيرة تنمو وتتجح إذا توفرت لها المساندة الملائمة².

تقوم الحكومة بدور المشرع الذي يضع النظم التي تحكم وتنظم أنشطة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وتراقب أداؤها. كما يمكنها أن تقوم بدور المنسق أو الموجه لهذه الأنشطة وتوظيفها بما يخدم احتياجات المجتمع. وقد يكون القطاع الحكومي شريكاً مع القطاع الخاص في برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات، وربما يختار دور المؤيد والمشجع لهذه البرامج من خلال تأسيس وحدات لخدمة المجتمع أو إصدار دليل عن المسؤولية الاجتماعية للشركات وهو ما قامت به الغرفة التجارية في المملكة السعودية. وقد ظهر هذا الدور عندما أطلقت المملكة المؤشر السعودي للتنافسية المسؤولية وأنشأت جائزة الملك خالد للتنمية المجتمع. ويمكن للقطاع الحكومي أن يتبنى

¹ محمد قوجيل ومحمد حافظ بوعابة، مداخلة بعنوان المرافقة في إنشاء المشاريع الصغيرة: تحليل نظري وإسقاط على الواقع الجزائري مقدمة إلى الملتقى الوطني إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة ورقلة، 18-19 أبريل 2011، ص 11.

² محمد عبد الفتاح العشماوي، دور المؤسسات الصغيرة في دعم التنمية الاقتصادية (منظور إدارة المعوقات) ورقة عمل ندوة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي المنعقدة بالقاهرة، سبتمبر 2006، ص 41.

القيادة بالمثل كأن يتبنى ممارسات تتسم بالشفافية في المشتريات¹. ومن سبل تفعيل المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات على الدولة القيام بما يلي²:

أولاً- توفير البنية التحتية اللازمة لأداء المسؤولية الاجتماعية وعلى وجه الخصوص الأنظمة وتوفير الدراسات والمعلومات على ضوء الاحتياجات الفعلية للمجتمع.

ثانياً- ضرورة اهتمام وسائل الإعلام بالتوعية بنشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية ومبادئها الصحيحة والمجالات المرتبطة بها والعائد على كل من المؤسسات المؤدية لها؛

ثالثاً- قيام الدولة بتسيير الإجراءات المرتبطة بأداء المؤسسات للمسؤولية الاجتماعية وتوفير محفزات نظامية للمؤسسات على ضوء تميزها في المسؤولية الاجتماعية؛

رابعاً- التزام المؤسسات بتوفير عنصري الشفافية والإفصاح في برامجها المنفذة في مجال المسؤولية الاجتماعية؛

خامساً- تنظيم ورشات عمل على مستوى تمثيل إقليمي عال المستوى تضم صناع القرار في الجهات المعنية لتحديد معايير أداء المسؤولية الاجتماعية بالدول العربية؛

سادساً- قيام المؤسسات بتوفير إدارة متخصصة بالمسؤولية الاجتماعية تتولى تخطيط وتنفيذ البرامج والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة، على أن تتبع الإدارة العليا مباشرة؛

سابعاً- فتح المجال لتبادل الخبرة والتجارب العملية بين المؤسسات والتعرف على نقاط القوة والضعف لتطبيق أفضل الأساليب في مجالات المسؤولية الاجتماعية؛

ثامناً- تنظيم دورات تدريبية وندوات لصقل الخبرات في مجال المسؤولية الاجتماعية؛

¹ فتحي قاسم، الدور الحكومي في المسؤولية الاجتماعية للشركات، تاريخ الاطلاع 13-04-2015، <http://www.digitalqatar.qa>.

² عسكر الحارثي، مداخلة بعنوان تجربة المملكة العربية السعودية في ترسيخ أسس المسؤولية الاجتماعية إلى الملتقى العربي الأول حول المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات الأعمال تجارب عربية وأجنبية، الشارقة، 13-15 أبريل 2009، صص-20-21.

تاسعا-تعميم منح الجوائز للتميز في أداء المسؤولية الاجتماعية لإذكاء التنافسية بين المؤسسات لتحقيق وتوسيع نطاق المسؤولية الاجتماعية.

وفي هذا المجال تسعى الحكومات إلى دعم:

1-المنافسة وتوفير فرص متكافئة لكافة الأطراف:على الحكومات البحث عن مناخ أعمال يساعد

هذه المؤسسات على المنافسة في ظل إطار يحقق فرصا متكافئة لكافة الأطراف،لذلك يتعين على الحكومة إعادة تقدير التكاليف والعوائد المترتبة على الالتزام بالقواعد التنظيمية التي تفرض عبئا متفاوتا عليها، كما يتطلب الأمر أن تكون هناك مرونة في الالتزام بالقواعد التنظيمية مع التركيز الأكبر على إتاحة فرص المنافسة وفتح المجال لهذه المؤسسات للمشاركة في أنشطة التوريدات الحكومية.

2-دعم الاهتمام بتنمية بالموارد البشرية:كما ذكرنا سابقا عن الدور الجوهري الذي تلعبه

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة وذلك باستخدام الموارد البشرية الاستخدام الأمثل ،وإعداد العمالة غير الماهرة لرفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسات الكبيرة، سعت العديد من الدول إلى إيجاد آليات لدعم دورها كأساس لعملية التنمية الشاملة وتوفير فرص مناسبة للموارد البشرية من أهمها¹:

-توفير آليات مؤسسية تساعد في تقديم الخدمات التسويقية للمنتجات الصناعية الصغيرة محليا وخارجيا وتوفير البرامج التأهيلية والاستشارية في عمليات التسويق والتوزيع وإعداد دراسات السوق لأصحاب هذه المؤسسات؛

¹إيمان صالح عبد الفتاح،المشروعات الصغيرة وتأثيراتها على التنمية البشرية في الدول العربية،ورقة عمل ندوة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي،القاهرة،سبتمبر 2006،ص131-132.

-توفير المناخ المناسب لقيام تنمية المؤسسات الصغيرة الناجحة وإلا كان قيام مؤسسات صغيرة فاشلة إهدار لاستثمارات جديدة بالإضافة لتعميق مشكلة البطالة؛

-ضرورة تكوين كيان مؤسسي قادر على تجميع هذه الكيانات الصغيرة فيما يشبه اتحاد الصناعات الصغيرة يتولى حماية المؤسسات في هذه الصناعات من مصادر الاستغلال وسوء المعاملات يضع الضوابط الحاكمة لنشاط هذه المؤسسات فيما يتعلق بالمنافسة والجودة والدخول في الصناعة والخروج منها؛

-وجود آليات مؤسسية لتدريب وتأهيل الموارد البشرية(فنيا خارج إطار المؤسسات التعليمية الرئيسية)للعمل بالمؤسسات الصناعية الصغيرة فمعظم هذه المؤسسات غير قادرة على تقديم التدريب الفني المتخصص للراغبين في العمل بها أو العاملين بها في حالة تغير التكنولوجيا.

3-دعم التكنولوجيا النظيفة والجودة:يمكن لتعزيز صناعات التكنولوجيا النظيفة المحلية في البلدان النامية خلق قطاع مستدام ومنتج للثروة بالاقتصاد ،مع تلبية هذه الأولويات الملحة للتنمية في الوقت نفسه مثل الحصول على الطاقة النظيفة بأسعار معقولة،والمياه النظيفة والزراعة القادرة على التكيف مع التغيرات المناخية.

4-دعم الشفافية :هناك من يرى الشفافية مفيدة في أداء المؤسسة لأنها تحفز المسؤولين على الالتزام بالسلوك الأخلاقي في أداء مهم وظائفهم، ويرى فريق آخر أنها تمثل أحد المعوقات التي تواجه الأداء، لأن القرارات في المؤسسات المختلفة غالبا ما تأخذ طابعا سياسيا لإرضاء العديد من الأطراف ذوي المصالح والقيم، مما يجعل من الصعب إتاحة الفرصة أمام طل فرد لمعرفة جميع المعلومات والحقائق ،يمكن تحسين الشفافية بإتباع عدة طرق منها¹:

¹محمد قدرى حسن، إدارة الأداء المتميز: قياس الأداء-تقييم الأداء- تحسين الأداء مؤسسيا وفرديا، الإسكندرية ،دار الجامعة الجديدة ،2014 ، ص61.

5- **محاولة تقوية النظام القانوني:** بتنفيذ مواد القوانين الموجودة لمحاربة الفساد الإداري وتطوير آليات تطبيق هذه القوانين وإصدار تشريعات جديدة لمنع الفساد.

6- **تكوين لجان للنزاهة:** تهدف الحكومات التي تأخذ بهذا الأسلوب إلى خلق نظام إداري كفء، من خلال تقوية الممارسات الإدارية الأخلاقية والالتزام بالقيم في أداء الوظائف المختلفة التي تقوم بها المؤسسة.

7- **تأييد ودعم المجتمع:** تأييد المجتمع المدني لجهود مكافحة الفساد يؤدي إلى كشف الممارسات الإدارية الخاطئة، وللإعلام المسئول دور هام في توعية الرأي العام وإرشاد الأفراد إلى الوسائل التي يمكن إتباعها للحصول على حقوقهم أو تقديم شكوى.

8- **تهيئة بيئة عمل صالحة:** تقوم بيئة العمل على ثلاث محاور هي إرضاء العاملين والمتابعة الموضوعية وبث روح الفريق، فالعامل الذي يتوفر لديه الرضا الوظيفي يكون أكثر حرصا من غيره على الالتزام بالممارسات الإدارية السليمة والابتعاد عن الممارسات الفاسدة، كما أن المتابعة المستمرة لأداء العاملين تساعد على اكتشاف الانحرافات¹. وللقيام بعملية التغيير الثقافي يجب القيام بمجموعة من الخطوات، من أهمها:

- لا سبيل للبقاء والاستمرار في ظل التحولات المحلية والدولية إلا بتغيير السلوكات والاتجاهات والقيم والافتراضات اتجاه العمل والوقت والنظام والسلطة والمنظمة والقادة والأفراد، وبالإقلاع عن الخلط بين العلاقات الإنسانية والشخصية، وهدف ومصالح المنظمة، مع التأكيد على أهمية التقويم المستمر.

¹ علي عبد الله، مداخلة بعنوان «التحولات وثقافة المؤسسة» مقدمة إلى الملتقى الوطني الأول حول «الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة»، جامعة سعد دحلب البلدية، 2001-2002، ص-ص 13-14.

- قيام الإدارة بدراسة وفهم الثقافة السائدة قصد التعرف على الجوانب الإيجابية والسلبية، والعمل على استثمار ما هو إيجابي والتخلص من كل ما هو سلبي¹.
- إسهام القيادات الإدارية بأنماط السلوك الإيجابي المرغوب والمطلوب باعتبارهم القدوة والمثل في المنظمة، وأن يتعلموا شيئاً مهماً وهو كيفية حب العاملين وتقييمهم والنظر إليهم كمورد وليس كتكلفة.
- العمل بجد للتخلص من الاعتقادات الخاطئة وممارسات الإدارة بالآزمات وإحلالها بمبادئ إدارة الآزمات.
- تنشيط وتفعيل الندوات والملتقيات قصد التعرف على رصيد ومعارف وتجارب المنظمات الرائدة.
- وضع نظام فعال للاتصال لتسهيل حركة الأفكار والممارسات بالشكل الذي يثري وينمي ثقافة المنظمة.
- وضع نظام استحقاق يستجيب للحاجات غير المشبعة وينمي الحاجة إلى الإنجاز والتميز.
- تثمين وتفعيل نظم الاختيار والتعيين والتدريب والترقية وتقييم الأداء والحوافز باعتبارها الركائز الأساسية لزراعة الانضباط والنظام والمسؤولية وتنمية روح الالتزام، والانتماء والولاء وتدريب العاملين على الإبداع والابتكار وإبداء الرأي والرقابة الذاتية والعمل الجماعي².
- الأقلمة والمواءمة الاجتماعية.
- نقل الأفراد الذين يقاومون التغيير والذين تنسم اتجاهاتهم بالسلبية أو إحلالهم بأفراد راغبين في التغيير ولهم الاستعداد للتكيف.
- وضع آليات تحول دون سيطرة غير الأكفاء على الأكفاء.

¹ Valérie Swaen, La responsabilité sociale de l'entreprise: Application au cas des PME, 2015-05-13 <https://www.usherbrooke.ca>

² Günter Verheugen, Opportunité et responsabilité Comment aider les PME à intégrer les questions sociales et environnementales dans leurs activités. Commission européenne. Allemagne. sans année p-p37-40

ومع ذلك لم تتمكن الحكومات من ضبط ورقابة نشاط المؤسسات المضرة بالبيئة والإنسان.

أما في الجزائر استطاعت السلطات أن تعمل على تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال برنامج ميداء محاولة بذلك¹:

- إعداد مشاريع محددة وخاصة دعم وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، الهيئة الجزائرية للإعتماد ،المعهد الجزائري للتقييس،الديوان الوطني للقياس القانونية؛

- إعداد إجراءات اختيار هيئات تقديم المطابقة المستفيدة من دعم الاعتماد (ISO – ISO17025 (17020

- إعداد قائمة أولية تضم 112 هيئة لتقييم المطابقة بمساهمة هيئات الجودة لتحديد المستفيدين من البرنامج؛

- إعداد سوق الخدمات بـ7 مليون يورو من أجل الدعم التقني للجودة.

وفي هذا السياق تشرف الحكومات على الأنشطة الاقتصادية كمرافقة للإنتاج والإشراف على المبيعات أو الأسعار واحتكار السلع ومراقبة الأسباب التي تؤدي إلى حفظ الصحة العامة².

¹ سهام عبد الكريم، سياسة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مع التركيز على برنامج PME 2، مجلة الباحث، العدد 09، 2011، ص 149.

² ولهي بوعلام ،آفاق تطبيق الإستراتيجية المالية الخضراء في ظل الدور الجديد للدولة مع الإشارة إلى حالة الدول العربية النفطية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 12، 2014، ص-ص 182-184.

المطلب الثالث: دور المنظمات غير الحكومية في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية

مع تراجع دور الدولة في الرقابة والتسيير في ظل انفتاح السوق وخصوصة القطاع العام وظهور المجتمع المدني وتراجع دور المؤسسات في الاهتمام بحقوق الانسان ظهرت أفكار مناهضة من طرف المساهمين الماليين ،مجلس الأعضاء،المديرين،مجموع العاملين والمستفيدين إلى إنشاء منظمات غير حكومية بداية من القرن الحادي والعشرين تهدف إلى حماية حقوق الإنسان،حقوق المرأة،الحفاظ على البيئة¹ .

تعتمد أغلب هذه المنظمات على إستراتيجية التعاون مع المؤسسات الاقتصادية في إرساء المسؤولية الاجتماعية اقتناعا منها على أن إستراتيجية التعنيف والمقاطعة لا تجدي نفعا وتؤثر على مصالح العمال.وتهدف هذه المنظمات إلى² :

أولا-محاولة تغيير السلوك البيئي والاجتماعي للمؤسسات الاقتصادية:عن طريق الاهتمام بقضايا حقوق العمال، عمالة الأطفال،التعويضات ،شروط العمل الصحية والأمن،ومن ثم مراقبة سلوك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على البيئة؛

ثانيا- الضغط على المؤسسات المتعددة الجنسيات على ممارسة أنشطة مسؤولة في ظل غياب رقابة الدول عليها ،حيث وجد أنها تتنافس على جلب الاستثمارات الأجنبية المباشرة دون فرض إجراءات رقابية عليها.

¹ Jessica mathews. power shift.THE RISE OF GLOBALCIVIL SOCIETY FOREIGN AFFAIRS ;VOL 76. january 1997 .p-p48-50.

² Gabrielle Moineville, The Economics of corporate social responsibility : the informational role of third parties.tes doctorat of Economie et finance. Ecole Nationale Sup_erieure des Mines de Paris.2012 .p113

ثالثاً-البحث عن مصادر جديدة مالية وتقنية،من خلال التعاون مع المؤسسات الاقتصادية عامة في ظل تراجع الدعم الحكومي.

الجدول التالي يوضح أهداف بعض المؤسسات غير الربحية المندرجة ضمن المنظمات الدولية غير الحكومية.

جدول رقم 18: بعض المؤسسات غير الربحية المندرجين

ضمن المنظمات الدولية غير الحكومية

المنظمة	الهدف
الصندوق العالمي للطبيعة	بالإنجليزية (World Wide Fund for Nature) : هي منظمة دولية غير حكومية تعمل على المسائل المتعلقة بالحفاظ والبحث واستعادة البيئة. عرفت المنظمة سابقا باسم الصندوق العالمي للحياة البرية، وظلت الاسم الرسمي في كندا والولايات المتحدة .وهي أكبر منظمة في العالم تهتم بالحفاظ المستقل بأكثر من 5 ملايين مؤيد في جميع أنحاء العالم يعملون في أكثر من 100 دولة.
منظمة السلام الأخضر	هي منظمة بيئية عالمية غير حكومية، تهدف إلى :ضمانة قدرة الأرض على تغذية الكائنات الحية بكافة تنوعها"، وبذلك تركز في حملاتها البيئية على قضايا ذات أهمية عالمية، مثل: ظاهرة الاحتباس الحراري والتعدي على الغابات والصيد الجائر والصيد التجاري للحيتان وهندسة الجينات،ومناهضة جميع القضايا النووية.ولتحقيق أهدافها،تستخدم المنظمة عدة طرق سلمية،التحرك المباشر،وجمع مؤيديين حول القضايا البيئية والعمل على إصدار بحوث ودراسات علمية،وهي تعتمد على 2.9 مليوني فرد داعم لها وعلى المنح. لدى منظمة السلام الأخضر مركز استشاري عام في مجلس الأمم المتحدة الاقتصادي

والاجتماعي، وهي عضو مؤسس في ميثاق مساءلة المنظمات الدولية غير الحكومية (INGO) منظمة دولية غير حكومية تعمل على تعزيز المساءلة والشفافية في المنظمات غير الحكومية.	
مؤسسة عالمية غير حكومية،تعمل مع منظمات المجتمع المدني، الشركات والحكومات من اجل محاربة الفساد من خلال نشر تقرير عالمي، هو باروميتر الفساد العالمي ودليل دافعوا الرشوة. كما لعبت أيضاً دور أساسي في تقديم ميثاق الأمم المتحدة ضد الفساد واتفاقية منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) ضد الرشوة.	الشفافية الدولية
Friend of the earth international وعي شبكة عالمية غير حكومية تأسست سنة 1969تهدف الى الترويج للتنمية المستدامة للبيئة العدالة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والمساواة في توزيع الموارد والفرص على المستوى المحلي،الوطني والعالمي،اضافة الى الحفاظ على الطابع البيئي والثقافي للأرض وحماية البيئة من الفساد ومعالجة الأضرار اللاحقة بالبيئة.	منظمة أصدقاء الأرض العالمية
وهي تحالف لعدد من النقابات العمالية والمدارس والمنظمات الدينية الاسلامية وغير الاسلامية بهدف تمكين العامل المهاجر الذي يأتي من خارج بريطانيا ولا يتمكن من الحصول على الحد الادنى للأجور	مجموعة لندن سيتيزن

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا على:

لطف قواسمي، دور المنظمات الدولية غير الحكومية في ترقية المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص -منظمة أصدقاء الأرض العالمية-مذكرة ماجستير في العلوم السياسية،

باتنة، 2013، ص 97

في 2007 أطلقت المفوضية الأوروبية "نشرة ريادة الأعمال الأوروبية المسؤولة" من خلال خدمة تقديم معلومات مجانية على شبكة الانترنت، بهدف تسهيل تبادل المعلومات والأفكار بين مجموعة من الأفراد و منظمات المسؤولية الاجتماعية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمقاولين المسؤولين. كما تم إطلاق برنامج مساعدة احترام البيئة EPAC لسنة 2007 لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على احترام البيئة والقوانين، حيث أطلقت عدة مشاريع لتعزيز الخبرات البيئية انطلاقاً من عقد ندوات بهدف بناء قدراتها، وتم استقطاب 26 دولة عضو في الاتحاد الأوروبي خلال الفترة الممتدة من 2007-2009 لنقل أفضل الممارسات المسؤولية، كما قامت بمشروع رائد للتعليم المستمر سنة 2010 لتشجيع تبادل ونقل الممارسات الجيدة ومعالجة الثغرات في تقديم الخدمات البيئية ومساعدة هذه المؤسسات على تحسين أدائها البيئي¹.

يهدف هذا المشروع إلى توفير نظم الإدارة البيئية والمعلومات المستهدفة والتمويل لتحسين الأداء البيئي وتقليل الأعباء الإدارية للامتثال من خلال تعديل القوانين والتشريعات².

وفي سنة 2008 قامت المفوضية الأوروبية بوضع برنامج EMAS من خلال مشاركة المفوضية الأوروبية في تمويل مبادرات دعم المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ثلاث قطاعات صناعية: كيمياوية، النسيج، البناء.

-انشاء مشروع PRISMA تم تطبيق هذا المشروع على 61 مؤسسة صغيرة ومتوسطة موزعة على مناطق مختلفة من جنوب أوروبا (15كتالونيا، 21اسبانيا، 15فرنسا، 10برتغال) خلال الفترة الممتدة من 2007-2008 بدراسة مدى التزامها فيما يخص المسؤولية الاجتماعية، حيث استفادت 20 مؤسسة من أصل 61 من دعم لتنفيذ نهج المسؤولية الاجتماعية، لدراسة توجه المسيرين في

¹ Jutta knopf et alt. responsabilité sociale des entreprises .politique publique nationale dans l'union européenne. Commission européenne.allemagne.2011.p-p68-67

² www.responsabecare.org

ذلك وكانت النتائج أن 80% منهم يرى أن المفهوم الكلاسيكي للمسؤولية الاجتماعية هو المسؤولية تجاه الموظفين والعملاء، بينما البيئة وإشراك المجتمع والقيم الأخلاقية هي مفاهيم جديدة¹.

إضافة إلى ما سبق تمثل المؤسسات الخيرية أحد الآليات التي ظهرت ونمت خلال العامين الأخيرين، ووفقا لهذه الآلية التي تقوم المؤسسات الاقتصادية بإنشاء مؤسسة تعد مسئولة عن الاضطلاع بالأنشطة السليمة من الوجهة الاجتماعية بدلا عنها، تهدف إلى مساندة وتدعيم المستشفيات والمنظمات غير الهادفة للربح والمشروعات التي تستهدف رعاية الأطفال والمطبوعات والأبحاث إضافة إلى إعطاء منح دراسية في الداخل أو الخارج. ومنح الجوائز مقابل العلمية والثقافية، وشراء الأعمال الفنية لوضعها في متاحف الدول العربية².

وبالتالي فإن العمل الخيري وفي طريقه إلى تنفيذ مهامه التنموية يواجه مسؤولية التعامل مع البيئة ومقوماتها الأمنية من خلال الخطط والجهود المبذولة في هذا المسار، أي أنه من الواضح أن هناك ارتباطا وثيقا بين العمل الخيري والبيئة مما يجعل حتمية تبني سياسة أولية في الحفاظ على التوازن البيئي عبر تنمية مفاهيم الإدارة البيئية في نشاطات مشاريع التنمية وذلك من خلال تقنين خطط وإدارة تلك المشاريع وفقا لاعتبارات بيئية وبشرية، ومن الملاحظ أن معظم مؤسسات العمل الخيري العربي لا تعي أهمية تلك العلاقة الوثيقة التي تربط عملها بالبيئة وبالتالي لا تهتم بإدراج إستراتيجية الاستدامة في إدارة مشاريعها وبرامجها، وقد يكون من الأجدى على متخذي القرار في تلك المؤسسات تبني استراتيجيات لإدخال عنصر البيئة في عملية التخطيط³.

¹ Corrinne delpuech. quels sont les facteurs favorisant l'intégration de démarche RSE dans les PME ?

² بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، عمان، دار المسيرة، 2011، ص 180.

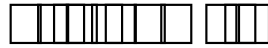
³ فراس أحمد الخرجي، الإدارة البيئية، عمان، دار كنوز المعرفة العلمية، 2007، ص 144.

خلاصة الفصل:

في الماضي كانت المسؤولية الاجتماعية مجرد استعراض للعمل الخيري، أما في الوقت الحالي أصبحت الاتجاه السائد، إلا أن عددا قليلا من المؤسسات يمارسها بصورة جيدة وهذا راجع إلى نقص وعي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إذ وجد أنها تقوم بالمسؤولية الاجتماعية بطريقة طوعية وعشوائية وعدم إعطائها أهمية في إستراتيجية المؤسسة حيث إن أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لم تنشأ قسم خاص بدراسة الأداء الاجتماعي لها. كما وجد أن القوانين والتشريعات الصادرة عن المنظمات لا تخدم هذا النوع من المؤسسات بسبب ضعف رأس مالها خصوصا في بداية نشأتها.

ولكي تصبح المسؤولية الاجتماعية مؤثرة فهي في حاجة لأن تأخذ شكلا تنظيميا ومؤسسيا له خطة وأهداف محددة بدلا من أن تكون جهودا عشوائية مبعثرة وخيرية قد تؤدي إلى الإتكالية وهذا يستدعي وضع خطة تغيير مجتمعي لنهضة المجتمع العربي. إذن لنجاح المسؤولية الاجتماعية تعتمد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على ثلاثة محركات رئيسية هي:

- إدراك والتزام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتطوير هذا المفهوم والمشاركة الفعلية في خدمة المجتمع.
- التنسيق والتفاعل بين القطاعين العام والخاص من خلال الشراكة الحقيقية.
- إطلاق برامج ومبادرات وأنشطة ذات منفعة تخدم الوطن.



دراسة استطلاعية لعينة من آراء مدراء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حول تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولايتي المدية والبليدة

تمهيد:

استكمالا لما رأينا في الجانب النظري تهدف هذه الدراسة إلى تحليل واقع المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تحليل آراء عينة من مسيري هذا النوع من المؤسسات وكذا مدى تأثير خصائص عينة الدراسة على تبني المسؤولية الاجتماعية من خلال عرض نتائج استخدام بعض الأساليب الإحصائية الوصفية التي أفرزتها الاستبانة .

استخدمت لهذا الغرض جداول التوزيع التكراري والنسب المئوية والأوساط الحسابية لتقدير المستويات ، والانحرافات المعيارية وقد تم تقسيم الدراسة إلى المحاور التالية:

المبحث الأول:تصميم الدراسة الميدانية

المبحث الثاني:عينة الدراسة

المبحث الثاني:تحليل أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات

المبحث الأول:تصميم الدراسة الميدانية

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى نوع الدراسة والمناهج المتبعة، صحة وصدق الإستبانة

المطلب الأول:المنهج المستخدم في الدراسة

يتطلب استخدام أي منهج علمي الاستعانة بجملة من الأدوات والوسائل المناسبة ، التي تمكن الباحث من الوصول إلى البيانات اللازمة، حيث يستطيع من خلالها معرفة واقع أو ميدان الدراسة، وتقرض طبيعة الموضوع الخاضع للدراسة وخصوصيته، انتقاء مجموعة من الأدوات المساعدة على جمع البيانات.

يعرف المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة موضوع ما بواسطة مجموعة من القواعد حتى يصل إلى نتائج ، وفي دراستنا هذه اعتمدنا على المنهج الوصفي في جمع البيانات عن الظاهرة ثم قمنا بتحليل هذه الحقائق للوصول إلى تصميمات ونتائج، كما اعتمدنا في معالجة إشكالية الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي تهدف إلى تحديد مجموعة من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والقانونية المرتبطة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتكمن أهمية هذا النوع من الدراسات تكيفا مع دراسة الوقت الراهن لهذا النوع من المؤسسات.

اعتمدنا في هذا البحث على الدراسة الاستطلاعية من خلال استهداف عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بكل من ولايتي البليدة والمدية نظرا لسرعة الحصول على المعلومات من المديرين من أجل الإجابة على الأسئلة بناءا على الاستبيان من خلال المقابلة الشخصية سواء مع مالكيها أو مسيريها بعدما تحصلنا على لائحة طرف مديرية الصناعة والمناجم والمؤسسات

الصغيرة والمتوسطة وغرفة الصناعة بولايتي المدينة والبلدية (تتضمن الاسم التجاري والعنوان الاجتماعي للمؤسسة) مكونة من 22983 مؤسسة.

غير أننا قمنا بتوزيع 96 استبيان بشكل عشوائي على الولايتين وهذا نظرا لصعوبة الوصول إليها من جهة ومن جهة أخرى توقف عدد منهم عن النشاط ومنهم من رفض المشاركة في ملئ الاستمارة، وقد تمت الإجابة عنها في عين المكان كلية نظرا لقلّة الأسئلة ووضوحها .

المطلب الثاني: تصميم الاستبانة

تعرف استمارة الاستبيان على أنها استمارة إحصائية مستخدمة لجمع البيانات، تحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تمكن من جمع البيانات التي يحتاجها الباحث من وحدات العينة والمختارة ومن أهم أنواع الاستبانة:

1-الاستبانة المفتوحة: تكون أسئلته غير محددة الإجابة أي تكون الإجابة متروكة بشكل مفتوح لإبداء الرأي طرح سؤال مع إعطاء الحرية في الإجابة ؛

2-الإستبانة المغلقة: تكون أسئلته محددة الإجابة كأن يكون الجواب بنعم أو لا؛

3-الاستبانة المغلقة المفتوحة: هذا النوع تحتاج أسئلته إلى إجابات محددة والبعض الآخر إلى إجابات مفتوحة.

4-السؤال الفخ: هو طرح سؤال بطريقة أخرى ليحصل الباحث على إجابة دقيقة.

جاءت استمارة الاستبيان متضمنة لـ 25 سؤالاً (أنظر الملحق 01) والتي كانت من نوع الأسئلة المغلقة. التي تحتل إجابة واحدة، وقد تم الاعتماد على هذا النوع في إعداد وتصميم استمارة الاستبيان لضمان سهولة ودقة الإجابة، حيث كانت الأسئلة سهلة ومحددة تساعد على تسهيل

الدراسة وفهم جيد من طرف المستجوب، على عكس اعتماد الأسئلة المفتوحة التي غالبا ما تكون صعبة، وتتطلب عدة احتمالات للإجابة، وهذا ما يجعل المستجوب لا يهتم بالإجابة بكل جدية أو ربما لا يكمل الإجابة على كل الأسئلة وهذا من شأنه أن يؤثر على النتائج التي ينتظرها الباحث.

كما قمنا بتقسيم الاستبانة إلى جزئين، في الجزء الأول تطرقنا إلى البيانات الأولية (متغيرات منظمة مستقلة) للمؤسسة من خلال الحصول على معلومات حول نشاط المؤسسة، حجم المؤسسة، عمر المؤسسة، جنس المدير، سنوات العمل، عمر المدير، الدرجة العلمية. أما الجزء الثاني تطرقنا فيه إلى أبعاد المسؤولية الاجتماعية حيث قسمنا هذا الجزء إلى أربعة محاور (متغيرات تابعة): في المحور الأول تطرقنا إلى البعد الاقتصادي الذي تضمن ستة أسئلة تدور حول كل من المساهمين، الموردين، الزبائن. في المحور الثاني تم التطرق إلى البعد الاجتماعي من خلال طرح عشرة أسئلة كانت منصبة حول الدور تجاه العمال والمجتمع المدني، في محور البيئة طرحنا أربعة أسئلة، وفي محور البعد القانوني طرحنا خمسة أسئلة.

المطلب الثالث: صحة وصدق الاستبانة

يعتبر كرونباخ واحد من الاختبارات الإحصائية المهمة في تحليل البيانات ويتم استخدامه بهدف التحقق من الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان، يأخذ قيمة تتراوح بين 0 و 1 الصحيح فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فان قيمة المعامل تكون مساوية للصفر وعلى العكس إذا كان هناك تام في البيانات فتكون مساوية للواحد، وتكون قيمة معامل ألفا كرومباخ التي تفوق 0.6% مقبولة للحكم على ثبات الاستبانة.

ومن أجل التحقق من ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة تم استخدام معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا أو α crantpatch) للتأكد من عدم حصول أداة القياس على بيانات خاطئة إذا

أعيدت الدراسة نفسها وباستخدام نفس الأداة في الظروف نفسها التي استخدمت فيها المرة الأولى ، وباستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss تم التوصل إلى النتائج التالية:

جدول رقم 19:معامل الثبات الكلي

معامل الثبات الكلي	
عدد العبارات	25
الفا كرونباخ	0,804

المصدر: برنامج spss

ومن خلال الجدول نلاحظ أن معامل الثبات الكلي لأداة جمع البيانات بلغ 0.804 وهو معامل ثبات جيد لأنه يتجاوز 0,6 ويبدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

لقد تم التأكد من صدق أداة القياس المستخدمة في الدراسة حيث تم عرضها بشكل أولي على 3 حكام من الدكاترة للتأكد من تغطيتها لجوانب الموضوع الأساسية، ووضوحها وسلامة صياغتها. ثم عدلت الأداة بناء على ملاحظاتهم حيث تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغتها لكي تصبح أكثر وضوحاً لدى أفراد عينة الدراسة وأكثر صدقاً في قياس موضوع الدراسة.

المبحث الثاني: عينة الدراسة

في هذا المبحث سنحاول التطرق إلى كيفية اختيار عينة الدراسة، والأساليب الإحصائية المستعملة في دراسة العينة، وأخيراً وصف العينة.

المطلب الأول: اختيار عينة الدراسة

وفيما يخص عينة الدراسة، يعتبر مجتمع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة متجانس أي أن هذه المؤسسات تنشط في نفس المحيط الاقتصادي والاجتماعي، ومراعاة منا وحرصنا على دقة النتائج التي سوف نحصل عليها، فضلا أن يكون حجم العينة يمثل أكبر عدد ممكن من المؤسسات، سوف نقوم باختيار العينة البسيطة العشوائية التي لا تتقيد بنظام خاص، أو تركيب مقصود في الاختبار¹، حيث تعتمد على نظرية الاحتمالات في اختيار وحداتها وتقدير ثوابتها، وتعرف هذه الطريقة باختيار n وحدة من مجتمع حجمه N بحيث يكون لكل عينة فرصة متساوية الظهور (احتمال متساو).

ومنه فإن تحديد حجم العينة يتوقف على عدة اعتبارات منها: الوقت، والتكاليف والأخطاء لكي يمثل مجتمع الدراسة N بدقة. لذلك يجب مراعاة المعايير التالية في اختيار حجم العينة:

- تمثيل المجتمع؛

- التجانس؛

- الدقة.

من خلال استخدام القانون التالي :

$$n = \frac{Z^2 N}{Z^2 + L^2(N-1)}$$

حيث:

n حجم العينة

Z حدود الخطأ المعياري عند مستوى ثقة معين، نأخذ 95% تستخرج من جدول القانون الطبيعي

وتساوي 1,96

¹ عبد المجيد قدي، أسس البحث العلمي في العلوم الاقتصادية، المجلد 1، الجزائر، أبريل، 2009، 86

N حجم العينة وهو 21983 مؤسسة صغيرة ومتوسطة من ولايتي المدية والبلدية

L امتداد المجال الذي يعبر عن هامش الخطأ، ونفرض أن مقدار الخطأ المسموح به عند التقدير

هو 7%

وبتعويض القيم نجد : عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي 758

قمنا بتوزيع الاستبيان على المؤسسات المذكورة لكن تم استرجاع 96 في حين تم إلغاء 15

استبيانات أخرى. حيث أردنا التوصل إلى المؤسسات الأخرى لكنه صعب علينا ذلك كما ذكرنا

سابقا.

المطلب الثاني: أساليب القياس والاختبار

تعد المقاييس أداة تستخدم لنقل التراكم المعرفي في المسؤولية الاجتماعية إلى واقع ملموس يستدل

به للتحقق من صحة الفرضيات، ويستفاد منها في كشف مستوى حركة المتغيرات والتنبؤ باتجاهاتها

المستقبلية. اتبعت الدراسة الحالية أسلوب مقياس ليكرت الخماسي لقياس الأبعاد المتعلقة بالمسؤولية

الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، اذ يختار المجيب إجابة واحدة من أصل خمسة

بدائل ويتدرج المقياس ما بين درجة إلى 5 درجات حيث تكون الدرجات كالآتي:

موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
1	2	3	4	5

كما تضمنت المتغيرات المنظمية المقاييس التالية:

نشاط المؤسسة	صناعي	زراعي	خدمي
1	1	2	3
حجم المؤسسة	مصغرة	صغيرة	متوسطة
1	1	2	3
عمر المؤسسة	أقل من 10 سنوات	من 10-20	أكثر من 20 سنة
1	1	2	3

جنس المدير	ذكر	أنثى	
	1	2	
عمر المدير	أقل من 30 سنة	من 30-40	أكثر من 40
	1	2	3
سنوات العمل	أقل من 5سنوات	اكتر من 5سنوات	
	1	2	
الدرجة العلمية	تكوين مهني	غير ذلك	
	1	2	

وقد تم الاستعانة بالحزمة الإحصائية spss في تحليل البيانات، وتماشيا مع طبيعة أهداف الدراسة وفرضياتها، فقد تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية إضافة إلى التحليل الإحصائي، وذلك من خلال وصف خصائص ومفردات عينة الدراسة عن طريق:

-حساب التكرارات؛

-حساب النسب المئوية؛

-حساب المتوسطات الحسابية؛

- اختبار التباين الأحادي؛

-درجة التبني تقاس وفق العلاقة التالية:

الحد الأعلى للبديل-الحد الأدنى للبديل

طول الفئة=

عدد المستويات

1-5

1.33 =

3

تكون الدرجة مرتفعة من 1 إلى أقل من 1,33

الدرجة متوسطة من 1.33 إلى 2.66

الدرجة منخفضة من 2.66 الى 5

المطلب الثالث: وصف عينة الدراسة

من أجل وصف أمثل لعينة الدراسة قمنا بتوزيع العينة حسب خصائص المؤسسة: النشاط، حجم المؤسسة، عمر المؤسسة، جنس المدير، سنوات العمل، الدرجة العلمية، عمر المدير.

أولاً-توزيع المؤسسات بحسب قطاع النشاط

تتوزع عينة الدراسة بحسب قطاع النشاط :الصناعة، الخدمات حيث في عينة الدراسة لم نتوصل إلى مؤسسات زراعية

جدول رقم 20: توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب النشاط

النشاط	العدد	النسبة المئوية	التكرار المتراكم المتصاعد
القطاع الصناعي	90	93,8	93,8
قطاع الخدمات	06	6,3	100
المجموع	96	100	

المصدر من إعداد الطالبة

يوضح الجدول أن القطاع الصناعي يشكل أكبر نسبة تتمثل في 93,8% في حين يشكل

قطاع الخدمات 6.3%.

ثانياً-توزيع المؤسسات حسب عمرها:

جدول رقم 21:توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب عمرها

نوع المؤسسة	عدد المؤسسات	النسبة المئوية	التكرار المتراكم المتصاعد
أقل من 10 سنوات	54	56.3	56,3
من 10-20 سنة	24	25	81.3
أكثر من 30 سنة	18	18.8	100

المجموع	96	100	
---------	----	-----	--

المصدر: من إعداد الطالبة

يوضح الجدول التالي توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب عمرها، ويوضح أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يقل عمرها عن 10 سنوات شكلت نسبة 56% تليها المؤسسات التي يتراوح عمرها بين 10-20 سنة بنسبة 25% ثم التي تفوق 30 سنة في المرتبة الثالثة بنسبة 18%.

ثالثاً-توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب حجمها:

جدول رقم 22: توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب حجمها

نوع المؤسسة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتراكم المتصاعد
مؤسسات مصغرة	54	56.3	56,3
مؤسسات صغيرة	18	18.8	75,0
مؤسسات متوسطة	24	25	100
المجموع	96	100	

المصدر: من إعداد الطالبة

تحتل المؤسسات المصغرة المرتبة الأولى بنسبة 56.3% في حين تشكل المؤسسات المتوسطة 25% تليها المؤسسات الصغيرة 18.8%، وهذا راجع إلى التوجه نحو إنشاء المؤسسات الفردية والعائلية بكثرة في المنطقة .

رابعاً-توزيع المؤسسات حسب عمر مدير المؤسسة

جدول رقم 23: توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب عمر المدير

عمر المدير	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتراكم المتصاعد
اقل من 30	18	18.8	18.8
من 30-40	30	31.3	50.0
اكثر من 40	48	50.0	100.0

المجموع	96	100.0	
---------	----	-------	--

المصدر: من اعداد الطالبة

نلاحظ لأن عدد المؤسسات التي يبلغ مرؤوسوها سن الأربعين تشكل أكبر نسبة 50% في حين تليها المؤسسات التي يبلغ عمر مؤسسها من 20-30 بنسبة 31,3% وفي المرتبة الثالثة أقل من 30 سنة بنسبة 18,8%.

خامسا-توزيع المؤسسات حسب جنس المدير

جدول رقم 24:توزيع المؤسسات حسب جنس المدير

الجنس	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتراكم المتصاعد
ذكر	84	87,5	87,5
أنثى	12	12,5	100
المجموع	96	100	

المصدر: من إعداد الطالبة

تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات المسيرين الذكور نسبة 87,5% وهذا راجع إلى الإقبال الكبير من طرف الذكور في كل من قطاعات الصناعة والخدمات والنقل والبناء والأشغال العمومية ، في حين نجد نسبة 12,5% فقط إناث فيما يخص قطاعات النسيج والحلاقة والخياطة. وهي نسبة منخفضة كثيرا مقارنة بنسبة الذكور، يمكن إرجاع ذلك إلى الطابع الاجتماعي التحفظي للمنطقة خصوصا ولاية المدية.

سادسا-توزيع المؤسسات حسب الدرجة العلمية للمديرين

جدول رقم 25:توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الدرجة العلمية للمديرين

الدرجة العلمية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتصاعد
تكوين مهني	84	87,5	87,5
جامعي	12	12,5	100
المجموع	96	100	

المصدر: من إعداد الطالبة

نلاحظ وجود نسبة مرتفعة من المسيرين ذوي التكوين المهني 84% مقارنة بغيرها 12%، وذلك لتوجه هذه النسبة من الشباب إلى التجارة الحرة فيما تلجأ الإطارات الجامعية وغيرها إلى المؤسسات العمومية والكبيرة.

سابعا- توزيع المؤسسات حسب سنوات العمل

جدول رقم 26: توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب سنوات العمل

الدرجة العلمية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتراكم المتصاعد
أقل من 5 سنوات	24	25.0	25.0
أكثر من 5 سنوات	72	75.0	100.0
المجموع	96	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبة

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد المديرين الذين تفوق سنوات العمل لديهم 5 سنوات 75% من إجمالي المديرين.

المبحث الثالث: تحليل البيانات والإجابة على الأسئلة

في هذا المبحث حاولنا الإجابة على أسئلة الدراسة وتحليل بياناتها من خلال تطبيق برنامج spss

المطلب الأول: تحليل بيانات الدراسة

في هذا المطلب سنحاول معرفة نسب إجابات مديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب كل

سؤال من خلال تطبيق برنامج spss

السؤال الأول: العمل على تحقيق الأرباح بطريقة نزيهة

جدول رقم 27: نسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تسعى لتحقيق الأرباح بطرق نزيهة

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد
84	87,5	87,5	87,5
12	12,5	12,5	100
100	100	100	

المصدر: مخرجات SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن كل المسيرين يسعون إلى تحقيق الأرباح بطرق نزيهة غير أنها تتراوح بين 87,5% موافق جدا و 12,5% فقط موافق وهذا ما يثبت درجة استيعاب وتوجه المديرين إلى هذا المعيار.

السؤال الثاني: للمؤسسة نية الإفصاح بدقة عن كل المعلومات المتعلقة بنشاطها

جدول رقم 28: نسبة المؤسسات التي تفصح بدقة عن المعلومات المتعلقة بنشاطها

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد
66	68,8	68,8	68,8
18	18,8	18,8	87,5
6	6,3	6,3	93,5
6	6,3	6,3	100
96	100	100	

المصدر: المصدر: مخرجات SPSS

المديرين تتنوع بين التأييد بنسبة 87,5% وهي نسبة مرتفعة وبين 12,6% حيث نسبة 68,8% منهم تأيد القبول التام تليها 18,8% موافق ، في حين يحتل كل من معيار غير موافق وغير موافق تماما نسبة 6,3%. حيث نلاحظ أن هناك تشتت في إجابة المسيرين ويمكن إرجاع السبب إلى حساسية هذا المعيار.

السؤال الثالث: تلبية رغبات فئات خاصة من الزبائن

جدول رقم 29: نسبة المؤسسات التي تقبل تلبية رغبات خاصة من الزبائن

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد
60	62,5	62,5	62,5
24	25	25	87,5
6	6,3	6,3	93,8
6	6,3	6,3	100
96	100	100	

spss :

من الجدول نلاحظ تراوح الإجابات بين موافق 62,5% 25% تليه كل من محايد وغير موافق 6,3%، وعلى العموم يتوجه أغلب المسيرين إلى قبول هذا التوجه 87,5%.

السؤال الرابع: للمؤسسة نية المساهمة في جذب العمالة

جدول رقم 30: نسبة المؤسسات التي لها نية المساهمة في جذب العمالة

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد
60	62,5	62,5	62,5
18	18,8	18,8	81,3
18	18,8	18,8	100
96	100	100	

المصدر: مخرجات spss

تتراوح آراء الإجابات من موافق تماما 62,5% إلى موافق 18,8% إلى محايد 18,8% غير أن نسبة الإجابات حول محايد نوعا ما مرتفعة 18,8% ويمكن إرجاع ذلك إلى صغر حجم المؤسسة وما تقتضيه من توظيف عدد محدود.

السؤال الخامس: للمؤسسة نية تلبية حاجات السوق المحلية

جدول رقم 31: نسبة المؤسسات التي لها المساهمة في تلبية حاجات السوق المحلية

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد
60	62,5	62,5	62,5
30	31,3	31,3	93,8
6	6,3	6,3	100
96	100	100	

المصدر: مخرجات spss

من خلال الجدول نلاحظ أن إجابات المسيرين تراوحت بين التأييد 93,8% والحياد 6,3%، ومع ذلك يبقى عدد المسيرين الذين يوافقون بشدة هذا المعيار ما يمثل 62,5% وهذا نتيجة ضمان جودة المنتجات بهدف ضمان استمرارية وبقاء المؤسسة. في حين نجد المحايدين بنسبة 6,3% حيث كانت هذه الإجابات من طرف المؤسسات المتوسطة التي تهدف إلى تصدير منتجاتها إلى الخارج ويمكن إرجاع ذلك إلى ضعف إستراتيجية المؤسسة.

السؤال السادس: تحرص المؤسسة على اقتناء المواد الأولية اللازمة لعملية الإنتاج

جدول رقم 32: نسبة المؤسسات التي تحرص على اقتناء المواد الأولية اللازمة لعملية الإنتاج

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد
60	62,5	62,5	62,5
24	25	25	87,5
6	6,3	6,3	93,8
6	6,3	6,3	100
96	100	100	

المصدر: مخرجات spss

من الجدول نلاحظ أن نسبة المسيرين الذين يوافقون بشدة هذا المعيار 62,5 %، تليها نسبة الموافقين 25 %، في حين قدرت نسبة عدد الغير موافقين وغير الموافقين تماما بـ 12,6 % وهي نسبة نوعا ما مرتفعة ويمكن إرجاع ذلك إلى عدم اهتمام هؤلاء إلى مصادر التمويل باعتبارهم ينشطون في صناعات بسيطة، وعموما يبقى توجه المسيرين نحو هذا المعيار بنسبة 87,5 % وهي نسبة مرتفعة ما يثبت ضرورة التزام المؤسسات باقتناء أجود المواد الأولية اللازمة لعملية الإنتاج .

السؤال السابع: تحاول المؤسسة تحسين صورتها أمام المجتمع

جدول رقم 33: نسبة المؤسسات التي تحاول تحسين صورتها أمام المجتمع

	التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد
موافق تماما	84	87,5	87,5	87,5
موافق	12	12,5	12,5	100
المجموع	96	100	100	

المصدر: مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة التوجه إلى هذا المعيار كانت 100 %، حيث وصلت نسبة الموافقين بشدة إلى 87,5 %، وهي نسبة مرتفعة حيث من أهداف المؤسسة هو كسب ثقة المجتمع وجذب اكبر عدد من العملاء..

بناء علاقات جيدة مع مختلف جمعيات المجتمع المدني

:

بناء علاقات جيدة مع مختلف جمعيات المجتمع

34:

	التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد
محايد	6	6.3	6.3	6.3
موافق	18	18.8	18.8	25.0
موافق جدا	72	75.0	75.0	100.0
المجموع	96	100.0	100.0	

المصدر: مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة التوجه الى هذا المعيار كانت 93,8%، حيث وصلت نسبة الموافقين بشدة إلى 75 %، وهي نسبة مرتفعة ويمكن إرجاع السبب إلى وعي مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى مكانة المجتمع المدني في تحسين سمعة المؤسسة.

السؤال التاسع: تساهم المؤسسة في المشاريع الخيرية

جدول رقم 35: نسبة المؤسسات التي تساهم في المشاريع الخيرية

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد
66	68.8	68.8	68,8
30	31.3	31.3	100
96	100	100	

spss :

التوجه هذا المعيار كانت 100%، حيث وصلت نسبة الموافقين بشدة 68.8 %، وهي نسبة مرتفعة .

السؤال العاشر: تساهم المؤسسة في دعم المشاريع الخيرية مثل التشجير، عقد الندوات

جدول رقم 36: نسبة المؤسسات التي تدعم المشاريع الخيرية

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد
48	50.0	50.0	50.0
24	25.0	25.0	75.0
18	18.8	18.8	93.8
6	6.3	6.3	100.0
96	100	100	

spss :

اختلفت الإجابات بين موافق تماما بنسبة 50% و موافق فقط بنسبة 25%، حيث نجد تأييدا مرتفع بنسبة 75% لهذا الاتجاه في حين نجد المحايدين بنسبة 18% بينما غير الموافقين بنسبة 6% يمكن إرجاع ذلك إلى قلة رأس مال هذه المؤسسات .

السؤال الحادي عشر: تساهم المؤسسة بتقديم مساعدات مادية للفقراء

جدول رقم 37: نسبة المؤسسات التي تقدم مساعدات مادية للفقراء

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد
54	56.3	56.3	56.3
30	31.3	31.3	87.5
6	6.3	6.3	93.8
6	6.3	6.3	100
96	100	100	

: spss

اختلفت الإجابات بين التأييد والرفض والمحايدة حيث نجد 31,3% توافق هذا الاتجاه، في حين نجد

نسبة كل من المحايدون وغير الموافقين بشدة بنسبة 6,3% بسبب قلة رأس مال هذه المؤسسات.

السؤال الثاني عشر: تهتم المؤسسة بتوظيف العمال حسب مؤهلاتهم العلمية

جدول رقم 38: نسبة المؤسسات التي تهتم بتوظيف العمال حسب مؤهلاتهم العلمية

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد
30	31.3	31.3	31.3
54	56.3	56.3	87.5
6	6.3	6.3	93,8
6,3	6,3	6,3	100
96	100	100	

: spss

من خلال الجدول شكلت نسبة الموافقين 56.3% ما يمثل نصف عينة الدراسة تليها موافقين جدا

بنسبة 31,3% وكانت هذه النسبة ممثلة من طرف مسيري المؤسسات الصغيرة ذات الطابع

الصناعي البسيط التي لا تعتمد على تطوير المهارات.

السؤال الثالث عشر:تحقق المؤسسة أرباحا دون المساس بالأجور

جدول رقم 39:نسبة المؤسسات التي تحقق أرباحا دون المساس بالأجور

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد	
30	31.3	31.3	31.3	موافق تماما
48	50.0	50.	81.3	موافق
6	6.3	6.3	87.5	محايد
12	12.5	12.5	100.0	غير موافق تماما
96	100	100		المجموع

: spss

من خلال الجدول وجد أن نصف عينة الدراسة 50% كان لهم توجه نحو تحقيق الأرباح دون المساس بالأجور في حين وجدت نسبة 12,5% كان عدم الموافقة بتاتا لهذا الاتجاه وهي نسبة نوعا ما مرتفعة مما يثبت تعسف بعض المدراء على العمال، تليها 6% كان لهم رأي حيادي .

السؤال الرابع عشر:تهتم المؤسسة بتوظيف المرأة

جدول رقم 40: نسبة المؤسسات التي تهتم بتوظيف المرأة

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد	
30	31,3	31,3	31,3	موافق تماما
42	43.8	43.8	75.0	موافق
12	12.5	12.5	87.5	محايد
6	6,3	6,3	93,8	غير موافق
6	6,3	6,3	100	غير موافق تماما
96	100	100		المجموع

: spss

تنوعت الإجابات بين مختلف الآراء، وشكلت نسبة 43,8% من الموافقين أعلى مرتبة تليها

موفقون جدا بنسبة 31,3 % بمجموع 75% تأييد لهذا الاتجاه في حين نجد 12%محايدين ،بينما

شكلت نسبة 6,3% غير موافق وغير موافق تماما، ويرجع سبب الحياد والرفض إلى طبيعة المهن الصعبة .واقترار الفتيات على العمل في بعض المصانع النسوية كالنسيج والخياطة ، وهذا ما أكدته نتائج الجدول – توزيع المؤسسات حسب جنس المدير –

لسؤال الخامس عشر: تهتم المؤسسة بتوظيف المعاقين

جدول رقم 41: نسبة المؤسسات التي تهتم بتوظيف المعاقين

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد	
24	25	25	25	موافق تماما
24	25	25	50	موافق
18	18,8	18,8	68,8	محايد
18	18,8	18,8	87,5	غير موافق
12	12.5	12.5	100	غير موافق تماما
96	100	100		المجموع

: spss

تتوالت الإجابات بين مختلف الآراء، وشكلت نسبة 25% لكل من الموافقين والموافقين تماما بمجموع 50% توجه نحو هذا المعيار تليها نسبة 18,8% للعدد المديرين المحايدين، و31,3% عدم التوجه نحو توظيف المعاقين، إذ نجد 18,8% غير موافقين على توظيف المعاقين و12% غير موافقين تماما، يمكن إرجاع سبب الحياد والرفض طبيعة المهن الشاقة القدرة البدنية.

السؤال السادس عشر: تهتم المؤسسة بتدريب الموظفين وتكوينهم

جدول رقم 42: نسبة المؤسسات التي تهتم بتدريب الموظفين وتكوينهم

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد	
42	25	25	43,8	موافق تماما
42	25	25	87,5	موافق

محاييد	6	6,3	6,3	93,8
غير موافق	6	6,3	6,3	100
المجموع	96	25	25	

: spss

من خلال الجدول وجد أن نية مديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نحو تدريب الموظفين وتكوينهم شكلت 50% متمثلة في 25% لكل من موافقين وموافقين تماما وهذا راجع إلى سياسة تطوير وتحسين جودة المنتجات بهدف ضمان نجاح المؤسسة. في حين نرى 6,3% لكل من المديرين محايدين وغير موافقين لهذا المعيار، ومثلت هذه النسبة الصناعات التقليدية التي لا تعتمد على تطوير المهارات.

السؤال السابع عشر: تهتم المؤسسة بحماية البيئة من التلوث الصناعي

جدول رقم 43: نسبة المؤسسات التي تهتم بحماية البيئة من التلوث الصناعي

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد
موافق تماما	42	43,8	43,8
موافق	18	18,8	62,5
محاييد	24	25	93,8
غير موافق	6	6,3	100
المجموع	96	100	

المصدر: مخرجات spss

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 43,8% من مديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كان لهم توجه قوي نحو حماية البيئة من التلوث الصناعي، 18% موافق بينما نجد نسبة 25% محايدين وهذا راجع لاعتمادها على مواد أولية بسيطة غير مضرّة بالبيئة مثلت هذه النسبة الصناعات البسيطة، في حين 6,3% غير موافقين نظرا لمحدودية رأس مالها.

السؤال الثامن عشر: تراعي المؤسسة قواعد حماية البيئة

جدول رقم 44: نسبة المؤسسات التي تراعي قواعد حماية البيئة

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد	
54	56,3	56,3	56,3	موافق جدا
36	37,5	37,5	93,8	موافق
6	6,3	6,3	100	محايد
96	100	100		المجموع

: spss

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 56,3% لهم توجه قوي نحو مراعاة قواعد حماية البيئة وكانت هذه النسبة ممثلة من طرف المؤسسات المتوسطة، تليها نسبة 37,5% موافقين، ونجد أن 6,3% فقط محايدين وهذا راجع إلى القوانين الصارمة في مراعاة حماية البيئة في حين كان الحياد من طرف مسيري المؤسسات الخدمائية .

السؤال التاسع عشر: الاهتمام باستعمال الطاقة البديلة

جدول رقم 45: نسبة المؤسسات التي تهتم باستعمال الطاقة البديلة

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد	
24	25	25	25	موافق تماما
24	25	25	50	موافق
48	50	50	100	محايد
96	100	100		المجموع

المصدر: مخرجات spss

من خلال الجدول تراوحت الإجابات بين موافق تماما 25% موافق 25%، بينما أجابت نصف عينة الدراسة بالمحايدة في الاهتمام باستعمال الطاقة البديلة وهذا نظرا لاعتمادها على صناعات بسيطة.

السؤال العشرون: الاهتمام بالأبحاث والتطوير في مجال النشاط

جدول رقم 46: نسبة المؤسسات التي تهتم بالبحث والتطوير في مجال النشاط

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد
42	43,8	43,8	43,8
24	25	25	68,8
30	31,3	31,3	100
96	100	100	

spss :

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 43.3% لها توجه قوي نحو الاهتمام بالبحث والتطوير في مجال النشاط تليها نسبة موافق 25 % بمجموع 68,3% ومثلت هذه النسبة المؤسسات المتوسطة ذات الطابع الصناعي. بينما 31,3% كانت إجاباتهم محايدة.

السؤال الواحد والعشرون: التزام المؤسسة بالقوانين الصادرة عن الحكومة فيما يخص حماية البيئة

جدول رقم 47: نسبة المؤسسات التي تلتزم بالقوانين الصادرة عن الحكومة فيما يخص حماية البيئة

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد
48	50	50	50
30	31,3	31,3	81,3
18	18,8	18,8	100
96	100	100	

المصدر: مخرجات spss

تراوحت الإجابات بين 50% موافق تماما و 31,3 % موافق حول التزام المؤسسات بالقوانين الصادرة عن الحكومة فيما يخص حماية البيئة وهذا راجع لصرامة القوانين على مختلف أحجام

المؤسسات بينما شكلت نسبة 18,8 % الحياد فيما يخص المؤسسات التي لا تسبب التلوث البيئي، وهذا يتوافق مع نتائج السؤال 17-18.

السؤال الثاني والعشرون: الاهتمام بدفع الالتزامات الضريبية

جدول رقم 48: نسبة المؤسسات المهتمة بدفع الالتزامات الضريبية

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد	
48	50	50	50	موافق تماما
18	18,8	18,8	68,8	موافق
24	25	25	93,8	محايد
6	6,3	6,3	100	غير موافق تماما
96	100	100		المجموع

: spss

من خلال الجدول نلاحظ أن نصف عينة الدراسة موافقين بشدة على دفع الالتزامات الضريبية في حين 18.8 % فقط موافقين وهذا نتيجة القوانين الصارمة في حين نجد 25 % محايدين و 6,3 % غير موافقين تماما ويمكن إرجاع السبب إلى إعفاء الحرفيين وأصحاب المؤسسات حديثي النشأة من الضريبة.

السؤال الثالث والعشرون: الاعتراف بالنقابات العمالية

جدول رقم 49: نسبة المؤسسات التي تعترف بعمل النقابات العمالية

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد	
6	6,3	6,3	6,3	موافق تماما
12	12,5	12,5	18,8	موافق
60	62,5	62,5	81,3	محايد
12	12,5	12,5	93,8	غير موافق
6	6,3	6,3	100	غير موافق تماما

المجموع	96	100	100	
---------	----	-----	-----	--

المصدر: spss

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 62,5% من عينة الدراسة لها رأي حيادي حول الاعتراف بالنقابات العمالية وهي نسبة كبيرة تليها كل من موافق وغير موافق بنسبة 12,5% لكل منهما و6,3% لكل من موافق تماما وغير موافق تماما. يمكن إرجاع السبب لعدم اهتمام المؤسسة بهذا المعيار كونه لا يدخل ضمن إستراتيجية المؤسسة.

السؤال الرابع والعشرون: الالتزام بالتصريح لدى الضمان الاجتماعي

جدول رقم 50: نسبة المؤسسات التي تلتزم بالتصريح لدى الضمان الاجتماعي

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد
36	37,5	37,5	37,5
30	31,3	31,3	68,8
18	18,8	18,8	87,5
6	6,3	6,3	93,8
6	6,3	6,3	100
96	100	100	

: spss

من خلال الجدول نلاحظ أن 37,5% من مديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لها توجه قوي نحو التصريح لدى الضمان الاجتماعي تليها 31,3% لها توجه اقل في حين نجد أن 18,8% من العينة محايدة، بينما نجد أن كل من غير موافق وغير موافق تماما تشكل نسبة 6,3% ، يمكن إرجاع السبب إلى محدودية رأس مال المؤسسة .

السؤال الخامس والعشرون: تضع المؤسسة الأبعاد الاجتماعية والبيئية في إستراتيجية المؤسسة

جدول رقم 51: نسبة المؤسسات التي تضع الأبعاد الاجتماعية والبيئية في إستراتيجية المؤسسة

التكرار	النسبة المئوية	التكرار النسبي	التكرار المتراكم المتصاعد
18	18,8	18,8	18,8

موافق	36	37.5	37.5	56,3
محايد	36	37,5	37,5	93,8
غير موافق تماما	6	6,3	6,3	100
المجموع	96	100	100	

المصدر: مخرجات spss

من خلال الجدول نلاحظ أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي توافق بشدة على وضع الأبعاد الاجتماعية والبيئية في إستراتيجيتها بقوة شكلت 18.8% وهي نسبة قليلة، تلتها نسبة 37,5% بإجابة موافق، 37,7% و 6,3% غير موافق تماما، ويمكن إرجاع السبب إلى كون هذه الأبعاد عشوائية غير منتظمة أو إلى طبيعة شخصية وثقافة المدير.

المطلب الثاني : الإجابة عن الأسئلة

للتعرف على مدى التزام مديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة بالمسؤولية الاجتماعية وضعت عدة فقرات في استبيان خاص متمثلة في أبعاد المسؤولية الاجتماعية، وللتعرف على مدى الانسجام في إجابات عينة الدراسة تم استخراج الوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري العام للأبعاد الأربعة. للإجابة استعنا بكل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأهمية الفقرة ومستوى التبني.

جدول رقم 52: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التبني تجاه البعد

الاقتصادي

الرقم	تبني الاجتماعية المالكين	المسؤولية اتجاه	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب اهمية الفقرة	مستوى التبني
01	العمل على تحقيق الأرباح بطرق نزيهة		4.8750	.33245	1	مرتفع
02	المتعلقة بنشاطها		4.3750	1.17204	4	متوسط

متوسط	3	.86830	4.4375	تلبية رغبات فئات خاصة	03
متوسط	3	.79223	4.4375	للمؤسسة نية المساهمة في تقليص حدة البطالة	04
مرتفع	2	.61237	4.5625	للمؤسسة نية تلبية حاجات السوق المحلية	05
منخفض	5	1.16359	4.3125	□□□ □□□□□ □ □□□ اقتناء المواد الأولية اللازمة لعملية □□□□□	06
		0,82	4,49	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	

المصدر: مخرجات spss

يشير الجدول أعلاه الى أجوبة المديرين حول تبني المسؤولية الاجتماعية تجاه البعد الاقتصادي، حيث نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام يساوي 4,49 وانحراف معياري عام مقدار بـ 0,82.

وقد تحصلت الفقرة 01 «العمل على تحقيق الأرباح بطريقة نزيهة» بمتوسط حسابي 4.87 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام وانحراف معياري 0.33. بينما الفقرة 05 «للمؤسسة نية تلبية حاجات السوق المحلية» على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 4.56 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام وانحراف معياري 0,61

وقد احتلت كل من الفقرتين 03 و 04 «للمؤسسة نية تلبية رغبات فئات خاصة من الزبائن» و «للمؤسسة نية المساهمة في تقليص حدة البطالة» على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام 4,43 وانحراف معياري 0,86 و 0,72 على التوالي، وقد حصلت الفقرة 02 «نية المؤسسة في الإفصاح بكل دقة عن كل المعلومات المتعلقة بنشاطها على المرتبة الرابعة حيث بلغ الوسط الحسابي 4,37 وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام وانحراف معياري 1,17، في حين حصلت الفقرة 06 «تلبية رغبات فئات خاصة من

الزبائن «على المرتبة الخامسة حيث بلغ الوسط الحسابي 4,31 وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام وبانحراف معياري 1,16.

بناءً على أجوبة المديرين حول تبني المسؤولية الاجتماعية اتجاه البعد الاقتصادي ، تبين أن هناك تبني وبدرجة مرتفعة لمختلف الفقرات كما هو موضح سابقاً. في حين وجد عدم تبني لبعض الفقرات.

جدول رقم 53: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التبني تجاه المجتمع المدني

الرقم	تبني المسؤولية الاجتماعية اتجاه المالكين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	اهمية	مستوى التبني
01	تحاول المؤسسة تحسين صورتها أمام المجتمع	4.8750	.33245	1		مرتفع
02	تسعى المؤسسة إلى بناء علاقات جيدة مع مختلف جمعيات المجتمع المدني	4.6875	.58602	2		مرتفع
03	تساهم المؤسسة في المشاريع الخيرية	4.6875	.46595	2		مرتفع
04	تساهم المؤسسة في دعم المشاريع الخيرية مثل التشجير، عقد ندوات.....الخ	4.1875	.95490	4		منخفض
05	تساهم المؤسسة بتقديم مساعدات مادية للفقراء	4.3750	.86146	3		منخفض
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	4,556	1,45			

المصدر: مخرجات spss

يشير الجدول أعلاه إلى أجوبة المديرين حول تبني المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع المدني ،حيث نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام يساوي 4,556 وبانحراف معياري عام مقدّر 1,4.

تحصلت الفقرة 01 «تحاول المؤسسة تحسين صورتها أمام المجتمع» على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.8750 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام وبانحراف معياري 0.33601.

بينما الفقرة 02 و03 «تسعى المؤسسة إلى بناء علاقات جيدة مع مختلف جمعيات المجتمع المدني» و «تساهم المؤسسة في المشاريع الخيرية» على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 4.6875 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام وبانحراف معياري 0.58 و0.46.

في حين احتلت الفقرة 05 «تساهم المؤسسة بتقديم مساعدات مادية للفقراء» على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 4.37 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام وبانحراف معياري بلغ 0.86 .

وحصلت الفقرة 04 التي تقيس مدى «مساهمة المؤسسة في دعم المشاريع الخيرية» على المرتبة الرابعة حيث بلغ الوسط الحسابي 4.18 وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام وبانحراف معياري بلغ 0.95، وهي قيمة تعكس تجانسا في الإجابات على هذه الفقرة.

بناء على إجابات أفراد العينة حول تبني المسؤولية الاجتماعية اتجاه المجتمع المدني ، تبين أن هناك تبني وبدرجة عالية لبعض الفقرات في حين وجد عدم تبني لبعض الفقرات كما هو موضح سابقا.

جدول رقم 54: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التبني تجاه العمال

الرقم	تبني المسؤولية الاجتماعية اتجاه المالكين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	أهمية	مستوى التبني
01	تهتم المؤسسة بتوظيف العمال حسب مؤهلاتهم العلمية	4.0625	.97130	1		مرتفع
02	تحقيق أرباح دون المساس	3.8750	1.22474	2		مرتفع
03	تهتم المؤسسة بتوظيف	3.8750	1.11686	2		مرتفع
04	تهتم المؤسسة بتوظيف	3.3125	1.36353	3		منخفض

				المعاقين	
مرتفع	2	1.22474	3.8750	تهتم المؤسسة بتدريب العمال وتكوينهم	05
		1.17	3.8	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	

المصدر: مخرجات spss

يشير الجدول أعلاه إلى أجوبة المديرين حول تبني المسؤولية الاجتماعية تجاه العمال، حيث

نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام يساوي 3.80 وبانحراف معياري عام مقدّر بـ 1.17. وحصلت الفقرة 01 « تهتم المؤسسة بتوظيف العمال حسب مؤهلاتهم العلمية » على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.06 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام وبانحراف معياري 0.971.

وحصلت كل من الفقرات 02 و 03 و 05 « تحقيق أرباح دون المساس بالأجور » و « تهتم المؤسسة بتوظيف المرأة » و « تهتم المؤسسة بتدريب العمال وتكوينهم » على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.87 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام وبانحراف معياري 1.11 و 1.22 على التوالي.

بينما حصلت الفقرة 04 التي تقيس مدى « تهتم المؤسسة بتوظيف المعاقين » على المرتبة الثالثة حيث بلغ الوسط الحسابي 3.31 وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام وبانحراف معياري بلغ 1.36.

بناءً على إجابات أفراد العينة حول تبني المسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال ، تبين أن هناك تبني وبدرجة عالية لعدد من الفقرات كما هو موضح سابقاً في حين أن هناك عدم تبني لبعض الفقرات.

جدول رقم 55: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التبني تجاه البيئة

الرقم	تبني المسؤولية الاجتماعية المالكين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب اهمية الفقرة	مستوى التبني
01	تهتم المؤسسة بحماية البيئة □□□□□□□□□□	3.8750	1.22474	2	مرتفع
02	□□□□□□□□□□ حماية البيئة	4.1250	1.17204	1	مرتفع
03	الاهتمام باستعمال الطاقة البديلة	3,92	.93189	4	مرتفع
04	الاهتمام بالأبحاث والتطوير في مجال النشاط	3.7500	1.20525	3	منخفض
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3,84	1,13		

المصدر: مخرجات spss

يشير الجدول أعلاه الى أجوبة المديرين حول تبني المسؤولية الاجتماعية تجاه البيئة، حيث

نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام يساوي 3,84 وبانحراف معياري عام مقدّر بـ 1,13.

وفي المرتبة الرابعة الفقرة 02 « تراعي المؤسسة قواعد حماية البيئة » على المرتبة الاولى

بمتوسط حسابي 4,12 وهو اعلى من المتوسط الحسابي العام وانحراف معياري 1,17، تليها الفقرة

01 « تهتم المؤسسة بحماية البيئة من التلوث الصناعي » □□ المرتبة الثانية حيث بلغ الوسط

الحسابي 3,87 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام وبانحراف معياري بلغ 1.224.

وقد حصلت الفقرة 04 « الاهتمام بالأبحاث والتطوير في مجال النشاط » على المرتبة الثالثة

بمتوسط حسابي 3,75 وهو اعلى من المتوسط الحسابي العام وبانحراف معياري 1,20. بينما

حصلت الفقرة 03 « الاهتمام باستعمال الطاقة البديلة » على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 3,62

وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام وبانحراف معياري بلغ 0,93.

بناءً على إجابات أفراد العينة حول تبني المسؤولية الاجتماعية اتجاه البيئة ، تبين أن هناك تبني وبدرجة عالية لعدد من الفقرات كما هو موضح سابقاً بينما وجد عدم تبني لبعض الفقرات.

جدول رقم 56: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التبني تجاه البعد القانوني

الرقم	تبني المسؤولية الاجتماعية المالكين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الاهمية الفقرة	مستوى التبني
01	التزام المؤسسة بالقوانين الصادرة عن الحكومة فيما يخص حماية البيئة	4.0625	1.09364	1	مرتفع
02	الاهتمام بدفع الالتزامات الضريبية	4.0625	1.14994	1	مرتفع
03	العمالية	3.1250	.86146	4	منخفض
04	الالتزام بالتصريح لدى	3.5000	1.37649	3	منخفض
05	الاجتماعية والبيئة من أولويات المؤسسة	3.7500	.90612	2	مرتفع
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام		3,69	1,07		

المصدر: مخرجات spss

يشير الجدول أعلاه إلى أجوبة المديرين حول تبني المسؤولية الاجتماعية تجاه البعد القانوني

،حيث نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام يساوي 3,69 وبانحراف معياري عام مقدّر بـ 1,07.

وقد حصلت كل من الفقرتين 01 و 02 « التزام المؤسسة بالقوانين الصادرة عن الحكومة فيما يخص حماية

البيئة» «الاهتمام بدفع الالتزامات الضريبية» على المرتبة الاولى بمتوسط حسابي 4.06 وهو اعلى

من متوسط الحسابي العام وبانحراف معياري 1.09 و 1,14،

حين احتلت الفقرة 05 « تضع المؤسسة الأبعاد الاجتماعية والبيئة من أولويات المؤسسة » على

المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3,75 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام وبانحراف معياري بلغ

0,9 تليها الفقرة 04 « الالتزام بالتصريح لدى الضمان الاجتماعي » على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.50 وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام وبانحراف معياري 1.37. وقد حصلت الفقرة 03 التي تقيس مدى « الاعتراف بعمل النقابات العمالية » على المرتبة الخامسة حيث بلغ الوسط الحسابي 3.12 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام وبانحراف معياري بلغ 0.86.

بناءً على إجابات أفراد العينة حول تبني المسؤولية الاجتماعية اتجاه البعد القانون ، تبين أن هناك تبني بدرجة عالية لبعض الفقرات كما هو موضح سابقاً. في حين وجد عم تبني لبعض الفقرات.

جدول رقم 57: واقع تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أبعاد المسؤولية الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية
المسؤولية الاقتصادية	4,49	0,82	1
المسؤولية الاجتماعية	4,17	1,31	2
المسؤولية البيئية	3,84	0,91	3
المسؤولية القانونية	3,69	1,07	4

المصدر: مخرجات spss

يبين الجدول أعلاه أنماط المسؤولية الاجتماعية المعتمدة في الدراسة ، حيث بينت النتائج

من خلال استجابات المديرين أن النمط الاقتصادي هو النمط الأكثر توجهاً 4,49 يليه النمط الاجتماعي 4,17 ثم النمط البيئي 3,84 وفي الأخير النمط القانوني 3.69.

المطلب الثالث: تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة

في هذا المطلب سنحاول معرفة مدى تأثير كل خاصية من خصائص المؤسسة (النشاط، عمر المؤسسة، عمر المدير ،جنس المدير،الدرجة العلمية، الخبرة ،حجم المؤسسة)على تبني أنماط المسؤولية الاجتماعية عن طريق التباين الأحادي ANOVA عند مستوى دلالة 0.05 لنستخلص إلى وجود فروق معنوية أم لا.

الفرع الأول : تأثير نشاط المؤسسة على تبني المسؤولية الاجتماعية

جدول رقم 58: تأثير نشاط المؤسسة على تبني المسؤولية الاقتصادية

رقم العبارة	اثر نشاط المؤسسة على البعد الاقتصادي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
01	العمل على تحقيق الارباح بطرق نزيهة	داخل المجموعات	1	.817	12.250	.004	توجد
02	الإفصاح بدقة عن كل المعلومات المتعلقة بالنشاط	داخل المجموعات	1	.150	.097	.760	لا توجد
		خارج المجموعات	94	1.543			
		المجموع	95	21.750			
03	تلبية رغبات خاصة من الزبائن	داخل المجموعات	1	6.338	15.844	.001	توجد
		خارج المجموعات	94	5.600	.400		
		المجموع	95	11.938			
04	المساهمة في تقليص حدة البطالة	داخل المجموعات	1	2.204	3.990	.066	لا توجد
		خارج المجموعات	94	7.733	.552		
		المجموع	95	9.938			
05	تلبية حاجات السوق المحلية	داخل المجموعات	1	2.604	10.938	.005	توجد
		خارج المجموعات	94	3.333	.238		
		المجموع	95	5.938			
06	الحرص على اقتناء المواد الأولية اللازمة لعملية الانتاج	داخل المجموعات	1	.104	.068	.798	لا توجد
		خارج المجموعات	94	21.333	1.524		
		المجموع	95	21.438	.900		

المصدر: مخرجات spss

جدول رقم 59: تأثير نشاط المؤسسة على تبني المسؤولية الاجتماعية

رقم العبارة	اثر نشاط المؤسسة على البعد الاجتماعي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
07	تحاول المؤسسة تحسين صورتها امام المجتمع	داخل المجموعات	1	.817	12.250	.004	توجد
		خارج المجموعات	94	.933	.067		
		المجموع	95	1.750			
08	تسعى المؤسسة الى بناء علاقات جيدة	داخل المجموعات	1	2.817	13.443	.003	توجد
		خارج المجموعات	94	2.933	.210		

				95	5.750	المجموع	مع مختلف جمعيات المجتمع المدني	
لا توجد	.143	2.406	.504	1	.504	داخل المجموعات	تساهم المؤسسة في المشاريع الخيرية	09
			.210	94	2.933	خارج المجموعات		
				95	3.438	المجموع		
لا توجد	.851	.036	.038	1	.038	داخل المجموعات	تساهم المؤسسة في دعم المشاريع الخيرية كالتشجير والتندوات	10
			1.029	94	14.400	خارج المجموعات		
				95	14.438	المجموع		
لا توجد	.677	.181	.150	1	.150	داخل المجموعات	تساهم المؤسسة بتقديم مساعدات مادية للفقراء	11
			.829	94	11.600	خارج المجموعات		
				95	11.750	المجموع		
لا توجد	.951	.004	.004	1	.004	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة بتوظيف العمال حسب مؤهلاتهم العلمية	12
			1.067	94	14.933	خارج المجموعات		
				95	14.938	المجموع		
لا توجد	.922	.010	.017	1	.017	داخل المجموعات	تحقيق أرباح دون المساس بالأجور	13
			1.695	94	23.733	خارج المجموعات		
				95	23.750	المجموع		
لا توجد	.450	.604	.817	1	.817	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة بتوظيف المرأة	14
			1.352	94	18.933	خارج المجموعات		
				95	19.750	المجموع		
لا توجد	.827	.050	.104	1	.104	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة بتوظيف المعاقين	15
			2.095	94	29.333	خارج المجموعات		
				95	29.438	المجموع		
لا توجد	.774	.085	.067	1	.067	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة بتدريب العمال وتكوينهم	16
			.781	94	10.933	خارج المجموعات		
				95	11.000	المجموع		

المصدر: مخرجات SPSS

جدول رقم 60: تأثير نشاط المؤسسة على تبني المسؤولية البيئية

رقم العبارة	اثر نشاط المؤسسة على البعد البيئي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
17	تهتم المؤسسة بحماية البيئة من التلوث الصناعي	داخل المجموعات	1	.817	.499	.492	لا توجد
		خارج المجموعات	94	1.638			
		المجموع	95	23.750			
18	تراعي المؤسسة قواعد حماية البيئة	داخل المجموعات	1	2.400	9.333	.009	توجد
		خارج المجموعات	94	3.600	.257		
		المجموع	95	6.000			
19	الاهتمام باستعمال الطاقة البديلة	داخل المجموعات	1	.600	.808	.384	لا توجد
		خارج المجموعات	94	10.400	.743		
		المجموع	95	11.000			
20	الاهتمام بالابحاث والتطوير في مجال النشاط	داخل المجموعات	1	1.350	1.817	.199	لا توجد
		خارج المجموعات	94	10.400	.743		
		المجموع	95	11.750		.492	لا توجد

المصدر: مخرجات spss

جدول رقم 61: تأثير نشاط المؤسسة على المسؤولية القانونية

رقم العبارة	اثر نشاط المؤسسة على البعد القانوني	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
21	التزام المؤسسة بالقوانين الصادرة عن الحكومة فيما يخص حماية البيئة	داخل المجموعات	1	.104	.156	.699	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.667			
		المجموع	95	9.438			
22	الاهتمام بدفع الالتزامات الضريبية	داخل المجموعات	1	.004	.003	.959	لا توجد
		خارج المجموعات	94	20.933	1.495		
		المجموع	95	20.938			

23	الاعتراف بعمل النقابات العمالية	داخل المجموعات	.000	1	.000	.000	1.000	لا توجد
		خارج المجموعات	12.000	94	.857			
		المجموع	12.000	95				
24	الالتزام بالتصريح لدى الضمان الاجتماعي	داخل المجموعات	.017	1	.017	.011	.919	لا توجد
		خارج المجموعات	21.733	94	1.552			
		المجموع	21.750	95				
25	تضع المؤسسة الابعاد الاجتماعية والبيئية في إستراتيجية المؤسسة	داخل المجموعات	.417	1	.417	.380	.547	لا توجد
		خارج المجموعات	15.333	94	1.095			
		المجموع	15.750	95				

المصدر: مخرجات spss

من خلال الجداول الأربعة نلاحظ أنه توجد فروق معنوية في تبني المسؤولية الاقتصادية في كل من الفقرات 1-3-5 ويمكن إرجاع السبب إلى ضرورة ضمان جودة المنتجات بما يتماشى مع رغبات الزبائن، وفي تبني المسؤولية الاجتماعية من خلال الفقرات 7-8 بسبب طبيعة النشاط، وفي تبني المسؤولية البيئية في الفقرة 18 بسبب الآثار والمخلفات البيئية الناجمة عن طبيعة النشاط مما فرض قوانين صارمة في إلزامها لمراعاة حماية البيئة، بينما لا توجد فروق معنوية في المسؤولية القانونية وهذا ما أثبتته الفقرة 21 حيث لا تتأثر المسؤولية القانونية بنشاط المؤسسة فيما يخص إلزام المؤسسات بتطبيق المسؤولية الاجتماعية.

وبالتالي فإن لنشاط المؤسسة تأثير في تبني المسؤولية الاجتماعية من الناحية الاقتصادية والاجتماعية.

الفرع الثاني: تأثير عمر المؤسسة على تبني المسؤولية الاجتماعية

جدول رقم 62: تأثير عمر المؤسسة على تبني المسؤولية الاقتصادية

النتيجة	مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	اثر عمر المؤسسة على البعد الاقتصادي	
01	العمل على تحقيق الارباح بطرق نزيهة	داخل المجموعات	.194	2	.097	.813	.465
		خارج المجموعات	1.556	93	.120		

				95	1.750	المجموع		
02	الافصاح بدقة عن كل المعلومات المتعلقة بالنشاط	داخل المجموعات	2.778	2	1.389	.952	.411	لا توجد
		خارج المجموعات	18.972	93	1.459			
		المجموع	21.750	95				
03	تلبية رغبات خاصة من الزبائن	داخل المجموعات	.271	2	.135	.151	.861	لا توجد
		خارج المجموعات	11.667	93	.897			
		المجموع	11.938	95				
04	المساهمة في تقليل حدة البطالة	داخل المجموعات	2.299	2	1.149	1.956	.181	لا توجد
		خارج المجموعات	7.639	93	.588			
		المجموع	9.938	95				
05	تلبية حاجات السوق المحلية	داخل المجموعات	.049	2	.024	.054	.948	لا توجد
		خارج المجموعات	5.889	93	.453			
		المجموع	5.938	95				
06	الحرص على اقتناء المواد الأولية اللازمة لعملية الانتاج	داخل المجموعات	.771	2	.385	.242	.788	لا توجد
		خارج المجموعات	20.667	93	1.590			
		المجموع	21.438	95				

المصدر: مخرجات SPSS

جدول رقم 63: تأثير عمر المؤسسة على تبني المسؤولية الاجتماعية

رقم العبارة	اثر عمر المؤسسة على البعد الاجتماعي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
07	تحاول المؤسسة تحسين صورتها امام المجتمع	داخل المجموعات	2	.097	.813	.465	لا توجد
		خارج المجموعات	93	.120			
		المجموع	95				
08	تسعى المؤسسة الى بناء علاقات جيدة مع مختلف جمعيات المجتمع المدني	داخل المجموعات	2	.264	.657	.535	لا توجد
		خارج المجموعات	93	.402			
		المجموع	95				
09	تساهم المؤسسة في المشاريع الخيرية	داخل المجموعات	2	.566	3.191	.075	لا توجد
		خارج المجموعات	93	.177			
		المجموع	95				
10	تساهم المؤسسة في دعم المشاريع	داخل المجموعات	2	1.385	1.544	.250	لا توجد
		خارج المجموعات	93	.897			

				95	14.438	المجموع	الخيرية كالتشجير والندوات	
لا توجد	.276	1.424	1.056	2	2.111	داخل المجموعات	تساهم المؤسسة بتقديم مساعدات	11
			.741	93	9.639	خارج المجموعات	مادية للفقراء	
				95	11.750	المجموع		
لا توجد	.198	1.842	1.649	2	3.299	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة بتوظيف العمال	12
			.895	93	11.639	خارج المجموعات	حسب مؤهلاتهم العلمية	
				95	14.938	المجموع		
لا توجد	.481	.774	1.264	2	2.528	داخل المجموعات	تحقيق ارباح دون المساس بالاجور	13
			1.632	93	21.222	خارج المجموعات		
				95	23.750	المجموع		
لا توجد	.243	1.580	1.931	2	3.861	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة بتوظيف المرأة	14
			1.222	93	15.889	خارج المجموعات		
				95	19.750	المجموع		
لا توجد	.570	.587	1.219	2	2.438	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة بتوظيف المعاقين	15
			2.077	93	27.000	خارج المجموعات		
				95	29.438	المجموع		
لا توجد	.364	1.093	.792	2	1.583	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة بتدريب العمال	16
			.724	93	9.417	خارج المجموعات		
				95	11.000	المجموع		

المصدر: مخرجات SPSS

جدول رقم 64: تأثير عمر المؤسسة على تبني المسؤولية البيئية

رقم العبرة	اثر عمر المؤسسة على البعد البيئي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
17	تهتم المؤسسة بحماية البيئة من التلوث الصناعي	1.083	2	.542	.311	.738	لا توجد
		22.667	93	1.744			
		23.750	95				
18	تراعي المؤسسة قواعد حماية البيئة	.361	2	.181	.416	.668	لا توجد
		5.639	93	.434			
		6.000	95				
19	الاهتمام باستعمال	2.111	2	1.056	1.544	.250	لا توجد

			.684	93	8.889	خارج المجموعات	الطاقة البديلة	
				95	11.000	المجموع		
20	الاهتمام بالابحاث	داخل المجموعات	.778	2	.389	.461	.641	لا توجد
	والتطوير في	خارج المجموعات	10.972	93	.844			
	مجال النشاط	المجموع	11.750	95				

المصدر: مخرجات SPSS

جدول رقم 65: تأثير عمر المؤسسة على تبني المسؤولية القانونية

رقم العبارة	اثر عمر المؤسسة على البعد البيئي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
21	التزام المؤسسة بالقوانين الصادرة عن الحكومة فيما يخص حماية البيئة	داخل المجموعات	2	.566	.886	.436	لا توجد
		خارج المجموعات	93	.639			
		المجموع	95				
22	الاهتمام بدفع الالتزامات الضريبية	داخل المجموعات	2	.358	.230	.798	لا توجد
		خارج المجموعات	93	1.556			
		المجموع	95				
23	الاعتراف بعمل النقابات العمالية	داخل المجموعات	2	.222	.250	.782	لا توجد
		خارج المجموعات	93	.889			
		المجموع	95				
24	الالتزام بالتصريح لدى الضمان الاجتماعي	داخل المجموعات	2	.389	.241	.789	لا توجد
		خارج المجموعات	93	1.613			
		المجموع	95				
25	تضع المؤسسة الابعاد الاجتماعية والبيئية في إستراتيجية المؤسسة	داخل المجموعات	2	1.097	1.052	.377	لا توجد
		خارج المجموعات	93	1.043			
		المجموع	95				

المصدر: مخرجات spss

من خلال الجداول الأربعة نلاحظ أنه لا توجد فروق معنوية في تبني جميع الأبعاد.

وعليه عمر المؤسسة لا يؤثر على تبني المسؤولية الاجتماعية

الفرع الثالث: تأثير جنس المدير على تبني المسؤولية الاجتماعية

جدول رقم 66: تأثير جنس المدير على تبني المسؤولية الاقتصادية

رقم العبارة	اثر جنس المدير على البعد الاقتصادي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
01	العمل على تحقيق الارباح بطرق نزيهة	داخل المجموعات	1	.036	.292	.598	لا توجد
		خارج المجموعات	94	1.714			
		المجموع	95	1.750			
02	الافصاح بدقة عن كل المعلومات المتعلقة بالنشاط	داخل المجموعات	1	8.036	8.203	.012	توجد
		خارج المجموعات	94	13.714			
		المجموع	95	21.750			
03	تلبية رغبات خاصة من الزبائن	داخل المجموعات	1	.723	.903	.358	لا توجد
		خارج المجموعات	94	11.214			
		المجموع	95	11.938			
04	المساهمة في تقليل البطالة	داخل المجموعات	1	.723	1.099	.312	لا توجد
		خارج المجموعات	94	9.214			
		المجموع	95	9.938			
05	تلبية حاجات السوق المحلية	داخل المجموعات	1	.009	.021	.887	لا توجد
		خارج المجموعات	94	5.929			
		المجموع	95	5.938			
06	الحرص على اقتناء المواد الأولية اللازمة لعملية الانتاج	داخل المجموعات	1	3.938	3.150	.098	لا توجد
		خارج المجموعات	94	17.500			
		المجموع	95	21.438			

SPSS :

جدول رقم 67: تأثير جنس المدير على تبني المسؤولية الاجتماعية

رقم العبارة	اثر جنس المدير على البعد الاجتماعي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
07	تحاول المؤسسة تحسين صورتها أمام المجتمع	داخل المجموعات	1	.036	.292	.598	لا توجد
		خارج المجموعات	94	1.714			
		المجموع	95	1.750			
08	تسعى المؤسسة	داخل المجموعات	1	.893	2.574	.131	لا توجد

			.347	94	4.857	خارج المجموعات	إلى بناء علاقات	
				95	5.750	المجموع	جيدة مع مختلف جمعيات المجتمع المدني	
توجد	.024	6.417	1.080	1	1.080	داخل المجموعات	تساهم المؤسسة	09
			.168	94	2.357	خارج المجموعات	في المشاريع	
				95	3.438	المجموع	الخيرية	
لا توجد	.065	4.024	3.223	1	3.223	داخل المجموعات	تساهم المؤسسة	10
			.801	94	11.214	خارج المجموعات	في دعم المشاريع	
				95	14.438	المجموع	الخيرية كالتشجير والندوات	
توجد	.013	8.144	4.321	1	4.321	داخل المجموعات	تساهم المؤسسة	11
			.531	94	7.429	خارج المجموعات	بتقديم مساعدات	
				95	11.750	المجموع	مادية للفقراء	
لا توجد	.928	.008	.009	1	.009	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة	12
			1.066	94	14.929	خارج المجموعات	بتوظيف العمال	
				95	14.938	المجموع	حسب مؤهلاتهم العلمية	
لا توجد	.309	1.114	1.750	1	1.750	داخل المجموعات	تحقيق ارباح دون	13
			1.571	94	22.000	خارج المجموعات	المساس بالاجور	
				95	23.750	المجموع		
لا توجد	.143	2.403	2.893	1	2.893	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة	14
			1.204	94	16.857	خارج المجموعات	بتوظيف المرأة	
				95	19.750	المجموع		
لا توجد	.748	.107	.223	1	.223	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة	15
			2.087	94	29.214	خارج المجموعات	بتوظيف المعاقين	
				95	29.438	المجموع		
توجد	.021	6.731	3.571	1	3.571	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة	16
			.531	94	7.429	خارج المجموعات	بتدريب العمال	
				95	11.000	المجموع	وتكوينهم	

SPSS :

جدول رقم 68: تأثير جنس المدير على تبني المسؤولية البيئية

رقم العبارة	اثر جنس المدير على البعد البيئي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
17	تهتم المؤسسة بحماية البيئة من التلوث الصناعي	داخل المجموعات	1	.321	.192	.668	لا توجد
		خارج المجموعات	94	1.673			
		المجموع	95	23.750			
18	تتبع المؤسسة قواعد حماية البيئة	داخل المجموعات	1	.571	1.474	.245	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.388			
		المجموع	95	6.000			
19	الاهتمام باستعمال الطاقة البديلة	داخل المجموعات	1	.143	.184	.674	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.776			
		المجموع	95	11.000			
20	الاهتمام بالأبحاث والتطوير في مجال النشاط	داخل المجموعات	1	.893	1.151	.301	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.776			
		المجموع	95	11.750			

المصدر: مخرجات spss

جدول رقم 69: تأثير جنس المدير على تبني المسؤولية القانونية

رقم العبارة	اثر جنس المدير على البعد القانوني	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
17	التزام المؤسسة بالقوانين الصادرة عن الحكومة فيما يخص حماية البيئة	داخل المجموعات	1	.080	.120	.734	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.668			
		المجموع	95	9.438			
18	الاهتمام بدفع الالتزامات الضريبية	داخل المجموعات	1	2.580	1.968	.182	لا توجد
		خارج المجموعات	94	1.311			
		المجموع	95	20.938			
19	الاعتراف بعمل النقابات العمالية	داخل المجموعات	1	.571	.700	.417	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.816			
		المجموع	95	12.000			
20	الالتزام بالتصريح	داخل المجموعات	1	1.750	1.225	.287	لا توجد

			1.429	94	20.000	خارج المجموعات	لدى الضمان	
				95	21.750	المجموع	الاجتماعي	
لا توجد	.098	3.150	2.893	1	2.893	داخل المجموعات	تضع المؤسسة	
			.918	94	12.857	خارج المجموعات	الابعاد الاجتماعية	
				95	15.750	المجموع	والبيئية في إستراتيجية المؤسسة	

المصدر: مخرجات spss

من خلال الجداول الأربعة تبين أنه لا توجد فروق معنوية في تبني المسؤولية الاقتصادية وفقاً لعنصر جنس المدير إلا في الفقرة 2 أما في المسؤولية الاجتماعية توجد فروق معنوية في كل من الفقرات 9-11-16، بينما لا توجد فروق معنوية في تبني المسؤولية البيئية والقانونية، وبالتالي جنس المسير يؤثر في المسؤولية الاجتماعية من الناحية الاجتماعية.

الفرع الرابع: تأثير عمر المدير على تبني المسؤولية الاجتماعية

جدول رقم 70: تأثير عمر المدير على تبني المسؤولية الاقتصادية

رقم العبارة	اثر عمر المدير على البعد الاقتصادي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
01	العمل على تحقيق الارباح بطرق نزيهة	0.075	2	.038	.291	.752	لا توجد
	داخل المجموعات						
	خارج المجموعات	1.675	93	.129			
	المجموع	1.750	95				
02	الافصاح بدقة عن كل المعلومات المتعلقة بالنشاط	.408	2	.204	.124	.884	لا توجد
	داخل المجموعات						
	خارج المجموعات	21.342	93	1.642			
	المجموع	21.750	95				
03	تلبية رغبات خاصة من الزبائن	1.596	2	.798	1.003	.393	لا توجد
	داخل المجموعات						
	خارج المجموعات	10.342	93	.796			
	المجموع	11.938	95				
04	المساهمة في في تقليص حدة البطالة	.196	2	.098	.131	.879	لا توجد
	داخل المجموعات						
	خارج المجموعات	9.742	93	.749			
	المجموع	9.938	95				
05	تلبية حاجات السوق	.471	2	.235	.560	.584	لا توجد
	داخل المجموعات						

			.421	93	5.467	خارج المجموعات	المحلية	
				95	5.938	المجموع		
06	الحرص على اقتناء المواد الأولية اللازمة لعملية الانتاج	داخل المجموعات	.738	2	.369	.232	.796	لا توجد
		خارج المجموعات	20.700	93	1.592			
		المجموع	21.438	95				

المصدر: مخرجات spss

جدول رقم 71: تأثير عمر المدير على تبني المسؤولية الاجتماعية

رقم العبارة	اثر عمر المدير على البعد الاجتماعي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
07	تحاول المؤسسة تحسين صورتها امام المجتمع	داخل المجموعات	2	.125	1.083	.367	لا توجد
		خارج المجموعات	93	.115			
		المجموع	95				
	تسعى المؤسسة الى بناء علاقات جيدة مع مختلف جمعيات المجتمع المدني	داخل المجموعات	2	.004	.009	.991	لا توجد
		خارج المجموعات	93	.442			
		المجموع	95				
09	تساهم المؤسسة في المشاريع الخيرية	داخل المجموعات	2	.048	.186	.832	لا توجد
		خارج المجموعات	93	.257			
		المجموع	95				
10	تساهم المؤسسة في دعم المشاريع الخيرية كالتشجير والندوات	داخل المجموعات	2	.548	.534	.599	لا توجد
		خارج المجموعات	93	1.026			
		المجموع	95				
11	تساهم المؤسسة بتقديم مساعدات مادية للفقراء	داخل المجموعات	2	.938	1.234	.323	لا توجد
		خارج المجموعات	93	.760			
		المجموع	95				
12	تهتم المؤسسة بتوظيف العمال حسب مؤهلاتهم العلمية	داخل المجموعات	2	.985	.988	.399	لا توجد
		خارج المجموعات	93	.997			
		المجموع	95				
13	تحقيق ارباح دون	داخل المجموعات	2	1.475	.922	.422	لا توجد

			1.600	93	20.800	خارج المجموعات	المساس بالاجور	
				95	23.750	المجموع		
14	توجد	.022	5.206	4.392	2	8.783	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة
			.844	93	10.967	خارج المجموعات	بتوظيف المرأة	
				95	19.750	المجموع		
15	توجد	.016	5.812	6.948	2	13.896	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة
			1.196	93	15.542	خارج المجموعات	بتوظيف المعاقين	
				95	29.438	المجموع		
16	لا توجد	.758	.283	.229	2	.458	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة
			.811	93	10.542	خارج المجموعات	بتدريب العمال	
				95	11.000	المجموع	وتكوينهم	

جدول رقم 72: تأثير عمر المدير على تبني المسؤولية البيئية

رقم العبارة	اثر عمر المدير على البعد البيئي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
17	تهتم المؤسسة بحماية البيئة من التلوث الصناعي	2.83	2	.142	.078	.925	لا توجد
	داخل المجموعات						
	خارج المجموعات	23.467	93	1.805			
	المجموع	23.750	95				
18	تراعي المؤسسة قواعد حماية البيئة	1.300	2	.650	1.798	.204	لا توجد
	داخل المجموعات						
	خارج المجموعات	4.700	93	.362			
	المجموع	6.000	95				
19	الاهتمام باستعمال الطاقة البديلة	.300	2	.150	.182	.835	لا توجد
	داخل المجموعات						
	خارج المجموعات	10.700	93	.823			
	المجموع	11.000	95				
20	الاهتمام بالابحاث والتطوير في مجال النشاط	.550	2	.275	.319	.732	لا توجد
	داخل المجموعات						
	خارج المجموعات	11.200	93	.862			
	المجموع	11.750	95				

SPSS :

جدول رقم 73: تأثير عمر المدير على تبني المسؤولية القانونية

رقم العبارة	اثر عمر المدير على البعد القانوني	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
21	التزام المؤسسة بالقوانين الصادرة عن الحكومة فيما يخص حماية البيئة	داخل المجموعات	2	.035	.049	.952	لا توجد
		خارج المجموعات	93	.721			
		المجموع	95				
22	الاهتمام بدفع الالتزامات الضريبية	داخل المجموعات	2	.431	.279	.761	لا توجد
		خارج المجموعات	93	1.544			
		المجموع	95				
23	الاعتراف بعمل النقابات العمالية	داخل المجموعات	2	1.067	1.405	.280	لا توجد
		خارج المجموعات	93	.759			
		المجموع	95				
24	الالتزام بالتصريح لدى الضمان الاجتماعي	داخل المجموعات	2	2.704	2.151	.156	لا توجد
		خارج المجموعات	93	1.257			
		المجموع	95				
25	تضع المؤسسة الابعاد الاجتماعية والبيئية في إستراتيجية المؤسسة	داخل المجموعات	2	2.038	2.269	.143	لا توجد
		خارج المجموعات	93	.898			
		المجموع	95				

المصدر: مخرجات spss

نستخلص من الجداول الأربعة أنه لا توجد فروق معنوية في كل من المسؤولية الاقتصادية والبيئية والقانونية ماعدا في المسؤولية الاجتماعية من خلال الفقرتين 14-15 المتمثلة في توظيف المرأة والمعاقين حيث وجد أن اكبر نسبة أجابت على هذا السؤال بالقبول كانت من طرف المديرين الذين تجاوز عمرهم 40 ويمكن إرجاع السبب إلى وعي هذه الفئة إلى توظيف المعاقين والمرأة. وبالتالي عمر المدير يؤثر على المسؤولية الاجتماعية من الناحية الاجتماعية.

الفرع الخامس: تأثير سنوات العمل على تبني المسؤولية الاجتماعية

جدول رقم 74: تأثير سنوات العمل على تبني المسؤولية الاقتصادية

رقم العبارة	اثر سنوات العمل على البعد الاقتصادي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
01	العمل على تحقيق الأرباح بطرق نزيهة	داخل المجموعات	1	.083	.700	.417	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.119			
		المجموع	95				
02	الإفصاح بدقة عن كل المعلومات المتعلقة بالنشاط	داخل المجموعات	1	2.083	1.483	.243	لا توجد
		خارج المجموعات	94	19.667	1.405		
		المجموع	95	21.750			
03	تلبية رغبات خاصة من الزبائن	داخل المجموعات	1	.521	.639	.438	لا توجد
		خارج المجموعات	94	11.417	.815		
		المجموع	95	11.938			
04	المساهمة في تقليل حدة البطالة	داخل المجموعات	1	.188	.269	.612	لا توجد
		خارج المجموعات	94	9.750	.696		
		المجموع	95	9.938			
05	تلبية حاجات السوق المحلية	داخل المجموعات	1	.021	.049	.827	لا توجد
		خارج المجموعات	94	5.917	.423		
		المجموع	95	5.938			
06	الحرص على اقتناء المواد الأولية اللازمة لعملية الانتاج	داخل المجموعات	1	.021	.014	.909	لا توجد
		خارج المجموعات	94	21.417	1.530		
		المجموع	95	21.438			

المصدر: مخرجات spss

جدول رقم 75: تأثير سنوات العمل على تبني المسؤولية الاجتماعية

رقم العبارة	اثر سنوات العمل على البعد الاجتماعي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
07	تحاول المؤسسة تحسين صورتها امام المجتمع	داخل المجموعات	1	.083	.700	.417	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.119			
		المجموع	95	1.750			
08	تسعى المؤسسة	داخل المجموعات	1	.188	.808	.384	لا توجد

			.232	94	3.250	خارج المجموعات	الى بناء علاقات	
				95	3.438	المجموع	جيدة مع مختلف جمعيات المجتمع المدني	
لا توجد	.320	1.065	1.021	1	1.021	داخل المجموعات	تساهم المؤسسة	09
			.958	94	13.417	خارج المجموعات	في المشاريع	
				95	14.438	المجموع	الخيرية	
لا توجد	.756	.100	.083	1	.083	داخل المجموعات	تساهم المؤسسة	10
			.833	94	11.667	خارج المجموعات	في دعم المشاريع	
				95	11.750	المجموع	الخيرية كالتشجير والندوات	
لا توجد	.680	.178	.188	1	.188	داخل المجموعات	تساهم المؤسسة	11
			1.054	94	14.750	خارج المجموعات	بتقديم مساعدات	
				95	14.938	المجموع	مادية للفقراء	
لا توجد	.827	.049	.083	1	.083	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة	12
			1.690	94	23.667	خارج المجموعات	بتوظيف العمال	
				95	23.750	المجموع	حسب مؤهلاتهم العلمية	
لا توجد	.811	.059	.083	1	.083	داخل المجموعات	تحقيق أرباح دون	13
			1.405	94	19.667	خارج المجموعات	المساس بالأجور	
				95	19.750	المجموع		
توجد	.024	6.352	9.188	1	9.188	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة	14
			1.446	94	20.250	خارج المجموعات	بتوظيف المرأة	
				95	29.438	المجموع		
لا توجد	.519	.438	.333	1	.333	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة	15
			.762	94	10.667	خارج المجموعات	بتوظيف المعاقين	
				95	11.000	المجموع		
لا توجد	.417	.700	.083	1	.083	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة	16
			.119	94	1.667	خارج المجموعات	بتدريب العمال	
				95	1.750	المجموع	وتكوينهم	

المصدر: مخرجات spss

جدول رقم 76: تأثير سنوات العمل على تبني المسؤولية البيئية

رقم العبارة	اثر سنوات العمل على البعد البيئي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
17	تهتم المؤسسة بحماية البيئة من التلوث الصناعي	داخل المجموعات	1	6.750	5.559	.033	توجد
		خارج المجموعات	94	17.000			
		المجموع	95	23.750			
18	تراعي المؤسسة قواعد حماية البيئة	داخل المجموعات	1	.333	.824	.380	لا توجد
		خارج المجموعات	94	5.667	.405		
		المجموع	95	6.000			
19	الاهتمام باستعمال الطاقة البديلة	داخل المجموعات	1	.000	.000	1.000	لا توجد
		خارج المجموعات	94	11.000	.786		
		المجموع	95	11.000			
20	الاهتمام بالأبحاث والتطوير في مجال النشاط	داخل المجموعات	1	.021	6.409	.863	لا توجد
		خارج المجموعات	94	9.417	.673		
		المجموع	95	9.438			

المصدر: مخرجات spss

جدول رقم 77: تأثير سنوات العمل على تبني المسؤولية القانونية

رقم العبارة	اثر سنوات العمل على البعد القانوني	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
21	التزام المؤسسة بالقوانين الصادرة عن الحكومة فيما يخص حماية البيئة	داخل المجموعات	1	.021	.031	.863	لا توجد
		خارج المجموعات	94	9.417	.673		
		المجموع	95	9.438			
22	الاهتمام بدفع الالتزامات الضريبية	داخل المجموعات	1	2.521	1.916	.188	لا توجد
		خارج المجموعات	94	18.417	1.315		
		المجموع	95	20.938			
23	الاعتراف بعمل النقابات العمالية	داخل المجموعات	1	.000	.000	1.000	لا توجد
		خارج المجموعات	94	12.000	.857		
		المجموع	95	12.000			
24	الالتزام بالتصريح	داخل المجموعات	1	.750	.500	.491	لا توجد

			1.500	94	21.000	خارج المجموعات	لدى الضمان الاجتماعي	
				95	21.750	المجموع		
لا توجد	.789	.074	.083	1	.083	داخل المجموعات	تضع المؤسسة	25
			1.119	94	15.667	خارج المجموعات	الابعاد الاجتماعية	
				95	15.750	المجموع	والبيئية في إستراتيجية المؤسسة	

المصدر: مخرجات spss

من خلال الجداول الأربعة ثبت انه لا توجد فروق معنوية في كل من المسؤولية الاقتصادية والقانونية، بينما وجدت فروق معنوية في المسؤولية الاجتماعية و البيئية من خلال الفقرتين 14-17.

وبالتالي تؤثر سنوات العمل على المسؤولية الاجتماعية من الناحية الاجتماعية والبيئية.

الفرع السادس: تأثير الدرجة العلمية على تبني المسؤولية الاجتماعية

جدول رقم 78: تأثير الدرجة العلمية على تبني المسؤولية الاقتصادية

رقم العبارة	اثر الدرجة العلمية على البعد الاقتصادي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
01	العمل على تحقيق الأرباح بطرق نزيهة	داخل المجموعات	1	.000	.000	1.000	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.125			
		المجموع	95	1.750			
02	الإفصاح بدقة عن كل المعلومات المتعلقة بالنشاط	داخل المجموعات	1	.000	.000	1.000	لا توجد
		خارج المجموعات	94	1.554			
		المجموع	95	21.750			
03	تلبية رغبات خاصة من الزبائن	داخل المجموعات	1	.563	.692	.419	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.813			
		المجموع	95	11.938			
04	المساهمة في في تقليص حدة البطالة	داخل المجموعات	1	.063	.089	.770	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.705			
		المجموع	95	9.938			

05	تلبية حاجات السوق المحلية	داخل المجموعات	0.063	1	0.063	.149	.705	لا توجد
		خارج المجموعات	5.875	94	.420			
		المجموع	5.938	95				
06	الحرص على اقتناء المواد الأولية اللازمة لعملية الإنتاج	داخل المجموعات	3.063	1	3.063	2.333	.149	لا توجد
		خارج المجموعات	18.375	94	1.313			
		المجموع	21.438	95				

المصدر: مخرجات SPSS

جدول رقم 79: تأثير الدرجة العلمية على تبني المسؤولية الاجتماعية

رقم العبارة	اثر الدرجة العلمية على البعد الاجتماعي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
07	تحاول المؤسسة تحسين صورتها امام المجتمع	داخل المجموعات	1	.250	2.333	.149	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.107			
		المجموع	95				
08	تسعى المؤسسة الى بناء علاقات جيدة مع مختلف جمعيات المجتمع المدني	داخل المجموعات	1	.250	.636	.438	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.393			
		المجموع	95				
09	تساهم المؤسسة في المشاريع الخيرية	داخل المجموعات	1	.063	.259	.619	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.241			
		المجموع	95				
10	تساهم المؤسسة في دعم المشاريع الخيرية كالتشجير والندوات	داخل المجموعات	1	.563	.568	.464	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.991			
		المجموع	95				
11	تساهم المؤسسة بتقديم مساعدات مادية للفقراء	داخل المجموعات	1	2.250	3.316	.090	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.679			
		المجموع	95				
12	تهتم المؤسسة بتوظيف العمال	داخل المجموعات	1	3.063	3.611	.078	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.848			

				95	14.938	المجموع	حسب مؤهلاتهم العلمية	
لا توجد	.705	.149	.250	1	.250	داخل المجموعات	تحقيق ارباح دون	13
			1.679	94	23.500	خارج المجموعات	المساس بالاجور	
				95	23.750	المجموع		
لا توجد	.678	.179	.250	1	.250	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة	14
			1.393	94	19.500	خارج المجموعات	بتوظيف المرأة	
				95	19.750	المجموع		
لا توجد	.610	.273	.563	1	.563	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة	15
			2.063	94	28.875	خارج المجموعات	بتوظيف المعاقين	
				95	29.438	المجموع		
لا توجد	.577	.326	.250	1	.250	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة	16
			.768	94	10.750	خارج المجموعات	بتدريب العمال	
				95	11.000	المجموع	وتكوينهم	

المصدر: مخرجات spss

جدول رقم 80: تأثير الدرجة العلمية على تبني المسؤولية البيئية

رقم العبارة	اثر الدرجة العلمية على البعد البيئي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
17	تهتم المؤسسة بحماية البيئة من التلوث الصناعي	داخل المجموعات	1	1.000	.615	.446	لا توجد
		خارج المجموعات	94	22.750			
		المجموع	95	23.750			
18	تراعي المؤسسة قواعد حماية البيئة	داخل المجموعات	1	1.000	2.800	.116	لا توجد
		خارج المجموعات	94	5.000	.357		
		المجموع	95	6.000			
19	الاهتمام باستعمال الطاقة البديلة	داخل المجموعات	1	1.000	1.400	.256	لا توجد
		خارج المجموعات	94	10.000	.714		
		المجموع	95	11.000			
20	الاهتمام بالابحاث والتطوير في مجال النشاط	داخل المجموعات	1	1.000	1.302	.273	لا توجد
		خارج المجموعات	94	10.750	.768		
		المجموع	95	11.750			

المصدر: مخرجات spss

جدول رقم 81: تأثير الدرجة العلمية على تبني المسؤولية القانونية

رقم العبارة	اثر الدرجة العلمية على البعد القانوني	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
21	التزام المؤسسة بالقوانين الصادرة عن الحكومة فيما يخص حماية البيئة	داخل المجموعات	1	1.563	2.778	.118	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.563			
		المجموع	95				
22	الاهتمام بدفع الالتزامات الضريبية	داخل المجموعات	1	3.063	2.399	.144	لا توجد
		خارج المجموعات	94	1.277			
		المجموع	95				
23	الاعتراف بعمل النقابات العمالية	داخل المجموعات	1	1.000	1.273	.278	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.786			
		المجموع	95				
24	الالتزام بالتصريح لدى الضمان الاجتماعي	داخل المجموعات	1	.250	.163	.693	لا توجد
		خارج المجموعات	94	1.536			
		المجموع	95				
25	تضع المؤسسة الابعاد الاجتماعية والبيئية في إستراتيجية المؤسسة	داخل المجموعات	1	2.250	2.333	.149	لا توجد
		خارج المجموعات	94	.964			
		المجموع	95				

المصدر: مخرجات spss

نستخلص من الجداول الأربعة انه لا توجد فروق معنوية في جميع الأبعاد وبالتالي الدرجة

العلمية لا تؤثر على المسؤولية الاجتماعية.

الفرع السابع : تأثير حجم المؤسسة على تبني المسؤولية الاجتماعية

جدول رقم 82: تأثير حجم المؤسسة على تبني المسؤولية الاقتصادية

رقم العبارة	اثر حجم المؤسسة على البعد الاقتصادي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
01	العمل على تحقيق الارباح بطرق نزيهة	داخل المجموعات	2	1.083	10.563	.002	توجد
		خارج المجموعات	93	.667			
		المجموع	95				
02	الإفصاح بدقة عن	داخل المجموعات	2	.861	.431	.268	لا توجد

			1.607	93	20.889	خارج المجموعات	كل المعلومات المتعلقة بالنشاط	
				95	21.750	المجموع		
لا توجد	.147	2.229	1.524	2	3.049	داخل المجموعات	تلبية رغبات خاصة من الزبائن	03
			.684	93	8.889	خارج المجموعات		
				95	11.938	المجموع		
لا توجد	.437	.882	.594	2	1.188	داخل المجموعات	المساهمة في تقليل حدة البطالة	04
			.673	93	8.750	خارج المجموعات		
				95	9.938	المجموع		
لا توجد	.715	.344	.149	2	.299	داخل المجموعات	تلبية حاجات السوق المحلية	05
			.434	93	5.639	خارج المجموعات		
				95	5.938	المجموع		
لا توجد	.525	.677	1.010	2	2.021	داخل المجموعات	الحرص على اقتناء المواد الأولية اللازمة لعملية الانتاج	06
			1.494	93	19.417	خارج المجموعات		
				95	21.438	المجموع		

المصدر: مخرجات SPSS

جدول رقم 83: تأثير حجم المؤسسة على تبني المسؤولية الاجتماعية

رقم العبارة	اثر حجم المؤسسة على البعد الاجتماعي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
07	تحاول المؤسسة تحسين صورتها امام المجتمع	1.194	2	.097	.813	.465	لا توجد
		1.556	93	.120			
		1.750	95				
08	تسعى المؤسسة الى بناء علاقات جيدة مع مختلف جمعيات المجتمع المدني	.528	2	.264	.657	.535	لا توجد
		5.222	93	.402			
		5.750	95				
09	تساهم المؤسسة في المشاريع الخيرية	.021	2	.010	.040	.961	لا توجد
		3.417	93	.263			
		3.438	95				
10	تساهم المؤسسة في دعم المشاريع الخيرية كالتشجير	1.465	2	.733	.734	.499	لا توجد
		12.972	93	.998			

				95	14.438	المجموع	والندوات	
لا توجد	.276	1.424	1.056	2	2.111	داخل المجموعات	تساهم المؤسسة بتقديم مساعدات مادية للفقراء	11
			.741	93	9.639	خارج المجموعات		
				95	11.750	المجموع		
لا توجد	.532	.663	.691	2	1.382	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة بتوظيف العمال حسب مؤهلاتهم العلمية	12
			1.043	93	13.556	خارج المجموعات		
				95	14.938	المجموع		
لا توجد	.434	.890	1.431	2	2.861	داخل المجموعات	تحقيق ارباح دون المساس بالاجور	13
			1.607	93	20.889	خارج المجموعات		
				95	23.750	المجموع		
لا توجد	.485	.767	1.042	2	2.083	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة بتوظيف المرأة	14
			1.359	93	17.667	خارج المجموعات		
				95	19.750	المجموع		
لا توجد	.399	.987	1.941	2	3.882	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة بتوظيف المعاقين	15
			1.966	93	25.556	خارج المجموعات		
				95	29.438	المجموع		
لا توجد	.364	1.093	.792	2	1.583	داخل المجموعات	تهتم المؤسسة بتدريب العمال وتكوينهم	16
			.724	93	9.417	خارج المجموعات		
				95	11.000	المجموع		

المصدر: مخرجات SPSS

جدول رقم 84: تأثير حجم المؤسسة على تبني المسؤولية البيئية

رقم العبارة	اثر حجم المؤسسة على البعد البيئي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
17	تهتم المؤسسة بحماية البيئة من التلوث الصناعي	2.333	2	2	1.167	.511	لا توجد
		21.417	93	13	1.647		
		23.750	95	15			
18	تراعي المؤسسة قواعد حماية البيئة	.583	2	2	.292	.514	لا توجد
		5.417	93	13	.417		
		6.000	95	15			

19	الاهتمام باستعمال الطاقة البديلة	داخل المجموعات	.444	2	2	.222	.765	لا توجد
		خارج المجموعات	10.556	93	13	.812		
		المجموع	11.000	95	15			
20	الاهتمام بالابحاث والتطوير في مجال النشاط	داخل المجموعات	.778	2	2	.389	.641	لا توجد
		خارج المجموعات	10.972	93	13	.844		
		المجموع	11.750	95	15			
20	تهتم المؤسسة بحماية البيئة من التلوث الصناعي	داخل المجموعات	2.333	2	2	1.167	.511	لا توجد
		خارج المجموعات	21.417	93	13	1.647		
		المجموع	23.750	95	15			

المصدر: مخرجات SPSS

جدول رقم 85: تأثير حجم المؤسسة على تبني المسؤولية القانونية

النتيجة	مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	اثر حجم المؤسسة على البعد القانوني		
لا توجد	.735	.316	.219	2	.438	داخل المجموعات	التزام المؤسسة بالقوانين الصادرة عن الحكومة فيما يخص حماية البيئة	21
			.692	93	9.000	خارج المجموعات		
				95	9.438	المجموع		
لا توجد	.418	.935	1.316	2	2.632	داخل المجموعات	الاهتمام بدفع الالتزامات الضريبية	22
			1.408	93	18.306	خارج المجموعات		
				95	20.938	المجموع		
لا توجد	.372	1.069	.847	2	1.694	داخل المجموعات	الاعتراف بعمل النقابات العمالية	23
			.793	93	10.306	خارج المجموعات		
				95	12.000	المجموع		
لا	.943	.059	.097	2	.194	داخل المجموعات	الالتزام بالتصريح لدى الضمان الاجتماعي	24
			1.658	93	21.556	خارج المجموعات		
				95	21.750	المجموع		
لا	.955	.046	.056	2	.111	داخل المجموعات	تضع المؤسسة الابعاد الاجتماعية والبيئية في إستراتيجية المؤسسة	25
			1.203	93	15.639	خارج المجموعات		
				95	15.750	المجموع		

المصدر: مخرجات SPSS

من خلال الجدول نستخلص انه لا توجد فروق معنوية في المسؤولية الاجتماعية والبيئية والقانونية غير أنه توجد فروق معنوية في المسؤولية الاقتصادية من خلال الفقرة 01 فقط. وعليه حجم المؤسسة يؤثر على تبني المسؤولية الاجتماعية من الناحية الاقتصادية.

خلاصة الفصل:

من خلال الدراسة الاستطلاعية لعينة مديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حول واقع تبني المسؤولية الاجتماعية أثبتت الدراسة أن للمساهمات الاجتماعية، الاقتصادية، البيئية والقانونية لهذا النوع من المؤسسات دور في تطبيق المسؤولية الاجتماعية وهذا راجع لطبيعة شخصية مديرها والذي يعتبر مالكها في اغلب الأحيان ، حيث وجد توجه مرتفع في تبني الأبعاد؛ إذ وجد أنها تعطي كل الاهتمام في تطبيق المسؤولية الاقتصادية مراعاة لمصالح المساهمين وكذا ضمان جودة المنتج وهذا يخدم مصلحة المؤسسة والمحافظة على استمراريتها. من الناحية الاجتماعية وجد تبني مرتفع في المسؤولية الاجتماعية ماعدا فيما يخص توظيف المعاقين حيث وجد تأييد متوسط لها، وهذا راجع إلى خطورة توظيفهم في المؤسسات الصناعية حيث يتم توظيفهم في بعض المؤسسات على حسب طبيعة المنصب بما يتلاءم مع قدراتهم البدنية، من الجانب البيئي فكان التبني مرتفع. في حين كان هناك تذبذب في البعد القانوني فمن ناحية التصريح لدى الضمان الاجتماعي والاعتراف بالنقابات العمالية كان التبني بدرجة متوسطة وهذا راجع لعدم الاهتمام بمصالح الموظفين.

كذلك استخلصت الدراسة إلى انه يمكن لبعض العوامل التي تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تعزيز المسؤولية الاجتماعية حسب العينة المدروسة والمتمثلة في نشاط المؤسسة، حجم المؤسسة، عمر المدير، سنوات العمل، بينما العوامل الأخرى لا تؤثر.

النتائج والمناقشة والتوصيات

النتائج والمناقشة والتوصيات:

أثبتت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورها في تحقيق التنمية على المستوى الاجتماعي والاقتصادي حيث وجد أن أغلب هذه المؤسسات استطاعت تقليص حدة البطالة والمساهمة في رفع الناتج المحلي كما وجد أنها موطن لتشجيع الإبداع وتطوير الابتكار من جهة، ومن جهة أخرى ساعدت ديناميكية ومرونة الإدارة على سهولة تواصلها مع المجتمع الخارجي؛ فالإدارة المسؤولة والناجحة هي التي تقوم بتحليل البيئة المحيطة الداخلية والخارجية باعتبارها جزء من المجتمع تؤثر وتتأثر به، وتحاول التعرف على العوامل المحيطة وتشخيصها والتنبؤ بها وتحديد الفرص التي تتيحها وكيفية استغلالها بما يتماشى مع قدرات المؤسسة، وهنا يمكن إرجاع نجاح الإدارة إلى طبيعة وشخصية صاحب المؤسسة باعتباره مالكها ومسيرها في نفس الوقت.

وإذا ما نظرنا إلى تطبيق المسؤولية الاجتماعية نجد أن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة نصيب من ذلك حسب توجهات المدير، حيث هناك من يراها أسلوب ملزم تفرضه القوانين البيئية بالرغم من توفر قدراتها المادية وهناك من يراها أسلوب استثماري يساعد على نجاح واستمرارية المؤسسة تظهر نتائجها على المدى البعيد، بينما المؤسسات الواعية تنتظر إلى المعطيات البيئية على أنها عنصر أساسي في إستراتيجية المؤسسة تبحث على الاستفادة بشكل اكبر من خلال استباقها للتغير الذي يطرأ على التشريعات البيئية وعلى خصائص السوق ، كما وجد أن المؤسسات المسؤولة تقوم بمبادرات تجاه المجتمع بما يتماشى مع تخصصها، مبادرات تتماشى مع حجمها، مبادرات تتماشى مع فئات معينة، وأخرى إبداعية.

وفي هذا السياق تحظى المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأعمال طوعية بمعنى أنها تقوم بها بمحض الصدفة وليس بدراية منها أو وعيها بوجوب الالتزام بها، إذن فهي تقوم بممارسات مسؤولة بطريقة عشوائية، ويبقى مفهوم المسؤولية الاجتماعية غامض وغير مفهوم لدى

أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. فمن الملاحظ أنه مازال تعريفها غير واضح المعالم إذ لحد الآن لم يتم التوصل إلى توحيد مفهوم المسؤولية الاجتماعية واقتصارها في التطبيق على المؤسسات الكبيرة، ما جعل مفهومها غير واضح لدى هذه الفئة من المؤسسات. حيث وجد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعي مفهوم المسؤولية الاجتماعية على أنها الالتزام تجاه الموظفين والإدارة العليا، بينما الحفاظ على البيئة والمجتمع المدني فهي مفاهيم حديثة بالنسبة لها.

وجد أن المؤسسات التي تقوم بمبادرات مسئولة تخصص قسم يناقش الممارسات المسؤولة اجتماعيا منفصل عن قسم العلاقات العامة والتسويق، في حين نجد أن المؤسسات التي فشلت في ذلك حتى وإن كانت تقوم بمبادرات مسئولة كان ذلك من اختصاص قسم العلاقات العامة والتسويق.

إلى حد الآن لم تقم السلطات بوضع إطار قانوني محدد المعالم يوضح مدى أهمية المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إذ يراها أغلب المسيرين على أنها تكاليف إضافية تحد من ربحيتها في حين تهدف المسؤولية الاجتماعية إلى تعزيز الميزة التنافسية وجذب العملاء في بيئة أصبح للزبون والمجتمع المدني الدور الكبير في نجاح المؤسسات الاقتصادية، وهنا نجد ضعف وعي وثقافة هذا النوع من المؤسسات في فهم المسؤولية الاجتماعية بمفهومها الحقيقي، إلى جانب ذلك تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مشكلة محدودية رأسمالها ما لم يسمح لها بتخصيص ميزانية سنوية لذلك.

لا توجد نصوص وقوانين صارمة تلزم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تبني المسؤولية الاجتماعية، حيث وجدت قوانين تلزمها على حماية البيئة وضمان حقوق العمال والتصريح لدى الضمان الاجتماعي، وهذا ما أدى إلى انعدام ثقافة المسؤولية الاجتماعية لدى هذه الفئة وتوعيتها بضرورة تخصيص جزء من رأسمالها خدمة لهذا الغرض.

وفي هذا السياق عمدت الحكومات والمنظمات الدولية غير الحكومية إلى إرساء مبادئ المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث كانت التجربة الأوروبية السباقة إلى ذلك من خلال تعدد الدراسات في هذا المجال ودعم العديد من المنظمات لها ومثال ذلك المفوضية الأوروبية، بينما وجد أن المنطقة العربية مازالت تفتقر للعديد من المبادرات لذلك إذ وجد أنها لم تدرس بعد كيفية معالجة مشاكل تبني المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. أما في الجزائر نرى أن أغلب هذه المؤسسات قد أنشأت بعد 1995 ولا يزال مفهوم المسؤولية الاجتماعية حديثاً بالنسبة لها.

النتائج المتوصل إليها:

- أثبتت الدراسة أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا يمكنها تطبيق المسؤولية الاجتماعية بكل معالمها وذلك بسبب نقص رأس مالها ومحدودية إمكانياتها إلا أنها يمكن المشاركة في تطبيق المسؤولية الاجتماعية من خلال دمج بعض البرامج التي تتلاءم مع طبيعة نشاطها وخصوصية إدارتها لأن مالكيها هو مسيرها في أغلب الأحيان، فنجد مثلاً انتشار للمقاولات النسوية بهدف فتح فرص العمل للنساء وحتى توظيفها في المؤسسات الإنتاجية الذكورية وذلك بما يتناسب مع طبيعة عملها، كما نجد قبول توظيف المعاقين في بعض المؤسسات بما يتماشى مع قدراتهم البدنية.

- وجد أن المؤسسات التي نجحت في تطبيق المسؤولية الاجتماعية كانت لها مبادرات تتلاءم مع حجمها وطبيعة تخصصها، إضافة إلى علاقتها مع الجهات غير الربحية.

- وحتى بإلزام الدولة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية سيؤدي حتماً إلى فشلها لذلك على الدولة مراعاة خصائص هذا النوع من المؤسسات ومحاولة دعمها أكثر من خلال تقديم تسهيلات فيما يخص هذا الجانب.

ومن خلال الدراسة التطبيقية وجدنا أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تقوم بدورها تجاه البعد الاقتصادي والاجتماعي حيث تبين أن هناك تبني وبدرجة عالية؛ ماعدا من ناحية توظيف المعاقين كان تبني متوسط وذلك لحساسية المنصب. من ناحية البيئة كان هناك تبني وبدرجة عالية، ومن الناحية القانونية كان هناك تبني بدرجة متوسطة من ناحية التصريح لدى الضمان الاجتماعي والاعتراف بالنقابات .

كما أثبتت الدراسة أن هناك بعض العوامل التي تؤثر على تبني المسؤولية الاجتماعية على غرار راس المال وهي نشاط المؤسسة وحجمها، جنس المسير، عمر المدير وسنوات العمل فهي تؤثر في تبني المسؤولية الاجتماعية من الناحية الاقتصادية والاجتماعية. في حين نجد أن كل من عمر المؤسسة ، الدرجة العلمية لا يؤثر بتاتا على تبني المسؤولية الاجتماعية.

اختبار الفرضيات:

–بالنسبة للفرضية الأولى: للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مساهمات في تحقيق المسؤولية الاجتماعية. فإننا نقبل صحة هذه الفرضية، وتجلي ذلك في الدور التنموي الذي لعبته المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء على المستوى الاجتماعي أو الاقتصادي من خلال استقطاب اليد العاملة، توظيف المرأة من خلال المقاولات النسوية ،ضمان جودة المنتج بما يتماشى مع رغبات الزبائن. من الناحية القانونية كان لها دور في ذلك بسبب صرامة القوانين.

–بالنسبة للفرضية الثانية: تمارس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بجدية نشاطها مع برامج المسؤولية الاجتماعية لاعتبارها جزءا من أهدافها الإستراتيجية، فإننا نرفض صحة الفرضية وذلك لعدم دراية المديرين لمفهوم المسؤولية الاجتماعية في إطاره العام من جهة، ومن جهة أخرى تعتبر المسؤولية الاجتماعية من اختصاص المؤسسات الكبرى ، وهي غير مجبرة على ذلك إلا أن طبيعة وشخصية المديرين ساعد على تطبيقها فيما يعرف بفعل الخير .

-بالنسبة للفرضية الثالثة: يمكن إرجاع سبب نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تبني المسؤولية الاجتماعية إلى تقديم مبادرات تجاه المجتمع بما يتماشى مع قدراتها المادية وطبيعة نشاطها دون تكليف. فإننا نقبل صحة هذه الفرضية، حيث وجد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناجحة في هذا المجال قامت بمبادرات اتجاه المجتمع بما يتماشى مع تخصصها، تقديم خدمات وفق طبيعة نشاطها لفئات خاصة من المجتمع، ومبادرات أخرى إبداعية، توظيف فئات خاصة من المجتمع على حسب طبيعة النشاط كاستقطاب المرأة في مقاولات النسيج والخياطة، توظيف المعاقين في مناصب خاصة.... الخ إضافة إلى ارتباطها بالجهات غير الربحية.

-بالنسبة للفرضية الرابعة: تمتاز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية عينة الدراسة بضعف في تبني الأبعاد الثلاثة للمسؤولية الاجتماعية. فإننا نرفض صحة الفرضية حيث وجد تبني المسؤولية الاجتماعية لكن بدرجات متفاوتة على حسب كل بعد، حيث بينت النتائج من خلال استجواب المديرين أن النمط الاقتصادي هو النمط الأكثر توجهًا بمتوسط حسابي 4,49 يليه النمط الاجتماعي 4,17 ثم النمط البيئي 3,84 وفي الأخير النمط القانوني 3,69.

-بالنسبة للفرضية الخامسة: لا يوجد أثر لمتغيرات عمر المدير، جنس المدير، الدرجة العلمية للمدير، سنوات العمل، نشاط المؤسسة، عمر المؤسسة، حجم المؤسسة حسب عينة الدراسة. فإننا نرفض صحة هذه الفرضية، حيث وجدنا عند مستوى دلالة 0.05 وباستعمال التباين الأحادي ANOVA أن كل من: نشاط المؤسسة، حجم المؤسسة، عمر المدير، سنوات العمل لها تأثير على دمج تبني المسؤولية الاجتماعية بينما العوامل الأخرى لا تؤثر.

التوصيات والاقتراحات:

- ضرورة إلزام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال المزيد من الإجراءات والقوانين المحددة والواضحة على ممارسة أنشطة المسؤولية الاجتماعية ؛
- ضرورة إجراء المزيد من الدراسات لمعرفة الأسباب الحقيقية وراء تدني ممارسة المؤسسات الصغيرة لبعض الأنشطة الاجتماعية؛
- ضرورة تطوير أساليب قياس جديدة تأخذ بعين الاعتبار سمعة المؤسسة في أذهان المواطنين، وتطوير مؤشرات متخصصة لمسؤولية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- على السلطات الحكومية ترسيخ مفهوم المسؤولية الاجتماعية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإعطاء مفهوم وتعريف محدد وضرورة توعية مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمفهوم المسؤولية الاجتماعية من خلال تكثيف الدورات والملتقيات.
- على الدولة توطيد العلاقة مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال تقديم مساعدات مادية ومتابعتها لها في مسارها، وتقديم تحفيزات فيما يخص البعد البيئي والقانوني كالإعفاء الضريبي وغيره.
- مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودمج برامج المسؤولية الاجتماعية بما يتماشى مع مؤهلاتها على حسب خصائصها وليس بالضرورة تطبيق جميع أبعاد المسؤولية الاجتماعية.
- توعية مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تخصيص قسم خاص لهذه الممارسات بعيدا عن ميزانية المؤسسة حتى لا تقع في مشاكل مادية.
- وضع السلطات صناديق ومكاتب لها علاقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساعد وتوجهها الى المشاركة في المبادرات الخيرية.

الآفاق المستقبلية

يعتبر موضوع المسؤولية الاجتماعية من المواضيع الحديثة في المؤسسات الاقتصادية ، حيث لا يزال مفهومه غير واضح المعالم بالرغم من أن المجتمع الغربي كان السباق إلى دراسة الموضوع وكمحاوله منه إلى ترسيخ ثقافة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على غرار المجتمع العربي الذي لا يزال في أوج دراساته، وعليه اقترح كأفاق مستقبلية المواضيع التالية:

-دور الحكومات في دعم أفضل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لفهم أفضل للمسؤولية الاجتماعية وترسيخ ثقافتها.

-أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على ربحية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع باللغة العربية

الكتب

- 1-أنور طلبة،العقود الصغيرة،الشركة والمقاولة والتزام المرافق العامة، القاهرة،المكتب الجامعي الحديث، 2004.
- 2-الهام فخري طمليه، التسويق في المشاريع الصغيرة،مدخل استراتيجي، عمان،دار المناهج، 2009.
- 3-اسماعيل محمد محروس،اقتصاديات الصناعة و التصنيع، مصر، مؤسسة شباب الجامعة، 1992.
- 4-الرمضي بن قاعد الصفري،المسؤولية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، الرياض،مطبعة الحميضي، 2014 .
- 5-احمد عبد الفتاح عبد الحليم ، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدول العربية،الطبعة الأولى، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية،2000.
- 6-بلال خلف السكارنه،أخلاقيات العمل،عمان،دار المسيرة،2011.
- 7-جهاد عبد الله عفانه وقاسم موسى أبو عيد ،إدارة المشاريع الصغيرة، عمان،دار اليازوري، 2004.
- 8-هالة محمد لبيب عنبه،ادارة المشروعات الصغيرة في الوطن العربي،القاهرة،المنظمة العربية للتنمية الادارية، 2002.
- 9-هايل عبد المولى طشطوش، المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية،الطبعة الأولى،عمان، دار الحامد، 2012.

- 10- طاهر محسن منصور الغالبي، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، عمان، دار وائل للنشر، 2005 .
- 11- نبيل جواد، إدارة و تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2007.
- 12- محمد عباس بدوي، المحاسبة عن التأثيرات البيئية والمسؤولية الاجتماعية للمشروع بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2000.
- 13- محمد هيكمل، مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، القاهرة، مجموعة النيل العربية، 2003.
- 14- محمد بهجت جاد الله كشك، المنظمات وأسس إدارتها، الطبعة الأولى ،المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 1999.
- 15- محمد قدري حسن، إدارة الأداء المتميز: قياس الأداء-تقييم الأداء- تحسين الأداء مؤسسيا وفرديا، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2014.
- 16- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الإدارة الإستراتيجية بقياس الأداء المتوازن، الإسكندرية، المكتبة العصرية، 2006.
- 17- عبد المؤمن شجاع الدين، المسؤولية الاجتماعية للشركات بين الفقه و القانون، اليمن، كلية الشريعة والقانون ،جامعة الصنعاء، 2010.
- 18- مؤيد عبد الحسين الفضل، الابداع في اتخاذ القرارات الادارية، الطبعة الاولى، الأردن، دار إثراء، 2009
- 19- مصطفى محمود أبو بكر، المدير المعاصر وإدارة الأعمال في بيئة العولمة المعاصرة، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2003.

20-نجم عبود نجم، إدارة الابتكار المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة، الطبعة الأولى، عمان، دار وائل، 2007.

21-سعد غالب ياسمين، الإدارة الإستراتيجية، عمان، دار اليازوري، 2002.

22-سعاد نائف برنوطي، إدارة الاعمال الصغيرة أبعاد للريادة ، عمان، دار وائل، 2005.

23-صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية:مدخل تطبيقي معاصر، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2005 .

24-صفوت عبد السلام عوض الله، اقتصاد الصناعات الصغيرة و دورها في التصنيع و التنمية، القاهرة، دار النهضة العربية، 1993.

25-عبد السلام عبد الغفور وآخرون -إدارة المشروعات الصغيرة -، الشارقة، دار الصفاء، 2001.

26-فتحي السيد عبدو أبو السيد احمد،الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية،الإسكندرية،مؤسسة شباب الجامعة،2005.

27-فريد النجار،الصناعات الصغيرة والمتوسطة الحجم مدخل رواد الأعمال، الإسكندرية،الدار الجامعية ، 2006 .

28-فريد راغب النجار،إدارة المشروعات والأعمال صغيرة الحجم،الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 1999.

29-كاسر نصر المنصور،شوقي ناجي،إدارة المشروعات الصغيرة، الأردن،دار الحامد للنشر، 2000.

30-نبيل جواد،إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،بيروت،مجد للمؤسسة الجامعية للدراسات، 2007 .

31-ثامر ياسر البكري،التسويق و المسؤولية الاجتماعية، عمان،دار وائل، 2001.

32- فريد راغب النجار، إدارة المشروعات والأعمال صغيرة الحجم دليل رجال الأعمال والمهن الحرة والاستثمارات الخاصة والمشروعات الصغيرة والمتوسطة، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة 1999.

33- فراس أحمد الخرجي، الإدارة البيئية، عمان، دار كنوز المعرفة العلمية، 2007.

34- خبابة عبد الله، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2013.

المجلات:

1- احمد فرعلي محمد، اتجاهات الفكر المحاسبي في مجال المسؤولية الاجتماعية، مجلة كلية العلوم الإدارية، جامعة الرياض، العدد 15، 1996.

2- أحمد عبد الكريم عبد الرحمان، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال: مجالاتها، معوقات الوفاء بها، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، عمان، المجلد 11 العدد 2، 1997.

3- ايهاب مقابلة، البيئة الاستثمارية ومعوقات نمو المنشآت الصغيرة والمتوسطة- حالة الكويت، مجلة دراسات تنمية، العدد 48، أكتوبر 2014.

4- الامم المتحدة ، مؤتمر الامم المتحدة للتجارة و التنمية، كشف البيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع، الاتجاهات و القضايا الراهنة، منشورات الامم المتحدة، 2004.

5- الأسرج حسين عبد المطلب، المسؤولية الاجتماعية للشركات: الأفاق و التحديات من اجل التنمية في الدول العربية، مجلة جسر التنمية، الكويت، العدد 23، نوفمبر 2012 .

6- بن نذير نصر الدين، دعم و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، مجلة الأبحاث الاقتصادية، البلدة، العدد 07، ديسمبر 2012.

- 7- جبار محفوظ، المؤسسات المصغرة، الصغيرة و المتوسطة و مشاكل تمويلها، دراسة حالة المؤسسات المصغرة بولاية سطيف، مجلة العلوم الانسانية، فيفري، 2004.
- 8- دريك ليبيرت - كيف تسهم الأعمال الصغيرة في التوسع الاقتصادي الأمريكي - يو أس جورنال " مواقف اقتصادية " المجلد 11 - يناير 2006 .
- 9- هاني بن عبد الله الجبير، المسؤولية الاجتماعية للشركات في المفهوم الاسلامي، مجلة البيان، العدد 269، بدون تاريخ.
- 10- ولهي بوعلام ،آفاق تطبيق الإستراتيجية المالية الخضراء في ظل الدور الجديد للدولة مع الإشارة إلى حالة الدول العربية النفطية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 12، 2014.
- 12- حسين الجمال، تنمية المشروعات الصغيرة و المتوسطة، المناخ والمعوقات، لقاء الخبراء، سلسلة أوراق اقتصادية، القاهرة، معهد التخطيط القومي، 2007.
- 13- الطيب داودي، أثر تحليل البيئة الداخلية والخارجية في صياغة الإستراتيجية، مجلة الباحث، العدد 05، 2007.
- 14- محمد عادل عباس، دراسة نظرية لمحددات سلوك حماية البيئة في المؤسسة، مجلة الباحث، العدد 07، 2009-2010.
- 15- نوزاد عبد الرحمن الهيتي، الصناعات الصغيرة والمتوسطة في دول مجلس التعاون الخليجي:الوضع القائم والتحديات المستقبلية، مجلة علوم إنسانية، السنة الرابعة، العدد 30 ،ايلول 2006.
- 16- سلمى رشيد، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية بين الالتزام البيئي و منطق تعظيم الربح، مجلة البحوث و الدراسات العلمية، جامعة يحي فارس، المدينة، العدد 06، مارس 2012.

- 17- سهام عبد الكريم، سياسة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مع التركيز على برنامج PME 2، مجلة الباحث، العدد 1، 2011.
- 18- شريف غياط، ومحمد بوقوم، حاضنات الأعمال التكنولوجية ودورها في تطوير الإبداع والابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة الجزائر، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 6، ديسمبر 2009.
- 19- خوني رابح و حساني رقية ، مقالة بعنوان المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في معالجة مشكلة البطالة ،بحوث وأوراق عمل ندوة عربية بعنوان:البطالة: أسبابها معالجتها و أثرها على المجتمع،الجزء الثاني،26-28 أفريل 2006.
- 20- عبد المطلب عبد الحميد، النظام الاقتصادي العالمي الجديد وآفاقه المستقبلية بعد أحداث 11 سبتمبر، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2003.
- 21- عبد الكريم بن عراب ، مستقبل المنشآت الصغيرة و المتوسطة في التنمية الاقتصادية الجزائرية، مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، العدد 15، 2004.
- 22- عمر صخري، دور الدولة في دعم تطبيق نظم إدارة البيئة لتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية-دراسة حالة الجزائر-، مجلة الباحث، العدد 11، 2012.
- 23- المعهد العربي للتخطيط، تنافسية المنشآت الصغيرة والمتوسطة: الخصائص والتحديات، سلسلة دورية، الكويت، العدد 93، ماي 2010.
- 24- عرابش زينة، تأثير الثقافة الإسلامية للمقاولين على تحقيق مقاربة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات-دراسة حالة الجزائر-مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات جامعة معسكر، بدون تاريخ .

المذكرات:

1-نوفان حامد محمد العليمات،القياس المحاسبي لتكاليف أنشطة المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها في القوائم المالية الختامية،أطروحة دكتوراه في المحاسبة،جامعة دمشق،2012.

2-فؤاد محمد حسين الحمدي،الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلكين:دراسة تحليلية لآراء عينة من المديرين والمستهلكين في عينة من المنظمات المصنعة للمنتجات الغذائية في الجمهورية اليمنية،أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال،2003.

الملتقيات:

1-أحمد احمد جويلي ، فرص و تحديات أمام عملية تطوير المشاريع الصغيرة و المتوسطة في ظل العولمة وتحرير التجارة ، ندوة حول تطوير المشاريع الصغيرة و المتوسطة .تونس 29 جوان

2005

2-أم كلثوم جماعي وسمير بن عبد العزيز،مداخلة بعنوان:الركائز الأساسية لنجاح المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال مقدمة الى الملتقى الدولي الثالث حول منظمة الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار،14-15 فيفري 2012.

3-إيمان صالح عبد الفتاح،المشروعات الصغيرة وتأثيراتها على التنمية البشرية في الدول العربية،ورقة عمل ندوة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي،القاهرة،سبتمبر 2006.

4-الرمضي بن قاعد الصقري،مداخلة بعنوان الشراكة والتحالفات في المسؤولية الاجتماعية مقدمة الى مؤتمر المسؤولية الاجتماعية لدول المجلس التعاون الخليجي الثالث 2015 المستقبل والتحديات،أبو ظبي ،19-20 أبريل 2015.

5-بريش السعيد، مداخلة بعنوان «دور حاضنات الأعمال في تطوير ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:دراسة تحليلية تقييمية » مقدمة إلى الملتقى الوطني الأول حول استراتيجيات التنظيم

ومرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح ،.18-19أفريل 2011.

6-يوسف بوخلخال،مداخلة المحاسبة الاجتماعية للشركات في ظل المسؤولية الاجتماعية مقدمة الى الملتقى الدولي حول منظمات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية ،جامعة بشار،14-15 فيفري 2012.

7-نور الدين بويعقوب،مداخلة بعنوان: « المناولة الصناعية -التجربة المغرب » مقدمة إلى المؤتمر العلمي الأول حول المناولة الصناعية، الجزائر ، 15/09/2006.

8-حارس كريم العقاني، مداخلة بعنوان دور المعلومات المحاسبية في قياس و تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسات الصناعية. دراسة تطبيقية في البحرين بالمؤتمر العلمي الرابع حول الريادة والإبداع:استراتيجيات الأعمال في مواجهة تحديات العولمة،جامعة فيلادلفيا،16.15 مارس2005.

9-محمد الهادي مباركي،مداخلة بعنوان المؤسسة المصغرة ودورها في التنمية مقدمة الى الملتقى الوطني الأول حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، كلية العلوم الاقتصادية،جامعة الاغواط، 08/09 افريل2002.

10-محمد بن علي المفرح، مداخلة بعنوان:القطاع الخاص والمسؤولية المجتمعية أكثر من 100 نموذج من المجتمع الخليجي مقدمة إلى المؤتمر الخليجي الرابع حول نحو عمل خيري للجميع،2- 3 مارس 2010.

11-منصوري الزين، مداخلة بعنوان المقاولتية:« التكوين و فرص الأعمال » مقدمة الى الملتقى الدولي حول آليات دعم ومساندة المشروعات الذاتية والمبادرات لتحقيق التنمية، جامعة بسكرة ،6/7/8/افريل2010.

12- مفيد عبد اللاوي و ناجية صالح، مداخلة بعنوان دور مؤسسات الصناعات التقليدية و الحرف في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر مقدمة إلى الملتقى الوطني حول: استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ،جامعة قاصدي مرباح ،يومى 18 و 19 أفريل 2012.

13- عبد الوهاب دادن، رشيد حفصي، مداخلة بعنوان تحليل المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الجزائرية والمؤسسات الصينية كبعد لادماج حوكمة الشركات، مقدمة الى الملتقى العلمي الدولي حول آليات حوكمة المؤسسات ومتطلبات تحقيق التنمية المستدامة، ورقلة، 25-26 نوفمبر 2013 .

15- علي عبد الله، مداخلة بعنوان « التحولات وثقافة المؤسسة» مقدمة إلى الملتقى الوطني الأول حول « الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة» ، جامعة سعد دحلب البليدة، 2001-2002.

16- عبد القادر برش وزهير غراية، مداخلة بعنوان دور القطاع الخاص في الجزائر في تعميق مبادئ وممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات مقدمة الى الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار، 15-16 فيفري 2012.

17- زكريا مطلق الدوري، أبو بكر أحمد بوسالم، مداخلة بعنوان المسؤولية الاجتماعية والبيئية كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة في عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مقدمة الى الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية ،جامعة بشار، 14-15 فيفري 2012.

18- عسكر الحارثي، مداخلة بعنوان تجربة المملكة العربية السعودية في ترسيخ أسس المسؤولية الاجتماعية إلى الملتقى العربي الأول حول المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات الأعمال تجارب عربية وأجنبية، الشارقة، 13-15 افريل 2009 .

19- لخضر مولاي و سايج بوزيدي ،مداخلة بعنوان: « دور الاقتصاد الإسلامي في تعزيز مبادئ المسؤولية الاجتماعية »مقدمة الى الملتقى الدولي حول:الاقتصاد الاسلامي الواقع ورهانات المستقبل،جامعة غرداية،23-24 فيفري2011.

20-روابع عبد الباقي،مداخلة بعنوان تشجيع الإبداع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،المقدمة إلى الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة:دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب البليدة، يومي:18-19ماي 2011.

21-روبنر ريكوبيرو الأمين العام للأمم المتحدة،«كشف البيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع الاتجاهات والقضايا الراهنة»، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية بنيويورك وجنيف،2004.

22-سعدون مهدي القاسي وعبد الناصر نور، محاسبة المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال،مؤتمر دولي التحديات المعاصرة للإدارة العربية (القيادة الإبداعية)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة، 2006 .

23-صالح السحيباني ، مداخلة بعنوان المسؤولية الاجتماعية و دورها في مشاركة القطاع الخاص في التنمية ، حالة تطبيقية على المملكة العربية السعودية مقدمة الى الملتقى الدولي حول القطاع الخاص و دوره في التنمية:تقييم و اشراف،23-25 مارس 2009.

التقارير والقوانين:

1- المواد 08-09-10 من القانون رقم 02/17 المؤرخ في 10/01/2017، المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، الجزائر،2017.

2- تقرير استراتيجية تمكين 2015-2017،البحرين،2014.

3-المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تقرير من اجل سياسة لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر 2002.

الانترنت

1-حسين عبد المطلب الأعرج، تفعيل دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في التنمية الاقتصادية

و الاجتماعية في الدول العربية، تاريخ الاطلاع: 04-12-2013 / iefpedia.com/arab

2-حسن إبراهيم، الأداء الاجتماعي لمؤسسات صناعة التمويل الأصغر في الوطن

العربي 13/03/2013، <http://www.aleqt.com>

3-وهيبة مقدم، متطلبات إعداد تقارير المسؤولية الاجتماعية للشركات، تاريخ الاطلاع 06-03-

2015 <http://www.csrsa.net/index.php>

4 -وهيبة مقدم، المسؤولية الاجتماعية ضرورة في الشركات الكبيرة و خيار يجب دعمه في

الشركات الصغيرة و المتوسطة، تاريخ الاطلاع: 12 ديسمبر 2014،

www.islamicbankingmagazine.org

5-عبد الناصر نور، " قياس التكاليف الاجتماعية ومدى مساهمتها بتحقيق الرفاهية

الاجتماعية:دراسة ميدانية (تطبيقية) على فنادق ذات فئات خمس نجوم في الاردن "، تاريخ 16-

07-2015، www.kantakji.com/media

6-الرمضي بن قاعد الصقري، منهج الشركات مع المسؤولية الاجتماعية، تاريخ الاطلاع: 09-04-

2015 <http://csrsa.net/index.php>

7- موقع بيت كوم، تاريخ الاطلاع، 19-04-2015 <http://www.bayt.com>

8-محمد فلاق،الجهود العربية في ارساء المسؤولية الاجتماعية للشركات،حالة الجزائر،تاريخ

الاطلاع27-04-2015

9-فتحي قاسم،الدور الحكومي في المسؤولية الاجتماعية للشركات،تاريخ الاطلاع 13-04-

/http://www.digitalqatar.qa،2015

10- 18-http://www.smeadvisorarabia.com

11-http://www.sphere.eu/var/sphere/storage

12-www.salonpohistva.si/manufacturer/meblo-jogi

13- http://www.meblojogi.si

14-www .galfinband.ro

15-www , duunitori.fi/yritys/pinifer

25- www.bayt.com/ar/charity/

قائمة المراجع باللغة الاجنبية

Les livres:

1-E.staley et r.morse .la petite industrie moderne et le développement .France empire .paris.1970.

2- Günter Verheugen, Opportunité et responsabilité Comment aider les PME à intégrer les questions sociales et environnementales dans leurs activités. Commission européenne. Allemagne. sans année.

3-Jessica mathews. power shift.THE RISE OF GLOBALCIVIL SOCIETY FOREIGN AFFAIRS ;VOL 76. january 1997.

4-Jutta knopf et alt. responsabilité sociale des entreprises .politique publique nationale dans l'union européenne. Commission européenne.allemagne.2011.

5- Kai hockerts and mette morsing.a literature review on corporate sociale responsibility in the innovation process .copenhagen busness school .danimark.2000 .

6-Oliver TORRES, le management stratégique en PME: entre spécificité et dénaturation, 6eme conférence de l'Association Internationale de Management Stratégique(AIMS), Montréal, 1997.

7-Vincent Commenne.Responsabilité sociale et environnementale : l'engagement des acteurs économiques Mode d'emploi pour plus d'éthique et de développement durable. Éditions Charles Léopold Mayer. paris. 2006.

Revue:

1-C. Louche and E. Michotte La responsabilité sociale des entreprises dans les pme .revue de la littérature2006-2009 et stratégie de la recherche .n 11 - 003-2011.

2-Pascal mallet .un projet innovant pour développer la RSE des TPE et des PME.revue le grand pari de l'entreprise solidaire.une action de sensibilisation des TRE et des PMEau volet socialde la RSE .mars 2014.

Colloques :

1-Ahmed Atil et abdeouaheb dadene , La Notion et le Concept de la RSE dans des PME algériennes :Entre une perception floue et une représentation controversée ,intervention au colloque international « comportement des entreprises face aux enjeux du développement durable et de l'équité sociale, faculté kasdi rabeh,20/21 novembre 2012 .

2-Marie gerard.Colloque RSE :Mode d'emploi pour la création de valeurs. Comment et jusqu'ou la responsabilité sociétale contribue à la performance globale de l'entreprise.7mars2012.

3-Samiha Bouanini & Dadene Abdelouahabe, Commitment and Environmental Responsibilities in Chines Enterprises, in Conference of Proceeding of 7th Global Business and Social Science research,Beijing, 13-14June, 2013.

Les thèses :

1-Gabrielle Moineville, The Economics of corporate social responsibility : the informational role of third parties.tes doctorat of Economie et finance. Ecole Nationale Superieure des Mines de Paris.2012 .

2-Nathan Eurst.corporate éehics .governance and social responsibility : comparing european business practices to those in the united states.a study conducted for the business and organizational ethics partnership markkula center for applied ethics santa clara university.2004.

Les sites :

1-Alan fustec. Ou en sont les entreprises en matière de RSE.26-04-2015. www.youphil.com

2-Ivor Hopkins. Corporate Social Responsibility and Small and Medium Sized Enterprises Revisited. <http://mhcinternational.com/monthly-features>

3-Djilali benabou. perception des dirigeants de PME de leur RS. Une approche par la cartographie cognitive.tlemcen.p12

4-Challengers fr. la frace championne en responsabilité sociale des entreprises. 11/04/2015. www.challengers.fr

5- Corrinne delpuech. quels sont les facteurs favorisant l'intégration de démarche RSE dans les PME ?

6- Conseil des barreaux de l'Union européenne .LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES ET LE RÔLE DE LA PROFESSION EUROPÉENNE GUIDE À L'ATTENTION DES AVOCATS EUROPÉENS.juin 2008.p10 . [www.ccbe.eu/fileadmin/use](http://www.ccbe.eu/fileadmin/user_upload/20080601_La_responsabilite_sociale_des_entreprises_et_le_role_de_la_profession_europeenne_guide_a_l_attention_des_avocats_europeens.pdf)

7-commission européenne direction générale des entreprises, Responsabilité sociale des entreprises,30-03-2015
<http://ec.europa.eu/enterprise>

8-Hamidi Youcef et 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/ 21 novembre 2012 .

9- Merion perroud. 20 pistes pour améliorer la responsabilité sociale entreprise.11-04-2015. [www .chefdentreprise.com](http://www.chefdentreprise.com)

10-Valérie Swaen, La responsabilité sociale de l'entreprise: Application au cas des PME,2015-05-13 <https://www.usherbrooke.ca>

قائمة الملاحق

الجزء الثاني: أبعاد المسؤولية الاجتماعية

المحور الأول: أبعاد المسؤولية الاقتصادية

الرقم	الفقرة	☐	☐	محايد	غير موافق	غير موافق جداً
01	العمل على تحقيق الأرباح بطرق نزيهة					
02	تقوم المؤسسة بالإفصاح بدقة عن كل المعلومات المتعلقة بنشاطها					
03	تلبية رغبات فئات خاصة من الزبائن					
04	للمؤسسة نية المساهمة في تقليص حدة البطالة					
05	للمؤسسة نية تلبية حاجات السوق المحلية					
06	تحرص المؤسسة على اقتناء المواد الأولية اللازمة لعملية الإنتاج					

المحور الثاني: أبعاد المسؤولية الاجتماعية

الرقم	العامل	الفقرة	☐	☐	محايد	غير موافق	غير موافق جداً
07	المجتمع المدني	تحاول المؤسسة تحسين صورتها أمام المجتمع					
08		تسعى المؤسسة إلى بناء علاقات جيدة مع مختلف جمعيات المجتمع المدني					
09		تساهم المؤسسة في المشاريع الخيرية					
10		تساهم المؤسسة في دعم المشاريع الخيرية مثل التشجير، عقد ندوات.....الخ					
11		تساهم المؤسسة بتقديم مساعدات مادية للفقراء					
12	العمال	تهتم المؤسسة بتوظيف العمال حسب مؤهلاتهم العلمية					
13		تحقيق أرباح دون المساس بالأجور					
14		تهتم المؤسسة بتوظيف المرأة					
15		تهتم المؤسسة بتوظيف المعاقين					
16		تهتم المؤسسة بتدريب العمال وتكوينهم					

المحور الثالث: أبعاد المسؤولية البيئية

الرقم	الفقرة	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	مجايد	غير موافق	غير موافق جدا
17	تهتم المؤسسة بحماية البيئة من التلوث الصناعي					
18	تراعي المؤسسة قواعد حماية البيئة					
19	الاهتمام باستعمال الطاقة البديلة					
20	الاهتمام بالأبحاث والتطوير في مجال النشاط					

المحور الرابع: أبعاد المسؤولية القانونية

الرقم	الفقرة	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	☐ ☐ ☐ ☐ ☐	مجايد	غير موافق	غير موافق جدا
21	التزام المؤسسة بالقوانين الصادرة عن الحكومة فيما يخص حماية البيئة					
22	الاهتمام بدفع الالتزامات الضريبية					
23	الاعتراف بعمل النقابات العمالية					
24	الالتزام بالتصريح لدى الضمان الاجتماعي					
25	تضع المؤسسة الأبعاد الاجتماعية والبيئية في إستراتيجيتها					