

أثر الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الادارة العمومية.

The impact of commitment to social responsibility on the ethics of public administration

تاريخ الاستلام: 2018/11/17

تاريخ قبول النشر: 2019/02/24

أمنية عزوز *

د.العربي غريسي **

طالبة دكتوراه

أستاذ محاضر قسم -أ-

جامعة معسكر - الجزائر

جامعة معسكر - الجزائر

الملخص:

تهدف الدراسة للتعرف على فعالية الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية بأبعادها القانونية، الأخلاقية، و الاجتماعية في ترسيخ الاخلاقيات بالإدارة العمومية بمستوياتها الأخلاقي الفردي و التنظيمي، مع إبراز واقع دمج المسؤولية الاجتماعية بالإدارة العمومية و مدى تأثيرها على الموظف العمومي أخلاقيا و علاقتها بالمنظمة و المجتمع ككل، و لتحقيق الدراسة تم تطوير استبيان وزع على موظفي أربعة إدارات عمومية بولاية سعيدة ، اذ اظهرت النتائج وجود اثر موجب للالتزام التنظيمي المسئول اجتماعيا على الاخلاقيات الفردية للموظف العمومي ما يرفع من ولاءه و أدائه التنظيمي، كما تساعد على تعزيز الاخلاقيات التنظيمية بما يكفل ارساء اليات الحكم الراشد .

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية، أخلاقيات الادارة العامة، الاخلاقيات التنظيمية، الاخلاقيات الفردية .

Abstract:

This study aims to identify the effectiveness of the commitment to social responsibility in its dimensions (legal, moral and social) by establishing the ethics of public administration on the individual and organizational levels by highlighting the reality of integrate the concept of social responsibility into the organizational policy of public administration, and their impact on the public employee morally and its relationship with the organization and society as a whole, in order to achieve the objective of the study, a special questionnaire was distributed to employees of four public administrations in Saida province, (DAS), (DE), (DTP), and (DT), The results of the study showed that there is a positive effect of socially responsible organizational commitment on administrative ethics ,in order to increase the level of development of the moral thought of the public employee.

Key words: Ethics of public administration, social responsibility, Organizational ethics, Individual ethics.

Jel codes : C 10 , D 73 ,H83.

*e-mail: azzouzamina03@gmail.com

**e-mail : l arbi.ghrissi@gmail.com

مقدمة:

حدثت في الفترة الاخيرة تطورات فكرية، فلسفية، و مفاهيمية عديدة بحقل الادارة العامة، استجابة للتطورات المتسارعة، و يعد مفهوم المسؤولية الاجتماعية و مدى و تأثيره بأخلاقيات الادارة العامة واحد من المواضيع التي استحوذ على تفكير العديد من الباحثين، من خلال اعتبار الادارة العامة تنظيم داخلي يتعامل مع بيئته الخارجية بالارتكاز على علاقات التأثير التبادل و الاعتماد، و هو الأمر الذي يستوجب من هذه الاخيرة مراعاة أثر قراراتها و سلوكياتها على القوى الداخلية و الخارجية، أي ما يعرف بالمسؤولية الاجتماعية، غير ان الاستجابة الاجتماعية بالادارة العمومية تكون داخلية و تبدأ من أعمالها المسؤولية اتجاه موظفيها، و من ثم الأطراف الخارجية بهدف انجاز توقعاتها للأداء الشامل، هذا التوجه للإدارة العمومية سينعكس حتما على سلوكياتها التنظيمية و أخلاقيات موظفيها، كما أن الفكر الاداري المسؤول اجتماعيا هو امتداد لفكر أخلاقيات الادارة و منها الادارة العامة، التي سعت للخروج بالأخلاقيات من جانبها الفلسفي الى جانبها المعياري، الرامي الى البحث في سبل تطبيقها كمنهج تسييري يحد من الفساد الاداري، و موجه للفرد و التنظيم، لذا تم طرح الاشكالية الاتية:

ما مدى تأثير الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية على تعزيز الاخلاقيات بالإدارة العامة ؟

و للإجابة التساؤل أعلاه يضع الباحثان الفرضيات التالية:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية بالإدارات العمومية محل الدراسة على الأخلاقيات الفردية للموظف العمومي بها.

2. لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية بالإدارات العمومية محل الدراسة على الأخلاقيات التنظيمية بها.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في معالجتها لموضوع المسؤولية الاجتماعية بالإدارة العمومية و مدى تأثير تطبيقها على الالتزام الاخلاقي للموظف العمومي و المناخ الاخلاقي التنظيمي بها، فضلا عن اظهار أهمية الادارة العمومية المسؤولية اجتماعيا اتجاه المجتمع لتعاضد دورها الكبير به، و ذلك بالاعتماد على المسؤولية الاجتماعية و اعتبارها مقياسا للأداء الاخلاقي العمومي، و مساعد على الحد من مظاهر الفساد الاداري، و عامل تثبيت لمبادئ الحكم الرشيد.

هدف البحث: يهدف البحث الى اعطاء تصور عن واقع تبني الادارات العمومية المبحوثة للمسؤولية الاجتماعية.

ا. الاطار النظري:

1. أخلاقيات الادارة العمومية :

الادارة العامة هي المنظمات الحكومية الرسمية أو شبه رسمية، بحيث يطلق على العاملين بها وصف الموظف العمومي، ويعرف Woodrow الادارة العامة بأنها "الهدف العملي الذي يتعلق بإنجاز المشروعات العامة، بما يتفق مع رغبات الناس، وحاجاتهم، فعن طريقها توفر الحكومات حاجات المجتمع التي يعجز النشاط الفردي عن الوفاء بها"، كما عرف Simon الادارة العامة بأنها: "النشاط الذي تقوم به الحكومة وإدارتها التنفيذية، والمؤسسات العامة" (1)، و الأخلاقيات بها تعد لب العمل الاداري العام، ولها العديد من التعاريف ومنها ما جاء به Loyed Fleiy والذي يري بأنها "المجموعة المبادئ المدونة أو غير المدونة تأمر أو تنهي عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة، و هي انعكاس للقيم التي يتخذها الفرد كمعايير تحكم سلوكياته" (2)، أما Van Valock فيعرفها بأنها "الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي التي يتم من خلالها اختيار ما هو جيد"، والممارسة الأخلاقية للموظف العمومي لابد أن تشكل مما لا يقل عن ثلاثة عوامل، متمثلة في: (1) الامتثال للإطار القانوني، (2) تحديد ما يعتقد أنه حق، (3) القدرة على تنفيذ ما يعتبر معيارا للسلوك الأخلاقي (3). وعليه نتمكن من التميز بين مفهومين متميزين لأخلاقيات الادارة العامة، أولهما أخلاقيات الادارة العمومية نفسها، وهو ما يصطلح على تسميته بـ "الأخلاقيات المؤسسية أو القيم التنظيمية" والتي توجه عمل الادارة العمومية ككل، وتعمل على تحديد الاختيار بها بين الصالح والسئ، وبين المهم وغير المهم، وحسب مقدم عبد الحفيظ هي انعكاس للخصائص الداخلية للمنظمة اذ تعبر عن فلسفتها وتوفر الخطوط العريضة لتوجيه السلوك الاخلاقي بها (4)، وثانيهما "الأخلاقيات الفردية" التي توجه عمل الموظف العمومي، ويعتمد فيها على تربيته الاسرية، انتمائه الديني، القواعد الاجتماعية و القوانين التشريعية التي تؤثر على قراره الاخلاقي و تدفع سلوكياته إما ليحكم عليها بالصلاحية، أو يلتزم بها رغبةً في تحقيق منفعته الذاتية (5)، مع المنفعة العامة للجميع، باعتبار أن أخلاقيات الادارة العامة تمس مستويين: الأول كلي و المتمثل في الحكومة و الادارة العامة، اما الثاني فهو جزئي فردي، والذي يشمل كل من الموظف العمومي من جهة و المواطن من جهة أخرى (6).

2. المسؤولية الاجتماعية:

المسؤولية هي جوهر الفلسفة الأخلاقية إذ تدل على الواجب الاخلاقي و الحق بها (7)، و المسؤولية مصطلح اصله لاتيني "Respondere" و الذي يعني "الرد"، و بهذا تعرف المسؤولية بأنها واجب الرد على الفعل، لتبريره وتحمل عواقبه، ومن ثم فهي مسألة التمييز بين حقوق و واجبات

كل فرد من خلال السعي إلى احترام الشخص وتعزيز الصالح العام⁽⁸⁾، أما مصطلح اجتماعي فهو ترجمة للمصطلح الانجليزي "social" الذي يُعنى بالجانب الاجتماعي الداخلي للمنظمة وهو الموظفين و الجانب الاجتماعي الخارجي لها و الذي يضم المجتمع⁽⁹⁾، غير ان المصطلح يجب ان يستمد من المصطلح الفرنسي "sociétale" ليشمل البعد البيئي، ويعرفها زيدان محمد بأنها: "تعني ضماناً او تكاملاً او اصلاً للضرر الواقع على الآخرين و ما يترتب عليه من الضرر، وتكون هذه المسؤولية على مستوى المجتمع"⁽¹⁰⁾، والمسؤولية الاجتماعية قيمة مشتركة بين جميع منظمات المجتمع الخاصة و العامة منها، أي المنظمات الربحية و غير الربحية، وهو ما يأتي تحت مسمى المسؤولية الاجتماعية للمنظمات RSO و التي تعرف على أنها عملية تطوعية تقوم من خلالها المنظمات بدمج الانشغالات الاجتماعية والبيئية في أنشطتها وعلاقاتها مع المجتمع⁽¹¹⁾، في حين يرى Jonas ان الهدف الاولي لمسؤولية المنظمة يركز دوماً على ضرورة حماية الضعيف، الهش و القابل للتلف، و من هذا المنظور يعرف مصطلح المسؤولية استخدامه القانوني و الاخلاقي، إذ بالحالة الاولي المسؤولية القانونية تعني الالتزام و الشعور بالذنب حيال الافعال السابقة للمنظمة (المسؤولية الرجعية)، اما في الحالة الثانية فهو يمنح المنظمة القدرة على التصرف اتجاه الاثار الاجتماعية السلبية المستقبلية المحتملة لمجموع الاجراءات التي تتخذها و تتحمل اثارها (المسؤولية المستقبلية)، كما ان Jonas يمنح الاولوية للاستخدام الاخلاقي للمسؤولية قبل التصرف القانوني، و يطلب من اعضاء المنظمة أن "يستشيروا أولاً مخاوفكم قبل رغباتكم"، لان المخاوف بالنسبة اليه لا تحد من قدرتنا على حسن التفكير بل تؤدي بنا الى طرح افضل التساؤلات لاتخاذ انسب القرارات⁽¹²⁾، كما عرفت المسؤولية الاجتماعية بمفهوم شامل من قبل المؤسسة الدولية للمعايير ISO على أنها مسؤولية المنظمة اتجاه قراراتها و أنشطتها (منتج و/أو خدمة) على المجتمع و البيئة، بواسطة سلوك أخلاقي و شفاف، يأخذ في الحسبان تطلعات المجتمع، بما يتلاءم مع التنمية المستدامة و الرفاهية، فضلاً عن ضرورة تطابقه مع القانون و معايير السلوك المطبقة، مع التأكيد على دمجها بكامل المنظمة⁽¹³⁾.

3. ابعاد المسؤولية الاجتماعية: اختلفت آراء الباحثين و الكتاب حول تحديد ابعاد المسؤولية الاجتماعية و ذلك وفق مجالات دراساتهم و أهدافهم المتنوعة، إلا انه و في السنوات تم اعتماد التقسيم الذي أتى به Caroll سنة 1991 المتضمن لأربعة أبعاد و هي: البعد الاقتصادي، الاجتماعي، الاخلاقي، و البعد القانوني.

3.1. البعد الاقتصادي: هو ما يجعل المنظمة مجدية وفعالة اقتصادياً، من أجل توفير الأمان للأخيرين⁽¹⁴⁾.

3. 2. البعد الاجتماعي: يشمل العواقب الاجتماعية لنشاط المنظمة وتأثيره الاجتماعي الداخلي على المنظمة نفسها من خلال الموظفين و ما يخصهم من (شروط العمل، مستوى المكافآت و الترقيات، وعدم التميز... الخ)، والتأثير الخارجي على أصحاب المصلحة الخارجيين⁽¹⁵⁾.

3. 3. البعد الأخلاقي: يعد ركنا هاما في توجيه عمل المنظمة نحو ما هو صحيح و أخلاقي، ما يعود عليها بالأثر الايجابي، كما يمثل جملة المساهمات و الانشطة التي ينتظرها المجتمع من المنظمة، و يتوقع أن تقدمها له بصفة طوعية ودون التزام بأي تشريع قانوني⁽¹⁶⁾.

3. 4. البعد القانوني: هو التزام المنظمة بالقانون الذي يعد دستورا للمجتمعات و محددًا للصحيح أو الخطأ بصفة عامة، مع الالتزام الخاص بقواعد العمل القانوني⁽¹⁷⁾.

4. أخلاقيات الادارة العمومية و المسؤولية الاجتماعية:

الاخلاقيات و المسؤولية الاجتماعية بالإدارة العمومية هما مفهومان ذو صلة، و بالنسبة لبعض المؤلفين المسؤولية الاجتماعية هي عنصر من عناصر الاخلاقيات⁽¹⁸⁾، وهذا ما أشار له Kirran المسؤولية الاجتماعية ما هي إلا احدى جوانب منهج الأخلاقيات التنظيمية الشامل⁽¹⁹⁾، أما Daft فقد أوضح أن الأخلاقيات تتعلق بالقيم الداخلية التي هي جزء من البيئة الثقافية للمنظمة، و أيضا بأشكال القرارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية و ذلك بما يتصل بالبيئة الخارجية⁽²⁰⁾.

4. 1. المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الموظف العمومي:

ترتكز الأخلاقيات بالمستوى الفردي على أنشطة الأفراد الوظيفية، و مدى مزجهم لها بالقيم الأخلاقية، و سلوكياتهم اتجاه رؤسائهم وزملائهم فضلا عن مستخدمي الادارة العمومية، وعند هذا المستوى يؤخذ بالحسبان ظروف العمل المحيطة بالأفراد و المنظمة، فيما إذا كانت مناسبة ومحفزة للعمل، و هو ما ادركته المسؤولية الاجتماعية من خلال بعدها الاخلاقي الذي يهتم بالموظف، مساره الوظيفي و ظروف عمله باعتباره طرف داخلي ذو مصلحة، والذي طور مفهومه على مدار قرابة القرن من خلال المعايير التي وضعتها منظمة العمل الدولية لمساعدة الدول لوضع التشريعات الضابطة لعلاقات العمل بين المنظمات و الموظفين و التي شملت وضع التشريعات المتعلقة باحترام حقوق الإنسان ومراقبتها في العمل، بالإضافة الى نجاح تأطير 12 اتفاقية تتعلق بالقضاء على عمالة الأطفال، واتفاقيات تخص الزامية وضع مفتشيات للعمل (1947)، مع الحرص على الزام المنظمات بسياسة العمالة التي تخص الاستقطاب التعيين، التدريب، الترقية، و التقاعد (1964)، فضلا عن اتفاقية إدارة العمل (1978)، التي كان تطورها تدريجيا بخصوص ادراج مبدأ المساواة، والحماية الاجتماعية، بالإضافة الى أخذ نظام ترقية الموظفين بالحسبان، و الذي تبعته العديد من

الاصلاحات التي مست: المساواة في الأجور (1995)، الضمان الاجتماعي (1952)، قانون الحد من التمييز العنصري (1958)، نظام النظافة و الامن الصحي (1964)، حق الموظف في التعليم مع العطلة التعليمية مدفوعة الأجر (1974)، تنمية الموارد البشرية (1975)، سلامة العمال وصحتهم (1981)، مع مراعاة معايير التوقيف و الفصل للموظفين (1982)، بالإضافة الى توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (1983)⁽²¹⁾، و عليه واكبت الجزائر الطرح الذي قدمته منظمة العمل الدولية بتبنيها الرسمي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية بمنظمتها من خلال توقيعها على ثمانية اتفاقيات دولية سارية، سبعة منها تتعلق بالأساس بظروف العمل و هي: (1) اتفاقية العمل الاجباري و القصري رقم 29، (2) اتفاقية الحرية النقابية و الحق النقابي رقم 87، (3) اتفاقية الحق فالتنظيم و المفاوضة الجماعية رقم 98، (4) اتفاقية المساواة في الاجور رقم 100، (5) اتفاقية الغاء العمل الجبري رقم 105، (6) اتفاقية التمييز بين الوظيفة و المهنة رقم 111، (7) اتفاقية أسوء انماط العمالة للأطفال رقم 182، فضلا على التشريعات التي سنتها فيما يخص البيئة، الاستدامة، حقوق الانسان، و وضع المرأة التي تتوافق مع الاتفاقيات الدولية⁽²²⁾، كما اهتم المشرع الجزائري بإدراج جميع هذه المعايير بإداراته العمومية من خلال تطوير القوانين المنظمة للوظيفة العمومية (الأمر رقم 133 - 66 ، القانون رقم 12 - 78 ، المرسوم رقم 59 - 85 ، الأمر رقم 03 - 06)⁽²³⁾.

4.2. المسؤولية الاجتماعية والأخلاقيات التنظيمية:

تأخذ الاخلاقيات على المستوى التنظيمي بالإدارة العمومية بعين الاعتبار ما تقوم به هذه الاخيرة من أنشطة بشكل عام، إذ تكون المنظمات مسؤولة عما تقوم به من أعمال سواء اتجه المنظمات الأخرى المتعاملة معها، أو اتجاه موظفيها، بتحملها عواقب الاثار المترتبة عن أعمالها، اي مسؤولية الكيان الاداري العمومي تستند على المبادئ الارسطية و الكانطية، فضلا عن العقلانية التطبيقية لريكور، و التي تضم كل من القيم التقليدية و أساسها الحياد، النزاهة ، المساواة، الولاء، العدالة، الدقة، الكفاءة، الجودة، و مسؤولية الموظف العمومي ، وقيم التسيير العمومي الجديد NMP المبنية على الفعالية، الاقتصاد، المرونة، الخدمة لأصحاب المصلحة الخارجيين. الشفافية، اذ كلها قيم مجسدة لجانب المسؤولية الاجتماعية التي يجب العمل بها على مستوى الادارة العمومية⁽²⁴⁾.

II. الاطار التطبيقي:

1. منهج البحث :استخدم بالبحث المنهج الوصفي التحليلي،للائمة طبيعة الدراسة.
2. مجتمع الدراسة:يتألف مجتمع الدراسة من موظفي اربعة مديريات عمومية على مستوى ولاية سعيدة وهي كالتالي:مديرية الأشغال العمومية،مديرية البيئة،مديرية النشاط و الضمان الاجتماعي،مديرية السياحة والصناعات التقليدية.
3. عينة الدراسة:قام الباحثين باختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة،وذلك بتوزيع 20 استبيان على مستوى كل مديرية أي بمجموع عينة كلي يساوي 80 استبيان،حيث استرجعا 76 منها،ورفض منها 09 استبيانات ليبقى حجم العينة المدروسة 67.
4. أداة الدراسة:يهدف جمع البيانات من موظفي المديريات العمومية محل البحث اعتمد الباحثين على الاستبيان الذي حدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال باستخدام مقياس ليكارت المتدرج ذي النقاط الخمسة لقياس العبارات وهي:موافق(05)،موافق الى حد ما(04)،محايد (03)،غير موافق (02)،غير موافق تماما (01)،كما صمم ليضم:خصائص العينة الديموغرافية (الجنس،السن،المستوى التعليمي،الرتبة،الخبرة)،و 40 فقرة مقسمة على 5 مجالات،و هي بدورها موزعة على محورين كالآتي:
- المحور الأول:المتغير المستقل المسؤولية الاجتماعية (المسؤولية القانونية،المسؤولية الأخلاقية، المسؤولية الاجتماعية)،ويتكون من 31 فقرة.
- المحور الثاني:المتغير التابع أخلاقيات الادارة العمومية (أخلاقيات الموظف العمومي، الاخلاقيات التنظيمية)،ويتكون من 09 فقرات.
5. التحليل الاحصائي:أستخدم برنامج الحزمة الاحصائية SPSS لتحليل بيانات الدراسة،حيث حسبت النسب المؤوية والتكرارات لوصف عينة الدراسة،كما تم استخدام اختبار المصادقية من خلال معامل الثبات الداخلي (ألفا كرونباخ) لمجالات الدراسة والاستبيان ككل لقياس ثبات أداة الدراسة،وحسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة اتجاه العينة نحو أبعاد الدراسة فيما يخص واقع الاخلاقيات (الفردية و التنظيمية) الممارسة بالإدارات العمومية محل الدراسة،و مدى التزام هذه الاخيرة بمسؤوليتها الاجتماعية (القانونية،الاجتماعية و الأخلاقية)،فضلا عن الانحدار الخطي البسيط و المتعدد و اللذان اظهرا معامل الارتباط، معامل التحديد،معامل الانحدار،فضلا عن قيمة F المحسوبة و (T. Test) لدراسة أثر المتغير

المستقل المسؤولية الاجتماعية على المتغير التابع و هو الاخلاقيات بالإدارات الأربع محل الدراسة ببعديها الاخلاقيات الفردية للموظفين و الاخلاقيات التنظيمية.

5. 1. ثبات الأداة: تم تقنين فقرات الاستبيان وذلك للتأكد من ثبات فقراته باستخدام ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان، وقد بين جدول رقم (01) أن معاملات الثبات مرتفعة على مستوى جميع مجالات الاستبيان و التي بلغت في المجموع 0.950، أي أكبر من قيمة ألفا كرونباخ المعيارية 0.6%، و هي نسبة مقبولة في بحوث الادارة، اما فيما يخص معاملات ثبات مجالات البحث فجميعها أعلى من 0.6 % كما هو موضح بالجدول أدناه:

جدول رقم (01):معامل الثبات طريقة الفا كرونباخ

محور	المجال	عنوان المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المسؤولية الاجتماعية	المجال الاول	المسؤولية القانونية	07	0.790
	المجال الثاني	المسؤولية الأخلاقية	08	0.886
	المجال الثالث	المسؤولية الاجتماعية	16	0.915
أخلاقيات الإدارة العمومية.	المجال الرابع	أخلاقيات الموظف العمومي	04	0.861
	المجال الخامس	الأخلاقيات التنظيمية	05	0.706
جميع الفقرات			40	0.950

المصدر: مخرجات برنامج SPSS حول استبيان البحث.

5. 2. دراسة خصائص العينة

الجدول رقم (02):خصائص عينة الدراسة من حيث مجموعة المتغيرات التالية:

الخصائص	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	الذكر	53.7
	الانثى	46.3
السن	[30.20]	20.9
	[40. 31]	59.7
	[50. 41]	16.4
	[60. 51]	03.0
المستوى التعليمي	متوسط	10.4
	ثانوي	28.4
	جامعي	61.2
المستوى الاداري	مستوى التحكم الاداري	43.3
	مستوى التأطير الاداري	17.9

38.8	26	مستوى التنفيذ الاداري	
38.8	26	[05 .01]	سنوات الخبرة
46.3	31	[10 .06]	
14.9	10	اكثر من 10 سنوات	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS حول استبيان البحث.

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة الذكور بالعينة 53.7 % و هي أعلى من نسبة الاناث، أما الفئة العمرية الأكثر شيوعاً بالعينة هي اكبر من 31 سنة و أقل من 40 سنة بنسبة 59.7 %، بينما المستوى الجامعي هو المؤهل العلمي الغالب على العينة المدروسة بنسبة 61.2 % ما يحفز على دراسة الادراك القانوني، الأخلاقي، و الاجتماعي للمسؤولية و مدى تأثيره على صنع القرار الأخلاقي لدى الموظفين، بينما يتمتع موظفي المديريات العمومية محل الدراسة بخبرة عملية متوسطة و هذا لتركز اعلى نسبة منهم ضمن فئة ما بين 6 سنوات و 10 سنوات خبرة بنسبة 46.3 %، و هو ما يسهل عملية الربط بين مفهوم المسؤولية لديهم و ادراك الحقوق و الواجبات الوظيفية و تأثيرها على الأخلاقيات التنظيمية، كما أن العينة جمعت بين جميع المستويات الادارية للنظر في تكاملها الأخلاقي و مدى تأثير المستويات العليا على المستويات التنفيذية و العكس صحيح، مع العلم ان أغلبية العينة المدروسة كانت تحت رتبة متصرف بنسبة الى 17.9 %.

3. 5. تحليل فقرات الدراسة: لتحديد مستوى المسؤولية الاجتماعية بالمديريات العمومية محل الدراسة و مدى تأثيرها على الأخلاقيات الفردية للموظف العمومية و الاخلاقيات التنظيمية، اعتمد الباحثين على المعادلة التالية:

$$\text{القيمة العليا للبديل} - \text{القيمة الدنيا للبديل} = \frac{\text{01 - 05}}{\text{05}} = \text{طول الفئة} = 0.80$$

عدد المستويات

الدرجة المنخفضة	من 1 الى 1.80
الدرجة المتوسطة	من 1.81 الى 2.62
الدرجة المرتفعة	من 2.63 الى 5

4.5. المجال الأول : المسؤولية القانونية:

الجدول رقم (03): المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للمسؤولية القانونية (أداة الدراسة مرتبة تنازليا)

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
01	إذعان الادارة العمومية للشروط القانونية ضمن اختصاصات القانونية التي تعمل بها.	4.18	1.290	مرتفع
03	تبقى الادارة العمومية على دراية بكافة الالتزامات القانونية.	3.90	1.220	مرتفع
02	تتأكد الادارة العمومية من علاقتها و أمشطتها تقع ضمن اطار القانوني المقصود	3.81	1.118	مرتفع
05	تلتزم الادارة العمومية بتحمل الاضرار التي قد يتعرض لها الموظفين أثناء العمل.	3.49	1.223	مرتفع
04	تعمم القوانين و الالتزامات بالإدارة العمومية وعلى كافة مستوياتها الادارية.	3.49	1.210	مرتفع
07	تملك الادارة العمومية نظاما قانونيا صارما لمكافحة الفساد الاداري بشتى أنواعه.	2.93	1.222	مرتفع
06	تلتزم الادارة العمومية بتوفير الخدمات الاجتماعية (نقل، سكن و برامج عطل و الحج) للموظف العمومي.	2.88	1.225	مرتفع

المصدر: مخرجات برنامج SPSS حول استبانة البحث.

الملاحظ من نتائج الجدول (03) أن جميع فقرات المجال الاول المدروس للمسؤولية القانونية مرتفعة نسبيا، ما يؤكد على تمسك الادارات العمومية المدروسة بالقاعدة القانونية و جعلها مرجعا لالتزامها التنظيمي اتجاه الموظفين و البيئة المحيطة بها، وهذا ما أكدته ارتفاع المتوسط الحسابي للفقرتين 01 و 02 و الذي بلغ على التوالي 4.18، و 3.81، لتلها الفقرة 3 بمتوسط حسابي يساوي 3.90 مؤكدة على بقاء الادارات العمومية على دراية دائمة بالقواعد القانونية و الامام بها فور صدورها بالجريدة الرسمية، مع العمل بها و تعميمها على جميع المستويات الادارية، وهذا ما ابرزته الفقرة 04 بمتوسط حسابي بلغ 3.49، كما ان الادارة العمومية ملتزمة بالقاعدة القانونية كأساس للحد من الفساد الاداري و عامل للبناء الأخلاقي على المستوى الفردي و التنظيمي، حسب الفقرة 07 بمتوسط حسابي يساوي 2.93، و الملاحظ أيضا ان الموظف العمومي على اطلاع بالقانون الاساسي للوظيفة العمومي المحدد لمساره الوظيفي و المبني على أساس المساواة، الجدارة و الحفاظ على مبدأ العدالة بين الموظفين من خلال الفقرة رقم 06 بمتوسط حسابي يساوي 2.88.

5. المجال الثاني: المسؤولية الأخلاقية:

الجدول رقم (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمسؤولية الأخلاقية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
12	تبنى الادارة العمومية تطبيق معايير السلوك الأخلاقي عند بحث ما يتعلق بمواردها البشرية.	3.54	1.235	مرتفع
09	تحدد الادارة العمومية معايير السلوك الاخلاقي المتوقعة للمؤثرين على قيمها، ثقافتها من موظفين، مديرين، ومتعاقدين.	3.39	1.243	مرتفع
13	تعمل الادارة العمومية على ادراك و مناقشة المواقف التي تغيب فيها القوانين و اللوائح المحلية أو تتعارض مع السلوك الأخلاقي.	3.39	1.243	مرتفع
08	تشجع الادارة العمومية الالتزام بمعايير السلوك الاخلاقي الخاص.	3.37	1.204	مرتفع
15	تركز الادارة العمومية على تعيين المدراء الملتزمين أخلاقيا ليكونوا قدوة لمؤسسيهم بالعمل.	3.19	1.500	مرتفع
11	اعتماد الادارة العمومية على آليات لتسهيل عمليات تقديم التقارير حول المخالفات الخاصة بالسلوك الأخلاقي دون تردد.	2.90	.940	مرتفع
10	تضع الادارة العمومية آليات لرقابة و تطبيق السلوك الاخلاقي.	2.90	1.046	مرتفع
14	تقوم الادارة العمومية بالتدريب الأخلاقي لموظفيها لمواجهة المعضلات الأخلاقية من أجل تحسين صورتها في المجتمع	2.84	1.321	مرتفع

المصدر: مخرجات برنامج SPSS حول استبانة البحث.

نلاحظ من نتائج الجدول (04) أن البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية تتم مراعاته من قبل الادارات العمومية المدروسة و خاصة في ظل الاصلاحات الادارية التي عرفتها بالسنوات الاخيرة، بحيث أصبحت تراعي الفكر الأخلاقي بتسيير مواردها البشرية، وهذا من خلال ارتفاع المتوسط الحسابي للفقرة 12 و الذي بلغ 3.54، فضلا عن مراعاة حفاظها على السلوك الاخلاقي و تحديد معايير القيم الواجب توفرها ضمن تنظيمها و المؤثرين بها من البيئة الداخلية و الخارجية، وهذا ما دل عليه ارتفاع المتوسط الحسابي للفقرة 09 و البالغ 3.39، وتأكيدا على المنهج الاخلاقي للخدمة العمومية تركز الادارات العمومية الاربع على ادارة عليا أخلاقية و ذلك بمراعاة تعيين المسؤول الأخلاقي و لا تعتمد على الخبرة و الكفاءة فقط، هذا ما أكدته طرح الفقرتين 08 و 15 بمتوسطين حسابيين بالغين على التوالي 3.37 و 3.19، أما كل من الفقرات 10، 11، و 14 و التي فاقت متوسطاتها الحسابية المستوى المتوسط بقليل لتبلغ على التوالي 2.90، 2.90، و 2.84 و تؤكد انا الادارات العمومية المدروسة تضع الاليات اللازمة لتعزيز السلوك الأخلاقي من خلال اليات الرقابة و الابلاغ عن المخالفات غير الأخلاقية، مع العمل على رفع نمو

التفكير الأخلاقي لدى الموظف العمومي بتدريبه على السلوك الأخلاقي لمواجهة المعضلات الأخلاقية و يتمكن من تجاوزها حفاظا على صورة و سمعة الإدارة العمومية .

5. 6. المجال الثالث:المسؤولية الاجتماعية.

الجدول رقم (05):المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية للمسؤولية الاجتماعية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
17	تساهم الادارة العمومية في حل المشكلات و التخفيف من الاضرار التي تحل بالمجتمع.	3.75	1.385	مرتفع
20	تعمل الادارة العمومية على ارساء المساواة بين المرأة و الرجل في الحقوق و الواجبات بالعمل.	3.70	1.128	مرتفع
21	تخصص الادارة العمومية مناصب شغل لذوي الاحتياجات الخاصة	3.60	1.169	مرتفع
31	الادارة العمومية المسؤولة اجتماعيا تؤكد على السرعة و الدقة في انجاز المعاملات الادارية	3.46	1.363	مرتفع
23	تركز ادارة المرافق العمومية على الصيانة اللازمة بأسرع وقت لضمان تقديم خدماتها.	3.45	1.407	مرتفع
30	تختار الادارة العمومية خلال تعاملها مع المنظمات الخاصة الاكثر التزاما بالمسؤولية الاجتماعية عند أدائهم لنشاطاتهم	3.28	1.253	مرتفع
19	تشجع الادارة العمومية موظفيها الدخول في النشاطات التطوعية التي تخص المجتمع المحلي.	3.27	1.321	مرتفع
29	تمنح الادارة العمومية تسهيلات للمنظمات الخاصة المتعاملة معها لاستمرارية التعامل بين الطرفين لأطول مدة ممكنة.	3.22	1.289	مرتفع
16	توفر الادارة العمومية فرص توظيف متكافئة و عادلة للجميع.	3.21	1.409	مرتفع
24	تركز الادارة العمومية على اعداد،تدريب و تنمية مهارات الموظفين على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة.	3.18	1.230	مرتفع
27	تبنى الادارة العمومية برامج سنوية لتقويم سياستها اتجاه المجتمع	3.06	1.324	مرتفع
18	تخصص الادارة العمومية حيزا من نشاطاتها لإقامة نشاطات رياضية للموظفين بها	3.06	1.455	مرتفع
22	تعتمد الادارة العمومية على الشفافية و تحديث التكنولوجيا المستخدمة بها و بشكل مستمر	3.04	1.134	مرتفع
26	يرتكز نظام تقييم الاداء بالمنظمة العمومية على معايير موضوعية،عادلة و شفافة.	3.04	1.386	مرتفع
28	تلتزم الادارة العمومية بالاحترام خصوصية المرأة العاملة بها و توفر	2.97	1.206	مرتفع

			أماكن خاصة لها تتلاءم و طبيعتها الفسيولوجية.	
25	تبنى الادارة العمومية أنظمة مكافآت و تعويضات عادلة واضحة تتسجم مع كفاءة الموظفين.	2.96	1.364	مرتفع

المصدر: مخرجات برنامج SPSS حول استبانة البحث.

نتائج المجال الثالث من دراسة مسؤولية الادارات العمومية الاجتماعية محل الدراسة اتجاهاً بيئتهم المحيطة من أصحاب المصلحة الخارجيين هي عالية، وذلك من خلال ما أكدته ارتفاع المتوسط الحسابي للفقرة 17 و الذي بلغ 3.75 ويدل على ان الادارات العمومية المدروسة تلتزم اتجاهاً المجتمع المحيط بها و تعمل على حل مشاكله، كما تظهر الفقرتين 20 و 21 مدى سعي هذه الاخيرة للالتزام المجتمعي، ذلك بتفعيل اليات الحكم الراشد تأكيداً على مبدأ المساواة بين المرأة و الرجل بالحقوق و الواجبات المهنية، فضلاً عن الالتزام بإدماج ذوي الاحتياجات الخاصة بالحياة العملية و تهيئة الظروف الملائمة لهم، بمتوسطين حسابيين مرتفعين على التوالي 3.60، 3.70، و من عوامل الالتزام الاجتماعي للإدارات العمومية محل الدراسة هو التأكيد على السير الحسن للمرفق العمومي، ما دلت عليه الفقرتين 23، 31 بمتوسطين مرتفعين على التوالي 3.45، 3.46، كما تركز هذه الاخيرة على التعامل مع الموردين المتمتعين بالسمعة الحسنة و الالتزام بمواعيد العمل، بحيث تمنحهم تسهيلات بالتعامل معها حسب الفقرتين 30، و 29 و بمتوسطين حسابيين مرتفعين وهما 3.28، و 3.22، كما أن الادارات العمومية المدروسة ملتزمة اتجاهاً موردها البشري من خلال اعتماد الشفافية و المساواة بالتوظيف، العدالة بالترقية و المكافأة، وهذا ما أكدته المتوسطات الحسابية المرتفعة للفقرات 16، 25، 26.

5.7. المجال الرابع: أخلاقيات الموظف العمومي

الجدول رقم (06): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأخلاقيات الموظف العمومي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
35	المسؤولية الاجتماعية للإدارة العمومية تمكن الموظف من دمج أخلاقياته الخاصة مع الاخلاقيات التنظيمية لمواجهة المضاعفات الأخلاقية.	4.00	0.921	مرتفع
32	يقوم الموظف العمومي في ظل ادارة عمومية مسؤولة اجتماعيا على تقديم المصلحة العامة على مصلحته الذاتية.	3.82	1.218	مرتفع
34	مبادئ المسؤولية الاجتماعية بالإدارة العمومية تدعم اليات الرقابة الذاتية لدى الموظف العمومي.	3.58	1.170	مرتفع
33	المسؤولية الاجتماعية تعزز لدى الموظف العمومي الالتزام الاخلاقي و الانتماء الى المجتمع الذي يخدمه.	3.46	1.159	مرتفع

المصدر: مخرجات برنامج SPSS حول استبانة البحث.

تعمل المسؤولية الاجتماعية على طرح أثر ايجابي على أخلاقيات الموظف من خلال اعتمادها كمنهج تسييري، وهذا ما دلت عليه نتائج التحليل الاحصائي للمجال الرابع من خلال الفقرتين 35، و 33 و اللتان تؤكدان أن المسؤولية الاجتماعية تعزز لدى الموظف العمومي السلوك الأخلاقي و تمكنه من مواجهة المعضلة الأخلاقية، فضلاً عن أن الادارات العمومية المسؤولية اجتماعيا بما فيها المدروسة تنمي لدى الموظف العمومي الرقابية الذاتية عن أفعاله و تمكنه من التمييز بين الفعل الصواب والخطأ من خلال الالتزام بمبدأ الواجب المعتمد على القاعدة القانونية والأخلاقية، كما أنها تبني موظف عمومي محترم لمبدأ الخدمة العمومية وهو تقديم المصلحة العامة على المصلحة الذاتية وهو ما دلت عليه الفقرتين 32، 34.

8.5. المجال الخامس: الأخلاقيات التنظيمية

الجدول رقم (07): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأخلاقيات التنظيمية.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
38	موظفي الادارة العمومية المسؤولة قانونيا يعتمدون على المبادئ القانونية في ممارساتهم الوظيفية.	3.90	0.923	مرتفع
37	عمل الادارة العمومية بمبادئ المسؤولية الاجتماعية يشجع موظفيها على العمل بنزاهة.	3.84	1.274	مرتفع
36	يركز موظفي الادارة العمومية على ضمان الثقة و السرية في التعامل مع معطيات المستخدمين لمراقبتها.	3.69	1.062	مرتفع
39	تشجع المسؤولية الاجتماعية بالإدارة العمومية على نشوء قنوات اتصال غير رسمية ضمنها ذات اساس أخلاقي.	3.51	1.050	مرتفع
40	الادارة العمومية المسؤولة اجتماعية موظفوها يعتمدون على المساواة في الخدمة و يتجنبون المحاباة و المحسوبية.	3.28	1.496	مرتفع

المصدر: مخرجات برنامج SPSS حول استبانة البحث.

يلاحظ من خلال الجدول (07) أن المناخ الأخلاقي التنظيمي بالإدارات العمومية المدروسة هو نتاج تفاعل العديد من العوامل البيئية التنظيمية الداخلية و الخارجية، و من بينها تأثير مستوى المسؤولية الاجتماعية المعمول به من قبل جميع مستوياتها، و الذي بدوره يكون عامل محرك على التزام القاعدة القانونية بالممارسات اليومية للعمل من قبل الموظفين، مع مراعاتهم السرية، المهنية، و الثقة بالعمل، و هو الامر الذي يخلق عمل نزيه و شفاف، و هذا ما دل عليه ارتفاع المتوسطات الحسابية للفقرات 36، 37، 38، كما أن المسؤولية الاجتماعية تعمل على ارساء الطابع الأخلاقي على العلاقات غير رسمية بين المستويات الادارية بالإدارات العمومية المدروسة و هو ما دلت عليه العبارة 39 بمتوسط حسابي ضمن المستوى المرتفع يساوي 3.51.

6. دراسة الفرضيات:

يجري اختبار فرضيات الاثر باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد .

الفرضية الرئيسية :لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية المقدمة من قبل الادارات العمومية الاربع محل الدراسة على الاخلاقيات بها، و التي ينبثق عنها فرضيتين هما:

1.6. الفرضية الفرعية الاولى:لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية المقدمة من قبل الادارات العمومية الاربع محل الدراسة على الاخلاقيات الفردية للموظفين بها.

الجدول رقم (08) :تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير المسؤولية الاجتماعية المقدمة من قبل الادارات العمومية الاربع محل الدراسة على الاخلاقيات الفردية للموظفين بها.

المتغير التابع	R	R ²	F	Sig [*]		T	Sig [*]
الثابت					1.984	4.384	0.000
الاخلاقيات الفردية للموظف	0.439	0.192	15.474	0.000	0.524	3.934	0.000

المصدر:مخرجات برنامج SPSS حول استبيان البحث.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه وجود تأثير لمسؤولية الادارات العمومية الاربع محل الدراسة على أخلاقيات الموظفين بها،و عليه نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد تأثير للمسؤولية الاجتماعية التي تنتهجها الادارات العمومية محل الدراسة على أخلاقيات الموظفين بها، إذ بلغ معامل الارتباط $R(0.439)$ ، و معامل التحديد $R^2(0.192)$ ، أي ما قيمته 19.2% من التغيرات بأخلاقيات الموظفين بالإدارات العمومية محل الدراسة(المتغير التابع الجزئي الاول) ناتج عن التغيير في مسؤوليتها الاجتماعية(المتغير التابع الكلي)، و هو تأثير ضعيف لان أغلبية الموظفين بالإدارات الاربع يعتمدون على أخلاقياتهم الذاتية و التي أساسها التنشئة الاسرية، التربوية، الدينية، المجتمعية و القانونية، كما بلغت قيمة درجة التأثير $\beta(0.524)$ ما يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في اهتمام الادارات العمومية الاربع لمدرسة بمسؤوليتها الاجتماعية اتجه أصحاب مصالحها الداخليين و الخارجيين تؤدي الى الزيادة في الأخلاقيات التي ينتهجها موظفوها بممارساتهم الوظيفية اليومية بقيمة (0.524) ، كما تشير قيمة F المحسوبة و التي بلغت (15.474) أنها دالة عند مستوى (0.000) ما يدل على جودة توفيق النموذج و أن النموذج الخطي جيد في تمثيل العلاقة بين المتغيرين، كما يتبين من الجدول أن مستوى المعنوية المتعلق بالثوابت بلغ (0.000) و هو أقل من (0.05) ما يدل على معنويتها.

2.6. الفرضية الفرعية الثانية:لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية المقدمة من قبل الادارات العمومية الاربع محل الدراسة على الاخلاقيات التنظيمية بها.

الجدول رقم (09): تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير المسؤولية الاجتماعية المقدمة من قبل الادارات العمومية الاربع محل الدراسة على الاخلاقيات التنظيمية بها.

المتغير التابع	R	R ²	F	Sig*		T	Sig*
الثابت						4.886	0.000
الاخلاقيات التنظيمية	0.582	0.339	33.328	0.000	0.590	5.773	0.000

المصدر: مخرجات برنامج SPSS حول استبيان البحث.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه وجود تأثير للمسؤولية الاجتماعية بالإدارات العمومية الاربع محل الدراسة على الأخلاقيات التنظيمية المعتمدة بها، إذ بلغ معامل الارتباط $R(0.582)$ ، و معامل التحديد $R^2(0.339)$ ، أي ما قيمته 33.9% من التغيرات بالأخلاقيات التنظيمية بالإدارات العمومية المدروسة (المتغير التابع الجزئي الثاني) ناتج عن التغير في مستوى التزامها بمسؤولياتها الاجتماعية (المتغير المستقل الكلي) و هي درجة قريبة من المتوسط بافتراض ثبات المتغيرات الاخرى، كما بلغت قيمة درجة التأثير $\beta(0.590)$ ما يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في اهتمام الادارات العمومية المدروسة بمسؤوليتها الاجتماعية بأبعادها القانونية، الاجتماعية، و الاخلاقية، اتجاه أصحاب المصلحة الداخليين و الخارجيين يؤدي الى الزيادة في الأخلاقيات التنظيمية المعتمدة في تسييرها و التي تحكم المناخ التنظيمي و الاخلاقي بها بما قيمته (0.590) ، غير أن مستوى التأثير يرقى الى الارتفاع بحال التزمت هذه الاخيرة بمسؤوليتها الاجتماعية تحت تأطير مبادئ الحكم الراشد الداعمة للشفافية، المساواة، العدالة، و الاستدامة المراعية لأسس الإفصاح المالي، الاجتماعي، و البيئي، كما توضح قيمة F المحسوبة و التي بلغت (33.328) أنها دالة عند مستوى (0.000) ما يدل على معنوية النموذج في تمثيل العلاقة بين المتغيرين، كما بلغت قيمة t المحسوبة (5.773) و هي دالة عند مستوى (0.000) .

كما قام الباحثان بتحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر المسؤولية الاجتماعية كمتغير كلي بمختلف أبعاده على الاخلاقيات الكلية بالإدارات العمومية المدروسة، و نلاحظ من الجدول (10) وجود تأثير للمسؤولية الاجتماعية على الاخلاقيات بالإدارات العمومية الاربع محور الدراسة، إذ بلغ معامل الارتباط $R(0.596)$ و معامل التحديد $R^2(0.335)$ أي ما قيمته 33.5% و بدرجة قريبة من المتوسط من التغير في الاخلاقيات بالإدارات العمومية المدروسة ناتج عن التغير في مستوى التزامها بمسؤوليتها الاجتماعية مع ثبات العوامل الاخرى و التي نعدد منها (مستوى تطور الفكر الاخلاقي للموظفين، الثقافة التنظيمية، نظام المكافأة، أخلاقيات المديرين و رؤساء المصالح، البيئة الخارجية للإدارات العمومية و ما يحكمها من عوامل قانونية، سياسية، اقتصادية، اجتماعية، و ثقافية... الخ)، كما بلغت قيمة التأثير $\beta(0.561)$ ما يعني أن الزيادة

بدرجة واحدة في الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية بالإدارات العمومية المدروسة تؤدي الى الزيادة في اعتماد الأخلاقيات الفردية و التنظيمية بها بقيمة 0.561، أما F المحسوبة و التي بلغت 35.788 عند مستوى الدلالة (0.000) تؤكد جودة النموذج في طرح العلاقة بين المتغيرين، في حين يتبين من الجدول أن مستوى المعنوية المتعلق بالثوابت بلغ (0.000) و هو أقل من (0.05) ما يدل على معنويتها، كما بلغت قيمة t المحسوبة 5.982 و هي دالة عند مستوى (0.000).
الجدول رقم (10): تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير المسؤولية الاجتماعية على الاخلاقيات بالبلدية.

المتغير التابع	R	R ²	F	Sig*	T	Sig*
الثابت					1.823	0.000
الاخلاقيات بالبلدية	0.596	0.355	35.788	0.000	0.474	0.000

المصدر: مخرجات برنامج SPSS حول استبيان البحث.

و لمعرفة أي من المتغيرات الجزئية المستقلة للمسؤولية الاجتماعية بالإدارات العمومية المدروسة الأكثر تأثيرا في المتغير التابع الذي يمثل الاخلاقيات الكلية بذات الادارات العمومية، قام الباحثان بإجراء تحليل الانحدار المتعدد كما هو موضح في الجدول التالي:
الجدول رقم (11): تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير متغيرات المسؤولية الاجتماعية الجزئية على الاخلاقيات بالإدارات العمومية محل الدراسة.

الاخلاقيات بالإدارات العمومية محل الدراسة				المتغيرات
الدلالة	P	T		
الثابت	0.000	5.166	1.756	
المسؤولية القانونية	0.297	1.051	0.145	
المسؤولية الاجتماعية	0.000	4.260	0.574	
المسؤولية الاخلاقية	0.341	-0.959	-0.147	
معامل التحديد = 0.405			R الارتباط = 0.636	
Sig* مستوى الدلالة = 0.000			قيمة F المحسوبة = 14.300	

المصدر: مخرجات برنامج SPSS حول استبيان البحث.

نلاحظ من الجدول أن التأثير الجوهري الأكبر كان للمسؤولية الاجتماعية بالادارات العمومية المدروسة اتجاه أصحاب المصلحة بالاخلاقيات المتعارف عليها بها سواء من قبل الموظفين أو الأخلاقيات التنظيمية التي تسود هذه الاخيرة بما قيمته (0.574) في حال ثبات العوامل الاخرى، و تفسر المتغيرات مجتمعة 40.5% من التغيرات التي تحصل بالأخلاقيات الممارسة بالإدارات العمومية المدروسة، وعليه قام الباحثان بصياغة النموذج التالي:

$$Y = 1.756 + 0.574 X_2$$

حيث أن: X_2 : قيمة المتغير المستقل (المسؤولية الاجتماعية للإدارات العمومية المدروسة).

Y : قيمة التنبؤ بالمتغير التابع (الأخلاقيات بالإدارات العمومية المدروسة).

1.756: تمثل قيمة الثابت بالمعادلة.

من الاختبارات السابقة ترفض فرضية العدم و نقبل الفرضية البديلة القائلة: "تؤثر

ممارسات المسؤولية الاجتماعية معنويا على الاخلاقيات بالإدارات العمومية محل الدراسة".

7. الاستنتاجات: تضمن الجانب التطبيقي نتائج تفسر كما يلي :

• الادارات العمومية بمجملها بما فيها المدروسة تركز على الاساس القانوني الردي لتحقيق مسؤوليتها الاجتماعية، كما توجد بها العديد من المعوقات التي تحول دون تطبيقها للمنهج الاجتماعي المسؤول، ومنها ضعف الميزانيات المخصصة خارج اطار التجهيز و التسيير لتأخذ هذه الاخيرة المبادرة بالحملات الخيرة وغيرها اتجاه المجتمع.

• الملاحظ عند الاقتراب من الموظف العمومي بالإدارات محل الدراسة نقص الوعي بالمسؤولية الاجتماعية رغم الاجابات الايجابية التي ترجمتها اجاباتهم على الاستبيان.

8. التوصيات:

• ضرورة اعتماد الادارة العمومية على المسؤولية الاجتماعية كوسيلة و ليس هدف، من اجل تحقيق الاهداف التنموية ، و الخروج من الاطار التقليدي للدولة المتدخلة .

• الاعتماد على المسؤولية العامة كمدخل للتسيير الناجع من خلال ادراجها بالدورات التدريبية للموظفين.

• العمل على تحسين المناخ التنظيمي الأخلاقي من خلال الاعتماد على المدونات الأخلاقية، التدريب الأخلاقي، وتحسين العلاقة مع المواطن، بالتركيز على الاساس الاخلاقي لا الردي.

قائمة المراجع والهوامش:

1. عبد اللطيف قطيش، الإدارة العامة من النظرية الى التطبيق دراسة مقارنة، منشورات الجلي الحقوقية، لبنان، الطبعة الأولى، سنة 2013، ص 23، 24.
2. جبار عبید كاظم الدراجي، أخلاقيات العمل الإداري للمدراء في الوزارات العراقية من وجهة نظر الموظفين، أطروحة دكتوراه، جامعة سانت كليمنتس، العراق، سنة 2011، ص 60.
3. عنابي بن عيسى، وآخرون، إدارة السلوك الأخلاقي و المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال، مداخلة بالملتقى الدولي الثالث: منظمات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية، بشار، 2012، ص 3.
4. ممتاز الشايب، الصراع بين القيم الاجتماعية و بين القيم التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الاساسي و الثانوي الحكومية في مدينة دمشق، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية و علم النفس، كلية التربية، جامعة دمشق، سورية، المجلد 11، العدد 01، سنة 2013، ص 169.
5. مشاعل بنت ذياب العتيبي، الإدارة بالقيم و تحقيق التوافق القيمي فالمنظمات، مداخلة بالمؤتمر الدولي للتنمية الادارية نحو أداء متميز في القطاع العمومي، الرياض، 2009، ص 11.
6. بولقواس سناء، الإدارة بالقيم كمنهج لدمج مفهوم الاداء بالخدمة العمومية و تجسيد الجودة، مجلة أبحاث قانونية و سياسية، العدد الثالث، ص 211.
7. AUDRIA, Raphaël. **New public management et transparence**. Thèse de doctorat : Univ. Genève, 2004, no. SES 567.P272
8. François Vallaeys. **Les fondements éthiques de la Responsabilité Sociale**. Philosophie. Université Paris-Est, 2011. Français. < NNT : 2011PEST0038 > .P 46 .
9. Samuel MERCE, **UNE TYPOLOGIE DE LA FORMALISATION DE L'ÉTHIQUE EN ENTREPRISE : L'ANALYSE DE CONTENU DE 50 DOCUMENTS** , FARGO, P07
10. Chahrazad TAHRI, **La responsabilité sociale de l'entreprise dans les banques**, Dossiers de Recherches en Economie et Gestion , N° 4, Vol 1 ,2015,p133.
11. Danielle Laport, **La Responsabilité Sociétale des Organisations** ,ARACT Martinique& AFNOR,2007,p15 .
12. Robert COULON, **Responsabilité Sociale de l'Entreprise et pratiques de gestion des Ressources Humaines**, LEG-FARGO ,France, Cahier du FARGO n° 1060902 ,p02.
13. سلمى عائشة كيجلي، وآخرون. تأثير أصحاب المصلحة على تبني البعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية لدى المؤسسات العاملة في قطاع النفط في الجزائر، مداخلة بالملتقى الدولي

- الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات، الطبعة الثالثة، أخلاقيات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية، ورقلة، الجزائر، يومي 27 و 28 نوفمبر 2017، ص 141.
14. معراج هواري، بوداود بومدين، فعالية الالتزام أخلاقيات الاتصالات التسويقية في ترسيخ أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مداخلة بالمؤتمر الدولي 13، دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة – الواقع والرهانات- يومي 14 و 15 نوفمبر 2016.
15. Hebri Assia, **Le role de la responsabilité sociale dans la réalisation de la performance et le renforcement de système de pilotage de l'entreprise**. PHD en science de gestion, Université Tlemcen, 2015, p20.
16. سناء عبد الرحيم سعيد، وآخرون، المسؤولية الاجتماعية ومعوقات تطبيقها، بحث مقارن في دوائر أمانة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 91، المجلد 22، 2016، ص 159.
17. صالح عبد الرضا رشيد، وآخرون، دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز السمعة التنظيمية المدركة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 16، العدد 01، 2014، ص 14.
18. Monique Gouiran, **la responsabilités sociale & ressource humaines**, édition afnor ,2010 , p 26
19. Deschênes A.A, LAFLAMME J, DURIF F, **La responsabilité sociétale et l'éthique comme vecteurs de l'engagement organisationnel**, REVUE DE L'ORGANISATION RESPONSABLE • N° 2 • 2015, p46 .
20. عطا الله بشير النويقة، أثر أخلاقيات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في مكة المكرمة، دراسات، العلوم الإدارية، المجلد 43، العدد 2016، 01، ص 121.
21. Charpeau, & Wiedemann. **Normes en ressources humaines et responsabilité sociale des entreprises**. Encyclopédie des ressources humaines, Vuibert, 2012, p09.
22. حنيش الحاج، المسؤولية الاجتماعية للشركات كمحرك للتنمية المستدامة في الجزائر، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 8، العدد 2، 2017، ص 212.
23. نص الامر 03. 06 للقانون الاساسي للتوظيف العمومي <http://www.crbt.dz>
24. AUDRIA, Raphaël. **Ibid**. P277 .