

جامعة قاصدي مرباح . ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي, الطور الثاني

الميدان : علوم اقتصادية وعلوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة : علوم التسيير

التخصص : تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

من إعداد الطالبة : ملوح دلال

بعنوان :

أثر الثقافة التنظيمية على تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية

دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية ورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ :

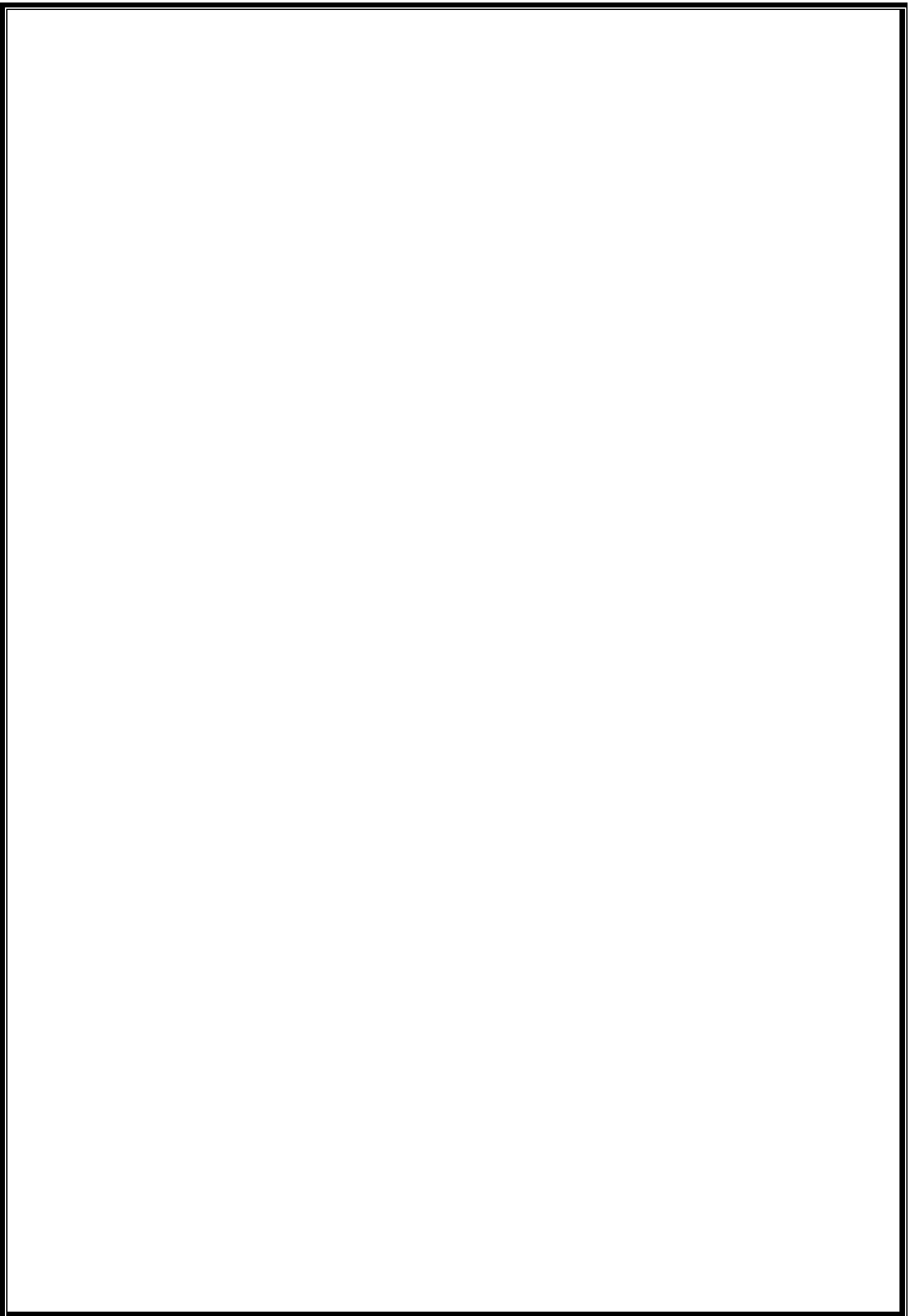
أمام اللجنة المكونة من السادة:

الدكتور/ عياض محمد عادل (أستاذ محاضر-أ- جامعة قا مدي مرباح ورقلة) رئيسا

الدكتور/ منا رية رشيد (أستاذ محاضر-أ- جامعة قا مدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقرر

الدكتور/ خامرة طاهر (أستاذ محاضر-أ- جامعة قا مدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية: 2015/2016



جامعة قاصدي مرباح . ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي, الطور الثاني

الميدان : علوم اقتصادية وعلوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة : علوم التسيير

التخصص : تسيير مؤسسات الصغيرة والمتوسطة

من إعداد الطالبة : ملوح دلال

بعنوان :

أثر الثقافة التنظيمية على تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية

دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية ورقلة

نوقشت و أجزت علنا بتاريخ :

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الدكتور/عياض مُجدّ عادل (أستاذ مساعد-أ- جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا

الأستاذ/ مناصرية رشيد (أستاذ مساعد-أ- جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقرر

الدكتور./خامرة طاهر (أستاذ مساعد-أ- جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية: 2015/2016

الإهداء

الحمد لله الذي أعاننا بالعلم وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى وأجملنا بالعافية أهدي ثمرة جهدي هذه:

إلى رمز العطاء وصدق الإيلاء إلى درة العطف والوفاء لكي أجمل حواء إلى صاحبة الدعوات المستجابة إلى

أعظم إنسانة في الكون إلى ولدي الحبيبةأطال الله في عمرك

إلى الذي رهن حياته من أجلنا, رمز التضحية وروح المسؤولية قدوتي في الحياة

أي الغاليحفظك الله

إلى من فتحت عياني بقربهم وصرت لا أقوى على بعدهم إلى من تقاسمت معهم حلاوة الحياة ومرارتها إلى

أخوتي صابر وزوجته عديله, مصطفى, أيمن وأخواتي أنيسة, صباح, نصيرة, نعيمة, . ابتهاج ياسمن وأزواجهم

كل واحد باسمه

إلى كتاكيت رونق, إسراء, ميسم, مرشد, رنيمحفظهم الله ورعاهم

إلى رفيق دربي ومؤنس وحدتيعبد الوهاب

إلى الصديقة والأخت التي تقاسمت معي أفراحي وأحزاني إكرام وكلثوم

إلى رمز الصداقة وحسن العلاقة زملاء الدراسة إلى من هم انطلاقة الماضي وعون الحاضر وسند المستقبل

صديقاتي العزيزات كل كل واحد باسمه

إلى كل من يعرفني من قريب أو بعيد إلى كل من مد يد العون والمساعدة

إلى كل الأساتذة والمعلمين الذين علموني حرف من بداية الطور الابتدائي إلى

نهاية الطور الجامعي جزأهم الله كل خير

الشكر

الحمد لله الذي أنار لي درب العلم ووفقني لإتمام عملي المتواضع ,رغم كل

الصعاب .

أشكر كل من ساعدني في إنجاز هذا البحث من قريب أو من بعيد ولو بكلمة طيبة أو

ابتسامة صادقة .

أتوجه بجزيل الشكر إلى الأستاذ المشرف "مناصريه رشيد" وأتمنى له التوفيق في عمله.

كما لا يفوتي أن نتقدم بخالص الشكر إلى كل من ساعدني من الأساتذة

أشكر لجنة المناقشة الموقرة التي تبنت مسؤولية مناقشة هذا البحث

جزاكم الله عني كل خير .

دلال

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين ثقافة التنظيمية وتبني المسؤولية الاجتماعية 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 الـ spss لمعالجة المعطيات المجمعة من عينة الدراسة المتمثلة في عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية ورقلة وأهم ما مكنا 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 حيث بلغ معامل ارتباط (59%).

الكلمات المفتاحية : ثقافة تنظيمية، مسؤولية اجتماعية، مؤسسات صغيرة ومتوسطة..

Abstract

This study aimed to find the relationship between organizational culture and adopting social responsibility so that this study is the importance of the growing importance of the subject and that's what made based on different organizational culture towards more allowance organizations to implement social responsibility. Search topic addresses through the questionnaire as a tool for data collection in the field study, and so was using the spss to treat pooled data from a sample survey of a sample of small and medium enterprises in Ouargla and enabled us to reach is that there is a good level of organizational culture in small and medium-sized enterprises, and high level of adoption of social responsibility as there is a strong relationship between organizational culture and adopting social responsibility in small and medium-sized enterprises with correlation coefficient (%59).

Keywords : organizational culture, social responsibility, small and medium enterprises

قائمة المحتويات

الصفحة	قائمة المحتويات
IV	الإهداء
V	الشكر
VI	الملخص
VII	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال البيانية
IX	قائمة الملاحق
١	المقدمة
الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للثقافة التنظيمية وتأثيرها على المسؤولية الاجتماعية	
02	تمهيد الفصل الأول
03	المبحث الأول : الأدبيات النظرية للثقافة التنظيمية وتأثيرها على المسؤولية الاجتماعية
10	المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية للثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية
15	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني : دراسة ميدانية	
17	تمهيد الفصل الأول
18	المبحث الأول : طريقة وأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
23	المبحث الثاني : عرض نتائج الدراسة الميدانية تحليل ومناقشة الاستبيان
41	خلاصة الفصل الثاني
43	خاتمة
47	قائمة المصادر والمراجع
51	قائمة الملاحق
63	الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
8	أبعاد المسؤولية الاجتماعية وعناصرها الرئيسية والفرعية	الجدول 1-1
14	يوضح المقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية	الجدول 2-1
18	يوضح مجتمع الدراسة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	الجدول 1-2
19	الإحصائيات الخاصة باستمارة الاستبيان	الجدول 2-2
20	يوضح مقياس لكارتر الثلاثي	الجدول 3-2
21	يوضح قيم المتوسط المرجح والاتجاه المرفق له	الجدول 4-2
22	يبيّن حساب معامل ألفا كرومباخ	الجدول 5-2
23	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية	الجدول 6-2
25	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بقيم الهدفية	الجدول 7-2
25	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بقيم الدعم والتشجيع	الجدول 8-2
26	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بقيم الانضباط	الجدول 9-2
26	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بقيم النمط الحر	الجدول 10-2
27	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالإبداع	الجدول 11-2
28	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بجماعية العمل	الجدول 12-2
28	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بقيم روح المخاطرة	الجدول 13-2
29	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية	الجدول 14-2
30	يوضح العلاقة الإرتباطية بين جميع المتغيرات الدراسة	الجدول 2-15
31	يوضح الارتباط بين المتغيرات المستقلة ومتغيرات تابعة	الجدول 2-16
31	يوضح تحليل تباين خط الانحدار	الجدول 2-17
31	يوضح قيمة معامل قيمة التباين المسوح به المتغير التابع	الجدول 2-18
32	يوضح تحليل تباين بين متوسطات أبعاد المسؤولية الاجتماعية لمتغير جنس	الجدول 2-19
32	يوضح تحليل تباين بين متوسطات أبعاد المسؤولية الاجتماعية لمتغير السن	الجدول 2-20

32	يوضح تحليل تباين بين متوسطات أبعاد المسؤولية الاجتماعية لمتغير المستوى التعليمي	الجدول 2-21
33	يوضح تحليل تباين بين متوسطات أبعاد المسؤولية الاجتماعية لمتغير الوظيفة	الجدول 2-22
33	يوضح تحليل تباين بين متوسطات أبعاد المسؤولية الاجتماعية لمتغير الخبرة	الجدول 2-23

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
21	نموذج الدراسة بين المتغيرات المستقلة والمعدلة وسطية التي تؤثر في المتغير التابع	الشكل (1-2)
37	مدى ملائمة خط الانحدار	الشكل (2-2)

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
51	قائمة الاستبيان الموجه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	الملحق رقم (1)
54	قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين	الملحق رقم (2)
55	نتائج اختبار ثبات الاستبيان Cronbach's Alpha	الملحق رقم (3)
55	نتائج اختبار للجنس	الملحق رقم (4)
55	نتائج اختبار السن	الملحق رقم (5)
55	نتائج اختبار المستوى	الملحق رقم (6)
56	نتائج اختبار الوظيفة	الملحق رقم (7)
56	نتائج اختبار للخبرة	الملحق رقم (8)
56	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير المستقل والتابع	الملحق رقم (9)
58	اختبار فرضيات الارتباط بين المتغيرين	الملحق رقم (10)
58	تحليل التباين الأحادي ANOVA ^b للمتغير التابع والمستقل	الملحق رقم (11)
60	تحليل تباين الأحادي ANOVA لاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع	الملحق رقم (12)

المقدمة

توطئة

استحوذ قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في العشرية الأخيرة على أهمية بالغة، وأصبح يلعب دورا معتبرا في تنمية الاقتصاد الوطني، لكن مع تزايد سرعة التغيرات وحدة المنافسة وتعقدتها، جعل هذا النوع من المؤسسات في مواجهة حاسمة مع تحديات البقاء والنمو على الذي يعتمد أساسا على تقديم منتجات وخدمات متميزة تحقق لها ميزة تنافسية، الأمر الذي يتطلب تطوير العمل الإداري بحيث يكون قادرا على مسايرة التغيرات بشكل فعال "فالإدارة الناجحة هي الإدارة المبدعة في إيجاد الحلول للمشكلات الناجمة عن عوامل البيئة المتغيرة والتي من خلالها تستطيع النجاح"، ومن أهم سبل النجاح أي منظمة وجود أفراد قادرين على بذل الجهود المطلوبة للقيام بكافة أنشطة العمل داخل المنظمة بكفاءة وفعالية، ولكي تضمن المنظمة ولاء أفرادها وجب وجود اتفاق بين أهدافها وقيم وثقافة هؤلاء الأفراد وإيجاد ثقافة تنظيمية قادرة على خلق ذلك الولاء باعتبارها المحرك الأساسي للطاقت والقدرات لأن تعظيم الربح لم يعد الهدف الرئيسي لمنظمات ولا شغلها الشاغل فقد تغيرت نظرة المنظمات لنجاحها وأعادت ترتيب أولوياتها لأن الزمن الذي تعيشه تغير وما كان مقبولا بالأمس البعيد أصبح من الممنوعات اليوم، فالكل متفق على أنه من حق هذه المنظمات أن ترفع من أرباحها، ولكن الوقت نفسه يجب أن تنتبه جيدا على أثر أفعالها على المجتمع الذي تنشط فيه وأكثر يجب أن تضع رفاهية ومصصلحة المجتمع ضمن أهدافها الأساسية. وهذا ما أصبح يعرف "المسؤولية الاجتماعية".

منظمة الأعمال اليوم بأمس الحاجة لتبني برامج المسؤولية الاجتماعية مثلها مثل الجهات الخارجية التي تستفيد من هذه البرامج فمن شأن هذه البرامج أن تحسن صورة المنظمة في نظر المتعاملين معها وبهذا ترجع عليها بالربح. ولكن بشرط أن تتعدى هذه البرامج كونها وسيلة دعائية، وأن تنبع من ثقافة التنظيمية وأن تكون مستمرة وليست مجرد شعارات تحي بها المناسبات.

إشكالية الدراسة

- تتمثل مشكلة البحث في السؤال الجوهرى التالي :

ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية على تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟

وتفرع عنه التساؤلات الجزئية التالية:

- ✓ ما هو واقع الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة ؟
- ✓ ما مستوى تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة ؟
- ✓ هل توجد علاقة إرتباطية بين الثقافة التنظيمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومستوى تبنيها للمسؤولية الاجتماعية ؟

فرضيات الدراسة : للإجابة على إشكالية الدراسة وأسئلتها الفرعية طرح الباحث الفرضيات التالية :

الفرضية الأولى : هناك مستوى جيد من الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة؛

الفرضية الثانية : هناك مستوى عالي من تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة؛

الفرضية الثالثة : توجد علاقة قوية وطردية بين الثقافة التنظيمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومستوى تبنها للمسؤولية الاجتماعية.

مبررات اختيار الموضوع

- ✓ يعتبر موضوع الثقافة التنظيمية من المواضيع الحديثة نسبيًا في مجال إدارة الأعمال ؛
- ✓ جهل أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمفهوم ثقافة التنظيمية؛
- ✓ هذا الموضوع يدخل ضمن مجال التخصص لمعرفة الالتزامات والواجبات المطلوبة في المؤسسة.

أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى:

- ✓ الوقوف على واقع الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة؛
- ✓ التطرق لمدى إدراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة لأهمية المسؤولية الاجتماعية؛
- ✓ التعرف على طبيعة علاقة الثقافة التنظيمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتبنها لأبعاد المسؤولية الاجتماعية.

أهمية الدراسة : وتبرز أهمية الدراسة من خلال جانبين :

جانب النظري : تتمثل أهمية هذه الدراسة في الوقوف على واقع الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى تبنها للمسؤولية الاجتماعية ؛

جانب التطبيقي : تكمل أهمية الدراسة في معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

حدود الدراسة : يكون نطاق الدراسة على النحو الآتي :

الحدود المكانية : المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة والبالغ عددهم (8) مؤسسات صغيرة ومتوسطة؛

الحدود الزمنية : لقد كانت فترة التبرص في الفترة الممتدة من 21 - 12 - 2015 إلى 12 - 4 - 2016 وقد تم توزيع الاستبيان على الإطارات لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية ورقلة.

منهج البحث والأدوات المستخدمة

يستخدم المنهج الوصفي التحليلي هو الذي يحاول وصف أثر الثقافة التنظيمية على تبنها للمسؤولية الاجتماعية ليقوم بجمع المعلومات وبيانات من مختلف المصادر والمراجع لوضع صورة متكاملة عن الظاهرة

مصادر ثانوية : تتمثل بالدرجة أولى في كتب ورسائل الجامعية والمقالات أما المصادر الأولية فتتمثل في الاستبيان الذي استخدم كأداة لجمع قاعدة بيانات لدراسة تطبيقه وقد تم التحليل بالاعتماد على بعض الطرق الإحصائية باستعمال برنامج الإحصائي SPSS وبرنامج EXCEL.

مرجعية الدراسة

تم الاعتماد على مجموعة متنوعة من المراجع تشكلت من المراجع الأجنبية، المذكرات والأطروحات، المقالات، المجالات، الملتقيات العلمية .

صعوبات الدراسة : عند قيمنا بإعداد البحث واجهتنا جملة من الصعوبات من بينها :

✓ عدم قبول العديد من المؤسسات إجراء الدراسة فيها؛

✓ عدم الجدوية في الإجابة على أسئلة الاستبيان من قبل بعض العمال وهذا ما جعل نسبة كبيرة منها لم تسترجع ووجود

استبيانات غير صالحة لتحليل.

هيكل الدراسة :

في الفصل الأول وتعرض فيه للأدبيات النظرية والتطبيقية للثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية، وقسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، ففي المبحث الأول تطرقنا فيه إلى مفهوم الثقافة التنظيمية وخصائصها وأنواعها بالإضافة إلى عناصرها وأبعادها، أيضا مفهوم المسؤولية الاجتماعية خصائصها وأبعادها وأهميتها أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه إلى بعض الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع وأهم النتائج المستخلصة منها.

الفصل الثاني وتطرق فيه إلى الدراسة الميدانية، والذي يتضمن مبحثين : في المبحث الأول يتم التطرق لمنهجية الدراسة والأدوات المستخدمة في الدراسة، وفي المبحث الثاني يتم عرض النتائج واستخراج الاستنتاجات.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية لثقافة
التنظيمية وتأثيرها على المسؤولية
الاجتماعية

تمهيد

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

التزام المنظمة بهذا الواجب أو ما يعرف بالمسؤولية الاجتماعية ليس قانونيا في أغلب الأحيان وإنما أخلاقيا بالدرجة الأولى ولأنه كذلك فعليه أن يكون مرسخا في قيم المنظمة وثقافتها التنظيمية ليصبح طقسا من طقوس المنظمة وتقليدا حميدا تسعى المنظمة من خلاله للالتزام به كخطوة أولى والإبداع به في المستقبل.

نتناول في هذا الفصل الأدبيات النظرية والتطبيقية حيث قسم إلى مبحثين :

- المبحث الأول :** الدراسة النظرية للموضوع (الإطار المفاهيمي حول الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية)؛
المبحث الثاني : الدراسة التطبيقية للموضوع (الدراسات السابقة).

المبحث الأول : الأدبيات النظرية للثقافة التنظيمية وتأثيرها على المسؤولية الاجتماعية

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

المطلب الأول : الإطار لمفاهيمي لثقافة التنظيمية

إن نجاح المنظمات يمكن أن يتوقف على شيء غير محسوس غامض وغير دقيق، وهو ليس فني أو اقتصادي لكن أكثر انتشاراً في أذهان الأفراد، وفي القيم التي تبحث عن مفتاح النجاح هذا الشيء يتمثل في الثقافة التنظيمية، سنتطرق إلى بعض المفاهيم حول الثقافة التنظيمية وأهميتها.

الفرع الأول : مفهوم الثقافة التنظيمية

يعتبر مفهوم ثقافة التنظيمية من المواضيع الحديثة التي دخلت إلى كتب الإدارة، ويعكس هذا المفهوم المعرفة والأفكار والقيم لدى مجتمع ما، وقد وردت عدة تعاريف لمفهوم الثقافة التنظيمية وهي كالآتي :

- **التعريف الأول :** "مجموعة من التوقعات والاعتقادات والقيم المتعلمة التي يشترك بها أعضاء المنظمة وتنتقل من جيل إلى آخر"¹.
- **التعريف الثاني :** "مجموع من الافتراضات والاعتقادات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك بها أفراد المؤسسة وهي بمثابة البيئة الإنسانية التي يؤدي العامل عمله فيها، والثقافة شيء لا يشاهد ولا يحسن ولكنه حاضر في كل مكان، وهي كالهواء يحيط بكل شيء في المؤسسة ويؤثر فيه"².
- **تعريف الثالث :** فقد عرفها kossen بأنها : "مجموعة من القيم التي يجلبها أعضاء المنظمة رؤساء ومرووسين من البيئة الخارجية إلى البيئة الداخلية لتلك المنظمة"³.

ومن خلال ما سبق نستنتج أن الثقافة التنظيمية هي ذلك العنصر من عناصر المؤسسة الذي يجعلها تختلف عن باقي المؤسسات حيث تعد كمجموعة من المراجع المشتركة داخل المؤسسة والتي تكونت خلال مدة حياتها استجابة لبعض المشاكل وبهذا تكون متناسقة من الاتجاهات والسلوكيات المشتركة بين العاملين في العمل.

¹ خالد ذيب حسين أبو زيد، أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق أوسط، سنة 2010، ص14.

² حسن حريم ورشاد المساعد، الثقافة التنظيمية وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية دراسة تطبيقية في القطاع المصرفي الأردني، (منشور)، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الأردن، مجلد 2، 15 فيفري 2006، ص230.

³ أسعد أحمد مجد عكاشة، أثر الثقافة تنظيمية على مستوى أداء وظيفي "دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات في فلسطين"، مذكرة ماجستير، جامعة إسلامية بغزة عمادة الدراسات العليا، سنة 2008، ص 11.

الفرع الثاني : أهمية الثقافة التنظيمية وخصائصها

أولا : خصائص الثقافة التنظيمية

يتضح من خلال ما تطرقنا لتعريف ثقافة التنظيمية أنها تتميز بعدة خصائص ومميزات والتي نلخص معظمها في خصائص التالية :

- ✓ الثقافة التنظيمية عملية مكتسبة؛
- ✓ درجة المبادرة الفردية وما يتمتع به الموظفون من حرية ومسؤولية تتركز في العمل¹؛
- ✓ درجة قبول المخاطرة وتشجيع الموظفين على التجريب والمبادرة؛
- ✓ درجة وضوح الأهداف والتوقعات المطلوبة من العاملين؛
- ✓ مدى دعم الإدارة العليا للعاملين؛
- ✓ درجة تحمل الاختلاف والسماح بسماع وجهات نظر معارضة؛
- ✓ الثقافة التنظيمية نظام من لها خاصية التكيف.

ثانيا : أهمية ثقافة التنظيمية

ويمكن تلخيص أهمية ثقافة التنظيمية في نقاط التالية :

- ✓ تعد الثقافة التنظيمية بمثابة دليل للإدارة والعاملين، إذا تمثل نماذج السلوك والعلاقات التي يجب إتباعها والاسترشاد بها، كما تمد الموظفين برؤية واضحة وفهم أعمق للطريقة التي تؤدي بها للأشياء؛
- ✓ هي إطار فكري يوجه أعضاء المنظمة والأدوار، وينظم أعمالهم وعلاقاتهم وإنجازاتهم؛
- ✓ تعتبر ثقافة التنظيمية عاملا هاما 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؛
- ✓ يمثل عامل من عوامل الانضباط الداخلي حيث يعتبر الانضباط الداخلي داخل التنظيم مؤشرا واضحا لمدي بلوغ التنظيم درجة بالغة من ثقافة تنظيمية قوية وإيجابية حيث ينبع هذا الانضباط من قيام الرئيس في قمة التنظيم ومساعدته بالانتظام في الدوام ليكون قدوة للآخرين قولاً وفعلاً، إذا لا يمكن أن تطلب من الأفراد شيئا مناقضا لما تفعله؛

إذن تعتبر الثقافة التنظيمية ذات أهمية كبيرة فهي مدر لقوة المنظمة ونجاحها، وهو ما يتحقق إذا ما توفر فيها عدد

إيجابي.

¹ محمد قاسم القوي، نظرية المنظمة والتنظيم، طبعة الرابعة، دار وائل للنشر، سنة 2010، ص 373 .

ثالثاً : عناصر الثقافة التنظيمية

تتكون عناصر الثقافة التنظيمية من مجموعة من العناصر وهي تختلف من باحث لأخر يمكن توضيحها كما يلي :

- ✓ **القيم التنظيمية** : القيم عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم الاجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب، جيد أو غير جيدة مهم أو غير مهم... إلخ، والقيم التنظيمية تمثل القيم في مكان العمل، بحيث تعمل القيم على توجيه سلوك الموظفين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة مثل : المساواة بين العاملين، الاهتمام بإدارة الوقت، الاهتمام بالأداء... إلخ¹.
- ✓ **المعتقدات التنظيمية** : هي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل، وكيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية ومن هذه المعتقدات على سبيل المثال أهمية مشاركة العاملين في صنع القرارات، والمساهمة في العمل الجماعي².
- ✓ **التوقعات التنظيمية** : تمثل التوقعات التنظيمية بالتعاقد السيكولوجي غير مكتوب والذي يعني مجموعة من التوقعات التي يحددها أو يتوقعها الفرد أو المنظمة كل منهما من الآخر خلال فترة عمل الفرد، مثل ذلك توقعات الرؤساء من المرؤوسين، والمرؤوسين من الرؤساء، والمتمثلة في التقدير والاحترام المتبادل، وتوفير بيئة تنظيمية ومناخ تنظيمي يساعد ويدعم احتياجات الفرد العامل النفسية والاقتصادية³.
- ✓ **الأعراف والتقاليد** : عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في العمل على اعتبار أنها معايير مفيدة، على سبيل المثال التزام المنظمة بعدم تعيين الأب والابن في نفس المكان، ويفترض أن تكون هذه الأعراف غير مكتوبة وواجبة الإلتباع.

الفرع الثالث : أنواع وأبعاد الثقافة التنظيمية :

أولاً : أنواع الثقافة التنظيمية

يمكن التمييز بين نوعين من الثقافة التنظيمية وهما⁴ :

- أ- **ثقافة قوية** : حيث يزداد التمسك وينشد بالقيم الجوهرية للمنظمة والتي تكون مشتركة بشكل كبير بين أعضاء؛
- ب- **ثقافة ضعيفة** : وهي على عكس الثقافة القوية وحيث لا تحض بالثقة والقبول الواسع من طرف أعضاء المنظمة وبالتالي يجد العامل صعوبة في التوحيد مع المنظمة أو مع أهدافها وقيمتها، وهناك عاملان أساسيان يحددان درجة قوة الثقافة التنظيمية :
- ✓ **الإجماع** لنفس القيم والسلوكيات الحيوية في المنظمة من قبل الأعضاء ومشاركة واسعة لنفس الذي يتوقف على تعريف العمال بالقيم السائدة وكيفية العمل بها من جهة وعلى نظام المكافآت الممنوحة من طرف الأعضاء من جهة أخرى.

¹ زين الدين بروش، لحسن هدار، دور الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية لأجهزة القياس والمراقبة، العدد 1، 2007، ص 57.

² محمد سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الطبعة الأولى، دار وائل لنشر والتوزيع، الأردن 2002، ص 310.

³ بن عواطة محمد الصالح، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة ميدانية بمؤسسة بوقديرة نور الدين (للإنتاج الصناعي للمنتجات الحراسانية غير مجمعة)، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة 2014، ص 5.

⁴ بلال خلف السكارنة، التطور التنظيمي والإداري، الطبعة الأولى، دار المسيرة لنشر والتوزيع، سنة 2009، ص 400.

✓ الشدة : وهي مدى تمسك الأعضاء بالقيم وتزداد ثقافة التنظيمية قوة بتزايد شدة وقوة تمسك العمال بالقيم والاعتقادات داخل المنظمة.

ثانيا : أبعاد الثقافة التنظيمية : تختلف أبعاد الثقافة التنظيمية من باحث لآخر منها¹.

- ✓ القيم الهدفية : تشير إلى التركيز على تحقيق أهداف المؤسسة في التطور والسمعة الجيدة؛
- ✓ قيم الدعم والتشجيع : تشير إلى التركيز على الاهتمام بالأفراد وحاجاتهم وأهدافهم وكذلك بكفاءتهم واقتراحاتهم ومواهبهم أيضا؛
- ✓ قيم الانضباط : تشير إلى التركيز على سلوك الانضباط في العمل والوجود في المكان والزمان المناسبين والالتزام بقواعد السلوك المهني؛
- ✓ قيم النمط الحر : تشير إلى إعطاء الحرية المتاحة لأعضاء المنظمة دون وضع قيود عليهم من قبل رؤسائهم؛
- ✓ الإبداع : يشير إلى قدرة الأفراد على الإنتاج إنتاجا يتميز بأكبر قدر من الطلاقة الفكرية والمرونة التلقائية والألمة وبالتداعيات البعيدة، وذلك للاستجابة لمشكلة أو موقف مثير.

المطلب الثاني : الجانب النظري للمسؤولية الاجتماعية

تعد المسؤولية الاجتماعية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي ظهرت نتيجة تزايد ضغوط على المنظمات حيث أن دورها لا يقتصر فقط على خدمة مصالحها الذاتية وتحقيق الأرباح بل يتعدى ذلك إضافة إلى تحقيق مصالحها الذاتية أن يعمل على تحقيق مصالح المجتمع الذي تعمل فيه.

سنتطرق في هذا المطلب إلى توضيح المفاهيم حول المسؤولية الاجتماعية وتوضيح أهميتها بالنسبة للمؤسسة والدولة والمجتمع

الفرع الأول : مفهوم المسؤولية الاجتماعية

يكون من الصعب في كثير من الأحيان الاتفاق على تحديد تعريف معين في إعطاء مضمون شامل وجامع ومتعلق لظاهرة ما وتزداد هذه الصعوبة كثير إذا ما اقترنت بالعلوم السلوكية والبحث في المجتمع وفي ما يلي بعض التعريف المهمة في هذا المجال :

- **التعريف الأول : منظمة تعاون الاقتصادي والتنمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة على أنها "التزام هذه الأخيرة بالمساهمة في التنمية الاقتصادية، مع الحفاظ على البيئة وعلى العمال وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع بشكل عام بهدف تحسين جودة الحياة لجميع هذه الأطراف"**².
- **التعريف الثاني : مجلس الأعمال العلمي لتنمية المستدامة المسؤولية الاجتماعية "على أنها التزام المستمر من قبل مؤسسات الأعمال بالتصرف أخلاقيا في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الحياة القوى العاملة وعلاقتهم، وكذلك المجتمع المحلي والمجتمع ككل"**³.

¹ حسن على الزعبي، أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع دراسة تطبيقية في شركات الأدوية الأردنية، مجلة البصائر، العدد الأول، سنة 2009، ص 5.

² Marie-Françoise Guyonnaud; Frédérique Willard, Du management environnemental audéveloppementdurable desentreprises, ADEME, France, Mars 2004, P 5.

³ world business council for sustainable development (WBCSP) : meting changing espectations:corporate social responsibility , 2003,P3.

➤ **التعريف الثالث :** عرفها (البكري) على أنها "بجمل الإلتزمات التي تتعهد بها المنظمة في تقديم ما يرغبه الزبون وانسجاما مع القيم المشتركة ما بينهما والتي تنصب في النهاية بتحقيق رفاهية المجتمع واستمرار عمل المنظمة وبما تحققه من عوائد مربحة"¹.

بناء على ما سبق ذكره يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية على أنها نشاط أو التزام تقوم به منظمات تجاه المجتمع بهدف تحقيق الرفاهية للمجتمع.

الفرع الثاني : أهمية المسؤولية الاجتماعية

هناك وجهات نظر متعارضة حول تبني المؤسسة لمزيد من الدور الاجتماع وعلى العموم هناك اتفاق عام بكون المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة بحدود معينة تمثل عملية مهمة وللمؤسسات في علاقاتها مع مجتمعاتها لمواجهة الانتقادات والضغط المفروضة عليها، وتحقق المسؤولية الاجتماعية عدة مزايا للمجتمع والدولة والمؤسسة وأهمها ما يلي²:

بالنسبة للمؤسسة :

- ✓ تحسين كفاءة المؤسسة في المجتمع وخلق لدى العملاء والعمال؛
- ✓ تمثل المسؤولية الاجتماعية تجاوبا فعال مع التغيرات الحادثة في حاجات المجتمع؛
- ✓ كما أن هناك فوائد أخرى تتمثل في المردود المادي والأداء المتطور من جراء تبني هذه المسؤولية.

بالنسبة للمجتمع :

- ✓ الاستقرار الاجتماعي نتيجة لتوفر نوع من العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص وهو جوهر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة؛
- ✓ تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمجتمع³؛
- ✓ ازدياد الوعي بأهمية الإدماج التام بين المؤسسات ومختلف الفئات ذات المصالح؛
- ✓ الارتقاء بالتنمية انطلاقا من زيادة تثقيف والوعي الاجتماعي على مستوى الأفراد وهذا يساهم بالاستقرار السياسي والشعور بالعدالة الاجتماعية.

¹ بوبكر محمد الحسن، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المنظمة "دراسة حالة مؤسسة نفضال وحدة باتنة"، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2014، ص7.

² طاهر خامرة، المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة، مذكرة ماجستير (غير منشور)، جامعة قاديور، ورقلة، سنة 2007، ص82.

³ خياطة عبد الله، خياطة هيب، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة "حالة الجزائر"، "الملتقى الدولي الثالث منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، 14-15 فيفري 2012، ص8.

بالنسبة لدولة :

- ✓ تخفيض الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهماتها وخدماتها الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية الأخرى؛
- ✓ يؤدي الالتزام بالمسؤولية البيئية إلى تعظيم عوائد الدولة بسبب وعي المؤسسات بأهمية المساهمات العادلة والصحية في تحمل التكاليف الاجتماعية¹؛
- ✓ المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها من المجالات².

الفرع الثالث : أبعاد المسؤولية الاجتماعية

يمكن توضيح أبعاد المسؤولية الاجتماعية وعناصرها الرئيسية والفرعية من خلال الجدول التالي :

جدول رقم (1-1) : أبعاد المسؤولية الاجتماعية وعناصرها الرئيسية والفرعية

العناصر الرئيسية	العناصر الفرعية	البعد
المنافسة العادلة	<ul style="list-style-type: none"> ● منع الاحتكار وعدم الإضرار بالمستهلكين. ● احترام قواعد المنافسة وعدم الإلحاق الأذى بالمنافسين. 	الاقتصادي
التكنولوجيا	<ul style="list-style-type: none"> ● استفادة المجتمع من التقدم التكنولوجي. ● استخدام التكنولوجيا في معالجة الأضرار التي تلحق بالمجتمع والبيئة. 	
قوانين حماية المستهلك	<ul style="list-style-type: none"> ● عدم الاتجار بالمواد الضارة على اختلاف أنواعها. ● حماية المستهلك من المواد الضارة على اختلاف أنواعها. ● حماية الأطفال صحياً وثقافياً. 	القانوني
حماية البيئة	<ul style="list-style-type: none"> ● منع التلوث المائي والهوائي والتربة. ● صيانة الموارد وتنميتها. ● التخلص من المنتجات بعد استهلاكها. 	
السلامة والعدالة	<ul style="list-style-type: none"> ● التقليل من إصابات العمل. ● تحسين ظروف العمل ومنع عمل المسنين وصغار السن. ● منع التمييز على أساس الجنس أو الدين. ● عمل المعوقين. 	
المعايير الأخلاقية	<ul style="list-style-type: none"> ● مراعاة الجوانب الأخلاقية في الاستهلاك. ● مراعات مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف. ● مراعاة حقوق الإنسان. 	الأخلاقي
الأعراف والقيم	<ul style="list-style-type: none"> ● احترام العادات والتقاليد. 	

¹ محمد زرقون، عمري جميلة، العمري بليلة أم السعد، أهمية الحكومة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، الملتقى العلمي الدولي حول آليات حوكمت المؤسسات ومتطلبات تحقيق التنمية المستدامة، جامعة قاصدي مرياح ورقلة 25-26 نوفمبر 2013، ص 9.

² أسماء بن العمودي، أخلاقيات الأعمال وأهميتها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، سنة 2015، ص 17.

الاجتماعية	● مكافحة المخدرات والممارسات الأخلاقية.
الخير	<ul style="list-style-type: none"> ● نوعية التغذية. ● الملابس. ● الخدمات. ● النقل العام. ● الذوق العام

المصدر : طاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال الأعمال والمجتمع، الطبعة الأولى، دار وائل لنشر عمان، سنة 2008.

المطلب الثالث : العلاقة بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة

المسؤولية الاجتماعية هي طريقة تنظر فيها المنظمات في تأثير عملياتها في المجتمع وتؤكد مبادئها وقيمها وأساليبها وعملياتها الداخلية وفي تفاعلها مع قطاعات أخرى، وهي بذلك تتجاوز المفهوم السطحي الدعائي لتصبح للعمل الخيري لتصبح جزء من ثقافة التنظيمية¹.

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

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

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

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

¹ مسعودة شريفي، كريمة حاجي، المسؤولية الاجتماعية والثقافة التنظيمية في منظمات الأعمال المعاصرة، الملتقى الدولي الثالث، منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار الجزائر، من 14 إلى 15 فيفري 2012، ص 7.

المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية للثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية

يعتبر استطلاع الأبحاث والدراسات السابقة من المراحل المنهجية في البحث العلمي بهدف التعرف على المساهمات السابقة فيما يتعلق بموضوع، وقد تم استطلاع العديد من الدراسات فيما يخص موضوع البحث وسنعرض أهم وأحدث ما توفر ونذكر أهمها :

المطلب الأول : الدراسات السابقة

والتي تتمثل في الدراسات التالية :

الفرع الأول : الدراسات السابقة باللغة العربية

الدراسة الأولى : بعنوان دور الثقافة التنظيمية في تنمية الابتكار لدى العاملين دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية ورقلة، قامت بها الباحثة ربيعة عياد، سنة 2014، تدور إشكالية الدراسة حول إلى أي مدى يمكن أن تساهم الثقافة التنظيمية في تنمية الابتكار لدى العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لولاية ورقلة.

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

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : هناك توافر لأبعاد الثقافة التنظيمية والابتكار، فضلا عن وجود تباين في مستوى الابتكار يعزى لاختلاف خصائص الديمغرافية، كما تبين أن هناك تأثير معنويا لبعض أبعاد الثقافة التنظيمية في قدرة العاملين على الابتكار¹.

الدراسة الثانية : بعنوان تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية ورقلة، قامت بها الباحثة أمينة صديقي، سنة 2013، وتدور إشكالية الدراسة حول ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية السائدة على أداء الموارد البشري في عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية ورقلة حيث تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات الأولية، وطبقت على عينة عشوائية مكونة

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

من 100 عامل في 4 مؤسسات صغيرة ومتوسطة بولاية ورقلة كما تم استخدام برنامج **spss19** في معالجة وتحليل بيانات الدراسة.

وقد توصلت الدراسة أن هناك تأثير لثقافة التنظيمية السائدة على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية ورقلة بحيث تؤثر المشاركة في اتخاذ القرار وكذا الالتزام واحترام قيمة الوقت على أداء الموارد البشرية، كما أن للإبداع والابتكار في المؤسسة تأثير واضحاً على الأداء في حين جماعية العمل وروح الفريق لا تؤثر على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدروسة¹.

دراسة الثالثة : بعنوان أثر الثقافة التنظيمية على أداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "دراسة ميدانية بمؤسسة بوقديرة نور الدين للإنتاج الصناعي للمنتجات الخرسانية غير مجمعة"، قام بها الباحث عواطف مجّد صالح، سنة 2014، تدور إشكالية الدراسة حول ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الوظيفي في مؤسسة بوقديرة نور الدين.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الثقافة التنظيمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى أثرها على الأداء الوظيفي للعاملين فيها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لمناسبتها مع هذا النوع من الدراسات في وصف موضوع الدراسة وتكون مجتمع الدراسة من جميع عمال مؤسسة بوقديرة نور الدين "للإنتاج الصناعية للمنتجات الخرسانية غير مجمعة"، جيجل، والذي وصل عددهم 153 عامل.

وقد تم تصميم استبيان الدراسة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، ثم توزيعها على عينة الدراسة ثم التحليل باستخدام برنامج SPSS الإحصائي واستخدمت الاختبارات الإحصائية وغيرها بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم هدف الدراسة المتمثل في احتمالية وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي².

الدراسة الرابعة : ملتقى الدولي الثالث : منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية الذي تنظمه جامعة بشار الجزائر في 14

و 15 فيفري 2012 ، قامت به مسعودة شريفي، كريمة حاجي، وتدور إشكالية حول ما المقصود بالمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال وهو سر نجاح منظمات في تبنيتها وفشل منظمات الأعمال .

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال وثقافة منظمات الأعمال و السلوك الأخلاقي لممارستها، تغير ثقافة المنظمة من أجل تبني المسؤولية الاجتماعية .

وتوصلت إلى نجاح المنظمة في إرساء الثقافة التنظيمية قوية تؤمن بالمسؤولية الاجتماعية تكون قد قطعت شوطاً كبيراً في رحلتها نحو خدمة المجتمع و النجاح في تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية³ .

¹ أمينة صديقي، تأثير ثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولاية ورقلة، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة 2013.

² بن عواطف مجّد صالح، مرجع سابق ذكره.

³ مسعودة شريف، كريمة حاجي، المسؤولية الاجتماعية والثقافة التنظيمية في منظمات الأعمال المعاصرة، الملتقى الدولي الثالث : منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار بالجزائر من 14 إلى 15 فيفري 2012.

الدراسة الخامسة : بعنوان أخلاقيات الأعمال وأهميتها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورقلة، قامت بها الباحثة أسماء لعمودي، سنة 2015، وتدور إشكالية الدراسة إلى أي مدى يمكن أن تساهم أخلاقيات الأعمال في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم أهم المفاهيم حول أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، ودراسة العلاقة بينهما من خلال دراسة حالة لعينة من المدراء بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق الاستبيان كأداة لجمع المعلومات في الدراسة الميدانية واستخدام برنامج SPSS لمعالجة المعطيات المجمعة من عينة الدراسة المتمثلة في مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتوصلت الدراسة أن أخلاقيات الأعمال تساهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال تبني هذا النوع من المؤسسات لأبعاد الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والبعد الخير ووجود علاقة بين متغيرات الدراسة¹.

الدراسة السادسة : بعنوان أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة إيلاف ترين، الضياء، ليند غاز، وهي دراسة قامت بها الباحثة سنقره رفيقة، سنة 2013، وتدور إشكالية الدراسة حول كيف تؤثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية في تحسن أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح أثر المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث تمت معالجة موضوع بحثنا عن طريق الاستبيان كأداة لجمع البيانات في الدراسة الميدانية، ولذلك تم استخدام برنامج الـ spss لمعالجة المعطيات المجمعة من عينة الدراسة المتمثلة في 3 مؤسسات صغيرة ومتوسطة بولاية ورقلة وأهم ما توصل إليه هو أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية على مستوى وظيفة الموارد البشرية تؤثر على أداء الموارد البشرية بالإيجاب أو السلب كنتيجة عامة بالإضافة إلى بعض النتائج الجزئية مثل أثر اختلاف كل من الجنس وقطاع النشاط في تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة².

الفرع الثاني : الدراسات السابقة بالأجنبية .

دراسة الأولى : بعنوان

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

قام بها الباحثون Katrin Tamm وMajaa Vadi وKrista Jaakson في إطار علمي منشور بمجلة في المجال الاجتماعي، سنة 2009، هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر الثقافة التنظيمية على مسؤولية اجتماعية في شركات الخدمة في إستونيا تم إجراء دراسة تجريبية في (17) المنظمات العاملة في الخدمة إستونيا.

¹ أسماء لعمودي، مرجع سبق ذكره .

² سنقره رفيقة، أثر المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات صغيرة ومتوسطة دراسة مقارنة بين مؤسسة إيلاف ترين وضياء وليند غاز بولاية ورقلة، مذكرة² ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013.

توصل من خلال الدراسة أنه لم تستطع المؤسسة تحقيق ثقافة تنظيمية قوية في الشركات ولكن وجدت علاقة قوية بين معظم عناصر المسؤولية الاجتماعية في الشركات الخدمة في إستونيا¹.

الدراسة الثانية : 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

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 اجتماعية 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 التنظيمية².

المطلب الثاني : أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية

سنوضح في هذا المطلب أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

الفرع الأول : أوجه التشابه

- ✓ تتماثل هذه الدراسة مع الدراسات السابقة كونها استخدمت نفس الأداة في جمع البيانات ألا وهو الاستبيان؛
- ✓ بالنسبة للمنهج المتبع كان المنهج الوصفي.

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.

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

الفرع الثاني : أوجه الاختلاف

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

الجدول رقم (1-2) : جدول يوضح المقارنة بين دراسة السابقة والدراسة الحالية

المجال	الدراسة السابقة	الدراسة الحالية
البيئة	أجريت الدراسات السابقة في بيئات مختلفة عربية وأجنبية وجزائرية بشكل عام، لكن يوجد دراسات تناولت عينة لكن مختلفة المؤسسات	تطبق هذه الدراسة في ولاية ورقلة وبشكل خاص في عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
الوحدة المبحوثة	تناولت الوحدة المبحوثة في الدراسات السابقة بين موظفين وإداريين ومديرين	بينما اقتصرنا الوحدة المبحوثة على إدارة العليا رؤساء الأقسام في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
الهدف	تناولت الدراسات السابقة المتغيرين من وجهات نظر مختلفة	تهدف هذه الدراسة إلى إظهار العلاقة والربط بين المسؤولية الاجتماعية والثقافة التنظيمية في عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على الدراسات السابقة.

خلاصة

حاولنا في هذا الفصل الإلمام بالجانب النظري لدراسة حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى المفاهيم المتعلقة بالثقافة التنظيمية بالإضافة إلى ما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية ثم التعرف على أبعاد الثقافة التنظيمية وهذا ما أتاح لنا لضبط متغيرات دراستنا وحصرتها.

أما المبحث الثاني ثم التطرق فيه إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بحثنا سواء الدراسات العربية أو الأجنبية ثم محاولة تقييمها وإبراز أوجه التشابه والاختلاف مع دراستنا الحالية وإظهار موقع دراستنا الحالية من هذه الدراسة إضافة إلى التعرف على كيفية معالجتهم للفرضيات من أجل تسهيل معالجة إشكالية دراستنا والتي سنتطرق إليها من خلال الفصل الثاني.

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

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

تمهيد

بعدها تطرقنا في الفصل الأول إلى المفاهيم المتعلقة بالثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية، لكونها من بين الآليات التي تساعد على التحكيم الجيد في أداء المؤسسة، سنحاول في هذا الفصل اختبار مدى تطابق الجانب النظري مع الواقع العملي من خلال إسقاط ذلك على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة لتكون محلا للدراسة الميدانية من خلال دراسة مدى مساهمة الثقافة التنظيمية على تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة.

ومن أجل التفصيل أكثر في هذا الفصل تم تقسيمه إلى مبحثين هما :

المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية؛

المبحث الثاني : تحليل النتائج ومناقشتها في الدراسة الميدانية.

المبحث الأول : طريقة وأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

سنقوم في هذا المبحث بعرض كيفية إنجاز الدراسة الميدانية أي توضيح طريقة اختيار مجتمع الدراسة والعينة, تحديد المتغيرات وكيفية قياسها، طريقة جمع المعطيات والأدوات المستخدمة في الجمع والأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات واختبار الفرضيات.

المطلب الأول : طريقة المستخدمة

للإجابة على الإشكالية المطروحة واستخلاص النتائج قمنا بالدراسة الميدانية، وذلك من خلال إسقاط الجانب النظري على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة.

الفرع الأول : منهج الدراسة

نظرا لطبيعة الدراسة وقصد الوصول إلى معرفة دقيقة لعناصر إشكالتنا وبغية الإلمام والإحاطة بمختلف جوانب الموضوع وتحليل أبعاده والإجابة على الإشكالية المطروحة، قمنا باستخدام المنهج الوصفي كما تم استخدام دراسة الحالة لجمع المعلومات وتحديد النتائج المتوصل إليها وهذا لتشخيص واقع الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة.

الفرع الثاني : مجتمع وعينة الدراسة

أولا : مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة على مستوى ولاية ورقلة وهي :

جدول رقم (1-2) : يوضح مجتمع الدراسة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

الرقم	المؤسسة	الرقم	المؤسسة
1	مؤسسة رمال بلاستيك	5	مؤسسة ملبنة العائلة
2	مؤسسة رغوة الجنوب	6	مؤسسة مغرب سيراميك
3	مؤسسة سيفانكو	7	مؤسسة المرجان الجديدة
4	مؤسسة مطاحن جديع	8	مؤسسة ينابيع النور

المصدر : من إعداد الطالب

ثانيا : عينة الدراسة

تشكلت العينة من رؤساء الأقسام عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة وقد تم توزيع (62) استمارة اعتمدنا طريقة التسليم المباشر، وأحيانا عن طريق زملاء، وقد تم استرجاع (54) استمارة منها، أي ما نسبته من (87%) من

إجمالي مجتمع الدراسة، حيث تم إلغاء 4 استثمارات لعدم إجابتهن على كافة الأسئلة، وبذلك كان عدد الاستثمارات الصالحة أو عينة الدراسة (50) استثماراً.

الجدول رقم (2-2) : الإحصائيات الخاصة باستمارة الاستبيان

البيان		الاستبيان
العدد	النسبة	
62	100	عدد الاستثمارات الموزعة
8	12.9%	عدد الاستثمارات المهملة
4	6.45%	عدد الاستثمارات الملغاة
50	80.65%	عدد الاستثمارات الصالحة

المصدر : من إعداد الطالبة

المطلب الثاني : بيانات الدراسة وأدوات جمع البيانات

الفرع الأول : بيانات الدراسة

اعتمدت دراستنا الميدانية على مصدرين أساسيين للبيانات حيث قمنا بجمعها من خلال المصادر الأولية والمصادر الثانوية التي لها علاقة بموضوع الدراسة وتمثلت في ما يلي :

1- بيانات الأولية : وتتمثل في البيانات التي سيتم الحصول عليها من خلال الدراسة الميدانية، حيث اعتمدنا في جمعها على الاستبيان الذي يتضمن مجموعة من الأسئلة، ومن ثم قمنا بطرح الاستبيان على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية ورقلة، إضافة إلى المقابلة والملاحظة، حيث كانت المقابلة مع مدير المؤسسة وبعض رؤساء الأقسام بقصد توضيح بعض الأسئلة.

2- بيانات ثانوية : وهي تمثل بيانات الجانب النظري من الدراسة حيث حاولنا حسب استطاعتنا وما توفر لدينا من وسائل وأدوات للقيام بعملية مسح لدراسات السابقة ومراجعة الأدبيات المنشورة حول الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية باستخدام كتب، مجالات، مقالات، انترنت، رسائل الجامعية.

الفرع الثاني : أدوات جمع البيانات

أولاً : الاستبيان

اعتماداً في جمع البيانات على الاستبيان، وقد اعتمدت الطالبة على الجانب النظري في بناء أسئلة الاستبيان وقد صمم وفقاً لذلك بطريقة مبسطة وأحتوى على أسئلة واضحة وسهلة بما يتناسب مع طبيعة هذه الدراسة كما أن الإجابة على الأسئلة كانت وفق منهج الإجابات المغلقة وهذا من أجل تسهيل عملية تحليل النتائج والأسئلة المفتوحة من أجل تسهيل عملية التفسير والملحق رقم (1) يوضح نموذج الاستبيان.

وقد تم إعداد الاستبيان على النحو التالي :

- 1 - إعداد استبيان أولي من أجل تجميع المعلومات؛
 - 2- عرض الاستبيان على المشرف من أجل اختبار مدى ملائمة جميع البيانات؛
 - 3- تعديل الاستبيان بشكل أولي حسب ما أقرحه المشرف؛
 - 4- ثم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين الآتية أسمائهم في الملحق رقم (2) والذين قاموا بدورهم بتقديم التوجيه والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم من العبارات؛
 - 5- الوصول إلى الطبعة النهائية بعد تعديلات والتصحيحات كما هو موضح في الملحق رقم (1)؛
 - 6- توزيع الاستبيان على جميع أفراد العينة لتجميع البيانات اللازمة للدراسة؛
- وعلى العموم تم توزيع الاستبيان على عدة طرق أغلبها كانت بالاتصال المباشر بأفراد عينة الدراسة عن طريق إجراء مقابلات.

ثانيا : **محتوى الاستبيان** : احتوى الاستبيان على مقدمة لأجل تقديم موضوع الدراسة للمستقصى منه، وتعريفهم بهدفها الأكاديمي وتشجيعهم على المشاركة في الموضوع، لذا قمنا بتقديم الدراسة في إطار أكاديمي، وأن موضوعنا يتعلق بالثقافة التنظيمية ومسؤولية الاجتماعية، كما بينا أن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، وقد تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة أجزاء:

- جزء الأول** : يحتوي على معلومات عامة متعلقة بالمستقصى متمثلة في : الجنس، السن، المستوى التعليمي... إلخ؛
- جزء الثاني** : ويشمل محاور أبعاد الثقافة التنظيمية؛
- جزء الثالث** : ويشمل محاور أبعاد المسؤولية الاجتماعية.

وقد استخدم ليكارت الثلاثي لقياس اتجاهات أفراد عينة الدراسة من المدراء ورؤساء الأقسام فيما يخص المحاور الخاصة بالاستبيان المطبقة في المؤسسة حيث تم وضع أمام كل فقرة لاختبارات الموضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (2-3) : يوضح مقياس ليكارت الثلاثي

المقياس	غير موافق	محايد	موافق
الوزن	1	2	3

المصدر : من إعداد الطالبة

بالنسبة لمقياس ليكارت الثلاثي يكون مجال المتوسط الحسابي المرجح كما يلي :

الجدول رقم (2-4) : يوضح قيم المتوسط المرجح والاتجاه المرفق له

الاتجاه المرفق	قيم المتوسط الحسابي المرجح
قليل	(1.66-1)
متوسط	(2.34-1.67)
مرتفع	(3-2.35)

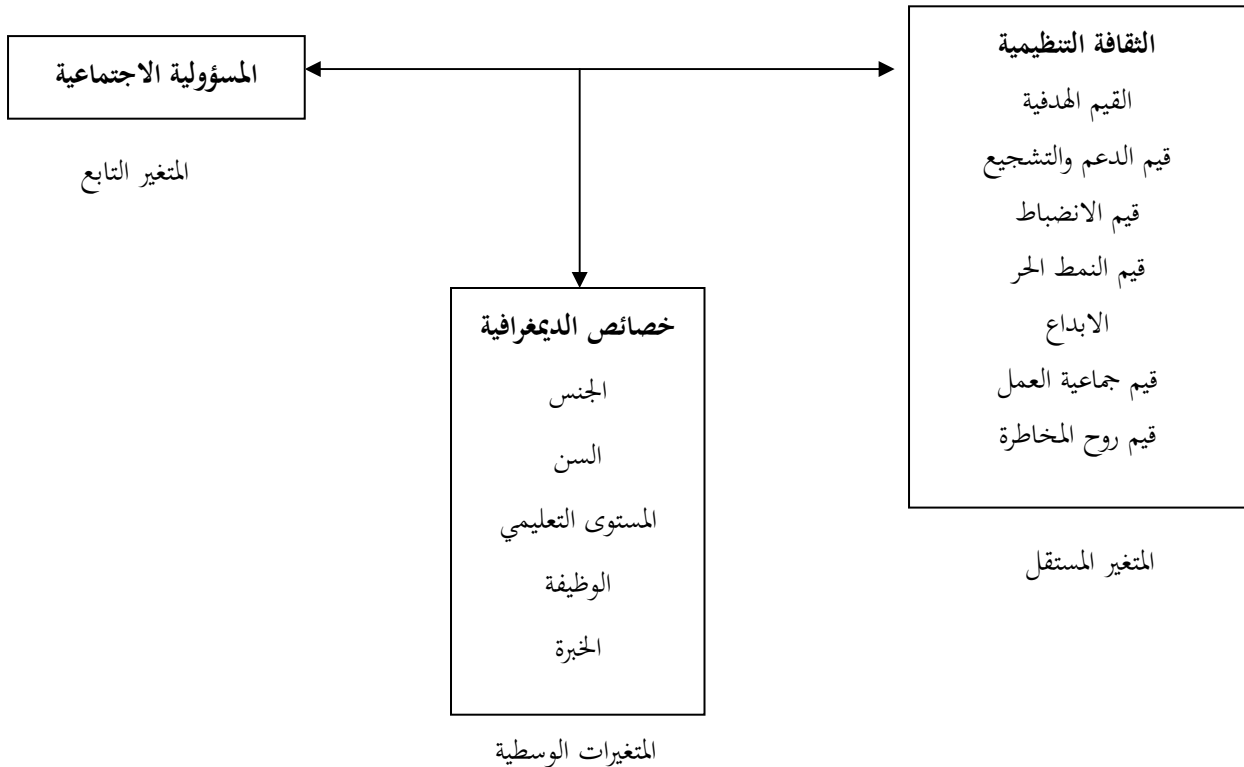
المصدر : عز عبد الفتاح، مقدمة في إحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، (الجزء الثالث موضوعات مختارة)، ص538، المتاح على الموقع :

www.iugaza.edu.ps cite visite le 27/04/2016 a 16:18

ثالثا : متغيرات الدراسة

قصد الإجابة على الإشكالية المطروحة واستخلاص النتائج تم اعتماد نموذج افتراضي الشكل رقم (2-1) يتضمن ثلاث متغيرات رئيسية تمثل في الثقافة التنظيمية التي تمثل متغير مستقل بما تتضمنه من أبعاد ومتغيرات وخصائص ديمغرافية والمسؤولية الاجتماعية كمتغير تابع .

الشكل رقم (2-1) : نموذج الدراسة بين المتغيرات المستقلة والمعدلة وسطية التي تؤثر في المتغير التابع



المصدر : من إعداد الطالبة بناء على متغيرات الدراسة.

الفرع الثالث : الأدوات الإحصائية والقياسية المستخدمة

لتأكد من صدق وثبات الاستبيان قمنا بحساب معامل ألفا كرومباخ الذي يدل على الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان، ويعد معامل ألفا كرومباخ قوي إذا تجاوزت نسبته 0.62.

1- صدق الاستبيان : قام الباحث بتوزيع نسخ الاستبيان على عدد من الأساتذة قسم علوم الاقتصاد والتجارية وعلوم التسيير، من أجل مراجعتها وإبداء ملاحظاتهم على بنوده، وصياغتها ووضوحها للحكم على مدى صلاحية كل بند ومدى وضوح فقرات الاستبيان والقيام بالتعديل المناسب الذي يراه المحكم ضروري، وقد تمت مراجعة تلك الملاحظات والأخذ بها، وبذلك تكون أداة الدراسة صادقة ظهريا.

2- ثبات الاستبيان : قامت الباحثة بالتحقق من ثبات الاستبيان من خلال حساب معامل ألفا كرومباخ معامل الثبات، بحيث أن هذا المعامل يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح.

فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام تكون قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح وكل ما اقتربت قيمة معامل الثبات من الواحد كان الثبات منخفضا ومن المعروف أن هذا المعامل يقيس الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبيان على الثبات الكلي لمجموع الفقرات في الاستبيان، وقد بلغ معامل ألفا كرومباخ بعد إجراء الاختبارات 0.922 أي (92%).

جدول رقم (2-5) : يبين حساب معامل ألفا كرومباخ

البيان	عدد الفقرات	معامل ألفا كرومباخ
نتائج ثبات الكلي	52	0.922

المصدر : من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS.

بما أن قيمة معامل الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان ألفا كرومباخ تساوي 92.2% وهي قيمة جيدة لأنها تفوق الحد الأدنى الذي يساوي 62% والذي يدل على الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان.

الفرع الرابع : برامج وأدوات إحصائية لقياس المتغيرات

أولا : البرامج المستعملة

بعد الحصول على الاستبيانات من العينة المستجوبة قمنا بتمييزها ثم تفرغها في برنامج SPSS بغرض المعالجة الإحصائية إضافة إلى برنامج EXCEL للمساعدة في التمثيل البياني للمتغيرات تطبيقات الإحصاء الوصفي.

ثانيا : أدوات إحصائية المستخدمة

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) نسخة 19 للتوصل إلى ما يلي :

- 1- مقياس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً؛
- 2- مصفوفة الارتباطات سيبرمان لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛
- 3- حساب معامل ألفا كرونباخ لتحديد اتساق الداخلي بين فقرات الاستبيان؛
- 4- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

المبحث الثاني : عرض نتائج الدراسة الميدانية، تحليل ومناقشة الاستبيان

يشمل هذا المبحث على مطلبين الأول يتعلق بعرض نتائج الدراسة الميدانية والمطلب الثاني سنحاول في هذا المطلب القيام بتحليل وباختبار الفرضيات ومناقشتها.

المطلب الأول : عرض لنتائج الدراسة الميدانية

سنحاول في هذا المطلب عرض لأهم النتائج المتوصل إليها :

الفرع أولاً : الإحصاءات الوصفية

أولاً : خصائص عينة الدراسة : يعتبر المدخل المناسب لمعرفة خصائص المجتمع المدروس ومدى تجانسه أو تباينه فضلاً على أنها تمكننا من فهم وتحليل البيانات والمعلومات الكمية الأخرى.

جدول رقم (2-6) : يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

سنعرض خصائص العينة المستجوبة وذلك من خلال متغيرات : الجنس، السن، المستوى، الوظيفة، الخبرة.

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
1	الجنس	ذكور	40	80%
		إناث	10	20%
2	السن	أقل من 30 سنة	9	18%
		من 31 إلى 40 سنة	22	44%
		من 41 إلى 50 سنة	9	18%
		أكثر من 50 سنة	10	20%
3	المستوى	أقل من ثانوي	8	16%
		ثانوي	13	26%
		جامعي	24	48%
		معهد متخصص	5	10%
4	الوظيفة	مسير	8	16%

32%	16	رئيس مصلحة		
38%	19	عامل إداري		
14%	7	عامل تقني		
44%	22	أقل من 5 سنوات	الخبرة	5
30%	15	من 5 إلى 10 سنوات		
26%	13	أكثر من 10 سنوات		

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS.

يظهر من الجدول رقم (2-6) كانت غالبية أفراد العينة كانوا من الذكور (80%) في حين جاءت نسبة الإناث فهي منخفضة جدا مقارنة مع نسبة الذكور وتقدر نسبتهم (20%) من مجموع أفراد العينة، ويعود بذلك بدرجة كبيرة إلى ثقافة مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة في عدم جدارة المرأة في تحمل مسؤولية العمل حسب قطاع النشاط وطبيعة نظام العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وفيما يتعلق بمتغير العمر فقد تحصلت الفئة العمرية (من 31 إلى 40 سنة) أعلى نسبة ب (44%) يلي ذلك الفئة العمرية (أكثر من 50 سنة) نسبة (20%) من أفراد عينة الدراسة، وهي نتجة منطقية ومرتقبة وهذا نظر لطبيعة توظيف من طرف مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأن هاته الفئة العمرية تسعى أكثر من غيرها للبحث عن الخبرة وإثبات الكفاءات من خلال التجارب الكبيرة في الإجابة على عبارات الاستبيان وفي الأخير الفئة العمرية (أقل من 30) و(من 41 إلى 50) متساوية.

وبالنسبة لمتغير المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة فقد وجدت أن (48%) من الحاصلين على مستوى جامعي وهذا دال على توجه خرجي الجامعات إلى العمل في المؤسسات العائلية وهذا دال أيضا على أن المؤسسات تستقطب يد عاملة ذات شهادات عليا من أجل تطوير وتحسين أدائها، ونسبة (26%) من الحاصلين على مستوى ثانوي، ونسبة (16%) من الحاصلين على مستوى أقل من ثانوي، وأخر نسبة (10%) من مستوى معهد متخصص أي أن المؤسسات تستقطب يد عاملة مؤهلة.

فيما يتعلق بمتغير الوظيفة فقد تحصلت فئة عامل إداري على نسبة (38%) تليها فئة رئيس مصلحة بنسبة (32%) ونسبة مسير على (16%) لأن أغلب مسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هم ملاك وهو الأمر الذي تشتهر به المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعامل تقني (14%) وهذا دال على أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تلجأ إلى تطوير أداء مؤسساتهم وتنميتها وإدارتها بشكل أفضل بحكم تخصصهم.

وفيما يتعلق بمتغير الخبرة تحصلت فئة (أقل من 5 سنوات) على نسبة (44%) وهي أعلى نسبة يلي ذلك الفئة من (من 5 إلى 10 سنوات) على نسبة (30%) وأقل نسبة كانت الفئة (أكثر من 10) على نسبة (26%) من أفراد عينة الدراسة، وهي نتجة منطقية لنمو المؤسسة المتزايد وتوظيفها للكفاءات الشابة والاستثمار فيها فمن خلال جهودها وطاقاتها تحقق المؤسسة المزيد من التقدم والازدهار.

ثانيا : عرض النتائج المتعلقة بمحاور الاستبيان

1-النتائج المتعلقة بتوافر قيم الهدفية

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول البعد الأول من أبعاد الثقافة التنظيمية

جدول رقم (2-7) : يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بقيم الهدفية

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
وضوح أهداف المؤسسة لجميع العاملين	2.40	0.728	5	مرتفع
تهتم المؤسسة بالزبائن	2.88	0.435	1	مرتفع
تركز المؤسسة على تقديم سلع أو خدمات بأسعار أقل من أسعار السوق	2.58	0.609	3	مرتفع
توجد تعليمات واضحة حول أسلوب أداء العمل	2.66	0.519	2	مرتفع
تستخدم الأهداف كمعيار لقياس فاعلية الأداء	2.46	0.645	4	مرتفع
المتوسط العام	2.596	0.384	-	مرتفع

المصدر : من إعداد الباحثة اعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

بلغ المتوسط العام للقيم الهدفية كمتغير مستقل (2.596) كمتوسط حسابي و(0.384) كانحراف معياري وقد احتلت الصدارة (Q2) أما المرتبة الأخيرة (Q1).

2- النتائج المتعلقة بتوافر قيم الدعم والتشجيع

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول بعد الثاني من أبعاد الثقافة التنظيمية

جدول رقم (2-8) : يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بقيم الدعم

والتشجيع

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
تهتم المؤسسة بتوفير بيئة عمل مناسبة	2.60	0.638	1	مرتفع
تحرص المؤسسة بإدخال تغييرات في العمل بشكل دائم	2.28	0.671	3	متوسط
تتبنى المؤسسة الأفكار الإبداعية بالتعاون مع مؤسسات البحث العلمي والجامعات	2.10	0.735	4	متوسط
تهتم المؤسسة بتنمية العلاقات بين العاملين داخل نطاق العمل	2.54	0.676	2	مرتفع
تقوم المؤسسة بدورات تكوينية وتدريبية	2.00	0.755	5	متوسط
ترتبط أجور العمال بمستوى الأفكار الابتكارية المقدمة لتجديد سلعة	1.94	0.766	6	متوسط

أو خدمة				
المتوسط العام	متوسط	-	0.464	2.243

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

بلغ المتوسط العام لقيم الدعم والتشجيع كمتغير مستقل (2.243) كمتوسط حسابي و(0.464) كإلتواء معياري وقد احتلت الصدارة (Q6) أما المرتبة الأخيرة (Q11).

3- النتائج المتعلقة بتوافر قيم الانضباط

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول البعد الثالث من أبعاد الثقافة التنظيمية

جدول رقم (2-9) : يوضح الوسط الحسابي والالتواء المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بقيم

الانضباط

العبارة	المتوسط الحسابي	الالتواء المعياري	الترتيب	الاتجاه
ألتزم بمواعيد الدخول والخروج في الوقت المطلوب	2.80	0.404	1	مرتفع
أتمتع بالوقت الكافي للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقي	2.72	0.607	4	مرتفع
أقوم بتنظيم وإدارة وأقتي بشكل جيد في المؤسسة	2.72	0.607	5	مرتفع
أستطيع التكيف مع الحالات الطارئة وذلك بتقليص أو تمديد وقت العمل	2.74	0.564	2	مرتفع
أعتمد على نفسي في تنفيذ المهام الموكلة لإنجازه في الوقت	2.74	0.564	3	مرتفع
المتوسط العام	2.744	0.395	-	مرتفع

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

بلغ المتوسط العام لقيم الدعم والتشجيع كمتغير مستقل (2.744) كمتوسط حسابي و(0.395) كإلتواء معياري وقد احتلت الصدارة (Q12) أما المرتبة الأخيرة (Q14).

4- النتائج المتعلقة بتوافر قيم النمط الحر

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول البعد الرابع من أبعاد الثقافة التنظيمية

جدول رقم (2-10) : يوضح الوسط الحسابي والالتواء المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بقيم النمط

الحر

العبارة	المتوسط الحسابي	الالتواء المعياري	الترتيب	الاتجاه
أشارك في اتخاذ القرار المتعلقة بالمؤسسة	2.06	0.766	5	متوسط
تحرص المؤسسة على اشتراك العاملين في صناعة القرار بدلا من فردية	2.10	0.735	4	متوسط

الإدارة في اتخاذها				
مرتفع	2	0.677	2.50	مشاركتي في اتخاذ القرار يعني أنني أتحمّل مسؤولية تنفيذه
مرتفع	1	0.645	2.54	أجأ إلى مساعدة أهل الخبرة والاختصاص في اتخاذ القرار
مرتفع	3	0.761	2.46	تختفي العديد من المشكلات عندما يمتلك كل فرد فرصة للمشاركة في اتخاذ القرار
مرتفع	-	0.473	2.33	المتوسط العام

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

بلغ المتوسط العام لقيم النمط الحر كمتغير مستقل (2.33) كمتوسط حسابي و(0.473) كانحراف معياري وقد احتلت الصدارة (Q20) أما المرتبة الأخيرة (Q17).

5- النتائج المتعلقة بتوفر الإبداع

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول البعد الخامس من أبعاد الثقافة التنظيمية

جدول رقم (2-11) : يوضح الوسط الحسابي و انحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالإبداع

العبارة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الترتيب	ا تجاه
أعمل في منظمة تتسم بالمرونة والتغير المستمرين	2.36	0.692	3	مرتفع
عملي مع الآخرين يشجعني على قبول مختلف الأفكار المتعلقة بالتحسين في السلعة الحالية أو الخدمة الحالية	2.54	0.761	2	مرتفع
عملي مع الآخرين يشجعني على قبول الأفكار المتعلقة بتجديد سلعة أو خدمة	2.58	0.702	1	مرتفع
أعاني من صعوبة توافق أفكار جديدة مع أفكار العاملين الآخرين	2.04	0.727	5	متوسط
أقترح أساليب جديدة لأداء العمل حتى وإن كانت هناك احتمال لعدم نجاحها	2.34	0.717	4	متوسط
المتوسط العام	2.372	0.433	-	مرتفع

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

بلغ المتوسط العام للإبداع كمتغير مستقل (2.372) كمتوسط حسابي و(0.433) كانحراف معياري وقد احتلت الصدارة (Q24) وفي المرتبة الأخيرة (Q25).

6- النتائج المتعلقة بتوفر قيم جماعية العمل

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول البعد السادس من أبعاد الثقافة التنظيمية

جدول رقم (2-12) : يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بقيم جماعية العمل

العبارة	المتوسط العام	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
أتلقي التقدير والاحترام من العاملين عندما أجيد العمل	2.60	0.699	1	مرتفع
يضع العاملون الأهداف بصورة جماعية ويعملون على تحقيقها	2.28	0.809	5	متوسط
تتم معالجة المشكلات ومواضيع العمل الهامة بأسلوب جماعي بدلا من فردي	2.34	0.823	4	متوسط
يوجد فهم متبادل بين العاملين في شؤون العمل	2.40	0.728	3	مرتفع
أخضع أهدافي ومصلحتي الخاصة لأهداف الجماعة ومصالحها	2.54	0.613	2	مرتفع
المتوسط العام	2.432	0.503	-	مرتفع

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

بلغ المتوسط العام لقيم جماعية العمل كمتغير مستقل (2.432) كمتوسط حسابي و(0.503) كانحراف معياري وقد احتلت الصدارة (Q27) أما الأخيرة (Q28).

7-النتائج المتعلقة بتوفر قيم روح المخاطرة

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول البعد السابع من أبعاد الثقافة التنظيمية

جدول رقم (2-13) : يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بقيم روح المخاطرة

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
أرغب في العمل ضمن فريق تسوده روح المخاطرة	2.22	0.736	2	متوسط
أمتلك الشجاعة للقيام بأعمال إبتكارية وتحمل نتائج ذلك	2.48	0.706	1	مرتفع
أميل إلى القيام بأعمال ذات مخاطرة عالية	2.04	0.727	3	متوسط
أخصص الأموال لتنفيذ ومتابعة أفكار تتسم بمخاطرة عالية	1.84	0.765	4	متوسط
المتوسط العام	2.145	0.571	-	متوسط

المصدر : من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

بلغ المتوسط العام لروح المخاطرة كمتغير مستقل (2.145) كمتوسط حسابي و(0.571) كانحراف معياري وقد احتلت الصدارة (Q33) أما المرتبة الأخيرة (Q35) .

8- النتائج المتعلقة بتوفر بعد المسؤولية الاجتماعية

يوضح الجدول التالي النتائج التي تم التوصل إليها حول توافر بعد المسؤولية الاجتماعية

جدول رقم (2-14) : يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية

العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
تحرص المؤسسة على تحقيق الربح	2.88	0.328	1	مرتفع
تهتم المؤسسة بتوفير برامج تكوينية لزيادة مهارة العاملين من أجل رفع قدرتهم الإنتاجية	2.30	0.677	15	متوسط
تلتزم المؤسسة بتوفير فرص عمل متكافئة لأفراد المجتمع إسهام منها في الحد من ظاهرة البطالة	2.52	0.579	13	مرتفع
تهدف المؤسسة للوصول إلى مستوى أعلى من الكفاءة في العمل	2.76	0.517	5	مرتفع
تساهم المؤسسة في دعم الاقتصاد المحلي والوطني	2.84	0.370	2	مرتفع
تهتم المؤسسة بتوطيد علاقتها مع المؤسسات المنافسة	2.62	0.635	10	مرتفع
تهتم إدارة المؤسسة بشكاوي الزبائن وتحرص على حلها بصورة عاجلة	2.64	0.562	8	مرتفع
تعتبر حماية البيئة من أهم مرتكزات ثقافة المؤسسة	2.54	0.613	12	مرتفع
تقوم المؤسسة بإجراء دورات تحسيسية لعمالها بأهمية الحفاظ على البيئة	2.22	0.678	16	متوسط
تتحمل المؤسسة الأضرار التي يتعرض لها العمال أثناء تواجدهم في المؤسسة	2.76	0.555	4	مرتفع
تنجز المؤسسة أعمالها بأسلوب يتوافق مع القيم الأخلاقية للمجتمع	2.78	0.464	3	مرتفع
تتحترم المؤسسة عادات وتقاليد وأخلاق المجتمع الذي تعمل فيه	2.76	0.555	7	مرتفع
تتحترم المؤسسة قوانين الخاصة بالحماية من الأخطار المهنية والأمراض الناتجة عن العمل	2.76	0.517	6	مرتفع
تتوافق أهداف المؤسسة مع القيم الأخلاقية للمجتمع ومراعاة حقوق الإنسان	2.62	0.567	9	مرتفع
تتمتع المؤسسة بالنزهة في استقطاب العاملين من المنافسين الآخرين	2.48	0.614	14	مرتفع
تساهم المؤسسة في توفير فرص عمل لذوي الاحتياجات خاصة	1.96	0.781	17	متوسط
تقدم المؤسسة التبرعات والهبات والمساعدات الاجتماعية والخيرية التي تخدم المجتمع	2.58	0.641	11	مرتفع
المتوسط العام	2.589	0.360		مرتفع

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

بلغ المتوسط العام للمسؤولية الاجتماعية كمتغير تابع (2.589) كمتوسط حسابي و(3.360) كإخلاف معياري وقد احتلت الصدارة (C1) أما في المرتبة الأخيرة (C7).

الفرع الثاني : تحليل نتائج محاور الاستبيان

الجدول رقم (2-15) : يوضح العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة

		Corrélations							
		القيم الهدفية	قيم الدعم و التشجيع	قيم الإنضباط	قيم النمط الحر	الإبداع	قيم جماعية العمل	قيم روح المخاطرة	المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية
Rho de Spearm an	القيم الهدفية	1.000	.583**	.209	.164	.411**	.451**	.138	.380**
			.000	.145	.254	.003	.001	.340	.006
		50	50	50	50	50	50	50	50
	قيم الدعم و التشجيع	.583**	1.000	.229	.319*	.304*	.570**	.202	.376**
		.000	.	.110	.024	.032	.000	.160	.007
		50	50	50	50	50	50	50	50
	قيم الإنضباط	.209	.229	1.000	.347*	.242	.328*	.160	.460**
		.145	.110	.	.013	.090	.020	.267	.001
		50	50	50	50	50	50	50	50
	قيم النمط الحر	.164	.319*	.347*	1.000	.388**	.431**	.405**	.242
	.254	.024	.013	.	.005	.002	.004	.090	
	50	50	50	50	50	50	50	50	
الإبداع	.411**	.304*	.242	.388**	1.000	.365**	.209	.178	
	.003	.032	.090	.005	.	.009	.145	.216	
	50	50	50	50	50	50	50	50	
قيم جماعية العمل	.451**	.570**	.328*	.431**	.365**	1.000	.370**	.555**	
	.001	.000	.020	.002	.009	.	.008	.000	
	50	50	50	50	50	50	50	50	
قيم روح المخاطرة	.138	.202	.160	.405**	.209	.370**	1.000	.350*	
	.340	.160	.267	.004	.145	.008	.	.013	
	50	50	50	50	50	50	50	50	
المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية	.380**	.376**	.460**	.242	.178	.555**	.350*	1.000	
	.006	.007	.001	.090	.216	.000	.013	.	
	50	50	50	50	50	50	50	50	
المتغير المستقل الثقافة التنظيمية	.596**	.680**	.415**	.666**	.617**	.775**	.577**	.468**	
	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.001	
	50	50	50	50	50	50	50	50	

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

المصدر : بناء على مخرجات SPSS.

من خلال جدول السابق يوضح العلاقة الارتباطية بين المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية وأبعاد الثقافة التنظيمية في عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

جدول رقم (2-16) : يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.590 ^a	.349	.335	.29434

a. Valeurs prédites : (constantes),
b. Variable dépendante :
المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

المصدر : بناء على مخرجات spss.

من خلال الجدول السابق معامل الارتباط الخطي بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية هو (59%) أي هناك ارتباط متوسط بينهما.

جدول رقم (2-17) : يوضح تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA ^b					
Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	2.226	1	2.226	25.690	.000 ^a
Résidu	4.158	48	.087		
Total	6.384	49			

a. Valeurs prédites : (constantes),
b. Variable dépendante :
المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

المصدر : بناء على مخرجات spss.

من خلال جدول السابق نلاحظ أن مجموع مربعات خط الانحدار يساوي (2.229) ومجموع مربعات البواقي (4.158) ومجموع مربعات الكلي يساوي (6.348) ومستوى دلالة الاختبار 0.00 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات.

جدول رقم (2-18) : يوضح قيمة معامل وقيمة التباين المسموح به لمتغير تابع

Coefficients ^a					
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardizes	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	.910	.334		2.723	.009
المتغير المستقل الثقافة التنظيمية	.697	.138	.590	5.069	.000

a. Variable dépendante :
المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

المصدر : بناء على مخرجات spss.

من الجدول السابق مقطع خط الانحدار يساوي 6.97 ميل خط الانحدار للمتغير المستقل قيمته 0.00، ميل خط الانحدار للمتغير التابع 0.09 ونستنتج أن المسؤولية الاجتماعية تأثر على الثقافة التنظيمية.

الجدول رقم (2-19) : يوضح تحليل التباين بين متوسطات أبعاد المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس

ANOVA
المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.225	1	.225	1.752	.192
Intra-groupes	6.159	48	.128		
Total	6.384	49			

المصدر : بناء على مخرجات spss.

من خلال الجدول السابق نتيجة لتحليل تباين بناء على قيمة sig بالنسبة للمتغير تابع هو 0.192 ومنه نلاحظ أنه لا توجد فروقات بين إجابات عمال تبعاً للجنس.

الجدول رقم (2-20) : يوضح تحليل التباين بين متوسطات أبعاد المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير السن

ANOVA

المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.595	3	.198	1.576	.208
Intra-groupes	5.789	46	.126		
Total	6.384	49			

المصدر : بناء على مخرجات spss.

من خلال السابق نتجه لتحليل تباين بناء على قيمة sig بالنسبة للمتغير تابع هو 0.208 ومنه نلاحظ أنه لا توجد فروقات بين إجابات العمال تبعاً لسن.

الجدول رقم (2-21) : يوضح تحليل التباين بين متوسطات أبعاد المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

ANOVA

المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

	Somme des Carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.293	3	.098	.737	.535
Intra-groupes	6.091	46	.132		
Total	6.384	49			

المصدر : بناء على مخرجات spss.

من خلال الجدول السابق نتجه لتحليل تباين بناء على قيمة sig بالنسبة للمتغير تابع هو 0.535 ومنه نلاحظ أنه لا توجد فروقات بين إجابات العمال تبعاً للمستوى التعليمي.

الجدول رقم (2-22) : يوضح تحليل التباين بين متوسطات أبعاد المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الوظيفة

ANOVA

المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.169	3	.056	.416	.742
Intra-groupes	6.215	46	.135		

الم		49	6.384	Total
-----	--	----	-------	-------

صدر : بناء على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول السابق نتجه لتحليل تباين بناء على قيمة sig بالنسبة للمتغير تابع هو 0.742 ومنه نلاحظ أنه لا توجد فروقات بين إجابات العمال تبعاً للوظيفة.

الجدول رقم (2-23) : يوضح تحليل التباين بين متوسطات أبعاد المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الخبرة

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Significati on
Inter-groupes	.342	2	.171	1.331	.274
Intra-groupes	6.042	47	.129		
Total	6.384	49			

المصدر : بناء على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول السابق نتجه لتحليل تباين بناء على قيمة sig بالنسبة للمتغير تابع هو 0.274 ومنه نلاحظ أنه لا توجد فروقات بين إجابات العمال تبعاً للخبرة.

المطلب الثاني : التحليل والمناقشة

تهدف من خلال هذا المطلب إلى تناول مختلف النتائج التي تحصلنا عليها من خلال نتائج الاستبيان بالتحليل والتفسير

الفرع الأول : مناقشة نتائج الإحصاء الوصفي

يتضمن هذا الفرع مناقشة نتائج الإحصاء الوصفي وهي كالآتي :

أولاً : تحليل محاور الاستبيان

1- مناقشة نتائج بعد القيم الهدفية

يظهر من الجدول رقم (2-7) أن المتوسط العام لفقرات هذا البعد المتعلق بالقيم الهدفية بلغ (2.596) وانحراف معياري (0.384) وقد احتلت الفقرة رقم 2 (تتمت المؤسسة بالزبائن) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.88) وانحراف معياري (0.435) وهذا دال على أن العاملين يهتمون بالزبائن في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في حين جاءت الفقرة رقم 1 (وضوح أهداف المؤسسة لجميع العاملين) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (2.40) وانحراف معياري بلغ (0.728) ومن هنا يجب على المؤسسة أن توضح أهدافها لجميع العاملين، كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا المتغير جاءت بدرجة مرتفعة مما يشير إلى التركيز على أهداف المؤسسة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2- مناقشة نتائج بعد قيم الدعم والتشجيع

يظهر من الجدول رقم (2-8) أن المتوسط العام لفقرات هذا المتغير قيم الدعم والتشجيع بلغ (2.243) وانحراف معياري (0.454) وقد احتلت الفقرة رقم 6 (تتم المؤسسة بتوفير بيئة عمل مناسبة) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2,60) وانحراف معياري (0.638) وهذا دال على أن أفراد العينة تهم بتوفير بيئة عمل مناسبة من أجل تحقيق أداء جيد في حين جاءت الفقرة رقم 11 (ترتبط أجور العمال بمستوى الأفكار الابتكارية المقدمة لتجديد سلعة أو خدمة) المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (1.94) وانحراف معياري (0.766) وهذا يعني أن أجور العمال لا ترتبط بمستوى الأفكار الإبداعية لتجديد سلعة أو خدمة، كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي لأغلب فقرات هذا المتغير جاءت بدرجة متوسطة مما يدل على عدم الاهتمام بكفاءاتهم ومواهب العمال في المؤسسات .

3- مناقشة نتائج بعد قيم الانضباط

يظهر من الجدول رقم (2-9) أن المتوسط العام لفقرات هذا المتغير المتعلق بقيم الانضباط بلغ (2.744) وانحراف معياري (0.359) وقد احتلت الفقرة رقم 12 (ألتزم بمواعيد الدخول والخروج في الوقت المطلوب) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.80) وانحراف معياري (0.404) وهذا دال على أن أفراد العينة تلتزم بمواعيد الدخول والخروج في حين جاءت الفقرة رقم 14 (أقوم بتنظيم وإدارة وأقتي بشكل جيد في المؤسسة) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (2.72) وانحراف معياري (0.607) وهذا دال على أن أفراد العينة تلتزم بمواعيد الدخول والخروج لكن لا تقوم بإدارة الوقت بشكل جيد في المؤسسة، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب الفقرات هذا المتغير جاء بدرجة مرتفعة مما يشير إلى التركيز على سلوك الانضباط في العمل والوجود في المكان والزمان المناسبين والالتزام بقواعد السلوك المهني في المؤسسات.

4- مناقشة نتائج بعد قيم النمط الحر

يظهر من الجدول رقم (2-10) أن المتوسط العام لفقرات هذا المتغير المتعلق بقيم النمط الحر بلغ (2.33) وانحراف معياري (0.473) وقد احتلت الفقرة رقم 20 (ألجأ إلى مساعدة أهل الخبرة والاختصاص في اتخاذ القرار) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.54) وانحراف معياري (0.645) وهذا دال على أن العمال يرجعون إلى أهل الخبرة والاختصاص خاصة في القرارات الهامة في حين جاءت الفقرة رقم 17 (أشارك في اتخاذ القرار المتعلقة بالمؤسسة) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (2.06) وانحراف معياري (0.766) وهذا دال على أن أفراد العينة لا تشارك في اتخاذ القرار المتعلقة بالمؤسسة، كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا المتغير جاءت بدرجة مرتفعة مما يدل على وجود إدراك لأهمية النمط الحر في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

5- مناقشة نتائج بعد الإبداع

يظهر من الجدول رقم (2-11) أن المتوسط العام لفقرات هذا المتغير المتعلق بالإبداع بلغ (2.372) وانحراف معياري (0.433) وقد احتلت الفقرة رقم 24 (عملي مع الآخرين يشجعني على قبول الأفكار المتعلقة بالتجديد سلعة أو خدمة) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.58) وانحراف معياري (0.702) وهذا يعني أن هناك تشجيع في قبول الأفكار الإبداعية المتعلقة بالتجديد في سلع والخدمات في حين جاءت الفقرة رقم 25 (أعاني من صعوبة توافق أفكارني جديدة مع أفكار العاملين الآخرين) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (2.04) وانحراف معياري (0.727) وهذا دال على وجود اتفاق كبير بين أفراد العينة في العمل، كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا المتغير جاءت بدرجة مرتفعة مما يشير

إلى قدرة الأفراد على الإنتاج إنتاجا يتميز بأكبر قدر من الطلاقة الفكرية والمرونة التلقائية والأصالة وبالتداعيات البعيدة، وذلك للاستجابة لمشكلة أو موقف مثير.

6- مناقشة نتائج بعد قيم جماعية العمل

يظهر من الجدول رقم (2-12) أن المتوسط العام لفقرات هذا المتغير المتعلق بقيم جماعية العمل بلغ (2,432) وانحراف معياري (0.503) وقد احتلت الفقرة رقم 27 (ألقى التقدير واحترام من العاملين عندما أجيد العمل) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.60) وانحراف معياري (0.699) أي هناك تقدير واحترام متبادل بين أفراد العينة في حين جاءت الفقرة رقم 28 (يضع العاملون الأهداف بصورة جماعية ويعملون على تحقيقها) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (2.88) وانحراف معياري (0.809) وهذا يدل على أن الأهداف \square توضع بصورة جماعية وإنما ينفرد بها المسيرين للمؤسسات، كما يظهر من الجدول أن المتوسط العام لفقرات هذا المتغير جاءت بدرجة مرتفعة مما يدل على وجود فهم متبادل بين العاملين ووجود فرق عمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

5- مناقشة نتائج بعد بقيم روح المخاطرة

يظهر من الجدول رقم (2-13) أن المتوسط العام لفقرات هذا المتغير المتعلق بقيم روح المخاطرة بلغ (2,143) وانحراف معياري (0.371) وقد احتلت الفقرة رقم 33 (أمتلك الشجاعة للقيام بأعمال إبتكارية وتحمل نتائج ذلك) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.48) وانحراف معياري (0.706) في حين جاءت الفقرة رقم 35 (أخصص الأموال لتنفيذ ومتابعة أفكار تتسم بمخاطرة عالية) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (1.84) وانحراف معياري (0.673) وهذا دال على أن أفراد العينة لديهم الشجاعة للقيام بأعمال إبتكارية ولكن \square يخطرون بأموالهم لتنفيذ ومتابعة تلك الأفكار لعدم تحمل المخاطر العالية، كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا المتغير جاءت بدرجة متوسطة رغم وجود مخاطر عالية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

6- مناقشة نتائج بعد المسؤولية الاجتماعية

يظهر من الجدول رقم (2-14) أن المتوسط العام لفقرات هذا المتغير المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية بلغ (2.589) وانحراف معياري (0.360) وقد احتلت الفقرة رقم 1 (تحرص المؤسسة على تحقيق الربح) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.88) وانحراف معياري (0.328) وهذا يدل على أن أفراد العينة مهمتهم تحقيق الربح وهذا ما يتفق مع أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في حين جاءت الفقرة رقم 16 (تساهم المؤسسة في توفير فرص عمل لذوي الاحتياجات خاصة) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (1.96) وانحراف معياري (0.781) وهذا يدل على أن المؤسسات \square تقدم فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة لكن تقدم مساعدات مالية في حالات الضرورة، كما يظهر من الجدول أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا المتغير جاءت بدرجة مرتفعة مما يدل على وجود تبنى للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ثانيا : مناقشة نتائج العلاقة الارتباطية بين جميع متغيرات الدراسة

يتضح من الجدول رقم (2-15) أن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة الثقافة التنظيمية وتبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمتغير تابع، سواء على المستوى الكلي أو على المستوى كل متغير على حده وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقات الارتباطية بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية ككل (59%) وهي قيمة تؤكد على الدور الفعال لثقافة التنظيمية في علاقاتها لتبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية، حيث كان العلاقة بين القيم الهدفية والمسؤولية الاجتماعية بنسبة (38%) وهذا لعدم وضوح أهداف المؤسسة لجميع العاملين في المؤسسات وقيم الدعم والتشجيع بنسبة (37%) لنقص الاهتمام بالأفراد وقيم الانضباط بنسبة (46%) لتركيزهم على الانضباط في العمل والوجود في الزمان والمكان المناسبين والالتزام بقواعد السلوك المهني، قيم النمط الحر بنسبة (24.2%) وهذا دليل على إعلاء الحرية من قبل المرؤوسين دون وضع قيود، لروح المخاطرة بنسبة (35%) وهذا يعكس الواقع لأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لديها مخاطرة عالية، حيث كانت أقوى علاقات مع البعد التابع (المسؤولية الاجتماعية) بنسبة (55.5%) مع جماعية العمل وهذا دليل قاطع على أن الثقافة التنظيمية مهمة جدا جدا في تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية، لكن واقع لا يعكس ذلك جيد مما يؤدي لتدني نسبة العلاقات الارتباطية بين المتغير التابع والمتغيرات مستقلة الخلق بالثقافة التنظيمية كما لاحظنا أنها أضعف نسبة مع المتغير المستقل (17.8%) وهو الإبداع وهذا دليل على عدم إدخال تحسينات أو تغييرات في العمل.

الفرع الثاني : اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

أولا : اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات

1-تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغيرات المستقلة هي (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع هو (المسؤولية الاجتماعية) حيث الجدول السابق يوضح الارتباط الخلق بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

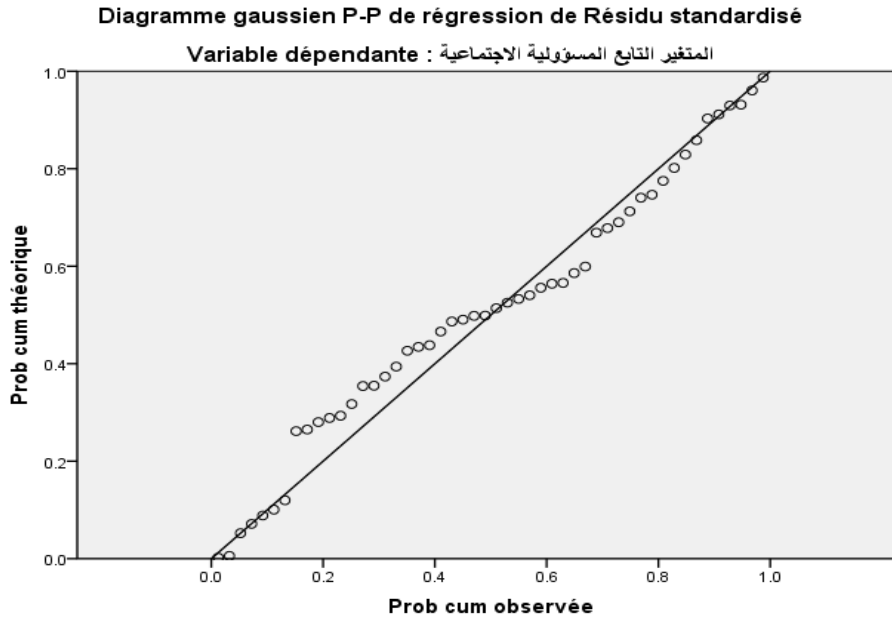
من الجدول رقم (2-16) إن معامل الارتباط الخلق بين المسؤولية الاجتماعية والثقافة التنظيمية هو (59%) أي هناك ارتباط متوسط طردي بينها ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو (34.9%) بمعنى أن ثقافة التنظيمية تؤثر بنسبة (34.9%) على المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ويعود لثقافة الفرد والنسبة المتبقية (65.1%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو خلقاً.

2- تبين خط الانحدار

يوضح الجدول (2-17) الموالي تحليل تبين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط الانحدار المعلمات وفرضيته الصفرية التي تنص على أن "خط الانحدار لا يلائم المعلمات المقدمة" من الجدول السابق نجد ما يلي :

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 2.226 ومجموع مربعات البواقي هو 66.627 ومجموع مربعات كلي يساوي 6.364
- درجة حرية الانحدار 1 ودرجة البواقي هي 48
- معدل مربعات الانحدار هو 2.226 ومعدل مربعات البواقي هو 0.087
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 25.690
- مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعلمات والشكل التالي يوضح ذلك :

شكل رقم (2-2) : يوضح مدى ملائمة خط الانحدار



المصدر : من إعداد الطالبة اعتمادا على نتائج SPSS.

حسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي

3- دراسة معاملات خط الانحدار

من الجدول (2-18) مقطع خط الانحدار يساوي 0.910 الذي يمثل a من معادلة الخط المستقيم، وقيمة المستقل 0.697 وقيمة المتغير (0.334 و 0.138) فهي قيم مرفوضة تحقق فرضية العدم H0 أما عن قيم الثبات sig تقدر ب 0.09 و 0.00

فهي قيم مقبولة فهي تحقق فرضية H1 فتصبح معادلة الانحدار $Y=ax+b$

ومنه معادلة خط الانحدار : $y= 0.910 x+0.697$

ثانيا : تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع

1- اختبار فرضية التباين وهي : لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات

نظرة رؤساء الأقسام لتبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية وبسبب اختلافهم في الخصائص الشخصية كالجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة، الوظيفة وتتفرع الفرضيات الجزئية التالية :

أولا : علاقة المتغيرات بالجنس

اختبار الفرضية الفرعية الأولى : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين متوسطات

إجابات المدراء تبعا للجنس، لاختبار الفرضية نستخدم تحليل التباين الأحادي بالتحديد ANOVA يوضح ذلك :

نفترض أن:

H0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ بين متوسطات نظرة رؤساء الأقسام لتبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس.

H1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ بين متوسطات نظرة رؤساء الأقسام لتبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس.

من الجدول رقم (2-19) تظهر نتجه تحليل تباين الأحادي تبعاً لمتغير الجنس بناء على قيمة sig وهي 0.192 وهي أكبر من $\alpha = 0.05$ بالتالي نرفض فرضية القبول H1 ونقبل فرضية العدم H0، والتي تدل على لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ بين متوسطات نظرة رؤساء الأقسام لتبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبعاً لمتغير الجنس، ومنه جنس المستجوبين لا يؤثر على المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث أن الجنس ليس عائقاً أمامهم فالعامل سواء كان ذكر أو أنثى وهذا راجع لتفتح المرأة وتوجيهها لعالم الشغل وميلها لتحقيق الذات.

ثانياً : علاقة متغيرات الدراسة بالسن

اختبار الفرضية الفرعية الثانية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إجابات المدراء تبعاً للسن، لاختبار الفرضية نستخدم تحليل التباين الأحادي بالتحديد ANOVA يوضح ذلك:
نفترض أن :

H0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ بين متوسطات نظرة رؤساء الأقسام لتبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير السن.

H1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ بين متوسطات نظرة رؤساء الأقسام لتبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير السن.

من الجدول رقم (2-20) تظهر نتجه تحليل التباين تبعاً لمتغير السن بناء على قيمة sig وهي 0.208 وهي أكبر من $\alpha = 0.05$ بالتالي نرفض فرضية القبول H1 ونقبل فرضية العدم H0 والتي تدل على لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ بين متوسطات نظرة رؤساء الأقسام لتبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبعاً لمتغير السن، ومنه سن المستجوبين لا يؤثر على المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال الملاحظة نرى أن العمر ليس عائقاً أمامهم فالعامل سواء كان شاباً أو غير فهم يسعون إلى تقديم أداء أفضل.

ثالثاً : علاقة متغيرات الدراسة بالمستوى التعليمي

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إجابات رؤساء الأقسام تبعاً للمستوى التعليمي، لاختبار الفرضية نستخدم تحليل التباين الأحادي بالتحديد ANOVA يوضح ذلك:
نفترض أن :

H0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ بين متوسطات نظرة رؤساء الأقسام لتبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

H1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ بين متوسطات نظرة رؤساء الأقسام لتبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

من الجدول رقم (2-21) تظهر نتجه تحليل تباين المتغير المستوى التعليمي بناء على قيمة sig وهي 0.535 وهي أكبر من $\alpha = 0.05$ بالتالي نرفض فرضية القبول H1 ونقبل فرضية العدم H0، والتي تدل على لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ بين متوسطات نظرة رؤساء الأقسام لتبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، ومنه المستوى التعليمي لا يؤثر على المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حسب نشاط المؤسسة نرى أن المستوى التعليمي للعامل ليس بالهام فنشاط المؤسسة يحتاج إلى جهد والالتزام في العمل.

رابعاً : علاقة متغيرات الدراسة بالوظيفة

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إجابات المدراء تبعاً للوظيفة لاختبار الفرضية نستخدم تحليل التباين الأحادي بالتحديد ANOVA يوضح ذلك :
نفترض أن :

H0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ بين متوسطات نظرة رؤساء الأقسام لتبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الوظيفة.

H1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ بين متوسطات نظرة رؤساء الأقسام لتبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الوظيفة.

من الجدول رقم (2-22) تظهر نتجه تحليل تباين المتغير الوظيفة بناء على قيمة sig وهي 0.742 وهي أكبر من $\alpha = 0.05$ بالتالي نرفض فرضية القبول H1 ونقبل فرضية العدم H0، والتي تدل على لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ بين متوسطات نظرة رؤساء الأقسام لتبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبعاً لمتغير الوظيفة، ومنه وظيفة المستجوب لا تؤثر على المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

خامساً : علاقة متغيرات الدراسة بالخبرة

اختبار الفرضية الفرعية الخامسة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إجابات رؤساء الأقسام تبعاً للخبرة لاختبار الفرضية نستخدم تحليل التباين الأحادي بالتحديد ANOVA يوضح ذلك:
نفترض أن :

H0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ بين متوسطات نظرة رؤساء الأقسام لتبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الخبرة.

H1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ بين متوسطات نظرة رؤساء الأقسام لتبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير الخبرة.

من الجدول رقم (2-23) تظهر نتجه تحليل تباين الأحادي تبعاً لمتغير الخبرة بناء على قيمة sig وهي 0,272 أكبر من $\alpha=0.05$ بالتالي نرفض فرضية القبول H1 ونقبل فرضية العدم H0، و التي تنص على لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ بين متوسطات نظرة رؤساء الأقسام لتبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تبعاً لمتغير الخبرة، ومنه خبرة المستجوبين لا يؤثر على المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

خلاصة

حاولنا في هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة الميدانية والتعرف على مدى اهتمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية، توجهنا لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منتشرة عبر تراب ولاية ورقلة، مستخدمين أداة الاستبيان، ومن أجل عرض النتائج التوصل إليها قمنا بتقسيم الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول تعرضنا فيه إلى طريقة وأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية أما المبحث الثاني كان لعرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها ومناقشتها.

وقد خلصت دراستنا هذه إلى مجموعة من النتائج نوجزها كما يلي :

- ✓ الثقافة التنظيمية تؤثر بدرجة متوسطة على المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ✓ مستوى توفر الثقافة التنظيمية إلى العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة متوسط نوعا ما في ولاية ورقلة؛
- ✓ إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتبنى المسؤولية الاجتماعية ولا تقتصر على المؤسسات الكبيرة فقط؛
- ✓ من اختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع تبين أنه لا توجد فروق بين إجابات الإداريين تبعاً للمتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى، الوظيفة، الخبرة) لا تؤثر على المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الخاتمة

حاولنا من خلال هذه الدراسة التعرف على مدى أثر الثقافة التنظيمية على تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إن موضوع الثقافة من المواضيع التي حظيت في الآونة الأخيرة باهتمام كل من منظري الإدارة الإستراتيجية والسلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية وكذا علم اجتماع المؤسسات، باعتبارها أحد العوامل الأساسية المحددة لنجاح وتفوق مؤسسات الأعمال خاصة في الوقت الحالي الذي تتميز فيه بيئة الأعمال بتغيرات سريعة من شأنها أن تؤثر على أداء المؤسسات بشكل عام والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل خاص وتحقيق أهدافها.

ومن أجل معالجة هذه الإشكالية قمنا بتقسيم دراستنا إلى فصلين الأول تناولنا فيه الأدبيات النظرية والتطبيقية حول موضوع بحثنا والفصل الثاني كان عبارة عن دراسة ميدانية شملت مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهذا ما مكنا من الوصول إلى بعض النتائج من خلال دراستنا في شقيقتها النظري والتطبيقي نوجزها فيما يلي :

اختبار الفرضيات

قامت دراستنا على ثلاثة فرضيات رئيسية :

✓ تمثلت الفرضية الأولى : هناك مستوى جيد من الثقافة التنظيمية في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة محل الدراسات.

حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية وتوصلنا إلى :

- أن مستوى توافر قيم الهدفية جاء بدرجة مرتفعة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- أن مستوى توافر بعد قيم جماعية العمل جاء بدرجة متوسطة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- أن مستوى توافر قيم الانضباط جاء بدرجة مرتفعة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- أن مستوى توافر بعد قيم النمط الحر جاء بدرجة مرتفعة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- أن مستوى توافر بعد الإبداع جاء بدرجة مرتفعة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- أن مستوى توافر بعد قيم جماعية العمل جاء بدرجة مرتفعة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- أن مستوى توافر بعد روح المخاطرة جاء بدرجة متوسطة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وهذا يثبت صحة الفرضية الأولى .

✓ تمثلت الفرضية الثانية : هناك مستوى عالي من تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة.

حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية وتوصلنا إلى :

أن هناك توافر مرتفع لأبعاد تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة .

وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

✓ تمثلت الفرضية الثالثة : توجد علاقة قوية وطردية بين ثقافة التنظيمية للمؤسسة ومستوى تبنيها للمسؤولية الاجتماعية

حيث حاولنا إثبات هذه الفرضية وتوصلنا إلى :

- أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتبنى المسؤولية الاجتماعية من خلال أبعادها المتمثلة في البعد الاقتصادي، الأخلاقي، القانوني، الخير؛
- كما توصلت الدراسة من اختبار الفرضيات إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين آراء عينة الدراسة حول مدى تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسبب خصائصهم الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الوظيفة، الخبرة)؛
- توصلت الدراسة انطلاقاً من اختبار الفرضيات إلى أنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل ثقافة التنظيمية والمتغير التابع أبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بنسبة متوسطة طردية، بمعامل ارتباط قدره (59%).

وهذا ما يثبت نفي صحة الفرضية الثالث.

نتائج نظرية : أهمها :

- تعتبر الثقافة التنظيمية من أهم مكونات البيئة الداخلية للمؤسسة والتي تؤثر على سلوك وأداء الفرد وتشكل دافعا مهما نحو الإنجاز؛
- تعد الثقافة التنظيمية بمثابة دليل للإدارة والعاملين، إذا تمثل نماذج السلوك والعلاقات التي يجب إتباعها والاسترشاد بها، كما تمد الموظفين برؤية واضحة وفهم أعمق للطريقة التي تؤدي بها للأشياء؛
- مجموع القيم التي يجلبها الأفراد رؤساء ومرؤوسين من البيئة الخارجية إلى البيئة الداخلية؛
- كانت المسؤولية الاجتماعية تعبر في الماضي خلال فترة الستينات عن تعظيم الربح أما في الوقت الحاضر أصبحت تقترن بالجانب الاجتماعي؛
- تساهم المسؤولية الاجتماعية في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها من المجالات .

نتائج ميدانية : أهمها :

- هناك مستوى جيد بالنسبة لثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- هناك مستوى عالي من تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- توجد علاقة متوسطة بين ثقافة التنظيمية وأثرها في تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- أثر اختلاف كل من جنس، السن، مستوى، الوظيفة، الخبرة في تبني المسؤولية الاجتماعية وهي نتجه مشابحة التي توصلت لها الدراسة الخاصة بالباحثة سنقره رفيقة 2013؛
- إقناع المؤسسة بأن المسؤولية الاجتماعية هي خيار لا بد منه و ليست تكاليف مفروضة عليها وهي نتجه مشابحة التي توصل لها الدراسة الخاصة بالباحث بوبكر مُجّد حسن 2014.

التوصيات

على ضوء ما توصلنا إليه من نتائج نقترح التوصيات التالية :

- ضرورة الاهتمام بتوافر أبعاد الثقافة التنظيمية، وخاصة ذات المستوى المنخفض نسبياً كقيم دعم و تشجيع وقيم روح المخاطرة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- رفع مستوى الوعي بأهمية الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية وهذا لتعزيز رؤية مستقبلية لدى العاملين وزبائننا؛
- السعي إلى تطور قبليات العاملين وتعريفهم بماهيم الثقافة التنظيمية من أجل رفع مستواهم وحرص أكثر على تحقيق أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال إلحاقهم بدورات تكوينية أو برامج لتكيف الاجتماعي؛
- وضع آليات وتوجيهات لتأهيل الثقافة التنظيمية، باعتبارها من الركائز الأساسية لنجاح أو فشل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- مشاركة العاملين في تسير المؤسسات وتحديد أهدافها، ما من شأنها إتاحة الفرصة لهم لظهور قيم تساهم في تدعيم والولاء والانضباط وتحمل المسؤولية، والثقة المتبادلة، بين إدارة المؤسسة والعاملين؛
- ضرورة تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية في ظل المعايير الهادفة إلى تحقيق الربح؛
- عمل على بناء ثقافة تنظيمية تقوم على أساس ومبادئ المسؤولية الاجتماعية لترسيخ هذا المفهوم في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- ضرورة فهم ودراسة وتحليل العناصر المكونة للمبادئ الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية، باعتبار ذلك أحد أهم المرتكزات الهامة لضمان نجاح المؤسسات وديمومتها خاصة في ظل تنوع وتشعب وتعقد المخاطر المتعلقة بأعمالنا؛
- ضرورة الاهتمام بتوافر أبعاد الثقافة وخاصة الأبعاد التي لم تساهم في تبني المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

أفاق الدراسة

وفي الأخير يبقى جانب البحث مفتوحاً في موضوع دراستنا هذه وما يرتبط بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والجانب الثقافي باعتبار أن الأبحاث في هذا المجال لا تزال حديثة وقليلة ويمكن للباحث تناول إشكاليات أخرى ولهذا نقترح كمواضيع مستقبلية :

- أثر الثقافة التنظيمية في تنمية الإبداع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- دور الثقافة التنظيمية في تحسن أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- محددات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- أثر الثقافة التنظيمية على تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية في الجزائر.

قائمة المصادر

والمراجع

أولا : الكتب

- 1 بلال خلف السكارنه، التطور التنظيمي والإداري، الطبعة الأولى، دار المسيرة لنشر والتوزيع، سنة 2009؛
- 2 طاهر محسن منصور الغالي، إدارة وإستراتيجيات منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، طبعة الأولى، دار وائل للنشر، سنة 2009؛
- 3 طاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامر، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال والمجتمع، طبعة الأولى، دار وائل لنشر عمان، سنة 2005؛
- 4 مُجّد سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، طبعة الأولى، دار وائل لنشر والتوزيع أردن، سنة 2002؛
- 5 مُجّد قاسم القريوتي، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي و الجماعي في منظمات الأعمال، طبعة الخامسة، دار وائل لنشر، سنة 2009؛
- 6 مُجّد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل لنشر، طبعة الرابعة، سنة 2010 .

ثانيا : البحوث الجامعية

- 7 أسعد أحمد مُجّد عكاشة، أثر الثقافة تنظيمية على مستوى أداء وظيفي "دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات في فلسطين"، مذكرة ماجستير، جامعة إسلامية بغزة عمادة الدراسات العليا، سنة 2008؛
- 8 أسماء بن العمودي، أخلاقيات الأعمال وأهميتها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة 2015؛
- 9 إلياس سالم، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة الشركة الجزائرية للألمنيوم بالمسيلة، مذكرة ماجستير، جامعة مُجّد بوضياف بالمسيلة، سنة 2006؛
- 10 أمينة صديقي، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء المورد البشرية دراسة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة 2013؛
- 11 بن عواطة مُجّد الصالح، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "دراسة ميدانية بمؤسسة بوقديرة نور الدين (للإنتاج الصناعي للمنتجات الخرسانية غير مجمعة)"، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة 2014؛
- 12 بوبكر مُجّد الحسن، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المنظمة "دراسة حالة لمؤسسة نفضال وحدة باتنة" مذكرة ماستر، جامعة مُجّد خيضر، بسكرة، سنة 2014؛
- 13 بوديب دنيا، الثقافة التنظيمية كمدخل لإحداث التغيير التنظيمي "دراسة حالة شركة بيبسي الجزائر"، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، تسيير موارد بشرية، جامعة الجزائر، سنة 2014؛
- 14 خالد ذيب حسين أبوزيد أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق أوسط، سنة 2010؛

قائمة المصادر والمراجع

- 15 ربيعة عياد، دور الثقافة التنظيمية في تنمية الابتكار لدى العاملين دراسة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولاية ورقلة، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة 2014؛
- 16 سنقره رفيقة، أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة إيلاف ترين، الضياء، ليند غاز ورقلة، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة 2013؛
- 17 ضيافي نوال، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بالقاسم تلمسان، سنة 2010؛
- 18 الطاهر خامر، المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل مساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة، مذكرة ماجستير (غير منشور)، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، سنة 2007؛
- 19 محمد بن غالب العربي، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والتحقق بمنطقة الرياض، مذكرة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، سنة 2005؛
- 20 مقدم وهيبه، تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية، مذكرة دكتوراه، جامعة وهران، سنة 2014؛
- 21 نجوى دري، أهمية المسؤولية الاجتماعية ودورها في تعزيز أخلاقيات الأعمال دراسة حالة المؤسسة الوطنية لسيارات الصناعية وحدة ورقلة، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة 2015؛ .

ثالثا : المقالات

- 22 زين الدين بروش، لحسن هدار، دور الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة ميدانية لأجهزة القياس والمراقبة، العدد1، سنة 2007؛ .
- 23 ليث سعد الله حسين، ريم سعد جميل، المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وإنعكاساتها على أخلاقيات الأعمال دراسة لأراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل، كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة الموصل، سنة 2008 .

رابعا : المجالات

- 24 حسن حريم ورشاد المساعد، الثقافة التنظيمية وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية دراسة تطبيقية في القطاع المصرفي الأردني، مقبول للنشر، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الأردن، المجلد 2، 15، فيفري 2006؛
- 25 حسن على الزعبي، أثر الثقافة التنظيمية في الإبداع دراسة تطبيقية في شركات الأدوية الأردنية، مجلة البصائر، العدد الأول، سنة 2009؛
- 26 عادل ياسين جواد، دور الثقافة التنظيمية في سلوك المواطنة التنظيمية، جامعة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 79 المجلد 20، سنة 2014 .

خامسا : الملتقيات

- 27 خبابة عبد الله، خبابة صهيب، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة "حالة الجزائر" الملتقى الدولي الثالث منظمات الأعمال المسؤولية الاجتماعية، 14-15 فيفري 2012؛
- 28 محمد زرقون، عمري لجميلة العمري بليلة أم السعد، أهمية الحكومة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، الملتقى العلمي الدولي حول آليات حوكمت المؤسسات ومتطلبات تحقيق التنمية المستدامة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 25-26 نوفمبر 2013؛
- 29 مسعودة شريف، كريمة حاجي، المسؤولية الاجتماعية والثقافة التنظيمية في منظمات الأعمال المعاصرة، الملتقى الدولي الثالث : منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار بالجزائر من 14 إلى 15 فيفري 2012.

سادسا : المواقع الإلكترونية

- 30 . وليد عبد الرحمن الفراء، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي spss ، الندوة العلمية للشباب الإسلامي، 12/03/2014 المتاح على الموقع :

www.minshawi.com/vb/attachment.phpattachmentid&d Consulté le à9:30

- 31 عز عبد الفتاح، مقدمة في إحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، (الجزء الثالث موضوعات مختارة)، 16/2004/72 المتاح على الموقع :

www.iugaza.edu.ps cite visite le a 16:18

- 32 أحمد السيد كودي، السلوك التنظيمي، 14/ 01/2016 المتاح على الموقع :

www.invetecn com . a 4:00

المراجع الأجنبية

33 Marie-Françoise Guyonnaud, Frédérique Willard, **Du management environnemental audéveloppementdurable desentreprises**, ADEME, France, Mars 2004, P 5.

34 world business council for sutainable development (WBCSP), **meting changing esceptions:corporate social responsibility**, 2003..

35 Karista Jaakson, **Organization Culture and CSR : an exploratory study of Estonian service organization**, 2015.

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

37 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.

الملاحق

الملحق رقم (01) : استمارة الاستبيان الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

جامعة قاصدي مرباح . ورقلة .

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير



قسم علوم التسيير

التخصص: تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أخي الكريم/ أختي الكريمة... يسعدني أن أوجه إليكم هذا الاستبيان للإجابة عن فقراته، وذلك في إطار القيام بإعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تحت عنوان : **اثر الثقافة التنظيمية على تبني تطبيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.**

ولأننا نشعر أنك أنت الذي تستطيع إعطائنا صورة حقيقية على هذا الموضوع فإننا نرجو منك قراءة كل عبارة من عبارات المحاور بدقة ثم الإجابة عليها، علما أن هذه الإجابات سوف تستخدم لأغراض علمية بحثية لا غير .

المحور الأول : البيانات الشخصية:

ضع علامة (X) في الخانة المناسبة لكم .

2- الجنس : ذكر أنثى

3- السن : اقل من 30 سنة 31-40 سنة 41-50 سنة أكثر من 50 سنة

4-المستوي : أقل من ثانوي ثانوي جامعي معهد متخصص

5- الوظيفة : مسير رئيس مصلحة عامل إداري عامل تقني

6- الخبرة : اقل من 5 سنوات من 5 الى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

الملاحق

المحور الثاني : فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بالثقافة التنظيمية الرجاء قراءتها جيداً ووضع علامة (X) بالخانة المناسبة لكم

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
القيم الهدفية				
1	وضوح أهداف المؤسسة لجميع العاملين			
2	تهتم المؤسسة بالزبائن			
3	تركز المؤسسة على تقديم سلع أو خدمات بأسعار أقل من أسعار السوق			
4	توجد تعليمات واضحة حول أسلوب أداء العمل			
5	تستخدم الأهداف كمعيار لقياس فاعلية الأداء			
قيم الدعم و التشجيع				
6	تهتم المؤسسة بتوفير بيئة عمل مناسبة			
7	تحرص المؤسسة بإدخال تغييرات في العمل بشكل دائم			
8	تتبنى المؤسسة الأفكار الإبداعية بالتعاون مع مؤسسات البحث العلمي والجامعات			
9	تهتم المؤسسة بتنمية العلاقات بين العاملين داخل المؤسسة			
10	تقوم المؤسسة بدورات تكوينية وتدريبية للعامل			
11	ترتبط أجور العمال بمستوى الأفكار الإبتكارية المقدمة لتجديد سلعة أو خدمة			
قيم الانضباط				
12	ألتزم بمواعيد الدخول والخروج في الوقت الملائم			
13	أتمتع بالوقت الكافي للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقي			
14	أقوم بتنظيم وإدارة وأقتي بشكل جيد في المؤسسة			
15	أستطيع التكيف مع الحالات الطارئة وذلك بتقليص أو تمديد وقت العمل			
16	أعتمد على نفسي في تنفيذ المهام الموكلة لإنجازه في الوقت			
قيم النمط الحر				
17	أشارك في اتخاذ القرار المتعلقة بالمؤسسة			
18	تحرص المؤسسة على اشتراك الموظفين في صناعة قرارات بدلاً من فردية الإدارة في إتخاذها			
19	مشاركتي في إتخاذ القرار يعني أنني أتحمّل مسؤولية تنفيذه			
20	أجأ إلى مساعدة أهل الخبرة والختصاص في اتخاذ القرار			
21	أختفي العديد من المشكلات عندما يمتلك كل فرد فرصة للمشاركة في			

اتخاذ القرار			
الإبداع			
			22
			23
			24
			25
			26
قيم جماعية العمل			
			27
			28
			29
			30
			31
قيم روح المخاطرة			
			32
			33
			34
			35

المحور الثالث : فيما يلي مجموعة من العبارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية الرجاء قراءتها جيداً ووضع علامة (X) بالخانة المناسبة لكم.

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
1	تحرص المؤسسة على تحقيق الربح			
2	تهتم المؤسسة بتوفير برامج تكوينية لزيادة مهارة العاملين من أجل رفع قدراتهم الإنتاجية			
3	تلتزم المؤسسة بتوفير فرص عمل متكافئة لأفراد المجتمع إسهاماً منها في الحد من ظاهرة البطالة			
4	تهدف المؤسسة للوصول إلى مستوى أعلى من الكفاءة في العمل			

5	تساهم المؤسسة في دعم الاقتصاد المحلي والوطني
6	تهتم المؤسسة بتوطيد علاقتها مع المؤسسات المنافسة
7	تهتم إدارة المؤسسة بشكاوي الزبائن وتحصر حلها بصورة عاجلة
8	تعتبر حماية البيئة من أهم مرتكزات ثقافة المؤسسة
9	تقوم المؤسسة بإجراء دورات تحسيسية لعمالها بأهمية الحفاظ على البيئة
10	تتحمل المؤسسة الأضرار التي يتعرض لها العمال أثناء تواجدهم في المؤسسة
11	تنجز المؤسسة أعمالها بأسلوب يتوافق مع القيم الأخلاقية للمجتمع
12	تحترم المؤسسة عادات وتقاليد وأخلاق المجتمع الذي تعمل فيه
13	تحترم المؤسسة قوانين الخاﺩمة بالحماية من الأخطار المهنية والأمراض الناتجة عن العمل
14	تتوافق أهداف المؤسسة مع القيم الأخلاقية للمجتمع ومراعاة حقوق الإنسان
15	تتمتع المؤسسة بالنزاهة في استقطاب العاملين من المنافسين الآخرين
16	تساهم المؤسسة في توفير فرص عمل لذوي الاحتياجات خاصة
17	تقدم المؤسسة التبرعات والهبات والمساعدات الاجتماعية والخيرية التي تخدم المجتمع

وفي الأخير تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

الملحق رقم (2) : قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين

الرقم	الاسم	مكان العمل
1	أ.حجاج عبد الرؤوف	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة
2	أ.أسماء يوسف	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة
3	أ.عرابة الحاج	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة
4	أ.بالطرش حورية	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة
5	أ.بوخلخال عبد الرحيم	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة
6	أ.خامره طاهر	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة

الملحق رقم (3) : معامل اتساق الفا كرونبيخ

Statistiques de fiabilité

الملاحق

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.922	52

الملحق رقم (4) : نتائج إختبار الجنس

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	40	80.0	80.0	80.0
	2.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

الملحق رقم (5) : نتائج إختبار السن

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	9	18.0	18.0	18.0
	2.00	22	44.0	44.0	62.0
	3.00	9	18.0	18.0	80.0
	4.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

الملحق رقم (6) : نتائج إختبار المستوى

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	8	16.0	16.0	16.0
	2.00	13	26.0	26.0	42.0
	3.00	24	48.0	48.0	90.0
	4.00	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

الملحق رقم (7) : نتائج إختبار الوظيفة

الملاحق

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	8	16.0	16.0	16.0
2.00	16	32.0	32.0	48.0
3.00	19	38.0	38.0	86.0
4.00	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

الملحق رقم (8) : نتائج اختبار الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	22	44.0	44.0	44.0
2.00	15	30.0	30.0	74.0
3.00	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

الملحق رقم (9) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغيرين

Statistiques descriptive

	N	Moyenne	Ecart type
Q1	50	2.4000	.72843
Q2	50	2.8800	.43519
Q3	50	2.5800	.60911
Q4	50	2.6600	.51942
Q5	50	2.4600	.64555
Q6	50	2.6000	.63888
Q7	50	2.2800	.67128
Q8	50	2.1000	.73540
Q9	50	2.5400	.67643
Q10	50	2.0000	.75593
Q11	50	1.9400	.76692
Q12	50	2.8000	.40406
Q13	50	2.7200	.60744
Q14	50	2.7200	.60744
Q15	50	2.7400	.56460
Q16	50	2.7400	.56460
Q17	50	2.0600	.76692
Q18	50	2.1000	.73540
Q19	50	2.5000	.67763
Q20	50	2.5400	.64555

Q21	50	2.4600	.76158
Q22	50	2.3600	.69282
Q23	50	2.5400	.76158
Q24	50	2.5800	.70247
Q25	50	2.0400	.72731
Q26	50	2.3400	.71742
Q27	50	2.6000	.69985
Q28	50	2.2800	.80913
Q29	50	2.3400	.82338
Q30	50	2.4000	.72843
Q31	50	2.5400	.61312
Q32	50	2.2200	.73651
Q33	50	2.4800	.70682
Q34	50	2.0400	.72731
Q35	50	1.8400	.76559
C1	50	2.8800	.32826
C2	50	2.3000	.67763
C3	50	2.5200	.57994
C4	50	2.7600	.51745
C5	50	2.8400	.37033
C6	50	2.6200	.63535
C7	50	2.6400	.56279
C8	50	2.5400	.61312
C9	50	2.2200	.67883
C10	50	2.7600	.55549
C11	50	2.7800	.46467
C12	50	2.7600	.55549
C13	50	2.7600	.51745
C14	50	2.6200	.56749
C15	50	2.4800	.61412
C16	50	1.9600	.78142
C17	50	2.5800	.64175
القيم الهدفية	50	2.5960	.38437
قيم الدعم و التشجيع	50	2.2433	.46439
قيم الإنضباط	50	2.7440	.39598
قيم النمط الحر	50	2.3320	.47399
الإبداع	50	2.3720	.43333
قيم جماعية العمل	50	2.4320	.50364
قيم روح المخاطرة	50	2.1450	.57163
المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية	50	2.5894	.36095
المتغير المستقل الثقافة التنظيمية	50	2.4092	.30566
N valide (listwise)	50		

الملحق رقم (10) : اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات

Variabes introduites/supprimées^b

Modèle	Variabes introduites	Variabes supprimées	Méthode
1	المتغير المستقل الثقافة التنظيمية	.	Entrée

a. Toutes variables requises saisies.

b. Variable dépendante : المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.590 ^a	.349	.335	.29434

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل الثقافة التنظيمية

b. Variable dépendante : المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

الملحق رقم (11) : تحليل التباين الأحادي ANOVA^b للمتغير التابع والمستقل

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	2.226	1	2.226	25.690	.000 ^a
Résidu	4.158	48	.087		
Total	6.384	49			

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير المستقل الثقافة التنظيمية

b. Variable dépendante : المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés	Coefficients standardisés	t	Sig.
--------	-------------------------------	---------------------------	---	------

	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	.910	.334		2.723	.009
المتغير المستقل الثقافة التنظيمية	.697	.138	.590	5.069	.000

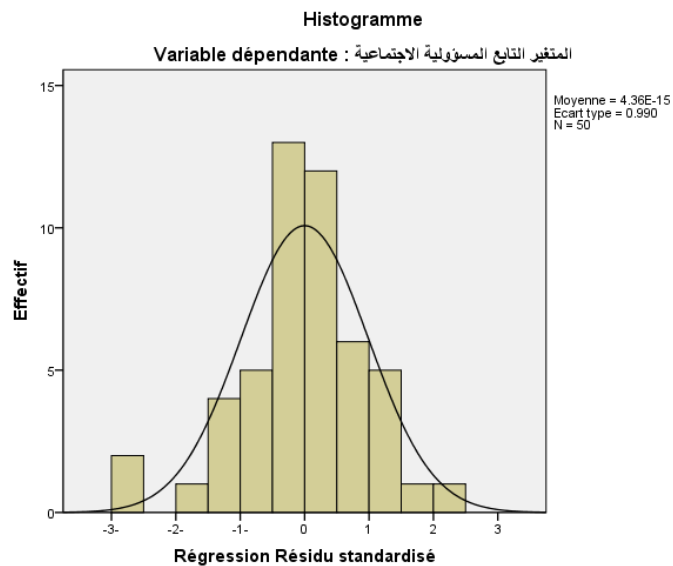
a. Variable dépendante : المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

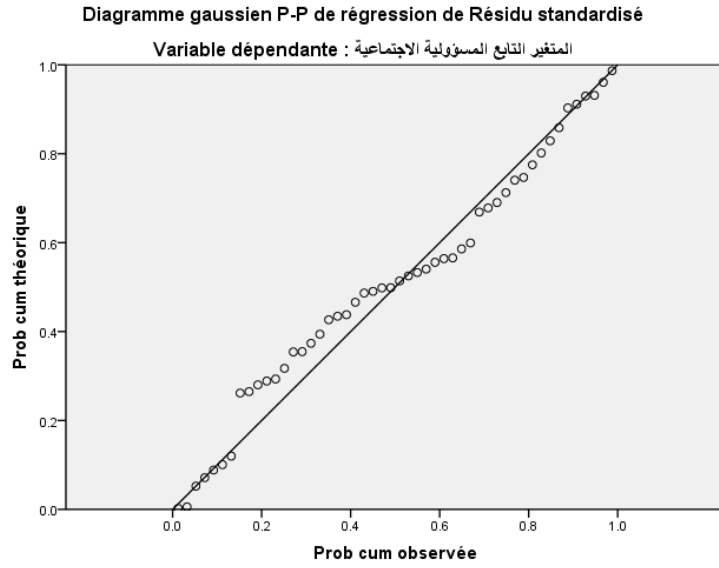
Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	2.1099	3.0013	2.5894	.21312	50
Résidu	-.83916-	.65483	.00000	.29132	50
Erreur Prévision	-2.250-	1.933	.000	1.000	50
Erreur Résidu	-2.851-	2.225	.000	.990	50

a. Variable dépendante : المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

Diagrammes





الملحق رقم (12) : تحليل تباين الأحادي ANOVA لاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع

أولا : علاقة المتغير التابع بالجنس

ANOVA

المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.225	1	.225	1.752	.192
Intra-groupes	6.159	48	.128		
Total	6.384	49			

ثانيا : علاقة المتغير التابع بالعمر

ANOVA

المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.595	3	.198	1.576	.208
Intra-groupes	5.789	46	.126		
Total	6.384	49			

ثالثا : علاقة المتغير التابع بالمستوى التعليمي

ANOVA

المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.293	3	.098	.737	.535
Intra-groupes	6.091	46	.132		
Total	6.384	49			

رابعا : علاقة المتغير التابع بالوظيفة

ANOVA

المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.169	3	.056	.416	.742
Intra-groupes	6.215	46	.135		
Total	6.384	49			

خامسا : علاقة المتغير التابع بالخبرة

ANOVA

المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.342	2	.171	1.331	.274
Intra-groupes	6.042	47	.129		
Total	6.384	49			

الفهرس

فهرس المحتويات

الصفحة	الفهرس
IV	إهداء
V	شكر
VI	ملخص
VII	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال البيانية
IX	قائمة الملاحق
١	المقدمة
الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية لثقافة التنظيمية وتأثيرها على المسؤولية الاجتماعية	
02	تمهيد
03	المبحث الأول : الأدبيات النظرية للثقافة التنظيمية و تأثيرها على المسؤولية الاجتماعية
03	المطلب الأول : الإطار لمفاهيمي للثقافة التنظيمية
03	الفرع الأول : مفهوم الثقافة التنظيمية
04	الفرع الثاني : أهمية الثقافة التنظيمية وخصائصها
05	الفرع الثالث : أنواع وأبعاد الثقافة التنظيمية
06	المطلب الثاني : الإطار المفاهيمي للمسؤولية الاجتماعية
06	الفرع الأول : مفهوم المسؤولية الاجتماعية
07	الفرع الثاني : أهمية المسؤولية الاجتماعية
08	الفرع الثالث : أبعاد المسؤولية الاجتماعية
09	المطلب الثالث : علاقة الثقافة التنظيمية بالمسؤولية الاجتماعية
10	المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية للثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية
10	المطلب الأول : الدراسات السابقة
10	الفرع الأول : الدراسات السابقة بالعربية
12	الفرع الثاني : الدراسات السابقة بالأجنبية
13	المطلب الثالث : أوجه الاختلاف التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
13	الفرع الأول : أوجه التشابه
14	الفرع الثاني : أوجه الاختلاف
15	خلاصة

	الفصل الثاني : دراسة ميدانية
17	تمهيد
18	المبحث الأول : طريقة وأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
18	المطلب الأول : طريقة المستخدمة
18	الفرع الأول : منهج الدراسة
18	الفرع الثاني : مجتمع وعينة الدراسة
19	المطلب الثاني : بيانات الدراسة وأدوات جمع البيانات
19	الفرع الأول : بيانات الدراسة
19	الفرع الثاني : أدوات جمع البيانات
22	الفرع الثالث : أدوات إحصائية والقياسية المستخدمة
22	الفرع الرابع : برامج وأدوات إحصائية لقياس المتغيرات
23	المبحث الثاني : عرض نتائج الدراسة الميدانية تحليل ومناقشة الاستبيان
23	المطلب الأول : عرض نتائج الدراسة الميدانية
23	الفرع الأول : إحصاءات الوصفية
30	الفرع الثاني : تحليل نتائج محاور الاستبيان
33	المطلب الثاني : التحليل ومناقشة
33	الفرع الأول : مناقشة نتائج إحصاء الوصفي
36	الفرع الثاني : اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
41	خلاصة
43	خاتمة
47	المصادر ومراجع
51	الملاحق
63	فهرس