

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية  
شعبة علم الاجتماع



تخصص: علم اجتماع تنظيم والعمل  
مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل  
عنوان المذكرة:

النزاعات داخل المنظمات غير الربحية:

حالة الجمعيات الدينية المعتمدة لدى مديرية الشؤون الدينية  
والأوقاف - مستغانم

الأستاذ المشرف:  
مصطفى راجعي  
قابلة للإيداع المكتبة



من اعداد الطالب:  
كسار نور الدين

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأساتذة
رئيسا	أستاذ مساعد "أ"	توفيق طالبي
مشرفا ومؤظرا	أستاذ التعليم العالي	مصطفى راجعي
مناقشا	أستاذ التعليم العالي	سماحي بوحجرة

السنة الجامعية: 2024 - 2025

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية  
شعبة علم الاجتماع



تخصص: علم اجتماع تنظيم والعمل  
مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم والعمل

عنوان المذكرة:

النزاعات داخل المنظمات غير الربحية:

حالة الجمعيات الدينية المعتمدة لدى مديرية الشؤون الدينية  
والأوقاف - مستغانم

الأستاذ المشرف:

مصطفى راجعي

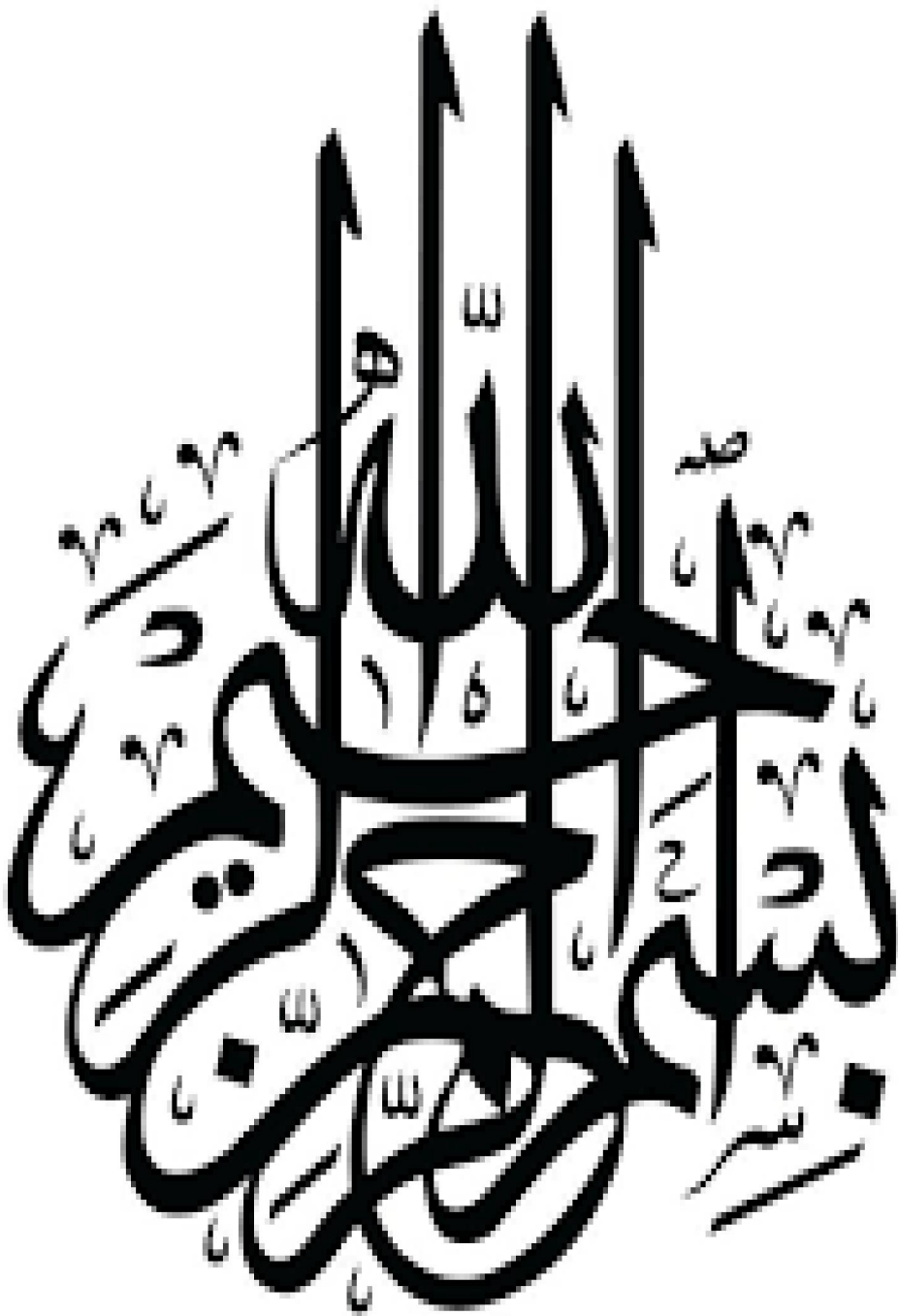
من اعداد الطالب:

كسار نور الدين

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأساتذة
رئيسا	أستاذ مساعد "أ"	توفيق طالبي
مشرفا ومؤطرا	أستاذ التعليم العالي	مصطفى راجعي
مناقشا	أستاذ التعليم العالي	سماحي بوحجرة

السنة الجامعية: 2024 - 2025



## الملخص:

### عنوان المذكرة: النزاعات داخل المنظمات غير الربحية حالة الجمعيات الدينية المعتمدة

تهدف هذه الدراسة الى معرفة هل التنظيم الاداري والقانوني لعمل الجمعيات الدينية المسجدية كفيل للحد من اسباب الصراعات الداخلية والخارجية؟ وقد استخدمنا تقنية المقابلة التي تدخل ضمن المنهج الكيفي وتم اختيار العينة بطريقة قصدية وتوصلنا الى النتائج التالية:

ان تحقيق السلم المؤسسي داخل المساجد لا يكون بالقانون وحده، ولا بالتنظيم وحده، بل بمنظومة متكاملة تنطلق من الفهم والتكوين والتفعيل، وتصبّ جميعها في خدمة رسالة المسجد كمؤسسة جامعة، وليست ساحة خلاف.

**الكلمات المفتاحية:** التنظيم الاداري، الصراع، المنظمة غير الربحية، الجمعيات الدينية، العمل التطوعي، المسجد

#### Study Summary:

**Thesis Title:** The Work of Non-Profit Organizations – A Case Study of Approved Religious Associations

This study aims to determine whether the administrative and legal framework governing the work of mosque-based religious associations is sufficient to reduce the causes of internal and external conflicts. We employed the interview technique, which falls under the qualitative approach, and the sample was selected intentionally. The following results were obtained:

The achievement of institutional peace within mosques is not attained through law alone, nor through organization alone, but rather through an integrated system that begins with understanding, formation, and activation, all of which contribute to serving the mission of the mosque as a unifying institution, not a space of conflict.

#### Key words:

Administrative organization, Conflict, Non-profit organization, Religious associations, Voluntary work, Mosque



## الاهراء

الى والدي العزيز عبد القادر حفظه الله الذي حفني بالحنان  
والرحوات والرتي اللريمة فاطيمة موسى منبع الحنان  
والتسامح والتضحية والصبر والثبات، والى جميع اصدقائي  
واحبابي الاوفياء والى اخوتي واخواتي الاعزاء والى كل  
الاساترة الذين تلقيت على ايديهم سبل النجاح



## شكرو عرفان

مصداقا لقوله تعالى ( ولا تنسو الفضل بينكم ) (تقدم بالشكر  
الجزيل الى الدكتور مصطفى راجعي الذي شرفني بقبوله  
الاشراف على مذكرة التخرج واعترافا مني بما قدم لي من  
توجيهات ونصائح سريرة ساهمت في رسم معالم هذه  
المذكرة حتى استوت على سوقها فله مني فائق عبارات  
الاحترام والتقدير كما لا يفوتني ان تقدم بالتحية الزكية  
المخالصة مصحوبة باسمي معاني الثناء والتقدير والاحترام الى  
اساترتي الفضلاء الذين تلقيت على اياديهم السمحة  
الدروس كما اتوجه بالشكر الى اعضاء اللجنة الموقرة التي  
شرفتني بقراءة مذكرتي وتصحيحها

# فهرس المحتويات

رقم الصفحة	البيان
I	البسمة
II	الملخص
III	الاهداء
IV	شكر وعرفان
IV	فهرس المحتويات
	<b>الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة</b>
أ-ن	مقدمة:
	<b>الفصل الثاني: الاطار القانوني للجمعيات الدينية المعتمدة وماهية التنظيم الاداري</b>
02	تمهيد :
02	المبحث الاول: الاطار القانوني المنظم للجمعيات
05	المطلب الاول: تاسيس الجمعيات وحقوقها وواجباتها
09	المطلب الثاني : تنظيم الجمعيات وسيرها
13	المطلب الثالث : الجمعيات الدينية
17	المبحث الثاني : الاحكام القانونية المتعلقة بتنظيم المساجد
19	المطلب الاول : وظائف المسجد وادابه
22	المطلب الثاني : ترتيب المساجد وتسييرها
23	المطلب الثالث : بناء المساجد وصيانتها وفتحها وتسميتها
27	المبحث الثالث : التنظيم الاداري
29	المطلب الاول : اهمية التنظيم الاداري
31	المطلب الثاني : مبادئ التنظيم الاداري
32	المطلب الثالث : انواع التنظيم وعناصره الاساسية
37	خلاصة:
	<b>الفصل الثالث: الدراسة الميدانية</b>
39	تمهيد:
39	المبحث الاول: منهجية الدراسة
39	المطلب الاول : مجال الدراسة
43	المطلب الثاني : مجتمع الدراسة وعيبتها
45	المطلب الثالث : طرق تحليل البيانات وحدود الدراسة
46	المبحث الثاني: التعريف بمكان الدراسة

46	المطلب الاول : التعريف بمديرية الشؤون الدينية والاقواف لولاية مستغانم
47	المطلب الثاني : مهام مديرية الشؤون الدينية والاقواف لولاية مستغانم
48	المطلب الثالث : مكاتب مصلحة التوجيه الديني والاقواف والشعائر الدينية
50	المبحث الثالث : مناقشة وتحليل الفرضيات
50	المطلب الاول : مناقشة وتحليل الفرضية الاولى
54	المطلب الثاني : مناقشة وتحليل الفرضية الثانية
65	المطلب الثالث : مقترحات المبحوثين حول الاشكالية المطروحة
67	خلاصة:
69	الخاتمة:
75	قائمة المراجع:
(84-79)	الملاحق:

# الفصل الاول الاطار المنهجي للدراسة

# المقدمة

مقدمة:

يمثل التنظيم الاداري والقانوني حجر الاساس في بناء المؤسسات الحديثة، بمختلف اشكالها ووظائفها، حيث يوفّر الاطار الذي تنتظم ضمنه العلاقات، وتتحدد من خلاله المسؤوليات، وتُمارس فيه الادوار وفق قواعد مضبوطة تهدف الى تحقيق الكفاءة، وضمان الفعالية، والحد من مظاهر العشوائية والارتجال. وقد اثبتت التجارب الادارية على مرّ الزمن ان غياب هذا التنظيم، او ضعف تطبيقه، يفتح الباب واسعاً امام التجاوزات، ويؤدي الى تشوش الادوار، ويفتح المجال امام النزاعات والصراعات الداخلية التي تعيق تحقيق الاهداف المرجوة.

في هذا السياق، تبرز المنظمات غير الربحية كاحد الفواعل الاجتماعية والتنمية التي تلعب دوراً متنامياً في المجتمعات الحديثة، بالنظر الى الوظائف الاجتماعية والثقافية والدينية التي تؤديها، في ظل تزايد متطلبات المواطنين، واتساع هامش المبادرات المدنية. وتتميز هذه المنظمات بكونها لا تهدف الى تحقيق الربح المادي، بل تسعى الى تقديم خدمات متنوعة، انطلاقاً من مبادئ العمل التطوعي والمصلحة العامة. وتعد الجمعيات الدينية المسجدية من ابرز نماذج هذه المنظمات، لما تؤديه من ادوار متعددة في تسيير الشأن الديني، وتنشيط الحياة الروحية، وتسهيل التواصل بين المسجد والمجتمع المحلي. اقرّ المشرّع الجزائري جملة من النصوص القانونية التي تنظّم العمل الجمعي والديني، في اطار مسعى الدولة الى ضمان ممارسة منظمة وشفافة ومؤطرة لكل الانشطة ذات الطابع الجمعي، خاصة في المجالات الحساسة كالدين. ويُعتبر القانون 06-12 المتعلق بالجمعيات الاطار المرجعي الاساسي الذي يُنظّم انشاء الجمعيات بصفة عامة، محدداً شروط التأسيس، طرق التسيير، ونظم الرقابة، واليات التمويل، وحقوق وواجبات الاعضاء، بما يسمح بخلق نسيج جمعي فعّال، ملتزم بالقانون، ومنسجم مع الاهداف الوطنية.

لكن الطابع الخاص للجمعيات الدينية التي تنشط على مستوى المساجد، يفرض وجود اطار قانوني مكمل ومخصص، يُراعي طبيعة هذه الفضاءات الرمزية، ويضبط حدود العلاقة بين الفاعلين الرسميين والمدنيين فيها من هنا، جاء المرسوم التنفيذي رقم 13-377 ليُحدّد شروط وكيفيات تسيير المسجد، ويوضح المهام المنوطة بجمعيات المسجد، ويضبط

علاقتها بالامام، والمصالح الولائية التابعة لوزارة الشؤون الدينية، ويهدف هذا التنظيم الى حماية المسجد من التوظيفات غير المشروعة، وضمان وحدة المرجعية الدينية، وتحقيق التكامل بين الادوار الرسمية والجموعية في التسيير الديني.

وتكتمل هذه المنظومة القانونية ب المرسوم التنفيذي رقم 24-130 المتعلق بالاسلاك الخاصة لموظفي وزارة الشؤون الدينية والاقواف، والذي يُحدد الوضعيات القانونية والمهنية للعاملين في القطاع الديني، لا سيما الائمة، المؤذنين، والمرشدين الدينيين، بما يضمن اداءهم لمهامهم ضمن منظومة قانونية واضحة، تتكامل مع ادوار الجمعيات، وتؤسس لتوزيع واضح للمهام، يمنع التداخل، ويُقلل من مصادر الخلاف او الصدام.

ورغم توفر هذا الجهاز القانوني والتنظيمي، تبرز في الواقع العملي بعض مظاهر الخلل داخل الجمعيات الدينية، ما بين غموض في توزيع المسؤوليات، او تداخل في المهام، او ضعف في تطبيق النصوص، او حتى احتكاك بين الاطراف المسيرة، ما يفتح المجال لتوترات تتفاوت في شدتها وتأثيرها على اداء المسجد، وانعكاسه على محيطه الاجتماعي وهو ما يطرح تساؤلات حول مدى كفاية هذا التنظيم الاداري والقانوني، ليس فقط من حيث وجوده النظري، بل من حيث فعاليته العملية في ضبط اداء الجمعيات، وتوجيه علاقاتها الداخلية والخارجية، وتحقيق الانسجام بينها وبين المؤسسة الدينية الرسمية.

انطلاقاً من هذه المعطيات، تبدو الحاجة ملحةً لطرح اشكالية جوهرية مفادها: هل التنظيم الاداري والقانوني لعمل الجمعيات الدينية المسجدية كفيل للحد من اسباب الصراعات الداخلية والخارجية؟. هذا التساؤل لا ينطلق من افتراض غياب النصوص او ضعف التشريع، بل من رغبة في تقييم مدى فاعلية هذه النصوص في تحقيق غاياتها، وتحديد مدى التزام الجمعيات بها، واستكشاف مكامن الخلل ان وجدت، سواء على مستوى البنية التنظيمية، او التطبيق الميداني.

لهذا تناولنا موضوع الجمعيات الدينية المعتمدة، ولمعالجة الموضوع محل الدراسة قمنا بتقسيم المذكرة الى ثلاث جوانب، الجانب المنهجي والذي تضمن الإشكالية واهمية الدراسة وأهدافها وتحديد المفاهيم، أما الجانب النظري احتوى على فصل واحد تضمن الإطار القانوني للجمعيات الدينية وماهية التنظيم الإداري أما الفصل الثالث تضمن جانب الدراسة الميدانية الذي يعرض النتائج وتحليلها ووافق الدراسة

## 1. الإشكالية:

تشكل الجمعيات الدينية المسجدية احد اشكال المنظمات غير الربحية التي تؤدي ادوارًا مهمة داخل المجتمع الجزائري، لا سيما في المجال الديني والتربوي والاجتماعي، ونظرًا لطبيعة نشاطها المرتبطة بالشان العام وبتسيير المرافق الدينية، فان هذه الجمعيات تخضع لجملة من الاطر التشريعية والتنظيمية التي تسعى الى ضبط ادائها وتحديد مجال تدخلها، بما يضمن الحفاظ على الوظيفة الدينية للمسجد ويحول دون تحوله الى ساحة للتجاذبات الشخصية او الفئوية، وفي هذا السياق يُعد القانون 06-12 المتعلق بالجمعيات الاطار المرجعي الذي يُنظم تشكيل الجمعيات بصفة عامة، ويضع المبادئ العامة لتأسيسها وشروط تسييرها وتمويلها وعلاقاتها مع السلطات العمومية، وهو ما يشكل حجر الاساس لكل عمل جمعي منظم في الجزائر.

غير ان خصوصية الجمعيات الدينية التي تنشط على مستوى المساجد تفرض اضافة اطار قانوني مكمل يتمثل في المرسوم التنفيذي 13-377 الذي يحدد شروط وكيفيات تسيير المسجد ومراقبته، ويضبط العلاقة بين الجمعية التي تدير شؤونه، بما يضمن احترام المسجد كمرفق عمومي ديني تابع للدولة، كما ينبغي ان يُنظر الى هذه العلاقة في ضوء المرسوم التنفيذي رقم 24-130 المتعلق بالاسلاك الخاصة لموظفي الشؤون الدينية، والذي يحدد بدقة مهام الفاعلين الرسميين في المسجد، مثل الائمة والمؤذنين واعوان الخدمة، ويُفترض ان يساعد في الحد من التداخل بين دور الجمعية ومهام موظفي الدولة العاملين في المجال الديني.

من هذا المنظور، فان بيئة العمل داخل هذه الجمعيات يجب ان تكون قائمة على مقومات تنظيمية وادارية واضحة ومفعلة، تضمن ضبط المهام وتوزيعها بين الاعضاء، وتحدد العلاقة القانونية مع الامام والمؤسسة المسجدية، وتعمل ادوات الرقابة الذاتية والانضباط الداخلي ويُنتظر من هذه البنية التنظيمية ان تخلق مناخًا تشاركيًا منضبطًا، يعكس الوعي بالقوانين ويفرض احترام التسلسل الاداري، مما يُسهم في تحقيق الاستقرار

وتقادي الانزلاقات، كما ان الالتزام بالضوابط القانونية من حيث التأسيس، والتجديد ، والالتزام بالتقارير المالية والادبية، من شأنه ان يحصّن الجمعية من العشوائية والانفرادية .

غير ان الممارسة الواقعية في عدد من الحالات تُظهر تكرار مظاهر الخلافات والتوترات داخل الجمعيات المسجدية، سواء على مستوى التسيير المالي، او اتخاذ القرار، او في العلاقة مع الامام، او في التفاعل مع مديرية الشؤون الدينية، وتتجلى هذه الاشكالات في اشكال متنوعة، منها انسحابات جماعية من المكتب التنفيذي للجمعية ، او حتى تدخلات في صلاحيات الامام . كما تتسبب هذه التوترات احياناً في تجميد عمل الجمعية او حلها، مما يؤدي الى اضطراب في خدمة المسجد، او في العلاقة بين القائمين عليه ومحيطه الاجتماعي.

وعليه، يمكن صياغة الاشكالية الاساسية للدراسة على النحو التالي:

**هل التنظيم الاداري والقانوني لعمل الجمعيات الدينية المسجدية كفيل للحد من اسباب الصراعات الداخلية والخارجية ؟**

ومن خلال السؤال العام يمكن طرح الاسئلة الفرعية التالية:

1. هل للليات القانونية والادارية دور في الحد من الصراعات وضمن السير الحسن للمساجد؟

2. ماهي اسباب الصراع الداخلية والخارجية للجان الدينية المسجدية؟

**2.الفرضيات:**

1. للليات القانونية والادارية دور في الحد من الصراعات وضمن السير الحسن للمساجد

2. هناك اسباب صراع داخلية وخارجية للجان الدينية المسجدية

**3.اهمية الدراسة:**

تكمن اهمية الدراسة من خلال:

تكتسي هذه الدراسة اهمية عملية ونظرية، فهي من جهة تساهم في توضيح الاطار القانوني للجمعيات الدينية والمساجد وماهية التنظيم الإداري ، ومن جهة اخرى تلامس واقعاً اجتماعياً ودينياً حساساً، لما للمساجد من مكانة محورية في حياة الافراد والمجتمع، كما ان

نتائجها قد تساهم في تحسين العلاقة بين الائمة والجمعيات وتدعم الجهود الرسمية في ترقية العمل الديني.

#### 4.اهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى:

1. التعرف على الاليات القانونية والادارية و دورها في الحد من الصراعات وضمان السير الحسن للمساجد.

2. الكشف على اسباب الصراع الداخلية والخارجية للجان الدينية المسجدية

#### 5.اسباب اختيار الموضوع:

ان اختيار موضوع هو اول خطوة تبني عليها الدراسة العلمية بناء على تصورات ذاتية وموضوعية، فاختيار الباحث لموضوع النزاعات داخل المنظمات غير الربحية:حالة الجمعيات الدينية المعتمدة لدى مديرية الشؤون الدينية والأوقاف - مستغانم راجع لاسباب التالية:

1. تناول الاعلام الجزائري لقضية الصراعات بين الجمعيات الدينية من جهة، والقائمين على المساجد والادارة الوصية من جهة اخرى، ما يعكس اهمية الموضوع وحضوره في النقاشات العامة.

2. الرغبة في التحقق من وجود صراع فعلي داخلي او خارجي بين الجمعيات الدينية المسجدية ، والكشف عن اسبابه .

3. السعي لفهم الاطار القانوني المنظم لعمل الجمعيات الدينية وتسيير شؤون المساجد وماهية التنظيم الإداري.

4. ندرة الدراسات السابقة التي تطرقت الى هذا الموضوع، حيث انحصرت اغلب الابحاث في الجوانب القانونية فقط.

5. توفر خبرة ميدانية ناتجة عن تواصل مباشر مع الجمعيات الدينية واطراف المسجد، مما يثري الجانب التطبيقي للبحث.

6. انسجام الموضوع مع اهتماماتي البحثية وقدراتي في انجاز العمل، سواء على مستوى الدراسة النظرية او الميدانية.

7. سهولة الحصول على المعلومات والمصادر المتعلقة بالموضوع .

## 6. تحديد المفاهيم:

**1. التنظيم الاداري:** "هو تنظيم خدمي اي - مرفق عام على حد تعبير القانونيين لا علاقة له باهداف الربح المادي، يهدف الى تنظيم العلاقات الاجتماعية في جانب من جوانبها وهو تنظيم هرمي او سلمية رئاسية تخضع للسياسي، ومرتبطة اشد الارتباط بالقانون الاداري الذي هو مرتبط بدوره بالسيادة الوطنية، لذا فكثيرا ما تحتمي التنظيمات الادارية وراء هذه القوانين لانها مصدر قوتها الحقيقي في الدفاع عن مواقفها و تبرير سلوكها، و من ضمن اهم قوانينها قانون الوظيفة العمومية، الذي يضبط كل ما يتعلق بمهام الموظفين من تقسيم العمل، و العلاقات السلمية، و الترتيب الوظيفي و الترقيات ونظم الحوافز و الاجور القاعدية و غيرها، و هي بذلك لا تعطي للمقبل على التعاقد معها اي فرصة للمفاوضة و لا يملك امامها الا الاختيار بين قبول الانضمام الى التنظيم او رفض الانضمام فاذا قبل الانضمام فيعني قبوله و التزامه بكل ما هو وارد في النصوص التنظيمية، و على هذا الاساس نجد المقاومة الداخلية فالافراد ينتمون الى التنظيم الاداري في اول الامر من اجل الفوز بمنصب عمل فقط لكنهم يكتشفون ان كثيرا من قوانين الوظيفة العمومية او بعضها لا يستجيب لطموحاتهم، لذا يعملون بشتى الطرق غير الرسمية او حتى الرسمية للتخلص من هذا الضغط الرسمي." <sup>1</sup>

**2. مفهوم الصراع:** "يعني في اللغة اللاتينية (Conflit) و يعني " الصدمة " اي (Choc) و يعني كذلك (La lutte) او القتال (Combat) اي الصراع المفتوح و احيانا المسلح، و هو اجابة فاعل ما على عدم تكيفه مع رهانات معينة بناء على رهانات اتخذها من قراءته لمحيط العمل و طبيعة العلاقات السائدة رسمية كانت ام غير رسمية.

<sup>1</sup> ناصر قاسيمي، الصراع التنظيمي وفعالية التسيير الاداري دراسة حالة الجمعات المحلية بولاية الجزائر، رسالة دكتوراه

دولة في علم اجتماع التنظيم ، قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر، 2005، ص 08

وهو ايضا تناقض المصالح و المشاعر و التخاصم و عدم التفاهم و التراع و سيطرة شخص على اخر ،و يعبر الصراع على السلطة وعن تناقض المصالح ... و يختلف صراع المصالح عن صراع الافكار،لانه نادرا ما يكون سلميا اذ لما تفشل المفاوضات و جهود التقريب بين المتصارعين فانهم يقررون المواجهة الجسمانية فيعملون من اجل قلب الوضع لمصالحهم.<sup>2</sup>

**3.المنظمة غير الربحية:** المنظمات غير الربحية هي احدى مؤسسات المجتمع المدني، وتتكون من جمعيات ومؤسسات متنوعة الاهتمامات، تطوعية وحررة مستقلة جزئيا او كليا عن الحكومة، وهي تتناول القضايا والمصالح العامة، وتتسم بالعمل الانساني والانمائي والتعاون المتبادل، وهي لا تهدف في اعمالها الى الربح المادي، بل تهدف الى خدمة المجتمع، وتحسين اوضاع الفئات المحتاجة، ومن ثام تنمية المجتمع من خلال تقديم الخدمات الصحية، والرعاية، والتوعوية، والدفاعية، والتنمية وهذا يعني ان المنظمات غير الهادفة للربح، تسعى الى تحقيق النفع العام، واهيانا تحقيق مصالح اعضائها وحمائتها، اذ نشات بمبادرات خاصة من المواطنين،وهي منظمات مجالها اعمال البر والخير، واذا حققت ارباحا من انشطتها؛ فانها تستثمرها فيما يحقق اهدافها ويدعم نشاطها.

ونستنتج مما سبق ان المنظمات غير الربحية تهدف الى تحقيق الاتي:

1. تحديد الحاجات لبناء قدرات المجتمعات المحلية.
2. التعاون مع الحكومات المحلية المعنية.
3. تمكين المجتمع المحلي وتطويره.
4. تقديم برامج متميزة وفعالة لدعم التنمية.
5. تعزيز خطط الشراكة المحلية والعالمية بين مؤسسات المجتمع المحلي والمنظمات

<sup>2</sup> ناصر قاسيمي،مرجع سبق ذكره،ص08

العالمية ودعمها.<sup>3</sup>

**4.الجمعيات الدينية:** تعرف الجمعيات بصفة عامة انها "تجمع عدة اشخاص طبيعيين او معنويين على اساس تعاقدى، لمدة محددة او غير محددة من اجل تسخير معارفهم ووسائلهم تطوعا ولغرض غير مريح، من اجل ترقية الانشطة وتشجيعها.

وتتعدد مجالاتها لتشمل عدة نواحي اهمها المهني والاجتماعي والعلمي والديني والتربوي والثقافي والرياضي والبيئي والخيري والانساني.

ومن هنا نستنتج ان الجمعيات الدينية هي تلك التجمعات التي تنشأ من قبل اشخاص طبيعيين او معنويين، بهدف خدمة الدين والمؤسسات المرتبطة به، على سبيل التطوع ورجاء الثواب.<sup>4</sup>

**5.العمل التطوعي:** اما الخطيب فقد عرف العمل التطوعي بانه "العمل الذي يؤديه الفرد لتحقيق هدف اجتماعي محدد دون ان يستهدف من عمله راتبا او الحصول على ربح مادي او تحقيق مكاسب شخصية"

ويعرف الريعاني العمل التطوعي بانه "العمل الانساني الذي يجسد فيه الافراد الرغبة الصادقة في استخدام القدرات المادية والفكرية والفنية التي يمتلكونها لصالح مجتمعاتهم، وذلك بهدف المساعدة في حل الازمات الانسانية او الشخصية او التنموية دون انتظار اي منفعة عامة من التعويض"

ويعرفه التمامي بانه "الجهود التطوعية التي يقوم بها الفرد من منطلق الشعور بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه المجتمع،دون انتظار تعويض مادي،والقائم على تلبية احتياجاته وتحقيق اهدافه"<sup>5</sup>

<sup>3</sup> فواز بن علي الغامدي، دور المنظمات غير الربحية بمنطقة الرياض في تحقيق التنمية الاجتماعية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية، استكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه، قسم الدراسات الاجتماعية ، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2019، ص24

<sup>4</sup> احمد برادي، الجمعيات الدينية الخاصة ببناء المساجد، واليات تمويلها وفق التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية المجلد: 07 العدد: 04 السنة 2018

<sup>5</sup> عزالريح احمد نصر الدين، الهوية الاجتماعية والعمل التطوعي احتفالية الزيارة في اقليم توات نموذجا، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا ، جامعة غرداية، الجزائر، 2024، ص19

ويعرف العمل التطوعي ايضا بانه: "عمل اجتماعي تطوعي غير ربحي وغير ربحي مدفوع الاجر او بمكافاة مادية يؤديه الافراد او المجموعات بشكل مطلق من اجل الصالح العام او لمساعدة وتطوير المستويات المعيشية للاسرية او الجيران او المجتمع البشري، سواء كان ذلك بجهد معنوي او مالي"<sup>6</sup>

**6. المسجد:** هو مكان عبادة المسلمين ، يستخدم لاداء الصلاة والذكر والتلاوة وغيرها من العبادات، يتكون المسجد من قاعة كبيرة تحتوي على صفوف من السجاد وقبلة تشير الى اتجاه مكة، حيث يقف المصلون في صفوف متتابعة لاداء الصلاة كما يحتوي المسجد على مئذنة تستخدم للاعلان باذان الصلاة، وغرف للطهارة والاستحمام ، وغرف للدروس الدينية والاجتماعات، يعتبر المسجد احد رموز الاسلام ويشكل جزءا اساسيا من حياة المسلمين.

## 7. المقاربة النظرية:<sup>7</sup>

**1. النظرية الادارية:** من اهم روادها هنرى فايول ورايلي ( Raily )، ومونى (Money) حيث ترى ان الادارة هي جملة من العمليات الضرورية لاداء الجهاز الاداري وظيفته الاساسية ، و بلوغه اهدافه و هذه العمليات هي نفسها مهما اختلفت طبيعة التنظيم.

ان مطالعاتنا الاعمال فايول يجعلنا لا نغفل المبادئ التي وضعت كاسس تقوم عليها التنظيمات و هذه المبادئ هي قاعدة اساسية لتنظيم تسيير التنظيم الرسمي ،في محاولة لتحقيق الفعالية اهداف و بلوغ التنظيم، و تحسين اداء الموظف و الجهاز الاداري ككل بصفة مستمرة، و التحكم في التسيير بكفاءة اكبر بطريقة تراعي تطور البيئة الخارجية و حاجاتها ،و ذلك عن طريق التكوين المستمر و شبكة اتصال متكاملة وجيدة و نصوص قانونية، و قواعد تنظيمية تحكم علاقات العمل الداخلية و العلاقات مع البيئة الخارجية.

و من خلال اهتمامه بالعوامل المتحكمة في تصميم الهيكل التنظيمي واهم وظائف الادارة ،كان فايول يهدف الى رفع مستوى العمل الاداري وزيادة فعاليته و لاجل ذلك قدم المبادئ الاتية : - تقسيم العمل،المسؤولية و السلطة، الانضباط ، وحدة القيادة و الاوامر، وحدة التوجيه مكافاة الافراد،الترتيب،المبادرة و الابتكار و المساواة،استقرار

<sup>6</sup> المرجع نفسه،ص20

<sup>7</sup> ناصر قاسيمي،مرجع سبق ذكره،ص23

العمل، روح الاتحاد ، وحدة الهدف، مبدأ نطاق الإدارة، مبدأ تدرج السلطات و الإدارة، مبدأ التوازن بين الأجهزة، المرونة، الاستمرار، تسيير مهام القيادة.

2. نظرية الصراع<sup>8</sup>: اسهامات كارل ماركس لقد افترض بدء ان التنظيم الاقتصادي خاصة نظام الملكية يؤثر في التنظيمات الاجتماعية الاخرى، بحيث هو الذى يحدد النظم الاخرى الثقافية، و الايديولوجية و القيمة و المعتقدية و الافكار، وهذا ما ادى الى الافتراض الثاني الذى يقول بوجود قوى ضرورية تولد الصراع، و تكشف العلاقات الاجتماعية عن سمات داخل الانساق و صور منظمة بالرغم من ارتباطها بالمصالح المتصارعة و المتعارضة وعن سمات وصور منظمة داخل الانساق، و تكشف هذه الحقيقة ان الانساق الاجتماعية المفجرة للصراع باستمرار و يتضح هذا الصراع من خلال التعارض الثنائي بين المصالح، و يحدث الصراع عادة بسبب سوء توزيع الموارد النادرة خاصة سوء توزيع السلطة الذي ينعكس على الصراع داخل الانساق ذاتها، وقد صاغ ماركس افكاره عن طبيعة العالم الاجتماعي و علاقاته السببية في المسلمات الآتية:

1. كلما ازداد الظلم الاجتماعي في توزيع الموارد النادرة داخل نسق كلما ازداد صراع المصالح بين القطاعات المسيطرة و الخاضعين داخل النسق.
2. كلما ازداد وعي القطاعات الخاضعة بمصالحها الجمعية الحقيقية ازداد احتمال تساؤلهم عن مدى شرعية بقاء و استمرار النمط السائد الذي يتولى توزيع الموارد النادرة.
3. كلما ازداد وعي الخاضعين في نسق ما بمصالحهم الحقيقية ازداد تساؤلهم عن شرعية توزيع الموارد المتاحة النادرة، وازداد احتمال تضامنهم المكشوف ضد المسيطرين داخل صراع النسق.
4. كلما ازدادت الوحدة الايديولوجية ازداد احتمال بناء الزعامات السياسية.
5. كلما ازداد استقطاب الجماعات المسيطرة و المقهورة ازداد عنف الصراع.
6. كلما ازداد عنف الصراع ازدادت فرص احداث التغيير البنائي للنسق و ازدادت القدرة على

<sup>8</sup> المرجع نفسه، ص 63

اعادة توزيع الموارد.

تتضمن هذه القضايا احتمال وعي الفقراء بمصالحهم ،و بالتغيرات الاجتماعية التي تحدثها الجماعات المسيطرة ،و التي تؤدي الى تفكك العلاقات القائمة بين الطبقات الخاضعة، و كذا ارتفاع حالات الاغتراب بين الخاضعين و زيادة مشاركتهم فى التعبير عن معاناتهم و عن قدرتهم عن تكوين ايديولوجيتهم، و ان يكون لهم زعماء يعبرون عن افكارهم.

#### 8.الدراسات السابقة:

يقول موريس انجرس "ان البحوث السابقة هي مصادر الهام لاغنى عنها بالنسبة الى الباحث او الباحثة بالفعل ،فان كل بحث ماهو الا امتدادا للبحوث التي سبقته لذلك لا بد من استعراض الادبيات ،اي معرفة الاعمال التي انجزت من قبل حول الموضوع الذي يشغل بالنا والتي كانت محل مختصرات مكتوبة فالادبيات الموجودة حول موضوع ما هي اذا الا طريق لاستكشاف وقراءة النصوص الملائمة تسمح للباحث بالاحاطة بموضوع بحثه الخاص وضبطه بصورة جيدة."<sup>9</sup>

1.الدراسة الاولى:رشيد معامير - التنظيم القانوني للمسجد في التشريع الجزائري - جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي (الجزائر) سنة 2020

تمثلت اشكالية هذه الدراسة في: هل الضوابط القانونية التي وضعها المشرع الجزائري كفيلة بتنظيم نشاط المسجد كمؤسسة دينية تتطلب مرافقة تشريعية؟

فرضيات الدراسة: /

اهداف الدراسة: /

المنهج:تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، كونه انسب المناهج هذا الموضوع.

نتائجها:

1.معالجة التنظيم القانوني للمسجد في التشريع الجزائري

2.تحديد الجهة المخولة قانونا ببناء المساجد

3.بناء المساجد من اموال المحسنين انعكس سلبا على تطبيق العديد من النصوص

التنظيمية

<sup>9</sup> موريس انجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية (تدريبات علمية)،ترمصطفى ماضي ،القصبة

للنشر،الجزائر،2006،ص125

**2. الدراسة الثانية:** عماري مصطفى - العمل الجمعي والحقل الديني بالجزائر بين الماسسة ومقاومة التغيير - دراسة ميدانية الجمعيات الدينية المسجدية انموذجا - جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان ، الجزائر

**تمثلت اشكالية هذه الدراسة في:** هل يتحدد العمل الجمعي في المؤسسات الدينية وفق اشكال تنظيمية (مراسيم حكومية) ام انطلاقا من استراتيجيات الفاعلين الجمعيين؟  
**فرضيات الدراسة:** يعبر العمل الجمعي في المسجد عن مقاومة التغيير لانتظامه في المجتمع المدني من جهة ولماسسة المسجد في الجزائر من جهة اخرى  
**اهداف الدراسة:**

**المنهج:** تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، كونه انسب المناهج هذا الموضوع.  
**نتائجها:**

1. معالجة التنظيم القانوني للمسجد في التشريع الجزائري
  2. تحديد الجهة المخولة قانونا ببناء المساجد
  3. بناء المساجد من اموال المحسنين انعكس سلبا على تطبيق العديد من النصوص التنظيمية
- 9. التعليق على الدراسات السابقة:**

من خلال الدراسات السابقة نلاحظ انها تتفق مع دراستي في فكرة جوهرية وهي هناك اتساع للهوة بين العمل الجمعي وتنظيمه، مثلا عن ذلك بناء المساجد من اموال المحسنين اثر سلبا على تطبيق العديد من النصوص التنظيمية، فتجد المشرع الجزائري منصاع الى مايفرضه المجتمع وليس العكس وتختلف مع دراستي كونها لم تتطرق الى الاسباب الكامنة الخفية لاسباب الصراع الداخلية والخارجية للجمعيات الدينية، وانما تطرقت الى المعالجة القانونية السطحية فقط.

## **10. الدراسة الاستطلاعية:**

### **1. تعريف الدراسة الاستطلاعية:**

"هي استكشاف توجهات البحث و الظروف التي ستجري فيها منذ البداية حتى تكون صحيحة و ملائمة، اي هي تمهيد تخميني للبحث يلجا اليها الباحث، عندما يكون مقدار ما

يعرفه عن الموضوع قليلا جدا لا يؤهله لتصميم دراسة وصفية او تحليلية او انواع اخرى من الدراسات، و لهذا فان الدراسة الاستطلاعية تفيد الباحث في زيادة معرفته لموضوع بحثه او معرفة الظاهرة التي يريد التقرب منها، وذلك حتى يتسنى له دراستها بشكل اعمق.<sup>10</sup>

الدراسة الاستطلاعية التي قمت بها لم تكن صعبة بالنسبة الي لانني كنت على اطلاع دائم بكل الاحداث التي تجري للجمعيات الدينية، بحكم انني موظف بمديرية الشؤون الدينية والاقواف لولاية مستغانم ومكلف بتسيير ملف الجمعيات الدينية قمت باجراء مقابلات مع رؤساء الجمعيات التي تشهد مساجدهم صراع دائم ومع ائمة مساجدهم وكذلك مع ممثلو الادارة، رؤساء مصالح ومفتشون وائمة معتمدين، هذا الاحتكاك سهل لي رسم صورة شاملة حول الدراسة التي قمت بها من حيث مجتمع البحث وتحديد زاوية البحث وكذلك تحديد المتغيرات وبناء الفرضيات ايضا رسم تصور عام لدليل المقابلة (انظر الى الملحق رقم: 01) حقيقة كان تجاوب وترحيب بموضوع الدراسة لانه يسلط ضوء على مشكلة من واقع المجتمع.

#### خلاصة:

يُعد الاطار المنهجي احد الاركان الاساسية في البحث العلمي، اذ يُحدد المسار المنظم الذي يسلكه الباحث من اجل تحقيق اهداف دراسته والاجابة عن الاشكاليات المطروحة، ويتضمن هذا الاطار جملة من العناصر المنهجية التي توضح طبيعة الدراسة وكيفية انجازها وفق اسس علمية دقيقة، وفي هذا السياق، تم اعتماد المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، بالنظر الى ملاءمتها لطبيعة موضوع الدراسة واهدافها، حيث يسمح المنهج الوصفي بوصف الظواهر المرتبطة بموضوع البحث، في حين يُستخدم المنهج التحليلي لتحليل المعطيات واستنباط النتائج، اما فيما يخص ادوات جمع البيانات، فقد تم الاعتماد على المقابلة كوسيلة رئيسية، لما توفره من امكانات لفهم اعمق للاراء والتجارب المرتبطة بالظاهرة محل الدراسة، ويشمل مجتمع الدراسة الفئة المستهدفة التي لها علاقة مباشرة

<sup>10</sup> يوسف تمار، الاخطاء المنهجية في الدراسات الاستطلاعية، المجلة الجزائرية لبحوث الاعلام والرأي العام المجلد: 06

العدد: 01 السنة 2023، ص(16-23)

بموضوع البحث، وقد تم اختيار عينة قصدية باعتبارها الانسب لتحقيق اهداف الدراسة، كما حُددت حدود البحث على النحو الاتي: الحدود الزمانية، وهي الفترة الممتدة التي انجز فيها البحث؛ والحدود المكانية، والتي تمثلت في البيئة الجغرافية التي جرت فيها الدراسة؛ اضافة الى الحدود الموضوعية التي رسمت الاطار المفاهيمي والنظري الذي تتحرك ضمنه الدراسة ومن جهة اخرى، تم ضبط مجموعة من المصطلحات الاساسية المستخدمة في البحث، بهدف توحيد الفهم وضمان الوضوح المفاهيمي لدى القارئ، وتكمن اهمية الاطار المنهجي في ضمان الموضوعية والدقة في الطرح والتحليل، اضافة الى تسهيل امكانية التحقق من النتائج، وتمكين القارئ من ادراك الكيفية التي عالج بها الباحث الظاهرة المدروسة.

## الفصل الثاني :

الاطار القانوني للجمعيات

الدينية المعتمدة وماهية

التنظيم الاداري

## الفصل الاول: الاطار القانوني للجمعيات الدينية المعتمدة وماهية التنظيم الاداري

### تمهيد:

يُعد الاطار القانوني من المقومات الجوهرية التي تقوم عليها الدولة الحديثة، اذ يُحدد القواعد الحاكمة لتنظيم العلاقات داخل المجتمع، ويضبط سلوك الافراد والهيئات، ويضمن حماية الحقوق والحريات ضمن منظومة من النصوص التشريعية والتنظيمية المتكاملة، ولا يُنظر الى هذا الاطار كمجموعة جامدة من القوانين، بل كنسق متطور يستجيب لمتغيرات الواقع ويعكس التوجهات العامة للدولة في مختلف المجالات.

ويتكوّن الاطار القانوني من مصادر متعددة تشمل الدستور، والقوانين، واللوائح، والمراسيم، والقرارات التنظيمية، وهي تعمل معاً لتوفير بيئة قانونية مستقرة وشفافة، تُحدد من خلالها الدولة شروط ممارسة الانشطة العامة والخاصة، كما تُرسي الاسس التي تنظّم بها المؤسسات والافراد شؤونهم بما يحقق الصالح العام ويصون النظام العام.

وفي هذا السياق، يكتسي موضوع تنظيم النشاط المدني والديني اهمية خاصة، بالنظر الى الدور الحيوي الذي تضطلع به الجمعيات في التنمية المجتمعية، والمساجد في حفظ الهوية الدينية وتعزيز القيم الروحية لذلك، سيتناول هذا العمل في المبحث الاول الاطار القانوني المنظّم للجمعيات، فيما يخصص المبحث الثاني لدراسة الاحكام القانونية المتعلقة بتنظيم المساجد، والمبحث الثالث تم تخصيصه لماهية التنظيم الإداري بما يُبرز الاسس والضوابط القانونية التي تحكم هذين المجالين الحيويين في المجتمع.

### المبحث الاول: الاطار القانوني المنظم للجمعيات

ويمثل الاطار القانوني للجمعيات في الجزائر المنظومة التي تضبط القواعد العامة لتأسيس الجمعيات، وطرق تسييرها، والرقابة عليها، وضمان حقوقها وحماية استقلالها ويستند هذا الاطار الى احكام الدستور، والقانون رقم 12-06 المؤرخ في 12 جانفي 2012، والمتعلق بالجمعيات، الذي يُعد المرجع الاساسي في هذا المجال، حيث ارسى مبادئ

الشفافية، والمشروعية، والحوار مع السلطات العمومية ضمن توازن دقيق بين حرية التجمع ومتطلبات الحفاظ على الامن والاستقرار.

## 1. التعريف اللغوي والاصطلاحي الاجرائي (القانوني) للجمعية

- الجمعية: <sup>11</sup>

أ- لغةً: الجمعية هي مصدر صناعي من الفعل " جمع " والجمع يفيد للضم الشيء لشيء اخر اي بتقريب بعضه من بعض فيقال جمعته.

والجمع بضم العين تدل على جماعة من الناس وجمعها جموع وهي اسم لجماعة من الناس تجتمع من هناك وهناك، والجمعية يراد بها طائفة من الاعضاء يتم جمعهم لغرض ما

ب- اصطلاحاً: تعد الجمعية او الجمعيات عموماً من بين المفاهيم التي يصعب تحديدها و انما تخضع في ذلك الى طبيعة نشاطها و الى اهدافها وتوجهاتها ، كما تتعدد التسميات التي يتم اطلاقها على الجمعيات الخيرية فمنهم من يسميها بالجمعيات الاهلية نسبة لقربها من المجتمع الاهلي ، وهناك من يطلق عليها بالجمعيات الغير هادفة للربح وهناك من يسميها بالقطاع الثالث وسيرها من التسميات التي تاخذها الجمعيات الخيرية.

ومن بين المحاولات في تحديد مفهوم الجمعية كانت للمنصف وناس الذي يرى الجمعية بانها " نمط من المشاركة الاجتماعية والسياسية والثقافية ، و انها هيكل من هياكل الادمج السياسي والاجتماعي ، كما انها تدريب فردي وجماعي على الاستفادة من المعارف ووضعها موضع التطبيق تحقيقاً للنفع العام " 3 وبذلك فان المنصف وناس قد ركز في تحديده لمفهوم الجمعية على بعد المشاركة و الوظائف التي يمكن للجمعية ان تحققها وعلى الطبيعة او الصفة التي يمكن ان تحملها الجمعية تبعا لطبيعتها او سواء كانت ثقافية او اجتماعية او سياسية ، في حين نجد امانى قنديل تعرف الجمعية بانها " مؤسسات او

<sup>11</sup> باعلي سعيدة، دور الجمعيات الخيرية في تفعيل العمل التطوعي دراسة ميدانية بجمعية كافل اليتيم الخيرية فرع: ادرار، رسالة ماجستير في علم الاجتماع من كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية جامعة ادرار الجزائر، 2016، ص. (12،13)

منظمات تطوعية خاصة تتبنى اهدافا متنوعة وقد تنشط في مجال واحد ( رعاية المعاقين) مثلا او عدة مجالات الطفولة -المساعدات الخيرية للمعاقين "

وهنا نجد امانى قنديل تنظر في تحديدها لمفهوم الجمعية من زاوية المجالات التطوعية في النشاط الجمعي للجمعية.

اما ماهر المعاطي فقد عرف الجمعية بانها " تنظيم اجتماعي يتكون من مجموعة من الافراد يهدف الى تحقيق اهداف لا تتعارض مع قوانين وتقاليد المجتمع بغرض المساهمة في مواجهة احتياجات ومشكلات المجتمع " ويعد هذا التعريف الاقرب الى تحديد مفهوم الجمعية بشكل شامل لولا انه اسفل جانب عدم وجود الربح المادي من جراء القيام بالعمل الجمعي ، وبالتالي فان النشاط الذي تقدمه الجمعية لا يتوقع الافراد المعنيين بالقيام به( المنضمين للجمعية) جني عائد مادي من وراء هذا النشاط، وهذه النقطة التي ارتكز عليها تعريف قاموس مصطلحات الخدمة الاجتماعية في تحديده لتعريف الجمعية على انها " منظمة تسعى الى تحقيق اهداف اجتماعية معينة ولا تهدف الى الحصول على الربح ،و لها وظائف متنوعة وقد تكون قومية او محلية،وتساهم بشكل متميز في مجال الخدمات الاجتماعية " 3

ج- اجرائيا: <sup>12</sup> (قانونًا): الجمعية تُعرّف في المادة 2 من القانون 06-12 المؤرخ في 12 جانفي 2012 المتعلق بالجمعيات كما يلي:

"تُعدّ جمعية في مفهوم هذا القانون، كل تجمّع اشخاص طبيعيين او معنويين على اساس تعاقدية، لمدة محددة او غير محددة، يشتركون طوعًا في تسخير معارفهم ووسائلهم لغرض غير ربحي، من اجل ترقية الانشطة وتشجيعها، لا سيما في المجالات المهنية، الاجتماعية، العلمية، الدينية، التربوية، الثقافية، الرياضية، البيئية، الخيرية والانسانية".

<sup>12</sup> انظر القانون 06-12 المؤرخ في 12 يناير 2012 المتضمن قانون الجمعيات ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 02، السنة 2012.

## المطلب الاول: تاسيس الجمعيات وحقوقها وواجباتها

### 1. تاسيس الجمعيات<sup>13</sup>

يجب على الاشخاص الطبيعيين الذين بإمكانهم تاسيس جمعية وادارتها وتسييرها ان يكونوا:

- بالغين سن 18 فما فوق.
- من جنسية جزائرية
- متمتعين بحقوقهم المدنية و السياسية.
- غير محكوم عليهم بجناية و / او جنحة تتنافى مع مجال نشاط الجمعية، ولم يرد امتيازهم بالنسبة للاعضاء المسيرين

يجب على الاشخاص **المعنويين** الخاضعين للقانون الخاص ان يكونوا<sup>14</sup>:

- مؤسسين طبقا للقانون الجزائري
- ناشطين عند تاسيس الجمعية.
- غير ممنوعين من ممارسة نشاطهم.

من اجل تاسيس جمعية تمثل الشخصية المعنوية من طرف شخص طبيعي مفوض خصيصا لهذا الغرض، تؤسس الجمعية بحرية من قبل اعضائها المؤسسين ويجتمع هؤلاء في جمعية عامة تاسيسية تثبت بموجب محضر اجتماع يحضره محضر قضائي، وتصادق الجمعية العامة التاسيسية على القانون الاساسي للجمعية وتعين مسؤولي هيئاتها التنفيذية يكون عدد الاعضاء المؤسسين كالآتي:

- عشرة (10) اعضاء بالنسبة للجمعيات البلدية.
- خمسة عشر (15) عضوا بالنسبة للجمعيات الولائية منبثقين عن بلديتين (2) على الاقل.

<sup>14</sup> مرجع سبق ذكره المواد ( 08.07.06.05 )

- واحد وعشرون (21) عضوا بالنسبة للجمعيات ما بين الولايات منبثقين من ثلاث (3) ولايات على الاقل.
- خمسة وعشرون (25) عصوا بالنسبة للجمعيات الوطنية منبثقين عن الثنتي عشرة (12) ولاية على الاقل.

يخضع تاسيس الجمعية الى تصريح تاسيسي والى تسليم وصل تسجيل يودع التصريح التاسيسي لدى:

- المجلس الشعبي البلدي بالنسبة للجمعيات البلدية.
- الولاية بالنسبة للجمعيات الولائية.
- الوزارة المكلفة بالداخلية بالنسبة للجمعيات الوطنية او ما بين الولايات.

يودع التصريح مرفقا بكل الوثائق التاسيسية من طرف الهيئة التنفيذية للجمعية ممثلة في شخصي رئيس الجمعية او ممثله المؤهل قانونا مقابل وصل ابداع تسلمه وجوبا الادارة المعنية مباشرة، تدقيق حضوري لوثائق الملف يمنح للادارة ابتداء من تاريخ ايداع التصريح اجل اقصى لاجراء دراسة مطابقة لاحكام هذا القانون يكون كما ياتي:

- ثلاثون (30) يوما بالنسبة للمجلس الشعبي البلدي، فيما يخص الجمعيات البلدية.
- اربعون (40) يوما بالنسبة للولاية، فيما يخص الجمعيات الولائية.
- خمسة واربعون (45) يوما للوزارة المكلفة بالداخلية فيما يخص الجمعيات ما بين الولايات.
- ستون (60) يوما للوزارة المكلفة بالداخلية. فيما يخص الجمعيات الوطنية.

يتعين على الادارة خلال هذا الاجل او عند انقضائه على اقصى تقدير، اما تسليم الجمعية وصل تسجيل ذي قيمة اعتماد او اتخاذ قرار بالرفض

يسلم وصل تسجيل من قبل: <sup>15</sup>

- رئيس المجلس الشعبي البلدي بالنسبة للجمعيات البلدية.

<sup>15</sup> مرجع سبق ذكره المواد ( 12.11.10.09 )

- الوالي بالنسبة للجمعيات الولائية.

- الوزير المكلف بالدخلية بالنسبة للجمعيات الوطنية او ما بين الولايات.

يجب ان يكون قرار رفض تسليم وصل التسجيل معللا بعدم احترام احكام هذا القانون وتتوفر الجمعية على اجل ثلاثة (3) اشهر لرفع دعوى الالغاء امام المحكمة الادارية المختصة اقليميا، واذا صدر قرار لصالح الجمعية يمنح لها وجوبا وصل تسجيل، وفي هذه الحالة يمنح للادارة اجل اقصاه ثلاثة (03) الشهر ابتداء من تاريخ انقضاء الاجل الممنوح لها لرفع دعوى امام الجهة القضائية الادارية المختصة لالغاء تاسيس الجمعية ويكون هذا الطعن غير موقف، التنفيذ و عند انقضاء اجل ايداع التصريح مرفقا بكل الوثائق التأسيسية كما هو مذكور اعلاه يعتبر عدم رد الادارة بمثابة اعتماد للجمعية المعنية، وفي هذه الحالة يجب على الادارة تسليم وصل تسجيل للجمعية ويرفق التصريح التاسيسي بملف يتكون مما يأتي:

- طلب تسجيل الجمعية موقع من طرف رئيسي الجمعية او ممثله المؤهل قانونا.

- قائمة باسماء الاعضاء المؤسسين والهيئات التنفيذية وحالتهم المدنية ووظائفهم وعناوين اقامتهم وتوقيعاتهم.

- المستخرج رقم 3 من صحيفة السوابق القضائية لكل عضو من الاعضاء المؤسسين.

- نسختان (2) مطابقتان للاصل من القانون الاساسي.

- محضر الجمعية العامة التأسيسية محرر من قبل محضر القضائي.

- الوثائق الثبوتية لعنوان المقر.

## 2. حقوق الجمعيات وواجباتها<sup>16</sup>

تتميز الجمعيات بهدفها وتسميتها وعملها عن الاحزاب السياسية ولا يمكنها ان تكون لها اية علاقة بها سواء اكانت تنظيمية ام هيكلية، كما لا يمكنها ان تتلقى منها اعانات او هبات او وصايا مهما يكن شكلها ولا يجوز لها ايضا ان تساهم في تمويلها، يحق لاي عضو في احدى الجمعيات ان يشارك في هيئاتها التنفيذية في اطار قانونها الاساسي واحكام

<sup>16</sup> مرجع سبق ذكره المواد ( 18.17.16.15.14.13 )

هذا القانون و تنتخب الهيئة التنفيذية للجمعية وتجدد حسب المبادئ الديمقراطية ووفق الاجال المحددة في قانونها الاساسي كما يمنع اي شخص معنوي او طبيعي اجنبي عن الجمعية من التدخل في سيرها،تكتسب الجمعية المعتمدة الشخصية المعنوية والاهلية المدنية بمجرد تاسيسها ويمكنها حينئذ القيام بما ياتي:

- التصرف لدى الغير ولدى الادارات العمومية.
- التقاضي والقيام بكل الاجراءات امام الجهات القضائية المختصة بسبب وقائع لها علاقة بهدف الجمعية الحقت ضررا بمصالح الجمعية او المصالح الفردية او الجماعية لاعضائها.
- ابرام العقود او الاتفاقيات او الاتفاقات التي لها علاقة مع هدفها.
- القيام بكل نشاط شراكة مع السلطات العمومية له علاقة مع هدفها.
- اقتناء الاملاك المنقولة او العقارية مجانا او مقابل الممارسة انشطتها كما ينص عليه قانونها الاساسي.
- الحصول على الهيات والوصايا طبقا للتشريع المعمول به.

يجب على الجمعيات ان تبلغ السلطات العمومية المختصة عند عقد جمعياتها العامة بالتعديلات التي تدخل على قانونها الاساسي والتغييرات التي تطرا على هيئاتها التنفيذية خلال الثلاثين (30) يوما الموالية للمصادقة على القرارات المتخذة

لا يعتد لدى الغير بهذه التعديلات والتغييرات الا ابتداء من تاريخ نشرها في يومية اعلامية واحدة على الاقل ذات توزيع وطني.

ودون الاخلال بالالتزامات الاخرى المنصوص عليها في هذا القانون، يجب على الجمعيات تقديم نسخ من محاضر اجتماعاتها وتقاريرها الادبية والمالية السنوية الى السلطة العمومية المختصة اثر انعقاد جمعية عامة عادية او استثنائية خلال الثلاثين (30) يوما الموالية للمصادقة عليها و يعاقب على رفض تسليم الوثائق المذكورة اعلاه بغرامة تتراوح بين الف دينار (2000 دج) وخمسة الاف دينار (5.000 دج) و يجب على الجمعية ان تكتتب تامينا لضمان الاخطار المالية المرتبطة بمسؤوليتها المدنية كما يمكن الجمعيات المعتمدة ان

تتخرط في جمعيات اجنبية تتشد الاهداف نفسها او اهداف مماثلة في ظل احترام القيم والثوابت الوطنية والاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها ،ويتم اعلام الوزير المكلف بالداخلية مسبقا بهذا الانخراط الذي يطلب راي الوزير المكلف بالشؤون الخارجية.

لوزير المكلف بالداخلية اجل ستين (60) يوما لاعلان قراره المعلل وفي حالة الرفض يكون قراره قابلا للطعن امام الجهة القضائية الادارية المختصة التي يجب ان تفصل في مشروع الانخراط في اجل ثلاثين (30) يوما،ويمكن الجمعيات ان تتعاون في اطار الشراكة مع جمعيات اجنبية ومنظمات دولية غير حكومية تتشد نفس الاهداف في ظل احترام القيم والثوابت الوطنية والاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها و يخضع هذا التعاون بين الاطراف المعنية الى الموافقة المسبقة للسلطات المختصة و يمكن الجمعية في اطار التشريع المعمول به القيام بما ياتي:

- تنظيم ايام دراسية وملتقيات وندوات وكل اللقاءات المرتبطة بنشاطها.
- <sup>17</sup> اصدار ونشر نشریات ومجلات ووثائق اعلامية ومطويات لها علاقة بهدفها في ظل احترام الدستور والقيم والثوابت الوطنية والقوانين المعمول بها.

## المطلب الثاني: تنظيم الجمعيات وسيرها

### 1. القانون الاساسي للجمعيات<sup>18</sup>

تتوفر الجمعية على جمعية عامة وهي الهيئة العليا، وعلى هيئة تنفيذية تقوم بادارة الجمعية وتسييرها و تتشكل الجمعية العامة من جميع اعضائها الذين تتوفر فيهم شروط التصويت المحددة في القانون الاساسي للجمعية و يجب ان تتضمن القوانين الاساسية للجمعيات ما ياتي:

- هدف الجمعية وتسميتها ومقرها.
- نمط التنظيم ومجال الاختصاص الاقليمي.

<sup>17</sup> مرجع سبق ذكره المواد ( 24.23.22.21.19 )

<sup>18</sup> مرجع سبق ذكره المواد ( 29.28.27.26.25 )

- حقوق وواجبات الاعضاء .
- شروط وكيفيات انخراط الاعضاء وانسحابهم وشطبهم واقصائهم.
- الشروط المرتبطة بحق تصويت الاعضاء .
- قواعد وكيفيات تعيين المندوبين في الجمعيات العامة.
- دور الجمعية العامة والهيئات التنفيذية ونمط سيرها.
- طريقة انتخاب وتحديد الهيئات التنفيذية وكذا مدة عهدتهم.
- قواعد النصاب والاعلبيية المطلوبة في اتخاذ قرارات الجمعية العامة والهيئات التنفيذية.
- قواعد واجراءات دراسة تقارير النشاط والمصادقة عليها وكذا رقابة حسابات الجمعية والمصادقة عليها.
- القواعد والاجراءات المتعلقة بتعديل القوانين الاساسية.
- قواعد واجراءات ايلولة الاملاك في حالة حل الجمعية.
- جرد املاك الجمعية من قبل محضر القضائي في حالة نزاع قضائي.

يجب ان لا تتضمن القوانين الاساسية للجمعيات بنودا او اجراءات تمييزية تمس بالحريات الاساسية لاعضاءها.

## 2. موارد الجمعيات واملاكها

المادة 29 تتكون موارد الجمعيات مما ياتي :

- اشتراكات اعضائها.
- المداخل المرتبطة بنشاطاتها الجمعية واملاكها.
- الهيئات النقدية والعينية والوصايا.
- مداخل جمع التبرعات.
- الاعانات التي تقدمها الدولة او الولاية او البلدية.

يمنع على اية جمعية الحصول على اموال ترد اليها من تنظيمات اجنبية ومنظمات غير حكومية اجنبية ماعدا تلك الناتجة من علاقات التعاون المؤسسة قانونا ،ويخضع هذا التمويل الى الموافقة المسبقة للسلطة المختصة، يجب الا تستخدم الموارد الناجمة عن

نشاطات الجمعية الا لتحقيق الاهداف المحددة في قانونها الاساسي ،والتشريع المعمول به ويعتبر استعمال موارد الجمعية واملاكها لاغراض شخصية او اخرى غير تلك المنصوص عليها في قانونها الاساسي تعسفا في استغلال الاملاك الجماعية ويعاقب عليه بهذه الصفة طبقا للتشريع المعمول به ،لا تقبل الهيئات والوصايا المقيدة باعباء وشروط الا اذا كانت مطابقة مع الهدف المسطر في القانون الاساسي للجمعية كما يمكن الجمعيات ان تستفيد من مداخيل ناجمة عن المساعدات الموضحة في الفقرة التالية ادناه والتبرعات العمومية المرخص بها وفق الشروط والاشكال المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما و يجب ان تسجل جميع الموارد والمداخيل وجوبا في حساب ايرادات ميزانية الجمعية، كما يمكن جمعية معنية تعترف لها السلطة العمومية ان نشاطها او صالح عام او منفعة عمومية ان تستفيد من اعانات ومساعدات مالية من الدولة او الولاية او البلدية وكل مساهمة اخرى سواء كانت مقيدة او غير مقيدة بشروط واذا كانت الاعانات والمساعدات والمساهمات الممنوحة مفيدة بشروط، فان منحها يتوقف على التزام الجمعية المستفيدة بدفتر شروط يحدد برامج النشاط وكيفيات مراقبته طبقا للتشريع المعمول به وتحدد الشروط وكيفيات الاعتراف بالصالح العام او المنفعة العمومية عن طريق التنظيم.

ويخضع منح الاعانات العمومية لكل جمعية الى ابرام عقد برنامج يتلاءم مع الاهداف المسطرة من طرف الجمعية ومطابق لقواعد الصالح العام .

ولا تمنح اعانات الدولية والجماعات المحلية الا بعد تقديم حالة صرف الاعانات الممنوحة سابقا، ويجب ان تعكس مطابقة المصاريف التي منحت من اجلها ذات الاعانات .

تخضع الاعانات والمساعدات العمومية التي تسلمها الدولة والجماعات المحلية لقواعد المراقبة طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما<sup>19</sup>

يؤدي استخدام الجمعية للايعانات والمساعدات والمساهمات لاغراض اخرى غير تلك المنصوص عليها في اعلاه الى تعليقها او سحبها نهائيا، ما لم ترخص بذلك السلطة العمومية في حالة عدم تسديدها.

<sup>19</sup> مرجع سبق ذكره المواد (36.35.34.33.32.31.30.)

يجب على الجمعية ان تتوفر على محاسبة مزدوجة معتمدة من قبل محافظ حسابات ويجب ان تتوفر على حساب وحيد مفتوح لدى البنك او لدى مؤسسة مالية عمومية

### 3. تعليق الجمعيات وحلها<sup>20</sup>

يلحق نشاط كل جمعية او تحل في حالة التدخل في الشؤون الداخلية للبلاد او المساس بالسيادة الوطنية.

يؤدي خرق الجمعية للمواد 15 و 18 و 19 و 28 و 30 و 55 و 60 و 63 من قانون رقم 06-12 مؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير سنة 2012 الذي يتعلق بالجمعيات ، الى تعليق نشاطها لمدة لا تتجاوز ستة (6) اشهر و يسبق قرار التعليق لنشاط الجمعية، اعدار بوجوب مطابقة احكام القانون في اجل محدد، وعند انقضاء اجل ثلاثة (3) اشهر من تبليغ الاعذار واذا بقي الاعذار بدون جدوى، تتخذ السلطة العمومية، المختصة قرارا اداريا بتعليق نشاط الجمعية ويبلغ هذا القرار الى الجمعية، ويصبح التعليق ساري المفعول ابتداء من تاريخ تبليغ القرار و للجمعية حق الطعن بالالغاء في قرار التعليق امام الجهة القضائية الادارية المختصة و يمكن ان يكون حل الجمعية اراديا او معلنا عن طريق القضاء ويبلغ للسلطة التي منحت لها الاعتماد ،ويعلن الحل الارادي من طرف اعضاء الجمعية طبقا لقانونها الاساسي، واذا كانت الجمعية المعنية تمارس نشاطا معترفا به كنشاط في صالح عام او ذي منفعة عمومية تتخذ السلطة العمومية المختصة ،التي اخطرت مسبقا التدابير الملائمة او تكلف من يتخذها قصد ضمان استمرارية نشاطها و دون الاخلال بالقضايا المرفوعة من اعضاء الجمعية، يمكن طلب حل الجمعية ايضا من قبل:

- السلطة العمومية المختصة امام المحكمة الادارية المختصة اقليميا عندما تمارس هذه الجمعية نشاطا او عدة أنشطة اخرى غير تلك التي نص عليها قانونها الاساسي او حصلت على اموال ترد اليها من تنظيمات اجنبية خرقت احكام المادة 30 من هذا القانون او عند اثبات توقفها من ممارسة نشاطها بشكل واضح
- الغير في حالة نزاع حول المصلحة مع الجمعية امام الجهة القضائية المختصة

<sup>20</sup> مرجع سبق ذكره المواد ( 44.43.42.41.40.39.38.37 )

يترتب عن الحل الارادي للجمعية ايلولة الاملاك المنقولة والعقارية طبقا للقانون الاساسي.

في حالة الحل المعلن عن الجهة القضائية المختصة. تتم ايلولة الاملاك طبقا للقانون الاساسي ما لم يقض قرار العدالة بخلاف ذلك ، تخضع النزاعات بين اعضاء الجمعية. مهما كان طبيعتها لتطبيق القانون الاساسي، وعند الاقتضاء للجهات القضائية الخاضعة للقانون العام ، و يتعرض كل عضو او عضو مسير في جمعية لم يتم تسجيلها او اعتمادها معلقة او محلة ويستمر في النشاط باسمها، الى عقوبة الحبس من ثلاثة (3) اشهر الى ستة (6) اشهر وغرامة من مائة الف دينار (100.000 دج) الى ثلاثمائة الف دينار (300.000) <sup>21</sup>

### المطلب الثالث: الجمعيات الدينية

يخضع تاسيس الجمعيات ذات الطابع الديني الى نظام خاص وعلى ضوء التعليمات رقم 246 المؤرخة في 14/11/1999 التي تحدد ترتيبات تنظيم علاقات التعاون في رعاية المسجد وخدمته يمكن استخلاص اهم الترتيبات

#### 1. الاطار النظري:

تُعد اللجنة الدينية المسجدية تجمعاََ لاشخاص طبيعيين يقوم على اساس تضامني، يهدف الى تسخير معارفهم ووسائلهم المادية لانشاء مسجد او المساهمة في خدمته، ابتغاءََ لرضا الله وخدمةً للمجتمع باحسان ،ويُترجم هذا الاساس التضامني عملياََ من خلال:

- اناطة مسؤولية اعمال الجمعية وتصرفاتها ونشاطها بكل عضو من اعضاء المكتب المخول قانونياََ التحدث باسمها.
- تمتع كل عضو من اعضاء الجمعية بصلاحيه الانتخاب والترشح، مما يجعله مسؤولاً في:
- متابعة النزاعات بين اعضاء اللجنة، او بين اللجنة واطراف اخرى.

<sup>21</sup> مرجع سبق ذكره المواد ( 52.51.50.49.48.47.46.45 )

- تحمل المسؤولية المشتركة في تسيير نشاط الجمعية واستعمال مواردها المالية والمادية وفقاً للتنظيمات السارية، عن طريق انتخاب اعضاء المكتب بالتصويت.

## 2. اطر تسيير نشاط الجمعية الدينية:

ان نطاق تسيير الجمعية محدد قانونياً في ادارة الموارد المالية والمادية المتاحة، وفقاً لما نصّت عليه المادة 31 من القانون رقم 90-31 المؤرخ في 04/12/1990 المتعلق بالجمعيات، وتتمثل هذه الموارد اساساً في:

- اشتراكات اعضاء الجمعية المتضامنين.
- اضافةً الى ذلك، تشمل الموارد الاخرى حسب الاولوية:
- عائدات نشاط الجمعية الدينية.
- الهبات والوصايا.
- الاعانات المقدمة من الدولة او الولاية او البلدية.
- التبرعات العينية المرخصة ادارياً عند الاقتضاء.

وتُحدّد التنظيمات نفسها مجالات استخدام هذه الموارد، اي مجالات نشاط اللجنة الدينية في علاقتها بالمسجد والعاملين فيه، كما ورد في التعلّيم الوزارية المشتركة رقم (8) المؤرخة في 27/01/1999 المتعلقة بانشاء وادارة ومتابعة اللجان الدينية المسجدية.

## 3. علاقة اللجنة بنشاط المسجد:

بناءً على ما سبق، فان اللجنة الدينية المسجدية تُؤسس من اجل بناء المسجد او خدمته، وليس من اجل تسييره او تسيير نشاطه؛ فالمسجد، قانوناً وشرعاً، مؤسسة اجتماعية تعود مسؤولية نشاطها للدولة، والتي يُمثّلها الامام الاعلى رتبة فيما فُوض اليه من مهام، اما اللجنة فدورها يظل خيراً وتضامنياً يندرج في اطار المشاركة في حياة المسجد، دون ان تتحمل مسؤولية تسيير نشاطه او شؤون الامامة.

#### 4. ترتيبات تنظيم علاقات التعاون الشفافة:

- في ضوء ما تقدم، يجب على نزار الشؤون الدينية ان يعملوا على تنظيم علاقات المساجد مع لجانها الدينية وفق الترتيبات الاتية، مع السهر على تنفيذها بكل جدية:
- ضمان ان تدار اعمال الجمعية ونشاطاتها من قبل مكتب منتخب من بين اعضائها المتضامنين، على ان يُجدد هذا المكتب كل ثلاث سنوات او عند وجود مانع لاستمراريته.
  - التأكد من ان المكتب المنتخب يمارس مهامه تحت اشراف الامام الاعلى رتبة ويكون مسؤولاً امامه في الحالات التالية:
    - المساهمة في ترميم المسجد واصلاحه.
    - المساهمة في صيانته والعناية به.
    - المساهمة في تائيثه وتفريشه.
    - المساهمة في اثراء مكتبته وتنمية رصيدها من الكتب.
    - المساهمة في الانشطة الثقافية والاجتماعية داخله.
    - المساهمة في اقامة التوامة مع مساجد اخرى.
  - الحرص على ان يُصدر مكتب الجمعية بطاقات عضوية شخصية لاعضائها المتضامنين تبعاً لمواقعهم ومهامهم داخل الجمعية، وتسلم هذه البطاقة مقابل دفع الاشتراك السنوي المحدد في مداولة رسمية موثقة.
  - ربط حق الترشح والتصويت والمداولة، والحق في عضوية مجلس البناء والتجهيز ومجلس الخيارات، بالتوفر على بطاقة العضوية وتسديد كامل الاشتراكات.
  - الزام المكتب باعداد سجل يحتوي على اسماء الاعضاء المتضامنين وتسجيل اشتراكاتهم الرسمية بتاريخها، مع تقديم ايصال رسمي.
  - قيام الامام بمسك سجل خاص بعلاقاته مع مكتب الجمعية، يُودع لديه وفق احكام المرسوم التنفيذي رقم 91-81 المؤرخ في 23/03/1991، ويُسجل فيه على وجه الخصوص:
    - ممتلكات المسجد.

- الهبات والتبرعات الموجهة للمسجد.
- الاعانات المقدمة من الدولة او الجماعات المحلية.
- الزكوات المحصلة لصالح المسجد.

التزام امين مال الجمعية بمسك سجل محاسبي لجميع الموارد المالية المودعة لديه، ويتوجب عليه التنسيق مع رئيس المكتب بشأن سلامة التخصيص والصرف، وذلك في المجالات التالية:

- بناء وصيانة المسجد.
- المساهمة في ترميمه واصلاحه.
- العناية المستمرة به.
- تأثيثه وتجهيزه.
- تطوير مكتبته.
- اقامة اقسام لتحفيظ القران الكريم.
- توفير مساكن للاثمة والمؤذنين ومعلمي القران.
- اختتام السنة المالية بتسوية الحسابات

## المبحث الثاني: الاحكام القانونية المتعلقة بتنظيم المساجد

يشكّل المسجد في الجزائر مؤسسة دينية ذات طابع روحي واجتماعي، تؤطره منظومة قانونية دقيقة تحدد طبيعته، ووظائفه، وادابه، وترتيبه، وتسييره، وشروط بنائه وفتحه وصيانتته، وقد كرس القانون الجزائري المسجد باعتباره بيتاً من بيوت الله، ووفقاً عاماً يخضع حصرياً لاشرف الدولة، التي تتولى تسييره وضمان استقلاليتته وحُرمتته، وتعمل على تفعيل دوره في ترقية قيم الدين الاسلامي في ابعاده الروحية والتربوية والثقافية والاجتماعية.

ومن خلال المرسوم التنظيمي الذي يضبط حياة المسجد، يتم توضيح وظائفه في المجتمع، حيث لا يُعد فقط مكاناً للعبادة، بل مركزاً للتعليم والتثقيف والتوجيه والاصلاح الاجتماعي، فضلاً عن كونه فضاءً لتعزيز الوحدة الوطنية ومناهضة كل اشكال التطرف والانحراف، كما ينظّم القانون اداب استعمال المسجد، ويمنع استغلاله لاغراض شخصية او سياسية او مسيئة.

ويولي النص عناية خاصة بترتيب المساجد حسب اهميتها ووظيفتها وموقعها، بداية من "جامع الجزائر" الى "مساجد الاحياء"، مع تحديد دقيق لشروط البناء والفتح والصيانة والتسمية. ويبرز في هذا السياق دور الدولة والهيئات المحلية واللجان الدينية في تاطير شؤون المسجد ضمن خريطة مسجدية وطنية مضبوطة.

وعليه، يُمثّل النظام القانوني للمسجد في الجزائر اطاراً مرجعياً لضمان اداء هذه المؤسسة لوظيفتها الاصلية، في خدمة الدين والمجتمع، وفق ضوابط الشرع والقانون.

### 1. التعريف اللغوي والاصطلاحي الاجرائي (القانوني) للمسجد

- المسجد:

أ- لغة: في لسان العرب سجد يسجد سجوداً وضع جبهته على الارض و المسجد بفتح الجيم وكسرهما الذي يسجد فيه. قال الزجاج كل موضع يتعبد فيه فهو مسجد الا ترى ان النبي صل الله عليه و سلم قال: جعلت الارض لي مسجداً وطهوراً - رواه البخاري.

ونقل الزبيدي قول: الليث السجود موضعه من الجسد والارض، مساجد وحدها مسجد قال والمسجد اسم جامع سجد عليه وفي كتاب الفروق لابن بري المسجد البيت الذي فيه وبالفتح موضعه الجبهة.

وقيل ايضا المسجد في اللغة اسم مكان السجود ماخوذ من الفعل "سجد" بمعنى الذل والخضوع السجود رمز اخضاع الانف لقوة اعلى ، والانف عنصر بيولوجي ياخذ عمقه الشعبي والاسطوري ضمن الفضاء المفاهيمي الشرف" و "الكبر و كل ما يرتبط بالاستعلائية الاجتماعية والذاتية عند الفرد والجماعات" ، ومنه يتضح ان المعنى اللغوي للمسجد يستمد قوته من العمق الاجتماعي لفعل سجد.

#### ب- اصطلاحا:

قال: الزكرشي في تعريف المسجد شرعا كل موضع من الارض لقوله صل الله عليه وسلم جعلت لي الارض مسجدا و طهورا" " رواه البخاري اي موضع سجود ووقفه على هذا التعريف الجراعي وهذا تعريف لكلمة مسجد، و ليس تعريفال المسجد المعروف بال، فقول الرسول صل الله عليه وسلم جعلت لي الارض مسجدا اي مكانا يجوز لي الصلاة فيه.

اما المسجد فهو المكان المهيا للصلوات الخمس، وذلك حتى يخرج المصلى المجتمع فيه للاعياد والمصليات التي يصلى فيها لفترة قصيرة كالتي تتخذ مكانا للصلاة فيها اثناء نزهة او رحلة او ،رباط، فاذا رحل عنها الناس تركت اذا فهذا مصلى او مسجد.

#### ج- اجرائيا

عرف المشرع الجزائري المسجد في ظل المرسوم التنفيذي رقم 91- 81 المؤرخ في 23 مارس 1991 المتعلق ببناء المساجد وتنظيمه وتسييره وتحديد وظيفته في مادته الاولى منه ان المسجد بيت الله يجتمع فيه المسلمون لاداء صلاتهم و تلاوة القران الكريم والاستماع الى ما ينفعهم في امور دينهم ودنياهم، و لا يؤول امر المسجد الى فرد او جماعة او جمعية انما يؤول الى الدولة المكلفة شرعا و المسؤولية عن حرمة وقديسته واستقلالته في اداء رسالته الروحية والتعبدية والتعليمية والتربوية والثقافية والاجتماعية والذي الغي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-377 المؤرخ في 09 نوفمبر 2013 المتضمن القانون الاساسي

للمسجد حيث عرفه في مادته الثانية منه الفقرة الاولى على انه المسجد بيت الله يجتمع فيه المسلمون لاداء صلاتهم وتلاوة القران الكريم وذكر الله ، و تعلم ما ينفعهم في امور دينهم ويتضح من خلال نص المادتين ان المشرع خص المسجد بالميزة الاسلامية في اداء الرسالة الدينية بقوله هو بيت الله الذي يجتمع فيه المسلمون سواء لاداء صلاة او تلاوة القران او الاستماع للدروس والمواعظ الدينية وحلقات الذكر مع مسؤولية الدولة عليه وتحت وصايتها ، بالمحافظة على حرمة و قدسيته في اداء رسالته النبيلة واداء وظيفته الروحية والتعبدية والتعليمية والتربوية والثقافية والاجتماعية، مع تعمد المشرع التخلي عن الدور الريادي للمسجد في المجال الدنيوي واكتفائه بالجانب الديني التعبدي فقط في تعريفه للمسجد مع العلم انه نص في مادته السادسة بالوظيفة التربوية التعليمية والتي تتمثل على الخصوص في:

- تقديم دروس الدعم في مختلف مراحل التعليم، وفق البرامج المقررة لها في مؤسسات

التربية والتعليم المساهمة في تنظيم دروس محو الامية.

- توعية الحجاج والمعتمرين.

- تقديم دروس في الاخلاق والتربية الدينية والمدنية.

## المطلب الاول: وظائف المسجد و ادايه<sup>22</sup>

### 1. وظائف المسجد

وظيفة المسجد يحددها الدور الذي يؤديه في حياة الامة الروحية والتربوية والعلمية والثقافية والاجتماعية و يضطلع المسجد بوظيفة روحية تعبدية تتمثل، على الخصوص في:

- اقامة الصلاة.

- تلاوة القران الكريم.

<sup>22</sup> انظر المواد (7.6.5.4) من القانون 13-377 المؤرخ في 09 نوفمبر 2013 المتضمن القانون الاساسي للمسجد ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 58، السنة 2013.

- ذكر الله و تعظيم شعائره.

كما يضطلع المسجد بوظيفة تربوية تعليمية تتمثل، على الخصوص في:

- تنظيم حلقات تلاوة القران الكريم وتحفيظه و تعليم تجويده و تفسيره.

- تدريس العلوم الاسلامية وفق منهاج المدرسة القرانية.

- تنظيم مسابقات في حفظ القران الكريم وتجويده و تفسيره و في حفظ الحديث الشريف و شرحه.

- تقديم دروس الدعم في مختلف مراحل التعليم، وفق البرامج المقررة لها في مؤسسات التربية و التعليم.

- المساهمة في تنظيم دروس محو الامية.

- توعية الحجاج والمعتمرين.

- تقديم دروس في الاخلاق والتربية الدينية و المدنية.

و يضطلع المسجد ايضا بوظيفة تثقيفية تتمثل، على الخصوص في<sup>23</sup>:

- تنظيم محاضرات وملتقيات لنشر الثقافة الاسلامية وتعميمها.

- احياء الاعياد والمناسبات الدينية والوطنية.

- ترقية المكتبة المسجدية و تنظيمها و تيسير الاستفادة منها.

- تنظيم معارض للكتاب و الفنون الاسلامية.

- تنظيم مسابقات ثقافية.

يضطلع المسجد بوظيفة توجيهية عن طريق الامر بالمعروف و النهي عن المنكر

<sup>23</sup> مرجع سبق ذكره المواد ( 09.08 )

من خلال المساهمة، على الخصوص في:

- تعزيز الوحدة الدينية و الوطنية عن طريق دروس الوعظ و الارشاد.
- حماية المجتمع من افكار التطرف و التعصب و الغلو.
- ترسيخ قيم التسامح و التضامن في المجتمع و تثبيتها.
- مناهضة العنف و الكراهية.
- صد كل ما يسيء الى الوطن.

يضطلع المسجد بوظيفة اجتماعية تتمثل على الخصوص في:

- اصلاح ذات البين.
- تنمية الحس المدني و روح المواطنة و التكافل الاجتماعي.
- حماية المجتمع من الافات الاجتماعية، المساهمة في :
  - الحملات الاجتماعية الوطنية منها و المحلية.
  - حماية البيئة.
  - حملات التوعية الصحية بالتنسيق مع المصالح المختصة.
  - العمل على تنمية الزكاة و الحركة الوقفية.

## 2. اداب المسجد<sup>24</sup>

- يُمنع القيام باي عمل يتنافى و رسالة المسجد، او يُخل بحرمته و قدسيته.
- يُمنع استغلال المساجد لتحقيق اغراض غير مشروعة شخصية كانت او جماعية او لتحقيق مارب دنيوية محضة.

<sup>24</sup> مرجع سبق ذكره المواد ( 13.12.11.10 )

- يُمنع استغلال المساجد للاساءة الى الافراد او الجماعات.

## المطلب الثاني: ترتيب المساجد و تسييرها

### 1.ترتيب المساجد

ترتب المساجد حسب موقعها و وظيفتها و طاقة استيعابها و الخصوصية التاريخية والمعمارية التي تميزها، كما ياتي:

#### - جامع الجزائر

- **المساجد التاريخية** : هي المساجد الاثرية المصنفة او المقترحة للتصنيف بالنظر لمميزاتها التاريخية و لاثرها الحضاري

- **المساجد الرئيسية** : هي المساجد الكبرى التي تعد اقطاب امتياز و تقع بمقر الولاية، المتوفرة على : قدرة استيعاب تزيد عن 10000 مصل، مدرسة قرآنية،مكتبة،قاعة محاضرات، فضاءات للنشاط التوجيهي و الثقافي، مساكن وظيفية،مساحات خضراء

- **المساجد الوطنية** : هي المساجد الكبرى المتوفرة على :

- قدرة استيعاب تفوق 1000 مصل، مدرسة قرآنية، قاعة محاضرات،فضاءات للنشاط التوجيهي والثقافي، مساكن وظيفية و مساحات خضراء.

- **المساجد المحلية**: هي المساجد المبنية في تجمعات سكنية حضرية او ريفية التي تقام فيها صلاة الجمعة وتتوفر على :

قدرة استيعاب تقل عن 1000 مصل، قسم او اقسام قرآنية، مسكن وظيفي على الاقل.

- **مساجد الاحياء** : هي المساجد التي تقام فيها الصلوات الخمس و لا تقام فيها صلاة الجمعة.

يخصص في كل مسجد فضاء خاص للنشاط الديني النسوي و المصليات اماكن تقام فيها الصلاة بمبادرة فردية او جماعية ضمن المباني العامة او الخاصة، تحت مسؤولية الادارة المعنية بالتنسيق مع ادارة الشؤون الدينية و الاوقاف و تتكفل الدولة بالتاثير البشري

للمساجد وفق خريطة مسجدية، تحدد الخريطة المسجدية بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالشؤون الدينية و الاوقاف و الوزير المكلف بالمالية و الوزير المكلف بالداخلية و الجماعات المحلية و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>25</sup>.

## 2. تسيير المساجد

مع مراعاة احكام المرسوم التنفيذي رقم 08-411 المؤرخ في 26 ذي الحجة عام 1429 الموافق 24 ديسمبر سنة 2008 و المذكور اعلاه، يتولى تسيير المسجد الامام الاعلى رتبة فيه، بحيث يضمن:

- المسؤولية السلمية على العاملين فيه، النشاط الديني والثقافي والعلمي والاجتماعي تنظيم حلقات الحزب الراتب.
- تنظيم المكتبة وسير عملها، حفظ النظام و الامن داخل المسجد.
- مسك سجل جرد ممتلكات المسجد.

يخضع جمع التبرعات داخل المسجد للترخيص الاداري وفقا للتشريع و التنظيم الجاري بهما العمل و الامام مسؤول عن عملية جمع التبرعات داخل المسجد، ويمسك سجلا خاصا يقيد فيه نتائج هذه العملية و يُكلف مدير الشؤون الدينية و الاوقاف بالولاية قائمًا بالامامة اذا لم يتوفر للمسجد امام موظف.

## المطلب الثالث: بناء المساجد و صيانتها و فتحها و تسميتها

### 1. بناء المساجد و صيانتها

يخضع بناء المساجد لاحكام هذا المرسوم و للتشريع و التنظيم الجاري بهما العمل.

- يتولى بناء المسجد الدولة.

- لجان المساجد المسجلة قانونا.<sup>26</sup>

<sup>25</sup> مرجع سبق ذكره المواد ( 14.15.16.17.18.19.20.21 )

<sup>26</sup> مرجع سبق ذكره المواد ( 22.23.24.25.26 )

- الاشخاص الطبيعيون او المعنويون المرخص لهم من ادارة الشؤون الدينية و الاوقاف.
- تخصص بالمجان اوعية عقارية لبناء المساجد في كل مخطط عمراني تضعه الدولة او الجماعات المحلية وفقا لادوات التهيئة و التعمير كما يمكن كل شخص طبيعي او معنوي ان يُوقف وعاءا عقاريا من اجل بناء مسجد ويخضع بناؤه للشروط الاتية:
- الموافقة المسبقة لادارة الشؤون الدينية و الاوقاف، عقد الوقف العام او كل وثيقة رسمية اخرى تقوم مقامه.
- بطاقة تقنية عن مشروع بناء المسجد تتضمن على الخصوص، تكلفته التقديرية و طريقة تمويله و مدة انجازه.
- الوثائق و المخططات الهندسية لمشروع البناء الذي يراعى فيه الطابع المعماري المغربي.
- الحصول على رخصة البناء من المصالح المختصة.
- وجوب اثبات تحري القبلة
- ان لا يكون مسجدا ضرارا، ويقصد بالمسجد الضرار في مفهوم القانون كل مسجد يراد بناؤه ضمن تجمع سكاني متوفر على مسجد يفي حاجة الناس، او كل مسجد تعرض ممارسة وظائفه وحدة الجماعة و تفاهمها وتعاونها للفرقة والخلاف.
- ان يكون المسجد المراد بناؤه مطابقا لترتيب المساجد المذكور في المادة 13 من القانون 377-13 المتعلق بالقانون الاساسي للمسجد.
- يحدد دفتر الشروط النموذجي المتعلق بنمطية بناء المساجد حسب ترتيبها بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالشؤون الدينية والاوقاف والوزير المكلف بالداخلية و الجماعات المحلية و الوزير المكلف بالسكن و العمران.

يخضع المقاول المكلف باشغال بناء المسجد للشروط المنصوص عليها في التشريع و التنظيم الجاري بهما العمل في مجال الرقابة التقنية الدائمة لسلامة البناء، ويكون مسؤولا مدنيا وجزائيا عن ذلك طبقا للقانون.<sup>27</sup>

يُدمج المسجد وما يلحق به من مرافق ضمن الاملاك الوقفية العامة بمجرد الشروع في بنائه و تتكفل بصيانة المساجد و بالترميم و التنظيف و الحراسة و التجهيز و بجميع نفقات الاعباء الملحقة :

- الدولة بالنسبة الى جامع الجزائر و المساجد التاريخية و المساجد الرئيسية.

- الولاية، بالنسبة الى المساجد الوطنية.

- البلدية، بالنسبة الى المساجد المحلية و مساجد الاحياء.

## 2.فتح المساجد و تسميتها

يتم فتح المساجد بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الدينية و الاوقاف، بناء على ملف يتضمن، على الخصوص، ما ياتي :البطاقة التقنية للمسجد،موافقة المصالح التقنية المختصة،شهادة المطابقة وتحدد كيفيات تطبيق هذه العناصر، عند الحاجة، بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الدينية و الاوقاف، يجب ان يتضمن قرار الفتح ترتيب المسجد و تسميته و البلدية الكائن بها ان تكون تسمية المساجد نابعة من التراث الاسلامي و الوطني، و يراعى في ذلك ما ياتي:

- عدم تكرار تسمية المسجد في اقليم نفس البلدية.

- عدم تسمية المسجد باسم من بناه، غير انه يمكن ان يشار في لوحة تدشين المسجد الى من قام ببنائه و يكون الاذان للصلاة عند دخول وقتها الشرعي و يحدد وفق الرزنامة الرسمية للمواقيت الشرعية وتضبط كيفية الاذان و صيغته،تحدث لدى الوزير المكلف

<sup>27</sup> مرجع سبق ذكره المواد ( 27.28.29.30.31.32.33.34.35)

## الفصل الاول: الاطار القانوني للجمعيات الدينية المعتمدة وماهية التنظيم الاداري

---

بالشؤون الدينية و الاوقاف بطاقيه وطنية للمساجد، يتم تحديد شكل و محتوى البطاقيه بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الدينية و الاوقاف ،ويتم تحديد قائمة المساجد الرئيسية و المساجد الوطنية و تحين بقرار من الوزير المكلف بالشؤون الدينية و الاوقاف.

## المبحث الثالث: التنظيم الاداري

يعد التنظيم الاداري من بين الركائز الاساسية التي يقوم عليها البناء المؤسساتي في النظم المعاصرة، فهو الاطار الذي تركز عليه عملية توزيع المسؤوليات وتفويض الصلاحيات وتنسيق العلاقات بين الافراد والمصالح والوحدات داخل المؤسسة، ولا يمكن الحديث عن نجاعة ادارية او اداء فعال دون وجود تنظيم اداري محكم وواضح المعالم.

ان التنظيم الاداري ليس مجرد هيكل بيروقراطي صوري، بل هو منظومة متكاملة توطرها مبادئ علم الادارة وتضبطها المعايير القانونية والتنظيمية، وتستجيب لمتطلبات الواقع العملي المتغير وتعد المؤسسة الركيزة الجوهرية والمحور الذي يرتكز عليه اي اقتصاد، اذ تساهم من خلال وظائفها المتنوعة في تحقيق مجموعة من الاهداف الاقتصادية والاجتماعية، وسنسى من خلال هذا المبحث الى التعرف على الادارة، مع التركيز على احدى ابرز وظائفها وهي التنظيم، باعتباره شرطاً اساسياً لتنفيذ عملية التخطيط.

### 1. ماهية الادارة:

تعرف الادارة على انها " عملية تنظيم وتحليل وادارة القوى البشرية والمادية لتحقيق الاهداف والمشاريع التي اعدتها الحكومة" 28

تعرف بانها " منظومة من الانشطة الذهنية المتكاملة الاهداف والخطط والتي تهدف الى التفاعل المستمر مع البيئة الخارجية ومتغيراتها والتكيف معها بما يحقق اهداف المنظمة في الاجلين القصير والطويل" 29

### 2. مفهوم التنظيم:

**لغة:** مشتق من "نَظَم"، اي ربط الاشياء بعضها ببعض على نحو منظم.

<sup>28</sup> الفضيل رتيمي ، لطيفة طبال، المنظمة ونظرية النظم ، مجلة التنمية وادارة الموارد البشرية ، ص 11

<sup>29</sup> محمد اسحق امام حسن، اثر التنظيم الاداري في اداء القطاع الصحي دراسة تطبيقية لبعض المستشفيات بولاية الخرطوم ، بحث مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في. ادارة الاعمال ، جامعة النيلين ، السودان ، 2018 ، ص 28

اصطلاحًا: يعرفه "Henry Fayol" بانه "ترتيب الموارد البشرية والمادية المتاحة لتحقيق الاهداف المنشودة".

قانونيًا: يشير الى الاطار الذي ينظم توزيع الوظائف والصلاحيات والمسؤوليات داخل الهيكل الاداري للمؤسسة، وفقًا لنصوص قانونية او تنظيمية محددة.

رغم بعض الاختلافات التي ظهرت داخل علم الاجتماع حول موضوع التنظيم الا انه اتفاق حول مبادي اساسية التي يقوم عليها التنظيم.

"انطلق بارسونز من تصور التنظيم بوصفه نسقا اجتماعيا يتالف من انساق فرعية مختلفة كالجماعات والاقسام والادارات الخ ، وان هذا التنظيم يعد بدوره نسقا فرعيا يدخل في اطار نسق اجتماعي اكبر واشمل كالمجتمع، ثم حلل التنظيم بعد ذلك من وجهة نظر ثقافية نظامية ، مؤكدا التوجيهات القيمية السائدة في التنظيمات المختلفة، ولقد اوضح بارسونز ان القيم السائدة في التنظيم هي التي تمنح اهداف هذا التنظيم طابعا شرعيا لانها هي التي تؤكد اسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفية التي يسعى النسق الاكبر ( وهو المجتمع ) الى تحقيقها ، وهذا يفترض بدوره توافر قدر من الانسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع الذي يوجد فيه، ومن خلال الشرعية التي يحققها التنظيم ، يستطيع ان يضع اهدافه الاساسية في اولوية تسبق اهداف الانساق الفرعية المكونة له ، وعليه بعد ذلك ان يحدد مكانته في المجتمع ، وان يحدد مواقفه امام لية منافسة خارجية تهدده، واذن فالنسق القيمي في التنظيم هو الذي يحدد كل الظروف الداخلية والخارجية التي يواجهها التنظيم، وهذا هو ما قصده بارسونز حين عرف التنظيم بانه و نسق اجتماعي منظم، انشئ من اجل تحقيق اهداف محددة"<sup>30</sup>

<sup>30</sup> السيد الحسيني ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، دار المعرفة القاهرة ، 1981 ، ص 73

## المطلب الاول :اهمية التنظيم الاداري<sup>31</sup>

اذا كانت مهمة التخطيط هي تحديد اهداف المنظمة الادارية و اعداد الامكانيات اللازمة لتحقيق هذه الاهداف فان التنظيم يمثل الوسيلة التي عن طريقها يتم انجاز هذه الاهداف، فالتنظيم ضرورة لابد منها لترتيب الجهود البشرية و تصنيفها من اجل الوصول الى الغايات التي انشأت من اجلها المنظمة الادارية ايا كان حجمها او طبيعة عملها.

وعليه فان للتنظيم اهمية كبيرة و فوائد كثيرة لا حصر لها و يمكننا ان نورد جزء منها على النحو التالي :

- وتستخدم عملية التنظيم الاداري في استغلال الموارد بشكل فعال للعمل على تيسير العمليات الادارية.

- يساعد التنظيم الاداري على منع الازدواجية والتكرار في الاعمال التي تمنح الى الموظفين.

- تكمن اهمية التنظيم الاداري في توحيد الجهود وتنسيقها.

- يعمل التنظيم الاداري كحلقة وصل بين جميع الافراد في المنظمة وذلك بسبب توسع المنظمات وكثرة عدد الافراد التي تعمل بها.

- تكمن اهمية الاداري في احداث الاستجابة للمتغيرات التي تحدث في محيط الافراد التي تعمل بالمنظمة.

- التنظيم الاداري يساعد على توزيع الوظائف بناء على الخبرة و المؤهل الدراسي الحاصل عليه .

- يعمل التنظيم الاداري على تحديد العلاقة بين الموظفين، حيث ان كل موظف يعرف واجباته وصلاحياته.

---

31 سحر عبد الحفيظ موسى الشوابكه، تعريف التنظيم الاداري واهميته في المؤسسات، المجلة العربية للنشر العلمي  
المجلد: 05 العدد: 50 السنة 2022 (2663-5798)

- يعتبر التنظيم الاداري ذو اهمية خاصة في حياتنا اليومية حيث ان التنظيم يساعد الانسان في تحقيق اهدافه وفيما يلي سنعرض اهمية العظم في حياتنا:
- يعمل التنظيم الاداري على توزيع المسؤوليات داخل الاسرة وتقسيم مهام العمل مما قد يخفف من اعباء هذه المسؤوليات على الفرد الواحد.
- يساعد التنظيم الاداري الانسان على تنظيم الوقت لديه ومعرفة واجباته وتحمل المسؤوليات المفوضة اليه.
- يهدف التنظيم الاداري الى تحقيق الترابط بين افراد الاسرة الواحدة وتحقيق التعاون من اجل المحافظة على هدوء واستقرار الاسرة والوصول الى النجاح.
- وقد استخلص هربوت سليمان في محاولته صياغة نظرية عملية تستند الى الحقائق ان التنظيم الجيد يؤثر في الافراد الذين يعملون في نطاقه تائيرا ايجابيا بطرق خمس مختلفة هي:
- التنظيم يقسم العمل بين العاملين في اطاره، ان اعطاء كل موظف عمل محدد يجعله يركز انتباهه وجهده على هذا العمل او على الدور المحدد له.
- ينشئ التنظيم اجراءات قياسية فانه يوضع اجراءات مفصلة لكيفية اداء العمل ويرفع عن كاهل الموظفين عبئ تحديد مثل هذه الاجراءات في كل مرة يستخدمونها.
- التنظيم ينقل القرارات المحولة الى جميع اجزاء المنظمة فانه بتوزيع مثل هذه القرارات على المستويات الدنيا والعليا والفقية بمد العاملين بالمعلومات والمؤشرات التي تهديهم اثناء ادائهم المكلفين بها.
- التنظيم ينهض بتدريب وتنمية اعضائه وذلك عن طريق تدريبهم وامدادهم بالمعارف والمعلومات التي تنمي مهاراتهم وتزيد من ولائهم للمنظمة وبما يمكنهم من اتخاذ القرارات السليمة التي تنفق وحاجة المنظمة.
- التنظيم يوفر نظاما للاتصالات وذلك عن طريق توفير شبكة الاتصالات الرسمية وغير الرسمية.

## المطلب الثاني: مبادئ التنظيم<sup>32</sup>

على الرغم من صعوبة القول بوجود مبادئ تنظيمية ثابتة عالمية التطبيق، فان هناك اتفاقا بين كتاب الادارة على فائدة بعض المبادئ وضرورة الاسترشاد بها عند القيام بعملية التنظيم؛ مما يساهم في تحسين التنظيم، ومن مبادئ التنظيم الجيدة في التنظيم هي:

**مبدأ وحدة الهدف:** حيث يجب ان تكون اهداف كل جزء من التنظيم، تتفق مع الهدف الرئيسي للتنظيم.

**مبدأ الكفاءة:** اي تحقيق اهداف المؤسسة بفاعلية وبواسطة الافراد العاملين بها مع اقل التكاليف الممكنة.

**مبدأ نطاق الاشراف:** بمعنى مراعاة نطاق الاشراف المناسب؛ وذلك ليكون الاشراف فعالا بحيث يفهم العاملون من رؤسائهم.

**مبدأ التفويض:** اي ممارسة درجة مناسبة من تفويض السلطة؛ ليسهل اداء الاعمال ومشاركة معظم العاملين.

**مبدأ تقسيم العمل** اذ يجب تقسيم الاعمال الى ابسط العناصر المكونة له، وذلك حتى يمكن التعرف على العناصر الاساسية والثانوية فيه، ويساعد تقسيم العمل على تحقيق وفورات التخصيص بانواعها المختلفة.

**مبدأ وحدة الامر:** ويعني ذلك ان لا يتلقى الموظف اوامره الا من رئيس واحد، فوجود اكثر من رئيس يجعل امكانية التعارض بين الاوامر والتعليمات الصادرة للمرؤوس كبيرة.

**مبدأ التدرج:** كلما زاد وضوح خط السلطة من قمة ادارة المؤسسة الى كل مرؤوس كلما زادت فاعلية عمليتي اتخاذ القرارات والاتصال التنظيمي.

<sup>32</sup> تامر يوسف ابو العجين، اثر معوقات التنظيم الاداري على اداء الهيئات المحلية العاملة في قطاع غزة ، الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في. ادارة الاعمال ، الاسلامية ، غزة ، 2010 ، ص 9

33 . **مبدأ توازن السلطة والمسؤولية:** ، فلا يمكن تكليف شخص بمسؤولية دون اعطاء السلطة التي تمكنه من القيام بمسؤوليته، فلا سلطة بدون مسؤولية ولا مسؤولية بدون سلطة، كذلك فان السلطة تفوض بينما المسؤولية لا تفوض ويبقى المفوض مسئولا عن اداء المفوض اليه السلطة.

**مبدأ مستوى السلطة:** ان المحافظة على تفويض السلطة يستلزم قيام المسير باتخاذ القرارات التي تدخل في نطاق سلطته وعدم رفعها الى المستويات العليا في الهيكل التنظيمي

**مبدأ ديناميكية التنظيم:** فعلى الرغم من ضرورة التنظيم الرسمي وثباته فانه يجب ان يكون ديناميكيا يسمح باحتواء التغيرات والظروف المستجدة، وان يحدث هناك اعادة نظر في التنظيم ما بين فترة واخرى؛ ليتكيف معها ويستوعب المتغيرات.

ان فكرة انشاء التنظيم وتحديد اهدافه، ورسم السياسة العامة، وقرار التنظيم النهائي هي من اختصاص الادارة العليا سواء في القطاع العام، او في القطاع الخاص، اما دور المدير الاداري فيكون في ترجمة الاهداف الى واقع ملموس ممثل في المنظمة التي يساهم في بنائها وفي ادارتها ويلجا المدراء في كثير من الاحيان الى الاستعانة بالمستشارين الاداريين لاجراء الدراسات التنظيمية، ولتقديم التوصيات والمقترحات بخصوص تنظيم الاجهزة الادارية بطريقة فعالة لكي تتمكن تلك الاجهزة من تقديم الخدمات على احسن وجه.

### المطلب الثالث: انواع التنظيم وعناصره الاساسية

اصبح يميز في الوقت الحاضر بين شكلين من التنظيم هما: التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي، مع العلم انه لكل نموذج تنظيمي سماته وظروفه الخاصة التي تميزه عن غيره من النماذج التنظيمية الاخرى، وذلك وفقا لاهدافها المتباينة وطبيعة اعمالها المختلفة. المهام والاختصاصات المسندة اليها، غير ان تلك الانماط التنظيمية المتباينة يمكن ردها في النهاية الى تصنيف ثنائي عام يعبر جانبه الاول عن الشكل الرسمي، والجانب الثاني يعبر عن الشكل غير الرسمي، وهما الصيغتان الاساسيتان وذلك على النحو التالي:

33 تامر يوسف ابو العجين، مرجع سبق ذكره، ص10

## 1. النموذج الرسمي للتنظيم:<sup>34</sup>

ان المنطلق الاساسي لفكرة التنظيم الرسمي يتمثل في الالتزام الكامل والحرفي بما تقرره السلطات الرسمية المختصة بصنع التنظيم وتحديد حركة سيره بصورة مدونة او مستمدة من التقاليد والاعراف المستقرة واجبة التطبيق في مجال السلوك التنظيمي ومعاييره واجراءاته المحددة بدقة متناهية دون تحريف لها او خروج جزئي عليها.

### 1. نتائج التنظيم واثاره:

بقدر ما يتم نجاح المنظمة المعنية في تحقيق اهدافها كاملة كانت او جزئية بقدر ما يتحقق بالمقابل نتائج سير عمل التنظيم وبنفس الكم والكيف السابقين وعلى الصعيدين المادي والبشري في ان واحد.

### 2. النتائج والاثار المادية للتنظيم:

هناك العديد من النتائج والاثار المادية للتنظيم المترتبة على حسن سيره في اداء مهامه، والتابعة لما احرزه من نجاح في تحقيق اهدافه، وسواء اكان المعنى بها المندرجين في اطار التنظيم من العاملين به قادة ومرؤوسين، ام المقصود منها غير المنتمين اليه من المتعاملين مع وحداته واقسامه المختلفة من الجماهير الواسعة للمستفيدين بخدماته واعماله، وبصفة عامة نجد ان التنظيم الجيد يحقق اثارا ونتائج اقتصادية واجتماعية نافعة لكل من العاملين فيه والمتعاملين معه، بحيث تتمثل بالنسبة لاولهما في الحصول على المقابل المالي العادل لما يسهمون به من جهد وعمل في اداء مهامه وانجاز اهدافه، على اختلاف صور ونماذج المقابل المالي والعيني المباشرة وغير المباشرة والتي تضم طائفة الخدمات المعنوية المقومة بالمال ايضا، كما تتبلور بالنسبة لثانيهما في اقتضاء المنافع المادية المحصلة من وراء ممارسة مهام التنظيم وادائها بصورة كاملة، بل ان التنظيم يحقق الاعتبارات المادية والمالية ايضا للمنظمة نفسها كشخص معنوي مستقل عن سابقه متمثلة العائد او الربح المادي المتحقق من وراء التكلفة المالية والموارد المتخصصة لسير التنظيم وتحقيق غاياته.

<sup>34</sup> تامر يوسف ابو العجين، مرجع سبق ذكره، ص 11

### 3.3. النتائج والاثار الانسانية للتنظيم:

على الرغم من صعوبة تحديد النتائج والاثار الانسانية بالمقارنة بسابقتها المادية، فإنه يمكن تقسيمها الى ثلاثة انواع متقابلة تعبر في مجموعها عن الاسباب الفردية لدى العاملين والمخططين للتنظيم من وراء انشائه وتسيير مهامه من خلال وحداته ووظائفه الادارية المكونة له، تلك هي من جانب اول النتائج الاجتماعية المتبلورة في تبوأ الفرد للمكانة اللائقة به في كل من مجتمعه الوظيفي الداخلي ومجتمعه البيئي الخارجي الكبير، فضلا من جانب ثان عن تحقيق اعضاء التنظيم من خلاله لاستقلاليتهم الشخصية وتلبية الشعور بقيمة الذات من خلال ما يقومون به على قدر كبير من الاجادة والتخصص من مهام واعمال، وبالإضافة من جانب ثالث الى افضاء التنظيم الى الاستجابة للشعور النفسي الداخلي الذي يسعى العاملون نحو اشباعه من الحاجة الى التقدير والاحترام ايا ما كان مصدرهما الرؤساء والزملاء في العمل او الغير من المتعاملين مع وحدات التنظيم واقسامه المختلفة او المستفيدين بخدماته النفعية المضطلع بتقديمها لجماهيره، واذ كانت تلك النتائج والاثار السابقة بنوعها المادي والانساني تشمل كافة اعضاء التنظيم من المسؤولين عنه والقائمين على امر انجازه والسهر على حسن سير اعماله، او العاملين به والمشاركين في كل ذلك، فإن للتنظيم ايضا نتائج واثاره الاشباعية العامة اي المليية لكافة الاحتياجات المادية والانسانية المقابلة لما سبق. ب

### 2. التنظيم غير الرسمي<sup>36</sup>

يوجد هذا النوع من التنظيم في كافة المنظمات دون استثناء و هو عبارة عن شبكة من العلاقات الشخصية والاجتماعية تنشأ تلقائيا بناءً على الارتباطات الشخصية بين اعضاء التنظيم ، ولقد بدأت المنظمات الاهتمام بهذا النوع من التنظيم لما له من اهمية وتأثير على اداء العاملين داخل المنظمة ومن ثم على اداء المنظمة ككل ، وقد ينشأ هذا التنظيم بسبب العلاقات الشخصية التي تجمع اعضاء مهنة واحدة او راي واحد او عقيدة واحدة..... الخ ،

<sup>35</sup> تامر يوسف ابو العجين، مرجع سبق ذكره، ص 12

<sup>36</sup> سحر عبد الحفيظ موسى الشوابكه، مرجع سبق ذكره، ص(2663-5798)

وقد تكون علاقة العمل هي المصدر للتنظيم غير الرسمي وقد يكون بسبب نفوذ احد اعضاء الجماعة.

ويقوم التنظيم غير الرسمي بتقديم خدمات للاعضاء منها على سبيل المثال تحقيق مكانة اجتماعية للاعضاء ويحافظ على القيم الثقافية لهذه الجماعة ويعمل على استمراريتها ، كما يسهل تداول الاشاعات وانتشارها مما يشكل خطر على التنظيم الرسمي ، لذا يجب على القائمين على ادارة المنظمات التعرف على التنظيم غير الرسمي ومحاولة تسييره بما يحقق مصلحة المنظمة ويساعد على استقرار مناخ العمل.

### 1. فوائد التنظيم غير الرسمي للمنظمة منها:

- يساعد على اشباع الحاجات النفسية للأفراد في المنظمة من خلال لقاء الاعضاء مع بعضهم البعض والزيارات التي تتم فيما بينهم.
- يقوي التنظيم غير الرسمي روابط الاتصال بين العاملين داخل المنظمة حيث ان قنوات الاتصال غير الرسمية اكثر فاعلية من القنوات الرسمية.
- كما يساعد على القضاء على نقاط الضعف الموجودة في التنظيم الرسمي ويعمل على خلق التماسك بين اجزاء هذا التنظيم.

### 2. خصائص التنظيم الغير رسمي:

- يستند وجوده اصلا الى العلاقات الشخصية الاجتماعية بين العاملين في المنظمة وليس الى سلطة او قرارات رسمية.
- السلطة تكتسب وتمنح من اعضاء الجماعة فهي اساسا غير مرفوضة لا تتبع التسلسل القيادي الرسمي.
- القيادة في التنظيم الاجتماعي غير رسمية تعتمد على المقدرة الشخصية للقائد في التأثير على سلوك وافكار اعضاء الجماعة لا تستند الى سلطة قانونية تخوله اياها وظيفة رسمية وتبرز القيادة غير الرسمية الاعتبارات عدة كالسن والقدم والمقدرة الفنية.

- الاتصالات في التنظيم غير الرسمي اقصر واسرع بعكس الاتصالات الرسمية المقيدة بمسارات واساليب تجعلها اطول وابطأ.

- الرقابة في التنظيم غير الرسمي غير مفروضة ولكنها رقابة ثقافية تنبثق من الجماعة ومن حاجاتها الى الحفاظ على كيانها واستمرارها

- حجم جماعات التنظيم غير الرسمي صغيرة بالنسبة للتشكيلات التنظيم الرسمي الضخمة

### 3. عيوب التنظيم غير الرسمي:

- قد يعمل ضد اهداف المنظمة حيث ان بعض القادة غير الرسميين قد يقوموا بتحريض العمال على عدم الانتاج والعمل مما يسبب المشكلات والمتاعب لادارة المنظمة.

### 3. نماذج التنظيم الاداري و التنظيم الاداري الكلاسيكي:

هو احد الاساليب التنظيمية الادارية القديمة، ويقوم بتقسيم العمل والتخصص، ويقوم بالاستعانة بالمستشارين في الامور الادارية، ويقسم الى:

- الهيكل التنظيمي الاداري التنفيذي.

- الهيكل التنظيمي الاداري الوظيفي.

- الهيكل التنظيم الاداري الاستشاري.

**التنظيم الاداري العضوي:** يعتبر هذا النموذج مرن ويعطي حرية عالية للموظفين، ولا يتقيد المدير بمجموعة من الانظمة التي تحدد نشاطاته وصلاحياته، ويستخدم هذا النموذج في المؤسسات الكبيرة.

**التنظيم الاداري للفريق:** من ابرز مزايا النموذج معرفة ما تقوم به الوحدات الاخرى، ومن عيوبه احتمالية حدوث صراعات بين الموظفين، وهذا قد يسبب في قلة الانتاج، وعدم تحقيق الاهداف.

**التنظيم الاداري الشبكي:** من مميزات هذا النموذج انه يعمل على خفض تكاليف العمل للمؤسسة.

## خلاصة:

في اطار سعي الدولة الجزائرية لتنظيم الحياة المؤسسية والمجتمعية، برزت اهمية الاطار القانوني والتنظيم الاداري كركيزتين اساسيتين لضبط النشاط الجمعي والديني، بما يحقق التوازن بين الحرية الفردية ومتطلبات النظام العام. فالاطار القانوني للجمعيات، المنظم بموجب القانون 06-12، يهدف الى تاطير العمل الجمعي عبر تحديد شروط التأسيس، وتوضيح الحقوق والواجبات، وضبط مصادر التمويل، في ظل احترام القيم الوطنية ومبادئ الديمقراطية. اما المسجد، باعتباره مؤسسة دينية واجتماعية مركزية، فقد خُص بتنظيم قانوني صارم يشمل تعريفه ووظائفه وبنائه وتسييره، ويؤكد على قدسيته وخضوعه لاشراف الدولة، بما يضمن اداءه لدوره التربوي والتوجيهي والخيري بعيداً عن الاستغلال او التوظيف السياسي.

وفي السياق ذاته، يشكل التنظيم الاداري الاطار الحيوي الذي يسمح بتفعيل هذه المنظومات القانونية، من خلال توزيع الادوار، وضبط العلاقات، وتوحيد الجهود، اعتماداً على مبادئ اساسية كالكفاءة والتدرج والتوازن بين السلطة والمسؤولية. وتتجلى فعالية هذا التنظيم من خلال نماذج متنوعة (كلاسيكية ومرنة) تستجيب لطبيعة المؤسسات، وتنعكس ايجاباً على ادائها من خلال تحسين الانتاجية وتعزيز الانتماء والاستقرار. وتأسيساً على ما سبق، فان الجمع بين الاطار القانوني والتنظيم الاداري يشكل ضمانة اساسية لتحقيق الحكامة المؤسسية، وضبط الممارسات، وتوجيه العمل الجمعي والديني نحو خدمة الصالح العام في اطار من الشرعية والانضباط.

# الفصل الثالث :

الدراسة

الميدانية

## الفصل الثالث: الدراسة الميدانية

### تمهيد:

تُعَدُّ الدراسة الميدانية أحد المكونات الأساسية في البحوث العلمية الأكاديمية، لا سيما في العلوم الاجتماعية والإنسانية، حيث تمكّن الباحث من جمع بيانات أولية مباشرة من الواقع المدروس، وتتيح هذه الدراسة فهماً معمّقاً للظواهر قيد البحث من خلال التفاعل مع البيئة الطبيعية للعينة أو المجتمع المستهدف، باستعمال أدوات مثل الملاحظة، المقابلة، الاستبيان أو دراسة الحالة، وتُسهم المعطيات الميدانية في تدعيم الفرضيات النظرية واختبارها على نحو علمي، مما يُكسب البحث مصداقية وواقعية أكبر، كما تعكس الدراسة الميدانية قدرة الباحث على الربط بين الجانب النظري والتطبيقي، وتُبرز مهاراته في التحليل والتفسير والاستنتاج، مما يجعلها محورياً جوهرياً في بناء المعرفة العلمية .

### المبحث الأول: منهجية الدراسة

تُعَدُّ المنهجية حجر الأساس في أي دراسة علمية، إذ تتيح للباحث تحديد المعالم الاجرائية لضبط الظاهرة محل الدراسة وتحليلها ضمن اطار علمي رصين، وانطلاقاً من طبيعة الاشكالية التي تسعى هذه الدراسة الى معالجتها، والمتمثلة في الكشف عن التنظيم الاداري والقانوني لعمل الجمعيات الدينية المسجدية و هل هو كفيل للحد من اسباب الصراعات الداخلية والخارجية ؟، فقد تم تحديد منهجية تعتمد على الادوات الكيفية، لتوفير فهم شامل للواقع الميداني لهذه الجمعيات ضمن المحيط الديني الرسمي.

### المطلب الأول: نوع الدراسة ومنهجها ومجالها وأدواتها

#### 1. نوع الدراسة ومنهجها

تندرج هذه الدراسة ضمن البحوث الميدانية ذات الطابع الوصفي التحليلي، وتهدف الى استكشاف التنظيم الاداري والقانوني لعمل الجمعيات الدينية المسجدية و هل هو كفيل للحد من اسباب الصراعات الداخلية والخارجية .

وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، كونه الانسب لدراسة الظواهر الاجتماعية

والتنظيمية في بيئتها الطبيعية، مع الاستعانة بجوانب من المنهج الكيفي (النوعي) في المقابلات لفهم العوامل العميقة المؤثرة على الاداء والعلاقات داخل الفضاء الديني.

## 2. مجال الدراسة

1.المجال البشري: 05 جمعيات دينية المعتمدة، 05 ائمة 05 ممثلو الادارة .

2.المجال المكاني: الدراسة تمت بمقر "مديرية الشؤون الدينية والاقواف" لولاية مستغانم  
الحي الاداري سيدي لخضر بن خلوف سلامندر

3. المجال الزمني: تم اجراء الدراسة خلال الفترة الممتدة من ديسمبر الى ماي سنة  
2025 اما الدراسة الميدانية كانت بداية من: 2025/02/16 الى 2025/05/18

## 3. ادوات جمع البيانات

### 1.تعريف المقابلة:

حسب موريس انجرس"هي تقنية مباشرة تستعمل من اجل مساءلة الافراد بكيفية منعزلة، لكن ايضا، وفي بعض الحالات، مساءلة جماعات بطريقة نصف موجهة تسمح باخذ معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الاشخاص المبحوثين المقابلة هي افضل التقنيات لكل من يريد استكشاف الحوافز العميقة للأفراد واكتشاف الاسباب المشتركة لسلوكهم من خلال خصوصية كل حالة، ونتيجة لهذه الاسباب، تستعمل المقابلة عادة اما للتطرق الى ميادين مجهولة كثيرا او للتعود على الاشخاص المعنيين بالبحث قبل اجراء اللقاءات مع عدد اكبر باستعمال تقنيات اخرى، واما للتعرف على العناصر المكونة لموضوع ما والتفكير فيها قبل التحديد النهائي لمشكلة البحث، كما اننا نهدف من خلال استعمالنا لهذه الوسيلة ليس فقط الى حصر الوقائع بل والى التعرف ايضا على المعاني التي يمنحها الاشخاص للاوضاع التي يعيشونها"<sup>37</sup>

### 2.طرق اجراء مقابلة الدراسة :

وفي دراستنا هذه تمت المقابلة في ظروف جيدة وعادية ولم اتلقى صعوبة في المكان

<sup>37</sup>موريس انجرس ، مرجع سبق ذكره ،ص197

او الوقت بحكم انني اعمل بمديرية الشؤون الدينية والاقواف لولاية مستغانم ومكلف بتسيير ملف الجمعيات فاجريت المقابلات في مكنتي مع الفئات الثلاثة الجمعيات الدينية المعتمدة والائمة وممثلو الادارة وكل مبحوث اجريت المقابلة معه على انفراد ووجهت له اثني عشر سؤال مفتوح وبطبيعة الحال كان تفاعل جيد جدا مع الموضوع لانه يعالج اشكالية موجودة في الواقع

قمت بتقسيم دليل المقابلة الى ثلاث محاور تقابلها مؤشرات لمعالجة الفرضية الاولى ووثلاث محاور تقابلها مؤشرات لمعالجة الفرضية الثانية وكان التحليل عن طريق الفرضيات والمؤشرات .

**أولاً: محاور ومؤشرات لمعالجة الفرضية الاولى.**

**المحور الأول: الجمعيات الدينية المعتمدة .**

**1. مؤشر: مدى وضوح الاطار القانوني للجمعيات الدينية.**

**2. مؤشر: الالتزام بالقوانين .**

**3. مؤشر: توفر الادلة التنظيمية وتفعيلها.**

**4. مؤشر: العلاقة بين التنظيم الاداري وتقليص الخلافات.**

**المحور الثاني: الائمة.**

**1. مؤشر: وضوح الاطار القانوني .**

**2. مؤشر: مدى الالتزام بتطبيق القوانين .**

**3. مؤشر: معرفة القانون 24-130 المتعلق بالاسلاك الخاصة.**

**4. مؤشر: وجود الادلة التنظيمية .**

**5. مؤشر: اثر التنظيم على تقليص الخلافات.**

**المحور الثالث: ممثلو الادارة.**

1. مؤشر: وضوح الاطار القانوني ومدى الالتزام به.

2. مؤشر: وعي الجمعيات بالقوانين.

3. مؤشر: الوثائق التنظيمية ودورها.

4. مؤشر: التنظيم الاداري وعلاقته بالصراعات.

ثانيا: محاور ومؤشرات لمعالجة الفرضية الثانية.

المحور الأول: الجمعيات الدينية المعتمدة.

1. مؤشر: انتشار الصراعات داخل الجمعيات.

2. مؤشر: اسباب الصراعات.

3. مؤشر: العلاقة بين ضعف الوعي القانوني والصراعات.

4. مؤشر: دور المديرية في حل النزاعات.

5. مؤشر: فعالية التنظيم الجيد في تقليص الصراعات.

6. مؤشر: دور تفعيل القوانين في تحسين العلاقات.

7. مؤشر: الرغبة في تطوير العمل التنظيمي.

المحور الثاني: الائمة.

1. مؤشر: وجود صراعات .

2. مؤشر: اسباب الصراعات .

3. مؤشر: الوعي القانوني كعامل صراع .

4. مؤشر: دور المديرية في حل النزاعات .

5. مؤشر: اثر تفعيل القوانين على العلاقات.

6. مؤشر: الرغبة البدائل العملية.

المحور الثالث: ممثلي الإدارة .

1. مؤشر: طبيعة الصراعات واسبابها.

2. مؤشر: الوعي القانوني وعلاقته بالصراعات.

3. مؤشر: تدخل الإدارة.

4. مؤشر: اثر تفعيل القوانين.

5. مؤشر: الرغبة في تقديم مقترحات تطويرية.

وفي دراستنا هذه تم اجراء مقابلات مع عدد من اعضاء الجمعيات الدينية والائمة وكذلك ممثلو الادارة بهدف:

- رصد تصوراتهم حول الجمعيات العاملة داخل المسجد.

- تحديد مستوى التنسيق والتكامل.

- الكشف عن مواقفهم من اي توتر او صراع قائم.

**المطلب الثاني: مجتمع الدراسة وعينتها**

**1. المجتمع الاصيل**

يتكون مجتمع الدراسة من اعضاء الجمعيات الدينية المعتمدة في ولاية "مستغانم"، وكذا الائمة او المشرفين الدينيين وممثلو الادارة الذين يتعاملون مع هذه الجمعيات على المستوى المحلي.

**2. العينة:**

"كلمة العينة فتطلق على الجمع الذي يضم عددا من الافراد المتغيرة في الشكل او اللون او القياس لكنها تعود الى اصل واحد وهي متشابهة في احدى الصفات على الاقل مثل مجموعة من الطلبة، مجموعة من المصانع... الخ، فالباحث عندما يريد دراسة احد

الأبعاد أو إحدى الخصائص المجموعة من الأفراد أو إحدى السمات لا يستطيع أن يقوم بملاحظات لكل أفراد المجتمع، وليس بإمكانه أن يجري قياساته على كل فرد من أفراد المجتمع لكنه يمكن أن يأخذ فكرة تقريبية على الأقل لهذا المتغير أو لهذه المواصفة، وللوصول إلى ذلك يكتفي بأخذ عينة قد يكون عدد أفرادها قليل لكنها ممثلة لكل أفراد المجتمع، وهذا العدد المأخوذ صدفة من المجتمع هو الذي يطلق عليه اسم العينة.<sup>38</sup>

## 1.2. نوع العينة:

### العينة العمدية أو القصدية:

"ويصطلح عليها أيضا بـ العينة الهدفية أو الغرضية، يتم اختيار الباحث لمفردات هذه العينة بهدف محدد لتحقيق غرض معين المعهد العربي للتخطيط صفحة يستخدم هذا النوع من العينات لدراسة الظواهر التي تتميز بالخصوصية، أي أن الخصائص المراد دراستها لا تتوفر إلا في أفراد معينين من المجتمع، اختيار الوحدات المراد دراستها يكون بطريقة قصدية أو عمدية من المجتمع الكلي، بحيث تتوفر فيها الخصائص المراد دراستها الوحدات المختارة بهذه العينة لا يمكن تعميم نتائجها فهي معطيات خاصة بالأفراد المختارين أي العينة فقط"<sup>39</sup> وفي دراستي اعتمدت على العينة القصدية ، نظراً لطبيعة الموضوع وحساسيته.

## 2.2. حجم العينة

1. جمعيات دينية نشطة معتمدة (05 جمعيات نشطة).

2. أئمة (05 أئمة).

3. ممثلو الإدارة (05 خمسة ممثلين)

بلغ عدد أفراد العينة الإجمالي: 15 عينة.

<sup>38</sup> فوزية بلعجال، العينات في العلوم الاجتماعية وطرق سحبها ، مجلة النمو الاقتصادي وريادة الأعمال مختبر دراسات

التنمية المكانية وريادة الأعمال المجلد: 04 العدد: 02 السنة 2021 ،ص (166-181)

<sup>39</sup> المرجع نفسه،ص (166-181)

## المطلب الثالث: طرق تحليل البيانات وحدود الدراسة

1. تحليل نوعي (كيفي): بالاعتماد على تقنية تحليل المضمون لمقابلات الجمعيات الدينية النشطة والائمة، وممثلو الادارة من خلال تصنيف المحاور واستخلاص المعاني المتكررة او المميزة.

2. ترميز المقابلات : قمت بترميز المقابلات من المبحوث الاول الى المبحوث الخامس عشر على ثلاث فئات وكل فئة تحتوي على خمسة مبحوثين وكانت كتالي:

الفئة الاولى : قمت بتسميتها الجمعيات الدينية المعتمدة

الفئة الثانية : قمت بتسميتها الائمة

الفئة الثالثة : قمت بتسميتها ممثلو الادارة

### 3. حدود الدراسة

1. حدود موضوعية: ترتبط الدراسة بصراعات الجمعيات الدينية المعتمدة داخل المساجد فقط، دون التطرق الى جمعيات اخرى ذات طابع خيري او ثقافي.

2. حدود بشرية: تقتصر على اعضاء الجمعيات الدينية والائمة و ممثلو الادارة .

3. حدود مكانية: انحصرت الدراسة على جمعيات دينية في ولاية واحدة تم اختيارها بناء على توفر نشاط جمعي ديني ملحوظ.

4. حدود زمانية: تشمل عينة محلية ومحددة في فترة زمنية قصيرة، ما قد لا يسمح بالتعميم الكامل للنتائج.

### 4. صعوبات الدراسة:

- محدودية تجاوب بعض اعضاء الجمعيات لاسباب تتعلق بالحساسية الداخلية.
- تحفظ بعض الائمة عن الحديث في مواضيع الصراع او التوتر.

## المبحث الثاني: التعريف بمكان الدراسة

ان قطاع الشؤون الدينية والاقواف ذو اهمية بالغة وله من الخصوصيات ما يميّزه عن باقي القطاعات، نظرا لارتباطه الوثيق بالحياة الروحية والاجتماعية للفرد، كما انه القطاع الوحيد الذي يهدف الى العمل على اداء رسالته المقدّسة متمثلة في ترسيخ المرجعية الدينية والوطنية لدى الفرد، وذلك بتحسينه من مختلف اشكال الانحراف في العقيدة والسلوك وغلق كل المنافذ التي يمكن ان تكون سبيلا في زعزعة ثوابت الامة، وقد مر على هذا القطاع في الجزائر اوقات حالكة في سنوات العشرية السوداء، استطاع ان يثبت انذاك امام كل الفتن التي كانت تهدد الهوية الجزائرية الاسلامية، مستندا في ذلك على المرجعية الدينية والوطنية كما ذكرنا سابقا، وتم تخصيص الموارد المادية والبشرية لتادية هذه الرسالة على اكمل وجه فانشئت المقرات المركزية المتمثلة في وزارة الشؤون الدينية والاقواف، والمقرات الغير الممركزة المتمثلة في المديرية الولائية للشؤون الدينية والاقواف ومكان دراستنا كان بمديرية الشؤون الدينية والاقواف لولاية مستغانم الكائن مقرها بالحي الاداري سيدي لخضر بن خلوف سلامندر

## المطلب الاول: التعريف بمديرية الشؤون الدينية والاقواف لولاية مستغانم

تضم مديرية الشؤون الدينية والاقواف لولاية مستغانم المصالح الاربعة التالية:<sup>40</sup>

1. مصلحة التوجيه الديني والاقواف والشعائر الدينية.

2. مصلحة الثقافة الاسلامية والاعلام والوثائق.

3. مصلحة التعليم القراني والتكوين.

<sup>40</sup> انظر المرسوم التنفيذي 23-214 المؤرخ في 07 جوان 2023 يحدد تنظيم مديرية الشؤون الدينية والاقواف بالولاية وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 40، السنة 2023.

4. مصلحة المستخدمين والوسائل والمحاسبة والرقمنة.

## المطلب الثاني: مهام مديرية الشؤون الدينية والاقواف

ومن المهام التي تضطلع بها مديرية الشؤون الدينية والاقواف بالولاية، طبقا للمرسوم التنفيذي رقم: 214/23 المؤرخ في: 07 جوان 2023 المتضمن تحديد تنظيم مصالح الشؤون الدينية والاقواف في الولاية وعملها، نذكر منها على سبيل الحصر المهام المتعلقة بمصلحة التوجيه الديني والاقواف والشعائر الدينية لان هذه الاخيرة هي المصلحة التي انجزنا بها دراستنا الميدانية وتضطلع بالمهام في مجالين:

### 1. في مجال الارشاد الديني وادارة المساجد: <sup>41</sup>

- السهر على نشر الرسالة الحضرية للمسجد والعمل على تحقيق وظائفه الروحية والتربوية والثقافية والاجتماعية.
- السهر على الالتزام بالخطاب الديني الوسطي المعتدل.
- ضمان نشاط الفتوى ومتابعته.
- متابعة نشاط لجنة التاهيل العلمي.
- السهر على احترام الخريطة المسجدية على مستوى الولاية.
- ضمان احترام نمطية بناء المساجد.
- مسك البطاقة الولائية للمساجد وتحيينها.
- ابداء الراي المسبق فيما يتعلق بالمشاريع المقترحة لبناء المساجد بالتنسيق مع المصالح المعنية.
- متابعة نشاط اللجان المسجدية المسجلة على مستوى الولاية.
- اصلاح ذات البين والاسهام في حماية الاسرة.

<sup>41</sup> المرسوم التنفيذي 23-214، مرجع سبق ذكره ص(9-10)

- اعداد شهادتي اثبات واعتناق الاسلام طبقا للتنظيم المعمول به.
- متابعة تنفيذ أنشطة مجالس مؤسسة المسجد وضمان تسييرها المالي والمحاسبي طبقا للتنظيم المعمول به.
- المساهمة في مختلف الحملات ولاسيما الصحية منها والوقائية والتضامنية بالتنسيق مع مختلف الهيئات والمؤسسات والفاعلين من المجتمع المدني.

## 2. في مجال الاوقاف والشعائر الدينية:

- تشجيع الحركة الوقفية محليا بالتنسيق مع الهيئات والمصالح المعنية.
- المساهمة في تسوية وضعية المساجد والمدارس القرآنية وفي اعداد وشهر وثائقها وضمان جردها بالتنسيق مع المصالح والمؤسسات المعنية والاعوان العموميين المخولين.
- المساهمة في توجيه ارادة الخير في الامة.
- تنظيم حملات التوعية بالشعائر الدينية ذات الصلة بالزكاة والحج والعمرة.
- السهر على احترام الرزنامة الرسمية الخاصة بالمواقيت الشرعية.
- تنظيم عملية رصد الالهة ومتابعة لجان المراقبة في الولاية.
- المشاركة في الاحتفاء بالاعیاد والمناسبات الدينية والوطنية.

## المطلب الثالث : مكاتب مصلحة التوجيه الديني والأوقاف والشعائر الدينية

### مكاتب المصلحة<sup>42</sup>

<sup>42</sup> القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 مارس 2024 يحدد تنظيم مديرية الشؤون الدينية والأوقاف بالولاية في مكاتب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 40، السنة 2024.

تضم مصلحة التوجيه الديني والاقواف والشعائر الدينية حسب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 مارس 2024 يحدد تنظيم مديرية الشؤون الدينية والاقواف بالولاية في مكاتب مكتبين:

- مكتب التوجيه الديني وادارة المساجد.

- مكتب الاوقاف والشعائر الدينية.

#### 4.التعداد الكلي لموظفي مديرية الشؤون الدينية والاقواف لولاية مستغانم

تضم المديرية مايقارب **800** موظف مابين موظفي الاسلاك الخاصة والاسلاك المشتركة

#### الجمعيات الدينية:

بلغ التعداد الكلي للجمعيات الدينية **557** جمعية دينية من بينها **301** جمعية دينية معتمدة قيد النشاط

## المبحث الثالث: مناقشة وتحليل الفرضيات

انطلاقاً من الاشكالية المطروحة في الدراسة، يهدف هذا المبحث الى مناقشة وتحليل فرضيتين اساسيتين ترتبطان بمجال التسيير الديني والاداري للمساجد، تتمثل الفرضية الاولى في: ان للليات القانونية والادارية دوراً فاعلاً في الحد من الصراعات وضمان السير الحسن للمساجد، بينما تذهب الفرضية الثانية الى هناك أسباب صراع داخلية وخارجية للجان الدينية المسجدية، سواء على مستوى العلاقات الداخلية بين اعضائها، او على مستوى التفاعلات مع الاطراف الخارجية، وسيتناول هذا المبحث تحليل هاتين الفرضيتين في ضوء المعطيات النظرية والميدانية، للكشف عن مدى صحتها وابرار ابعاد الاشكال المرتبط بهما.

### المطلب الاول: مناقشة وتحليل الفرضية الاولى

- للليات القانونية والادارية دور في الحد من الصراعات وضمان السير الحسن للمساجد

#### عرض المقابلات وتحليل خطابات المبحوثين:

المحور الأول: الجمعيات الدينية المعتمدة

#### 1. مؤشر: مدى وضوح الاطار القانوني للجمعيات الدينية

اجريت مقابلة مع المبحوثين الخمسة حول: كيف تقيّمون الاطار القانوني الذي ينظم عمل الجمعيات الدينية وما مدى وضوحه في راىكم واسفرت على تفاوت كبير بين المبحوثين: اثنان يرونه واضحاً جداً، بينما الثلاثة الاخرون يصفونه بغير المفهوم او يقرون بعدم الاطلاع عليه، نستنتج مما سبق انه يوجد تباين واضح في وعي الاعضاء بالاطار القانوني، ما يشير الى نقص التكوين او غياب التوجيه.

#### 2. مؤشر: الالتزام بالقوانين

اجريت مقابلة مع المبحوثين الخمسة حول:حدثني عن مدى التزام جمعيتكم بتطبيق القوانين مثل القانون 12-06 المتعلق بالجمعيات والمرسوم التنفيذي رقم: 13-377 المتعلق بالمسجد اثنان من البحوثين يقران بتطبيق القوانين بانتظام، فيما ثلاثة انكرو تطبيقها لجهلهم بها وكمحصلة ضعف التطبيق العملي للقوانين في بعض الجمعيات، مما يبرز خللاً في الرقابة الداخلية او الخارجية.

### 3.مؤشر:توفر الادلة التنظيمية وتفعيلها

المبحوثين الخمسة في المقابلة التي اجريتها معهم حول:في رأيكم توجد ادلة تنظيمية داخل الجمعية وكيف تساهم في تنظيم العلاقة بين الاعضاء، ثلاث مبحوثين اجمعوا على امتلاككم على ادلة مكتوبة، بينما مبحوثان قالو بانها موجودة ولكن غير مفعلة ونستخلص وجود الوثائق لا يعني فعاليتها، مما يستدعي رقابة او تدريباً لتفعيلها عملياً.

### 4.مؤشر:العلاقة بين التنظيم الاداري وتقليص الخلافات

المقابلة التي اجريتها مع المبحوثين الخمسة حول:في رأيكم ان التنظيم الداخلي الحالي يساهم في الحد من الخلافات داخل الجمعية مبحوثان يرون اثر التنظيم الداخلي ايجابي كبيراً، في حين ثلاثة مبحوثين لا يملكون رأياً واضحاً او يعبرون عن الجهل بالتاثير ومن هنا نستخلص ضعف في استيعاب الدور الوقائي للتنظيم الاداري، خاصة لدى من لم يطلع على الادلة التنظيمية او لم يفعلها.

### المحور الثاني: الائمة

#### 1.مؤشر:وضوح الاطار القانوني

جميع المبحوثين عندما اجریت معهم مقابلة وسالتهم كيف تقيّمون وضوح الاطار القانوني الذي يحكم عمل الجمعيات الدينية اجمعوا على انه واضح بالنسبة اليهم،ولا يشوبه اي غموض هذا يعكس وعياً عالياً بالاطار التشريعي، على الاقل من منظور الامام، مما يدل على معرفة القواعد المنظمة وان كان التطبيق متبايناً.

#### 2.مؤشر: مدى الالتزام بتطبيق القوانين

عندما اجريت مقابلة مع المبحوثين حول كيف تلاحظون التزام جمعيات المساجد التي تتعاملون معها بتطبيق القوانين التنظيمية، وكان هناك تباين واضح في اجاباتهم مبحوث واحد قال ان الجمعية ملتزمة بانتظام بتطبيق القوانين واثنين اخرين قالو ليس دائما الجمعية ملتزمة بتطبيق القوانين، اما باقي المبحوثين قالو لايوجد التزام بالقوانين من قبل الجمعيات الدينية نستخلص مما سبق هناك انقسام واضح في الالتزام بتطبيق القوانين هذا يعكس فجوة بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي، والتي قد تكون مصدرا للصراعات.

### 3. مؤشر: معرفة القانون 24-130 المتعلق بالاسلاك الخاصة

كل الائمة الذين اجريت معهم مقابلة حول ما مدى اطلاعكم على القانون الجديد 24-130 المتعلق بالاسلاك الخاصة لموظفي الشؤون الدينية والاقواف الكل اجمع على معرفتهم الجيدة بهذا القانون الذي يحدد الحقوق والواجبات والمهام المسندة لكل موظف، هذا ان دل على شئى انما يدل من الممكن ان تسهم هذه المعرفة في بناء علاقات مهنية واضحة، لكن غياب فاعلية القانون احيانا في الواقع يُفرغ هذه المعرفة من قيمتها التطبيقية.

### 4. مؤشر: وجود الادلة التنظيمية

عندما اجريت المقابلة حول: في إعتقادكم ان الجمعيات تعتمد على ادلة تنظيمية واضحة وما اثر ذلك على عملكم داخل المسجد؟

مبحوثان قالو بانها موجودة تتمثل في القانون الداخلي للجمعية الدينية وكذلك القانون الاساسي لها ولكن تفعيلها ليس دائما وثلاثة مبحوثين قالو بانها موجودة ولكن غير مفعلة حبر على ورق، وبالنسبة للتاثير على عملهم بالمسجد الكل اجمعوا على الاخلال بالاهداف التي اسست من اجلها الجمعية الدينية وكمحصلة لما سبق عدم تفعيل الادلة يعكس خلا في الالتزام التنظيمي الداخلي، ما يؤدي لتضارب الصلاحيات وعدم وضوح الادوار.

## 5. مؤشر: اثر التنظيم على تقليص الخلافات

المقابلة التي اجريتها مع المبحوثين الخمسة حول: كيف تقيّمون دور التنظيم الداخلي للجمعية في الحد من الخلافات.

الكل اجمعوا على ان التنظيم يساهم كثيرا في الحد من الخلافات ويبقى غير كافي امام الراس المال الاجتماعي الذي يملكه الافراد وكنتيجة لهذه المقابلة التنظيم يعكس ايماناَ عاماً بدور التنظيم، لكنه ليس كافياً دائماً، خصوصاً في حالات تداخل النفوذ الاجتماعي او الشخصي.

### المحور الثالث: ممثلو الادارة

#### 1. مؤشر: وضوح الاطار القانوني ومدى الالتزام به

عند سؤال المبحوثين الخمسة اثناء المقابلة حول : كيف تقيّمون وضوح الاطار القانوني المنظم للجمعيات الدينية من حيث الصياغة والتطبيق.

خمسة مبحوثين اكدوا ان الاطار القانوني المنظم للجمعيات الدينية واضح جداً ولا يشوبه اي غموض، ما يدل على ادراك جيد للمنظومة القانونية من طرف الادارة، الا ان تطبيق القوانين من طرف الجمعيات الدينية اعتُبر احياناً فقط، ما يشير الى وجود فجوة بين الادراك والتطبيق.

#### 2. مؤشر: وعي الجمعيات بالقوانين

المقابلة التي اجريتها مع المبحوثين الخمسة حول : ما مدى التزام الجمعيات بتطبيق القانون رقم :12-06 المتعلق بالجمعيات والمرسوم التنفيذي رقم :13-377 المتعلق بالمسجد من واقع الممارسة

ثلاثة مبحوثين اكدوا لنا عدم الالتزام لجهل الجمعيات الدينية بالقوانين واثنين من المبحوثين قالوا لي التزام متفاوت يعني قد نجد جمعية ملتزمة كل الالتزام واخرى بعيدة كل البعد عن الالتزام هذا يعكس تفاوت معرفة الجمعيات بالقوانين ، ما يعكس ضعف الثقافة

القانونية لدى الجمعيات الدينية رغم ان الاداريين على دراية بالقوانين وهذا الضعف يسهم في احداث اخلال بتنفيذ المهام وتحديد المسؤوليات.

### 3. مؤشر: الوثائق التنظيمية ودورها

اجريت مقابلة مع المبحوثين الخمسة حول: في راىكم تعتمد الجمعيات على ادلة تنظيمية واضحة وهل تسهل عملكم الرقابي.

ثلاثة مبحوثين قالو موجودة تفنقر الى التفعيل اثنين من المبحوثين قالو حتى وان وجدت الطابع غير الرسمي يغلب على الرسمي اذا تجد جميع اعضاء الجمعية الدينية بدون مستوى وان كان لهم مستوى لا ياخذون هذه اللوائح بجدية لتنظيم عملهم التطوعي الخيري وبحكم المكانة الاجتماعية للاعضاء وخاصة الرئيس كل الامور المتعلقة بنشاط الجمعية الدينية تتجز بطريقة سلسة وكمحصلة عدم تفعيل الادلة التنظيمية يحد من فعاليتها وبتفعيلها يسهل العمل الرقابي للادارة الوصية.

### 4. مؤشر: التنظيم الاداري وعلاقته بالصراعات

اجريت مقابلة مع خمسة مبحوثين حول: ما اثر التنظيم الداخلي الحالي على الحد من النزاعات داخل الجمعيات.

الكل اجمع على مساهمة التنظيم الحالي في تقليص الخلافات ، ما يدعم فرضية ان الادارة ترى في التنظيم اداة للحد من التوتر بالمقابل، يلاحظ ان التنظيم النسبي لم يمنع حدوث صراعات، مما يشير الى ان التنظيم لوحده غير كافٍ ان لم يُدعم بتكوين وتطبيق صارم.

### المطلب الثاني: مناقشة وتحليل الفرضية الثانية

- هناك اسباب صراع داخلية وخارجية للجمعيات الدينية المسجدية.

### عرض المقابلات وتحليل خطابات المبحوثين:

المحور الأول: الجمعيات الدينية المعتمدة

### 1. مؤشر: انتشار الصراعات داخل الجمعيات

عند مقابلة خمس مبحوثين حول السؤال: تحدث لي عن الصراعات الداخلية والخارجية التي واجهت جمعيتكم كيف ظهرت وكيف تعاملتم معها؟

جميع المبحوثين اقرروا بوجود صراعات داخلية وخارجية وتختلف من مبحوث الى اخر بعضها مع الادارة الوصية وبعضها مع الامام وبعضها بين الاعضاء حول رئاسة الجمعية الدينية او مشاكل مالية وكذلك انعدام الثقة في ما بينهم وتعامل اعضاء الجمعية الدينية معها كان اما بسحب الثقة او عدم تجديد الجمعيات الدينية نتيجة المشادات الكلامية اثناء الجمعية العامة ونستخلص من هذا ان الظاهرة متفشية وتستدعي معالجة تنظيمية وادارية واضحة.

## 2. مؤثر: اسباب الصراعات

عند اجراء المقابلة مع خمسة مبحوثين حول:برايمكم، ما الاسباب الرئيسية التي ادت او تؤدي الى نشوء الصراعات في الجمعية؟

المبحوث الاول والثاني صرحوا لي ان سبب الصراع كان حول عدم سماح الامام لنا باداء شعيرة الاذان عند غياب المؤذن

المبحوث الثالث صرح لنا كان سبب الصراع مع الادارة الوصية حول عدم اتباع المعايير التقنية للبناء

المبحوث الرابع صرح لنا ان سبب الصراع في تدخل المحسنين في كل مايتعلق بالمسجد مما سبب في عرقلة السير الحسن لعملية البناء

المبحوث الخامس صرح لي وقال سبب الصراع كان حول استغلال ارض وقف من قبل الشركة الوطنية للكهرباء والغاز دون اعلام الجمعية الدينية او الادارة المكلفة بتسيير الاوقاف المتمثلة في مديرية الشؤون الدينية والاقواف،ونستنتج ان الصراعات ليست فقط قانونية، بل نفسية، تنظيمية واجتماعية، وبعضها بسبب غياب الشفافية.

### 3. مؤشر: العلاقة بين ضعف الوعي القانوني والصراعات

عند مقابلة المبحوثين حول: الى اي مدى ترون ان ضعف الوعي القانوني ساهم في تقاوم هذه الصراعات؟

المبحوث الاول صرح وقال ان الضعف القانوني سبب مباشر للصراع حيث قال لم اكن اعلم ان الامام هو المسؤول الاول عن المسجد ، بينما اربعة مبحوثين لا يرون ذلك. نستخلص يوجد ادراك متفاوت لاهمية الثقافة القانونية كعنصر وقائي من الصراعات.

### 4. مؤشر: دور المديرية في حل النزاعات

عند مقابلة المبحوثين حول مدى تدخل مديرية الشؤون الدينية في حل الخلافات وكيف تقيمون هذا التدخل؟

ثلاث مبحوثين صرحوا بان تدخل المديرية كان فعال وذلك بتحديد المسؤوليات وعقد جلسات الصلح وتكليف المجلس العلمي لحل الخلافات المتعلقة بالجانب الشرعي

مبحوثين اثنين صرحوا ان المديرية امتنعت عن التدخل بسبب عدم صلاحيتها في التعيين المباشر لاعضاء المكتب التنفيذي للجمعية الدينية ،عملية الاشراف كل مرة تحدث الا ان الفوضى حالت دون تجديد مكتب الجمعية الدينية وحل الخلاف بعقد اتفاقية بين المحسن والادارة الوصية للتكفل باشغال البناء.

وما يستخلص ان عدم انتظام تدخل المديرية قد يؤدي الى تقاوم الصراعات، خاصة عندما يتعلق الامر بالفرغات الموجودة في النصوص القانونية.

### 5. مؤشر: فعالية التنظيم الجيد في تقليص الصراعات

اجريت مقابلات مع خمسة مبحوثين حول: ما مدى مساهمة التنظيم الاداري الجيد في الوقاية من الصراعات؟

جميع المبحوثين صرحوا لي انهم يرونه مهم جداً،ونستخلص انه توجد قناعة واسعة باهمية التنظيم، لكنها لا تُترجم دائماً الى ممارسات فعلية.

## 6. مؤشر: دور تفعيل القوانين في تحسين العلاقات

عند مقابلة خمس مبحوثين حول كيف ترون اثر تطبيق القوانين بفعالية على علاقات الجمعية مع الامام والادارة؟

جميع المبحوثين اجابوا بالايجاب مع تنوع في التفسير، مما يعكس ادراكًا عامًا باهمية التطبيق الفعلي ويستخلص من هذا ان التفعيل لا يقل اهمية عن وجود القوانين نفسها، ويُعد عنصرًا جوهريًا في الانسجام المؤسسي.

## 7. مؤشر: الرغبة في تطوير العمل التنظيمي

عند مقابلة المبحوثين الخمسة حول ما اقتراحاتكم لتطوير العمل التنظيمي داخل الجمعية؟

المبحوث الاول: صرح وقال نتمنى من الدولة ان تساعدنا في تجهيز مساجدنا لان اموال جمع التبرعات لايسمح لنا بالتجهيز منها.

المبحوث الثاني: يجب اجراء مكاتب تصويت عند انعقاد الجمعية العامة وليس التصويت برفع الايدي.

المبحوث الثالث: صرح وقال يجب على الدولة ان تنظر في المقرات التي ننشط بها فاغلب الجمعيات الدينية ليس لها مقر.

المبحوث الرابع والخامس: كانوا على راي واحد ان تتكفل الدولة ببناء المساجد.

## المحور الثاني: الائمة

## 1. مؤشر: وجود صراعات

المقابلة التي اجريتها مع خمس مبحوثين حول: ماهي الخلافات او الصراعات التي واجهتموها مع جمعية المسجد؟

جميع المبحوثين واجهوا صراعات مع الجمعيات الدينية وتختلف طبيعة الصراع من مبحث لآخر، حيث صرح المبحوث الاول حول الصراع الذي وقع بينه وبين الجمعية الدينية في المسجد، حول رئاسة الجمعية دون اي اعتبار لحرمة وقدسيتها المسجد وضاربا القوانين المنظمة لعملية التجديد عرض الحائط، حتى وصل الامر الى الشجار وتحريض الافراد للاخلال بعملية التجديد، اما المبحوث الثاني فكان الصراع بينه وبين رئيس الجمعية الدينية وامين المال حول اولوية تسديد نفقات العمال على شراء مختلف اللوازم والتجهيزات للمسجد وصرح المبحوث ان هذا الصراع لم يكن لغرض شخصي بحت بل من اجل مصلحة المسجد واقيم الصلح بين الاطراف المتنازعة وتم مواصلة نشاط الجمعية الدينية.

المبحوث الثالث صرح انه واجه صراع مع رئيس الجمعية الدينية حول تدخل هذا الاخير في صلاحياته بالمسجد حيث قام بمحاولة تغيير معلم قران الكريم وصلت الامور الى تدخل الادارة الوصية لحل النزاع .

المبحوث الرابع صرح ان صراعه مع الجمعية الدينية كان من نوع اخر حيث قال لي لم استطع مباشرة مهامى لا من ناحية حقوقي القانونية ولا من ناحية واجباتي اتجاه المسجد حيث قال ان الجمعية الدينية هي من تقرر، ولها نفوذ واسع ومسيطرة على المنطقة التي يتواجد بها المسجد، فكل صغيرة وكبيرة الا ويكون للجمعية طرف فيها والغريب في الامر تجد ان اهل المنطقة غير معارضين لقرارات الجمعية الدينية، بل يرحبون بها بكل صدر رحب حتى وان كان يشوبها الغموض، ففي ولائهم ينادون رئيس الجمعية ب"الرايس" اي الرئيس وليس باسمه وان تخلف رئيس الجمعية عن المسجد لفترة معينة تقل نسبة المتبرعين بالاموال.

اما المبحوث الخامس صرح لي ان الصراع كان بسبب المعاملة السيئة وانعدام الثقة بينه وبين اعضاء الجمعية الدينية ولا ترقى هذه الخلافات لحد تدخل الادارة وانما تبقى سطحية ليس لها دليل واضح يمكن الاعتماد عليه لحل النزاع.

والمستخلص من مقابلات المبحوثين جميع الائمة واجهوا صراعات مع الجمعية هذا يعني ان ظاهرة الصراع تبدو شائعة، ما يتطلب تدخلاً بنيويًا في اليات ادارة العلاقة بين الامام والجمعية.

## 2. مؤشر: اسباب الصراعات

عند مقابلة المبحوثين الخمسة حول: ما هي الاسباب الرئيسية لهذه الخلافات حسب تجربتكم؟

صرح لي المبحوث الاول والثاني ان سبب الصراع راجع الى التدخل في صلاحيات الامام بسبب عدم الاطلاع على القوانين المنظمة وضعف المستوى التعليمي لاعضاء الجمعية الدينية.

صرح لي المبحوث الثالث: ان سبب الصراع هو الراس المال الاجتماعي الذي يحظى به رئيس الجمعية الدينية ونفوذه.

اما المبحوث الرابع صرح لي ان سبب الصراع كان شخصيا ليست له علاقة بالمسجد ولكن الصراع انتقل الى المسجد.

المبحوث الخامس صرح لي ان سبب الصراع هو اعتقاد الجمعية ان المسجد ملكا لهم ولانهم قاموا ببنائه يتصرفون فيه كيف يشاؤون

وما يستخلص من هذه المقابلات ان الصراعات تتوزع بين مؤسسية (ضعف التنظيم) واجتماعية (النفوذ)، وشخصية (الصدمات الذاتية). وهذا يبين ان معالجة الصراعات تحتاج الى استراتيجيات متعددة المستويات.

## 3. مؤشر: الوعي القانوني كعامل صراع

خلال مقابلة المبحوثين الخمسة حول : في رايكم مدى تاثير ضعف الوعي القانوني والمستوى العلمي لدى الجمعية او الامام على طبيعة العلاقة؟

المبحوث الاول والثاني صرحوا ان ضعف الوعي القانوني والمستوى التعليمي من شأنه التحكم في طبيعة العلاقة بين الامام والجمعية الدينية، فكلما كان الوعي والمستوى التعليمي متوفرًا كلما كانت العلاقة جيدة دون توترات والعكس صحيح.

المبحوث الثالث صرح ان وجود الوعي القانوني والمستوى التعليمي من عدمه لا يؤثر في طبيعة العلاقة بين الامام والجمعية الدينية بل هناك عوامل اخرى نفسية واجتماعية وثقافية وقال لي الجاه والمكانة الاجتماعية والاغراض السياسية كذلك تحدد طبيعة العلاقة بين الامام والجمعية الدينية ونستخلص ان الثقافة القانونية ليست العامل الوحيد، فالعوامل الاجتماعية والشخصية تلعب ادوارًا محورية احيانًا تفوق الاطر القانونية.

#### 4. مؤثر: دور المديرية في حل النزاعات

خلال مقابلة المبحوثين حول : كيف كان تدخل الادارة في فض النزاعات وفي رأيكم كان فعالًا هذا التدخل؟

المبحوثين الثلاثة قالو لي ان التدخل كان جد فعال حيث قامت الادارة بتحديد المسؤوليات لكل من الجمعية الدينية الامام فلا تداخل للصلاحيات بينهم.

المبحوث الثالث قال لي ان الادارة تدخلت لفظ النزاع حول عقار المسجد بتاسسيها كطرف مدني.

اثنين من المبحوثين صرحوا ان تدخل المديرية في بعض الاحيان يكون غير مجدي واذا تدخلت فعلا يكون حق الامام او الموظف مهظوما ليس لظعف الادارة الوصية وانما من اجل تحقيق الاستقرار والامن للمنطقة، لكي لا تاخذ الامور منحرجات اخرى فالتركيبية الاجتماعية للمنطقة وخصوصيتها هي من تحدد تخذ الادارة من عدمه، ونستخلص من هذا كله تضارب تقييم الائمة لدور المديرية يعكس اختلافًا في سياسات واداء الادارات المحلية، او في مدى استجابتها للصراعات والتنظيم الجيد شرط لازم لكن غير كافٍ، خاصة عند وجود عوامل اجتماعية او شخصية تؤثر في السلوك المؤسسي.

## 5. مؤشر: اثر تفعيل القوانين على العلاقات

خلال المقابلة التي اجريتها مع المبحوثين الخمسة حول: في إعتقادكم ان التنظيم الجيد قد يساعد في تحسين التعاون وتقادي الخلاف؟

صرح لي ثلاثة مبحوثين ان التنظيم الجيد يساعد في تحسين التعاون وتقادي الخلاف ،ومبحوثان اخرين يرون التنظيم وتفعيل القوانين في بعض الاحيان تصبح عاجزة امام الخلافات الشخصية والاعتبارات المجتمعية ونستخلص ان تفعيل القانون مهم لكنه غير حاسم اذا لم يُرفق بسياسات نزع فتيل التوترات الاجتماعية والنفسية التي لايمكن لقوانين التحكم فيها.

## 6. مؤشر: الرغبة البدائل العملية

عندما اجريت مقابلة مع خمس مبحوثين حول: ما اقتراحاتكم لتحسين العلاقة بين الامام والجمعية من خلال تطوير التنظيم الاداري والكشف عن اسباب الصراع الداخلية والخارجية؟ المبحوث الاول قالي يجب اعطاء صلاحيات اكبر للامام وذلك بتعديل قانون الجمعيات حيث يصبح للامام دورين دور المسؤول الاول في المسجد ودور رئاسة الجمعية الدينية التي تدخل ضمن مهامه المسندة.

المبحوث الثاني صرح لي وقال يجب ان يتضمن القانون الاساسي للجمعيات الدينية مواد قانونية توضح حدود الصلاحية بينها وبين الطاقم المؤطر للمسجد.

المبحوث الثالث:صرح وقال يجب على الدولة ان تتدخل في بناء المساجد من حيث التمويل وقال لي السبب الرئيسي وراء انشاء هذه الجمعيات سبب مالي محض يترتب عنه صراع واذية الامام

المبحوث الرابع والخامس لهم نفس الراي يجب ادراج المستوى التعليمي كشرط اساسي للعضوية في الجمعية الدينية واعطاء الصلاحية للامام لتعيين مكتبها التنفيذي .

كل المقابلات التي اجريتها مع المبحوثين ومن خلال مقترحاتهم خلصت الى ان جميع الائمة يطمحون تعديل القوانين والى توضيح الادوار وضمان حماية المؤسسة المسجدية و الامام، على حد سواء مما يدل على شعور بعدم التوازن في العلاقة مع الجمعية. وما يمكن استنتاجه هو:

- الوعي القانوني موجود لكن التطبيق متفاوت، والتنظيم غالبًا غير مفعّل او غير كافٍ.
- الصراعات شبه عامة ومتعددة الاسباب: مؤسسية، اجتماعية، وشخصية.
- ضعف الدور الاشرافي في بعض الحالات فاقم من حدة الخلافات.
- التنظيم الجيد وتفعيل القوانين يسهمان في الحد من النزاعات، لكنهما غير كافيين بمفردهما.
- ضرورة اعادة النظر في الاطار القانوني لتحديد صلاحيات الجمعية والامام بوضوح، وضمان اشراف فعّال من الادارة الوصية.

### المحور الثالث: ممثلي الادارة

#### 1. مؤثر: طبيعة الصراعات واسبابها

عند اجراء مقابلة مع المبحوثين الخمسة حول: ما اثر التنظيم الداخلي الحالي على الحد من النزاعات داخل الجمعيات؟

المبحوث الاول صرح وقال لي في بعض الاحيان التنظيم تجده عاجزا امام اوضاع لايمكن حلها بالتنظيم، وذكر لي سببا وقال كيف تتصرف امام رفض منطقة بأكملها تعيين امام بالمسجد والتنظيم في مواده ينص ان سلطة التعيين من صلاحية الادارة الوصية هل نواجه بالتنظيم منطقة بأكملها رافضين رفضا تاما لتعيين امام معين ام نوازن ونحد من الصراع عن طريق اجراء تنظيمي وهو نقل الامام الى مسجد اخر حفاظا على امن واستقرار المنطقة وقال لي هنا يبرز الاشكال.

المبحوث الثاني صرح وقال لي نعم التنظيم الداخلي يحد من النزاعات وذكر لي حادثة جرت معه وقال لي اشرفت على عقد جمعية عامة لتجديد الجمعية الدينية باحد

المساجد وقبل انعقاد الجلسة وقع خلاف بين رواد المسجد حول من يترأس الجمعية الدينية فتدخل ممثل الادارة لحل النزاع بالطرق القانونية المتبعة لسير مجريات انعقاد الجمعية العامة فالكل رضي بالاجراء ورفعت الجلسة في ظروف جيدة لايشوبها نزاع.

المبحوث الثالث صرح وقال لي اتخاذ قرار من طرف المدير كان كافيا لحل نزاع كان قائما بين منطقتين لبناء مسجد، كل منطقة تقول يجب ان يبني المسجد على اراضيها ولكن قرار المدير بخروج اعضاء المجلس العلمي لمعاينة المنطقتين، واصدار الحكم الشرعي حول احقية منطقة على اخرى كان كفيلا لحل نزاع في اوانه.

المبحوث الرابع والخامس كانو على وجهة نظر واحدة، وصرحو لي ان القوانين والتنظيمات ليست كافية امام حل نزاعات يدخل فيها منطوق العروشية والجاه و اشار لي نادرا مانسمع نزاع وقع في احد الزوايا، ونستخلص من كل هذا ان التنظيم او القوانين ليست كافية في ظل تعدد الاسباب المنتجة للصراع.

### 2. مؤشر: الوعي القانوني وعلاقته بالصراعات

عند اجراء مقابلات مع المبحوثين حول : ما مدى ارتباط هذه الصراعات بنقص الوعي القانوني والمستوى العلمي لدى الاعضاء؟

جميع المبحوثين اجمعوا على ضعف الوعي القانوني سبب رئيسي للصراع، باستثناء المبحوث واحد الذي راي انه ليس السبب، ويمكن ان نستنتج ان للثقافة القانونية اثر في الحد من النزاعات في الجمعيات الدينية.

### 3. مؤشر: تدخل الادارة

عند مقابلة المبحوثين الخمس حول كيف كان تتدخل المديرية لحل النزاعات؟ في رايكم كان فعالا هذا التدخل؟

اربع مبحوثين اكدو ان تدخل المديرية كان فعال لانه حل العديد من المشاكل المصتعصية وذكرو من امثلة ذلك النزاع حول الارض كذلك الاشراف على تجديد المكتب التنفيذي للجمعية الدينية.

المبحوث الخامس صرح وقال لم تتدخل بالشكل المرجو وهي حكيمة في قرارها في بعض الاحيان تهظم حقوق الغير في سبيل المصلحة العامة ودرا المفسدة وجلب المصلحة. ونستنتج ان هناك تباين في الاداء الاداري المحلي وندعو الى تطوير اليات تدخل موحدة وفعالة كي لا يهضم حق على حساب الغير.

#### 4. مؤشر: اثر تفعيل القوانين

عند مقابلة المبحوثين حول: في إعتقادكم ان تفعيل القوانين يسهم في تحسين العلاقة بين الجمعيات، الأئمة، والادارة؟

المبحوثين الاربعة اجمعوا على ايجابية تفعيل القوانين، لانها تحسين العلاقة بين الجمعيات الدينية والادارة والائمة وذلك من خلال تحديد المسؤوليات وضمان عدم وجود تداخلات بين الاطراف الثلاثة.

المبحوث الخامس صرح وقال القوانين سبب الصراع ان لم تفعل بمرونة وقال لي يجب ان تعدل للقضاء على النزاع، وضرب لي مثلا لو ان الامام رئيس اللجنة والمسؤول الاول في المسجد وهو من يعين اعضاء المكتب التنفيذي قال لي هل تجد الصراع بهذا الكم الهائل الذي نشهده الان وقال لي في اعتقادي لا نجد.

ونستخلص بالرغم من تاكيد البعض على ايجابية التفعيل، فان البعض الاخر ربطها ب"السياق"، لان القوانين قد تزيد من الصراع في بعض الحالات اذا لم تُفعل بمرونة.

#### 5. مؤشر: الرغبة في تقديم مقترحات تطويرية

عند اجراء المقابلة مع خمس مبحوثين حول: ما التوصيات التي تقترحونها لتطوير الاطار التنظيمي وتحسين الاداء الجمعي والحد من الصراعات الداخلية والخارجية؟

المبحوث الاول صرح وقال يجب اعطاء الدور الاكبر للامام

المبحوث الثاني صرح وقال يجب اعادة النظر في كيفية تعيين اعضاء المكتب التنفيذي للجمعية الدينية

المبحوث الثالث: صرح وقال لي يجب على الدولة ان تتكفل ببناء المساجد وبتالي الغاء جميع الجمعيات الدينية والقضاء على الصراع بشكل نهائي.

المبحوث الرابع والخامس صرحوا لي يجب اعادة النظر في قانون الجمعيات بحيث تحدد فيه حدود الصلاحية.

ونستخلص من كل هذا ان هذه المقترحات تعكس رغبة واضحة في اعادة هيكلة العلاقات بين الامام والجمعية والدولة بما يضمن وضوح الصلاحيات والمهام.

### المطلب الثالث: مقترحات المبحوثين

#### 1. مقترحات لتطوير العمل التنظيمي داخل الجمعية

- دعم الدولة لتجهيز المساجد بدل الاعتماد فقط على اموال التبرعات.
- اعتماد التصويت السري بمكاتب اقتراع اثناء الجمعية العامة بدل التصويت برفع الايدي.
- توفير مقرات للجمعيات الدينية، لان الكثير منها ينشط دون مقر رسمي.
- تكفل الدولة ببناء المساجد لضمان الاستقلالية وتقليل الضغط عن الجمعيات.

#### 2. مقترحات لتحسين العلاقة بين الامام والجمعية وتطوير التنظيم الاداري

- تعديل قانون الجمعيات لاعطاء صلاحيات اكبر للامام، ليكون مسؤولاً عن المسجد ورئيساً للجمعية.
- تحديد الصلاحيات بوضوح بين الجمعية الدينية والطاقم المؤطر (الامام، المؤذنون...)
- ضمن القانون الاساسي.
- تدخل الدولة في تمويل بناء المساجد لتقليل الاعتماد على الجمعيات، باعتبار ان الصراع ناتج عن اسباب مالية.
- اشتراط مستوى تعليمي معين لعضوية الجمعية الدينية.

- منح الامام صلاحية تعيين المكتب التنفيذي للجمعية.
- اعادة النظر في اليات تعيين اعضاء المكتب التنفيذي للجمعية.
- الغاء الجمعيات الدينية بالكامل كاقترح جذري للقضاء على الصراع (راي احد المبحوثين).
- تعديل قانون الجمعيات لتحديد حدود الصلاحية بدقة بين الامام والجمعية.

### 3. الاستنتاج العام من المقترحات:

- توجد رغبة قوية لدى المبحوثين في تعديل الاطر القانونية المنظمة للعلاقة بين الامام والجمعية.
- تؤكد المقترحات على ضرورة وضوح الصلاحيات والمهام ووجود توازن مؤسسي يحفظ هيبة الامام ويضمن سيرًا حسنًا للمسجد.
- يُلاحظ وجود ميل الى تعزيز دور الدولة في الاشراف على تمويل المساجد والتنظيم الاداري لها.

**خلاصة:**

تؤكد معطيات هذا الفصل ان الصراعات داخل الجمعيات الدينية المسجدية ظاهرة شائعة ومتعددة الاسباب، يتقاطع فيها القانوني مع الاجتماعي والشخصي، والتنظيم الاداري الجيد وتفعيل القوانين يساهمان في تقليص هذه الصراعات، لكن لا يكفيان لوحدهما دون وعي قانوني، تدخل اداري منظم، وتكيف مع البنية الاجتماعية المحيطة.

# الخاتمة

من خلال ما تم عرضه وتحليله في الفصلين الاول والثاني، تبين ان الصراعات داخل الجمعيات الدينية المسجدية ليست ناتجة عن عوامل عرضية او فردية، بل تعكس خلا هيكلية في المنظومة القانونية والتنظيمية، الى جانب تاثيرات اجتماعية ونفسية ممتدة.

ففي حين تسلط الفرضية الاولى الضوء على دور الاليات القانونية والادارية في تقليص النزاعات وضمان التسيير الحسن للمساجد، اظهرت المعطيات الميدانية وجود فجوة واضحة بين وجود القوانين وبين تطبيقها، اذ ان التفعيل العملي لتلك القوانين ما زال محدوداً، ويرتبط غالباً بمستوى وعي وتكوين الفاعلين الميدانيين، وخاصة اعضاء الجمعيات.

اما الفرضية الثانية، فقد اثبتت ان اسباب الصراع متشعبة ومتداخلة، تشمل جوانب مؤسسية (ضعف في التنظيم وتحديد الصلاحيات)، واجتماعية (النفوذ، الجاه، العروشية)، وشخصية (صراع مصالح، غياب الثقة)، وقد ساهمت هذه العوامل مجتمعة في تحويل الكثير من المساجد الى ساحات تجاذب بدل ان تكون فضاءات عبادة وتنمية اجتماعية.

دور المديرية الوصية بدوره كان محل تقييم متباين: فبين تدخلات فعالة في بعض المناطق، ظهر غياب او حياد غير مبرر في حالات اخرى، غالباً بدافع الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي.

كل هذه النتائج تقودنا الى نتيجة حاسمة: ان النصوص القانونية والتنظيمية، مهما كانت محكمة، تبقى غير فعالة اذا لم تُفَعَّل ضمن اطار تشاركي وتدريب، مدعوم برقابة ادارية ومرافقة ميدانية مرنة تراعي الخصوصيات المحلية دون التفريط في المبادئ القانونية.

### نتائج اختبار الفرضيات :

ان تحقيق السلم المؤسسي داخل المساجد لا يكون بالقانون وحده، ولا بالتنظيم وحده، بل بمنظومة متكاملة تنطلق من الفهم والتكوين والتفعيل، وتصب جميعها في خدمة رسالة المسجد كمؤسسة جامعة، وليست ساحة خلاف.

## نتائج الدراسة :

من خلال التحليل للفصل المتضمن الايطار القانوني للجمعيات الدينية المعتمدة وماهية التنظيم الاداري والفصل الميداني، يمكن استخلاص مجموعة من النتائج الاساسية:

## 1. وجود فجوة بين الاطار القانوني والتطبيق العملي

رغم وضوح النصوص القانونية لدى الائمة والاداريين، فانها تبقى غامضة او غير مفهومة بالنسبة لعدد كبير من اعضاء الجمعيات، وهو ما ادى الى تفاوت واضح في الالتزام بها.

## 2. ضعف الوعي القانوني والتكوين المؤسسي

تبين ان ضعف الثقافة القانونية لدى اعضاء الجمعيات يمثل سبباً رئيسياً في تقادم النزاعات، وهو ما يعكس غياب برامج تكوينية منتظمة وشاملة.

## 3. عدم تفعيل الادلة التنظيمية

رغم توفر القوانين واللوائح التنظيمية داخل بعض الجمعيات، الا ان معظمها لا يُطبق فعلياً، ما ادى الى تضارب في الصلاحيات وارتباك في سير العمل الاداري.

## 4. التنظيم الاداري غير كافٍ بمفرده

التنظيم الداخلي للمسجد يساهم في تقليص الصراعات، لكنه غير كافٍ ما لم يُدعم بالرقابة والتكوين المستمر، خاصة في بيئة يغلب عليها الطابع الاجتماعي والاعتبارات الشخصية.

## 5. الصراعات متعددة الاسباب

الصراعات ليست ناتجة عن سبب واحد، بل تعود الى عوامل مؤسسية (ضعف في التنظيم)، واجتماعية (النفوذ، الاعراف، المحسوبية)، وشخصية (غياب الثقة، الصراع على النفوذ).

## 6. دور متذبذب للمديرية الوصية

كان تدخل الادارة متفاوتاً، بين فعالية واضحة في بعض الحالات وتراجع او حياد في حالات اخرى، ما يدل على غياب استراتيجية موحدة لمعالجة النزاعات.

## 7. غياب اليات رقابة موحدة واستباقية

تبين ان غياب نظام رقابي موحد وفعال يسهم في استمرار حالات الانفلات التنظيمي والنزاع الدائم، خاصة في المساجد ذات الطابع الاجتماعي المركب.

## 8. التمويل الذاتي للمساجد كعامل توتر

من خلال مقترحات المبحوثين، ظهر ان الاعتماد على التبرعات ادى الى تحكم بعض الاشخاص في القرارات، ما ولد صراعات بين الجمعية والمجتمع او بين الجمعية والامام.

## 9. الحاجة الى اصلاحات تشريعية وتنظيمية شاملة

كل المعطيات تشير الى ضرورة مراجعة المنظومة القانونية الحالية، وتكييفها مع واقع المساجد والمجتمع، بما يُحقق التوازن، الشفافية، والفعالية في التسيير.

### توصيات و اقتراحات :

1.مراجعة الاطار القانوني المنظم للعلاقة بين الامام والجمعية.

2.توسيع صلاحيات الامام قانونياً وادارياً بما يضمن التوازن داخل المؤسسة المسجدية.

3. ادراج شروط تكوينية وتعليمية لعضوية الجمعيات.

4. تعزيز التدخل الاداري بمقاربة موحدة تراعي السياق دون التفريط في الحق.

5. دعم ثقافة التكوين القانوني، والتدرّج في تفعيل التنظيمات بما يحقق التكامل بين القاعدة القانونية وواقع الممارسة الميدانية.

### افاق الدراسة :

انطلاقاً من النتائج المحصلة في هذه الدراسة، يمكن رسم عدد من الافاق المستقبلية التي تُعد امتداداً عملياً وعلمياً لتعميق الفهم وتحقيق الاثر الايجابي المرجو في تسيير الجمعيات الدينية المسجدية:

### 1. افاق بحثية:

- اجراء دراسات ميدانية مقارنة بين ولايات مختلفة، لتحليل تاثير التنوع الاجتماعي والثقافي على طبيعة الصراعات داخل المساجد.
- التوسع في البحث حول علاقة الامام بمكونات المجتمع المحلي، خاصة في ظل تزايد الادوار الاجتماعية للمسجد.
- تحليل اثر غياب التمويل العمومي المباشر للمساجد على بنية الجمعيات والصراعات المرتبطة بها.

### 2. افاق تشريعية وتنظيمية:

1. فتح ورشات تشاورية وطنية لاعادة صياغة الاطار القانوني المنظم للعلاقة بين الامام والجمعية، على نحو يضمن توازن الصلاحيات ويمنع تداخل الادوار.
2. صياغة دليل وطني موحد للتسيير الاداري للمساجد، يشمل الاجراءات العملية، القوانين، والاليات الوقائية من النزاع.

### 3. افاق ادارية وتكوينية:

1. ارساء برامج تكوينية الزامية ودورية لاعضاء الجمعيات الدينية، تشمل الثقافة القانونية، مهارات الادارة، واخلاقيات التسيير الجماعي.
3. تطوير نظام تقييم دوري لاداء الجمعيات من طرف المديرية الوصية، يربط بين تفعيل القوانين وجودة التسيير.

### 4. افاق اجتماعية:

1. تحفيز المجتمع المدني على المشاركة الواعية في تسيير الشأن الديني، من خلال الجمعيات او المبادرات التطوعية المؤطرة قانونياً.
2. تشجيع وسائل الاعلام المحلية والمساجد الكبرى على نشر ثقافة "المسجد كمؤسسة مجتمعية جامعة" تعزز قيم التعاون والشفافية.

# قائمة

قائمة المصادر والمراجع:

الكتب:

- 1- موريس انجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية (تدريبات علمية)، ترمصطفى ماضي ، القصة للنشر، الجزائر، 2006، ص125
- 2- السيد الحسيني ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، دار المعرفة القاهرة ، 1981 ، ص 73

المجلات:

- 1- احمد برادي، الجمعيات الدينية الخاصة ببناء المساجد، واليات تمويلها وفق التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية المجلد: 07 العدد: 04 السنة 2018
- 2- يوسف تمار، الاخطاء المنهجية في الدراسات الاستطلاعية، المجلة الجزائرية لبحوث الاعلام والرأي العام المجلد: 06 العدد: 01 السنة 2023 ، ص(16-23)
- 3- الفضيل رتيمي ، لطيفة طبال، المنظمة ونظرية النظم ، مجلة التنمية وادارة الموارد البشرية ، ص 11
- 4- فوزية بلعجال، العينات في العلوم الاجتماعية وطرق سحبها ، مجلة النمو الاقتصادي وريادة الاعمال مختبر دراسات التنمية المكانية وريادة الاعمال المجلد: 04 العدد: 02 السنة 2021 ، ص(166-181)
- 5- سحر عبد الحفيظ موسى الشوابكه، تعريف التنظيم الاداري واهميته في المؤسسات، المجلة العربية للنشر العلمي المجلد: 05 العدد: 50 السنة 2022

الرسائل الجامعية:

- 1-ناصر قاسيمي، الصراع التنظيمي وفعالية التسيير الاداري دراسة حالة الجمعيات المحلية بولاية الجزائر، رسالة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنظيم ، قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر، 2005، ص 08


- 2- فواز بن علي الغامدي، دور المنظمات غير الربحية بمنطقة الرياض في تحقيق التنمية الاجتماعية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية، استكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه، قسم الدراسات الاجتماعية ، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2019، ص24
- 3- عزالريح احمد نصر الدين، الهوية الاجتماعية والعمل التطوعي احتفالية الزيارة في اقليم توات نموذجاً، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا ، جامعة غرداية، الجزائر، 2024، ص19
- 4- باعلي سعيدة، دور الجمعيات الخيرية في تفعيل العمل التطوعي دراسة ميدانية بجمعية كافل اليتيم الخيرية فرع: ادرار، رسالة ماجستير في علم الاجتماع من كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية جامعة ادرار الجزائر، 2016، ص.(12،13)
- 5- محمد اسحق امام حسن، اثر التنظيم الاداري في اداء القطاع الصحي دراسة تطبيقية لبعض المستشفيات بولاية الخرطوم ، بحث مقدم لنيل شهادة الدكتوراه في ادارة الاعمال ، جامعة النيلين ، السودان ، 2018 ، ص 28
- 6- تامر يوسف ابو العجين، اثر معوقات التنظيم الاداري على اداء الهيئات المحلية العاملة في قطاع غزة ، الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في ادارة الاعمال ، الاسلامية ، غزة ، 2010 ، ص 9

#### مراسيم وقوانين:

- 1- انظر القانون 06-12 المؤرخ في 12 يناير 2012 المتضمن قانون الجمعيات ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 02، السنة 2012.
- 2- انظر المواد (7.6.5.4) من القانون 13-377 المؤرخ في 09 نوفمبر 2013 المتضمن القانون الاساسي للمسجد ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 58، السنة 2013.

3- انظر المرسوم التنفيذي 23-214 المؤرخ في 07 جوان 2023 يحدد تنظيم مديرية الشؤون الدينية والاقواف بالولاية وعملها ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 40، السنة 2023.

4-القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 مارس 2024 يحدد تنظيم مديرية الشؤون الدينية والاقواف بالولاية في مكاتب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 40، السنة 2024.



الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم -

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم والعمل

دليل مقابلة لبحث ميداني:

موضوع البحث: النزاعات داخل المنظمات غير الربحية: حالة الجمعيات الدينية  
المعتمدة لدى مديرية الشؤون الدينية والأوقاف - مستغانم

تحت اشراف:

من اعداد الطالب:

د. مصطفى راجعي

كسار نورالدين

تحية طيبة مباركة ،وبعد

في اطار اعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل حول  
موضوع بحثنا هذا.

يشرفني ان اضع بين ايديكم هذا الدليل بهدف مشاركتكم في هذه الدراسة من اجل الاجابة  
على الاسئلة المطروحة فيه، ونعدكم ان تحظ معلوماتكم بالسرية التامة وان تستخدم في اطار  
البحث العلمي نشكركم مسبقا على تعاونكم ومساهمتمكم في هذا العمل

السنة الجامعية: 2024-2025

## دليل المقابلة

تم اعداد هذا الدليل لاستخدامه اثناء المقابلات مع اعضاء اللجان الدينية والائمة وممثلو الادارة في اطار دراسة حول النزاعات داخل المنظمات غير الربحية: حالة الجمعيات الدينية المعتمدة لدى مديرية الشؤون الدينية والأوقاف - مستغانم لمعالجة اشكالية

هل التنظيم الاداري والقانوني لعمل الجمعيات الدينية المسجدية كفيلا للحد من اسباب الصراعات الداخلية والخارجية ؟

### المحور الاول: دليل مقابلة مع اعضاء الجمعية الدينية

1. كيف تقيّمون الاطار القانوني الذي ينظم عمل الجمعيات الدينية؟ وما مدى وضوحه في رأيكم؟
2. حدثني عن مدى التزام جمعيتكم بتطبيق القوانين مثل القانون 12-06 المتعلق بالجمعيات والمرسوم التنفيذي رقم: 13-377 المتعلق بالمسجد
3. ما مدى معرفتكم بالقانون الجديد 24-130 المتعلق بالاسلاك الخاصة لموظفي الشؤون الدينية؟ وما انعكاساته المحتملة على عمل الجمعية؟
4. في رأيكم توجد ادلة تنظيمية داخل الجمعية؟ وكيف تساهم في تنظيم العلاقة بين الاعضاء؟
5. في إعتقادكم ان التنظيم الداخلي الحالي يساهم في الحد من الخلافات داخل الجمعية؟
6. كيف واجهت جمعيتكم صراعات داخلية؟ كيف ظهرت؟ وكيف تعاملتم معها؟
7. برأيكم، ما الاسباب الرئيسية التي ادت او تؤدي الى نشوء الصراعات في الجمعية؟
8. الى اي مدى ترون ان ضعف الوعي القانوني ساهم في تقاوم هذه الصراعات؟
9. كيف تدخلت مديرية الشؤون الدينية في حل الخلافات؟ وكيف تقيمون هذا التدخل؟
10. ما مدى مساهمة التنظيم الاداري الجيد في الوقاية من الصراعات؟

11. كيف ترون اثر تطبيق القوانين بفعالية على علاقات الجمعية مع الامام والادارة؟

12. ما اقتراحاتكم لتطوير العمل التنظيمي داخل الجمعية؟

### المحور الثاني: دليل مقابلة مع الأئمة

1. كيف تقيّمون وضوح الاطار القانوني الذي يحكم عمل الجمعيات الدينية؟
2. كيف تلاحظون التزام جمعيات المساجد التي تتعاملون معها بتطبيق القوانين التنظيمية؟
3. ما مدى اطلاعكم على القانون الجديد 24-130 المتعلق بالاسلاك الخاصة لموظفي الشؤون الدينية ؟ وهل ترون انه سيحدث اثراً؟
4. في إعتقادكم ان الجمعيات تعتمد على ادلة تنظيمية واضحة؟ وما اثر ذلك على عملكم داخل المسجد؟
5. كيف تقيّمون دور التنظيم الداخلي للجمعية في الحد من الخلافات؟
6. ماهي الخلافات او الصراعات التي واجهتموها مع جمعية المسجد؟
7. ما هي الاسباب الرئيسية لهذه الخلافات حسب تجربتكم؟
8. في رأيكم مدى تاثير ضعف الوعي القانوني والمستوى العلمي لدى الجمعية او الامام على طبيعة العلاقة؟
9. كيف كان تدخل الادارة في فض النزاعات؟ في رأيكم كان فعالا هذا التدخل؟
10. هل تعتقدون ان التنظيم الجيد قد يساعد في تحسين التعاون وتفادي الخلاف؟
11. الى اي مدى ترون ان تفعيل القوانين يمكن ان يحسن العلاقة بين الامام والجمعية؟
12. ما اقتراحاتكم لتحسين العلاقة بين الامام والجمعية من خلال تطوير التنظيم الاداري والكشف عن اسباب الصراع الداخلية والخارجية؟

### المحور الثالث: دليل مقابلة مع ممثلي الادارة

1. كيف تقيّمون وضوح الاطار القانوني المنظم للجمعيات الدينية من حيث الصياغة والتطبيق؟

2. ما مدى التزام الجمعيات بتطبيق القانون رقم: 12-06 المتعلق بالجمعيات والمرسوم التنفيذي رقم: 13-377 المتعلق بالمسجد من واقع الممارسة؟
  3. ما مستوى معرفة الجمعيات الدينية بالقانون الجديد 24-130 المتعلق بالاسلاك الخاصة لموظفي الشؤون الدينية ؟
  4. في رأيكم تعتمد الجمعيات على ادلة تنظيمية واضحة؟ وهل تسهل عملكم الرقابي؟
  5. ما اثر التنظيم الداخلي الحالي على الحد من النزاعات داخل الجمعيات؟
  6. كيف تعاملتم مع صراعات داخل الجمعيات؟
  7. في رأيكم ماهي ابرز الاسباب التي ترصدونها لحدوث الصراعات داخل الجمعيات؟
  8. ما مدى ارتباط هذه الصراعات بنقص الوعي القانوني والمستوى العلمي لدى الاعضاء؟
  9. كيف كان تتدخل المديرية لحل النزاعات؟ في رأيكم كان فعالا هذا التدخل؟
  10. ما اهمية التنظيم الجيد من منظوركم الاداري في استقرار العمل الجمعي؟
  11. في إعتقادكم تفعيل القوانين يسهم في تحسين العلاقة بين الجمعيات، الائمة، والادارة؟
  12. ما التوصيات التي تقترحونها لتطوير الاطار التنظيمي وتحسين الاداء الجمعي والحد من الصراعات الداخلية والخارجية؟
- ملاحظات ختامية:

1. هل لديكم مواقف او تجارب محددة تودون مشاركتها حول التنظيم او الصراعات داخل لجمعيات المسجدية؟
2. ما هي رؤيتكم لتطوير عمل الجمعيات الدينية المسجدية مستقبلاً في ظل التحديات التي تواجهها



كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

.....

مستغانم في: 18.10.2024

### رخصة للبحث الميداني

(خاص بطلبة الماستر للعام الجامعي 2024 / 2025)

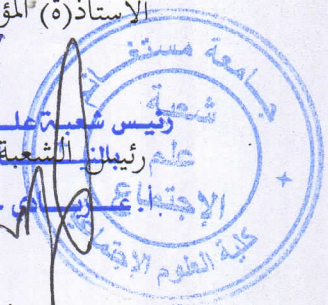
في إطار تحضير مذكرة ماستر في علم الاجتماع، تخصص: **التنظيم والعمل**  
حول موضوع: **عمل المنظمات غير الربحية حالة البيجان الدينية المتكيفة**  
**لدى مديري الشؤون الدينية والأوقاف لولاية مستغانم**  
نرخص للطالب(ة) (الاسم واللقب): **نور الدين كسار**  
المسجل(ة) تحت رقم: **UN 2701202320237031358**  
للاتصال ب (المؤسسة): **مديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية**  
**مستغانم**

من أجل إنجاز بحثه(ها) الميداني.

نرجو من المصالح المعنية تسهيل المهمة للطالب(ة).

الأستاذ(ة) المؤطر(ة) (الاسم واللقب والامضاء):

**احمص راحو**  
رئيس شعبة علم الاجتماع  
رئيس الشعبة  
الإجتبا: **احمص راحو**



المؤسسة المستقبلة

**مديرية الشؤون الدينية والأوقاف**  
و تفويض منه  
للمدير الشؤون الدينية والأوقاف لولاية مستغانم  
الامضاء: **الحاج محمد الأمير عبد القادر**

18 شهر 2025

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

تصریح شرقي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث  
أنا الممضي أدناه،

الطالب(ة): كسار نور الدين رقم التسجيل الجامعي: UN27012023202037036358

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 113131865 والصادرة بتاريخ: 2019/01/27

عن بلدية: السور

المسجل بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية/ قسم: العلوم الاجتماعية.

شعبة: علم الاجتماع/ التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

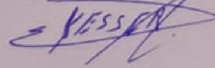
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان: النزاعات داخل المنظمات غير الربحية حالة الجمعيات

الدينية المعتمدة لدى مديرية الشؤون الدينية والأوقاف - مستغانم -

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات العلمية والنزاهة  
الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث ، وأتحمل المسؤولية الشخصية عن كل المحتوى المتضمن في  
البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2025/06/22

إمضاء المعني



\* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية  
من السرقة العلمية ومكافحتها.