



جامعة زيان عاشور الجلفة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



واقع المسؤولية الاجتماعية في الإدارة المحلية

دراسة ميدانية بمقر بلدية مسعد

مذكرة مكملة لنيل شهادة (الماستر) في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

حلباوي لخضر

إعداد الطالبتان :

✓ شخمة عائشة

✓ بولعباس بنت الحاج

لجنة المناقشة:

1. أ. رئيسا

2. أ. مقرا

3. أ. مناقشا

الموسم الجامعي : 2016 – 2017



إهداء

إلى الشمعة التي تضيء بدون نار، ومنها تنبع السعادة والوقار، إلى من جعل الله أعظم شيء خلقه - الجنة - تحت قدميها، إلى من تجوع لنشبع وتعطش لنتروي وتسهر لننام، وتشقى لنسعد أمي الغالية إلى الذي ضحى من أجل دراستنا، ومرض من أجل صحتنا وواجه العقبات والشدائد من أجل نجاحنا والدي. حفظهما الله وأطال في عمرهما ورزقهما كل الخيرات وشفاهما. قال تعالى

" وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا "

(الآية 23 من سورة الإسراء).

إلى إخواني وأخواتي وكافة العائلة.

إلى صديقة دربي إلى من تحملتني طوال مشواري الدراسي وشاركتني في إنجاز هذا العمل

المتواضع " بولعباس بنت الحاج "

إلى رفيق حياتي وشريك روحي " باكرية قادة "

إلى جميع الأصدقاء الذين عشت معهم الأيام الحلوة و المرة داخل الجامعة وخارجها دون أن

أنسى رفقاء الدرب: نسرين ، فريال ، دليلة ، صبرينة ، سميرة ، زوبيدة ، ربيعة ، العطرة .

و إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد و لو بكلمة طيبة

إلى من وسعه قلبي ولم تسعه كلمات قلبي.

إلى قارئ هذا الإهداء.

عائشة

إهداء



الحمد لله واهي النعم ومقر الخير كان ، والصلاة والسلام على المبعوث رحمة

للأنام ومعلم الخلق حبيبي وقوة عيني محمد صلى الله عليه وسلم

إلى روح أبي الطاهرة أسكنها الله فسيح جناته "خضر"

إلى منبع العطاء الذي تفجرت من صخورها ينابيع الحنان لتغمر سيول طفولتي وشبابي

ولتساب شلالاته عطفاً "أسي الغالية"

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من تلقيت على يده وروس الصرق والأمانة واستلمت من عرق جبينه

لذة الكفاح وتحري بيده النظيفة ضغوط الحياة ليمنحني الحياة الكريمة

والاستقرار أخي الأكبر "لطرش"

إلى من أعز بوجوههم وأشعر بالراحة والأمان بينهم إخوتي وأخواتي خاصة "وانون ، رابع" وأخي عبدالرحمان

وإلى الكتاكيت: إسرء ، آية ، محمود ، محمد خضر ، ريهام ، سنبل

إلى صديقتي الغالية التي شاركتني حلوة الحياة ومرها حبيبتي "عائشة"

إلى صديقتي: سميرة ، بختة ، زوبيرة وزجها ، كنزة ، فطيمة .

وإلى رفقائي خاصة: أخي قارف أحمد ، هداري ممدوح ، زعت محمد ، مراد ، جمال ، وأخي شائر .

وكل من قدم لنا يد العون في إنجاز هذا العمل .

بنت الحاج

قائمة المحتويات



فهرس المحتويات

	شكر و عرفان
	اهداء
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة المحتويات
أ	مقدمة
	الاطار المنهجي للدراسة
4	أولاً: اشكالية الدراسة
6	ثانياً: فرضيات الدراسة
7	ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع
8	رابعاً: أهمية الدراسة
9	خامساً: أهداف الدراسة
9	سادساً: صعوبات الدراسة
10	سابعاً: تحديد المفاهيم
12	ثامناً: الدراسات السابقة
17	تاسعاً: المقاربة النظرية
	الفصل الأول الاطار النظري للمسؤولية الاجتماعية
38	تمهيد
40	المبحث الأول: مدخل الى المسؤولية الاجتماعية للمنظمة
40	المطلب الأول: تعريف المسؤولية الاجتماعية
45	المطلب الثاني: التطور التاريخي للمسؤولية الاجتماعية
50	المطلب الثالث: التحديات التي أدت الى بروز مفهوم المسؤولية الاجتماعية ..
52	المبحث الثاني: أساسيات ونظريات المسؤولية الاجتماعية
52	المطلب الأول: أبعاد المسؤولية الاجتماعية

57	المطلب الثاني: أنواع المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
59	المطلب الثالث: نظريات حول المسؤولية الاجتماعية
62	المبحث الثالث: أهمية ومجالات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
62	المطلب الأول: أهمية المسؤولية الاجتماعية
67	المطلب الثاني: مجالات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات
70	المطلب الثالث: الاعتلال الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية
72	خاتمة الفصل

الفصل الثاني الإدارة المحلية

74	تمهيد
75	المبحث الأول: مفهوم الإدارة المحلية
75	المطلب الأول: تعريف الإدارة المحلية
78	المطلب الثاني: أهمية الإدارة المحلية
78	المطلب الثالث: أسباب الاعتماد علي الإدارة المحلية
81	المبحث الثاني: البلدية
81	المطلب الأول: تعريف البلدية
81	المطلب الثاني: تطوير نظامها
84	المطلب الثالث: دور البلدية بالنسبة للمواطن
86	المطلب الرابع : هيئة البلدية

الفصل الثالث الدراسة الميدانية

95	تمهيد
95	أولاً: مجالات الدراسة
104	ثانياً: منهج الدراسة
105	ثالثاً: التعريف بعينة الدراسة
107	رابعاً: ادوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة
108	خامساً: وصف و تحليل البيانات
137	سادساً :- نتائج الفرض الجزئي الاول

137 نتائج الفرض الجزئي الثاني
139 الاستنتاج العام
144 خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

قائمة الجداول :

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	نتائج مصداقية أداة الإختبار	108
02	البيانات المتعلقة بالجنس	108
03	البيانات المتعلقة بالفئة العمرية	109
04	البيانات المتعلقة بالخبرة	110
05	البيانات المتعلقة بالمستوى التعليمي	111
06	البيانات المتعلقة بالفئة المهنية	112
07	البلدية تشجع السلوك الاخلاقي و تكافئ عليه	113
08	مراعات للعلاقات الانسانية داخل للبلدية	114
09	البلدية تحارب الفساد بشتى انواعه	115
10	مراعات للتأهيل القانوني لتكوين عمال الشبابيك	116
11	تسعى البلدية الخارجية و المتخصصة	117
12	كيفية اعلام الموظفين من خلال نشر الاعلانات والمنشورات بأنواعها	118
13	المجهودات لدمج الشباب في مناصب عمل دائمة	119
14	وجود حوافز لقاء تقديم خدمات اضافية	120
15	اولوية موظفي البلدية للحصول علي سكن واعانات	120
16	يستفيد موظفي البلدية من امتيازات مالية من خلال ارباح البلدية	121
17	تسعي المؤسسة الى منح ذوي الاحتياجات الخاصة فرص عمل	122
18	تتوفر المؤسسة على خدمات ترفيهية و اجتماعية	123
19	توفر المؤسسة علي قاعة للراحة، خدمات التغذية، المواصلات	123

قائمة الأشكال والجداول

124	تتوفر المؤسسة على اماكن للعاملين للاطمئنان على اولادهم	20
125	اشراك في اتخاذ القرار المتعلق بالطلب الاجتماعي	21
126	التدخل في الوسط الاجتماعي المدروس	22
126	المجهودات من التكافل و التعايش المشترك	23
127	التوعية بالتنظيم العمراني و متابعة النظافة و حماية المستهلك	24
128	القوانين الرسمية المعمول بها تساعد على ترسيخ العدالة الاجتماعية	25
129	البلدية تبادر على حل النزاعات القبلية بالعرف	26
130	صفة الضبطية القضائية كافية لتعزيز السلم والامن الاجتماعي	27
131	تثمين المبادرات الفردية لخلق مناصب شغل	28
132	محفزات و تسهيلات لجلب المستثمرين	29
132	الجماعات المحلية مصدر لإعاقة التنمية المحلية	30
133	اشراك المتعاملين الاقتصاديين المحليين لتنشيط التنمية	31
134	المتعاملين الاقتصاديين يحظون بتسهيلات و تحفيزات للاستثمار الاقليمي	32
135	توفر البلدية مرافق عمومية للعمال	33
136	تقدم البلدية رحلات صيفية او رحلات عمرة	34

قائمة الأشكال :

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
59	هرم Carroll لأبعاد المسؤولية الاجتماعية	01
97	الهيكل التنظيمي لمقر البلدية	02



مقدمة

لم يعد تعظيم الربح الرئيسي للمنظمات ولا شغلها الشاغل فقد تغيرت نظرة المنظمات لإنجاحها وأعدت ترتيب أولوياتها لأن الزمن الذي نعيشه تغير وما كان مقبولا بالأمس البعيد أصبح من الممنوعات اليوم، فالكل متفق على أنه من حق المنظمات تحقيق الربح ولكن في الوقت نفسه يجب أن تنتبه جيدا على اثر أفعالها على بيئتها والمجتمع الذي تعمل فيه، والأكثر يجب أن تضع رفاهية ومصصلحة المجتمع ضمن أهدافها الأساسية وهذا ما أصبح يعرف بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمات.

فقد اتسع نطاق المسؤولية الاجتماعية حاليا أصبحت المنظمات العامة والخاصة والإقتصادية والخدماتية وتسعي وراء إيجاد خلف نوع من التوازن بين تحقيق الربح ومراعاة اهتمامات المجتمع وفي هذا الإطار فقد برزت وجهتي نظر مختلفتين للمسؤولية الاجتماعية، تتمثل الأولى بكون المنظمات وحدات اقتصادية تهدف إلى تعظيم الربح وهذا ينعكس إيجابا على مختلف نواحي الحياة في المجتمع وبذلك فهي تعرف بعد اقتصادي، أما وجهة النظر الثانية فتري أن المؤسسات هي وحدة إجتماعية يجب أن تلعب دورا إجتماعيا في بيئتها، وبذلك فهي تأخذ بعدا إجتماعيا، وفي وقتنا الحاضر يتعين على المؤسسات أن تضع المسؤولية الاجتماعية في صلب إستراتيجياتها إذ أنها تهدف إلى تحسين حياة المجتمع من خلال تناول مشكلاته المختلفة وإيجاد حدود

عملية لها من أجل ضمان التنمية المستدامة التي أصبحت أمرا واقعا ويمكن تحقيقه في ظل إهتمام المؤسسات بدورها اتجاه المسؤولية الإجتماعية يضمن إلى حد ما دعم جميع أفراد المجتمع لأهدافها ورسالتها التنموية والإعتراف بوجودها والمساهمة في إنجاز أهدافها في ظل ما خطط له.

ويكتسب الدور الإجتماعي للمؤسسات أهمية متزايدة لأن فلسفة هذه المسؤولية مستمدة من طابعها الإختياري المرن والشامل بما يسمح ويشجع كل مؤسسة أيا كان حجمها ونطاق أعمالها بأن تتبع ما تراه مناسبا وملائما من الإجراءات و الممارسات وفق إمكانياتها وقدراتها المادية .

وقد قسمنا هذا البحث إلى ثلاثة فصول حيث كان يتضمن الإطار المنهجي للدراسة أما الفصل الأول فقد كان بعنوان الإطار النظري للمسؤولية الإجتماعية يحتوي على ثلاثة مباحث وكل مبحث يتضمن ثلاثة مطالب ثم خاتمة فصل أما الفصل الثاني تحت عنوان الإدارة المحلية حيث قسم إلى مبحثين وكل مبحث يحوي ثلاثة مطالب وفي الأخير الفصل الثالث الدراسة الميدانية حيث تطرقنا إلى مجال الدراسة والمنهج المستعمل فيها، والتعريف بالعينة وأدوات جمع البيانات المستخدمة حتى الوصول إلى وصف وتحليل البيانات ثم نتائج الفرض الجزئي الأول والثاني حتى الخروج بالاستنتاج العام .

الإطار المنهجي للدراسة

أولاً : بناء الإشكالية:

إن دراسة موضوع المسؤولية لم يحظى بأهمية كبيرة على الرغم من الثقافة الإجتماعية والتنظيمية للمنظمات وقياساً لما جاءت به النظرية البنائية الوظيفية من خلال ان المنظمة هي نسق من النسق الأكبر وهو المجتمع وان الثقافة التنظيمية مستمدة من ثقافة المجتمع، وعليه كان لزاماً علي المنظمات الأخذ بعين الإعتبار سياسة تخدم مفهوم المسؤولية الإجتماعية الداخلية تجاه الموظف والخارجية تجاه البيئة الإجتماعية وعلى العكس من الدول الغربية التي تكاد تحصر المسؤولية الإجتماعية في القطاع الخاص تبقى الدولة الجزائرية تراعي وتنتظر للسياسة العامة المتبناة في تعزيز وتقوية الجبهة الإجتماعية سواء من جانب الموظف كمواطن داخل بيئة العمل الداخلية او البيئة الخارجية كمواطن يبحث عن العادة الإجتماعية التي لا يمكن التحقق الا عن طريق الاستيعاب وفهم المسؤولية الإجتماعية للمنظمة سواء من جانبها الداخلي اتجاه الموظف والخارجي اتجاه المواطن، إلا أنه يبقى هناك تحديات وصعوبات ذات بعد تنظيمي موازياً للأبعاد الإنسانية والأخلاقية والإقتصادية والقانونية والثقافية للمسؤولية الإجتماعية¹.

وعلى ضوء نظريات التنظيم الحديثة يمكن ان نستند الى مقاربات من خلال اعتماد نظرية البيروقراطية عند ماكس فيبرر والمتمثلة في سلطة المكتب واللوائح التنظيمية والقوانين التي تعمل على توحيد أهداف المنظمة لتحقيق أهدافها التي هي أهداف

¹ - فؤاد اسحاق الحوزي، مذاهب الانثربولوجيا وعبقريه ابن خلدون، بيروت، دار الساقي للنشر والتوزيع، 1992، ص 25.

المجتمع الكلي إلا أنه بناء على مدرسة الرشادة الحديثة لميشال كروزيه والتي تستند هذا الإتجاه إعتباراً من أن للأفراد داخل التنظيم أهداف خاصة من خلال التقسيمات السوسيو مهنية وهذا ما يؤثر على تحقيق المسؤولية الإجتماعية للبيئة الخارجية من خلال تعارض أهداف ومصالح الموظفين مع أهداف ورسالة المنظمة.

إضافة إلى ما جاء به روبيرت ميرتون من خلال الوظائف الكامنة والظاهرة والخلل الوظيفي والذي ينتج عنه مفاهيم ذات بعد تنظيمي كصراع الأدوار وغموض الدور وتداخل المهام ومفاهيم الالتزام التنظيمي مقابل الإلتزام الإجتماعي والذي ينتج عنه مفهوم الصراع بشتى أنواعه ، وعليه لابد من فهم التوجهات من خلال تبني مسؤولية إجتماعية من طرف القائمين على المنظمات لأجل تحقيقها نسبياً في الداخل والخارج وخاصة أن موضوعنا يتناول المسؤولية الإجتماعية لمقر بلدية مسعد كجماعة محلية لها خصوصياتها التنظيمية، الممتزجة بين المنتخب والمعين ومن خلال بيئتها ذات البعد القبلي والصراع وهذا ما جاءت به نظرية العلامة ابن خلدون أن العصبية أساس الملك¹، من اجل تكوين جماعة سياسية وهذا ما يظهر في بلدية من خلال المجلس الشعبي البلدي وتنوعه السياسي والقبلي وأهميته في تبنيه جزء من المسؤولية الإجتماعية الخارجية كمعبر عن الطلب الإجتماعي، وهذا زيادة على ما سبق به العلامة ابن خلدون في تكلمه عن العمران البشري وتحديده لمفهوم البداوة والحضارة من خلال ما نطلق عليه اليوم الطابع الحضري والشبه الحضري والريفي وهو ما

¹ - فؤاد اسحاق الحوزي ، المرجع السابق، ص25 .

يعكس واقع البلدية كجماعة محلية تبقى تتصدر الأحداث وما لموضوع المسؤولية الاجتماعية من أهمية لارتباطها بمفاهيم تعتبر حديث الساعة كالانتمية المستدامة والمواطنة والديمقراطية، ومنه يتبادر طرح الإشكال التالي :

- ما هو واقع المسؤولية الاجتماعية في مقر بلدية مسعد ؟

ومنه ينبثق التساؤل الفرعيين التاليين :

1/- هل يلتزم الفاعلين في المؤسسة بمسؤوليتهم الاجتماعية تجاه المورد البشري في

بيئة العمل الداخلية ؟

2/- هل يلتزم موظفو البلدية بمسؤوليتهم الاجتماعية تجاه المستفيدين من أنشطتها

خارج بيئة العمل "المواطن"؟

ثانيا : فرضيات الدراسة :

تعتبر المسؤولية الاجتماعية مفهوم هام حيث يمتزج بين تحقيق المصلحة دون إهمال

الدور الاجتماعي لها المتمثل في الاهتمام الخاص بالموارد البشرية في البيئة الداخلية

والاهتمام بالمواطن بالبيئة الخارجية.

الفرضيات الجزئية:

الفرضية الاولى: يلتزم الفاعلين في المؤسسة بمسؤوليتهم الاجتماعية اتجاه المورد

البشري في بيئة العمل الداخلية .

الفرضية الثانية: لا يلتزم موظفو البلدية بمسئوليتهم الإجتماعية اتجاه المستفيدين من أنشطتهم الإجتماعية خارج بيئة العمل "البيئة الإجتماعية".

ثالثا: أسباب اختبار الموضوع:

يتمثل الهدف الرئيسي للمسؤولية الإجتماعية في معالجة قضايا تهم المجموعات التي تشكل مجتمعات المؤسسات، فمن جهة المؤسسة المسؤولية اجتماعيا تهتم بأمر وقضايا الموظفين حيث تسعى لتوفير أفضل أجواء العمل، وتقوم بدفع رواتب وأجور كافية لتوفير نوعية حياة جيدة لموظفيها، وتقوم بتكوين وتأهيل هؤلاء الموظفين وتطوير خبراتهم من أجل الوصول إلى مخرجات إنتاج عالية الجودة لتتناسب مع متطلبات وتوقعات زبائنها الذين هم أساس وجوهر نشاط المؤسسة الاقتصادي، ومن جهة أخرى فإن المؤسسات التي تمارس نشاطها بصورة مسؤولية اجتماعيا تعتمد على مدخلات إنتاج صديقة للبيئة وصديقة للمجتمع، لذا فإنها تقوم بالاتفاق مع موردين يمارسون أنشطتهم بطريق توفر مثل هذا النوع من المدخلات، وترجع دواعي اختيار الموضوع إلى الدور الذي تلعبه المسؤولية الإجتماعية وإلى أهدافها سابقة الذكر ويمكن إجمال أسباب هذا الفضول العلمي إلى الدوافع التالية:

1/- حدائة موضوع المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة وخاصة في المؤسسات الوطنية.

2/- يمثل موضوع المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة من انشغالات الساعة الراهنة.

3/- الاتجاه المتزايد للمؤسسات الكبرى نحو تبني فكرة المسؤولية الإجتماعية.

4/- توفر الرغبة والاهتمام الشخصي لدراسة الموضوع.

رابعاً: أهمية الدراسة:

إن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة ودورها في دعم وتطوير نهضة مجتمعاتها تعتبر من الأمور المهمة التي خضعت للكثير من البحوث في العالم العربي، سواء من قبل الأكاديميين أو رجال أعمال وأصبح الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية يسود معظم المؤسسات في الدول الغربية ولكن ماذا عن المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الجزائرية؟

تجدر الإشارة الى ان هناك ندرة في الدراسات النظرية و التطبيقية في الكتابات العربية حول المسؤولية الاجتماعية، وبما ان المؤسسة نظام مفتوح فهي تؤثر وتتأثر بالمحيط المتغير الذي تعمل فيه، اذ ان واحد من هذه المتغيرات هو المساءلة عن دور المؤسسات على تحملها مسؤوليتها اتجاه مختلف مجالات المسؤولية الاجتماعية حيث تتجلى اهمية الدراسة في ما يلي:

- جاءت كمنظرة شاملة عن المسؤولية الاجتماعية التي أصبحت بمثابة ثقافة جديدة في الاهتمام بمسؤوليتها الاجتماعية .
- التعرف على واقع تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف المؤسسة الجزائرية الخاصة ومدى الالتزام بها.

- إن نجاح المنظمات سوف يعتمد على ما تستطيع أن تقدمه في حل المشكلات بأنواعها الاقتصادية أخلاقية، وإنسانية، وقانونية، وثقافية وإسقاطها على ظروف العمل والعاملين.

- تكتسب الدراسة أهميتها من الأهمية المتزايدة لهذا الموضوع.

خامسا : اهداف الدراسة:

تهدف من خلال هذا الدراسة تحقيق جملة من الأهداف ندرجها كالاتي:

- توضيح مفهوم المسؤولية الإجتماعية لدى القائمين على ادارة المنظمات
- معرفة واقع المسؤولية الإجتماعية في الادارة المحلية (البلدية)
- تقديم دليل علمي للباحثين والطلبة يعرض تفاصيل مفهوم المسؤولية الإجتماعية في منظمات الاعمال، ويلم بالجوانب النظرية المتعلقة به.
- معرفة موقع المؤسسة الجزائرية من مفهوم المؤسسة الإجتماعية، ومدى استجابتها للبرامج المرتبطة بهذا المفهوم.

سادسا : صعوبات الدراسة:

- ان الموضوع المعالج موضوع حديث حيث أننا تلقينا الكثير من الصعوبات والعوائق على الجانبين العلمي النظري والتطبيقي وكانت الصعوبات كالاتي:
- عدم توفير الوقت الكافي للقيام بدراسات ميدانية واسعة النطاق وكذلك من اجل المقاربة بين عدة منظمات في تبني الموضوع محل الدراسة.

شندرة البحوث العلمية الجديدة والقديمة باستثناء بعض الكتب والاطروحات التي بدأت تظهر مؤخرا و قد كان اكبر اعتمادنا على المكتبات الالكترونية المتوفرة في

بوابات البحث Google .

سابعا: تحديد المفاهيم:

1/-تعريف المسؤولية :

عرفها الدكتور دراز: تعني المسؤولية كون الفرد مكلفا بان يقوم ببعض الاشياء ويقدم عنها حساب لغيره، وينتج عن هذا التحديد ان فكرة المسؤولية تشمل على علاقة مزدوجة من ناحية الفرد المسؤول بأعماله ، وعلاقته بمن يحكمون على هذه الاعمال والمسؤولية قبل كل شيء هي استعداد فطري، انما هذه القدرة على أن يلزم الانسان نفسه أولا، والقدرة على ان يفى بعد بالتزامه بواسطة جهود الخاصة¹.

2/-المسؤولية الإجتماعية :

لغة: لها اشتقاقات من سأل يسأل سؤالا، ويأخذ ثلاثة اطراف: السائل، المسؤول وموضوع المساءلة.

اصطلاحا: هي قضية اخلاقية بان أي كيان سواء منظمة او فرد يقع على عاتقه العمل لمصلحة المجتمع ككل، بالممارسات الايجابية او الامتناع والحد من الممارسات السلبية².

¹ - د. دراز، دستور الاخلاق في القران، ب.د ، ص 138 .

² - معجم قاموس المعاني قاموس عربي غربي www.almaany.com ، تاريخ التصفح : 2016/04/12 على الساعة 21:39.

التعريف الاجرائي للمسؤولية الإجتماعية :

هي الالتزام الاخلاقي والتصرف المسؤول من خلال الانشطة والسياسات والبرامج التي تقوم بها المنظمة من اجل تحقيق الولاء بداخلها "ولاء العاملين للمنظمة " وتحسين الصورة الخارجية للمنظمة في الخارج "مع الزبون او المواطن" بالمبادرات الطوعية لا الالزامية .

2/- الإدارة المحلية:

التعريف الاصطلاحي:

هي اسلوب من الاساليب التنظيمية المحلية يتضمن توزيع الوظيفة الادارية بين الحكومة المركزية وهيئات محلية منتخبة ومستقلة وتمارس ما يناط اليها من اختصاصات تحت اشراف الحكومة المركزية.

كما تعرفها **ابتسام القرام**¹: هي مقاطعات ادارية ذات شخصية اعتبارية تتمثل في خليتين هما البلدية والولاية تشرف علي ادارة المجموعة المحلية وهي مؤهلة للتقاضي امام العدالة وابرام عقود باسمها كما لها اقليم سكان و ذمة مالية.

التعريف الاجرائي للإدارة المحلية:

هي عبارة عن مؤسسة خدمتية تقوم على عدة نشاطات بحيث تلبي طلبات العمال داخل المؤسسة من جهة والمواطن من جهة اخرى.

¹ - ابتسام القرام، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، جامعة البليدة ، ب.ط، 2012 .

تعرف التنمية المحلية:

هي العملية التي يمكن بها توحيد جهود الموظفين والمنتخبين مع جهود سلطات الحكومة لتحسين الاحوال الاقتصادية والإجتماعية والثقافية في الجماعات المحلية والمساهمة الكاملة في تقدمها.

تعريف المواطنة:

هي اكثر اشكال العضوية في جماعة سياسية اكتمالا وهي لا تتميز عن مفهوم الجنسية¹.

ثامنا: الدراسات السابقة :

أولا:الدارسات الجزائرية :

دراسة د- عبد القادر بربيش و أ- زهير غراية سنة 2014 في بحث مقدم إلى الملتقى الدولي الثالث لجامعة بشار "منظمة الأعمال والمسؤولية الإجتماعية" حيث تتمحور الإشكالية كالتالي: ما هو دور القطاع الخاص في الجزائر في تعميق مبادئ وممارسات المسؤولية الإجتماعية للشركات²؟

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف علي دور المسؤولية الإجتماعية في الحد من الظاهرة الفقر وتحقيق التنمية في الجزائر والتطرق إلى دور القطاع الخاص في ذلك، واخذ عينات من منظمات أعمال خاصة في الجزائر، وما مدى تحمل مسؤولياتهم الإجتماعية أمام المجتمع الجزائري، ودوره في تحقيق التنمية والأهداف من جهة ودورها في خلق

¹ - محمد محمود الطعامنة، نظم الإدارة المحلية ، الملتقى العربي الاول، سلطنة عمان، 20/18 اوغسطس 2003.
² - عبد القادر بربيش، زهير غراية، الملتقى الدولي الثالث لجامعة بشار، منظمات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية، 2012.

مناصب شغل والقضاء ولو نسبيا علي ظاهرة الفقر في أوساط المجتمع المدني كشريك في برنامج المسؤولية الإجتماعية وتأخر تبني المسؤولية الإجتماعية من طرف القطاع الخاص بالجزائر.¹

1- دراسة ضيافي نوال 2010 بعنوان "المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات و المواد البشرية " تتمحور الإشكالية كالتالي: كيف يمكن للمؤسسة ان تكون مسؤولة اجتماعيا عن مواردها البشرية ؟

تهدف هذه الدراسة إلي أن المؤسسة أمام التزم بمسؤوليتها الإجتماعية خاصة اتجاه مواردها البشرية باعتبارها من أهم مقومات النجاح والانتقاء إذ تمثل البحث الحالي إسهاما يربط الأداء الإجتماعي للمؤسسة والعمال ومنه تتبع أهمية هذه الدراسة كونها إطار شمولي لمعرفة مدى التزام المؤسسات بهذه المسؤولية وخاصة المؤسسات الوطنية ذات الطابع الخاص.²

2- دراسة طارق راشي 2013 المؤتمر العلمي العالمي التاسع للاقتصاد والتمويل الإسلامي المنظم بعنوان "النمو والعدالة والاستقرار من منظور اسلامي" الورقة البحثية المشارك بها ضمن المحور الثامن في اطار فعاليات المؤتمر بعنوان "دور تبني مقاربة المسؤولية الإجتماعية في خلق وتدعيم زيادة وتنافسية منظمات الاعمال"³

¹- عبد القادر بربيش، زهير غراية، المرجع السابق .

²- ضيافي نوال، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة و الموارد البشرية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة ابو بكر بالقائيد، تلمسان، 2010/2011.

³ - طارق راشي، دور تبني مقاربة المسؤولية الاجتماعية في خلق وتدعيم زيادة وتنافسية منظمات الاعمال، 2013.

تهدف هذه الورقة البحثية الي تباين الفوائد التي تجنيها منظمات الاعمال جراء تبنيها لمفهوم المسؤولية الإجتماعية والتي تساعد علي ريادتها وتنافسيتها بشكل فعال وتكمن أهمية البحث في كونه يربط نظريا وتطبيقيا للربط التصوري للعلاقة بين المسؤولية الإجتماعية وتدعيم ريادة وتنافسية منظمات الاعمال المعالجة هذا الموضوع فان محتوى هذه الورقة البحثية يدور حول الكشف عن مقارنة المسؤولية الإجتماعية وإضفاء الرؤية الإسلامية على هذا المفهوم ، كما يسلط الضوء على أهم عناصره من خلال تشريح مبادئه وأبعاده ومجالاته واستراتيجياته، ومحاولة استنباط أهم الفوائد وتثبيتها تطبيقيا .

3- دراسة **عبد اللطيف لونيبي** بعنوان الرقابة على مالية البلدية(الجماعة المحلية) مذكرة لنيل شهادة الماجستير 2013/2012 جامعة محمد خيضر بسكرة تناولت هذه المذكرة موضوع الرقابة المالية على الإدارة المحلية طبقا للقوانين والتنظيمات السارية المفعول وقيمتها من نتائج الدراسة بأن لها دور فعال غير أن البعض منها في المزيد من الصلاحيات لتفعيل دورها الرقابي لحماية أموال البلدية¹ .

ثانيا : الدراسات العربية :

1/- دراسة **عبدالرزاق الفرّح ورياض محمد الهداوي** 2011 بعنوان: "مدى الإفصاح عن عناصر المسؤولية الإجتماعية للشركات المساهمة العامة" ولقد اجريت على الشركة المساهمة العامة الصناعية عن عناصر المسؤولية الإجتماعية في تقاريرها

¹ - عبد اللطيف لونيبي، الرقابة على مالية البلدية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2012 .

المالية السنوية أظهرت نتائج الدراسة ان هناك تفاوتات في الإفصاح عن عناصر المسؤولية الإجتماعية بين الشركات اختياري وليس إجباري فان النتائج أوضحت أن بعض الشركات تبذل جهودا جيدة للإفصاح عن أدائها الإجتماعي لكن مازال الإفصاح دون المستوى المطلوب كما بينت الدراسة والصورة الخارجية لها¹.

2/- كتاب الدكتور هشام حمدي رضا: الإصلاح الإداري والذي تناول فيه إصلاح الإدارة المحلية كطريقة لتحسين الأوضاع الراهنة وتطويرها الى وحدة واحدة متكاملة تساعد على تطوير العملية الإدارية، وأيضا دور الإصلاح الإداري داخل إدارة الموارد البشرية والتنمية الإدارية محاولا إبراز دوره في تخليص مظاهر الفساد الإداري وتكريس الشفافية والرقابة خاتما بذلك امثلة للإصلاح الاداري في الدول العربية².

ثالثا : الدراسات الاجنبية :

1/- الدراسة الأجنبية: دراسة jenkims 2006 والتي جاءت بعنوان :

Abuainess opportinty model of corporate sociol respensability for small and – sizd entries-، قام الباحث بدراسة تجريبية على عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الرائدة في مجال المسؤولية الإجتماعية في المملكة المتحدة من خلال التطرق الى الفرص التي توفرها المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما اكد على ضرورة تبني منهج خاص لفائدة هذه المؤسسات وقد خلص الباحث ان مؤسسات الدراسة اظهرت جودة ابداعية من خلال تطوير منتجات جديدة

¹ - عبدالرزاق الفرح و رياض محمد الهنداوي، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد7، العدد 2، 2011.

² - د. هاشم حمدي رضا، الاصلاح الاداري، ط.01، دار الرايا للنشر والتوزيع، الاردن، سنة 2011، ص 85-113.

وخدمات تدمج مزايا اجتماعية وبيئية كما ان نشاطات المسؤولية الاجتماعية المتعلقة بهذه الفئة من المؤسسات توجه نحو الاسواق التي تسمح في نفس الوقت باجتماع قضايا مجتمعية هامة مثل الحفاظ علي البيئة والتنمية المستدامة، التكوين و الأخلاق¹.

اهمية الدراسات السابقة بالنسبة للموضوع :

بعد الإطلاع والتمعن تم تسجيل الملاحظات التالية : كل النتائج المتوصل إليها خلال الدراسات السابقة اعتمدت على المنهج الوصفي الإحصائي في دراستها تناولت موضوع المسؤولية الاجتماعية بمتغيرات مختلفة وكان التأثير والاستفادة منها من الجانب النظري لموضوعي، وهناك جوانب عديدة ايجابية متشابهة بينها .

بالنسبة للاختلاف الدراسة الأولى كان موضوع دراستها هو مدي تأثيرها في الحد من ظاهرة الفقر وتحقيق التنمية في القطاع الخاص الجزائري، اما الدراسة الثانية فكان اهتمامها بمدى تأثير المسؤولية الاجتماعية على الموارد البشرية وكيفية مساهمتها في تطوير المجتمع والدراسة الثالثة تناولت العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وتدعيم ريادة وتنافسية منظمات الاعمال وإضفاء الرؤية الاسلامية كمقاربة أما بحثنا فقد تناولنا موضوع واقع المسؤولية الاجتماعية في الإدارة المحلية محاولين الوصول الى ابراز أهميتها كأداة تسعى البلدية من ورائها تحسين الأداء الداخلي وكسب ولاء العاملين وتحسين الصورة الخارجية للبلدية.

¹ - Jenkins,H.(2006). Small business champions for corporat social responsibility .journal of Business Ethics,67(3) ,241-256 <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-006-9182-6>

تاسعا : المقاربات النظرية :

الاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة التنظيم:

شهدت العقود الأربعة الماضية اهتماما نظريا واسع النطاق في ميدان التنظيم يعكس بصفة عامة تنوع مداخل دراسة التنظيم والنظرية إليه، كما يعكس ردود فعل مميزة إزاء النظريات الكلاسيكية، أما مصدر هذا التنوع فيرجع الى حقيقة أساسية هي: إن التنظيم (المنظمات) تعد موضوعا لكثير من العلوم كالاقتصاد، والسياسة، والإدارة وعلم النفس والأنثروبولوجيا، والملاحظ أيضا ان هذا الاتجاهات النظرية الحديثة¹، قد ظهرت كرد فعل او استجابة للتحليلات الكلاسيكية التي قدمها رواد دراسة التنظيم فكثير من هذه الاتجاهات حول التحقق من صدق القضايا العامة والتعميمات الواسعة التي تضمنتها هذه التحليلات، ولقد فرض هذا التحقق حدودا معنية، اهمها ضيق نطاق البحث وتطويع هذا التعميمات لكي تتلاءم مع الواقع الامبريقي، وكان ذلك نتيجة لإحساس داخلي بعد ملاءمة التحليلات الكلاسيكية لدراسة التنظيمات الحديثة تحول دون تحقيق الأهداف المتوخاة منها، برغم ذلك كله يمكننا التمييز بين ثلاث اتجاهات نظرية حديثة في دراسة التنظيم هي: البنائي الوظيفي، واتجاه النسق الإجتماعي الفني والاتجاه النفسي الإجتماعي.

¹ - الصالح سكري، المعوقات التنظيمية واثرها على فعالية الجماعات المحلية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، علم اجتماع تنظيم وعمل جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008/2007، ص 55 .

1- الاتجاه البنائي الوظيفي في دراسة التنظيم :

يعتبر من ابرز الاتجاهات الرئيسية في دراسة التنظيم وذلك لما يحتوي عليه من تصورات وأطر تفسيرية للواقع الإجتماعي ويتمحور هذا الاتجاه على تصور البناء الإجتماعي بأنه يتكون من انظمة مرتبطة ومتكاملة وتمارس وظائف متكاملة تعمل على استمرار هذا البناء والحفاظ عليه وهذه النظم هي الاخرى تتكون من انظمة مترابطة ومتكاملة ومما سبق فان هذا الاتجاه يرى بان البناء الإجتماعي وتحقيق بقائه واستمراره وقد تتعطل وظيفة من وظائف احد الابنية الفرعية مما يؤثر على وظيفة البناء الكلي وعدم قدرته على تحقيق اهداف العامة لكن البناء يعيد التوازن الى ذاته عن طريق ميكانيزمات جديدة يفرزها لهذا الغرض ولهذا فإنه بإمكاننا على المسلمة الرئيسية التي يستند إليها هذا الاتجاه وهي أن الأصل في المجتمعات البشرية هو التكامل والتوازن والاستقرار أما الصراع والتدخل فهو شيء خارج عن المؤلف وحدث طارئ ومرضي لذا نجده يهتم بالمسائل التي تؤدي الى استقرار والمحافظة عن النظام القائم¹ .

2- تالكوت بارسونز والنسق الإجتماعي :

انطلق بارسونز من تصور التنظيم بوصفه نسقا اجتماعيا يتألف من انساق فرعية مختلفة كالجماعات والاقسام والاداراتالخ، وان هذا التنظيم يعد بدوره نسقا فرعيا يدخل في اطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع، ولقد أوضح بارسونز أن

¹ - الصالح سكري ، المرجع السابق، ص 56 .

القيم السائدة في التنظيمات هي التي تمنح اهداف هذا التنظيم طابعا شرعيا، لأنها هي التي تؤكد اسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفية التي يسعى الى تحقيقها وهذا يفترض بدوره توافر قدر من الانسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع الذي يوجد فيه، اذن النسق القيمي في التنظيم هو الذي يحدد كل الظروف الداخلية والخارجية التي يواجهها التنظيم وهذا هو قصد بارسونز حين عرف التنظيم بأنه: "نسق اجتماعي منظم انشئ من اجل تحقيق اهداف محددة"¹.

كما أوضح أن التنظيمات تتميز بأنها وحدات اجتماعية لديها أهداف محددة وواضحة نسبيا تسعى إلى تحقيقها، وإن تحقيق هذه الاهداف يفترض وجود إجراءات تنظيمية تضمن تحقيق هذه الأهداف.

فلقد قدم تفسرا لتكامل الأفراد والجماعات في التنظيم، ذاهبا الى أن هذا التكامل تتحدد الادوار التنظيمية لتصبح ملائمة لتوقعات اعضاء التنظيم، يذهب "بارسونز" الى أن هناك أربعة متطلبات وظيفية اساسية يتعين على كل نسق أن يواجهها اذا ما أراد البقاء اثنان منهما ذو طابع الي وهما الموائمة وتحقيق الاهداف ويتعلقان اساس بعلاقة النسق ببيئته واما المطلبان الاخران فهما التكامل والكمون ويعبران عن الظروف الداخلية للنسق وعلى التنظيم بوصفه نسقا اجتماعيا أن يواجه هذا المتطلبات وأن يضمن لها التحقيق اذا ما اراد تحقيق وظائفه.

¹ - الصالح سكري ، المرجع السابق ، ص 57 .

فمطلب الموائمة في التنظيم تعبر عنه مشكلة تدبير كل الموارد البشرية والمادية والضرورية لتحقيق أهداف التنظيم .

أما مطلب تحقيق الأهداف فيتمثل في حشد الموارد التنظيمية من أجل تحقيق أهداف التنظيم.

أما مطلب التكامل فيشير الى العلاقات بين الوحدات، وخاصة تلك العلاقات التي تضمن تحقيق أعلى مستوى من التضامن والتماسك بين الأنساق الفرعية.

وأخيرا يشير مطلب الكمون الى مدى ملائمة الظروف السائدة في الأنساق الفرعية للظروف السائدة في النسق الأكبر¹.

كما أنه قدم تصنيفا داخليا للتنظيم، حل به كثيرا من المشكلات التي واجهتها الدراسات الامبريقية في مجال التنظيمات، حيث ميز بين ثلاث مستويات او أنساق فرعية في التنظيم الأول النسق الفني وهو يهتم بكل النشاطات الفنية التي تسهم بشكل مباشر في إنجاز أهداف التنظيم والثاني النسق الاداري الذي يتولى الأمور والشؤون الداخلية في التنظيم والثالث النسق النظامي الذي يعمل على الربط بين النسق الفني والإداري من جهة والمجتمع من جهة أخرى .

ويعتقد بارسونز أن هذا التصنيف يكشف عن حقيقة أساسية هي أن لكل نسق فرعي وظائف يؤديها، كما أنه يتضمن ترتيبات بنائية مختلفة يحاول من خلالها مواجهة متطلباته الوظيفية ومشكلاته، كما أكد بصفة خاصة المظاهر التكاملية في التنظيم

¹ - الصالح سكري ، المرجع السابق ، ص 56-57 .

والميكانيزمات التي من خلالها يحقق هذا التكامل، ولقد أدى هذا التأكيد اغفال أبعاد التغيير والصراع والضغوط الداخلية والخارجية في التنظيم و لهذا نجد بارسونز يميز بين ضربين من التحليل الأول هو تحليل "التوازن" كما يتبدى في النسق، والثاني تحليل "التغير البنائي" الذي يذهب الى أبعد من ذلك، يسعى الى دراسة التغير من خلال منظور التوازن وفي هذه التفرقة أوضح بارسونز أن هناك مصدرين للتغير في التنظيم الأول يتم من الخارج حينما تمارس البيئة ضغوطا على التنظيم والثاني يتم من الداخل حينما تنشأ هذه الضغوط من داخل التنظيم ذاته وحينما ينشأ هذان الضربان من الضغوط يتعين على التنظيم أن يواجههما و يتكيف معهما اذا ما اراد أن يحقق أقصى درجات الفعالية .

3/- روبرت ميرتون والمعوقات الوظيفية (التنظيمية):

اذا كان بارسونز استبعد او أغفل أبعاد التغيير والصراع والمعوقات الوظيفية في التنظيم، وأكد فقط على الثبات والتكامل والتساند فإن ميرتون قد أكد على وجود التغير الذي يفرض نفسه وينبثق من داخل التنظيم، كما أكد على وجود الضغوط التي تفرض على التنظيم من الخارج .

ولقد قدم روبرت ميرتون إسهاما متميزا في نظرية التنظيم يختلف عن أغلب الإسهامات التي قدمها علماء التنظيم الذين تأثروا تأثرا كبيرا باتجاه البنائي الوظيفي في علم الاجتماع إن إسهامات ميرتون في نظرية التنظيم كان بمثابة رد فعل لنظرية فيبر

في التنظيم البيروقراطي تلك النظرية التي أكدت مظاهر الرشد في التنظيم¹، حيث انه وصف التنظيم البيروقراطي بالقصور أو الضمور نظرا لصرامة وظائفه الرسمية خاصة حين تهبط القاعدة الرسمية، التي تتصف دائما منذ عصر فيبر وما بعده، بأنها قواعد ضاغطة تتصف بالجمود، مما يعوق وظيفة التنظيم البيروقراطي، وهذا هو السبب الذي من أجله يتصف البناء البيروقراطي بالقصور والضمور، نظرا لسكونه المستمر وانعدام الحركة فيه.

كما انه اهتم في الاصل بتطوير و تنقيح ما اطلق عليه "بالنظرية المتوسطة المدى" ولكي يقيم هذه النظرية استحدث ثلاث مفاهيم أو أدوات تحليلية هي الوظائف الكامنة أو غير المتوقعة في مقابل الوظائف الظاهرة والمعوقات الوظيفية، في مقابل الوظيفية وأخيرا البدائل الوظيفية، كما اكد ميرتون منذ البداية فكرة أساسية هي أن أعضاء التنظيم يستجيبون لمواقف معينة في التنظيم، ثم يعممون هذه الاستجابة على مواقف مماثلة وحينما يحدث ذلك تنشأ نتائج غير متوقعة أو غير مرغوب فيها بالنسبة للتنظيم ثم أكد ميرتون بعد ذلك فكرة أخرى مؤداها ان التغيير الذي يطرأ على شخصية أعضاء التنظيم ينشأ عن عوامل كامنة في البناء التنظيمي ذاته.

فهو يبدأ بقضية أساسية هي ضرورة وجود ضبط تمارسه المستويات الرئاسية العليا في التنظيم، وتتخذ هذه الضرورة شكل التأكيد المتزايد والمستمر لثبات السلوك داخل التنظيم (تحديد المسؤولية والاختصاص) ولقد رتب على ذلك ثلاث نتائج ، أما النتيجة

¹ - الصالح سكري ، المرجع السابق ، ص57-58 .

الأولى فتشير الى تناقص أو تضائل العلاقات الشخصية، أما النتيجة الثانية تشير الى زيادة استيعاب أعضاء التنظيم لقواعده ومعاييرها.

وفي هذا المجال استحدث ميرتون مفهوم عن استبدال الأهداف ثم ميز بين حالتين يتحقق من خلالها هذا الاستبدال: الأولى تتم حينما يظهر مثير معين يترتب عليه ظهور نشاط معين يعتقد أنه سيؤدي الى نتيجة مأمولة أو مرغوب فيها وحينما يتكرر هذا الموقف ويحدث اختيار متكرر لبديل مقبول، فان ذلك يؤدي الى تحول تدريجي في الاختيار ليصبح مسألة الية، أما الحالة الثانية فتشير الى ظهور نتائج مرغوبة اضافية لم تكن متوقعة في البداية، أما النتيجة الأخيرة التي توصل اليها، وهي نتيجة مرتبطة بالنتيجتين السابقتين، و تتمثل في استخدام التنظيم لمقولات محددة يستند اليها في اتخاذ القرارات.¹

ولقد اوضح ميرتون بعد ذلك ان هذه النتائج الثلاثة تسهم في امكان التنبؤ بسلوك اعضاء التنظيم واذا ما تحقق هذا التنبؤ اصبح السلوك ثابتا جامدا.

وهكذا يبدوا واضحا ان وجهة نظر ميرتون هذه قد كشفت عن صورة اخرى للتنظيم البيروقراطي، صورة تختلف عن تلك التي قدمها لنا فيبير، فاذا كان الضبط الذي تمارسه القواعد يؤدي كما ذهب فيبير الي ثبات السلوك التنظيمي والقدرة على التنبؤ به الا ان ميرتون قد كشف عن ان هذا الثبات يشير في نفس الوقت الى الجمود وعدم

¹ - الصالح سكري، المرجع السابق، ص57-58.

المرونة في الإجراءات والقواعد التنظيمية وما يرتبط بذلك من تحول الوسائل الي غاية مما تصبح عائق تنظيمي يحول دون تحقيق الاهداف.

على ان أهم ما قدمه ميرتون وهو اكتشافه للجوانب غير الرشيدة للسلوك التنظيمي فلقد أوضح ان العناصر البنائية في التنظيم التي أشار إليها فيبر مثل الضبط الدقيق الذي تمارسه القواعد واللوائح قد تكون لها نتائج وظيفية مثل القدرة على التنبؤ، في نفس الوقت الذي تنطوي عليه نتائج غير وظيفية مثل الجمود وذلك في ضوء مدى تحقيق للأهداف التي تسعى إليها¹.

كما اوضح أن الكفاية الإدارية لا تتحقق بالضرورة وفقا للطريقة التي حددها فيبر فهناك معوقات وظيفية تتمثل في النتائج غير المتوقعة للأفعال، ولقد جسد ميرتون هذا الموقف عندما درس فكرة استبدال الاهداف، وهي فكرة سبق ان درسها روبرت ميشلز و تعرضنا لها في موضوع سابق، ثم ضرب بعد ذلك امثلة عديدة على هذا الاستبدال تكشف بوضوح عن أن وسائل تحقيق الاهداف قد تصبح في وقت ما اهدافا حد ذاتها . في الواقع ان ميرتون لم يربط نتائج السلوك بالأهداف المقررة للأفراد و الجماعات لأنه استند اساسا الى الدور الذي تمارسه حاجات النسق.

مما افقدهم القدرة على توضيح الجانب الديناميكي من نموذج فيبر و هناك بعد ذلك سمة اخرى اساسية تشترك فيها اسهامات هؤلاء العلماء ، هي تحديد نطاق البحث و التحليل بالمستوى التنظيمي وان كانوا قد اهتموا في بعض الاحيان بدراسة البيئة المحيطة

¹ - الصالح سكري ، المرجع السابق ، ص59 .

بالتنظيم، او بدراسة مشكلات الفرد في التنظيم احيانا اخرى ، ولقد ساعدتهم ذلك على صياغة مفاهيم اكثر دقة ، و تطوير فروض تسمح بالاختبار الواقعي ، وتحديد مشكلات ملموسة تمارس تأثيرها في التنظيم بالفعل ، مما منح اتجاهاتهم النظرية طابعا امبريقيا قويا افتقدته اعمال العلماء الكلاسيكيين .

ولعل اهم فائدة ينطوي عليها التحليل البنائي الوظيفي في دراسة التنظيم بالطريقة التي استخدمه رواده هي اتاحة فرصة دراسة التنظيم من منظور واسع نسبيا كما زود التحليل الوظيفي علماء الاجتماع بفرصة دراسة العلاقات المتبادلة بين التنظيم والبيئة التي يمارس فيها نشاطاته، وكشف الميكانيزمات المختلفة التي يستخدمها كل من التنظيم والبيئة لكي يحقق افضل تكيف ممكن

فالنسق كما يذهب الوظيفيون موجه بطبيعة الحال توجبها هادفا نحو اشباع حاجاته وتدعيم وجوده، وتأكيد استمراره، وهذا يعني في نفس الوقت ان كل اجزاء النسق لا تلائم بالضرورة الحاجات التي يسعى النسق الى اتباعها فقد تلائم بعض اجزاء النسق حاجات معينة ولكنها لا تلائم حاجات اخرى اساسية للنسق¹.

كما ان بارسونز في دراسته للتنظيمات اوضح ضرورة الربط بين المفاهيم التي تعبر عن ابعاد التنظيم و المفاهيم التي تعبر عن بيئة التنظيم وانساقها الفرعية، ومن خلال اطاره النظري استطاع ان يميز تميزا زمنا طويلا هي : الفرد، الجماعة، والتنظيم والمجتمع ، فضلا عما اوضحه هذا الاطار من مشكلات تتعلق بتساند هذه المستويات

¹ - الصالح سكري ، المرجع السابق ، ص61.

أواستقلالها فلا يكفى أن يصوغ دارس التنظيم مفاهيم يمكن تطبيقها علي كل ضروب التنظيمات، بل يجب عليه أن يكشف عن العلاقات المتساندة بين التنظيم بوصفه نسقا إجتماعيا والأنساق الإجتماعية الأخرى، وبرغم النقاط الهامة التي تضمنها الاطار الذي قدمه بارسونز وما اتصف به هذا الاطار من اتساع و شمول، إلا أنه ينطوي على تأكيد مبالغ فيه لدور القيم في التنظيم، حتي ليخيل إلى المرء أنها قوة خفية ترسم حدوده وتنظم نشاطاته، وتحقيق أهدافه، فهو يؤكد أهمية القيم في منح الأهداف طابعا شرعيا ويؤكد أهميتها مرة ثانية في تحقيق التكامل بين التنظيم والمجتمع ويؤكد أهميتها مرة ثالثة في تنظيم العمليات المختلفة المتعلقة بحاجات التنظيم، وقد يرجع ذلك الى عدم إهتمام بارسونز بما هو كامن وراء هذه القيم، وذلك أنه لم يستطيع تفسير ظواهر القيم التنظيمية، كما لم يستطيع تحديد الاشخاص أو الجماعات الذين يفيدون بشكل مباشر من هذه القيم¹.

وعلى العموم فأصحاب هذا الاتجاه درسوا التنظيم بوصفه نسق متوازن يتألف من أجزاء متساندة وظيفا لتحقيق وحدته و كامله وتوازنه ووظيفته .
وغفلوا أن التنظيم لا يتكون من "علاقات سلوكية ثابتة أو آلية لا تتغير إلا ببطء فهناك ديناميكية واضحة وفعالة داخل كل تنظيم، بحيث لا يقتصر التنظيم علي عنصر التوازن" والثبات وإنما ينبغي أن تعمل أيضا عناصر الحركة والتضاد والصراع فتنبثق في كل تنظيم قوى جديد التي تعمل على تغيير وتطوير الشكل المسبق للتنظيم القديم .

¹ - الصالح سكري ، المرجع السابق ، ص 61

وبمعنى آخر أنهم أغفلوا الجانب الديناميكي في التنظيم الذي يتمثل في الصراع وتوزيع القوة والتغير والتأثير الذي تمارسه البيئة الإجتماعية وضغوط الداخلية والخارجية وتناقض المصالح في التنظيم مما تصبح معوقا تنظيميا له يحول دون تحقيق أهدافه .

وفضلا على ذلك جاءت معالجة هؤلاء العلماء لبعض المفاهيم السوسولوجية غامضة في بعض الأحيان بحيث يصعب تطبيقها تطبيقا دقيقا في دراسة التنظيمات وأبرز هذه المفاهيم مفهوم الوظائف الكامنة والوظائف الظاهرة ومفهومي التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي حيث أثبتت دراساتهم صعوبة الفصل في بعض الأحيان بين ما هو ظاهر و كامن وبين ما هو رسمي و غير رسمي¹ .

4/- ميشال كروزي وظاهرة البيروقراطية :

يعتبر عالم الاجتماع الفرنسي ميشال كروزي من بين العلماء المعاصرين الذين حاولوا دراسة ظاهرة البيروقراطية حيث استخدم في ذلك مدخل مدرسة الرشادة الحديثة من خلال معرفة مدى التزام الحرفي للشخصية البيروقراطية، ولتحقيق هذا الهدف قام كروزيه باختيار تنظيمين مختلفين فيما بينهما من حيث درجة البيروقراطية حيث اختار وكالة حكومية فرنسية للأعمال الادارية تتصف بدرجة عالية جدا من البيروقراطية ومصنع آخر للتبغ بفرنسا يتصف بدرجة اقل نسبيا من البيروقراطية ببنية الوكالة الحكومية وتظهر الدرجة العالية للبيروقراطية داخل الوكالة في جودة هيراركية تدرج

¹ - الصالح سكري ، المرجع السابق ، ص62 .

السلطة "محددة والخصائص بالإضافة إلى أن الأعمال والنشاطات الداخلية تتميز بالعلاقات الرسمية غير الشخصية ووضوح قنوات الإتصال والسلطة كما تقوم الترقية في هذا التنظيم على الإقدمية في العمل أكثر من إعتماده على تقييم الأداء وملاحظة لأعضاء التنظيم¹.

والجدير بالذكر ان كروزيه قد حدد مفهوم للبيروقراطية (بأنها ظاهرة الروتين والتعقيد وجمود المنظمات فهي تعبير عن صورة الموظف الحكومي الملتزم بالتطبيق النصي للقواعد و اللوائح دون أي تصرف يقتضيه تباين الحالات).

من خلال النتائج التي توصل اليها كروزيه من هذه الدراسة بدا متأثرا بأراء ميرتون حول الشخصية الادارية التي تشكل أساسا من خلال برامج التدريب الخاص التي يقوم بها التنظيم لإعداد هذه الشخصية التي تلتزم نظريا التزاما تام بتنفيذ التعليمات والقواعد الرسمية ومن هذا المعطي حاول كروزيه معرفة هذا التزام تلك الشخصية بالقواعد واللوائح الرسمية وهل تحاول تلك الشخصية ان تفسح لنفسها مساحة من الحرية تحقق لها نوع من القوة في علاقتها بشخصيات اخرى داخل التنظيم و خلصت الدراسة الى النتائج الهامة التالية :

-المعروف ان للعضو التنظيمي اهداف خاصة يسعى الى تحقيقها من خلال مشاركته في العمل فان الوضع القائم في العمل والعلاقات يتخذ تفسيرات شخصية من قبل

¹ - Michel Crozier, freiberg E , l'acteur et le système, paris, Ed du seuil, 1977, p121.

المشارك بيني عليها استراتيجيات تكفل له مصالحه وتحقق غاياته دون المساس بالظاهرة والقواعد واللوائح الرسمية .

-انه على مستوى العمال في مصنع التبغ اتفقت جماعة عمال الصيانة وعمال الانتاج علي استراتيجية واحدة تضمن لهم البقاء في التنظيم دون تعرضها للعقاب من قبل مستويات الإشرافية الاعلى وتقوم هذه الاستراتيجية علي حماية وتحقيق المصالح الخاصة لكل جماعة من خلال الاتصالات، العرضية بينهما دون اللجوء الى المستويات الرئيسية الاعلى كما تشمل الاستراتيجية علي توسيع نطاق الامتياز والتفوق والاستقلالية الذاتية لجماعتين وعليه تصعد المعلومات المرغوبة فقط من قبل الجماعتين الى المستوى الاعلى¹.

-التحكم غير المباشر في المعلومات من واقع الخبرة الفنية المتركرة لدى جماعة تنظيمية معينة كالمهندسين مثلا الامر الذي يريد من قوة افرادها وهذا ما كشفت الدراسة عنه في قسم الصيانة اين كان يوجد مهندس على درجة عالية من الخبرة الفنية المتخصصة في صيانة و اصلاح أي عطل طارئ وغير متوقع في الماكينات حيث يرى كروزيه انه مع تغير الثقافة ومن خلال تحليله للنتائج ضمن السياق التاريخي والثقافي للمجتمع الفرنسي فان فئة المهندسين تسعى للمحافظة على مواقفها المتغيرة بغية مواجهة التطور التقني بزيادة المعرفة المتخصصة والابداع الامر الذي يحفظ لهما مكانة وظيفية عالية يمارسون من خلالها التحكم غير المباشر والحد الامثل من القوة

¹-Michel Crozier, freiberg E.op.cit., 122.

داخل التنظيم الصناعي اما بالنسبة للوكالة الحكومية فأعطت الدراسة مؤشرات تدل على حدوث توترات يدور حولها الصراع بين رئيس القسم ورئيس الوحدة التابع له والمشرفين في المستوى التنظيمي الأدنى هذه التوترات والصراعات يعود لعدم دقة المعلومات المنقولة راسيا من المشرفين الى رئيس القسم من خلال رؤساء الوحدات التابعة له وبالتالي صعوبة اتخاذ القرارات ناجحة تماما تختص بتسيير العمل وكفاءة الاداء ومن النتائج المتوصل إليها.¹

من خلال هذا الدراسة فانه رغم الوضوح في قنوات الاتصال الرسمية التي تضمنها التنظيم فيما يخص العلاقة بين المستويات الإشرافية الثلاثة إلا أنه يوجد صراع فيها بينهما يرجع مصدره للاستراتيجية التي ينتهجها المشرف مع عماله من اجل تحقيق مصالحهم المشتركة والتي تضمن لكل طرف استمراريته في عمله دون التعرض للعقبات، حيث تقوم هذا الاستراتيجية على عدم تنفيذ المشرف للتعليمات الرسمية اتجاه المرؤوسين بشكل حرفي من جهة والدخول معهم في علاقات غير رسمية من جهة اخرى وذلك لضمان تحقيق سير العمل وعدم اثاره أي مشكلات تصل الى مسامع رئيس الوحدة او من خلال ما تتضمنه التقارير المتعلقة بكفاءة العامل ومستوى مهاراته وعلاقته مع زملائه وقد كشف دراسة كروزيه للوكالة الحكومية ذات البيروقراطية

¹ -Michel Crozier, freiberg E.op.cit., 122.

العالية على دور البيروقراطية ذاتها على خلق حالات استخدام القوة في التحكم غير المباشر على المعلومات المتوفرة عبر قنوات الاتصال¹.

حيث أكد على حقيقة هامة مؤداها أن البيروقراطية وجهين هما:

أن قواعد تفضيلية مكتوبة لا يرجع إليها أثناء العمل إلا في حالات معينة منها مثلا : محاولة أحد الأعضاء ممارسة السلطة المخولة له أو التلويح بها أو كأن يستخدمها في تغطية موقفه في أحوال حرجة حيث يحتفظ الأفراد بالتعليمات المكتوبة لحماية أنفسهم أولا عندما تظهر محاولة غير رسمية لتفسيرها بأساليب تخرجها عن ما تم صدورها من أجله .

وعليه تنشر القوة داخل التنظيم وتتجه لصالح الأفراد الأقدر على حماية أنفسهم باستخدام ما يرونه مناسبا من القواعد الرسمية لخدمة هذه الأهداف بينما يتجاهلون باقي القواعد والجدير بالذكر أن كروزيه توصل إلى استخلاص هام مفاده أن التحديد الفاعلي من موقف يشكل الفعل الذي يتخذه وتفسيره لفعل الآخرين وتكمن أهمية هذا الاستخلاص في نقده للنموذج المثالي للبيروقراطية عن ماكس فيبر الذي يضفي سمة الرشادة التامة على العلاقة بين الوسيلة والغاية كما ينتقد كروزيه نموذج الخالص للصراع من خلال مفهومه الأساسي الذي يقتضي تدمير الطرف الأضعف.

¹-Michel Crozier, freiberg E.op.cit., 122

إذا كشفت نتائج الدراسة من جهة أخرى على أن الرموز العامة للشرعية التي تخلفها القيم يتم تدعيمها وتقويتها بالإحساس المشترك بحرص الجماعات على تدمير أحداها للأخرى.

ومن خلال هذه الدراسات توصل إلي نموذج "التحليل الاستراتيجي" الذي ركز على ثلاث مسلمات أساسية تتمثل في:¹

1/- أن الأفراد لا يتقبلون أبدا أن يعاملوا كوسائل، تستغل لتحقيق أهداف المنظمة المسطرة من طرف المسؤولين، إنما لكل فرد أهدافه، طموحاته الخاصة به، التي يمكن أن تكون معارضة أم لا لأهداف المنظمة فهذه الأخيرة تسيير على ضوء تعدد أهداف الأفراد المكونين لها :

2/- الحرية النسبية للفاعل في أي نوع من التنظيمات، الفاعلين يملكون مجالا من الحرية يمارسون فيه نوع من الاختيار.

3/- استراتيجية الفاعل، تنبثق دوما من العقلانية بشرط أن تكون هذه العقلانية محدودة.

و في ضوء كل ما سبق، فالتنظيم كما ندركه نسق اجتماعي موجه نحو تحقيق أهداف محددة، ويتضمن هذا النسق عناصر تدعم توازنه وتكامله واستقراره لكي يتمكن من

¹ - Michel Crozier, freiberg E.op.cit., 122.

اداء وظائفه وعناصره اخرى تثير الصراع بين جماعته المختلفة، تلك الجماعات التي لديها مصالح واهتمامات متباينة ان لم تكن متعارضة¹.

ومن الواضح ان هذه القضية تستند الي قضية اخرى هي ان التنظيم يتضمن جماعات متباينة وطبقات متفاوتة لكل منها مصالحها الخاصة التي تسعى الي ترشيدها، ولكل منها اهدافها الخاصة التي تتمثل في الحصول على مزيد القوة والسلطة والنفوذ لأجل تدعيم مكانتها واطواعها، ولا يوجد التنظيم في فراغ، ذلك لأنه يعد نسقا فرعيا لنسق اكبر واشمل هو المجتمع، فالمجتمع هو مصدر موارده البشرية والمادية، وعليه يعتمد التنظيم في رسم ابعاد سياسية وايدولوجيته، بيد ان التنظيم يمارس في الوقت ذاته تأثيرا من نوع مختلف على المجتمع، مصدره الوظيفة التي يؤديها له، والتي من خلالها يسهم في تشكيل سياسة المجتمع الذي هو جزء منه .

وبعبارة اخرى يسمح تصورنا للتنظيم بدراسة مدى الاتساق او التباين بين ايدولوجية المجتمع وايدولوجية التنظيم، وهو مفهوم يسمح بمعالجة التنظيم في ضوء التأثيرات المتبادلة بين البيئة الخارجية وما تفرزه من معوقات تحول دون ادائه لأهداف واذا كان التنظيم نسق اجتماعي موجه نحو تحقيق اهداف محددة، فانه يستعين لتحقيق هذه الاهداف بوسائل عديدة وتدابير مختلفة ترسم في نهاية ابعاده البنائية التي تعبر عنها الخصائص التنظيمية المتعارف عليها مثل التخطيط، التسلسل الرئاسي، تسير الموارد

¹-Michel Crozier, freiberg E.op.cit., 123

البشرية قنوات الاتصالالخ، بيد أن دور هذه الخصائص لا يقتصر على ارتباطها بتحقيق الاهداف، فهي ترتبط بعد ذلك بمتغيرات او عمليات اجتماعية ارتباطا خاصا يعبر في نهاية الامر عن قدرة التنظيم وفعاليتة، ومن هذا المنطلق لا نستطيع تصور دراسة الابعاد البنائية والمتغيرات الإجتماعية في التنظيم دون دراسة المعوقات التي تحول دون تحقيق الاهداف التنظيمية .

ذلك لان هذه المعوقات هي افضل مدخل ممكن لدراسة وقياس فعالية التنظيم وهذه الفعالية التي تعد معيارهم في تحديد نجاح التنظيم او فشله، فيا ترى فيما تتمثل فعالية التنظيم وماهي الشروط الواجب توفرها في التنظيم الفعال وما هو دور العنصر في تحقيقها ولكي تكون المنظمة فعالة ماهي اهم خصائصها وكل هذا ما سنعرفه في العنصر التالي¹.

النظرية المفسرة للصراع:

- العصبية الخلدونية: اذا قرأنا تاريخ الفكر الإجتماعي بصفة عامة وتاريخ الفكر الصراعى بصفة خاصة نجده يعود الى العالم العربي "عبد الرحمن ابن خلدون"² من خلال افكاره الإجتماعية والاقتصادية والسياسية التي طرحها في روايته للمجتمع الانساني من خلال ثلاث محاور اساسية وهي: سيرورة العصبية والملك والدولة وتصورها والعصبية والصراع علي السلطة، حيث رأى ابن خلدون ان نشأة الدولة

¹ - Michel Crozier, freiberg E.op.cit., 123

² - فواد اسحاق الحوزي، مذاهب الانثربولوجيا وعبقرية ابن خلدون، ص 37.

وزوالها آنذاك وقبله يخضعان لنظم تكون الجماعة السياسية بمفهومها المعاصر له وخصها بالعصبية والملك بمفهومه، فالعصبية في المرحلة الاولى تكون الجماعات السياسية والتي تقوم على التماسك الإجتماعي والتضامن والتناصر، اما عن طريق الدموية وهي العصبية القبلية، واما عن طريق الدين وهي العصبية الدينية، و اما عن طريق الطوائف وهي العصبية الإثنية، هذه المجموعات تتأثر في مرحلة العصبية من حيث تكوينها وتنظيمها بأمور اقتصادية و معيشية، ورأى ان هذا النوع لا يقوم الاعلى اساس او حالة البداوة التي تركز على الرحم، وهو ذلك كان قد ربط بين التنظيمات الإجتماعية والاضاع البيئية الايكولوجية والاقتصادية والسياسية التي تقوم فيها .

وبما ان ابن خلدون قد رأى ان التنظيم القبلي العصبي لا يتم الا في حالة البداوة فكيف به في مجتمعاتنا المعاصرة نجد العصبية القبلية حاضرة في الحضارة وفي المجتمعات المحلية الحضرية التي تتميز بنوع من الحداثة والتطور التكنولوجي والمواصلات السريعة واتصالات كثيفة ، ومما يقوم عليه التحليل السوسيولوجي لابن خلدون لمجتمعه آنذاك (الصراع) الذي له تجليات وظواهر تتشكل منها، انماط الحياة الإجتماعية المغاربية المعاصرة و خاصة الجزائرية بالبيئة الصحراوية وما ينتج عنها من مظاهر على شاكلة افعال وسلوكيات وتفاعلات اجتماعية والممارسات السياسية نستطيع التماسها بمؤشرات واقعية¹ .

¹ - فؤاد اسحاق الحوزي، مرجع سابق، ص 37.

الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول

المسؤولية الاجتماعية

تمهيد

المبحث الأول: مدخل الى المسؤولية الاجتماعية للمنظمة

المطلب الأول: تعريف المسؤولية الاجتماعية

المطلب الثاني: التطور التاريخي للمسؤولية الاجتماعية

المطلب الثالث: التحديات التي أدت الى بروز مفهوم المسؤولية الاجتماعية

المبحث الثاني: أساسيات ونظريات المسؤولية الاجتماعية

المطلب الأول: أبعاد المسؤولية الاجتماعية

المطلب الثاني: أنواع المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

المطلب الثالث: نظريات حول المسؤولية الاجتماعية

المبحث الثالث: أهمية ومجالات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

المطلب الأول: أهمية المسؤولية الاجتماعية

المطلب الثاني: مجالات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

المطلب الثالث: الاعتلال الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية

خاتمة الفصل

تمهيد

إن المسؤولية الاجتماعية تعيش حالة تحول وضعتها على مفترق طرق، وبفعل ظروف ومتغيرات عديدة، منها انفتاح المجتمعات على المجتمعات الأخرى في نطاق النظام العالمي، بحيث لم يعد الوفاء بالمسؤوليات الاجتماعية من قبل فاعليها محدد بالحدود القومية والثقافة القومية والمصالح القومية، بل أصبح الفاعل العالمي ممثلاً في القوى العالمية، دول أو مؤسسات، حاضراً ويلعب دوراً أساسياً في تعيين حدود المسؤولية الاجتماعية على الصعيد القومي ومدى الوفاء بها.

إن مفهوم المسؤولية الاجتماعية باعتباره كائن حي يتأثر بسياقة المحيط، القومي والعالمي على السواء، ويتفاعل مع المتغيرات التي تتدفق من هذه السياقات، وإذا كان المفهوم هو رمز يشير إلى متغير واقعي، فإننا نستطيع القول بأن متغير المسؤولية الاجتماعية لم يكن أبداً متغيراً ثابتاً، ولكنه كان دائماً مفعماً بالحيوية يتحرك عبر التاريخ، كحقيقة كلية تتكشف تدريجياً عن جوانب أو صور عابرة ومؤقتة وربما زائفة، وهو ما يعبر عن حيوية المفهوم وحيوية المتغير الذي يرمز أو يشير إليه، لذلك غير أننا نلاحظ أن المفهوم والمتغير الذي يرمز إليه أصبح يواجه أزمة سببها تقصير بعض أطراف المسؤولية الاجتماعية عن الوفاء بالتزاماتهم، أو سببها غياب الوعي بحدود ومتطلبات المسؤولية الاجتماعية من قبل أطرافاً أخرى، ومن ثم ضغطها باتجاه ضرورة الوفاء بالتزاماتها، أو أن هذه الأزمة سببها تدخل أطراف وقوى عالمية وخارجية تلعب أدواراً على الساحة القومية بعضها يتصل بطبيعة توزيع المسؤوليات الاجتماعية، يسر ذلك أن مجتمعات

العالم، خاصة مجتمعات الجنوب أصبحت أبوابها وفضاءاتها مفتوحة، بحيث أصبح ما يحدث بداخلها موضع مراقبة ومتابعة عالمية، أو أن هذه الأزمة ترجع إلى ظروف سببت في بعض الأحيان تراجعا للمسؤولية الاجتماعية إلى أسفل، من حدود المجتمع القومي إلى حدود الجماعة الإثنية أو انفلاتها في الاتجاه المضاد إلى أعلى لتتابع مضامين ذات طبيعة عالمية وسنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى مختلف مفاهيم وأسباب ظهور المسؤولية الاجتماعية ومراحل تطور هذا المفهوم وتناول أساسيات المسؤولية الاجتماعية من أبعاد .

المبحث الأول: مدخل إلى المسؤولية الاجتماعية للمنظمة

يتمثل المنهج التعليمي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في ضرورة تحقيق أفضل أرباح ممكنة وذلك في إطار والحدود القانونية القائمة وقد استمد هذا المنهج مقوماته من النظرية الاقتصادية الكلاسيكية والتي تقوم على أن المعيار الأساسي لأداء المؤسسة هو كفاءته الاقتصادية التي تتبلور في تنظيم المصلحة الذاتية للمساهمين باعتبارها المسؤولية الأولية للإدارة .

وفي أوائل الخمسينات من القرن الماضي ظهر اتجاه قوي وخاصة في المجتمعات الرأسمالية يدعو إلى ضرورة التزام المؤسسة اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه فأصبحت الإدارة مسؤولية ليس فقط على تحقيق الكفاءة لأنشطة المؤسسة معبرا عنها بواسطة مؤشر الربحية ولكن أيضا على ما يجب أن تؤديه المؤسسة اتجاه المشاكل الاجتماعية المترتبة على أداء تلك الأنشطة بمعنى أن الإدارة أصبحت مضطرة إلى التسليم بالمسؤولية الاجتماعية إلى جانب مسؤوليتها الاقتصادية.

المطلب الأول: تعريف المسؤولية الاجتماعية

رغم أن مصطلح المسؤولية الاجتماعية يعود إلى القرن 18 وإلا أنه لم تتحدد ملامح هذا المفهوم ولم يتم تعريفه بشكل واضح و قاطع، حيث مازال إلى اليوم تحيط به الكثير من الغموض ولقد تزايدت الاهتمامات بأن تتبنى المؤسسات وأصحاب رؤوس الأموال المسؤولية الاجتماعية¹ بعد أن كانت المسؤولية الاجتماعية تنصب على تعظيم الأرباح

¹ -نجيم عبود نجم، اخلاقيات الادارة ومسؤوليات الاعمال في شركات الاعمال، الوراق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن، 2006، ص 201.

وتقديم الخدمات اللازمة وتحقيق أهداف رؤوس الأموال كأهداف ضرورية فمع النقد المستمر لدور المؤسسات في المجتمع جعلها تأخذ منحرج آخر في تعاملاتها نحو الاهتمام بمسؤوليتها الاجتماعية اتجاه مجتمعاتها وذلك بوضع برامج اجتماعية إلى جانب برامجها الاقتصادية وفي هذا الإطار فقد عرفت المسؤولية الاجتماعية بأنها " قيام المؤسسات بوضع البرامج والأنشطة التي تؤدي إلى تحقيق أهداف اجتماعية تتكامل مع الأهداف الاقتصادية فيها"¹ يعني أن هناك تكامل بين الأهداف الاجتماعية والاقتصادية كما أثار **BOLMSTROM** إلى أن "وفاء المؤسسات بأداء مسؤوليتها الاجتماعية و التقرير عن نتائج ذلك الآراء الاجتماعي هو في الحقيقة الأمر البديل الوحيد المتاح للمؤسسات لتحقيق أهدافها الاقتصادية التقليدية"².

وهذا يعني أن إعلام أفراد المجتمع بنتائج الأداء الاجتماعي يؤدي إلى خلق نوع من التوافق بين الأهداف الاقتصادية للمؤسسة و بين توقعات المجتمع منها كما أشار **SHELDON** إلى أن "مسؤولية أي مؤسسة هي بالدرجة الأولى مسؤولية اجتماعية وأن بقاء أي مؤسسة واستمرارها يحتم عليها بان تلتزم وتستوفي مسؤوليتها الاجتماعية عن أداء وظائفها المختلفة"، أي أن بقاء واستمرارية المؤسسة مرتبط بوفائها بمسؤوليتها الاجتماعية.

¹ - نجيم عبود نجم، المرجع السابق، ص 201

² - محمد نبيل علام، حدود المسؤولية الاجتماعية، مجلة الادارة العامة، العدد 72 اكتوبر 1991، ص 13 .

وهي تمتد إلى اتجاهين:

- **المسؤولية الداخلية:** ترتبط بالأفراد والموارد التي يتم استخدامها والمرتبطة بالأداء المتحقق للعمل داخل المنظمة وأي نشاط من شأنه أن يسهم في تطوير العاملين وتحسين نوعية الحياة

- **المسؤولية الخارجية :** تتمثل بالحالات المرتبطة بالمشكلات التي يعاني منها المجتمع والتي تعد جميعها بمثابة مؤثرات سالبة على مدخلات المنظمات نحو تحقيق أهدافها الاجتماعية والمتمثلة في تدليل المشكلات ومعالجتها والمساهمة في خلق قيم وأنماط اجتماعية ايجابية في المجتمع¹.

كما عرف بأنها "تعهد والتزام المؤسسة بتعظيم تأثيراتها الايجابية وتقليل تأثيراتها السلبية على المجتمع"² ، وهذا يعني أن المؤسسة انطلاقاً من تحملها لمسؤوليتها الاجتماعية تعمل على اتخاذ قرارات ذات التأثير السلبي والاستجابة المرغوبة والسليمة من قبل المجتمع كما تعمل على تجاوز أي تأثير سلبي وغير مقبول اجتماعياً يمكن أن يتعرض له المجتمع من جراء العمليات التي تؤديها كما أورد "كليث" تعريف آخر: "أن فكرة المسؤولية الاجتماعية تركز على التزام متحدي القرارات والقيام بنشاطات من شأنها حماية وتحسين المجتمع بشكل عام بالإضافة إلى تنمية وحماية مصالحهم الشخصية"³.

¹ - عبد الرزاق سالم الرجاجة، المسؤولية الاجتماعية، مكتبة المجتمع العربي للنشر، ط 1، عمان، 2011، ص 71 .
² - طاهر حسن منصور الغالبي ، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال وشفافية نظم المعلومات، دراسة عينة من المصارف الاردنية، مجلة العلوم الانسانية، عمان (الاردن)، العدد 36، 2005، ص 216 .
³ - نجيم عبود نجم ، مرجع سابق، ص 201 .

أي أن مسؤولية المنظمة تتمثل في اتخاذ الإجراءات التي تساهم في تحقيق ما يطلبه المجتمع ويسعى إليه من تحسين لظروف الحياة الاجتماعية بأوسع معانيها.

كما عرف "دراكر" المسؤولية الاجتماعية بأنها: "التزام المؤسسة اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه"، أي هو ما يجب على المؤسسة القيام به لمعالجة و حل المشكلات التي تواجه المجتمع.

أما "هولمس HOLMES" فقد عرف المسؤولية الاجتماعية بأنها "التزام على المؤسسة اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه وذلك عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر وتحسين الخدمات الصحية ومكافحة الكوارث، وخلق فرص عمل، وحل مشكلات الإسكان والمواصلات وغيرها "بمعنى أن واجب المؤسسات اتجاه مجتمعاتها هو القيام بجملة من الأنشطة الاجتماعية لتحسين مختلف مناحي الحياة في مجتمعاتها و الارتقاء بها وكما عرف بأنها "عقد اجتماعي ما بين المؤسسات والمجتمع لما تقوم به المنظمة من عمليات اتجاه المجتمع"، فالتعريف يركز على العلاقة بين الطرفين والتي تتمثل في "العقد الاجتماعي" الذي يعطي المجتمع بموجبه حق تأسيس المؤسسات التي تعمل من اجل تحقيق أهداف مشروعة والذي ينظر إليه العقد الاجتماعي على انه التزام وأعراف متفق عليها ما بين المجتمع والمؤسسة، كما تشير احدى الدراسات الحديثة انه توجد على الاقل تسعة معاني¹ لمفهوم المسؤولية الاجتماعية هذه المعاني يمكن

¹ - ثابت عبد الرحمان، "ادارة الاعمال" ونماذج وتطبيقات، الدار الجمعية، الاسكندرية (مصر) 2005، ص 172-175.

تصنيفها في ثلاث مجموعات عامة هي¹: الالتزام الاجتماعي، رد فعل اجتماعي والاستجابة الاجتماعية .

ووفقا للمعنى الأول فالمؤسسة تواصل جهودها من أجل مسؤوليتها الأساسية وهي تعظيم الربح والحد الأدنى من المسؤولية الاجتماعية في حدود ما يفوضه القانون .

ووفقا للمعنى الثاني فالمؤسسة مسؤولة عن الاستجابة والمشاركة الطوعية في معالجة المشكلات التي تتسبب فيها، اذن تتجاوز الحد الأدنى القانوني الى ما هو مطلوب اجتماعيا أي اعتبارها -المسؤولية الاجتماعية- سلوك رد فعل على الاعراف والقيم وتوقعات الاداء الاجتماعية.

ووفقا للمعنى الثالث فيشير الى تلك التصرفات التي تتجاوز مجرد تحقيق الالتزام الاجتماعي او رد الفعل الاجتماعي الى الاستجابة الايجابية بشكل طوعي للمشاركة في حل المشكلات الاجتماعية، ان وجهة النظر الاخيرة للمسؤولية الاجتماعية تمثل المعنى الشامل لهذا المفهوم حيث تضع المسؤولين في موقع مسؤولية يتجاوز بكثير الاهتمام فقط بالوسائل والغايات الربحية.

مما سبق نجد ان هناك عدة تعريفات مختلفة للمسؤولية الاجتماعية الا انها في الاخير هي الالتزام المستمر من قبل المنظمات والمؤسسات الحكومية والخاصة بالتصرف اخلاقيا والمساهمة بشكل كبير وفعال في تحقيق التنمية المرجوة وتحسين ظروف بيئتي العمل داخليا وخارجيا .

¹ - ثابت عبد الرحمان ، المرجع السابق، ص 172 - 175

تعريف منظمة الامم المتحدة :

لا تصنف منظمة الامم المتحدة تعريفاً اخرًا الى التعاريف العديدة القائمة للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات، غير انها توسع المفهوم باستخدام عبارة "تحلى المؤسسة بروح المواطنة العالمية التي تعطي كل من حقوق ومسؤوليات المؤسسات عبر الوطنية في سياق الدولي ان تظهر تحليها بروح المواطنة الصالحة عن طريق اعتناق قيم ومبادئ متفق عالميا، وفي دعم السياسات العمة في مجالات حقوق الانسان وفي ظروف العمل وحماية البيئة".

المطلب الثاني : التطور التاريخي للمسؤولية الاجتماعية

ان المتتبع لتطور ومفهوم المسؤولية الاجتماعية يستطيع ان يلاحظ تغيرات مهمة واضافات نوعية أدت الي اثراء هذا المفهوم عبر الزمن والمكان ايضا تبعا لقيم معتقدات المجتمع، ان وضع حد فاصل بين فترات زمنية بغرض الاشارة الي مراحل دقيقة لتطوير المفهوم.

مرحلة الثورة الصناعية :

تتميز هذه الرحلة بوجود استغلال غير عقلاني لجهود العاملين والموارد البشرية حيث تم تشغيل الاطفال والنساء لساعات طويلة وفي ظرف عمل قاسية واجور متدنية ولا وجود لاهتمام بالعاملين والمجتمع والوعي البيئي¹ وهذا يرجع لكون الثورة في بدايتها

¹ - الطاهر خامرة، المسؤولية البيئية والاجتماعية، مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة، (مذكرة لنيل شهادة ماجستير جامعة قاصدي مرباح ورقلة)، 2007، ص76-77.

ومع وفرة المياه والمساحات الشاسعة والموارد الطبيعية وخاصة القوى العاملة اتجه البحث في هذه المرحلة الى كيفية تحسين انتاجية العاملين بالوسائل المادية عن طريق تحسين الاجور المدفوعة للعاملين نقابل جهد كبير يبذلونه لإعطاء انتاج كبير ويمكن القول ان في هذه المرحلة هناك وعي بسيط بالمسؤولية الاجتماعية يتجسد في تعسين اجور العاملين¹.

مرحلة العلاقات الانسانية :

بدا في هذه المرحلة الاهتمام بالمستفيد الاول والقرب للمالكين وهم العاملون نظرا لتزايد استغلال المواطنين العاملين واصابات العمل الكثيرة ادى هذا الي بروز تيارات تطالب بتامين السلامة والامان في العمل وتقليص ساعات العمل اي ضرورة الاهتمام واعادة النظر في ظروف العمل، وقد كان ثمرة هذا الشعور هو تجارب "هاوثورن" وهي دراسات حاولوا من خلالها معرفة تأثيرا الاهتمام بالعاملين وبظروف العمل على الانتاج والانتاجية وقد ابدت المؤسسات اهتماما للعاملين لغرض زيادة الانتاج وبذلك زيادة ارباح المالكين وهنا نجد ان المسؤولية الاساس للمنظمة هي تحقيق الربح الملائم الذي يحقق المصلحة الذاتية ومصالح الاطراف الاخرى .

مرحلة ظهور خطوط الانتاج و تضخم المؤسسات :

ان التطورات التي ادخلها **HENERG FORD** بابتكاره لخط الانتاج افرز انتاج كميات كبيرة وضخمة من السيارات ادى الى تضخم وكبر حجم المؤسسات الصناعية وزيادة

¹ - الطاهر خامرة ، المرجع السابق، ص76-77 .

عدد العاملين فيها لان العامل يتخصص بجزء بسيط جدا من العمل ولا يحتاج الى تدريب طويل ليتقنه فضلا عن التزايد في التلوث البيئي الذي تزايد جراء العملية الصناعية وما تبقي من فضلات الانتاج والغازات التي انعكست بمجملها على صحة وسلامة افراد المجتمع كذلك لا ننسى الاستنزاف الموسع للمواد الطبيعية كالغابات وغيرها وبالتالي هذا بعين عدم مراعاة المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسات¹.

مرحلة تأثير افكار الاشتراكية :

التطور المهم في هذه المرحلة يتمثل في كون افكار الاشتراكية ما هي الا تحدي للمؤسسات الخاصة بضرورة تحمل مسؤولية اطراف اخرى بالإضافة الى المالكين حيث أن هذه الأفكار من العلامات البارزة التي دفعت المؤسسات في الغرب الى تبني الكثير من عناصر المسؤولية حيث كان من أبرز مطالب العاملين ما يتعلق بظروف العمل والتعاقد والضمان الاجتماعي وإصابات العمل والاستقرار الوظيفي .

مرحلة الكساد الاقتصادي الكبير والنظرية الكينزية :

حصول الكساد الاقتصادي الكبير وانهيار المؤسسات الصناعية وتسريح آلاف العاملين أدى إلى اضطرابات كثيرة مما أدى إلى تدخل الدولة لحماية مصالح العاملين وإيجاد فرص عمل بديلة لهم، حيث ظهرت نظرية كينز الشهيرة التي تدعو تدخل الدولة إلى حد معقول لإعادة التوازن، كل ما سبق ذكره علاوة على تأثير أفكار الاشتراكية التي

¹ - صديقي خضرة، المسؤولية الاجتماعية في ظل حوكمة الشركات، جامعة بشار، ص 7 .

بدأت تنتشر أدى إلى بناء أرضية للتوجهات الأولى لتأصيل أفكار وتحديد عناصر المسؤولية الاجتماعية¹.

مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية والتوسع الصناعي:

تعد هذه المرحلة من المراحل الحاسمة في انتشار مفهوم المسؤولية الاجتماعية بصورته الحديثة، فالحرب العالمية الثانية شكلت تجربة في تدخل الدولة في مجالات عديدة وتوجيه الاقتصاد في الدول المتحاربة، كما تعزز دور النقابات وتعالى أصواتها بالمطالبة بتحسين ظروف العمل وسن القوانين التي تحمي العاملين وتعزز مشاركتهم في مجالس الإدارة بالقرار وتحديد حد أدنى للأجور وظهور جمعيات حماية المستهلك هو ما أدى إلى قفزة حقيقية في تبني المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وليس طرح نظري فقط .

مرحلة الموجات بين الإدارة والنقابات :

تميزت هذه المرحلة تبعا لظهور قوة النقابات وتعرض الكثير من المؤسسات إلى خسائر كبيرة ... كما كان لتطور وسائل الاتصال دورا في توعية المجتمعات في بعض الدول مثل بريطانيا وألمانيا هذا ما أدى إلى تعميق الوعي بالمسؤولية الاجتماعية كما تعالت أصوات تدعوا إلى حماية البيئة وتنتشر الوعي البيئي كمحاولة للحد من التلوث الحاصل جراء العمليات الصناعية التي اتسعت بشكل كبير كما تميزت هذه المرحلة بكثرة القضايا أمام المحاكم لأسباب تتعلق بجوانب مهمة من الانتهاكات التي تقوم بها المؤسسات اتجاه

¹- الطاهر خامرة، المرجع السابق، ص 80 .

المجتمع كعدم صلاحية المنتجات والإضرار بصحة وسلامة المستهلك كقضايا التسمم الغذائي وإصابات العمل والانتهاكات البيئية المختلفة¹.

مرحلة القوانين والمدونات الأخلاقية :

لقد تجسدت النداءات والاحتجاجات في المراحل السابقة في تشكيل قوانين ودساتير أخلاقية بدأت الدول قبل المؤسسات بصياغتها وتبنيها وبدأت الأهداف الاجتماعية والاستعداد للالتزام بالقيم الأخلاقية بالظهور في شعارات المؤسسات ورسائلها بشكل واضح وهذا ما سعى إليه الميثاق العالمي والذي يطرح مجموعة من المبادئ الرئيسية ويكرس مفاهيم التعاون بين قطاع الأعمال والمجتمعات التي تعمل فيها وتركز هذه المبادئ على العناصر التالية : حقوق الانسان ، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، حماية البيئة².

ونجد أن المؤسسات الصناعية والخدمية بدأت بتوعية العاملين بالقواعد والضوابط السارية في المجتمع والمتعلقة بالاهتمام بالجوانب الاجتماعية والأخلاقية وأهمها ما يتعلق بحماية المرأة العاملة من الابتزاز وغيرها من الانتهاكات، ففي الوقت الحاضر تصارع النساء مع موضوع خاص يقف في مواجهة طموحهن الوظيفي خاصة فيما يختص بموضوع حماية الأجنة فبعض المؤسسات قد درجت على منع النساء اللواتي في سن الحمل من

¹ - دافيد ريتشمان وآخرون، الإدارة المعاصرة ، ت، (رفاعي محمد رفاعي)، دار المريخ للنشر الرياضي (المملكة العربية السعودية)، 2001، ص 101.

² - طاهر حسن منصور الغالبي، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال وشفافية نظام المعلومات، المرجع السابق، ص 216-217.

شغل الوظائف ذات العلاقة بالتفاعل مع بعض الكيماويات الخطرة التي قد تسبب تشوهات جنينية .

المطلب الثالث : التحديات التي أدت إلى بروز مفهوم المسؤولية الاجتماعية

لقد أشارت العديد من الدراسات إلى بروز وتنامي مفهوم المسؤولية الاجتماعية جاءت نتيجة العديد من التحديات كان من أهمها :

العولمة: وتعد من أهم القوى الرافعة لتبني المنظمات لمفهوم المسؤولية الاجتماعية حيث أضحت العديد من الشركات المتعددة الجنسيات ترفع شعار المسؤولية الاجتماعية وأصبحت تركز في حملاتها الترويجية على أنها تهتم بقضايا البيئة وحقوق الانسان وأنها تلتزم بتوفير ظروف عمل آمنة للعاملين وبأنها لا تسمح بتشغيل الأطفال والحفاظ على الموارد الطبيعية¹.

تزايد الضغوط الحكومية والشعبية : من خلال التشريعات التي تتادي بحقوق المستهلك والعاملين والبيئة، الأمر الذي يكلف المنظمة أموالا طائلة إذا ما رغبت في الالتزام بتلك التشريعات وبخلاف ذلك قد تتعرض للمقاطعة .

الكوارث والفضائح الأخلاقية : حيث تعرضت الكثير من المنظمات العالمية لقضايا أخلاقية مما جعلها تتكبد أموالا طائلة كتعويضات للضحايا أو خسائر نتيجة المنتجات المعيبة .

¹ - طاهر حسن منصور الغالبي، المرجع السابق، ص 217.

التطورات التكنولوجية المتطورة : والتي صاحبها تحديات عديدة أمام المنظمات فرضت عليها الالتزام بتطوير المنتجات وتطوير مهارات العاملين وضرورة الاهتمام بالتغيرات في رغبات الجمهور وتنمية مهارات متخذي القرارات خاصة في طبل التحولات الاقتصادية وظهور اقتصاد قائم على المعلومات والمعرفة وزيادة الاهتمام برأس المال البشري بدرجة أكبر من رأس المال المادي وبالتالي نجد أنه مع تغير بيئة العمل العالمية فإن متطلبات النجاح والمنافسة تغيرت أيضا إذا أصبح لزاما على المنظمات أن تضاعف جهودها وأن تسعى نحو بناء علاقة استراتيجية أكثر عمقا مع العاملين وشركاء العمل ودعاة حماية البيئة والمجتمعات المحلية والمستثمرين حتى تتمكن من البقاء¹.

¹ - طاهر حسن منصور الغالبي، المرجع السابق، ص 217.

المبحث الثاني: أساسيات ونظريات المسؤولية الاجتماعية

المطلب الأول: أبعاد المسؤولية الاجتماعية

البعد الاقتصادي: هناك من يرى بأن المؤسسات عبارة عن وحدات اقتصادية تهدف إلى تحقيق الربح وهذا سيعكس إيجاباً على محيطها الخارجي (مجتمعها) ويمثل هذا البعد بمسؤوليات أساسية يجب أن يضطلع بها المؤسسات حيث إنتاج السلع والخدمات ذات القيمة للمجتمع بتكلفة معقولة ونوعية جيدة، وفي إطار هذه المؤسسات تحقق المؤسسة العائد والأرباح الكافية بتعويض مساهمات أصحاب رأس المال والعاملين وغيرهم بالإضافة إلى مسؤولياتها اتجاه توفير الظروف المناسبة للعمل ووضع كافة الإجراءات المناسبة لحماية العمال من أخطار وأضرار العمل وتوفير مناصب الشغل .

تدفع المنافسة في كثير من الأحيان إلى خلق اقتصاديات كبيرة تقوم من خلالها المؤسسات الكبيرة بإزاحة بعض المؤسسات صغيرة الحجم من المنافسة مما يخلق ويزيد من حدة البطالة وتفشي بعض المشكلات الاجتماعية كانت المؤسسات طرفاً فيها، فإحساس وشعور المؤسسات بمسؤولياتها الاقتصادية مهم بشكل خاص بالنسبة للموظفين وتثير قضايا مثل بيئة عمل ملائمة، تنوع مكان العمل، توفير العدالة الوظيفية والتنظيمية وإتاحة بعض فرص التقدم للعاملين وغيرها من الأمور، ففي ألمانيا قللت شركة BMW من ساعات العمل من 37 إلى 31 في الأسبوع، بينما حافظت على معدلات الرواتب كما هي¹.

¹ - سعيد على الراشدي، الإدارة بالشفافية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ط1، عمان-الأردن، 2007، ص20.

البعد القانوني: إن القانون يقوم بالالتزام رسمي وهو بهذا أداة فرضي والالتزام يمكن أن يقاضي فيعاقب بالجزاء أو التعويض الملائم، إذا فالقانون هو القيم الرسمية المقبولة بالحد الأدنى من قبل المجتمع من الناحية الاجتماعية والأخلاقية، فالبعد القانوني يمثل جانب من المسؤوليات وتعمل على احترامها ويمكن النظر للبعد القانوني على أنه خضوع والالتزام المؤسسات بالقوانين والتشريعات واللوائح والأنظمة التي تسنها الدولة لتشجيع المؤسسات على انتهاج سلوك مقبول نحو مجتمعها ورفض الأعمال غير المشروعة بهذا تكسب المنظمات ثقة مجتمعها فإذا شعر أصحاب المصالح بأن المنظمات تتحرف على مسؤوليتها فإنهم يسعون لدفع المشروع لإيجاد قوانين تضبط سلوكها أو يشاركوا في التشريع للضغط على المؤسسات للامتثال لتلك القوانين، فالبعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية غير محصور في نطاق وحدود المؤسسة والمستهلك والمجتمع وما تربطهم علاقات " بل يعمل على حماية المؤسسات بعضها من البعض الآخر جراء أساليب المنافسة غير العادلة التي قد تحصل"¹، وما ينجر عليها من صراعات وتآزمات، ولهذا فالبعد القانوني يعتبر أفضل قاعدة للتعامل الرسمي التعاقدية الملزم الذي يمثل المكافئ المتعادل والمتوازن إلى حد ما لمطلع جميع الأطراف كما يشمل هذا البعد على حق المساءلة الاجتماعية وهي حق الأفراد والمؤسسات والمجتمع المدني في "الطلب من المسؤولين تقديم التوضيحات اللازمة لأصحاب المصلحة حول كيفية استخدام صلاحيتهم وتصريف واجباتهم والأخذ بالانتقادات التي توجه لهم وتلبية المتطلبات المطلوبة منهم وقبول المسؤولية عن الفضل وعدم الكفاءة

¹ - نظام موسى سويدان، شفيق ابراهيم حداد، التسويق مفاهيم معاصرة، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2003، ص 82 .

أو عن الخداع والغش " تشمل المساءلة الاجتماعية على مجموعة من الإجراءات التي تتخذ بواسطة المواطنين أو مؤسسات المجتمع المدني لإخضاع الموظفين المساءلة .

وتحدث على مسؤوليات مختلفة (المحلي، الوطني) كما نتناول القضايا المختلفة مثل (السياسات العامة، النفقات العامة للخدمات) وتستخدم استراتيجيات مختلفة مثل (البحوث الرصد، التخطيط بالمشاركة، التربية المدنية، التغطية الإعلامية وبناء التحالفات) وعلى الرغم من هذا التنوع تحاول مبادرات المساءلة الاجتماعية للأفراد العاديين إمكانية الحصول على معلومات والتعبير على احتياجاتهم وتزيد من فعالية مشاركة الفرد في القضايا العامة، حيث تحث على التحرك إلى مستوى أبعد من مجرد الاحتجاج، والهدف من المساءلة هو محاسبة كافة المسؤولين عن الأموال العمومية زيادة على حمايتها من العبث الذي قد يطال هذه الأموال وبالتالي الحد من الانتهاكات التي قد تحدث من حيث إلى آخر لبعض المسؤولين نتيجة تصرفهم بطرق غير شرعية كالرشوة والفساد الإداري وتجاوز المواثيق الأخلاقية¹.

فلا معنى أن تتبنى المؤسسات دورا اجتماعيا وهي تخرق الجوانب القانونية بالعكس تماما أهم شيء في المسؤولية الاجتماعية الالتزام بالقانون والأعراف والعادات والتقاليد الاجتماعية ، فهنا نلاحظ إلزامية ورسمية القانون على غرار البعد الأخلاقي الطوعي.

البعد الأخلاقي: تشير الأخلاق إلى الضوابط والمعايير التي تستند لها المؤسسة لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خاطئ، إن المؤسسات وهي تحاول أن تعزز السلوك

¹ - نظام موسى سويدان، شفيق ابراهيم حداد، المرجع السابق، ص 82.

الأخلاقي يفترض بها أن تعرف وتعي طبيعة تطور الالتزام الأدنى والأخلاقي للعاملين فيها كما يفترض على المؤسسات أن تستوعب الجوانب القيمة والأخلاقية ، فالأخلاق أصبحت بمثابة الأساس في الاقتصاد وأصبحت من الدعائم والركائز التي يقوم عليها ، لأن المنظمات أدركت بأن الأخلاق لم تعد مسألة هامشية بل إحدى شروط النجاح فعند قيام المنظمات بأنشطة مختلفة عليها مراعاة القيم الأخلاقية للمجتمع وتمارس أعمالها ضمن ضوابط اجتماعية ومبادئ وقواعد أخلاقية وتمارس أعمالها ضمن ضوابط اجتماعية ومبادئ وقواعد أخلاقية ويمكن أن يخلق من هذه الضوابط الاجتماعية استثمارا بحد ذاته يؤدي إلى أدائها الاجتماعي والاقتصادي ، ولكن في حقيقة الأمر فإن الجوانب القيمة والأخلاقية والسلوكية لم توطر بعد بقوانين ملزمة لكن احترامها يعتبر أمرا ضروريا لتحسين صورة المؤسسة في المجتمع وقبولهم لها فتجاهل الجوانب الأخلاقية يضع المؤسسة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية ، لهذا فالقوانين والتشريعات وحدها لا تكفي في أن تتحكم في زمام الامور وأن تحمي المجتمع وتوفر له الثقة والأمان ولكنها حين تعمل في بيئة ونطاق أخلاقي أن فإنها تحقق كفاءة عالية في التنمية والإصلاح كما يفترض على المؤسسة تشجيع السلوك المتخلف ويشجع الالتزام الأخلاقي في المؤسسة بما يلي¹:

¹ - طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي ادريس، الإدارة الاستراتيجية(منظور منهجي متكامل)، دائل وائل للنشر، ط1، عمان- الاردن، 2007، ص531.

- وجود مدونة أخلاقية تطورا عن كيفية التعامل مع مختلف المواقف وتساهم في تحسين السلوك الأخلاقي للأفراد والجماعات وكذلك تساعد المدونة على نشر ثقافة تنظيمية تعزز الاهتمام بالأبعاد الأخلاقية لمختلف القرارات والمواقف والأفعال.
- وجود مبادئ إرشادية للسلوك الأخلاقي التي يمكن من خلالها على الحكم بأخلاقية أو لا أخلاقية السلوك بالنظر في :

- المنفعة المتحققة من هذا القرار لأكبر عدد ممكن من الأفراد ودون أن يؤدي للإضرار بسلوك الآخرين .
 - يحقق السلوك حقوق الإنسان .
 - العدالة لا بد أن تكون القرارات المتخذة عادلة ونزيهة وصادقة فالعدالة تعني التساوي في الحقوق والواجبات وأن يكون العقاب يتناسب مع الضرر الحاصل وإذا أردنا إبراز مصادر أخلاقيات الأعمال في المؤسسة كالاتي :
- ثقافة المجتمع ، العوامل الشخصية ، ثقافة المؤسسة ، القوانين والسلوك .

البعد الإنساني (الخبري): البعد الإنساني هو رسالة صادقة وخدمة إنسانية تخدم بها المؤسسة مجتمعها من خلال تحسين جوانب حياته والمشاركة في حل مشكلات معينة ودعم القضايا التي تتعلق بالبيئة والمجتمع كاستخدام مواد صديقة للبيئة¹، أو البرعات التي تقدمها المؤسسات للمجتمعات الناشطة والفاعلة في المجتمع وفي مبادرات طوعية غير ملزمة للمؤسسة، تبادر بها بشكل إنساني وتطوعي وليس من المتطلبات الضرورية

¹ - طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي ادريس، المرجع السابق،ص 531.

للمؤسسة إلا أنه يدعم الثقة ويعزز صورة المؤسسة في الخارج من خلال النشاطات والأعمال التي تقوم بها لخدمة المجتمع وعلى سبيل المثال فإن المؤسسات الأمريكية تنفق ما يقارب 6 مليار دولار سنويا لقضايا تتعلق بالمجتمع والبيئة ومنها ما تخصص نسبة مئوية من صافي الأرباح لإنفاقها على قضايا اجتماعية وإنسانية مثلا في مجال تلوث المياه والهواء والأرض والحماية من الأخطار البيئية المختلفة .

ويمكن تمثيل هذه الأبعاد على شكل هرمي متسلسل لتوضيح الترابط من جهة ومن وجهة أخرى فإن استناد أي بعد آخر يمثل حالة واقعية فلا يمكن أن نتوقع من المؤسسات مبادرة إنسانية وأخلاقية ومسؤولة إذا لم تكن هذه المنظمات قد قطعت شوطا في تحمل أبعادها الاقتصادية والقانونية نحو مجتمعها الذي تعمل فيه حيث تمثل هذه الأبعاد مطالب أساسية للمجتمع¹.

المطلب الثاني : أنواع المسؤولية الاجتماعية (للمنظمات)

يمكن التمييز بين أنواع مسؤوليات المؤسسة من حيث الأهداف المراد الوصول إليها وهي :

المسؤولية الاقتصادية: جوهر هذا النمط هو أن المؤسسات يجب أن تركز على هدف تعظيم الربح بغض النظر عن أي مساهمة اجتماعية وأن المساهمات الاجتماعية ما هي إلا تحصيل حاصل أو نواتج ثانوية لتعظيم الربح وأن أبرز أنصار هذا النمط هو الاقتصادي

الأمريكي الحاصل على جائزة **Milton freidmens**.

¹- طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي ادريس، المرجع السابق، ص 220.

حيث يشير أن المدراء هم محترفون وليسوا مالكين الأعمال التي يديرونها لذلك فهم يمثلون مصالح المالكين وإذا ما قرروا انفاق الأموال على الأهداف الاجتماعية فإنهم سوف يضعفون ديناميكية السوق وبالتالي سوف تتخفض الأرباح نتيجة هذه التصرفات وهذا يلحق الضرر للمالكين، ولما تم رفع الأسعار للتعويض على ما ينفق على الجانب الاجتماعي فإن المستهلكون سوف يخسرون كذلك وإذا امتنعوا عن شراء هذه المبيعات ستتخفض وبالتالي تتدهور المؤسسة¹.

المسؤولية الاجتماعية: إن هذا النوع يقع على النقيض تماما من النوع الأول ويحاول أن يعرض المؤسسات كوحدات اجتماعية بدرجة كبيرة تضع أهداف المجتمع ومتطلباته كأهم شيء في جميع قراراتها ولعل جماعات "السلام الأخضر" أو الجماعات الأخرى التي تقدم نفسها كأحزاب اجتماعية صرفة تمثل هذا النوع وتحت المؤسسات على تبنيه وبالمقابل تجد المؤسسات صعوبة في موازنة أدائها الاقتصادي ومزيد من الالتزامات في هذا الاتجاه سواء على الصعيد الداخلي أو الصعيد الخارجي .

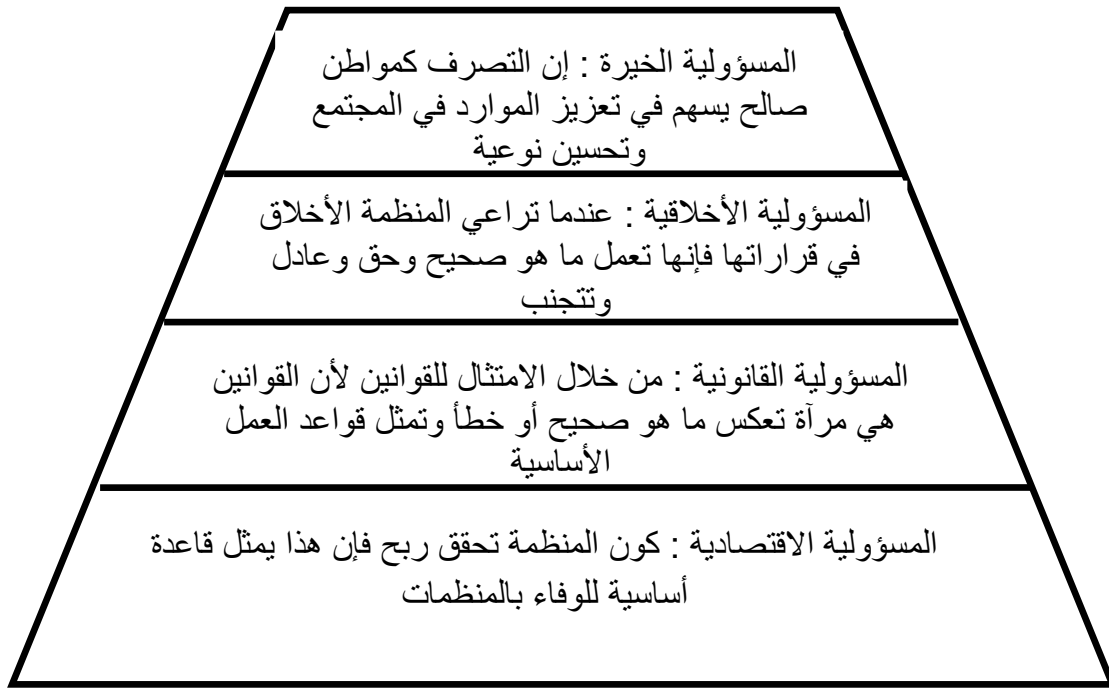
المسؤولية الاجتماعية والاقتصادية " السوسيو اقتصادية ": وهذا النوع أكثر توازن حيث يرى أن الوقت قد تغير وأن إدراك المؤسسات لا تمثل جهة واحدة (المالكين) فقط وإنما هناك جهات عديدة أخرى مثل الحكومة والمجتمع ترتبط معها بالالتزامات معينة، ومن أهم الأفكار التي تدعم هذا الاتجاه تلك القائلة بأن عمليات الخصخصة أدى إلى تطلع المجتمع

¹ - طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي ادريس، المرجع السابق، ص 220 .

إلى دور جديد للمؤسسات لكي تتحمل مسؤوليتها في تقديم ما كانت تضطلع به الحكومات اتجاه المجتمعات والبيئة.

هرم كارول CARROLL لأبعاد المسؤولية الاجتماعية

الشكل (01) : هرم كارول CARROLL لأبعاد المسؤولية الاجتماعية¹



المصدر: ظاهر محسن منصور الغالبي وآخرون، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال ط3، عمان، دار وائل للنشر، 2010، ص83

المطلب الثالث : نظريات حول المسؤولية الاجتماعية:

نظرية أصحاب المصالح Stakeholder theory: أشاع قريمان ولأول مرة في سنة 1984 تغيير أصحاب المصلحة ويضير التعبير إلى العديد من المجموعات ذات الاهتمامات الخاصة التي تستطيع التأثير على المؤسسة أو تكون متأثرة من قبل نشاط أو قرارات المؤسسة مثل المستثمرين والمستخدمين والزبائن والحكومة ومجموعة الضغط

¹ - ظاهر محسن منصور الغالبي وآخرون، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال ط3، عمان، دار وائل للنشر، 2010، ص83

والمجتمع، تسند العديد من البحوث العلمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إلى نظرية أصحاب المصالح والتي تنص على أن الهدف الأساسي للمؤسسات يتولد في تعظيم القيمة لجميع أصحاب المصالح من شركاء وموردين وعم وأسرهم والبيئة المحيطة والمجتمع المحلي والمجتمع ككل ونفذ المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وسيلة تستخدم لإدارة وتنظيم العلاقات بكامل المتعاملين معها .

رؤية الفكر الإسلامي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات : حسب ما سبق استعمال العديد من الباحثين نظرية الشرعية لتفسير المسؤولية الاجتماعية على أنها تطوع المؤسسات بناء على العقد الاجتماعي بينها وبين المجتمع لإضفاء الشرعية لأعمالها واستعمل لتفسير الواجب الاجتماعي شاملة من الناحيتين ، يعتبر الدين الإسلامي أول من اهتم بمفهوم المسؤولية الاجتماعية ونظم طبيعة العلاقات بين أفراد المجتمع وطالب كل فرد أن يقوم بواجباته اتجاه الآخرين وجاء بالعديد من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة التي تنظم العلاقة بين المؤسسة والمجتمع¹.

تعتبر المسؤولية الاجتماعية في النظام الإسلامي جزءا عضويا من الدين لصحة العقيدة والشريعة والمسؤولية الاجتماعية ليست دخيلة على المجتمعات الإسلامية وعلى مبادئ الاقتصاد الإسلامي كما في النظام الرأسمالي، وليست بديلا وحيدا كما في النظام الشيوعي وإهمالا للمصلحة الذاتية لمالك المال، وتستند هذه الأصالة إلى أن ملكية المال في

¹ - وهيبه مقدم، المسؤولية الاجتماعية للشركات في منظور الاقتصاد الإسلامي، موقع موسوعة الاقتصاد والتمويل الإسلامي <http://refpedia.com/ara>، ص 13 .

المنظور الإسلامي لله عز وجل استخلف الإنسان فيه وحق الله في التصور الإسلامي هو حق المجتمع .

ومنه فإن الزكاة والحقوق الواجبة للأقارب والجيران والكفارات ملزمة شرعا والوقف والصدقات التوعية الأخرى تدخل في مجال الالتزام الذاتي من المسلم يقوم بها لنيل الثواب من الله عز وجل، ولم يتوقف التشريع الإسلامي عند الأمر فقط وإنما نظم كيفية هذا الأداء في أساليب وأدوات وآليات محددة بدقة، يتضح هذا في فقه الزكاة وفقه الوقف والحقوق الواجبة للعمال والإحسان والسماحة مع العملاء والموردين.

تعتبر المسؤولية الاجتماعية التي حث عليها الإسلام كتنظيم اجتماعي يرأس لبناء المجتمع المستقر والتماسك حيث تكتمل فيه جميع العناصر الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية وغيرها وهي لا تتوقف عند حد المساهمات المادية أو العينية كما هو حاصل في المنظور الوضعي إنما تتعداه إلى غرس روح المحبة والألفة والرحمة كاللبننة لإنشاء المجتمع المسلم المستقر والمستمر عبر العصور من خلال الحقوق والواجبات والأوامر والنواهي في شتى مجالات الحياة الاجتماعية¹.

¹ - نهال المغربي وياسمين فؤاد، المسؤولية الاجتماعية لرأس المال، المركز المصري للدراسات، ورقة عمل رقم 138، مصر، سبتمبر، 2008، ص 03.

المبحث الثالث : أهمية ومجالات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات

المطلب الأول : أهمية المسؤولية الاجتماعية

هناك وجهات نظر متعارضة حتى تبني المؤسسة لمزيد من الدور الاجتماعي وعلى العموم هناك اتفاق عام يكون المسؤولية الاجتماعية للمنظمة بحدود معينة تمثل عملية مهمة ومفيدة للمؤسسات في علاقاتها مع مجتمعاتها لمواجهة الانتقادات والضغوط المفروضة عليها وتحقق المسؤولية الاجتماعية عدة مزايا للمجتمع والدولة والمؤسسة وأهمها ما يلي :

بالنسبة للمؤسسة : تحسين صورة المؤسسة في المجتمع وخاصة لدى العملاء والعمال باعتبار أن المسؤولية تمثل مبادرات طوعية للمؤسسة اتجاه أطراف مباشرة أو غير مباشرة من شأن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للتنظيم تحسين مناخ العمل كما تؤدي إلى بعث روح التعاون والترابط بين مختلف الأطراف¹.

تمثل المسؤولية الاجتماعية تجاوبا فعالا مع التغيرات الخاصة في حاجات المجتمع كما أن هناك فوائد أخرى، كما يؤدي الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية إلى تعظيم فوائد الدولة بسبب وعي المؤسسات بأهمية المساهمة العادلة والصحيحة في تحمل التكاليف الاجتماعية ومن الصفات الهامة للشخصية السوية شعور الفرد بالمسؤولية في شتى صورها سواء كانت مسؤولية نحو الأسرة أو نحو المؤسسة التي يعمل بها أو نحو زملائه وأصدقائه وجيرانه وغيرهم أو نحو المجتمع عامة أو نحو الإنسانية بأسرها ولو شعر كل فرد

¹ - ميسون محمد عبد القادر، التفكير الاخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وبعض التغيرات، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة، 2009، ص117-118.

بالمسؤولية نحو الأفراد المكلف برعايتهم والعناية بهم ونحو العمل الذي يقوم به لتقديم المجتمع وارتقت وعم الخير جميع أفرادها، إن الشخص السوي يميل دائما إلى مساعدة الآخرين ويقدم يد العون إليهم وكان "ألفرد أدلر" المعالج النفسي يهتم في علاجه لمرضاة أن يوجههم الاهتمام بالناس ومحاولة مساعدتهم وتقوية علاقته بأفراد المجتمع¹، وعلى الرغم من أهمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة إلا أن هناك جدلا بخصوص تبني المؤسسات الرئيسية أهمها :

- كيف يمكن توزيع موارد المؤسسة بشكل يساعد على حل المشاكل الاجتماعية.
- ماهي المشاكل التي يجب على المؤسسة أن تعتني بها بشكل خاص .
- ما هي الأولويات التي يتوجب اعتبارها .
- هل المسؤولية الاجتماعية تقتصر على نشاطات واستجابتها للقوانين أم أنها تتعلق أيضا بالنشاطات التطوعية التي تمتد إلى ما هو أبعد من المتطلبات القانونية .
- ما هي الأهداف والمعايير التي يمكن اعتبارها كافية أو ملائمة .
- ما هي المعايير والمقاييس التي يجب استخدامها لتقرير ما إذا كانت المؤسسة مسؤولة أو غير مسؤولة اجتماعيا .

وقد ركز المؤيدون للمسؤولية الاجتماعية مناقشتهم حول القضايا الرئيسية التالية :

- تحقق الأرباح يجب أن ينظر إليها بمنظور الأجل الطويل وليس بمنظور الأجل القصير كما كان في الماضي حيث أن اتفاق المنظمة لحل المشاكل الاجتماعية

¹ - ميسون محمد عبد القادر، نفس المرجع السابق، ص 117-118.

والذي يؤدي إلى خفض الأرباح في الأجل القصير من شأنه خلق ظروف بيئية ملائمة لبقائها ونموها واستمرار تدفق أرباحها في الأجل الطويل .

- كسب صورة جيدة للمؤسسة .

- المؤسسة التي تتحمل مسؤوليتها الاجتماعية عادة ما تتجنب وطأة التشريعات والقوانين الحكومية .

- تحويل المشاكل الاجتماعية إلى فرص مربحة للمؤسسة .

- المؤسسة مصدر المشاكل الاجتماعية حيث تخلق مشكلة تلوث البيئة وأماكن عمل غير صحيحة .

وبالتالي بالمقابل تركز مناقشة المعارضين لتتبنى المؤسسات الاجتماعية في النقاط التالية :
من شأن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية أن تؤدي إلى زيادة انفاق المؤسسة والذي ينعكس على تكلفة السلع والخدمات التي يقدمها وبالتالي تتخفف قدرته على منافسة المؤسسات الأخرى الأجنبية منها¹.

يؤدي المزيد من الدور الاجتماعي للمؤسسة إلى خرق قاعدة تعظيم الأرباح وتصبح عاجزة عن الارتقاء بالإنتاجية والاستثمار في البحث وتكوين وتطوير تكنولوجيات الإنتاج وتقديم خدمات جديدة حيث وجدت المؤسسة أساسا للعمل عليها وتقديم نوعية خدمات عالية ومن حقها الحصول على عائد تعيد استثماره مما يسمح لها بالتوسع وبالتالي زيادة تشغيل العمال.

¹ - ميسون محمد عبد القادر، نفس المرجع السابق، ص 120 .

مهما كانت موارد المؤسسة فإن قدرتها محدودة وإذا حملت بأهداف اجتماعية تتجاوز هذه القدرة فستتعرض للمخاطر وبالتالي إلحاق الضرر للمجتمع ككل .

صعوبة المساءلة والمحاسبة عن الأنشطة الاجتماعية ويرجع ذلك إلى عدم وجود معايير موحدة لقياس الأداء الاجتماعي¹.

أهم النظريات المفسرة لتبني المؤسسات المسؤولية الاجتماعية :

يبحث هذا المطالب مختلف النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ولعل أهمها نظرية الاقتصاد السياسي ونظرية الشرعية ونظرية أصحاب المصالح وتأتي العلاقة كالتالي :

نظرية الاقتصاد السياسي : ساعدت نظرية الاقتصاد السياسي الباحثين في تفسير العمليات الاجتماعية من السياق الاقتصادي والاجتماعي والسياسي ويمكن أن يفسر المنظور الحداثي لنظرية الاقتصاد السياسي ممارسة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ، حيث يركز المنظور الحداثي للنظرية على تفاعلات المجموعات من منظور تعددي جديد على سبيل المثال المؤسسات والمستخدمين أو المستهلكين أو مجموعة الضغط وقد استخدم في العديد من الدراسات النموذج الحداثي لنظرية الاقتصاد السياسي لشرح ممارسات المسؤولية الاجتماعية مثل غوثري وباركر سنة 1990 و ويليامز سنة 1999².

¹ - ميسون محمد عبد القادر، نفس المرجع السابق، ص 120 .

² - وهيبه مقدم، المرجع السابق، ص 13 .

نظرية الشرعية: تشير نظرية الشرعية إلى أن المؤسسات قد تحاول إضفاء الشرعية لتشريع نشاطاتها بنشر تقارير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من أجل الحصول على موافقة ومساندة من المجتمع في دعم استمرار وجودها وبالتالي تعتبر المسؤولية الاجتماعية "رخصة عمل" وتعتبر النظرية أن إعداد تقارير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هو عقد اجتماعي بين المؤسسة والمجتمع الذي تعمل فيه ، يزودها بالشرعية القانونية لامتلاك واستعمال المصادر الطبيعية وامكانية استئجار المستخدمين .

والعقد الاجتماعي مفاده أن مؤسسة إنما ترتبط بعلاقة تعاقدية قد تكون صريحة أو ضمنية من المجتمع ويترتب على العلاقة التعاقدية بين المجتمع والمؤسسة أن تقوم المؤسسة بوظيفتين رئيسيتين هما¹:

- وظيفة الانتاج والتي تتضمن تقديم المنتجات أو خدمات نافعة ومرغوبة للمجتمع .
- وظيفة التوزيع وهنا ليس توزيع المنتجات، بل توزيع العوائد والمكاسب الاقتصادية والاجتماعية على المجموعات المتواجدة في المجتمع بعدالة، والتي تشكل صلا القاعدة التي تستمد منها المؤسسة مواردها.

ومنه على المؤسسات أن تعمل بصورة متوازنة وعقلانية على استخدام موارد المجتمع بكفاءة عالية وتوزيعه على المجتمع بعدالة، وهذا من شأنه أن يعطي المؤسسة صورة أكثر قبولاً لدى الأطراف المختلفة لتجد نفسها في النهاية قادرة على البقاء والاستمرار وذلك

¹ - نهال المغربيل وياسمين فؤاد، المرجع السابق، ص 04 .

ليس فقط لأنها قادرة على تحقيق الأرباح بل ولأنها وحدة اجتماعية تلتزم بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه مجتمعها وهذا يعني حتما التزامها بالعقد الاجتماعي نسا ومضمونا.

وبما أن الأعراف الاجتماعية ليست ثابتة فهي تتغير بمرور الوقت الذي يستوجب حاجة المؤسسات إلى الاستجابة لتغيير التوقعات الاجتماعية من أجل أن ينظر إليها على أنها " شرعية " ويمكن للمؤسسات اعتماد أربع استراتيجيات من أجل الحصول على الشرعية وذلك من خلال السعي إلى :

- إعلام الجهات المعنية حول الأداء الفعلي .
- تغيير تصورات أصحاب المصلحة دون تغيير التصرف الفعلي للمؤسسة.
- صرف الأنظار بعيدا عن أي مسألة مثيرة للقلق.
- تغيير التوقعات الخارجية حول الآراء.

المطلب الثاني : مجالات المسؤولية الاجتماعية للمنظمة:

تنقسم مجالات المسؤولية الاجتماعية حسب ESTEO إلى ما يلي :

مجال المساهمة العامة¹: ترتبط أنشطة هذا المجال بمساهمات المنظمة في تدعيم المؤسسات العلمية والثقافية والخيرية والمساعدة في التسهيلات الخاصة بالعناية الصحية وبرامج الحد من الأوبئة والأمراض والعمل على حل المشاكل الإنسانية فيما يتعلق بتوظيف الأقليات والمعوقين والعناية بالطفولة وتوفير وسائل النقل للعاملين مما يؤدي إلى تخفيض الضغط على وسائل النقل العامة والاشتراك في برامج التخطيط الحضاري التي

¹ - محمد فلاق وقدر بن نافلة، المسؤولية الاجتماعية لشركات الاتصال الجزائرية، جيزي، موبيليس، نجمة، التحول من العمل الخيري الى العطاء الذكي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، بدون تاريخ .

تهدف إلى تحقيق معد البرامج والمساعدة في تنفيذ برامج الإسكان، وفيما يلي أنشطة خاصة بمجال المساهمات العامة، البذل في سبيل الإنسانية، يعني تدعيم المؤسسات العلمية تدعيم الهيئات الخاصة بالرعاية الصحية، تدعم الهيئات التي تقوم بالأنشطة الثقافية والمواصلات والنقل وتوفير وسائل النقل للعاملين الإسكان المساهمة في تنفيذ برامج الإسكان وإناء مساكن للعاملين الخدمات الصحية: تدعيم البرامج التي تحد من الأوبئة والأمراض وتوفير وسائل وإمكانيات وخدمات العناية والرعاية الصحية، رعاية مجموعة من الأفراد: المساهمة في رعاية المعوقين والطفولة والمسنين وكل من استطاعت التكفل به من هذه الفئات الهشة .

مجال الموارد البشرية : إعداد برامج تدريب لكل العاملين لزيادة مهاراتهم وإتباع سياسة للترقية وتحقيق رضاهم الوظيفي وإتباع نظام أجور وحوافز يحقق لهم مستوى معيشي مناسب يتفق مع المستويات الموجودة في المؤسسات الأخرى في القطاع ، كما يتضمن هذا المجال أنشطة مساهمة المؤسسة في توفير فرص عمل متكافئة لجميع الأفراد دون تفرقة وأدت التطورات التقنية إلى التأكيد والاهتمام بالناحية النوعية للموارد البشرية وفيما يلي أنشطة خاصة بمجال الموارد البشرية¹ .

سياسات التوظيف: وهي توفير فرص عمل متكافئة لأفراد المجتمع وقبول توظيف الطلاب أثناء العطلة الصيفية وقبول توظيف الأفراد المعوقين، تحقيق الرضا الوظيفي : منح العامل أجور ومرتببات تحقق لهم مستوى معيشي مناسب وإتباع سياسة للترقية

¹ - محمد فلاق وقدور بن نافلة، نفس المرجع السابق.

تعترف بقدرات كل العاملين وتحقق فرص متساوية للتقدم وإعداد برامج تدريب لزيادة مهارة العاملين، المحافظة على الاستقرار للعمالة بالصيانة المستمرة للمعدات وتهيئة ظروف عمل تتصف بالأمن والسلامة .

مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية: هذا المجال يعتبر من أهم مجالات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة بسبب توسع استغلال الموارد الطبيعية والتقدم التقني وما نتج عنها زيادة المخلفات الصناعية وتوسع استخدام الأسمدة الكيماوية والمبيدات الزراعية مما أدى إلى مشاكل بيئية كبيرة على جميع المستويات فضلا عن تأثير هذا المجال على نوعية الحياة فإن أثره يمتد على ما تتحمله ميزانية الدولة من نفقات، إذ تخصص المجالس البلدية 20 % من ميزانيتها للتخلص من المخلفات الصلبة خاصة في الدول الصناعية يتضمن هذا المجال الأنشطة التي تؤدي إلى تخفيف أو منع التدهور البيئي وذلك من خلال ما يلي:

الموارد الطبيعية: الاقتصاد في استخدام الموارد الخام ، الاقتصاد في استخدام موارد الطاقة المساهمة في اكتشاف مصادر جديدة للموارد الخام والطاقة .

المساهمات البيئية: تجنب مسببات تلوث الأرض والهواء والمياه وإحداث الضوضاء تصميم المنتجات وعمليات تشغيلها بطريقة تؤدي إلى تقليل المخلفات والتخلص من المخلفات بطريقة تكفل تخفيض التلوث¹ .

¹ - ميسون محمد عبد القادر، مرجع سابق. ص 120 .

مجال الخدمة أو المنتج: تتضمن هذه الأنشطة كل الخدمات المقدمات أو المنتوجات الموجهة للبيئتين الداخلية والخارجية والتي يكون الغرض الأكبر منها في الخدمة هي كسب رضى المواطن أو الزبون .

المطلب الثالث : الاعتلال الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية

وهي حالة من عدم السواء في أخلاقية المسؤولية الاجتماعية وحالة من العطب والخلل الوظيفي ولها مظاهرها لدى الفرد والجماعة وهي :

مظاهرها عن الفرد :

التهاون: وهو فتور في همة العمل وإرادته على غير الوجه الذي ينبغي أن يكون عليه من الدقة والالتقان وهو دليل على وهن البنيان النفسي الأخلاقي في الشخصية .

العزلة: ويقصد بها العزلة النفسية وهي أن يكون الفرد في الجماعة حاضرا فيها معدودا من أعضائه لكن غائب عنها ، إنه في عزلة من صنعه واختياره وهي موقف لا انتماء إلى الجماعة واغتراب عن معاييرها وقيمها¹.

اللامبالاة: وهي برود يعتري الجهاز التوقعي التحسسي عند الانسان كما يصيب سائر الأجهزة النفسية بما يشبه التجمد .

ومن مظاهر اعتلال المسؤولية الاجتماعية عند الجماعة :

التشكك: وهو توجس وتردد في تفسير الأحداث والظواهر وفي تقدير قيمة الأشخاص والأشياء وهو دليل على فوضى الاختيار، ووهن الإلزام وتزعزع الثقة .

¹ - ميسون محمد عبد القادر، نفس المرجع السابق، ص 121 .

التفكك: ويتجلى هذا التفكك الاجتماعي فيما يقع بين الأفراد من تنازع وتفرق وهذا التفكك مظهر بالغ الوضوح لرهن وضعف المشاركة القائمة على الفهم والاهتمام.

السلبى الغائب: وهو موقف يغلب عليه التراجع والانحدار والتخلي عن المسؤولية اتجاه الحياة إحساس بلا معنى بالضياح والإحباط، كما يغيب معه الإحساس بالواجب والإزامة.

الفرار من المسؤولية: وهو التخلي عن المسؤولية وإعلان عن عدم قدرة الجماعة والفرد عن احتمال أعبائها .

من أهم العوامل الاجتماعية التي تؤدي إلى الاعتلال الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية:

- اضطراب المعيار: المعيار الاجتماعي هو الذي يحدد الوجهة وعدمه يؤدي إلى انهيار الفهم وتشوش الاختيار .
- تكبيل الحرية: لا مسؤولية بدون حرية .
- ارتباك الاقتصاد: عدم وضوح الفلسفة الاقتصادية تؤدي إلى اختلال توزيع الموارد وهذا ظلم اجتماعي .
- عبث السياسة : هو عبث السلطة والقوة المنظمة للعلاقات بين الحاكم والشعب ومن مظاهره الاستبداد، التسديد، التوجيه الشاذ، مما يصنع نموذج سيئ أمام المجتمع ويشوش معاييرهم ويجعل عملية الفهم صعبة ويعيق العمل ويدمر اتجاه الالتزام بالواجب¹.

¹ - ميسون محمد عبد القادر، نفس المرجع السابق، ص 121.

خاتمة الفصل :

نظر للحيز الواسع الذي نالت عليه المسؤولية الاجتماعية في مؤتمر جوهانسبرغ 2002 أصبح إلزاما للإفصاح بمدى فعالية المؤسسة اجتماعيا، و إذا رجعنا إلي تعاريف سابقة الذكر نجد أن الإهتمام بالأفراد جزء لا يتجزأ من ممارسات المسؤولية الإجتماعية اذ بدأ الإهتمام بهم نتيجة للإستغلال التعسفي و سوى ظروف العمل و تحقيق الأرباح على حساب حاجاتهم و متطلباتهم فتغيرت النظرة التقليدية للمؤسسة تجاه أفرادها وأصبحت هذه الأخيرة تمارس أدائها الإجتماعي من خلال رعاية شؤونهم، و تحقيق الرفاهية الإجتماعية لهم، الإستقرار النفسي، توفير الأمن و السلم، الرعاية الصحية الإجتماعية والثقافية لهم ولعائلاتهمالخ، وغيرها من المميزات التي تمنحهم الثقة والانتماء وتساهم في تنمية قدراتهم الفنية و الإنتاجية و كسب ولائهم و بالتالي الإحتفاظ بهم .

الفصل الثاني الادارة المحلية

تمهيد

المبحث الأول: مفهوم الإدارة المحلية

المطلب الأول: تعريف الإدارة المحلية

المطلب الثاني: أهمية الإدارة المحلية

المطلب الثالث: أسباب الاعتماد علي الإدارة المحلية

المبحث الثاني: البلدية

المطلب الأول: تعريف البلدية

المطلب الثاني: تطوير نظامها

المطلب الثالث: دور البلدية بالنسبة للمواطن

المطلب الرابع: هيئة البلدية

تمهيد :

تخضع السلطة الإدارية في تنظيمها إما إلى أسلوب المركزية الإدارية، إذ تتركز الوظيفة الإدارية في يد هيئة واحدة تتولى دواوينها في العاصمة وفروعها في الأقاليم إدارة جميع الشؤون والمرافق العامة من قومية ومحلية، أو إلى أسلوب اللامركزية الإدارية إذ يتم توزيع الوظائف الإدارية في الدولة بين السلطة المركزية وهيئات محلية أو مرفقية مستقلة تباشر نشاطها تحت إشراف السلطة المركزية ولرعايتها، وهذا الأسلوب الثاني هو ما يعرف بنظام الإدارة المحلية .

المبحث الأول : مفهوم الإدارة المحلية :

المطلب الأول : تعريف الإدارة المحلية

وفقد ذهب الفقه الانجليزي في تعبير عن مصطلح او مفهوم الإدارة المحلية بمصطلح الحكم المحلي و عرفها بانها : "حكومة محلية تتولاها هيئات محلية، منتخبة مكلفة بمهام ادارية وتنفيذية تتعلق بالسكان المقيمين في نطاق محلي محدد ولها الحق في اصدار القرارات واللوائح المحلية " ومن خلال التعريف يتضح بانها اشار الي بعض الخصائص الاساسية التي يقوم عليها نظام الإدارة المحلية " وذلك من خلال تحديد طبيعة المسائل الادارية والتنفيذية التي تضطلع بها الهيئات المحلية¹ .

كما انه بين الوسائل القانونية التي من خلالها تمارس هذه الهيئات مهامها، و ذلك بتحويلها سلطة اصدار القرارات واللوائح، كما ان تعريف ابرز عنصر الانتخاب باعتباره يمثل ضمانه من ضمانات استقلال وهذه الهيئات، و مع ذلك يؤخذ علي هذا التعريف انه لم يشير الي عنصر الرقابة والذي يعد احد اركان الإدارة المحلية كما استخدم الفقه الفرنسي مصطلح اللامركزية المحلية للتعبير عن الإدارة المحلية و عرفها بانها : "هيئات محلية تمارس اختصاصات ادارية وتتمتع باستقلال ذاتي " .

واستخدم الفقه الفرنسي ايضا مصطلح اللامركزية الاقليمية مستقلة عن اللامركزية المرفقية للتعبير عن الإدارة المحلية اذا عرفها بقوله : "انها هيئات محلية لا مركزية

¹ - <http://www.maspolitiques.com> تاريخ التصفح 2017/04/08 على الساعة : 14:30

تمارس اختصاصات إدارية، وتتمتع باستقلال ذاتي " وهذا التعريف جاء مقتضبا ومقصورا علي اللامركزية الإقليمية دون المرفقية ، إلا أنه وضح طبيعة الاختصاصات التي تمارسها هذه الهيئات، كما أشار الي ركن الاستقلال .

وإذا ما أجرينا مقارنة موجزة لتطبيقات التشريع الإنجليزي و التشريع الفرنسي والذان يمثلنا قطبان رئيسيان لهذا النظام في أوروبا لوجدنا بان الموضوع كله لا يعد كونه خلافا في التسمية، دون ان تصل الي مرحلة القول بان النظام المحلي الإنجليزي هو درجة من درجات اللامركزية السياسية، حيث ان النظام الإنجليزي لا يعرف نوعا واحدا من الوحدات الإدارية المحلية، لا من حيث الشكل ولا من حيث التنظيم، و أهم هذه الوحدات : المحافظات، المدن التي في مرتبة المحافظات، المراكز الحضرية المراكز الريفية، المدن المتوسطة والمدن الصغيرة.¹

أما في فرنسا فتتميز الوحدات الإدارية المحلية بوحدة النمط، حيث تتماثل هذه الوحدات في مستويين هما المحافظات والبلديات، وهذا الفرق بين التنظيمين، يفسر بان النظام الفرنسي في هذا المجال هو أبسط وأقل تعقيدا من النظام الإنجليزي، ولكن مجالس المحافظات والمدن والقرى و المراكز في إنجلترا ليست ولايات او مقاطعات سياسية .

¹ - <http://www.maspolitiques.com> تاريخ التصفح 2017/04/08 على الساعة : 14:30

فإنجلترا دولة بسيطة، ومجالسها المحلية لم تصل لا دستوريا ولا عرفيا الى المستوى الذي وصلت إليه الولايات المتحدة الامريكية في ممارستها للوظائف السياسية او القضائية او الادارية .

اما الوطن العربي فقد اختلف الكثير من الفقهاء والباحثين العرب حول تحديد مفهوم الادارة المحلية، عرف بعض الفقهاء الادارة المحلية بانها : "توزيع الوظيفة الادارية بين الحكومة المركزية في العاصمة وبين هيئات محلية او مصلحة مستقلة، بحيث تمارس هذه الهيئات وظيفتها الادارية تحت اشراف ورقابة الحكومة المركزية " وتجدر الاشارة الى ان هذا التعريف الذي حدد بتعبير منظم ودقيق ومعظم عناصر الادارة اللامركزية، قد اهمل عنصر الانتخاب، ومن الباحثين من عرف الادارة المحلية بانها " اسلوب من اساليب العمل الاداري الذي ينصب علي توزيع اختصاصات الوظيفة بين السلطة المركزية وبين هيئات او مجالس منتخبة او مستقلة عن السلطة المركزية ولكنها تباشر اختصاصاتها في هذا الشأن تحت اشراف ورقابة الدولة المتمثلة بسلطانها المركزية " .

ويعد هذا التعريف اكثر دقة للإدارة المحلية، حيث بين اهم الشروط التي يقوم عليها نظام الادارة المحلية¹ .

¹ - <http://www.maspolitiques.com> ، المرجع السابق .

المطلب الثاني : أهمية الإدارة المحلية

اهتم الكثير من الباحثين كل حسب تخصصه حسب مجال تخصصه بالإدارة المحلية اشد الاهتمام، فعلماء الاجتماع اهتموا بها من منطلق انها تشكل صورة من صور التضامن الاجتماعي، كما ان الإدارة المحلية تقوم علي فكرة تقسيم العمل وهو ما جعلها موضوع اهتمام هذه الفئة من الباحثين.

كما يمكن النظر ايضا الي الإدارة المحلية من زاوية سياسية علي اعتبار ان المجالس المحلية المشاركة في صنع القرار مما يجسد فعلا فكرة الديمقراطية ، ايضا اهتم علماء الإدارة بهذا النوع من الإدارة نظرا لما تشكله من أهمية كبرى في نظرية التنظيم فلا يمكن تجسيد فكرة التنظيم في الإدارة العامة دون التركيز علي نظام الإدارة المحلية .

المطلب الثالث : اسباب الاعتماد علي الإدارة المحلية

تعتبر الاسباب الداعية لاعتماد نظام الإدارة المحلية موحدة تقريبا في كل الدول، يمكن حصرها فيما يلي¹:

¹ - <http://www.maspolitiques.com> ، المرجع السابق .

1/- تزايد مهام الدولة :

كانت مهام الدولة فيها سبق تتمثل في الامن و العدالة و الدفاع فتطورت فيها بعد الى دولة متدخلة تعنتي بالمسائل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وغيرها، هذا التنوع في النشاط والتعدد في المهام فرض انشاء هياكل لمساعدة الدولة في الدور النمو بها و المتمثل في الادارة المحلية (الجماعات المحلية). فقد اصبح العمل بالمركزية الادارية لا يجدي نفعا مع تطور عدد البلديات و تزايد المشروعات التنموية المنشآت القاعدية¹.

2/- التفاوت فيما بين اقليم الدولة :

تختلف الاقاليم من الناحية الجغرافية، فهناك المناطق الساحلية و المناطق القريبة من العاصمة و المناطق البعيدة عنها، كما تختلف من حيث تعداد السكان، الى جانب وجود المدن المكتظة بالسكان، مدن قليلة السكان، مناطق تزخر بالإمكان السياحية ومناطق لا تتوفر علي هذا العامل.... الخ .

وهذا الاختلاف بين منطقة و اخرى من مناطق الدولة الواحدة في العامل الجغرافي و السكاني الي جانب العامل المالي ، يفرض بالضرورة الاستعانة بالإدارة محلية لتسيير شؤون الاقليم ، و ذلك انه لا يمكن تصور تسيير كل المناطق علي اختلاف عواملها و

¹ - بسمة عولمي، تشخيص نظام الادارة المحلية والمالية المحلية في الجزائر، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، عدد 04، ص 258 .

امكانياتها و موقعها بجهاز مركزي واحد مقررة العاصمة ، و كلما كان مقر المسير قريبا من مشاكل الاقاليم و مواكب لتطوير التنمية الاقليمية كلما كان التسيير احسن .

3- تجسيد الديمقراطية على المستوى المحلي :

تعتبر الإدارة المحلية عن التسيير الذاتي وهوسيلة فعالة لاشتراك المنتخبين من الشعب في ممارسة السلطة و هي علامة من علامات الديمقراطية في الحكم . كلما استعانة السلطة المركزية بالإدارة المحلية و مجالسها المنتخبة كلما كان ذلك مؤشرا على الديمقراطية .

ومنه فالإدارة المحلية لا تخلو من الاهمية كونها اكثر النظم الادارية فعالية و ديناميكية لأنها اقرب الى المجتمع المحلي . ولا يكتمل عمل نظام الادارة المحلية الا اذا توفرت على اساليب تسيير و قواعد تحكم عملها ويعد اسلوب اللامركزية الادارية احسن الاساليب في تسيير نظام الادارة المحلية¹.

¹ - بسملة العولمي، المرجع السابق، ص 259 .

المبحث الثاني: البلدية

المطلب الأول: تعريفها

عرف المشروع البلدية بموجب المادة الأول من القانون رقم (90 - 80)¹ المؤرخ في 17 أبريل 1990 المتعلق بقانون البلدية على أن البلدية هي الجماعة الإقليمية الأساسية التي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وعرفها قانون البلدية لسنة 1967 بأنها « البلدية هي الجماعة الإقليمية السياسية والإدارية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأساسية ولا شك أن التعريف الثاني ويعكس الوظائف المثيرة للبلدية ومهامها المتنوعة في ظل الفلسفة الاشتراكية.

المطلب الثاني: تطور نظامها

فرع 1: قبل الاستقلال

البلدية في المرحلة الاستعمارية 1830-1962 :

لم تحد البلدية عن الولاية فقد كانت هي الأخرى أداة لتحقيق طموحات الإدارة الاستعمارية وفرض هيمنتها ونفوذها، وقد كان يديرها مواطن من الإدارة الاستعمارية وهو متصرف المصالح المدنية و يساعده موظفون جزائرية خاضعون للإدارة الفرنسية وهم القواد ويساعده في لجنة بلدية تتكون من أعضاء أوربيين منتخبين وبعض

¹ - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري ، جسر للنشر والتوزيع ، ط2، الجزائر 2007 ، ص 41-43

الجزائريين المعنيين، لقد كانت البلدية مجرد أداة لخدمة الإدارة الفرنسية سواء كانت مدينة أم عسكرية فقد كانت بعيدة كل البعد من أن تتحقق طموحات الجزائريين .

الفرع 2: بعد الاستقلال

البلدية في المرحلة الانتقالية 62-67:

تعرضت البلدية في هذه المرحلة لنفس الأزمة التي هزت باقي المؤسسات على اختلاف أنواعها وهذا بحكم الأوربيين أرض الوطن ولقد أنت الدراسات على أن أكثر من 1500 بلدية كانت مشلولة عن العمل بحكم ظروفها الصعبة على المستوى المالي والتقني و لقد فرض هذا الفراغ على السلطة آنذاك أن تعمل على إنشاء لجان خاصة لتتولى مهمة تسيير شؤون البلدية يقودها رئيس عهدة إليه مهام رئيس البلدية .

مرحلة التفكير في إنشاء قانون البلدية :

لقد كان لدستور 1963 و ميثاق الجزائر و ميثاق طرابلس بالغ الأثر في إبراز مكانة البلدية على المستوى الرسمي والاعتراف بدورها ولعل من الأسباب التي دفعت السلطة آنذاك إلى ضرورة الإسراف في التفكير و إصدار قانون للبلدية هي :

- خضوع البلديات أثناء الفترة الاستعمارية للنظام القانوني الفرنسي مما أجبر السلطة إلى ضرورة التعجيل بإصلاح المؤسسات الموروثة و منها البلديات¹.

¹ - بعلي محمد الصغير، القانون الإداري، دار العلوم والنشر والتوزيع، الجزائر، ص 65.

- عدم مواكبة هذه النصوص لفلسفة الدولة المستقلة والتي تبين الاتجاه الاشتراكي بحسب النصوص الرسمية.

- رغبة السلطة في عدم إطالة الفترة الانتقالية خاصة و قد نجم تباين محسوس على المستوى التطبيقي أو العملي.

- إن دور البلدية أعظم من دور الولاية لاشك بحكم اقترابها أكثر من الجمهور وبحكم مهامها المتنوعة لذا وجب أن يبدأ الإصلاح منها أولاً .

مرحلة قانون البلدية لسنة 90 - 67 :

لقد تميز هذا القانون بالتأثر بنموذجيتين مختلفتين هما النموذج الفرنسي والنموذج اليوغسلافي و يبدوا التأثير بالنظام الفرنسي خاصة بالنسبة لإطلاق الاختصاص للبلديات و كذا في بعض المسائل التنظيمية الأخرى بحكم العامل الاستعماري أما التأثير بالنموذج اليوغسلافي فيعود سره إلى وحدة المصدر الإيديولوجي النظام الاشتراكي واعتماد نظام الحزب الواحد وإعطاء الأولوية في مجال التسيير للعمال والفلاحه .

مرحلة قانون البلدية لسنة 1990 :¹

وهذه المرحلة تميزت بخضوعها للمبادئ وأحكام جديدة أرساها دستور 1979 وعلى رأسها إلغاء نظام الحزب الواحد و اعتماد نظام التعددية الحزبية ولم يعد في ظل هذه

¹ - بعلي محمد الصغير ، المرجع السابق، ص 103 .

المرحلة للعمال والفلاحة أي تبث هجر النظام الاشتراكي وسنتولى دراسة نظام البلدية بالتفصيل طبقا لمقتضيات هذا القانون .

المطلب الثالث: دور البلدية بالنسبة للمواطن :

- المحافظة على الممتلكات : وهذه المحافظة تتمثل في المنشآت الادارية التربوية الثقافية و المنشآت القاعدية كالطرق و السدود و الجسور و الشبكات المختلفة التي تتطلب جهدا و اموالا في الصيانة و التجديد و التصليح و الحماية¹ .
- التجهيز العام : و نعني به كل المنشآت و المخططات المبرمجة التي تهدف الي تنمية محلية في كل المجالات التي تمس حياة المواطن اليومية الفردية و الجماعية و الاجتماعية و الاقتصادية .
- المحيط و العمران : القيام بكل الاعمال التي تساهم في تقوية نظافة المحيط كجمع الاوساخ و تنظيف و تزيين الاحياء و محاربة الامراض المنقولة سواء عن طريق المياه او الحيوان و محاربة التلوث و حماية البيئة و فرض احترام قواعد البناء و تطوير الاشكال المعمارية و الاصلية و الاستفادة من المخططات في مجال التعمير و البناء ، فان المحيط و العمران هما من الماهية التي تعبر عن سلطة الدولة و مصداقية الجماعات المحلية و صدق المسؤولين في تغيير الامور .

¹ - بعلي محمد الصغير ، المرجع السابق، ص 103 .

- النشاط الاجتماعي : يتمثل النشاط الاجتماعي في :

- طلب سكن
- ماوى في حالة امر طارئ (حريق ، فيضان ، زلزال..... الخ)
- مساعدة للبناء
- طلب معونة غذائية (قفة رمضان)
- التكفل بالمعوزين و المعوقين
- تشغيل الشباب
- مساعدة العائلات عديمة الدخل

انها اختصاصات واسعة وهامة وفعلا تتعلق بمختلف مظاهر الحياة المحلية الخاصة بالمواطن بحيث خول للبلديات والولايات صلاحية القيام باي عمل يستهدف كل النشاطات وهذا ما اكدته بعض المواد من قانوني البلدية والولاية .

وهذا الصلاحيات والمهام لا تتم في اطار نظرة جديدة للتسيير بعيد كل البعد عن التسيير العشوائي للشؤون العامة وتستطيع تحقيق التنمية المحلية للمواطن بمختلف ابعادها وتطوير المساهمة الديمقراطية المحلية له وخلق جو التضامن الوطني بين مختلف شرائحه وهذا لا يكون الا بإدخال الاسلوب الصحي في الجماعات المحلية كنظام جديد ونمط علمي مبني علي حرية المواطن (المستهلك)¹.

¹ - بعلي محمد الصغير، المرجع السابق، ص 104 .

المطلب الرابع: هيئة البلدية

- المجلس الشعبي البلدي

يعد المجلس الشعبي البلدي هيئة أساسية في تسيير وإدارة البلدية كجماعة إدارية لا مركزية إقليمية و عليه فإن دراسة المجلس الشعبي تقتضي أن نتطرق لتشكيله ولقواعد سيره ونظام مداولاته ولصلاحيته¹.

الفرع 1 : تشكيل المجلس :

يتشكل المجلس الشعبي البلدي من مجموعة منتخبين يتم اختيارهم من قبل سكان البلدية بموجب أسلوب الاقتراع العام السري المباشر وذلك لمدة خمس سنوات، ويختلف عدد أعضاء المجلس الشعبي البلدي بحسب التعداد السكاني للبلدية وفق الجدول التالي :

- 80 أعضاء في البلديات التي يقل عدد سكانها عن 10.000 نسمة .
- 90 أعضاء في البلديات التي يتراوح عدد سكانها بين 10000 و 20000 نسمة
- 11 عضوا في البلديات التي يتراوح عدد سكانها بين 2.00001 و 50000 نسمة .
- 15 عضوا في البلديات التي يتساوى عدد سكانها بين 500001 و 100000 نسمة .

¹ - جمال الدين مغوفل ، التنمية المحلية، البلدية الولائية، دار الخلدونية للنشر، 2010 ، ص 87 .

• 23 عضوا في البلديات التي يتساوى عدد سكانها بين 100000 و 200000 نسمة.

• 33 عضوا في البلديات التي يساوي عدد سكانها أو يفوق 200000 .

هذا ويجدر التنبيه أن قانون 1990 لم يعط أولوية لأي فئة من فئات المجتمع عن غيرها وهذا خلافا للمرحلة السابقة حيث كانت الأولوية معترف بها رسميا لفئة العمال والفلاحين والمتقنين كما سلف القول.

يطرح النظام الانتخابي البلدي البحث في جملة من القواعد القانونية تدور حول المسائل الرئيسية التالية : الناخب، المنتخب « المترشح » والعملية الانتخابية¹.

أولا : الناخب (Electeur) :

يمكن القول أن الناخب هو الشخص المسجل بالقائمة الانتخابية ، والتي تتضمن أسماء جميع الأشخاص الذين يحق لهم ممارسة حق التصويت أو الاقتراع ، وذلك نظرا لتوافر شروط معينة تمكن من الحصول على بطاقة الناخب وبالرجوع إلى المادة 5 من قانون الانتخابات الوارد بالأمر رقم 97/07 السابق تجدها تنص على ما يلي : « يعد ناخبا كل جزائري وجزائرية بلغ من العمر ثمانية عشر سنة كاملة يوم الاقتراع وكان متمتعا بحقوقه المدنية والسياسية ولم يوجد في إحدى حالات فقدان الأهلية المحددة في التشريع المعمول به » وعليه فإن شروط الناخب تتمثل - أساسا - في ما يلي :

¹ جمال الدين مغوفل ، المرجع السابق، ص87.

أ) التمتع بالجنسية الجزائرية : يعتبر الانتخاب من الحقوق السياسية ، حتى أن الدستور الجزائري رفعه إلى مرتبة الحقوق والحريات الأساسية للمواطن والتي غالبا ما تقتصر ممارستها على الوطن دون الأجنبي .

وواضح من النص السابق، أن المشرع قد جعل الانتخاب مطلقا من ناحيتي :

1- فهو لم يميز بين الجنسية الأصلية والجنسية المكتسبة ، وفي ذلك بند لنظرية التفرقة التي نشترط على المتجنسين مرور فترة زمنية معينة تكون اختيار المدى ولأته وتعلقه بوطنه الجديد .

2- كما أنه لم يميز بين الجهتين حينما أعطى للنساء الجزائريات حق الانتخاب على قدم المساواة مع الرجال، اعتبارا من أن حرمانهن من ذلك يعد منافيا للديمقراطية القريبة في نظر الأغلبية¹.

ب) بلوغ سن 18 سنة : يلاحظ أن الدساتير المحافظة غالبا ما تتجه صوب رفع السن التي يحق فيها الشخص التصويت سن الرشد الأساسي في حين تميل الدساتير الشورية إلى تخفيفها.

وفي هذا السياق فقد حدد التشريع الجزائري هذا السن ببلوغ 18 سنة كاملة يوم الاقتراع، رغبة منه في اشتراك فئة الشباب في عملية التغيير السياسي والاجتماعي

¹ - جمال الدين مغوفل ، المرجع السابق، ص 87 .

بالبلاد وهو بذلك إنما ينقصه بسنة واحدة عن سن الرشد المدني المحدد بـ 19 سنة طبقاً للمادة 40 من قانون المدني .

ج (التمتع بالحقوق الوطنية المدنية والسياسية: يحرم الشخص من ممارسة بعض حقوقه المدنية حق الملكية ، حق القيام ببعض التصرفات المدنية أو السياسة حق الترشح، حق الانتخاب كعقوبة تبعية لارتكابه بعض الجرائم .

د) عدم الوجود في إحدى حالات عدم الأهلية للانتخاب: دون الخوض في تفسير طبيعة الانتخاب، فإنه لا يمكن تجاهل وظيفته وبعده الإجتماعي، الأمر الذي يقتضي استبعاد مجموعة من أفراد المجتمع لا تمتع بالأهلية الكافية لممارسته .

إن فقدان الأهلية لممارسة حق الانتخاب ترد حسب المادة 7 من قانون الانتخابات، لعوامل متعددة: الإدانة الجزائية، عامل الثقة والقصر¹.

1- الإدانة الجزائية: حيث يعتبر فاقد الأهلية للانتخاب المحكوم عليه بسبب جنية أو بعقوبة الحبس في الجرح التي يحكم فيها بالحرمان من ممارسة حق الانتخاب طبقاً للمادة 8 و14 من قانون العقوبات.

سحب الثقة من القصر: نظراً لعدم الاعتداء أو الثقة برأيهم، استبعد القانون مجموعة من الأشخاص لعدة أسباب هي:

¹ - جمال الدين مغوفل ، المرجع السابق، ص 88 .

الحجر، مناهضة ثورة نوفمبر 1954، الإفلاس شريطة عدم رد الاعتبار و الحجر وعلى كل فإن فقدان الأهلية الانتخابية ليس دائما إذ يسجل الأشخاص الذين استعادوا أهليتهم الانتخابية أنفسهم في القوائم الانتخابية وفقا للمادة 6 من هذا القانون إثر إعادة الاعتبار لهم أو رفع الحجر عليهم أو بعد إجراء عفو شامل كما تشير المادة 13 من قانون الانتخاب.

2-التسجيل بالقائمة الانتخابية بالبلدية : بالإضافة إلى توافر الشروط الموضوعية السابقة يجب توافر شرط شكلي آخر هو التسجيل بالقائمة الانتخابية بالبلدية والحصول على بطاقة الناخب . ولا يمكن للشخص أن يسجل بالقائمة الانتخابية بالبلدية إلا إذا كان موطنه بها¹، ومع ذلك، فقد وردت عدة إنشاءات على قاعدة ارتباط الانتخاب بالموطن تتعلق أساسا بحالة كل من: الجزائريين المقيمين بالخارج وأعضاء الجيش الوطني الشعبي وأسلاك الأمن ، حيث يمكن لهؤلاء التسجيل ببلدية مسقط رأس أحد أصولهم .

ثانيا : المنتخب (المترشح)

يتكون المجلس الشعبي البلدي من عدد من الأعضاء يتراوح بين 7 و 33 منتخبا بلديا حسب عدد السكان للبلدية يتم انتخابهم لمدة خمس سنوات، تمدد وجوبا لدى تطبيق المواد 90 ، 93 ، 96 من الدستور، كما تشير المادة 75 من قانون الانتخابات بطريقة

¹ - جمال الدين مغوفل ، المرجع السابق، ص 90-93 .

الأغلبية النسبية حيث توزع المقاعد حسب عدد الأصوات التي تحصلت عليها كل قائمة مع تطبيق قاعدة الباقي الأقوى والمعامل الانتخابي¹.

لقد كفل الدستور احترام مبدأ المساواة في المواطن ومنها حق تقلد المهام في الدولة عبر مختلف أجهزتها بما فيها المجالس المنتخبة : البلدية والولاية وذلك وفقا للشروط التي تحددها القوانين . وبالرجوع لأحكام قانون الانتخابات تجدها تنص على جملة من الشروط .

(أ) الشروط : وتنقسم إلى شروط موضوعية وآخر شكلية .

الشروط الموضوعية : لم يتعرض قانون الانتخابات تحديدا ومباشرة وصراحة إلى الشروط الموضوعية الواجب توافرها في المترشح لعضوية المجلس الشعبي البلدي ما عدا شرط السن المتمثل في بلوغ 25 سنة يوم الاقتراع إلا أنه نص على ضرورة مراعاة الشروط الأخرى التي يشترطها التشريع صراحة ومنها شروط الآخر وعليه فإنه للشرط في المترشح أن تتوفر فيه - من باب أولى - باقي الشروط الناخب من : جنسية جزائرية، وتمتع بالحقوق الوطنية، وعدم الوجود في إحدى حالات فقدان الأهلية للانتخاب وإيجاد موطن بالبلدية .

¹ - شرح قانون البلدية، القانون رقم 10-11 المؤرخ في 2011/06/22 المتعلق بالبلدية .

الشروط الشكلية : يشرط لقبول الترشيح توافر ما يلي :

- ضرورة اعتماد الترشيح من طرف حزب أو عدة أحزاب ، أو بموجب تدعيم شعبي يتمثل في تقديم قائمة تحتوي على نسبة معينة من توقيعات الناخبين بالبلدية لا تقل عن 5 % طبقا للمادة 82 من قانون الانتخابات .

- الامتناع عن الترشيح في أكثر من قائمة واحدة غير التراب الوطني

- عدم الترشيح في قائمة واحدة لأكثر من مترشح في أسرة واحدة سواء بالقرابة أو بالمصاهرة من الدرجة الثانية تفاديا لتحول المجالس البلدية إلى مجالس عائلية

- إثبات أداء الخدمة الوطنية أو الإعفاء منها كما تشير المادة 93 من قانون الانتخابات

(ب) الحالات Les cas : بالرغم من توافر الشروط السابقة نص القانون على بعض الأوضاع التي تشكل حالات عدم القابلية للانتخاب أو حالات تعارض أو تناف، و هي في حقيقتها يجب عدم توافرها في المنتخب البلدي

1- حالات عدم القابلية للانتخاب:

لقد أخذ المشرع بعدة حالات لعدم القابلية للانتخاب حتما استبعد في قوائم الترشيح بعض الموظفين وذوي المراكز المؤثرة، و هذا حفاظا على مصداقية العملية الانتخابية¹.

¹ - ربيعة الميلود ، ميزانية البلدية، رسالة الماجستير غير منشورة، معهد الحقوق، جامعة الجزائر 2009 ، ص 43 .

ولهذا النص المادة 98 من قانون الانتخابات على أنه : « يعد غير قابلين للانتخاب خلال ممارسة وظائفهم ولمدة سنة بعد التوقف عن العمل في دائرة الاختصاص حيث يمارسون أو سبق لهم أن مارسوا فيها وظائفهم: الولاة، رؤساء الدوائر، الكتاب العامون للولايات، أعضاء المجالس التنفيذية للولايات، القضاة، أعضاء، موظفو أسلاك الأمن، مسيرو أموال البلدية، مسئولو المصالح البلدية .

والظاهر من النص أن عدم القابلية للانتخاب هنا أنه لا يمكن لهؤلاء الترشح في دائرة اختصاصهم الوظيفي من حيث المكان أو فيها لكن بعد مدة سنة من توقفهم عن العمل فيها من حيث الزمان¹.

2- حالات التعارض و حالات التنافي: تبرز هذه الحالات إلى الوجود بعد الإعلان عن نتائج الاقتراع، حيث يجب على بعض الأشخاص و الموظفين ممن يحتلون مراكز مؤثرة إما الاستقالة ممن مناصبهم الوظيفية أو التخلي عن عضويتهم الوظيفية أو التخلي عن عضويتهم بالمجلس الشعبي البلدي المنتخب، حسب ما تفرضه القوانين الأساسية الخاصة بهم، وإذا كانت النصوص السابقة وخاصة قانون الانتخابات رقم 08-08 لسنة 1980، قد أشارت صراحة إلى هذه الحالات فإن قانون الانتخابات الحالي سكت عن ذلك، على الرغم من الإشارة إلى هذه الحالات في المادة 31 من ق البلدي رقم 8-90 .

¹ - رقيقة الميلود ، المرجع السابق، ص 44.

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً: منهج الدراسة

ثالثاً: التعريف بعينة الدراسة

رابعاً: ادوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة

خامساً: وصف و تحليل البيانات

سادساً: - نتائج الفرض الجزئي الاول

- نتائج الفرض الجزئي الثاني

استنتاج عام

تمهيد:

يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة من حيث حدود الدراسة ومنهجها الذي أستخدمه الباحث والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة بياناته وتحديد مجتمع وعينته وأدواته والإجراءات المتبعة في التأكد من إثبات الفرضيات أو نفيها من خلال إجراءات الدراسة الميدانية .

أولاً: مجالات الدراسة تتمثل حدود الدراسة في:

أ- **المجال الزمني:** بدأت هذه الدراسة في شهر مارس 2017 كمرحلة أولى استطلاعية من أجل التقرب من الواقع وإثارة الموضوع أكثر تم تسجيل بعض الملاحظات والمرحلة الثانية كانت أواخر شهر أبريل تم فيها بعض المقابلات مع رؤساء وبعض الإطارات كانت بمثابة مقاربات لبناء أسئلة الاستمارة على ضوء معطيات البيئة الداخلية والبيئة الخارجية وكانت بتوجيه ومتابعة الأستاذ المشرف حتى تم صياغتها بشكل نهائي واضح والمرحلة الأخيرة في شهر أبريل كانت دراسة ميدانية تم فيها توزيع الاستمارات على مفردات عينة البحث وهي 85 استمارة حيث استرجعنا 75 منها حيث تم فقدان 10 استمارات وهذا لعدم اكتمالها و نقص في اجابات المبحوثين تخدم موضوع البحث والتي تهدف إلى الوصول إلى حقائق عن واقع المسؤولية الاجتماعية في مقر بلدية مسعد.

المجال المكاني: تعتبر البلدية جماعة عمومية محلية مستقلة تهتم بالمواطنين والمساهمة في تسهيل وتسيير حياتهم الاجتماعية باعتبارها الجماعة القاعدية والمكلفة بتسيير وحماية لمصالح العمومية وتوفير وتلبية احتياجات المواطنين

تعتبر بلدية مسعد جماعات إقليمية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي مثل باقي البلديات طبقا للمادة الأولى من القانون 90/80 المؤرخ في 17/04/1990¹ مما يترتب عنه توسع في اختصاصات الجماعات المحلية التي تشكل البلدية نواتها الرئيسية وهذا بحكم المهام الموكلة إليها وخاصة الاقتصاد والمالية التهيئة العمرانية والشؤون الاجتماعية، وينعكس ذلك في ميزانية البلدية من خلال التخصصات الخاصة بإيراداته ونفقاتها السنوية والبرامج الموازية.

تعتبر بلدية مسعد من أهم الدوائر من بين 12 دائرة لولاية الجلفة تم إنشاءها بتاريخ 19 جويلية 1958 حيث تبعد عن مقر الولاية بحوالي 78 كلم جنوبا بمساحة تقدر بحوالي 139.62 كم²، ويقع مقرها الإداري بشارع الأمير عبد القادر، يحدها شمالا: بلدية المجبارة، ومن الجنوب والجنوب الغربي بلدية سلمانة، ومن الغرب والجنوب الغربي بلدية ندول.

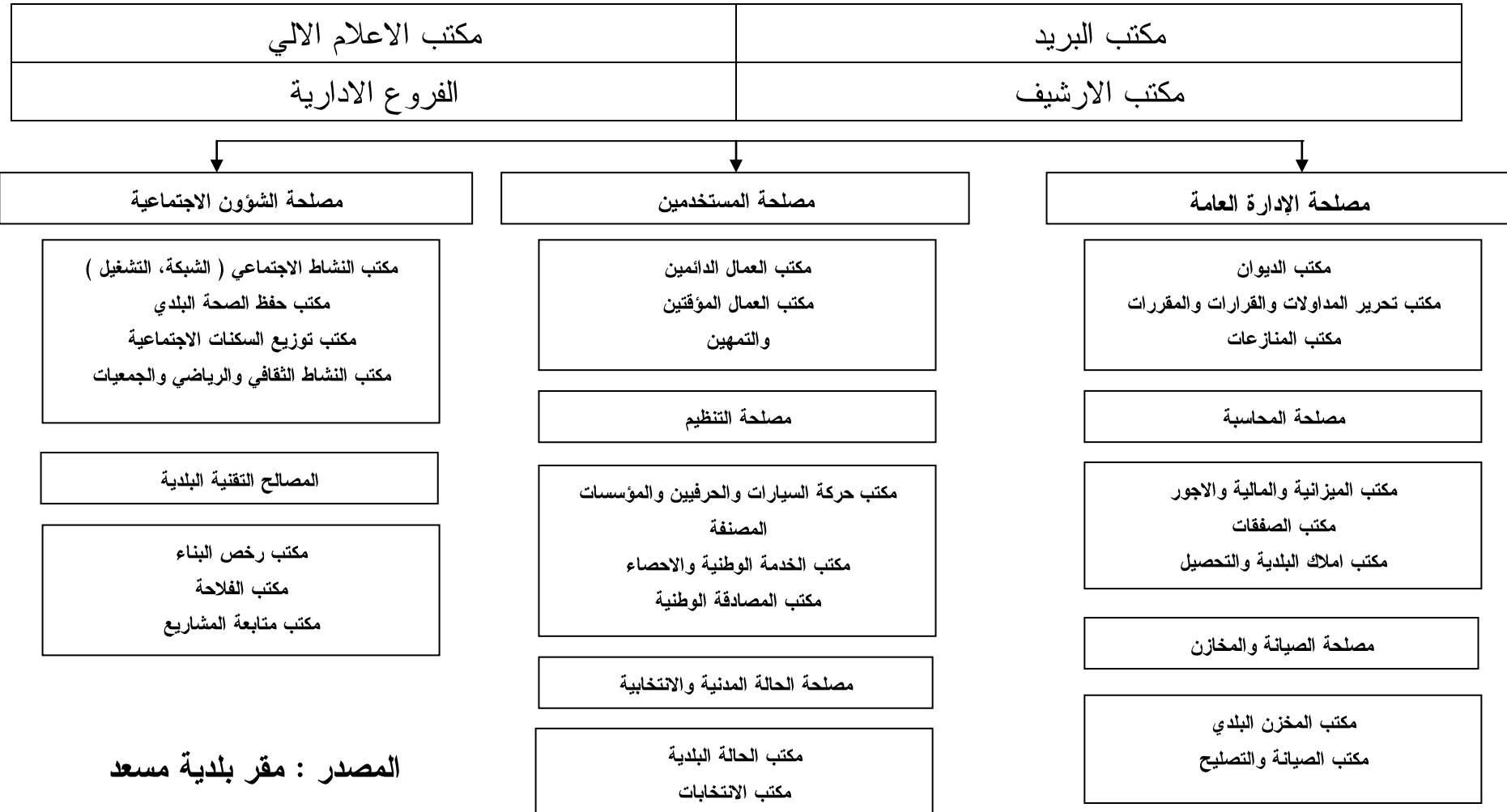
¹ - قانون البلدية 90/80.

الشكل رقم (02) يوضح الهيكل التنظيمي لبلدية مسعد

رئيس المجلس الشعبي البلدي



الامانة العامة



المصدر : مقر بلدية مسعد

الهيكل التنظيمي لبلدية مسعد:

يتجسد الهيكل التنظيمي للبلدية في المصالح التالية:

- رئيس المجلس الشعبي البلدي: يمثل البلدية أمام مختلف الهيئات والسلطات والأجهزة

وهو المسؤول عن تعيين نوابه، ومن أبرز مهامه:

- تسيير إيرادات البلدية ومتابعة تطور مالية البلدية.
- إبرام المناقصات والمزايدات الخاصة بأشغال البلدية ومراقبة حسن تنفيذها.
- رفع الدعاوي لدى القضاء باسم البلدية وفائدتها.
- السهر على صيانة المحفوظات.

- الأمانة العامة : والتي تضم مكتب البريد ، مكتب الإعلام الآلي ومكتب الأرشيف.

الأمين العام : هو المسؤول الإداري عن البلدية وكل الأعمال التي تقوم بها من خلال

دورتها السنوية وله ارتباطات في تسيير كل المصالح ، فهو بذلك العماد الذي تقوم

عليه البلدية وهو المسير والمنظم كما يعتبر همزة وصل بين رئيس المجلس الشعبي

البلدي وباقي رؤساء المصالح.

من مهامه نذكر:

- تحضير ميزانية البلدية بمعية رئيس المجلس الشعبي البلدي لمناقشتها والمصادقة عليها.

- تحضير جدول أعمال المجلس المتعلقة بالتسيير الإداري والمالي.

- اقتراح العقوبات بجميع أنواعها ضد العاملين الذين يخالفون قانون العمل وكذا اقتراح الترقيات والعلاوات.
- مصلحة الإدارة العامة : وتضم مكتب الديوان، مكتب تحرير المداولات والمقررات ومكتب المنازعات.
- وتتمثل أهم مهامها في:
- التنسيق بين المصالح والسهر على تنفيذ مهامها.
- حل المشاكل العالقة بحياتها المهنية.
- مصلحة الشؤون الاجتماعية : وتحتوي على مكتب النشاط الاجتماعي (الشبكة، التشغيل)، مكتب حفظ الصحة البلدي، مكتب توزيع السكنات الاجتماعية ومكتب النشاط الثقافي والرياضي والجمعيات. من بين أنشطتها:
- المساعدات الاجتماعية للفئات المحرومة.
- النشاطات الاجتماعية (الشبكة و التشغيل.)
- السكن (طلبات السكن ، رخص الإيداع.)
- تنفيذ التوجيهات والتوعيات الوقائية من المصالح المعنية للمواطنين (الأمراض و غيرها.)
- تنظيف الشوارع والمسالك العمومية و المساحات الخضراء.
- تنظيم النشاطات الثقافية والرياضية...

- **مصلحة المحاسبة** : وبها مكتب الميزانية والمالية والأجور، مكتب الصفقات ومكتب

أملاك البلدية والتحصيل، من مهامها نذكر:

- المتابعة المستمرة للإيرادات والنفقات.
- المشاركة في تخطيط وتنفيذ الخطة المالية.
- مسك الدفاتر المحاسبية وتسجيل مختلف العمليات اليومية.
- إعداد الميزانية السنوية.
- متابعة الصفقات.

- **مصلحة الصيانة والمخازن** : تضم مكتب المخزن البلدي ومكتب الصيانة والتصليح

من مهامها:

- الصيانة لمختلف الممتلكات وتسيير الحظائر...
- صيانة قنوات صرف المياه.
- صيانة شبكة الطرق.

- **مصلحة التنظيم** : بها مكتب حركة السيارات والحرفيين والمؤسسات المصنفة مكتب

الخدمة الوطنية والإحصاء ومكتب وتصحيح الإمضاء والإقامة. من مهامها نذكر:

- المصادقة على عقود بيع السيارات.
- المصادقة على عقود كراء المحلات (الحمامات ، المقاهي)
- استدعاء الفحص والتجنيد والتسجيل للخدمة الوطنية.

• استخراج بطاقة الإقامة.

• المصادقة على الوثائق الإدارية.

• استخراج شهادة الإيواء.

- مصلحة الحالة المدنية والانتخابات : بها مكتب الحالة المدنية ومكتب الانتخابات من

أنشطتها:

• استخراج وثائق مجانية للحالة المدنية كشهادة الميلاد، الزواج ، العائلية ،

الطلاق.

• يقوم بتجديد وضبط القوائم الانتخابية ومسك السجلات الخاصة بها.

• التنظيم والتحضير المادي للانتخابات.

• الإشراف على طلبات التسجيل والشطب من القوائم الانتخابية.

- المصلحة التقنية : تضم مكتب رخص البناء، مكتب الفلاحة ومكتب متابعة

المشاريع، من مهامها:

• استخراج رخص البناء.

• عقود الحيازة.

• رخص الهدم.

• شهادة المطابقة.

• رخص الحرث.

• متابعة المشاريع.

- مصلحة المستخدمين: تتكون من مكاتب العمال الدائمين ومكتب العمال

المؤقتين من أهم وظائفها نذكر:

- تطبيق القوانين الأساسية للعاملين التابعين للبلدية.
- متابعة العمليات الخاصة بالتسيير الإداري للموظفين.
- نشر أو تبليغ أو تنفيذ القرارات الفردية.
- إعداد نتائج الأداء.
- الفهارس السنوية للعاملين كالمناصب المشغولة وغير المشغولة وهرم الأعمار للعاملين التوقعات للإحالة على التقاعد، تصنيف العمال (إطارات أعوان التحكم وأعوان التنفيذ) بما فيهم العمال المؤقتين والعمال الدائمين.
- وضع خطط التوظيف والترقيات، حركة الموظفين، التكوين، التربصات.
- إعداد جداول الخصم، الإنذار، الاستفسار، جداول الترقية، قرارات الترسيم و المسابقات المهنية.
- استقبال ملفات المترشحين عند شغور المناصب.
- إعداد تقارير شهرية على العطل المرضية.
- إعداد وتنفيذ المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

من أهم الوثائق الصادرة عن مصلحة المستخدمين ببلدية مسعد ما يلي:

- قرار أو مقرر التثبيت.
- قرار أو مقرر التعيين عن طريق الامتحان المهني.
- قرار أو مقرر التعيين عن طريق المسابقة على أساس الاختبار.
- قرار أو مقرر التعيين على أساس الشهادات.
- قرار أو مقرر التوظيف المباشر.
- مقرر خاص بتوظيف أعوان متعاقدين.
- توظيف أعوان مؤقتين لشغل مناصب عمل بالساعة.
- قرار التعيين في المناصب العليا (رئيس مصلحة)...
- قرار أو مقرر المتضمن الصادقة على جدول الترقية في الدرجات لسنة....
- قرار أو مقرر الشطب بسبب الوفاة.
- قرار أو مقرر التعيين على أساس الترقية الاختيارية.
- قرار أو مقرر إنزال الرتبة.
- قرار أو مقرر العزل.
- قرار أو مقرر فسخ العقد.
- مقرر إنهاء مهام الأعوان.
- قرار أو مقرر الإحالة على التقاعد.

ثانيا: منهج الدراسة:

لم يعد الأساس في التقدم العلمي اليوم هو الحصول على كم معرفي أكثر وإنما الأساس هو الوسيلة التي تمكننا من الحصول على هذا الكم واستثماره في اقصر وقت ممكن وبأبسط الجهود، والوسيلة في ذلك هي المنهج العلمي بكل معطياته ولهذا يعتبر المنهج العلمي الطريق الذي يتبعه الباحث للوصول إلى تعليمات أو نتائج بطريقة علمية دقيقة، وكذلك مجموعة القواعد العامة التي توجه البحث للوصول إلى الحقيقة العلمية¹. والمنهج هو طريقة تساعد في البحث ولا يستطيع الباحث العلمي الاستغناء عنه وبدون المنهج يكون البحث مجرد تجميع للمعلومات لا علاقة له بالواقع العلمي، ويختلف المنهج من دراسة إلى أخرى على حسب طبيعة ومشكلة موضوع البحث وتبعاً لاختلاف الباحثين وقدراتهم وإمكاناتهم. واستناداً إلى كتب المنهجية فإن المنهج الوصفي هو الأكثر كفاءة في الكشف عن حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها، فحين يريد الباحث أن يدرس ظاهرة ما فإن أول خطوة يقوم بها هي وصف الظاهرة التي يريد دراستها وجمع معطيات ومعلومات دقيقة عنها فالمنهج الوصفي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً، والتعبير عنها تعبيراً كيمياً².

¹ - حميدة عميراي، مراحل الضوابط المنهجية لإعداد بحث، الباحث الاجتماعي، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 1، بدون تاريخ، ص 96

² - عمار بوحوش، محمد محمود الدنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995

وعليه يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا، لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث¹.

وتماشيا مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة فقد اعتمدنا على تطبيق المنهج الوصفي التحليلي من خلال محاولة التعرف على طبيعة واقع المسؤولية الاجتماعية للإدارة المحلية.

ثالثا: التعريف بعينة الدراسة:

تعتبر العينة من أعقد و أصعب و أدق خطوات البحث الإجتماعي واختيارها بدقة وعناية له علاقة مباشرة بنجاح و فشل البحث إذا كانت يكتنفه بعض الغموض.

لابد من التطرق أولا إلى بعض التعاريف الخاصة بالعينة فقد عرفها موريس انجرس على أنها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين، ومن أهم الخطوات المنهجية هي تحديد مجتمع البحث، و توقف حجم العينة على نسبة التقارب الموجودة بين العينة والمجتمع الأصلي.

وقد كانت العينة الطبقية الاكثر ملائمة للبحث لأن المؤسسة توزع العمال على مراتب عمل، حيث تعتبر العينة الطبقية من المعاينة الإحتمالية وهي أخذ عينة من مجتمع

¹ - بشير صابح الراشدي، مناهج البحث التربوي، رؤية تطبيقية مبسطة، الكويت، دار الكتاب الحديث ، 2000، ص 59 .

البحث بواسطة السحب بالصدفة من داخل مجموعات فردية أو طبقات مكونة من عناصر لها خصائص مشتركة¹.

وبالنسبة لدراستنا فمجتمع البحث هم مختلف العاملين في مقر بلدية مسعد الذي يبلغ عددهم 170 عامل حيث تم اختيار عينة منه بنسبة 50% موزعة علي ثلاث أصناف سوسيومهنية: إطار، عون تحكم، عون تنفيذ، حيث استثنينا فئة المنتخبين حيث تم الإختيار بالطريقة التالية:

لدينا مجتمع البحث الأصلي 170 عامل العينة 50%

$$85=100\div 50\times 170$$

حيث قمنا بتفريغ محتوياتها في برنامج spss للمعالجة الاحصائية الذي يعرف بالحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية وكلمة spss هي اختصار للمسمى الكامل للبرنامج stistical package for social scierces هو من الأنظمة المتقدمة التي تستخدم في إدارة البيانات وتحليلها في مجالات متعددة، ومنها التطبيقات الإحصائية، حيث يستخدم هذا النظام في إجراء التحليلات الإحصائية من إدخال للبيانات وتلخيصها².

1- موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ط2، دار القصبه للنشر، ت، بوزيدي صحراوي، 2004، ص301.
2- شفيق أحمد معنوم، طرق الإحصائية (spps)، ط3، دار المناهج، عمان، 2008، ص67.

وعرضها بأشكال هندسية وبيانية وحساب مقاييس النزعة المركزية والتشتت والالتواء ومعامل الارتباط ومعادلات الإنحدار والتقدير وإختبارات الفروض الإحصائية وهذا بالإضافة إلى تحليلات إحصائية متقدمة.

رابعا : أدوات جمع البيانات المستخدمة :

تعتبر ادوات جمع البيانات المستخدمة مهمة في تناسبها مع مشكلة الدراسة لتقصي الحقائق والوصول الى نتائج دقيقة ومنه استوجب علينا استعمال في دراستنا الأدوات التالية:

1/- **الملاحظة:** من الأدوات المهمة والمبدئية في البحث العلمي فيمكن القول ان كل بحث اجتماعي يستخدم الملاحظة بصفة منهجية ومنظمة، حيث اعتمدنا الملاحظة المباشرة التي تمكنا من خلالها معرفة حقيقة واقع المسؤولية الاجتماعية للجماعات المحلية و كيفية التعامل مع موظفي البلدية¹.

2/- **الاستمارة:** بعد الانتهاء من صياغة الاستمارة التي اعتمدنا من خلالها على الجانب النظري للدراسة، تم من خلال تنقلنا لمجتمع الدراسة كذلك تمت تجربتها وتعديلها، وبعد ذلك عرضت علي الاستاذ المشرف وتم الاخذ بعين الاعتبار التعديلات والاقتراحات التي قدمها ثم صيغت الاستمارة في صورتها النهائية كما قمنا باختيار 33 سؤال موزعة على ثلاث محاور:

¹- مورييس انجرس، مرجع سابق ، ص 304 .

المحور الاول: البيانات الشخصية من 1 - 5.

المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية في بيئة العمل من 6 - 19.

المحور الثالث : المسؤولية الاجتماعية خارج بيئة العمل من 20 - 33.

خامسا : وصف وتحليل البيانات.

جدول رقم (01) : يوضح نتائج مصداقية اداة الاختبار

معامل الفا كرونباخ	اسئلة الاختبار
0,794	28

المصدر: من اعداد الطالب على ضوء نتائج الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه, ان نتائج معامل الفا كرونباخ قريبة من الواحد, وهي

بذلك تعكس 79,4% من ثبات الاداة المستخدمة وبالتالي امكانية الاعتماد عليها في

الدراسة.

جدول رقم (02) يبين توزيع افراد العينة حسب الجنس:

النسبة%	التكرارات	الجنس
78.7	59	ذكر
21,3	16	انثى
%100	75	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الذكور هي أعلى نسبة حيث يمثل 78.7% من عينة الدراسة ونسبة الاناث هي أدنى نسبة من حجم العينة تمثل 21.3% .

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح جنس أفراد العينة أن هناك إشارة واضحة لتركيبية المجتمع المحافظ والذي يعطي أولوية للذكور في القيام بالأدوار الاجتماعية من خلال تحمل مستلزمات الأسرة من خلال التقسيم الإداري لا اجتماعي بين المرأة والرجل دون مراعاة لقدرات المرأة وكفاءتها العلمية .

جدول رقم (03) يبين توزيع افراد العينة حسب الفئة العمرية:

النسبة%	التكرارات	الفئة العمرية
17,3	13	من 20الى 29 سنة
26,7	20	من 30 - 39سنة
36	27	من 40 - 49سنة
20	15	أكبر من 50 سنة
%100	75	المجموع

يبين الجدول أن نسبة فئة (40 - 49) ب 36 % مقابل الفئة (30 - 39) بنسبة

26.7 % يليها فئة أكبر من 50 بنسبة 20 % وفي الأخير (20 - 29) بنسبة

. 17.3 %

نلاحظ أن الفئة الأكثر توظيف هي فئة العمال (40 - 49) وهذا ما يعكس تطبيق التوجه العام لسياسة الدولة من خلال توظيف العمال ذو الخبرة ويظهر بشكل أساسي في الجماعات المحلية والاستفادة من الإطار المحلي الذي يمكن أن يستفيد من خبرات من خلال الإحتكاك بالإطارات عن طريق ما يطمح إليه بأخذ المعرفة الضمنية عن طريق الإحتكاك وملازمة الموظفين أصحاب الخبرة .

جدول رقم (04) يبين توزيع افراد العينة حسب الخبرة:

الاقدمية	التكرارات	النسبة المئوية%
اقل من 5 سنوات	19	9.3
من 6-10سنوات	30	25.3
من 10-16	19	25,3
اكثر من 16سنة	7	40
المجموع	75	%100

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة أفراد العينة التي لديهم خبرة أكثر من 16 سنة قدرت نسبتهم ب 40 %، أي أن هؤلاء الأفراد لديهم خبرة كبيرة وبالتالي هم أكبر دراية بشؤون البلدية في الحصول على المعلومات الأكثر دقة والتي يمكن أن تساهم في تحسين البلدية بالنظر إلى الخبرة التي تفيد الكثير من جهة، ومن جهة ثانية إجابتهم تكون أكثر موضوعية وتخدم نتائج البحث، أما بنسبة 25.3 % تمثل أفراد العينة التي

تتراوح خبرتهم من (06 - 16) سنة، أما نسبة 9.3 % تمثل أفراد العينة التي لديهم خبرة أقل من 05 سنوات .

جدول رقم (05) يبين توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي:

النسبة المئوية %	التكرارات	المستوى التعليمي
9.3	14	ابتدائي
18.7	26	متوسط
37,3	28	ثانوي
34.7	7	جامعي
%100	75	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الأفراد الذين يمتلكون مستوى لا بأس به وهذا ما عبرت عنه نسبة 37.3 % عند الثانوي و 34.7 % عند الجامعي ثم قلت إلى 18.7 % عند المتوسط بينما يمثل المستوى الابتدائي 9.3 % .

إن هذا القدر من أفراد العينة بالنسبة لجامعي والثانوي سوف يخدم أغراض البحث إذ نميل إلى الاعتقاد أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للمبحوثين، كلما توضحت قناعتهم وتبلورت مبادئهم وترسخت اتجاهاتهم نحو حياة العمل .

جدول رقم (06) يبين توزيع افراد العينة حسب المنصب:

النسبة المئوية%	التكرارات	الاقدمية
28	21	اطار
58,7	44	عون تحكم
13,3	10	عون تنفيذ
%100	75	المجموع

من خلال الجدول أن أعلى فئة مهنية تظهر بنسبة 58.7 % هم عون تحكم ثم تليها فئة الاطارات نسبة 28 % من عينة البحث ثم تليها فئة أعوان التنفيذ نسبة 13.3 % .

يرجع تصنيف الفئات السوسيو مهنية إلى طبيعة كل منظمة لما يناسب مع طبيعة الوظائف الإدارية ويختلف كذلك بين الإدارات العمومية والخاصة والانتاجية الاقتصادية والخدماتية إذ نرى أن هناك صفة الوساطة لفئة عون تحكم بين إطار و عون تنفيذ وهذا دليل على العمل السائر في المنظمة بحيث كل مصلحة تكمل الأخرى من قاعدة الهرم إلى القمة وذلك من أجل دفع بعجلة التنمية وتحقيق أكبر قدر من المسؤولية الاجتماعية وتحسين صورة الدولة وتقريب الخدمة للمواطن (الزبون) .

تحليل الفرضية الأولى: يلتزم الفاعلين في المؤسسة بمسؤوليتهم الاجتماعية اتجاه المورد البشري في بيئة العمل الداخلية.

جدول رقم (07) يبين تشجيع البلدية للسلوك الأخلاقي وتكافئ عليه

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
42,7	32	نعم
57,3	43	لا
100	75	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة هي 57.3 % الاجابة حيث أن البلدية لا تشجع السلوك الأخلاقي ولا تكافئ عليه في حين أن 42.7 % عكس ما ورد في النسبة الأولى الجدول أعلاه يبين أن هناك عدم مراعاة للعلاقات وهذا ما ينعكس بالإيجاب على النسق المفتوح حيث أن البلدية تتأثر بالمجتمع وهنا تظهر الثقافة المجتمعية للموظف على الثقافة التنظيمية للبلدية وهو الأمر الذي يعزز السلوك الأخلاقي، أي أخلاقيات العمل وفقا لثقافة المؤسسة وهي نظام مفتوح له مدخلات تضم كل من (ثقافة المجتمع السائدة، حاجات ودوافع الأفراد، التغذية المرتدة إليها) ومخرجات تضم (نظم وأنماط إدارية تميزها عن غيرها، سلوكيات وافتراسات من أجل البقاء والديمومة، نظم معلومات ومفاهيم بالمقارنة مع مثيلاتها) .

جدول رقم (08) يبين مراعات للعلاقات الإنسانية داخل البلدية

النسبة المئوية %	التكرار	البيان
49,3	37	نعم
50,7	38	لا
100	75	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة التي تمثل الاجابة بـ لا 50.7 % يقابلها الإجابة بنعم 49.3 % .

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية أن علاقات العمل داخل المؤسسة قائمة على عنصرين أن التعاون والتفاهم بين جميع أطراف المشكلة لعلاقات العمل أو الفاعلة داخل المؤسسة وإما على أساس الصراع أو العداة الناتج عن تصادم الآراء والمواقف والاتجاهات وتعارض الأفكار والمصالح، مما يخلق منافسة بين المصالح وهذا شيء إيجابي حيث نلاحظ ذلك في الإنضباط والصرامة وإحترام مواقيت العمل بالنسبة للعاملين داخل المؤسسة .

جدول رقم (09) يبين محاربة البلدية للفساد بشتى أنواعه

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
29.3	19	نعم
45.3	22	لا
25.3	34	لا ادري
100	75	المجموع

نلاحظ من الجدول أن نسبة الإجابة كانت ب لا 45.3 % فيما يقابلها نسبة 29.3% كانت ب نعم ونسبة 25.3 % كانت الإجابة ب لا ادري.

يبين لنا أن الفساد قد يؤدي إلي عدم المهنية وفقدان قيمة العمل والتقبل النفسي لفكرة التفريط في معايير أداء الواجب الوظيفي والرقابي وتراجع الإهتمام بالحقوق العام والشعور بالظلم لدى الغالبية مما يؤدي إلى انتشار الحقد بين شرائح المجتمع مما يعكس تضرر في التنمية الاقتصادية أي المتمثلة في الاستثمارات الخارجية، وهروب رؤوس الأموال المحلية، وكذا تظهر في تأثيره على مدى تمتع النظام بالديمقراطية وقدرته على احترام حقوق المواطنين الأساسية وفي مقدمتها الحق في المساواة وتكافؤ الفرص، كما يحد من شفافية النظام و انفتاحه.

جدول رقم (10) يبين مراعاة للتأهيل القانوني لتكوين عمال الشبابيك من حيث ثقافة

التعامل

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
34,7	26	نعم
65,3	49	لا
100	75	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ ان 65.3 % من أفراد العينة أجابوا ب لا في ما يقابلها 34.7 % من المبحوثين أجابوا ب نعم.

يتضح لنا من النتائج السابقة انه لا توجد مراعاة للتأهيل القانوني لتكوين عمال الشبابيك من حيث ثقافة التعامل وهي نسبة مرتفعة جدا ودالة على راي هؤلاء في ان البلدية لا تحدد شروطه وقواعده ولا حاجة لهم للتكوين، كما تمثل النسبة المنخفضة على وجود مراعاة للتأهيل خاصة في ظل التطور الكبير في مجال الادارة لذا يلزم تطوير العمال بما يتماشى مع التطور التكنولوجي لتحقيق اهداف التنظيم.

جدول رقم (11) تسعى البلدية للاستشارة الخارجية والمتخصصة

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
21,3	16	نعم
78,7	59	لا
100	75	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة 78.7% للإجابة بلا مقابل 21.3 % بنعم.

أن هناك تعبير من وجود استشارات متخصصة وخارجية وكذلك لوضع قطيعة لامتداد الصراعات الغير وظيفية داخل البلدية لارتباطها بمفهوم العهدة الانتخابية والخلفية الاجتماعية والسياسية المؤثرة في مفهوم الولاء بالرغم من حداثة عهد معظم هذه المكاتب والمؤسسات فقد ساهم بعضها بشكل جيد في تنفيذ بعض الاستشارات الإدارية للأجهزة الحكومية، بينما أقتصرت نشاط البعض الآخر على توفير خبراء التدريب ولم يقيم بنشاط يذكر في مجال الاستشارات، وبصفة عامة يمكن القول أن أهم المشكلات التي تعاني منها هذه المؤسسات يتمثل في نقص إمكانياتها المهنية وخاصة بالنسبة للخبراء والمستشارين حيث إن السمة الغالبة هي الاعتماد على بعض هؤلاء الخبراء من الجامعات والمؤسسات العلمية الأخرى وبعض الجهات الحكومية المتخصصة بصفة مؤقتة عند حصولها على عقود استشارية تتطلب خبرات لا تتوافر لديها كما يلاحظ أن مثل هذه المؤسسات في حاجة

إلى إعادة نظر من قبل الجهات المسؤولة فيما يتعلق بشروط وإجراءات الترخيص لها بهدف ضمان تحقيقها للأغراض التي أنشأت من أجلها

جدول رقم (12) يبين اعلام الموظفين من خلال نشر الإعلانات والمنشورات بأنواعها

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
90,7	68	نعم
9,3	7	لا
100	75	المجموع

يظهر من خلال الجدول أن نسبة إعلام الموظفين من خلال نشر الاعلانات نسبة 90.7 % بنعم وتقابلها 9.3 % بلا .

حيث يعبر عن مفهوم المكانة الوظيفية من خلال تمثيله للإدارة بحكم التخصص اذ يلعب دور مهم في متابعة تنفيذ القرارات والمشاركة في صياغتها من خلال اعتماد السلطة الاستشارية، حيث عبر عنها كروزي في مفهوم البيروقراطية على أنها ظاهرة الروتين والتعقيد وجمود المنظمات هي تعبير عن صورة الموظف الحكومي الملتزم بالتطبيق النصي والقواعد واللوائح دون أي تصرف يقتضيه تباين الحالات .

جدول رقم (13) يبين مجهودات لدمج الشباب في مناصب عمل دائمة

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
24	18	نعم
76	57	لا
100	75	المجموع

نلاحظ من خلال النسبة الموجودة في الجدول نفي ووجود مجهودات لدعم الشباب بنسبة 76 % بالمقابل ان هناك وجود مجهودات لدعم الشباب بنسبة 24 % .

من خلال الجدول نرى نسبة كبيرة جدا ودالة على نقص في التنمية داخل المجتمع وأنماط المختلفة الاجتماعية والأخلاقية والسياسية بسلم القيم الاجتماعية، وبمسائل تتعدى البرامج التقليدية في التنمية الاقتصادية ولذلك توجب الأخذ بعين الاعتبار بمنهج علمي في تحليل واقع الشباب ضمن استراتيجيات التنمية المستدامة، وبمقارنة مخرجات الجامعة فانه يستحيل إدماج الشباب في مناصب عمل في ظل حالة الاقتصاد المتدهور الذي تعيشه الجزائر من خلال النسبة المبينة في الجدول.

جدول رقم (14) يبين وجود حوافز لقاء تقديم خدمات إضافية

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
22,7	17	نعم
77,3	58	لا
100	75	المجموع

نلاحظ من الجدول أن عدم وجود حوافز لقاء خدمات إضافية بنسبة 77.3% وبالمقابل وجود حوافز بنسبة 22.7% .

نلاحظ عدم تحقق المسؤولية الاجتماعية في بعدها الاقتصادي المتمثل في التحفيز المادي عند العمال مقارنة بمتطلبات الوظيفة وعدم تكافؤها والحوافز المادية حتى وإن توفرت يبقى نقص في الإشباع النفسي والاجتماعي وتداخل المهام وغموض الأدوار الوظيفية ووجود صراعات غير وظيفية .

جدول رقم (15) يبين أولوية موظفي البلدية للحصول على سكن واعانات

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
18,7	14	نعم
81,3	61	لا
100	75	المجموع

نلاحظ ان 81.3% من المبحوثين أجابوا ب لا فيما يقابلها 18.7% من المبحوثين اجابوا ب نعم.

يتبين لنا من خلال الجدول ما يخص أولوية موظفي البلدية للحصول على سكن وإعانات وهي نسبة كبيرة جدا ودالة على أن موظفي البلدية يسعون لتحقيق أهداف البلدية وبالتالي تحقيق منفعة عامة تحقق أهداف المجتمع كالمرافق العامة وتحقيق خدمات أفضل وجودة الأداء، أما المنفعة الخاصة فلا يولون لها أهمية وذلك لتحقيق أهداف التنظيم والمجتمع بصفة عامة، حيث نرى في المقابل ان نسبة قليلة ودالة على رايهم في أنه من الضروري توفير لموظفي البلدية سكن وإعانات ليكون مردوده ايجابي في العمل وتوفير ظروف اجتماعية ملائمة لموظفي البلدية ليساهموا في تطوير البلدية بالتعاون الإيجابي الفعال لتحقيق أهداف التنظيم والمجتمع بصفة عامة.

جدول رقم (16) يبين استفادة موظفي البلدية من امتيازات مالية من خلال أرباح

البلدية

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
16	12	نعم
84	63	لا
100	75	المجموع

نلاحظ من خلال القراءة الاحصائية ان نسبة 84% من المبحوثين اجابوا ب لا بالمقابل بنسبة 16% بالإجابة ب نعم .

نلاحظ من خلال التحليل انه في ما يخص استفادة موظفي البلدية من امتيازات مالية من خلال ارباح البلدية و هي نسبة كبيرة جدا دالة علي ان ارباح البلدية توجه نحو تحقيق

مشاريع تنموية و برامج اجتماعية في كل المجالات الصحية، التعليم، كلها لخدمة المجتمع واضفاء الجانب الإيجابي للبلدية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه وأهداف التنظيم.

جدول رقم (17) يبين سعي المؤسسة الى منح ذوي الاحتياجات الخاصة فرص عمل

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
30,7	23	نعم
69,3	52	لا
100	75	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 69.3% في عدم سعي المؤسسة إلى منح ذوي الاحتياجات الخاصة بما يقابلها نسبة 30.7% ب لا .

من خلال المعطيات المبينة في الجدول نرى أن المؤسسة لا تقوم بتوظيف أفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة ، حيث لا يتم توظيفهم في مؤسسة لعدم قدرتهم على تسيير العمل كما ينبغي .

وبما أن البناء الإجتماعي يتكون من أنساق تؤدي وظائف معينة متكاملة من أجل خدمة الوظيفة العامة للبناء الإجتماعي وتحقيق بقاءه واستمراره وقد تتعطل وظيفة من الوظائف أحد الأبنية الفرعية مما يؤثر على وظيفة البناء الكلي وعدم قدرته على تحقيق أهداف العامة .

جدول رقم (18) يبين توفر المؤسسة على خدمات ترفيهية واجتماعية

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
18,7	14	نعم
81,3	61	لا
100	75	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة والتي تتمثل بـ لا هي 81.3 % ويقابلها الاجابة بـ نعم بنسبة 18.7 % .

من خلال المعطيات المبينة في الجدول نلاحظ أن المؤسسة لا توفر خدمات ترفيهية واجتماعية مما يزيد على العامل ضغوط عمل وتراكم عدد ساعات العمل بحيث يكون همنا نوع من التمرد علي العمل وتأخير القيام بمهامه كما ينبغي.

جدول رقم (19) يبين توفر المؤسسة على قاعة للراحة خدمات التغذية المواصلات

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
17,3	13	نعم
82,7	62	لا
100	75	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 82.7 % كانت الاجابة بـ لا أي عدم توفر المؤسسة على قاعات للراحة بمقابل نسبة 17.3 % الاجابة بـ نعم .

من خلال المعطيات المبينة في الجدول نرى أن المؤسسة لا تقوم بتوفير النقل للعاملين فيها (ذكور، إناث) أي أن هنا يتضح لنا أن الإجابة ب لا ليست دقيقة لأن أي مؤسسة لديها نقل خاص لعمالها من أجل الحفاظ على الإنضباط في العمل والإلتحاق بمكان عمله في الوقت المناسب.

جدول رقم (20) يبين توفر المؤسسة على أماكن للعاملين للاطمئنان على أولادهم

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
12	9	نعم
88	66	لا
100	75	المجموع

من خلال القراءة الاحصائية للجدول الذي يبين نسبة 88 % للإجابة بعدم وجود أماكن للعاملين للاطمئنان على أولادهم يقابلها 12 % ب نعم .

من خلال المعطيات الواردة في الجدول يتضح لنا أن المؤسسة لا تساهم في توفير أماكن للاطمئنان على أبناء العمال هذا ما ينعكس سلبا على العامل في حد ذاته مما يكون مشتت في التفكير من جهة العمل ومن جهة أخرى على أولاده .

تحليل الفرضية الثانية: لا يلتزم الفاعلين في المؤسسة بمسؤوليتهم الاجتماعية اتجاه المستفيدين من انشطتهم الاجتماعية خارج بيئة العمل .

جدول رقم (21) يبين اشراك في اتخاذ القرار المتعلق بالطلب الاجتماعي

البيان	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	33	56
لا	42	44
المجموع	75	100

من خلال القراءة الاحصائية نلاحظ ان نسبة 56% الاجابة ب نعم يقابلها 44% ب لا يرون أن المشاركة في اتخاذ القرار ترفع من الروح المعنوية مما يعني أن المشاركة في اتخاذ القرار يساهم في ولاء العامل بالمؤسسة وهذا من شأنه ان يحقق قدرا كبيرا من سعي العامل إلى رفع مستوى أدائه من أجل تحقيق أهداف المؤسسة التي يتبنى أهدافها وبالتالي تكون مطابقة لأهدافه هذا ما تكلم عنه مشال كروزي في نظريته الفاعل إجتماعي " فالفاعل هو ذلك الفرد الذي له القدرة على تدخل والمشاركة أي أنه مرتبط ومعني بها إنطلاقا من رهانات يكتشفها ويتبناها وذلك لأن أي فاعل عنده شكل ما من أشكال النفوذ أو التأثير يستطيع به تحريك أو إستعمال موارد ضائعة في التنظيم وعلى كل فإنه إن كانت رهانات ضعيفة عند الفاعل فإن الفاعل لا يكون له التحرك ولا أهداف كبيرة وأن الأهداف غير مهمة عنده، وبالعكس إن كانت الرهانات مهمة أو جماعية يكون الفاعل حين إذن يعمل لصالح الجماعة.

جدول رقم (22) يبين تدخل في الوسط الاجتماعي مدروس

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
38.7	29	نعم
61.3	46	لا
100	75	المجموع

نلاحظ من خلال التحليل الإحصائي ان نسبة 61.3% اجابوا ب لا بالمقابل نجد نسبة 38.7% كانت الاجابة ب نعم .

نجد أن نسبة كبيرة جدا ودالة على أن تدخل البلدية بصفة عامة وليس محصورا على الوسط الاجتماعي فقط فهي تحقق المنفعة العامة بفضل البرامج الاجتماعية والمشاريع التنموية لخدمة المجتمع والتنظيم، أي ينبغي للبلدية أن يكون مدروسا ويخضع للتخطيط الإستراتيجي الفعال المبني على أساس التنظيم المنهجي الفعال لخدمة المجتمع والتنظيم.

جدول رقم(23) يبين مجهودات من التكافل والتعايش المشترك

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
54.7	41	نعم
45.3	34	لا
100	75	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن هناك مجهودات مبذولة من الجماعات المحلية بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من أجل التكافل والتعايش المشترك فهو ما تحقق إحصائيا بنسبة 54.7 % وبالمقابل 45.3 % تنفي ذلك كاتجاه عام .

الملاحظ من خلال هذا التحليل أن هناك اهتمام بالتضامن والتعايش المشترك من طرف البلدية إذ نلاحظ ذوبان العصبية العشائرية في ظل الجماعة المحلية وتحول إلى المدنية وهو ما يفسر بقاء النعرات العشائرية تبقى الاستغلال السياسي ووعاء انتخابي وغالبا ما تدوب في تحالفات سياسية، وعليه يمكن الإلتزام بصحة المقولة التي تشير إلى أن الحكم الذاتي الذي يصنع الفارق بين الهمجية والتمدن والحضارة .

ناهيك عن تحقيق التعايش المشترك من خلال دور المرأة في الجماعات الإقليمية التي تلعب دور خفي قد أغفل عنه الكثير من الباحثين في حرية المرأة وعلاقته بمفهوم الديمقراطية والحضارة إذ تبقى المرأة الريفية همزة وصل في تقريب الآراء ودرء الصراعات وصناعة السلم الاجتماعي والتعايش المشترك بتقريب تلاحم المجتمع من خلال علاقات المصاهرة التي ذابت من خلالها الكثير من النعرات العشائرية التي كثيرا ما يتم إثارتها كاستغلال سياسي .

جدول رقم (24) يبين التوعية بالتنظيم العمراني ومتابعة النظافة وحماية المستهلك

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
69.3	52	نعم
30.7	23	لا
100	75	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان هناك توعية بالتنظيم ومتابعة النظافة وحماية المستهلك بنسبة 69.3% بالمقابل 30.7% ترى عكس ذلك.

نلاحظ من الجدول إهتمام من طرف الجماعات المحلية بالتنظيم العمراني والنظافة وحماية المستهلك لأنه يوجد وعي بالطابع العمراني وثقافة البيئة وصحة المواطن حيث تعرف البلدية تحول جذري وعميق من أجل خلق فضاء حضاري على غرار المدينة من خلال التوعية المجتمعية ومساهمة الفاعلين في مختلف تظاهرات بيئية كحملات التشجير وتنظيف المقابر كبعد إيكولوجي وديني مقدس، والذي يعتبر مبادرة من رئيس المجلس الشعبي البلدي لاقت إستجابة واسعة وترحيب كبير من طرف المجتمع المدني وخاصة فئة الشباب المثقفة وهو ما يؤكد ما ذهب إليه ابن خلدون في محاربة الظواهر البدوية في الحواضر وبخاصة ان البلدية تعتبر من اطراف المدن حيث اكدت دراسات سوسيولوجية عن قيام مدن متحضرة كانت قائمة على اطراف المدن الكبرى حيث نلاحظ نوع من الوعي المجتمعي مستمد من روح التشاركية من خلال البيئة الواحدة والعمران كهوية تعكس الساكنة.

جدول رقم (25) يبين القوانين الرسمية المعمول بها تساعد على ترسيخ العدالة

الاجتماعية

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
52	39	نعم
48	36	لا
100	75	المجموع

نلاحظ من خلال الاحصائيات أن بنسبة 52 % من افراد العينة أجابوا ب نعم في حين نسبة 48% كانت الإجابة ب لا.

حيث نجد أن القوانين الرسمية المعمول بها تساعد على ترسيخ العدالة الإجتماعية وهي نسبة مرتفعة ودالة على أن القوانين الرسمية التي يخضع لها الموظفين فيما يخص الجزاء والعقاب تساعد على ترسيخ العدالة الإجتماعية والتي تعني المساواة في الحقوق والواجبات بالنسبة لجميع الموظفين على حد سواء ونسبة 48 % فيما يخص القوانين الرسمية المعمول بها وهي نسبة قليلة تعود إلى رأي هؤلاء في أن الجماعات المحلية لا تعمل على تطبيق القوانين الرسمية التي فيها مشاكل كثيرة والصراعات التي تحدث داخل التنظيم بين الموظفين أو بين المسؤول والموظفين والتي من شأنها عدم ترسيخ العدالة الإجتماعية .

جدول رقم (26) يبين مبادرة البلدية ف حل النزاعات القبلية بالعرف

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
62.7	47	نعم
37.3	28	لا
100	75	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة لإجابة بنعم 62.7 % يقابلها إجابة ب لا 37.3%.

يتبين لنا أن الوجه الحقيقي للوسائط الإجتماعية المكونة لدولة نعي الجماعات المحلية تبقى العشيرة أقوى من الإنتماء السياسي ولذا يبقى رئيس البلدية خادماً للقانون من خلال العرف وخادماً للسياسة من خلال المجتمع وهي معدلة تحقق في النظرية الخلدونية لمفهوم الدولة التي تنطبق مع مفهوم الكانتونات عند الانجليز أو مفهوم الحكم الذاتي وعليه شراء السلم الإجتماعي وتحقيق الديمقراطية تنطلق من الجماعة المحلية، اذا يبقى مفهوم القانون وضبط النظام بمفهومه المجرد غير كافي لتحقيق السلم الإجتماعي في مجتمع تقليدي ويبقى العرف كأولوية لفض النزاع لما له من بعد إجتماعي.

جدول رقم (27) يبين صفة الضبطية القضائية كافية لتعزيز السلم والامن الاجتماعي

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
52	39	نعم
48	36	لا
100	75	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر الإجابة بنعم بنسبة 52 % يقابلها 48 % الإجابة ب

لا .

يبين نزوع المجتمع المحلي إلى تبني مفهوم قانون مبني على بعد إجتماعي متمثل في شخص السلطة المخولة لرئيس المجلس الشعبي البلدي الذي يعبر عنها من خلال الضبطية القضائية لكن بوجه إجتماعي يرسخ المفهوم التقليدي " شيخ البلدية " العارف

بحال بلديته وأهلها ونظرا لتلك العلاقة تبادلية بين السكان والرئيس وهو ما يحقق مقولة العلامة ابن خلدون في العصبية أساس الملك.

جدول رقم (28) يبين تئمين للمبادرات الفردية لخلق مناصب شغل

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
20	15	نعم
80	60	لا
100	75	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 80% كانت الإجابة ب لا بما يقابلها نسبة 20% كانت الإجابة ب نعم.

يبين لنا فيما يخص تئمين المبادرات الفردية لخلق مناصب شغل وهي نسبة كبيرة جدا ودالة على أن البلدية بصفة عامة لا تساعد على إرتقاء العمل الجماعي كما ونوعا وجدة انفعال أفراده بمبادرات ذاتية، تجتهد في دعمه بكل جهد فكري إبداعي، يتضح لدى صاحبه، ثم يتحول بالمبادرة إلى مشروع لصالح الجماعة، قابل للدراسة الجماعية والتقييم بهدف تحوله، أن كان صالحا من رؤية فردية إلى موقف جماعي، تتبناه الجماعة لتحقيق انجازات معنوية، أو مادية، في حين نجد النسبة الأقل دالة على رأى هؤلاء في البلدية لا تستطيع أن توفر مناصب شغل.

جدول رقم (29) يبين محفزات وتسهيلات لجلب المستثمرين

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
17.3	13	نعم
82.7	62	لا
100	75	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 82.7 % كانت الإجابة ب لا يقابلها نسبة 17.3% كانت الإجابة ب نعم.

يبين لنا أن عدم تقديم محفزات وتسهيلات لجلب المستثمرين وهي نسبة مرتفعة جدا ودالة على إكتفاء الجماعات المحلية البلدية بالعقود الخاصة بالمشاريع وعدم منح المحفزات والتسهيلات يعود ذلك إلى نقص السيولة المالية وبالتالي عدم زيادة عدد المستثمرين .

جدول رقم (30) يبين الجماعات المحلية مصدر لإعاقة التنمية المحلية

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
45.3	34	نعم
54.7	41	لا
100	75	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 54.7 % كانت الإجابة ب لا بما يقابلها نسبة 45.3 % بالإجابة ب نعم .

يبين لنا أن الجماعات المحلية مصدر لإعاقة التنمية وهي نسبة مرتفعة ودالة على أن الجماعات المحلية مصدر للتنمية وذلك من خلال ما توفره من مشاريع تنموية وبرامج اجتماعية لها دور ايجابي في خلق بيئة اجتماعية وتنظيمية تحقق أهداف المجتمع ونسبة 45.3 % أجابوا بنعم في أنها مصدر لإعاقة التنمية وهي نسبة قليلة ودالة على رأي هؤلاء في عدم تنفيذها للمشاريع والتماطل في التكفل بالبرامج الاجتماعية والتنظيمية وبالتالي تعيق التنمية الاجتماعية .

جدول رقم (31) يبين اشراك المتعاملين الاقتصاديين المحليين لتنشيط التنمية

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
84	63	نعم
16	12	لا
100	75	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 84 % كانت الاجابة ب نعم يقابلها نسبة 16% كانت الاجابة ب لا .

فيما يخص اشراك المتعاملين الاقتصاديين لتنشيط التنمية وهي نسبة مرتفعة جدا وتدل على ان الجماعات المحلية للبلدية تولي اهمية قصوى لاشترك المتعاملين الاقتصاديين لتنشيط التنمية وذلك من خلال التعاون الذي يؤدي الى تحقيق التطوير وفعالية الاداء بالمقابل نسبة 16 % أجابوا بلا فيما يخص إشراك المتعاملين فهم يرون بأن المتعاملين الإقتصاديين إلى تنشيط التنمية بسبب عدم إهتمامهم به .

جدول رقم (32) يبين حظ المتعاملون الاقتصاديون بتسهيلات وتحفيزات للاستثمار

الاقليمي

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
36.7	35	نعم
53.3	40	لا
100	75	المجموع

من خلا الجدول يظهر أن أكبر نسبة التي تمثل الإجابة ب لا 53,3% لعدم وجود تسهيلات وتحفيزات المتعاملين الإقتصاديين عامة وأقل نسبة 63,7% ب نعم .

لا توجد مسؤولية إجتماعية بعدها الإقتصادي الخارجي من خلال عدم تقديم تسهيلات وتحفيزات والمتعاملين وهذا ما يدفع بعجلة التنمية للركود من خلال عدم خلق مناصب لتخفيف البطالة ومحاربة الفقر والرفع من المستوى المعيشي للمواطن، وعدم تنويع المداخل للبلدية من خلال العوائد الجبائية، وعدم تسهيلات في نشاطات اخرى كمشاريع محطات الخدمة والمحلات التجارية .

جدول رقم (33) يبين توفير البلدية على مرافق عمومية للعمال

النسبة المئوية %	التكرار	البيان
28	21	نعم
72	54	لا
100	75	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 72 % كانت الإجابة ب لا بما يقابلها نسبة 65.3 % كانت الإجابة ب لا .

فيما يخص توفير البلدية لمرافق عمومية للعمل وهي نسبة كبيرة ودالة على أن البلدية لا تسعى لتوفير المرافق العمومية للعمل بل غايتها الإهتمام بالمجتمع من خلال توفير الأنشطة والبرامج التعليمية والاجتماعية التي تعكس الجانب الإيجابي للبلدية كمصدر مهم للمجتمع والموظفين أي تغذية عكسية بينهما، أما في ما يخص النسبة الباقية فيما يخص توفير البلدية لمرافق عمومية للعمل وهي نسبة قليلة ودالة على رأي هؤلاء في أن البلدية تهدف إلى تحقيق مرافق عمومية للعمل من خلال توفير البيئة الملائمة وتوفير قاعات ومراكز تدريب ودورات لفائدة الموظفين والمتقدمين للتوظيف لتحقيق أهداف المجتمع .

جدول رقم (34) : يبين تقديم البلدية رحلات سياحية صيفية او رحلة عمرة

النسبة المئوية%	التكرار	البيان
82.7	62	نعم
17.3	13	لا
100	75	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول الذي يبين أن 82.7% كانت الإجابة بنعم بما يقابلها بنسبة 17.3% بالإجابة ب لا.

نلاحظ من خلال الجدول أن المبحوثين كانت معظم إجاباتهم ب نعم في ما يخص تقديم البلدية رحلات سياحية صيفية أو رحلات عمرة وهي نسبة مرتفعة جدا وتدل على مدى إهتمام الجماعات المحلية (البلدية) بالموظفين وهو ما يعكس البعد الإجتماعي لها لخلق محفزات مادية ومنها الرحلات السياحية والعمرة وهو بدوره يؤدي الى خلق الروح المعنوية للموظفين لدفعهم على تحقيق مردودية جيدة للعمل، في حين النسبة الباقية أنهم لا يعتبرون ما تقدم الجماعات المحلية (البلدية) من رحلات سياحية صيفية أو رحلات عمرة من المحفزات بل هناك أمور اخرى بما فيها المحفزات المعنوية والتي هي ضرورية للموظفين كالترقية والشهادات الشرفية والتكوين والتي تعمل علي تحقيق مردودية عليا في العمل وتحقيق اهداف التنظيم.

سادسا: نتائج فرضيات الدراسة

✓ نتائج الفرض الجزئي الأول :

من خلال المحور الثاني للاستمارة والذي يمثل التزام الفاعلين في المؤسسة بمسؤوليتهم الاجتماعية اتجاه الموارد البشري لبيئة العمل الداخلية، نستنتج تحقق الفرضية الاولى من خلال ما نبينا لنا في القراءة السوسولوجية للجداول والنسبة الاحصائية الموضحة في جدول رقم 07 المتعلق بتشجيع السلوك الاخلاقي وتكافئ عليه حيث كانت فيه نسب الاجابة متقاربة، كما يظهر في الجدول رقم 08 الذي يوضح مراعات للعلاقات الانسانية داخل البلدية حيث كانت الاجابة فيه بنسبة 50.7% كانت الاجابة متقاربة بالتالى وجود اتصال بين العمال وهذا راجع للمنافسة القائمة بين المصالح وطبيعة العمل.

نتائج الفرض الجزئي الثاني :

من خلال المحور الثالث الذي يمثل بعدم التزام الفاعلين في المؤسسة بمسؤوليتهم الاجتماعية اتجاه المستفيدين من انشطتهم خارج بيئة العمل، نستنتج الفرضية الثانية قد تحققت نسبيا من خلال الجدول رقم 20 الذي يمثل اشراك في اتخاذ القرار المتعلق بالطلب الاجتماعي حيث كانت الاجابة فيه بنسبة 56% ب نعم، و في الجدول رقم 21

الذي يمثل التدخل في الوسط الاجتماعي المدروس، و في الجدول رقم 27 الذي يبين ان هناك تثمان مبادرات فردية لخلق مناصب شغل.

الاستنتاج العام

من خلال الفرضيتين الجزئيتين توصلنا إلى تحقق المسؤولية الاجتماعية في البيئة الداخلية " الموظف " لكون البلدية كإدارة محلية تعمل من خلال سلم إداري تنظيمي مماثلاً لمنصب الأمين العام كمثل للإدارة ورئيس المجلس الشعبي البلدي بصفته ممثل للدولة من الناحية القانونية و ممثلاً عن الشعب بصفته منتخب، و يرجع هذا الي طبيعة العلاقات الاجتماعية ذات البعد القرابي والموروث الثقافي للبيئة الاجتماعية التي تتناول الثقافة التنظيمية داخل البلدية، وعدم تحققها راجع إلى طبيعة التنظيم القائم في أي مؤسسة التي تعمل وفق قوانين ويخضع لمعايير رقابية قبلية وبعديّة خاصة فيها يتعلق بالجانب المالي إذ يبقي الموظف في البلدية خاضع لقانون الوظيف العمومي.

كما تحققت لنا نسبياً المسؤولية الاجتماعية في البيئة الخارجية "المواطن" حيث يرجع ذلك للسياسة العامة المنتهجة من طرف الدولة إتجاه تقوية الجبهة الداخلية في العشيرة الأخيرة وبالأخص قياساً على التغيرات السياسية الاجتماعية التي تعرفها المنطق العربية علي غرار دول الجوار و كذا أهمية البلدية كخط أول في تطبيق هذه السياسة من خلال رسالتها من الشعب الى الشعب .

من خلال الدراسة توصلنا الى مجموعة من النتائج:

- هناك تعاريف عديدة لمفهوم المسؤولية الإجتماعية قد تختلف في الصياغة لكنها تتقارب في المضمون ومع ذلك يمكن تعريفها بأنها " ما تقوم به المنظمة وتقدمه للمجتمع طبقا لتوقعاته مع ضمان مراعاة حقوق الإنسان وقيم المجتمع وأخلاقياته ومكافحة الفساد والتزام الشفافية "
- نال مفهوم المسؤولية الإجتماعية إهتمام معظم المنظمات المعاصرة حيث ساهمت العديد من الوكالات الدولية بدورها في نشر هذا المفهوم.
- تبني المنظمات لمسؤولياتها الإجتماعية يعود بالفائدة والنفع للمنظمة والمجتمع ككل من خلال ولاء العاملين في المنظمة وتحقيق التضامن والتكامل داخل المجتمع.
- تباين تعاريف المسؤولية الإجتماعية لمرجعية تاريخية لكن يبقى عنصر مهم في الثقافة التنظيمية للمنظمة المحلية لإرتباط الثقافة التنظيمية بالثقافة الإجتماعية والإيديولوجيا السوسيوإقتصادية المتبناة من طرف الدولة.
- تأكيد العلاقات العكسية في مفهوم المسؤولية الإجتماعية في الجزائر، إذ توكلها الدولة خلال إعتمادها سياسية إجتماعية، على عكس من الدول الغربية التي تلقى بها على عاتق المؤسسات الخاصة.

- ضرورة تجسيد المسؤولية الإجتماعية من خلال الموظف بإعتباره مواطن بالدرجة الأولى لتأكيد وترسيخ المفهوم داخليا وخارجيا حيث يعتبر المورد البشري أصل من أصول المنطقة لا يقل أهمية عن العنصر المادي.
- أهمية المسؤولية الإجتماعية لدعم أركان الدولة من خلال تأكيد مفهوم المواطنة والديمقراطية.
- أهمية تبني المسؤولية الإجتماعية يرسخ لتكوين قيادة واعية وقادرة على فهم متطلبات البيئة والتخطيط الإستراتيجي ورسالة المنظمة.
- أهمية المسؤولية الإجتماعية كمفهوم تنظيمي لا يقل شانا عن مفاهيم السوسيولوجية كالتضامن والتعايش والتكافل في تأكيد التماسك الإجتماعي.
- ضرورة تبني المسؤولية الإجتماعية كمفهوم تنظيمي مساعد للإرتقاء بالعمليات التنظيمية الأخرى، حيث يرقى بالموظف من مفهوم الإنتماء إلى الولاء.

أوجه الاختلاف:

- إن المذكرات والدراسات التي سبقتنا في موضوع المسؤولية الاجتماعية بالمنظمات الخاصة بأغلبية كبيرة والقطاع الإقتصادي الصناعي، بينما دراستنا إهتمت بالبلدية ببعدها التنظيمي كمنظمة تعكس مفهوم اللامركزية و كجماعة إقليمية تعكس تركيبة إجتماعية ذات خصوصية جغرافية وأنثربولوجية.
- تبني الدراسات السابقة للمسؤولية الاجتماعية بعد إقتصادي إجتماعي على معايير عالمية حين يبقى البعد المبني على المعايير المحلية أكثر أهمية وهو ما تستطيع أن تفسر به الواقع الإجتماعي والإقتصادي والتوجه الذي يؤطر للسياسة العامة للدولة وتأكيد لمفهوم الأصالة والمعاصرة.

أوجه التشابه:

- يوجد شكل نراه الوحيد بين الدراسات السابقة ودراستنا الآنية في تبني موضوع المسؤولية الاجتماعية هو حداثة موضوع المسؤولية في الدراسات الأكاديمية. وإدراك أهمية المسؤولية الاجتماعية على صعيد البيئة الداخلية للمنظمة والبيئة الخارجية من خلال تحقيق الولاء في الداخل وتحسين صورة المنظمة في الخارج.

الغائم

خاتمة:

أن موضوع المسؤولية الاجتماعية يبقى موضوع شائك لأنه ثقافة جديدة من الجانب الأكاديمي بالنسبة للدول الغربية في ظل ما يعرف بالرأسمالية المتوحشة إذ عرف تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية من النموذج التقليدي الاقتصادي إلى النموذج الاقتصادي الاجتماعي إلا أنه يبقى موضوع محوري لدى الكثير من الدول العربية استنادا للخلفية الفكرية الاجتماعية والى سياسات الاشتراكية المتبناة علي عكس النظام الاقتصادي الرأسمالي للدول الاستعمارية اذ يحتاج الموضوع إلى تأطير ممنهج لأجل تقريب الدولة من المواطن وتثمين ادوار الدولة من خلال الوسائط الاجتماعية كالأحزاب والجمعيات إلا أنه تبقى البلدية أو الإدارة المحلية محورية كتعبير عن إرادة الدولة وبوصفها جماعة محلية ستبقى مطولا تنصدر الأحداث ويبقى ذلك بإشراك وبدون إهمال لكل مكونات المجتمع وفاعلي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المسار التقريري.

إذ يبقى هدف الدولة لاستعادة مصداقيتها يجب ان يتبلور بحضورها الدائم و جاهزيتها للإصغاء على مستوى البلديات لذي يستوجب على البلدية خلق فضاء تعايش يدمج في مسيرته حس المواطنة والحركة الجموعية في إطار مبادئ الحكم الرشيد.

إذ نلاحظ أن ترسيخ وانتشار المسؤولية الاجتماعية ضروري للمؤسسات الاقتصادية للدول الرأسمالية نظرا لتراجع دور الدولة فانه يبقى جد ضروري استنادا إلي الخلفية الفكرية والموروث الثقافي، ولأجل تعزيز الجبهة الداخلية وتنميتها كجزء وعنصر مقدس لحماية الدولة ومقدراتها وخاصة في حروب الجيل السادس او ما يعرف بمصطلحات جديدة و مشبوهة "كالربيع العربي" و هذا ما دأبت ليه الدولة وعملت بكل قدراتها من اجل تجسيد وإضفائه على ارض الواقع من خلال السياسات الاجتماعية المتبناة خلال كل المخططات التنموية اذ يبقى دور الجماعة المحلية في تبني مسؤولية اجتماعية قادرة على تحقيق والتوفيق بين السياسة العامة للدولة ومتطلبات المواطن من خلال الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية والالتزام بها مع موردها البشري كأصل من أصول المنظمة لا يقل أهمية على الأصل المالي، والارتقاء بثقافة المنظمة وتحسين ظروف العامل لتحقيق الولاء وتحسين الصورة الخارجية كذلك من خلال تحقيق العدالة الاجتماعية وهو ما نراه قد تحقق في مقر بلدية مسعد نسبيا كنموذج عن الإدارة المحلية.

قائمة المصادر والمراجع

[

قائمة المصادر والمراجع

أولا المصادر : القرآن الكريم

ثانيا : الكتب

1. بسمة عولمي، تشخيص نظام الادارة المحلية والمالية المحلية في الجزائر مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، عدد 04 .
2. بعلي محمد الصغير، القانون الاداري، دار العلوم والنشر والتوزيع، الجزائر .
3. ثابت عبد الرحمان، "ادارة الاعمال "ونماذج وتطبيقات، الدار الجمعية الاسكندرية، مصر 2005 .
4. جمال الدين مغوفل ، التنمية المحلية، البلدية الولاية، دار الخلدونية للنشر 2010
5. دافيد ريتشمان واخرون، الادارة المعاصرة، ت (رفاعي محمد رفاعي)، دار المريخ للنشر الرياضي (المملكة العربية السعودية)، 2001 .
6. رقيعة الميلود ، ميزانية البلدية، رسالة الماجستير غير منشورة، معهد الحقوق جامعة الجزائر 2009 .
7. سعيد على الراشدي، الادارة بالشفافية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ط1 عمان-الاردن، 2007 .
8. شفيق أحمد معتوم ، طرق الإحصائية SPSS ، ط3 ، دار المناهج ، عمان ، 2008 .
9. الصالح سكري، المعوقات التنظيمية واثرها على فعالية الجماعات المحلية مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، علم اجتماع تنظيم وعمل جامعة الحاج لخضر، باتنة ، 2008/2007 .

10. ضيافي نوال، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة و الموارد البشرية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة ابو بكر بالقايد، تلمسان، 2011/2010.
11. طاهر حسن منصور الغالبي ، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال وشفافية نظم المعلومات، دراسة عينة من المصارف الاردنية، مجلة العلوم الانسانية، عمان (الاردن)، العدد 36، 2005 .
12. طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي ادريس، الادارة الاستراتيجية(منظور منهجي متكامل)، دائل وائل للنشر، ط1، عمان-الاردن، 2007 .
13. عبد الرزاق سالم الرجايلة، المسؤولية الاجتماعية، مكتبة المجتمع العربي للنشر، ط 1، عمان، 2011 .
14. عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري ، جسور للنشر، ط2 الجزائر 2007 .
15. فؤاد اسحاق الحوزي، مذاهب الانثربولوجيا وعبقرية ابن خلدون، بيروت، دار الساقى للنشر والتوزيع، 1992 .
16. محمد محمود الطعمانة، نظم الادارة المحلية ، الملتقى العربي الاول سلطنة عمان، 20/18 اوغسطس 2003.
17. محمد نبيل علام، حدود المسؤولية الاجتماعية، مجلة الادارة العامة، العدد 72 اكتوبر 1991 .
18. موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ط2، دار القصبة ، الجزائر، 2004-2006 .

19. ميسون محمد عبد القادر، التفكير الاخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وبعض التغيرات، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، الجامعة الاسلامية غزة، 2009 .
20. نجيم عبود نجم، اخلاقيات الادارة ومسؤوليات الاعمال في شركات الاعمال، الوراق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن، 2006 .
21. نظام موسى سويدان، شفيق ابراهيم حداد، التسويق مفاهيم معاصرة، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان-الاردن، 2003 .
22. نهال المغربل وياسمين فؤاد، المسؤولية الاجتماعية لرأس المال، المركز المصري للدراسات، ورقة عمل رقم 138، مصر، سبتمبر، 2008 .

ثالثا : الرسائل والمذكرات :

23. صديقي خضرة، المسؤولية الاجتماعية في ظل حوكمة الشركات، جامعة بشار .
24. الطاهر خامرة، المسؤولية البيئية والاجتماعية، مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة، (مذكرة لنيل شهادة ماجستير جامعة قاصدي مرباح ورقلة)، 2007 .
25. محمد فلاق وقدور بن نافلة، المسؤولية الاجتماعية لشركات الاتصال الجزائرية، جيزي، موبيليس، نجمة، التحول من العمل الخيري الى العطاء الذكي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، بدون تاريخ .

رابع : القوانين واللوائح التنظيمية

26. القانون رقم 11 - 10 المؤرخ في 22 / 06 / 2011 المتعلق بالبلدية .
27. المادة 15 من دستور 1989 - المادة 15 من دستور 1996 .

28. المادة 9 من دستور 1963 – المادة 36 من دستور 1986 .

خامسا : مواقع الأترنت

معجم قاموس المعاني قاموس عربي عربي .

وهيبة مقدم، المسؤولية الاجتماعية للشركات في منظور الاقتصاد الاسلامي ،موقع
موسوعة الاقتصاد والتمويل الاسلامي <http://refpedia.com/ara>

1- www.almaany.com

2- <http://www.maspolitiques.com>

3- Jenkins,H.(2006). Small business champions for corporat social
responsibility .journal of Business Ethics,67(3) ,241-256
<http://dx.doi.org/10.1007/s10551-006-9182-6>

4- Michel Crozier, freiberg E , l'acteur et le système, paris, Ed du seuil, 1977.

الملاحق

[

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة زيان عاشور

قسم علم الاجتماع

كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الانسانية

تخصص تنظيم وعمل

استمارة بحث بعنوان:

واقع المسؤولية الاجتماعية في الادارة المحلية

دراسة ميدانية لمقر بلدية - مسعد -

تحت اشراف الأستاذ:

* حلباوي لخضر

من اعداد الطالبتان:

• شخمة عائشة

• بولعباس بنت الحاج

نحن في اطار اعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل يرجى منكم التكرم بقراءة العبارات الواردة في هذه الاستمارة بدقة والاجابة عنها بموضوعية ووضع علامة (x) في الخانة المناسبة .

علما بأن هذه البيانات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وسوف تعامل بسرية تامة شاكرين لكم سلفا حسن تعاونكم وتفهمكم .

الموسم الجامعي 2016/2017

المحور الاول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر انثى
- 2- السن: 20 - 29 30-39 40-49 50 فما فوق
- 3- المستوى الدراسي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 4- الخبرة: أقل من 5 سنوات 6-10 10-16 أكثر من 16
- 5- المنصب الذي تشغله: متصرف اقليمي رئيسي متصرف اقليمي ملحق اقليمي
- عون ادارة اقليمي رئيسي عون ادارة اقليمي عون مكتب اقليمي عون تنفيذ

المحور الثاني : المسؤولية الاجتماعية في بيئة العمل:

- 6- هل تشجع البلدية على السلوك الاخلاقي وتكافئ عليه ؟ نعم لا
- 7- هل هناك مراعاة للعلاقات الانسانية داخل البلدية ؟ نعم لا
- 8- هل البلدية في رأيك تحارب الفساد بشتى انواعه ؟ نعم لا لا أدري
- 9- اوجد مراعاة للتأهيل القانوني لتكوين عمال الشبابيك (من حيث ثقافة التعامل)؟ نعم لا
- 10- هل تسعى البلدية للاستشارة الخارجية والمتخصصة ؟ نعم لا
- اذا كان نعم اشرح ذلك
- 11- هل يتم اعلامكم من خلال نشر الاعلانات والمنشورات بأنواعها ؟ نعم لا
- اذا كان لا لماذا ؟
- 12- هل هناك مجهودات لدمج الشباب في مناصب عمل دائمة؟ نعم لا
- 13- هل توجد حوافز لقاء خدمات اضافية في مؤسستكم؟ نعم لا
- اذا كان نعم ما نوعها؟
- 14- هل هناك اولوية لموظفي البلدية في الحصول على سكن وإعانات ؟ نعم لا
- اذا كان نعم ما نوعية الاعانة؟

15- هل يستفيد الموظف من امتيازات مالية من خلال ارباح البلدية ؟ نعم لا

16- هل تسعى المؤسسة الى منح ذوي الاحتياجات الخاصة فرص عمل ؟ نعم لا

17- هل تتوفر المؤسسة على خدمات ترفيهية واجتماعية؟ نعم لا

18- هل تتوفر المؤسسة على قاعات للراحة، خدمات التغذية، المواصلات؟ نعم لا

19- هل تتوفر المؤسسة على اماكن للعاملين للاطمئنان على اولادهم (الروضة) ؟ نعم لا

المحور الثالث: المسؤولية الاجتماعية خارج بيئة العمل :

20- هل هناك اشراك في اتخاذ القرار المتعلق بالطلب الاجتماعي ؟ نعم لا

لماذا في رأيك؟.....

21- هل ترى تدخل الجماعات المحلية في الوسط الاجتماعي مدروس ؟ نعم لا

لماذا؟.....

22- هل هناك مجهودات من اجل التكافل والتعايش المشترك ؟ نعم لا

كيف ذلك؟.....

23- هل هناك توعية بالتنظيم العمراني ومتابعة النظافة وحماية المستهلك ؟ نعم لا

24- هل ترى ان القوانين الرسمية المعمول بها تساعد على ترسيخ العدالة الاجتماعية ؟ نعم لا

25- في رأيك هل تبادر البلدية في حل النزاعات القبلية بالعرف ؟ نعم لا

26- هل صفة الضبطية القضائية لرئيس البلدية كافية لتعزيز الامن والسلم الاجتماعي؟ نعم لا

وضح ذلك

27- هل هناك تهمين للمبادرات الفردية في خلق مناصب شغل ؟ نعم لا

28- هل هناك محفزات وتسهيلات جلب المستثمرين لخلق الثروة ؟ نعم لا

اذا كان نعم ما نوعها ؟

29- هل ترى في الجماعات المحلية مصدر لإعاقبة التنمية المحلية؟ نعم لا

30- هل هناك اشراك في المتعاملين الاقتصاديين المحليين لتنشيط التنمية ؟ نعم لا

اذا كان لا لماذا؟.....

31- هل يحظى المتعاملين الاقتصاديين عامة بتسهيلات وتحفيزات بالاستثمار الاقليمي ؟ نعم لا

32- هل توفر البلدية مرافق عمومية للعمال مثل مكتبة وقاعات أنترنت ؟ نعم لا

33- هل تقدم البلدية رحلات سياحية صيفية أو رحلة عمرة ؟ نعم لا

Résumé :

Cette recherche vise à étudier la réalité de la responsabilité sociale dans l'organisation du secteur privé algérien. En raison de la large intérêt pour le sujet de la responsabilité sociale a augmenté institutions ainsi convaincus, et est devenu aujourd'hui est confrontée à des défis d'importance sociale et économique dans le processus de leur travail et répondre à leurs responsabilités et de leur interaction avec la communauté, afin d'atteindre ses objectifs économiques d'abord, et d'autre part pour atteindre les besoins de la communauté.

La responsabilité sociale représente large contester les institutions les plus visibles dans leur interaction avec l'environnement, et à cause de ce qui s'est passé pour changer les grandes organisations sociales et environnementales engagées aujourd'hui à considérer pour atteindre la qualité des individus de la vie, et est égale à si pas plus que leur quête pour offrir un produit à succès sur le marché, chefs d'entreprises modernes de se concentrer sur le fait que leurs organisations d'étendre ses fonctions au sein de la communauté et ne se limite pas aux frontières de la bonne ou de service seulement.

Abstract :

This research aims to study the reality of social responsibility in the organization of the Algerian private sector. Due to the broad interest in the subject of social responsibility has increased institutions so convinced, and has become today is facing challenges of social and economic importance in the process of their work and meet their responsibilities and their Interaction with the community, in order to achieve its economic objectives first, and on the other hand to reach the needs of the community.

Social responsibility represents wide to challenge the most visible institutions in their interaction with the environment, and because of what happened to change the large social and environmental organizations committed today to consider to achieve the quality of the Individuals of life, and is equal to if not more than their quest to offer a successful product on the market, modern business leaders to focus on the fact that their organizations extend its functions within the Community and is not limited to the boundaries of good or service only.