



ح

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -

كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير



دور الثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الإجتماعية

دراسة حالة في شركة عموري للأجر - سيدي عمران - بولاية المغير

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي ميدان العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
- تخصص إدارة أعمال -

تحت إشراف الأستاذة:

د. محلوس زكية

من إعداد الطالبات:

✓ بن ناجي أم الخير

✓ حمادو كلثوم

✓ حميدي فاطنة

لجنة التقييم

المؤسسة الأصلية	الصفة	الرتبة	الأستاذ
جامعة الشهيد حمه لخضر	مقيما أول	د/ أستاذ محاضر أ	العيسي علي
جامعة الشهيد حمه لخضر	مشرفا ومقررا	د/ أستاذ محاضر أ	محلوس زكية
جامعة الشهيد حمه لخضر	مقيما ثاني	د/ أستاذ محاضر أ	دربال سمية

الموسم الجامعي: 2021م - 2022م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ

الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى : " و لأن شكرتم لأزيدنكم "

حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه على أن يسرت لنا إنجاز هذا العمل

كما نتقدم بجزيل الشكر و العرفان و خالص الدعاء للأستاذة

" زكية محلوس " التي أنارت لنا سبيل المعرفة ، فكان عملنا ثمرة توجيهها كما لا ننسى التقدم

بالشكر الجزيل إلى جميع عمال شركة عموري للأجر - سيدي عمران - ولاية المغير الذين

قدموا لنا يد العون والمساعدة بتوفير المعلومات الأساس في هذه الدراسة .

كما نتقدم بالشكر والتقدير إلى كل أساتذة دفعة 2022 تخصص

" إدارة أعمال "

إلى كل من بث في نفسنا

حافزا للصبر والمثابرة من قريب أو من بعيد

بدعاء أو كلمة طيبة

ونسأل الله عز وجل أن يزيدنا علما وأن ينفعنا بما علمنا

إنه ولي ذلك والقادر عليه وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين .

أم الخير ... فاطنة ... كلثوم



إهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين

الحمد لله الذي وفقني لتتضمن هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية

لمذكرة تخرج هذه ثمرة الجهد المبذول والصبر والمثابرة بفضلته تعالى مهذا

الوالدين الكريمين حفصهما الله ورعاهم وأدامهما نور دربي

إلى كل العائلة الكريمة التي ساندتني طوال مشواري ولا تزال من إخوة وأخوات

(إبراهيم، جنيدي، عبد الرحمان، طه، خولة، سعدية، سهيلة)

إلى البراعم الصغار أولاد إخوتي (يسرى، أنس، ياسين، ليان، أبرار) إلى كل من يحمل

لقب حميدي

وإلى صديقات ورفيقات دربي رعاهم الله و وفقهم

(رندة، كلثوم، أم الخير)

إلى من كان له اثر على حياتي وأحبهم إلى قلبي خطيبي "سعيد"

إلى أساتذتي الكرام الذين ارتوينا بعلمهم أخص بالذكر أساتذتي الفاضلة محلوس زكية التي

كانت المشرف الأول على هذا العمل.

فاطنة

إهداء

لك الحمد ربي على عظيم فضلك وكثير عطائك، إنه لا يسعني في هذه اللحظات لعلي لأملك

أغلى منها أن أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع:

* إلى أغلى ما أملك أمي الحبيبة، التي سهرت على راحتي وأعانتني بكل ما تملك، بجياتها

غمرتني وبدعائها حرصتي وبنصائحها وجهتي، أطال الله في عمرها .

* إلى من علمني أن الصبر على الأشياء سبيل الظفر بها، والذي كان سببا في ما وصلت

إليه أبي الغالي، أطال الله في عمره .

* إلى جدتي الحبيبة التي ساعدتني بدعائها، أطال الله في عمرها .

- إلى أخواتي:

* آمال، مريم، زكريا، أسماء، عبد الصمد ورحاب حبيبتي .

* إلى أبناء أخواتي: جويرية، بلقيس، عبد الودود، آلاء الرحمان، علي .

* إلى الأستاذة المشرفة زكية محلوس .

* إلى من شاركت معهم البحث صديقاتي: أم الخير، فاطنة وفقهما الله .

* إلى كل من هو غالي على قلبي .

... كل ثوم ...

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم ، والصلاة والسلام على خير المرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم .

اللهم لك الحمد إذ ألهمتنا من الخطأ إستغفارا ... ولك الحمد فأرزقنا الجنة

أهدي ثمرة جهدي إلى :

قرة العين التي من دعائها سر نجاحي وجناحها بلسم جراحي ... إلى " أمي " الحبيبة .

إلى من أحمل إسمه بكل إفتخار ... " أبي " حبيبي الغالي رحمة الله عليه .

كما أهدي هذا العمل إلى من وضعتهم تاج فوق رأسي ... إخوتي " حسان " وأخي العزيز على قلبي **علي** " رحمة الله عليه .

إلى أميراتي وزهرات قلبي أخواتي ... " حليلة " ، و " أسماء " نور الله حياتهما .

إلى كتاكت العائلة ... " وائل " ، " فريدوس " ، والكتكوت الغالي حبيبي " سليمان " حفظهم الله

إلى أختي التي لم تلدها أمي والتي كانت سند لي في حياتي ... " هالة " حفظها الله ورعاها

إلى من تقاسمت معهم جهد هذا العمل رفيقات دربي ... " كلثوم " و " فاطنة " حفظهم الله ورعاهم .

إلى الأستاذة المشرفة " محلوس زكية " وإلى كل الأهل والأقارب

إلى كل من هم في القلب ولم يذكرهم اللسان .

...أم الخير...

الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة دور الثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الإجتماعية ، وتم الإعتماد على نموذج خاص تم من خلاله دراسة دور الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل بأبعاده الأربعة مجتمعة والمتمثلة في : النفوذ الوظيفي (التفاوت في السلطة) ،الفردية مقابل الجماعية ، التنمية الإدارية والتدريب ، والأمن الوظيفي ، مع المسؤولية الإجتماعية كمتغير تابع بأبعاده التالية :البعد الإقتصادي ، البعد القانوني ، البعد الأخلاقي ، والبعد الخيري . وقد تم الإعتماد على الإستبيان كأداة للدراسة ، حيث تم تحليل 31 إستمارة ، وطبقت الدراسة بشركة عموري للأجر -سيدي عمران - بولاية المغير ، وتم الإستعانة بالحزمة الإحصائية في العلوم الإجتماعية spss في تحليل البيانات

توصلنا من خلال الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : يوجد دور ذا دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و جميع أبعاد المسؤولية الإجتماعية .

الكلمات المفتاحية: ثقافة تنظيمية ، مسؤولية إجتماعية ، شركة عموري للأجر ، ولاية المغير.

Summary:

The study aimed to know the role of organizational culture in promoting social responsibility , and it was relied on a special model through which the role of organizational culture was studied as an independent variable with its four combined dimensions : functional influence (disparity in power), western versus collective , administrative development and training , and job security , with social responsibility as a dependent variable with its following dimensions : the economic dimension . The questionnaire was relied on as a organizational culture tool for the study , where 31 curtains were analyzed . Statistic ; And all the dimensions of social responsibility .

Keywords : organizational culture , social responsibility , Amouri wage company , Al-Mughayyir state.



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر و عرفان	
الإهداءات	
ملخص الدراسة	
I	قائمة المحتويات
V	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
IX	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري للثقافة التنظيمية	
02	تمهيد الفصل
03	المبحث الأول: ماهية الثقافة التنظيمية
03	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للثقافة التنظيمية
08	المطلب الثاني: أنواع و وظائف الثقافة التنظيمية
12	المطلب الثالث: مستويات وأبعاد الثقافة التنظيمية
16	المبحث الثاني: ماهية المسؤولية الإجتماعية

16	المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الإجماعية وأهميتها
20	المطلب الثاني: مبادئ وأبعاد المسؤولية الإجماعية
24	المطلب الثالث: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالمسؤولية الإجماعية
25	المبحث الثالث: متغيرات الدراسة في ظل بعض الدراسات السابقة
25	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
30	المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية
31	المطلب الثالث: مقارنة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية
33	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي للدراسة	
35	تمهيد الفصل
36	المبحث الأول: الطريقة والإجراءات المستخدمة في الدراسة
36	المطلب الأول: منهج الدراسة المستخدم
37	المطلب الثاني: أسلوب الدراسة
38	المطلب الثالث: الإستبيان كأداة للدراسة
42	المطلب الرابع: الأساليب الإحصائية المستخدمة
44	المبحث الثاني: التحليل الوصفي لنتائج الدراسة
44	المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة
50	المطلب الثاني: خصائص عينة الدراسة
52	المطلب الثالث: التحليل الوصفي لمتغير الثقافة التنظيمية
60	المطلب الرابع: التحليل الوصفي لمتغير المسؤولية الإجتماعية
68	المبحث الثالث: إختبار فرضيات الدراسة
68	المطلب الأول: إختبار الفرضية الأول
70	المطلب الثاني: إختبار الفرضية الثانية
72	المطلب الثالث: إختبار الفرضية الثالثة

75	المطلب الرابع: إختبار الفرضية الرابعة
77	المطلب الخامس: إختبار الفرضية الرئيسية للدراسة
81	خلاصة الفصل
83	خاتمة
87	قائمة المراجع
96	قائمة الملاحق

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1-1	يوضح توزيع عينة الدراسة	38
2-1	يوضح توزيع الأوزان حسب سلم ليكارت	40
3-1	يوضح معاملات الثبات في شركة عموري للأجر بالمغرب	42
4-1	يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس	50
5-1	يوضح توزيع العينة حسب متغير العمر	50
6-1	يوضح توزيع العينة حسب متغير المؤهل العملي	51
7-1	يوضح توزيع العينة حسب عدد سنوات الخبرة	51
8-1	يوضح إتجاهات العينة حول النفود الوظيفي (التفاوت في السلطة)	52
9-1	يوضح إتجاهات العينة حول الفردية مقابل الجماعية	54
10-1	يوضح إتجاهات العينة حول التنمية الإدارية والتدريب	56
11-1	يوضح إتجاهات العينة حول الأمن الوظيفي	58
12-1	يوضح ترتيب المتوسطات الحسابية لأبعاد الثقافة التنظيمية	59
13-1	يوضح إتجاهات العينة حول البعد الاقتصادي	60
14-1	يوضح إتجاهات العينة حول البعد القانوني	62
15-1	يوضح إتجاهات العينة حول البعد الأخلاقي	64

66	يوضح إتجاهات العينة حول البعد الخيري	16-1
67	يوضح ترتيب المتوسطات الحسابية لأبعاد المسؤولية الإجتماعية	17-1
69	يوضح معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية مع البعد الاقتصادي للمسؤولية الإجتماعية	18-1
69	يوضح نتائج تحليل تباين خط الإنحدار بين الثقافة التنظيمية مع البعد الإقتصادي للمسؤولية الإجتماعية	19-1
70	يوضح نتائج تحليل الإنحدار البسيط لإختبار علاقة الثقافة التنظيمية على البعد الإقتصادي للمسؤولية الإجتماعية	20-1
71	يوضح معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية مع البعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية	21-1
71	يوضح نتائج تحليل التباين خط الإنحدار بين الثقافة التنظيمية على البعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية	22-1
72	يوضح نتائج تحليل الإنحدار البسيط لإختبار علاقة الثقافة التنظيمية على البعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية	23-1
73	يوضح معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية مع البعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية	24-1
73	يوضح نتائج تحليل التباين خط الإنحدار بين الثقافة التنظيمية مع البعد الاخلاقي للمسؤولية الإجتماعية	25-1

74	يوضح نتائج تحليل الإنحدار البسيط لإختبار علاقة الثقافة التنظيمية على البعد الأخلاقي للمسؤولية الإجتماعية	26-1
75	يوضح معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية مع البعد الخيري للمسؤولية الإجتماعية	27-1
76	يوضح نتائج تحليل التباين خط الإنحدار بين الثقافة التنظيمية مع البعد الخيري للمسؤولية الإجتماعية	28-1
76	يوضح نتائج تحليل الإنحدار البسيط لإختبار علاقة الثقافة التنظيمية على البعد الخيري للمسؤولية الإجتماعية	29-1
78	يوضح معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية مع المسؤولية الإجتماعية	30-1
78	يوضح نتائج تحليل التباين خط الإنحدار بين الثقافة التنظيمية مع المسؤولية الإجتماعية	31-1
79	يوضح نتائج تحليل الإنحدار البسيط لإختبار دور الثقافة التنظيمية على المسؤولية الإجتماعية	32-1

فهرس الاشكال :

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
ث	يوضح متغيرات الدراسة	01
23	يوضح هرم "Carrol" أبعاد المسؤولية الإجتماعية	02
49	يمثل الهيكل التنظيمي لشركة عموري للأجر	03

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
96	استمارة الاستبيان	01
101	قائمة الأساتذة المحكمين	02
102	مخرجات spss	03

مقدمة

في الآونة الأخيرة حظي قطاع المؤسسات أهمية بالغة ، و أصبح يلعب دورا معتبرا في تنمية الإقتصاد الوطني ، لكن مع تزايد سرعة التغيرات وحدة المنافسة و تعقدها ، جعل هذا النوع من المؤسسات في مواجهة حاسمة مع تحديات البقاء و النمو الذي يعتمد أساسا على تقديم منتجات و خدمات متميزة تحقق لها ميزة تنافسية ، الأمر الذي يتطلب تطوير العمل الإداري بحيث يكون قادرا على مسايرة التغيرات بشكل فعال ، ومن أهم سبل نجاح أي مؤسسة وجود أفراد قادرين على بذل الجهود المطلوبة للقيام بكافة أنشطة العمل داخل المنظمة بكفاءة و فعالية ولكي تضمن المؤسسة ولاء أفرادها و جب وجود إتفاق بين أهدافها و قيم و ثقافة هؤلاء الأفراد وإيجاد ثقافة تنظيمية قادرة على خلق ذلك الولاء باعتبارها المحرك الأساسي للطاقات و القدرات. حيث كانت المؤسسات في القديم تمارس نشاطاتها بحرية مطلقة دون الإكتراث بالآثار لأنشطتها المختلفة و الإنعكاسات التي قد تسببها هذه الأنشطة على الوسط الي تعمل ضمنه سواءا كان داخليا أو خارجيا ؛ لكن التطور التكنولوجي و العلمي الهائل الذي تشهده بيئة الأعمال اليوم و إنتقال المجتمعات إلى مرحلة تاريخية جديدة في ظل مايسمى ب:إقتصاد المعرفة أو الإقتصاد الرقمي يشير بوضوح إلى الدور المهم الذي تلعبه الأعمال في حياة الدول على مختلف المستويات و صارت المؤسسات الكبرى تتبارى بمخترعاتها و إكتشافاتها سلعا كانت أو خدمات وزاد تأثير هذه المنظمات في قرارات حكومات الدول التي تنتمي إليها ، بل إمتد هذا الأثر إلى دول أخرى بفعل الإستثمار الخارجي لهذه المؤسسات أن هذا الأمر يوضح مدى الحاجة إلى أن تكون قرارات المؤسسات مؤطرة بإطار أخلاقي يحد من الآثار السلبية التي تؤثر في حياة المجتمع العاملة به ، إذ زاد تطلع هذا الأخير إلى مساهمة هذه المؤسسات في زيادة رفاهيته و القيام بأنشطة إجتماعية كثيرة إتجاه مختلف فئاته تسهم في تطوره و إزدهاره ، كل هذا تحت عنوان المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة .

المؤسسات اليوم بأمس الحاجة لتبني برامج المسؤولية الإجتماعية مثلها مثل الجهات الخارجية التي تستفيد من هذه البرامج فمن شأن هذه البرامج ان تحسن صورة المؤسسة في نظر المتعاملين معها و بهذا ترجع عليها بالريح و لكن بشرط أن تتعدى هذه البرامج كونها وسيلة دعائية و أن تتبع من الثقافة التنظيمية و أن تكون مستثمرة وليست مجرد شعارات تحي بها المناسبات.

أولاً: إشكالية الدراسة :

-تتمثل مشكلة البحث في السؤال التالي :

-هل هناك دور للثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الإجتماعية في شركة عموري للأجر؟

ثانياً: أسئلة الدراسة :

1-هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و البعد الاقتصادي للمسؤولية الإجتماعية؟

2-هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والبعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية؟

3- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والبعد الاخلاقي للمسؤولية الإجتماعية؟

4- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والبعد الخيري للمسؤولية الإجتماعية؟

ثالثاً: فرضيات الدراسة :

تقوم الدراسة على الفرضيات التالية :

1-هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و البعد الاقتصادي للمسؤولية الإجتماعية.

2-هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والبعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية.

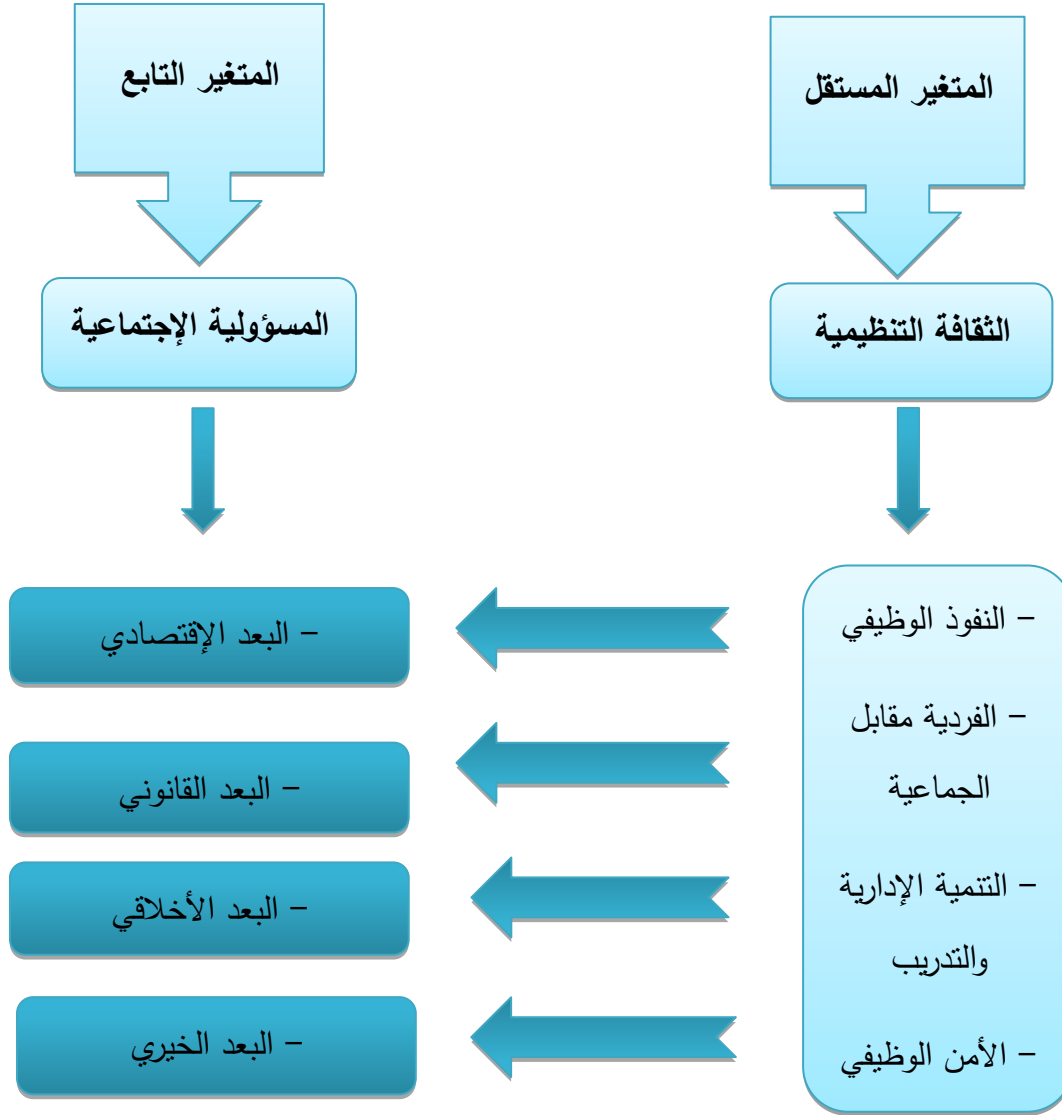
3-هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والبعد الاخلاقي للمسؤولية الإجتماعية.

4-هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والبعد الخيري للمسؤولية الإجتماعية.

رابعاً: نموذج الدراسة:

تم صياغة فرضيات الدراسة السابقة انطلاقاً من النموذج التالي:

الشكل رقم 01: متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبات

خامسا: مبررات اختيار الموضوع :

*يعتبر موضوع الثقافة التنظيمية من المواضيع الحديثة نسبيا في مجال إدارة الأعمال ؛

*حادثة موضوع المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة و خاصة في المؤسسات الوطنية ؛

*الإلتجاه المتزايد للمؤسسات الكبرى نحو تبني فكرة المسؤولية الإجتماعية ؛

*توفر الرغبة و الإهتمام الشخصي لدراسة الموضوع .

سادسا: أهمية الدراسة:

وتبرز أهمية الدراسة من خلال جانبين :

جانب نظري: تتمثل أهمية هذه الدراسة في إدراك دور الثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية ؛

جانب تطبيقي : تكمن أهمية الدراسة في معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية و المسؤولية الاجتماعية في شركة عموري للأجر .

سابعاً: أهداف الدراسة :

✓ تهدف هذه الدراسة الى :

-إعطاء تصور واضح لمفهوم الثقافة التنظيمية و المسؤولية الاجتماعية ؛

-الوقوف على واقع الثقافة التنظيمية في شركة عموري للأجر محل الدراسة ؛

-التطرق لمدى إدراك شركة عموري للأجر محل الدراسة لأهمية المسؤولية الاجتماعية؛

-التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية لشركة عموري للأجر بتبنيها لأبعاد المسؤولية الاجتماعية.

ثامناً: حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: شركة عموري للأجر سيدي عمران في ولاية المغير ؛

- الحدود الزمانية: تمت هذه الدراسة الميدانية في السداسي الثاني 2022 وبالضبط خلال الفترة

من 2022/05/17 إلى 2022 /05/19 ؛

- الحدود الموضوعية: إقتصرت البحث على دراسة دورالثقافة التنظيمية (كمتغير مستقل)، في تعزيز المسؤولية الإجتماعية (كمتغير تابع) ونتائج البحث تستند على دقة إجابات المبحوثين من جهة ومن جهة أخرى دقة بناء أداة الدراسة.

كما إقتصرت الدراسة على الأبعاد التالية للثقافة التنظيمية و المتمثلة في: (النفوذ الوظيفي، الفردية مقابل الجماعية، التنمية الإدارية و التدريب، الأمن الوظيفي).

وعلى الأبعاد التالية للمسؤولية الإجتماعية: (البعد الإقتصادي، البعد القانوني، البعد الأخلاقي، البعد الخيري)؛

- الحدود البشرية: وتتمثل في جميع العاملين في شركة عموري للأجر بالمغرب "إداريين".

تاسعا: منهج البحث و الأدوات المستخدمة :

لإجراء هذه الدراسة قمنا بإتباع المنهجين الإستكشافي و الإختباري، فكان الهدف من إستخدام المنهج الإستكشافي في هذه الدراسة هو إستكشاف هيكل مفهومي يساعد في البحث عن التفسير و الفهم الجيد للظاهرة المدروسة، بغية الوصول الى نتائج نظرية جديدة من خلال خلق ترابط بين المفاهيم (الثقافة التنظيمية، المسؤولية الإجتماعية)، من خلال كيفية استغلال الإطار النظري للمتغيرات، و توصلنا من خلاله لنموذج الدراسة المقترح.

كما إتبعنا المنهج الإختباري و الذي هدفنا من إستخدامه في هذه الدراسة إختبار العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة من خلال إنتهاج الاسلوب الكمي - من خلال الاستبيان - في إسقاط فرضيات الدراسة و إختبارها في الجانب التطبيقي.

عاشرا: صعوبات الدراسة :

واجهتنا في مرحلة إعداد هذا البحث مجموعة من الصعوبات، من أهمها:

*قلة الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع دور الثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الإجتماعية.

*عدم الجدية في الإجابة على أسئلة الاستبيان من قبل بعض الإداريين ووجود إستبيانات غير صالحة للتحليل.

الحادي عشر: هيكل الدراسة :

في الفصل الأول تطرقنا للأدبيات النظرية للثقافة التنظيمية و المسؤولية الإجتماعية و قسمنا هذا الفصل الى ثلاث مباحث ، ففي المبحث الأول تطرقنا إلى الإطار المفاهيمي للثقافة التنظيمية ؛ وكذلك وظائفها و أنواعها بالإضافة الى مستوياتها و أبعادها أما المبحث الثاني فتناولنا مفهوم المسؤولية الإجتماعية و أهميتها ،مبادئها ، أبعادها والعلاقة بينها وبين الثقافة التنظيمية ، و المبحث الثالث تطرقنا فيه إلى بعض الدراسات السابقة باللغتين العربية و الأجنبية التي تناولت الموضوع و أهم النتائج المستخلصة منها و مقارنتها بالدراسة الحالية.

الفصل الثاني ونتطرق فيه إلى الدراسة التطبيقية لدراسة الحالة التي عالجنها فيها دور الثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الإجتماعية في شركة عموري للأجر بالمغرب ، و قد قسمناه الى ثلاث مباحث ، حيث عالج المبحث الأول الطريقة و الإجراءات المستخدمة في الدراسة و أدرج تحته أربع مطالب ، المطلب الأول منهج الدراسة المستخدم ، المطلب الثاني أسلوب الدراسة ، أما المطلب الثالث الاستبانة كأداة للدراسة و المطلب الرابع الأساليب الإحصائية المستخدمة .

أما المبحث الثاني فتضمن الطريقة و الإجراءات المستخدمة في الدراسة ، حيث تطرقنا في المطلب الأول إلى التعريف بالمؤسسة محل الدراسة ، المطلب الثاني خصائص عينة الدراسة ، أما المطلب الثالث التحليل الوصفي لمتغير الثقافة التنظيمية و أخيرا المطلب الرابع التحليل الوصفي لمتغير المسؤولية الإجتماعية .

أما المبحث الثالث فتضمن إختبار الفرضيات و تفسير النتائج بحيث قسم الى خمسة مطالب ، المطلب الأول عالج إختبار الفرضية الأولى ، المطلب الثاني عالج إختبار الفرضية الثانية ، المطلب الثالث عالج إختبار الفرضية الثالثة ، المطلب الرابع عالج إختبار الفرضية الرابعة ، أما المطلب الخامس عالج إختبار الإشكالية الرئيسية للدراسة.

الفصل الأول

الإطار النظري والدراسات السابقة

تمهيد الفصل:

في غمرة التغيرات التي يشهدها العالم، زالت كل الحواجز التي تفصل بين الدول ووجدت المنظمات نفسها في عالم واسع الكل فيه مرتبط بالكل ، وأي تغير يحدث ولو كان ببعد مسافة قارة سيؤثر بالمنظمة بشكل أو بآخر وهكذا أصبحت المنظمة موطناً من مواطني المجتمع ، وكأي مواطن من المواطنين فإن للمنظمة حقوق كما عليها واجبات ولعل من أهم واجباتها والتي تبرز يوماً بعد يوم خدمة المجتمع والمساهمة في التنمية المستدامة له.

إلتزام المنظمة بهذا الواجب أو ما يعرف بالمسؤولية الإجتماعية ليس قانونياً في أغلب الأحيان وإنما أخلاقياً بالدرجة الأولى ولأنه كذلك فعليه أن يكون مرسخاً في قيم المنظمة وثقافتها التنظيمية ليصبح طقساً من طقوس المنظمة وتقليداً حميداً تسعى المنظمة من خلاله للإلتزام به كخطوة أولى والإبداع به في المستقبل.

نتناول في هذا الفصل الإطار النظري والدراسات السابقة حيث قسم إلى ثلاث مباحث :

المبحث الأول: ماهية الثقافة التنظيمية

المبحث الثاني : ماهية المسؤولية الإجتماعية

المبحث الثالث : متغيرات الدراسة في ظل بعض الدراسات السابقة

المبحث الأول : ماهية الثقافة التنظيمية

إن نجاح المؤسسات يمكن أن يتوقف على شيء غير محسوس غامض وغير دقيق ، وهو ليس فني أو اقتصادي لكن أكثر انتشارا في أذهان الأفراد، وفي القيم التي تبحث عن مفتاح النجاح هذا الشيء يتمثل في الثقافة التنظيمية .

المطلب الأول:الإطار المفاهيمي للثقافة التنظيمية

لقد شغلت الثقافة إهتمام الباحثين والمفكرين منذ القدم ،وذلك في محاولة لإعطاء صورة واضحة وموحدة لهذا المفهوم وعليه سنتطرق إلى بعض المفاهيم حول الثقافة التنظيمية مع ذكر أهميتها .

الفرع الأول: مفهوم الثقافة التنظيمية

تتعدد التعريفات لمفهوم الثقافة التنظيمية لتشمل منظومة القيم الاساسية التي تتبناها المنظمة، والفلسفة التي تحكم سياساتها تجاه الموظفين والعملاء، والطريقة التي يتم بها انجاز المهام، والافتراضات والمعتقدات التي يشترك اعضاء التنظيم في الايمان بها والالتفاف حولها.

ويمكن القول أيضا بان الثقافة التنظيمية تشير الى منظومة المعاني والرموز السائدة في التنظيم¹.

ولقد استخدم مصطلح الثقافة التنظيمية كمظلة تاوي تحتها كثيرا من المفاهيم الانسانية، مثل: القيم، والنماذج الاجتماعية، والقيم الاخلاقية، والتكنولوجيا وتأثيراتها. ويعرف (Sehenn) الثقافة التنظيمية على أنها نموذج من الافتراضات الأساسية تخترع وتكتشف وتطور من قبل مجموعة معينة للتغلب على مشكلات معوقات التكيف الخارجي والتكامل الداخلي _ لها مصداقية معتبرة وتعلم للاعضاء الجدد لتكون أساسا معتبرا من الوعي والادراك والتفكير².

➤ وعرفها ايليوجاك (Elliot Jaeques) أن ثقافة المؤسسة هي طريقة التفكير والسلوك

الإعتيادي والتقليدي ،وتكون مقسمة ومشاركة بين أعضاء المؤسسة وتعلم شيئا فشيئا للأعضاء

¹ محمد قاسم القريوتي، "السلوك التنظيمي: دراسة للسلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة"، دار الشروق، عمان، 2000، ص151.

² امل احمد الفران، "الثقافة التنظيمية والتطوير الاداري في مؤسسات القطاع العام الاردني: دراسة تحليلية، المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية، عماد البحث العلمي، المجلد06، العدد01، 2003، ص16.

الجدد من أجل قبولها في المؤسسة¹.

➤ وقد عرف كيرت لوين K- LEUIN: الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من الإفتراضات و الإعتقادات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك بها أعضاء المنظمة².

➤ أيضا يعرفها القريوتي: بأنها الإفتراضات والقيم الأساسية التي تطورها جماعة معينة ، من أجل التكيف والتعامل مع المؤثرات الخارجية والداخلية ، والتي يتم الإتفاق عليها وعلى ضرورة تعليمها للعاملين الجدد و من أجل إدراك الأشياء والتفكير بها بطريقة معينة تخدم الأهداف الرسمية³.

➤ ويرى GOODMAN: أنه يمكن النظر إلى الثقافة التنظيمية باعتبارها قلب المؤسسة التي تشكل كيف تتصرف وحداتها ، وأنها مجموعة من معارف ومعتقدات العاملين، وتعليم العاملين الجدد كيف يفكرون ويتصرفون مع العملاء، العمل الجماعي، الإبتكار وإتخاذ القرار لجميع الأمور التي تؤثر بشكل مباشر على أداء المؤسسة⁴.

➤ ويمكن تعريف الثقافة التنظيمية بأنها: مجموعة من القيم والمبادئ والقوانين والتشريعات واللوائح التي تسنها المؤسسة لتنظيم عمل الهيئة وتكسبها لموظفيها من أجل إحترامها وإتباعها والإلتزام بها⁵.

➤ التعريف (Daft): مجموعة من القيم والمعتقدات والتصورات وطرائق التفكير التي يتقاسمها أعضاء المنظمة وتدرس للأعضاء الجدد التي تكون ملائمة وتتمثل في مشاعر غير مكتوبة⁶.

ومن خلال ما سبق نستخلص أن الثقافة التنظيمية هي نظام مشترك المعاني من قبل العاملين التي تميز

1

² فاطمة دريدي، "أنماط السلطة الإدارية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بشير بن منصور"، شهادة دكتوراه في علم الاجتماع ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2018، ص 19.

³ يونس مختار، "الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة ديون الترقية والتسيير العقاري"، شهادة ماجستير في علم اجتماع ، بسكرة ، 2015، ص06.

⁴ رباح معمر ومانع فاطمة، استخدام أبعاد الثقافة التنظيمية في التنبؤ بالرضا الوظيفي دراسة حالة موظفي المؤسسة الاستشفائية بمنظمة الشطية ولاية شلف، المجلد 17 ، العدد 27 ، 2021 ، ص 344.

⁵ هشام أحمد العشري، "أثر الثقافة التنظيمية في الأداء الوظيفي لموظفي الهيئات الحكومية في مملكة البحرين"، المؤتمر الثاني لمعاهد الادارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ص1141.

⁶ فراس حمزة، "أثر الثقافة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني فضيلة سعدان"، شهادة ماستر في علوم التسيير، إدارة موارد البشرية، جامعة محمد خيضر، 2020، ص 07.

المؤسسة عن باقي المؤسسات، وتتكون من مجموعة من القيم، المعتقدات، والمعايير، التوقعات التنظيمية التي تتبناها المؤسسة في تحقيق أهدافها¹.

الفرع الثاني: أهمية الثقافة التنظيمية

تؤدي الثقافة التنظيمية دوراً في غاية الأهمية في مصير المؤسسة يكمن ذلك بتحديد مسارها نحو النجاح أو الفشل من خلال ما تتركه من أثر على العاملين والعناصر التنظيمية وتكمن أهميتها فيما يلي²:

- تعتبر الثقافة التنظيمية من الملامح المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات وهي كذلك مصدر فخر و اعتزاز للعاملين بها خاصة إذا كانت تأخذ قيماً معينة مثل الابتكار والتميز والريادة.
- العاملون في المنظمات لا يؤدون أدوارهم فردياً أو كما يشتهون وإنما تنظيمي واحد، لذلك فإن الثقافة بما تحويه من قيم وقواعد وسلوكيات تحدد لهؤلاء العاملين السلوك الوظيفي المتوقع منهم، وتحدد لهم أنماط العلاقات في ما بينهم وبين المراجعين والجهة الأخرى التي يتعاملون معها كما إن ملبسهم ومظهرهم واللغة التي يتكلمون ومستويات الأداء، ومنهجيتهم في حل المشكلات تحدد ثقافة المنظمة وتدريبهم عليها وتكافئهم على إتباعها.
- الثقافة التنظيمية تجل المؤسسة تتبنى أهمية التغيير كشرط أساسي للتميز والتفوق من أجل مواكبة التطورات الحاصلة، إذ كلما كانت قيم المؤسسة تتسم بالمرونة، كلما كانت المؤسسة أقدر على التغيير وأحرص على الاستفادة منه³.

تعمل الثقافة على جعل سلوك الأفراد ضمن شروطها وخصائصها، كذلك فإن أي اعتداء على أحد بنود الثقافة أو العمل بعكسها سيواجه بالرفض. وبناء على ذلك فإن للثقافة دوراً كبيراً في مقاومة من يهدف إلى تغيير أوضاع الأفراد في المنظمات من وضع إلى آخر⁴.

¹ غيلاني حورية، "أثر الثقافة التنظيمية على استراتيجيات إدارة التغيير دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الاسمنت Snmce بتقريت"، شهادة ماستر أكاديمي في إدارة أعمال، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2017، ص 02.

² أسماء حنين وعالية قراط، "تأثير الثقافة التنظيمية على عملية الترقية في المؤسسة دراسة ميدانية بكلبات"، شهادة ماستر في علم اجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة احمد دراية أدرار، الجزائر، 2018، ص 41.

³ يحيى عبد المالك، "الثقافة التنظيمية"، مجلة أفق للعلوم، جامعة الجلفة، العدد السادس، ص 301.

⁴ خالد ذيب و حسين أبو زيد، "أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2010، ص 16.

- تعزيز استقرار النظام من خلال التنسيق والتعاون الدائم بين مختلف أقسام وإدارة المنظمة وأعضائها، وتشكيل السلوك من خلال مساعدة الأفراد على فهم ما يدور حولهم¹.

وفي رأي آخر، أن ثقافة المنظمة تؤدي إلى:

- تكوين شخصية مستقلة للمؤسسة عن بقية المؤسسات .
- تحقيق إنتماء الأفراد للمنظمة وتحفيزهم لها .
- تحقيق التوازن بين مختلف مصالح الأفراد العاملين .
- تحديد المعايير السلوكية للأفراد في تنفيذ أعمالهم .
- تخفيض معدلات دوران العمل ومسبباته وخاصة ترك العمل .
- تمكن المؤسسة من التحكم التنظيمي بإتجاهات وسلوكيات الأفراد².
- تنمية الشعور بالأحداث والقضايا المحيطة .
- تحديد مجالات الإهتمام المشترك .
- التعرف على الأولويات الإدارية .
- التنبؤ بأنماط التصرفات الإدارية في المواقف الصعبة والأزمات .
- تعزيز الأدوار القيادية والإرشادية المرغوبة .
- ترسيخ أسس تخصيص الحوافز والمراكز الوظيفية .
- توفير معايير لما يجب أن يقوله أو يفعله العاملين .
- تحديد معايير الإستقطاب والإختيار والترقية والإستغناء.

¹ مريم برجرجة، "أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي دراسة حالة لمديرية التربية"، شهادة ماستر في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015، ص13.

² موسى خليل، الإدارة المعاصرة (المبادئ، الوظائف، الممارسة)، ط 1، المؤسسة الجامعية، بيروت - لبنان، 2005، ص 42 .

- توفير إدارة رقابية ذاتية للسلوك وأنماط الإتجاهات المرغوبة¹.

كما أن الثقافة التنظيمية تؤدي دورا هاما في تسيير التنوع الثقافي، حيث تعد واحدة من الدعامات الأساسية لكل سياسات تسيير التنوع، هذا الأخير الذي يفرض ثقافة تنظيمية مركزة على مبادئ إحترام الاختلافات،... وبإمكانها جعل التنظيم أكثر نجاعة².

الفرع الثالث: خصائص الثقافة التنظيمية

تشير الثقافة التنظيمية إلى نظام من المعاني المشتركة التي يتمسك بها الأعضاء، وتتميز المنظمة عن غيرها من المنظمات الأخرى، وهذا النظام من المعاني هو في حقيقة الأمر عبارة عن خصائص أساسية للقيم التنظيمية التي تعبر عن جوهر الثقافة التنظيمية³.

تتصف ثقافة المنظمة بمجموعة من الخصائص أهمها:

1. ثقافة المنظمة نظام مركب:

تتكون الثقافة التنظيمية من عدد من المكونات أو الأجزاء الفرعية المتفاعلة فيما بينها في تكوين ثقافة المنظمة وتشمل الجانب المعنوي من القيم والأخلاق والمعتقدات والأفكار التي يحملها الفرد، والجانب السلوكي من عادات وتقاليد أفراد المجتمع والآداب والفنون والممارسات المختلفة، والجانب المادي من أشياء ملموسة ينتجها أفراد المجتمع⁴.

2. ثقافة المنظمة نظام متصل مستمر متكامل:

هي كيان مركب تتجه بإستمرار إلى خلق الإنسجام بين عناصرها المختلفة، لأن أي تغيير يطرأ على أحد جوانبها لا يلبث أن يعكس أثره على باقي مكوناتها ولكونها من صنع الإنسان وخلقها، تمارس بواسطة

¹ ثابت عبد الرحمن إدريس ، إدارة الأعمال نظريات نماذج تطبيقات ، ط 1 ، الدار الجامعية الإبراهيمية ،الإسكندرية ، 2005 ، ص 64 .

² براهيمة صونية، محاضرة في مقياس الثقافة التنظيمية، الاولى ماستر، علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، ص06.

³ بوبكر منصور، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بسوء السلوك التنظيمي في الإدارة العمومية الجزائرية"، شهادة ماجستير في علم النفس، كلية الأدب والعلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007 ، ص 30.

⁴ إلياس سالم، "تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة الشركة الجزائرية للالمنيوم ALGAL - وحدة EARA"، شهادة ماجستير في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2006، ص 19-20.

كل أعضاء المنظمة فإن كل جيل في المنظمة يعمل على تسليمها للأجيال اللاحقة مع مراعاة أنها لا تنتقل من جيل إلى جيل آخر بطريقة فطرية أو غريزية، وإنما يتم تعليمها وتوريثها عبر الأجيال في المنظمة عن طريق التعلم والمحاكاة.

3. ثقافة المنظمة نظام متغير متطور تراكمي:

لا تعني إستمرارية ثقافة المنظمة وتناقلها عبر الأجيال كما هي عليه بل أنها في تغيير مستمر، حيث يمكن أن يدخل عليها ملامح جديدة ويمكن أن تفقد ملامح قديمة، تتزايد الثقافة من خلال ما تضيفه الأجيال إلى مكوناتها من عناصر وخصائص وطرق إنتظام وتفاعل هاته العناصر والخصائص .

ويمكن إبراز خصائص أخرى للثقافة التنظيمية تتمثل فيما يلي :

- **الثقافة خاصة إنسانية إجتماعية:** فهي من صنع الإنسان وإبداعه، كما أنها تمارس من قبل جميع أعضاء المجتمع بأشكال مختلفة حسب إختلاف منابع ومصادر ومكونات ثقافتهم؛
- **الثقافة تكتسب:** حيث تنتقل من جيل إلى جيل من خلال التعلم والتلقين والتدريب والممارسة والمحاكاة؛
- **الثقافة سريعة التكيف:** بمعنى أنها تتصف بالمرونة والقدرة على الإنسجام؛
- **الثقافة تواجه الصراع:** كثيرا ما يحدث صراع بين الثقافات المختلفة والمتعارضة فقد تتصارع الثقافة القديمة مع الجديدة، وكذلك تتصارع ثقافات الجماعات المختلفة من حيث الزمان أو المكان

أو اللغة أو الدين أو المعطيات الإنسانية الأخرى ¹.

المطلب الثاني: أنواع ووظائف الثقافة التنظيمية

الفرع الأول: أنواع الثقافة التنظيمية

يمكن أن نحدد أنواع الثقافة التنظيمية من خلال عدة أسس ومعايير فإذا أردنا أن نحددها على أساس

¹ آيت إبراهيم حولة، "أثر الثقافة التنظيمية على إدارة التميز دراسة حالة مؤسسة Prolipos لإنتاج المواد الدسمة ومشتقاتها"، شهادة ماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال مؤسسة، جامعة أم البواقي، 2015، ص11.

توجه المنظمة وأهم مرتكزاتها لوجدنا¹.

وفيما يلي أبرز أنواعها²:

1. **الثقافة البيروقراطية:** تحدد فيها المسؤوليات والسلطات، فالعمل فيه يكون منظماً، ويتم التنسيق بين الوحدات، وتسلسل السلطة بشكل هرمي وتقوم على التحكم والإلتزام.
2. **الثقافة الإبداعية:** تتميز بتوفير بيئة العمل التي تشجع وتساعد على الإبداع ويتصف أفرادها بالجرأة والمخاطرة في إتخاذ القرارات ومواجهة التحديات.
3. **الثقافة المساندة:** تتميز بيئة العمل بالصدقة والمساعدة فيما بين العاملين فيسود جو الأسرة المتعاونة، وتوفر المنظمة الثقة والمساواة والتعاون، ويكون التركيز على الجانب الإنساني فيها.
4. **ثقافة العمليات:** ينحصر إهتمام هذه الثقافة في طريقة إنجاز العمل وليس النتائج التي تتحقق، فينتشر الحذر والحيطه بين الأفراد الذين يعملون على حماية أنفسهم، والفرد الناجح هو الذي يكون أكثر دقة وتنظيماً، ويهتم بالتفاصيل في عمله.
5. **ثقافة المهمة:** وتركز هذه الثقافة على تحقيق الأهداف وإنجاز العمل وتهتم بالنتائج، وتحاول إستخدام الموارد بطريقة مثالية من أجل تحقيق أفضل النتائج بأقل التكاليف.
6. **ثقافة الدور:** وينصب تركيزها على نوع التخصص الوظيفي وبالتالي الأدوار الوصفية أكثر من الفرد، وتهتم بالقواعد والأنظمة.
7. **الثقافة الضعيفة:** يتم إعتناقها بقوة من اعضاء المنظمة ولا تحظى بالثقة والقبول الواسع منهم وتفتقر المنظمة الى التمسك المشترك بالقيم والمعتقدات، وهنا فان العاملين سيجدون صعوبة في التوافي والتوحد مع المنظمة أو مع أهدافها وقيمها، وهذا راجع لعدة اسباب منها:
- سلوك تحيز المسؤولين لأفكارهم، وإعتبار أنفسهم حاملين للحقيقة.

¹ شيباني سميحة وعبيش سامية، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بأداء العاملين دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية"، شهادة ماستر في علم الإجتماع، تخصص عمل وتنظيم، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2015، ص 59.

² بطرس حلاق، "السلوك التنظيمي"، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020، ص 58-59.

- عدم أخذ المسيرين بعين الاعتبار متطلبات الزبائن، مصالح المساهمين وكذا متطلبات الموارد البشرية.
 - إلتسام هذه الثقافات بالعدائية، وذهنية اتخاذ القرار.
 - يعد هذا النوع من الثقافة رهان لمستقبل المنظمة، بإعتبار أنه لا يساعد على التغيير، نظرا لإصرار المسيرين على تطبيق إستراتيجيات تجاوزتها الأحداث، ورفض تحمل مسؤولية التغيير.
- أما لإقتراب نهاية حياتهم المهنية أو لخشية الاصطدام بمعارضة الآخرين، أو لكونهم يفتقدون الشجاعة¹.
- 8. ثقافة الإنجاز:** وتقترب سماتها من سمات النوع السابق من الثقافة حيث يتم التركيز على الأهداف، إذ للعاملين إلتزام مشترك وحماس قوي للوصول إلى الأهداف².

وهناك ثلاثة انواع للثقافة التنظيمية هي³:

- **الثقافة التنظيمية المتكاملة:** هي مجموعة من الانماط السلوكية والمفاهيم والقيم لضمان سيادة الثقافة المتكاملة.
- **الثقافة التنظيمية المتباينة:** هي مجموعة من العلاقات الثقافية تحكمها المتغيرات المتعلقة بالوضع الطبقي.
- **الثقافة التنظيمية الغامضة:** يؤكد هذا التصنيف على عدم وجود قيم او معتقدات مشتركة بين الافراد ويعتبر كل فرد جزء من المدرسة ويسعى جاهدا للحفاظ عليها.

الفرع الثاني: وظائف الثقافة التنظيمية

تمثل ثقافة المنظمة المحرك الأساسي لنجاح أي منظمة ، فهي تلعب دورا كبيرا في تماسك الأفراد و الحفاظ على هوية الجماعة ذلك أنها أداة فعالة في توجيه سلوك العاملين ومساعدتهم على الإلتزام إتجاه

¹ خلود زهرة، "الثقافة التنظيمية كاحد العوامل المؤثرة على الاداء الوظيفي"، جامعة خميس مليانة، مجلة الاقتصادية الجديدة، العدد9، 2013 ص 266-267.

² بن عواطة محمد الصالح، "اثر الثقافة التنظيمية على الاداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة ميدانية بمؤسسة نور الدين للإنتاج الصناعي للمنتجات الخرسانية غير المجمععة"، شهادة ماستر في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2014 ص5-6.

³ نجوى يوسف جمال الدين، "الثقافة التنظيمية في الفكر التربوي المعاصر"، العلوم التربوية، العدد 3، الجزء 1، 2014.

أعمالهم بصورة أفضل إعتامادا على القواعد واللوائح غير الرسمية التي تعتبر مرشداً لكيفية التصرف في مختلف المواقف.¹

ومن بين هذه الوظائف المهمة نذكر منها²:

1. **إعطاء الأفراد بالمنظمة هوية تنظيمية:** من خلال مشاركة العاملين نفس المعايير والقيم والمدرجات التي تمنحهم شعور موحد مما يساعد على تطوير الإحساس بغرض مشترك وشعورهم بهوية تنظيمية وكلما كان للفرد القدرة على التعرف على أفكار وقيم المنظمة كلما قوي ارتباط العاملين بها وقوي شعورهم بأنهم جزء منها.
 2. **تسهيل الإلتزام الجماعي:** عند شعور الأفراد بالإلتزام القوي للمؤسسة بفعل الثقافة العامة المسيطرة مما يشعرون أن إهتمامات المؤسسة أكبر من إهتماماتهم الشخصية.
 3. **تعريف إستقرار النظام:** من خلال التشجيع على التعاون بين أعضاء المؤسسة من خلال الشعور بالهوية المشتركة والإلتزام ولأنها توفر للأفراد المعايير.
 4. **تعريف الفرد بالحدود:** من خلال معرفته الإختلافات الموجودة بين المؤسسة وبقية المؤسسات الأخرى ومعرفة السلوك المسموح في ظرف أوقات معينة.
 5. **توفير:** آلية السيطرة والإرشاد على أفراد المنظمة.
- فمن خلال هذه الوظائف تتضح قوة الثقافة التنظيمية وتأثيرها.
6. **بالمنظمة تدعيم وتوضيح معايير السلوك:** فالثقافة تقود أفعال وأقوال العاملين، مما يحدد بوضوح ما ينبغي قوله أو عمله في كل حالة من الحالات وبذلك يتحقق إستقرار السلوك المتوقع من الفرد في الأوقات المختلفة ، وكذلك السلوك المتوقع من عدد من العاملين في نفس الوقت³.

¹ بوغرة نادية، "الثقافة التنظيمية والإلتزام الوظيفي دراسة ميدانية المؤسسة الوطنية للحيوفيزياء بحاسي مسعود"، شهادة ماستر في علم إجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة مسيلة، 2013، ص33.

² حنيني فاطمة، "دور الثقافة التنظيمية في التوافق المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بشركة الأشغال العمومية والترقية العقارية"، شهادة ماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة أدرار، 2014، ص 72-73.

³ إيهاب فاروق مصباح العاجز، " دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي" شهادة ماجستير في إدارة عمال، الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2011، ص 18.

7. تشكيل السلوك من خلال مساعدة الأفراد على فهم ما يدور حولهم: فالثقافة التنظيمية توفر مصدرا

للمعاني المشتركة التي تفسر لماذا تحدث الأشياء على نحو ما، وبتحقيق الوظائف السابقة حيث تعمل الثقافة على ربط أفراد المنظمة مع بعضهم البعض ويساعد على تعزيز السلوك في العمل¹.

المطلب الثالث: مستويات وأبعاد الثقافة التنظيمية

في هذا المطلب سوف نتطرق من خلاله إلى ذكر مختلف المستويات التي نقسم بها الثقافة التنظيمية إضافة إلى سرد الأبعاد المختلفة حسب وجهات نظر الباحثين وراء الكتاب التي تتصف بها .

الفرع الأول: مستويات الثقافة التنظيمية :

ينتمي كل منا إلى عدد من الجماعات أو شرائح المجتمع في وقت واحد ، فالناس يحملون صفات جديدة متعددة من البرمجة الذهنية السائدة في هذه المستويات المختلفة من الثقافة والتي تتمثل في ثقافة المجتمع ثقافة النشاط ، ثقافة المنظمة ، إضافة إلى ثقافة الجماعات المهنية (فرق العمل) .

1.ثقافة المجتمع : تتمثل الثقافة في هذا المستوى في القيم والاتجاهات والمفاهيم السائدة في المجتمع الذي تعمل به المنظمة ، وينقل الأعضاء ثقافة هذا المجتمع إلى المنظمة ، فتتأثر هذه الثقافة بعدد من القوى الإجتماعية ، مثل النظام السياسي أو العولمة ، فتؤثر ثقافة المجتمع على إستراتيجية المنظمة وأهدافها ، ومعاييرها ، وممارساتها ، ولكي تحظى المنظمة بالقبول والشرعية يجب عليها أن تكون إستراتيجياتها وسياساتها متوافقة مع المجتمع الذي تعمل به.²

2.ثقافة النشاط (الصناعة) : إن القيم والمعتقدات الخاصة بمنظمة ما نجدها معتنقة في الوقت نفسه من طرف معظم المنظمات العاملة في نفس النشاط (الصناعة) ،أي أن هناك تشابه في الثقافات التنظيمية العاملة في نفس النشاط ،ما من شأنه تكوين نمط معين داخل الصناعة يكون له تأثير على

¹ -أبو بكر و مصطفى محمود، الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية،الدار الجامعية ، الإسكندرية ،2007، ص 416.

² صليحة معزة وحياة بوشليطة،"أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين دراسة ميدانية بجامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل"، شهادة ماستر في علوم التسيير، إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، جيجل ، 2018، ص22.

نمط اتخاذ القرار مثل : نمط حياة الأعضاء ، نوع الملابس ، ويتضح في النمط الوظيفي للبنوك والفنادق¹.

3. الثقافة الداخلية للمنظمة: ويقصد بها مجموع من العوامل الثقافية المشتركة بين الأفراد وجماعات العمل داخل المنظمة وتعامل الأفراد واحتكاكهم الدائم ببعضهم البعض إضافة إلى الأطر والسياسات التنظيمية التي تحددها المنظمة مما من شأنه أن يوجد نمطا تفكيريا وثقافيا متجانسا لدى الأفراد ، مما يمكن أفراد المنظمة من الالتزام بتنفيذ سياسات وقرارات المنظمة وتحقيق أهدافها ، وذلك أنه حسب هوفستيد فإن التمييز يتحقق من خلال إيجاد نمط مشترك للتفكير والتصرف لدى الأفراد².

4. ثقافة الجماعات المهنية (فرق العمل) : وهو مايتعين على إدارة المنظمة بإحداث نوع من التلاحم والتعاون بين أعضاء وفريق العمل بغية الحصول على مستوى مرتفع من الأداء ، ذلك أن لجماعة العمل دور مهم في رفع مستوى العاملين ، إذ أن هناك مجموعة من الثقافات داخل يمكن تقسيمها حسب مستويات هرمية ، الإدارة العليا والإطارات السامية والمتوسطة وأعاون التحكم ، وتعيين إداريين وعمال أو حسب الوحدات الفرعية : قسم مصلحة وورشة وهذا ما يقصد به بفريق الجماعة³.

5. الثقافات الفرعية : ويتحدث عنها "Edger" هي تلك الثقافة التي تخص مجموعة من الاعضاء الذين يشاركون في العقيدة وطريقة التفكير وغير ذلك ،ولهم سمة مميزة عن ثقافة التنظيم التي يتعاملون بها وهذا له ايجابية أحيانا في طرح حلول مختلفة لمشاكل معينة وأحيانا تشكل صراعا مع الثقافة التنظيمية للتنظيم⁴.

- وهناك تقسيم آخر لمستويات الثقافة التنظيمية والمتمثلة في ثلاث مستويات وهي كالتالي :

¹ - فلاح حسن عداي الحسيني ، الإدارة الإستراتيجية : مفاهيمها-مداخلها وعملياتها المعاصرة ، دار وائل للنشر ، عمان الأردن،2000،ص94.
1-Med Nouiga,la conduit du changeme par la qualité dans un contescte sociocultuel essai de modélisation systémique et application à l'entreprise marocaine thésée de doctorat en génie industrielle dirigé par p.truchot ensam paris,2003,p69.

³-رضوان بواب ، ماهية وأبعاد الثقافة التنظيمية ،كتاب جماعي بعنوان قضايا سوسيو تنظيمية ،ابراهيم توهامي وآخرون ، البدر الساطع للطباعة والنشر ، العلمة -الجزائر،2013، ص 82-83 .

⁴ - محمد الصيرفي، التطوير التنظيمي، ط1 ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2007، ص 260 .

المستوى الأول : ويتضمن الأشياء التي يقوم الإنسان بصنعها والتي تتمثل في التصرفات وسلوكيات الأفراد والإحتفالات والشعائر داخل المنظمة والقصص والرموز والطقوس.¹

المستوى الثاني : القيم : وهو المستوى الأقل ظاهرياً للثقافة ، وتعني القيم ما يتم اعتباره مهماً يستحق التفضيل ، وما هو صحيح وما هو خطأ فكل ثقافة تغرس في الأعضاء مجموعة قيم تساعد في تحديد السلوك المقبول والسلوك المرفوض ، كما تساعد في تحديد ما هو خطأ ، وهذه القيم تشكل الأساس للبعد الأول الظاهري ، فمثلاً نجد في ثقافة الجد والعمل اهتماماً بقيم النجاح والتفوق ، في حين نجد في ثقافة القوة والتركيز على الفوز على الآخرين والتغلب عليهم.²

المستوى الثالث : ويشير إلى الفرضيات وهي الأشياء التي توجه سلوك العاملين داخل المؤسسة ويحدد كيفية فهم هؤلاء الأفراد لما يدور حولهم.³

الفرع الثاني : أبعاد الثقافة التنظيمية

يتداخل الحديث عن أبعاد الثقافة التنظيمية مع خصائصها تارة ومع عناصرها ومكوناتها تارة أخرى.

إن الآراء تختلف في الأبعاد الرئيسية للثقافة التنظيمية ، ويمكن تلخيصها في العناصر التالية:⁴

1-أهمية التنمية الإدارية والتدريب : وهو درجة ما توليه الإدارة من إهتمام لتدريب وتطوير العاملين فالإستثمار في العنصر البشري يعتبر من أهم أنواع الإستثمارات لما يسببه من ثقة في النفس للمتدرب

لتحقيق أهدافه ويرفع من معنوياتهم وبالتالي يؤدي لتقليل معدل الدوران للعاملين في المشروع .

- وإذا حدث وأن تبنت الإدارة نظرة ضيقة للنشاط التدريبي كأن تعتبره نشاط قصير الأجل ، وينتظر منه عائد ، وأن ميزانيته محدودة ، أو تنظر إليه على أنه نشاط إداري ، فإن هذه الثقافة سوف تنعكس على الأفراد بحيث يتكون لديهم إنطباع بأن هذا النشاط غير جدي ، ويفتقد إلى المصداقية أما إذا كانت الثقافة التنظيمية مبنية على أساس أن التدريب هو إستثمار ، وأن تراكم مهارات العاملين يمثل قوة تنافسية

¹-هاروش نور الدين محمد ، علم الإدارة بالمدرسة التقليدية في الهندرة ، ط2 ، دار الايام للنشر والتوزيع، عمان ، 2015 ، ص 100 .

²-مصطفى محمود أبو بكر ، التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة ، دار الجامعة ، مصر ، 2005 ، ص 410 .

³-موسى اللوزي ، التنظيم وإجراءات العمل ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2002 ، ص 231 .

⁴- ماجد عبد المهدي مساعدة ، إدارة المنظمات منظور كلي، دار المسيرة، الأردن ، 2013 ، ص 324 .

متقدمة في الأجل البعيد ، وتوضع موازنة التدريب بحيث تتيح لكل فرد فرصة المشاركة في التدريب مثل هذه الثقافة سوف تجعل الإدارة تعتبر التدريب كمنشأ أساسي وضمن أولويات التدريب .¹

8- الأمن الوظيفي : وهو مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل : الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية ، الأمن من إجراءات إدارية تعسفية الأمر الذي يؤدي إلى الإستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء .

-أي عندما يسود شعور عام لدى العاملين بالمؤسسة بالأمن والإستقرار الوظيفي، وأنه لا توجد المخاوف المرتبطة بمشاعر التهديد بالفصل من العمل ،أو توقف نشاط المؤسسة ، فإن ذلك يعكس ثقافة تنظيمية قوية وإيجابية قادرة على تمكين أفرادها من الإحساس بالأمن والإستقرار الوظيفي ، ومن ثم إرتفاع مستوى دافعية الأفراد إلى المشاركة الإيجابية في تطور وتقدم المؤسسة .²

➤ **كما يرى " هوفستيد "** أن المنظمة مرتبطة بالثقافة ، وأن كل شخص بثقافة معينة سيفضل نوعا معينا من هيكلية المنظمة ، بالتنسيق مع قيمه ويلي حاجاته ، تعد مرجع قاعدي فكري بقيم ومبادئ يستند إليها لتوجيه أفكاره وأفعاله وآرائه ، وأقواله وسلوكاته ، أو بالأحرى تحكم علاقاته وتفاعلاته داخل المنظمة وعلى هذا الأساس قام " هوفستيد " بتحديد هذه الأبعاد الرئيسية للثقافة التنظيمية والتي تتمثل فيما يلي :

• **التفاوت في السلطة (النفوذ الوظيفي):** يظهر هذا البعد مدى وجود تباعد في المراكز الإدارية ، ويعبر كذلك عن مدى وجود المركزية والقاعدية والهرمية داخل التنظيم (المؤسسة) ، ومدى بروز المنصب والسلطة داخل المؤسسة .

والثقافة التنظيمية التي تملك درجة عالية من النفوذ الوظيفي يخضع أفرادها للسلطوية والتسلسلية وخضوع الأفراد الأقل سلطة وقوة لأصحاب المراكز مع إمكانية عدم التعبير عن آرائهم وعن رفضهم للقرارات في بعض الأحيان .³

¹ - إبتهاش شكري بشير ، أثر بعض عناصر الثقافة التنظيمية على الاستعداد لمواجهة الأزمات في مستشفى ناصر ، رسالة ماجستير ، تخصص إدارة كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2007 ، ص 19 - 20 .

² - عزوي عمر وعلمواوي أحمد ، الثقافة التنظيمية مدخل لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في منظمات الأعمال ، وقائع الملتقى الوطني حول إدارة الجودة الشاملة وتنمية أداء المؤسسة ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة د.طاهر مولاي ، سعيده ، 2010 ، ص 06 .

³ - محمد سعيد أنور سلطان ، السلوك التنظيمي ، ط 1 ، الدار الجامعية الجديدة ، الإسكندرية ، 2003 ، ص 438 - 439 .

- **الفردية مقابل الجماعية** : ويقصد بها إلى أي مدى يعمل الأفراد داخل التنظيمات بشكل جماعي أو بشكل فردي ، وهذا يرجع إلى الثقافة العامة لكل دولة ، فمثلا في الوقت الذي يميل فيه اليابانيون إلى الأداء الجماعي ، يميل الأمريكيون إلى الأداء الفردي .

المبحث الثاني : ماهية المسؤولية الاجتماعية

مع ترسيخ وانتشار مفهوم المسؤولية الاجتماعية أصبح من الصعب على المؤسسات التغاضي عن دورها التنموي ، وإحساسها بالمسؤولية الاجتماعية داخل المجتمع . وأهمية هذه المشاركة الاجتماعية لا تكمن فقط في الشعور بالمسؤولية وإنما أصبحت أمرا ضروريا لكسب تعاطف المجتمع وإحترامه وبالتالي النجاح والإقبال من الجماهير .

المطلب الأول : مفهوم المسؤولية الاجتماعية وأهميتها

الفرع الأول : مفهوم المسؤولية الاجتماعية

يكون من الصعب في كثير من الأحيان الإتفاق على تحديد تعريف معين في إعطاء مضمون شامل وجامع ومتعلق لظاهرة ما وتزداد هذه الصعوبة كثير إذا ما اقتترنت بالعلوم السلوكية والبحث في المجتمع وفي مايلي بعض التعاريف المهمة في هذا المجال

➤ **عرف (بيتر دراكر 1977) المسؤولية الاجتماعية على:** "أنها التزام المنشأة إتجاه المجتمع الذي تعمل فيه"¹.

➤ **كما عرفها (strier 1979) على أنها:** "إستجابة لتوقعات المجتمع من المنظمة والتي يفرض عليها أن تبادر للقيام بها، لتتحمل مسؤوليتها إتجاه المجتمع وبصورة تفوق مستوى خضوعها للقانون ،مع مراعاة عدم الإضرار بمصالح المنظمة وتحقيق عائد مناسب على الإستثمارات"².

تعمل فيه"³.

¹ - طاهر محسن منصور وصالح مهدي محسن العامري ، **المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال** ، ط3 ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن ، 2010 ، ص49 .

² - محمد فلاق ، **المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال** ، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان ، 2016 ، ص44 .

³ - بن جيمة مريم ، بن جيمة نصيرة ، **المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة، الملتقى الدولي الثالث جامعة بشار حول الأعمال والمسؤولية** يومي 14-15 فيفري 2012 ، ص 4 .

- وأيضاً عرف (Drucker) المسؤولية الاجتماعية على أنها: "إلتزام المؤسسة اتجاه المجتمع الذي
- عرفها (فيليب كوتلر ونانسي لي 2005): بأنها "إلتزام بتحسين رفاهية المجتمع من خلال ممارسة أعمال إختيارية تقديرية والمساهمات بالموارد المؤسسية"¹.
- عرفها(سوندرا هولميس) على أنها: "إلتزام من طرف منظمات الأعمال إتجاه المجتمع الذي تعمل فيه وذلك عن طريق المساهمة في مجموعة كبيرة من الأنشطة مثل محاربة الفقر ، تحسين الخدمات الصحية ومكافحة التلوث ،خلق فرص العمل ، حل مشكلات السكن والمواصلات وغيرها"².
- مما سبق يمكننا تعريف المسؤولية الاجتماعية على: " أنها نشاط أوإلتزام تقوم به المؤسسة إتجاه المجتمع بهدف تحقيق الرفاهية له ."

الفرع الثاني : أهمية المسؤولية الاجتماعية

❖ بالنسبة للمؤسسة :

- تحسين صورة المؤسسة في المجتمع وخاصة لدى العملاء والعمال .
- تمثل المسؤولية الاجتماعية تجاوبا فعال مع التغيرات الحاصلة في حاجات المجتمع .
- كما أن هناك فوائد أخرى تتمثل في المردود المادي والأداء المتطور من جراء تبني هذه المسؤولية.

❖ بالنسبة للمجتمع :

- الإستقرار الإجتماعي نتيجة لتوفر نوع من العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص وهو جوهر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة .
- تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمجتمع .
- إزدياد الوعي بأهمية الإدماج التام بين المؤسسات ومختلف الفئات ذات المصالح .

¹ - Marie –Francoise Guyonnaud;Frédérique Willard,Du management environnemental au développement

durable des entreprises, ADEME,Mars,2004,p5.

² - مدحت محمد أبو النصر ، المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، 2015 ، ص 32.

- الإرتقاء بالتنمية انطلاقا من زيادة تثقيف والوعي الإجتماعي على مستوى الأفراد وهذا مايساهم بالإستقرار السياسي والشعور بالعدالة الإجتماعية¹.

❖ بالنسبة للدولة :

- تخفيض الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهماتها وخدماتها الصحية والتعليمية والثقافية والإجتماعية الأخرى .
- يؤدي الإلتزام بالمسؤولية الإجتماعية إلى تعظيم عوائد الدولة بسبب وعي المؤسسات بأهمية المساهمات العادلة والصحية فيتحمل التكاليف الإجتماعية².
- المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها من المجالات³.

✓ ويرى كل من (قهوجي وحسان) : أن أهمية المسؤولية الإجتماعية للمنظمات تكمن في النقاط التالية:

1. المسؤولية الإجتماعية تحسن قدرة المنظمة على جذب وإبقاء أصحاب المصالح بإختلاف مسمياتهم .
2. تشريع القوانين والتشريعات التي يفترض أن تستوعب كل التفاصيل المرتبطة في المجتمع .
3. تعمل المسؤولية الإجتماعية على تحسين سمعة المنظمة وصورتها الايجابية لدى أصحاب المصالح .
4. تؤذي المسؤولية الإجتماعية إلى المحافظة على معنويات العاملين والتزامهم وإنتاجيتهم بشكل مرتفع .

¹- خباياة عبد الله ، خباياة صهيب، المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة الجزائر ، الملتقى الدولي الثالث لمنظمات الأعمال والمسؤولية الإجتماعية ، يومي 14 -15 فيفري 2012 ، ص 8 .

²- محمد زرقون ، عمري جميلة ، العمري بليلة أم السعد ، أهمية الحكومة في تحقيق المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات، الملتقى العلمي حول آليات حوكمة المؤسسات ومتطلبات تحقيق التنمية المستدامة، جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، يومي 25-26 نوفمبر 2013 ، ص 9 .

³- أسماء بن لعمودي ، أخلاقيات الأعمال وأهميتها في تعزيز المسؤولية الإجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماستر ، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة ، سنة 2015 ، ص 17 .

5. عند إعداد عاملين ماهرين ثقافيا ينبغي أن يتضمن عنصر المسؤولية الاجتماعية الأولية في إعداداتها فهي تقع في قلب الثقافة التنظيمية .
6. تبرز المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر المدراء عملا مميذا .
7. المسؤولية الاجتماعية تعني دقة انجاز العاملين من خلال توفير الاحتياجات لهم ولضمان التمتع بحقوقهم وتلبي مصالحهم وتحقيق أهدافهم .
- وبين (Mwangangi et al) أنا المسؤولية الاجتماعية تعمل على تحسين رفاهية المجتمع والالتزام في التعلم المجتمعي والتدريبي و بناء القدرات والتعاون والمشاركة المجتمعية والتبرعات ، الخيرية والأهداف الإنمائية وإيجاد عالم يقل فيه الفقر والجوع والمرض وتكافؤ فرص وبيئة أكثر صحية ، وحماية حقوق الإنسان ،ويمكن القول أن المسؤولية الاجتماعية وسيلة لمشاركة الآخرين في النجاح وتحقيق الخير الإجتماعي لكافة شرائح المجتمع باختلاف مسؤولياتهم المجتمعية ، وكذلك أن المنظمة التي تتبع في سياستها المسؤولية الاجتماعية تستطيع أن تحكم على نفسها بالصدق والشفافية بمعنى التقييم الذاتي ولها تأثير في تحقيق الرفاهية المجتمعية مع فرص أكبر في الحصول على المواهب والمبدعين في العمل لديها والحصول على الدعم المجتمعي¹.

🚩 كما تبرز أهمية المسؤولية الاجتماعية أيضا من خلال :

- 1- زيادة التكافل الاجتماعي بين مختلف شرائح المجتمع من خلال خلق شعور عالي بالانتماء من قبل الأفراد ، مثل المعوقين وقليلي التأهيل والأقليات والشباب .
- 2- تحسين نوعية الحياة في المجتمع سواء من ناحية البنية التحتية أو الناحية الثقافية والاجتماعية².
- 3- خلق جو من الثقة داخل المؤسسة ، الأمر الذي يؤدي إلى التزام أقوى من العاملين وزيادة روح الابتكار .
- 4- إنشاء علاقات جيدة مع أصحاب المصالح والمجتمع.

¹ - قهواجي أمينة وحكيم وحسان، "دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة"، المؤتمر الدولي الثالث عشر حول المسؤولية الاجتماعية، 2016، ص 5-6 .

² - منال محمد عباس ، المسؤولية الاجتماعية بين الشراكة وآفاق التنمية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2014 ، ص 30-32 .

ومن هنا تبرز أهمية تبني المؤسسات للخطاب المجتمعي والتي تسعى من خلاله إلى تحقيق جملة من المنافع منها المساهمة في التنمية الاقتصادية للمنطقة والحفاظ على البيئة ونشر القيم الإنسانية¹.

المطلب الثاني : مبادئ و أبعاد المسؤولية الاجتماعية

الفرع الأول : مبادئ المسؤولية الاجتماعية .

تعددت و تنوعت أفكار و وجهات نظر الباحثين حول كيفية صياغة مبادئ المسؤولية الاجتماعية إلا أنها انفتحت من حيث المضمون و الهدف الذي تصبو إليه ، ومن رؤى هؤلاء الباحثين نجد نظرة David Guler الذين قسموا مبادئ المسؤولية إلى ثلاثة أقسام وهي الإستدامة و الشفافية و المساءلة .

1- الإستدامة :

هي تلبية الإحتياجات الإقتصادية و الإجتماعية و البيئية الأساسية للجميع ، و تمتد لتشمل كل الفرص المتاحة من أجل تحقيق حياة أفضل ، وهي كذلك القدرة على التحمل و المسؤولية².

2- الشفافية : ينبغي أن تتحلى المنظمة بالشفافية في قراراتها و أنشطتها التي تؤثر على المجتمع و البيئة ، كما ينبغي عليها أن تفصح على نحو واضح و دقيق و تام عن سياستها و قراراتها و أنشطتها التي تكون مسؤولة ، و يجب أن تكون هذه المعلومات متاحة للأشخاص المتأثرين أو المحتمل تأثرهم بشكل جوهري من قبل المنظمة ، و ينبغي أن تقدم هذه المعلومات في الوقت المناسب وأن تكون معلومات صادقة و حقيقية و ينبغي أن تتاح على نحو واضح . كما ينبغي على المنظمة أن تكشف للأطراف المعنية بشكل ملائم عن هيكلها الداخلي و سياستها و قوانينها و سياستها الوقائية و مسؤولياتها و عمليات إتخاذ القرار وغيرها من المعلومات المتعلقة بالرفاهية الاجتماعية و التنمية المستدامة³.

3- المساءلة :

¹ - مراد كواشي و مفيدة سعدي ، المسؤولية الاجتماعية كأداة لتحسين الأداء البيئي في المؤسسات الصناعية دراسة حالة مؤسسة الإسمنت الماء الأبيض تبسة ، مجلة البحوث الإقتصادية والمالية، تبسة ، المجلد الرابع ، العدد الثاني ، 2017 ، ص 380 .

² - قويدري محمد و دولي سعاد ، نحو صناعة سياحية في إطار رؤية تنموية مستدامة و مسؤولة ، الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية ، يومي 14-15 فيفري ، 2012 ، ص 04.

³ الملجي و أسامة ، ندوة المسؤولية المجتمعية و المواصفة الدولية ISO26000 ، وزارة الإستثمار ، المركز المصري لمسؤولية الشركات 2009 ، ص 20.

أن تكشف المؤسسة و بشكل منتظم للجهات المتحكمة و السلطات القانونية ، و الأطراف المعنية بطريقة واضحة و حيادية و أمنية و الى حد ملائم السياسات و القرارات و الإجراءات التي تتحمل مسؤوليتها بشكل مباشر ، و ايضا الآثار المتوقعة لما سبق على الرفاهية المجتمعية و على التنمية المستدامة . وفي هذا المبدأ يستوجب إبداء الرغبة الحقيقة في الكشف عن المعلومات و الأنشطة الخاصة بالمؤسسة لأصحاب الشأن لإتخاذ القرارات .¹

وينبغي على المنظمة أن توافق على الفحص و التدقيق الملائمين و أن توافق أيضا على مسؤوليتها في التجاوب مع هذا الفحص و التدقيق ، إذ ينبغي على المنظمة أن تكشف و تبرر بشكل منتظم للجهات المتحكمة و السلطات القانونية و الأطراف المعنية بطريقة واضحة و حيادية و أمينة و إلى حد ملائم السياسات و القرارات و الإجراءات و من ضمنها الإجراءات التصحيحية التي تتحمل مسؤوليتها بشكل مباشر .²

الفرع الثاني : أبعاد المسؤولية الإجتماعية

جاءت مساهمة كارول (Carroll) بنقله نوعية في توسع مفهوم المسؤولية الإجتماعية حيث ميزت بين أربعة أبعاد رئيسية لهذا المفهوم:

❖ البعد الإقتصادي :

حيث تمارس منظمة الأعمال أنشطة اقتصادية لتحقيق الكفاءة و الفعالية .و تستدم الموارد بشكل رشيد لتنتج سلع و خدمات بنوعية راقية ، و توزع العوائد بشكل عادل على عوامل الإنتاج المختلفة ، بتحقيق ذلك تكون قد تحملت مسؤولية إقتصادية .³

❖ البعد القانوني :

هناك من يرى أن المسؤولية الاجتماعية على انها التزام وواجب قانوني أي ان المؤسسات عند

¹العقون آمنة ، مرجع سبق ذكره ، ص21-22.

²بشرى الحمزة عباس ، أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية دراسة تحليلية في كليات جامعة القادسية ، جامعة كربلاء ، المجلة العراقية للعلوم الادارية ، المجلد07 ، 2011 ، ص240.

³نعمة عباس الخفاجي و طاهر محسن الغالبي ، قراءات في الفكر الإداري المعاصر ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع عمان -الأردن ، بدون طبعة ، 2008 ، ص289.

ممارستها لأنشطتها ووظائفها المختلفة يجب ان تكون متفقة و متطابقة مع منظومة القوانين و التشريعات النافذة الى جانب سعي هذه المؤسسات إلى تحقيق أهدافها الربحية¹.

❖ البعد الأخلاقي :

يقصد بالمسؤولية الأخلاقية للمؤسسة قيامها بالعمل الصواب وتجنب الخطأ بعملها ما هو صحيح و عادل مع عدم الإضرار بالآخرين .على سبيل المثال على المؤسسة الإلتزام بالأخلاق الحميدة و إحترام الأديان السماوية و مراعاة ثقافة المجتمع ...، وذلك في كل تصرفاتها مع العاملين و أسرهم ، ومع العملاء و المؤسسات الأخرى المنافسة لها ، و حتى غير المنافسة لها و المجتمع ككل .كما تمثل المسؤولية الأخلاقية السلوك المقبول الذي تم إقراره من قبل المستهلكين و المستثمرين و عامة المجتمع .

و المؤسسات الصناعية ذاتها العاملة التي تحكم هذا السلوك باعتبارها بمثابة أعراف و تقاليد و قيم متوارثة بذات الوقت تعمل جنبا إلى جنب مع المسؤولية القانونية في ترسيخ المسؤولية الإجتماعية ، لذا لا بد من مراعاة المعايير الأخلاقية و الضوابط التي تحدد الجانب الاستهلاكي و تقوم على مبدأ التكافؤ في الفرص في التوظيف ، و مراعاة الاعراف و القيم الاجتماعية و مكافحة الممارسات غير الأخلاقية .بمعنى مراعاة المؤسسة للجانب الأخلاقي في قراراتها بمراعاة المعايير الأخلاقية في السلوك داخل المؤسسة و خارجها ، مع إحترام العادات و التقاليد و المبادئ الأخلاقية في القرارات².

❖ البعد الخيري :

مختلف المبادرات الطوعية للمؤسسة التي تتسم بطابعها الإنساني كبرامج التدريب لفئات من المجتمع من كبار السن أو الشباب ، حيث لا تكون هذه النشاطات أو المبادرات بشكل أساسي مرتبطة بمجال عمل المؤسسة ، ولا ينتظر منها زيادة في الأرباح أو الحصة السوقية .

كما تمثل المسؤولية الخيرية قمة الهرم للمسؤولية الاجتماعية و الذي قد لا يمثل احد متطلبات عمل المؤسسة ، إلا انه في حقيقة الأمر يمثل الرفاهية و الشهرة و المكانة التي تحتلها المؤسسة في السوق أو

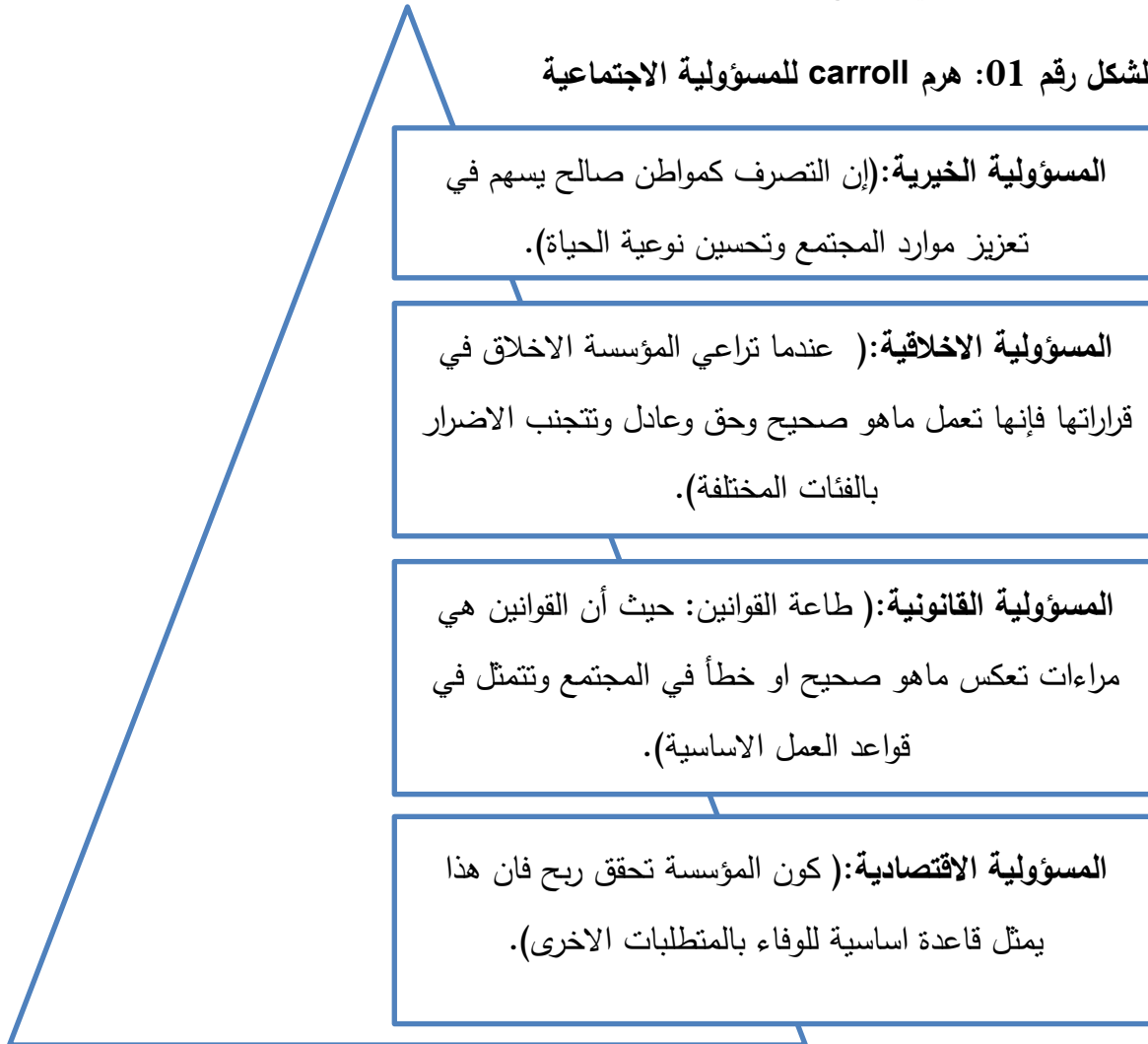
¹ سميرة لغويل ونوال زمالي ، المسؤولية الاجتماعية : المفهوم ، الأبعاد ، المعايير ، جامعة تبسة ، العدد 27، 2016 ، ص 304.
² العيداني إلياس و علي عبد الله ، المؤسسة المعاصرة بين إشكالية الوصول للاهداف الاستراتيجية و تحقيق المسؤولية الاجتماعية في ظل التحديات الراهنة ، الملتقى الدولي الثالث حول المؤسسات و المسؤولية الاجتماعية ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة بشار يومي 14-15 فيفري 2012 ، ص 23.

في أذهان الزبائن المتعاملين معها ، وذلك عبر ما تقوم به من فعاليات و أنشطة دائمة للأبعاد الثلاثة المذكورة سابقا و المكونة لقاعدة هرم المسؤولية الإجتماعية .

بمعنى أن المسؤولية الخيرية عبارة عن أعمال و مبادرات تطوعية غير ملزمة لا على المؤسسة ولا على الفرد و إنما من باب الإنسانية ليس لها علاقة مع الربح¹.

وفي هذا الإطار طور carroll مصفوفة هرمية بين فيها هذه الأبعاد الأربع وكيفية تأثير كل واحد على الآخر و الشكل التالي يوضح ذلك :

الشكل رقم 01: هرم carroll للمسؤولية الاجتماعية



المصدر: طاهر محسن منصور وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات

الأعمال ، ط3 ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2010، ص93 .

¹العيداني الياس و علي عبد الله، مرجع سابق ، ص23.

المطلب الثالث : الثقافة التنظيمية و علاقتها بالمسؤولية الإجتماعية

في الوقت الحاضر تعد المسؤولية الإجتماعية للمنظمات جزءا من مفردات العمل و مسألة في غاية الأهمية في مجال العمل الإداري وقد أكد Bird و Smoker أنه من الضروري على المنظمات أن تأخذ بنظر الإعتبار التنوع الثقافي و الإختلافات الثقافية عند تحديد سياساتها للمسؤولية الإجتماعية . فالمسؤولية الإجتماعية هي جزء من ثقافة المنظمة وذات قيمة في بيئة الثقافة التنظيمية ، وهي شرط أساسي لتنمية النضج الإجتماعي و الإحتراف و الكفاءة الإجتماعية و العلاقات الإنسانية ، إذ أن تطوير المسؤولية الإجتماعية يكون من خلال تغيير إتجاه القيم ، و الذي تتمثل مهمته الأساسية في تشكيل المواقف و تغيير المواقف الشخصية بما يطابق المصالح الفردية و العامة . و قد وضح Waldman et بأن المديرين في البلدان الغنية يكونون أقل ميلا للتفكير في تحقيق الرفاهية للمجتمع المحلي عند إتخاذهم القرار في منظماتهم ، أما في البلدان الفقيرة فإن المديرين يشعرون بمسؤولية شخصية كبيرة تجاه بلدهم و المجتمع بأسره و هذا يعود إلى الثقافة السائدة في تلك البلدان .¹

المسؤولية الإجتماعية هي طريقة تنظر فيها المنظمات في تأثير عملياتها في المجتمع وتؤكد مبادئها وقيمها وأساليبها وعماليتها الداخلية وفي تفاعلها مع قطاعات أخرى، وهي بذلك تتجاوز المفهوم السطحي الدعائي لتصبح للعمل الخيري لتصبح جزء من الثقافة التنظيمية .

وتتصف المسؤولية الإجتماعية بالطابع الطوعي الإداري الذي يميز التزام المنظمة بمسؤولياتها الإجتماعية بحيث تصبح جزء من الثقافة التنظيمية وليست نتجة إلتزامات قانونية أو تعاقدية، هذا الإلتزام الطوعي له قيمة معنوية تعود بالفائدة على المنظمة خلال مدة زمنية معينة بحيث تنظر منظمة مقابل يكون على شكل اعتراف بدورها الإيجابي من طرف جميع الأطراف التي تتعامل معها².

ويؤكد الطابع الدائم للمسؤولية الإجتماعية على أنها إلتزام المنظمة والذي يجعل من المسؤولية الإجتماعية أحد ركائز إستراتيجيتها الأمر الذي يتطلب تغير في ثقافتها التنظيمية.

¹Bird F ;Smucker J .**The Social Responsibility Of Internqtinxal Business Firms in Developing Areas** Journal Of Business Ethics ,2007,p73.

²مسعودة شريفي و كريمة حاجي ، المسؤولية الاجتماعية و الثقافة التنظيمية في منظمات الاعمال المعاصرة ، الملتقى الدولي الثالث منظمات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية ، جامعة بشار ، من 14 الى 15 فيفري 2012 ، ص07.

وتكمن الحاجة للتغيير الثقافي في تحويل الثقافة الضعيفة إلى ثقافة قوية والمقصود بالثقافة القوية تلك الثقافة التي تحظى بقبول العاملين وتزرع فيهم قيم وتقاليد مشتركة تؤسس على العمل الجماعي وتشجع على التغيير والتحسين المستمر كما تزرع بينهم صلة ترابط وثيقة تنظم وتوحد سلوكهم داخل المنظمة وتخلق مناخ عمل ملائم.

وبالنسبة للمسؤولية الاجتماعية، يجب على المنظمة عند تغيير ثقافتها التنظيمية أن تجعل خدمة المجتمع والسهر على المصلحة العامة من قيم ومبادئ الثقافة التنظيمية الجديدة¹.

المبحث الثالث : متغيرات الدراسة في ظل بعض الدراسات السابقة

يعتبر إستطلاع الأبحاث و الدراسات السابقة من المراحل المنهجية في البحث العلمي بهدف التعرف على المساهمات السابقة فيما يتعلق بالموضوع ، وقد تم إستطلاع العديد من الدراسات فيما يخص موضوع البحث و سنعرض أهم و أحدث ما توفر ونذكر أهمها :

المطلب الاول:الدراسات باللغة العربية

والتي تتمثل في الدراسات التالية :

أولاً: (بهلولي سارة ، 2017)²

هدفت الدراسة إلى معالجة إشكالية مهمة تتمحور حول تحديد مدى تأثير الثقافة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ، بالتطبيق على بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية التي تنشط في كل من ولايتي سطيف و برج بوعرييج . وتوصلت الدراسة في جانبها التطبيقي إلى توفر الأبعاد الأربعة المكونة لنموذج هوفستيد للثقافة التنظيمية وهي : (النفوذ الوظيفي ، الجماعية مقابل الفردية ، تجنب المخاطرة والذكورة مقابل الأنوثة) ، بدرجات مقبولة ضمن الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات محل الدراسة ، كما توصلت الدراسة إلى غياب ثقافة المسؤولية الاجتماعية لدى إطارات المؤسسات محل الدراسة ، ولكن هذا لا ينفى ممارسة هذه المؤسسات لمسؤوليتها الاجتماعية ولو بدرجة مقبولة من خلال أبعادها الأربعة المتمثلة في (البعد الخيري ، البعد الإقتصادي ، البعد القانوني ، والبعد الأخلاقي) ، وإن كان هناك تفاوت في

¹ مسعودة شريفي و كريمة حاجي ، مرجع سبق ذكره ، ص 07.

² بهلولي سارة، تأثير الثقافة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية -دراسة حالة بعض المؤسسات، أطروحة

دكتوراه ، جامعة فرحات عباس ، سطيف ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، سنة 2017، ص 249 .

درجة الإلتزام بالمسؤولية الإجتماعية تجاه أطراف أصحاب المصالح ،حيث كانت الممارسة مقبولة جدا تجاه المالكين، في حين تمارس بشكل مقبول تجاه كل من العمال،المستهلكين ،البيئة ،الحكومة ،المنافسين وجماعات الضغط ،أما فيما يخص الإلتزام تجاه المجتمع فكان بدرجة متوسطة وهذا مايجعل المؤسسات محل الدراسة بعيدة عن مفهوم المؤسسة المواطنة .فيما يخص تأثير الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية على التزامها بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه مختلف أطراف أصحاب المصالح ،أعطت النتيجة بأن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لايمكن فرضها بقوة القانون وإنما يجب أن تتبع من قيم المؤسسة ومبادئها .وفي الأخير قدمت هذه الدراسة جملة من الاقتراحات والتوصيات الرامية إلى تفعيل ممارسة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ،من خلال العمل على غرس ثقافة المسؤولية الاجتماعية مفهومها وممارسة ضمن الثقافة التنظيمية للمؤسسات وقبل ذلك رسالتها ورؤيتها الإستراتيجية والإنتقال بها من مجرد برامج إلى قيم مرسخة في ثقافتها التنظيمية .

ثانيا : (محمود القيسي ، عماد خليل ، 2021)¹

يهدف البحث إلى التعرف على الثقافة التنظيمية في الشركة العامة للصناعات الدوائية ومدى أثرها على الإلتزام بالمسؤولية الإجتماعية للشركة تضمنت مشكلة البحث أن هنالك ضعفا في الثقافة التنظيمية في الشركة المبحوثة مما أثر ذلك سلبا على إلتزام الشركة بمسؤوليتها الإجتماعية لذا قرر الباحثون التصدي لهذه المشكلة عن طريق بحث تضمن الجانب المنهجي بالإضافة إلى الجانبين النظري والعملي .

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لاستخراج النتائج بإستخدام الحزمة الإحصائية ،واعتمد الباحثون في جمع المعلومات على الإستبانة حسب مقياس ليكارت الخماسي (spss)، إذ تم توزيعها

على أفراد العينة البالغة 50 فردا اختيرت بصورة عشوائية من الدرجات الوظيفية العليا في الشركة المبحوثة .

¹-محمود شكر محمد وآخرون ، الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات -دراسة تحليلية لآراء عينة من متخذي القرار في الشركة العامة للصناعات الدولية ، مجلة بحوث الشرق الأوسط ، المجلد 6 ،العدد 70 ، ديسمبر 2021 ، ص 183 .

إستخدم الباحثون وسائل إحصائية لمعرفة الأوساط الحسابية المرجحة لأبعاد الثقافة التنظيمية المتمثلة في (القيم التنظيمية ، الإتجاهات التنظيمية ، تمكين العاملين ، والتوجه نحو العمل الفرقي) ، وأبعاد المسؤولية الإجتماعية المتمثلة في (البعد الإقتصادي ، البعد الأخلاقي ، البعد الثقافي ، والبعد الخيري) ومعرفة علاقات التأثير بينهما .

توصل البحث إلى بعض النتائج كان أهمها وجود ضعف في مجال الثقافة التنظيمية أثر سلبا على مدى إلتزام المنظمة بمسؤوليتها الإجتماعية ، وكان من أهم التوصيات معالجة الخلل في الثقافة التنظيمية في الشركة المبحوثة ، عن طريق إقامة الدورات للمنسبين ، لأن ذلك سينعكس إيجابيا على إلتزام الشركة المبحوثة بمسؤوليتها الإجتماعية .

ثالثا: (ربيعة عياد، 2014)¹

تدور إشكالية الدراسة حول إلى أي مدى يمكن أن تساهم الثقافة التنظيمية في تنمية الابتكار لدى العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية ورقلة.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أبعاد الثقافة التنظيمية والابتكار، فضلا عن التعرف على مدى وجود تباين في مستوى الابتكار يعزى على الاختلاف في خصائص الديمغرافية، واثر أبعاد الثقافة التنظيمية في تحقيق الابتكار لدى العاملين أجريت الدراسة على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية ورقلة بلغت 37 مؤسسة التي تمثل مجتمع الدراسة ولغاية جمع البيانات اللازمة فقد تم تطوير استبيان ووزعت على عينة عشوائية موجهة للمقاولين والعمال على سواء بلغت 119 فرد ولأجل اختيار الفرضيات الدراسة تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: هناك توافر لأبعاد الثقافة التنظيمية والابتكار، فضلا عن وجود تباين في مستوى الابتكار يغري لاختلاف خصائص الديمغرافية، كما تبين أن هناك تأثير معنويا لبعض أبعاد الثقافة التنظيمية في قدرة العاملين على الابتكار.

¹ ربيعة عياد، دور الثقافة التنظيمية في تنمية الابتكار لدى العاملين دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولاية ورقلة، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، 2014.

رابعاً: (عماد سعادي 2015)¹.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مساهمة الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل في تبني إدارة الجودة الشاملة كمتغير تابع بأبعاده (التزام القيادة في الإدارة العليا، التركيز على الزبون، الإهتمام المورد البشري التحسين المستمر)، حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الأداة المستعملة لجمع البيانات هي الاستبيان على عينة الدراسة المكونة من 104 عامل، ومن أهم ماتوصلت إليه الدراسة أن الثقافة التنظيمية تساهم في تبني إدارة الجودة الشاملة بأبعادها الأربعة، إذ تساهم في رفع التزام القيادة في الإدارة العليا اتجاه إدارة الجودة الشاملة، كما تساهم في التركيز على الزبون بجميع أبعادها أيضا وتساهم في الإهتمام بالمورد البشري في إدارة الجودة الشاملة ولكن من خلال السلوك التنظيمي والمصطنعات، في حين لم تكن هناك علاقة ارتباط معنوية تفسر العلاقة بين القيم التنظيمية والإهتمام بالمورد البشري كما تمكن الثقافة التنظيمية من الحفاظ على التحسين المستمر وذلك من خلال المصطنعات والقيم التنظيمية في حين لم تكن هناك علاقة ارتباط معنوية تفسر العلاقة بينهما.

خامساً: (ملوح دلال، 2016)²

تدور إشكالية الدراسة حول ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية على تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ورقلة .

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم الهدفية ، قيم الدعم و التشجيع ، قيم الإنضباط ، قيم النمط الحر ، الإبداع) وتبني المسؤولية الاجتماعية ذات الأبعاد الأربعة الأساسية (الإقتصادي ، القانوني ، الأخلاقي ، الخيري) ، حيث تكتسي هذه الدراسة أهمية متزايدة لهذا الموضوع وهذا ماجعل القائمين على مختلف المنظمات بدل المزيد إتجاه الثقافة التنظيمية من أجل تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية .ويعالج موضوع بحث عن طريق الاستبيان كأداة لجمع البيانات في الدراسة الميدانية ، ولذلك تم إستخدام spss لمعالجة المعطيات المجمعة من عينة الدراسة المتمثلة في عينة من

¹ عماد سعادي، مساهمة الثقافة التنظيمية في تبني إدارة الجودة الشاملة دراسة حالة مركب الملح الوطاية ولاية بسكرة، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير المنظمات، جامعة بسكرة، 2015.

²ملوح دلال ، أثر الثقافة التنظيمية على تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ورقلة مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، 2016.

المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بولاية ورقلة و أهم ما أمكننا التوصل إليه هو أن هناك مستوى جيد بالنسبة للثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، ومستوى عالي من تبني المسؤولية الاجتماعية كما انه توجد علاقة قوية بين الثقافة التنظيمية و تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حيث بلغ معامل الارتباط (59%).

سادسا: (بشرى الحمزة عباس ، 2011)¹

هدفت الدراسة الى تحليل أثر الثقافة التنظيمية بأبعادها (الإبداع والمخاطرة ، الإنتباه للتفاصيل الإنتباه نحو النتائج ، التوجه نحو الأفراد ، العدوانية ، التوجه نحو الفريق ، الثبات) في تعزيز المسؤولية الاجتماعية بأبعادها المتمثلة في البعد الخيري ، الأخلاقي ، القانوني ، الاقتصادي في كليات جامعة القادسية وتمثلت عينة الدراسة في عمداء الكليات ومعاوني العميد العلمي و الإداري في كل كلية وتم توزيع 31 إستبانة ، إسترجعت منها 28 إستمارة وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة و أثر للثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية ، و أوصت بضرورة وضع خطط و برامج من قبل الأطراف المعنية للجامعة على نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية و كذلك ضرورة إهتمام الحكومة بالمسؤولية الاجتماعية من خلال تحفيز و مكافأة منظمات الأعمال التي تتبنى مفهوم المسؤولية الاجتماعية فضلا عن الإلتزام الإداري و المالي للإدارة العليا في الجامعة بتطبيق هذا المفهوم .

سابعا : (آيت ابراهيم خولة ، 2015)²

يحظى موضوع الثقافة التنظيمية باهتمام كبير من قبل الباحثين في إدارة الأعمال كونها تعد إحدى المحددات الرئيسية لنجاح المنظمات أو فشلها، وبما أن منظمات الأعمال تسعى لتحقيق التفوق والتميز باستمرار كان لزاما عليها مواكبة التطور والتقدم المستمر في بيئتها، ولعل تبنيها لمفهوم "إدارة التميز" هو الخيار الأمثل لتتكيف مع بيئتها الخارجية وبالتالي قدرتها على الصمود أمام المنافسة القوية التي تواجهها من مثيلاتها في بيئة الأعمال. وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أنماط الثقافة التنظيمية المتمثلة

¹بشرى الحمزة عباس ، الثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية دراسة تحليلية في كليات جامعة القادسية ، جامعة كربلاء ، المجلة العراقية للعلوم الادارية ، المجلد 07 ، 2011.

² - خميس ناصر محمد ، أثر الثقافة التنظيمية على إدارة التميز، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 15 ، العدد 62 ، 2019 ، ص 136.

في (مرونة التنظيم ،طبيعة العمل ،التركيز على الإنجاز ،أهمية التنمية الإدارية والتدريب ،أنماط السلطة ،أسلوب التعامل بين العاملين والإدارة ،أنماط الثواب والعقاب ،والأمن الوظيفي) على إدارة التميز في مؤسسة prolipos لإنتاج المواد الدسمة ومشتقاتها بعين مليلة ولاية أم البواقي، حيث تم إعداد استبيان لجمع البيانات الأولية، كما استخدمنا برنامج spss في معالجة وتحليل بيانات الدراسة . وقد توصلت الدراسة في الأخير إلى أن هناك أثر للثقافة التنظيمية على إدارة التميز في مؤسسة prolipos ، حيث يؤثر أسلوب التعامل بين العاملين والإدارة على إدارة التميز ، وهناك أثرا واضحا لتشجيع الإبداع والابتكار على إدارة التميز، في حين أن الإلتزام واحترام قيمة الوقت لا يؤثر على إدارة التميز في مؤسسة prolipos لإنتاج المواد الدسمة ومشتقاتها .

المطلب الثاني : الدراسات باللغة الأجنبية

أولا: (**Krista Jaakson و MajaaVadi و katrintamm** ، 2009)¹ :

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر الثقافة التنظيمية بأبعادها : (القيم الهدفية ، قيم الدعم و التشجيع ، قيم الانضباط ، قيم النمط الحر، الإبداع) على المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (الإقتصادي ،القانوني الاخلاقي ،الخيري) ، في شركات الخدمة في إستونيا تم إجراء دراسة تجريبية في(17) المنظمات العاملة في الخدمة إستونيا .

توصل من خلال الدراسة أنه لم تستطيع المؤسسة تحقيق ثقافة تنظيمية قوية في الشركات ولكن وجدت علاقة قوية بين معظم عناصر المسؤولية الاجتماعية في الشركات الخدمة في إستونيا.

ثانيا : (**Dorothee Baumann-Pauly, Christopher Wickert, Laura J.Spence**)

(**Andreas Georg Scherer** ، 2012)²:

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح تنظيم المسؤولية الاجتماعية للشركات في الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات متعددة الجنسيات السويسرية بأبعادها : الإقتصادي ، القانوني ، الأخلاقي الخيري .

¹Krista Jaakson ,MajaaVadi, katrintamm, **Organizational culture and CSR: an exploratory study of Estonian serviceorganizations**,ARTICLE in SOCIAL RESPONSIBILITY JOURNAL, 2009,p 01.

²Dorothee Baumann-Pauly ,Christopher Wickert, Laura J. Spence, Andreas Georg Scherer, **Organizing Corporate Social Responsibility in Small and Large Firms: Size Matters**, forthcoming in Journal of Business Ethics, 2012,p 01.

توصلت إلى:

- تنظيم المسؤولية الاجتماعية للشركات من الشركات الكبيرة ؛
- شركات صغيرة تمتلك العديد من الخصائص المواتية لتطبيق المسؤولية الاجتماعية للشركات في وظائف الأعمال الأساسية في المقابل الشركات الكبيرة ولكن تفيد تنظيم إتصال خارجي و إعداد تقارير؛
- إختلاف في تنظيم المسؤولية الاجتماعية للشركات في الشركات متعددة الجنسيات و الشركات الصغيرة و المتوسطة على أساس العلاقة بين حجم الشركة و التكاليف التنظيمية .

المطلب الثالث : مقارنة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية

الفرع الأول : أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

- كل دراسة من هذه الدراسات السابقة تناولت أحد متغيري الدراسة إما الثقافة التنظيمية وإما المسؤولية الاجتماعية أو معا .
- تتشابه الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية بإتباعها المنهج الوصفي التحليلي كمنهج لمثل هذه الدراسات واستخدامها للإستبيان .
- تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في دراسة أبعاد كل من المتغيرين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية .
- تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أن أغلبها اعتمدت في دراستها على عينات مدروسة في جميع المستويات الإدارية ، سواء كانت من مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات .
- تتشابه في تحليلها للبيانات بالإعتماد على البرنامج الإحصائي ال spss.

الفرع الثاني: أوجه الإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

أوجه الإختلاف	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
	تمت في عدة بلدان مختلفة عربية	تمت الدراسة على مستوى

<p>ولاية المغرب سنة 2022 بمؤسسة عموري للأجر سيدي عمران.</p>	<p>وأجنبية وفي سنوات مختلفة 2015، 2014، 2009، 2011، 2012 2021، 2017، 2016 وهناك من قام بالدراسة في الجامعات والشركات.</p>	<p>الزمان والمكان</p>
<p>كانت العينة متكونة من 35 عامل.</p>	<p>تناولت الدراسات السابقة عينات مختلفة أكثر من عينة الدراسة الحالية</p>	<p>العينة</p>
<p>تهدف هذه الدراسة إلى إظهار دور الثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية دراسة حالة في شركة عموري للأجر سيدي عمران.</p>	<p>ركزت بعض الدراسات السابقة على دراسة أحد المتغيرين مع متغير مختلف.</p>	<p>الهدف</p>

المصدر: من إعداد الطالبات بناء على الدراسات السابقة.

الفرع الثالث : مجالات الإستفادة من الدراسات السابقة :

ولقد تمت الإستفادة من الدراسات السابقة في الجوانب التالية :

-إثراء مشكلة الدراسة وبلورتها والإستفادة منها في تحليل نتائج الدراسة .

- الإطلاع على منهجية تلك الدراسات والإستفادة منها في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية .

- التعرف على الأدوات الاحصائية المستخدمة في تلك الدراسات وتحديد الوسائل الأكثر فرضيات البحث الحالي .

- تحديد أبعاد الثقافة التنظيمية وأبعاد المسؤولية الاجتماعية من خلال الدراسات السابقة وبالتالي تحديد نموذج الدراسة.

خلاصة الفصل:

تم التعرف في هذا الفصل على الجانب النظري للدراسة حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى المفاهيم المتعلقة بالثقافة التنظيمية بالإضافة إلى مايتعلق بالمسؤولية الإجتماعية ثم التعرف على أبعاد الثقافة التنظيمية و المسؤولية الإجتماعية وهذا ما أتاح لنا لضبط متغيرات دراستنا و حصرها .

أما المبحث الثاني تم التطرق فيه إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بحثنا سواء الدراسات باللغة العربية أو الدراسات باللغة الأجنبية من أجل تسهيل معالجة إشكالية دراستنا بالإضافة إلى مقارنة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية و التي سنتطرق إليها من خلال الفصل الثاني . حيث سيكون الفصل الثاني لدراستنا شكل دراسة ميدانية التي سنحاول من خلالها إثبات أو نفي الفرضيات التي وضعناها لهذه الدراسة .

الفصل الثاني

الجانب التطبيقي لدراسة

تمهيد :

بغية الإلمام بموضوع الدراسة وتغطية الجوانب النظرية التي تناولناها في الفصل النظري ، وبهدف الإجابة على إشكالية الدراسة وأسئلتها الفرعية ، حاولنا من خلال هذا الفصل إجراء دراسة ميدانية ، نسعى من خلالها إلى معرفة مدى دور الثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الإجتماعية بشركة عموري لصناعة الأجر - سيدي عمران بولاية المغير ، ولتحقيق ذلك عمدنا إلى إعداد إستمارة احتوت على مجموعة من الأسئلة التي تشمل محاور الدراسة ، وقد وزعت هذه الإستمارات على عينة الدراسة ، وانطلاقا من إجابات أفراد العينة تم تحليل النتائج للتأكد من صحة الفرضيات .

وعليه يتضمن هذا الفصل على ثلاثة مباحث حيث خصص المبحث الأول الطريقة والإجراءات المستخدمة في الدراسة ، أما المبحث الثاني فقد خصص للتحليل الوصفي لنتائج الدراسة ، أما المبحث الثالث فقد خصص لإختبار فرضيات الدراسة .

المبحث الأول : الطريقة والإجراءات المستخدمة في الدراسة

قبل التطرق إلى دراسة دور الثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية ، سنتناول في هذا المبحث تقديم المؤسسة محل الدراسة ، وأهم الطرق والأدوات المستخدمة في الدراسة التي تم الإعتماد عليها في الدراسة الميدانية .

المطلب الأول : منهج الدراسة المستخدم

يمكن اعتبار منهج البحث بأنه الطريقة التي يتبعها الباحث ، ليصل في النهاية إلى نتائج تتعلق بالموضوع محل الدراسة ، وهو الأسلوب المنظم المستخدم لحل مشكلة البحث ، إضافة إلى أنه العلم الذي يعني بكيفية إجراء البحوث العلمية ، حيث يتم تحديد المنهج المتبع في الدراسة إنطلاقاً من الموضوع الإبستمولوجي حيث أن المنهج الإختباري يخضع للتوجه الوضعي ولا يخضع المنهج الإستكشافي إلى نموذج إبستمولوجي معين .

أولاً : المنهج الإستكشافي

وهو المسار الذي يهدف من خلاله الباحث لتحقيق هدفين أساسيين هما البحث عن الفهم يسعى الباحث إلى إقتراح نتائج نظرية جديدة أي إيجاد إرتباطات نظرية جديدة بين المفاهيم في مجال نظري معين ، تم الإعتماد عليه في دراستنا من أجل فهم حقيقة الترابط الموجود بين كل الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية .

ثانياً : المنهج الإختباري

يتعلق الإختبار بموضوع نظري تحت التجريب الواقعي ، بمعنى آخر هو مجموعة العمليات التي بواسطتها يستطيع الباحث مقارنة موضوع نظري ما مع الواقع ، بهدف تقييم مصداقية فرضية أو نموذج أو نظرية بهدف التفسير . تم الإعتماد عليه في دراستنا من أجل تأكيد أو نفي الفرضيات حول دور الثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية ، وكذلك حول وجود فعالية بينهما ومقابلتها مع الواقع من خلال آراء العاملين في المؤسسة ، بالإعتماد على المقاربة المعجمية والتي سنوضحها في العنصر الموالي من البحث .

المطلب الثاني : أسلوب الدراسة

أولا : مصادر جمع البيانات

تنقسم مصادر جمع البيانات إلى :

1-المصادر الثانوية : تمثل البيانات والمعلومات الموجودة في الكتب المنشورة أو غير منشورة والإحصاءات والرسائل العلمية المنشورة أو غير المنشورة ، إضافة إلى المعلومات المتوفرة على الشبكة العنكبوتية وغيرها .

2- المصادر الأولية : وتمثل البيانات التي يتوجب الحصول عليها من المصادر الأولية ، وقد تم الحصول عليها في دراستنا من خلال تصميم إستبيان أعدت لذلك ، وذلك إعتقادا على ما تطلبته متغيرات الدراسة إستنادا إلى الدراسات السابقة من مصادرها الثانوية ، وسوف نقوم بشرح أداة الدراسة لاحقا .

ثانيا : مجتمع الدراسة والعينة

قبل إجراء أي دراسة تطبيقية لابد من تحديد مجتمع الدراسة والذي على أساسه يتم إختبار العينة والتي تطبق الدراسة عليها .

1-مجتمع الدراسة : مجتمع الدراسة هو عبارة عن جميع القيم أو المفردات التي يمكن أن يأخذها المتغير والتي نرغب بالحصول على إستنتاجات حولها فهي تهم الباحث أو متخذ القرار . يتكون مجتمع دراستنا من 150 عامل .

2- عينة الدراسة : إختيار العينة المناسبة للدراسة والتي تمثل المجتمع تمثيلا جيدا ، تم إختيار عينة عشوائية بسيطة بالإعتماد على جدول تحديد حجم العينة . ومنه تم تحديد عينة الدراسة إنطلاقا من العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة ، حيث تم توزيع 35 إستمارة إستبيان على عينة عشوائية .

الجدول رقم (01-01) : يوضح توزيع عينة الدراسة

عدد الاستبيانات	الموزعة	المسترجعة	غير المسترجعة
مجموع	35	32	03
النسبة %	100	91.42	8.58

المصدر : من إعداد الطالبات وفق توزيع الإستبيانات .

يتضح من الجدول أن نسبة الاستبيانات المسترجعة كانت بنسبة 91.42 % من عينة الدراسة وهي نسبة جيدة جدا ، هذا ما يعكس تجاوب عمال شركة عموري للأجر بالمغرب ، وفهمهم الجيد للأسئلة المطروحة .

المطلب الثالث : الإستبيان كأداة للدراسة

أولا : بناء أداة الدراسة

1- تصميم الإستبيان

عند تصميم الإستبيان حولنا الإطلاع على أكبر عدد من البحوث والدراسات السابقة والتي لها صلة بالموضوع ، مع الإعتماد أيضا على الخلفية النظرية للدراسة لبنائها ، كما حاولنا الإستفادة من خبرات المتخصصين في المجال ، وأخيرا تم بناء هذا الإستبيان الموضحة ، والتي تكونت من ثلاث محاور .

❖ **المحور الأول :** ويتكون من البيانات العامة لعينة الدراسة وتشمل معلومات شخصية متمثلة فيما يخص الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخبرة .

❖ **المحور الثاني :** ويضمن عبارات مصممة لتتناسب مع متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة مع أبعادها المختلفة ، وتنقسم إلى أبعاد الثقافة التنظيمية في شركة عموري للأجر ويتضمن 4 أبعاد النفوذ الوظيفي (التفاوت في السلطة) ، الفردية مقابل الجماعية ، التنمية الإدارية والتدريب والأمن الوظيفي .

- **البعد الأول :** النفوذ الوظيفي (التفاوت في السلطة): ويتكون من 05 عبارات.

- **البعد الثاني:** الفردية مقابل الجماعية: ويتكون من 05 عبارات .

- البعد الثالث: التنمية الإدارية والتدريب: ويتكون من 04 عبارات .

- البعد الرابع: الأمن الوظيفي: ويتكون من 05 عبارات .

❖ المحور الثالث : وهو جزء يتعلق بالمسؤولية الإجتماعية ، ويحتوي على 20 عبارة تقيس أبعاد المسؤولية الإجتماعية في شركة عموري للأجر بالمغير ، ويتضمن أربعة أبعاد وهي : البعد الإقتصادي ، البعد القانوني ، البعد الأخلاقي والبعد الخيري .

- البعد الأول: البعد الإقتصادي: ويتكون من 05 عبارات .

- البعد الثاني: البعد القانوني: ويتكون من 06 عبارات .

- البعد الثالث: البعد الأخلاقي: ويتكون من 05 عبارات .

- البعد الرابع: البعد الخيري: ويتكون من 04 عبارات .

وقد مر إعداد الإستبيان بشكله النهائي على النحو التالي :

✓ إعداد إستبانة أولية بعد دراسة الدراسات السابقة ذات علاقة بموضوع الدراسة .

✓ عرض الإستبيان على المشرف من أجل تقديم ملاحظاته وتعديلها لما يراه مناسباً .

✓ عرض الإستبيان على مجموعة من المحكمين والذين وفقاً لملاحظاتهم تم تعديل عبارات الإستبيان .

✓ إختبار جودة الإستبيان من خلال الإختبارات اللازمة لذلك ، وسوف نتطرق إلى ذلك لاحقاً .

2- مقياس الإستبيان :

فيما يتعلق بالمقياس المستخدم تم استخدام مقياس ليكارت LIKART هو من أكثر المقاييس استخداماً ويتميز بالسهولة في الإعداد والإستخدام ويقوم على إعطاء مجموعة من العبارات ويطلب من أفراد العينة التعبير على درجة موافقتهم عليها من عدمها . وقد إعتدنا على سلم ليكارت الثلاثي حيث يشمل 3 درجات مع إعطاء وزن لكل عبارة موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (01-02) توزيع الأوزان حسب سلم ليكارت

الرأي	موافق	محايد	غير موافق
الوزن	3	2	1

المصدر : من إعداد الطالبات .

ويستخدم المتوسط الحسابي المرجح لأن العبارات ليس لها نفس الوزن لذلك سوف نقوم بحساب طول الفئة عن طريق قسمة المدى على عدد الفئات ، وبالتالي طول الفئة معطى بالعلاقة التالية :

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{المدى}}{\text{عدد الفئات المقترحة}}$$

وسنقوم أولاً بحساب المدى وهو عبارة على الفرق المطلق بين أعلى قيمة وأصغر قيمة في البيانات الإحصائية ويعتمد بشكل كامل على القيمتين المتطرفتين ، ويتم حسابه وفق العلاقة التالية :

$$\text{المدى} = \text{القيمة العظمى} - \text{القيمة الصغرى}$$

$$\text{وحيث أن المدى} = 3 - 1 = 2 \text{ . وبالتالي طول الفئة} = 2 / 3 = 0.66$$

وعليه يتم تحديد أطراف المتوسطات الحسابية المرجحة لكل فئة عن طريق تحديد مسافات متساوية بينها وعليه قيمة المتوسط الحسابي المرجح هي : $(3 + 2 + 1) / 3 = 2$ ، ويتم إضافة 0.66 عند كل طرف لنحصل على الفئات التالية والتي سوف تستخدم لاحقاً لمقارنة النتائج المتحصل عليها ، بحيث :

إذا كان المتوسط الحسابي ينتمي إلى [1 - 1.66] فإن الإتجاه نحو غير موافق وبالتالي فالمتوسط الحسابي منخفض .

- إذا كان المتوسط الحسابي ينتمي إلى [1.67 - 2.33] فإن الإتجاه نحو محايد وبالتالي فالمتوسط الحسابي متوسط .

- إذا كان المتوسط الحسابي ينتمي إلى [2.34 - 3] فإن الإتجاه نحو موافق وبالتالي فالمتوسط الحسابي مرتفع .

ويمكن لسلم ليكارت من إعطاء تقديرات بسهولة للعبارات وتتميز الإجابات أنها إجابات مغلقة بحيث ليس للمجيب حرية التعبير بل يختار ما يراه مناسباً بوضع علامة × فيما يقابلها ، كما يمكننا من خلال سلم ليكارت من سهولة ترميز الإجابات وتهيئتها للتحليل الإحصائي وبذلك نصبح نتعامل مع بيانات كمية كان من الصعوبة بمكان تحليلها وتفسيرها بشكلها الأولي .

ثانياً : إختبار جودة أداة الدراسة

في موضوع الدراسة هذه سيتم الإعتماد على الإستبيان كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة .

1-الصدق الظاهري :

يعرف الصدق على أنه الدقة التي يقيس بها المقياس ما يجب أن يقيسه ، ومن أشهر أنواع الصدق المتعددة في مقاييس الإتجاهات نجد الصدق الظاهري وهو يكون من طرف المختصين ، وهو الذي تم الإعتماد عليه في دراستنا ، وعليه تم عرض الإستبيان في صورته الأولى على عدد من الأساتذة خاصة المختصين ، وأسماء الأساتذة المحكمين بالملحق رقم (02) وذلك لإبداء ملاحظاتهم حول فقرات الإستبيان ودقتها اللغوية إلى جانب الحكم على أبعاد كل من الثقافة التنظيمية والمسؤولية الإجتماعية ، وكذلك وكذلك إبداء رأيهم فيما تعلق بالمعلومات العامة والتي تشمل الأبعاد الإقتصادية للمسؤولية الإجتماعية للإستثمار ، وبناء على ملاحظات الأساتذة المحكمين تم تعديل الإستبيان في ضوء الإقتراحات المقدمة .

2- ثبات أداة الدراسة :

نقصد بثبات الإستبانة الإستقرار في نتائج الإستثمار وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات ، وخلال فترات زمنية معينة ، وقد تم فحص عبارات الإستبيان من خلال مقياس ألفا كرونباخ الموضح في الجدول أدناه ، فلوحظ أن معامل الثبات نسبته (مقبولة) ، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتقيد بأغراض الدراسة ، بحيث أن لا تقل عن قيمة المعامل 0.60 لكي تعتمد النتائج المتوصل إليها في الدراسة .

الجدول رقم (01-03) : يوضح معاملات الثبات في شركة عموري للأجر بالمغرب

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
جميع فقرات الثقافة التنظيمية	19	0.92
جميع فقرات المسؤولية الإجتماعية	20	0.95
جميع فقرات الإستبيان	39	0.97

المصدر : من إعداد الطالبات بناء على نتائج التحليل الإحصائي .

نلاحظ من الجدول أن معامل ألفا كرونباخ تقدر ب 0.92 بالنسبة لمحور الثقافة التنظيمية ، في حين نسبتها 0.95 بالنسبة لعبارات المسؤولية الإجتماعية ، أما قيمة ألفا كرونباخ الكلية فتصل إلى 0.97 حيث تعتبر ذو مستوى ممتاز من الثبات والثقة ، وهذا مايشير إلى وجود إستقرار بدرجة عالية في نتائج الإستبيان .

المطلب الرابع : الأساليب الإحصائية المستخدمة

سوف نقوم في هذا المطلب بعرض الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة التطبيقية ، فقد تطرقنا فيما سبق إلى بعضها والتمثلة في الأدوات الإحصائية المستخدمة للحكم على أن العينة ممثلة للمجتمع وكذلك في قياس جودة أداة الدراسة لذلك لن نعيد التطرق إليها وسوف نركز على التوزيعات التكرارية وإختبارات التحقق من جودة البيانات وتسهيل الطريقة للحصول على النتائج ، سوف نعتمد على برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الإجتماعية والمعروف بالإختصار SPSS ، لذلك سنقدم في البداية تعريفا موجزا له .

أولا : برنامج التحليل الإحصائي

يعد البرنامج الإحصائي spss مختصر للعبارة الآتية Statistical Package for Social Sciences ، وهو أكثر البرامج الإحصائية استخداما من قبل الباحثين في مجالات التربوية والنفسية والإجتماعية والإقتصادية والفنية والهندسية والزراعية في إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة ، ويوفر البرنامج مجالا واسعا للتحليلات الإحصائية ، وإعداد المخططات البيانية لتلبية حاجة المختصين والمهتمين في مجال الإحصاء .

ثانيا : مقاييس الإحصاء الوصفي

1- تكرار النسب المئوية :

وذلك بهدف التعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وتحديد إجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور والأبعاد الرئيسية التي تضمنها الاستبيان .

2- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري :

يعتبر المتوسط الحسابي من أهم مقاييس النزعة المركزية ، والانحراف المعياري من أهم مقاييس التشتت ، وسوف نعرض تقديمها موجزا لكل منها :

1-2- المتوسط الحسابي :

الوسط الحسابي هو القيمة التي تتجمع حولها قيم مجموعة معا لعلم بأنها تفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي وهو يفيدنا في تفسير مدى الإستخدام أو مدى الموافقة على العبارة .

2-2- الانحراف المعياري :

يستخدم الانحراف المعياري للتعرف على مدى إنحراف إجابات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي ، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في إجابات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية ، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس .

ثالثا : مقاييس الإحصاء التحليلي

1- إختبار الصدق والثبات:

وقد تطرقنا إليها في المطلب السابق ويمكننا الرجوع إلى المطلب الثالث من هذا المبحث.

2- إختبارات مرتبطة بالفرضيات :

1-2- معامل الارتباط :

يقصد بالإرتباط وجود علاقة بين ظاهرتين أو أكثر ، ويسمى المقياس الذي تقاس به درجة الإرتباط بمعامل الإرتباط والذي يرمز له بالرمز R ، حيث أن تحليل الإرتباط يعامل أي متغيرين بشكل متماثل ، ولا يوجد تمييز بين المتغير التابع أو المتغيرات المستقلة ، تأسيسا على ذلك يفترض تحليل الإرتباط أن كلا المتغيرين عشوائي أو تصادفي.

2-2- معامل التحديد :

هو عبارة عن مقياس يوضح نسبة التغير في المتغير التابع الذي سببها التغير في المتغير المستقل ، أي نسبة الإنحرافات الموضحة من قبل خط الإنحدار إلى الإنحرافات الكلية ، وهو عبارة عن مربع معامل الإرتباط .

2-3- الإنحدار الخطي البسيط: يستخدم تحليل الإنحدار الخطي للتنبؤ بقيمة متغير، يسمى المتغير التابع، ومن خلال مجموعة من المتغيرات المستقلة، وذلك من خلال تمثيل العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة .

المبحث الثاني : التحليل الوصفي لنتائج الدراسة

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى التعرف على شركة عموري للأجر وعلى الخصائص العامة والعينة الخاصة بها وكذلك تطرقنا إلى إتجاهات العينة حول محاور الإستبيان من خلال تحليل محاور الدراسة المتمثلة في الثقافة التنظيمية و المسؤولية الإجتماعية .

المطلب الأول : التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

سيتم في هذا المطلب التطرق إلى التعريف بالمؤسسة محل الدراسة والمتمثلة في شركة عموري للأجر في جامعة بولاية المغير .

أولا : التعريف بشركة عموري للأجر

1- إسم المؤسسة: ش.ذ.م.م عموري للأجر / مقرها: الطريق الوطني رقم 03 سيدي عمران ولاية المغير

تأسست الشركة من تسعة (09) شركاء تربطهم صلة القرابة من الدرجة الأولى (إخوة وأبناء العم). / رأس مالها: في سنة 2018 كان 5.000.000,00 ونظرا للظروف التي مرت بها والمتعلقة بالتمويل والخسائر الكبيرة التي كانت على عاتقها حيث قاربت 75 بالمئة من رأس مال الشركة وكما هو متعارف عليه ادا وصلت الخسارة الى 4 سنوات متتالية تحل الشركة بقوة القانون، و لانقاض الوضع قام محافظ حسابات الشركة بالتدخل وذلك بقرار رفع رأس مالها إلى 335.000.000,00 دج .

2- إسم السلع: تتج الشركة الآجر بأنواعه والقرميد الصناعي والمسجلة لدى مصالح السجل التجاري تحت القيد رقم 109.107

✓ أنواع الآجر: أجر 10 سم + أجر 15 سم + أجر للسقيفة نصف جاهزة 45 سم + أجر للسقيفة نصف جاهزة 55 سم (Briques creuses 12T 15x20x30 +Briques creuses 8T 10x20x30 +Hourdis 55x30x16 +Hourdis 45x30x15)

3- الخدمات المقدمة من طرف الشركة: تقدم جملة من الخدمات من بينها التوصيل وتقديم الاعانات وغيرها من الخدمات .

4- الترويج: تقوم المؤسسة بالإشهار وهذا لفرض مكانتها في السوق كما حدد مسير الشركة مبلغ مالي خاص بإشهار وتعريف المؤسسة وذلك بطبع التقويمات السنوي بإسم المؤسسة وبطاقات الزيارة وغيرها من الوسائل المعروفة في مجال الاشهار.

5- سعر الوحدة: حدد سعر الوحدة في شركة عموري بناءا على المحاسبة التحليلية وذلك بحساب سعر التكلفة وقد حددت المؤسسة سعر الوحدة للآجر 15سم ب 16.00 دج بكل الرسوم و10سم ب 11دج و 45سم ب 50.00 دج و55 سم ب 55.00 دج

6- الاعلانات: تقوم المؤسسة بالعديد من الاعلانات التجارية خاصة في جريدة الجديد وإذاعة وادي سوف.

7- فوائد المنتجات: تتجلى فائدة المنتجات المصنوعة على مستوى الشركة في توفير المواد الأولية خاصة للمقاولات المهمة بقطاع البناء والاشغال العمومية كما توفر مادة الآجر للبناء.

8- **كيف تم فتح الشركة:** تم انشاء شركة عموري بريك بعد توفر العديد من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتي من بينها توفر وقرب المادة الأولية والأساسية في انتاج الآجر (الطين) وكما تعد منطقة واد ريغ من بين الاماكن الغنية بالماء والذي يستهلك بكميات كبيرة في المصنع.

9- **السوق المستهدفة:** تسعى الشركة للاستحواذ على قطاع البناء وذلك كونها الممول الوحيد على مستوى ولاية الوادي لمادة الآجر.

10- **الضرائب المدفوعة:** تسدد المؤسسة مجموعة من الضرائب هي:

✓ الرسم على النشاط المهني بنسبة 2% TAP

✓ الرسم على القيمة المضافة 19% TVA

✓ الضريبة على أرباح الشركات 20 % IBS

✓ الضريبة على الدخل IRG/Salaire

ثانيا : مراحل الإنتاج بالشركة:

المرحلة الأولى: التخزين

قبل شرح العملية نقوم أولا بوصف لعملية دخول المادة الأولية (الطين-الرمل-الماء) إلى الشركة.

يصل كلا من الطين والرمل إلى الشركة محملا على شاحنات خاصة وبوصول جميع المواد يتم تفريغ كلا من هذه المواد في أماكن تخزينها ثم يتم تحويلها إلى عملية الإنتاج عن طريق آلات خاصة.

المرحلة الثانية: التحضير

وفي هذه المرحلة يتم كسر الطين بآلة كاسرة الطين ويكون ذلك في الطاحنة الأولى من اجل الرحي ثم تخلط في آلة خاصة (طين + رمل + كمية من الماء) ثم تنتقل إلى الطاحنة الثانية من أجل تحسين الطحن ثم يخزن في مكان تخزين الطين في شكله الجديد.

وبعدها يتم تخزين الطين في منطقتين:

المنطقة رقم 01) - تعمل للتعبئة.

المنطقة رقم 02) - تعمل لتشغيل.

المرحلة الثالثة: الإنتاج

نقوم بنقل الطين من أماكن تخزينها إلى الماكينة الأولى التي تخلط قليل من الماء وبعدها تحول إلى الطاحنة النهائية لتتحول إلى طين رقيقة ثم تدخل إلى العجانة من أجل عجنها ثم دفعها إلى الماكينة التي بها القالب لاستخراجها على شكل آجر وبعدها يتم قطعها حسب القياسات المعمول بها ثم تتحول إلى المجفف وبعد إخراجها من المجفف تحمل في عربات خاصة من أجل إدخالها إلى الفرن على درجات حرارة متفاوتة تبدأ من 115 درجة إلى 860 درجة بوقت حوالي 21 ساعة

وبعد إخراجها من الفرن تتحول إلى آلة الربط. وبعد ربطها تتحول إلى عملية الشحن وذلك بحملها بآلات خاصة ووضعها في شاحنات وفي هذه المرحلة يتم الإنتاج حسب الطلب.

ثالثا : الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإقتصادية وشرح أهم المصالح

1- أهم المصالح بالمؤسسة.

1-1- مصلحة المستخدمين: هي عبارة عن مصلحة تهتم بشؤون العمال من بداية العمل إلى نهايته وهي حلقة الوصل بين العمال و ادارة الشركة ومن أهم الأعمال التي تقوم بها:

تسجيل العمال، إستخراج الوثائق الخاصة بالعمال، تسديد أجور العمال، مراقبة العمال، والمصلحة قادرة على التوفيق بين المهام وتنفيذها وهذا لأن المراقبة دائمة واستخراج الوثائق لا يكون دائما وقد قدر عدد العمال ب: 150 كما أن لها القدرة على مسايرة هذا العدد، وهذا بتقسيم العمال إلى أفواج، إلا أن هناك بعض العمال يعملون يوميا كالصيانة، والتنظيف وقد قسم العمال إلى قسمين: إنتاج، وشحن والعامل يتحصل على أجره نقدا (عن طريق الصندوق)، وهذا بعد خصم جميع الإقتطاعات.

1-2- مصلحة المحاسبة:

هي القلب النابض للمؤسسة وهي مكلفة بالتسيير المالي أي المدخلات والمخرجات ولها دفتر يومية تسجل فيه مختلف العمليات من مبيعات، ومستهلكات، ومشتريات.

❖ مهام المصلحة:

التسجيل المحاسبي، اعداد الفواتير(عملية الفوترة)، القيام بالعمليات المالية القيام بالمعاملات المالية، البنك، الزبون، المورد، كما أن للمصلحة أهمية تتجلى فيما يلي:

القيام بالأحداث اليومية (بيع، شراء،خدمات) أي الترجمة الرقمية، تسجيل كل العمليات اليومية.

❖ علاقة المصلحة داخل المؤسسة:

تسجيل عملياتها المحاسبية والمحاسبة العامة هي التي تخدم المؤسسة، توضيح المركز المالي للمؤسسة بعرضها في الميزانية، وهذه المصلحة لها علاقة مع الانتاج اي تسجيل كل العمليات وتزويد إدارة المؤسسة بالمعلومات تكون على شكل تقرير محاسبي، اذ انه في الميزانية في الإفتتاحية يتم تسجيل التثبيات في جانب الأصول إضافة إلى الصندوق والبنك أما في جانب الخصوم رأس المال والإقتراضات، تم تسجيل في دفتر اليومية.

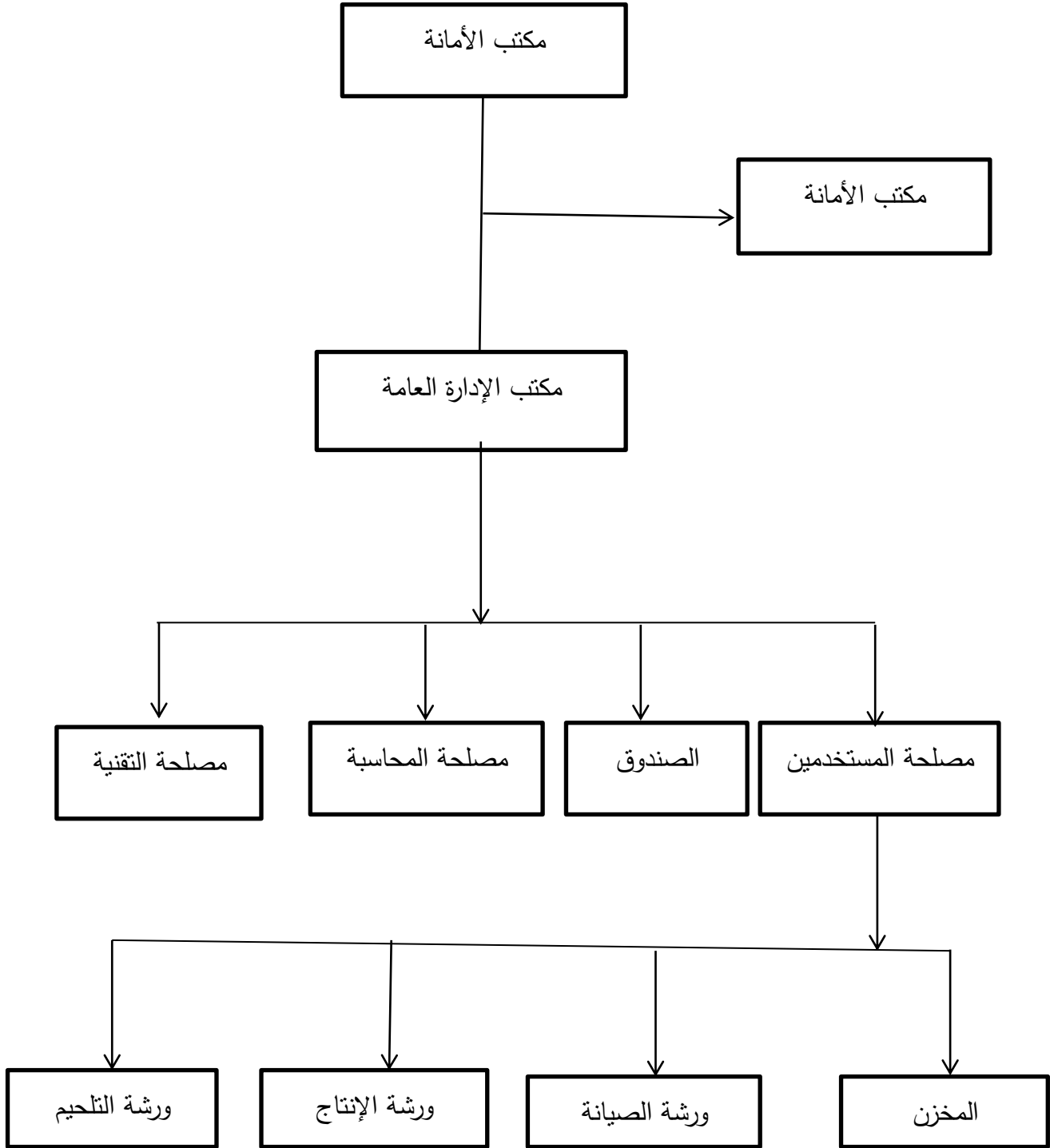
1-3- مصلحة الأمانة: هي عبارة عن مصلحة رسمية، تقوم بتسيير عمل الإدارة ومن مهامها: الإستقبال، الهاتف، والفاكس، وتحويل المكالمات، القيام بنسخ الأوراق طبق الأصل، إستقبال البريد الوارد والصادر، مراقبة الشحن والتفريغ.

❖ أهميتها: المحافظة على الأسرار، حفظ وثائق الشركة.

❖ علاقة المصلحة بمكتب المدير: هي عبارة عن همزة وصل بين العمال والمدير، والإستشارة، الإمتثال لأوامر المدير.

2- الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

الشكل رقم (02): يمثل الهيكل التنظيمي لشركة عموري للأجر.



المصدر: من إعداد الطالبات بالإعتماد على وثائق المؤسسة .

المطلب الثاني : خصائص عينة الدراسة

سيتم من خلال هذا المطلب تحليل الخصائص الديمغرافية للعينة محل الدراسة وذلك من حيث الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، الخبرة ، حيث تساعد هذه الخصائص في التحليل في مراحل لاحقة .

أولاً : توزيع العينة حسب متغير الجنس

يوضح الجدول أدناه توزيع العينة حسب الجنس

الجدول رقم (01-04) : توزيع العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	البيان
96.8	30	ذكر
3.2	01	أنثى
100	31	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبات بالإستعانة بمخرجات spss 20.

وهاته المعطيات تبرز شيئاً من عدم التوازن بين أعداد الجنسين في المؤسسة ، بحيث يظهر أن نسبة الذكور تمثل الغالبية الكبرى للمؤسسة بنسبة 96.8% .

ثانياً : توزيع العينة حسب متغير العمر

من خلال نتائج الإستبيان تم إعداد الجدول الموالي :

الجدول (01-05) : توزيع العينة حسب متغير العمر

النسبة المئوية %	التكرار	البيان
25.8	8	من 20 إلى 30 سنة
38.7	12	من 31 إلى 40 سنة
19.4	6	من 41 إلى 50 سنة
16.1	5	من 51 سنة فما فوق
100	31	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبات بالإستعانة بمخرجات spss20 .

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن 12 عامل أي ما نسبته 38.7 % أعمارهم تتراوح من 31 إلى 40 سنة ، و 8 من العاملين أي ما نسبته 25.8 % تتراوح أعمارهم من 20 إلى 30 سنة ، وتليها بنسبة 19.4 % من عمال تتراوح أعمارهم من 41 إلى 50 سنة ، وآخر نسبة 16.4 % أعمارهم من 50 فأكثر وهذا مايشير أن المؤسسة تستقطب فئة الكهول بنسبة كبيرة .

ثالثا : توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي

يوضح الجدول (06-01) توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي

جدول (06-01) : توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	التكرار	البيان
19.4	6	بدون مستوى
45.2	14	متوسط أو أقل
29	9	ثانوي
3.2	1	جامعي
3.2	1	دراسة عليا
100	31	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبات بالإستعانة بمخرجات spss20.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية العاملين بالمؤسسة متوسط أو أقل بنسبة 45.2% ، وبنسبة 29 % ثانوي وتليها بدون مستوى بنسبة 19.4% وتتساوى نسب جامعي ودراسة عليا في المؤسسة بنسبة 3.2% .

رابعا : توزيع العينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

من خلال نتائج الإستبيان تم إعداد جدول أدناه .

الجدول (07-01) : توزيع العينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

النسبة المئوية %	التكرار	البيان
19.4	6	5سنوات فأقل

38.7	12	من 5 سنوات إلى 10 سنوات
22.6	7	من 10 سنوات إلى 15 سنة
19.4	6	من 15 سنة فأكثر
100	31	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبات بالإعتماد على مخرجات برنامج spss20 .

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة لأصحاب الخبرة من 5 سنوات إلى 10 سنوات بنسبة 38.7% ، تليها أصحاب الخبرة من 10 سنوات إلى 15 سنة بنسبة 22.6% ، وأخيرا يتساوى أصحاب الخبرة من 5 سنوات فأقل و من 15 سنة فأكثر بنسبة 19.4% .

المطلب الثالث : التحليل الوصفي لمتغير الثقافة التنظيمية

سنتعرض في هذا المطلب إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة المتعلقة بالمتغير المستقل والمتمثل في الثقافة التنظيمية لنتعرف على اتجاهات العينة حول هذا المحور من خلال أبعاده الأربعة والمتمثلة في النفوذ الوظيفي (التفاوت في السلطة) ، الفردية مقابل الجماعية ، التنمية الإدارية والتدريب ، والأمن الوظيفي ، وذلك لكل عبارة من عبارات المحور ، لنحدد بعدها والإتجاه العام لإجابات العينة وفقا لكل بعد من الأبعاد السابقة .

أولا : إتجاهات أفراد العينة حول النفوذ الوظيفي (التفاوت في السلطة) :

سوف نتناول عرض وتحليل نتائج الدراسة من خلال العبارات التي تمثل النفوذ الوظيفي (التفاوت في السلطة) والتي تتكون من 05 عبارات من العبارة رقم 01 إلى العبارة رقم 05 ، وذلك من خلال عرض التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ، لنحدد الإتجاه العام للإجابات .

جدول (08-01) إتجاهات العينة حول النفوذ الوظيفي (التفاوت في السلطة) :

العبارات	درجة الموافقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الإتجاه العام
----------	---------------	-----------------	-------------------	---------------

			غير موافق	محايد	موافق		
موافق	0.531	2.74	4	1	25	التكرار	01-تتيح لك الفرصة الكافية لإبداء رأيك في أمور عملك
			12.9	3.2	80.6	النسبة %	
موافق	0.398	2.74	3	2	26	التكرار	02- تمنحك الإدارة الثقة والإستقلالية في إنجاز مهامك
			9.7	6.5	83.9	النسبة %	
موافق	0.398	2.74	3	2	26	التكرار	03-تقوم المؤسسة بالتشاور مع العمال في إتخاذ القرارات
			9.7	6.5	83.9	النسبة %	
موافق	0.381	2.77	3	1	27	التكرار	04-تشعر بالأمان والإستقرار داخل شركة عموري
			9.7	3.2	87.1	النسبة %	
موافق	0.72	2.48	7	2	22	التكرار	05- الإستقرار في عملك يضمن لك مستقبلك.
			22.6	6.5	71	النسبة %	

المتوسط الحسابي الكلي والانحراف الكلي	2.70	0.49	موافق
---------------------------------------	------	------	-------

المصدر : من إعداد الطالبات بناء على مخرجات برنامج spss20.

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن أفراد العينة في المؤسسة كان بالموافقة على وجود النفوذ الوظيفي (التفاوت في السلطة) حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 2.70 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الثلاثي من [3 - 2.34] وهي تشير الى الخيار موافق في أداة الدراسة المقابل للمستوى المرتفع ، كما يتضح من نتائج الجدول كذلك أن هناك إتساقا عاما من خلال الإنحراف المعياري و الذي كانت قيمته 0.49 و هو دليل على عدم تشتت إجابات العينة .

وبناء على نتائج الجدول يمكننا القول بأن عاملي المؤسسة يقرون بوجود النفوذ الوظيفي (التفاوت في السلطة) بمؤسستهم وكان ذلك نتيجة لما يلي :

تشير كل العبارات من العبارة رقم 01 الى العبارة رقم 05 الى الإتجاه موافق وهذا دليل على أن الشركة تقوم بالتشاور مع الإداريين في إتخاذ قراراتها مما جعلها تحظى بالإستقرار في كافة أعمالها من طرف الموظفين .

ثانيا : إتجاهات أفراد العينة حول الفردية مقابل الجماعية

سوف نتناول عرض وتحليل نتائج الدراسة من خلال العبارات التي تمثل الفردية مقابل الجماعية والتي تتكون من 5 عبارات من العبارة رقم 06 إلى العبارة رقم 10 ، وذلك من خلال عرض التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ، لنحدد الإتجاه العام للإجابات

جدول (01 - 09) : إتجاهات العينة حول الفردية مقابل الجماعية

الإتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			العبارات
			غير موافق	محايد	موافق	

موافق	0.798	2.26	9	5	17	التكرار	06- تشعر بأنك حر في المؤسسة التي تعمل فيها .
			29	16.1	54.8	النسبة %	
موافق	0.295	2.81	2	2	27	التكرار	07- تشجع الإدارة على العمل الجماعي أكثر من العمل الفردي .
			6.5	6.5	87.1	النسبة %	
غير موافق	0.940	1.84	17	2	12	التكرار	08- تفضل العمل الفردي أكثر من الجماعي .
			54.8	6.5	38.7	النسبة %	
موافق	0.652	2.42	6	6	19	التكرار	09- يتخلى العمال عن مصالحهم الشخصية مقابل مصلحة الجماعة .
			19.4	19.4	61.3	النسبة %	
موافق	0.512	2.61	4	4	23	التكرار	10- يوجد تفاهم متبادل بين العمال في العمل .
			12.9	12.9	74.2	النسبة %	
موافق	0.64	2.39	المتوسط الحسابي الكلي والانحراف الكلي				

المصدر : من إعداد الطالبات بناء على مخرجات برنامج spss20 .

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن إتجاه أفراد العينة من المؤسسة كان بالموافقة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 2.39 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الثلاثي من [2.34-3] ، وهي تشير إلى الخيار بالموافق في أداة الدراسة المقابل للمستوى مرتفع ، كما يتضح من نتائج الجدول كذلك أن هناك إتساقا عاما من خلال الانحراف المعياري والذي كانت قيمته 0.64 وهو دليل على عدم تشتت إجابات العينة .

وبناء على نتائج الجدول يمكننا القول بأن العاملين بالمؤسسة موافقين نحو بعد الفردية مقابل الجماعية وكان ذلك نتيجة لما يلي :

-تشير العبارات رقم 06 و 07 و 09 و 10 إلى الإتجاه الموافق وهذا دليل أن هناك تطابق في إجابات العينة في هذه العبارات مقارنة بالعبرة المتبقية ، مما يؤكد أن الإدارة تشجع على العمل الجماعي أكثر من العمل الفردي .

- أما العبرة المتبقية كانت تشير إلى إتجاه غير موافق وهذا دليل أن الإداريين يفضلون العمل الجماعي على العمل الفردي .

ثالثا : إتجاهات أفراد العينة حول التنمية الإدارية والتدريب

سوف نتناول عرض وتحليل نتائج الدراسة من خلال العبارات التي تمثل التنمية الإدارية والتدريب والتي تتكون من 4 عبارات ، من العبرة رقم 11 إلى العبرة رقم 14 ، وذلك من خلال عرض التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ، لنحدد الإتجاه العام للإجابات

جدول رقم (01-10) : إتجاهات العينة حول التنمية الإدارية والتدريب .

العبارات	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الإتجاه العام
	موافق	محايد	غير موافق			
11-تهتم إدارة المؤسسة ببرامج التدريب والتكوين المتعلقة بالعاملين	التكرار	23	3	5	2.58	موافق
	النسبة%	74.2	9.7	16.1		
12-يتاح لي فرصة اكتساب مهارات جديدة في مجال علمي .	التكرار	26	2	3	2.47	موافق
	النسبة%	83.9	6.5	9.7		
13- تساهم البرامج التدريبية للعاملين في زيادة خبرتهم ومهارتهم.	التكرار	24	2	5	2.61	موافق

			16.1	6.5	77.4	النسبة %	
موافق	0.865	2.26	10	3	18	التكرار	14- تعمل المؤسسة على توفير برامج ودورات تدريبية مناسبة لتنمية قدرات العاملين .
			32.3	9.7	58.1	النسبة %	
موافق	0.60	2.48	الكلّي والانحراف الكلّي			المتوسط الحسابي	

المصدر : من إعداد الطالبات بناء على مخرجات برنامج spss20 .

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن إتجاه أفراد العينة من المؤسسة كان بالموافقة نحو التنمية الإدارية و التدريب حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلّي 2.48 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الثلاثي من [2.34-3] وهي تشير الى الخيار موافق في أداء الدراسة المقابل للمستوى المرتفع ، كما يتضح من نتائج الجدول كذلك ان هناك إتساقا عاما من خلال الإنحراف المعياري والذي كانت قيمته 0.60 وهو دليل على عدم تشتت إجابات العينة.

وبناء على نتائج الجدول يمكننا القول بأن عاملي الشركة موافقين نحو التنمية الإدارية و التدريب وكان ذلك نتيجة لما يلي :

-تشير كل العبارات الى الإتجاه الموافق وهذا دليل توافق في إجابات العينة في هذا البعد مما يؤكد بأن إدارة الشركة تهتم ببرامج التدريب و التكوين المتعلقة بالإداريين و إكتسابهم مهارات جديدة ما ينتج عنه زيادة في خبرتهم و مهاراتهم .

رابعا : إتجاهات أفراد العينة حول الأمن الوظيفي

سوف نتناول علرض وتحليل نتائج الدراسة من خلال العبارات التي تمثل الأمن الوظيفي والتي تتكون من

5 عبارات ، من العبارة رقم 15 إلى العبارة رقم 19 ، وذلك من خلال عرض التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ، لنحدد الإتجاه العام للإجابات.

جدول رقم (01 - 11) : إتجاهات العينة حول الأمن الوظيفي

الإتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	العبارات
			غير موافق	محايد	موافق		
موافق	0.480	2.71	4	1	26	التكرار	15- لدي الثقة بأن المؤسسة تحافظ على الموظفين المتميزين بالعمل .
			12.9	3.2	83.9	النسبة %	
موافق	0.518	2.58	4	5	22	التكرار	16- مستوى التأمين في المؤسسة مرضي .
			12.9	16.1	71	النسبة %	
موافق	0.331	2.74	2	4	25	التكرار	17- أشعر أنني أعامل باحترام في مكان عملي .
			6.5	12.9	80.6	النسبة %	
موافق	0.492	2.68	4	2	25	التكرار	18- أشعر بالطمأنينة حيال التغييرات التي تطرأ في مكان عملي .
			12.9	6.5	80.6	النسبة %	
موافق	0.525	2.52	4	7	20	التكرار	19- لدينا القدرة في مكان عملنا على أن نتعامل بطريقة جيدة مع التهديدات والمواقف العنيفة .
			12.9	22.6	64.5	النسبة %	
موافق	0.46	2.64	الكلّي والانحراف الكلّي				المتوسط الحسابي

المصدر : من إعداد الطالبات بناء على مخرجات spss20 .

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن إتجاه أفراد العينة من المؤسسة كان بالموافقة نحو الأمن الوظيفي حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلّي 2.64 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الثلاثي من [3-2.34] وهي تشير الى الخيار موافق في أداة الدراسة المقابل للمستوى المرتفع ،

كما يتضح من نتائج الجدول كذلك ان هناك إتساقا عاما من خلال الإنحراف المعياري و الذي كانت قيمته 0.46 وهو دليل على عدم تشتت إجابات العينة .

وبناء على نتائج الجدول يمكننا القول أن عاملي الشركة يقرون بوجود الأمن الوظيفي وكان ذلك نتيجة لما يلي :

- تشير كل العبارات الى الإتجاه الموافق وهذا دليل توافق في إجابات العينة في هذا البعد مما يؤكد أن مستوى الأمن الوظيفي في الشركة مرضي و هذا مايجعل العمال يشعرون بمعاملة جيدة من طرف المدير .

خامسا : ترتيب المتوسطات الحسابية لأبعاد الثقافة التنظيمية

إنطلاقا من المتوسطات الحسابية والإنحراف المعياري لكل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية يمكننا ترتيبها ترتيبا تنازليا ويوضح الجدول التالي ذلك :

الجدول رقم (01-12) : ترتيب المتوسطات الحسابية لأبعاد الثقافة التنظيمية

الترتيب	مستوى القبول	الإتجاه	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
الأول	مرتفع	موافق	0.49	2.70	النفوذ الوظيفي (التفاوت في السلطة)
الرابع	مرتفع	موافق	0.64	2.39	الفردية مقابل الجماعية
الثالث	مرتفع	موافق	0.60	2.48	التنمية الإدارية والتدريب
الثاني	مرتفع	موافق	0.46	2.64	الأمن الوظيفي
	مرتفع	موافق	0.54	2.55	الثقافة التنظيمية

المصدر : من إعداد الطالبات بناء على جدول رقم 08، 09، 10، 11 .

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن شركة عموري -سيدي عمران- بولاية المغير أن ممارستها للثقافة التنظيمية كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.55 وهو متوسط حسابي يقع ضمن الفئة الثالثة من

فئات مقياس ليكارت الثلاثي ضمن المجال [2.34-3] وهي تشير إلى الخيار بالموافق في أداة الدراسة المقابل للمستوى المرتفع وكان الانحراف المعياري 0.54 هو دليل على عدم تشتت إجابات العينة .

ومن خلال الجدول السابق يتضح وجود ممارسة للثقافة التنظيمية بحيث كانت مرتفعة في جميع أبعادها ويمكننا ترتيب أبعاد الثقافة التنظيمية كما يلي : المرتبة الأولى للنفوذ الوظيفي (التفاوت في السلطة) ، ثم المرتبة الثانية للأمن الوظيفي ، اما المرتبة الثالثة للتنمية الإدارية و التدريب والرابعة و الأخيرة للفردية مقابل الجماعية.

المطلب الرابع : التحليل الوصفي لمتغير المسؤولية الإجتماعية

سنتعرض من خلال هذا المطلب الى مخرجات spss و الممثلة في الجدول الموالي ، حيث يتكون من 20 عبارة ، و التي تمثل أبعاد المسؤولية الإجتماعية و التي سوف نتعرف حول إتجاه أفراد العينة حول كل عبارة من عبارات الإستبيان الممثلة للبعد من خلال التكرارات و النسب المئوية و المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري ثم تحديد الإتجاه العام لكل عبارة و أيضا الإتجاه العام للمسؤولية الإجتماعية .

أولا : إتجاهات العينة حول البعد الإقتصادي

سوف نتناول عرض و تحليل نتائج الدراسة من خلال العبارات التي تمثل البعد الإقتصادي و التي تتكون من 05 عبارات من العبارة رقم 20 الى العبارة رقم 24 ، وذلك من خلال عرض التكرارات و النسب المئوية و المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري ، لنحدد الإتجاه العام للإجابات .

جدول رقم (01-13) اتجاهات العينة حول البعد الإقتصادي

العبارات	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الإتجاه العام
	موافق	محايد	غير موافق			
20-تقدم المؤسسة منتجاتها او خدماتها بأسعار في متناول الزبائن	21	2	8	2.42	0.785	موافق

			25.8	6.5	67.7	النسبة %	
موافق	0.892	2.32	10	1	20	التكرار	21-تسعى المؤسسة إلى تعظيم أرباحها عبر زيادة حصتها السوقية (دون إضعاف للقدرة الشرائية للمستهلك)
			32.3	3.2	64.5	النسبة %	
موافق	0.770	2.35	8	4	19	التكرار	22-تساهم المؤسسة في دعم الاقتصاد المحلي عن طريق الأرباح المحققة .
			25.8	12.9	61.3	النسبة %	
موافق	0.591	2.48	5	6	20	التكرار	23-تراعي المؤسسة الصدق و النزاهة في كافة المعلومات التسويقية لمنتجاتها /خدماتها .
			16.1	19.4	64.5	النسبة %	
موافق	0.652	2.42	6	6	19	التكرار	24-لدى المؤسسة وسائل متعددة لمعالجة المنتجات الضارة بالبيئة المحيطة بها .
			19.4	19.4	61.3	النسبة %	
موافق	0.73	2.40	المتوسط الحسابي الكلي و الإنحراف الكلي				

المصدر : من إعداد الطالبات بناء على مخرجات برنامج spss20.

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن اتجاه أفراد العينة من المؤسسة كان بالموافقة نحو البعد الإقتصادي حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 2.40 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الثلاثي من [3-2.34] وهي تشير الى الخيار موافق في أداة الدراسة المقابل للمستوى المرتفع ،

كما يتضح من نتائج الجدول كذلك ان هناك إتساقا عاما من خلال الإنحراف المعياري و الذي كانت قيمته 0.73 وهو دليل على عدم تشتت إجابات العينة .

وبناء على نتائج الجدول يمكننا القول أن عاملي الشركة يقرون بوجود البعد الإقتصادي وكان ذلك نتيجة لما يلي :

-تشير كل العبارات إلى الإتجاه الموافق وهذا دليل توافق إجابات العينة في هذا البعد مما يؤكد ان الشركة تقدم منتجاتها وخدماتها بأسعار في متناول الزبائن كما تراعي الصدق و النزاهة في كافة المعلومات التسويقية لمنتجاتها و خدماتها .

ثانيا : إتجاهات العينة حول البعد القانوني

سوف نتناول عرض و تحليل نتائج الدراسة من خلال العبارات التي تمثل البعد القانوني و التي تتكون من 06 عبارات من العبارة رقم 25 الى العبارة رقم 30 ، و ذلك من خلال عرض التكرارات و النسب المئوية و المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري ، لنحدد الإتجاه العام للإجابات .

جدول (01-14) إتجاهات العينة حول البعد القانوني

الإتجاه العام	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة				العبارات
			غير موافق	محايد	موافق		
موافق	0.273	2.84	2	1	28	التكرار	25-تلتزم المؤسسة بالقوانين الخاصة بالحماية من الأخطار المهنية.
			6.5	3.2	90.3	النسبة%	
موافق	0.946	2.29	11	-	20	التكرار	26-تلتزم المؤسسة بتوفير حقوق العمال من خدمات إجتماعية.
			35.5	-	64.5	النسبة%	

موافق	0.785	2.42	8	2	21	التكرار	27-تحرص المؤسسة على تطبيق التشريعات و القوانين التي تفرضها الدولة .
			25.8	6.5	67.7	النسبة%	
موافق	0.587	2.61	5	2	24	التكرار	28-تمتلك المؤسسة نظاما صارما لمحاربة الفساد الاداري .
			16.1	6.5	77.4	النسبة%	
موافق	0.523	2.55	4	6	21	التكرار	29-تهتم المؤسسة بالحد من التلوث البيئي بمكوناته (المياه،الهواء،التربة).
			12.9	19.4	67.7	النسبة%	
موافق	0.645	2.61	6	-	25	التكرار	30-تسعى المؤسسة للتشجير وزيادة المساحات الخضراء في بيئة عملها.
			19.4	-	80.6	النسبة%	
موافق	0.62	2.55	المتوسط الحسابي الكلي والانحراف الكلي				

المصدر : من إعداد الطالبات بناء على مخرجات برنامج spss20 .

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن إتجاه أفراد العينة من المؤسسة كان بالموافقة نحو البعد القانوني حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 2.55 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الثلاثي من [2.34-3] وهي تشير الى الخيار موافق في أداة الدراسة المقابل للمستوى المرتفع ، كما يتضح من نتائج الجدول كذلك ان هناك إتساقا عاما من خلال الإنحراف المعياري و الذي كانت قيمته 0.62 وهو دليل على عدم تشتت إجابات العينة .

وبناء على نتائج الجدول يمكننا القول أن عاملي الشركة يقرون بوجود البعد القانوني وكان ذلك نتيجة لما يلي :

- تشير كل العبارات إلى الإتجاه موافق وهذا دليل توافق في إجابات العينة في هذا البعد مما يؤكد إمتلاك المؤسسة نظاما صارما لمحاربة الفساد الإداري كما تلتزم المؤسسة بتوفير حقوق العمال من

خدمات إجتماعية .

ثالثاً : إتجاهات العينة حول البعد الأخلاقي

سوف نتناول عرض وتحليل نتائج الدراسة من خلال العبارات التي تمثل البعد الأخلاقي والتي تتكون من 05 عبارات من العبارة 31 إلى العبارة 35 ، وذلك من خلال عرض التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ، لنحدد الإتجاه العام للإجابات .

جدول (01-15) إتجاهات العينة حول البعد الأخلاقي

الإتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة				العبارات
			غير موافق	محايد	موافق		
موافق	0.903	2.35	10	-	21	التكرار	31 - تتمتع المؤسسة بالنزاهة في استقطاب العاملين من منافسيها.
			32.3	-	67.7	النسبة%	
موافق	0.523	2.55	4	6	21	التكرار	32- تتوافق أهداف المؤسسة مع قيم وأخلاقيات المجتمع.
			12.9	19.4	67.7	النسبة%	
موافق	0.591	2.48	5	6	20	التكرار	33- تؤكد المؤسسة على ضرورة الصدق والوضوح في التعاملات.
			16.1	19.4	64.5	النسبة%	

موافق	0.370	2.65	2	7	22	التكرار	34- تراعي المؤسسة حقوق الإنسان المنصوص عليها عالميا
			6.5	22.6	71.0	النسبة %	
موافق	0.465	2.74	4	-	27	التكرار	35- يوجد تفاهم متبادل بين العمال في العمل
			12.9	-	87.1	النسبة %	
موافق	0.57	2.55	المتوسط الحسابي الكلي و الانحراف الكلي				

المصدر: من إعداد الطالبات بناء على مخرجات برنامج spss20.

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن إتجاه أفراد العينة من المؤسسة كان بالموافقة نحو البعد الأخلاقي حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 2.55 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الثلاثي من [3-2.34] وهي تشير إلى الخيار موافق في أداة الدراسة المقابل للمستوى المرتفع ، كما يتضح من نتائج الجدول كذلك أن هناك إتساقا عاما من خلال الإنحراف المعياري و الذي كانت قيمته 0.57 وهو دليل على عدم تشتت إجابات العينة .

وبناء على نتائج الجدول يمكننا القول أن عاملي الشركة يقرون بوجود البعد الأخلاقي وكان ذلك نتيجة لما يلي :

-تشير كل العبارات الى الإتجاه الموافق وهذا دليل توافق في إجابات العينة في هذا البعد مما يؤكد توافق أهداف المؤسسة مع قيم و أخلاقيات المجتمع ووجود تفاهم متبادل بين العمال في العمل .

رابعا : إتجاهات العينة حول البعد الخيري

سوف نتناول عرض وتحليل نتائج الدراسة من خلال العبارات التي تمثل البعد الخيري والتي تتكون من 04 عبارات من العبارة 36 إلى العبارة 39 ، وذلك من خلال عرض التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ، لنحدد الإتجاه العام للإجابات .

الجدول رقم (01-16) إتجاهات العينة حول البعد الخيري

الإتجاه العام	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة				العبارات
			غير موافق	محايد	موافق		
موافق	0.725	2.52	7	1	23	التكرار	36-تقدم المؤسسة مساعدات وتبرعات للمشاريع الخيرية .
			22.6	3.2	74.2	النسبة %	
موافق	0.645	2.61	6	-	25	التكرار	37-توافق المؤسسة على المشاركة في تسطير برامج لحماية البيئة .
			19.4	-	80.6	النسبة %	
موافق	0.852	2.42	9	-	22	التكرار	38-تساهم المؤسسة في توفير فرص عمل لفئات عديدة .
			29	-	71	النسبة %	
غير موافق	0.929	1.94	15	3	13	التكرار	39-تقدم المؤسسة تسهيلات ومساعدات لأداء مناسك الحج و العمرة .
			48.4	9.7	41.9	النسبة %	
موافق	0.78	2.37	المتوسط الحسابي والإنحراف الكلي				

المصدر : من إعداد الطالبات بناء على مخرجات برنامج spss20 .

من خلال نتائج الجدول السابق يتضح أن إتجاه أفراد العينة من المؤسسة كان بالموافقة نحو البعد الخيري حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي 2.37 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الثلاثي من [2.34-3] وهي تشير إلى الخيار موافق في أداة الدراسة المقابل للمستوى المرتفع ، كما يتضح من نتائج الجدول كذلك ان هناك إتساقا عاما من خلال الإنحراف المعياري و الذي كانت قيمته 0.57 وهو دليل على عدم تشتت إجابات العينة .

وبناء على نتائج الجدول يمكننا القول أن عاملي الشركة يقرون بوجود البعد الخيري وكان ذلك نتيجة لما يلي :

-تشير العبارات رقم 36 و 37 و 38 إلى الإتجاه الموافق وهذا دليل أن هناك التطابق في إجابات العينة في هذه العبارات مقارنة بالعبارة المتبقية ، مما يؤكد أن المؤسسة تقدم مساعدات وتبرعات للمشاريع الخيرية ، كما توفر فرص عمل لفئات عديدة .

- أما العبارة المتبقية كانت تشير إلى الإتجاه غير موافق وهذا دليل على أن المؤسسة لا تقدم تسهيلات ومساعدات لأداء مناسك الحج والعمرة .

خامسا : ترتيب المتوسطات الحسابية لأبعاد المسؤولية الإجتماعية

إنطلاقا من المتوسطات الحسابية والإنحراف المعياري لكل بعد من أبعاد المسؤولية الإجتماعية يمكننا ترتيبها ترتيبا تنازليا ويوضح الجدول التالي ذلك :

الجدول رقم (01-17) ترتيب المتوسطات الحسابية لأبعاد المسؤولية الإجتماعية

الترتيب	مستوى القبول	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
الثالث	مرتفع	موافق	0.73	2.40	البعد الإقتصادي
الثاني	مرتفع	موافق	0.62	2.55	البعد القانوني
الأول	مرتفع	موافق	0.57	2.55	البعد الأخلاقي
الرابع	مرتفع	موافق	0.78	2.37	البعد الخيري
	مرتفع	موافق	0.67	2.46	المسؤولية الإجتماعية

المصدر : من إعداد الطالبات بناء على الجداول رقم 13، 14، 15، 16 .

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن شركة عموري للأجر بولاية المغير أن ممارستها للمسؤولية الإجتماعية كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.46 وهو متوسط حسابي يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الثلاثي ضمن المجال [3-2.34]، وهي تشير إلى الخيار موافق في أداة الدراسة المقابل للمستوى المرتفع وكان الإنحراف المعياري هو دليل على عدم تشتت إجابات العينة .

ومن خلال الجدول السابق يتضح وجود ممارسة للمسؤولية الإجتماعية في المؤسسة محل الدراسة ويمكننا ترتيب أبعاد المسؤولية الإجتماعية كما يلي : المرتبة الأولى البعد الأخلاقي ، والثانية البعد القانوني ، أما الثالثة البعد الإقتصادي ، والرابعة البعد الخيري .

المبحث الثالث : إختبار فرضيات الدراسة

سوف نعتد في هذا المبحث على التحليل الكمي من خلال بيانات الإستبيان ليتم التأكد من صحة الفرضيات من عدمها بإستخدام التحليل الإستدلالي من خلال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية spss20 ، للتوصل في الأخير لتفسير النتائج المتحصل عليها من الإستبيان وسوف نعتد على مستوى دلالة إحصائية 0.05 عند إختبار الفرضيات .

المطلب الأول : إختبار الفرضية الأولى

تنص الفرضية الأولى على : هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والبعد الإقتصادي للمسؤولية الإجتماعية ، ويمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي :

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والبعد الإقتصادي للمسؤولية الإجتماعية .

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والبعد الإقتصادي للمسؤولية الإجتماعية .

ولإختبار الفرضية السابقة نستخدم الإنحدار البسيط، وتكون مخرجات برنامج SPSS ضمن الجداول التالية للتحليل الإنحدار .

الجدول رقم (01-18) معامل الإرتباط بين الثقافة التنظيمية مع البعد الإقتصادي للمسؤولية الإجتماعية

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المصحح R ² -	الخطأ المعياري للتقدير
1	0.854	0.729	0.720	0.37990

المصدر : من إعداد الطالبات بالإعتماد على مخرجات برنامج spss20 .

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط R بين الثقافة التنظيمية والبعد الإقتصادي للمسؤولية الإجتماعية تقدر 0.854 ، وهذا يدل على إرتباط قوي بينهما ، وإنطلاقاً من الجدول رقم (01-16) يظهر وجود علاقة إرتباط معنوية بين المتغيرين، وهذا ما يؤكد الجدول الموالي والذي من خلاله يظهر نتائج تحليل تباين خط الانحدار البسيط بين الثقافة التنظيمية والبعد الإقتصادي للمسؤولية الإجتماعية، والذي من خلاله يتم معرفة معنوية النموذج ، والنتائج موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (01-19) نتائج تحليل تباين خط الانحدار بين الثقافة التنظيمية والبعد الإقتصادي للمسؤولية الإجتماعية :

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة Sig.
1 الانحدار	11.255	1	11.295	77.984	0.000
البواقي	4.185	29	0.144	-	-
المجموع	15.440	30	-	-	-

المصدر: من إعداد الطالبات بالإعتماد على مخرجات برنامج spss20 .

من جدول تحليل خط التباين للانحدار بين الثقافة التنظيمية والبعد الإقتصادي للمسؤولية الإجتماعية تظهر قيمة فيشر F عند مستوى الدلالة 0.000، وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 مما يؤكد القوة التفسيرية للنموذج الخطي البسيط من الناحية الإحصائية، وهذا يدل على وجود علاقة معنوية بين الثقافة التنظيمية والبعد الإقتصادي للمسؤولية الإجتماعية، وأن نموذج الانحدار السابق يستدل به على صلاحية إختبار الفرضية .وهذا ما يؤكد الجدول الموالي والذي يمثل نتائج تحليل الانحدار البسيط لإختبار علاقة المتغير المستقل الثقافة التنظيمية مع البعد الإقتصادي للمسؤولية الإجتماعية.

الجدول رقم (01-20) نتائج تحليل الانحدار البسيط لإختبار علاقة الثقافة التنظيمية على البعد الإقتصادي للمسؤولية الإجتماعية .

مستوى الدلالة sig	قيمة T	المعاملات غير معيارية		النموذج	
		Béta	الخطأ المعياري	B	الثابت
0.037	2.191		0.370	0.811	1
0.000	8.831	0.854	0.141	1.249	

المصدر: من اعداد الطالبات بالإعتماد على مخرجات برنامج ssps20

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ مستوى المعنوية للثقافة التنظيمية كانت 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 وبالتالي للثقافة التنظيمية علاقة بالبعد الإقتصادي للمسؤولية الإجتماعية في المؤسسة محل الدراسة .

وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة و بالتالي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والبعد الإقتصادي للمسؤولية الإجتماعية وبالتالي صحة الفرضية الثانية للدراسة.

المطلب الثاني: إختبار الفرضية الثانية

تنص الفرضية الثانية على : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والبعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية ، ويمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والبعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية.

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والبعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية.

ولإختبار الفرضية السابقة نستخدم الانحدار البسيط، وتكون مخرجات برنامج spss ضمن الجداول التالية لتحليل الانحدار .

الجدول رقم(01-21) معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية مع البعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية .

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المصحح R ² -	الخطأ المعياري للتقدير
1	0.925	0.855	0.850	0.22797

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج spss20

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط R بين الثقافة التنظيمية والبعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية تقدر 0.925 وهذا يدل على إرتباط قوي بينهما، بينما بلغ معامل التحديد R^2 0.855 أي أن 85.5% من التغيرات الحاصلة في البعد القانوني يرجع إلى الثقافة التنظيمية والباقي 14.5% يرجع إلى عوامل أخرى، في حين بلغ معامل التحديد المصحح R^2 0.850 .

ومن خلال الجدول الموالي يظهر نتائج تحليل تباين خط الإنحدار بين الثقافة التنظيمية والبعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية من خلاله يتم معرفة معنوية النموذج، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (01-22) نتائج تحليل تباين خط الإنحدار بين الثقافة التنظيمية مع البعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية.

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F قيمة	مستوى الدلالة Sig.
1	الإنحدار	1	8.903	171.314	0.000
	البواقي	29	0.052		
	المجموع	30	10.410		

المصدر: من إعداد الطالبات بالإعتماد على مخرجات برنامج spss20

من جدول تحليل خط التباين لإنحدار الثقافة التنظيمية والبعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية تظهر قيمة فيشر F عند مستوى الدلالة 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 ، مما يؤكد القوة التفسيرية للنموذج الخطي البسيط من الناحية الإحصائية، وهذا يدل على وجود علاقة معنوية بين الثقافة

التنظيمية والبعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية وأن نموذج الإنحدار السابق يستدل به على صلاحية إختبار الفرضية، وهذا ما يؤكد الجدول الموالي والذي يمثل نتائج تحليل الإنحدار البسيط لإختبار علاقة المتغير المستقل بين الثقافة التنظيمية والبعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية

الجدول رقم (01-23) نتائج تحليل الإنحدار البسيط لإختبار علاقة الثقافة التنظيمية على البعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية.

النموذج	المعاملات غير معيارية		المعاملات المعيارية	قيمة T	مستوى الدلالة sig
	B	الخطأ المعياري			
1	0.302	0.222		1.360	0.184
الثابت					
الثقافة التنظيمية	1.111	0.085	0.925	13.089	0.000

المصدر: من إعداد الطالبات بالإعتماد على مخرجات برنامج spss20

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ مستوى المعنوية للثقافة التنظيمية كانت 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 وبالتالي مقبول عند مستوى معنوية 0.05 وبالتالي للثقافة التنظيمية علاقة على البعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية في المؤسسة محل الدراسة، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وبالتالي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والبعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية ، وهذا ما يؤكد على صحة الفرضية الثانية للدراسة .

المطلب الثالث : إختبار الفرضية الثالثة

تنص الفرضية الثالثة على : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و البعد الاخلاقي للمسؤولية الإجتماعية .

ويمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و البعد الأخلاقي للمسؤولية الإجتماعية.

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و البعد الأخلاقي للمسؤولية الإجتماعية .

ولاختبار الفرضية السابقة نستخدم الإنحدار البسيط، وتكون مخرجات برنامج spss ضمن الجداول التالية لتحليل الإنحدار.

الجدول رقم (01-24) معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية مع البعد الأخلاقي للمسؤولية الإجتماعية

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المصحح R ² -	الخطأ المعياري للتقدير
1	0.867	0.752	0.744	0.31988

المصدر : من إعداد الطالبات بالإعتماد على مخرجات برنامج spss20

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط R بين الثقافة التنظيمية والبعد الأخلاقي للمسؤولية الإجتماعية تقدر 0.867 وهذا يدل على إرتباط قوي بينهما، بينما بلغ معامل التحديد R² 0.752 أي أن 75.2% من التغيرات الحاصلة في البعد الأخلاقي ترجع الى الثقافة التنظيمية والباقي 24.8 % ترجع إلى عوامل أخرى، في حين بلغ معامل التحديد المصحح R²- 0.744.

ومن خلال الجدول الموالي يظهر نتائج تحليل تباين خط الإنحدار بين الثقافة التنظيمية والبعد الأخلاقي للمسؤولية الإجتماعية.

والذي من خلاله يتم معرفة معنوية النموذج، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(01-25) نتائج تحليل تباين خط الإنحدار بين الثقافة التنظيمية مع البعد الأخلاقي للمسؤولية الإجتماعية.

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
1	9.009	1	9.009	88.050	0.000
	2.967	29	0.102		
	11.977	30			

المصدر: من إعداد الطالبات بالإعتماد على مخرجات برنامج spss20

من جدول تحليل خط التباين لإنحدار الثقافة التنظيمية مع البعد الأخلاقي للمسؤولية الإجتماعية تظهر قيمة فيشر F عند مستوى الدلالة 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 ، مما يؤكد القوة التفسيرية للنموذج الخطي البسيط من الناحية الإحصائية، وهذا يدل على وجود علاقة معنوية بين الثقافة التنظيمية والبعد الأخلاقي للمسؤولية الإجتماعية، وأن نموذج الإنحدار السابق يستدل به على صلاحية إختبار الفرضية .وهذا ما يؤكد الجدول الموالي والذي يمثل نتائج تحليل الإنحدار البسيط لإختبار علاقة المتغير المستقل الثقافة التنظيمية والبعد الاخلاقي للمسؤولية الإجتماعية .

الجدول رقم (01-26) نتائج تحليل الإنحدار البسيط لإختبار علاقة الثقافة التنظيمية على البعد الأخلاقي للمسؤولية الإجتماعية

النموذج	المعاملات غير معيارية		المعاملات المعيارية Bêta	قيمة T	مستوى الدلالة sig
	B	الخطأ المعياري			
1	الثابت	0.318		1.020	0.316
	الثقافة التنظيمية	1.118	0.867	9.384	0.000

المصدر: من اعداد الطالبات بالإعتماد على مخرجات برنامج spss20

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى المعنوية للثقافة التنظيمية كانت 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 ،وبالتالي للثقافة التنظيمية علاقة بالبعد الأخلاقي للمسؤولية الإجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.

وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وبالتالي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والبعد الاخلاقي للمسؤولية الإجتماعية ، وهذا ما يؤكد على صحة الفرضية الثانية للدراسة.

المطلب الرابع :إختبار الفرضية الرابعة

تنص الفرضية الرابعة على : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و البعد الخيري للمسؤولية الإجتماعية، ويمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و البعد الخيري للمسؤولية الإجتماعية.

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و البعد الخيري للمسؤولية الإجتماعية .

ولإختبار الفرضية السابقة نستخدم الإنحدار البسيط، وتكون مخرجات برنامج spss ضمن الجداول التالية لتحليل الإنحدار .

الجدول رقم (01-27) معامل الإرتباط بين الثقافة التنظيمية و البعد الخيري للمسؤولية الإجتماعية

النموذج	معامل الإرتباط R	معامل التحديد R^2	معامل التحديد المصحح R^{2-}	الخطأ المعياري للتقدير
1	0.802	0.644	0.632	0.46172

المصدر : من إعداد الطالبات بالإعتماد على مخرجات برنامج 20 spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل الإرتباط R بين الثقافة التنظيمية والبعد الخيري للمسؤولية الإجتماعية تقدر 0.802 وهذا يدل على إرتباط قوي بينهما، بينما بلغ معامل التحديد R^2 0.644 أي أن % 64.4 من التغيرات الحاصلة في البعد الخيري ترجع الى الثقافة التنظيمية والباقي 35.6 %ترجع إلى عوامل أخرى، في حين بلغ معامل التحديد المصحح R^{2-} 0.632.

ومن خلال الجدول الموالي يظهر نتائج تحليل تباين خط الإنحدار بين الثقافة التنظيمية والبعد الخيري للمسؤولية الإجتماعية.

والذي من خلاله يتم معرفة معنوية النموذج، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (01-28) نتائج تحليل تباين خط الإنحدار بين الثقافة التنظيمية مع البعد الخيري للمسؤولية الإجتماعية.

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
1	الإندار	1	11.77	52.427	0.000
	البواقي	29	0.213		
	المجموع	30	17.359		

المصدر: من إعداد الطالبات بالإعتماد على مخرجات برنامج spss20

من جدول تحليل خط التباين لإنحدار الثقافة التنظيمية مع البعد الخيري للمسؤولية الإجتماعية تظهر قيمة فيشر F عند مستوى الدلالة 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 ، مما يؤكد القوة التفسيرية للنموذج الخطي البسيط من الناحية الإحصائية، وهذا يدل على وجود علاقة معنوية بين الثقافة التنظيمية والبعد الخيري للمسؤولية الإجتماعية، وأن نموذج الانحدار السابق يستدل به على صلاحية إختبار الفرضية . وهذا ما يؤكد الجدول الموالي والذي يمثل نتائج تحليل الإنحدار البسيط لإختبار علاقة المتغير المستقل الثقافة التنظيمية والبعد الخيري للمسؤولية الإجتماعية .

الجدول رقم (01-29) نتائج تحليل الإنحدار البسيط لإختبار علاقة الثقافة التنظيمية على البعد الخيري للمسؤولية الإجتماعية

النموذج	المعاملات غير معيارية		المعاملات المعيارية	قيمة T	مستوى الدلالة sig
	B	الخطأ المعياري			
			Bêta		

0.076	1.843		0.450	0.829	الثابت	1
0.000	7.241	0.802	0.172	1.245	الثقافة التنظيمية	

المصدر: من اعداد الطالبات بالإعتماد على مخرجات برنامج spss20

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى المعنوية للثقافة التنظيمية كانت 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد 0.05، وبالتالي للثقافة التنظيمية علاقة بالبعد الخيري للمسؤولية الإجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.

وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وبالتالي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والبعد الخيري للمسؤولية الإجتماعية ، وهذا ما يؤكد على صحة الفرضية الرابعة للدراسة.

المطلب الخامسة: إختبار الفرضية الرئيسية للدراسة

تنص الفرضية الرئيسية على : يوجد دور ذا دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و المسؤولية الإجتماعية .

ويمكن صياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

H_0 : لا يوجد دور ذا دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و المسؤولية الإجتماعية.

H_1 : يوجد دور ذا دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و المسؤولية الإجتماعية .

ولاختبار الفرضية السابقة نستخدم الإنحدار البسيط، وتكون مخرجات برنامج spss ضمن الجداول التالية لتحليل الإنحدار.

الجدول رقم (01-30) معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية و المسؤولية الإجتماعية

النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المصحح R ² -	الخطأ المعياري للتقدير
1	0.937	0.877	0.873	0.17459

المصدر : من إعداد الطالبات بالإعتماد على مخرجات برنامج spss20

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط R بين الثقافة التنظيمية و المسؤولية الإجتماعية تقدر 0.937 وهذا يدل على إرتباط قوي بينهما، بينما بلغ معامل التحديد R² 0.877 أي أن 87.7% من التغيرات الحاصلة في المسؤولية الإجتماعية ترجع الى الثقافة التنظيمية والباقي 12.3 % ترجع إلى عوامل أخرى، في حين بلغ معامل التحديد المصحح R²- 0.873.

ومن خلال الجدول الموالي يظهر نتائج تحليل تباين خط الإنحدار بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الإجتماعية.

والذي من خلاله يتم معرفة معنوية النموذج، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (01-31) نتائج تحليل تباين خط الإنحدار بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الإجتماعية.

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
1	6.330	1	6.330	207.653	0.000
الإنحدار					

		0.030	29	0.884	البواقي
			30	7.214	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبات بالإعتماد على مخرجات برنامج spss20

من جدول تحليل خط التباين لإندثار الثقافة التنظيمية مع و المسؤولية الإجتماعية تظهر قيمة فيشر F عند مستوى الدلالة 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 ، مما يؤكد القوة التفسيرية للنموذج الخطي البسيط من الناحية الإحصائية، وهذا يدل على وجود دور معنوية بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الإجتماعية، وأن نموذج الإندثار السابق يستدل به على صلاحية إختبار الفرضية .وهذا ما يؤكد الجدول الموالي والذي يمثل نتائج تحليل الإندثار البسيط لإختبار دور المتغير المستقل الثقافة التنظيمية مع المسؤولية الإجتماعية كمتغير تابع .

الجدول رقم (01-32) نتائج تحليل الإندثار البسيط لإختبار دور الثقافة التنظيمية على المسؤولية الإجتماعية

النموذج	المعاملات غير معيارية		المعاملات المعيارية	قيمة T	مستوى الدلالة sig
	B	الخطأ المعياري			
1	الثابت	0.717	0.132	5.420	0.000
	الثقافة التنظيمية	0.747	0.052	14.410	0.000

المصدر: من إعداد الطالبات بالإعتماد على مخرجات برنامج spss20

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى المعنوية للثقافة التنظيمية كانت 0.000 وهي أقل من مستوى

المعنوية المعتمد 0.05 ، وبالتالي للثقافة التنظيمية دور في تعزيز المسؤولية الإجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.

وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وبالتالي يوجد دور ذا دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الإجتماعية ، وهذا ما يؤكد على صحة الفرضية الرئيسية للدراسة.

خلاصة الفصل:

هدف هذا الفصل للإجابة على إشكالية الدراسة في الجانب التطبيقي من خلال إسقاط نموذج الدراسة على عينة الدراسة مكونة من 31 عامل بشركة عموري للأجر من خلال إستبيان أعد لغرض الدراسة. وعلى ضوء ذلك تم تحليل النتائج وإختبار فرضيات الدراسة، بحيث تم التوصل إلى ممارسة الثقافة التنظيمية والمسؤولية الإجتماعية فكان كل من المتغيرين ذا قيم مرتفعة . كما أن هناك علاقة بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الإجتماعية في الشركة وذلك بناء على نتائج إختبار الفرضيات من خلال إستمارة تم إعدادها لذلك .

خاتمة

خاتمة:

حاولنا من خلال هذه الدراسة التعرف على دور الثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في الشركة محل الدراسة ، حيث أن موضوع الثقافة من المواضيع التي حظيت في الآونة الأخيرة بإهتمام كل من منظري الإدارة الإستراتيجية و السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية و كذا علم إجتماع المؤسسات ، بإعتبارها أحد العوامل الأساسية المحددة لنجاح و تفوق مؤسسات الأعمال خاصة في الوقت الحالي الذي تتميز فيه بيئة الأعمال بتغيرات سريعة من شأنها أن تؤثر على أداء المؤسسات بشكل عام و تحقيق أهدافها .

وفي هذا السياق فقيام المؤسسات بدورها إتجاه المسؤولية الاجتماعية يضمن الى حد ما دعم جميع أفراد المجتمع لأهدافها ورسالتها التنموية و الإعتراف بممارستها و المساهمة في إنجاح خططها و أهدافها ، علاوة على المساهمة في سد إحتياجات المجتمع المتغيرة و متطلباته الضرورية ، إضافة الى خلق مناصب عمل جديدة من خلال إقامة المشاريع الخيرية و الاجتماعية ذات الطابع التنموي ، وقد أظهرت معظم الدراسات التي أجريت على المؤسسات التي تتبنى المسؤولية الاجتماعية وجود صلة حقيقية بين الممارسات الاجتماعية للمؤسسة و الأداء المالي الإيجابي .

وبعد أن تم إستعراض أهم الأدبيات النظرية و التطبيقات المتعلقة بكل من متغيري الدراسة الثقافة التنظيمية و المسؤولية الاجتماعية وفق تساؤلات الدراسة الموضوعية ، و إسقاط ما تم عرض عل شركة عموري للأجر المغير تم التوصل الى مجموعة النتائج و التوصيات.

أولا : النتائج النظرية للدراسة

- الثقافة التنظيمية مجموعة من القيم والمبادئ والقوانين والتشريعات واللوائح التي تسنها المؤسسة لتنظيم عمل الهيئة وتكسبها لموظفيها من أجل إحترامها وإتباعها والإلتزام بها.

-المسؤولية الاجتماعية نشاط أوالإلتزام تقوم به المؤسسة إتجاه المجتمع بهدف تحقيق الرفاهية له.

- المسؤولية الاجتماعية هي جزء من ثقافة المنظمة وذات قيمة في بيئة الثقافة التنظيمية ، وهي شرط أساسي لتنمية النضج الإجتماعي و الإحتراف و الكفاءة الاجتماعية و العلاقات الإنسانية إذ أن تطوير

المسؤولية الإجتماعية يكون من خلال تغيير إتجاه القيم ، و الذي تتمثل مهمته الأساسية في تشكيل المواقف و تغيير المواقف الشخصية بما يطابق المصالح الفردية و العامة .

ثانيا : نتائج الدراسة التطبيقية

توصلنا من خلال الدراسة التطبيقية إلى النتائج التالية و لعل أهمها :

- الشركة تقوم بالتشاور مع الإداريين في إتخاذ قراراتها مما جعلها تحظى بالإستقرار في كافة أعمالها من طرف الموظفين .

- الإدارة تشجع على العمل الجماعي أكثر من العمل الفردي .

- الشركة تقدم منتجاتها وخدماتها بأسعار في متناول الزبائن كما تراعي الصدق و النزاهة في كافة المعلومات التسويقية لمنتجاتها و خدماتها .

- المؤسسة تقدم مساعدات وتبرعات للمشاريع الخيرية ، كما توفر فرص عمل لفئات عديدة .

-تتمتع شركة عموري للأجر باهتمام بالثقافة التنظيمية بدرجة مرتفعة حيث إتضح إتجاه أفراد عينة الدراسة كان موافقا على ذلك و ملاحظ أن هناك تقارب في ترتيب أبعاد الثقافة التنظيمية حيث كان الترتيب الأول للنفوذ الوظيفي (التفاوت في السلطة) ، ثم الترتيب الثاني فكان الأمن الوظيفي ، ثم الترتيب الثالث فكانت التنمية الإدارية و التدريب ، أما الفردية مقابل الجماعية فكانت في الرتبة الأخيرة .

-تتمتع شركة عموري للأجر بالمسؤولية الإجتماعية بدرجة مرتفعة حيث إتضح إتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة كان موافقا على ذلك و الملاحظ أن هناك عدم تفاوت في ترتيب أبعاد المسؤولية الإجتماعية حيث كان الترتيب الأول للبعد الاخلاقي ، ثم كان الترتيب الثاني للبعد القانوني ، ثم الترتيب الثالث فكان للبعد الإقتصادي ، أما البعد الخيري فكان في الرتبة الأخيرة.

ثالثا : نتائج إختبار الفرضيات

إنطلاقا من نتائج الدراسة التطبيقية ، توصلنا إلى مايلي :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و البعد الإقتصادي للمسؤولية الإجتماعية .

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و البعد القانوني للمسؤولية الإجتماعية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و البعد الأخلاقي للمسؤولية الإجتماعية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و البعد الخيري للمسؤولية الإجتماعية.

رابعاً : التوصيات

بناءً على النتائج المتحصل عليها يمكن تقديم مجموعة من التوصيات للمؤسسة محل الدراسة :

- على المؤسسة تقديم و منح تسهيلات و مساعدات لأداء مناسك الحج و العمرة .
- يجب على المؤسسة الإهتمام أكثر بالمسؤولية الإجتماعية، والعمل على تعزيزها لدى العمال من أجل تحسين أدائهم .
- زيادة الوعي بأبعاد المسؤولية الإجتماعية لما لها من تأثير على الأداء .
- الإهتمام أكثر بالعمال .
- زيادة رفع مستوى الوعي بأهمية الثقافة التنظيمية والمسؤولية الإجتماعية وهذا لتعزيز رؤية مستقبلية لدى العاملين وزبائنهم .
- المحافظة على صورة وأهداف المؤسسة، والحرص أكثر على تحقيق أهدافها .

خامساً :آفاق الدراسة

- دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء المؤسسة .
- دور المسؤولية الإجتماعية في تحسين أداء المؤسسة .
- دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة .
- دراسة الثقافة التنظيمية و علاقتها بالمسؤولية الإجتماعية .
- دراسة أبعاد الثقافة التنظيمية والمسؤولية الإجتماعية في المؤسسة .

قائمة المصادر المراجع

قائمة المصادر و المراجع :

المراجع باللغة العربية :

أولاً : الكتب

- 1- أبو بكر و مصطفى محمود، "الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية" الدار الجامعية الإسكندرية، 2007؛
- 2- بطرس حلاق، "السلوك التنظيمي"، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية 2020؛
- 3- ثابت عبد الرحمن إدريس ، "إدارة الأعمال نظريات نماذج تطبيقات" ، ط 1 ، الدار الجامعية الإبراهيمية ،الإسكندرية ، 2005؛
- 4- رضوان بواب ، "ماهية وأبعاد الثقافة التنظيمية كتاب جماعي بعنوان قضايا سوسيو تنظيمية إبراهيم توهامي وآخرون" ، البدر الساطع للطباعة والنشر ، العلة الجزائر، 2013؛
- 5- طاهر محسن منصور وصالح مهدي محسن العامري ، "المسؤولية الإجتماعية وأخلاقيات الأعمال" ط 3 ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2010 ؛
- 6- فلاح حسن عداي الحسيني ، "الإدارة الإستراتيجية : مفاهيمها-مداخلها وعملياتها المعاصرة" ، دار وائل للنشر ، عمان الأردن، 2000؛
- 7- ماجد عبد المهدي مساعدة ، "إدارة المنظمات منظور كلي" ، دار المسيرة، الأردن 2013 ؛
- 8- محمد الصيرفي، "التطوير التنظيمي"، ط 1 ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية 2007؛
- 9- محمد سعيد أنور سلطان ، "السلوك التنظيمي" ط 1 ، الدار الجامعية الجديدة ، الإسكندرية 2003؛
- 10 - محمد فلاق ، "المسؤولية الإجتماعية لمنظمات الأعمال" ، دار اليازوري للنشر والتوزيع عمان ، 2016؛

- 11- محمد قاسم القريوتي، "السلوك التنظيمي: دراسة للسلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة"، دار الشروق، عمان، 2000؛
- 12- مدحت محمد أبو النصر، "المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات"، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2015؛
- 13- مصطفى محمود أبو بكر، "التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة"، الدار الجامعية مصر 2005؛
- 14- منال محمد عباس، "المسؤولية الاجتماعية بين الشراكة وآفاق التنمية"، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2014؛
- 15- موسى اللوزي، "التنظيم وإجراءات العمل"، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن 2002؛
- 16- موسى خليل، "الإدارة المعاصرة (المبادئ، الوظائف، الممارسة)"، ط 1 المؤسسة الجامعية، بيروت لبنان، 2005؛
- 17- نعمة عباس الخفاجي و طاهر محسن الغالبي، "قراءات في الفكر الإداري المعاصر"، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع عمان -الأردن، بدون طبعة، 2008؛
- 18- هاروش نور الدين محمد، "علم الإدارة بالمدرسة التقليدية في الهندرة"، ط 2 دار الايام للنشر والتوزيع، عمان، 2015.

ثانيا : البحوث الجامعية

- 1- أسماء بن لعمودي، "أخلاقيات الأعمال وأهميتها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، مذكرة ماستر جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015؛

- 2- أسماء حنين وعالية قراط، "تأثير الثقافة التنظيمية على عملية الترقية في المؤسسة دراسة ميدانية بكليات"، شهادة ماستر في علم إجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة احمد دراية أدرار الجزائر، 2018؛
- 3- إبتهاش شكري بشير ، "أثر بعض عناصر الثقافة التنظيمية على الاستعداد لمواجهة الأزمات في مستشفى ناصر" ، رسالة ماجستير ، تخصص إدارة كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2007؛
- 4- إلياس سالم، "تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة الشركة الجزائرية للالمنيوم ALGAL- وحدة EARA"، شهادة ماجستير في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2006؛
- 5- آيت إبراهيم خولة، "اثر الثقافة التنظيمية على إدارة التميز دراسة حالة مؤسسة Prolipos لإنتاج المواد الدسمة ومشتقاتها"، شهادة ماستر في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال مؤسسة، جامعة أم البواقي، 2015؛
- 6- إيهاب فاروق مصباح العاجز، "دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الادارة الالكترونية دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي" شهادة ماجستير في إدارة عمال، الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2011؛
- 7- بن عواطة محمد الصالح، "اثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة ميدانية بمؤسسة نور الدين للإنتاج الصناعي للمنتجات الخرسانية غير المجمعة"، شهادة ماستر في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، 2014؛
- 8- بهلولي سارة، "تأثير الثقافة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية - دراسة حالة بعض المؤسسات"، أطروحة دكتوراه، جامعة فرحات عباس ، سطيف كلية الحقوق والعلوم السياسية، سنة 2017؛
- 9- بوبكر منصور، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بسوء السلوك التنظيمي في الإدارة العمومية الجزائرية"، شهادة ماجستير في علم النفس، كلية الأدب والعلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، 2007؛

- 10- بوغرارة نادية، "الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي دراسة ميدانية المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء بحاسي مسعود"، شهادة ماستر في علم إجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة مسيلة، 2013؛
- 11- حنيني فاطمة، "دور الثقافة التنظيمية في التوافق المهني للعامل بالمؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بشركة الأشغال العمومية والترقية العقارية"، شهادة ماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة أدرار، 2014؛
- 12- خالد ذيب و حسين أبو زيد، "أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين" رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط ، 2010؛
- 13- ربعة عياد، "دور الثقافة التنظيمية في تنمية الابتكار لدى العاملين دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولاية ورقلة"، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، 2014؛
- 14- شيباني سميحة وعبيش سامية، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بأداء العاملين دراسة ميدانية بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية"، شهادة ماستر في علم الإجتماع، تخصص عمل وتنظيم جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2015؛
- 15- صليحة معزة وحياة بوشليطة، "أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين دراسة ميدانية بجامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل"، شهادة ماستر في علوم التسيير إدارة الموارد البشرية جامعة محمد الصديق بن يحيى ، جيجل ، 2018؛
- 16- عماد سعادي، "مساهمة الثقافة التنظيمية في تبنى إدارة الجودة الشاملة دراسة حالة مركب الملح الوطاية ولاية بسكرة"، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير المنظمات جامعة بسكرة، 2015؛
- 17- غيلاني حورية، "أثر الثقافة التنظيمية على استراتيجيات إدارة التغيير دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الاسمنت Snmce بتقرت"، شهادة ماستر أكاديمي في إدارة أعمال، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2017؛

- 18- فاطمة دريدي، "أنماط السلطة الإدارية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بشير بن منصر"، شهادة دكتوراه في علم الاجتماع ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة 2018؛
- 19- فراس حمزة، "أثر الثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني فضيلة سعدان"، شهادة ماستر في علوم التسيير، إدارة موارد البشرية، جامعة محمد خيضر، 2020؛
- 20- مريم برجاجة، "أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي دراسة حالة لمديرية التربية " شهادة ماستر في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015؛
- 21- ملوح دلال ، "أثر الثقافة التنظيمية على تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ورقلة"، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2016؛
- 22- يونس مختار، "الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة ديون الترقية والتسيير العقاري"، شهادة ماجستير في علم اجتماع بسكرة ، 2015.

ثالثا: المقالات

- 1- رباح معمر ومانع فاطمة، "إستخدام أبعاد الثقافة التنظيمية في التنبؤ بالرضا الوظيفي دراسة حالة موظفي المؤسسة الاستشفائية بمنظمة الشطية ولاية شلف"، المجلد 17 ، العدد 27 2021؛
- 2- سميرة لغويل ونوال زمالي، "المسؤولية الاجتماعية : المفهوم، الأبعاد، المعايير"، جامعة تبسة العدد 27، 2016؛
- 3- نجوى يوسف جمال الدين، "الثقافة التنظيمية في الفكر التربوي المعاصر"، العلوم التربوية العدد 3، الجزء 1، 2014.

رابعا: المؤتمرات

- 1- هشام أحمد العشير، "أثر الثقافة التنظيمية في الأداء الوظيفي لموظفي الهيئات الحكومية في مملكة البحرين، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية"؛

2- قهواجي أمينة وحكيم وحسان، "دور المسؤولية الإجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة"، المؤتمر الدولي الثالث عشر حول المسؤولية الإجتماعية، 2016.

خامسا : المجالات

1- أمل أحمد الفرحان، الثقافة التنظيمية والتطوير الإداري في مؤسسات القطاع العام الاردني: دراسة تحليلية، "المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية"، عماد البحث العلمي، المجلد 06، العدد 01، 2003؛

2- بشرى الحمزة عباس ، أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية دراسة تحليلية في كليات جامعة القادسية ، جامعة كربلاء ، "المجلة العراقية للعلوم الإدارية"، المجلد 07 ، 2011؛

3- خلود زهرة، "الثقافة التنظيمية كاحد العوامل المؤثرة على الاداء الوظيفي"، جامعة خميس مليانة، "المجلة الاقتصادية الجديدة"، العدد 9، 2013؛

4- خميس ناصر محمد ، أثر الثقافة التنظيمية على إدارة التميز ، "المجلة العراقية للعلوم الإدارية"، المجلد 15 ، العدد 62، 2019،

5- محمود شكر محمد وآخرون ، الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات - دراسة تحليلية لآراء عينة من متخذي القرار في الشركة العامة للصناعات الدولية "مجلة بحوث الشرق الأوسط" ، المجلد 6 ، العدد 70 ، ديسمبر 2021؛

6-مراد كواشي و مفيدة سعدي ،المسؤولية الإجتماعية كأداة لتحسين الأداء البيئي في المؤسسات الصناعية ، دراسة حالة مؤسسة الإسمنت الماء الأبيض تبسة ، "مجلة البحوث الاقتصادية والمالية" ، تبسة ، المجلد الرابع، العدد الثاني ، 2017؛

7- يحيى عبد المالك، الثقافة التنظيمية، "مجلة أفاق للعلوم"، جامعة الجلفة، العدد السادس.

سادسا: الملتقيات

1- العيداني إلياس و علي عبد الله ، المؤسسة المعاصرة بين إشكالية الوصول للاهداف الاستراتيجية و تحقيق المسؤولية الاجتماعية في ظل التحديات الراهنة ، "الملتقى الدولي الثالث حول المؤسسات و

المسؤولية الاجتماعية" ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة بشار يومي 14-15 فيفري 2012؛

2- بن جيمة مريم و بن جيمة نصيرة ، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة "الملتقى الدولي الثالث جامعة بشار حول الأعمال والمسؤولية" ، يومي 14-15 فيفري 2012؛

3- خبابة عبد الله ، خبابة صهيب ، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة الجزائر ، الملتقى الدولي الثالث منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية ، يومي 14-15 فيفري 2012؛

4- عزوي عمر وعلماوي أحمد ، الثقافة التنظيمية مدخل لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في منظمات الأعمال ، وقائع الملتقى الوطني حول إدارة الجودة الشاملة وتنمية أداء المؤسسة كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة د.طاهر مولاي ، سعيدة ، 2010؛

5- قويدري محمد و دولي سعاد ، نحو صناعة سياحية في إطار رؤية تنموية مستدامة و مسؤولة "الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية" ، يومي 14-15 فيفري 2012؛

6- محمد زرقون ، عمري جميلة ، العمري بليلة أم السعد ، أهمية الحكومة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ، "الملتقى العلمي حول آليات حوكمة المؤسسات ومتطلبات تحقيق التنمية المستدامة" ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، يومي 25-26 نوفمبر 2013؛

7- مسعودة شريفي و كريمة حاجي ، المسؤولية الاجتماعية و الثقافة التنظيمية في منظمات الاعمال المعاصرة ، "الملتقى الدولي الثالث منظمات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية" ، جامعة بشار ، من 14 الى 15 فيفري 2012.

سابعا: المحاضرات و المنتديات:

1- المليجي و أسامة ، "ندوة المسؤولية المجتمعية و المواصفة الدولية ISO26000" ، وزارة الإستثمار المركز المصري لمسؤولية الشركات 2009؛

2-براهيمة صونية، محاضرة في مقياس الثقافة التنظيمية، الاولى ماستر، علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف.

المراجع باللغة الأجنبية :

- 1-Bird F ;Smucker J ,**The Social Responsibility Of Internqtinxal Business Firms in Developing Areas** Journal Of Business Ethics 2007.
- 2-Dorothee Baumann-Pauly ,Christopher Wickert, Laura J. Spence Andreas Georg Scherer, **Organizing Corporate Social Responsibility in Small and Large Firms: Size Matters**, forthcoming in Journal of Business Ethics, 2012.
- 3- Gilles Bressy et Christian KanKoytK, Economie Dentreprise, 4èdituion dallo,paris 1998.
- 4- Krista Jaakson ,MajaaVadi, katrintamm, **Organizational culture and CSR: an exploratory study of Estonian serviceorganizations**,ARTICLE in SOCIAL RESPONSIBILITY JOURNAL, 2009.
- 5-Marie –Francoise Guyonnaud;Frédérique Willard,**Du management environnementalau développement durable desentreprises** ADEME,Mars,2004.
- 6-Med Nouiga,**la conduit du changeme par la qualité dans un contescte sociocultuel essai de modélisation systémique et application à l'entreprise marocaine thésée de doctorat en génie industrielle dirigé par p.truchot** ensam paris,2003.

الملاحق



الملحق 01: استمارة الاستبيان

جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

استمارة الاستبيان

تحت عنوان:

" دور الثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الإجتماعية "

في إطار تحضيرنا مذكرة الماستر تخصص إدارة أعمال تحت عنوان:

" دور الثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الإجتماعية "

- دراسة ميدانية في شركة عموري للأجر - سيدي عمران -

نلتمس من سيادتكم مساعدتنا في إتمام هذا العمل المتعلق بإنجاز مذكرة ماستر وذلك بالتكرم بالإجابة على هذا الاستبيان كونها تمثل خطوة هامة في إثراء هذا الموضوع شاكرين لكم بهذا حسن تعاونكم معنا، وللإشارة فإن الفئة المستهدفة هي (عمال شركة خاصة)، كما نعلمكم أن المعلومات المجمعة سيتم التعامل معها بكل سرية لأغراض بحثية بحتة.

تحت إشراف المشرفة :

من إعداد الطالبات :

- د. محلوس زكية

- بن ناجي أم الخير

- حمادو كلثوم

- حميدي فاطنة

المحور الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

ضع علامة x في الخانة المناسبة

1-الجنس :

ذكر أنثى

2- العمر :

من 20 الى 30 سنة من 31 إلى 40 سنة

من 41 إلى 50 سنة من 51 سنة فما فوق

3-المؤهل العلمي :

بدون مستوى متوسط او اقل ثانوي

جامعي دراسة عليا

4- عدد سنوات الخبرة :

5 سنوات فاقل من 5 سنوات إلى 10 سنوات

من 10 سنة إلى 15 سنة من 15 سنة فأكثر

أبعاد الاستبيان (ضع إشارة X أمام الإجابة المناسبة)

المحور الثاني : أبعاد الثقافة التنظيمية			
الرقم	العبارة	موافق	محايد
غير موافق			
أولا :النفوذ الوظيفي (التفاوت في السلطة)			
1	تتيح لك الإدارة الفرصة الكافية لإبداء رأيك في أمور عملك.		
2	تمنحك الإدارة الثقة والإستقلالية في إنجاز مهامك.		
3	تقوم المؤسسة بالتشاور مع العمال في إتخاذ القرارات .		
4	تشعر بالأمان والإستقرار داخل المؤسسة.		
5	الإستقرار في عملك يضمن لك مستقبلك .		
ثانيا:الفردية مقابل الجماعية			
6	تشعر بأنك حر في المؤسسة التي تعمل فيها.		
7	تشجع الإدارة على العمل الجماعي أكثر من العمل الفردي.		
8	تفضل العمل الفردي أكثر من الجماعي .		
9	يتخلى العمال عن مصالحهم الشخصية مقابل مصلحة الجماعة.		
10	يوجد تفاهم متبادل بين العمال في العمل.		
ثالثا:التنمية الإدارية والتدريب			
11	تهتم إدارة المؤسسة ببرامج التدريب والتكوين المتعلقة بالعمالين.		
12	يتاح لي فرص اكتساب مهارات جديدة في مجال عملي.		

			13	تساهم البرامج التدريبية للعاملين في زيادة خبرتهم ومهارتهم.
			14	تعمل المؤسسة على توفير برامج ودورات تدريبية مناسبة لتنمية قدرات العاملين.
رابعا: الأمن الوظيفي				
			15	لدي الثقة بان المؤسسة تحافظ على الموظفين المتميزين بالعمل.
			16	مستوى الأمن الوظيفي في المؤسسة مرض.
			17	اشعر أنني أعامل باحترام في مكان عملي .
			18	اشعر بالطمأنينة حيال التغييرات التي تطرأ في مكان عملي.
			19	لدينا القدرة في مكان عملنا على ان نتعامل بطريقة جيدة مع التهديدات والمواقف العنيفة.

المحور الثالث: أبعاد المسؤولية الاجتماعية				
الرقم	العبرة	موافق	محايد	غير موافق
أولا: البعد الاقتصادي				
20	تقدم المؤسسة منتجاتها أو خدماتها بأسعار في متناول الزبائن.			
21	تسعى المؤسسة إلى تعظيم أرباحها عبر زيادة حصتها السوقية (دون إضعاف للقدرة الشرائية للمستهلك).			

			تساهم المؤسسة في دعم الإقتصاد المحلي عن طريق الأرباح المحققة .	22
			تراعي المؤسسة الصدق والنزاهة في كافة المعلومات التسويقية لمنتجاتها / خدماتها .	23
			لدى المؤسسة وسائل متعددة لمعالجة المنتجات الضارة بالبيئة المحيطة بها.	24
ثانيا: البعد القانوني				
			تلتزم المؤسسة بالقوانين الخاصة بالحماية من الأخطار المهنية.	25
			تلتزم المؤسسة بتوفير حقوق العمال من خدمات اجتماعية.	26
			تحرص المؤسسة على تطبيق التشريعات و القوانين التي تفرضها الدولة.	27
			تمتلك المؤسسة نظاما صارما لمحاربة الفساد الإداري.	28
			تهتم المؤسسة بالحد من التلوث البيئي بمكوناته (المياه، الهواء، التربة)	29
			تسعى المؤسسة للتشجير وزيادة المساحات الخضراء في بيئة عملها.	30
ثالثا: البعد الأخلاقي				
			تتمتع المؤسسة بالنزاهة في استقطاب العاملين من منافسيها .	31
			تتوافق أهداف المؤسسة مع قيم و أخلاقيات المجتمع .	32
			تؤكد المؤسسة على ضرورة الصدق و الوضوح في التعاملات	33
			تراعي المؤسسة حقوق الإنسان المنصوص عليها عالميا.	34
			يوجد تفاهم متبادل بين العمال في العمل.	35
رابعا : البعد الخيري				
			تقدم المؤسسة مساعدات و تبرعات للمشاريع الخيرية .	36
			توافق المؤسسة على المشاركة في تسطير برامج لحماية البيئة .	37
			تساهم المؤسسة في توفير فرص عمل لفئات عديدة .	38
			المؤسسة تسهيلات و مساعدات لأداء مناسك الحج و العمرة .	39

الملحق رقم (02) : قائمة الأساتذة المحكمين

الدرجة العلمية	إسم الأستاذ	الرقم
أستاذ محاضر ب	د.خلف منى	01
أستاذ محاضر أ	د.دريال سمية	02

الملحق رقم 03: مخرجات spss

03-01- الفاكرونباخ

للثقافة التنظيمية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.929	19

للمسؤولية الاجتماعية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.959	20

لجميع الفقرات الاستبيان

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.972	39

03-02- الانحدار البسيط

الفرضية الأولى:

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.854 ^a	.729	.720	.37990

a. Valeurs prédites : (constantes), التنظيمية_الثقافة

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	11.255	1	11.255	77.984	.000 ^b
1 Résidu	4.185	29	.144		
Total	15.440	30			

a. Variable dépendante : الاقتصادي_البعد

b. Valeurs prédites : (constantes), التنظيمية_الثقافة

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	-.811	.370		-2.191	.037
1 التنظيمية_الثقافة	1.249	.141	.854	8.831	.000

a. Variable dépendante : الاقتصادي_البعد

الفرضية الثانية:

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.925 ^a	.855	.850	.22797

a. Valeurs prédites : (constantes), التنظيمية_الثقافة

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	8.903	1	8.903	171.314	.000 ^b
1 Résidu	1.507	29	.052		
Total	10.410	30			

a. Variable dépendante : القانوني_البعد

b. Valeurs prédites : (constantes), التنظيمية_الثقافة

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	-.302	.222		-1.360	.184
1 التنظيمية_الثقافة	1.111	.085	.925	13.089	.000

a. Variable dépendante : القانوني_البعد

الفرضية الثالثة:

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.867 ^a	.752	.744	.31988

a. Valeurs prédites : (constantes), التنظيمية_الثقافة

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	9.009	1	9.009	88.050	.000 ^b
1 Résidu	2.967	29	.102		
Total	11.977	30			

a. Variable dépendante : الأخلاقي_البعد

b. Valeurs prédites : (constantes), التنظيمية_الثقافة

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	-.318	.311		-1.020	.316
1 التنظيمية_الثقافة	1.118	.119	.867	9.384	.000

a. Variable dépendante : الأخلاقي_البعد

الفرضية الرابعة :

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.802 ^a	.644	.632	.46172

a. Valeurs prédites : (constantes), التنظيمية_الثقافة

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	11.177	1	11.177	52.427	.000 ^b
1 Résidu	6.182	29	.213		
Total	17.359	30			

a. Variable dépendante : الخيري_البعد

b. Valeurs prédites : (constantes), التنظيمية_الثقافة

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	-.829-	.450		-1.843-	.076
1 التنظيمية_الثقافة	1.245	.172	.802	7.241	.000

a. Variable dépendante : الخيري_البعد

الفرضية الرئيسية :

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.937 ^a	.877	.873	.17459

a. Valeurs prédites : (constantes), الاجتماعية_المسؤولية

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	6.330	1	6.330	207.653	.000 ^b
	Résidu	.884	29	.030		
	Total	7.214	30			

a. Variable dépendante : التنظيمية_الثقافة

b. Valeurs prédites : (constantes), الاجتماعية_المسؤولية

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	.717	.132		5.420	.000
	اجتماعية_المسؤولية	.747	.052	.937	14.410	.000

a. Variable dépendante : التنظيمية_الثقافة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ