رسالة ماجستير بعنوان :

واقع تبني المسؤولية الاجتماعية لدى وزارة الداخلية الليبية

"دراسة ميدانية على العاملين بمديرية الأمن والإدارات الأمنية التابعة لوزارة الداخلية داخل مدينة اجدابيا"

إعداد : محمـد مسعود

منشورات البرنامج الوطني لتطوير المجلات العلمية

الأكاديمية الليبية للدراسات العليا فرع اجدابيا

مدرسة العلوم الإدارية والمالية

قسم الإدارة والتنظيم

واقع تبني المسؤولية الاجتماعية لدى وزارة الداخلية الليبية

" دراسة ميدانية على العاملين بمديرية الأمن والإدارات الأمنية التابعة لوزارة الداخلية داخل مدينة اجدابيا "

إعداد الطالب:

محمد مسعود حمد مسعود

الرقم الدراسي: 214010

إشراف:

د. خالد محمد أدم القطراني

أستاذ مشارك

قدمت هذه الدراسة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الإجازة العالية (الماجستير) في الإدارة والتنظيم بتاريخ 16 ذو القعدة 1446هـ - الموافق 14 مايو 2025م

الأكاديمية الليبية للدراسات العليا فرع أجدابيا
مدرسة العلوم الإدارية والمالية
قسم الإدارة والتنظيم

واقع تبني المسؤولية الإجتماعية لدى وزارة الداخلية الليبية

" دراسة ميدانية على العاملين بمديرية الأمن والإدارات الأمنية التابعة لوزارة الداخلية

داخل مدينة إجدابيا "

إعداد الباحث:
محمد مسعود حمد مسعود

الرسالة مجازة من قبل لجنة المناقشة:

1- د .أمال مفتاح الشاعر
أستاذ/ جامعة بنغازي
الممتحن الأول .....

2- أ.د. رجعة الميروك الفاخري
أستاذ/ جامعة بنغازي
الممتحن الثاني .....

3- د . خالد محمد آدم القطراني
أستاذ/ جامعة بنغازي
المشرف .....

الإعتماد

د. خالد عطية الكشر
عميد مدرسة العلوم الإدارية والمالية

أ .د. محمود عبدالرازق الذرعاني
وكيل الشؤون العلمية

أ. د. على محمد المهدي الفيتوري
رئيس الأكاديمية الليبية فرع إجدابيا

تاريخ الإعتماد.....

Copyright © 2025. All rights reserved, no part of this project may be reproduced in any form, electronic or mechanical, including photocopy, recording, scanning, or any information, without the permission in writing from the author or the Department of Sociology, Academy of Graduate Studies Ajdabiya.

حقوق الطبع 2025 محفوظة، لا يسمح أخذ أي معلومة من أي جزء من هذه الرسالة على هيئة نسخة إلكترونية أو ميكانيكية بطريقة التصوير أو التسجيل أو المسح من دون الحصول على إذن كتابي من المؤلف أو إدارة الأكاديمية الليبية للدراسات العليا فرع اجدابيا.

أقر انا: **محمـد مسـعود حمـد مسـعود** بـأن مـا اشـتملت عليـه الرسـالة إنمـا هـو جهـدي الخـاص باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أي درجة علمية، أو بحث علمي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثيه أخرى، وللأكاديمية حق توظيف الرسالة والأطروحة والاستفادة منها مصدرًا مرجعيًا للمعلومات، لأغراض الاطلاع أو الإعارة أو النشر بما لا يتعارض مع حقوق الملكية الفكرية المقررة بالتشريعات النافذة.

التوقيع:.....

التاريخ : 14 / 5 / 2025م

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

﴿قَالُوا سُبْحَانَكَ لاَ عِلْمَ لَنَا إِلاَّ مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ﴾

سورة البقرة، الآية (32)

الإهداء

إلى قائدنا ومعلمنا.. رسول الله محمد إبن عبدالله عليه الصلاة والسلام.

إلى من قال الله عز وجل فيهم ﴿ وأخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي أرحمهما كما ربياني صغيرًا﴾.

سورة الأسراء، الآية (24)

إلى صاحبة القلب الكبير، والعطاء الجليل, إلى أمي العزيزة أطال الله في عمرها وبارك فيها.

إلى روح والدي العزيز رحمة الله عليه وأسكنه فسيح جناته.

إلى كل أخواني وأخواتي الأعزاء الذين غمروني بمشاعر الحب والحنان.

إلى كل زملائي وأصدقائي الذين ساندوني في إعداد هذه الدراسة.

إلى السيد وزير الداخلية الليبية.

إلى السيد وكيل وزارة الداخلية الليبية.

إلى أرواح شهداء الواجب بجميع مكونات وزارة الداخلية الليبية.

إلى زملاء العمل بجميع مكونات وزارة الداخلية الليبية حماة الوطن والعقيدة.

إلى كل أولئك وهؤلاء أُهدي هذا الجهد المتواضع .. سائلاً المولى عز وجل أن يوفقني لما فيه الخير والسداد.

الباحث

شكر وتقدير

أتقدم بالشكر أولاً وأخيرًا إلى الله سبحانه وتعالى على فضله وعونه.

قال تعالى: ﴿أعملوا آل داوود شكرا وقليلاً من عبادي الشكور﴾ سورة سبأ، الآية (13).

انطلاقا من هذه الآية الكريمة، وحديث الرسول صل الله عليه وسلم {لا يشكر الله من لا يشكر الناس} (رواه أحمد والبخاري).

ولأن هناك الكثيرين الذين ساهموا في إخراج هذه الرسالة إلى النور وذلك بتقديم العلم والنصح والإرشاد لذا كان لابد أن أتقدم لهم بعظيم شكري وأمتناني اعترافا مني بالجميل لجهودهم الطيبة، وأخص بالشكر الدكتور المشرف: خالد محمد أدم القطراني الذي تكرم بالإشراف على هذه الرسالة والذي كان نعم المرشد ولم يبخل بوقته وجهده وصبره ووجهني لما هو صواب.

وأعضاء لجنة تحكيم الاستبانة كلاً من: أ.د: بشير العبار، د: خالد الكشر، د: خالد الطيرة، د: على بوراس، د: عمر مصباح.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة د: أمال مفتاح الشاعر، أ. د: رجعة المبروك الفاخري، على تفضلهم بمناقشة الرسالة رغم مشاغلهم العلمية وسيكون لتوجيهاتهم إسهامًا بارزًا في إرسائها.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر للضباط العاملين بمديرية أمن اجدابيا والأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية بمدينة اجدابيا لما أبدوه من تعاون وعناية في الإجابة عن بنود الاستبانة، وكذلك الشكر موصول ومفعمًا بالاحترام والتقدير إلى أ. حنان الترهوني ولكل من ساهم بالنصح أو بالدعاء في سبيل إنجاح هذا الجهد، والشكل موصول للهيئة التدريسية بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا إجدابيا، والشكر والتقدير لعائلتي الكريمة التي لم تدخر جهدًا في مساعدتي لإنجاز هذه الدراسة.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

الباحث

فهرس المحتويات

الآية.....أ
الإهداء .....ب
الشكر.....ج
فهرس المحتويات.....د
فهرس الأشكال والرسومات التوضيحية.....و
فهرس الجداول.....ز
قائمة الملاحق.....ط
ملخص الدراسة.....ي

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 .المقدمة.....1
2.1.الدراسات السابقة المحلية و العربية والأجنبية التي تناولت المسؤولية الإجتماعية :.....2
3.1.التعقيب على الدراسات السابقة : 14
4.1. مايميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :.....15
5.1. جوانب الإستفادة من الدراسات السابقة:.....16
6.1.الفجوة البحثية :.....17
7.1.أسباب إختيار الموضوع:.....18
8.1.صعوبات الدراسة:.....19
9.1.مشكلة الدراسة 19
10.1.أهداف الدراسة :.....26
11.1.أهمية الدراسة :.....26
12.1.مصطلحات الدراسة:.....27
13.1.نموذج الدراسة :.....28
14.1.أدة جمع البيانات : 28
15.1.حدود الدراسة: 28

الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: المسؤولية الإجتماعية

1.2.مقدمة: 30
2.2. نشأة مفهوم المسؤولية الإجتماعية: 31
3.2.التطور التاريخي للمسؤولية الإجتماعية : 32
4.2.مفهوم المسؤولية الإجتماعية: 35
5.2.المسؤولية الإجتماعية في مختلف مدارس الفكر الإداري:.....41
6.2.المسؤولية الإجتماعية في ظل المبادرات الدولية:.....44
7.2.أهداف المسؤولية الإجتماعية: 47
8.2. أهمية المسؤولية الإجتماعية: 47
9.2.أبعاد المسؤولية الإجتماعية : 50
10.2.فوائد تبني المؤسسة للمسؤولية الإجتماعية: 53
11.2.مجالات المسؤولية الإجتماعية:.....55
12.2.مبادئ المسؤولية الإجتماعية: 58
13.2.عناصر المسؤولية الإجتماعية: 61
14.2.متطلبات نجاح تطبيق المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات:.....62

15.2.تحديات المسؤولية الإجتماعية بواقعها الحالي:.....63
16.2.معوقات تطبيق المؤسسات لمسؤولياتها الإجتماعية:.....63
17.2.قياس المسؤولية الإجتماعية: 64
18.2.إستراتيجيات المسؤولية الإجتماعية: 69
19.2.الفرق بين المسؤولية الإجتماعية والعمل الخيري التطوعي: 70
المبحث الثاني: التجارب المحلية والعربية والدولية في مجال المسؤولية الإجتماعية
1.2.2.مقدمة: 72
2.2.2: التجارب المحلية في مجال المسؤولية الإجتماعية: 72
3.2.2: التجارب العربية في مجال المسؤولية الإجتماعية:.....73
4.2.2: التجارب الدولية في مجال المسؤولية الإجتماعية:.....76
الفصل الثالث: منهجية الدراسة
المبحث الأول: نبذة عن مجتمع الدراسة
1.3.نبذة عن وزارة الداخلية الليبية :.....82
المبحث الثاني: الجانب الميداني للدراسة
1.2.3.مقدمة:.....90
2.2.3.منهج الدراسة :.....90
3.2.3.مصادر البيانات:.....91
4.2.4.أسلوب الدراسة :.....91
5.2.3.مجتمع الدراسة وعينتها :.....92
6.2.3.أداة الدراسة:.....95
7.2.3.معايير قياس الإستبيان: 98
8.2.3. خطوات إعداد أداة الدراسة: 100
9.2.3. صدق أداة الدراسة :.....100
10.2.3.إجراءات الدراسة: 107
11.2.3.الأدوات والبرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة : 108
12.2.3.خطوات إجراء الدراسة : 110
13.2.3. تحليل خصائص عينة الدراسة المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية وعرض النتائج ومناقشتها: 110
المبحث الثالث: التحليل والإجابة على تساؤلات الدراسة
1.3.3. مقدمة: 119
2.3.3. الإجابة على تساؤلات الدراسة : 119
3.3.3. الإجابة على أسئلة المقابلة :.....134
الفصل الرابع: النتائج والتوصيات
1.4. المقدمة : 137
2.4.مناقشة نتائج الدراسة :.....137
1.2.4.النتائج المتعلقة بخصائص عينة الدراسة الديموغرافية:.....137
2.2.4.نتائج الإجابة على تساؤلات الدراسة:.....139
3.2.4.نتائج الإجابة على أسئلة المقابلة : 141
3.4.النتائج:.....142
4.4.التوصيات: 143
دراسات مستقبلية:.....144
المصادر والمراجع.....146
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية.....161

قائمة الأشكال والرسومات التوضيحية

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
شكل (1)	هيكل الدراسات السابقة	3
شكل (2)	نموذج الدراسة	28
شكل (3)	هرم المسؤولية الاجتماعية لـ Carrol	51
شكل (4)	المسؤولية الاجتماعية الشاملة	52
شكل (5)	مجالات المسؤولية الاجتماعية	57
شكل (6)	استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية للمنظمة	70
شكل (7)	المقاربات الثلاثة للنموذج الياباني للمسؤولية الاجتماعية	81
شكل (8)	الهيكل التنظيمي لمديرية أمن إجدابيا	85
شكل (9)	الهيكل التنظيمي لجهاز المباحث الجنائية	86
شكل (10)	الهيكل التنظيمي لجهاز الشرطة الكهربائية	86
شكل (11)	الهيكل التنظيمي لجهاز مكافحة المخدرات	86
شكل (12)	الهيكل التنظيمي لجهاز مكافحة الهجرة غير الشرعية	87
شكل (13)	الهيكل التنظيمي لجهاز الشرطة السياحية وحماية الآثار	87
شكل (14)	الهيكل التنظيمي لمصلحة الجوازات والجنسية	87
شكل (15)	الهيكل التنظيمي لمصلحة السجل المدني	88
شكل (16)	الهيكل التنظيمي لجهاز مباحث الجوازات	88
شكل (17)	الهيكل التنظيمي للإدارة العامة للأمن المركزي	88
شكل (18)	التوزيع الطبيعي لبيانات متغير تبني المسؤولية الاجتماعية	98

قائمة فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
(1)	أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة	15
(2)	الفجوة البحثية	17
(3)	أبعاد المسؤولية الاجتماعية لـ Dahlsrud	52
(4)	مجالات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	57
(5)	مجالات المسؤولية الاجتماعية	58
(6)	مقارنة حجج الأطراف المؤيدة للمسؤولية الاجتماعية والمعارضة	68
(7)	مبادرات الدول العربية في مجال المسؤولية الاجتماعية	73
(8)	وعي المنظمات بأهمية المسؤولية الاجتماعية	75
(9)	التصنيف العالمي لبعض الدول العربية حسب درجة الانفتاح على المسؤولية الاجتماعية	75
(10)	مبادرات دولية في مجال المسؤولية الاجتماعية	76
(11)	مؤشرات تطور المسؤولية الاجتماعية في الاتحاد الأوروبي	80
(12)	المديريات والإدارات والأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية	85
(13)	رتب ضباط أعضاء هيئة الشرطة	89
(14)	رتب ضباط الصف لأعضاء هيئة الشرطة	89
(15)	صفة موظف في وزارة الداخلية	89
(16)	مجتمع الدراسة	92
(17)	عينة الدراسة	93
(18)	أعداد عينة الدراسة	93
(19)	عدد الاستمارات الموزعة	94
(20)	أعداد المبحوثين موزعين على الإدارات و الأجهزة الأمنية	94
(21)	توزيع عبارات الاستبيان الخاصة بكل بعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية الخمسة	96
(22)	اختبار التوزيع الطبيعي لأبعاد الدراسة	97
(23)	مقياس ليكارت الخماسي (Likert)	98
(24)	طول خلايا المقياس حسب مستوى ممارسة المسؤولية الاجتماعية	99
(25)	حساب معامل الصدق لكل محور من محاور الاستبانة بحسب اختبار الثبات ألفا كرونباخ	102
(26)	الاتساق الداخلي لمقياس المسؤولية الاجتماعية مع كل بعد من أبعاده (الصدق البنائي)	103
(27)	الاتساق الداخلي للبعد الخيري مع كل فقرة من فقراته	104
(28)	الاتساق الداخلي للبعد الأخلاقي مع كل فقرة من فقراته	105
(29)	الاتساق الداخلي للبعد القانوني مع كل فقرة من فقراته	105
(30)	الإتساق الداخلي للبعد الاقتصادي مع كل فقرة من فقراته	106
(31)	الإتساق الداخلي للبعد الاجتماعية مع كل فقرة من فقراته	107
(32)	توزيع عينة الدراسة حسب النوع	110

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
(33)	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	111
(34)	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	112
(35)	توزيع عينة الدراسة حسب التخصص العلمي	113
(36)	توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي	115
(37)	توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة	116
(38)	توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة	116
(39)	توزيع عينة الدراسة حسب مكان العمل	117
(40)	ترتيب أبعاد المسؤولية الاجتماعية حسب أهميتها من وجهة نظر عينة الدراسة	118
(41)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تبني المسؤولية الاجتماعية بحسب الوسط الفرضي باستخدام اختبار One-Sample Test	120
(42)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين للبعد الخيري	121
(43)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين للبعد الأخلاقي	122
(44)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين للبعد القانوني	123
(45)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين للبعد الاقتصادي	124
(46)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين للبعد الاجتماعية	126
(47)	اختبار تحليل التباين(One-Way ANOVA) لمتغير الفئة العمرية	128
(48)	أختبار تحليل التباين(One-Way ANOVA) لمتغير المؤهل التعليمي	129
(49)	أختبار تحليل التباين(One-Way ANOVA) لمتغير المسمى الوظيفي	130
(50)	أختبار تحليل التباين(One-Way ANOVA) لمتغير مدة الخدمة	131
(51)	أختبار تحليل التباين(One-Way ANOVA) لمتغير الرتبة	132
(52)	أختبار تحليل التباين(One-Way ANOVA) لمتغير جهة العمل	133
(53)	عدد إجابات المبحوثين بوجود قسم للمسؤولية الاجتماعية	134
(54)	إجابات المبحوثين بمهام ومسؤوليات قسم المسؤولية الاجتماعية	135

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
(1)	قائمة بأسماء المحكمين لاستمارة الاستبيان	152
(2)	استمارة الاستبيان	153
(3)	خطاب من الأكاديمية الليبية إجدابيا إلى مكونات وزارة الداخلية بمدينة إجدابيا لتسهيل مهمة الباحث	158
(4)	موافقة أمنية للتعاون مع الباحث بشأن تعبئة الاستبيان وإجراء مقابلات مع مدراء ورؤساء أقسام الأجهزة الأمنية	159

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تبني وزارة الداخلية الليبية للمسؤولية الاجتماعية بأبعادها الخمسة:(الخيرية, الأخلاقية, القانونية, الاقتصادية, الاجتماعية), وذلك من وجهة نظر مديري الوظائف الإشرافية بمديرية أمن إجدابيا والأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية بمدينة إجدابيا, كما سعت الدراسة إلى التعرف على مستوى تبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية داخل الأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية بمدينة إجدابيا, ولتحقيق أهداف الدراسة, استخدام المنهج الوصفي التحليلي, وللحصول على المعلومات من مجتمع الدراسة البالغ عدده (10) إدارات وأجهزة أمنية وتكونت عينة الدراسة من عدد (110) فردًا من المناصب الإشرافية تم استردادها بالكامل, كما أستخدم الباحث لتحليل البيانات برنامج الرزم الأحصائية (SPSS) وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

يوجد مستوى عالي لفهم المسؤولية الاجتماعية بالمجتمع محل الدراسة، كما بينت النتائج أن المؤسسة تتحلى بدرجة عالية من المسؤولية الاجتماعية، وأخيرًا أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة أحصائية في إجابات المبحوثين حول واقع تبني وزارة الداخلية للمسؤولية الاجتماعية تعزي للمتغيرات الديموغرافية، بينما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق تعزي لمتغير جهة العمل. وقد أوصت الدراسة بضرورة وجود أقسام متخصصة معنية بالمسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة قيد الدراسة، كذلك صياغة النشاطات والممارسات التي تقوم بها وبذل المزيد من الأنشطة عبر الانخراط أكثر في الأعمال الخيرية.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

شـهدت التغُيـرات الاقتصـادية والاجتماعيـة والسياسـية المرتبطـة بـالتحولات العالميـة فـي كـل المجـالات فـي العقـود الأخيـرة جهـودًا كبيـرة مـن جانـب العديـد مـن الجهـات داخـل المجتمـع، وذلـك مـن أجـل التصـدي لهـذه التغُيـرات التـي كـان لهـا العديـد مـن الآثـار السـلبية علـى المجتمـع، حيـث كـان للمؤسسـات دورًا هامًـا فـي إطـار مـا يسـمى بالمسـؤولية الإجتماعيـة للمؤسسـة التـي تُكسـب المجتمـع دعمًـا اجتماعيـا واقتصـاديا وثقافيًـا وبيئيًـا، وتقـف شـريكًا فـاعلًا فـي الإصـلاح والبنـاء (لغويـل، وزمـالي, 2016)، وكـان للتغُيـرات والتطـورات العالميـة التـي طالـت المؤسسـات تـأثيرًا كبيـرًا علـى المسـؤولية الإجتماعية بشكل عام وعلى المؤسسة الأمنية في مدينة إجدابيا بشكل خاص.

حيـث يُعتبـر مفهـوم المسـؤولية الإجتماعيـة مـن أكثـر المفـاهيم المسـتخدمة فـي الآونـة الأخيـرة فـي عـالم الاقتصـاد والأعمـال علـى الصـعيدين العربـي والـدولي, حيـث أنـه يشـير إلـى أشـياء مختلفـة، لأشـخاص عديـدين سـواءً مـن رجـال الأعمـال والإدارة أو مؤسسـات المجتمـع المـدني أو الجمهـور، الأمـر الـذي يُخضِـع هـذا المفهـوم إلـى تفسـيرات متباينـة وأحيانًـا متعارضـة, فـالبعض يـرى أن المسـؤولية الإجتماعيـة لا تعـدو أن تكـون بمثابـة تـذكيرًا للمنظمـات بمسـؤولياتها وواجباتهـا تجـاه مجتمعهـا, والـبعض الآخـر يـرى أن مقتضـى هـذه المسـؤولية لا يتجـاوز مجـرد مبـادرات اختياريـة طوعيـة, دون إلـزام تقـوم بـه المنظمـات صـاحبة الشـأن بإداراتهـا المنفـردة تجـاه المجتمـع, والـبعض الآخـر يـرى أنهـا صـورة مـن صـور الملائمـة الإجتماعيـة الواجبـة علـى المنظمـات، وللمسـؤولية الإجتماعيـة علاقـة قويـة بمجموعـة مـن المفـاهيم كالعمـل الأخلاقـي والمهنـي والمواطنـة واحتـرام الفـرد والبيئـة المحيطـة، وفـي سـياق هـذا الطـرح نجـد أن هنـاك منظمـات ذات توجـه اجتمـاعي والتـزام أخلاقـي عـالٍ منسـجمة فـي طبيعـة التزاماتهـا الإجتماعيـة مـع مجمـل الجوانـب الأخلاقيـة والقانونيـة، كمـا أن هنـاك منظمـات غيـر ملتزمـة أخلاقيًـا وغير مبادرة في تبني أي مسؤوليات اجتماعية تجاه مختلف الأطراف (ياسين,2008).

ويُعد موضوع المسؤولية الإجتماعية من الموضوعات المهمة في كثير من الدول خاصة المتقدمة منها والتي أدخلته ضمن استراتيجيتها، ومن جانب آخر فإن دور المسؤولية الإجتماعية

بالنسبة للمؤسسات لا يتوقف على تأثيرها الإيجابي للبيئة والمواطنين، بل يُساهم في تحسين سمعة المنظمة ويكسبها ثقة واحترام الجميع (فيصل,2022).

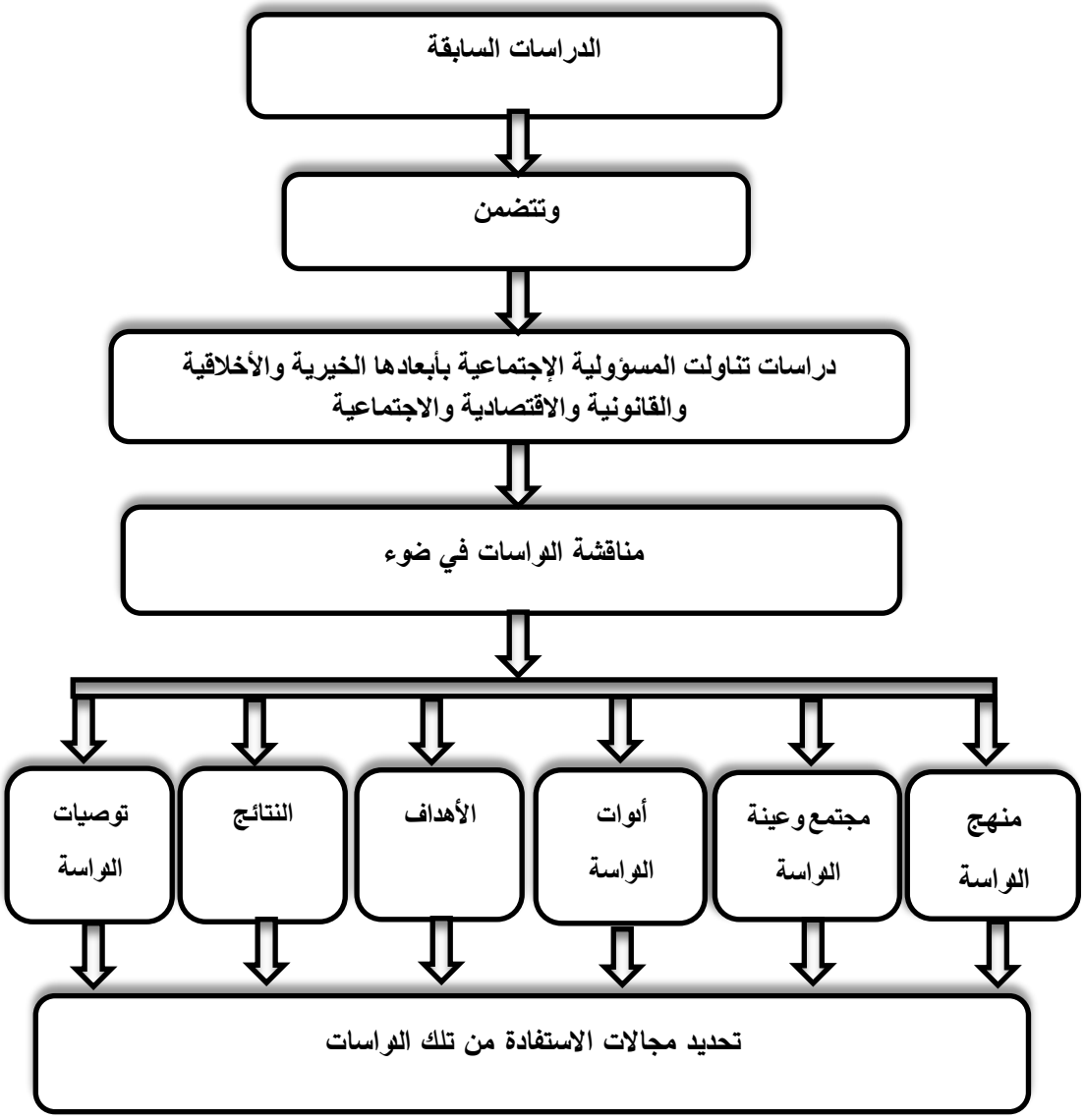
وبناءً عليه فإن تطبيق وتبني المسؤولية الإجتماعية في وزارة الداخلية الليبية سوف تكون له أهمية كبيره في تعزيز الثقة والتواصل، ومن الممكن أن يُساهم في بناء ثقة المجتمع وتحسين الصورة العامة للمؤسسة من خلال اتخاذ إجراءات مستدامة وإظهار التزام قوي بالأخلاق والقيم، وكذلك دفع التغيير الإيجابي، فيحفظ الأمن والنظام.

2.1 الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية التي تناولت المسؤولية الإجتماعية:

يعتبر موضوع المسؤولية الإجتماعية أحد المواضيع الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات للمحافظة على تميزها، لذلك تسعى هذه المنظمات إلى الاستفادة من الأبحاث كافة، التي تناول فيها العديد من الباحثين موضوع المسؤولية الاجتماعية (أبوهربيد،2017).

اهتمت العديد من الدراسات بموضوع المسؤولية الاجتماعية وانواعها من زوايا مختلفة منها ما يتعلق بدور المسؤولية الإجتماعية للشركات النفطية في تنمية المجتمعات الصحراوية في ليبيا، ومنها ما يتعلق بتبني منظمات الأعمال الصناعية للمسؤولية الاجتماعية ومنها ما يركز على أثر ابعاد المسؤولية الاجتماعية ودوره المسؤولية الاجتماعية في خلق القيمة المشتركة، وغيرها من الدراسات التي تناولت موضوع المسؤولية الاجتماعية.

وعليه سوف نتناول في هذا سنقوم فيما يلي بعرض لبعض الدراسات والبحوث التي وقعت تحت يدي الباحث والتي لها علاقة موضوع وابعاد الدراسة، وذلك ايماناً منه بأن يبدأ من حيث أنتهى الآخرون، وسنبدأ العرض بالدراسات المحلية ثم الدراسات العربية يليها على التوالي الدراسات الأجنبية، معروضة حسب التسلسل الزمني من الأقدم الي الاحدث، بحيث يشمل كل منها أهداف الدراسة ومجتمعها وأهم النتائج التي توصلت اليها وأخيراً أهم النتائج. وفيما يلي سنقوم بعرض نموذج يوضح هيكلية الدراسات السابقة.



الشكل رقم (1) هيكل الدراسات السابقة

المصدر (من الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة)

وفيما يلي استعراضا لأهم الدراسات التي تناولت المسؤولية الإجتماعية:

1.2.1 الدراسات المحلية:

الرقم	الدراسة	أهم الأهداف	أهم النتائج
1	عبدالرحيم,(2023) دور المسؤولية الإجتماعية للشركات النفطية في تنمية المجتمعات الصحراوية في ليبيا	تهدف الدراسة إلى الكشف عن دور المسؤولية الإجتماعية للشركات النفطية في تنمية المجتمع الصحراوي في منطقة أوجلة_ ليبيا	1.إن شركات النفط العاملة في منطقة أوجلة لم تسهم في تنمية المجتمع الصحراوي للمنطقة، بل ساهمت بشكل كبير في تردي نوعية حياة السكان هناك نتيجة التلوث البيئي بكافة أشكاله. 2.هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور مسؤولية شركات النفط نحو التعليم في أوجلة.
	منهج الدراسة	**أدوات الدراسة**	**مجتمع، وعينة الدراسة**
	اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام المسح الاجتماعي	تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات. وتم استخدام المقابلات.	تم سحب عمدية من سكان أوجلة البالغ عددهم (14639) نسمة لاختيار العينة عشوائيًا منهم ومن ثم تم سحب (375) مفردة لتطبيق الاستمارة عليهم و (4) مفردات من المسؤولين بالمنطقة لأجراء مقابلة متعمقة معهم.
توصيات الدراسة	1. إنشاء مدن نموذجية بعيدًا عن مناطق التلوث. 2.ضرورة أنشاء مدارس صناعية لتدريب الشباب المهن الفنية لكي يخلق فرص عمل. 3.عدم ضخ المياه الملوثة حي أثبتت الدراسات إلى وجود طفح كميات كبيرة من البترول في منطقة أوجلة, بالتالي يساعد على تلوث البيئة.		

الرقم	الدراسة	أهم الأهداف	أهم النتائج
2	دخان، (2022) أمكانية تطبيق نظام المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية في الجامعات الليبية العامة (دراسة استكشافية)	هدفت الدراسة إلى التعرف على إمكانية تطبيق نظام المحاسبة عن المسؤولية الإجتماعية في الجامعات الليبية العامة, ودراسة مدى إدراك المسؤولين لمفهوم المسؤولية الإجتماعية.	إن المسؤولين بإدارات الجامعات الليبية العامة يدركون أهمية تطبيق نظام المحاسبة عن المسؤولية الإجتماعية, ولا توجد مقومات لتطبيقها.
	منهج الدراسة	**أدوات الدراسة**	**مجتمع، وعينة الدراسة**
	تم استخدام منهج الأسلوب الأحصائية الوصفي والتحليلي لتحليل البيانات واختبار الفرضيات	أدوات الدراسة : الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات.	قام الباحث بتوزيع (100) استبانة على مجتمع الدراسة بواقع (25) استبانة في كل جامعة(محل الدراسة)
توصيات الدراسة	1.ضرورة توعية إدارات الجامعات الليبية العامة بمفهوم المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية وأهميتها. 2. يجب توفير مقومات تطبيق نظام المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية بادارات الجامعات الليبية العامة وذلك لامكانية تطبيقها.		

2.2.1 الدراسات العربية:

الرقم	الدراسة	أهم الأهداف	أهم النتائج
3	فيصل,(2022) دور المسؤولية الإجتماعية في ترقية خدمات المؤسسة "دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر –ميلة"	تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة اتصالات الجزائر– ميلة, والدور الذي تلعبه في ترقية خدمات المؤسسة	أظهرت نتائج الدراسة أن المبادئ التي تعتمدها المؤسسة تساعدها في ترقية المؤسسة في إطار المسؤولية الإجتماعية من خلال نشر روح التعاون والتنظيم والتسيير الجيد وكشفت الدراسة أن مؤسسة اتصالات الجزائر تعتمد أساسيات لتدعيم مسؤوليتها الإجتماعية.

	منهج الدراسة	أدوات الدراسة	مجتمع، وعينة الدراسة
	استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المناسب لتحقيق أهداف الدراسة.	تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات.	تمت الدراسة الميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر، ولاية ميلة، وبلغ مجتمع الدراسة 60 عاملاً تم توزيع الاستمارات عليهم وتم استرداد عدد 50 استمارة صالة للتحليل الاحصائي.
توصيات الدراسة	1. ضرورة إقناع المؤسسة بأن المسؤولية الاجتماعية هي خيار لابد منه، وهو في صالحها، وليست تكاليف مفروضة عليها لكي تستطيع المضي بهذا النهج. 2. زيادة الاهتمام بالمورد البشري وتوفير كل الإمكانيات من أجل تطويره و تنميته. 3. ضرورة بناء ثقافة تنظيمية تقوم على أساس ومبادئ المسؤولية الإجتماعية لترسيخ هذا المفهوم.		

الرقم	الدراسة	أهم الأهداف	أهم النتائج
4	هناء ومروة, (2021) دور المسؤولية الإجتماعية في خلق القيمة المشتركة دراسة حالة مؤسسة سوف للدقيق –الوادي– الجزائر	تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور المسؤولية الإجتماعية في خلق القيمة المشتركة في مؤسسة دقيق سوف.	لا يوجد أثر للبعد الاقتصادي على خلق القيمة المشتركة للمؤسسة ، في حين أن البعد القانوني، والبعد الأخلاقي، والبعد الخيري، لها أثر على خلق القيمة المشتركة للمؤسسة، كما أثبتت نتائج الدراسة توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الإجتماعية وخلق القيمة المشتركة في المؤسسة محل الدراسة.
	منهج الدراسة	**أدوات الدراسة**	**مجتمع، وعينة الدراسة**
	استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المناسب لتحقيق أهداف الدراسة.	تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات.	مجتمع الدراسة مؤسسة سوف للدقيق تم إختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة, تم إختيار عينة مكونة من(40)عامل بمؤسسة دقيق سوف لإجراء الدراسة الميدانية.
توصيات الدراسة	1.عدم الاكتفاء بالأعمال الخيرية والتبرعات والإعلانات من طرف الشركات العاملة في القطاع الاقتصادي في إطار المسؤولية الإجتماعية بل يجب عليها أن تبحث عن الحاجيات المجتمعية. 2.على المؤسسة تقوية الروابط بينها وبين أصحاب المصالح.		

الرقم	الدراسة	أهم الأهداف	أهم النتائج
5	الساس وعزوزي، (2019) "بعنوان أثر المسؤولية الإجتماعية في تحسين صورة المؤسسة دراسة حالة لمؤسسة اتصالات الجزائر	التعرف على أثر أبعاد المسؤولية الإجتماعية في تحسين صورة المؤسسة تسليط الضوء بالدراسة والتحليل على واقع المسؤولية الإجتماعية في مؤسسة اتصالات الجزائر – قالمة	توجد علاقة بين أبعاد المسؤولية الإجتماعية وصورة المؤسسة، حيث أن تطبيق أبعاد المسؤولية الإجتماعية، وإدماجها ضمن الممارسات الوظيفية يعتبر أداة فعالة ومباشرة في تحسين صورة المؤسسة.
	منهج الدراسة	**أدوات الدراسة**	**مجتمع، وعينة الدراسة**
	اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي	أدوات الدراسة: وذلك من خلال جمع ومعالجة وتحميل البيانات الأولية عن طريق الاستمارة.	يشمل مجتمع الدراسة مجموع موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر – ميلة، حيث تم الاعتماد على تقسيم المجتمع الأصلي للبحث إلى طبقات أو فئات مهنية.
توصيات الدراسة	1. ضرورة إدماج المؤسسة لأبعاد المسؤولية الإجتماعية ضمن رسالتها ورؤيتها الاستراتيجية نظراً لدورها في تحسين سمعتها ومركزها المالي، وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية لها. 2. ضرورة العمل على تحقيق العدل والمساواة وحماية حقوق العاملين مما يساهم أكثر في تحفيز وتطبيق المسؤولية الإجتماعية. 3. على المؤسسة الاستمرار في تحسين صورتها والمحافظة على زبائنها.		

الرقم	الدراسة	أهم الأهداف	أهم النتائج
6	الخزاعلة,(2018) بعنوان: أثر إدراك العملاء للمسؤولية الإجتماعية في الاحتفاظ بالعميل في الصناعات الاستخراجية في الأردن	التعرف على أثر إدراك العملاء للمسؤولية الإجتماعية في الاحتفاظ بالعميل من خلال الصورة الذهنية في الصناعات الاستخراجية في الأردن	وجود أثر ذو دلالة إحصائية إدراك العميل للمسئولية الاجتماعية متمثلا بأبعاده: المسؤولية الخيرية، والمسؤولية الأخلاقية، والمسؤولية القانونية، والمسؤولية الاقتصادية، والمسؤولية البيئية، وحماية المستهلك
	منهج الدراسة	**أدوات الدراسة**	**مجتمع، وعينة الدراسة**
	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.	تم استخدام الاستبانة التي صممها الباحث.	يتكون مجتمع الدراسة من جميع عملاء الصناعات الاستخراجية في الأردن وقد تم اختيار عينة قصدية بلغ عددها (174) عميلا من تلك الشركات.

توصيات الدراسة	أوصى الباحث مدراء وصانعي القرار في الشركات الاستخراجية في الأردن العمل على التوسع في الأعمال الخيرية والوصول إلى قطاعات أخرى كالمساهمة في تقديم أعمال خيرية صحية تتمثل بإنشاء عيادات طبية في مناطق تفتقر إلى مثل هذه الخدمات.

الرقم	الدراسة	أهم الأهداف	أهم النتائج
7	أبوهربيد, (2017) بعنوان: دور المسؤولية الإجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية "دراسة حالة: شركة توزيع كهرباء غزة"	التعرف على المسؤولية الإجتماعية في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية.	1.إن مستوى تطبيق أبعاد المسؤولية الإجتماعية البعد القانوني، الخيري, الاقتصادي, الأخلاقي, للشركة المبحوثه كان بدرجة موافقه متوسطة ، كما أظهرت النتائج وجود اثر لأبعاد المسؤولية الإجتماعية القانونية والأخلاقية والخيرية والاقتصادية, في تحقيق الميزة التنافسية .
	منهج الدراسة	**أدوات الدراسة**	**مجتمع، وعينة الدراسة**
	قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة	أدوات الدراسة: تم استخدام الاستبانة التي صممها الباحث.	يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بشركة توزيع كهرباء محافظات غزة والبالغ عددهم (1026) موظفاً حسب إحصائية دائرة شئون الموظفين بالشركة يناير 2017، ووفقا للجدول الاحصائي تم اختيار عينه طبقية عشوائية بواقع (280) موظفا لتمثيل هذا المجتمع
توصيات الدراسة	1.تحسين مجهودات الشركة لرفع نسبتها الخاصة بأبعاد الميزة التنافسية. 2.زيادة الاهتمام برفع مستوى رضا العاملين عن سياسات الأجور والحوافز التي توفرها الشركة مقابل الجهد المبذول.		

الرقم	الدراسة	أهم الأهداف	أهم النتائج
8	عبدالله ,(2017) بعنوان: أثر الإفصاح عن المسؤولية الإجتماعية على تكلفة رأس المال في الشركات الصناعية المساهمة العامة في دولة الكويت	التعرف على أثر الإفصاح عن المسؤولية الإجتماعية على تكلفة رأس المال في الشركات الصناعية المساهمة العامه في دولة الكويت.	هناك تطور واضح وملموس للمسؤولية الإجتماعية للشركات الصناعية المدرجة في سوق الكويت للأوراق المالية حيث تطور مستوى المسؤولية الإجتماعية بمعدل (9%) عام (2013 (4.9%) عام (2015)
	منهج الدراسة	**أدوات الدراسة**	**مجتمع، وعينة الدراسة**
	أعتمد الباحث في إعداد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لاختبار فرضيات الدراسة	أدوات الدراسة: تم استخدام الاستبانة كأداةرئيسية لجمع البيانات.	يتكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات الصناعية المساهمة العامة المدرة في سوق الكويت للأوراق المالية لعام 2016 والبالغ عددها 36 شركة صناعية، تم استبعاد (7) شركات لعدم توفر بيانات كاملة لها وبالتالي كان عدد الشركات الخاضعة للدراسة هي 29 شركة.
توصيات الدراسة	1. اهتمام الشركات الصناعية بمسؤوليتها الإجتماعية من خلال تحديد أقسام خاصة للمسؤولية الاجتماعية، وزيادة الاهتمام بتقديم خدمات للمجتمع وتطوير وتحسين البنية التحتية لها. 3.زيادة وعي المواطنين والشركات بالمسؤولية الإجتماعية تجاه المجتمع من خلال الأعلام. 4. إلزام الشركات الصناعية الكويتية بتطبيق محاسبة المسؤولية الإجتماعية والإفصاح عن مسؤوليتها الإجتماعية بشكل كاف ودقيق.		

الرقم	الدراسة	أهم الأهداف	أهم النتائج
9	أبو الشعر، (2016) بعنوان: دور توظيف المسؤولية الإجتماعية للشركات المساهمة في تمويل تطبيق البحث الموجه في الجامعات "دراسة حالة الشركات المدرجة في بورصة فلسطين"	هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على دور توظيف المسؤولية الإجتماعية للشركات المساهمة في تمويل تطبيق البحث العلمي الموجه في الجامعات	1.وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنواع الدعم الذي تقوم به الشركات المساهمة في تمويل تطبيق البحث الموجه وبين المسؤولية الإجتماعية للشركات. 2.وجود علاقة بين الأدوار التي تقوم بها الشركات المساهمة في تمويل تطبيق البحث الموجه وبين المسؤولية الإجتماعية للشركات. 3.وجود فروق في استنتاجات المبحوثين حول دور توظيف المسؤولية الإجتماعية للشركات قيد الدراسة

	منهج الدراسة	أدوات الدراسة	مجتمع، وعينة الدراسة
	من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي.	أدوات الدراسة: تمثلت بالاستبانة التي صممها الباحث.	يتمثل مجتمع الدراسة في الشركات المدرجة في بورصة فلسطين والبالغ عددها (48) شركة وقد تم اختيار عينة طبقية منتظمة مكونه من رئيس مجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية، وحدة خاصة بالمسؤولية الإجتماعية، وحدة الاتصال والعلاقات العامة في الشركات المساهمة.
توصيات الدراسة	1.يجب أن يكون للحكومة ممارسات إيجابية تجاه الشركات المساهمة التي تتبنى المسؤولية الإجتماعية، من خلال تشريعات مثل إعفائها من الضرائب ومنحها المزيد من التسهيلات. 2. إعداد برامج توعية للشركات المدرجة عقد محاضرات وندوات وورش عمل وإصدار النشرات وإعداد أجهزة الإعلام لبرامج خاصة تتعلق بتوظيف المسؤولية الإجتماعية.		

الرقم	الدراسة	أهم الأهداف	أهم النتائج
10	التميمي,(2016) بعنوان: المسؤولية الإجتماعية في الشركات الصناعية في محافظة الخليل	التعرف على واقع تطبيق المسؤولية الإجتماعية في الشركات الصناعية إتجاه كل من (العاملين, المجتمع, البيئة, المستهلكين, الموردين)	إن الشركات الصناعية تلتزم بدرجة مرتفعة بالمسؤولية الإجتماعية اتجاه كل من (العاملين، المجتمع، البيئة، المستهلكين، الموردين) مع وجود فروق إحصائية في (عمر الشركة، عدد العاملين، الشكل القانوني، نوع النشاط الاقتصادي)
	منهج الدراسة	**أدوات الدراسة**	**مجتمع، وعينة الدراسة**
	من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي.	أدوات الدراسة: تمثلت في استخدام الاستبانة والمقابلة.	شمل مجتمع الدراسة من الشركات الصناعية العاملة في محافظة الخليل البالغ عددها 14 شركة صناعية، حيث تم توزيع عدد 99 استمارة استبيان استرد منها 91 استمارة، كما تم اجراء مقابلة مع عدد 10 مدراء من تلك الشركات
توصيات الدراسة	1.ضرورة إيجاد قسم مختص بالمسؤولية الإجتماعية داخل داخل الشركات. 2.بناء ثقافة تنظيمية في الشركات تقوم على أساس ومبادئ المسؤولية الإجتماعية.		

الرقم	الدراسة	أهم الأهداف	أهم النتائج
13	المعايطة, (2009) بعنوان: أثر المسؤولية الإجتماعية في بناء الصورة الذهنية للمنظمات" دراسة حالة شركة مناجم الفوسفات الأردنية	اختبار أثر أبعاد المسؤولية الإجتماعية والقانونية والأخلاقية والخيرية الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية, في بناء الصورة الذهنية لشركة مناجم الفوسفات الأردنية.	وجود أثر للمسؤولية الإجتماعية في بناء الصورة الذهنية للشركات أي أن التزام الشركة بأبعاد المسؤولية الإجتماعية ككل عزز الصورة الذهنية للشركة.
	منهج الدراسة	**أدوات الدراسة**	**مجتمع، وعينة الدراسة**
	اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي	أدوات الدراسة: تم الاعتماد على الاستبانة كأداةرئيسية لجمع البيانات.	يتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في شركة الفوسفات الأردنية وأقسامها الإدارية والبالغ عددهم (840) موظفًا وموظفة حسب إحصائيات الإدارة العامة لشركة مناجم الفوسفات الأردنية.
توصيات الدراسة	إنشاء دائرة خاصة ضمن الهيكلية التنظيمية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية تلتزم بالمسؤولية الإجتماعية تجاه العاملين والمجتمع والمساهمين وذلك من خلال تخصيص ميزانية مستقله للقيام بالأنشطة الخاصة بها.		

الرقم	الدراسة	أهم الأهداف	أهم النتائج
14	ياسين، (2008) بعنوان: واقع تبني منظمات الأعمال الصناعية للمسؤولية الاجتماعية: دراسة على شركات صناعة الأدوية الأردنية"	الكشف عن واقع تبني منظمات الأعمال الدوائية الصناعية للمسؤولية الإجتماعية من وجهة نظر مديري الوظائف الرئيسية في شركات صناعة قيد الدراسة 1.التحقق من وجود علاقة بين تبني المسؤولية الإجتماعية ونمط التبني المتبع في شركات قيد الدراسة 2.التحقق من وجود تأثير للمتغيرات المنظمية على نمط التبني المتبع في شركات صناعة الأدوية البشرية الأردنية.	1.تتجه الشركات عينة الدراسة بأدائها نحو النمط الاقتصادي لتبني المسؤولية 2. عدم وجود تكامل بين انماط التبيني للمسؤولية (الاقتصادي، الاجتماعي، البيئي) حيث أنه يوجد اهتمام أكبر بالنمط الاقتصادي على الإنماط الأخرى.

	منهج الواسة	أدوات الواسة	مجتمع، وعينة الواسة
	اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي	أدوات الواسة: تم الاعتماد على الاستبانة كأداةرئيسية لجمع البيانات.	يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بمنظمات الاعمال الصناعية والمتخصصة في صناعة الادوية في المملكة الاردنية والبالغ عددهم (214) مفرده يعملون في شركات تصنيع الأدوية بالأردن.
توصيات الواسة	1. إلزام الشركات المساهمة العامة بالإفصاح عن مساهماتها الإجتماعية في قوائمها المالية المنشورة. 2. حث وتشجيع الشركات المساهمة العامة على تبني نظم الحاكمية المؤسسية.		

3.2.1 الدراسات الأجنبية:

الرقم	الدراسة	أهم الأهداف	أهم النتائج
15	Garmmatikopoulou,(202 (3 بعنوان: تأثير المسؤولية الإجتماعية للشركات على الأداء المالي لصناعة الأغذية	تهدف الدراسة الي التعرف على أثر المسؤولية الاجتماعية علي الأداء المالي لشركات صناعة الادوية بدول أوروبا، والشرق الأوسط. (EMEA)	1.وجود ارتباط محايد بين المسؤولية الإجتماعية للشركات ومقاييس الأداء المالي. 2. وجود علاقة محايدة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات والأداء المالي في شركات صناعة الأغذية في دول منطقة أوروبا والشرق الأوسط وأفريقيا
	منهج الدراسة	**أدوات الدراسة**	**مجتمع وعينة الدراسة**
	يُعد النهج الكمي في هذا الاختبار معقولاً، حيث يمكن قياس المتغيرات كمياً، لفهم ما إذا كان من الأنسب استخدام نموذج التأثير الثابت أو نموذج التأثير العشوائي.	تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات.	شملت العينة المستخدمة بيانات تسعين شركة في عشرين دولة في أوروبا والشرق الأوسط وأفريقيا. وتمتد فترة التحليل من عام 2016 إلى عام 2021

الرقم	الدراسة	أهم الأهداف	أهم النتائج
16	Sijin,(2023) بعنوان: المسؤولية الإجتماعية للشركات في التعليم العالي: المفهوم, المحتوى, التحسين	تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف المفاهيم الأساسية, والمحتوى الرئيسي, والمجالات المركزية للتحسينات في مجال المسؤولية الإجتماعية للشركات (CSR) في قطاع التعليم العالي	1.أظهرت النتائج أن بعض أنشطة المسؤولية الإجتماعية للشركات المُنفَّذة في قطاع التعليم العالي قد تأثرت بجائحة كوفيد-19. 2.تضمنت بعض النتائج التي تم تحليلها لـ RQ2 جوانب المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تهدف إلى تلبية توقعات الحكومة.
	منهج الدراسة	**أدوات الدراسة**	**مجتمع وعينة الدراسة**
	أعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واجراء مقابلات مع صانعي السياسات، المسؤولين التنفيذيين في مؤسسات التعليم العالي.	تم استخدام أسلوب المقابلات لجمع البيانات	اختيار المشاركين من صانعي السياسات والمديرين التنفيذيين والأكاديميين وطلاب مؤسسات التعليم العالي نظرًا لأهميتهم كأصحاب مصلحة.

الرقم	الدراسة	أهم الأهداف	أهم النتائج
17	Eid,(2020) بعنوان: المسؤولية الإجتماعية في الشركات متعددة الجنسيات في لبنان "استكشاف دور العوامل الفردية والظرفية للمديرين في إضفاء الطابع المؤسسي على المسؤولية الاجتماعية للشركات.	تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على ممارسة المسؤولية الإجتماعية للشركات من خلال المقابلات النوعية الاستكشافية.	يفهم المديرون الذين شملتهم العينة ماهية الممارسة الجيدة وما هي الممارسة الجيدة من منظور عالمي ومن منظور محلي.
	منهج الدراسة	**أدوات الدراسة**	**مجتمع وعينة الدراسة**
	منهجية البحث النوعي ستكون مناسبة للتوجيه الاستراتيجي لهذا البحث.	تم استخدام أسلوب المقابلات النوعية لجمع البيانات.	ستركز هذه الدراسة على الشركات المتعددة الجنسيات العاملة في لبنان, أما عينة الدراسة فتكونت من مديري الشركات المتعددة الجنسيات العاملة في لبنان.

3.1 التعقيب على الدراسات السابقة:

ومما سبق تبين أن أغلب الدراسات السابقة تتفق في أبعاد المسؤولية الإجتماعية (الخيرية، الأخلاقية، القانونية، الاقتصادية، الإجتماعية)، حيث انه من خلال استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، يمكن ملاحظة مجموعة من الاتجاهات والأنماط التي تعكس تطور الاهتمام بموضوع الدراسة، ويمكن تصنيف هذه الدراسات وفقًا لعدة معايير، منها أبعاد المسؤولية الإجتماعية، وفترة التطبيق، ومكان التطبيق، والأهداف البحثية.

1. من حيث أبعاد الدراسة: يتضح أن أغلب الدراسات تناولت المسؤولية الإجتماعية من زوايا متعددة، تشمل الأبعاد القانونية، والخيرية، والاقتصادية، والأخلاقية، والاجتماعية، ويشير هذا التنوع إلى أن المسؤولية الإجتماعية ليست مفهومًا أحادي البعد، بل تتداخل فيها عدة جوانب تساهم في تشكيل ممارساتها وتأثيراتها على الأفراد والمؤسسات.

2. من حيث فترة التطبيق: أظهرت الدراسات تفاوتًا زمنيًا في فترات تنفيذها، حيث شملت دراسات حديثة تعكس التطورات الراهنة في المجال، مثل دراسة (عبدالرحيم, 2023) ودراسة (هناء ومروة,2021) ودراسة (الضب, 2015)، كما شملت دراسات قديمة نسبيًا، مثل دراسة (ياسين,2008) و(المعايطة,2009)، ويعكس هذا التفاوت استمرار الاهتمام الأكاديمي بالموضوع وتزايد الوعي بأهميته في السنوات الأخيرة.

3.من حيث مكان التطبيق: تنوعت مواقع إجراء الدراسات، حيث شملت دولاً عربية مختلفة مثل ليبيا (عبدالرحيم,2023)، والأردن (ياسين,2008)، والجزائر (بن تربح,2014)، وفلسطين (أبوهربيد,2017)، والكويت (عبدالله ,2017)، قبرص (Garmmatikopoulou,2023) ويعكس هذا التوزيع الجغرافي اهتماما عالميًا بالمسؤولية الإجتماعية، مع مراعاة الفروق السياقية بين البيئات المختلفة.

4.من حيث الأهداف: تباينت أهداف الدراسات وفقًا لطبيعة البحث والجهة المستهدفة, حيث ركزت بعضها إلى الكشف عن دور المسؤولية الإجتماعية للشركات النفطية في تنمية المجتمع الصحراوي في منطقة أوجلة_ ليبيا كما في دراسة (عبدالرحيم,2023), وركزت بعضها على واقع تبني المسؤولية الإجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كما في دراسة (الضب,2015), بينما تناولت دراسات أخرى تأثير أبعاد المسؤولية الإجتماعية في تحسين صورة المؤسسة كما في دراسة (الساس وعزوزي,2019), كما أهتمت بعض الأبحاث بقياس دور المسؤولية الإجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية كما في دراسة (أبوهربيد, 2017).

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن الدراسات السابقة قد أسهمت في بناء أساس معرفي قوي حول المسؤولية الإجتماعية، مما يساعد في تطوير الإطار النظري لهذه الدراسة، ومع ذلك، لاتزال هناك فجوات بحثية تستدعي المزيد من البحث، خصوصًا فيما يتعلق بتأثير المسؤولية الإجتماعية في السياقات المحلية المختلفة, وتأثيرها على قطاعات محددة مثل القطاع الأمني, لذا فإن هذه الدراسة تسعى إلى تقديم إضافة نوعية من خلال تسليط الضوء على المسؤولية الإجتماعية في سياق جديد لم يدرس بشكل كافٍ، فيما يلي سنقوم بعض جدول رقم (1) وال1ي يوضح أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

جدول رقم (1) يوضح أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة

الرقم	الدراسة	أوجه التشابه بين الدراسات السابقة
1	الخزاعلة, 2018	وجود أثر ذو دلالة إحصائية إدراك العميل للمسؤولية الإجتماعية متمثلاً بأبعاده: المسؤولية الخيرية، والأخلاقية، والقانونية، والاقتصادية، والبيئية.
2	المعايطة, 2009	وجود أثر للمسؤولية الإجتماعية في بناء الصورة الذهنية للشركات أي أن التزام الشركة بأبعاد المسؤولية الإجتماعية ككل عزز الصورة الذهنية للشركة
3	أبو هربيد, 2017	إن مستوى تطبيق أبعاد المسؤولية الإجتماعية البعد القانوني, الخيري, الاقتصادي, الأخلاقي, للشركة المبحوثه كان بدرجة موافقه
الرقم	**الدراسة**	**أوجه الأختلاف بين الدراسات السابقة**
4	ياسين, 2008	تتجه الشركات عينة الدراسة بأدائها نحو النمط (الاقتصادي) لتبني المسؤولية الإجتماعية
5	هناء ومروة, 2021	لا يوجد أثر (للبعد الاقتصادي) على خلق القيمة المشتركة للمؤسسة محل الدراسة, في حين أن البعد القانوني, والأخلاقي, والخيري لها أثر على خلق القيمة المشتركة.
6	التميمي, 2016	إن الشركات الصناعية تخلط بين مفهومي العمل الخيري والمسؤولية الاجتماعية.

المصدر (من أعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة)

4.1 ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة وأهم ما توصلت له من نتائج **يرى الباحث** تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في عدة جوانب، أبرزها:

1.مجـــال التطبيـــق: بينمـــا تناولـــت معظـــم الدراســـات الســـابقة المســـؤولية الإجتماعيـــة فـــي الشـــركات والمؤسســـات الاقتصـــادية والصـــناعية والخدميـــة، فـــإن هـــذه الدراســـة هـــي الأولـــى التـــي تتنـــاول المســـؤولية الإجتماعية في وزارة الداخلية الليبية، مما يوسع نطاق الدراسة في هذا المجال.

2.تحليـــل أبعـــاد المســـؤولية الإجتماعيـــة: ركـــزت بعـــض الدراســـات الســـابقة علـــى أبعـــاد محـــددة مثـــل (الاقتصـــادي والقـــانوني)، بينمـــا تناولـــت هـــذه الدراســـة جميـــع الأبعـــاد الخمســـة (الخيـــري، الأخلاقـــي، القـــانوني، الاقتصـــادي، الاجتمـــاعي)، مـــع إعـــادة ترتيبهـــا بنـــاءً علـــى واقـــع تبنـــي المســـؤولين فـــي وزارة الداخلية الليبية للمسؤولية الإجتماعية.

3.أهميـــة الدراســـة: تـوفر هـذه الدراسـة إضـافة علميـة جديـدة مـن خـلال فحـص مـدى التـزام المؤسسـات الأمنية بالمسؤولية الإجتماعية، مما يسد نقصًا واضحًا في الأبحاث السابقة.

بنـاءً علـى ذلـك، تسـهم هـذه الدراسـة فـي تقـديم رؤيـة جديـدة حـول دور المؤسسـات الأمنيـة فـي تبنـي المسـؤولية الإجتماعيـة، ممـا يسـاعد فـي تطـوير السياسـات والإجـراءات المتعلقـة بهـذا المجـال داخل وزارة الداخلية الليبية.

جـاءت هـذه الدراسـة داعمـة للـنقص فـي الدراسـات المتعلقـة بالمسـؤولية الإجتماعيـة ويمكـن توضـيح ذلـك من خلال:

1. أخـذ وجهـة نظـر المـديرين ورؤسـاء الأقسـام فيمـا يتعلـق بالمسـؤولية الإجتماعيـة، ومعرفـة مسـتوى قناعاتهم ومدى إدراكهم لأهمية المسؤولية الإجتماعية.

2. حاولـت الدراسـة معرفـة الصـعوبات والمشـاكل التـي تواجـه متخـذي القـرارات المتعلقـة بتنفيـذ المسؤولية الإجتماعية.

5.1. جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

1.أسـتفاد الباحـث مـن الدراسـات السـابقة فـي إثـراء الإطـار النظـري للدراسـة الحاليـة أيضًـا بنـاء أداة الدراسـة "الاسـتبانة" وفـي تفسـير النتـائج التـي توصـلت إليهـا الدراسـة الحاليـة، والوصـول إلـى مواضـع القصور في الدراسات السابقة، لمحاولة التعلم منها.

2. محاولـة تسـليط الضـوء علـى مـا هـو موجـود علـى أرض الواقـع فيمـا يخـص تبنـي المؤسسـات للمسؤولية الإجتماعية.

3. سـاعدتنا علـى تطـوير الأسـئلة المتعلقـة بدراسـتنا وعـدم الوقـوع فـي الأخطـاء التـي وقـع فيهـا البـاحثون السابقون.

4. تزويد دراستنا بالمعلومات الجديدة، وتجنب المعلومات التي قاموا بالتركيز عليها وإضافة معلومات جديدة، كما ساعدتنا في الكشف عن مصادر ومعلومات وباحثين لم يسبق لنا التعرف عليهم من قبل.

6.1 الفجوة البحثية:

فيما يلي يوضح الجدول (2) الفجوة البحثية للدراسة الحالية:

جدول رقم (2) يوضح الفجوة البحثية

الدراسات السابقة	الفجوة	الدراسة الحالية
▪ بحثت الدراسات السابقة في: دور المسؤولية الإجتماعية للشركات النفطية في تنمية المجتمعات الصحراوية في ليبيا دور المسؤولية الإجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية دور المسؤولية الإجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة المسؤولية الإجتماعية للموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ▪ كما بحثت الدراسات السابقة: واقع المسؤولية الإجتماعية في المؤسسات الخدمية واقع تبني منظمات الأعمال الصناعية للمسؤولية الإجتماعية دور توظيف المسؤولية الإجتماعية للشركات المساهمة في تمويل تطبيق البحث الموجه في الجامعات أثر المسؤولية الإجتماعية في تحسين صورة المؤسسة أثر إدراك العملاء للمسؤولية الإجتماعية في الاحتفاظ بالعميل	▪ الجانب التطبيقي والذي سيتم على: جميع الإدارات والأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية الليبية العاملة في نطاق مدينة إجدابيا، حيث سيتم أخذ وجهة نظر جميع العاملين في الوظائف الإشرافية العاملين بالإدارات والأجهزة الأمنية داخل مدينة إجدابيا. الدراسة العربية الأولى على حد علم الباحث التي يكون فيها متغير واحد وهو المتغير المستقل (المسؤولية الإجتماعية) تم تطبيقه على مديرية أمن إجدابيا والإدارات والأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية داخل مدينة إجدابيا.	▪ اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة المحلية و العربية والأجنبية من حيث القطاعات التي سوف تدرسها وتحللها والفترة الزمنية وطبيعة العينة التي سيتم تناولها، فالدراسة الحالية ستتناول دراسة واقع تبني المسؤولية الإجتماعية لدى وزارة الداخلية الليبية حيث سيتم تطبيقها على جميع العاملين بالمناصب الإشرافية بالإدارات والأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية داخل مدينة إجدابيا.

في الصناعات الأردنية. ودرست عددًا من الأبعاد من بينها البعد الأخلاقي, الاجتماعي, الاقتصادي, البيئي, القانوني, الخيري (الإنساني)		

المصدر (من أعداد الباحث بالاستناد على الدراسات السابقة)

7.1 أسباب اختيار الموضوع:

أولاً: أسباب علمية وأكاديمية

- **ندرة الدراسات في السياق الأمني:** على الرغم من تعدد الدراسات حول المسؤولية الإجتماعية عالميًا، إلا أن الأبحاث التي تناولتها في المؤسسات الأمنية الليبية، وخاصة وزارة الداخلية، تكاد تكون معدومة، مما يجعل هذه الدراسة ذات أهمية علمية كبيرة.
- **الحاجة إلى توطين المفاهيم:** أغلب الدراسات السابقة حول المسؤولية الإجتماعية تركز على بيئات اقتصادية أو شركات خاصة، في حين أن تطبيقها في المؤسسات الأمنية يتطلب دراسة متخصصة تأخذ في الاعتبار طبيعة العمل الأمني والتحديات المرتبطة به.
- **إثراء الأدبيات العلمية:** يسهم الباحث في سد فجوة معرفية حول تأثير المسؤولية الاجتماعية على استدامة المؤسسات الأمنية وتعزيز علاقتها بالمجتمع، مما يفتح المجال لدراسات مستقبلية أكثر تفصيلاً.

ثانياً: أسباب مهنية وواقعية

- **تعزيز كفاءة وزارة الداخلية:** تهدف الدراسة إلى إبراز دور المسؤولية الإجتماعية في تحسين أداء وزارة الداخلية، من خلال تعزيز الشفافية، وبناء الثقة مع المجتمع، والمساهمة في تحقيق الأمن الوقائي.
- **معالجة التحديات الراهنة:** تواجه المؤسسات الأمنية في ليبيا تحديات كبيرة، مثل ضعف العلاقة بين الشرطة والمجتمع، وغياب الاستراتيجيات الفعالة في التواصل المجتمعي، وهو ما يمكن أن تسهم المسؤولية الإجتماعية في معالجته.
- **استدامة المؤسسات الأمنية:** تساعد الدراسة في توضيح كيف يمكن للمسؤولية الإجتماعية أن تكون أداة لتعزيز استدامة وزارة الداخلية، عبر بناء علاقات إيجابية مع المجتمع وتقليل النزاعات وسوء الفهم بين الطرفين.

- **الاستفادة من التجارب الدولية:** تسعى الدراسة إلى مقارنة تطبيقات المسؤولية الإجتماعية في المؤسسات في دول أخرى والاستفادة منها لتطوير نموذج يناسب البيئة الليبية.

ثانيًا: أسباب شخصية

- **التوافق مع التخصص العلمي:** الدراسة مرتبطة بمجال اهتمامي الأكاديمي والمهني في دراسة المسؤولية الإجتماعية، مما يسمح لي بتقديم رؤية متكاملة وشاملة عن الموضوع.
- **الدافع نحو التغيير الإيجابي:** تنبع هذه الدراسة من إيمان شخصي بأهمية تعزيز دور وزارة الداخلية في خدمة المجتمع من خلال تطبيق مبادئ المسؤولية الإجتماعية.
- **الرغبة في تقديم حلول علمية:** لا تقتصر الدراسة على الجانب النظري فقط، بل تهدف إلى تقديم توصيات قابلة للتطبيق تسهم في تحسين العلاقة بين وزارة الداخلية والمجتمع الليبي.

8.1 صعوبات الدراسة:

- **صعوبة الوصول إلى البيانات الأولية:** قد يكون من الصعب الحصول على معلومات دقيقة حول سياسات المسؤولية الإجتماعية المطبقة في وزارة الداخلية بسبب حساسية الموضوع وطبيعة العمل الأمني.
- **إجراء المقابلات مع المسؤولين الأمنيين:** تتطلب الدراسة موافقات أمنية رسمية لإجراء المقابلات مع بعض المدراء ورؤساء الأقسام الأمنية، مما قد يستغرق وقتًا طويلاً أو يواجه بعض العراقيل الإدارية.
- **ندرة الدراسات السابقة في السياق الليبي:** قلة الأبحاث التي تناولت المسؤولية الإجتماعية في المؤسسات الأمنية الليبية تحد من إمكانية الاستناد إلى دراسات محلية، مما يستدعي الاعتماد على نماذج أجنبية قد لا تتناسب بالكامل مع البيئة الليبية.
- **التحديات الأمنية والسياسية:** الأوضاع الأمنية والسياسية قد تعيق بعض جوانب البحث، خاصة عند محاولة جمع البيانات من جهات أمنية مختلفة.

9.1 مشكلة الدراسة:

تعد المسؤولية الإجتماعية من القضايا الأساسية التي من المفترض أن تُعطى لها أهمية كبيرة من قبل المنظمات على اختلاف أشكالها وطبيعة ملكيتها، فقد كان الاعتقاد سائدًا بأن منظمات القطاع الخاص هي فقط التي تتحمل جانب المسؤولية الاجتماعية، ومع تغيير دور الدولة وكثرة منظمات القطاع الخاص وزيادة عدد العاملين فيها وارتفاع الأرباح التي تحققها كل هذا أوجب دورًا اجتماعيا جديدًا.

فعلى الرغم من التقدم والتطور للمنظمات المحلية والدولية إلا أن الكثير منها لا تطبق أبعاد المسؤولية الإجتماعية المتمثلة بأبعادها (الخيرية، الأخلاقية، القانونية، الاقتصادية، الإجتماعية)، ومازالت تجهل ذلك في خطط أعمالها، حيث أن الدراسات في هذا المجال نادرة.

من هنا جاءت فكرة الدراسة والتي تكمن في إمكانية أخذ العاملين في وزارة الداخلية بمدينة إجدابيا بمفهوم المسؤولية الاجتماعية منهجاً وتطبيقاً في تعاملها على المدي القصير أو البعيد، سوآءا أكان ذلك من داخل الإدارات والأجهزة الأمنية او خارجيا مع الأطراف المتفاعلة معها، فقد أشارت هيئة الرقابة الإدارية في تقريرها السنوي لسنة (2016) مديريات الأمن بالمناطق ومصلحة الجوازات والجنسية بالمناطق ومصلحة الأحوال المدنية بالمناطق (التقرير السنوي لهيئة الرقابة الإدارية للعام 2016: 115: 121):

أولاً: مديريات الأمن بالمناطق:

1.عدم السيطرة على مراكز الشرطة الواقعة في نطاقها.

2. كثرة الاعتداءات على مراكز الشرطة وإخراج الموقوفين بها دون اتخاذ أية إجراءات قانونية ضدهم،

ثانيًا: مكاتب مصلحة الجوازات والجنسية بالمناطق:

1. عدم وجود ملاك وظيفي معتمد لبعض فروع المصلحة.

2.عدم تفعيل أو تشغيل منظومة الجوازات الإلكترونية لبعض الفروع.

ثالثًا: مصلحة الأحوال المدنية بالمناطق:

1.تضخم الكادر الوظيفي بفروع المصلحة مع عدم إسناد أي عمل لهم أدى إلى تقسيمهم للعمل بنظام المناوبة مع افتقارهم للمؤهلات العلمية التخصصية.

2. عدم توفر كتيبات العائلة بمكاتب السجل المدني،

3.عدم صرف عهد مالية للصرف منها على النثريات ومتطلبات العمل اليومي.

ويري الباحث يأن هذا قد يعود لضعف البعد الاقتصادي، الذي يستند على أن تحقيق المنظمة عائداً هذا يمثل قاعدة أساسية للوفاء بالمتطلبات الأخرى.

مما سبق يري الباحث بان ذلك قد يعود لغياب البعد القانوني، الذي يستند إلى القوانين والتشريعات التي تستند على احترام القوانين واللوائح التي وضعتها السلطات في الدولة، من أجل حماية المؤسسة، والعاملين، والمشاركة في حل مشكلات المجتمع ويعتقد الباحث بأن ذلك قد يرجع الي غياب البعد القانوني

كـذلك بالاسـتناد الـي مـا أشـارت إليـه هيئـة الرقابـة الإداريـة فـي تقريرهـا السـنوي لسـنة (2019) جهـاز الشـرطة السـياحية وحمايـة الآثـار بالمنـاطق ومكاتـب مصـلحة السـجل المـدني بالمنـاطق وجهـاز الهجرة غير الشرعية بالمناطق (تقرير هيئة الرقابة الإدارية للعام 2019: 145:147).

أولاً: جهاز الشرطة السياحية وحماية الآثار بالمناطق:

1. عـدم وجـود مـلاك وظيفـي مخالفـة القـانون رقـم (12)، لسـنة 2019 بإصـدار علاقـات العمـل ولائحته التنفيذية.
2. عدم تفعيل قسم المشتريات والعقود وفقًا لقرار أمين الهيئة العامة للسياحة والصناعات التقليدية سابقاً (قانونرقم91 لسنة 2009) بشأن تنظيم الهيكل التنظيمي للجهاز.
3. وجـود التزامـات ماليـة قائمـة علـى الجهـاز دون العمـل علـى تسـويتها حتـى تـاريخ 2018/12/31، متمثلـة فـي البـاب الأول بمبلـغ 17,511,904، ويـري الباحـث يـأن ذلـك قـد يعـود الـي غيـاب البعـد القانون الذي ينص على أن المنظمة يجب ان تلتزم بإطاعة القوانين وتكتسب ثقة الآخرين.

4.عـدم تكليـف مسـاعد مراقـب مـالي بجهـاز الشـرطة السـياحية، ممـا سـبق يـري الباحـث أن هنـاك ضـعف فـي البعـد الاقتصـادي، الـذي يركـز علـى مبـادئ اسـتغلال المـوارد والحـد مـن تفـاوت مـن مسـتوى الدخل ويشمل البعد مجموعه كبيره من عناصر المسؤولية الاجتماعية

ثانيًا: مكاتب مصلحة السجل المدني بالمناطق:

1. عدم وجود ملاك وظيفي معتمد في أغلب فروع ومكاتب المصلحة بالمخالفة لأحكام القانون رقم 12 لسنة 2010م بإصدار قانون علاقات العمل ولائحته التنفيذية.
2. التقصير في معالجة ظاهرة التسيب الإداري، بالمخالفة لأحكام القانون رقم (12) لسنة 2010 بإصـدار قـانون علاقـات العمـل، ويـرى الباحـث أن ذلـك يعـود لضـعف البعـد القـانوني الـذي يتضـمن الالتزام بالقوانين المحلية والوطنية أثناء ممارسة النشاط.

ثالثًا: فروع جهاز الهجرة غير الشرعية بالمناطق:

1. التقصير في ضبط حالات التسلل ومكافحة الهجرة غير الشرعية وإيقافها، واتخاذ الإجراءات اللازمة من ضبط، وإيواء، ونقل، إلى معسكرات الإيواء لإتمام إجراءات الترحيل.
2. عدم العمل بالهيكل التنظيمي الخاص بقطاع الداخلية، بالمخالفة لأحكام القانون رقم (12) لسنة 2010م بإصدار قانون علاقات العمل، ولائحته التنفيذي، مما سبق ذكره يري الباحث أن ذلك يعـود لغيـاب البعـد القـانوني، الـذي يتعلـق بالامتثـال للقـوانين واللـوائح التـي وضـعتها السـلطات، والتـي تضع معايير السلوك المسؤول.

كما أشارت هيئة الرقابة الادارية في تقريرها السنوي لسنة (2021) مصلحة الأحوال المدنية ومصلحة الجوازات والجنسية وقطاع الداخلية بالبلديات (التقرير السنوي لهيئة لرقابة الادارية للعام 2021: 116:118):

أولاً: مصلحة الأحوال المدنية:

1. عدم وجود تنظيم داخلي للمصلحة بالمخالفة لأحكام الفقرة 3 من المادة (3) من قرار وزير الداخلية رقم (979) لسنة 2012 باعتماد الهيكل التنظيمي لمصلحة الأحوال المدنية، قيام رئيس المصلحة منح ترقية استثنائية دون عرض الموضوع على لجنة شؤون الموظفين.

2. عدم توافق المؤهلات العلمية لبعض شاغلي الوظائف القيادية مع الوظائف المكلفين بها، **ومن** وجهة نظر الباحث بان ذلك يعود لغياب البعد القانوني، الذي يتضمن الالتزام بالقوانين المحلية والوطنية أثناء ممارسة النشاط، ومراعاة القوانين العالمية والدولية، شفافية الأنظمة والقوانين للاطلاع عليها من قبل الموظفين.

3.التوسع في منح المكافآت المالية والعمل الإضافي بالمخالفة لأحكام المادة (129) للقانون رقم (12) لسنة 2012 بإصدار قانون علاقات العمل، من وجهة نظر الباحث أن هناك ضعف في البعد الاقتصادي، الذي يركز على مبادئ استغلال الموارد والحد من تفاوت من مستوى الدخل ويشمل البعد مجموعه كبيره من عناصر المسؤولية الاجتماعية.

ثانيًا: مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب:

1. عدم إصدار الهيكل التنظيمي للمصلحة بالمخالفة للمادة رقم (10) لسنة 2008 من قرار إنشائها، ويرى الباحث أن كل ما سبق ذكره يعود لغياب البعد القانوني، الذي يتضمن الالتزام بالقوانين المحلية والوطنية أثناء ممارسة النشاط، ومراعاة القوانين، وشفافية الأنظمة والقوانين للاطلاع عليها من قبل الموظفين.

2. القيام بجباية رسوم إصدار الجوازات دون منح إيصالات مالية للمواطنين ببعض المناطق.

3. وجود عدد من الصكوك المعلقة صادرة بتواريخ سابقة دون معالجتها، بالمخالفة لأحكام المادتين (136، 141) من لائحة الميزانية والحسابات والمخازن، من وجهة نظر الباحث أن هذا راجع للضعف في البعد الاقتصادي، الذي يركز على مبادئ استغلال الموارد والحد من تفاوت من مستوى الدخل ويشمل البعد مجموعه كبيره من عناصر المسؤولية الاجتماعية.

ثالثًا: قطاع الداخلية بالبلديات:

1.عدم اتخاذ الإجراءات القانونية حيال المركبات الآلية معتمة الزجاج والمتنقلة دون لوحات معدنية.

2.عـدم اتخـاذ الإجـراءات اللازمــة لترحيـل النـزلاء الأجانــب والهجـرة غيـر الشـرعية، مـن وجهــة نظـر الباحـث أن كـل مـا سـبق ذكـره يعـود لغيـاب البعـد القـانوني، الـذي يسـتند علـى احتـرام القـوانين والامتثـال للقوانين واللوائح التي وضعتها السلطات.

3.عـدم وجـود حسـابات بالمصـرف لـبعض المـديريات لإيـداع الإيـرادات اليوميـة، **ويــرى الباحــث** أن ذلـك يعـود لغيـاب البعـد الاقتصـادي، الـذي يركـز علـى مبـادئ اسـتغلال المـوارد والحـد مـن تفـاوت مـن مسـتوى الدخل ويشمل البعد مجموعه كبيره من عناصر المسؤولية الإجتماعية.

4. عـدم الاهتمـام فـي وضـع حـد لتصـرفات سـائقي السـيارات مـن فئـة الشـباب مـن التهـور والاسـتعراض بسـياراتهم داخـل المـدن ممـا تسـبب فـي الكثيـر مـن الماسـي والحـوادث، مـن وجهـة نظـر الباحـث أن هنـاك ضـعف فـي البعـد الاجتمـاعي، الـذي يـنص علـى أن لابـد للمنظمـة أن تسـاهم فـي تحقيـق رفاهيـة المجتمع الذي تعمل فيه.

ايضــاً أشــارت هيئــة الرقابــة الإداريــة فــي تقريرهــا الســنوي لســنة (2023) فــروع مصــلحة الجــوازات والجنســية بالبلــديات وجهــاز مكافحــة المخــدرات والمــؤثرات العقليــة وجهــاز المباحــث الجنائيــة وفــروع ومكاتــب الأحــوال المدنيــة بالبلــديات وجهــاز مكافحــة الهجــرة غيــر الشــرعية ومــديريات الأمــن بالبلــديات (التقرير السنوي لهيئة الرقابة الإدارية للعام 2023: 452:466):

أولاً: فروع مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب بالبلديات:

1.عـدم التقيـد بإيـداع الإيـرادات الخاصـة بإصـدار الجـوازات والبطاقـات الشخصـية فـي ذات اليـوم وتركهـا بالخزينة لفترة تصل إلى أسبوع أو أكثر، بالمخالفة لأحكام التشريعات النافذة.

2. قيـام المصـلحة بتحميـل المـواطنين رسـوم جـوازات السـفر بـدل تـالف نتيجـة أخطـاء فـي الطباعـة، **ويــرى الباحــث** أن كـل مسـابق ذكـره يعـود لغيـاب البعـد الاقتصـادي، الـذي لا يشـير إلـى الـربح كجانـب مــن جوانــب الأعمــال التجاريــة، إنمــا يشــير إلــى الالتــزام بممارســات أخلاقيــة داخــل المؤسســة، مثــل الحوكمة المؤسسية ومنع الرشوة والفساد.

3. وضــع معــاملات المــواطنين المنجــزة بالمنظومــة الأمنيــة علــى الأرض لافتقــار المصــلحة للأثــاث المكتبي.

4.التـأخر فـي إصـدار جـوازات السـفر بعـد إدخـال البيانـات والتصـوير، ممـا ترتـب عليـه تـأخر تقـديم الخدمات.

5.عـدم وجـود وسـائل الأمـن والسـلامة المتمثلـة فـي أسـطوانات إطفـاء الحرائـق بـبعض الفـروع والمكاتـب، مـن وجهـة نظـر الباحـث قـد يعـود ذلـك لوجـود ضـعف فـي البعـد الاجتمـاعي، الـذي يـنص علـى البحـث بشكل دائم عن الأساليب والطرق التي تساعد في تحسين نوعية الحياة للعاملين ولأفراد المجتمع.

6.عـدم التـزام المـوظفين بالـدوام الرسـمي وعـدم الانضـباط، بالمخالفـة لأحكـام الفقـرة (1) مـن المـادة (75) مـن القـانون رقـم (6) لسـنة 2019 بتعـديل القـانون رقـم (5) لسـنة 2018 بشـأن قـوة الشـرطة، **ويـرى الباحـث** أن ذلـك يعـود لغيـاب البعـد القـانوني، الـذي يـنص علـى الامتثـال للقـوانين واللـوائح التـي وضعتها السلطات.

ثانيًا: جهاز مكافحة المخدرات والمؤثرات العقلية بالمناطق:

1.عـدم وجـود مـلاك وظيفـي معتمـد، بالمخالفـة لإحكـام المـادة (125) مـن قـانون رقـم (12) لسـنة 2010 بإصدار قانون علاقات العمل.

2.عـدم التـزام لجنـة شـؤون المـوظفين بعقـد اجتماعاتهـا الدوريـة، بالمخالفـة لأحكـام المـادة رقـم (54) للقـانون رقـم (12) لسـنة 2010 بإصـدار قـانون علاقـات العمـل، ويـري الباحـث بـأن ذلـك قـد يعـود لضـعف البعـد القـانوني، الـذي يسـتند علـى احتـرام القـوانين وجعلهـا قاعـدة العمـل الأساسـية، مثـل قـوانين حماية العاملين.

3.عدم توفر وسائل الحماية والأمان ضد الحرائق بالجهاز.

4.عـدم ملائمـة المقـر الحـالي لمركـز عـلاج وتأهيـل المـدمنين وحاجتـه للعديـد مـن الإمكانيـات الضـرورية والأساسـية، والـذي قـد يرجـع بحسـب رأي الباحـث لضـعف البعـد الاجتمـاعي، الـذي يـنص علـى البحـث بشـكل دائـم عـن الأسـاليب والطـرق التـي تسـاعد فـي تحسـين نوعيـة الحيـاة للعـاملين ولأفـراد المجتمع.

5. التـأخر فـي صـرف مرتبـات المـوظفين الجـدد الـذين باشـروا منـذ بدايـة عـام 2021 لعـدم تـوفر التغطيـة الماليـة، وبحسـب رأي مـن الباحـث فـأن ذلـك قـد يعـود لغيـاب البعـد الاقتصـادي الـذي يركـز علـى مبـادئ اسـتغلال المـوارد والحـد مـن تفـاوت مـن مسـتوى الـدخل ويشـمل البعـد مجموعـه كبيـره مـن عناصر المسؤولية الاجتماعية.

ثالثًا: جهاز المباحث الجنائية بالمناطق:

1.عـدم وجـود مـلاك فـي معتمـد، بالمخالفـة لإحكـام المـادتين (125–126) مـن قـانون رقـم (12) لسـنة 2010 بإصدار قانون علاقات العمل.

3.عـدم مسـك سـجل الأصـول الثابتـة، بالمخالفـة لأحكـام المـادة (1) مـن قـانون النظـام المـالي للدولـة، ومنشور وزير المالية رقم (5) لسنة 2022.

4.عـدم إجـراء المطابقـة اللازمـة المتعلقـة بـالجرد السـنوي لسـنة 2022 بالمخالفـة لأحكـام المـادتين (292– 293) مـن لائحـة الميزانيـة والحسـابات، وقـد يرجـع ذلـك بحسـب رأي الباحـث الـي غيـاب البعـد

الاقتصادي، الذي لا يشير إلى الربح كجانب من جوانب الأعمال التجارية، إنما يشير إلى الالتزام بممارسات أخلاقية داخل المؤسسة، مثل الحوكمة المؤسسية ومنع الرشوة والفساد.

رابعًا: فروع ومكاتب الأحوال المدنية بالبلديات:

1. تفشي ظاهرة التسيب الإداري وعدم اتخاذ الإجراءات القانونية حيال المخالفين ببعض المكاتب بالمخالفة للمادة رقم (11) من القانون رقم (12) لسنة 2010 بإصدار قانون علاقات العمل.

2.عدم وجود ملاك وظيفي معتمد، بالمخالفة لإحكام المادتين (125–126) من قانون رقم (12) لسنة 2010 بإصدار قانون علاقات العمل، **ويرى الباحث** أن ذلك راجع لغياب البعد القانوني، الذي يتعلق بالامتثال للقوانين واللوائح التي وضعتها السلطات.

خامسًا: جهاز مكافحة الهجرة غير الشرعية بالمناطق:

1. عدم توفير احتياجات المهاجرين من أَسرة وأغطية ومواد طبية، ويرى الباحث أن ذلك راجع لغياب البعد الخيري، الذي يستند على المنافع والمزايا التي يرغب الحصول عليها من المنظمة كالدعم والأنشطة الخيرية.

2.عدم وجود ملاك في معتمد، بالمخالفة لإحكام المادة من قانون رقم (12) لسنة 2010 بإصدار قانون علاقات العمل، من وجهة نظر الباحث أن ذلك يعود لضعف البعد القانوني، الذي يستند على احترام القوانين والامتثال للوائح التي وضعتها السلطات.

سادسًا: مديريات الأمن بالبلديات:

1.التأخير في إتمام إجراءات إحالة الأعضاء المخالفين إلى المجلس التأديبي المشكل من مدير الأمن، بالمخالفة لأحكام المادة (94) من القانون رقم (6) لسنة 2019 بشأن قوة الشرطة.

2. عدم التزام بعض أعضاء المديريات بارتداء القيافة التامة والرتب العسكرية والنوط وفقًا للضوابط المقررة.

3.تقصير كافة مديريات الأمن في التصدي لظاهرة التسول وعدم مكافحتها، بالمخالفة لأحكام المادة (3) بتعديل القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن قوة الشرطة، ويرى الباحث أن ذلك يرجع لضعف البعد القانوني الذي يستند على احترام القوانين.

وبناءً على ما سبق وعلى وما ورد بالدراسات السابقة والتقارير السنوية لهيئة الرقابة الإدارية، يمكن طرح مشكلة الدراسة في التساؤلات الرئيسية التالية:

التساؤل الأول: ما واقع تبني وزارة الداخلية الليبية للمسؤولية الإجتماعية؟

التساؤل الثاني: ما مستوى تطبيق المسؤولية الإجتماعية بأبعادها (الخيرية، الأخلاقية، القانونية، الاقتصادية، الإجتماعية)، تجاه العاملين والمجتمع في وزارة الداخلية؟

التســـاؤل الثالـــث: هـل توجـد فروقـات ذات دلالـة إحصـائية عنـد مسـتوى دلالـة (a=0.05) بـين متوسـطات إجابـات المبحـوثين حـول المسـؤولية الإجتماعيـة تعـزي لمتغيـرات (الفئـة العمريـة، المؤهـل العلمي، المسمى الوظيفي، مدة الخدمة، الرتبة، جهة العمل).

10.1 أهداف الدراسة:

يتمثـل الهـدف الأساسـي للدراسـة فـي محاولـة التعـرف علـى واقـع تبنـي وزارة الداخليـة الليبيـة للمسـؤولية الإجتماعيـة مـن وجهـة نظـر مـدراء الإدارات ورؤسـاء الأقسـام التابعـة لـوزارة الداخليـة العاملـة فـي نطـاق مدينـة إجـدابيا، وتحديـد مـا إذا كانـت تتحلـى بالمسـؤولية الإجتماعيـة، وذلـك مـن خـلال تحقيـق الأهداف التالية:

1. التعـرف علـى واقـع تبنـي المسـؤولية الإجتماعيـة لـدى مديريـة الأمـن والأقسـام التابعـة لهـا والإدارات الأمنية الأخرى العاملة في نطاق مدينة إجدابيا.
2. التعرف إلى مستوى أبعاد المسؤولية الإجتماعية لدى المسؤولين في وزارة الداخلية.
3. التوصـل إلـى مجموعـة مـن النتـائج والتوصـيات التـي تسـاهم قـد فـي تعزيـز المسـؤولية الإجتماعية بوزارة الداخلية والمديريات والإدارات والأجهزة الأمنية التابعة لها.

11.1 أهمية الدراسة:

ترجـع أهميـة الدراسـة إلـى أهميـة المسـؤولية الإجتماعيـة ومـدى اسـتعداد المؤسسـات فـي الاسـتجابة لمعطيـات البيئـة الخارجيـة، فالمسـؤولية الإجتماعيـة تمثـل النشـاطات التـي تمارسـها المنظمـات والمؤسسـات فـي تقـديم أفضـل الخـدمات، وبالتـالي يمكـن تحديـد أهميـة الدراسـة مـن النـاحيتين النظرية والعملية كالتالي:

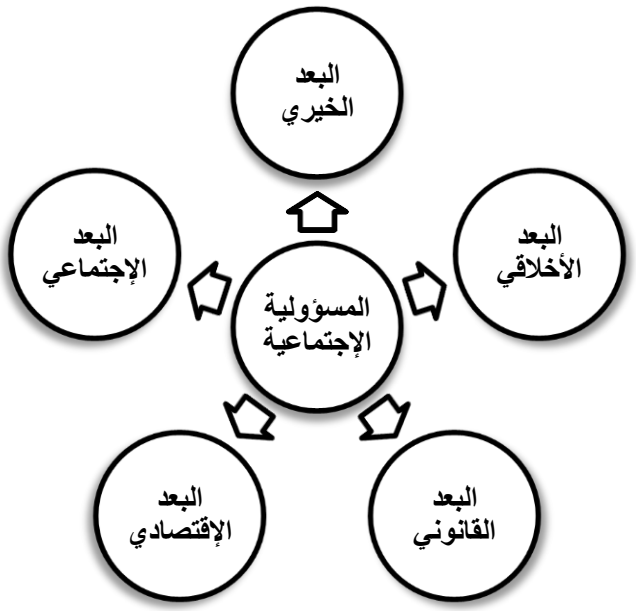
1. **الأهميـة النظريـة:** وتتمثل بأهمية موضوع المسؤولية الإجتماعية للمنظمات كعنصر حيوي يناقش مسائل اجتماعية تُعني بالمنظمة والمجتمع ككل.
2. **الأهميـة العمليـة:** تسـتمد الدراسـة أهميتهـا العمليـة مـن كونهـا تناولـت أحـد القطاعـات المهمـة والحيويـة فـي ليبيـا، وهـو قطـاع الأمـن الـذي يلعـب دوراً مهمـاً فـي تنميـة المجتمـع والمحافظـة علـى اسـتقراره، كمـا قـد تُسـهم الدراسـة فـي تقـديم توصـيات عمليـة لصـانعي القـرار بـوزارة الداخليـة الليبية مما قد يحسن أداءها الاجتماعي.
3. تعتبـر هـذه الدراسـة الأولـي مـن نوعهـا التـي تناولـت واقـع تبنـي المسـؤولية الإجتماعيـة فـي وزارة الداخليـة الليبيـة، والتـي يأمـل الباحـث بـأن يخـرج بمجموعـة مـن التوصـيات التـي مـن شـأنها أن تسـهم فـي توجيـه بـرامج التـدريب نحـو توعيـة المـديرين بمفهـوم المسـؤولية الإجتماعيـة فـي كافـة مديريات وإدارات وأجهزة وزارة الداخلية الليبية.

12.1 مصطلحات الدراسة:

- **التعريف الإجرائي للمسؤولية الاجتماعية:** هي التزام طوعي، أخلاقي، اجتماعي، تلتزم بموجبة المؤسسة بمجموعة من المبادئ مع جمهورها الداخلي والخارجي على حد سواء، ويتجلى ذلك في منحها بعض الامتيازات لأفراد الجمهور الداخلي كالعاملين والحرص على سلامتهم وراحتهم، ومساهمتها في تنمية المجتمع وتحقيق الرفاهية لأفراده، مع الأخذ بعين الاعتبار القيم السائدة في المجتمع وجنب خرقها بأي صفة كانت.
- **البعد الخيري (الإنساني):** وهي المنافع والمزايا التي يرغب المجتمع الحصول عليها من المنظمة كالدعم المقدم لمشاريع المجتمع المحلي والأنشطة الخيرية ..إلخ.
- **البعد الأخلاقي:** "يستند هذا البعد إلى تحقيق الجوانب القيمية والأخلاقية والسلوكية والمعتقدات في المجتمع الذي تعمل فيه المنظمة، وعلى هذه الأخيرة الالتزام بالأخلاق الحميدة واحترام الأديان السماوية ومراعاة ثقافة المجتمع وذلك في كل تصرفاتها مع العاملين وأسرهم، ومع العملاء والمنظمات الأخرى، وأن تعمل ما هو صحيح وعادل ونزيه" (جمعة، وصالح,2022).
- **البعد القانوني:** ويقصد به " أن المؤسسات عندها ممارستها لأنشطتها ووظائفها المختلفة يجب تكون متفقة ومتطابقة مع منظومة القوانين والتشريعات النافذة" (الغويل، وزمالي، 2016).
- **البعد الاقتصادي:** ويقصد به " ممارسة المؤسسة للأنشطة الاقتصادية في إطار الكفاءة والفاعلية واستخدام الموارد بشكل رشيد وتوزيع العوائد بشكل عادل" (المضحي، 2017).
- **البعد الاجتماعي:** "يركز على العدالة والمساواة في توزيع الثروات والخدمات الإجتماعية كالصحة والتعليم والمشاركة السياسية، بما يؤدي إلى تحقيق العدالة الإجتماعية ومستوى معيشي أفضل يسهم في تحقيق رفاهية المجتمع" (مسراتي، ودريوش، 2021).
- **وزارة الداخلية الليبية:** هي إحدى الوزرات الأكثر أهمية في الحكومة الليبية، تتحمل مسؤوليات معقدة في ظل ظروف متشابكة ومعطيات صعبة وأزمات أمنية وسياسية متعددة، حيث ساهمت في إيجاد الحلول لكثير من المشاكل وتوفير بيئة عمل مناسبة وإيجاد البدائل المناسبة وتطوير وتسهيل العمليات والإجراءات الإدارية، ويقع على عاتق الوزارة فرض سيادة القانون على الجميع دون تمييز أو محاباة، وضبط الحالة الأمنية، وتوفير الأمن للمواطن، وحماية الجبهة الداخلية (المجمع القانوني الليبي، العدد 58).

13.1 نموذج الدراسة:

يوضح نموذج الدراسة متغيرها الرئيسي المتمثل في المسؤولية الاجتماعية لدي وزارة الداخلية الليبية بأبعادها الخمسة (الخيري، الاخلاقي ن القانوني، الاقتصادي، الاجتماعي) كالتالي:



شكل رقم (2) يبين نموذج الدراسة (المصدر من أعداد الباحث)

14.1 أداة جمع البيانات

أعتمد الباحث في إعداد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على جمع البيانات من مصدرين وهما:

1.المصادر الثانوية: اشتملت المصادر الثانوية على رسائل الماجستير المتعلقة بنفس موضوع الدراسة وذلك من أجل توضيح المفاهيم المتعلقة بالدراسة وبيان متغيرات الدراسة، وأسبابها، وتأثيرها من أجل وضع التساؤلات الخاصة بالدراسة وإثراء عملية المناقشة.

2.المصادر الأولية: حيث تصنيف الدراسة على أنها دراسة ميدانية، تم استخدام أسلوب جمع البيانات من القوائم والتقارير السنوية المنشورة من قبل هيئة الرقابة الإدارية.

15.1 حدود الدراسة:

1.الحدود الموضوعية: تناولت هذه الدراسة موضوع المسؤولية الإجتماعية في ضوء أبعادها: (الخيرية، الأخلاقية، القانونية، الاقتصادية، الإجتماعية)

2.الحدود المكانية: انحصرت الدراسة على مديرية أمن إجدابيا والإدارات والأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية العاملة في نطاق مدينة إجدابيا.

3.الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة في مدينة إجدابيا، خلال الفترة الزمنية الممتدة من سنة (2024) إلى سنة (2025).

4.الحـــدود البشـــرية: اقتصـــرت الدراســـة علـــى مـــدراء الإدارات والأجهـــزة الأمنيـــة، ورؤســـاء الأقســـام بالادارات والاجهزة الامنية داخل مدينة اجدابيا.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: المسؤولية الإجتماعية

1.2 مقدمة:

شهدت بيئة المؤسسات تطورات سريعة وجذرية, حيث لم يعد المجتمع ينظر إلى المؤسسات نظرة تقليدية تركز على النواحي الاقتصادية فقط, بل بدأت نظرة المجتمع تأخذ أبعادًا جديدة أكثر تعقيدًا, وهي اعتبار أن المؤسسات جزءًا من المجتمع ككل, وأن عليها مشاركة المجتمع وتحمل مسؤولياتها تجاهه, ومن أجل ذلك تواجه المؤسسات اليوم جدلاً واسعًا حول ما ينبغي أن تكون عليه علاقتها بالبيئة الإجتماعية في مجتمعها الذي تمارس فيه نشاطها, فكل مجتمع يضع إطارًا عامًا للتصرفات أو ضوابط للسلوك, إذا ما انتهكتها المؤسسة فإنها تواجه نقدًا حادًا وتدهورًا للنشاط, وبالتالي تفقد مكانتها, بل قد تتجاوز ذلك إلى بعض العقوبات القانونية, حيث أن استمرار المؤسسة مرهون بقدرتها على خدمة المجتمع, وبالتالي فإن الهدف النهائي للمؤسسة هو هدف اجتماعي يتم تحقيقه أساسًا عن طريق خدمة المستهلكين, وهدف الربح وهو هدف موازٍ لذلك الهدف الأساسي, بالإضافة إلى حماية البيئة المتواجدة فيها(هللو، 2013).

حيث تعتبر المسؤولية الإجتماعية من المفاهيم المهمة للأفراد والجماعات والمجتمعات بل إنها حاجة اجتماعية ملحة لأن المجتمع بأسره بحاجة إلى الفرد المسؤول عن ذاته وعن الجماعة التي ينتمي إليها, وعن مجتمعه الذي يعيش فيه, والمسؤولية الإجتماعية هي معرفة ودعم والتزام بالأنظمة والقيم الديمقراطية, والرغبة بالعمل لصالح المجتمع وأفراده, واستخدام المعرفة والمهارات للمصلحة الإجتماعية, وتقدير الأشخاص المختلفين والاهتمام بهم, تعد المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات من أبرز المفاهيم في الوقت الراهن، والتي ظهرت نتيجة تزايد الضغوط على المؤسسات، إذ نجد أن تقييمها لا يتوقف فقط على تحقيق الأرباح، بل أصبح الأمر يتعدى إلى تبني هذه المؤسسات دورًا إيجابيًا تجاه القوى العاملة والمجتمع الذي تعمل فيه كشرط أساسي لتحقيق النمو، والمسؤولية الاجتماعية من المفاهيم التي لاقت رواجاً واسعاً فيما يتعلق بدور الأفراد

والمؤسسات نحو الجماعة، فالمسؤولية الاجتماعية قد تكون نتاجاً للتوافق الاجتماعي الذي يتضمن استطاعة الفرد في تكوين علاقة وثيقة بالآخرين، كما تتضمن المسؤولية ستبطان الجماعة وتقديم العون والمساعدة لها، كما أن التوفق فيه اتساع وارتقاء للفرد فيؤدي الي السماحة والمساعدة والميل الي العطاء، فكلما ارتقي توافق الفرد زادت قوة بنيانه الداخلي النفسي ليصبح أكثر تفتحاً وعطاءً للآخرين، وهو ما يعتبر أهم مقومات المسؤولية الاجتماعية (الهور، 2022).

2.2 نشأة المسؤولية الإجتماعية:

في وأخر القرن الثامن عشر استفاق العالم على ثورة قلبت موازيين الفكر، كما كانت سببًا في كثير من التحولات الجذرية على مستوى العالم، حيث تصدرت القارة الأوروبية قيادة العالم الذي أدخلته في طور جديد من الحداثة والتغيير، إلا أن تلك الثورة سرعان ما تحولت إلى آلة فتك لدول وشعوب المستعمرات ومستنزفًا للموارد أمتد إلى أوائل القرن العشرين, حيث تربت تلك الدول على أدبيات لا تستقيم كما لا يمكنها أن تستوعب مقاربات لها علاقة بالمساواة في الحقوق وبأن أرباب المال وبقية المجتمع شركاء في الأهداف والنتائج, كانت نتيجة سلوكية لتأخر الأبحاث التي تهتم بتنظيم السلوك والتفاعل الاجتماعي, وفي سنة 1955 ظهر أول كتاب بعنوان المسؤولية الإجتماعية لرجل الأعمال "هاورد بوون"، ضمنه مفهوم مسؤولية المؤسسة الاقتصادية تجاه المجتمع، ذكر فيه، بأن أعمالها ينبغي أن تكون متبوعة بالوفاء والالتزام من قبل أرباب المال والمسيرين فيما يتخذونه من قرارات تمس مقاصد المجتمع وقيمه العليا وتتفق مع ضمير المجتمع.

كما إن إسهامات(KeithDavis) للفترة بين عامي (1960–1970) كانت أكثر وضوحًا، حين دعا إلى ما عرف بالقانون الحديدي في إشارة إلى ضرورة استعمال التشريعات بقوة القانون كوسيلة ضغط ملزمة للمؤسسات الاقتصادية لإجبارها على عدم تجاهل التبعات الإجتماعية لنشاطها بدل التوصيات المناشدة في تنظيم العلاقة بين المؤسسات الاقتصادية والمتطلبات الإجتماعية.

إضافةً إلى ذلك ظهرت في تلك الفترة نظرية أصحاب المصلحة والتي يمكن اعتبارها نقلة نوعية عبر إدخال عناصر جديدة في معادلة الاهتمام والربح، كانت تعتبر في نظر مسيري وملاك المؤسسات الاقتصادية أطرافًا بعيدة لم يكن التفكير ليشملها كعناصر مؤثرة أو متأثرة بنشاط المؤسسة تم حصرها بثلاث مستويات من المسؤولية، الدائرة الأقرب من موظفين وعمال، ثم المجتمع الملاصق مباشرة بالمؤسسة، ثم الدوائر الأبعد (مديني، 2022).

3.2 التطور التاريخي للمسؤولية الإجتماعية:

ظهرت فكرة المسؤولية الإجتماعية عقب الثورة الصناعية وأرتبط نشوؤها بقيام المشاريع الصناعية وما عاشته المؤسسات في تلك الفترة من تقدم بفضل مختلف الاختراعات العلمية التي ساهمت بشكل كبير في تحقيق الهدف الأسمى للمؤسسة المتمثل في تعظيم الأرباح مستنزفة بذلك كل الموارد المتاحة من طبيعة وبشرية, حيث تم تشغيل الأطفال والنساء لساعات طويلة وفي ظروف عمل قاسية وأجور متدنية, مفترضة أن مسؤولية المؤسسة تنحصر في إنتاج سلع وخدمات فقط (هللو, 2013).

والمسؤولية الاجتماعية كغيرها من المفاهيم الحديثة عند ظهورها بمرت بعدة مراحل متطورة يمكن عرضها كالتالي:

1. مرحلة الثورة الصناعية والإدارة العلمية: شهدت مرحلة الثورة الصناعية الكثير من الاستغلال، وتشغيل الأطفال، والنساء في ظروف عمل مأساوية، حيث كانت ساعات العمل مائة ساعة في الأسبوع، عدا إصابات العمل الفردية والجماعية، والاستغلال الاستنزافي للموارد، كل هذا من أجل تحقيق الأرباح بأي طريقة، وتفضيل مصالح المؤسسة على حساب مصالح الأطراف الأخرى، وظهرت خلال هذه المرحلة حركة الإدارة العلمية التي كانت تعمل على أساس تعظيم الربح لمُلاك المؤسسات على حساب الأطراف الأخرى، فقد أكّد "Taylor" أن تعظيم الأرباح وتحسين الأداء يتم من خلال تحديد طريقة معينة للقيام بالعمل، حيث تؤدي هذه الطريقة إلى أفضل النتائج عند أداء

هذا العمل، وأشار " Gantt" إذا وجد المجتمع أن ثمن وجود المنظمات يفوق ما يجني من ورائها من نفع فإن السماح بوجودها ينتفي, مما أدى إلى ظهور إرهاصات فردية، ودعوات متفرقة من أجل الحد من هذه الظروف القاسية، واندفع بعض الباحثين لدراسة كيفية تحسين إنتاجية العاملين، من خلال دراسة الوقت، والحركة، وطريقة إنجاز العمل الأفضل، والتركيز على تحفيز العاملين من خلال تحسين أجورهم (عبدالله ,2017).

2. مرحلة العلاقات الإنسانية: بدأ في هذه المرحلة الاهتمام بالمستفيد الأول وهم العاملون، نظرًا لتزايد استغلال العاملين وإصابات العمل الكثيرة، أدى هذا إلى بروز تيارات تطالب بتأمين السلامة والأمان في العمل وتقليص ساعات العمل، أي ضرورة الاهتمام وإعادة النظر في ظروف العمل، وقد كانت ثمرة هذا الشعور هو تجارب(Hothron) والتي حاولوا من خلالها الباحثين معرفة تأثير الاهتمام بالعاملين وظروف العمل على الإنتاج والإنتاجية حيث أبدت المؤسسات اهتماماً بالعاملين لغرض زيادة الإنتاج، ومن ثم زيادة اربح المالكين، ومن هنا نجد أن المسؤولية الاجتماعية هي تحقيق الربح الملائم الذي يحقق المصلحة الذاتية ومصالح الأطراف الأخرى (فيصل، 2022).

3. مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية: وبعد الحرب العالمية الثانية والتوسع الصناعي، توسع مفهوم الديمقراطية الصناعية، وسقطت الكثير من الأنظمة العسكرية، ووضع القوانين التي تُحافظ على حقوق العاملين وتسمح لهم بالمشاركة في مجالس الإدارة, لقد انعكست هذه التطورات على المؤسسات فتم تحديد الحد الأدنى للأجور، وحق المشاركة في اتخاذ القرار، وظهور نظام التأمين الاجتماعي والصحي، وقوانين معالجة الحوادث، مما أدى إلى نقلة نوعية في تبني المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات وظهرت المواجهات الواسعة بين الإدارة والنقابات، وزادت قوة النقابات وزاد تأثيرها على قرارات المؤسسات، كما زاد الوعي بالمسؤولية الإجتماعية بسبب تعزيز مسار الديمقراطية وتطور وسائل الاتصال التي أسهمت في توعية الناس، وساهمت في نشر أخبار النقابات العمالية، وما حققته من مكتسبات في بعض الدول مثل بريطانيا وألمانيا، كما امتازت هذه

المرحلة بكثرة القضايا في المحاكم بسبب الانتهاكات التي تحصل من قبل المؤسسات تجاه العاملين، وإصابات العمل، كما تعالت الأصوات التي تُطالب بالمحافظة على البيئة، والتخفيف من التلوث، وقد تحولت المطالبات والاحتجاجات في المراحل السابقة إلى قوانين، ودساتير أخلاقية، وبدأت المؤسسات بتبني بنودها، وتوعية العاملين بالقواعد، والضوابط السارية بالمؤسسة، فبدأت الأهداف الإجتماعية والسعي للمسؤولية الإجتماعية تظهر على شكل شعارات بشكل صريح, واستجابة لأهمية المسؤولية الإجتماعية قامت الأمم المتحدة بإطلاق مشروع يحمل اسم " الميثاق العالمي" في عام 2002، الذي كان هدفه العمل الجماعي لتعزيز الممارسات الاجتماعي كما طرح الميثاق العاملي عشرة مبادئ أساسية منها ما يتعلق بحقوق الانسان وهي تدعو الي احترامها وعدم انتهاكها، واخري تتعلق بقوانين العمل وتدعو الي احترام حرية نقابات العمال وحقها في التفاوض ، وتشجيع المساواة من خلال محاربة عمالة الأطفال، والتمييز غب العمل علي أساس الدين واللون والجنس، ومبادئ أخري تتعلق بالبيئة وتدعو الي تشجيع المسؤولية تجاه البيئة وتطوير تكنولوجيا صديقة لها، وأخيراً مبدأ محاربة الفساد في المعاملات الاقتصادية (عبدالله، 2017).

4. مرحلة القوانين والمدونات الأخلاقية: لقد تحسنت النداءات والاحتجاجات في المراحل السابقة في تشكيل قوانين ودساتير أخلاقية، حيث بدأت الدول من قبل المؤسسات بصياغتها وتبني الأهداف الاجتماعية والاستعداد للالتزام بالقيم الأخلاقية التي بدأت الظهور في شعارات تلك المؤسسات ورسائلها بشكل واضح، وهو ما سعي الية الميثاق العالمي(Compact Global) الذي طرح مجموعة من المبادئ الرئيسية وتكريس مفاهيم التعاون بين قطاع الأعمال والمجتمعات التي تعمل فيها، وتركز هذه المبادئ على عدة عناصر هي: حقوق الانسان، المبادئ والحقوق الأساسية في الأعمال، حماية البيئة(فيصل، 2022).

4.2 مفهوم المسؤولية الإجتماعية:

أكتسب موضوع المسؤولية لاجتماعية قاعدة واسعة من اهتمام الكثير من الكُتاب والباحثين في الآونة الأخيرة وذلك استمرار التغيرات الجوهرية والمستمرة في البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسات، حيث أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية تليس بسيطاً كما يعتقد البعض، ذلك لاحتواه على جوانب ثقافية ودينية تجعل من الصعب على المؤسسات وضعها في ركن واحد، مما جعل من غير الممكن تحديد تعريف محدد يلقي الاتفاق عليه بالأجماع من قبل الباحثين والتخصصين في هذا المجال بالرغم من تعدد الدراسات والبحوث التي تعرضت لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، وفيما يلي سنقوم بعرض لبعض هذه التعاريف التي تعكس الأطر النظرية لعلوم مختلفة مثل علم النفس والاجتماع وعلم الاقتصاد والقانون وهي كالتالي (المومني، والمعاني، 2017: 82):

فمن الجانب النفسي: عرفها زهران بأنها مسؤولية الفرد الذاتية عن الجماعة أمام نفسه وأمام الجماعة وأمام الله، وهي الشعور بالواجب والقدرة على تحمله والقيام به.

من الجانب الاجتماعي عرفت بأنها التزام المرء بقوانين المجتمع الذي يعيش فيه وبتقاليده ونظمه، سواء أكانت وضعية أم أدبية، وتقبله لما ينتج عن مخالفة لها من عقوبات شرعها المجتمع للخارجين عن نظمه أو تقاليده وآدابه.

ومن الجانب الاقتصادي عُرفت بأنها: مساهمة قطاع الأعمال في حل المشكلات الماسة، التي تواجه الوطن.

إذا أردنا تقديم تعاريف للمسؤولية الإجتماعية فعلينا البدء بتعريف الأب الروحي للمسؤولية الاجتماعية (Howard Bowen) الذي عرفها بانها " مسؤولية رجال الأعمال في متابعة السياسات واتخاذ القارات والقيام بالأنشطة التي تتلاءم مع أهداف وقيم المجتمع" (جمعة، وصالح، 2022: 549).

كما أوردت الادبيات العلمية العديد من التعارف للمسؤولية الاجتماعية، الا انه من الصعب في كثير من الأحيان تحديد تعريف جامع وشامل لها، وعلى الرغم من أن المسؤولية الإجتماعية أصبحت استراتيجية المؤسسات الحديثة إلا أن الفكر الإداري لم يقدم مفهوم واضح ومحدد لهذه المسؤولية يتسم بالقبول والعمومية، حيث أن مفهوم المسؤولية الإجتماعية مازال يحيط به الكثير من الغموض وعدم وضوح الرؤية (هللو,2013: 24).

حيث عُرفت المسؤولية الاجتماعية لغوياً بانها: " ما يكون به الانسان مسؤولاً ومطاناتي،2014: 8)، اما المسؤولية الاجتماعية كمصطلح فقد عرفت في عدة مجالات الاقتصاد والإدارة والسياسة وعلم النفس، ليعبر بشكل عام عن توجه قيمي يحفز سلوك الفرد الإيجابي والأخلاقي في علاقاته مع الآخرين، اما المعجم الوسيط عرف المسؤولية الاجتماعية بوجه عام بانها "حال او صفة من يسأل عن أمر تقع عليه تبعيه، ويقال أنا برِئ من مسؤولية هذا العمل، ويطلق عليها أخلاقيًا على التزام الشخص بما يصدر عنه قولاً أو عملاً وتطلق قانونا على الالتزام بإصلاح الخطأ الواقع على الغير طبقًا للقانون" (الهور, 2022: 1291).

كما عُرفت المسؤولية الاجتماعية طبقاً لقاموس الخدمة الاجتماعية بانها "إدرك ويقظة الفرد ووعي ضميره وسلوكه للواجب الشخصي والاجتماعي (بوفه، 2024: 85)، اما قاموس علم النفس فعرفها بانها" وعي الفرد المرتبط بأساس معرفي بضرورة سلوكية تطوعية نحو الجماعة، وله تأثير في تحديد مجرى الأحداث (الزيناتي، 2014: 42).

أشارت بعض الهيئات والمنظمات العالمية الي مفهوم المسؤولية الاجتماعية ومنها مجلس الأعمال الدولي للتنمية المستدامة فقد عرف المسؤولية الاجتماعية بانها" الالتزام المستمر من قبل المؤسسات بالتصرف أخلاقيًا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل (بلعربي، وبلعور، 2020: 330).

أما البنك الدولي فقد عرفها بانها " التزام أصحاب المؤسسات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل بهدف تحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم الاقتصاد ويخدم التنمية في آن واحد" (الإسماعيلي، 2023: 353)، وايضاً عرفها المنتدى الدولي للقاء الأعمال بانها " ممارسة الأعمال التجارية المتسمة بالانفتاح والشفافية، والقائمة على مبادئ أخلاقية واحترام الموظفين والمجتمع والبيئة، وصُممت تلك المسؤولية لإتاحة قيمة مستدامة للمجتمع عامة، إضافة إلى المساهمين" (أبو الشعر, 2016: 13).

كما عُرفت من قبل منظمة المقاييس العاملين ISO بانها " مسؤولية المؤسسة عن الآثار المترتبة لقراراتها وانشطتها علي المجتمع والبيئة عبر الشفافية والسلوك الأخلاقي المتناسق مع التنمية المستدامة ورفاهية المجتمع، فضلاً عن الأخذ بعين الاعتبار توقعات أصحاب المصالح" (كنزة، ولحرش: 2016: 135)، أما الاتحاد الأوربي فقد عرف المسؤولية الاجتماعية عي أن " لأصحاب المصالح اعتبار طوعي نحو أعمالها من خلال المؤسسات وتفاعلها البيئي والاجتماعي، ويحدد الاتحاد الأوروبي أهمية المسؤولية الإجتماعية بشكل طوعي, لا تلتزم المؤسسات بقوانين محددة لأعمالها اتجاه المجتمع" (مضحي، 2017: 9).

وأشارت اليها غرفة التجارة العالمية تعرف للمسؤولية الإجتماعية بأنها: "جميع المحاولات التي تساهم في تطور المؤسسات لتحقيق التنمية بسبب اعتبارات أخلاقية واجتماعية" (الأسرج، 2018: 86)، كما عرفتها منظمة الأمم المتحدة: على أنها: "توسِّع المفهوم باستخدام عبارة " تحلي المؤسسات بروح المواطنة العالمية"، التي تغطي كلاً من حقوق ومسؤوليات المؤسسات عبر الوطنية في السياق الدولي (أبوالشعر، 2016: 13).

أما اللجنة الأوروبية(European Commission) فقد نشرت في الوثيقة الخضراء في تمور 2016م تعرفاً للمسؤولية الاجتماعية بانها " مفهوم تقوم الشركات من خلاله بدمج اهتماماتها الإجتماعية والبيئية مع عملياتها الأساسية، وتتفاعل مع الاطراف الأخرى على أساس طوعي وبينت

هذه الوثيقة أن الاهتمام بالمسؤولية الإجتماعية له تأثير مباشر على إنتاجية العاملين، ودعم الموقف التنافسي للشركة (عجور، 2017: 33)، ايضاً عرفها معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية بانها " سلوك أخلاقي للمؤسسة أتجاه المجتمع وتشمل سلوك الإدارة المسؤولة في تعاملها مع الأطراف المعنية التي لها مصلحة شرعية في مؤسسة الأعمال وليس مجرد حاملي الأسهم (مديني، 2022: 17).

من ناحية أخري العديد من الأكاديميين والباحثين الغربيين للمسؤولية الاجتماعية، حيث فسرو مفهوم المسؤولية الاجتماعية بما يبرز تصورهم للعلاقة التي ينبغي أن تحكم منظمات الأعمال بأصحاب المصلحة، وفيما يلي عرض لبعض هذه التعاريف:

فكان(Bowen) أول من تناول مفهوم المسؤولية الاجتماعية في كتابة "المسؤولية لاجتماعية لرجال الأعمال" حيث عرفها بانها " التزام رجال الأعمال بمتابعة مختلف السياسات لاتخاذ قرارات او اتباع خطط العمل المرغوب فينها من حيث أهداف وقيم مجتمعنا" (عبدالرحمن، وبوريحة، 2021)، يري(Milton Friedman) بأن المسؤولية الاجتماعية تتحقق من خلال سداد الأجور للعاملين مقابل العمل الذي يقومون به، واحترام سيادة القانون عن طريق احترام العقود المبرمة (فلاق،2016).

اما(Mauduit) فقد عرف المسؤولية الاجتماعية بانها" مبادرة من قبل المؤسسة هدفها الوصول إلى الأهداف، ليست فقط تلك التي لها علاقة بالرفع من قيمة المؤسسة الاقتصادية بل تتعداها إلى أهداف أخرى لها علاقة بتنمية المجتمع" (مديني، 2022)، كما عرفها(Caroll) بانها التزام يتوجب على قطاع الأعمال القيام به تجاه المجتمع، وأن من شأن هذا الالتزام أن يعمل على تعظيم الآثار الإيجابية لنشاطات المؤسسات على المجتمع، وتخفيض الآثار السلبية لتلك النشاطات إلى أكبر قدر ممكن" (هللو، 2013: 25).

أيضـاً عـرف(sundra Holmes) المسـؤولية الاجتماعيـة بانهـا " التـزام مـن طـرف منظمـات الاعمـال أتجـاه المجتمـع الـذي تعمـل فيـه، وذلـك عـن طـرق المسـاهمة فـي مجموعـة مـن الأنشـطة مثـل محاريـة الفقـر، تحسـين الخـدمات الصـحية، مكافحـة التلـوث، وخلـق فـرص العمـل (فيصـل، 2022: 4)، امـا(Druker) فقـد عرفهـا بانهـا "التـزام المؤسسـة تجـاه المجتمـع الـذي تعمـل فيـه" (هللـو، 2013: 24)، امـا(Paul Samuel Son) فيـري " بـأن المسـؤولية الاجتماعيـة لا تقـف عنـد الأهـداف الاقتصـادية بـل تمتـد لتحقيـق الأهـداف الاجتماعيـة، كمـا أشـار الـي أن المؤسسـات الاقتصـادية فـي عـالم اليـوم يجـب أن لا تكتفـي بالارتبـاط بالمسـؤولية الاجتماعيـة بشـكل صـوري بـل يجـب ان تغـوص في أعماقها، وأن تسعي نحو الابداع في تبنيها" (مديني،2022: 19)،

أيضـاً عرفهـا(Robbins) بانهـا " المسـؤولية التـي تسـتند الـي اعتبـارات أخلاقيـة مركـزة علـى الاهـداف بشـكل التزامـات بعيـدة الأمـد تفيـد المؤسسـة بمـا يعـزز صـورتها فـي المجتمـع" (بلعربـي، وبلعور، 2922: 330).

ومـن العـرض السـابق لاحظنـا ان التعـاريف السـابقة اهتمـت بـالتنظير لأسـس منهجيـة تعمـل علـى ترشـيد العمـل الاقتصـادي للمؤسسـات ضـمن التوجهـات المتعارضـة بـين أهـداف المؤسسـة والاهـداف الاجتماعيـة فـي اقتصـاد يُعـرف عنـه تغليبـه للمنفعـة الفرديـة، حيـث أدرجـت فـي تعريـف المسـؤولية الاجتماعيـة مصـطلح التـزام، والالتـزام التطـوعي، فـي تبنـي أخلاقيـات الأعمـال، بينمـا جـاء تعريـف سـايمون أكثـر شـمولية حيـث لـم يقـف عنـد حـدود الأهـداف الاقتصـادية للمؤسسـة بـل يمتـد لاحتـواء الأهداف الاجتماعية (مديني، 2022).

كمـا لـم تقـف المسـاهمات لتعـرف المسـؤولية الاجتماعيـة عنـد البـاحثين الغـربين فقـد بـل كـان للبـاحثين والأكـاديميين العـرب مسـاهمات كبيـرة ومهمـة فـي تعريـف مفهـوم المسـؤولية الاجتماعيـة، حيـث عرفهـا (عيسـي) بانهـا" مسـؤولية الفـرد تجـاه نفسـه، وعملـه، ومهامـه، الوظيفيـة ووطنـه، مـن خـلال معرفتـه لـدوره، وقدرتـه علـى تحقيـق أهدافـه، مـن خـلال مشـاركته ومسـاعدته فـي حـل مشـكلات العمـل،

مـا يحقـق الأهـداف التربويـة العامـة" (الهـور، 2022: 1292)، امـا (عـوض) فقـد عـرف المسـؤولية الإجتماعيـة بأنهـا "التـزام المؤسسـة تجـاه المجتمـع الـذي تعمـل فيـه, وذلكعـن طريـق المسـاهمة بمجموعـة كبيـرة مـن الأنشـطة الإجتماعيـة مثـل: محاربـة الفقـر, تحسـين الخدمـة, مكافحـة التلـوث, خلـق فـرص عمل وحل مشكلة الإسكان والمواصلات وغيرها" (موسي، 2016: 28),

امـا (الغـالي، والعـامري) فقـد عرفـا المسـؤولية الاجتماعيـة بانهـا " التـزام واجـب مـن جـاني منظمـات الاعمـال تجـاه المجتمـع بشـرائحه المختلفـة، أخـذه بعـين الاعتبـار التوقعـات بعيـدة المـدي لهـذه الشـرائح ومجسـدة إياهـا بصـور يغلـب عليهـا طـابع الاهتمـام بالعـاملين والبيئـة، شـرط أن يكـون هـذا التوجـه طوعـاً ومتجـاوزاً الالتزامـات المنصـوص عليهـا قانونـاً" (بوفافـه،2024: 90) كمـا عرفهـا (الشـهراوي) بانهـا "مسـؤولية الفـرد عـن نفسـه ومسـؤوليته تجـاه أسـرته وأصـدقائه وتجـاه دينـه ووطنـه مـن خـلال فهمـه لـدوره فـي تحقيـق أهدافـه واهتمامـه بـالآخرين مـن خـلال علاقتـه الإيجابيـة ومشـاركته فـي حـل مشـكلات المجتمـع وتحقيـق أهدافـه" (الهـور، 2022: 1292)، امـا (البكـري) فقـد عـرف المسـؤولية الاجتماعيـة بانها " عبارة عن مجموعة من القرارات والأفعال التي تتخذها المنظمة للوصول إلى تحقيق الأهداف المرغوب فيها والقيم السائدة في المجتمع والتي تمثل في نهاية الأمر جزءًا من المنافع الاقتصادية المباشرة لإدارة المنظمة والساعية إلى تحقيقها بوصفها جزءًا من استراتيجيتها (بوفافه، 2024).

ومما سبق نلاحظ أن فكرة المسؤولية الاجتماعية أصبحت توصف بمفهوم عقد بين منظمات الأعمال والمجتمعات التي تعمل فيها، لينعكس هذا العقد من خلال تغيرات في توقعات المجتمعات تجاه إنجازات المشروعات الاجتماعية، أي يمكن النظر الي المسؤولية الاجتماعية على انها عملية تحقيق التوازن بين أطراف متعددة لها مصالح مشتركة او متقاطعة وهم الشركاء او أصحاب الأسهم، او المجتمع المحلي الحيط، او المستهلكين لخدمات او منتجات المؤسس، او العاملين في المؤسسة.

وبنـاءً علـي العـرض السـابق لتعريـف المسـؤولية الاجتماعيـة مـن وجهـات عديـد قـد تختلـف او تتشـابه فـي مفهومهـا للمسـؤولية الاجتماعيـة يـري الباحـث بانـه يمكـن تعريـف المسـؤولية الاجتماعيـة بانهـا: بأنهـا التزام طوعي، أخلاقي، واجتماعي، تلتزم بموجبه المؤسسة بمجموعة من المبادئ مع جمهورها الداخلي والخارجي على حد سواء، يتجلى ذلك في منحها بعض الامتيازات لأفراد الجمهور الداخلي كالعاملين والحرص على سلامتهم وراحتهم، ومساهمتها في تنمية المجتمع وتحقيق الرفاهية لأفراده، مع الأخذ بعين الاعتبار القيم السائدة في المجتمع وتجنب خرقها بأي صفة كانت.

5.2 المسؤولية الإجتماعية في مختلف مدارس الفكر الإداري:

مسؤولية المؤسسات تجاه دوائر المصلحة، تقتضي أن تكون مسؤولية مشتركة في الغايات والأهداف، بما يحفظ المنفعة وينفي الضرر، وهو ما يستدعي التمكين لزوايا تحليل غير تقليدية عند صياغة الاستراتيجية العامة للمؤسسة ثم في إسقاطاتها العملية، وإذا اختلفت المدارس الاقتصادية في مدى قناعتها بكيفية تفسير المسؤولية الإجتماعية، فإن المدارس الفكرية في الإدارة الناشئة اختلفت بدورها في أهمية المقاربة، ما جعل من مفهوم المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات الاقتصادية يخضع للتجاذب من مدرسة إلى أخري، وفيما يلي عرض لمدارس المسؤولية الاجتماعية (مديني: 2022: 7:5):

1.5.2. المسؤولية الإجتماعية لدى المدرسة العلمية:

شكلت موجة الطلب المتزايد على السلع والخدمات في بدايات القرن العشرين عامل ضاغط باتجاه الزيادة من الإنتاج، ما جعل من فاعلية الأداء لدى المؤسسات يرتبط بالقدرة على تعظيم الإمكانية الإنتاجية، دون الالتفات إلى ما سواها من اعتبارات، فالمؤسسة وفق المدرسة العلمية ليست إلا نقطة غير منتمية، وظيفتها تتلخص في تحويل المواد الأولية إلى مخرجات وعلى الغير أن يستهلكها، ترتكز حول ما يلي:

1. تقسيم العمل بما يحقق الرفع من الإنتاجية.

2. خضوع جميع الأفراد للانضباط والرقابة الدقيقين.

3. ارتباط الترقية على أساس الإنجاز أو الأقدمية.

4. اعتماد الاتصال الرسمي بين مختلف المستويات الإدارية.

2.5.2 المسؤولية الإجتماعية لدى المدرسة السلوكية:

تعتبر هذه المدرسة امتدادا لمدرسة العلاقات الإنسانية على أثر إسهامات(Mary folat)، (Bandwa, & Gatrey) مدعمة بنتائج تجارب (Alton Maywo) نافية في مجملها أن تتحدد الإنتاجية بالاعتبارات المادية دون غيرها، حيث قدمت تلك النظرة متطلبات مختلفة لطبيعة العلاقة بين الملاك والمسيرين من جهة، وعلاقة المسيرين بالعمال والموظفين من جهة أخري، الأمر الذي مهد الي ظهور معالم جديدة في علاقة المؤسسة بمحيطها تقوم علي أسس مختلفة من الاهتمام ضمن تصور مشترك.

3.5.2 المسؤولية الإجتماعية لدى مدرسة النظم:

ظهرت نظرية النظم في منتصف الستينيات من القرن العشرين، متأثرة بالأفكار التي طرحها (Ghestrbrnad) في كتابه وظائف المدير سنة (1933)، حيث عرف المؤسسة على أنها نظام اجتماعي للتبادل والتعاون، يعتمد على التداخل بين مكوناته وأجزائه، وأن تلك الأجزاء مرتبطة ومكتفية مع بعضها. وقد أعيد في سنة (1938) طرح هذه الفكرة من منظور أكثر شمولية، بحيث ينظر إلى المؤسسة ومحيطها كمنظومة متكاملة، تشبه في علاقتها علاقة المكونات الجزئية للكائن الحي، وفق مستويات من التفاعل تجعل المجتمع شريكًا مع المؤسسة الاقتصادية في المنظمات، كما هو الحال في الغابات.

وبناءً على ذلك، أشار الباحثون إلى أن مدرسة النظم قامت على عدة أفكار يمكن عرضها على النحو التالي:

1. أن الجزء الأساسي في النظام هو الفرد سوآءا كان قائدًا أو منقادا، لذا تعتبر أهم الأمور التي تعالجها النظرية هي حوافز الفرد واتجاهاته.
2. لا بد من وجود توازن بين الأجزاء المكونة للنظام.
3. التعايش والتأثير بين النظام والبيئة الخارجية.
4. الاتصال مع البيئة المحيطة ووجود تبادل تفاعلي بينهما.

4.5.2 المسؤولية الإجتماعية لدى المدرسة الموقفية:

فرضت ظروف المنافسة اعتماد أنماط مختلفة في الإدارة والتسيير، ألغت كثيرًا من ثوابت التصور الكلاسيكي للممارسة الاقتصادية, فنظم المعلومات وشبكات الاتصال والبرمجيات، جعلت من بيئة الأعمال تتسم بالتغير السريع والمستمر، ما يتطلب يقظة حادة لأجل المحافظة على المكاسب والاستمرار وهو ما فرض تعويض الهياكل الصلبة بأخرى أكثر مرونة تعتمد على نقل السلطات والتفويض وتقسيم السلطات، بما يتيح مجالاً أوسع للتفاعل والمناورة، إذ ليس هناك وفق هذه النظرية طريقة مثلى للإدارة، بل التسيير الأمثل للمؤسسة يرتبط بالقدرة على التفاعل مع المواقف المستجدة لتحديد الخيارات واتخاذ القرارات المناسبة، وهي النظرية التي نادى بها "Folder" ترى بأن كل موقف تتعرض له المؤسسة يتطلب اتخاذ إجراءات وحلول تناسبه أي عدم وجود وصفات جاهزة.

5.5.2 المسؤولية الإجتماعية من منظور نظرية z

أن نظرية **z** " William washy" ينبغي تحليلها ضمن إطارها الخاص، حيث أن الفكر الذي ساد حضارات الشرق الأدنى له سياقه الفلسفي الذي يختلف كليًا عن الفكر الغربي والشرقي الإسلامي فالمجتمعات الآسيوية تتميز بالعلاقة القوية بين أفراد المجتمع الواحد، فهي تؤمن بأهمية العمل الجماعي والقيم المشتركة والقرارات الجماعية، والاتصال المفتوح والمسؤولية المشتركة والاهتمام الواسع بشؤون العمال داخل المؤسسة والاحتفاظ به مدى الحياة.

6.2 المسؤولية الإجتماعية في ظل المبادرات الدولية:

1.6.2 الميثاق العالمي للمسؤولية الإجتماعية:

الميثاق العالمي للمسؤولية الإجتماعية وهو مبادرة دولية صدر في عام 1999، دعت بمقتضاها الأمم المتحدة المنظمات زيادة مساهمتها في التصدي لتحديات العولمة، والمشاركة الطوعية في التنمية المستدامة, ويعتبر ميثاق المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات بأنه هو كل ما تقوم به المنظمات، أيًا كان حجمها أو مجال عملها، "طواعيةً " من أجل تعظيم قيمتها المضافة للمجتمع ككل, والمسؤولية الإجتماعية هي مسؤولية كل شخص بالمؤسسة وليست مسؤولية إدارة واحدة أو مدير واحد, وتبدأ المسؤولية الإجتماعية للمنظمات من التزام المنظمات بالقوانين المختلفة خاصةً ما يتعلق بحقوق العاملين، والحفاظ على البيئة، وتنمية المجتمع وتشجيع المؤسسات على الالتزام بالمبادئ العشر للميثاق العالمي للأمم المتحدة حول المسؤولية الاجتماعية، ويجب مراعاتها بشكل يومي عند اتخاذ كافة القرارات ووضع الاستراتيجيات وتشجيع المؤسسات ليس فقط على الالتزام بتلك المعايير، وإنما أيضًا محاولة الامتناع عن عقد صفقات تجارية مع المؤسسات التي لا تحترم كل أو بعض تلك المعايير. ويحث الميثاق العالمي للأمم المتحدة حول المسؤولية الإجتماعية المؤسسات على تبني وتفعيل ودعم مجموعة من المبادئ والقيم الأصيلة في مجالات عدة منها حقوق الإنسان، معايير العمل، البيئة ومكافحة الفساد تلك المبادئ تتضمن أن على مؤسسات الأعمال الالتزام بهذه المبادئ العشر والتي يمكن عرضها كالتالي (المستريحي، 2017: 208):

1. دعم حماية حقوق الإنسان المعلنة دوليًا واحترامها.
2. عدم الاشتراك في انتهاكات حقوق الإنسان.
3. احترام حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعلي بالحق في المساومة الجماعية.

4. القضاء على جميع أشكال السخرية والعمل الإجباري.
5. القضاء على عمالة الأطفال.
6. القضاء على التمييز في مجال التوظيف والمهن.
7. تشجيع إتباع نهج احترازي إزاء جميع التحديات البيئية.
8. الاضطلاع بمبادرات لتوسيع نطاق المسؤولية عن البيئة.
9. تشجيع تطوير التكنولوجيا غير الضارة بالبيئة ونشرها.
10. مكافحة الفساد بكل أشكاله، بما فيها الابتزاز والرشاوى.

كان للمسؤولية الاجتماعية حصة دولية لا بأس بها من المبادرات التي قامت بها بعض المؤسسات والدول من المبادرات والندوات والمؤتمرات نذكر منها (مديني، 2022: 31:30):

2.6.2 مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية:

وهو مؤتمر أنقد في مدينة ريو دجانيروا بالبرازيل، في 3 يونيو، وحتى 14 يونيو 1992، أطلق عليه مؤتمر قمة الأرض، شاركت فيه عدد 172 حكومة برعاية الأمم المتحدة الامريكية، وكانت رسالته "أنه لا شيء أقل من تغيير وتعديل سلوكياتنا وتصرفاتنا، حيث سعي المؤتمر الي مساعدة الحكومات على أعادة التفكير والتنمية الاقتصادية وشروطها، وإيجاد السبل الكفيلة لوقف تدمير الموارد الطبيعية وتلوث الكوكب لاتخاذ القارات الصعبة اللازمة لضمان كوكب صحي للأجيال القادمة.

3.6.2 مبادئ منظمة العمل الدولية للشركات متعددة الجنسيات والسياسة الإجتماعية:

ويسمى أيضًا باسم إعلان المبادئ الثلاث، صدر عن منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الإجتماعية، تمت مناقشته واعتماده من قبل الحكومات وأصحاب العمل والعمال عام 1977 يقدم توجيهات حول كيفية مساهمة الشركات في تحقيق عمل لائق للجميع، كما أهتم بتسليط الضوء على الدور المركزي للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، فضلاً عن

العلاقات الصناعية والحوار الاجتماعي, أما في مارس 2017 فقد تم إدخال العديد من التعديلات على الإعلان, الذي جاء استجابة للزيادة الحاصلة في الاستثمار والتجارة الدوليين ونمو سلاسل التوريد والإمداد العالمية.

4.6.2 منتدى الاتحاد الأوروبي لأصحاب المصلحة المتعددين المعنيين بالمسؤولية الإجتماعية:

أهتم الاتحاد الأوروبي بصفته كيانًا اقتصاديا وسياسيًا، عبر برلمانه الموحد بقضايا المسؤولية الإجتماعية من خلال الحث على اعتماد أسلوب يحتضن البيئة في استراتيجيات أنشطة المؤسسات الاقتصادية، كما طلب من المؤسسات أعداد تقارير ورفعها إلى المفوضية الأوروبية، في سنة 2002تم إنشاء منتدى أوروبي لأصحاب المصلحة الذي يهتم بالمسؤولية الإجتماعية، ويعنى بتقديم توصيات باتخاذ تدابير جديدة في المجال.

5.6.2 مبادرة التقارير الدولية الصادرة عن المنظمة الدولية للمحاسبة عن المسؤولية الإجتماعية:

هي مبادرة مفتوحة لكل المنظمات أنشأت سنة 1997 كان الهدف منها، تطوير نماذج إرشادية تتعلق بالتنمية المستدامة.

6.6.2 المنظمة العالمية للمعايرة (أيزو 14000، 26000):

المنظمة العالمية لمعايير الأيزو، منظمة تم إنشاؤها من قبل مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة من طرف هيئة الأمم المتحدة بالاتفاق مع هيئة المواصفات القياسية الأيزو في إطار التعاون، بسبب تفاقم الإشكالات البيئية من أجل مناقشة وإصدار مواصفات تخص الإدارة البيئية للمواصفات القياسية بإصدار مواصفات آيبو 14000 الخاصة بالبيئة والمحافظة عليها، فأيزو 14000: هي مجموعة وثائق تعرف القارئ على نظام الإدارة السليمة بيئيًا وتعطي الإرشادات اللازمة لاستخدامه وتقييمه وتفسير العلاقة القائمة بين شركات الأعمال وعمليات التصنيع والسلع،

تختلف معاييرها باختلاف الجهات المعنية بتوفيرها، أما أيزو 26000: فهي مقاييس تهتم بدمج معايير المسؤولية الاجتماعية ، والحوكمة والأخلاق في العملية الإدارية.

7.2 أهداف المسؤولية الإجتماعية:

إن المؤسسات تسعى إلى تحقيق مسؤوليتها تجاه المجتمع من خلال تحقيق عدد من الأهداف، يأتي في مقدمتها المشاركة في الحياة الفكرية والثقافية للمجتمع وتنميتها بالنقد والمعالجة وتشكيل وجهات النظر الإيجابية، وإضافة إلى إجراء البحوث والدراسات العلمية المبدعة والخلاقة التي تعالج قضايا المجتمع والبيئة المحيطة، كما تهدف المؤسسات أيضًا إلى إبراز القضايا الأخلاقية والمساهمة في تشكيل المواطنة الديمقراطية (الهور, 2022)، ويمكن تلخيص أبرز أهداف المسؤولية الإجتماعية فيما يلي (أبوهربيد، 2017):

1. وضع وتقييم فعالية التدابير المتخذة من قبل المؤسسة من أجل التعريف بالسياسة والأهداف المجتمعية والامتثال لها.
2. الحد والتقليل من المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها الأفراد فيما يخص السلامة والصحة في العمل والمجتمع على حد سواء مما يخفض عدد الدعاوى القضائية.
3. إظهار للفئات المستفيدة أن سياسات المؤسسة تتوافق مع الحقوق الأساسية للعمل والمجتمع.
4. المساعدة في تطوير حوار أكثر فعالية مع الأطراف المستفيدة بمساعدة المؤسسة لجمع مختلف احتياجاتهم وتطلعاتهم لتحسين وتحقيق التوزان بين الأداء الاجتماعي والاقتصادي والبيئي.

وبناءً عليه ويرى الباحث أن الهدف الشامل للمسؤولية الإجتماعية بوزارة الداخلية الليبية هو توفير العدالة المجتمعية والأمن الاجتماعي، ومقابلة احتياجات المجتمع باستخدام الموارد المتاحة.

8.2 أهمية المسؤولية الإجتماعية:

أن الوفـاء والالتـزام بالمسـؤولية الاجتماعيـة مـن قبـل المؤسسـات يحقـق عـدة مزايـا بالنسـبة للعمال والمجتمع والمنظمة والدولة واهمها ما يلي (فاتح، ووهيبة، 2020: 18):

- **الأهمية بالنسبة للعاملين:**

1. أكساب العاملين ثقة أكبر في قدرتهم على العطاء والأداء الجيد للمهام الموكلة إليهم.
2. إكساب العاملين لمهارات الأداء الاجتماعي وزيادة وعيهم بضرورة حماية البيئة المحيطة.
3. المساهمة الإيجابية الفعالة في تحقيق أهداف المنظمة والمجتمع بأعلى درجة من الرضا.

- **الأهمية بالنسبة للمجتمع:**

لا شك أن الالتزام بالمسؤولية الإجتماعية من طرف المؤسسات المحلية يساهم بصفة كبيرة في الارتقاء بالمجتمع، وتتجلى أهمية ذلك فيما يلي:

1. سعى المنظمة إلى البحث عن وسائل لحل المشكلات الإجتماعية.
2. تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمجتمع.
3. توفير نوع من العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص.

- **الأهمية بالنسبة للمنظمة:**

تتمثل المزايا التي يحققها الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمة ما يلي:

1. تحسين صورة المنظمة في المجتمع وترسيخ المظهر الإيجابي لدى العملاء والعاملين أفراد العمل بصفة عامة خاصةً إذا اعتبرنا أن المسؤولية الإجتماعية تمثل مبادرات طوعية من طرف المنظمة.
2. تضفي المسؤولية الإجتماعية تجاوبًا فعالاً مع التغييرات الحاصلة في المجتمع.

- **الأهمية بالنسبة للدولة:**

يحقق الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية ايضاً بعض الفوائد للدولة منها:

1. تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهامها الصحية، الثقافية والاجتماعية.

2. يؤدي الالتزام بالمسؤولية الإجتماعية إلى تعظيم عوائد الدولة بسبب وعي المنظمات بأهمية المساهمة العادلة والصحيحة في تحمل التكاليف الإجتماعية والمساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة.

يمكن تناول أهمية الدور الاجتماعي الذي تقوم به المؤسسات في خدمة المجتمع المحلي والبيئة المحيطة، لذلك فأنه يتوجب علي المنظمة بيان دورها في تحسين صورتها في المجتمع بصفة عامة، الالتزام بتحسين مناخ للعمل وإعطاء مبادرة بالتعاون والترابط بين المنظمة والمجتمع، والمساهمة بزيادة التكافل الاجتماعي بين مختلف أطراف المجتمع مع توليد شعور للانتماء من قبل أفراد المجتمع كالمعوقين والأقليات والمرأة والشباب وقليلي التأهيل، وكذلك بث روح الاستقرار الاجتماعي بتحسين نوعية الحياة في المجتمع من بنية تحتية والناحية الثقافية والعدالة الإجتماعية وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص الذي هو جوهر المسؤولية الإجتماعية، والعمل على زيادة الوعي لأهمية الاندماج التام بين منظمات الأعمال بالمجتمع ومختلف أفراد المصالح بجميع فئاته (مضحي، 2017).

وأورد كل من (الغالبي، وادريس) بأن أهمية المسؤولية الاجتماعية تبرز في النقاط التالي (عجور، 2017: 36):

1. زيادة التكافل الاجتماعي بين شرائح المجتمع وإيجاد شعور بالانتماء من قبل الأفراد والفئات المختلفة.
2. تحقيق الاستقرار الاجتماعي نتيجة توفر مستوي من العدالة الإجتماعية.
3. تحسين التنمية السياسية انطلاقا من زيادة مستوي التثقيف بالوعي الاجتماعي على مستوي الأفراد والمجموعات والمنظمات.
4. تساهم في تعزيز صورة المنظمة بالمجتمع، وبالتالي مردودات إيجابية لها وللعاملين فيها.
5. تحسين نوعية الحياة في المجتمع.

9.2 أبعاد المسؤولية الإجتماعية:

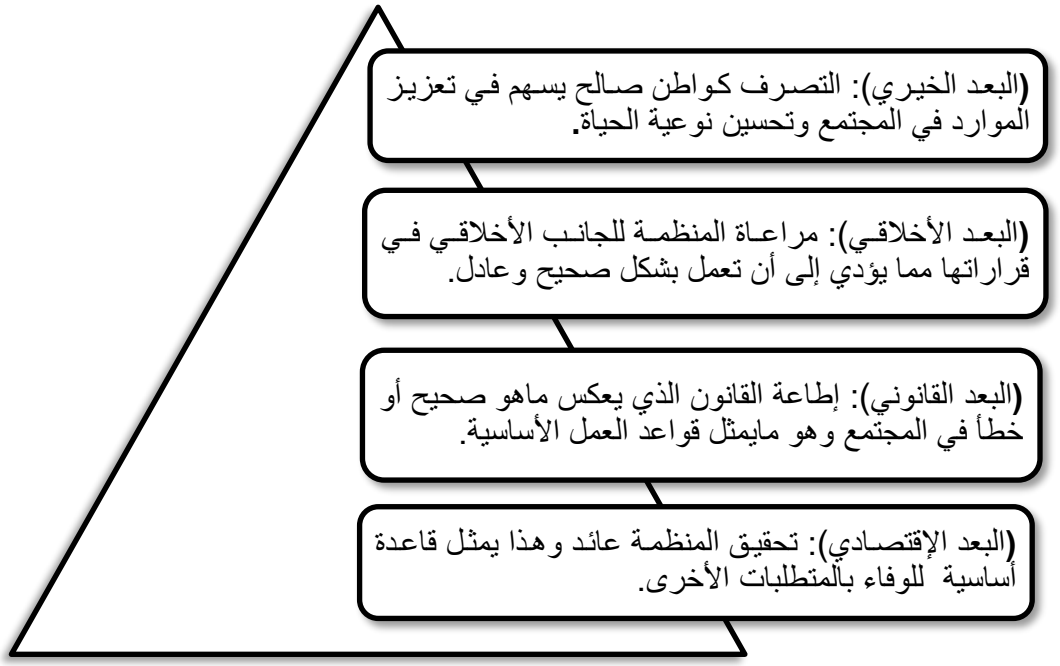
سعي العديد من الكُتاب والباحثين الي محاولة تحديد أبعاد المسؤولية الاجتماعية من وجهات نظر مختلفة، ومسميات متباينة، كما تشكلت أبعاد المسؤولية الاجتماعية من مختلف المحاور التي يمكن من خلالها توسيع دوائر الاهتمام والنفع تجاه محيط المؤسسة، حيث أنه وبحسب العديد من الدراسات، يمكن حصر ابعاد المسؤولية الاجتماعية الي ثلاثة أبعاد رئيسية وهي: البُعد المجتمعي وهو يشكل مختلف الأنشطة والبرامج ذات الصلة بالمجتمع، كالأعمال الخيرية، ومساندة منظمات المجتمع المدني، ورعاية متطلبات البيئة، والثاني هو البُعد الاقتصادي ويشمل مجموعة من الأنشطة ذات الطبيعة الاقتصادية، اما البُعد الثالث يتمثل في الأداء الاستراتيجي والذي يقصد به مختلف الأعمال والسياسات التي تساند قدرة المنظمة علي تحقيق أهدافها، وفيما يلي سنقوم بعرض لأبعاد المسؤولية الاجتماعية وفقاً لتصورات بعض الكُتاب والباحثين كل حسب وجهه نظره كالتالي (التميمي، 2016):

وفقاً لتصور (Carrol) وهو أول الباحثين الذي عُنيا بأبعاد المسؤولية الاجتماعية بأبعاد الاجتماعية في سنة (1979م) حيث حدد تلك الابعاد في بحثه بأربعة ابعاد هي: البعد الاقتصادي، والبعد القانوني، والبعد الأخلاقي، والبعد الخيري، كما حددها كارول والتي يمكن عرضها بشيء من التفصيل كالتالي (فاتح، ووهيبة، 2020):

- **البُعد الاقتصادي(Economic):** وهو يستند الي مبادئ المنافسة والتطور التكنولوجي حيث يشتمل على مجموعة كبيرة من عناصر المسؤولية الاجتماعية والتي يجب أ، تأخذ في إطار احترام قواعد المنافسة العادلة.
- **البعد القانوني(Legal):** وهو يمثل الالتزام بالقوانين والأنظمة والتعليمات التي يجب ألا تخرقها منظمات الأعمال وان تحترمها، وعادتاً ما تحدد الدولية تلك القوانين والأنظمة، وفي حالة عكس دلك فأنها تقع في المشاكل.

- **البُعد الاخلاقي(Ethical):** فيفترض في إدارة منظمات الأعمال أن تستوعب الجوانب القيمية والأخلاقية والسلوكية والمعتقدات في المجتمعات التي تعمل فيها، وفي حقيقة الأمر فإن هذه الجوانب لم تؤطر بعد بقوانين ملزمة لكن احترامها يعتبر أمرًا ضروريًا لزيادة سمعة المنظمة في المجتمع وقبولها، فعلى المنظمة أن تكون ملتزمة بعمل ما هو صحيح وعادل ونزيه.

البُعد الخيري(Philanthropic): ويرتبط بمبدأ تطوير نوعية الحياة بشكل عام وما يتفرع عن ذلك من عناصر ترتبط بالذوق العام ونوعية ما يتمتع به الفرد من غذاء وملابس ونقل وغيرها من جوانب أخرى. ويوضح الشكل التالي ابعاد المسؤولية الاجتماعية:



الشكل رقم (3) يوضح هرم المسؤولية الاجتماعية (فاتح، ووهيبة، 2020: 17)

وتجدر الإشارة الي ان وجهات نظر الفئات ذات المصلحة الأساسية حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وفق هذه المكونات والابعاد الأربعة تتباين من ناحية الأهمية التي تعكي مصلحتها، فمثلاً يركز المساهمين على البعد الاقتصادي بالدرجة الأولي، في حين يركز الزبائن على البعد الأخلاقي، أما الموظفين فيهمهم البعد القانوني، في حين يهتم المجتمع المدني يعطي أهمية أكبر للبعد الخيري من المسؤولية والتي أبرزها كارول في الشكل معادلة كالتالي:

الشكل (4) المسؤولية الإجتماعية الشاملة (فاتح، ووهيبة، 2020: 18)

أما عن أبعاد المسؤولية الاجتماعية وفقاً لتصور (Dahlsrud) فقد حدد خمسة أبعاد للمسؤولية الاجتماعية تتمثل في البُعد البيئي، والبعد الاجتماعي، والبُعد الاقتصادي، وبُعد أصحاب المصلحة، وأخيراً البُعد التطوعي وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (3) كالتالي (عبد الرحمن، وبوبريحة، 2021: 5):

جدول (3) أبعاد المسؤولية الإجتماعية

الأبعاد	المصطلح بالإنجليزية	التعريف
البعد البيئي	The environmental dimension	الالتزام بالمحافظة على البيئة
البعد الاجتماعي	The social dimension	يشمل العلاقة بين العمل والمجتمع
البعد الاقتصادي	The economic dimension	يشمل الجوانب الإجتماعية و الاقتصادية والمالية
بعد أصحاب المصلحة	The stakeholder dimension	يشمل الالتزام أتجاه أصحاب المصلحة
البعد التطوعي	The environmental dimension	ويشمل الإجراءات غير المنصوص عليها في القانون

المصدر (عبد الرحمن، وبوبريحة،2021: 5)

كما أن الحمدي قدم حدد أنواع أخري من أبعاد المسؤولية الاجتماعية والتي يمكن عرضها بشيء من التفصيل على النحو التالي (مضحي، 2017: 17):

1. **المسؤولية الأخلاقية:**

- تناسق أهداف المؤسسة مع أهداف المجتمع.
- وجود دليل عمل أخلاقي للمنظمة.
- تشجيع العاملين على الإبلاغ عن الممارسات السلبية.

2. **المسؤولية أتجاه المجتمع:**

- توفير فرص العمل لأفراد المجتمع.

- المساهمة في دعم الأنشطة الثقافية والحضارية.
- إنجاز المشاريع الأساسية.
- تقديم الهبات والتبرعات.
- توفير فرص العمل للمعاقين.

3. المسؤولية أتجاه حماية البيئة:

- الالتزام بالتشريعات البيئية.
- تجنب مسببات التلوث.
- آلية التخلص من النفايات.

كما يري البعض الأخر حسب تصورهم لأبعاد المسؤولية الاجتماعية بانه يمكن تقسيمها على النحو التالي:

1. المسؤولية الإنسانية: أن تكون المؤسسة صالحة تعمل على التنمية والتطوير للمجتمع، وأن تعمل على تحسين نوعية الحياة.
2. **المسؤولية الأخلاقية:** أن تكون المؤسسة مبنية على أساس أخلاقي، والتزامها بالأعمال الصحيحة وعدم إيذاء أي فئة من المجتمع.
3. 3.المسؤولية القانونية: أن تلتزم المؤسسة بالقوانين والتشريعات، وكسب ثقة المجتمع من خلال التزامها بالأعمال القانونية.
4. 4. المسؤولية الاقتصادية: أن تكون المؤسسة نافعة ومجدية اقتصاديا، وأن تحاول جاهدة توفير الأمان الاقتصادي للآخرين.

10.2 فوائد تبني المؤسسة للمسؤولية الإجتماعية:

تختلف الفوائد المترتبة على تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية باختلاف أصحاب المصالح والتي يمكن حصرها في المؤسسة، والمجتمع، والدولة، ويمكن عرض تلك الفوائد كالتالي (بلعربي، وبلعور، 2020: 331):

الفوائد بالنسبة للمؤسسة:

1. تحسين صورة المؤسسة لدى العاملين وتشجيع ثقة أكبر للجمهور.
2. تحسين مناخ العمل وبعث روح التعاون والترابط بين الأطراف خدمة لمصالحهم الصالح العام.

3. تمكـن المؤسسـة مـن التجـاوب مـع فعاليـات المجتمـع بشـكل اسـتراتيجي وطـوعي وضـمن مبـادئ الاستدامة والحفاظ على الأجيال.

4. تطوير الأداء وفقًا للمعايير الدولية مما يرفع التنافسية.

5. تضـمن الاسـتمرارية والبقـاء للمؤسسـة وتشـكل لهـا نـوع مـن الحمايـة ضـد المنافسـين وخاصـة فـي ظـل انفتاح الأسواق.

6. اسـتقطاب أكفـأ العناصـر البشـرية حيـث يمثـل التـزام المؤسسـات بمسـؤوليتها تجـاه المجتمـع الـذي تعمل به عنصر جذب أمام العناصر البشرية المتميزة.

الفوائد بالنسبة للمجتمع:

1. الاسـتقرار الاجتمـاعي النـابع مـن مبـدأ العدالـة وتكـافؤ الفـرص الـذي تقـوم عليهـا المسـؤولية الاجتماعية.

2. تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمجتمع لأنها تخضع إلى معايير تأخذ بعين الاعتبار الجانب الاقتصادي والاجتماعي مع الحفاظ على البيئة.

3. زيادة الوعي بضرورة إدماج المؤسسات أصحاب المصالح للارتقاء بالتنمية.

الفوائد بالنسبة للدولة:

1. تحفيـف الأعبـاء علـي الدولـة بمشـاركة مؤسسـات القطـاع الخـاص فـي الفاعليـات الاقتصـادية والاجتماعية وبالبيئة في أطار التزاماتها بالعمل المسؤول اتجاه كل فرد من أفراد المجتمع.

2. المساهمة في القضاء على الفقر والبطالة ودعم التطور التكنولوجي.

إن فوائد المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة لم تستغل بصورة تامة وخاصة في البلدان النامية بسبب بعض جوانب الضعف المعروفة والتي تقف عائقًا أمام جهود المؤسسات في هذا المجال، فمثلاً من الناحية السياسية فإن عددًا كبيرًا من البلدان النامية شهدت اضطرابات سياسية أدت إلى حدوث انهيار الاقتصاديات والاختلال الأمني، وهذا الوضع لا يشجع على الاستثمار سوآءا بالنسبة

للمؤسسات المحلية أو الأجنبية، كما أن التدخل السياسي والفساد يشكلان خطرًا على الجهود الخيرية التي تبذلها المؤسسات نظرًا إلى المساعدات التي يساء استغلالها, إن نجاح قيام المؤسسات بدورها في المسؤولية الإجتماعية يعتمد أساسًا على التزامها بمعايير محددة, نذكر بعضًا منها كما يلي (فيصل,2022):

1. الاحترام والمسؤولية، بمعنى احترام المؤسسة للبيئة الداخلية (العاملين) والبيئة الخارجية (أفراد المجتمع) .

2. دعم المجتمع ومساندته، حماية البيئة.

11.2 مجالات المسؤولية الإجتماعية:

ويري (فيصل، 2022: 18:19) بأنه يمكن تقسيم مجالات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الي عدة أنواع كالتالي:

1.11.2 مجال المساهمات العامة:

ترتبط أنشطة هذا المجال بمساهمات المؤسسة في تدعيم المؤسسات العلمية والثقافية والخيرية والمساعدة في التسهيلات الخاصة بالعناية الصحية وبرامج الحد من الأوبئة والأمراض والعمل علي 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 تهدف إلى تخفيف معدل الجرائم والمساعدة في تنفيذ برامج الإسكان التي تختص بإنشاء المساكن وتجددها وهناك العديد من المجالات للمسؤولية الإجتماعية التي تناولت مختلف الجوانب وسنتطرق إلى عدة تقسيمات لمجالات المسؤولية الإجتماعية:

- **البذل في سبيل الإنسانية:** تدعيم المؤسسات العلمية، تدعيم الهيئات الخاصة بالرعاية الصحية، تدعيم الهيئات التي تقوم بالأنشطة الثقافية.
- **المواصلات والنقل:** توفير وسائل النقل للعاملين.

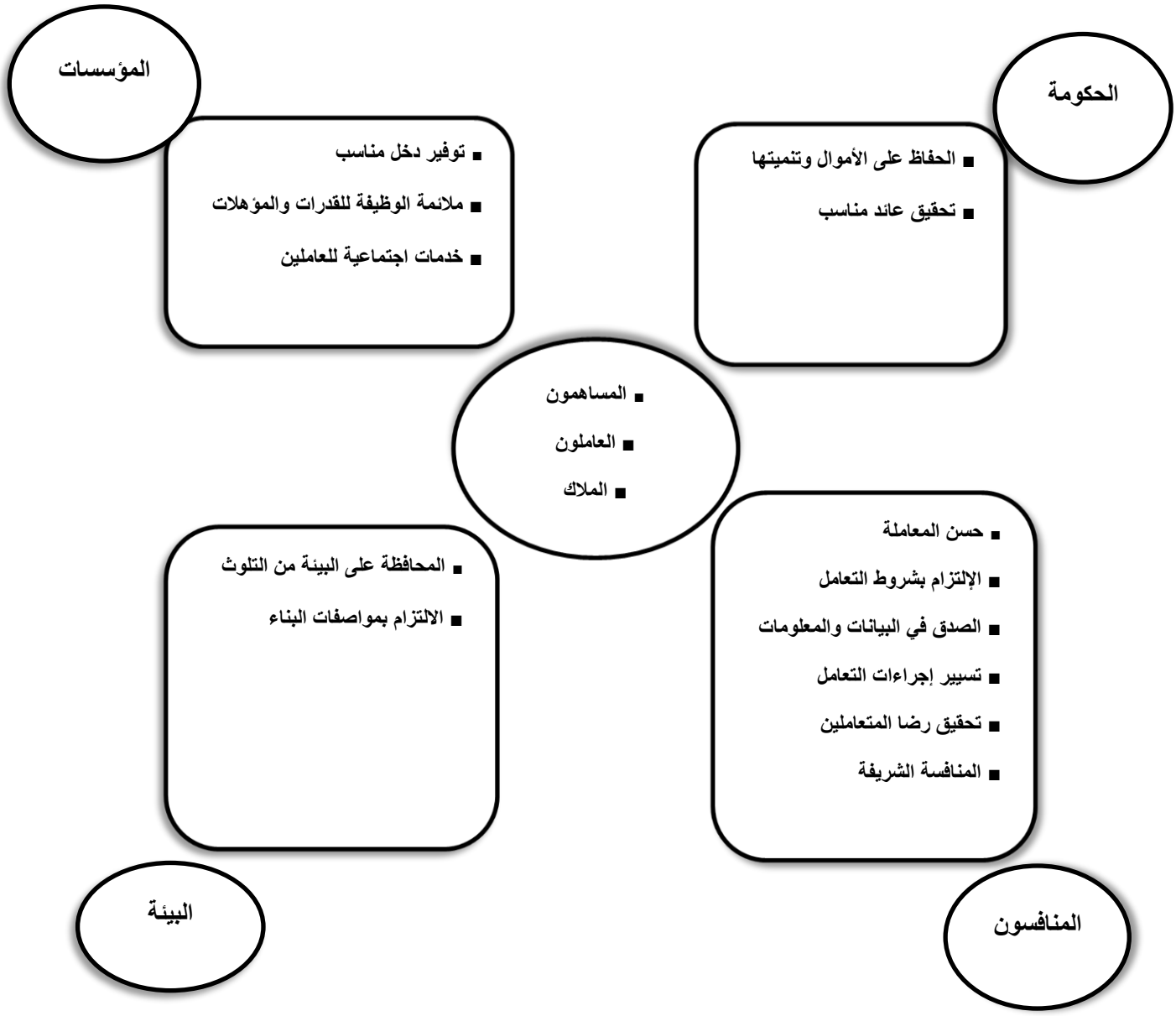
- **الإسكان:** المساهمة في تنفيذ برامج الإسكان، إنشاء مساكن للعاملين.
- **الخدمات الصحية:** تدعيم البرامج التي تحد من الأوبئة والأمراض، توفير وسائل وإمكانيات وخدمات العناية والرعاية بالصحة.
- **رعاية مجموعة معينة من الأفراد:** المساهمة في رعاية المعوقين أو ذوي العاهات، المساهمة في رعاية الطفولة والمسنين.

2.11.2 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، كما يتضمن هذا المجال أنشطة مساهمة المؤسسة في توفير فرص عمل متكافئة لجميع الأفراد دون تفرقة، وفيما يلي أنشطة خاصة بمجال الموارد البشرية:

- **سياسات التوظيف:** توفير فرص عمل متكافئة لأفراد المجتمع، قبول توظيف الطلاب أثناء العطلة الصيفية، قبول توظيف الأفراد المعوقين.
- **تحقيق الرضا الوظيفي:** منح العاملين أجور ومرتبات تحقق لهم مستوى معيشي مناسب، إتباع سياسة للترقية تعترف بقدرات كل العاملين وتحقق فرص متساوية للترقية، إعداد برامج تدريب لزيادة مهارة العاملين، تهيئة ظروف للعمل تتصف بالأمن.

ويرى مرتجى أن مجالات الخدمة التي تقدمها المؤسسات لمجتمعاتها هي: النشاطات التي تقدمها المؤسسات لخدمة أفراد المجتمع وتنظيماته ومؤسساته بحيث يستفاد منها في التنمية الشاملة من أجل تحسين الأوضاع الإجتماعية أو الاقتصادية أو السياسية وحل المشكلات التي يعاني منها(هللو،2013)، والشكل التالي يوضح مجالات المسؤولية الإجتماعية لمنظمات الأعمال.



الشكل (5) مجالات المسؤولية الإجتماعية لمنظمات الأعمال (فاتح، ووهيبة، 2020:23)

من جهة أخرى صنف "Jim & Drozdenko" مجالات المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات الي عدة أنواع وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (4) على النحو التالي (عجور,2017: 41):

المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة تجاه العاملين:	المساهمة في التأمينات الإجتماعية على العاملين بنسبة معينة من رواتبهم وأجورهم، ووضع نظم للرعاية الصحية والعلاج بالمستشفيات، توفير برامج تدريبية بالداخل والخارج، الأنفاق على العاملين الراغبين في إكمال دراستهم.
المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة	التبرعات للمؤسسات والجمعيات الخيرية والمنظمات غير الحكومية لتمويل وتوفير احتياجات الأعضاء والأهالي المحتاجين، وكذلك التبرعات للطلبة

تجاه المجتمع:	المحتاجين وتشجيعهم على مواصلة دراستهم العليا في الداخل والخارج.
المسـؤولية الإجتماعية للمؤسسة تجاه المحافظة على البيئة:	منع التلوث ودرء الأضرار بالبيئة الصادرة عن الإشعاعات نتيجة عمليات الإنتاج أو تلوث المياه، وتجريف الأراضي بسبب مقالب النفايات وغيرها من مصادر التلوث.

جدول (4) مجالات المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات (عجور، 2027:41)

ذكر" Wood " بأنه ليس هناك معني للمسؤولية الإجتماعية إلا من خلال التفاعل بين المبادئ الثلاث، والتي تنتج من ثلاث مستويات للتحليل (مؤسسي، تنظيمي، فردي)، وعلى هذا الأساس فأن مجالات المسؤولية الاجتماعية ينبغي أن يشمل مختلف الدوائر بهدف تحسين صورة المؤسسة وسط محيطها (مديني، 2022).

جدول رقم (5) مجالات المسؤولية الإجتماعية

العنصر	**بعض ما يجب أن تدركه الإدارة من الدور الاجتماعي تجاهها للوفاء بمسؤوليتها الإجتماعية**
العاملون	عدالة وظيفية، رعاية صحية، رواتب وأجور مدفوعة، إجازات مدفوعة، فرص تقدم وترقية، تدريب مستمر، إسكان للعاملين ونقلهم، ظروف عمل مناسبة.
المجتمع	خلق فرص عمل، احترام العادات والتقاليد، توظيف المعوقين، دعم الأنشطة الاجتماعية.
البيئة	التشجير و قيادة المساحات الخضراء، المنتجات غير الضارة، الحد من تلوث الماء والهواء و التربة، الاستخدام الأمثل للموارد و خصوصًا غير المتجددة منها.
الحكومة	الالتزام بالقوانين، إعادة التأهيل والتدريب، تكافؤ الفرص بالتوظيف، حل المشكلات الإجتماعية، تسديد الالتزامات الضريبية.
جماعات الضغط	التعامل الصادق مع الصحافة، احترام أنشطة جماعات حماية البيئة، التعامل الجيد مع جمعيات حماية المستهلك، احترام دور النقابات العمالية و التعامل الجيد معها.

مجالات المسؤولية الاجتماعية (مديني, 2022: 28)

12.2 مبادئ المسؤولية الإجتماعية:

على الرغم من تنوع الأفكار واختلاف وجهات نظر الباحثين حول مبادئ المسؤولية الاجتماعية الا انه يمكن القول بأن هناك اتفاق ضمني على الغاية والمضمون، وفيما يلي سنقدم عرضاً عن هذه المبادئ كالتالي

يرى الباحثان" Crowther & Guler" بأنه يمكن تحديد مبادئ للمسؤولية الإجتماعية على النحو الآتي (مضحي,2017):

1. الاستدامة: أي أن الاستدامة في كل الإجراءات في الوقت الحالي لاتخاذ القرارات لبناء خيارات للمستقبل، لتحقيق القدرة على المسؤولية تجاه تلبية الاحتياجات الإجتماعية، والاقتصادية، والبيئية الأساسية للمجتمع وتحقيق مستوى معيشي أفضل.

2. المسائلة: أي وضع الخطط والتدابير المناسبة لأداء الشركات وبيئتها الداخلية والخارجية والطرق والإجراءات المتخذة للرقابة، وإعداد التقارير والإفصاح عنها بالطرق والأشكال الصحيحة بحيث الأخذ بالاعتبار المصداقية والدقة والنزاهة.

3. الشفافية: الإعلان عن السياسات والقرارات والأنشطة المتعلقة بالتأثير على البيئة الداخلية والخارجية بشكل واضح وصحيح وعادل، السماح للأفراد المعنيين بالحصول على المعلومات والحقائق اللازمة حول أنشطة المؤسسات الإجتماعية.

كما يرى البعض الآخر أن مبادئ المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات يمكن تلخيصها فيما يلي:

1.المسائلة والمحاسبة: تقديم المعلومات الضرورية للأفراد المعنيين وأصحاب المصلحة والكشف عن البيانات في أي وقت لاتخاذ القرارات.

2.الأخلاقيات والقيم: وجوب تطوير وتطبيق المواصفات والممارسات الأخلاقية لمنظمة الأعمال المتعلقة مع أصحاب المصلحة.

3. مواقع العمل ومواصفاته: توفير بيئة عمل آمنة واحترام حقوق الموظفين وإعطاء القيمة المعنوية للعاملين.

4. العلاقات التعاونية: الأمانة والعدالة والصدق، وجوب اتسام المعاملات والممارسات لمنظمة الأعمال مع مختلف الشركاء.

5. الارتباط المجتمعي :تقوية العلاقة مع المجتمع والمشاركة والتعاون لجعل مستوى المجتمع أفضل.

هناك تأثير سلبي كبير على المنظمات التي تبدأ في تطبيق مفاهيم المسؤولية الإجتماعية دون تطبيق بعض المبادئ التي أصبح متفق عليها على أنها مبادئ المؤسسات الأخلاقية، وتتمثل هذه المبادئ فيما يلي:(بلعربي، وبلعور، 2020).

1. مبدأ الإذعان القانوني: أن تلتزم المؤسسة بجميع القوانين واللوائح السارية المحلية والدولية المكتوبة والمعلنة والمنفذة طبقا لإجراءات راسخة ومحددة والإلمام بها.

2. مبدأ احترام الأعراف الدولية: أن تحترم المؤسسة الاتفاقيات الدولية والحكومية واللوائح التنفيذية والإعلانات والمواثيق والقرارات عند قيامها بتطوير سياساتها وممارساتها للمسؤولية الإجتماعية.

3. مبدأ احترام مصالح الأطراف المعنية: أن تقر المؤسسة وتتقبل أن هناك تنوعًا في المصالح للأطراف المعنية.

4. مبدأ القابلية المساءلة: أن تكشف المؤسسة وبشكل منتظم للجهات المتحكمة والسلطات القانونية والأطراف المعنية بطريقة واضحة وحيادية وأمينة وإلى حد ملائم السياسات والقرارات والإجراءات ومن ضمنها الإجراءات التصحيحية التي تتحمل مسؤوليتها بشكل مباشر وأيضًا الآراء المتوقعة لما سبق على الرفاهية المجتمعية وعلى التنمية المستدامة.

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

6.مبـدأ احتـرام الحقـوق الأساسـية للإنسـان: أن تنفذ المؤسسـة السياسـات والممارسـات التـي مـن شـأنها احترام الحقوق الموجودة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

7.مبدأ السلوك الأخلاقي: أن تتصرف المؤسسة في جميع الأوقات بشكل أخلاقي في معاملتها من حيث الأمانة والعدل والتكامل وذلك فيما يتعلق بالأشخاص والحيوانات والبيئة والإلتزام بتناول مصالح الأطراف المعنية.

13.2 عناصر المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات:

تتكون المسؤولية الإجتماعية من عناصر مترابطة يُنمي كل منها الآخر ويرتبط به ويدعمه ويقويه ويتكامل معه، كما يشكلوا في النهاية إطارًا متكاملاً يسعى لتحقيق تنمية وتقدم المجتمع دون قصور من أي طرف من الأطراف وتتمثل هذه العناصر في:(فيصل,2022).

- **الاهتمام:** ويقصد به الارتباط العاطفي بالجماعة التي ينتمي إليها الفرد، ذلك الارتباط الذي يخالطه الحرص على استمرار تقدمها وتماسكها وبلوغها أهدافها، والخوف من أن تصاب بأي ظرف يؤدي إلى إضعافها أو تفككها.
- **الفهم:** ينقسم إلى شقين، الأول فهم الفرد للجماعة والثاني فهم الفرد للمغزى الاجتماعي لأفعاله ويقصد بالشق الأول فهم الفرد للجماعة، أي فهمه للجماعة في حالتها الحاضرة من ناحية، وفهم لمؤسساتها ومنظماتها وعاداتها وقيمها ووضعها الثقافي وتاريخها.

أما الشق الثاني من الفهم، وهو فهم الفرد للمغزى الاجتماعي لأفعاله، فالمقصود به أن يدرك الفرد آثار أفعاله وتصرفاته وقراراته على الجماعة، أي يفهم القيمة الإجتماعية لأي فعل أو تصرف اجتماعي يصدر عنه.

- **المشاركة:** يقصد بها اشتراك الفرد مع الآخرين في عمل ما يمليه الاهتمام وما يتطلبه الفهم من أعمال تساعد الجماعة في إشباع حاجاتها، وحل مشكلتها، والوصول إلى أهدافها، وتحقيق رفاهيتها، والمحافظة على استمرارها وهناك أهمية كبيرة للترابط والتكامل بين عناصر المسؤولية الإجتماعية

الثلاثة: الاهتمام، الفهم والمشاركة، لأن كلاً منها ينمي الآخر ويدعمه، فالاهتمام يحرك الفرد إلى فهم الجماعة، وكل ما أزداد فهمه أزداد اهتمامه، كما أن الاهتمام والفهم ضروريا للمشاركة، والمشاركة نفسها تزيد من الاهتمام وتعمق من الفهم, ولا يمكن أن تتحقق المسؤولية الإجتماعية عند الفرد إلا بتوفر عناصرها الثلاثة.

14.2 متطلبات نجاح تطبيق المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات:

يرى الكردي لكي تنجح المؤسسة في تطبيق المسؤولية الإجتماعية هناك العديد من العوامل الرئيسية التي يجب إعدادها وتنظيمها قبل الشروع في إطلاق هذه البرامج وفي مقدمة هذه العوامل ما يلي (المبروك، والمصراتي، 2020):

1. ضرورة إيمان المؤسسة بقضية المسؤولية الإجتماعية نحو المجتمع.

2. أن تقوم هذه المؤسسة بتحديد رؤية وخطة واضحة المعالم نحو الدور الاجتماعي الذي تريد أن تتبناه والقضية الرئيسية التي ستهتم بالعمل على المساهمة في معالجتها والمبادرة التي ستقدمها للمجتمع.

3. أن يصبح هذا النشاط جزءًا رئيسيًا من أنشطة المؤسسة ويتم متابعته من قبل رئيس المؤسسة.

4. الحرص على تقديم هذه البرامج بأداء قوي ومتميز وجودة عالية، وكأن هذه البرامج منتج تجاري يجب الاهتمام به والعناية بتقديمه بشكل متميز.

5. الحرص على عدم الإعلان عن البرامج الإجتماعية إلا بعد انطلاقها، فكثير من البرامج الإجتماعية التي يعلن عنها لا يكتب لها الاستمرار لعدم قدرة المسؤولين عنها على تنفيذها طبقًا لما تم الإعلان عنه.

6.الحرص على أن تسعى هذه البرامج الإجتماعية على التعاون والتنسيق مع ما هو موجود من برامج وأنشطة مشابهة حتى لا يتم تكرار الجهد وضياع الوقت وصرف المال في برامج قائمة.

15.2 تحديات المسؤولية الإجتماعية بواقعها الحالي:

تطرق العديد من الباحثين إلى جملة من الصعوبات والعوائق والتحديات التي تواجه المسؤولية الإجتماعية سواء من الجانب النظري أو التطبيقي، نعرض أهم هذه التحديات على سبيل المثال لا الحصر (المستريحي, 2017):

1. ضعف مشاركة المجتمع وأحيانًا وعيه لأهمية ومجالات المسؤولية الإجتماعية.
2. معظم برامج وأنشطة المسؤولية الإجتماعية موسمي الطبيعة.
3. ضعف الشفافية لعدم قيام العديد من المؤسسات بالإفصاح عن أنشطتها وبرامجها الإجتماعية والإنسانية لأسباب متعددة.
4. افتقار معظم مؤسسات القطاع التطوعي للتنظيم وكثيرًا منها يدار بجهود فردية غير مؤسسية بما يكفي.
5. صعوبة قياس مدى تأثير الأنشطة والبرامج الإجتماعية على العمليات الداخلية للمؤسسة أو على الفئات التي تخدمها أو على المجتمع ككل، خاصة أن غالبية ذلك التأثير لا يظهر على المدى القصير.
6. افتقار أنشطة وبرامج المسؤولية الإجتماعية لأطر تنظيمية وإرشادات تطبيقية.
7. افتقار المسؤولية الإجتماعية لإجماع واتفاق عام حولها من قبل الدراسين والممارسين.
8. غالبًا ما تنحصر أنشطة وبرامج المسؤولية الإجتماعية بالمؤسسات الكبيرة أكثر من المتوسطة والصغيرة، ويرجع ذلك غالبًا لأهمية هذه البرامج لتلك المؤسسات لتعزيز صورتها أمام المجتمع ومن أجل زيادة قدرتها على المنافسة.

16.2 معوقات تطبيق المؤسسات لمسؤولياتها الاجتماعية

تواجه المؤسسات العربية عامة، والليبية خاصة، عدد من المعوقات عند محاولة ممارستها لمسؤولياتها الإجتماعية، يمكن توزيعها إلى ثلاثة أنواع وهي (الخطيب, 2019):

أولاً: معوقات إدارية: وتتضمن عدم وجود إدارة علاقات فعالة، ونقص الخبرات وضعف الإحساس بالمسؤولية الإجتماعية، وإهمال الإدارة العليا لمسالة أشراك المستويات الإدارية الأخرى في عملية اتخاذ القرارات وعدم وجود اتصالات فاعلة من الإدارات والمجتمع.

ثانياً: معوقات قانونية: وتشمل عدم وجود دستور اجتماعي أخلاقي، وتحقيق المكاسب المادية وعدم احترام التشريعات، وربما أن المسؤولية الإجتماعية أمر اختياري والتزام أخلاقي غير مفروض قانونًا.

ثالثاً: معوقات مالية: وتتمثل في أن هدف المنظمات تحقيق الأرباح فقط، والاعتقاد بأن الاهتمام بالمسؤولية الإجتماعية تؤدي إلى خفض أرباح المؤسسة، وإضعاف قدرتها عمى المنافسة، أيضًا نقص الموارد المالية، وصعوبة الجمع بين العمل للربح، وعمل المؤسسة المتجاوبة اجتماعيا.

ومن المعوقات أيضًا: قلة الاعتمادات المالية المخصصة للمؤسسة، وغياب الرؤية المكتملة والواضحة لمفهوم خدمة المجتمع وأهدافه ومجالاته وغياب التنسيق بين الإدارات والأجهزة في المؤسسة، فيما يتعلق بالأنشطة المتشابهة، ويعزى ذلك بحسب تقرير اليونسكو إلى التقصير الملحوظ وإغفال المؤسسات العربية للمسؤولية الإجتماعية لعدد من المعوقات، أبرزها ما يتعلق بتفاقم المشكلة في الحقول الإنسانية والاجتماعية.

وفيما يلي يمكن تلخيص معوقات تطبيق المسؤولية الاجتماعية على النحو التالي: غياب التشريعات والقوانين المتعلقة بالمسؤولية الإجتماعية، والصعوبات المادية، غياب المسؤولية الإجتماعية في الهيكل التنظيمي للمؤسسات العربية، فلا توجد حتى إدارة عامة للمسؤولية الإجتماعية في الوزارات، ضعف الإحساس بالمسؤولية الإجتماعية لدى قيادة ومنتسبي المؤسسات، والجهات ذات العلاقة.

17.2 قياس المسؤولية الإجتماعية

لتقييم مدى فعالية برامج الأنشطة الإجتماعية المتنوعة التي تقوم بها المؤسسات تجاه المجتمع، يجب البحث في طرق قياس المسؤولية الإجتماعية، فمن غير ذلك لن تكون هذه المؤسسات قادرة على معرفة ما إذا كانت تسير في الاتجاه الصحيح أم لا، أيضًا من خلال القياس يمكن معرفة هل الأنشطة التي تقوم بها هذه المؤسسات تؤتي ثمارها وهل تسهم في تقدم وتحسين وضع المؤسسات من عدمه.

1.17.2 الطرق التي يمكن عن طريقها معرفة جدوى المسؤولية الإجتماعية:

ويمكن تحديد الطرق التي يمكن بها معرفة جدوى المسؤولية الاجتماعية الي ثلاثة طرق هي كالتالي: (المبروك والمصراتي,2020):

- **الأداء الاجتماعي:** نجاح المؤسسات في أداء أدوارها تجاه المجتمع المحيط بها ينعكس إيجابًا على مدى وكيفية أداء كل فرد فيها بدوره المنوط به، هذا الأمر يشير إلى أن الالتزام بالمسؤولية الإجتماعية يعني أن الأداء الوظيفي سيكون أعلى وأفضل والذي بدوره ينعكس على الرضاء الوظيفي كذلك.
- **حماية البيئة:** من أهم المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها للتأكد من أن المؤسسة تؤدي عملها بشكل صحيح، وأنها تؤدي دورها الاجتماعي بشكل صحيح هو حمايتها للبيئة المحيطة بها أو التي تعمل في إطارها، بالإضافة إلى معرفة إلى أي مدى هذه المؤسسات تسعى إلى التقليل من الضرر الذي قد يلحق بالبيئة من جراء ممارستها لأنشطتها المختلفة.
- **خدمة المجتمع:** العلاقة بين المسؤولية الإجتماعية وخدمة المجتمع هي علاقة طردية، فكلما أسهمت المؤسسة في خدمة مجتمعها المحيط، وكان إسهامها فيه إيجابيًا ونافعًا كان معدل التزامها بالمسؤولية الإجتماعية أعلى والعكس، أيضًا، صحيح، الدور الاجتماعي لهذه المؤسسات ينبع من

إيمانها الراسخ بأن هناك واجب وطني لهذه المؤسسات تجاه المجتمع ينبغي الالتزام به والمساهمة في التحسين والتنمية والتطوير.

2.17.2 أهم المشكلات التي تواجه قياس المسؤولية الإجتماعية:

قياس المسؤولية الإجتماعية بشكل موضوعي ودقيق هو من الصعوبة، وذلك بسبب عدم الاتفاق على ماهيتها وتحديد أبعادها، ولكن هناك اتفاق حول بعض متغيرات ومفاهيم الإطار العام للمسؤولية الإجتماعية وإن كانت غير محددة، وهي الالتزام من قبل منشآت الأعمال تجاه مجتمعاتها بالوفاء بأنشطة معينة تتفق مع قيم وتوقعات ومفاهيم المجتمع، وتُسهم في حل مشكلاته، وقد واجهت عملية قياس المسؤولية الإجتماعية بعض المشكلات نذكر منها (عبدالله ,2017):

- **مشكلة نطاق وأبعاد المسؤولية الاجتماعية:** إن تحديد نطاق الأنشطة ضروري جدًا للتعرف على نوعية المعلومات الإجتماعية الواجب الإفصاح عنها، وكذلك من أجل التوصل إلى نموذج محاسبي يجمع جميع مجالات المسؤولية الإجتماعية القابلة للقياس والتقرير عنها للاستفادة من هذه المعلومات في تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسات.
- **مشكلة قياس التكاليف الإجتماعية على مستوى المؤسسة :إن** الاختلاف في تفسير ماهية التكاليف الإجتماعية أوجدَ مشكلة في قياسها، فيرى الاقتصاديون أن التكاليف الإجتماعية هي الأضرار الناتجة عن نشاطات المؤسسة، التي تؤثر سلبًا على المجتمع والبيئة ويرى المحاسبون أن التكاليف الإجتماعية هي مبالغ تُنفقها المؤسسة في نشاطات خارجة عن نشاطها الرئيسي، نتيجة التزامها بمسؤوليتها الإجتماعية.

3.17.2 الآراء المختلفة حول المسؤولية الإجتماعية:

إن أي ظاهرة أو موضوع معين لا بد أن يكون له مؤيدون ومعارضون، وذلك لاختلاف وجهات النظر بين المهتمين في هذه الظواهر، فقد لاقت المسؤولية الإجتماعية مؤيدون ومعارضون لها، **فالمؤيدون** يؤمنون بأن المؤسسات وُجدت للاهتمام بقضايا المجتمع الأساسية، وإن تعارضت أهداف المؤسسة مع مصالح المجتمع فهو موضوع ذو أهمية يجب إعطاؤه الأولوية في أهداف المؤسسة، أما بالنسبة **للمعارضون،** فقد كانت حجتهم بأن التبني لدور اجتماعي كبير من قبل المؤسسات سوف يؤدي إلى خرق قاعدة تعظيم الأرباح، التي هي الهدف الأساسي لوجود المؤسسات (عبدالله، 2017).

- **المؤيدون لتبني المسؤولية الإجتماعية:**

حيث أن المؤيدون يؤكدون على أن وجود المنظمات يصبح غير مبرر في حالة عدم اهتمامها بقضايا المجتمع الأساسية بشكل خاص، ويدعمون وجهة نظرهم هذه بالحجج التالية (ياسين,2008):

1. أن الجمهور يتوقع من منظمات الأعمال أن تلعب دورًا كبيرًا في تحقيق أهدافه ومن خلال مجالات متعددة ليست اقتصادية فقط، وهذا يجسد كون المنظمة جزءًا لا يتجزأ من المجتمع الذي تعيش وتنمو وتزدهر فيه.

2. أن الأرباح على المدى البعيد يمكن أن تزداد من خلال تبني المنظمة دورًا اجتماعيا أكبر حيث أن رضا المجتمع ومد جسور التعاون والتفاهم والثقة معه يمثل مدخلاً مهمًا ذي مردود مستقبلي كبير.

3. إن الالتزامات الأخلاقية تملي على منظمات الأعمال أن يكون لها دورًا اجتماعيا، حيث أن الالتزام الاجتماعي يمثل حالة موازنة معقولة تجاه النقد الموجه إلى الأعمال بكونها تهتم فقط بزيادة الأرباح وتوسع الاستثمار على حساب العديد من المتطلبات الأساسية للعاملين والمجتمع بشكل عام.

4. تدابير وقائية لتجنب المشاكل الإجتماعية المعقدة التي ستحدث، وهذه التدابير يجب أن تتطور باستمرار وفي ضوء احتياجات المجتمع لها.

- **المعارضون لتبني المسؤولية الإجتماعية:**

إن حجج المعارضين لتبني دورًا اجتماعيا أكبر من منظمات الأعمال الخاصة هي في حقيقتها حججًا علمية وموضوعية تستحق المناقشة وإبداء الرأي بشأنها وتدور أغلب هذه الحجج حول واحدة أو أكثر من التوجهات التالية (أبوهربيد، 2017):

1. إن قيام منظمات الأعمال بمهام المسؤولية الإجتماعية وبشكل متزايد سيحولها إلى شكل لا يختلف عن المنظمات الحكومية.
2. أن القيام بمهام المسؤولية الإجتماعية عمل طوعي لا يحدده القانون.
3. أن الاهتمام بمضامين المسؤولية الإجتماعية كهدف يضعف الأهداف الرئيسة الأخرى للمنظمة.
4. أن المسؤولية الإجتماعية هي مسؤولية الدولة والجهات المرتبطة بها.
5. تعقيد وصعوبة المسؤولية الإجتماعية مما يصعب استيعابها وخصوصًا في المنظمات صغيرة الحجم.

إن حجج كلاً من الطرفين المؤيد والمعارض للمسؤولية الإجتماعية تبدو منطقية ومقنعة إذا ما أخذت في إطار التطرف لزيادة الدور الاجتماعي لمنظمات الأعمال بشكل كبير أو نقصان هذا الدور وضموره بشكل كبير جدًا، حيث أن تحميل المنظمة دورًا اجتماعيا يفوق طاقاتها قد يربك أداء دورها الإساس.

جدول رقم (6) مقارنة حجج الأطراف المؤيدة للمسؤولية الإجتماعية والمعارضة

م	المعيار	المؤيدون لتبني المسؤولية الإجتماعية	المعارضون لتبني المسؤولية الإجتماعية
1	**توقعات الجمهور**	ارتفاع توقعات الجمهور الإجتماعية والراي العام يدعم الاهتمام الاجتماعي والأهداف الاقتصادية.	على المؤسسات الاهتمام بالأهداف الاقتصادية وترك الأهداف الإجتماعية لمؤسسات المجتمع.
2	**الالتزام الاخلاقي**	العمل بما هو صواب وتجنب الأعمال غير الشرعية.	الأعمال الإجتماعية تعتبر تكلفة بالنسبة للمؤسسة.
3	**امتلاك الموارد**	المؤسسة تمتلك الإمكانيات اللازمة لتقديم الدعم الاجتماعي.	تعد المسؤولية الإجتماعية مسألة معقدة وصعبة وليس من السهل استيعابها في الكثير من الأحيان على المدى الطويل.
4	**الوقاية خير من العلاج**	فالمؤسسة في المجتمع تسعى إلى حل المشاكل قبل تفاقم الأوضاع.	نقص الدعم للجمهور قد يؤدي إلى حدوث خلافات المؤسسة في غنى عنها

المصدر (أبوهربيد,2017: 22)

18.2 استراتيجيات المسؤولية الإجتماعية:

تتبنى المؤسسة إحدى الاستراتيجيات لتتعامل مع المسؤولية الإجتماعية، وتتفاوت تلك الاستراتيجيات بين تبني المسؤولية الإجتماعية وهو ما يعبر عنه بالاستراتيجية الاستباقية التطوعية والاستراتيجية التكيفية والاستراتيجية الدفاعية، واستراتيجية الممانعة أو عدم التبني، وهو ما سيتم عرضه بالتفصيل كالتالي (فيصل، 2022):

1. الاستراتيجية الاستباقية التطوعية: وهي أن تأخذ المؤسسة القيادة في مجال المبادرة الإجتماعية للإيفاء بمستلزمات المسؤوليات الاقتصادية، القانونية، الأخلاقية، والخيرية.

2. الاستراتيجية التكيفية: وهي أن تعمل المؤسسة وفق الحد الأدنى المقبول والمطلوب للإيفاء بمتطلبات المسؤولية الاقتصادية والأخلاقية والقانونية.

3. الاستراتيجية الدفاعية: وتعني القيام بدور اجتماعي محدود، وما يتطابق مع المتطلبات القانونية المفروضة من أجل حماية المؤسسة من الانتقادات.

4. استراتيجية الممانعة أو عدم التبني: وتهتم هذه الاستراتيجية بالأولويات الاقتصادية للمؤسسة دون أن تبقي على أي دور اجتماعي.

الشكل رقم (6) استراتيجيات المسؤولية الإجتماعية للمنظمة

المصدر (هللو,2013: 39)

وتجدر الإشارة إلى أن إتباع المؤسسة لأي من تلك الاستراتيجيات يعتمد في الأساس على مدى قناعة إدارة المؤسسة بالدور الملقى على عاتقها تجاه المجتمع، وبضرورة أن ينعكس ذلك الدور على كافة أنشطتها وقراراتها، إلى الحد الذي يكون هناك نوع من التكامل بين استراتيجية المؤسسة والمسؤولية الإجتماعية.

19.2 الفرق بين المسؤولية الإجتماعية والعمل الخيري التطوعي:

يعتبر العمل الخيري والتطوعي بداية لممارسة المسؤولية الإجتماعية في المؤسسات، وهو جزء أو شكل من أشكالها ومكمل لها ولكنه ليس بديلاً عن المسؤولية الإجتماعية، والمسؤولية الإجتماعية أيضًا تكون ضمن خطة ومنهج معد مسبقًا، ولها مخصص مالي في الموازنة المالية، ودور اجتماعي واضح في التنمية والنهوض بالمستوى الاقتصادي في المجتمع ككل.

أن المسـؤولية المجتمعيـة هـي عبـارة عـن برنـامج متواصـل لـه أهـداف بعيـدة الأمـد تتطلـب التزامـا طـويلاً مـن المؤسسـة لتقـديم جـزءًا مـن دخلهـا لسـنوات طويلـة, وبـذلك يمكـن القـول أن مفهـوم المسـؤولية الإجتماعيــة وأن كــان ينطلــق عــن قاعــدة خيريــة واســعة, إلا إنــه يعنــي بالتحديــد التــزام المؤسســات بتطـوير اسـتراتيجية واضـحة المعـالم لتنفيـذ بـرامج مسـتدامة تعـود بـالنفع علـى مجتمعاتهـا, بمـا لا يـؤثر علـى ربحيتهـا, بـل يـنعكس إيجابًـا علـى قـدرتها التنافسـية, وبـنفس الوقـت لا تعنـي المسـؤولية الإجتماعيـة للمؤسسـات المشـاركة فـي الأعمـال الخيريـة والقيـام بحمـلات طوعيـة فقـط, وأنمـاء تتسـع لتشـمل تقـديم خـدمات إنسـانية وتـوفير فـرص عمـل لأفـراد المجتمـع, وأن تلعـب دورًا تنمويًـا أساسـيًا فـي المجتمـع (التميمي,2016).

المبحث الثاني: التجارب المحلية والعربية والدولية في مجال المسؤولية الإجتماعية

1.2.2 مقدمة:

تتفاوت التجارب في مجال المسؤولية الإجتماعية من بلد لآخر، ومن منظمة لأخرى داخل البلد الواحد، ولا شك أن درجة ممارسة برامج المسؤولية الإجتماعية ينتشر بشكل أكبر في الدول المتقدمة لأنها تحوي أكبر منظمات الأعمال العالمية, هذه الأخيرة تملك رؤوس أموال ضخمة وأرباح كبيرة، بالإضافة إلى الخبرة والمهارة في مختلف المجالات الإدارية والتنموية فنجدها تبدع في ابتكار وممارسة برامج المسؤولية الإجتماعية في كثير من دول العالم، فمن خلال هذا المبحث سيتم التطرق إلى التجارب المحلية والعربية والدولية في مجال المسؤولية الاجتماعية (رشيدة,2021).

2.2.2. التجارب المحلية في مجال المسؤولية الإجتماعية:

المسؤولية الإجتماعية للمناطق الحرة بليبيا: بدأت فكرة المسؤولية الإجتماعية للمناطق الحرة بليبيا مع بداية العقد السابق, وتوسَع الاهتمام بها منذ القيام بخصخصة الشركات والمؤسسات بالقطاع العام وزيادة الاستثمارات الأجنبية بالتزامن مع دخول الشركات الدولية, حيث جاءت إدارات المناطق الحرة بليبيا مرفقة باستراتيجيات فيما يتعلق بالمسؤولية الإجتماعية, وهنا تصاعد الاهتمام بالمسؤولية الإجتماعية لمؤسسات الدولة في ليبيا وأخذت تتبناها ليست فقط الشركات الدولية بليبيا, وإنما أيضًا المؤسسات الليبية ذات الحجم الكبير, من بينها المنطقة الحرة مصراته, والمنطقة الحرة بالجنوب الليبي, والمنطقة الحرة بنغازي بشرق ليبيا, وبدلاً من أن تقدم المناطق الحرة منح للعمل الاجتماعي, بدأت المناطق الحرة ومن بينها المنطقة الحرة مصراته في العمل وبنفسها في تنفيذ برامج ذات طابع اجتماعي يخدم المجتمع من ناحية, وكذلك يتماشى مع أهداف المؤسسة ككل, وبالتالي بات من الضروري أن يكون هناك إطارًا تشريعًيا ومؤسسيًا للمسؤولية الإجتماعية للوعي بأهمية المواطنة للمؤسسات والشركات وربطه بسياسات الشفافية والإفصاح ومكافحة الفساد (أمهنى وآخرون,2022).

3.2.2 تجارب بعض الدول العربية في مجال المسؤولية الإجتماعية:

ماتزال منظمات الأعمال في الدول العربية أبعد من غيرها في مجال المسؤولية الإجتماعية، وتنظر إليها على أنها تشمل العمليات الخارجية عن المنظمة والتي تعتمد على الهبات والمساهمات الخيرية، ولا يتم دمجها مع العمليات الداخلية للمنظمة أو مع استراتيجياتها، وتظهر المسؤولية الإجتماعية في الدول العربية من خلال ما تقوم به المنظمات متعددة الجنسيات في هذه الدول, وإن كانت ظهرت العديد من المؤتمرات الوطنية والإقليمية ذات الصلة بالمسؤولية الإجتماعية في هذه الدول, إلا أن هذا المفهوم ما يزال يحتاج إلى بلورة أكبر وإلى المزيد من الوعي بأهميته, مع ضرورة التركيز على المبادرات العلمية لتفعيله (وهيبة,2014).

جدول رقم (7) مبادرات الدول العربية في مجال المسؤولية الإجتماعية

الدولة	المبادرة	تاريخها
الإمارات العربية المتحدة	صندوق المسؤولية الإجتماعية	2006
المملكة العربية السعودية	مجالس للمسؤولية الإجتماعية في المناطق	2008
جمهورية مصر العربية	المركز المصري للمسؤولية الإجتماعية في المؤسسات	2009
السودان	مجلس أعلى للمسؤولية الإجتماعية	2010
الكويت	بعض الأنظمة و التشريعات الجزئية	2015
قطر	إلزام مؤسسات الطاقة بتقديم تقارير الاستدامة	–

المصدر (رشيدة,2021: 196)

1. تجربة جمهورية مصر: تعتبر مصر من أوائل الدول العربية التي تبنت استراتيجيات لنشر ممارسة المسؤولية الإجتماعية ومن أهم هذه الاستراتيجيات (رشيدة، 2021):

- تبني اتحاد الصناعات المصرية في عام 2004 لمبادرة الميثاق العالمي فأصبحت مصر أول دولة عربية تستجيب لهذه المبادرة، كما أشار التقرير السنوي للميثاق إلى زيادة عدد المنظمات المصرية التي انضمت إلى الميثاق العالمي من 55 شركة عام 2004 إلى 63 شركة عام2009 .
- إطلاق المبادرة القومية للمسؤولية الإجتماعية للشركات في مارس2008 .

- إطلاق المبادرة القومية للمسؤولية الاجتماعية للشركات بالتعاون مع البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، والتي من شأنها إنشاء الشبكة المصرية للمسؤولية الإجتماعية والتي تستهدف تشجيع الشركات على المساهمة في مشروعات التنمية الاقتصادية والاجتماعية على الالتزام بمبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة.
- إطلاق المؤشر المصري للبيئة والحوكمة والمسؤولية الإجتماعية للشركات في 23 مارس 2010 وهو المؤشر الأول المعد لقياس أداء الشركات المقيدة بالبورصة المصرية، والذي يوضح مستوى أدائها فيما يتعلق بقضايا حماية البيئة والحوكمة والمسؤولية الإجتماعية.

2. تجربة قطر: لدولة قطر جهود مميزة في تشجيع تبني القطاع الخاص لممارسة المسؤولية الإجتماعية لعل من أهمها انعقاد مؤتمرين للمسؤولية الإجتماعية للمؤسسات، حيث عقد المؤتمر الأول للمسؤولية الإجتماعية في 2009 وحضره حوالي 350 من كبار رجال الأعمال ومدراء الشركات والبنوك ومسئولين في عدة جهات حكومية ذات صلة، حيث خرج المؤتمر بعدة توصيات منها ما يلي:

- النظر إلى موضوع المسؤولية الإجتماعية بوصفه خيارًا اقتصاديا وبيئيًا أمام الحكومة ومنظمات الأعمال القطرية بهدف إفادة المجتمع القطري.
- إطلاق مؤشر قطر للمسؤولية الإجتماعية لمنظمات الأعمال.
- تشكيل شبكة المسؤولية الإجتماعية للشركات تضم الشركات القطرية والشركات المسجل بالبورصة القطرية بصفة خاصة بهدف تبادل الأفكار والآراء لتطبيق معايير ومفاهيم المسؤولية الإجتماعية.
- نشر ثقافة المسؤولية الإجتماعية كخيار استراتيجي في مجتمع الأعمال مع تأهيل الكوادر البشرية من خلال الندوات والمؤتمرات والدورات التدريبية.

3. تجربة السعودية: وفيما يلي أهم الجهود والإنجازات المحققة في مجال المسؤولية الإجتماعية في المملكة:

- تنظيم أول ملتقى للمسؤولية الإجتماعية على مستوى المملكة عام2006، ناقش هذا الملتقى مفهوم وتطبيقات المسؤولية الإجتماعية واستراتيجياتها في منظمات الأعمال الكبرى.
- إنشاء مجلس المسؤولية الإجتماعية وهو المرجعية لأنشطة ومشروعات المسؤولية الإجتماعية التي تتبناها منظمات الأعمال الكبرى.
- إنشاء لجنة تنفيذية بغرفة التجارة والصناعة السعودية للمسؤولية الإجتماعية.
- إعداد دليل إرشادي لبرامج المسؤولية الإجتماعية وإنشاء قاعدة بيانات لهذه البرامج.

وفيما يلي نعرض ملخص لدرجة وعي بعض المؤسسات الخليجية لأهمية تطبيق المسؤولية الاجتماعية كما هو موضح بالجدول رقم (8) كالتالي:

الجدول رقم (8) وعي المنظمات العربية بأهمية المسؤولية الإجتماعية

وعي المنظمات بأهمية المسؤولية الإجتماعية	
الدولة	**نسبة الوعي**
قطر	%90
السعودية	%65
الإمارات	%44

المصدر (رشيدة,2021: 203)

جدول رقم (9) التصنيف العالمي لبعض الدول العربية حسب درجة الانفتاح على المسؤولية الإجتماعية (2013-2017)

الدولة	الترتيب لسنة 2013	الترتيب لسنة 2017
المغرب	71	54
تونس	93	59
الأردن	102	107
الجزائر	116	124
مصر	134	134
لبنان	154	149
الإمارات	153	155
العراق	167	167
ليبيا	173	181
قطر	179	182

المصدر (المبروك والمصراتي,2022: 240)

4.2.2 التجارب الدولية في مجال المسؤولية الإجتماعية:

هناك العديد من الدول المتقدمة التي اهتمت بالمسؤولية الإجتماعية ولهذا سأتطرق إلى أهم التجارب في بعض الدول ومن بينها تجربة الاتحاد الأوروبي والتي من بينها تجربة ألمانيا، تجربة الدنمارك، تجربة فرنسا، تجربة هولندا وتجربة إيطاليا حيث أن هذه الدول الأوروبية استطاعت تحقيق نجاح متميز في مجال المسؤولية الإجتماعية، ومن ثم التطرق إلى تجربة الولايات المتحدة الأمريكية والتجربة اليابانية وتجربة ماليزيا.

لماذا المؤسسات والمنظمات بالغرب متقدمة في مجال المسؤولية الإجتماعية؟ للإجابة على هذا السؤال نقوم بعرض مبادرات دولية عامة للمسؤولية الإجتماعية:

جدول رقم (10) مبادرات دولية للمسؤولية الإجتماعية

العدد	اسم المبادرة	تاريخها
1	مبادرة التقارير العالميةGR	1992
2	مؤشر داوجونز للاستدامة	1999
3	مبادرة الاتفاق العالمي	2000
4	أهداف الأمم المتحدة للألفية الأولى	2000
5	أصدر الاتحاد الأوروبي استراتيجية لشبونة	2000
6	أصدر الاتحاد الاوروبي الورقة الخضراء	2001
7	مواصفة المسؤولية الإجتماعية الآيزو26000	2010
8	أهداف الأمم المتحدة للألفية الجديدة	2030-2016

المصدر (رشيدة,2021: 196)

1. تجربة دول الاتحاد الأوروبي:

تعتبر المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات في دول الاتحاد الأوروبي مسؤولية المؤسسة أتجاه الآثار التي تسببها في المجتمع , أرتبط ظهور مفهوم المسؤولية الإجتماعية في الدول الأوربية بمفهوم التنمية المستدامة حيث كان هناك غموض في هذا المفهوم إلى أن أقرت اللجنة الدولية

للبيئة والتنمية والمسماة لجنة "برنتلاند " Commission Brundtland (CMED) 1987 في تقريرها الذي حمل عنوان "مستقبلنا المشترك" هنا بدأت الخطوات الأولي في الدول الأوروبية فيما يخص المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات التي أصبحت من العناصر الأساسية في استراتيجية التنمية المستدامة، وتمت الاستجابة للجدل المشار حول المسؤولية الإجتماعية للمنظمات في أواسط التسعينات عندما طلبت اللجنة الأوروبية من المنظمات احترام الجوانب الإجتماعية وهذا مع صدور قرار للبرلمان الأوروبي سنة 1999 حيث دعي إلى خلق مدونة سلوك تنظم الجوانب المتعلقة باحترام البيئة وحقوق العمل وحقوق الإنسان من طرف المنظمات الأوروبية من أجل دعم موضوع المسؤولية الإجتماعية كعنصر مهم في أجندة لشبونة.

وفي سنة 2001 م صدرت الورقة الخضراء للمسؤولية الإجتماعية من طرف اللجنة الأوروبية وهو ما جعل المسؤولية الإجتماعية في جدول أعمال منظمات الأعمال الأوروبية حيث تغطي هذه الورقة مجموعة من المواضيع مثل إعادة هيكلة المنظمات من منظور المسؤولية الإجتماعية كما تم إقامة منتدى أوروبي متعدد الأطراف سنة 2002 سمح بتبادل الخبرات حول الموضوع ووضع مبادئ مدونة السلوك من أجل الوصول إلى اتفاق حول طرق تقييم المسؤولية الاجتماعية، وفي سنة 2006نشرت اللجنة الأوروبية بحثًا بعنوان: " إقامة شراكة من أجل النمو والتوظيف" لجعل أوروبا قطب للتميز في مجال المسؤولية الإجتماعية للمنظمات.

ومن بين تجارب بعض الدول الأوروبية في مجال المسؤولية الإجتماعية تجربة ألمانيا، تجربة الدانمارك، تجربة فرنسا، تجربة هولندا وأخيرًا تجربة إيطاليا والتي سنوضحها فيما يلي (محسن ومحدادي,2017):

- **تجربة ألمانيا:** كانت بدايتها مع موضوع المسؤولية الاجتماعية من خلال التركيز على الحماية البيئية كما وضعت قرارات البيئة والتعاون والنمو الاقتصادي توجيهات ومبادرات تتعلق بالمسؤولية

الإجتماعية للمنظمات بالتركيز على التوجه البيئي سنة 2006 وكذلك التنمية المستدامة في المنظمات وأدوات الإدارة المساعدة في تنفيذ المسؤولية الإجتماعية سنة 2007م.

- **تجربة الدانمارك:** تعتبر تجربة الدانمارك من التجارب الناجحة في مجال المسؤولية الإجتماعية ففي سنة 1994 أطلق رئيس الوزراء الدانماركي حملة لترويج هذا المفهوم بوسائل مختلفة، كما خصصت الحكومة الدانماركية خلال الفترة ما بين 1995-1999 ما يقارب 131 مليون كرونة دانماركية لبرامج المسؤولية الإجتماعية، واستحدثت مؤشرًا اجتماعيا لقياس مساهمة المنظمات في برامجها، وفي سنة 1996 أنشأ وزير الشؤون الإجتماعية شبكة قومية لمديري الشركات من خلال منح جائزتين كل عام لأكثر المنظمات نشاطًا في مجال تنفيذ برامج المسؤولية الإجتماعية حيث تمنح إحدى الجائزتين لمنظمة خاصة والأخرى لمنظمة عامة.
- **تجربة فرنسا:** تعتبر فرنسا أكثر نشاطًا فيما يتعلق بالشق التشريعي للمسؤولية الإجتماعية حيث يتميز واقع المسؤولية الإجتماعية في فرنسا بوجود أجهزة مختصة ومتوافقة مع آليات مؤسسية تعزز التشاور والحوار الاجتماعي بهدف تنظيم إطار تشريعي ومؤسسي للمسؤولية الإجتماعية، ويمكن الاستشهاد بقانون 15 مايو سنة 2001 بخصوص التعديلات الاقتصادية الجديدة حيث يُلزم هذا القانون المنظمات التي تم قبول أوراقها المالية للتداول في البورصة بأن تأخذ بعين الاعتبار في تقريرها الإداري الاعتبارات البيئية والاجتماعية، غير أن هذا ليس لديه أي آلية صارمة لمتابعة التنفيذ وعقاب من يخالف هذا الالتزام، وفي سنة 2007 تم إقامة مؤشر يعرض معايير لكيفية تطوير أداء المنظمة تجاه مسؤوليتها الإجتماعية.
- **تجربة هولندا:** جديرًا بالذكر أن كلاً من هولندا وإيرلندا وإنجلترا من الدول التي تعطي دورًا أكبر للمنظمات في مجال المسؤولية الإجتماعية على عكس ألمانيا وفرنسا, التي تعطي الدور الأكبر للدولة في سبيل تحقيق المسؤولية الإجتماعية، كما يقوم نهج هولندا في مجال المسؤولية الإجتماعية على المبدأ الرئيسي وهو أهمية التعاون بين منظمات الأعمال من جهة وأصحاب

المصلحة من جهة أخرى وفيما يتعلق بمجهود الدولة في هذا المجال بإنشاء مركز لجمع المعلومات المتعلقة بالمسؤولية الإجتماعية وتحليلها ونشرها، كما دعت أيضًا الحكومة الهولندية إلى تحسين نوعية التقارير البيئية والاجتماعية.

- **تجربة إيطاليا:** بدأت وزارة العمل الإيطالية في سنة 2002 بتطوير مشروع المسؤولية الإجتماعية والالتزام الاجتماعي وبواسطة هذا المشروع تعتزم الحكومة تعميم المسؤولية الإجتماعية على جميع المنظمات والإدارات الحكومية من خلال تحديد مجموعة من المؤشرات لتقييم برامج المسؤولية الإجتماعية كما ظهرت عدة مبادرات أخرى محلية لتعزيز ممارسة المسؤولية الإجتماعية في إيطاليا.

2. تجربة الولايات المتحدة الأمريكية: بدأ اهتمام الولايات المتحدة الأمريكية بالمسؤولية الإجتماعية للمنظمات من خلال المطالبة المتزايدة من قبل السلطات العمومية والهيئات والجمعيات المحاسبية لمنظمات الأعمال بالإفصاح عن البيانات ذات المضمون الاجتماعي خصوصًا بعد التطور الكبير في المجال الصناعي وزيادة التلوث، مما أستدعى ضرورة الإفصاح عن الأداء لمعرفة مدى قيام المنظمات بمسؤوليتها الإجتماعية كما حدث توجه للمشاريع نحو أخذ التكاليف الإجتماعية بالحسبان عند تحديد التكلفة الفعلية لأنشطتها.

توجد ثلاث خصائص رئيسية للمسؤولية الإجتماعية حددها الاتحاد الأوروبي في الكتاب الأخضر هي (نصيرة، وآخرون، 2019):

- **الطابع الاختياري:** الذي تمتاز به القيم الأخلاقية المثالية، والذي يشرك القيم المؤثرة في عملية الأخذ بعين الاعتبار للمصلحة بعيدة المدى.
- **الطابع المستدام:** الذي يدل على الجدية في التزام المؤسسة على المدى البعيد.
- **الطابع الشفاف:** الذي يرتكز على جمع ونشر المعلومات الداخلية والخارجية، التي تسمح بتوثيق واقع الممارسات الجيدة وتقييم الإنجازات المحققة، وقدرة المؤسسة على جذب واستقطاب أطراف

ذات مصلحة جديدة وفي عام 2002 قامت المفوضية الأوروبية بنشر مداخلة بعنوان " المسؤولية الإجتماعية ومساهمة المؤسسات في التنمية المستدامة " حيث عرض مجلس المفوضية استراتيجية لنشر وترقية المسؤولية الإجتماعية ركز فيها على التعريف الجيد للآثار الإيجابية للمسؤولية الإجتماعية للمؤسسات والمجتمعات في أوروبا والعالم والدول النامية, كما اقترحت المفوضية إنشاء تجمع الاتحاد الأوروبي متعدد الأطراف للمسؤولية الإجتماعية.

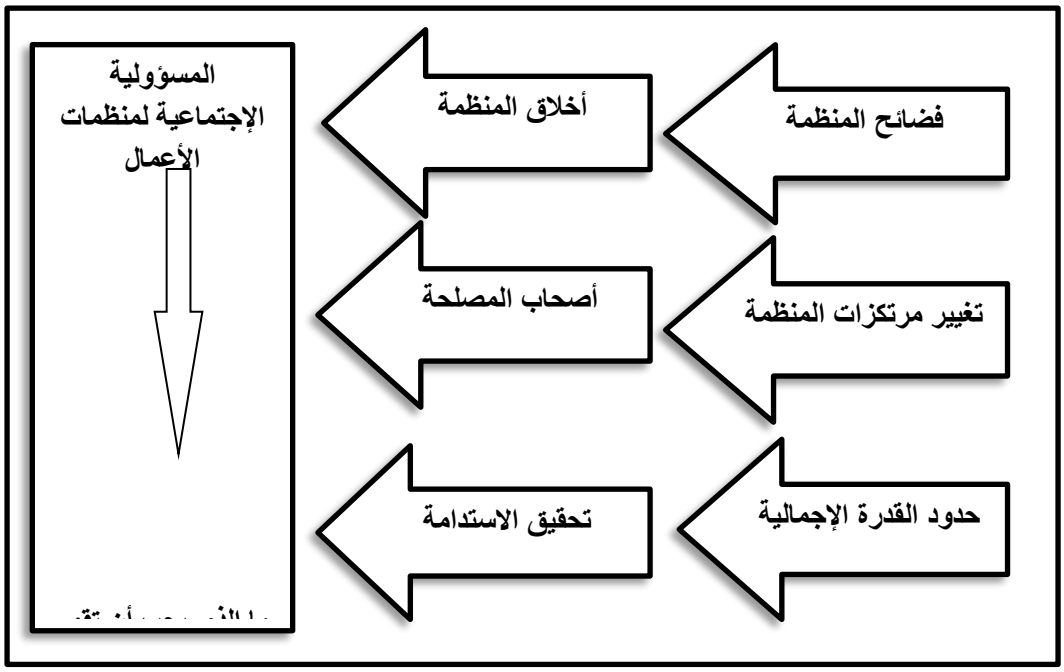
جدول (11) مؤشرات تطور المسؤولية الإجتماعية في الاتحاد الأوروبي

مؤسسات الاتحاد الأوروبي	2006	2011
عدد المؤسسات التي تطبق المبادئ العشر للمسؤولية الإجتماعية.	600	1200
عدد المؤسسات التي انضمت لنظام الإدارة البيئية والتدقيق EMAS	3300	4600
عدد المؤسسات التي قامت بإمضاء اتفاقيات شركات المتعددة الجنسيات مع منظمات دولية أو أوروبية للعمل.	79	140
عدد المؤسسات الملتحقة بمبادرة التزام المؤسسات اجتماعياً.	69	700
عدد المؤسسات التي تنشر تقارير الاستدامة GRI	270	850
عدد المؤسسات التي تستعين بخدمات التحالف الأوروبي.	-	180

المصدر (نصيرة وآخرون,2019: 113)

3. التجربــة اليابانيــة: كمـا هـو الحـال فـي الولايـات المتحـدة الأمريكيـة أصـبحت اليابـان تهـتم بالمسؤولية الإجتماعية ابتداء من منتصف عام 1990 بدأ عدد متزايد من المنظمات اليابانية في تطوير نظم الإدارة البيئية للحصول على شهادة الأيزوISO14001 وبحلول أواخر عام 1990 بدأ مصطلح الإدارة البيئية ينتشر في المنظمات اليابانية، وبدأت بإعداد التقارير البيئية للكشف عن جهودها في مجال الإدارة البيئية، وقد تزايد في السنوات الأخيرة الاهتمام بالمسؤولية الإجتماعية من قبل المنظمات اليابانية، ففي مارس سنة 2003 نشر تقرير عن المسؤولية الاجتماعية لمنظمة (Japan Association of Corporate) أظهرت فيه قدرًا من الوعي بأهمية المسؤولية الإجتماعية لدى المنظمات اليابانية، كما أطلق اتحاد الأعمال الياباني وهو أكبر رابطة تجارية نقاشات حول إدارة المسؤولية الإجتماعية في عام2003 وهناك ثلاثة مقاربات نظرية اندمجت

لتشكل النموذج الياباني للمسؤولية الإجتماعية، هذه المقاربات تقوم على ثلاث أسس هي: الأخلاق، أصحاب المصلحة, الاستدامة (وهيبة، 2014).



شكل رقم (7) المقاربات الثلاثة للنموذج الياباني للمسؤولية الاجتماعية (وهيبة، 2014: 203)

4. تجربة ماليزيا: بالرغم من تطور حركة المسؤولية الإجتماعية لمنظمات الأعمال في ماليزيا على مدى العقدين الماضيين إلا أن مجال الإبلاغ الاجتماعي بقى دون المطلوب، حيث تجهل المنظمات حجم المساهمات المقدمة في مجال المسؤولية الإجتماعية والتي غالبًا ما تركز على الجوانب المتعلقة بالموارد البشرية، وقد وضعت الحكومة الماليزية منذ سنوات أجهزة تشريعية للمساعدة في حماية البيئة كما أن العديد من منظمات الأعمال الماليزية اعتمدت معايير (ISO 14000) للإدارة البيئية وطالب مجلس المحاسبة الماليزي المنظمات بضرورة تضمين الأداء البيئي في تقاريرها السنوية وتشارك الحكومة في ضمان أن الاعمال والأنشطة العامة تأخذ بعين الاعتبار قضايا المسؤولية الاجتماعية (محسن، ومحدادي، 2017).

الفصل الثالث

منـهجية الدراسة

المبحث الأول: نبذة عن وزارة الداخلية الليبية

1.3 مفهوم وزارة الداخلية الليبية:

وزارة الداخلية الليبية هي إحدى الوزرات الأكثر أهمية في الحكومة الليبية، تتحمل مسؤوليات معقدة في ظل ظروف متشابكة وأزمات أمنية وسياسية متعددة، حيث ساهمت في إيجاد الحلول لكثير من المشاكل وتوفير بيئة عمل مناسبة وإيجاد البدائل المناسبة وتطوير وتسهيل العمليات والإجراءات الإدارية.

ويقع على عاتق الوزارة فرض سيادة القانون على الجميع دون تمييز ومحاباة، وضبط الحالة الأمنية، وتوفير الأمن للمواطن، وحماية الجبهة الداخلية، ومعالجة الأحداث والأزمات الأمنية (المجمع القانوني الليبي: العدد 58).

وتتكون وزارة الداخلية الليبية من شقين مدني وأمني: حيث يتمثل الشق المدني من بعض الإدارات مثل الإدارة العامة للجوازات والجنسية وشؤون الأجانب والإدارة العامة للأحوال المدنية (السجل المدني) إضافة إلى بعض الأجهزة المدنية الأخرى لوزارة الداخلية، أما الشق الأمني فيتمثل بالأجهزة والإدارات والهيئات الأمنية التابعة للوزارة، ويتبع بعضها للوزير مباشرة وبعضها يتبع لمدير عام أو رئيس لجهاز.

2.3 نشأة وزارة الداخلية الليبية:

نشأت وزارة الداخلية الليبية بمرسوم ملكي رقم (7) لسنة 1962 بشأن إنشاء وزارة الداخلية الليبية، وأعيد هيكلة وزارة الداخلية الليبية بقرار رقم (145) من الحكومة الليبية الانتقالية عام2012 خلفًا للجنة الشعبية العامة للأمن العام (قرار رقم 145 لسنة 2012 باعتماد الهيكل التنظيم للداخلية:2).

3.3 اختصاصات وزارة الداخلية الليبية:

تتولى وزارة الداخلية تنفيذ التشريعات والقوانين واللوائح والقرارات التي تكفل أمن البلاد وحماية الأرواح والأعراض والممتلكات البرامج اللازمة لتنفيذ التشريعات في مجال الأمن، ولها على وجه الخصوص ما يلي:

1. المحافظة على الأمن باتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة التي تضمن تحقيق ذلك.
2. إعداد الخطط اللزمة لمنع الجرائم وضبطها والمحافظة على الأرواح والأعراض والأموال.
3. القيام بشؤون الأحوال الشخصية وحماية وتأمين السياح والمرافق السياحية والأثرية وحراسة المرافق والمنشآت الحيوية.
4. القيام بأعمال التحري وجمع الاستدلالات وتحقيق الشخصية ومعاينة أماكن الحوادث.
5. القيام بأعمال شؤون المرور على الطرق العامة.
6. القيام بشؤون الجوازات والجنسية والبطاقات الشخصية وشؤون الأحوال المدنية.

كما تعتبر الشرطة قوة مدنية نظامية تابعة لوزارة الداخلية تؤدي وظائفها وتباشر اختصاصاتها تحت رئاسة وزير الداخلية ويتكون الهيكل التنظيمي للشرطة كالآتي (قانون رقم 5, 2018: 2):

1. الوزارة: وزارة الداخلية.
2. الوزير: وزير الداخلية.
3. الوكيل: وكيل وزارة الداخلية.
4. المدير: رئيس الهيئة أو المصلحة أو الجهاز وما في حكمه أو مدير إدارة عامة أو مديرية أو مكتب أو أي مكون تنظيمي يتبع الوزير مباشرة.
5. الرئيس المباشر: مدير أو رئيس عضو قوة الشرطة المباشر.

يتولى وزير الداخلية المهام والاختصاصات التالية حيث يشرف ويوجه ويراقب مرؤوسيه ويطلب منهم تقديم التقارير ويشرف على تنفيذ المهام الأساسية للوزارة.

4.3. رسالة ورؤية وزارة الداخلية الليبية:

▪ **رسالة وزارة الداخلية:** وزارة الداخلية الليبية مؤسسة وطنية سيادية, ذات مسؤولية أخلاقية واجتماعية وواجبات مدنية وأمنية, تساهم في تطوير مجتمع حر وديمقراطي في دولة ليبية مستقلة ذات سيادة, عن طريق توفير الأمن والأمان وفرض سيادة القانون وإنشاء بنية أمنية مستقرة تحظى بالاحترام والدعم على الصعيد الوطني والإقليمي والدولي, تسعى وزارة الداخلية إلى خدمة المجتمع الليبي وحفظ أمنه واستقراره من المخاطر الداخلية و التهديدات الخارجية من خلال الأجهزة الأمنية والإدارات المختلفة المدنية والعسكرية من خلال التنسيق والتفاعل مع الوزارات الأخرى ومؤسسات المجتمع المدني وفق تعاليم الدين الإسلامي الحنيف.

▪ **رؤية وزارة الداخلية:** الوصول إلى أعلى مستويات الأمن والاستقرارار في المجتمع الليبي، وأعلى درجة من المهنية والشفافية في الأداء (البوابة الإلكترونية لوزارة الداخلية الليبية – قسم الأرشيف).

5.3. وزراء الداخلية في ليبيا في ظل الحكومات والأنظمة السابقة والحالية:

1. وزير الداخلية في عهد المملكة الليبية: تم تعيين السيد " أحمد عون"، بقرار من الملك وزيرًا للداخلية.

2. وزير الداخلية في عهد النظام السابق الجماهيرية: تم تعيين لواء "عبد الفتاح يونس" , أمين اللجنة الشعبية العامة للأمن العام (وزيرًا للداخلية) 2009 حتى 22 فبراير 2011.

3. وزراء الداخلية في حكومة الوحدة الوطنية: تكليف وزير الحكم المحلي " بدر الدين التومي" بتسيير مهام وزارة الداخلية بعد إقالة الوزير السابق "خالد مازن"، وفي 16 أكتوبر سنة 2022 عين السيد، لواء "عماد الطرابلسي" وكيلاً لوزارة الداخلية بحكومة الوحدة الوطنية، تنفيذًا لقرار مجلس الوزراء رقم (429) لسنة 2022

4. وزير الداخلية في الحكومة الليبية المكلفة من البرلمان: السيد لواء "عصام أبو زريبة" , وزيرًا للداخلية في الحكومة الليبية المكلفة من البرلمان في شرق البلاد(البوابة الإلكترونية لوزارة الداخلية الليبية– قسم الأرشيف).

6.3 المديريات والإدارات والأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية الليبية:

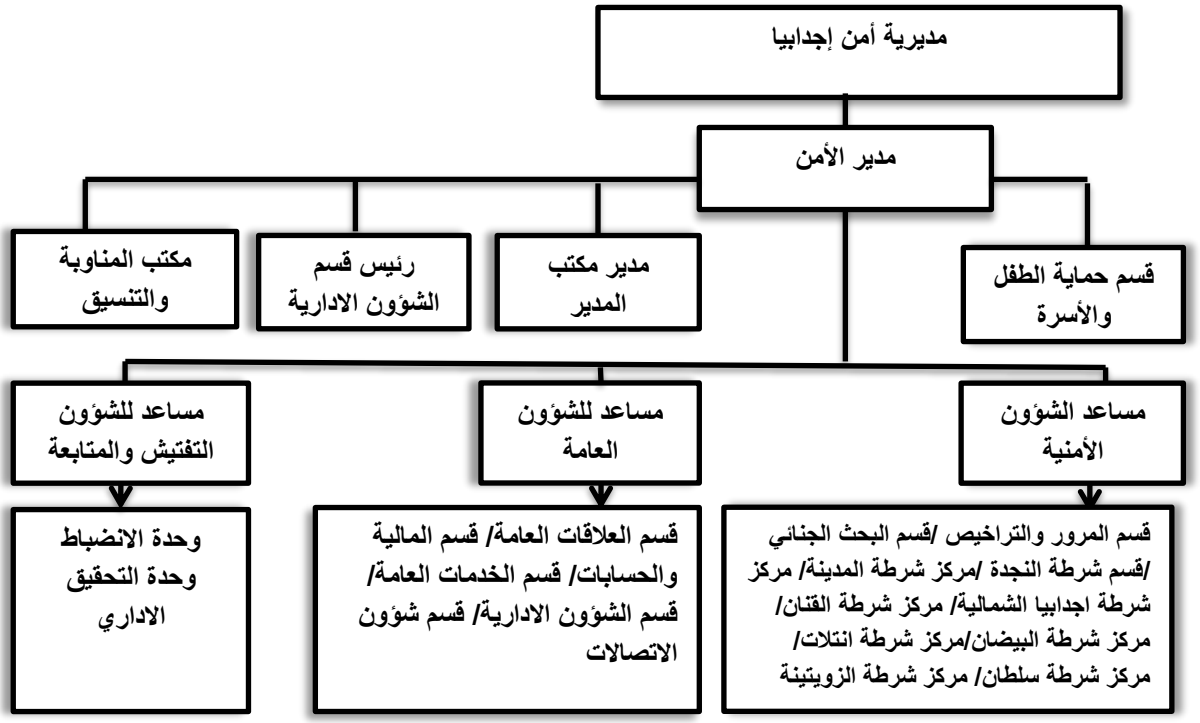
فيما يلي سنقوم بعرض للمديريات والإدارات والأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية الليبية وذلك كما هو موضح في شكل جداول واشكال هيكلية للوزارة كالتالي:

جدول رقم (12) يوضح المديريات والإدارات والأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية

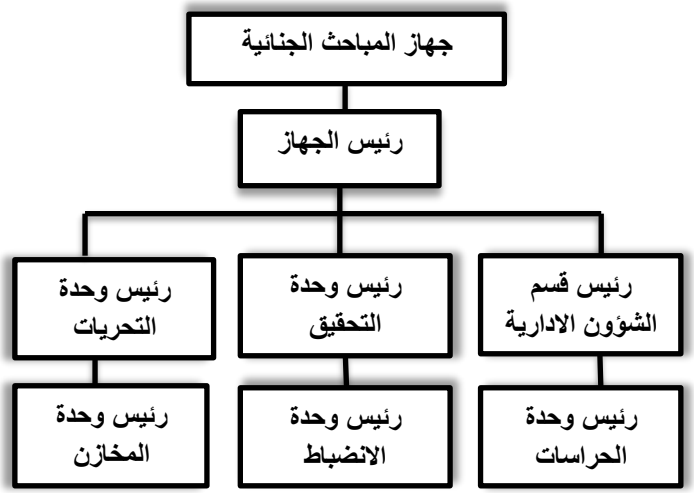
المديريات والإدارات والأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية الليبية	
مديريات الأمن بالمناطق	مصلحة الجوازات والجنسية وشؤون الأجانب
مصلحة الاحوال المدنية (السجل المدني)	جهاز مكافحة المخدرات والمؤثرات العقلية
الإدارة العامة للأمن المركزي	جهاز الشرطة الكهربائية
جهاز المباحث الجنائية	جهاز مباحث الجوازات
جهاز مكافحة الهجرة غير الشرعية	جهاز الشرطة السياحية وحماية الآثار

المصدر (بالاعتماد على قرار 145 , 2012 التنظيم الإداري لوزارة الداخلية الليبية:4)

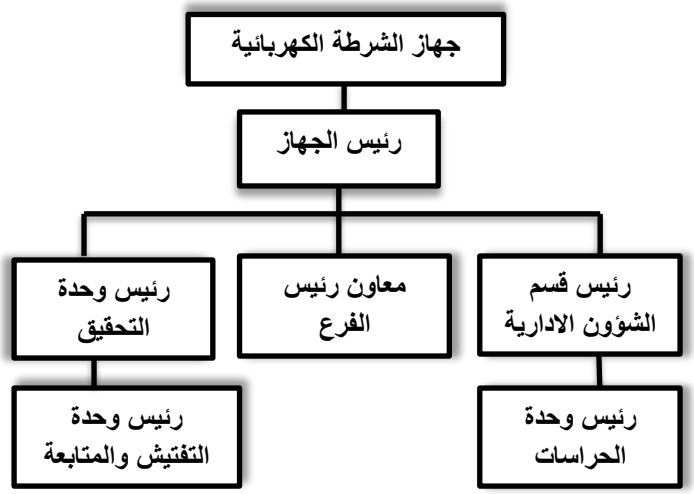
وتوضح الأشكال التالية الهياكل التنظيمية لمكونات وزارة الداخلية الليبية بمدينة إجدابيا:



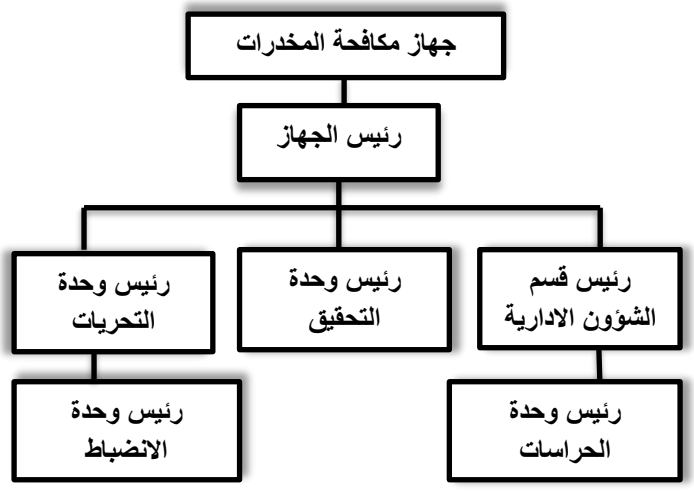
شكل رقم (8) الهيكل التنظيمي لمديرية أمن إجدابيا (المصدر: الباحث بالاعتماد على بيانات قسم الشؤون الإدارية بالوزارة)



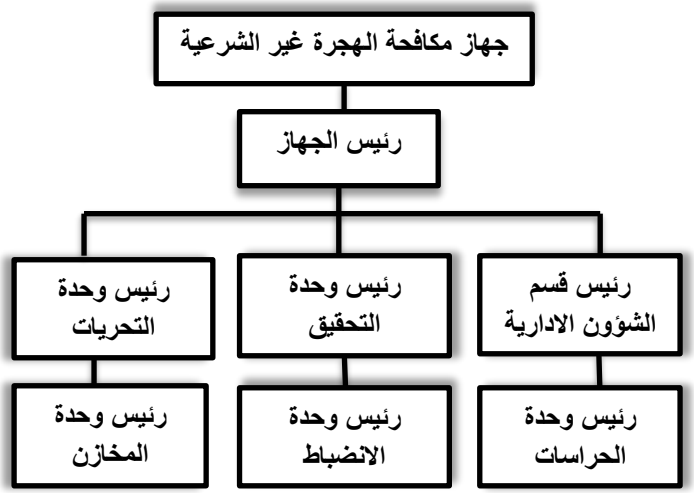
شكل رقم (9) الهيكل التنظيمي لجهاز المباحث الجنائية فرع إجدابيا (المصدر: الباحث بالاعتماد على بيانات قسم الشؤون الإدارية بالوزارة)



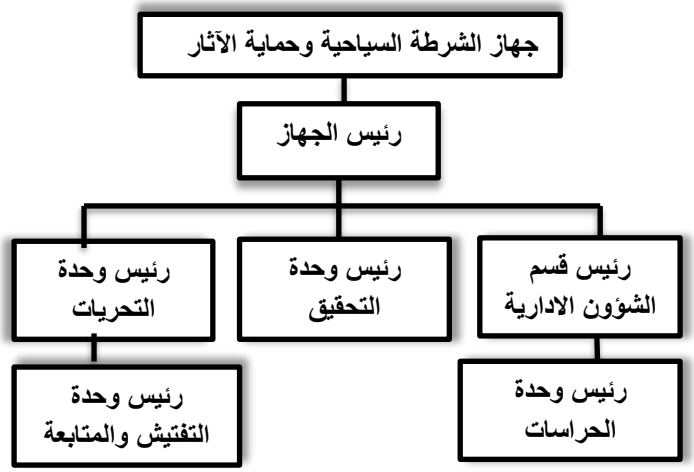
شكل رقم (10) الهيكل التنظيمي لجهاز الشرطة الكهربائية فرع إجدابيا (المصدر: الباحث بالاعتماد على بيانات قسم الشؤون الإدارية بالوزارة)



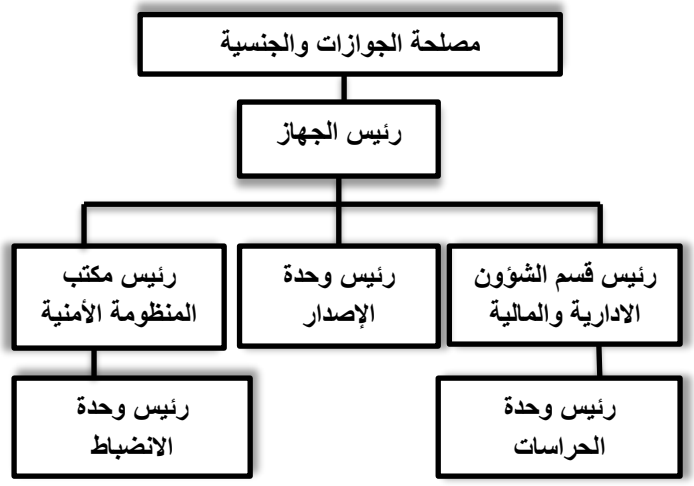
شكل رقم (11) الهيكل التنظيمي لجهاز مكافحة المخدرات فرع إجدابيا (المصدر: الباحث بالاعتماد على بيانات قسم الشؤون الإدارية بالوزارة)



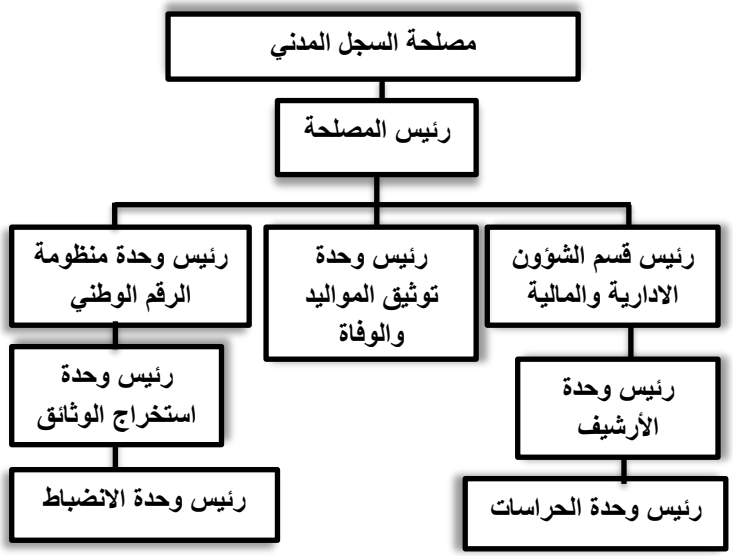
شكل رقم (12) الهيكل التنظيمي لجهاز مكافحة الهجرة غير الشرعية فرع إجدابيا (المصدر: الباحث بالاعتماد على بيانات قسم الشؤون الإدارية بالوزارة)



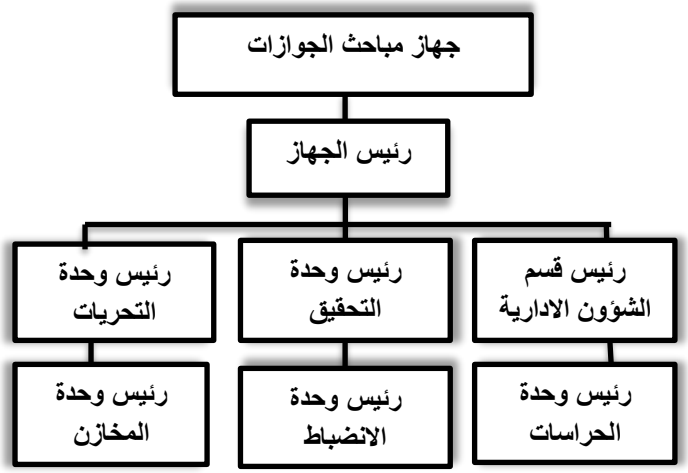
شكل رقم (13) الهيكل التنظيمي لجهاز الشرطة السياحية وحماية الآثار فرع إجدابيا (المصدر: الباحث بالاعتماد على بيانات قسم الشؤون الإدارية بالوزارة)



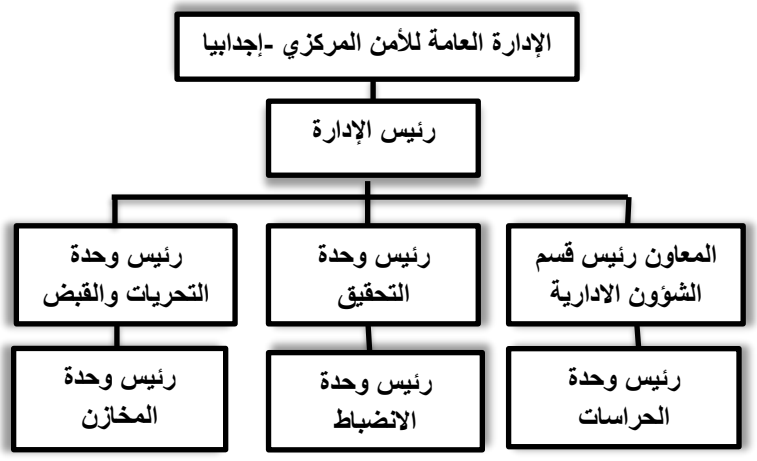
شكل رقم (14) الهيكل التنظيمي لمصلحة الجوازات والجنسية فرع إجدابيا (المصدر: الباحث بالاعتماد على بيانات قسم الشؤون الإدارية بالوزارة)



شكل رقم (15) الهيكل التنظيمي لمصلحة السجل المدني فرع إجدابيا (المصدر: الباحث بالاعتماد على بيانات قسم الشؤون الإدارية بالوزارة)



شكل رقم (16) الهيكل التنظيمي لجهاز مباحث الجوازات فرع إجدابيا (المصدر: الباحث بالاعتماد على بيانات قسم الشؤون الإدارية بالوزارة)



شكل رقم (17) الهيكل التنظيمي للإدارة العامة للأمن المركزي فرع إجدابيا (المصدر: الباحث بالاعتماد على بيانات قسم الشؤون الإدارية بالوزارة)

7.3 رتب أعضاء هيئة الشرطة:

تكون رتب أعضاء هيئة الشرطة على النحو التالي (قانون رقم 5, 2018: 2):

1. الضابط: عضو قوة الشرطة من رتبة ملازم فما فوق.

2. ضابط الصف: عضو قوة الشرطة من رتبة نائب عريف فما فوق.

3. الفرد: شرطي.

4. الموظف: هو الغير حامل للصفة النظامية في قوة الشرطة.

والجداول رقم (13) يوضح تدرج رتب أعضاء هيئة الشرطة التابعة لوزارة الداخلية الليبية كالتالي:

جدول رقم (13) يوضح رتب ضباط أعضاء هيئة الشرطة على النحو التالي:

رتب ضباط هيئة الشرطة	
فريق	**مقدم**
لواء	**نقيب**
عميد	**ملازم أول**
عقيد	**ملازم ثاني**

المصدر (قانون رقم (5)، 2018: 4)

جدول رقم (14) يوضح رتب ضباط الصف لأعضاء هيئة الشرطة على النحو التالي:

رتب ضباط الصف بهيئة الشرطة	
نائب ضابط	**رئيس عرفاء**
نائب ضابط أول	**رئيس عرفاء أول**
نائب ضابط ثاني	**رئيس عرفاء ثاني**
مساعد ضابط	**عريف**
مساعد ضابط أول	**نائب عريف**
مساعد ضابط ثاني	**فرد**

المصدر (قانون رقم (5)، 2018: 4)

جدول رقم (15) يوضح صفة الموظف المدني في وزارة الداخلية

الصفة	التعريف
موظف مدني في وزارة الداخلية	**هو العضو الغير حامل للصفة النظامية في قوة الشرطة.**

المصدر (قانون رقم (5)، 2018: 4)

المبحث الثاني: الدراسة الميدانية

1.2.3 مقدمة:

يتناول هذا المبحث وصفًا لمنهج الدراسة، وأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها، كما يتضمن أيضًا وصفًا للإجراءات التي قام بها الباحث في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، كما يتناول تحليل خصائص أفراد العينة التي تم دراستها من حيث الوصف الإحصائي لعينة الدراسة، والإجابة على تساؤلات الدراسة، وأسئلة المقابلة ثم تفسير النتائج ومناقشتها.

2.2.3 منهج الدراسة:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها بأنها الطريقة التي يتتبع الباحث خطاها ليتم من خلالها إنجاز الجانب التطبيقي من الدراسة وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لآراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج, ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي المناسب لتحقيق أهداف الدراسة وهو المنهج الذي يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع ومن ثم تحليلها وتفسيرها وربطها بالظواهر الأخرى, ولكونه من أكثر المناهج استخداما في الدراسات الإجتماعية والإنسانية, والذي يعرف بأنه يصف موضوع الدراسة ويحلل ويقارن ويقيم أملاً في التوصل إلى تعميمات تزيد من رصيد العلم, ويعرف هذا المنهج بأنه تجميع منظم للبيانات المتعلقة بمؤسسات إدارية أو علمية أو ثقافية واجتماعية, وتتعلق بياناتها المجمعة من هذه المؤسسات بأنشطتها وعملياتها وإجراءاتها وكذلك عن موظفوها وخدماتها المختلفة, ويتم ذلك من خلال دراسة ماضي موضوع الدراسة لأخذ العبرة والعظة, ثم دراسة حاضر الموضوع لتشخيص جوانب القوة وتدعيمها, وجوانب الضعف لعلاجها, والتنبؤ بما سيؤول إليه موضوع الدراسة (أبوهربيد,2017).

3.2.3 مصادر البيانات:

أعتمد الباحث على مصدرين أساسيين للحصول على المعلومات لإتمام الدراسة هما:

1. مصادر البيانات الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة، صممت خصيصًا لهذا الغرض، ومن ثم تفريغ الاستبانة من خلال برنامج SPSS الإحصائي.

2. مصادر البيانات الثانوية: حيث أتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع المحلية والعربية والأجنبية ذات العلاقة، والمقالات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، وبعض المواقع ذات الصلة على شبكة الإنترنت.

4.2.3 أسلوب الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، فقد أستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفًا دقيقًا، ويعبر عنها تعبيرًا كيفيًا وكمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج عن جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير، للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح، بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على ثلاث أساليب وهي (النظرية، الميدانية، التحليلية)

1. الأسلوب النظري: هو الأسلوب الذي أتبعه الباحث من أجل ان يكتشف النظريات الجديدة التي تعمل على تطور البحث العلمي.

2. الأسلوب الميداني: ويهتم هذا الأسلوب بالتطبيقات الموجودة على أرض الواقع، ومن خلاله يتم تحديد العلاقات بين المشكلة والظاهرة المحددة، وقد تم في هذا الاسلوب استخدام الاستبيان والمقابلة.

3. الأســلوب التحليلــي: ومــن خلالــه يقــوم الباحــث بتحليــل قــدر مــن العينــات مــن جوانــب متعــددة، باســتخدام برنــامج التحليــل الإحصــائي SPSS وذلــك لكــي يقــوم بتحديــد ســمات كــل عينــة مــن هــذه العينات، ليقوم بتحليلها بشكل جيد للكشف عن الجوانب المتعددة لها.

5.2.3 مجتمع الدراسة وعينتها:

ســعيًا لتحقيــق أهــداف الدراســة والتعــرف علــى واقــع تبنــي المســؤولية الإجتماعيــة لــدى وزارة الداخليــة الليبيــة مــن منظــور مــوظفي الإدارات والأجهــزة والأقســام التابعــة لهــا داخــل مدينــة إجــدابيا، فقــد تــم تحديــد مجتمــع الدراســة مــن مديريــة أمــن إجــدابيا والأجهــزة الأمنيــة والإدارات التابعــة لــوزارة الداخليــة فــي المدينــة، ويشمل ذلك عدد (10) إدارات وأجهزة أمنية خلال العامين 2024-2025م.

وقــد تــم اختيــار عينــة الدراســة بنــاءً علــى إحصــائيات إدارة المــوارد البشــرية (قســم الشــؤون الإداريــة) فــي تلــك الإدارات والأجهــزة الأمنيــة لتشــمل (110) فــردًا مــن شــاغلي المناصــب الإشــرافية فــي تلــك الإدارات والأجهزة الأمنية.

جدول رقم (16) يوضح مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة			
ت	الإدارة / الجهاز	ت	الإدارة / الجهاز
1	مديرية أمن اجدابيا	6	الإدارة العامة للدعم المركزي-فرع إجدابيا
2	جهاز مكافحة المخدرات-فرع إجدابيا	7	مصلحة الجوازات والجنسية-فرع إجدابيا
3	جهاز المباحث الجنائية-فرع إجدابيا	8	جهاز مباحث الجوازات-فرع إجدابيا
4	جهاز الشرطة الكهربائية-فرع إجدابيا	9	مصلحة السجل المدني-فرع إجدابيا
5	جهاز الشرطة السياحية وحماية الاثار-فرع إجدابيا	10	جهاز مكافحة الهجرة غير الشرعية-فرع إجدابيا

المصدر (بالاعتماد على قرار 145 , 2012 التنظيم الإداري لوزارة الداخلية الليبية:4)

جدول رقم (17) يوضح عينة الدراسة

عينة الدراسة			
1	مدير الأمن والمعاونين, ورؤساء الأقسام بمديرية أمن إجدابيا	6	مدير, ورؤساء الأقسام بمصلحة الجوازات والجنسية-إجدابيا
2	رئيس الجهاز, ورؤساء الأقسام بجهاز مكافحة المخدرات-إجدابيا	7	مدير, ورؤساء الأقسام بمصلحة السجل المدني-إجدابيا
3	رئيس الجهاز, ورؤساء الأقسام بجهاز المباحث الجنائية-إجدابيا	8	رئيس الجهاز، ورؤساء الأقسام بجهاز مباحث الجوازات-إجدابيا
4	رئيس الجهاز, ورؤساء الأقسام بجهاز الشرطة الكهربائية-إجدابيا	9	مدير, ورؤساء الأقسام بالإدارة العامة للدعم المركزي-إجدابيا
5	رئيس الجهاز, ورؤساء الأقسام بجهاز الشرطة السياحية وحماية الآثار-إجدابيا	10	رئيس الجهاز، ورؤساء الأقسام بجهاز مكافحة الهجرة غير الشرعية-إجدابيا

المصدر (بالاعتماد على قرار رقم 145 لسنة 2012 اختصاصات وزارة الداخلية)

جدول رقم (18) يوضح أعداد عينة الدراسة

أعداد عينة الدراسة	
عدد مدراء الإدارات والأجهزة الأمنية	10
عدد رؤساء الأقسام	100
مجموع عينة الدراسة	110

المصدر (من الباحث بالاعتماد على بيانات قسم الموارد البشرية بالإدارات والأجهزة)

تم توزيع (110) استمارات على جميع أفراد عينة الدراسة، وتم استرداد (110) استمارات، بنسبة استجابة بلغت (100%), بعد مراجعة الاستمارات المسترجعة تبين أنها جميعًا (110) استمارات صالحة للمعالجة الإحصائية، حيث استوفت الشروط المطلوبة، وهي: اكتمال جميع البيانات المطلوبة، عدم وجود أخطاء أو تناقضات في الإجابات، التزام المشاركين بتعليمات ملئ الاستمارة، ويوضح الجدول رقم (19) عدد الاستمارات التي تم توزيعها على المبحوثين.

جدول رقم (19) يوضح عدد الاستمارات الموزعة

البيان	العدد	النسبة
عدد الاستمارات الموزعة	110	%100
عدد الاستمارات المسترجعة	110	%100
عدد الاستمارات الملغاة	0	%0
عدد الاستمارات الصالحة للتحليل	110	%100

المصدر (من الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة)

ويري الباحث أن النسبة العالية لاستجابة المبحوثين في المجتمع محل الدراسة قد يعزي الي:

1. طبيعة العينة التي ضمت ستة رؤساء أقسام بكل جهاز، مما سهّل عملية التوزيع والاسترجاع بشكل فوري ومنظم.

2. التعاون الكبير من أفراد العينة، الذين أبدوا التزاماً واضحًا بإتمام الاستمارات بدقة وفي الوقت المحدد.

كما ان تواجد الباحث أثناء تعبئة الاستبيان والاجابة على أي فقرة من فقرات الاستبيان التي قد تكون غير واضحة للمبحوث كانت لها مساهمة في جعل نسبة عدم فهم فقرات الاستبيان ضئيلة، كذلك لم يتم استبعاد أي من الاستمارات المجمعة من عينة الدراسة وهذا يؤكد جودة البيانات المجمعة وموثوقيتها. والجدول رقم (20) يوضح أعداد المبحوثين كلاً حسب الإدارة والجهاز الأمني الذي يتبعه كالتالي:

جدول رقم (20) يوضح أعداد المبحوثين موزعين على الإدارات والأجهزة الأمنية

ت	أعداد المبحوثين في الإدارات والأجهزة الأمنية	العدد
1	مديرية أمن اجدابيا	50
2	جهاز مكافحة المخدرات – إجدابيا	6
3	جهاز المباحث الجنائية – إجدابيا	7
4	جهاز الشرطة الكهربائية – إجدابيا	6
5	جهاز الشرطة السياحية وحماية الآثار – إجدابيا	6

6	مصلحة الجوازات والجنسية – إجدابيا	6
7	مصلحة السجل المدني – إجدابيا	8
8	جهاز مباحث الجوازات – إجدابيا	7
9	الإدارة العامة للدعم المركزي – إجدابيا	7
10	جهاز مكافحة الهجرة غير الشرعية – إجدابيا	7
	المجموع	**110**

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

6.2.3 أداة الدراسة:

1. الأداة النوعيـــة (المقابلـــة): قـام الباحـث بتحديـد عـدد مـن الأسـئلة لأجـراء مقـابلات مـع مـدراء ورؤسـاء أقسـام الأجهـزة الأمنيـة التابعـة لـوزارة الداخليـة بمدينـة إجـدابيا بهـدف التعـرف علـى واقـع تبنـي المسـؤولية الإجتماعيـة لـدى وزارة الداخليـة الليبيـة، ويبـين المحلـق رقـم (2) نمـوذج أسـئلة المقابلـة الـذي صمم لتحقيق أهداف الدراسة.

2. الأداة الكميـــة (الاســـتبانة): أسـتخدم الباحـث الاسـتبانة كـأداة لجمـع المعلومـات، نظـرًا لسـهولة تطبيقهـا وتحليـل نتائجهـا، ولأنهـا تغطـي جوانـب كثيـرة مـن موضـوع الدراسـة، حيـث قـام الباحـث بإعـداد اسـتبانة مكونـة مـن عـدة أبعـاد تخـدم أهـداف الدراسـة، ويبـين المحلـق رقـم (2) نمـوذج أسـئلة الاسـتبيان الذي صمم لتحقيق أهداف الدراسة.

قـام الباحـث بإعـداد وبنـاء وتصـميم اسـتبانة الدراسـة بالاسـتفادة مـن الأدبيـات السـابقة المشـابهة للدراسـة الحاليـة، واستشـارة ذوي الخبـرة والاختصـاص فـي هـذا المجـال فـي الحقـل الأكـاديمي، ويبـين المحلـق رقـم (1) قائمـة بأسـماء السـادة المحكمـين لأداة الدراسـة، وتكـون الاسـتبانة مـن قسـمين رئيسـيين هما:

القســم الأول: البيانـــات الشخصـــية والوظيفيـــة: وتحتـوي علـى مـن 8 فقـرات **تشـــمل** (النـوع، الفئـة العمريـة، سـنوات الخدمـة فـي الوظيفـة، المؤهـل العلمـي، التخصـص العلمـي، المسـمى الـوظيفي، الرتبـة، جهة العمل التابع لها)

القسم الثاني: المسؤولية الاجتماعية: تحتوي على 5 محاور كل محور يتكون من خمي فقرات وتشمل ما يلي:

- **المحور الأول: البعد الخيري:** ويتكون من (5) فقرات، تبدأ من فقرة رقم (1) إلى فقرة (5)
- **المحور الثاني: البعد الأخلاقي:** ويتكون من (5) فقرات، من الفقرة رقم (6) إلى الفقرة رقم (10)
- **المحور الثالث: البعد القانوني:** ويتكون من (5) فقرات، من فقرة رقم (11) إلى فقرة رقم (15)
- **المحور الرابع: البعد الاقتصادي:** ويتكون من (5) فقرات، من فقرة رقم (16) إلى فقرة رقم (20)
- **المحور الخامس: البعد الاجتماعي:** ويتكون من (5) فقرات، من فقرة رقم (21) إلى فقرة رقم (25)

جدول رقم (21) يوضح توزيع عبارات الاستبيان الخاصة بكل بعد من أبعاد المسؤولية الإجتماعية الخمسة

البعد	العبارات
البعد الخيري	من فقرة 1 إلى فقرة 5
البعد الأخلاقي	من فقرة 6 إلى فقرة 10
البعد القانوني	من فقرة 11 إلى فقرة 15
البعد الاقتصادي	من فقرة 16 إلى فقرة 20
البعد الاجتماعي	من فقرة 21 إلى فقرة 25

المصدر (من الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبيان)

عند وضع هذه الاستبانة تم الأخذ بعين الاعتبار وضع أسئلة تغطي كافة جوانب الدراسة النظرية، وتلبي جميع المتطلبات ذات التأثير على تساؤلات الدراسة، مع مراعاة أن تكون معظم الأسئلة واضحة وذات نهايات مغلقة، لسهولة وسرعة الإجابة عليها وسهولة تحليلها، وقد تم توزيع أغلب الاستبيانات شخصيًا على أفراد العينة، وذلك لشرح الاستبانة وتوضيح أي غموض فيها، ومراعاة الجدية في الإجابة عليها.

اختبار التوزيع الطبيعي لأبعاد الدراسة:

قام الباحث باختبار التوزيع الطبيعي لأبعاد الدراسة وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (22) كالتالي:

جدول رقم (22) اختبار التوزيع الطبيعي لأبعاد الدراسة (Kolmogorov-Smirnova)

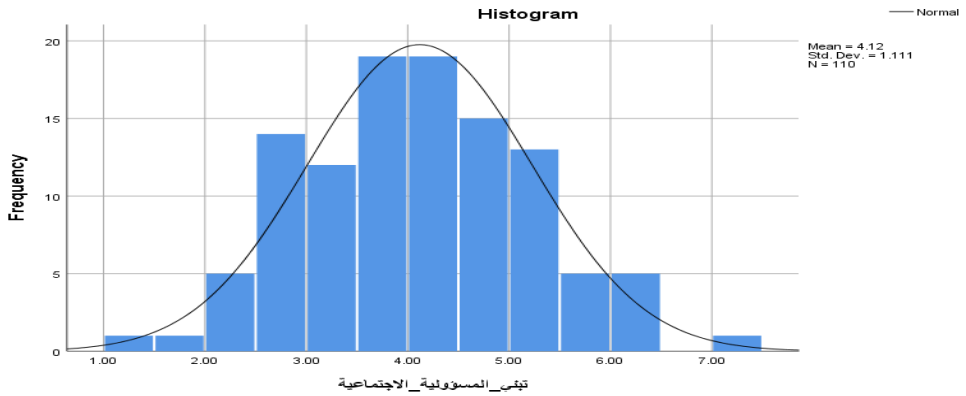
توزيع بيانات أبعاد الدراسة	Kolmogorov-Smirnova		
	Statistic	df	Sig.
أداة الدراسة ككل	.037	110	.200*
البعد الخيري (الإنساني)	.052	110	.200*
البعد الأخلاقي	.115	110	.200*
البعد القانوني	.051	110	.200*
البعد الاقتصادي	.035	110	.200*
البعد الاجتماعي	.046	110	.200*
***. دالة عند مستوى معنوية 05.**			

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يظهر الجدول رقم (22) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لأبعاد الدراسة(Kolmogorov-Smirnova) لتقييم توزيع بيانات الدراسة وكانت النتائج كالتالي:

1. **القيمة الاحتمالية (Sig)**: جميع القيم كانت أكبر من (05<0) (200*<)=Sig لكل الأبعاد مما يؤكد أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي
2. **القيمة الإحصائية (Statistic)**: تراوحت بين (0.035) (البعد الاقتصادي) و (0.115) (البعد الأخلاقي)، مما يدل على تطابق البيانات مع التوزيع الطبيعي.

وعليه توضح النتائج أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، مما يسمح باستخدام الاختبارات الإحصائية البارامترية، مثل (اختبار t, ANOVA) النتائج تعزز مصداقية الدراسة وقابليتها للتعميم.



شكل رقم (18) توزيع بيانات متغير تبني المسؤولية الاجتماعية

7.2.3 معايير قياس الاستبيان:

تعد المقاييس أداة تستخدم لنقل التراكم المعرفي في المسؤولية الإجتماعية إلى واقع ملموس، يستدل به للتحقق من صحة نموذج الدراسة إثباتًا أو نفيًا، ويستفاد منها في كشف مستوى حركة المتغيرات والتبوء باتجاهاتها المستقبلية, وفيما تتنوع أساليب القياس فإن الدراسة الحالية اتبعت أسلوب القياس المستند على مقياس ليكارت (Likert1961) الخماسي اعتمادا على مقاييس خضع بعضها للاختبار, وبعضها مطورة بالاسترشاد بمضامين المسؤولية الإجتماعية الرئيسة والفرعية، ويجمع بين الاستعارة الكلية والجزئية لفقرات القياس، والتكيف والتعديل لفقرات أخرى، وكذلك الحذف والإضافة.

قد تم استخدام مقياس ليكرث لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان، حيث كانت الاستجابات مكونة من خمسة اختيارات: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة). وقد كانت الإجابات على كل فقرة مكونة من (5) إجابات حيث الدرجة (5) تعني موافق بشدة والدرجة (1) تعني غير موافق بشدة، كما هو موضح بالجدول رقم (23) كالتالي:

جدول رقم (23) مقياس (Likert) الخماسي

الرأي	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر (من الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة)

بمـا أن المتغيـر يعبـر عـن الخيـارات (غيـر موافـق بشـدة، غيـر موافـق، محايـد، موافـق، موافـق بشـدة)، مقيـاس ترتيبـي والأرقـام التـي تـدخل فـي البرنـامج تعبـر عـن الدرجـة وهـي (غيـر موافـق بشـدة =1، غيـر موافـق = 2، محايـد = 3، موافـق = 4، موافـق بشـدة = 5) فيمكننـا احتسـاب المتوسـطات الحسابية الخاصة بمقياس ليكارت الخماسي عن طريق:

1. احتسـاب المـدى أولاً وهـو أكبـر رقـم فـي مقيـاس ليكـارت الخماسـي نـاقص أصـغر رقـم فتصـبح النتيجة كالتالي:5−1= 4

2. وبعـد احتسـاب المـدى يـتم تقسـيمه علـى أكبـر قيمـة فـي سـلم ليكـارت الخماسـي للحصـول علـى طـول الخليـة (5/4 =0,80)، وبعـد ذلـك يـتم إضـافة هـذه القيمـة إلـى أقـل قيمـة فـي المقيـاس وهـي واحـد وذلـك لتحديـد الحـد الأعلـى لهـذه الخليـة وهكـذا بالنسـبة لبقيـة المتوسـطات الحسـابية، وهكـذا يصـبح طـول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (24) يوضح طول خلايا المقياس حسب مستوى ممارسة المسؤولية الإجتماعية

المتوسط المرجح	التقدير في مقياس ليكارت Likert	مستوى الممارسة
من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	ضعيف جدًا
من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	ضعيف
من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد(غير متأكد)	متوسط
من 3.40 إلى أقل من 4.20	موافق	مرتفع
من 4.20 إلى 5	موافق بشدة	مرتفع جدًا

المصدر: (من الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة)

تـم تحديـد مسـتوى الدلالـة الإحصـائية عنـد (0.05) وهـو المسـتوى الـذي يبنـى عليـه القـرار بشـأن قبـول أو رفـض النتـائج المستخلصـة، فـإذا كانـت القيمـة المحسـوبة للدلالـة الإحصـائية أعلـى مـن هـذا المسـتوى، تُعـد النتـائج غيـر دالـة إحصـائيًا، ويسـتمر فـي الأخـذ بالنتيجـة الأصـلية، أمـا إذا كانـت القيمـة المحسوبة أقل من مستوى الدلالة، فتُعد النتائج ذات دلالة إحصائية، ويُصار إلى اعتماد البديلة.

8.2.3 خطوات إعداد أداة الدراسة (الاستبانة)

بعد أخذ رأي عدد من المتخصصين في مجال الدراسة، قام الباحث بإعداد الاستبانة على النحو التالي:

1. مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبانة، وصياغة فقراتها.

2. مراعاة قواعد البحث العلمي عند إعداد هذه الاستبانة من موضوعية وشمول.

3. تم إعداد مسودة أولية للاستبانة، من أجل تقييمها وعرضها على المشرف، وأخذ آرائه حول صلاحية الاستبانة للدارسة.

4. تم ترتيب محاور الاستبانة، وإعادة صياغة فقراتها، وفق التعديلات التي أبداها المشرف.

5. تم تصميم الاستبانة في صورتها الأولية، وعرضها على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة من أساتذة ومتخصصين. ملحق رقم (1).

6. في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف أو الإضافة أو التعديل، لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية كما في ملحق رقم (2) ثم توزيعها على جميع افراد العينة لجمع البيانات اللازمة، ثم جمعها وإجراء التحليل الإحصائي.

9.2.3 صدق أداة الدراسة (الاستبانة)

يعني صدق الاستبانة التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، وقد قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة بطريقتين هما:

1.صدق المحكمين " الصدق الظاهري"

وهو التأكد من أن العبارات التي وردت في الاستمارة يمكنها أن توفر البيانات المطلوبة للدارسة وبالثقة العالية، حيث يمكن من خلالها تعميم نتائج الدارسة على المجتمع المدروس، وهذا بعد المرور بمرحلتين: الأولى تمثلت بعرضها على بعض الأساتذة المتخصصين في مجال موضوع

الدارسة من أجل تحكيمها ضمن الإطار العلمي والمنهجي لموضوع البحث، والمرحلة الثانية تمثلت في توزيع الاستمارة على المشرفين الميدانيين للتعرف على مستوى فهمهم للفقرات والعبارات والمصطلحات الواردة في مضمون الاستمارة، حيث يتم بعدها تعديل الاستمارة وصياغتها و إعدادها بصفة نهائية ثم توزيعها على أفراد عينة الدارسة.

قام الباحث بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من (5) متخصصين في الإدارة من الهيئة التدريسية في جامعة بنغازي والأكاديمية الليبية للدراسات العليا إجدابيا, ويوضح ملحق رقم (1) أسماء المحكمين الذين قاموا مشكورين بتحكيم أداة الدراسة, وذلك للاسترشاد بآرائهم في مدى مناسبة فقرات الاستبانة للهدف منها والتأكد من الصياغة اللغوية ووضوحها وقد طلب الباحث من المحكمين إبداء آرائهم في مدى ملائمة العبارات لقياس ما وضعت لأجله، ومدى وضوح صياغة العبارات، ومدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي ينتمي إليه، ومدى كفاية العبارات لتغطية كل محور من محاور الدراسة، بالإضافة إلى اقتراح ما يرونه ضروريًا من تعديل صياغة العبارات أو حذفها، واستنادا إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبداها المحكمون قام الباحث بإجراء التعديلات التي أتفق عليها المحكمون, وبذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية(أنظر الملحق رقم 2).

2.صدق المقياس "صدق الإتساق الداخلي"

يقصد بصدق الإتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة، مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، ولأجل ذلك أستخدم الباحث طريقة "ألفا كرونباخ" وقد تم حساب الإتساق الداخلي لفقرات الاستبيان، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له.

جدول رقم (25) حساب معامل الصدق لكل محور من محاور الاستبانة بحسب اختبار الثبات ألفا كرونباخ

الأبعاد	قيمة الثبات	الصدق الذاتي
أداة الدراسة ككل	.751	.866
البعد الخيري (الإنساني)	.804	.896
البعد الأخلاقي	.724	.850
البعد القانوني	.836	.914
البعد الاقتصادي	.722	.849
البعد الاجتماعي	.823	.907

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

من خلال الجدول رقم (25) يتضح أن معاملات الثبات والصدق لأبعاد الاستبانة كانت **من جيد إلى ممتاز**، مما يعكس موثوقية الأداة وقدرتها على قياس متغيرات الدراسة بدقة. فيما يلي تحليل النتائج:

1. معاملات الثبات (ألفا كرونباخ):

- الأداة ككل: بلغ معامل الثبات (0.751)، وهي قيمة جيدة تشير إلى اتساق داخلي جيد.
- البعد القانوني: سجل أعلى معامل ثبات بلغت نسبته (0.836)، مما يدل على ثبات عالٍ لعبارات هذا المحور.
- البعد الاجتماعي: جاء في المرتبة الثانية بمعامل ثبات (0.823).
- البعد الخيري (الإنساني): بلغ معامل الثبات (0.804).
- البعد الأخلاقي: سجل معامل الثبات (0.724).
- البعد الاقتصادي: بلغ معامل الثبات (0.722).

2. درجات الصدق الذاتي:

- الأداة ككل: بلغت درجة الصدق الذاتي (0.866)، مما يعكس مصداقية عالية في الإجابات.

- البعد القانوني: سجل أعلى درجة صدق (0.914).
- البعد الاجتماعي: بلغت درجة الصدق (0.907).
- البعد الخيري (الإنساني): بلغت درجة الصدق (0.896).
- البعد الأخلاقي: بلغت درجة الصدق (0.850).
- البعد الاقتصادي: بلغت درجة الصدق (0.849).

3. الاستنتاجات الرئيسية:

- **اتساق داخلي عالٍ:** جميع معاملات الثبات تجاوزت (0.7)، مما يدل على أن فقرات الاستبانة تتمتع باتساق داخلي جيد.
- **مصداقية عالية:** درجات الصدق المرتفعة تشير إلى أن الأداة قادرة على قياس متغيرات الدراسة بدقة.
- **صلاحية التطبيق:** النتائج تؤهل الأداة لتكون أداة قياس مناسبة وفعالة لهذه الدراسة، مع إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.
- **الاستمرار في استخدام الأداة:** يمكن الاعتماد على هذه الاستبانة في دراسات مماثلة نظراً لثباتها وصدقها العاليين.

جدول رقم (26) الإتساق الداخلي لمقياس المسؤولية الإجتماعية مع كل بعد من أبعاده (الصدق البنائي)

أبعاد مقياس المسؤولية الإجتماعية	معامل ارتباط للمقياس مع كل بعد
البعد الخيري (الإنساني)	.638**
البعد الأخلاقي	.680**
البعد القانوني	.815**
البعد الاقتصادي	.714**
البعد الاجتماعي	.597**

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يظهر الجدول رقم (26) معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس المسؤولية الاجتماعية والمقياس ككل، تراوحت معاملات الارتباط بين (0.597)، و (0.815)، وهي جميعها دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01)، مما يشير إلى قوة العلاقة بين الأبعاد المختلفة والمقياس العام.

البعد القانوني (0.815)، هو الأعلى ارتباطاً بالمقياس العام، مما يشير إلى أنه يعتبر من أهم الأبعاد التي تعكس مفهوم المسؤولية الإجتماعية.

البعد الاقتصادي (0.714)، يأتي في المرتبة الثانية من حيث القوة، مما يدل على أن البعد الاقتصادي يشكل جزءًا مهمًا من المسؤولية الإجتماعية.

البعد الأخلاقي (0.680)، والبعد الخيري الإنساني (0.638)، يظهران ارتباطاً جيدًا بالمقياس العام، مما يشير إلى دورهما المهم ولكن بدرجة أقل من البعدين القانوني والاقتصادي.

البعد الاجتماعي (0.597)، هو الأقل ارتباطاً، لكنه لايزال ضمن الحدود المقبولة، مما قد يشير إلى أنه أقل تأثيرًا على المسؤولية الإجتماعية مقارنة ببقية الأبعاد.

تشير هذه النتائج إلى أن جميع الأبعاد الخمسة تساهم في بناء مقياس المسؤولية الإجتماعية، إلا أن التأثير يختلف بين الأبعاد، حيث يعتبر البعد القانوني هو الأكثر تمثيلاً للمفهوم العام، بينما البعد الاجتماعي هو الأقل تمثيلاً.

جدول رقم (27) الإتساق الداخلي للبعد الخيري مع كل فقرة من فقراته

الفقرات	معامل ارتباط البعد مع كل فقرة
1. يتحصل الموظفين على دعم لمساعدتهم في حل مشاكلهم الاجتماعية	.608**
2. تقدم جهة عملك خدمات أو دعم للمؤسسات الخيرية	.795**
3. تقدم جهة عملك تسهيلات لأداء مناسك الحج والعمرة	.847**
4. تقوم جهة عملك بمساعدة الموظفين في حل مشكلاتهم الاجتماعية	.694**
5. تشارك جهة عملك في رعاية المناسبات الخيرية	.785**

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يظهـر الجـدول رقـم (27) معـاملات ارتبـاط فقـرات البعـد الخيـري، حيـث تراوحـت معـاملات ارتبـاط فقـرات البعـد الخيـري بـين (0.608) و (0.847)، ممـا يـدل علـى مسـتوى جيـد مـن الإتسـاق الـداخلي، حيـث بلغـت الفقـرة ذات أعلـى ارتبـاط (0.847)، ممـا يشـير إلـى أن هـذه الفقـرة تعتبـر الأكثـر تمثـيلاً لهـذا البعـد، بينمـا الفقـرة ذات أقـل ارتبـاط بلغـت (0.608)، أي انهـا تعتبـر أقـل تمثـيلاً لكنهـا لاتـزال ضـمن الحـدود المقبولـة، وتعكـس هـذه النتـائج قـوة العلاقـة بـين الفقـرات, ممـا يشـير إلـى أن هـذا البعد يقيس بشكل دقيق ومتسق الجانب الخيري الإنساني للمسؤولية الإجتماعية.

جدول رقم (28) الإتساق الداخلي للبعد الأخلاقي مع كل فقرة من فقراته

الفقرات	معامل ارتباط البعد مع كل فقرة
1. تتحمل جهة عملك المسؤولية عن الاضرار التي يتعرض لها الموظفين أثناء العمل	.638**
2. تعامل جهة عملك مُنتسبيها وموظفيها بعدالة ودون تمييز في (الأجور, الترقيات, الحوافز)	.752**
3. تتوافق رسالة عملك وأهدافها مع أهداف وقيم المجتمع	.607**
4. تحترم جهة عملك حقوق الانسان في أنشطتها	.633**
5. تشعر أن جهة عملك تتحمل مسؤوليات اجتماعية تجاه جميع أفراد المجتمع	.707**

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يظهـر الجـدول رقـم (28) معـاملات ارتبـاط فقـرات البعـد الأخلاقـي، حيـث تراوحـت معـاملات ارتبـاط فقـرات البعـد الأخلاقـي بـين (0.607) و (0.752)، ممـا يشـير إلـى مسـتوى جيـد مـن التجـانس بـين الفقـرات، وهـذه يعنـي أن نتـائج جميـع الفقـرات تسـاهم فـي قيـاس البعـد الأخلاقـي، ولكـن بـدرجات متفاوتة، حيث يوجد بعض الفقرات ذات ارتباط أقوى من غيرها.

جدول رقم (29) الإتساق الداخلي للبعد القانوني مع كل فقرة من فقراته

الفقرات	معامل ارتباط البعد مع كل فقرة
1. تحرص جهة عملك على تطبيق القوانين والتشريعات التي تفرضها الدولة	.883**
2. تلتزم جهة عملك بالقوانين التي تسعى لتوفير الرعاية الصحية للموظفين	.540**

3. تقوم جهة عملك بالتسجيل في الضمان الاجتماعي لتوفير المساعدات عند العجز أو الوفاة	.461**
4. تلتزم جهة عملك وأقسامها بالقوانين التي تستهدف الحفاظ على البيئة	.478**
5. تحترم جهة عملك القوانين الخاصة بالحماية من الأخطار المهنية مثل الأمراض والحوادث الناتجة عن العمل	.522**

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يظهر الجدول رقم (29) معاملات ارتباط فقرات البعد القانوني، حيث يظهر هذا البعد تفاوتًا نسبيًا في معاملات الارتباط، حيث تتراوح بين (0.461) – (0.883)، حيث جاءت الفقرة ذات أعلى ارتباط بنسبة بلغت (0.883)، مما يعزز من موثوقية هذا البعد، أي انها أكثر الفقرات تمثيلاً للبعد القانوني، اما الفقرة ذات أقل ارتباط بلغت نسبتها (0.461)، وهي تعتبر ضعيفة نسبيًا مقارنة ببقية الفقرات.

جدول رقم (30) الإتساق الداخلي للبعد الاقتصادي مع كل فقرة من فقراته

الفقرات	معامل ارتباط البعد مع كل فقرة
1. تعتبر جهة عملك أن تقديم الخدمات المجتمعية هو هدف رئيسي وليس لتحقيق أرباح	.441**
2. تمتلك جهة عملك وأقسامها القدرات والمهارات البشرية التي تمكنها من النهوض بالدور والمسؤولية الاجتماعية تجاه الأخرين	.681**
3. تعمل جهة عملك بخلق فرص عمل بها لأفراد المجتمع	.567**
4. تتحرى جهة عملك الصدق في جميع تعاملاتها الاقتصادية بأساليب واضحة	.733**
5. تتميز جهة عملك واقسامها بالصدق في تعاملاتها الاقتصادية مع الاخرين	.688**

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يظهر الجدول رقم (30) معاملات ارتباط فقرات البعد الاقتصادي، حيث تراوحت معاملات ارتباط فقرات البعد الاقتصادي بين (0.441) – (0.733)، وهو ما يعتبر ضمن القيم المقبولة بالرغم من التفاوت الواضح بين الفقرات، اما الفقرة ذات أقل ارتباط بلغت نسبتها (0.441)، وبشكل عام يُظهر هذا البعد مستوى مقبولاً من الإتساق الداخلي، أي انه أقل مقارنة بالأبعاد الأخرى.

جدول رقم (31) الإتساق الداخلي للبعد الاجتماعي مع كل فقرة من فقراته

الفقرات	معامل ارتباط البعد مع كل فقرة
1. تحيي جهة عملك المناسبات الوطنية المختلفة	.657**
2. تتعاون جهة عملك مع البلدية في حملات النظافة العامة في المجتمع	.847**
3. تتواصل جهة عملك مع وسائل الاعلام المختلفة لتعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية	.831**
4. تساهم جهة عملك في تحقيق التكافل الاجتماعي بين شرائح المجتمع	.788**
5. تشجع جهة عملك العاملين لديها لإكمال دراستهم العليا	.713**

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يظهر الجدول رقم (31) معاملات ارتباط فقرات البعد الاجتماعي، حيث تراوحت معاملات ارتباط فقرات البعد الاجتماعي بين (0.657) – (0.847)، مما يدل على وجود مستوى عالٍ من الإتساق الداخلي، حيث جاءت الفقرة ذات أعلى ارتباط بنسبة بلغت (0.847)، مما يشير إلى أنها من أكثر الفقرات تمثيلاً للبعد الاجتماعي، حيث كانت جميع الفقرات لديها معاملات ارتباط قوية، مما يعكس تجانسًا عاليًا لهذا البعد، وعليه يمكن اعتبار البعد الاجتماعي أكثر استقراراً مقارنة بالأبعاد الأخرى في المقياس.

10.2.3 إجراءات الدراسة:

قام الباحث بطلب رسالة " تمكين مهمة باحث" من الأكاديمية، وتوجه بها إلى مديرية أمن إجدابيا، وباقي الأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية العاملة في المدينة، وقد أبدت عينة الدراسة تعاونًا وتجاوبًا مع الباحث، نظراً لكون مديرية أمن إجدابيا تعد نواة العملية الأمنية في المدينة، حيث تتفرع منها العديد من الأقسام الأمنية، فقد كان من الضروري الحصول على موافقات أمنية لتسهيل مهمة الباحث في كل قسم تابع للمديرية، بعد ذلك، توجه الباحث إلى باقي الأجهزة الأمنية ضمن نطاق مدينة إجدابيا, حيث ألتقى برؤساء ومعاوني كل جهاز على حدى, وأجرى مقابلات معهم, كما قام الباحث بتوضيح أي فقرة غير مفهومة في الاستبيان لضمان دقة الإجابات ووضوحها.

وتكـون مجتمـع الدراسـة مـن (10) إدارات وأجهـزة أمنيـة، فـي حـين تألفـت عينـة الدراسـة مـن (110) مفـردة، مـن أصـحاب المناصـب الإشـرافية فـي تلـك الإدارات والأجهـزة الأمنيـة، حيـث تـم توزيـع عـدد (110) اسـتمارة اسـتبيان علـى (10) أجهـزة أمنيـة، وقـد تـم اسـترجاعها بالكامـل، نظـرًا لحضـور الباحـث أثنـاء عمليـة التعبئـة، وبعـد فحصـها تبـين أن جميعهـا صـالحة للتحليـل الاحصـائي وعليـه لـم يـتم اسـتبعاد أي اسـتمارة، نظـرًا لطبيعـة العمـل الأمنـي، ومـا يتطلبـه مـن مهـام خطـرة مثـل المـداهمات الأمنيـة والإستيقافات الليلية، لم تشمل عينة البحث أي فئة من الإناث، حيث أن:

طبيعـــة العمـــل الأمنـــي: الوظـــائف الأمنيـــة تتطلـــب القيـــام بمهـــام شـــاقة مثـــل المـــداهمات الأمنيـــة، الأستيقافات الليلية، والتواجد الدائم في الميدان، مما يجعلها غير مناسبة للعنصر النسائي.

خصوصـــية العمـــل الأمنـــي: يتطلـب العمـل الأمنـي جهـدا بـدنيًا مكثفًـا، وسـاعات عمـل طويلـة، ورديـات ليلية، وتحركات دائمة، وهو ما قد يكون غير ملائم للإناث.

الطبيعـــة المجتمعيـــة: الثقافـة السـائدة فـي ليبيـا عمومًـا وفـي مدينـة إجـدابيا بشـكل خـاص، تفضـيل توظيف الذكور في الأجهزة الأمنية.

الجانـــب الاجتمـــاعي: المجتمـع الليبـي يـرى أن العمـل الأمنـي يتطلـب احتكاكـاً مباشـرًا بـالجمهور، وهـو ما قد لا يتناسب مع دور المرأة في المجتمع.

إدارة وزارة الداخليـــة: تعتمـد الـوزارة بشـكل أكبـر علـى توظيـف الرجـال فـي المجـال الأمنـي بسـبب المسؤوليات الوظيفية الإضافية التي تتطلبها الوظيفة.

النتيجـــة: بنـاءً علـى هـذه العوامـل، لـم تشـمل عينـة البحـث أي عنصـر نسـائي، حيـث أقتصـر التوظيـف الأمني في هذه الإدارات والأجهزة على الذكور فقط.

11.2.3 الأدوات والبرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

ولتحقيـق أهـداف الدراسـة وتحليـل البيانـات التـي تـم جمعهـا، فقـد تـم اسـتخدام الأسـاليب الإحصـائية المناسـبة باسـتخدام برنـامج الحزمـة الإحصـائية Spss، وفيمـا يلـي مجموعـة مـن الأسـاليب الإحصـائية

المستخدمة في الدراسة، من أجل معالجة وتحليل البيانات المتحصل عليها من تفريع استمارات الاستبيان تم الاعتماد على بعض الأدوات الإحصائية التي تمثلت في:Microsoft Excel 10 ، وبرامج الحزم الإحصائية Spss واعتماد الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع تساؤلات الدراسة ومتغيراتها كالتالي:

1. معامل الثبات والصدق ألفا كرونباخ: وذلك لقياس ثبات وصدق أداة جمع البيانات من مجتمع الدراسة.

2. التكرارات النسبية والنسب المئوية: للتعرف بالتفصيل على توزيع أفراد العينة حسب متغير الخصائص الديموغرافية.

3. المتوسطات الحسابية المرجحة والانحراف المعياري لكل محور(بعد) وفقراته بهدف الكشف عن اتجاه آراء العينة حول متغيرات الدراسة.

4. اختبار التوزيع الطبيعي: بما أن الاستبيانات الموزعة على عينة الدراسة قد تجاوزت 30 مفردة فإنه يمكن القول إن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وبالتالي بإمكاننا إجراء الاختبارات العملية المناسبة.

5. اختبار One sample t –test: من أجل اختبار مدى إدراك المبحوثين لأبعاد المسؤولية الإجتماعية.

6. اختبار فرق المتوسطين Independent sample t–test: لمعرفة الفروقات في إجابات العينة التي تعزي للمتغيرات الديموغرافية ذات الاختيارات الثنائية (النوع مثلا).

7. اختبار تحليل التباين One Way Anova: لمعرفة الفروقات في إجابات العينة والتي تعزي للمتغيرات الديموغرافية (النوع، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة في الوظيفة، الرتبة، جهة العمل).

12.2.3 خطوات إجراء الدراسة:

1. الاطلاع على الدراسات السابقة في مجال الدراسة، وتلخيصها، والتعليق عليها.
2. الاطلاع على الأدب النظري السابق في مجال الدراسة، وبناء الإطار النظري للدراسة.
3. بناء أداة الدراسة (الاستبانة) والتحقق من صدق وثبات الاستبانة.
4. اختيار مجتمع وعينة الدراسة.
5. توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة الدراسة وجمعها.
6. تحليل البيانات وعرضها في جداول، والتعقيب عليها.
7. تفسير النتائج ومناقشتها، وصياغة التوصيات والمقترحات.

13.2.3 تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالمتغيرات الديمغرافية:

من خلال البيانات العامة التي تم جمعها عن المبحوثين بواسطة الجزء الأول من الاستبانة، وباستخدام التكرارات الإحصائية، تم تحديد خصائص عينة الدراسة، وذلك بهدف التعرف على صفات مجتمع المبحوثين من حيث التركيبة العلمية والعملية والاجتماعية، حيث أن هذه الصفات تمثل متغيرات قد يؤثر تغيرها في نتيجة هذه الدراسة إذا ما أعيد تطبيقها في وقت لاحق، وكذلك قد يؤثر تغيرها في نتائج الدراسات المماثلة إذا ما طبقت على نفس مجتمع هذه الدراسة، واتخذت نتائج هذه الدراسة كمحك لنتائجها. والجداول التالية تبين خصائص وسمات عينة الدراسة، وتم عرضها على الترتيب التالي: (النوع، الفئة العمرية، سنوات الخدمة في الوظيفة، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، المسمى الوظيفي، الرتبة، جهة العمل التابع لها)

1. **توزيع عينة الدراسة حسب النوع:**

جدول رقم (32) توزيع عينة الدراسة حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	110	100
إناث	0	0

المجموع	110	%100

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

من خلال الجدول رقم (32) يتبين لنا أن ما نسبته (100%), من المستجيبين عينة الدراسة كانوا من الذكور وما نسبته (0%) من الإناث، أي أن كل استجابات المبحوثين على استبانة الدراسة كانت من الذكور، ويري الباحث ان ذلك راجع الي الثقافة المجتمعية السائدة في ليبيا بشكل عام, ومدينة إجدابيا بشكل خاص في توظيف الذكور أكثر من الإناث في الأجهزة الأمنية, بالإضافة إلى الطبيعة المحافظة للمجتمع الليبي, والتي تُقيد عمل المرأة في عدد من المجالات الأمنية التي تتطلب أعمالاً مثل (الاقتحامات والمداهمات الأمنية, الإستيقافات الليلية, والتواجد الدائم في الميدان والاحتكاك بالجمهور), بالإضافة لخصوصية وطبيعة العمل الأمني حيث يحتاج لجهد بدني والعمل بنظام ورديات ليلية والتحرك الدائم في الميدان مما يتطلب جهد ويترتب عليه مخاطر لا تتناسب مع التكوين الخلقي للمرأة وطبيعة شخصيتها وسلوكها, ولذلك وزارة الداخلية الليبية تستقطب عمال ذكور أكثر من الإناث وذلك بسبب المسؤوليات الوظيفية الإضافية التي يكلف بها الذكر أكثر من الأنثى في هذا المجال.

2. توزيع عينة الدراسة حسب العمر:

جدول رقم (33) توزيع عينة الدراسة حسب العمر

الفئات العمرية	التكرار	النسبة المئوية
من 25 سنة إلى أقل من 35	4	3.6
من 35 سنة إلى أقل من 45	59	53.6
من45 سنة إلى أقل من 55	32	29.1
55سنة فأكبر	15	13.7
المجموع	**110**	**%100**

المصدر: (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يظهر الجدول رقم (33) أن الفئة العمرية الأكثر انتشارا في العينة هي من (35سنة إلى أقل من 45 سنة) بنسبة مئوية بلغت (53.6%), مما يشير إلى أن أغلب المشاركين في الدراسة من فئة منتصف العمر، وهي الفئة الأكثر نشاطًا في سوق العمل، خاصةً في المناصب الإشرافية والأمنية، كما أن نسبة من تجاوزت أعمارهم (55سنة) بلغت (13.6%), مما يعكس وجود كوادر ذات خبرة طويلة.

3. توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

جدول رقم (34) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
أقل من الثانوية العامة	6	5.5
الثانوية العامة أو ما يعادلها	15	13.6
دبلوم عالي	45	40.9
بكالوريوس	23	20.9
ليسانس	19	17.3
ماجستير	2	1.8
المجموع	**110**	**%100**

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

من خلال الجدول رقم (34) نلاحظ المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة من فئة إلى أخرى ,حيث كان عدد أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دبلوم عالي (45) فردًا وهم أكبر فئة في عينة الدراسة بنسبة مئوية بلغت(40.9%), في حين أن عدد أفراد عينة الدراسة الذين مؤهلهم العلمي بكالوريوس بلغ (23) فردًا أي بنسبة مئوية بلغت (20.9%), وأن عدد أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ليسانس بلغ (19) فردًا بنسبة مئوية بلغت (17.3%), في حين بلغ عدد أفراد عينة الدراسة من حملة المؤهلات العلمية الثانوية العامة أو ما يعادلها (15) فرداً بنسبة (13.6%), وعدد أفراد عينة الدراسة من حملة مؤهل علمي أقل من الثانوية العامة بلغ (6) أفراد بنسبة مئوية (5.5%), أما عن عدد أفراد الفئة من حملة رسالة الماجستير بلغ (2) أفراد بنسبة

مئويــة بلغــت(1.8%), **ويعــزو الباحــث ذلــك** حاجــة القطــاع الأمنــي لأشــخاص متعلمــين, إضــافةً إلــى اهتمــام العســكريين بتطــوير أنفســهم بشــكل علمــي أكــاديمي وبمــا يناســب مراكــزهم الوظيفيــة خاصــة أنهــم يتقلــدون رتبــاً ســامية ويحظــون بالعمــل فــي مواقــع إشــراقية, كمــا تعتبــر نســبة (1.8%) حاصــلين علــى دراســات عليــا يشــير إلــى اهتمــام مركــز مــن القيــادات الأمنيــة علــى الالتحــاق ببــرامج الدراســات العليــا, الأمر الذي يمكنهم من التطوير والتأهيل للمناصب القيادية داخل المؤسسة الأمنية.

4. توزيع عينة الدراسة حسب التخصص العلمي:

جدول رقم (35) توزيع عينة الدراسة حسب التخصص العلمي

التخصص	التكرار	النسبة المئوية
إدارة أعمال	57	51.8
إدارة عامة	2	1.8
محاسبة	9	8.2
اقتصاد	7	6.4
هندسة	10	9.1
قانون	18	16.4
حاسوب	2	1.8
تاريخ	4	3.6
لغة عربية	1	0.9
المجموع	**110**	**%100**

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يوضــح الجــدول رقــم (35) توزيــع أفــراد عينــة الدراســة وفقــاً لتخصصــاتهم العلميــة، حيــث بلــغ إجمالي العينة (110) مشاركًا، من تخصصات مختلفة، وفيما يلي تحليل دقيق للتوزيع:

أولاً: التخصصات الأكثر تمثيلاً في العينة

إدارة الأعمــال بنســبة مئويــة بلغــت (51.8%), يشــكل هــذا التخصــص النســبة الأكبــر مــن العينــة بواقــع (57) مشــاركاً، ممــا يشــير إلــى أن غالبيــة الأفــراد العــاملين فــي المجــال المســتهدف يمتلكــون خلفيــة

علمية في إدارة الأعمال، والتي قد تكون ذات صلة بمتطلبات الوظائف الإدارية والمهنية التي تعتمد على المهارات الإدارية والتخطيطية.

القانون بنسبة مئوية بلغت (16.4%), أحتل المرتبة الثانية في التوزيع، حيث بلغ عدد المشاركين من هذا التخصص (18) فرداً، يعكس ذلك أهمية الجوانب القانونية في المؤسسات، خاصةً فيما يتعلق بالالتزام باللوائح والأنظمة، وهو ما قد يكون عاملاً رئيسياً في طبيعة العمل المرتبط بالدراسة.

ثانياً: التخصصات المتوسطة التمثيل

المحاسبة بنسبة مئوية بلغت (8.2%), يمثل هذا التخصص (9) مشاركين من العينة، مما يعكس أهمية الجانب المالي والمحاسبي في المؤسسات المستهدفة بالدراسة.

الهندسة بنسبة بلغت (9.1%), بلغ عدد المشاركين من تخصص الهندسة (10) أفراد، وهو ما يعكس وجود مهنيين ذوي خلفية تقنية في العينة، وربما يشير إلى الحاجة إلى مهارات هندسية في بعض الوظائف.

الاقتصاد بنسبة مئوية بلغت (6.4%), بلغ عدد المشاركين من هذا التخصص (7) أفراد، مما يدل على أهمية التحليل الاقتصادي في بيئة العمل الخاصة بالعينة.

ثالثاً: التخصصات الأقل تمثيلاً

التاريخ بنسبة بلغت (3.6%) حيث بلغ عدد المشاركين (4) أفراد، مما يشير إلى تمثيل ضعيف لهذا المجال مقارنة بالتخصصات الإدارية والقانونية.

إدارة عامة بنسبة بلغت (1.8%), حاسوب بنسبة بلغت (1.8%), كلا التخصصين يمثلهما (2) مشاركان

اللغة العربية بنسبة مئوية بلغت (0.9%), أقل التخصصات تمثيلاً (بمشارك واحد فقط)، مما قد يعكس عدم ارتباط هذا المجال بشكل مباشر بطبيعة العمل المدروس.

وعليـــه تظهـر نتـائج التوزيـع أن غالبيـة أفـراد العينـة يـأتون مـن تخصصـات ذات طـابع إداري وقـانوني (إدارة أعمـال وقـانون)، ممـا يشـير إلـى أن طبيعـة العمـل المسـتهدف فـي الدراسـة يتطلـب خلفيـات "قانونيـة وإداريـة"، امـا التخصصـات الأخـرى ذات العلاقـة المباشـرة بالجوانـب الماليـة والاقتصـادية (المحاسـبة، الاقتصـاد) لـديها حضـور معتبـر ولكـن أقـل نسـبيًا، ممـا يعكـس دورهـا الـداعم أكثـر مـن كونـه دورًا أساسـيًا، فـي حـين أن تخصصـات كـل مـن الهندسـية والتاريخيـة واللغويـة لهـا تمثيـل ضعيف, مما يدل أن هذه الخلفيات قد لا تكون ضرورية أو منتشرة في المجال المستهدف.

5. توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي:

جدول رقم (36) توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
مدير / رئيس	10	9.1
نائب مدير / رئيس	6	5.5
رئيس وحدة	61	55.5
رئيس قسم	26	23.6
رئيس شعبة	2	1.8
مدير مكتب	5	4.5
المجموع	**110**	**%100**

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

مـن خـلال الجـدول رقـم (36) يتضـح أن النسـبة الأكبـر مـن المشـاركين يشـغلون منصـب "رئـيس وحـدة " بنسـبة مئويـة بلغـت (55.4%), يليـه "رئـيس قسـم" بنسـبة بلغـت (23.6%). أمـا المناصـب القياديـة العليـا مثـل " مـدير" أو " نائـب مـدير" فتمثـل نسـبة أقـل، ممـا يعكـس تركيبـة وظيفيـة تتماشـى مـع الهياكـل التنظيميـة للمؤسسـات الأمنيـة. ويـري الباحـث بـأن ذلـك يتفـق مـع الهيكـل التنظيمـي لـوزارة الداخليـة الليبيـة، الـذي يتناسـب فيـه المسـمى الـوظيفي عكسـيًا مـع أعـداد حامليـه، الأمـر الـذي يعكـس وجود انسجام في تسكين العسكريين على الهياكل التنظيمية لدى الأجهزة الأمنية ومديريات الأمن.

6. توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة:

جدول رقم (37) توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة

مدة الخدمة في الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	1	0.9
من 5 سنوات إلى أقل 10سنوات	5	4.5
من 10 سنوات إلى أقل من 15سنة	25	22.7
من 15 سنة إلى أقل من20 سنة	39	35.5
20سنة فأكثر	40	36.4
المجموع	**110**	**%100**

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يظهر الجدول رقم (37) أن أكبر نسبة من أفراد العينة لديهم خبرة تفوق 20 سنة فأكثر بنسبة مئوية بلغت (36.4%), تليها الفئة التي تمتد خبرتها من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة بنسبة بلغت (35.5%)، يعكس هذا التوزيع خبرة مهنية عالية لدى العينة، مما يدعم موثوقية إجاباتهم على الاستبيان، حيث يتوقع أن تكون لديهم دراية كافية بمتغيرات الدراسة.

7. توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة والصفة:

جدول رقم (38) توزيع عينة الدراسة حسب الرتبة

الرتبة	التكرار	النسبة المئوية
لواء	3	2.7
عميد	12	10.9
عقيد	16	14.5
مقدم	19	17.3
رائد	23	20.9
نقيب	10	9.1
ملازم أول	6	5.5
ملازم ثاني	2	1.8
نائب ضابط	10	9.1
موظف	9	8.2
المجموع	**110**	**%100**

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

من خلال الجدول رقم (38) يتضح أن أكبر نسبة من العينة تحمل رتبة "رائد" بنسبة مئوية بلغت (20.9%), تليها رتبة "مقدم" بنسبة بلغت (17.3%), وعقيد بنسبة بلغت (14.5%)، وهذا يدل على أن التوزيع توافقًا مع الهيكل التنظيمي الهرمي لوزارة الداخلية الليبية، حيث تتناسب الرتب الشرطية مع المستويات الوظيفية، مما يعزز جودة العينة ويمثل مختلف الفئات داخل المؤسسة الأمنية.

8. توزيع عينة الدراسة حسب مكان العمل:

جدول رقم (39) توزيع عينة الدراسة حسب مكان العمل

جهة العمل التابع لها	التكرار	النسبة المئوية
مديرية أمن اجدابيا	50	45.5
جهاز مكافحة المخدرات	6	5.4
جهاز المباحث الجنائية	7	6.4
جهاز الشرطة السياحية وحماية الأثار	6	5.4
مصلحة الجوازات والجنسية	6	5.4
الإدارة العامة للأمن المركزي	7	6.4
جهاز مباحث الجوازات	7	6.4
مصلحة السجل المدني	8	7.3
جهاز الشرطة الكهربائية	6	5.4
جهاز مكافحة الهجرة غير الشرعية	7	6.4
المجموع	**110**	**%100**

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يتضح من خلال الجدول رقم (39) أن أكبر نسبة من العينة بلغت (45.5%) تعمل في مديرية أمن إجدابيا، بينما تتوزع النسب الأخرى على الأجهزة الأمنية المختلفة، يعكس هذا التوزيع التفاوت في أعداد العاملين بين الإدارات الأمنية وفقًا لحجمها واختصاصاتها، مما يساهم في تنوع العينة وتمثيلها لمختلف الجهات الأمنية.

9. ترتيب أبعاد المسؤولية الإجتماعية حسب أهميتها من وجهة نظر عينة الدراسة:

جدول رقم (40) ترتيب أبعاد المسؤولية الإجتماعية حسب أهميتها من وجهة نظر عينة الدراسة

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
الخيري	3.95	.61521	79.0	5
الأخلاقي	4.33	.46599	86.6	2
القانوني	4.23	1.19647	84.6	4
الاقتصادي	4.28	.49093	85.6	3
الاجتماعي	4.47	.47938	89.4	1

المصدر: (من إعداد الباحث بناءً على نتائج تحليل الاستبيان)

تم الاختبار باستعمال المتوسطات الحسابية، والترتيب بناءً على قيمة المتوسط الحسابي، ونلاحظ من خلال الجدول رقم (40) أن العاملين عينة الدراسة يرتبون ويولون أهمية لأبعاد المسؤولية الإجتماعية، كما يلي (البعد الاجتماعي، فالأخلاقي، فالاقتصادي، والقانوني، ثم البعد الخيري)، بمتوسطات حسابية مرجحة بلغت (4.47، 4.33، 4.28، 4.23، 3.95) على الترتيب.

حيث بينت نتائج التحليل ومن خلال استجابات عينة الدراسة إن البعد الاجتماعي هو الأكثر أهمية بقيمة بلغت (4.47) وبوزن نسبي (89.4)، يليه البعد الأخلاقي بقيمة بلغت (4.33) وبوزن نسبي (86.6)، يليه البعد الاقتصادي بمتوسط حسابي (4.28) وبوزن نسبي (85.6)، ثم البعد القانوني بمتوسط حسابي بلغ (4.23) وبوزن نسبي بلغ (84.6)، وأخيراً البعد الخيري بمتوسط حسابي بلغ (3.95) وبوزن نسبي بلغ (79.0).

المبحث الثالث: التحليل والإجابة على تساؤلات الدراسة

1.3.3 مقدمة:

يهدف هذا المبحث إلى عرض نتائج استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية التي أفرزتها الاستبانة، من خلال تحليل آراء المديرين ورؤساء الأقسام بمديرية أمن إجدابيا والأجهزة الأمنية الأخرى التابعة لوزارة الداخلية بمدينة إجدابيا، حول واقع تبني المسؤولية الإجتماعية لدى وزارة الداخلية الليبية، بأبعادها الخمسة (البعد الخيري، الأخلاقي، القانوني، الاقتصادي، الاجتماعي) من وجهة نظر العاملين بمديرية أمن إجدابيا والإدارات والأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية بمدينة إجدابيا من أصحاب المناصب الإشرافية.

ويحاول الباحث من خلال هذا المبحث الراهن أن يستعرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها من أجل الإجابة على أهداف الدراسة وتساؤلاتها، وذلك عبر استعراض التوصيف الإحصائي لمحاور الدراسة، ولتحقيق ذلك أستخدم الباحث جداول التوزيع التكراري والنسب المئوية والأوساط الحسابية لتقدير المستويات، والانحرافات المعيارية، وذلك تمهيدًا للإجابة على تساؤلات الدراسة بناءً على البيانات التي تم تجميعها من عينة الدراسة، وصولاً الي تحليل ومناقشة النتائج وتحديد مدي الدلالة الإحصائية لكل منها.

يكون القرار لمستوي الأهمية على النحو التالي:

مستوى الأهمية	المنخفضة	المتوسطة	المرتفعة
التقدير	من 1 إلى أقل من 2.33	من 2.33 إلى أقل من 3.66	من 3.67 فأكثر

2.3.3 الإجابة على تساؤلات الدراسة:

للإجابة على **التساؤل الرئيس الأول:** الذي ينص على معرفة: **واقع تبني وزارة الداخلية الليبية للمسؤولية الاجتماعية؟** تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتصورات

العـاملين فـي وزارة الداخليـة مـن أصـحاب المناصـب الإشـرافية داخـل مدينـة إجـدابيا وذلـك علـى مسـتوى كل بعد والبعد الكلي للمسؤولية الاجتماعية، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (41) كالتالي:

جدول رقم (41) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى تبين المسؤولية الإجتماعية بحسب الوسط الفرضي باستخدام اختبار One-Sample Test

البعد	القيم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	قيمة الدلالة
البعد الخيري (الإنساني)	110	3.95	.61521	16.149	109	.000
البعد الأخلاقي	110	4.33	.46599	29.832	109	.000
البعد القانوني	110	4.23	1.19647	10.758	109	.000
البعد الاقتصادي	110	4.28	.49093	27.423	109	.000
البعد الاجتماعي	110	4.47	.47938	32.062	109	.000
متغير المسؤولية الإجتماعية	110	4.25	.46424	28.236	109	.000
الوسط الفرضي للمقياس = 3 / مستوى المعنوية 0.05						

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

تـم اختبـار تبنـي المسـؤولية الإجتماعيـة باسـتخدام اختبـار **One-Sample Test** حيـث أظهـرت النتـائج أن جميـع أبعـاد المسـؤولية الإجتماعيـة (الخيـري، الأخلاقـي، القـانوني، الاقتصـادي، الاجتمـاعي) كانـت ذات دلالـة إحصـائية عنـد مسـتوى معنويـة (0.05) (قيمـة الدلالـة = 000.) يشـير هـذا إلـى أن أفـراد العينـة يتبنـون هـذه الأبعـاد بشـكل واضـح، كمـا جـاءت المتوسـطات الحسـابية لجميـع الابعـاد علـى التـوالي: البعـد الاجتمـاعي (4.47)، البعـد الأخلاقـي (4.33)، البعـد الاقتصـادي (4.28)، البعـد القـانوني (4.23)، البعـد الخيـري (3.95)، ويلاحـظ بـان جميـع الابعـاد جـاءت أعلـي مـن 3 وهـذا يشـير الـي مسـتوى مرتفعًـا مـن التبنـي، وبشـكل عـام تظهـر نتـائج الدراسـة أن أفـراد العينـة (مـديرو المناصـب الإشـرافية فـي مدينـة إجـدابيا)، يتبنـون المسـؤولية الإجتماعيـة **بدرجـة عاليـة**، خاصـةً تجاه العاملين والمجتمع.

للإجابة على **التساؤل الرئيس الثاني:** الذي ينص على معرفة: **ما مستوى تطبيق المسؤولية الإجتماعية بأبعادها (الخيرية، الأخلاقية، القانونية، الاقتصادية، الإجتماعية) تجاه العاملين والمجتمع في وزارة الداخلية بمدينة إجدابيا؟** تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتصورات العاملين في وزارة الداخلية من أصحاب المناصب الإشرافية داخل مدينة إجدابيا وذلك على مستوى كل بعد والبعد الكلي للمسؤولية الاجتماعية، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (42) كالتالي:

- **البعد الخيري (الإنساني):**

جدول رقم (42) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين للبعد الخيري

الفقرات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		الوسط المرجح	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
1	45	40.9	60	54.5	4	3.6	1	.9	0	0	4.35	.599	87
2	22	20	35	31.8	41	37.3	11	10	1	.9	3.60	.950	72
3	30	27.3	45	40.9	25	22.7	9	8.2	1	.9	3.85	.947	77
4	34	30.9	60	54.5	14	12.7	2	1.8	0	0	4.15	.702	83
5	25	22.7	41	37.3	39	35.5	5	4.5	0	0	3.78	.850	76
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد بشكل عام											3.95	.61521	

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يشير الجدول رقم (42) إلى أن إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بتبني المسؤولية الإجتماعية، أظهرت أن المتوسط العام لتصورات العاملين من أصحاب المناصب الإشرافية في وزارة الداخلية بمدينة إجدابيا تجاه فقرات" البعد الخيري" كان مرتفعًا، بمتوسط حسابي بلغ (3.95)، مما يشير إلى درجة موافقة عالية.

حيث أحرزت الفقرة رقم (1) التي تنص على "يتحصل الموظفين على دعم لمساعدتهم في حل مشاكلهم الإجتماعية"، المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.35)، وبدرجة موافقة مرتفعة، وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.95)، وبانحراف معياري (0.59)، أما الفقرة رقم (2)

والتي تنص على " تقدم جهة عملك خدمات أو دعم للمؤسسات الخيرية", فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (3.60)، وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي البالغ (3.95)، وبانحراف معياري (0.95)، مما يعكس درجة موافقة متوسطة.

بناءً على إجابات أفراد عينة الدراسة حول تبني مديري المناصب الإشرافية في وزارة الداخلية بمدينة إجدابيا للمسؤولية الإجتماعية تجاه العاملين والمجتمع حول تبني فقرات البعد الخيري، تبين أن هناك تبني وبدرجة عالية للمسؤولية الإجتماعية تجاه العاملين والمجتمع لمجموعة فقرات البعد الخيري وكما هو موضح سابقًا.

- **البعد الأخلاقي:**

جدول رقم (43) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين للبعد الأخلاقي

الفقرات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		الوسط المرجح	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
6	36	32.7	29	26.4	33	30	10	9.1	2	1.8	3.79	1.059	75.8
7	35	31.8	70	63.6	5	4.5	0	0	0	0	4.27	.540	85.4
8	81	73.6	26	23.6	3	2.7	0	0	0	0	4.71	.513	94.2
9	72	65.5	35	31.8	3	2.7	0	0	0	0	4.63	.539	92.6
10	50	45.5	38	34.5	20	18.2	1	.9	1	.9	4.23	.842	84.6
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد بشكل عام											4.33	.46599	

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يشير الجدول رقم (43) إلى نتائج إجابات أفراد العينة حول المهارات المرتبطة بتبني المسؤولية الإجتماعية، ويتضح أن المتوسط العام لتصورات العاملين من شاغلي المناصب الإشرافية في وزارة الداخلية بمدينة إجدابيا بشأن البعد الأخلاقي جاء مرتفعًا، بمتوسط حسابي عام بلغ (4.33)، ما يدل على درجة عالية من الموافقة. حيث أظهرت الفقرة رقم (8) والتي تنص على" تتوافق رسالة عملك وأهدافها مع أهداف وقيم المجتمع", أعلى متوسط حسابي بين الفقرات بلغ (4.71) وبانحراف معياري بلغ (0.51) ونسبة مئوية بلغت (94.2%) وهو ما يعكس توافقًا قويًا

بين رسالة العمل والقيم المجتمعية، أما الفقرة رقم (6) التي تنص على" تتحمل جهة عملك المسؤولية عن الأضرار التي يتعرض لها الموظفون أثناء العمل", فقد حصلت على أدنى متوسط حسابي بين الفقرات بلغ (3.79), مما يدل على درجة موافقة متوسطة, وجاء الانحراف المعياري (1.05) ونسبة مئوية بلغت (75.8%) لهذه الفقرة, وهو الأقل مقارنة بباقي الفقرات, مما يشير إلى تباين محدود في آراء المشاركين, وبشكل عام فإن المتوسط الكلي المرتفع البالغ (4.33) يعكس اهتمام المؤسسات بالجوانب الأخلاقية, وهو ما يُعزي إلى الخلفية الدينية والثقافية للمجتمع الليبي, الذي يولي أهمية كبيرة للالتزام الأخلاقي, خصوصًا في مجال العمل, فالتعاليم الإسلامية توجه الأفراد نحو الالتزام بالأخلاق في مختلف المواقف, وهو ما تنعكس آثاره على سلوك المؤسسات, التي تلتزم بدورها بالقيم الأخلاقية عند تعاملها مع الموظفين والمواطنين احتراما لقيم المجتمع وحقوق الإنسان.

وبناءً على ما سبق، يتضح أن عينة الدراسة من العاملين في وزارة الداخلية بمدينة إجدابيا يظهرون وعيًا عاليًا بالمسؤولية الإجتماعية، خصوصًا في جانب البعد الأخلاقي، مما يعكس تبنيهم لممارسات أخلاقية في بيئة عملهم.

- **البعد القانوني:**

جدول رقم (44) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين للبعد القانوني

الفقرات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		الوسط المرجح	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
11	84	76.4	23	20.9	3	2.7	0	0	0	0	4.19	4.819	83.8
12	31	28.2	33	30	37	33.6	7	6.4	2	1.8	3.76	.995	75.2
13	34	30.9	64	58.2	7	6.4	4	3.6	1	.9	4.15	.764	83.0
14	34	30.9	69	62.7	6	5.5	0	0	1	.9	4.23	.630	84.6
15	32	29.1	37	33.6	34	30.9	2	1.8	5	4.5	3.81	1.027	76.2
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد بشكل عام											4.23	1.19647	

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يتضح من نتائج الجدول رقم (44) أن تصورات العاملين من أصحاب المناصب الإشرافية في وزارة الداخلية بمدينة إجدابيا كانت إيجابية بدرجة عالية تجاه فقرات "البعد القانوني" للمسؤولية الإجتماعية, حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (4.23), وهو ما يشير إلى درجة موافقة مرتفعة, وبانحراف معياري بلغ (0.99), وقد تبين أن أعلى فقرات هذا البعد كانت الفقرة رقم (14) التي تنص على " تلتزم جهة عملك وأقسامها بالقوانين التي تستهدف الحفاظ على البيئة" , حيث حصلت على متوسط حسابي بلغ(4.23), وهو الأعلى ترتيبًا, وبانحراف معياري بلغ (0.63), مما يعكس وعيًا بيئيًا ملحوظًا لدى العاملين, أما الفقرة رقم (12) التي تنص على " تلتزم جهة عملك بالقوانين التي تسعي لتوفير الرعاية الصحية للموظفين"، جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.76), وبانحراف معياري (0.99), مازال ضمن درجة الموافقة ولكن أقل من باقي الفقرات.

وبشكل عام تشير هذه النتائج التزام المؤسسة عينة الدراسة تسعى لاحترام القوانين، سواء تعلق الأمر بالسلامة المهنية لموظفيها والمجتمع، حيث توفر كل الوسائل والأدوات لتضمن هذه السلامة، أن العاملين يدركون أهمية البعد القانوني كجزء من مسؤوليتهم الإجتماعية تجاه المجتمع والمؤسسة، مما يعزز من صورة الوزارة كمؤسسة واعية ومهنية.

- **البعد الاقتصادي:**

جدول رقم (45) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين للبعد الاقتصادي

الفقرات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		الوسط المرجح	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
16	78	70.9	30	27.3	2	1.8	0	0	0	0	4.69	.502	93.8
17	33	30	31	28.2	19	17.3	16	14.5	11	10	3.54	1.325	70.8
18	49	44.5	54	49.1	6	5.5	0	0	1	.9	4.36	.674	87.2
19	53	48.2	50	45.5	5	4.5	2	1.8	0	0	4.40	.666	88
20	56	50.9	47	42.7	5	4.5	2	1.8	0	0	4.43	.670	88.6
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد بشكل عام											4.28	.49093	

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يشير الجدول رقم (45) إلى إجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات المتعلقة بتبني المسؤولية الإجتماعية، حيث يتضح أن المتوسط العام لتصورات العاملين من أصحاب المناصب الإشرافية في وزارة الداخلية بمدينة إجدابيا تجاه فقرات "البعد الاقتصادي" جاءت بدرجة عالية، بمتوسط حسابي عام بلغ (4.28)، وقد احتلت الفقرة رقم (16) التي تنص على" تعتبر جهة عملك أن تقديم الخدمات المجتمعة هو هدف رئيسي وليس لتحقيق أرباح" المرتبة الأولي مقارنة بباقي فقرات البعد الاقتصادي، فكانب بمتوسط حسابي بلغ (4.69), وهي درجة موافقة مرتفعة, وتعد الأعلى مقارنة بالمتوسط العام البالغ (4.28), وبانحراف معياري بلغ (0.50).

أما في المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (17) التي تنص على " تمتلك جهة عملك وأقسامها القدرات والمهارات البشرية التي تمكنها من النهوض بالدور والمسؤولية الإجتماعية تجاه الأخرين"، مقارنة بباقي فقرات البُعد الاقتصادي بمتوسط حسابي بلغ (3.54)، وبانحراف معياري (1.32)، مما يعكس درجة موافقة متوسطة، وهو أدني من المتوسط الحسابي الكلي البالغ (4.28)، كما يلاحظ من نتائج الدراسة أن المؤسسات التابعة لوازرة الداخلية الليبية بمدينة اجدابيا تلتزم بقواعد المنافسة الشريفة، وذلك في أطار ما ينص علية القانون المؤسسة.

وبشكل عام وبناءً على ما تم عرضه من النتائج السابقة للبُعد الاقتصادي الواردة بالجدول رقم (45) تبين من إجابات عينة الدراسة من مديري المناصب الإشرافية في وزارة الداخلية بمدينة إجدابيا، ان وجود تصورات إيجابية تجاه العاملين والمجتمع حول تبني فقرات "البعد الاقتصادي", مما يدل على درجة عالية من الالتزام بالمسؤولية الإجتماعية، كما تم عرضة بالتفصيل بالنتائج السابقة.

- **البعد الاجتماعي:**

جدول رقم (46) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات العاملين للبعد الاجتماعي

الفقرات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		الوسط المرجح	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
21	71	64.5	38	34.5	1	.9	0	0	0	0	4.64	.502	92.8
22	56	50.9	51	46.4	1	.9	2	1.8	0	0	4.46	.616	89.2
23	56	50.9	49	44.5	4	3.6	1	.9	0	0	4.45	.615	89
24	51	46.4	49	44.5	7	6.4	2	1.8	1	.9	4.34	.758	86.8
25	53	48.2	54	49.1	1	.9	2	1.8	0	0	4.44	.614	88.8
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد بشكل عام											4.47	.47938	

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يشير الجدول رقم (46) إلى إجابات أفراد عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بتبني المسؤولية الإجتماعية, حيث يتضح أن المتوسط العام لتصورات العاملين من أصحاب المناصب الإشرافية في وزارة الداخلية بمدينة إجدابيا لفقرات " البعد الاجتماعي" بشكل عام جاءت بدرجة عالية, بمتوسط حسابي عام بلغ (4.47), يشير المتوسط العام المرتفع إلى وجود وعي والتزام قوي بأبعاد المسؤولية الإجتماعية لدى أصحاب المناصب الإشرافية في وزارة الداخلية الليبية بمدينة إجدابيا, وهذا يعكس ثقافة إيجابية داخل المؤسسة تجاه القضايا المجتمعية, في المقابل جاءت الفقرة رقم (21) التي تنص على" تحيي جهة عملك المناسبات الوطنية المختلفة" , المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.64), وبانحراف معياري بلغ (0.50), وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.47), وهو ما يؤكد على الدور الوطني للوزارة وحرصها على تعزيز الانتماء والهوية الإجتماعية, مما يدعم التماسك المجتمعي. في حين جاءت الفقرة رقم (24) التي تنص على" تساهم جهة عملك في تحقيق التكافل الاجتماعي بين شرائح المجتمع"، في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد رغم أن الفقرة الخاصة بالتكافل الاجتماعي جاءت في المرتبة الأخيرة إلا أن درجة الموافقة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (4.34)، وهي تعكس درجة موافقة مرتفعة أيضًا، وهو أدنى

مـن المتوسـط الحسـابي الكلـي البـالغ (4.47)، وبـانحراف معيـاري بلـغ (0.75) ويشـير الانحـراف المعيـاري الأكبـر إلـى تبـاين فـي الآراء، ممـا قـد يسـتدعي تعزيـز البـرامج التـي تـدعم التكافـل بشـكل عملي وملموس.

بنـاءً علـى إجابـات أفـراد عينـة الدراسـة حـول تبنـي مـديري المناصـب الإشـرافية فـي وزارة الداخليـة بمدينـة إجـدابيا المسـؤولية الإجتماعيـة تجـاه العـاملين والمجتمـع حـول تبنـي فقـرات البعـد الاجتمـاعي، تبـين أن هنـاك تبنـي وبدرجـة عاليـة للمسـؤولية الإجتماعيـة تجـاه العـاملين والمجتمـع لمجموعـة فقـرات البعد الاجتماعي، كما تم توضيحه في النتائج السابقة.

للإجابـة علـى **التسـاؤل الـرئيس الثالـث:** الـذي يـنص علـى: **هـل توجـد فروقـات ذات دلالـة إحصـائية عنـد مسـتوى دلالـة (a=0.05) بـين متوسـطات إجابـات المبحـوثين حـول المسـؤولية الإجتماعيـة تعـزي لمتغيـرات (الفئـة العمريـة، المؤهـل العلمـي، المسـمى الـوظيفي، مـدة الخدمـة، الرتبـة، جهـة العمـل) تجـاه العـاملين والمجتمـع فـي وزارة الداخليـة بمدينـة إجـدابيا؟** مـن أجـل الإجابـة علـى هـذا التسـاؤل، تـم اسـتخراج المتوسـطات الحسـابية والانحرافـات المعياريـة لكـل متغيـر مـن المتغيرات الديمغرافية وذلك على النحو التالي:

- **الفئـة العمريـة: هـل توجـد فروقـات ذات دلالـة إحصـائية فـي متوسـطات إجابـات المبحـوثين حـول واقـع تبنـي المسـؤولية الإجتماعيـة تعـزي إلـى متغيـر الفئـة العمريـة عنـد مسـتوى دلالـة (a=0.05) تجـاه العاملين والمجتمع في وزارة الداخلية بمدينة إجدابيا؟**

وللإجابـة علـى هـذا التسـاؤل، تـم اسـتخراج المتوسـطات الحسـابية والانحرافـات المعياريـة وذلـك حسـب متغيـر الفئـة العمريـة، لعينـة الدراسـة تجـاه العـاملين والمجتمـع فـي وزارة الداخليـة بمدينـة إجـدابيا، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (47) على النحو التالي:

جدول رقم (47) يوضح اختبار تحليل التباينOne-Way ANOVA (لمتغير الفئة العمرية)

المتغير الرئيسي	الفئة العمرية	القيم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة One-Way ANOVA	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المسؤولية الاجتماعية	من25- أقل من 35 سنة	4	4.2000	.59059	1.900	3	.134
	من35- أقل من 45 سنة	59	4.1715	.34466			
	من 45 -أقل من 55 سنة	32	4.4100	.62093			
	من 55 سنة فأكبر	15	4.2293	.41444			
	المجموع	110	4.2498	.46424			

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يتضح من الجدول رقم (47) أن من خلال تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) الذي تم إجراؤه باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)، تبين أن مستوى الدلالة (Sig) للمتغير الرئيس (المسؤولية الإجتماعية) هي (0.134)، وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات المبحوثين حول واقع تبني المسؤولية الإجتماعية حسب متغير الفئة العمرية.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن المبحوثين بغض النظر عن فئاتهم العمرية، يعملون في بيئة عمل متجانسة ويتعرضون لنفس الظروف والعوامل المؤثرة، هذا يؤدي إلى تشابه في استجاباتهم حول تبني المسؤولية الإجتماعية.

بشكل عام تشير النتائج الي أن متغير الفئة العمرية ليس له تأثير كبير على مستوى استجابات المبحوثين حول تبني المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين والمجتمع بوازرة الداخلية في المجمع قيد الدراسة.

- **هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات المبحوثين حول واقع تبني المسؤولية الإجتماعية تعزي إلى متغير المؤهل التعليمي عند مستوى دلالة (a=0.05) تجاه العاملين والمجتمع في وزارة الداخلية بمدينة إجدابيا؟**

للإجابة على هذا التساؤل، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب متغير المؤهل التعليمي، وذلك كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (48) يوضح اختبار تحليل التباين One-Way ANOVA (لمتغير المؤهل التعليمي)

المتغير الرئيسي	المؤهل التعليمي	القيم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة One-Way ANOVA	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المسؤولية الإجتماعية	أقل من الثانوية العامة	6	4.6133	.38004	1.721	5	.136
	الثانوية العامة أو ما يعادلها	15	4.2667	.38565			
	دبلوم عالي	45	4.2853	.39613			
	بكالوريوس	23	4.1965	.68234			
	ليسانس	19	4.1663	.27464			
	ماجستير	2	3.6400	.62225			
	المجموع	**110**	**4.2498**	**.46424**			

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يتضح من الجدول رقم (48) أن من خلال تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) الذي تم إجراؤه باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)، تبين أن مستوى الدلالة (Sig) للمتغير الرئيس (المسؤولية الإجتماعية) هي (0.136)، وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات المبحوثين حول واقع تبني المسؤولية الإجتماعية حسب متغير المؤهل التعليمي.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن المبحوثين بغض النظر عن مؤهلاتهم التعليمية، يعملون في بيئة عمل متجانسة ويتعرضون لنفس الظروف والعوامل المؤثرة، هذا يؤدي إلى تشابه في استجاباتهم حول تبني المسؤولية الإجتماعية.

بشكل عام تشير النتائج الي أن متغير المؤهل التعليمي ليس له تأثير كبير على مستوى استجابات المبحوثين حول تبني المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين والمجتمع بوازرة الداخلية في المجمع قيد الدراسة.

- **هـل توجـد فروقـات ذات دلالـة إحصـائية فـي متوسـطات إجابـات المبحـوثين حـول واقـع تبنـي المسـؤولية الإجتماعيـة تعـزي إلـى متغيـر المسـمى الـوظيفي عنـد مسـتوى دلالـة (a=0.05) تجـاه العاملين والمجتمع في وزارة الداخلية بمدينة إجدابيا؟**

للإجابـة علـى هـذا التسـاؤل، تـم اسـتخراج المتوسـطات الحسـابية والانحرافـات المعياريـة حسـب المسمى الوظيفي، وذلك كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (49) يوضح اختبار تحليل التباين One-Way ANOVA (لمتغير المسمى الوظيفي)

المتغير الرئيسي	المسمى الوظيفي	القيم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة One-Way ANOVA	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المسؤولية الإجتماعية	مدير / رئيس	10	4.2034	.99689	.560	5	.731
	نائب مدير / رئيس	6	4.5033	1.26599			
	رئيس وحدة	61	4.0711	1.09636			
	رئيس قسم	26	4.1142	1.21254			
	رئيس شعبة	2	5.0185	.10546			
	مدير مكتب	5	3.7176	1.12570			
	المجموع	110	4.2498	.46424			

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يتضـح مـن الجـدول رقـم (49) أن مـن خـلال تحليـل التبـاين الأحـادي (One-Way ANOVA) الـذي تـم إجـراؤه باسـتخدام برنـامج الـرزم الإحصـائية (SPSS)، تبـين أن مسـتوى الدلالـة (Sig) للمتغيـر الـرئيس (المسـؤولية الإجتماعيـة) هـي (0.731)، وهـي أعلـى مـن مسـتوى الدلالـة المعتمـد فـي الدراسـة (0.05)، وهـذا يـدل علـى عـدم وجـود فـروق ذات دلالـة إحصـائية فـي متوسـطات إجابـات المبحوثين حول واقع تبني المسؤولية الإجتماعية حسب متغير المسمى الوظيفي.

يمكـن تفسـير هـذه النتيجـة بـأن المبحـوثين بغـض النظـر عـن المسـمى الـوظيفي الـذي يشـغلونه، يعملـون فـي بيئـة عمـل متجانسـة ويتعرضـون لـنفس الظـروف والعوامـل المـؤثرة، هـذا يـؤدي إلـى تشـابه في استجاباتهم حول تبني المسؤولية الاجتماعية.

بشكل عام تشير النتائج الي أن متغير المُسمى الوظيفي ليس له تأثير كبير على مستوى استجابات المبحوثين حول تبني المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين والمجتمع بوازرة الداخلية في المجمع قيد الدراسة.

- **هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات المبحوثين حول واقع تبني المسؤولية الإجتماعية تعزي إلى متغير مدة الخدمة عند مستوى دلالة (a=0.05) تجاه العاملين والمجتمع في وزارة الداخلية بمدينة إجدابيا؟**

للإجابة على هذا التساؤل، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب متغير مدة الخدمة، وذلك كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (50) يوضح اختبار تحليل التباين One-Way ANOVA (لمتغير مدة الخدمة)

المتغير الرئيسي	مدة الخدمة	القيم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة One-Way ANOVA	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المسؤولية الإجتماعية	أقل من 5 سنوات	1	5.0000	.	1.378	4	.246
	من 5 – أقل من 10 سنوات	5	4.2240	.46613			
	أقل من 15 سنة–من 10	25	4.1232	.36985			
	من15 – أقل من 20 سنة	39	4.2421	.53563			
	20سنة فأكثر	40	4.3210	.43162			
	المجموع	**110**	**4.2498**	**.46424**			

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يتضح من الجدول رقم (50) أن من خلال تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) الذي تم إجراؤه باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS), تبين أن مستوى الدلالة (Sig) للمتغير الرئيس (المسؤولية الإجتماعية) هي (0.249), وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05), وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات المبحوثين حول واقع تبني المسؤولية الإجتماعية حسب متغير مدة الخدمة.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن المبحوثين بغض النظر عن مدة خدمتهم في الوظيفة، يعملون في بيئة عمل متجانسة ويتعرضون لنفس الظروف والعوامل المؤثرة، وعلى إطلاع بالخدمات والأنشطة التي تقدمها جهات أعمالهم للعاملين والمجتمع المحلي، هذا يؤدي إلى تشابه في استجاباتهم حول تبني المسؤولية الاجتماعية، بشكل عام تشير النتائج الي أن متغير مدة الخدة ليس له تأثير كبير على مستوى استجابات المبحوثين حول تبني المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين والمجتمع بوازرة الداخلية في المجمع قيد الدراسة.

- **هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات المبحوثين حول واقع تبني المسؤولية الإجتماعية تعزي إلى متغير الرتبة عند مستوى دلالة (a=0.05) تجاه العاملين والمجتمع في وزارة الداخلية بمدينة إجدابيا؟**

للإجابة على هذا التساؤل، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب متغير الرتبة، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (51) يوضح اختبار تحليل التباين One-Way ANOVA (لمتغير الرتبة)

المتغير الرئيسي	الرتبة	القيم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة One-Way ANOVA	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المسؤولية الإجتماعية	لواء	3	4.3067	.18037	.696	9	.711
	عميد	12	4.1967	.34723			
	عقيد	16	4.3950	.49421			
	مقدم	19	4.2021	.38145			
	رائد	23	4.3443	.64630			
	نقيب	10	4.0640	.30591			
	ملازم أول	6	4.2067	.48492			
	ملازم ثاني	2	4.5000	.70711			
	نائب ضابط	10	4.2560	.49359			
	موظف	9	4.0756	.25803			
	المجموع	**110**	**4.2498**	**.46424**			

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يتضح من الجدول رقم (51) أن من خلال تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) الذي تم إجراؤه باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)، تبين أن مستوى الدلالة (Sig) للمتغير الرئيسي (المسؤولية الإجتماعية) هي (0.711)، وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05), وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات المبحوثين حول واقع تبني المسؤولية الإجتماعية حسب متغير الرتبة، وتشير هذه النتيجة الي أن المبحوثين، يعملون في بيئة عمل متجانسة, حيث يتعرضون لنفس الظروف والعوامل المؤثرة, مما يؤدي إلى تشابه في استجاباتهم حول تبني المسؤولية الاجتماعية، بشكل عام تشير النتائج الي أن متغير الرُتبة ليس له تأثير كبير على مستوى استجابات المبحوثين حول تبني المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين والمجتمع بوازرة الداخلية في المجمع قيد الدراسة.

- **هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات المبحوثين حول واقع تبني المسؤولية الإجتماعية تعزي إلى متغير جهة العمل عند مستوى دلالة (a=0.05) تجاه العاملين والمجتمع في وزارة الداخلية بمدينة إجدابيا؟**

للإجابة على هذا التساؤل، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب متغير جهة العمل، وذلك كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (52) يوضح اختبار تحليل التباين One-Way ANOVA (لمتغير جهة العمل)

المتغير الرئيسي	الجهة	القيم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة One-Way ANOVA	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المسؤولية الإجتماعية	مديرية أمن اجدابيا	50	4.2560	.54355	2.925	9	.004
	جهاز مكافحة المخدرات	6	4.0467	.20461			
	جهاز المباحث الجنائية	7	4.8286	.45356			
	جهاز الشرطة السياحية وحماية الأثار	6	3.7200	.31190			
	مصلحة الجوازات والجنسية	6	4.1267	.28105			
	الإدارة العامة للأمن المركزي	7	4.2571	.17566			
	جهاز مباحث الجوازات	7	4.2743	.28512			
	مصلحة السجل المدني	8	4.0800	.27547			

	جهاز الشرطة الكهربائية	6	4.4267	.16908			
	جهاز مكافحة الهجرة غير الشرعية	7	4.3714	.27297			
	المجموع	**110**	**4.2498**	**.46424**			

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يظهر الجدول رقم (52) تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمتغير جهة العمل، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس مدى اختلاف استجابات العاملين حول واقع تبني المسؤولية الإجتماعية، وفقً لجهة العمل، وقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.004)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05)، مما يشير إلى أن هناك اختلافاً معنويًا بين الجهات المختلفة فيما يتعلق بتبني المسؤولية الإجتماعية.

وبتحليل المتوسطات الحسابية، يتضح أن المتوسط الأعلى لجهاز المباحث الجنائية جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.82)، مما يعكس إدراكًا مرتفعًا لتبني المسؤولية الإجتماعية ضمن هذه الجهة، يلي ذلك في المرتبة الثانية جهاز الشرطة الكهربائية بمتوسط حسابي (4.42)، ثم في المرتبة الثالثة جهاز مكافحة الهجرة غير الشرعية بمتوسط حسابي (4.37)، أما في المرتبة الرابعة فجاء جهاز مباحث الجوازات بمتوسط حسابي (4.27)، تليها في المرتبة الخامسة مديرية أمن إجدابيا والإدارة العامة للدعم المركزي بمتوسط حسابي (4.25).

3.3.3 الإجابة على أسئلة المقابلة:

السؤال الأول: والذي ينص علي: هل يوجد قسم للمسؤولية الإجتماعية في محل عملك؟

جدول رقم (53) عدد إجابات المبحوثين بوجود قسم للمسؤولية الإجتماعية

هل يوجد قسم للمسؤولية الإجتماعية في محل عملك؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	15	13.6
لا	95	86.4
المجموع	**110**	**%100**

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يتناول الجدول رقم (53) إجابات المشاركين حول سؤال المقابلة الذي ينص على: هل يوجد قسم للمسؤولية الإجتماعية في محل عملك؟ وتشير إجابات المبحوثين الي ان 15 موظف أي ما نسبته 13.6% فقط من أصل 110 موظف بالمجتمع قيد الدراسة قد أفادوا بوجود قسم مختص بالمسؤولية الإجتماعية في جهة عملهم، مما يعكس وجود اهتمام مؤسسي نحو تفعيل دور المسؤولية الإجتماعية في بعض المؤسسات التابعة لوزارة الداخلية اجدابيا.

ورغم أن 95 موظفا، أي ما نسبة ب 86.4%، أشاروا إلى عدم وجود هذا القسم، إلا أن وجود نسبة وإن كانت محدودة ممن أكدوا توفره، يعد مؤشرًا مشجعًا على التوجه نحو تبني هذا المفهوم داخل بعض الجهات، وهو ما قد يُمهد لتوسع أكبر مستقبلاً في هذا الاتجاه.

وبشكل عام يمكن القول إن هناك بوادر إيجابية نحو ترسيخ مفهوم المسؤولية الإجتماعية في بيئة العمل، مع إمكانية تنميته وتفعيله بشكل أوسع في قادم السنوات.

السؤال الثاني: إذا كانت الإجابة نعم أرجو كتابة مهام ومسؤوليات قسم المسؤولية الإجتماعية في عملك؟

جدول رقم (54) يوضح إجابات المبحوثين بمهام ومسؤوليات قسم المسؤولية الإجتماعية

المهام والمسؤوليات؟	التكرار	النسبة المئوية
تقديم المساعد لهم إذا تطلب الأمر في جميع الظروف	10	58.8
حل مشاكلهم حسب الإمكانيات المتاحة	7	41.2
المجموع	**17**	**%100**

المصدر (من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS)

يتناول الجدول رقم (53) إجابات المشاركين حول سؤال المقابلة الذي ينص على: إذا كانت الإجابة على السؤال الأول بنعم فأرجو كتابة مهام ومسؤوليات قسم المسؤولية الإجتماعية في عملك؟ يتضح من الجدول رقم (54) من خلال إجابات العاملين في وزارة الداخلية في مدينة إجدابيا ممن أفادوا بوجود قسم للمسؤولية الإجتماعية في أماكن عملهم أن عددهم بلغ 15 موظفًا, في حين بلغ عدد الإجابات17 إجابة, نظرًا لتقديم بعض المشاركين أكثر من إجابة, حيث عبروا عن أكثر من مهمة أو مسؤولية لقسم المسؤولية الإجتماعية في محل عملهم, بينما أكتفى البعض

الآخر بإجابة واحدة فقط, ومن خلال تحليل هذه الإجابات, تبين أن أغلب البرامج التي يقوم بها قسم المسؤولية الإجتماعية في بعض الأجهزة التابعة لوزارة الداخلية في مدينة إجدابيا تتركز في تقديم المساعدات العينية, وتندرج غالبًا ضمن أنشطة قسم العلاقات العامة.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

1.4 المقدمة:

يكرس هذا الفصل الذي يعد نهاية الجهد المبذول في إعداد هذه الدراسة لاستعراض أهم الاستنتاجات المستندة على ما تقدم من تحليل، وتفسير نظري، وتكوين فكري، وتحقق عملي، وهو ما تختص به فقرة الاستنتاجات، وفي ضوء النتائج تأتي التوصيات وما يعتقد الباحث صوابًا، ومن أجل الارتقاء لمبتغى هذه المقاصد، سيتألف هذا الفصل من فقرتين هما النتائج والتوصيات.

2.4 مناقشة نتائج الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التحقق من وجود علاقة بين واقع تبني المسؤولية الإجتماعية لدى وزارة الداخلية الليبية، ونمط التبني المتبع بمديرية أمن إجدابيا والأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية العاملة بمدينة إجدابيا، بالإضافة إلى التحقق من وجود تأثير للمتغيرات المنظمية على نمط التبني المتبع وقد أثارت الدراسة جملة من التساؤلات بطبيعة العلاقة بين متغير الدراسة وأبعادها الخمسة، وتوصلت إلى عدة استنتاجات ساهمت في حل مشكلة الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها ويحاول الباحث هنا الإشارة إلى أبرز هذه الاستنتاجات.

1.2.4 النتائج المتعلقة بخصائص عينة الدراسة الديموغرافية:

نبدأ تحليلنا للاستبيان بالبيانات الخاصة بالمتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة وذلك من خلال: (النوع، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، التخصص، الرتبة، مدة الخدمة، المسمى الوظيفي، جهة العمل)، فيما يتعلق بالبيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة كالتالي:

من خلال الجدول رقم (32) يتبين أن عدد الذكور العاملين في الإدارات والأجهزة الأمنية عينة الدراسة داخل مدينة إجدابيا بلغت نسبتهم (100%), ونسبة الإناث بلغت (0%), وهذا راجع للثقافة المجتمعية السائدة في ليبيا بشكل عام, ومدينة إجدابيا بشكل خاص في توظيف الذكور أكثر من الإناث في الأجهزة الأمنية, بالإضافة إلى الطبيعة المحافظة للمجتمع الليبي, والتي تقيد عمل المرأة في عدد من المجالات الأمنية التي تتطلب أعمال شاقة مثل (الإقتحامات والمداهمات الأمنية,

الإستيقافات الليلية، والتواجد الدائم في الميدان والاحتكاك بالجمهور)، بالإضافة لخصوصية وطبيعة العمل الأمني حيث يحتاج لجهد بدني والعمل بنظام ورديات ليلية والتحرك الدائم في الميدان.

فمكما تبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (33) أن الفئات العمرية أقل من (45) سنة بلغت نسبتهم (53.6%), وتمثل أكبر نسبة من بين الفئات، وهذا راجع لطبيعة العاملين في تلك الإدارات والأجهزة الأمنية من فئة الشباب، كما أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم (34) يتبين أن ما نسبته (40.9%), من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دبلوم عالي، وأقل نسبة كانت لفئة حاملي المؤهل العلمي ماجستير بنسبة بلغت (1.8%), وبذلك نجد أن العينة تتمتع بمختلف المستويات التعليمية، وهذا من شأنه أن يساعد في إيجاد نوع من الوعي المناسب الذي يؤهلها لتولي المناصب الإشرافية من خلال التزاماتها الاجتماعية، ومن الجدول رقم (35) يتضح أن توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لتخصصاتهم العلمية, حيث بلغ إجمالي العينة (110) مشاركًا, إدارة الأعمال بنسبة مئوية بلغت (51.8%), يشكل هذا التخصص النسبة الأكبر من العينة بواقع (57) مشاركاً, القانون بنسبة مئوية بلغت (16.4%), أحتل المرتبة الثانية في التوزيع, حيث بلغ عدد المشاركين من هذا التخصص (18) فرداً, المحاسبة بنسبة مئوية بلغت (8.2%), يمثل هذا التخصص (9) مشاركين من العينة, الهندسة بنسبة بلغت (9.1%), بلغ عدد المشاركين من تخصص الهندسة (10)أفراد, الاقتصاد بنسبة مئوية بلغت (6.4%), بلغ عدد المشاركين من هذا التخصص (7)أفراد, التاريخ بنسبة بلغت (3.6%) حيث بلغ عدد المشاركين (4) أفراد, إدارة عامة بنسبة بلغت (1.8%), حاسوب بنسبة بلغت (1.8%), كلا التخصصين يمثلهما (2) مشاركان اللغة العربية بنسبة مئوية بلغت (0.9%), أقل التخصصات تمثيلاً (بمشارك واحد فقط), مما قد يعكس عدم ارتباط هذا المجال بشكل مباشر بطبيعة العمل المدروس, يظهر التوزيع أن غالبية أفراد العينة يأتون من تخصصات ذات طابع إداري وقانوني (إدارة أعمال وقانون), مما يشير إلى أن طبيعة العمل المستهدف في الدراسة يتطلب خلفيات "قانونية وإدارية".

أيضـاً أظهـرت النتـائج الموضـحة فـي الجـدول رقـم (36) يتبـين أن مـا نسـبته (55.4%), مـن عينـة الدراسـة مسـماهم الـوظيفي رئـيس وحـدة، وهـي أعلـى نسـبة مـن بـين الفئـات، وأقـل نسـبة كانـت لفئـة مسـمى وظيفـي رئـيس شـعبة بنسـبة بلغـت (1.8%)، كمـا بينـت النتـائج الموضـحة فـي الجـدول رقـم (37) أن مـا نسـبته (36.4%), مـن عينـة الدراسـة سـنوات خبـرتهم مـن20 سـنة فـأكثر، حيـث هـذه المـدة كافيـة للحكـم علـى المؤسسـة محـل الدراسـة فيمـا إذا كانـت تتبنـى المسـؤولية الإجتماعيـة، وأن أقـل فئـة حسـب مـدة الخدمـة فـي الوظيفـة كانـت نسـبتهم (0.9%)مـا النتـائج المتعلقـة بمتغيـر الرتبـة بـين الجـدول رقـم (38) يتبـين أن مـا نسـبته (20.9%), مـن عينـة الدراسـة رتـبهم رائـد, وأقـل نسـبة كانـت لحـاملي رتبـة مـلازم ثـاني بنسـبة بلغـت (1.8%)، واخيـراً أظهـرت النتـائج الموضـحة فـي الجـدول رقـم (39) يتبـين أن نسـبة (45.5%), مـن عينـة الدراسـة جهـات أعمـالهم تتبـع مديريـة أمـن إجـدابيا وهـي أعلى نسبة من بين فئات جهة العمل.

2.2.4 مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة على تساؤلات الدراسة:

مـن خـلال الجـدول رقـم (41) يتضـح أن جميـع أبعـاد المسـؤولية الإجتماعيـة (الخيـري، الأخلاقـي، القـانوني، الاقتصـادي، الاجتمـاعي) كانـت ذات دلالـة إحصـائية عنـد مسـتوى معنويـة (0.05) (قيمـة الدلالـة = 000.) يشـير هـذا إلـى أن أفـراد العينـة يتبنـون هـذه الأبعـاد بشـكل واضـح، حيـث جـاءت المتوسـطات الحسـابية لجميـع الأبعـاد أعلـى مـن (3)، ممـا يعكـس مسـتوى مرتفعًـا مـن التبنـي، وجـاء ترتيـب الأبعـاد حسـب المتوسـطات: البعـد الاجتمـاعي (4.47)، البعـد الأخلاقـي (4.33)، البعـد الاقتصادي (4.28)، البعد القانوني (4.23)، البعد الخيري (الإنساني) (3.95).

وتـم اختبـار اتجاهـات أفـراد العينـة لكـل محـور مـن محـاور المسـؤولية الإجتماعيـة بهـذه الدراسـة وكانـت النتـائج كالتـالي: مـن خـلال الجـدول رقـم (42) أن الاتجـاه العـام "للبعـد الخيـري" كـان باتجـاه **موافـق**، بحيـث بلـغ الوسـط الحسـابي لجميـع فقـرات البعـد الخيـري الكلـي (3.95)، والانحـراف المعيـاري الكلـي (0.615)، ويفسـر الباحـث النتـائج بـأن المؤسسـة عينـة الدراسـة تقـوم بالتزاماتهـا الأخلاقيـة تجـاه

عامليهـا والمجتمـع، مـن خـلال الجـدول رقـم (43) أن الاتجـاه العـام "للبعـد الأخلاقـي" كـان باتجـاه **موافـق بشـدة**، بحيـث بلـغ المتوسـط الحسـابي لجميـع فقـرات البعـد الأخلاقـي الكلـي (4.33)، والانحـراف المعيـاري الكلـي بـلـغ (0.465)، ويفسـر الباحـث النتـائج بـأن أفـراد عينـة الدراسـة لـديهم درايـة بالسـلوك الأخلاقـي للمؤسسـة فـي تعاملاتهـا، مـن خـلال الجـدول رقـم (44) أن الاتجـاه العـام "للبعـد القـانوني" كـان باتجـاه **موافـق بشـدة**، بحيـث بلـغ الوسـط الحسـابي لجميـع فقـرات البعـد القـانوني الكلـي (4.23)، والانحـراف المعيـاري الكلـي بلـغ (1.196)، ويفسـر الباحـث ذلـك بـأن المؤسسـة تقـوم بالتزاماتهـا القانونيـة علـى أكمـل وجـه، وعليـه علـى المؤسسـة المضـي قـدما فـي احتـرام القـوانين وتطبيقهـا لأنـه مـن بين أسس المسؤولية الإجتماعية هو تطبيق المسؤولية القانونية.

مـن خـلال الجـدول رقـم (45) أن الاتجـاه العـام "للبعـد الاقتصـادي " كـان باتجـاه **موافـق بشـدة**، بحيـث بلـغ الوسـط الحسـابي لجميـع فقـرات البعـد الاقتصـادي الكلـي (4.28)، والانحـراف المعيـاري الكلـي بلـغ (0.490)، ويفسـر الباحـث النتـائج بـأن افـراد عينـة الدراسـة لـديهم وعـي اتجـاه تطبيـق الـدور الاجتمـاعي للمؤسسـة محـل الدراسـة بحيـث إنـه لا يكـون للمسـؤولية الإجتماعيـة معنـى دون تحقيـق المسـؤولية الاقتصـادية، مـن خـلال الجـدول رقـم (46) أن الاتجـاه العـام "للبعـد الاجتمـاعي " كـان باتجـاه **موافـق بشـدة**, بحيـث بلـغ المتوسـط الحسـابي لجميـع فقـرات البعـد الاجتمـاعي الكلـي (4.47), والانحـراف المعيـاري الكلـي بلـغ (0.479)، ويفسـر الباحـث ذلـك بـأن المؤسسـة تقـوم بالتزاماتهـا الإجتماعية تجاه عامليها والمجتمع على أكمل وجه.

امـا فيمـا يتعلـق بالتسـاؤل الثالـث فقـد أظهـرت نتـائج الدراسـة أنـه لا توجـد فروقـات ذات دلالـة إحصـائية عنـد مسـتوى (a=0.05) بـين إجابـات المبحـوثين حـول واقـع تبنـي وزارة الداخليـة للمسـؤولية الإجتماعيـة بأبعادهـا الخمسـة (البعـد الخيـري، الأخلاقـي، القـانوني، الاقتصـادي، الاجتمـاعي) تعـزي إلى متغير الفئة العمرية.

كمـا أظهـرت نتـائج الدراسـة أنـه لا توجـد فروقـات ذات دلالـة إحصـائية عنـد مسـتوى (a=0.05) بـين إجابـات المبحـوثين حـول واقـع تبنـي وزارة الداخليـة للمسـؤولية الإجتماعيـة بأبعادهـا الخمسـة (البعـد الخيـري، الأخلاقـي، القـانوني، الاقتصـادي، الاجتمـاعي) تعـزي إلـى متغيـر المؤهـل التعليمـي، كمـا أظهـرت نتـائج الدراسـة أنـه لا توجـد فروقـات ذات دلالـة إحصـائية عنـد مسـتوى (a=0.05) بـين إجابـات المبحـوثين حـول واقـع تبنـي وزارة الداخليـة للمسـؤولية الإجتماعيـة بأبعادهـا الخمسـة (البعـد الخيري, الأخلاقي, القانوني, الاقتصادي, الاجتماعي) تعزي إلى متغير المسمى الوظيفي.

أيضـاً أظهـرت نتـائج الدراسـة أنـه لا توجـد فروقـات ذات دلالـة إحصـائية عنـد مسـتوى (a=0.05) بـين إجابـات المبحـوثين حـول واقـع تبنـي وزارة الداخليـة للمسـؤولية الإجتماعيـة بأبعادهـا الخمسـة (البعـد الخيـري، الأخلاقـي، القـانوني، الاقتصـادي، الاجتمـاعي) تعـزي إلـى متغيـر مـدة الخدمـة، كـذلك أظهـرت نتـائج الدراسـة أنـه لا توجـد فروقـات ذات دلالـة إحصـائية عنـد مسـتوى (a=0.05) بـين إجابـات المبحـوثين حـول واقـع تبنـي وزارة الداخليـة للمسـؤولية الإجتماعيـة بأبعادهـا الخمسـة (البعـد الخيـري، الأخلاقـي، القـانوني، الاقتصـادي، الاجتمـاعي) تعـزي إلـى متغيـر الرتبـة، وأخيـراً أظهـرت نتـائج الدراسـة أنـه توجـد فروقـات ذات دلالـة إحصـائية عنـد مسـتوى (a=0.05) بـين إجابـات المبحـوثين حـول واقـع تبنـي وزارة الداخليـة للمسـؤولية الإجتماعيـة بأبعادهـا الخمسـة (البعـد الخيـري، الأخلاقـي، القـانوني، الاقتصادي، الاجتماعي) تعزي إلى متغير جهة العمل.

3.2.4 نتائج الإجابة على أسئلة المقابلة:

بينـت النتـائج المقابلـة بـأن 15 موظـف مـا نسـبته 13.6 %، أفـادوا بوجـود قسـم مخـتص بالمسـؤولية الإجتماعيـة فـي جهـة عملهـم، ممـا يعكـس وجـود اهتمـام مؤسسـي نحـو تفعيـل دور المسـؤولية الإجتماعيـة فـي بعـض المؤسسـات، وبـالرغم أن 95 موظفـا أي مـا نسـبته 86.4%, أشـاروا إلـى عـدم وجـود هـذا القسـم، إلا أن وجـود نسـبة وإن كانـت محـدودة ممـن أكـدوا تـوفره، يعـد مؤشـرًا مشـجعًا علـى

التوجه نحو تبني هذا المفهوم داخل بعض الجهات، وهو ما قد يُمهد لتوسع أكبر مستقبلاً في هذا الاتجاه.

اما فيما يتعلق بالسؤال الثاني للمقابلة والموضح بالجدول رقم (54) من خلال إجابات العاملين في وزارة الداخلية في مدينة إجدابيا ممن أفادوا بوجود قسم للمسؤولية الإجتماعية في أماكن عملهم أن عددهم بلغ 15 موظفًا, في حين بلغ عدد الإجابات17 إجابة, نظرًا لتقديم بعض المشاركين أكثر من إجابة, حيث عبروا عن أكثر من مهمة أو مسؤولية لقسم المسؤولية الإجتماعية في محل عملهم, بينما أكتفى البعض الآخر بإجابة واحدة فقط, ومن خلال تحليل هذه الإجابات, تبين أن أغلب البرامج التي يقوم بها قسم المسؤولية الإجتماعية في بعض الأجهزة التابعة لوزارة الداخلية في مدينة إجدابيا تتركز في تقديم المساعدات العينية, وتتدرج غالبًا ضمن أنشطة قسم العلاقات العامة.

3.4 النتائج:

لقد توصلت من خلال هذه الدراسة التي طبقت على العاملين بالمناصب الإشرافية بمديرية أمن إجدابيا والأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية في مدينة إجدابيا، إلى مجموعة من النتائج تمثلت أهمها فيما يلي:

1. يوجد مستوى عالي لفهم المسؤولية الإجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة، وذلك بحسب آراء المبحوثين.

2. تتحلى المؤسسة محل الدراسة بدرجة عالية من المسؤولية الإجتماعية، وذلك بحسب آراء المبحوثين

3. أن العاملين عينة الدراسة يرتبون ويولون أهمية لأبعاد المسؤولية الإجتماعية كما يلي: البعد الاجتماعي، فالأخلاقي، فالاقتصادي، والقانوني، ثم البعد الخيري على التوالي.

4. أظهرت نتائج الدراسة أنه ل اتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a=0.05), بين إجابات المبحوثين حول واقع تبني وزارة الداخلية للمسؤولية الإجتماعية بأبعادها الخمسة تعزي إلى

متغير الفئة العمرية، المؤهل التعليمي، المسمى الوظيفي، مدة الخدمة، الرتبة، بينما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق تعزي لمتغير جهة العمل.

5. أظهرت النتائج أن 15 موظفًاً، بنسبة بلغت 13.6%, أفادوا بوجود قسم مختص بالمسؤولية الإجتماعية في جهة عملهم، مما يعكس وجود اهتمام مؤسسي نحو تفعيل دور المسؤولية الإجتماعية في بعض المؤسسات، ورغم أن 95 موظفاً، بنسبة بلغت 86.4%, أشاروا إلى عدم وجود هذا القسم، إلا أن وجود نسبة وإن كانت محدودة ممن أكدوا توفره، يعد مؤشرًا مشجعًا على التوجه نحو تبني هذا المفهوم داخل بعض الجهات، وهو ما قد يُمهد لتوسع أكبر مستقبلاً في هذا الاتجاه.

6. كما أظهرت النتائج أن أغلب البرامج التي يقوم بها قسم المسؤولية الإجتماعية في بعض الأجهزة التابعة لوزارة الداخلية بمدينة إجدابيا تتركز في تقديم المساعدات العينية، وتندرج غالبًا ضمن أنشطة قسم العلاقات العامة.

4.4 التوصيات:

وفقًا للاستنتاجات التي تم التوصل إليها من الإطار النظري للدراسة وكذلك النتائج التي تم الحصول عليها من واقع التحليل الإحصائي للبيانات، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

1. صياغة النشاطات والممارسات الإجتماعية التي تقوم بها الإدارات والأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية العاملة في مدينة إجدابيا ضمن مفهوم المسؤولية الإجتماعية وتحويل تلك النشاطات والممارسات إلى منهاج عمل يمارس ضمن إطار خطط وبرامج تفصيلية.

2. ضرورة وجود أقسام متخصصة معنية بالمسؤولية الإجتماعية داخل المنظمات تتولى تخطيط وتنفيذ البرامج مع الجهات ذات العلاقة.

3. يتطلب من الإدارات والأجهزة الأمنية التابعة لوزارة الداخلية العاملة في مدينة إجدابيا بذل المزيد من الأنشطة وذلك عبر الانخراط الأكثر في الأعمال الخيرية.

4. يجب على الباحثين الليبيين المساهمة في إيصال فكرة المسؤولية الإجتماعية إلى المؤسسات عبر إشراكهم في الندوات والملتقيات العلمية مع ضرورة تطوير هذه الفكرة وتكييفها مع الواقع الاجتماعي في ليبيا.

5. إدماج المسؤولية الإجتماعية في رسالة ورؤية وفلسفة المنظمات وثقافتها.

دراسات مستقبلية:

- المسؤولية الإجتماعية لدى الإدارة الجمركية الليبية.
- المسؤولية الإجتماعية وعلاقتها بتحسين الخدمات المقدمة بصندوق الضمان الاجتماعي.
- تطبيق الدراسة الحالية على قطاعات أمنية أخرى.

الخاتمة:

يتضح من خلال النتائج السابقة أن المسيرين في الإدارات والأجهزة الأمنية محل الدراسة يستوعبون مفهوم المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات, وأن المؤسسة محل الدراسة تتحلى بمعظم أبعاد المسؤولية الإجتماعية, المقسمة وفق نموذج Carool, انطلاقاً من المسؤولية الأخلاقية وتجلى ذلك في أخذها بعين الاعتبار لجميع ظروف وخصائص الفئة العاملة وكذلك ظروف البيئة المحيطة, أما المسؤولية القانونية لهذه المؤسسات فظهرت في احترامها للقوانين الخاصة بحماية البيئة والقوانين والتشريعات التي تفرضها الدولة واتصافها بالشفافية, كما إنها لا تُغفل الجانب الاقتصادي, وأظهرت اهتماما عاليًا بالجانب الاجتماعي, إلا أن النتائج أظهرت ضعف تحليها بالمسؤولية الخيرية مقارنةً بباقي أبعاد الدراسة.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

- **القرآن الكريم**

سورة البقرة، آية (30)

سورة البقرة، آية (32)

سورة البقرة، آية (185)

سورة الاسراء، آية (24)

سورة سبأ، آية (13)

- **السنة النبوية**

أحمد والبخاري، جزء1:(391)

ثانيًا: الكتب:

- البادي، محمد محمد، (1980)، **العلاقات العامة والمسؤولية الإجتماعية**، مكتبة الأنجلو
- الأسرج، حسين عبد المطلب، (2018)، **مبادئ المسؤولية الإجتماعية للشركات في الإسلام**، مطبوعات كأي
- المغربي، عبدالفتاح عبد الحميد، (1996)، **المسؤولية الإجتماعية للبنوك الإسلامية**، المعهد العالمي للفكر الاسلامي– القاهرة
- الحموري والمعايطة، (2015)، **المسؤولية المجتمعية للمؤسسات من الألف للياء**، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع
- حسام الدين، محمد، (2003)، **المسؤولية الإجتماعية للصحافة**، الدار المصرية اللبنانية للنشر والتوزيع
- فلاق، محمد، (2016)، **المسؤولية الإجتماعية لمنظمات الأعمال**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع
- كرمة، صفاء طارق _ مير، نورجان عادل، (2013)، **قوة الذكاء الإجتماعية في تفعيل المسؤولية الإجتماعية ومفهوم الذات الإجتماعية**، المكتب الجامعي الحديث

ثالثًا: الرسائل العلمية:

- أبوهربيد، ياسر سعيد، (2017) دور المسؤولية الإجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى– فلسطين
- أبوالشعر، عبدالحكيم محمود، (2016) دور توظيف المسؤولية الإجتماعية للشركات المساهمة في تمويل تطبيق البحث الموجه في الجامعات، دراسة حالة الشركات المدرجة في بورصة فلسطين، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية غزة– فلسطين

- التميمي، إيمان عبدالناصر القاضي، (2016)، المسؤولية الاجتماعية في الشركات الصناعية في محافظة الخليل، رسالة ماجستير، جامعة الخليل- فلسطين
- الخزاعلة، علي محمد سلامة، (2019) أثر إدراك العملاء للمسؤولية الإجتماعية في الاحتفاظ بالعميل في الصناعات الاستخراجية في الأردن رسالة ماجستير، جامعة آل البيت-الأردن
- الزينات، أسامة محمد خليل، (2014)، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسئولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية "مجمع الشفاء الطبي نموذجً"، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والدراسات العليا، فلسطين
- الساس، زينب حفار _ عزوزي، مريم، (2019)، أثر المسؤولية الاجتماعية في تحسين صورة المؤسسة، دراسة حالة لمؤسسة اتصالات الجزائر، قالمة، رسالة ماجستير، جامعة 8 ماي، قالمة- الجزائر
- الشافعي، نضال مصطفى إسماعيل، (2016) دور الانماط القيادية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مديريات التربية والتعليم بمحافظات غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة- فلسطين
- الضب، حمزة، (2016) المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات بالجنوب الشرقي، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة -الجزائر
- المعايطة، رقية إسماعيل، (2018) أثر المسؤولية الإجتماعية في بناء الصورة الذهنية للمنظمات، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت - الأردن
- بن تربح، سامية، (2015) واقع المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الخدمية، دارسة حالة مجموعة من وكالات السياحة والأسفار، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح بورقلة- الجزائر
- بوفافة، ياسمين، (2024) العلاقات العامة والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الخدماتية "دراسة مسحية لعينة من أفراد الجمهور الخارجي للشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية"، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر
- دخان، أكرم الشارف الجالي، (2022) إمكانية تطبيق نظام المحاسبة عن المسؤولية الإجتماعية في الجامعات الليبية العامة "دراسة استكشافية", رسالة ماجستير، جامعة الزاوية- ليبيا
- عبد الله، وليد عبد الرحمن، (2017) أثر الافصاح عن المسؤولية الإجتماعية على تكلفة رأس المال في الشركات الصناعية المساهمة العامة في دولة الكويت، رسالة ماجستير، قسم المحاسبة، جامعة آل البيت- الاردن
- عبداوي، حنان _ قوادرية، أحلام _ رجم، رواية، (2019)، دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة في مؤسسة عمر بن عمر، رسالة ماجستير، جامعة 8 مايو، قالمة- الجزائر

▪ عجور، حنين محمد بدر، (2017) دور الاشتمال المالي لدى المصارف الوطنية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية تجاه العملاء "دراسة حالة البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة", رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة– فلسطين

▪ عبد الرحيم، منى إبراهيم نصر، (2023)، دور المسؤولية الإجتماعية للشركات النفطية في تنمية المجتمعات الصحراوية في ليبيا، رسالة ماجستير، الأكاديمية الليبية للدراسات العليا، ليبيا–إجدابيا

▪ عجيلات، فارس نبيل، (2012) المسؤولية الاجتماعية في العلاقات العامة في شركة الاتصالات الاردنية، "دراسة حالة شركة الاتصالات الاردنية"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط– الاردن

▪ فيصل، لمهشهش، (2022) دور المسؤولية الاجتماعية في ترقية خدمات المؤسسة دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر ميلة، رسالة ماجستير، جامعة عبد الحفيظ بالصوف، ميلة– الجزائر

▪ مضحي، أحمد كريم، (2017) أثر تبني محاسبة المسؤولية الاجتماعية على ربحية شركات الاتصالات في دولة الكويت، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت– الاردن

▪ مديني، عثمان، (2022) أثر تبني المسؤولية الإجتماعية في تحسين الصورة الذهنية، "دراسة حالة مصرف السلام الفرع الجهوي بورقلة"، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد الصديق بن يحيى– الجزائر

▪ موسى، كوثر فضل يوسف، (2016) دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسئولية الاجتماعية د راسة تطبيقية على شركة الاتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة– فلسطين

▪ هللو، إسلام عصام خضر، (2013) دور الجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع في ضوء مسؤوليتها الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية– غزة فلسطين

▪ هناء، مجيدي _ مروة، باهي، (2022) دور المسؤولية الاجتماعية في خلق القيمة المشتركة، دراسة حالة مؤسسة سوف للدقيق، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمه الخضر– الجزائر

▪ وهيبة، مقدم، (2014) تقييم مدى استجابة منظمات الاعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية، "دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم جامعة الجزائر

▪ ياسين، محمد عاطف محمد، (2008) واقع تبني المنظمات الصناعية للمسؤولية الإجتماعية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا – الأردن

رابعًا: الدوريات:

▪ الخطيب، خليل محمد مطهر، (2019) واقع المسؤولية الاجتماعية لدي المؤسسات الجامعية العربية ومتطلبات تنميتها في ضوء التحديات المعاصرة، **مجلة جامعة حضرموت** للعلوم الانسانية عدد خاص، ص. ص 885: 914.

▪ الإسماعيلي، خالد مهنا سلطان، (2023) المسؤولية الاجتماعية وأثرها على التنمية المستدامة، دراسة حالة الشركة العمانية للغاز الطبيعي المسال، رسالة ماجستير، **مجلة جامعة الزقازيق** المجلد 14, العدد 01, ص. ص 346: 366

▪ أمهنى، نجوى رمضان _ محمد، سعده على _ نصر، فرج علي، (2022) واقع المسؤولية الاجتماعية للشركات الليبية وأثرها على تحقيق التنمية المستدامة "دراسة حالة المنطقة الحرة مصراته"، **مجلة جامعة صبراتة العلمية** المجلد 06 العدد12 , ص. ص 371: 394

▪ المستريحي، علي، (2017) المسؤولية الإجتماعية من الواقع الأحادي إلى المنظور الشبكي المتعدد، **المجلة العربية للإدارة**، المجلد37 ، العدد04 , ص. ص 197: 219

▪ المومني، فواز أيوب _ المعاني، محمد خالد، (2017) المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها ببعض المتغيرات البيئية، **مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس**، المجلد 15, ال عدد02، ص. ص 81: 111

▪ المبروك، صلاح عبدالسلام ضوء، (2020) دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في تحقيق التنمية المستدامة، **مجلة الميادين للدراسات في العلوم الإنسانية** المجلد 02 ,العدد 03, ص. ص 223: 246

▪ الهور، نداء جمال أحمد، (2022) واقع تحقيق الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة لمسؤوليتها الإجتماعية، **مجلة كلية التربية– جامعة المنصورة**، ال عدد120, ص. ص 1285: 1314

▪ بلعربي، محمد _ بلعور، سليمان، (2020) دور المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الصناعية في تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع "دراسة حالة مؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز بغرداية"، الجزائر، **مجلة الواحات للبحوث والدراسات** المجل 13 العدد0 1، ص. ص 320: 353

▪ جمعة، خيرالدين _ صالح، مباركي، (2022) أثر أبعاد المسؤولية الإجتماعية في تحسين أداء المؤسسة من منظور بطاقة الأداء المتوازن، "دراسة حالة مؤسسة قديلة للمياه المعدنية ولاية بسكرة" , **مجلة الابتكار والتسويق الجزائر**, المجلد 09 العدد 01 , ص. ص 547: 566

▪ رشيدة، زاوية، (2021) أثر المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال، "دراسة مقارنة بين الدول المتقدمة والدول العربية"، **مجلة التحليل والاستشراف الاقتصادي**، المجلد 02, العدد01 , ص. ص 186: 206

▪ فاتح، غلاب_ وهيبة، ختيري، (2020) التجارب الدولية والعربية الرائدة في مجال المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، **مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة** المجلد 05 العدد01, ص. ص 13: 34

▪ كنزة، شطابي _ الطاهر، لحرش، (2016) المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات دراسة تحليلية لتجارب بعض الدول الغربية والعربية مع عرض لواقع المسؤولية الاجتماعية في الجزائر، **مجلة العلوم التجارية والتسيير الجزائر**، المجلد:12, العدد:01, ص. ص 132: 151

- لغويل، سميرة _ زمالي، نوال، (2016) المسؤولية الإجتماعية الأبعاد المعايير، **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، العدد 27, ص. ص 301: 308
- مسراتي، خولة_ درويش، نورالهدى، (2021) ممارسة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تحقيق التنمية المستدامة "دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية البليدة، **مجلة إيليزا للبحوث والدراسات**، المجلد 06 العدد خاص، ص. ص 80: 99
- محسن، زوبيدة_ محدادي، لبنى، (2017)، واقع المسؤولية الاجتماعية الأخلاقية في المؤسسات الاقتصادية "دراسة لتجارب بعض الدول المتقدمة والدول النامية، **مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة**، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي– الجزائر، العدد 03 , ص. ص 165: 178
- نصيرة، بلغوثي _ حموزروقي، آمال_ رقية، سهلي، (2019) بعض التجارب الدولية في مجال المسؤولية الإجتماعية، **مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية**، المجلد 03, العدد 02, ص. ص 109: 126

خامسًا: التقارير والمؤتمرات:

- التقرير السنوي لهيئة الرقابة الإدارية لسنة 2016
- التقرير السنوي لهيئة الرقابة الإدارية لسنة 2019
- التقرير السنوي لهيئة الرقابة الإدارية لسنة 2021
- التقرير السنوي لهيئة الرقابة الإدارية لسنة 2023
- قرار رقم (145) لسنة 2012 اختصاصات وزارة الداخلية الليبية
- قانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن قوة الشرطة الليبية
- بن حمودة، فطيمة _ مناصر، خديجة_ البليدة، سعد، (2013) دور الأوقاف في تفعيل المسؤولية الإجتماعية، المؤتمر العلمي الدولي الثاني حول دور التمويل الاسلامي غير الربحي 20–21 مايو–الجزائر
- عبدالرحمن، ياس _ وبوبريحة، معاذ، (2021) واقع ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات في المملكة العربية السعودية، تجربة شركة المراعي ونموذجا، جامعة باتنة الحاج لخضر، الملتقى الدولي الأول عن بعد حول المسؤولية المجتمعية لمنظمات الأعمال– السعودية

سادسًا: المواقع الالكترونية:

- موقع وزارة الداخلية الليبية , مفهوم وزارة الداخلية الليبية, الهيكل التنظيمي لوزارة الداخلية الليبية , قانون الشرطة – الأمن العام, تم الاسترداد من موقع وزارة الداخلية https://moi.gov.ly/
- وزارة الداخلية– ليبيا، تمت الزيارة في الساعة 9:15 ص بتاريخ 15–11–2024 رابط الموقع https://www.facebook.com/moi.gov.ly/?locale=ar_AR

▪ المجمـع القـانوني الليبـي العـدد :58 تمـت الزيـارة فـي السـاعة 11:34 ص بتـاريخ 13-11-2024 رابـط الموقع https://lawsociety.ly/source/ministry-of-interior

سابعًا: المراجع الأجنبية:

▪ Eid, (2020): Corporate Social Responsibility in Multinational Companies Based in Lebanon Exploring the Role of Managers' Individual and Situational Factors in Institutionalizing CSR

▪ Grammatikopoulou, (2023): The impact of corporate social responsibility on financial per formance of food industry

▪ Sijin, (2023): Corporate social responsibility in higher education: concept, content, improvement

الملاحق

ملحق رقم (1)

قائمة بأسماء السادة المحكمين لاستمارة الاستبيان

الرقم	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	مكان العمل / الجامعة
1	بشير محمد العبار	أستاذ	إدارة عامة	جامعة بنغازي
2	خالد خليل الطيرة	أستاذ مشارك	إدارة أعمال	جامعة بنغازي
3	عمر سالم مصباح	أستاذ مشارك	إدارة أعمال	جامعة بنغازي– متقاعد
4	خالد عطية الكشر	أستاذ مساعد	إدارة أعمال	الأكاديمية الليبية إجدابيا
5	علي حسن محمد بوراس	أستاذ مساعد	إدارة عامة	جامعة بنغازي– متقاعد

ملحق رقم (2)

استمارة الاستبيان

الأكاديمية الليبية للدراسات العليا – إجدابيا
مدرسة العلوم الإدارية والمالية
قسم الإدارة
شعبة الإدارة والتنظيم
إستمارة استبيان

الأخوة الكرام / تحية طيبة وبعد ,,,,

يقوم الباحث بإجراء دراسة للحصول على درجة الماجستير في الإدارة والتنظيم من الأكاديمية الليبية للدراسات العليا إجدابيا بعنوان :

واقع تبني المسؤولية الإجتماعية لدى وزارة الداخلية الليبية

دراسة ميدانية على العاملين بمديرية الأمن والإدارات الأمنية التابعة لوزارة الداخلية داخل مدينة إجدابيا

نضع بين أيديكم هذه الإستبانة آملين أن تمنحونا جزءًا من وقتكم الثمين للإجابة عن جميع الفقرات الواردة فيها وكلنا ثقة بدقة الإجابة وموضوعيتها، راجيًا حسن تعاونكم لإنجاح هـذه الدراسة لذا يرجى التكرم بالإجابة على جميع الفقرات المحددة في الاستبانة بصدق وموضوعية من خلال وضع علامة (✓) امام التقييم المناسب لكل فقرة , علما بأنه سيتم التعامل مع إجاباتكم بسرية تامة وأستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط .

تفضلوا مع فائق الاحترام والتقدير

الباحث

الأستبيان

القسم الأول: المعلومات الشخصية لمالئى الاستبيان :

أرجو تعبئة ما يلي بوضع علامة ☑ أمام الاختيار المناسب وإكمال الفراغات التالية :

1. النوع :

☐ ذكر ☐ أنثى

2. الفئة العمرية:

☐ أقل من 25 سنة ☐ من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة

☐ من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة ☐ من 45 سنة إلى أقل من 55 سنة

☐ من 55 سنة فأكثر

3. المؤهل العلمي:

☐ أقل من الثانوية العامة ☐ الثانوية العامة أو مايعادلها

☐ دبلوم عالي ☐ بكالوريوس

☐ ليسانس ☐ ماجستير

☐ دكتوراه

4. التخصص العلمي :

☐ إدارة أعمال ☐ إقتصاد

☐ إدارة عامة ☐ هندسة

☐ محاسبة ☐ قانون

☐ تخصص علمي أخر , يذكر .....

5. المسمى الوظيفي :

☐ مدير/ رئيس ☐ رئيس قسم

☐ نائب مدير / رئيس ☐ رئيس شعبة

☐ رئيس وحدة ☐ مدير مكتب

☐ مسمى وظيفي أخر , يذكر .....

6. مدة الخدمة في الوظيفة:

☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات

☐ من 10 سنوات إلى أقل من 15سنة ☐ من15 سنة إلى أقل من 20 سنة

☐ 20 سنة فأكثر

7. الرتبة :

☐ لواء ☐ رائد

☐ عميد ☐ نقيب

☐ عقيد ☐ ملازم أول

☐ مقدم ☐ ملازم ثان

☐ أخرى حدد .....

8.جهة العمل التابع لها:

☐ مديرية أمن اجدابيا ☐ مصلحة الجوازات والجنسية ☐ مصلحة السجل المدني

☐ جهاز مكافحة المخدرات ☐ الادارة العامة للأمن المركزي ☐ جهاز الشرطة الكهربائية

☐ جهاز المباحث الجنائية ☐ جهاز مباحث الجوازات ☐ جهاز مكافحة الهجرة غير الشرعية

☐ جهاز الشرطة السياحية وحماية الأثار

القسم الثاني : أسئلة الدراسة

يرجى التكرم بوضع علامة ☑ في المستوى الذي يتناسب حسب وجهة نظركم:

ت	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أولا: البعد الخيري (الانساني) : وهي المنافع والمزايا التي يرغب المجتمع الحصول عليها من المنظمة كالدعم المقدم لمشاريع المجتمع المحلي والانشطة الخيرية ..الخ.						
1	يتحصل الموظفين على دعم لمساعدتهم في حل مشاكلهم الاجتماعية					
2	تقدم جهة عملك خدمات أو دعم للمؤسسات الخيرية					
3	تقدم جهة عملك تسهيلات لأداء مناسك الحج والعمرة					
4	تقوم جهة عملك بمساعدة الموظفين في حل مشكلاتهم الاجتماعية					
5	تشارك جهة عملك في رعاية المناسبات الخيرية					
ثانياً: البعد الاخلاقي : يستند هذا البعد الى تحقيق الجوانب القيمية والاخلاقية والسلوكية والمعتقدات في المجتمع الذي تعمل فيه المؤسسة						
6	تتحمل جهة عملك المسؤولية عن الاضرار التي يتعرض لها الموظفين أثناء العمل					
7	تعامل جهة عملك منتسبيها وموظفيها بعدالة ودون تمييز في (الأجور, الترقيات, الحوافز)					
8	تتوافق رسالة عملك وأهدافها مع أهداف وقيم المجتمع					
9	تحترم جهة عملك حقوق الانسان في أنشطتها					
10	تشعر أن جهة عملك تتحمل مسؤوليات إجتماعية تجاه جميع أفراد المجتمع					
ثالثاً: البعد القانوني : يستند إلى القوانين والتشريعات التي تحددها الدولة ويتناول هذا البعد (حماية المؤسسة، وحماية العاملين، والمشاركة في حل مشكلات المجتمع)						
11	تحرص جهة عملك على تطبيق القوانين والتشريعات التي تفرضها الدولة					
12	تلتزم جهة عملك بالقوانين التي تسعى لتوفير الرعاية الصحية للموظفين					
13	تقوم جهة عملك بالتسجيل في الضمان الاجتماعي لتوفير المساعدات عند العجز أو الوفاة					
14	تلتزم جهة عملك وأقسامها بالقوانين التي تستهدف الحفاظ على البيئة					
15	تحترم جهة عملك القوانين الخاصة بالحماية من الأخطار المهنية مثل الأمراض والحوادث الناتجة عن العمل					
رابعاً: البعد الاقتصادي: أي العمل بكفاءة وفاعلية لتحقيق الارباح التي تعتبر المسؤولية الاولى للمؤسسات						
16	تعتبر جهة عملك أن تقديم الخدمات المجتمعية هو هدف رئيسي وليس لتحقيق أرباح					
17	تمتلك جهة عملك وأقسامها القدرات والمهارات البشرية التي تمكنها من النهوض بالدور والمسؤولية الاجتماعية تجاه الأخرين					
18	تعمل جهة عملك بخلق فرص عمل بها لأفراد المجتمع					
19	تتحرى جهة عملك الصدق في جميع تعاملاتها الاقتصادية بأساليب واضحة					
20	تتميز جهة عملك واقسامها بالصدق في تعاملاتها الاقتصادية مع الاخرين					
خامساً: البعد الاجتماعي : يشير إلى العلاقات والتفاعلات الشخصية بين الأفراد داخل المجتمع , وهو يشمل جوانب مختلفة من السلوك البشري مثل التواصل والتعاون وحل النزاعات والمعايير الاجتماعية .						
21	تحيي جهة عملك المناسبات الوطنية المختلفة					
22	تتعاون جهة عملك مع البلدية في حملات النظافة العامة في المجتمع					
23	تتواصل جهة عملك مع وسائل الاعلام المختلفة لتعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية					
24	تساهم جهة عملك في تحقيق التكافل الاجتماعي بين شرائح المجتمع					
25	تشجع جهة عملك العاملين لديها لإكمال دراستهم العليا					

أسئلة المقابلة

السؤال الأول:هل يوجد قسم للمسؤولية الإجتماعية في محل عملك ؟

☐ نعم ☐ لا

السؤال الثاني: إذا كانت الإجابة نعم أرجو كتابة مهام ومسؤوليات قسم المسؤولية الإجتماعية في عملك ؟

.....

.....

.....

شكراً لجهودكم وحسن تعاونكم ,,,,,

الباحث

ملحق رقم (3)

خطاب من الأكاديمية الليبية إجدابيا إلى مكونات وزارة الداخلية بمدينة إجدابيا لتسهيل مهمة الباحث

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الأكاديمية الليبية للدراسات العليا

إجدابيا

Libyan Academy for Postgraduate Studies

Ajdabiya

الرقم الاشاري: ك.ل.ج.1. 885 .2024.م

التاريخ 1 / 10 / 2024 م

السادة المحترمين / وزارة الداخلية

السادة العاملين بالإدارات الأمنية التابعة لوزارة الداخلية داخل مدينة اجدابيا

تحية طيبة ...

في الوقت الذي نشكركم فيه سلفاً على حسن تعاونكم معنا ونثمن عالياً ما تقومون به من عمل دؤوب من أجل تذليل كافة الصعاب للبحاث وطلبة الدراسات العليا .

نأمل منكم مساعدة الطالب/محمد مسعود حمد مسعودالرقم الدراسي 214010 وهو من ضمن طلبة الدراسات العليا بقسم الإدارة والتنظيم بمدرسة العلوم الإدارية والمالية وهو في مرحلة اعداد رسالة الماجستير ويرغب في جمع معلومات عن :

واقع تبني المسؤولية الاجتماعية لدى وزارة الداخلية الليبية

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

والسلام عليكم

أ.د/ علي محمد المهدي

رئيس الاكاديمية الليبية فرع اجدابيا

صورة:
- الوكيل الشؤون العلمية.
- المكاتب المتابعة والتفتيش.
- Safa

ملحق رقم (4)

موافقة أمنية للتعاون مع الباحث بشأن تعبئة الإستبيان وإجراء مقابلات مع مدراء ورؤساء أقسام الأجهزة الأمنية

The state of Libya
National unity government
Ministry of Interior
Ajdabiya Security Directorate

التاريخ: 2024 / 11 / 20م

دولة ليبيا
وزارة الداخـــلية
مديرية أمـــن إجدابيا
مكتب الشـــؤون الأمنية

الإشاري: 624 / 1313

السادة // رئيس مركز شرطة إجدابيا المدينة

رئيس مركز شرطـــة سلطان / رئيس مركز شرطة القنان

رئيس قسم الخدمات

تحية طيبة وبعد ...

1-) الباحث // محمد مسعود حمد مسعود

نحيل اليكم ... كتاب السيد رئيس قسم الشؤون القانونية بشأن استمارة استبيان مقدمة من الباحث المذكور أعلاه بعنوان (دوافع تبني المسؤولية الاجتماعية لدى وزارة الداخلية) وذلك للحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والتنظيم .

عليـــــه ... تعليمات السيد مدير الامن تقضي بالتعاون مع المعني بشأن تعبئة الاستبيان المرفق .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

عميد //
حامد عبد الحفيظ عبد الله
المساعد للشؤون الأمنية بمديرية أمـــــن إجدابيا

صورة إلى /
// السيد مدير أمـــــن اجدابيا // للعلـــم .
// ملف الـــــدورى العام // للحفـــــظ .
تقيب (علي عبد الرحيم) م ض (محمد جبريل)

State of Libya
MINISTER OF INTERIOR
AJDABIYA SECURITY DIRECTORATE

دولة ليبيا
وزارة الداخلية
مديرية أمن اجدابيا

الرقم الاشاري: 2-6/5030 التاريخ: 2024.10.20 الموافق:

السادة

رئيس قسم المرور والتراخيص .

رئيس قسم البحث الجنائي .

بعد التحية .....

الباحث / محمد مسعود حمد مسعود .

نحيل اليكم .. استمارة استبيان مقدمة من الباحث المذكور أعلاه بشأن (دو افع تبنى المسؤولية الاجتماعية لدى وزارة الداخلية وذلك للحصول على درجة (الماجستير) في الإدارة والتنظيم .

عليه .. تعليمات مدير الأمن تقضي بالتعاون مع المعنى بشأن تعبئة الاستبيان .

للتفضل بالاستلام.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

عميد/ /

علي حسين لامين

رئيس قسم الشؤون الإدارية

رئاسة الأمن
الملف الدوري العام// للحفظ
ع. ع. راع // المهلهل

ABSTRACT

This study aimed to identify the reality of the Libyan Ministry of Interior's adoption of social responsibility in its five dimensions: (charitable, moral, legal, economic, social), from the point of view of the supervisory job managers in the Ajdabiya Security Directorate and the security agencies affiliated with the Ministry of Interior in the city of Ajdabiya The study also sought to identify the level of adoption of the dimensions of social responsibility within the security agencies affiliated with the Ministry of Interior in the city of Ajdabiya. To achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach was used, and to obtain information from the study community, which numbered (10) security departments and agencies. The study sample consisted of (110) individuals From the supervisory positions were fully recovered, and the researcher used the statistical package program (SPSS) to analyze the data. The study reached several results, the most :important of which are

There is a high level of understanding of social responsibility in the community under study. The results also showed that the institution has a high degree of social responsibility. Finally, the results showed that there were no statistically significant differences in the respondents' answers regarding the reality of the Ministry of .Interior's adoption of social responsibility attributable to demographic variables The study recommended the need to establish specialized departments concerned with social responsibility within the institution under study, as well as formulating the activities and practices it undertakes and undertaking more activities through greater involvement in charitable work.

Libyan Academy for Postgraduate Studies - Ajdabiya Branch
School of Administrative and Financial Sciences
Department of Administration and Organization

The Reality of Adopting Social Responsibility in the Libyan Ministry of Interior

"A Field Study on Workers in the Security Directorate and Security Departments Affiliated to the Ministry of Interior in the City of Ajdabiya"

Student Preparation:

Muhammad Masoud Hamad Masoud

214010

Supervision:

Dr.: Khaled Muhammad Adam Al-Qatrani

This thesis was submitted in fulfillment of the requirements for a higher degree "Master's" in Administrative and Financial Sciences, Department of Administration and Organization, dated on.....
2025 /5 /14