

جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

دور الثقافة التنظيمية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية
"دراسة حالة لمؤسسة نפטال NAFTAL مقاطعة التسويق بغرداية"

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2020/09/21

تحت إشراف الدكتور:

- حجاج مراد

من إعداد الطالبين:

- أولاد بوجمعة عبد الكريم

- بلكو محمد العربي

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ	الرتبة	الجامعة	الصفة
طالب احمد نور الدين	أستاذ مساعد أ	غرداية	رئيسا
مراد حجاج	أستاذ مساعد ب	غرداية	مشرفا ومقررا
قمبور عبد الرؤوف	أستاذ محاضر ب	غرداية	مناقشا

السنة الجامعية : 2019/2020 م

جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة أعمال

بعنوان:

دور الثقافة التنظيمية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية
"دراسة حالة لمؤسسة نפטال NAFTAL مقاطعة التسويق بغرداية"

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2020/09/21

تحت إشراف الدكتور:

- حجاج مراد

من إعداد الطالبين:

- أولاد بوجمعة عبد الكريم

- بلكو محمد العربي

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ	الرتبة	الجامعة	الصفة
طالب احمد نور الدين	استاذ مساعد أ	غرداية	رئيسا
مراد حجاج	أستاذ مساعد ب	غرداية	مشرفا ومقررا
قمبور عبد الرؤوف	استاذ محاضر ب	غرداية	مناقشا

السنة الجامعية : 2019/2020 م



الإهداء

بسم الله بدأت، وبالعقل فكرت، وباللسان عبرت، وبالقلم خطت "

*إلى كل من بذل قطرة دم، ونبضة حب، في سبيل الدين، و العلم والوطن.

*إلى كل من أسمهما عال وقدرهما يلوح في العلابي وطيفهما لا يغيب و لا

يعيب ولن يغيب عن خيالي.

*إلى كل من في قلبهما برحمة ربي دعاني ووجهيها يبتسم إن رأني إليكما يا

من كان في الدنيا شهيدين

في الجنة قريبان وعن النار بعيدين.

إلى أمي و أبي حفظهما الله

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي وأخواتي وأخوتي كل واحد

باسمه

● إلى كل من جمعني معه لحظة خير و علاقة محبة إلى كل زملائي

● إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة عملي هذا

عبد الكريم

إلى أصدقائي

الحمد لله على نعمه والصلوة والسلام على سيرنا محمد شفيع الأمة وعلى آله وصحبه.

لي عظيم الشرف أن أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

من أحببني إلى الحياة، وسهرت الليالي لتريني، إلى منبع الحنان أسي الغالية أطلال الله في

عمرها وحفظها.

إلى من شق طريق النجاح بإرشاداته وتوجيهه ووعده لي أبي العزيز.

إلى جداتي وأجدادي رحمهم الله

إلى من هم سنري في هذه الحياة، إخوتي وأخواتي.

وإلى كل العائلة

إلى أساتذتي الأفاضل.

إلى أصدقائي الأعزاء من كانوا برفقتي ومصاحبتي أثناء مساري الدراسي.

إلى كل من ساهم في تلقيني ولو بحرف في حياتي الدراسية.

إلى كل من يعرفني من قريب أو بعيد وون استثناء.

محمد العربي

الشكر وعرفان

أول من يشكر ويحمد آباء الليل وأطراف النهار ، هو العلي القهار ،
الأول والأخر والظاهر والباطن ، الذي أغرقنا بنعمه التي لا تحصى ،
وأغدق علينا برزقه الذي لا يفنى ، وأنار دروبنا فله جزيل الحمد والثناء
العظيم ، هو الذي أنعم علينا إذ أرسل فينا عبده ورسوله محمد ابن عبد
الله عليه أزكى الصلوات وأطهر التسليم ، أرسله بقرآنه المبين ، فعلمنا ما
لم نعلم ، وحثنا على طلب العلم أينما وجد .

لله الحمد كله والشكر كله أن وفقنا وألمنا الصبر على المشاق التي
واجهتنا لإنجاز هذا العمل المتواضع ،

و الشكر موصول إلى كل معلم أفادنا بعلمه، من أولى المراحل الدراسية
حتى هذه اللحظة كما نرفع كلمة الشكر إلى الأستاذ المشرف حجاج مراد ، الذي ساعدنا على إنجاز

بجثنا. كما نشكر لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة بجثنا هذا

كما نشكر عمال مؤسسة نفضال على تعاونهم وصبرهم معنا

والشكر الموصول إلى عمال المكتبة المركزية وعمال الجامعة

وفي الأخير لا يسعنا إلا أن ندعو الله عز وجل أن يرزقنا السداد،

والرشاد، والعفاف، والغنى وأن يجعلنا هداة مهتدين.

الملخص

ملخص:

هدفت هذه الدراسة الى البحث عن الدور الذي تكتسيه الثقافة التنظيمية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية حيث ان هذه الدراسة تكتسي اهمية بالغة في سبيل بذل المنظمات المعاصرة لتبني مصطلح الثقافة التنظيمية وذلك لتحقيق مسؤولية اجتماعية هادفة مؤثرة داخل المجتمع الذي تعيش فيه .

وبعلاج هذا الموضوع بحث عن طرق اداة الاحصائية المعروفة بالاستبيان كأداة لجمع البيانات في الدراسة الميدانية حيث تم استخدام برنامج الاحصائي SPSS 19 لدراسة البيانات المجمعة لعينة من عمال مؤسسة نفضال مقاطعة التسويق بغرداية حيث تم التوصل الى ان هناك مستوى جيد ومقبول لتبني المؤسسة مصطلح الثقافة التنظيمية ، ومستوى عالي من المسؤولية الاجتماعية كما تم التوصل الى ان هناك علاقة قوية بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة حيث بلغ معامل الارتباط 69%

الكلمات المفتاحية:

ثقافة تنظيمية ، مسؤولية ، عناصر

Abstract

This study is aimed at reasearshing the role of organizational culture to achieving social responsibility, as this study contain a great importance in order to make contemporary organizations adopt the term organizational culture to achieve meaningful social responsibility influencing within the society in which you live. This topic deals with a search for methods of the statistical tool known as the questionnaire as a tool for collecting data in the field study, where the statistical program SPSS 19 was used to study the collected data of a sample of the workers of the Naftal Province Marketing District in Ghardaia, where it was concluded that there is a good and acceptable level for the institution to adopt the term organizational culture, and a High level of social responsibility. It was also found that there is a strong relationship between organizational culture and social responsibility in the institution under study, where the correlation coefficient reached 69%

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات:

الصفحة	العنوان
I	الإهداء
II	الشكر
III	الملخص
V	قائمة المحتويات
V	قائمة الجداول
VI	قائمة الأشكال
VI	قائمة الملاحق
أ - ت	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	
2	تمهيد
3	1.I. الأدبيات النظرية
13	2.I. الدراسات التطبيقية
22	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
23	تمهيد
24	1.II. منهجية وأدوات الدراسة
28	2.II. نتائج الدراسة و مناقشتها
33	التحليل الإحصائي
45	خلاصة الفصل
48 - 47	خاتمة
51 - 50	المصادر و المراجع
57 - 53	قائمة الملاحق
58	الفهرس

قائمة الجداول
والأشكال والملامح

قائمة الجداول:

الصفحة	الجدول
28	1. معامل ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة
29	2. وصف العينة حسب العوامل الديموغرافية "حسب الجنس"
30	3. وصف العينة حسب العوامل الديموغرافية "حسب العمر"
31	4. وصف العينة حسب العوامل الديموغرافية "حسب المؤهل العلمي"
32	5. وصف العينة حسب العوامل الديموغرافية "حسب المستوى المهني"
33	6. قيم المتوسطات الحسابية الخاصة بمقياس لكارث الخماسي
34	7. المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة الدراسة على العبارات المكتوبة التوجه نحو الفريق
35	8. المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة الدراسة على العبارات المكتوبة لفرع قيم الدعم والتحفيز
36	9. المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة الدراسة على العبارات فرع الانتماء التنظيمي
37	10. المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة الدراسة على العبارات المكتوبة فرع قيم الابداع والمخاطرة
38	11. المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة الدراسة على العبارات المكتوبة للفرع البعد الاقتصادي
39	12. المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة الدراسة على العبارات المكتوبة فرع البعد القانوني
40	13. المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة الدراسة على العبارات المكتوبة فرع البعد الأخلاقي
41	14. المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة الدراسة على العبارات المكتوبة فرع البعد الإنساني
42	15. معامل الارتباط بين محاور الدراسة
43	16. معاملات الارتباط بين المتغير التابع والمستقل (اختبار جودة النموذج)

قائمة الأشكال:

رقم الشكل	اسم الشكل	رقم الصفحة
01	أبعاد الثقافة التنظيمية	08
02	أبعاد المسؤولية الاجتماعية	12
03	الهيكل التاريخي للمؤسسة	26

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
01	الاستبيان الموجه لعمال المؤسسة
02	قائمة الاساتذة المحكمين
03	معامل الفا كرونباخ
04	اختبار فرضيات الارتباط بين المتغيرين
05	تحليل التباين الاحادي للمتغير التابع والمستقل
06	معاملات الارتباط بين محاور الدراسة

مقدمة

توطئة:

إن تحرك الأفراد والجماعات داخل المؤسسة بغية تحقيق الأهداف والغايات المرجوة فهم يتأثرون ويؤثرون من خلال تبادل المعلومات والقيم والمعتقدات السائدة في أذهان العاملين، مما يولد ثقافة موحدة لدى العاملين تؤثر في تصرفاتهم بما يتفق والقيم والمعتقدات السائدة في المؤسسة العاملين فيها. و تعتبر الثقافة التنظيمية من بين المصطلحات الجد هامة في الادارة الحديثة المعاصرة، إذ يرى العديد من الباحثين ومدراء الشركات والمنظمات أن نجاح او فشل منظماتهم مرتبط ارتباطا كبيرا بثقافة المنظمة ونمط التفكير السائد فيها حيث يرون أن لكل منظمة ثقافة خاصة بها تميزها عن غيرها والتي عادة ما تتكون من عادات وتقاليد وافتراضات ومعتقدات يتم اكتسابها من طرف العاملين عن طريق بيئتهم الخارجية المحيطة بهم والتي ربما تنعكس بالسلب أو الايجاب على جميع عمليات وأنشطة المنظمة ككل، لذلك اصبح موضوع بناء ثقافة تنظيمية داعمة من بين اصعب التحديات التي تواجه المنظمات في عصرنا الحالي.

حيث أولت هذه المؤسسات أهمية كبيرة لأبعاد ومكونات واستراتيجيات داعمة لخلق ثقافة تنظيمية التي تساعد على النجاح كقيم الانضباط والصرامة و المنافسة وكذا التقدير، فكل هذه العناصر تسمح بتطابق أهداف الفرد العامل مع أهداف المؤسسة والمجتمع ككل.

كما حظي مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات اهتمام بالغ الاهمية من قبل الباحثين منذ الثمانينات من القرن الماضي ، ظهرت المسؤولية الاجتماعية كتفاعل لعدة عوامل وتطور مفهومها حتى اصبح يدخل ضمن استراتيجيات المنظمات وأدائها اليومي ويدفعها الى تبني اعمال تتسم بالشكل الاخلاقي للمجتمع بما يوضح طلبات المجتمع المتغيرة في الحاضر والمستقبل ، ومع ترسيخ وانتشار مفهوم المسؤولية الاجتماعية ، أصبح من الصعب على الشركات التغاضي عن دورها التنموي للمجتمع واحساسها بالمسؤولية الاجتماعية داخل المجتمع وأصبحت مطالبة أكثر بتحمل جزء من مسؤوليتها اتجاه المجتمع واعتماد رؤية جديدة قائمة على مفهوم الحاجة الفعلية للمجتمع ، لأن ذلك يعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها ، وذلك ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته على تحقيق رفاهيته وتنميته وبالتالي كسب تعاطفه واحترامه وهذا ما يؤدي الى نجاح منظمة وضمان نموها وبقائها واستمرارها وتحسين صورتها الفعلية للأفراد لتحقيق اهداف طويلة الامد تساهم في تحقيق رفاهية وتنمية المجتمع.

وبالتالي فقد اصبح الاهتمام بمصطلح الثقافة التنظيمية من قبل معظم المؤسسات الاقتصادية وأولت لها أهمية كبيرة لخلق ثقافة داعمة تساعد على تحقيق استراتيجياتها حيث يمكن القول أنه إذا نجحت المنظمة في إرساء ثقافة تنظيمية قوية تؤمن بالمسؤولية الاجتماعية

تكون قد قطعت شوطاً كبيراً في رحلتها نحو خدمة المجتمع والنجاح في تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية.

إشكالية الدراسة:

وعلى ضوء ما سبق يمكننا طرح السؤال الرئيسي التالي:

الى اي مدى تساهم الثقافة التنظيمية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في شركة نפטال مقاطعة تسويق غرداية ؟

حيث تتفرع عنه التساؤلات الجزئية التالية:

- ما لمقصود بالثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية للمنظمة ؟
- ما طبيعة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية عينة مؤسسة نפטال مقاطعة تسويق غرداية ؟

- ما طبيعة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية عينة مؤسسة نפטال مقاطعة تسويق غرداية
فرضيات الدراسة :

للإجابة على إشكالية الدراسة وأسئلتها الفرعية طرح الباحثان الفرضيات التالية:

الفرضية الاولى: يوجد مستوى مقبول للثقافة التنظيمية داخل المؤسسة محل الدراسة.

الفرضية الثانية: هناك مستوى عالي ومقبول لتبني المنظمة محل الدراسة لبرامج المسؤولية الاجتماعية .

الفرضية الثالثة: هناك علاقة وثيقة بين الثقافة التنظيمية ومستوى تبني المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة محل الدراسة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إبراز الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة محل الدراسة.
- التطرق لمدى إدراك المؤسسة محل الدراسة لأهمية المسؤولية الاجتماعية.
- إبراز الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في الوقوف على واقع الثقافة التنظيمية في مؤسسة نפטال مقاطعة تسويق غرداية ومدى تبنيها للمسؤولية الاجتماعية ؛ وتكمل أهمية الدراسة في معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.

حدود الدراسة:

حتى نتضح ملامح وحدود الدراسة لابد من تحديد المجال الزمني والمكاني لها :
المجال المكاني: قد كان اختيارنا لمؤسسة نفطال مقاطعة تسويق غرداية من أجل القيام بالدراسة الميدانية.

المجال الزمني: امتدت الحدود الزمانية للدراسة من 2020/03/20 إلى 2020/04/20، من خلال التواجد المستمر مع عمال الشركة وتوزيع الاستبيان على الإطارات لعينة من مؤسسة نفطال مقاطعة تسويق غرداية.

صعوبات الدراسة:

- من خلال قيامنا ببحثنا هذا واجهتنا عدة صعوبات نذكر من اهمها :
- الظرف الاستثنائي الذي يعيشه العالم والمتمثل في وباء الفيروس كوفيد19 المنتشر حاليا الذي نسأل الله أن يرفعه عنا والذي حال بيننا وبين الوصول الى المؤسسة والتي كانت شبه مغلقة .
- المسافة البعيدة نوعا ما عن مركز المدينة والذي كان عائقا دون توفر المواصلات.

منهج الدراسة:

تماشيا وطبيعة الدراسة التي تهدف الى إجراء تحليل علمي ومنهجي للإشكالية المطروحة بالإضافة إلى اختبار الفرضيات المقترحة ، تم استخدام المنهج الوصفي المتعلق بالجانب النظري كما تم الاعتماد على الاستبيان في الجانب التطبيقي المتعلق بالدراسة الميدانية لشركة نفطال مقاطعة تسويق غرداية.

هيكل الدراسة:

- بغرض معالجة إشكالية البحث تم تقسيم الدراسة الى فصلين بعد المقدمة:
- الفصل الأول تم فيه إبراز المفاهيم الأساسية التي تخص الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية من خلال إبراز مفهومها واهدافها ومراحل تصميمها، وكذلك إبراز العلاقة ما بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.
- أما الفصل الثاني تم إسقاط الجانب النظري على أرض الواقع محاولة منا الى إبراز الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية من خلال الدراسة الميدانية في المؤسسة محل الدراسة .

لنصل في الأخير إلى خاتمة تضمنت مجموعة من النتائج والتوصيات.

الفصل الأول
الأدبيات النظرية
والتطبيقية للثقافة
التنظيمية

تمهيد:

تمثل المسؤولية الاجتماعية جانبا مهما في حياة المنظمة؛ إذ أهمل كثيرا هذا الجانب نتيجة لتفكيرها المستمر والمتواصل في الربحية والثروة، إلا أنه ونتيجة لتغير الظروف المنافسة والوعي المتنامي للأفراد خاصة والمنظمات نفسها والدول بشكل عام إلى أهمية الأخذ بالجانب الاجتماعي والإنساني في كامل تعاملاتها برزت فكرة المسؤولية الاجتماعية وحقوق المنظمة اتجاهها. وهنا ومن خلال كل ما سبق أصبح على المنظمة العمل على تحقيق أهدافها الاقتصادية من جهة دون أن تهمل الجانب الاجتماعي ومسئوليتها في المجتمع؛ الأمر الذي أضاف قيود وأبعادا جديدة لنشاطها.

إن التزام المنظمة بهذا الجانب أو ما يعرف بالمسؤولية الاجتماعية ليس قانونياً في أغلب الأحيان، وإنما أخلاقياً بالدرجة الأولى، ولأنه كذلك فعليه أن يكون مترسلاً في قيم المنظمة وثقافتها التنظيمية حتى يتعدى الشعارات المتداولة والوعود الإعلامية المختلفة ليصبح رمزا من رموز المنظمة ومبدأ تسعى المنظمة من خلاله للالتزام به كخطوة أولى للإبداع فيه بالمستقبل وسنحاول في هذا الفصل الى التطرق الى بعض المفاهيم النظرية للثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.

1.1. الأدبيات النظرية:

في هذا الجزء سيتم عرض بعض المفاهيم حول الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.

1.1.1. الإطار النظري للثقافة التنظيمية:

إن نجاح المنظمات المعاصرة يجب ان تتسلح بثقافة تنظيمية إيجابية ودرجة عالية من المرونة حتى يمكنها تحقيق تحسين المرغوب في العمليات والجودة وعناصر التكلفة وخلق بيئة إيجابية مشجعة وتقديم المزيد من الخدمات الجديدة والحلول الابتكارية لمشكلات عملائها وتحقيق رفاهية وتنمية للمجتمع .

1- مفهوم للثقافة التنظيمية:

تعددت تعاريف الثقافة التنظيمية حسب وجهة النظر التي يتبناها الباحثون فمنهم من عرفها من خلال العناصر المكونة لها ومنهم من عرفها بتأثير تلك المكونات على سلوك العاملين ومنهم من عرفها من خلال وظائفها.

التعريف الأول: "تعرف الثقافة التنظيمية على أنها مجموعة من القيم والمعتقدات التي يملكها أعضاء التنظيم نحو غاياته الرئيسة وأساليب تحقيق تلك الغايات " ¹.

التعريف الثاني: " يرى hofsted الثقافة التنظيمية بأنها الحصيلة المبرمجة أو الإنتاج الجماعي المنظم للعقل البشري ، حيث تميز هذه الحصيلة مجموعة من البشر عن باقي المجموعات الأخرى، أو هي تكامل الخصائص العامة المتفاعلة التي تؤثر على استجابات وتفاعلات مجموعة بشرية محددة مع ما يحيط بها. " ²

تعريف الثالث: فقد عرفها kossen " مجموعة من القيم التي يجلبها أعضاء المنظمة رؤساء ومرؤوسين من البيئة الخارجية إلى البيئة داخلية لتلك المنظمة". ³

من خلال التعاريف السابقة نستنتج ان الثقافة التنظيمية هي عبارة عن مجموعة القيم والعادات والطقوس والتقاليد التي يتميز بها أعضاء المنظمة عن غيرهم في منظمات أخرى ، هذه القيم والعادات قد تكتشف أو تكتسب عن طريق تعلم أو تنقل من البيئة الخارجية الى البيئة الداخلية للمنظمة .

¹ جمال الدين المرسي ، **الثقافة التنظيمية والتغيير** ، بدون ذكر الطبعة، دار الجامعة، الإسكندرية، 2006 ، ص13
² فيروز زروخي ، **الثقافة التنظيمية كمدخل لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات** دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بالشلف ، مجلة معهد العلوم الاقتصادية ، جامعة الشلف ، المجلد 21 ، العدد 01، ص105
³ ملوح دلال ، **اثر الثقافة التنظيمية في تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية** دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية ورقلة ، مذكرة ماستر ، جامعة قاصدي مرباح ، ولاية ورقلة ، الجزائر ، 2016 ، ص3

2- أهمية الثقافة التنظيمية وخصائصها

أولاً: أهمية الثقافة التنظيمية :

ويمكن تلخيص أهمية ثقافة التنظيمية في نقاط التالية:¹

- تحقيق الهوية التنظيمية ؛
- تنمية الولاء والانتماء للمؤسسة ؛
- التنبؤ بأنماط التصرفات الإدارية للمواقف الصعبة والأزمات؛
- توفير ادارة رقابية ذاتية للسلوك وأنماط الاتجاهات المرغوبة ؛
- تعتبر ثقافة التنظيمية عاملاً هاماً في جلب العاملين المبدعين، فالمنظمات الرائدة تجذب العاملين الطموحين، كما أن المنظمات التي تبني قيم الابتكار والتفوق تستهوي العاملين المبدعين كما أن المنظمات التي تكفي التميز والتطور ينظم إليها العاملون المجتهدون الذين يرتفع لديهم دافع إثبات الذات؛²
- المساهمة في وضوح رسالة المنظمة والتي تعتبر مفتاحاً رئيسياً في فعالية المنظمة؛³
- منح المنظمة ميزة تنافسية اذا كانت هذه الثقافة التنظيمية تؤكد على قيم وسلوكيات بناءة

ثانياً : خصائص الثقافة التنظيمية

مما سبق نلاحظ أن مجمل التعاريف السابقة وغيرها من التعاريف الذي لم يكفي المقام لسردها وكتابتها تصب في قالب واحد، حيث يمكننا استخلاص العناصر الرئيسية المتفق عليها التي تشير إلى الجوانب المهمة لمفهوم الثقافة التنظيمية كما يلي:⁴

1/ الإنسانية: تشير الدراسات الى أن الانسان بقدرته العقلية على الابداع واختراع الافكار وانقاء القيم والمعايير التي تحدد سلوكه أصبح قادراً على صنع ثقافة ورسم محتواها وبذلك فإن الثقافة التنظيمية لها سمة الإنسانية لأنها تتشكل من المعارف والحقائق والمدرجات والمعاني والقيم التي يأتي بها الافراد الى منظماتهم ،او التي تتكون لديهم من خلال تفاعلهم داخل هذه المنظمات .

2/ الاكتساب والتعلم: يكتسب الفرد الثقافة من المجتمع المحيط به عن طريق التعلم المقصود أو الغير المقصود ، او من خلال الخبرة والتجربة أو من خلال علاقاته وتفاعله مع الآخرين وبذلك فإن الفرد يكتسب الثقافة التنظيمية من المنظمة بصورة عامة أو من القسم الذي يعمل فيه بصفة

¹ جمال الدين المرسي ، الثقافة التنظيمية والتغيير، مرجع سبق ذكره ، ص 18ص19 ،

² ملوح دلال ، اثر الثقافة التنظيمية في تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية، مرجع سبق ذكره ، ص4

³ دريم احمد عادل ، تأثير الثقافة التنظيمية على اتصالات المسؤولية الاجتماعية دراسة مسحية على عينة من المنظمات العاملة في

مصر ، جامعة القاهرة ، مصر ، 2015، ص4

⁴ فيروز زروخي ، الثقافة التنظيمية كمدخل لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، مرجع سبق ذكره

خاصة، فيتعلم من رؤسائه وقادته أسلوب العمل والمهارات اللازمة للعمل والطريقة التي يتعامل ويتعاون بها مع زملائه.

3/ الاستمرارية: تتسم الثقافة التنظيمية بخاصية الاستمرار فالسمات الثقافية تحتفظ بكيانها لعدة أجيال بالرغم مما تتعرض له المجتمعات أو المنظمات من تغيرات ، وعليه فإن الثقافة في المنظمات الإدارية تستمر في تأثيراتها على إدارة هذه المنظمات حتى بعد زوال جيل من العاملين ، وخاصة متى كانت قادرة على إشباع حاجات العاملين وتزويدهم بالحد الأدنى من التوازن الذي يدعم استمرار القيم والأنماط السلوكية والخبرات والمهارات التي تعمل على تحقيق أهداف المنظمة التي يعملون بها .

4/ القابلية على الانتشار: يتم انتقال العناصر الثقافية وانتشارها عن طريق الاحتكاك المجتمعات بعضها ببعض ، وبذلك تنتشر الثقافة التنظيمية في داخل الوحدات الإدارية للمنظمة وخاصة إذا كانت قادرة على حل بعض المشكلات أو إشباع بعض حاجات العاملين.

5/ التغيير: تتميز الثقافة بخاصية التغيير بفضل ما تضيفه الأجيال إلى الثقافة من خبرات وأنماط سلوكية وبذلك يحدث التغيير في المنظمات الإدارية لجميع العناصر الثقافية والمعنوية لكن الأفراد العاملون يقبلون التغيير في الأجهزة والتقنيات ويقاومون التغيير في العادات والتقاليد والقيم الاجتماعية .

3- أنواع وأبعاد الثقافة التنظيمية

أولاً أنواع الثقافة التنظيمية :

يعتبر تنوع الثقافات من أجل وأنصع الصور المرنة في علم الإدارة إذ يعطى المرونة الكاملة للمنظمة في القدرة على تشكيل الثقافة التنظيمية حسب قيمها ومعتقداتها وسياساتها وتاريخها وهذا التنوع يختلف من منظمة وأخرى ومن مؤسسة وأخرى ويمكن اجمال هذه الأنواع فيما يلي :¹

1/الثقافة البيروقراطية: وفي مثل هذه الثقافة التنظيمية تحدد المسؤوليات والسلطات، فالعمل يكون منظماً، والوحدات التي يتم فيها تنسيق يكون تسلسل السلطة بشكل هرمي وتقوم الثقافة على التحكم والالتزام .

2/الثقافة الإبداعية: وتتميز بتوفير بيئة عمل مساعدة على الإبداع ويتصف أفرادها بحب المخاطرة في اتخاذ القرارات ومواجهة التحديات.

3/الثقافة المساندة: تتميز الصداقة والمساعدة فيما بين العاملين فيسود جو من الأسرة المتعاونة وتوفر المنظمة الثقة والمساواة والتعاون ويكون التركيز على الجانب الإنساني في هذه البيئة.

¹ حسام سالم السحباني، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير في تخصص القيادة والإدارة ، جامعة الاقصى ، غزة ، فلسطين ، 2016 ، ص 22

4/ثقافة العمليات: يكون الاهتمام محصوراً على طريقة انجاز العمل وليس النتائج التي تحقق داخل المنظمة، فينتشر الحذر والحيطه بين الأفراد والذين يعملون على حماية أنفسهم والفرد الناجح هو الذي يكون أكثر دقة وتنظيماً ويهتم بالتفاصيل.

5/ثقافة المهمة: تركز هذه الثقافة على تحقيق الأهداف وإنجاز العمل وتهتم بالنتائج وتحاول استخدام الموارد بطرق مثالية من أجل أن تحقق أفضل النتائج بأقل التكاليف.

6/ثقافة الدور: وهي تركز على نوع التخصص الوظيفي وبالتالي الأدوار الوظيفية أكثر من الفرد وتهتم بالقواعد والأنظمة كما أنها توفر الأمن الوظيفي والاستمرارية وثبات الأداء.

7/الثقافة القوية: تعتبر ثقافة المنظمة قوية عندما تكون قيمها الأساسية قوية والجزء الأكبر من العاملين بالمنظمة يحملون نفس القيم والمعتقدات.

8/الثقافة الضعيفة: هي الثقافة التي لا يتم اعتناقها بقوة من أعضاء المنظمة ولا تحظى بالثقة والقبول الواسع منهم، هذا مما يؤدي بالمنظمة إلى انفجار التمسك بالقيم والعادات والمعتقدات، وهنا فإن العاملين سيجدون صعوبة في التوافق والتوحد مع المنظمة وأهدافها وقيمها، كما أن الأفراد يسيرون في طريق مبهم غير واضحة المعالم ويتلقون تعليمات متناقضة وبالتالي يفشلون في اتخاذ القرارات المناسبة لقيم واتجاهات الأفراد العاملين داخل المنظمة.

9/ثقافة الفرد: تستند إلى تدعيم الأدوار الفردية، حيث يصبح كل فرد مجالاً محورياً فيما يتعلق بمجال تخصصه أو نطاق مهامه.

وبالتالي فإن تنوع الثقافات أمر مهم وحتمي لنجاح أي منظمة تريد تحقيق منسوب عالي في ترسيخ الثقافة التنظيمية داخل أروقة المنظمة ولا يكون ذلك إلا من خلال القدرة على الدمج والتنوع في الثقافات للحصول على ثقافة تنظيمية تحقق أهداف المنظمة والعاملين فيها في آن واحد من أجل الاستمرارية والتطور والتقدم ومواكبة ومنافسة المنظمات الأخرى في بيئة العمل الخارجية.

ثانياً أبعاد الثقافة التنظيمية

هناك العديد من الدراسات التي حاولت حصر أبعاد الثقافة التنظيمية والملخصة في ما يلي:¹
1-دراسة pumpin 1987 خلصت الى أن أهم أبعاد الثقافة التنظيمية تتمثل في درجة التوجه نحو السوق , العلاقات بين الإدارة والعاملين , درجة التوجه العالمين نحو الهدف والمواقف ازاء الابداع وأثر ردود الفعل ازاء التكنولوجيا أبعاد الثقافة التنظيمية .

¹ فاطمة مصباح، الثقافة التنظيمية وأثرها على سلوك المواطنة دراسة حالة بالمؤسسة اتصالات الجزائر فرع غرداية، مذكرة ماستر، جامعة غرداية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم ادارة الاعمال، 2019، ص ص 10، 11

- 2- دراسة Robbins 1988 يرى أن هناك سبع خصائص تعبر عن جوهر الثقافة التنظيمية وهي كالتالي (الابداع والمخاطرة ، الانتباه للتفاصيل ، الانتباه نحو النتائج ، التوجه نحو الناس ، التوجه نحو الفريق ، العدوانية والثبات) .
- 3- دراسة Robbins 1990 درس عشرة أبعاد ثقافية تمثلت في روح المبادرة واحتمال المخاطرة ، التوجيه ، التكامل ، الدعم الإداري ، الرقابة ، الهوية التنظيمية ، نظام المكافأة، احتمال الصراع ، انماط الاتصال.
- 4- دراسة Gomezetal 1998 درس الولاء التنظيمي والمناخ كبعدين مهمين لابداء من اخدهما بعين الاعتبار عند تطبيق استراتيجية الموارد البشرية .
- 5- دراسة reardon 1999 خلصت الى ان اهم ابعاد الثقافة التنظيمية تتمثل في : التمكن النزاهة المشتركة ، الاشتراك في القيادة والدافع للانتماء .
- 6- دراسة kotler 2000 ثلاثة ابعاد للثقافة التنظيمية تتمثل في : الطريقة التي يرئدي بها العمال أزيائهم ، الطريقة التي يتحدثون بها مع بعض ، الطريقة التي يحييون بها الزبائن .
- 7- وأدرك daft 2004 الى وجود بعدين لثقافة التنظيمية ، الاول هو مدى الذي تتطلبه البيئة التنافسية من مرونة وثبات والبعد الثاني هو مدى قوة وتركيز استراتيجية المؤسسة الموجه للداخل والخارج .
- 8- وحلل schreiner 2005 الثقافة التنظيمية الى ابعاد ، استخدام القوة ، تجنب عدم التأكد والالتزام والثقة والاتجاه نحو المشاركة والميل نحو استخدام المكافأة .
- 9- ودرس حسن علي الزعبي 2009 خمسة ابعاد للثقافة التنظيمية وهي القيم الهدفية ، قيم الدعم والتشجيع ، قيم الانضباط ، قيم النمط الحر والابداع .

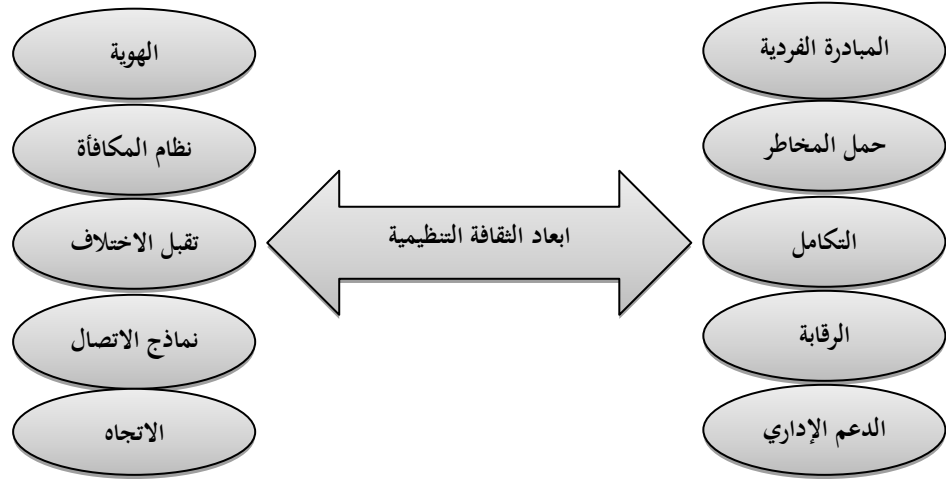
توجد عشر عناصر والتي تمثل في مجملها الأبعاد الرئيسية للثقافة التنظيمية وهي:¹

- ❖ المبادرة الفردية : مدى الحرية والاستقلالية والصلاحيات المتوفرة لأعضاء التنظيم؛
- ❖ حمل المخاطر :مدى تشجيع الأعضاء على الابتكار وتحمل المخاطر والمغامرة؛
- ❖ الاتجاه :مدى قيام التنظيم بتحديد أهداف ومعايير واضحة للأداء؛
- ❖ التكامل :مدى قيام الإدارة بتشجيع التعاون والتنسيق بين الوحدات التنظيمية المختلفة؛
- ❖ الرقابة :وتتمثل في عدد القواعد والإجراءات وكمية الإشراف المباشر على تصرفات وسلوكيات العاملين؛

¹ يونسى مختار، الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة، مذكرة ماجستير ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015، ص 33

- ❖ الدعم الإداري :مدى قيام الإدارة بتوفير الدعم والمساندة وإتاحة المعلومات وتشجيع أعضاء التنظيم؛
- ❖ الهوية : درجة تعريف الأعضاء لأنفسهم بالانتماء إلى المؤسسة ككل وليس وحدة او مجال تخصص او مجال مهني معين؛
- ❖ نظام المكافأة :مدى تخصيص المكافئات والحوافز وفقا للأداء وليس أي اعتبارات شخصية أخرى؛
- ❖ تقبل الاختلاف : مدى تشجيع الأعضاء على عرض وجهات نظرهم وتقبل النقد؛
- ❖ نماذج الاتصال : مدى اقتصار عمليات الاتصال على القنوات الرسمية للاتصال من عدمه؛

الشكل 1: يوضح أبعاد الثقافة التنظيمية:



المصدر : من اعداد الطالبين

2.1.I. مفاهيم أساسية للمسؤولية الاجتماعية

إن الأعمال الاجتماعية بمعانيها المختلفة ، والحث والتأكيد عليها، والدفع المستمر لها تكون في مجملها ومحصلتها النهائية مسؤولية فردية واجتماعية وجماعية ، تهدف إلى استقرار وتنمية المجتمع وتكوين ثقافة خاصة بهذا النوع من العمل الاجتماعي المستمر والذي ينقل عبر التنشئة الاجتماعية للأجيال ، او ترسخه المنظمة لعمالها وذلك من خلال انتهاز ثقافة تنظيمية داعمة لتبني مسؤولية اجتماعية . وينظر للمسؤولية الاجتماعية على أنها عقد بين المنظمة والمجتمع تلتزم بموجبه المنظمة بإرضاء المجتمع وتحقيق ما يتفق مع الصالح العام . سنتطرق في هذا الجزء إلى توضيح المفاهيم حول المسؤولية الاجتماعية وتوضيح أهميتها بالنسبة للمؤسسة والدولة والمجتمع وتوضيح أبعادها .

1- مفهوم المسؤولية الاجتماعية

لقد تعددت تعريفات المسؤولية الاجتماعية بحيث تعكس محل تعريف وجهة نظر صاحبها حول المسؤولية الاجتماعية :

ف نجد في المعاجم "معجم علم السلوك " عرف " ولمان " wolmen المسؤولية الاجتماعية (كخاصية معيارية اخلاقية يتحدد من خلالها مؤاخذه الفرد) ويتفق مع هذا التعريف (حمدي حيا الله) حيث يؤكد في تعريفه بأنها حالة الانسان يكون فيها صالحا بالمؤاخذه على اعماله ويعرفها Good في قاموس التربية " واجب كل فرد في العمل على فهم الصالح العام والعمل تبعاً لذلك".¹

عرف البنك الدولي مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات على أنها: "التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل لتحسين مستوى معيشة الناس، بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في آن واحد".²

أما الغرفة التجارية تعرف المسؤولية الاجتماعية " جميع المحاولات التي تساهم في تطوع المؤسسات لتحقيق تنمية ذات اعتبارات أخلاقية واجتماعية ".³

¹ حسنية غنيمي عبد المقصود ، المسؤولية الاجتماعية للطفل ما قبل المدرسة ، كلية البنات جامعة عين شمس ، دار الفكر العربي ، ط1 ، القاهرة ، مصر ، 2002 ، ص10

² طاهر محسن الغالبي وصالح مهدي العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، (الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان (الأردن)، 2005)، ص ص 81 – 101

³ الدكتور بربري محمد أمين ، دور وأهمية المسؤولية الاجتماعية في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية ، الملتقى الدولي الثالث عشر دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة ، يومي 15/14 فيفري 2016 ، ص5

ونستنتج أن معظم التعاريف التي وردت من طرف الهيئات والمنظمات الدولية ووجهات نظر الباحثين أجمعت على أن " المسؤولية الاجتماعية هي التزام الشركة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه، وذلك عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية والسلوك الأخلاقي " أهمية المسؤولية الاجتماعية:

يمكن ان نفرز عدة اوجه ايجابية لإدراك المسؤولية الاجتماعية تتجسد اهمتها من خلال مردود متحقق للجهات الثلاث الرئيسية التي ستجني الفائدة من هذا الالتزام ونعني به المجتمع، الدولة، المنظمة .

اولا: بالنسبة للمنظمة: إن الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال يحقق لها العديد من الفوائد وهي كالتالي :

- تحسين صورة المنظمة بالمجتمع وترسيخ المظهر الايجابي لدى العملاء والعاملين وافراد المجتمع بصورة عامة وخاصة اذا اعتبرنا ان المسؤولية الاجتماعية تمثل مبادرات طوعية للمنظمة تجاه اطراف متعددة ذات مصلحة مباشرة او غير مباشرة من وجود المنظمة ؛
- تحسين مناخ العمل السائد في منظمة الاعمال ونشر روح التعاون والترابط بين مختلف الاطراف ؛
- تمثل تجاوبا فعالا مع التغيرات الحاصلة في حاجات المجتمع وانتقالها الى الحاجات الاجتماعية وتحقيق جوانب ذاتية للفرد والمجتمع ؛

ثانيا: بالنسبة للمجتمع: ¹

- الاستقرار الاجتماعي نتيجة لتوفر نوع من العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص وهو جوهر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة؛
- الارتقاء بالتنمية انطلاقا من زيادة تثقيف والوعي الاجتماعي على مستوى الأفراد وهذا يساهم بالاستقرار السياسي والشعور بالعدالة الاجتماعية؛

ثالثا بالنسبة للدولة:

- التخفيف على الدولة الاعباء في خدماتها الصحية والتعليمية والاجتماعية؛²

¹ كوثر محمد أحمد محمد خوجلي، المسؤولية الاجتماعية أو أثرها في الميزة التنافسية لشركات الاتصال العاملة في السودان،

مذكرة ماجستير في إدارة الاعمال ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2015 ، ص 23

² خبابة عبد الله، خبابة صهيبي، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة "حالة الجزائر"، الملتقى الدولي الثالث لمنظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، 14- 15 فيفري 2012، ص8 .

- المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة ؛
- تؤدي التزام المؤسسات بالمسؤولية الاجتماعية في زيادة عوائد الدولة ، بسبب وعي المؤسسات بأهمية العدالة الصحيحة في تحمل التكاليف الاجتماعية المختلفة بالإضافة الى كسب الدول مستحققاتها من الضرائب والرسوم ؛
- ازدياد الوعي بأهمية الإدماج التام بين المؤسسات ومختلف الفئات ذات المصالح؛

2- أبعاد المسؤولية الاجتماعية

ان التزام المنظمة بالمسؤولية الاجتماعية يتطلب منها الآخذ بعين الاعتبار أربعة أبعاد أساسية هي:¹

أ/ البعد الاقتصادي: لا يشير الى الربح كجانب من جوانب الاعمال التجارية إنما يشير الى الالتزام بممارسات أخلاقية داخل المؤسسات مثل الحكومة المؤسسية ومنع الرشوة والفساد وحماية حقوق المستهلك والاستثمار الأخلاقي.

ب/ البعد الاجتماعي: والذي يملئ على المؤسسة أن تسهم في تحقيق رفاهية المجتمع الذي تعمل فيه وتحسين ورعاية شؤون العاملين فيها، بما يعكس ايجابا على زيادة انتاجيتهم، وتنمية قدراتهم الفنية وتوفير الأمن الوظيفي والمهني والرعاية الصحية، والمجتمعية لهم. ويشمل البعد الاجتماعي كل من ممارسات التشغيل والعمل العادلة المساهمة في المجتمع المحلي.

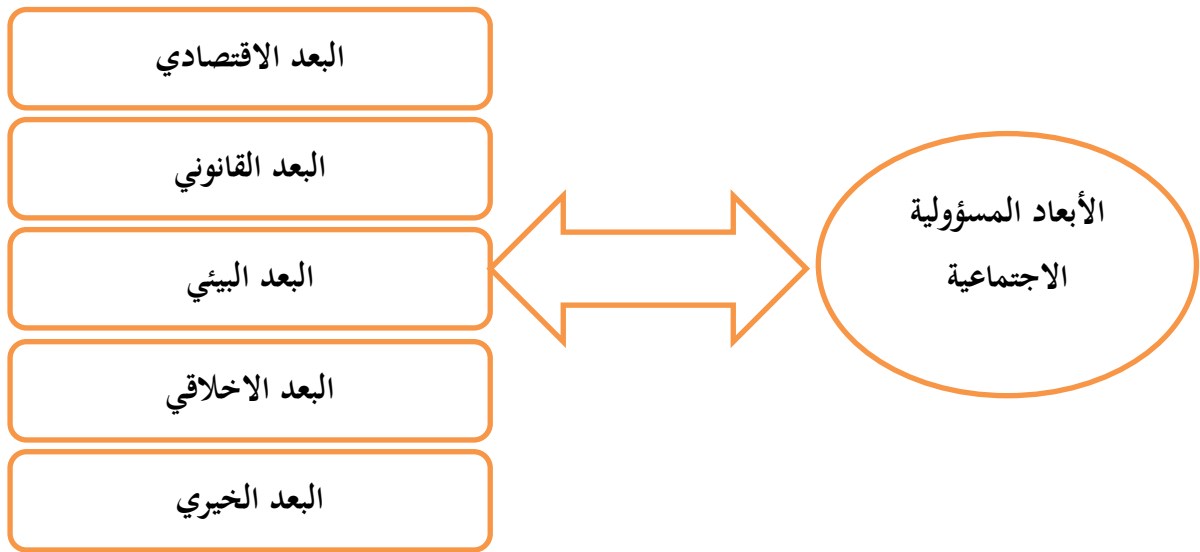
ج/ البعد البيئي: يتمثل البعد البيئي في واجب المؤسسة لتغطية الآثار البيئية المترتبة على عمليات ومنتجات المؤسسة والقضاء على الانبعاثات والنفايات وتحقيق أقصى قدر من الكفاءة والانتاجية، من الموارد المتاحة وتقليل الممارسات التي قد تؤثر سلبا على تمتع البلاد والأجيال القادمة هذه الموارد.

د/ البعد الأخلاقي (المسؤولية الأخلاقية) : يمثل السلوك المقبول الذي تم إقراره من قبل المستهلكين والمستثمرين، عامة المجتمع والمنظمات الصناعية ذاتها، العاملة في التي تحكم هذا السلوك هي بمثابة أعراف وتقاليد وقيم متوارثة ومتجددة بذات الوقت، وتعمل جنبا إلى جنب مع الأبعاد القانونية في ترسيخ المسؤولية الاجتماعية، لذا لا بد من مراعاة المعايير الأخلاقية والضوابط التي تستند إليها لتحديد الخطأ من الصواب، في الجانب الاستهلاكي ومبدأ التكافؤ في الفرص على التوظيف ومراعاة الأعراف والقيم الاجتماعية من عادات وتقاليد ومكافحة المخدرات والممارسات غير الأخلاقية.²

¹ د. عوادي مصطفى، الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية كتوجه استراتيجي لاستدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، الملتقى الوطني حول اشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، جامعة الشهيد حمة لخضر ، الوادي ، 2018 ، ص 5
² طاهر محسن الغالي، إدارة واستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص9.

و/البعد الخيري (المسؤولية الإنسانية) : هي قمة الهرم للمسؤولية الاجتماعية والذي قد لا يمثل أحد متطلبات عمل الشركة، إلا أنه في حقيقة الأمر يمثل الرفاهية والشهرة والمكانة التي تحتلها الشركة في السوق أو في ذهنية الزبائن المتعاملين معها، وذلك عبر ما تقوم به من فعاليات وأنشطة داعمة للأبعاد الثلاث المذكورة سالفًا والمكونة لقاعدة هرم المسؤولية الاجتماعية، وهذا البعد هو بمثابة خدمة تلتزم بها منظمة الأعمال طوعي بتقديمها للمجتمع من خلال تحسين جوانب الحياة فيه ونوعيتها والمساهمة في حل مشاكله، ودعم قضاياه ومعظم القواعد ومؤسسات المجتمع المدني.

الشكل 2: يوضح أبعاد المسؤولية الاجتماعية:



المصدر: من إعداد الطالبين

الدراسات السابقة

الفرع الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية

الدراسة الأولى: قام بها الطالب فضالة خالد بعنوان: دور الاقتصاد الإسلامي في ارساء المسؤولية الاجتماعية للبنوك الإسلامية دراسة حالة بنك البركة الجزائري ، اطروحة دكتوراه ، جامعة أكلي محند اولحاج ، البويرة ، سنة 2019 ، تدور اشكالية الدراسة كيف يمكن للبنوك الإسلامية العاملة في الجزائر القيام بممارسة مسؤوليتها الاجتماعية من خلال الالتزام بمبادئ الاقتصاد الإسلامي

هدفت هذه الدراسة الى تبيان تميز مفهوم المسؤولية الاجتماعية في الفكر الإسلامي بالمقارنة مع ما هو عليه في الفكر الغربي ، كما تهدف ايضا الى تحديد مدى ممارسة البنوك الإسلامية في الجزائر لمفهوم المسؤولية الاجتماعية من خلال الالتزام بمبادئ الاقتصاد الإسلامي ، ، ولذلك تم استخدام ال spss لمعالجة المعطيات المجمعّة من عينة الدراسة حيث تم توزيع 80 استمارة على عينة من مديري ورؤساء الاقسام والمصالح ونوابهم لفرع البنك محل الدراسة .

توصلت هذه الدراسة الى جملة من النتائج : ان الالتزام البنوك الإسلامية بالمسؤولية الاجتماعية نابع من تعاليم الشريعة الإسلامية السامية ، يراعي البنك البركة الجزائري بعض القواعد الشرعية في تعاملاته المالية وذلك من خلال استخدام صيغ التمويل الإسلامية مثل المرابحة ، الإجارة ، المشاركة والتي من شأنها تساهم في تغطية جوانب المسؤولية الاجتماعية والنهوض بالبعد الخاص بمسؤولية البنك المتمثل في بعد الالتزامات الشرعية.¹

الدراسة الثانية: قامت بها الباحثة ملوح دلال، بعنوان أثر الثقافة التنظيمية على تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية، دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية ورقلة ،مذكرة ماستر ، سنة 2016، تدور إشكالية الدراسة حول إلى ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية على تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية ورقلة.

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين ثقافة التنظيمية وتبني المسؤولية اجتماعية حيث تكتسي هذه الدراسة أهمية متزايدة لهذا الموضوع وهذا ما جعل القائمين على مختلف المنظمات بدل المزيد اتجاه ثقافة التنظيمية من أجل تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية.

ويعالج موضوع بحث عن طريق الاستبيان كأداة لجمع البيانات في الدراسة الميدانية، ولذلك تم استخدام ال spss لمعالجة المعطيات المجمعّة من عينة الدراسة المتمثلة في عينة من

¹ فضالة خالد، دور الاقتصاد الإسلامي في ارساء المسؤولية الاجتماعية للبنوك الإسلامية ، دراسة حالة بنك البركة الجزائري ، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، تخصص ادارة تسويقية ، جامعة أكلي محند اولحاج ، البويرة ، 2019

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية ورقلة وأهم ما تمكنت التوصل إليه هو أن هناك مستوى جيد بالنسبة لثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومستوى عالي من تبني المسؤولية الاجتماعية كما أنه توجد علاقة قوية بين ثقافة التنظيمية وتبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية ورقلة .

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها:

هناك مستوى جيد بالنسبة لثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما تبين ان هناك مستوى عالي من تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ واتضح ان هناك علاقة متوسطة بين ثقافة التنظيمية وأثرها في تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.¹

الدراسة الثالثة: قامت بها الباحثة غيلاني حورية بعنوان **أثر الثقافة التنظيمية على استراتيجيات إدارة التغيير** دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الإسمنت * **snmce** بتقريت، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، سنة 2016 ، تدور إشكالية الدراسة حول كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على استراتيجيات إدارة التغيير في مؤسسة الإسمنت بتقريت.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على استراتيجيات إدارة التغيير في مؤسسة الإسمنت الوحدة التجارية بتقريت، حيث تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية وطبقت على عينة عشوائية مكونة من 43 عامل في المؤسسة كما تم استخدام البرنامج الاحصائي spss نسخة 19 في معالجة وتحليل بيانات الدراسة، وقد توصلت في الأخير إلى أنه يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على استراتيجيات إدارة التغيير بمؤسسة الإسمنت الوحدة التجارية بتقريت.

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها: أثبتت الدراسة أن مؤسسة الإسمنت لديها

مستوى مقبول من الثقافة التنظيمية؛ كما أثبتت الدراسة أن مؤسسة الإسمنت تتبنى استراتيجيات الإقناع كوسيلة لممارسة التأثير على الأفراد العاملين بها.²

الدراسة الرابعة: قام بها الباحث بوبكر محمد الحسن، بعنوان **دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المنظمة** دراسة حالة وحدة نفضال باتنة ، مذكرة ماستر ، جامعة محمد خضير ، باتنة ، سنة 2014 ، تدور الاشكالية حول ما دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المؤسسة ،هدفت هذه الدراسة إلى معرفة موقف المنظمة من المسؤولية الاجتماعية وأداء

¹ ملوح دلال ، **أثر الثقافة التنظيمية على تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية** دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية ورقلة ، ذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي الطور الثاني، التخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2016

² غيلاني حورية ، **أثر الثقافة التنظيمية على استراتيجيات إدارة التغيير** دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الإسمنت * **snmce** بتقريت، ذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي الطور الثاني، التخصص :إدارة أعمال , جامعة قاصدي مرباح-ورقلة 2016

المنظمة، وكذلك معرفة علاقة المسؤولية الاجتماعية مع أداء المنظمة ، حيث تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية وطبقت على عينة عشوائية، تم توزيع 50 استمارة على 50 عامل في المؤسسة.

توصلت هذه الدراسة التطبيقية أن هناك جهودا من قبل الشركة لتبني فكرة المسؤولية الاجتماعية غير أن ذلك يتطلب عملا كبيرا ومن أهم التوصيات :

- إقناع المنظمة بأن المسؤولية الاجتماعية هي خيار لابد منه، وهو في صالحها، وليست تكاليف مفروضة عليها لكي تستطيع المضي بهذا النهج.

-بناء ثقافة تنظيمية تقوم على أساس ومبادئ المسؤولية الاجتماعية لترسيخ هذا المفهوم.

- يجب أن يكون دور الدولة فعال وذلك من خلال سن قوانين صارمة تفرض على المنظمات تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية وكذلك يجب تحفيز المنظمات التي تقوم بدور اجتماعي ايجابي لخلق منافسة بين المنظمات، كما يجب أن تكون رقابة على الشركات.¹

الدراسة الخامسة: قام بها الباحث ياسر علي محمد عودة، بعنوان المشاركة السياسية "الاتجاه والممارسة" وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية وتأثير الأقران لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة، مذكرة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، غزة، سنة 2014، تدور الاشكالية حول العلاقة بين المشاركة السياسية "الاتجاه والممارسة" وكل من المسؤولية الاجتماعية وتأثير الأقران لدى طلبة الجامعات بوجه عام وطلبة جامعة القدس المفتوحة بوجه خاص.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين المشاركة السياسية "الاتجاه والممارسة" وكل من المسؤولية الاجتماعية وتأثير الأقران لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة، وكذلك الكشف عن الفروق في المشاركة السياسية "الاتجاه والممارسة" والمسؤولية الاجتماعية وتأثير الأقران لدى أفراد العينة في ضوء متغيرات الدراسة: "الجنس، المستوى الدراسي، التخصص، المستوى الاقتصادي، الانتماء الحزبي"، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي واتبع الأسلوب الارتباطي، وقام الباحث بإعداد استبانة مكونة من ثلاثة محاور: الأول لقياس المشاركة السياسية "الاتجاه والممارسة" والثاني لقياس المسؤولية الاجتماعية، والثالث لقياس تأثير الأقران، وتكونت عينة الدراسة من (366 طالباً وطالبة من طلبة جامعة القدس المفتوحة) فرع غزة بواقع (204 ذكور و) (162 إناث)، وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

توصلت هذه الدراسة الى وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين المشاركة السياسية "الاتجاه والممارسة" والمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة.، وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين

¹ بوبكر محمد الحسن ، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المنظمة دراسة حالة وحدة نفضال باتنة، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير ، تخصص التسيير الاستراتيجي للمنظمات ، جامعة محمد خضير ،باتنة، 2014

المشاركة السياسية "الاتجاه والممارسة" وتأثير الأقران لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة.¹ الدراسة السادسة: قام بها الباحث محمد سامي رباح العجله، بعنوان **المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالصراع النفسي وتوكيد الذات لدى أرملة شهداء حرب الفرقان في محافظات غزة** ، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، سنة 2012 ، تدور اشكالية الموضوع حول ما مستوى المسؤولية الاجتماعية و الصراع النفسي وتوكيد الذات لدى أرملة شهداء حرب الفرقان في محافظات غزة.

هدفت هذه الدراسة الى العمل على تطوير مقياس الصراع النفسي ،ضرورة الاهتمام بالخدمة النفسية المجتمعية بشكل مكثف لأرامل الشهداء وخاصة الغير العاملات، ضرورة اهتمام جميع العاملين في مجال الصحة النفسية بأرامل الشهداء على جميع الأصعدة لهم وبالأخص أطفالهم ، ضرورة توفير الظروف البيئية المناسبة لأرامل الشهداء الغير العاملات التي تشجعهم على كيفية التعامل مع أطفالهم داخل البيت .

توصلت هذه الدراسة الى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات الصراع النفسي وبين أبعاد المسؤولية الاجتماعية التالية (المسؤولية الشخصية، المسؤولية الجماعية، المسؤولية الوطنية و المسؤولية الاجتماعية الكلية ، وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات توكيد الذات وبين أبعاد المسؤولية الاجتماعية التالية،

"المسؤولية الشخصية، المسؤولية الدينية، المسؤولية الجماعية، المسؤولية الوطنية و المسؤولية الاجتماعية الكلية " لدى أرملة شهداء حرب الفرقان في محافظات غزة.²

الدراسة السابعة: قام بها الباحث فؤاد محسن حسين الحسن الحمدي، بعنوان **الإبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك**، الجامعة المستنصرية، اليمن، 2003.

هدفت الدراسة الى بحث مدى التزام المنظمات المصنعة للمنتجات الغذائية في اليمن بالأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية على رضا المستهلك .

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها : ان درجة الالتزام المنظمات عينة الدراسة تجاه المتغيرات التسويقية للمسؤولية الاجتماعية كانت ضعيفة حيث ان الدور التسويقي لتلك المنظمات

¹ ياسر علي محمد عودة ، المشاركة السياسية "الاتجاه والممارسة" وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية وتأثير الأقران لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة ، رسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، تخصص علم النفس الارشاد النفسي ، الجامعة الإسلامية، غزة ، 2014

² محمد سامي رباح العجله ، **المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالصراع النفسي وتوكيد الذات لدى أرملة شهداء حرب الفرقان في محافظات غزة** ،رسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير ، تخصص علم النفس، الجامعة الإسلامية ،غزة، 2012،

ينتهي عند اتمام عملية البيع ويقتصر على بيع ما تم انتاجه ، وهذا يعني ان تلك المنظمات ماتزال محصورة في المفهوم البيعي ولم تتمكن من تجاوزه.¹

الفرع الثاني : الدراسات السابقة باللغة الاجنبية

دراسة الأولى: بعنوان:

.Adewwale & Anthonia (2013): "The impact of organizationa culture on human resource practices: A study on a selected sample of private Nigerian universities".

أثر الثقافة التنظيمية على ممارسات الموارد البشرية:

دراسة على عينة مختارة من الجامعات النيجرية الخاصة. هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على ممارسات الموارد البشرية: دراسة على عينة مختارة من الجامعات النيجرية الخاصة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتكونت عينة الدراسة من (237) معلماً تم اختيارهم بطريقة عشوائية من الجامعات الخاصة، ولمعالجة البيانات تم استخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS).

وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها:

-أظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية سوف تساعد الموظفين على فهم الأحداث التنظيمية وبالتالي مساعدتهم على جعل مهامهم في متناول اليد، بدلاً من إضاعة الوقت في محاولة معرفة ما هو متوقع منهم.

-هناك علاقة وثيقة بين الثقافة التنظيمية وعملية التوظيف وبرامج التدريب وإدارة الأداء الوظيفي وأداء العاملين وهيكل الأجور وإدارة التعويض.

وقد توصلت الدراسة لعدد من التوصيات أهمها: عقد ورش عمل لتوضيح ونشر مفهوم الثقافة التنظيمية وربطه بالمتغيرات الإدارية المختلفة لتحسين الأداء ، عقد وتنفيذ برامج تدريبية لصف المهارات ومنها الثقافة التنظيمية داخل الجامعات الخاصة.²

الدراسة الثانية:

2) Study(Nina Maksimovic) Subject Social Responsibility And Competitive Advantage Of The Companies In Serbia 2012

بعنوان: المسؤولية الاجتماعية ودورها في على تحقيق الميزة التنافسية

¹ فؤاد محسن حسين الحسن الحمدي، الابعاد التسويقية للمسئولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك الجامعة المستنصرية، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ، تخصص ادارة اعمال ، الجامعة المستنصرية ، اليمن ، 2003

² Adewwale & Anthonia (2013): **The impact of organizationa culture on human resource practices: A study on a selected sample of private Nigerian universities.**،2013

تمثلت مشكلة الدراسة في كيفية التعامل مع ظاهرة المسؤولية الاجتماعية للشركات ودورها في القدرة على تحقيق الميزة التنافسية والمسؤولية الاجتماعية للشركات و تمثل توجه الشركة من أجل تحسين رفاهية المجتمع من جهة والفوائد الاستراتيجية للشركة من جهة أخرى.

تهدف الدراسة الى تقييم العلاقة بين الأنشطة الاستراتيجية للمسؤولية الاجتماعية في الشركات المالية وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة كما تنعكس المتطلبات الرئيسية في الأنشطة المطبق بها لتحديد أنواع أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات ، وتحديد عوامل التحفيز، وتحديد الأنشطة المتعلقة باستراتيجية الشركات الاجتماعية والفوائد المرجوة منها لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

وكانت نتائج الدراسة هي وجود اتجاه ايجابي إحصائيا في الوجود التنظيمي للمسؤولية الاجتماعية للشركات في القطاع المالي الصربي ودوائرها للتعامل مع قضايا المسؤولية الاجتماعية للشركات ، فقط 10% لديهم لجنة خاصة داخل مجلس الإدارة التي تراقب أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات ، تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركات الأكثر أهمية ، وفقا للمستطلعين هي ثقافة الشركات والقيم (8.41% احترام اللوائح) ، (8.21% سمعة الشركة) ، (7.81% تطوير المواقع والقيادة في الميدان ، فضلا عن الشفافية لأصحاب المصلحة) ، (8.01% جذب واستبقاء الموظفين الموهوبين) ، (7.01% توقعات المجتمع والوعي الأخلاقي) ، (6.81% نوايا إدارة) ، (6.40% والتمايز) ، (6.21% سهم أسعار الزيادة).

كما توصلت للتوصيات الآتية على الرغم من أن معظم الشركات تحدد سياساتها المسؤولية الاجتماعية ولكن لا تجعل ، ولا تستخدم كوسيلة لتحقيق الميزة التنافسية ، بالنسبة لفهم المسؤولية للشركة، يفضل مصالح أصحاب المصلحة على مدى التزام الشركة فيما يتعلق بالتنافسية الاستراتيجية ، أكبر فائدة من المسؤولية الاجتماعية للشركات والمشاركين وطرح تعزيز سمعة الشركة وصورها في المركز المستطلعين تصوروا ان الأنشطة الاستراتيجية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات أشارت إلى عدم وجود اتصال بين المسؤولية الاجتماعية للشركات ودورها تنافسية ، على الرغم من كل شيء¹.

الدراسة الثالثة : بعنوان

Organizing Corporate Social Responsibility in Small and Large

Firms: Size Matters

قام بها الباحثون:

Dorothee Baumann–Pauly, Christopher Wickert, Laura J. Spence,
Andreas Georg Scherer

¹) Study(Nina Maksimovic) Subject Social Responsibility And Competitive Advantage Of The Companies In Serbia 2012

في إطار علمي منشور بمجلة الأخلاقيات، سنة 2012، تهدف هذه الدراسة إلى توضيح تنظيم مسؤولية اجتماعية لشركات في شركات صغيرة والمتوسطة وشركات متعددة جنسيات سويسرية . توصلت إلى :

- تنظيم مسؤولية الاجتماعية لشركات من الشركات الكبيرة؛
 - شركات صغيرة تمتلك العديد من خصائص مواتية لتطبيق المسؤولية الاجتماعية للشركات في وظائف الأعمال الأساسية في المقابل الشركات الكبيرة ولكن تفيد تنظيم اتصال خارجي وإعداد تقارير؛
 - اختلاف في تنظيم المسؤولية الاجتماعية لشركات في الشركات متعددة الجنسيات والشركات الصغيرة والمتوسطة على أساس العلاقة بين حجم الشركة والتكاليف التنظيمية.¹
- الدراسة الرابعة:

دراسة Jeff Studerman سنة 2012 تحت عنوان:

Using the Organizational Cultural Assessment (OCAI) as a Tool For New Team Development, Regent University School of Business & Leadership

هدفت الدراسة الى مساعدة المنظمات على تحديد وضعها الحالي والمستقبلي، من خلال استخدام أداة لتقييم مدى استجابة المنظمات للثقافة التنظيمية، حيث يحدد المشاركون في هذه الدراسة تصوراتهم عن كل ثقافة حالية وما يفضلونه مستقبلا، كما أن هذه الدراسة تمكن المنظمة من الاستفادة من نتائجها لتقييم مستوى استجابة المنظمات للثقافة التنظيمية ، وتحديد الفجوات والثغرات على المستوى البعيد ، استخدمت هذه الدراسة لتطوير فرق العمل ، لإعادة صياغة استراتيجية المنظمة وإعادة اختيار قائد حسب نتائج الدراسة ، وتطوير استجابة العمال للثقافة التنظيمية.²

دراسة الخامسة : بعنوان

Organizational culture and CSR: an exploratory study of Estonian service organizations

في إطار علمي منشور Krista Jaakson قام بها الباحثون Majaa Vadi وkatrin tamm هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر الثقافة التنظيمية بمجلة في المجال الاجتماعي ،سنة 2009

¹ 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

² Jeff Suderman, **Using the Organizational Cultural Assessment (OCAI) as a Tool For New Team Development**, Regent University School of Business & Leadership, Journal Of Practical Consulting, Vol,4 , Iss.1, Fall/Winter 2012

من 17 دراسة تجريبية في على المسؤولية الاجتماعية في شركات الخدمة في إستونيا تم إجراء المنظمات العاملة في الخدمة استونيا. 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.¹ ملاحظة :

تم الاعتماد في هذه الدراسات على الترتيب الزمني ما بين الفترة الزمنية 2019 إلى 2003

حيث بدأنا من الدراسات الحديثة الى الدراسات الأقدم

الفرع الثالث: العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

من خلال استعراضنا لبعض الدراسات السابقة المختلفة العربية والأجنبية والتي تناولت في محتواها الثقافة التنظيمية ، والمسؤولية الاجتماعية، تم استخلاص العديد من النتائج والتوصيات التي من شأنها أن تثري الدراسة الحالية، ويمكن إيضاح أوجه الشبه والاختلاف في الجدول التالي:

المجال	أوجه التشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية
الزمان والمكان	تمت الدراسة الحالية في مدينة غرداية ولاية غرداية سنة 2020	تم إجراء الدراسات السابقة في بيئة عربية وأجنبية وكانت في السنوات التالية: 2019/2016/2014/2012/2009/2003
أدوات الدراسة	اعتمدنا على الاستبيان في الدراسة الحالية	الاعتماد على المقابلة والاستبيان في الدراسات السابقة
الوحدة المبحوثة	شملت دراستنا الحالية عمال وعمالء شركة نفضال مقاطعة تسويق غرداية	وجود اختلاف في توجيه الاستبيان وفي عينات الدراسة ما بين دراستنا الحالية والدراسات السابقة
الهدف	هدفت الدراسة الحالية إلى إبراز دور الثقافة التنظيمية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية	تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة في دراسة المتغيرين معا.
النتائج المتحصل	سيتم التعرف عليها في	تباين في درجة التأثير المحققة في الدراسة الحالية

¹ 1 Krista Jaakson ,Majaa Vadi, katrin tamm, **Organizational culture and CSR: an exploratory study of Estonian service organizations**, ARTICLE in SOCIAL RESPONSIBILITY JOURNAL, MARCH 2009

والدراسات السابقة بنسب متغيرة ومتفاوتة من دراسة إلى أخرى.	الفصل الثاني	عنها
---	--------------	------

بعد عرض الدراسات السابقة، وإظهار أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة ودراستنا الحالية في الجدول السابق ، يمكن ان نستخلص أنها تناولت موضوع الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية من أحد أو بعض جوانبه فقط، وعليه ما يميز الدراسة الحالية عن غيرها هو:

- ربط دور الثقافة التنظيمية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في شركة نפטال مقاطعة تسويق غرداية؛
- دراسة مدى تطبيق مسؤولي الإدارة لأبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية
- دراسة قيم وأبعاد الثقافة التنظيمية المساهمة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية؛

خلاصة الفصل :

حاولنا في هذا الفصل الإلمام بالجانب النظري للدراسة حيث تطرقنا في الجزء الأول إلى المفاهيم المتعلقة بالثقافة التنظيمية بالإضافة إلى ما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية ثم التعرف على أبعاد الثقافة التنظيمية وأبعاد المسؤولية الاجتماعية وهذا ما هياً لنا ضبط متغيرات دراستنا وحصرتها؛

أما الجزء الثاني ثم التطرق فيه إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بحثنا سواء كانت دراسات عربية أو أجنبية وما توصلت إليه ثم محاولة إبراز أوجه التشابه والاختلاف مع دراستنا الحالية وإظهار موقع دراستنا الحالية من هذه الدراسة إضافة إلى التعرف على كيفية معالجتهم الإشكالية من أجل تسهيل معالجة إشكالية دراستنا والتي سننتقل إليها من خلال الفصل الثاني؛

حيث سيكون الفصل الثاني لدراستنا على شكل دراسة ميدانية التي سنحاول من خلالها إثبات أو نفي الفرضيات التي وضعناها لهذه الدراسة.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

تمهيد:

بعد تطرقنا في الفصل الاول للأدبيات والمفاهيم النظرية المتعلقة بالثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية لكونها من بين المبادئ والآليات التي تساعد في تحكم في أداء المنظمات سنحاول في هذا الفصل اسقاط هاته النظريات مع الواقع العملي من خلال اسقاط ذلك على عينة من عمال وإداريين من شركة نפטال مقاطعة تسويق غرداية بحيث تكون محلا للدراسة الميدانية من خلال ابراز دور الثقافة التنظيمية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة .

ومن اجل التفصيل أكثر قسم هذا الفصل الى فرعين اساسيين هما :

- 1.11. **منهجية وادوات الدراسة:** بحيث نستعرض فيه المنهجية وادوات الدراسة ثم نقوم بتقديم لميدان الدراسة والتعريف بالمؤسسة
- 2.11. **نتائج الدراسة ومناقشتها:** تكون باستعراض النتائج وتحليلها ودراستها.

1.1. منهجية وأدوات الدراسة:

سنقوم في هذا المبحث بعرض كيفية إنجاز الدراسة الميدانية أي توضيح طريقة المجتمع المدروس والعينة كذلك، تحديد المتغيرات ، طريقة جمع المعطيات والأدوات المستخدمة في الجمع والأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات .

أولا : المنهجية المستخدمة:

للإجابة على الاشكالية المطروحة واستخلاص النتائج قمنا بالدراسة الميدانية وذلك من خلال دراسة المتغيرات واسقاطها على عينة من عمال مؤسسة نפטال مقاطعة تسويق غرداية بالإضافة إلى الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية spss 19 وبرنامج EXCEL من خلال التحليل الاحصائي الوصفي.

ثانيا : ادوات الدراسة:

استخدمنا في دراستنا بالدرجة الاولى على الكتب والرسائل الجامعية اما بالدرجة الثانية فقد استخدمنا الاستبيان والذي استخدم كأداة لجمع قاعدة بيانات للدراسة التطبيقية وقد تم التحليل بالاعتماد على بعض الطرق الإحصائية بالاستعمال البرنامج الاحصائي spss 19 والبرنامج الاحصائي EXCEL.

تقديم ميدان الدراسة:

-التعريف بالمؤسسة والتطور التاريخي لها :

مؤسسة نפטال من أهم المؤسسات العمومية في الجزائر إذ تحتل المرتبة الثانية كأحسن مؤسسة عمومية بعد سوناطراك، و هي مؤسسة تجاري ذات أسهم برأسمال يقدر بـ 15.650.000.000.00 دج تابعة لمجمع سوناطراك المحتكر لسوق المحروقات في الجزائر.

أنشأت بموجب المرسوم رقم 87 - 89 في 1987/08/25 الذي بموجبه انحلت المؤسسة إلى الوطنية لتكرير المنتجات البترولية NAFTEC و NAFTAL : المؤسسة الوطنية لتسويق وتوزيع المنتجات البترولية مهمتها توزيع و تسويق المنتجات البترولية .

و كلمة نפטال هي تسمية مكونة من جزأين هما :

لفظ عالمي للتعبير عن البترول « NAFT »

ال: الحرفين الأولين لـ الجزائر « AL-Algérie » و بالتالي، فإن كلمة نפטال تعني " نפט

الجزائر "

إن مؤسسة نפטال تعتبر من أعمدة الاقتصاد الوطني باعتبار الدور الاستراتيجي الذي تلعبه فهي تحتكر توزيع المواد البترولية في الوطن، و هذا ما جعلها القلب النابض للاقتصاد الوطني.

إن البنية التنظيمية لمؤسسة نפטال تعتمد على نظام المركز الرئيسي "SIEGE" و الذي يتمثل في 12 إدارة مركزية .

2-تطور نظام المؤسسة و هيكلها التاريخي:

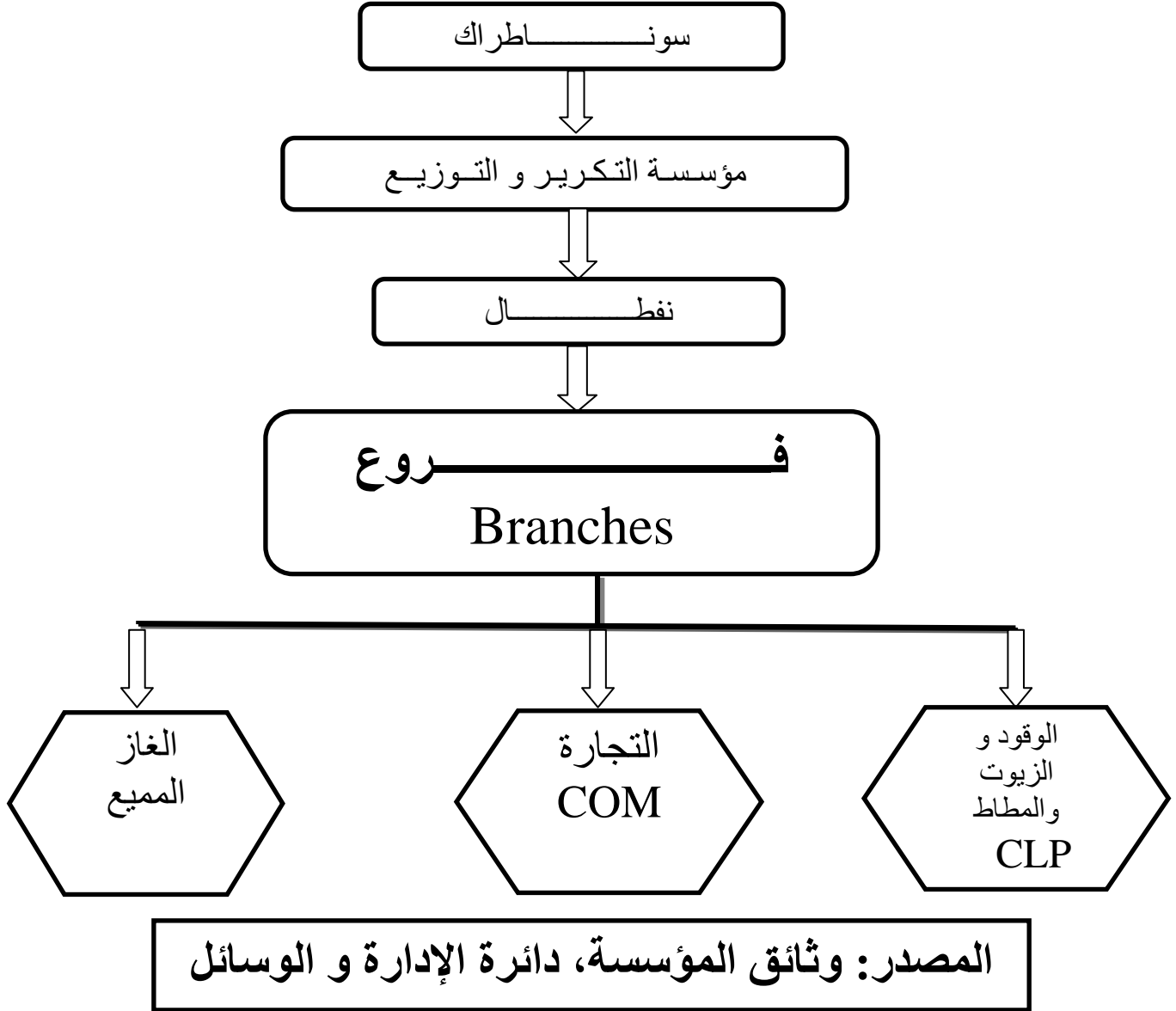
- 1983 : إدخال مشاريع (GPL) الكربونات من سونطراك و تحويلها إلى نפטال
- 1984 : انشاء (48) وحدة لنפטال و هذا لتوزيع مختلف المنتوجات (UND)
- CLP : 21 District
- GPL : 19District
- إعادة تحديد مهام وحدات الصيانة UNM
- إعادة تجميع و تنظيم مهام العبور الدولي (TRASIT) إلى أربع 04 وحدات UNP
- 1987 : فصل نشاط التصفية، توزيع المواد البترولية على فرعين (02) :
- نافتاك: مكلفة بتصفية البترول و تكريره
- نפטال: مهمتها توزيع و تسويق المواد البترولية.
- 1989 : لا مركزية " النشاطات الاجتماعية و الثقافية للمؤسسة "
- 1992 : توحيد بعض وحدات نפטال إتباعا لدراسة شبكة المواد و وحدات متصلة.
- 1996 : لا مركزية نشاط " التكلفة و السعر "
- فصل مديرية الخارجية
- لا مركزية إعلام نشاط " المحركات، المبيعات و الزبائن "
- 1997 :إنشاء مديرية حماية العمال(DPP)
- إنشاء مخطط الحماية الداخلية على مستوى الوحدات.
- فصل وحدات نפטال المكلفة بالمهام الجمركية (UND)
- 1998 :إنشاء خلية للحماية الصناعية و إعادة تنظيم المديرية المركزية للمالية (DCF)
- فصل المديریات (AVM, GPL, CLPB)
- 1999 : إنشاء مكاتب متصلة بالمديريات " مكلفة بالإتصال "
- إنشاء و تنظيم هيكل الأرشيف المركزي.
- تحويل نشاطات (LOG/END) إلى قسمين (GPL – CLPBGPL)
- ارتباط وحدتي (UND)بومراس و وحدة القاعدة (UND) الجزائر.
- ارتباط وحدتي (UNM) الشرق و وحدة (GPL) .
- ارتباط وحدتي (UNM) الجنوب و وحدة القاعدة (UND) ورقلة.
- 2000 :حل مركز الإعلام الآلي و خلق مركز لمعالجة الإعلام الآلي.
- تخطيط هيكل عام لقسم (CLP) لمناطق (CLP) .
- إعادة تنظيم المديرية الشؤون الاجتماعية و الثقافية(DAISC).
- إنشاء قسم الزفت.

2001 :خلق منصب عمل مكلف بالاتصال .

التنظيم المفصل لقسم (CLP).

التغيير في مقر قسم (CLP).

الشكل رقم (3): الشكل التالي يوضح الهيكل التاريخي للمؤسسة:



لمحة عامة حول مؤسسة نفطال مقاطعة التسويق غرداية :

التعريف بالمؤسسة الأم : استقلت مؤسسة تسويق المواد البترولية عن المؤسسة الأم سونا طراك بموجب المرسوم 80/101 في أبريل 1981 و بدأت نشاطها في 01 جانفي، حيث اهتمت بتكرير و توزيع المواد البترولية تحت شعار نفطال NAFTALE ERAP و في 1987/08/25 تحت المرسوم (87-187) قامت المؤسسة بالفصل نشاط بين تكرير و نشاط توزيع البترولية و مشتقاتها، و في سنة 1998 أصبحت مؤسسة ذات أسهم بنسبة 100%.

و لها مهمة أساسية في توزيع و تسويق المواد البترولية في السوق الوطنية و تتمثل في:

. L'enfutage de GPL تميع الغاز

. La formation de bitume تكوين و معالجة الزفت

. GPL- Carburant الغاز - تسويق الوقود

الزفت Bitumes - المطاط Pneumatique - سيرا الغاز GPL Carburant

.Produit Spéciaux المواد الخاصة

نقل المواد البترولية.

تعتبر شركة سوناطراك المساهم الوحيد لهذه المؤسسة إذا بلغ رأسمالها 15 650 000 000 دج تحت إدارة

و تسيير المديرية العامة الموجودة بالشرافة و مقسمة إلى فروع أهمها :

فرع الغاز : و مهمته توزيع و تسويق غاز البترول المميع GPL عبر كامل التراب الوطني.

فرع التسويق : و مهمته تسويق و تزويد محطات البنزين بالمواد لضرورية و تكوين و تسويق الزفت

المعالج.

فرع المحروقات: و مهمته نقل و تخزين المحروقات عبر كامل التراب الوطني و تحت هذه الفرع مقاطعات

جهوية و من بين هذه المقاطعات مقاطعة التسويق بغرداية.

دور مؤسسة نفضال:

- تنظيم و تطوير النشاط التجاري و توزيع المواد البترولية و مشتقاتها؛
- تخزين و نقل المنتجات البترولية لتسويقها على مستوى التراب الوطني؛
- السهر على تطبيق و احترام المقاييس المرتبطة بحماية الصناعة؛
- السهر على تنفيذ و احترام قوانين الحماية الداخلية للمؤسسة؛
- تأمين صيانة مؤسسة نفضال مكلفة داخل إطار الإقليم الوطني للتطور الاقتصادي و الاجتماعي بتوزيع و تسويق المنتجات البترولية بما في ذلك العتاد و التجهيزات؛

نشاط المؤسسة و إمكانيتها:

يتمثل نشاط المؤسسة في توزيع و تسويق المواد البترولية عبر كامل تراب الوطني و هذه المواد هي الزيوت

بأنواعها، المطاط الزفت و الغاز بأنواعه، بإمكانياتها (المؤسسة) كالتالي :

67 مركز تخزين و توزيع الوقود و الزيوت و العجلات المطاطية.

55 مركز لتزويد الوقود البخارات و الطائرات و نقاط البيع على السواحل..

59 مركز تخزين و توزيع للقارورات الغاز.

1576 محطة خدمات منها 901 محطة تابعة للخواص.

380 كلم من الأنابيب الناقلة للوقود.

أهمية المؤسسة :

تلعب حاليا دورا بالغ الأهمية في مجال التنمية الاقتصادية فهي تساهم في :

سد السكان التي تزداد باستمرار حسب ازدياد مداخيلهم.

كما لها دور كبير في جلب الإطارات و الكفاءات من اجل تحسين الأداء و تقديم أحسن الخدمات للزبائن.

تسعى إلى الحاجات المحلية و الوطنية و المساهمة في إنعاش الاقتصاد.

منافسة المؤسسات الوطنية. و تعتبر المساهم الكبير في انقاد الاقتصاد الوطني و المضاعفة من مقدار

الانتفاع بمنتجاتها.

II.2. نتائج الدراسة ومناقشتها:

اولا : ثبات المقياس :

تم حساب ثبات المقياس بطريقة ألفا كرو نباخ (Cronbch Alpha) : قام الباحث بحساب معامل ألفا لكل

مقياس مستخدم في الدراسة وذلك بهدف اختبار ثبات المقاييس , وتتراوح قيمة ألفا بين (0) و (1) وكلما

اقتربت من الواحد دلت على وجود عالي من الثبات وكلما اقتربت من الصفر دلت على عدم وجود ثبات ,

ويبين الجدول رقم (01) معاملات الثبات لمقاييس الدراسة .

جدول رقم (01) : معامل ألفا كرونباخ لمحاوور الدراسة: انظر الملحق رقم 03

المتغيرات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
التوجه نحو الفريق	05	0.88
قيم الدعم والتحفيز	04	0.81
قيم الانتماء التنظيمي	04	0.48
قيم الابداع والمخاطرة	04	0.70
البعد الاقتصادي	04	0.31
البعد القانوني	03	0.90
البعد الاخلاقي	03	0.71
البعد الإنساني	03	0.85
الاجمالي	30	0.90

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

تحليل:

تشير النتائج الظاهرة في الجدول ان قيم الفا للعوامل المستخدمة في الدراسة كانت جميعها تتراوح بين 0 و

1 و قيمة الفا الاجمالية 0.90 وتعتبر قيمة مقبولة كقيمة ثابتة وبالتالي يمكن القول بان العوامل المستخدمة

تتمتع بالثبات الداخلي ما يدل على درجة من الثبات لجميع الاسئلة .

ثانيا : التحليل الوصفي

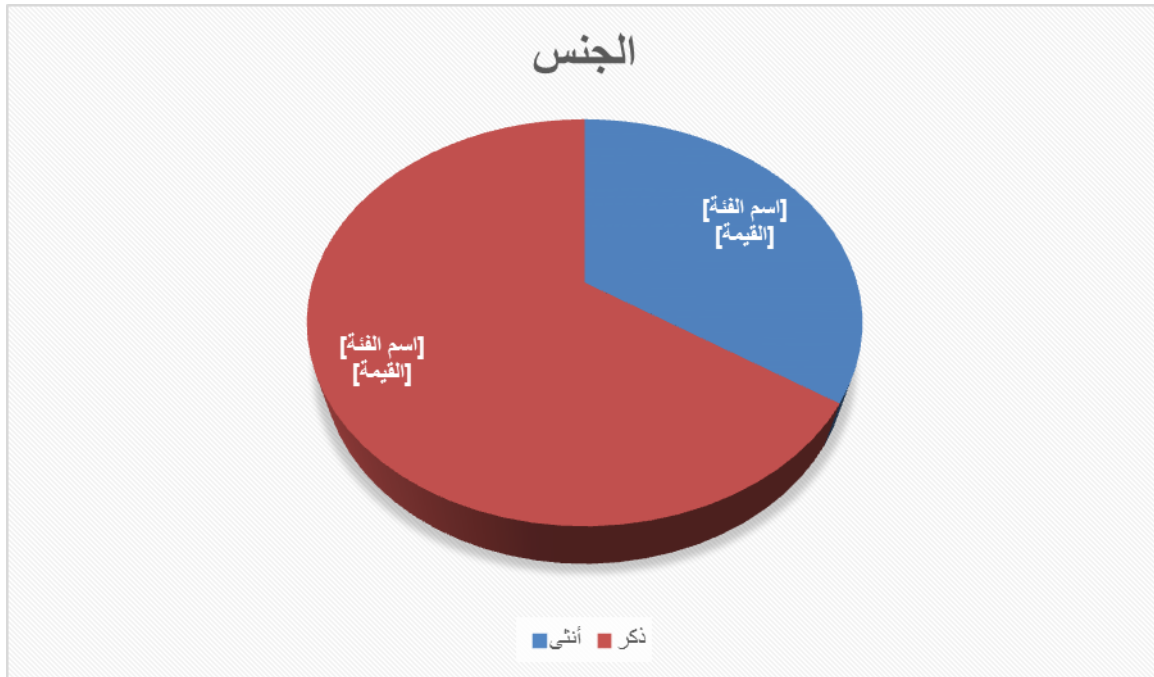
وصف العينة تبعا للعوامل الديموغرافية

1)جدول رقم (02): حسب الجنس:

	الجنس	
	التكرار	النسبة %
ذكر	23	65.7 %
أنثى	12	34.3 %
المجموع	35	100 %

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

الشكل رقم (4): يوضح الجنس للعينة:



المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج excel

تحليل :

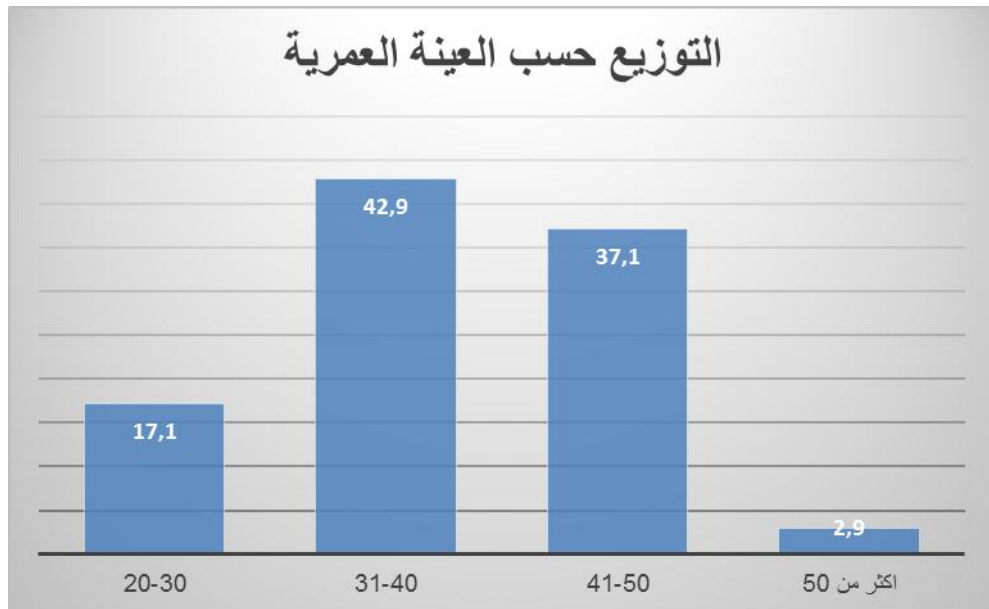
بعد قراءة الجدول والشكل اعلاه والذي يوضح خصائص العينة من حيث الجنس اذ نجد ان نسبة الذكور والمقدرة ب 65.7 % هي التي تشكل غالب عينة الدراسة اما نسبة الاناث فهي اقل نسبة مقارنة مع الذكور فقدرت ب 34.3%. نستنتج بان الغالبية لعينة الدراسة هي ذكور ، وهذا يرجع إلى طبيعة نشاط المؤسسة والتي تعتمد على المجهود البدني و كذلك بعد مكان العمل عن المناطق السكنية مما يزيد من متاعب العنصر النسوي بالإضافة إلى نسبة الذكور المرتفعة هي في حد ذاتها عائق لالتحاق الإناث.

(2) الجدول رقم (03): حسب العمر:

	العمر	
	التكرار	النسبة %
30-20	6	% 17.1
40-31	15	% 42.9
50-41	13	% 37.1
اكثر من 50	1	% 2.9
المجموع	35	%100

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

الشكل رقم (5): يوضح السن للعينة الدراسة :



المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج excel

التحليل:

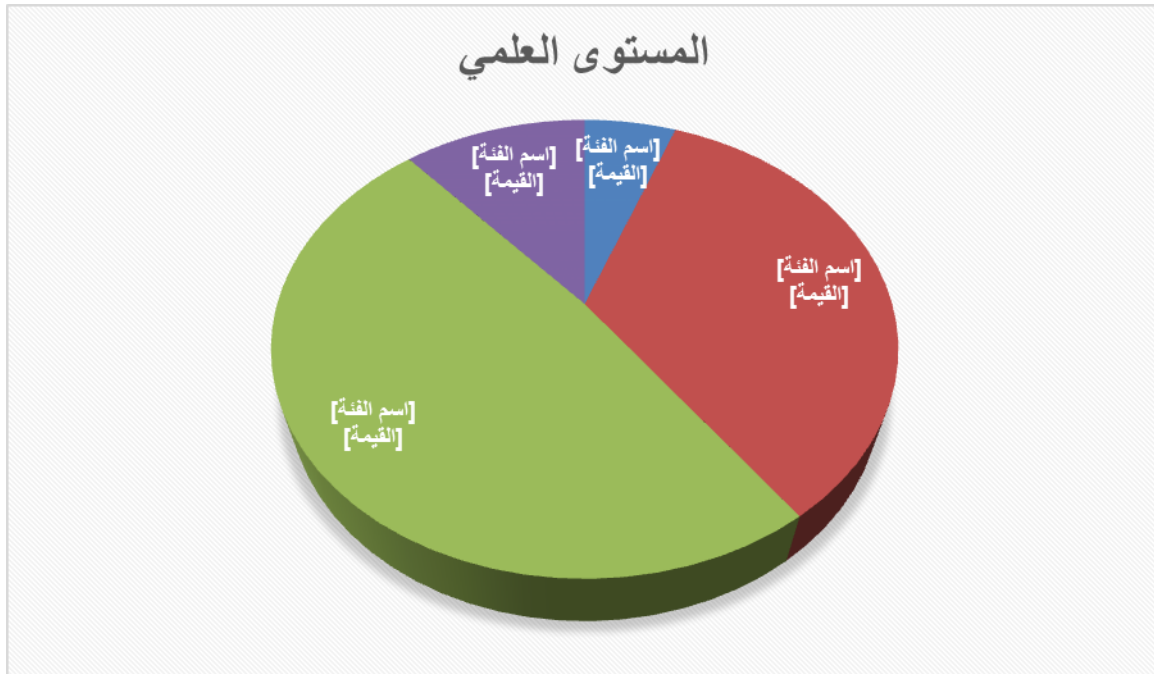
يوضح الشكل والجدول اعلاه توزيع العينة حسب السن او الفئة العمرية الغالبة لعينة الدراسة حيث ان اغلب عينة الدراسة ما بين (30-41) بنسبة %42.9 ثم تليها الفئة العمرية (50-41) بنسبة % 37.1 اما فئة العمرية المحصورة بين (30-20) مثلت نسبة %17.1 اما الفئة الأكثر من 50 هي الاقل نسبة في العينة بنسبة %2.9 و نستنتج بأن غالبية عينة دراسة تتراوح أعمارهم ما بين 30 سنة الى 50 سنة . من خلال تحليل سن العينة نلاحظ أن غالبية العمال من فئة الشباب، أي الذين لهم القدرة البدنية لتحمل المهام الشاقة التي تتميز بها نشاط المؤسسة، بالإضافة إلى سياسة المؤسسة في التوظيف التي تعتمد على تحديد السن القانوني لشغل المناصب والمقدر ب 35 سنة كأقصى تقدير.

الجدول رقم (4): حسب المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي		
	التكرار	النسبة %
متوسط	2	%5.7
ثانوي	12	%34.3
جامعي	17	%48.6
دراسات عليا	4	%11.4
المجموع	46	%100

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

الشكل رقم (6): يوضح المستوى التعليمي للعينة:



المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج excel

التحليل :

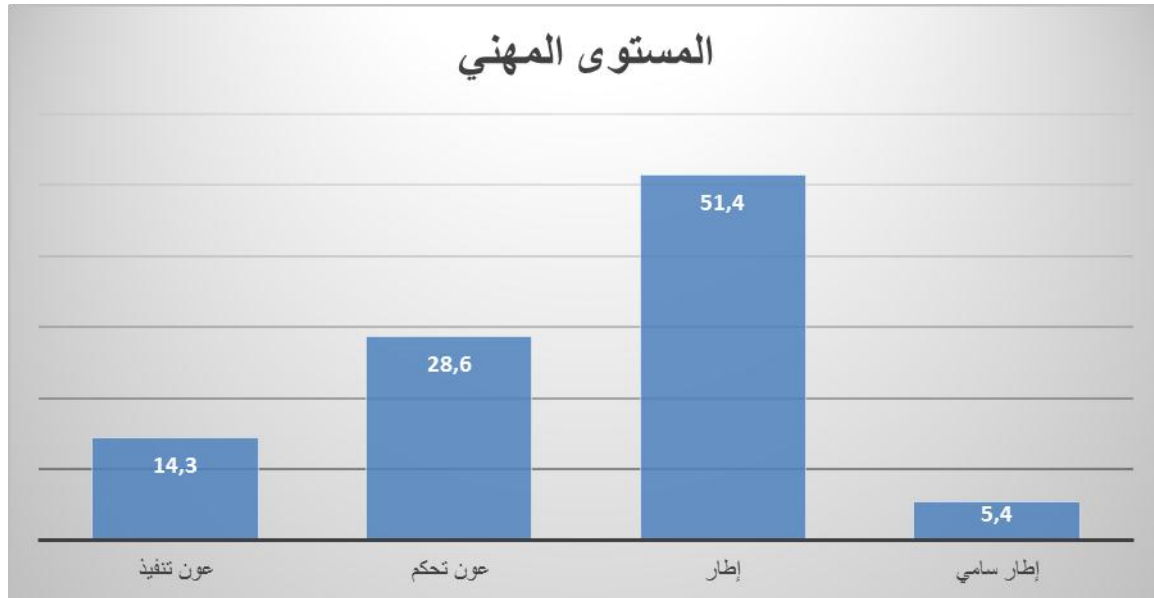
خلال الجدول السابق والشكل نستنتج بان المستوى التعليمي للعينة الدراسة كانت الأغلبية لخرجي الجامعات بنسبة %48.6 ، ثم تليها نسبة المتحصلين على مستوى ثانوي بنسبة %34.3 ثم تليها نسبة المتحصلين على مستوى دراسات عليا بنسبة %11.4 وفي الأخير الترتيب تتذيل نسبة المستوى المتوسط اخر نسبة ب %5.7 وعليه نستنتج بان غالبية العينة ذات مستوى جامعي ودراسات عليا و ثانوي وهاذا يدل على حرص المؤسسة على توظيف موارد البشرية المؤهلة التي تمتلك مهارات والقدرات اللازمة لشغل الوظائف.

(4) الجدول رقم (05) : المستوى المهني:

	المستوى المهني	
	التكرار	النسبة %
عون تنفيذ	5	%14.3
عون تحكم	10	%28.6
إطار	18	%51.4
إطار سامي	2	% 5.4
المجموع	35	%100

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

الشكل رقم (7) : يمثل توزيع افراد العينة حسب الوظيفة



المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج excel

التحليل :

من خلال الجدول السابق و الشكل تبين لنا بأن المستوى المهني للعينة كان ما نسبته 51.4 % من العينة ينشطون في مستوى إطار اما ما نسبته 28.6% فكانت من العينة الذين ينشطون عون تحكم اما ما نسبته 14.3% فكانوا ينشطون أعوان تنفيذين اما ما نسبته 5.4 % من عينة دراسة ينشطون بمستوى إطار سامي ومن خلال ما سبق ذكره نستنتج بان الغالبية لعينة الدراسة ذات مستوى إطار و يلاحظ من تحليل نتائج الجدول لمتغير المستوى المهني، أن نصف عينة الدراسة إطارات وهذا يرجع إلى اعتماد المؤسسة على توظيف الطلبة الجامعيين لشغل مناصب ذات مسؤولية كرؤساء فرق ومجموعات وذلك لطبيعة العمل المعتمد من طرف المؤسسة من خلال نظام التناوب في العمل والرفع من مستوى المورد البشري للمؤسسة.

ثالثاً: التحليل الاحصائي

1) احتساب المتوسطات الحسابية الخاصة بكل مقياس لكارت الخماسي

- بما أن المتغير الذي يعبر عن الخيارات (أوافق تماما ,أوافق , محايد , لا أوافق , لا أوافق بشدة) مقياس ترتيبي , والارقام التي تدخل في البرنامج تعبر عن اوزان weights وهي (أوافق تماما=5 ,أوافق=4 , محايد=3 , لا أوافق=2 , لا أوافق بشدة=1) فيمكننا حساب المتوسطات الحسابية الخاصة بمقياس لكارت الخماسي عن طريق :

1- احتساب المدى أولاً وهو اكبر رقم في مقياس لكارت الخماسي ناقص اصغر رقم فتصبح النتيجة كالتالي : $4 = 5 - 1$

2- وبعد ذلك يتم حساب طول الفئة من خلال تقسيم المدى على عدد الفئات (الخيارات) اي $5 / 4 = 0.80$ فتكون الفئة الاولى لقيم المتوسط الحسابي هي : من 1 الى $1 + 0.8$, وهكذا بالنسبة الى بقية المتوسطات الحسابية ' فيكون الجدول التالي الذي يبين طريقة تفسير قيم المتوسطات الحسابية :

جدول رقم (6): قيم المتوسطات الحسابية الخاصة بمقياس لكارت الخماسي:

المستوى	المتوسط المرجع
غير موافق بشدة	من 1 الى 1.80
غير موافق	من 1.81 الى 2.60
محايد	من 2.61 الى 3.40
موافق	من 3.41 الى 4.20
موافق بشدة	من 4.21 الى 5

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على برنامج SPSS

2: المتوسطات المرجحة لكل فرع من فروع المحاور دراسة:

2-1) الجدول رقم(7): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة الدراسة على العبارات المكتوبة التوجه نحو الفريق: (انظر الملحق 04)

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	التوجه نحو الفريق
موافق	0.82	3.83	3	27	3	0	2	التكرار	تتمتع مؤسستنا بالعمل الجماعي
			8.6	77.1	8.6	0	5.7	النسبة(%)	
موافق	0.91	3.63	3	21	8	1	2	التكرار	هل هناك بوادر في مؤسستنا لدعم العمل الجماعي او تحفيز روح الجماعة
			8.6	60	22.9	2.9	5.7	النسبة(%)	
موافق	0.83	3.69	4	19	10	1	1	التكرار	القي مساندة مادية ومعنوية من فريقي في العمل في اوقات الازمات
			11.4	54.3	28.6	2.9	2.9	النسبة(%)	
محايد	0.84	3.37	3	11	18	2	1	التكرار	تشجع مؤسستنا وجود علاقات غير رسمية وذلك لتحقيق الامان المعنوي للأفراد
			8.6	31.4	51.4	5.7	2.9	النسبة(%)	
موافق	0.90	3.69	4	21	6	3	1	التكرار	تشجع مؤسستنا القيم والافتراضات ومعايير السلوك التي تدعم العمل الجماعي
			11.4	60	17.1	8.6	2.9	النسبة(%)	
موافق	0.71	3.64	نتيجة الفرع الاول : التوجه نحو الفريق						

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

التحليل :

يوضح الجدول سابق لتحليل التوجه نحو الفريق , تم استخدام المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمعرفة درجة موافقة عينة دراسة عن العوامل التوجه نحو الفريق, حيث كانت أكبر نسبة للمتوسط الحسابي في الفقرة الأولى بنسبة تقدر 3.83 هاذا ما يفسر ان اغلبية افراد العينة الدراسة كانت قريبة من (موافق) أما اضعف قيمة كانت في الفقرة الرابعة بنسبة تقدر 3.37 ومن نستنتج بان الأغلبية العينة كانت موافقة على العبارات.

(2-2) الجدول رقم(8): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة الدراسة على العبارات المكتوبة لفرع قيم الدعم والتحفيز :

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	قيم الدعم والتحفيز
موافق بشدة	0.71	4.31	16	14	5	0	0	التكرار	تقوم مؤسستنا بتنظيم دورات
			45.7	40	14.3	0	0	النسبة(%)	تكوينية وتدريبية للعمال
موافق	0.95	3.83	9	14	10	1	1	التكرار	احصل على الدعم والتأييد
			25.7	40	28.6	2.9	2.9	النسبة(%)	من رؤسائي في العمل
موافق	0.96	3.69	6	17	8	3	1	التكرار	توفر مؤسستنا نظاما لتحفيز
			17.1	48.6	22.9	8.6	2.9	النسبة(%)	العاملين
محايد	1.1	3.29	4	12	12	4	3	التكرار	تتساوى فرص العاملين في
			11.4	34.3	34.3	11.4	8.6	النسبة(%)	مواصلة تعليمهم اثناء الخدمة
موافق	0.75	3.78	نتيجة الفرع الثاني : قيم الدعم والتحفيز						

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

التحليل :

من خلال الجدول أعلاه تبين ان مع متوسط الاجابة لعينة دراسة كانت (موافق) نسبة الاكبر كانت في العبارة الاولى بنسبة 4.31 والثانية بنسبة 3.83 أما اضعف عبارة كانت الفقرة الرابعة بنسبة 3.29 ونستنتج بان النتيجة العينة بدرجة موافق ما يفسر بان غالبية العينة موافقة .

3-2) الجدول رقم(9): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة الدراسة على العبارات فرع قيم الانتماء التنظيمي :

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	قيم الانتماء التنظيمي
موافق	1.01	3.46	6	10	14	4	1	التكرار	اقوم بأعمال تطوعية وأتحمل مسؤوليات إضافية في عملي
			17.1	28.6	40	11.4	2.9	النسبة(%)	
موافق بشدة	0.60	4.40	16	17	2	0	0	التكرار	أرغب في بذل المزيد من الجهود الاضافية في صالح المؤسسة
			45.7	48.6	5.7	0	0	النسبة(%)	
موافق	0.74	4.03	10	16	9	0	0	التكرار	أنتهج سلوكا يفوق السلوك الرسمي المتوقع مني والمرغوب فيه من جانب المؤسسة
			28.6	45.7	25.7	0	0	النسبة(%)	
موافق	0.87	4.14	14	14	5	2	0	التكرار	أعتمد على نفسي في تنفيذ المهام الموكلة لي لإنجازها في الوقت المحدد
			40	40	14.3	5.7	0	النسبة(%)	
موافق	0.51	4.01	نتيجة الفرع الثالث : قيم الانتماء التنظيمي						

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

التحليل :

نلاحظ بان مستوى الإجابات على العبارات كانت (موافق) ، حيث نلاحظ بان اكبر متوسط كان للعبارة الثانية ب 4.40 واصغر متوسط في العبارة الثالثة بنسبة 4.03 ما يفسر بان كل العينة كانت اجاباتها محصورة بين موافق وموافق بشدة .

4-2) الجدول رقم(10): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة الدراسة على العبارات المكتوبة فرع قيم الابداع والمخاطرة:

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	قيم الابداع والمخاطرة
موافق	0.80	4.00	11	13	11	0	0	التكرار	أتحمل نتائج المخاطرة في عملي
			31.4	37.2	31.4	0	0	النسبة(%)	
موافق	0.91	4.14	13	17	3	1	1	التكرار	عملي مع الآخرين يشجعني على قبول الأفكار المتعلقة بتجديد السلعة أو الخدمة
			37.1	48.6	8.6	2.9	2.9	النسبة(%)	
موافق	0.66	4.17	10	22	2	1	0	التكرار	اتمعت بالقدرة على إنتاج كم وافر من الأفكار الجديدة
			28.6	62.9	5.7	2.9	0	النسبة(%)	
موافق	1.07	3.89	12	12	7	3	1	التكرار	أقترح أساليب جديدة لأداء العمل حتى وإن كانت هناك احتمالات لعدم نجاحها
			34.3	34.3	20	8.6	2.9	النسبة(%)	
موافق	0.64	4.05	نتيجة الفرع الرابع : قيم الابداع والمخاطرة						

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

التحليل :

من الجدول نستنتج بانه كانت متوسط الإجابات بدرجة (موافق) حيث بلغ متوسط الأعلى للعبارات بنسبة 4.14 واصغر متوسط 3.89 ، يفسر بان إجابات العينة على قيم الابداع والمخاطر كانت بين موافق و موافق بشدة .

(5-2) الجدول رقم(11): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة الدراسة على العبارات المكتوبة للفرع الاقتصادي:

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	البعد الاقتصادي
موافق	0.92	4.17	15	13	6	0	1	التكرار	تحترم مؤسستنا مبادئ المنافسة والتطور التكنولوجي
			42.9	37.1	17.1	0	2.9	النسبة(%)	
موافق بشدة	0.93	4.34	19	12	2	1	1	التكرار	تقوم مؤسستنا بإنتاج سلع وخدمات بهدف تحقيق العوائد والربح
			54.3	34.3	5.7	2.9	2.9	النسبة(%)	
موافق بشدة	0.59	4.63	24	9	2	0	0	التكرار	تساهم مؤسستنا في دعم الاقتصاد المحلي والوطني
			68.6	25.7	5.7	0	0	النسبة(%)	
محايد	1.25	3.06	4	10	11	4	6	التكرار	تهدف مؤسستنا الى تحقيق الربح فقط
			11.4	28.6	31.4	11.4	17.1	النسبة(%)	
موافق	0.54	4.05	نتيجة الفرع الخامس : البعد الاقتصادي						

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

التحليل :

يتضح لنا من خلال الجدول بان متوسط الأعلى للإجابات كان بدرجة (موافق) بمتوسط 4.05 و انحراف معياري 0.54 .

(6-2) الجدول رقم(12): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة الدراسة على العبارات المكتوبة فرع البعد القانوني:

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	عبر موافق بشدة	المقياس	البعد القانوني
موافق بشدة	0.91	4.51	25	5	4	0	1	التكرار	تحتزم مؤسستنا القوانين المتعلقة بالبيئة
			71.4	14.3	11.4	0	2.9	النسبة(%)	
موافق بشدة	0.81	4.49	23	7	4	1	0	التكرار	تحتزم مؤسستنا التشريعات المتعلقة بحماية المستهلك
			65.4	20	11.4	2.9	0	النسبة(%)	
موافق بشدة	0.70	4.54	23	8	4	0	0	التكرار	تحتزم مؤسستنا القوانين المتعلقة بقوانين السلامة المهنية للعمال
			65.7	22.9	11.4	0	0	النسبة(%)	
موافق بشدة	0.75	4.51	نتيجة الفرع السادس : البعد القانوني						

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

التحليل :

الجدول السابق يوضح لنا بان اغلب الإجابات العيية على البعد قانوني بدرجة موافق بشدة على العبارات الاستبيان , حيث كان متوسط الأعلى بنسبة 4.54 وبلغت اقل نسبة 4.49 , مما يدل بان الإجابات كانت محصورة بين موافق وموافق بشدة.

(7-2) الجدول رقم (13): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة الدراسة على العبارات المكتوبة فرع البعد الأخلاقي:

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	البعد الاخلاقي
موافق بشدة	0.88	4.43	21	10	3	0	1	التكرار	تحترم مؤسستنا عادات وتقاليد وأخلاق المجتمع الذي تعمل ضمنه
			60	28.9	8.6	0	2.9	النسبة(%)	
موافق	0.85	4.09	13	13	8	1	0	التكرار	تعتبر حماية البيئة من أهم مرتكزات ثقافة المنظمة لدى مؤسستنا
			37.1	37.1	22.9	2.9	0	النسبة(%)	
موافق بشدة	0.69	4.23	13	17	5	0	0	التكرار	تتوافق أهداف مؤسستنا مع القيم الأخلاقية للمجتمع ومراعاة حقوق الإنسان
			37.1	48.6	14.3	0	0	النسبة(%)	
موافق بشدة	0.64	4.25	نتيجة الفرع السابع : البعد الاخلاقي						

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

التحليل :

نلاحظ من خلال الجدول بان متوسط الإجابات على العبارات موافقة بشدة ومتوسط حسابي بنسبة 4.25 و بانحراف معياري 0.64 هذا ما يفسر بان اغلب الإجابات العينة دراسة كانت موافقة بشدة على العبارات .

(8-2) الجدول رقم(14): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة الدراسة على العبارات المكتوبة فرع البعد الإنساني :

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	البعد الإنساني
موافق	0.91	4.09	12	17	4	1	1	التكرار	تتبنى مؤسستنا بعض الأنشطة الاجتماعية بشكل إنساني
			34.3	48.6	11.4	2.9	2.9	النسبة(%)	
موافق	0.98	3.83	10	12	11	1	1	التكرار	تقدم مؤسستنا بالتبرعات والهيئات والمساعدات الاجتماعية التي تخدم المجتمع
			28.6	34.3	31.4	2.9	2.9	النسبة(%)	
موافق	0.83	4.20	13	18	3	0	1	التكرار	تساهم مؤسستنا في توفير فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة
			62.9	51.4	8.6	0	2.9	النسبة(%)	
موافق	0.80	4.04	نتيجة الفرع الثامن : البعد الإنساني						

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

التحليل :

من الجدول أعلاه يتبين لنا بأنه متوسط العبارات كان بنسبة 4.04 وانحراف معياري 0.80، هذا ما يفسر بان الإجابات العينة كانت بمتوسط إجابات بدرجة (موافق) .

3) حساب معامل الارتباط بين محاور الدراسة (مصفوفة الارتباط)
الجدول رقم(15): يوضح معامل الارتباط بين محاور الدراسة: (أنظر الملحق رقم06)

	البعد الاقتصادي	البعد القانوني	البعد الاخلاقي	البعد الانساني	المسؤولية الاجتماعية
التوجه نحو الفريق	0.187	**0.474	**0.527	**0.691	**0.622
	0.282	0.004	0.001	0.000	0.000
قيم الدعم والتحفيز	0.161	*0.384	0.331	**0.602	**0.495
	0.356	0.023	0.051	0.000	0.003
قيم الانتماء التظيمي	-0.066	0.205	0.163	0.088	0.126
	0.705	0.237	0.350	0.617	0.471
قيم الابداع والمخاطرة	*0.406	**0.510	*0.406	**0.436	**0.579
	0.016	0.002	0.016	0.009	0.000
الثقافة التنظيمية	0.261	**0.582	**0.540	**0.708	**0.693
	0.130	0.000	0.001	0.000	0.000

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

** = دال احصائيا عند مستوى معنوية 0.01 %.

* = دال احصائيا عند مستوى معنوية 0.05 % .

تحليل :

من خلال مصفوفة معاملات الارتباط بين المحاور دراسة نستنتج من الجدول انا العلاقة بين التوجه نحو الفريق غير دالة إحصائية مع البعد الاقتصادي ولديها علاقة بع باقي محاور الدراسة وهيا دالة إحصائية عند مستوى 0.001 % .

ثانيا نستنتج من الجدول انا العلاقة بين قيم الدعم والتحفيز و البعد الاقتصادي غير دالة إحصائية لان مستوى الدلالة يساوي 0.35 وهو اكثر من 0.05% وما يفسر بأنه غير دالي إحصائيا، إلا انه يعتبر دال احصائيا عند مستوى معنوية 0.001% و 0.05% عند باقي المعاملات دراسة .

ثالثا نستنتج من الجدول السابق انه لا يوجد علاقة ارتباطية بالنسبة أثر قيم الانتماء الوظيفي على جميع محاور الدراسة حيث معدل الارتباط يساوي -0.066 اي لا يوجد علاقة دالة احصائيا .

رابعا يظهر لنا من خلال الجدول بان قيم الابداع والمخاطرة توجد بينها وبين مختلف محاور الدراسة دلالة إحصائية عند مستوى 0.001% و 0.05% ، وهذا ما يفسر بأنه توجد علاقة طردية بين محور قيم الابداع و المخاطرة و باقي محاور الدراسة .

خامس يظهر لنا من خلال الجدول السابق بأنه توجد علاقة ودلالة احصائية بين محور الثقافة التنظيمية و المسؤولية الاجتماعية وهي دالة عند مستوى 0.000% وهذا ما يفسر بأنه له ارتباط قوي بين محاور الدراسة ونسبة الخطأ 0%.

4) الجدول رقم(16): معاملات الارتباط بين المتغير التابع والمستقل (اختبار جودة النموذج):
أنظر الملحق رقم 05

المتغيرات المستقلة	الثقافة التنظيمية	اختبار جودة النموذج F-test	معامل التحديد R^2	اختبار التأثير Ttest
المسؤولية الاجتماعية	**0.693	**30.45	0.48	**5.52

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

** = دال احصائيا عند مستوى معنوية 0.01 %.

* = دال احصائيا عند مستوى معنوية 0.05 % .

التحليل :

من خلال الجدول السابق يمكن ان نستنتج من اختبار معاملات الارتباط ان محور الثقافة التنظيمية بأنه دال احصائيا وله ارتباط قوي بين مع المتغير التابع لمحور المسؤولية الاجتماعية حيث ان معدل الارتباط 0.693** و اختبار F الذي قيمته 30.5** يبين بانها دالة احصائيا لأن دلالة اصغر من 0.01% اما معدل التغير R^2 لمحور المسؤولية الاجتماعية لمحور الثقافة التنظيمية فنسبته 48 % وهيا نسبة مقبولة اما اختبار T فهو يساوي 5.52** وهو دال احصائيا عند مستوى 0.01 %.

نتائج الدراسة :

بعد ان قمنا بحساب معاملات الارتباط بين المتغير المستقل و المتغير التابع , تم اختبار جودة النموذج العلاقة باستخدام F ثم حساب النسبة التي يفسرها كل متغير مستقل في التغيير الحاصل في درجة تأثير الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل على المسؤولية الاجتماعية كمتغير تابع وذلك باستخدام R^2 ثم التأكد من معنوية تأثير هذه المتغيرات المستقلة على محور العوامل المتعلقة بموضوع الائتمان باستخدام اختبار Ttest تبين انه :

لا توجد علاقة ارتباطية على الدالة الإحصائية بين التوجه نحو الفريق و البعد الاقتصادي لان معامل الارتباط يساوي 0.187 و مستوى دلالة 0.28 اكبر من 0.05% وهو ما يعني انه غير دال احصائيا .

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التوجه نحو الفريق و البعد القانوني بمستوى دلالة 0.01% وبمعدل ارتباط 0.47^{**} .

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوجه نحو الفريق و البعد الإنساني حيث معامل الارتباط 0.691^{**} ومستوى دلالة 0.000%.

لا توجد علاقة إحصائية بين قيم الدعم والتحفيز وبين البعد الاقتصادي حيث معدل الارتباط 0.161 و مستوى دلالة 0.35.

توجد علاقة إحصائية بين قيم الدعم والتحفيز و البعد القانوني بمعدل ارتباط 0.38^{*} و مستوى دلالة 0.02%.

لا توجد علاقة إحصائية بين قيم الدعم والتحفيز و البعد الأخلاقي وهي غير دالة عند مستوى 0.051% اكبر من 0.05% .

لا توجد علاقة بين قيم الانتماء التنظيمي مع جميع محاور دراسة وهي غير دالة احصائيا لان مستوى الدلالة اكبر من 0.05% .

توجد علاقة ارتباطية بين قيم الابداع والمخاطرة و البعد الاقتصادي حيث معامل الارتباط 0.40^{*} ودلالة إحصائية عند مستوى 0.01% .

توجد علاقة إحصائية بين قيم الابداع والمخاطرة و البعد القانوني بمعدل ارتباط 0.51^{**} و مستوى دلالة 0.02% .

توجد علاقة ارتباطية بين محور الثقافة التنظيمية و المسؤولية الاجتماعية حيث معدل الارتباط يساوي 0.69^{**} و مستوى دلالة بنسبة 0.000% .

خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة الميدانية والتعرف على مدى اهتمام مؤسسة نفضال للثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية، توجهنا لعينة من عمال المؤسسة ، مستخدمين أداة الاستبيان، ومن أجل عرض النتائج التوصل إليها قمنا بتقسيم الفصل إلى جزئين: جزئين الأول تعرضنا فيه إلى طريقة وأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية أما الجزء الثاني كان لعرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها ومناقشتها.

خاتمة

خاتمة:

حاولنا هذه الدراسة معالجة إشكالية المطروحة والمتمثلة في إبراز الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة نفضال مقاطعة تسويق غرداية والذي حظي مفهوم الثقافة التنظيمية باهتمام العديد من منظري الادارة الاستراتيجية والتي اصبحت من اهم العوامل والمبادئ الاساسية لنجاح وتفوق منظمات الاعمال في عصرنا الحالي التي شهده تغيرات سريعة والتي من شأنها ان تأثر سلبا او ايجابا على منظمات الاعمال.

نتائج اختبار الفرضيات:

نتائج هذه الدراسة في ضوء الفرضيات المدروسة بعد تفسير وتحليل المخرجات الدراسة , استنتجا مجموعة من النتائج سنقوم بمناقشتها ومقرنتها في ضوء الفرضيات المطروحة .

الفرضية الاولى :يوجد مستوى مقبول للثقافة التنظيمية داخل المؤسسة محل الدراسة. نستنتج من خلال دراسة الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة ومقارنتها مع جميع محاور الدراسة نستنتج بان لديها مستوى مقبول ولديها ارتباط مع البعد القانوني و الأخلاقي للمؤسسة بمعدل ارتباط 0.58^{**} و مستوى دلالة إحصائية 0.000% ، تؤكد هذه النتيجة صحة الفرضية الاولى بانه يوجد مستوى مقبول للثقافة داخل المؤسسة .

الفرضية الثانية : هناك مستوي عالي ومقبول لتبني المنظمة محل الدراسة لبرامج المسؤولية الاجتماعية . من خلال الجداول السابقة يتضح لنا بانه يوجد مستوى عالي لتبني المنظمة لبرنامج المسؤولية الاجتماعية حيث يتضح لنا بانه يوجد ارتباط بين المسؤولية الاجتماعية و التوجه نحو الفريق وقيم الابداع والمخاطرة, حيث بلغ معدل الارتباط 0.6600 مع مستوى دلالة إحصائية بنسبة 0.000% وهذه النتيجة أيضا تؤكد صحة الفرضية .

الفرضية الثالثة: هناك علاقة وثيقة بين الثقافة التنظيمية ومستوى تبني المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة محل الدراسة.

من خلال الدراسة نستنتج بأنه توجد علاقة وثيقة بين الثقافة التنظيمية ومستوى المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة حيث نجد بان معامل الارتباط بين محور الثقافة التنظيمية و محور المسؤولية الاجتماعية يساوي 0.69^{**} وهو دال احصائيا عند مستوى 0.000% ، ومن خلال هذه النتيجة تأكد لنا صحة الفرضية المطروحة .

توصيات:

من خلال نتائج الدراسة يمكن تقديم التوصيات التالية:

- العمل على بناء ثقافة تنظيمية تقوم على أسس ومبادئ المسؤولية الاجتماعية لترسيخ هذا المفهوم في المؤسسات الاقتصادية ؛

- ضرورة تبني المؤسسة لمبادئ واسس المسؤولية الاجتماعية في ظل المعايير الهادفة إلى تحقيق الربح؛
- رفع مستوى الوعي بأهمية الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية وهذا لتعزيز رؤية مستقبلية لدى العمال والزبائن؛

- ضرورة الاهتمام بأبعاد الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية؛
آفاق الدراسة:

- تأثير ابعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصناعية
- دور الثقافة التنظيمية في تحسن أداء المؤسسات الاقتصادية
- أثر الثقافة التنظيمية على تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية في الجزائر

المصادر والمراجع

01: الكتب

- 01/جمال الدين المرسي، الثقافة التنظيمية والتغيير ،بدون ذكر الطبعة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر ، 2006
- 02/حسنية غنيمي عبد المقصود ، المسؤولية الاجتماعية للطفل ما قبل المدرسة ، كلية البنات جامعة عين شمس ، دار الفكر العربي ، ط1 ، القاهرة ، مصر ، 2002
- 03/ظاهر محسن الغالبي وصالح مهدي العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، (الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان (الأردن)، 2005).
- 04/ظاهر محسن الغالبي، إدارة واستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2009

02:المذكرات العلمية

- 05/فضالة خالد، دور الاقتصاد الاسلامي في ارساء المسؤولية الاجتماعية للبنوك الاسلامية ، دراسة حالة بنك البركة الجزائري ، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، تخصص ادارة تسويقية ، جامعة أكلي محند اولحاج ، البويرة ، 2019
- 06/فؤاد محسن حسين الحسن الحمدي، الابعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك الجامعة المستنصرية، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ، تخصص ادارة اعمال ، الجامعة المستنصرية ، اليمن ، 2003
- 7/حسام سالم السحباني، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير في تخصص القيادة والإدارة ، جامعة الاقصى ، غزة ، فلسطين ، 2016
- 08/بونسي مختار، الثقافة التنظيمية ودورها في الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة، مذكرة ماجستير ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015.
- 09/كوثر محمد أحمد محمد خوجلي، المسؤولية الاجتماعية أو ثرها في الميزة التنافسية لشركات الاتصال العاملة في السودان، مذكرة ماجستير في إدارة الاعمال ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2015.
- 10/ياسر علي محمد عودة ، المشاركة السياسية "الاتجاه والممارسة" وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية وتأثير الأقران لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة ، رسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، تخصص علم النفس الارشاد النفسي ، الجامعة الإسلامية، غزة ، 2014.

- 11/محمد سامي رباح العجله ، المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالصراع النفسي وتوكيد الذات لدى أرمل شهداء حرب الفرقان في محافظات غزة ،رسالة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير ، تخصص علم النفس، الجامعة الإسلامية ،غزة،.2012
- 12/ملوح دلال ، اثر الثقافة التنظيمية في تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية ورقلة ،مذكرة ماستر ، جامعة قاصدي مرباح ، ولاية ورقلة ، الجزائر ، 2016
- 13/فاطمة مصباح ،الثقافة التنظيمية وأثرها على سلوك المواطنة دراسة حالة بالمؤسسة اتصالات الجزائر فرع غرداية ، مذكرة ماستر ، جامعة غرداية ،2019،
- 14/غيلاني حورية ، أثر الثقافة التنظيمية على استراتيجيات إدارة التغيير دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الإسمنت * snmce بتقوت، ذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي الطور الثاني ،التخصص :إدارة أعمال ، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة 2016.
- 15/بوبكر محمد الحسن ، : دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المنظمة دراسة حالة وحدة نفطال باتنة ، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير ، تخصص التسيير الاستراتيجي للمنظمات ، جامعة محمد خضير ،باتنة ،2014
- 03الملتقيات العلمية:**
- 16/الدكتور بريري محمد أمين ، دور وأهمية المسؤولية الاجتماعية في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية ، الملتقى الدولي الثالث عشر دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم استراتيجية التنمية المستدامة ، يومي 14/15 فيفري 2016.
- 17/خبابة عبد الله، خبابة صهيب، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة "حالة الجزائر" ، الملتقى الدولي الثالث منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، 14 -15 فيفري 2012.
- 18/د. عوادي مصطفى، الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية كتوجه استراتيجي لاستدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، الملتقى الوطني حول اشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ، جامعة الشهيد حمة لخضر ، الوادي ، 2018 .
- 04المجلات**
- 19/فيروز زروخي ، الثقافة التنظيمية كمدخل لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بالشلف ، مجلة معهد العلوم الاقتصادية ، جامعة الشلف ، المجلد 21 ، العدد 01.

مراجع باللغة الاجنبية:

- 01/Adewwale & Anthonia (2013): The impact of organizationa culture on human resource practices: A study on a selected sample of private Nigerian 2013.universities.
- 02/Study(Nina Maksimovic) Subject Social Responsibility And (Competitive Advantage Of The Companies In Serbia 2012
- 03/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
- 04/Jeff Suderman, Using the Organizational Cultural Assessment (OCAI) as a Tool For New Team Development, Regent University School of Business & Leaderchip, Journal Of Practical Consulting, Vol,4 , Iss.1, Fall/Winter 2012
- 05/Krista Jaakson ,Majaa Vadi, katrin tamm, Organizational culture and 1 CSR: an exploratory study of Estonian service organizations, ARTICLE in SOCIAL RESPONSIBILITY JOURNAL, MARCH 2009

الملحق رقم 01: استبيان الموجه لعمال مؤسسة نفضال

جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة اعمال



السلام عليكم ورحمة الله تعالى و بركاته...

السلام عليكم ورحمة الله تعالى و بركاته...

تحية طيبة وبعد:

نضع بين أيديكم هذه الاستمارة، أملين أن تمنحونا جزء من وقتكم ، و نشكر لكم بداية حسن التعاون، و كلنا ثقة بدقة الإجابة و موضوعيتها حول جميع الفقرات الواردة فيها. إن الغرض من تصميم هذه الاستمارة هو وضع أداة للقياس تستخدم في دراسة بعنوان:

((دور الثقافة التنظيمية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية دراسة ميدانية لمؤسسة نفضال مقاطعة التسويق غرداية))

و ذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في إدارة الأعمال- جامعة غرداية- يرجى التفضل بمليء فقرات الاستمارة

علما بان يتم التعامل مع معلوماتكم و إجاباتكم بسرية تامة لغايات البحث العلمي.

الثقافة التنظيمية : هي عبارة عن مجموعة القيم والعادات والطقوس والتقاليد التي يتميز بها

أعضاء المنظمة عن غيرهم في منظمات اخرى

المسؤولية الاجتماعية : مراعاة الاهتمامات الاجتماعية والبيئية وتعد واجب والتزام من جانب

منظمات الاعمال تجاه المجتمع بشرائحه المختلفة

تحت اشراف الاستاذ

من إعداد الطالبين :

-حجاج مراد

اولاد بوجمعة عبد الكريم

-بلكو محمد العربي

المحور الاول : البيانات الشخصية

البيانات الشخصية:

- الجنس: ذكر أنثى
- العمر: 20-30 31-40 41-50 أكثر من 50
- المستوى العلمي: متوسط ثانوي جامعي دراسات عليا
- المستوى المهني: عون تنفيذ عون تحكم إطار إطار سامي

المحور الثاني: الثقافة التنظيمية

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
التوجه نحو الفريق						
01	تهتم مؤسستنا بالعمل الجماعي					
02	هل هناك بوادر في مؤسستنا لدعم العمل الجماعي او تحفيز روح الجماعة					
03	القي مساندة مادية ومعنوية من فريقي في العمل في اوقات الازمات					
04	تشجع مؤسستنا وجود علاقات غير رسمية وذلك لتحقيق الامان المعنوي للافراد					
05	تشجع مؤسستنا القيم والافتراضات ومعايير السلوك التي تدعم العمل الجماعي					
قيم الدعم والتحفيز						
06	تقوم مؤسستنا بتنظيم دورات تكوينية وتدريبية للعمال					
07	احصل على الدعم والتأييد من رؤسائي في العمل					
08	توفر مؤسستنا نظاما لتحفيز العاملين					
09	تتساوى فرص العاملين في مواصلة تعليمهم اثناء الخدمة					

قيم الانتماء التنظيمي					
				10	اقوم بأعمال تطوعية وأتحمل مسؤوليات إضافية في عملي
				11	أرغب في بذل المزيد من الجهود الاضافية في صالح المؤسسة
				12	أنتهج سلوكا يفوق السلوك الرسمي المتوقع مني والمرغوب فيه من جانب المؤسسة
				13	أعتمد على نفسي في تنفيذ المهام الموكلة لي لإنجازها في الوقت المحدد
قيم الابداع والمخاطرة					
				14	أتحمل نتائج المخاطرة في عملي
				15	عملي مع الآخرين يشجعني على قبول الأفكار المتعلقة بتجديد السلعة أو الخدمة
				16	أتمتع بالقدرة على إنتاج كم وافر من الأفكار الجديدة
				17	أقترح أساليب جديدة لأداء العمل حتى وإن كانت هناك احتمالات لعدم نجاحها

المحور الثالث : المسؤولية الاجتماعية

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
البعد الاقتصادي						
18	تحترم مؤسستنا مبادئ المنافسة والتطور التكنولوجي					
19	تقوم مؤسستنا بإنتاج سلع وخدمات بهدف تحقيق العوائد والربح					
20	تساهم مؤسستنا في دعم الاقتصاد المحلي والوطني					
21	تهدف مؤسستنا الى تحقيق الربح فقط					

البعد القانوني					
				22	تحتزم مؤسستنا القوانين المتعلقة بالبيئة
				23	تحتزم مؤسستنا التشريعات المتعلقة بحماية المستهلك
				24	تحتزم مؤسستنا القوانين المتعلقة بقوانين السلامة المهنية للعمال
البعد الاخلاقي					
				25	تحتزم مؤسستنا عادات وتقاليده وأخلاق المجتمع الذي تعمل ضمنه
				26	تعتبر حماية البيئة من أهم مرتكزات ثقافة المنظمة لدى مؤسستنا
				27	تتوافق أهداف مؤسستنا مع القيم الأخلاقية للمجتمع ومراعاة حقوق الإنسان
البعد الإنساني					
				28	تتبنى مؤسستنا بعض الأنشطة الاجتماعية بشكل إنساني
				29	تقدم مؤسستنا بالتبرعات والهبات والمساعدات الاجتماعية التي تخدم المجتمع
				30	تساهم مؤسستنا في توفير فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة

الملحق رقم: (02)
قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	اسم الأستاذ	مكان العمل
01	رحماني يوسف	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة غرداية
02	طالب احمد نور الدين	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة غرداية
03	عجيلة حورية	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة غرداية
04	بلعربي محمد	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة غرداية

الملحق رقم 03 معامل الفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,901	30

الملحق رقم 04 اختبار فرضيات الارتباط بين المتغيرين (الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية)

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Changement dans les statistiques				
					Variation de R-deux	Variation de F	ddl1	ddl2	Sig. Variation de F
1	,693 ^a	,480	,464	,339	,480	30,458	1	33	,000

a. Valeurs prédites : (constantes), الاجتماعية المسؤولية,

الملحق رقم 05 تحليل التباين الاحادي للمتغير التابع والمستقل (الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية)

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	3,492	1	3,492	30,458	,000 ^b
1 Résidu	3,784	33	,115		
Total	7,276	34			

a. Variable dépendante : التنظيمية الثقافة

b. Valeurs prédites : (constantes), الاجتماعية المسؤولة,

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,249	,476		2,625	,013
1 الاجتماعية المسؤولة	,621	,112	,693	5,519	,000

a. Variable dépendante : التنظيمية الثقافة

Tests des effets inter-sujets

Variable dépendante: التنظيمية الثقافة

Source	Somme des carrés de type III	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
Modèle corrigé	5,267 ^a	19	,277	2,070	,079
Ordonnée à l'origine	386,947	1	386,947	2889,768	,000
M2_mi	5,267	19	,277	2,070	,079
Erreur	2,009	15	,134		
Total	527,536	35			
Total corrigé	7,276	34			

a. R deux = ,724 (R deux ajusté = ,374)

الملحق رقم 06 معاملات الارتباط بين محاور الدراسة

Corrélations

		التنظيمية الثقافة	نحو التوجه الفريق	الدعم قيم والتحفيز	الانتماء قيم التنظيمي	الابداع قيم والمخاطرة	الاجتماعية المسؤولية	الاقتصادي البعد	القانوني البعد	الاخلاقي البعد	الإنساني البعد
الثقافة التنظيمية	Corrélation de Pearson	1	,835**	,827**	,430**	,591**	,693**	,261	,582**	,540**	,708**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,010	,000	,000	,130	,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
نحو التوجه الفريق	Corrélation de Pearson	,835**	1	,793**	-,005	,244	,622**	,187	,474**	,527**	,691**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,978	,158	,000	,282	,004	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
الدعم قيم والتحفيز	Corrélation de Pearson	,827**	,793**	1	,132	,153	,495**	,161	,384*	,331	,602**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,451	,381	,003	,356	,023	,052	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
الانتماء قيم التنظيمي	Corrélation de Pearson	,430**	-,005	,132	1	,365*	,126	-,066	,205	,163	,088
	Sig. (bilatérale)	,010	,978	,451		,031	,471	,705	,237	,350	,617
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
الابداع قيم والمخاطرة	Corrélation de Pearson	,591**	,244	,153	,365*	1	,579**	,406*	,510**	,406*	,436**
	Sig. (bilatérale)	,000	,158	,381	,031		,000	,016	,002	,016	,009
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
المسؤولية الاجتماعية	Corrélation de Pearson	,693**	,622**	,495**	,126	,579**	1	,597**	,785**	,839**	,828**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,003	,471	,000		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
البعد الاقتصادي	Corrélation de Pearson	,261	,187	,161	-,066	,406*	,597**	1	,317	,254	,250
	Sig. (bilatérale)	,130	,282	,356	,705	,016	,000		,064	,142	,147
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
القانوني البعد	Corrélation de Pearson	,582**	,474**	,384*	,205	,510**	,785**	,317	1	,576**	,495**
	Sig. (bilatérale)	,000	,004	,023	,237	,002	,000	,064		,000	,003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Corrélation de Pearson	,540**	,527**	,331	,163	,406*	,839**	,254	,576**	1	,755**
الاخلاقي البعد Sig. (bilatérale)	,001	,001	,052	,350	,016	,000	,142	,000		,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Corrélation de Pearson	,708**	,691**	,602**	,088	,436**	,828**	,250	,495**	,755**	1
الإنساني البعد Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,617	,009	,000	,147	,003	,000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

فهرس الموضوعات

الفهرس:

I	الإهداء
II	الشكر
III	الملخص
V	قائمة المحتويات
V	قائمة الجداول
VI	قائمة الأشكال
VI	قائمة الملاحق
أ- ت	مقدمة
الفصل الأول: النظريات الأدبية والتطبيقية	
2	تمهيد
3	1.1.1. الأدبيات النظرية
3	1.1.1. الإطار النظري للثقافة التنظيمية
3	1- مفهوم الثقافة التنظيمية
4	2- أهمية الثقافة التنظيمية وخصائصها
5	3- أنواع و أبعاد الثقافة التنظيمية
9	1.2.1. مفاهيم أساسية للمسؤولية الاجتماعية
10	1- مفهوم وأهمية المسؤولية الاجتماعية
11	2- أبعاد المسؤولية الاجتماعية
13	2.1. الدراسات التطبيقية
13	1.2.1. الفرع الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية
17	2.2.1. الفرع الثاني : الدراسات السابقة باللغة الاجنبية
20	3.2.1. الفرع الثالث: العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
22	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
23	تمهيد
24	1.1.II. منهجية وأدوات الدراسة
24	1.1.II. التعريف بالمؤسسة والتطور التاريخي لها "نفضال"

25	تطور نظام المؤسسة وهيكلها التاريخي
26	لمحة عامة حول مؤسسة نفضال مقاطعة التسويق غرداية
28	2.II نتائج الدراسة ومناقشتها
28	ثبات المقياس
29	التحليل الوصفي
33	التحليل الاحصائي
43	نتائج الدراسة
45	خلاصة الفصل
47	خاتمة
50	المصادر والمراجع
53	الملاحق
58	الفهرس