



مجلة بحوث الشرق الأوسط



مجلة علمية محكمة (مختصة) شهرية
يصدرها مركز بحوث الشرق الأوسط

السنة السابعة والأربعون - تأسست عام ١٩٧٤

العدد السبعون (ديسمبر ٢٠٢١)

الترقيم الدولي: (2536-9504)

الترقيم على الإنترنت: (2735-5233)



لا يسمح إطلاقاً بترجمة هذه الدورية إلى أية لغة أخرى، أو إعادة إنتاج أو طبع أو نقل أو تخزين. أي جزء منها على أية أنظمة استرجاع بأي شكل أو وسيلة، سواء إلكترونية أو ميكانيكية أو مغناطيسية، أو غيرها من الوسائل، دون الحصول على موافقة خطية مسبقة من مركز بحوث الشرق الأوسط.

All rights reserved. This Periodical is protected by copyright. No part of it may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without written permission from The Middle East Research Center.

الأراء الواردة داخل المجلة تعبر عن وجهة نظر أصحابها وليست مسئولية مركز بحوث الشرق الأوسط والدراسات المستقبلية

رقم الإيداع بدار الكتب والوثائق القومية : ٢٤٣٣٠ / ٢٠١٦

الترقيم الدولي: (Issn :2536 - 9504)

الترقيم على الإنترنت: (Online Issn :2735 - 5233)



مجلة بحوث الشرق الأوسط

مجلة علمية محكمة
متخصصة

في تفتون الشرق الأوسط

مجلة معتمدة من بنك المعرفة المصري



موقع المجلة على بنك المعرفة المصري

www.mercj.journals.ekb.eg

- معتمدة من الكشاف العربي للاستشهادات المرجعية (ARCI). المتوافقة مع قاعدة بيانات كلاريفيت Clarivate الفرنسية.
- معتمدة من مؤسسة أرسيف (ARCI) للاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية ومعامل التأثير المتوافقة مع المعايير العالمية.
- تنشر الأعداد تبعاً على موقع دار المنظومة.



العدد السابعون - ديسمبر ٢٠٢١

تصدر شهرياً

الستة السابعة والأربعون - تأسست عام ١٩٧٤

المطبعة
مطبعة جامعة عين شمس
Ain Shams University Press



مجلة بحوث الشرق الأوسط (مجلة مُعتمدة)
دورية علمية مُحكّمة (اثنا عشر عددًا سنويًا)
يصدرها مركز بحوث الشرق الأوسط والدراسات المستقبلية

إشراف إداري
عبيد عبد المنعم
أمين المركز

سكرتارية التحرير

رئيس وحدة البحوث العلمية
نهانوار
رئيس وحدة النشر
ناهد ميارز
وحدة النشر
راندا نوار
وحدة النشر
زينب أحمد
وحدة النشر
رشا عاطف

المحرر الفني

ياسر عبد العزيز
رئيس وحدة الدعم الفني

تنفيذ الغلاف والتجهيز والإخراج الفني
وحدة الدعم الفني

تدقيق ومراجعة لغوية
د. تامر سعد محمود

تصميم الغلاف أ.د. وائل القاضي

رئيس مجلس الإدارة

الأستاذ الدكتور / هشام تمارز

نائب رئيس الجامعة لشئون المجتمع وتنمية البيئة
ورئيس مجلس إدارة المركز

رئيس التحرير

الأستاذ الدكتور / أشرف مؤنس

مدير مركز بحوث الشرق الأوسط
والدراسات المستقبلية

هيئة التحرير

أ.د. محمد عبد الوهاب (جامعة عين شمس - مصر)
أ.د. حمدنا الله مصطفى (جامعة عين شمس - مصر)
أ.د. طارق منصور (جامعة عين شمس - مصر)
أ.د. محمد عبد السلام (جامعة عين شمس - مصر)
أ.د. وجيه عبد الصادق عتيق (جامعة القاهرة - مصر)
أ.د. أحمد عبد العال سليم (جامعة حلوان - مصر)
أ.د. سلامة العطار (جامعة عين شمس - مصر)
لواء د. هشام الحلبي (أكاديمية ناصر العسكرية العليا - مصر)
أ.د. محمد يوسف القريشي (جامعة تكريت - العراق)
أ.د. عامر جاد الله أبو جيلة (جامعة مؤتة - الأردن)
أ.د. نبيلة عبد الشكور حساني (جامعة الجزائر ٢ - الجزائر)

توجه الرسائل الخاصة بالمجلة إلى: أ.د. أشرف مؤنس، رئيس التحرير

البريد الإلكتروني للمجلة: Email: middle-east2017@hotmail.com

• وسائل التواصل:

جامعة عين شمس - شارع الخليفة المأمون - العباسية - القاهرة، جمهورية مصر العربية، ص.ب: 11566

تليفون: (+202) 24662703 فاكس: (+202) 24854139 (موقع المجلة موبايل/واتساب): (+2)01098805129

ترسل الأبحاث من خلال موقع المجلة على بنك المعرفة المصري: www.mercj.journals.ekb.eg

ولن يلتفت إلى الأبحاث المرسلة عن طريق آخر



مجلة بحوث الشرق الأوسط

- رئيس التحرير أ.د. أشرف مؤنس

- الهيئة الاستشارية المصرية وفقاً للترتيب الهجائي:

- أ.د. إبراهيم عبد المنعم سلامة أبو العلا
- أ.د. أحمد الشربيني
- أ.د. أحمد رجب محمد علي رزق
- أ.د. السيد فليفل
- أ.د. إيمان محمد عبد المنعم عامر
- أ.د. أيمن فؤاد سيد
- أ.د. جمال شفيق أحمد محمد عامر
- أ.د. حمدي عبد الرحمن
- أ.د. حنان كامل متولي
- أ.د. صالح حسن المسلوت
- أ.د. عادل عبد الحافظ عثمان حمزة
- أ.د. عاصم الدسوقي
- أ.د. عبد الحميد شلبي
- أ.د. عفاف سيد صبره
- أ.د. عفيفي محمود إبراهيم عبد الله
- أ.د. فتحي الشرقاوي
- أ.د. محمد الخزامي محمد عزيز
- أ.د. محمد السعيد أحمد
- لواء/ محمد عبد المقصود
- أ.د. محمد مؤنس عوض
- أ.د. مدحت محمد محمود أبو النصر
- أ.د. مصطفى محمد البغدادى
- أ.د. نبيل السيد الطوخي
- أ.د. نهى عثمان عبد اللطيف عزمي
- رئيس قسم التاريخ - كلية الآداب - جامعة الإسكندرية - مصر
- عميد كلية الآداب السابق - جامعة القاهرة - مصر
- عميد كلية الآثار - جامعة القاهرة - مصر
- عميد معهد البحوث والدراسات الأفريقية السابق - جامعة القاهرة - مصر
- رئيس قسم التاريخ السابق - كلية الآداب - جامعة القاهرة - مصر
- رئيس الجمعية المصرية للدراسات التاريخية - مصر
- كلية الدراسات العليا للطفولة - جامعة عين شمس - مصر
- كلية الحقوق - جامعة عين شمس - مصر
- وكيل كلية الآداب لشئون التعليم والطلاب - جامعة عين شمس - مصر
- رئيس قسم التاريخ والحضارة الأسبق - كلية اللغة العربية
- فرع الزقازيق - جامعة الأزهر - مصر
- عضو اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة
- كلية الآداب - جامعة المنيا،
- ومقرر لجنة الترقيات بالمجلس الأعلى للجامعات - مصر
- عميد كلية الآداب الأسبق - جامعة حلوان - مصر
- كلية اللغة العربية بالمنصورة - جامعة الأزهر - مصر
- كلية الدراسات الإنسانية بنات بالقاهرة - جامعة الأزهر - مصر
- كلية الآداب - جامعة بنها - مصر
- كلية الآداب - نائب رئيس جامعة عين شمس السابق - مصر
- عميد كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - جامعة الجلالة - مصر
- كلية التربية - جامعة عين شمس - مصر
- رئيس مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء - مصر
- كلية الآداب - جامعة عين شمس - مصر
- كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان
- قطاع الخدمة الاجتماعية بالمجلس الأعلى للجامعات ورئيس لجنة ترقية الأساتذة
- كلية التربية - جامعة عين شمس - مصر
- كلية الآداب - جامعة المنيا - مصر
- كلية السياحة والفنادق - جامعة مدينة السادات - مصر

العدد السابعون

- الهيئة الاستشارية العربية والدولية وفقاً للترتيب الهجائي:

- أ.د. إبراهيم خليل العلاف جامعة الموصل- العراق
- أ.د. إبراهيم محمد بن حمد المزيني كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية- السعودية
- أ.د. أحمد الحسو جامعة مؤتة- الأردن
- أ.د. أحمد عمر الزييلي مركز الحسو للدراسات الكمية والتراثية - إنجلترا
- أ.د. عبد الله حميد العتابي جامعة الملك سعود- السعودية
- أ.د. عبد الله سعيد الغامدي الأمين العام لجمعية التاريخ والأثار التاريخية
- أ.د. فيصل عبد الله الكندري كلية التربية للبنات - جامعة بغداد - العراق
- أ.د. مجدي فارج جامعة أم القرى - السعودية
- أ.د. محمد بهجت قبيسي عضو مجلس كلية التاريخ، ومركز تحقيق التراث بمعهد المخطوطات
- أ.د. محمود صالح الكروي جامعة الكويت- الكويت
- أ.د. محمد بهجت قبيسي رئيس قسم الماجستير والدراسات العليا - جامعة تونس ١ - تونس
- أ.د. محمود صالح الكروي جامعة حلب- سوريا
- أ.د. محمود صالح الكروي كلية العلوم السياسية - جامعة بغداد- العراق

- *Prof. Dr. Albrecht Fuess* Center for near and Middle East Studies, University of Marburg, Germany
- *Prof. Dr. Andrew J. Smyth* Southern Connecticut State University, USA
- *Prof. Dr. Graham Loud* University Of Leeds, UK
- *Prof. Dr. Jeanne Dubino* Appalachian State University, North Carolina, USA
- *Prof. Dr. Thomas Asbridge* Queen Mary University of London, UK
- *Prof. Ulrike Freitag* Institute of Islamic Studies, Belil Frie University, Germany

محتويات العدد ٧٠

الصفحة	عنوان البحث
	• الدراسات التاريخية:
	(١) أضواء على مذبحة بيت المقدس (١٥ - ٢٥ يوليو ١٠٩٩م) من
٢٦ - ٣ خلال وثائق الجنيزة اليهودية أ.د. محمد مؤنس عوض
	(٢) أشباه الخليفة هشام المؤيد بالله وأثرهم في أزمة الحكم في الأندلس
٧٤ - ٢٧ في عصر ملوك الطوائف د. راكان ذعار المطيري
	(٣) مجهودات السيدة زبيدة أم جعفر في سقاية الحجاج وتمهيد
٩٨ - ٧٥ الطرق إلى بيت الله الحرام الباحث/ حمد فهد حمد العازمي
١٣٤ - ٩٩ (٤) أنواع السياسات العامة أ.م.د. فرح ضياء حسين
	• الدراسات الاجتماعية:
	(٥) دور مسلسلات الكارتون المصرية في معالجة القيم الاجتماعية
١٨٠ - ١٣٧ للطفل المصري «دراسة تحليلية» الباحثة/ غدير إبراهيم محمد محمد علي
	(٦) الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية
	للمرؤوسين «دراسة تحليله لآراء عينة من متخذي القرار في
٢١٦ - ١٨١ الشركة العامة للصناعات الدوائية» م.د. محمود شكر محمد & أ.م.د. فاضل حمد القيسي م.د. عماد خليل إسماعيل

تابع محتويات العدد ٧٠

الصفحة	عنوان البحث
	• دراسات علم النفس:
	(٧) دراسة مقارنة محكية المرجع لقياس معامل مؤشر حساسية المفردات بين طريقة (COX & VARGAS) وبين طريقة (POPHAM) لاختبار التحليل الناقد
٢٧٠ - ٢١٩	أ.د. صفاء طارق حبيب كرمة أ.م.د. بلقيس حمود كاظم الحجامي
	(٨) الثقافة وبناء الشخصية المصرية «رؤية سوسيولوجية»
٣١٤ - ٢٧١	الباحث/ السيد محمد مسلم حليفي
	• الدراسات القانونية:
	(٩) فلسفة حماية المستهلك وتمييزه عن المهني
٣٥٠ - ٣١٧	د. قيس موسى حسين محمد الشمري
	(١٠) العقوبة التأديبية في ضوء ضماناتها اللاحقة وتطور مبدأ التناسب في القانون والقضاء الكويتي
٣٩٠ - ٣٥١	د. طلال سعود غيث السويط
	• الدراسات الفنية:
	(١١) غرائبية الشكل واللون في رسوم طلبة قسم التربية الفنية
٤٢٦ - ٣٩٣	الباحثة/ أسوان عبد الرضا طاهر
	(١٢) رؤى مفاهيمية في تشكيل ما بعد الحداثة
٤٥٢ - ٤٢٧	الباحثة/ شيماء وهيب خضير
	(١٣) أداء الممثل في الدراما الراقصة (الكوريوغراف) بالمرح العراقي
٤٧٤ - ٤٥٣	أ.م.د. مظفر كاظم محمد & م.م. حاتم مهدي محمد
	(١٤) السرد التاريخي بين الواقع والتمثيل «أحلام السلطان تيبو نموذجاً»
٤٩٤ - ٤٧٥	الباحثة/ رانيا عبدالرؤوف يوسف إبراهيم فتح الباب

تابع محتويات العدد ٧٠

الصفحة

عنوان البحث

• الدراسات اللغوية:

- 15-Rania Khalil's Flag Piece: A New Historicist Approach to The Issue of Imperative Patriotism in Post-9/11 Arab American «Theatre and Performance»** 1-18
Shimaa Mowafi
قطعة علم رانيا خليل مقاربة تاريخية جديدة لمسألة الوطنية الحتمية في فترة ما بعد الحادي عشر من سبتمبر/ أيلول العربي الأمريكي «المسرح والأداء»
الباحثة/ شيماء السيد محمد موافي
- 16-A Linguistic Analysis of Nazik Al-Malika's Poem “?ana” and its Two English Translations: A Systemic Functional Approac** 19 - 46
Ahlam Mhmood Najm
- 17- Understanding International Conflict, Cooperation, and Integration: A Comparative Theoretical Approach** 47 - 68
Dr. Wafaa A. Alaradi
منظور مقارن في فهم الصراع والتعاون، والاندماج الدوليين
د. وفاء العرادي

الثقافة التنظيمية

ودورها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمرؤوسين
«دراسة تحليله لآراء عينة من متخذي القرار
في الشركة العامة للصناعات الدوائية»

م.د. محمود شكر محمد

قسم إدارة الأعمال - كلية المأمون الجامعة

أ.م.د. فاضل حمد القيسي

قسم إدارة الأعمال - كلية المأمون الجامعة

م.د. عماد خليل إسماعيل

قسم إدارة الأعمال - كلية المأمون الجامعة



الملخص:

يهدف البحث إلى التعرف على الثقافة التنظيمية في الشركة العامة للصناعات الدوائية ومدى أثرها على التزام المسؤولية الاجتماعية للشركة تضمنت مشكلة البحث أن هنالك ضعفاً في الثقافة التنظيمية في الشركة المبحوثة مما أثر ذلك سلباً على التزام الشركة بمسئوليتها الاجتماعية لذا قرر الباحثون التصدي لهذه المشكلة. عن طريق بحث تضمن الجانب المنهجي بالإضافة إلى الجانبين النظري والعملي.

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لاستخراج النتائج باستخدام الحزمة الإحصائية (spss) اعتمد الباحثون في جمع المعلومات على الاستبانة حسب مقياس ليكارت الخماسي إذا تم توزيعها على أفراد العينة البالغة ٥٠ فرداً اختيرت بصورة عشوائية من الدرجات الوظيفية العليا في الشركة المبحوثة.

استخدم الباحثون وسائل إحصائية لمعرفة الأوساط الحسابية المرجحة لأبعاد المتغيرين المبحوثين ومعرفة علاقات التأثير بينهما.

توصل البحث إلى بعض النتائج كان أهمها وجود ضعف في مجال الثقافة التنظيمية أثر ذلك سلباً على مدى التزام المنظمة بمسئوليتها الاجتماعية، وكان من أهم التوصيات معالجة الخلل في الثقافة التنظيمية في الشركة المبحوثة، عن طريق إقامة الدورات للمنسبين؛ لأن ذلك سينعكس إيجابياً على التزام الشركة المبحوثة بمسئوليتها الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، المسؤولية الاجتماعية.

**Abstract:**

The research aims to identify the organizational culture in the General Company for Pharmaceutical Industries and the extent of its impact on a commitment to social responsibility of the company. The research problem included that there is a weakness in the organizational culture in the researched company, which negatively affected the company's commitment to its social responsibility, so the researchers decided to address this problem. Through research that included the methodological aspect in addition to the theoretical and practical aspects.

The research relied on the descriptive analytical approach to extract the results using the statistical package (spss). The researchers relied on collecting information on the questionnaire according to the Likert five-point scale if it was distributed to the 50-person sample randomly selected from the higher job grades in the researched company.

The researchers used statistical methods to find the weighted mean of the arithmetic mean for the dimensions of the two studied variables and to know the effect relationships between them.

The research reached some results, the most important of which was a weakness in the field of organizational culture, which had a negative impact on the extent of the organization's commitment to its social responsibility.

Key words: organizational culture, social responsibility.

المقدمة:

تتلخص الثقافة التنظيمية في منظمات الأعمال في التركيز على دمج الأدوار بالمشاعر بحيث يشعر الفرد العامل داخل المجموعة بأنه جزء لا يتجزأ من الكل وأن الكل لا يتجزأ منه وعلى هذا، فإن خلق ثقافة إنسانية تتفق مع المسؤولية الاجتماعية تعتبر من أهم التحديات التي تواجه المنظمات؛ إذ ليس من المنطقي البدء بتطبيق هذا البرنامج في مؤسسات تقوم على ثقافة مناوئة لا تومن بالإنسان إلا بمقدار ما يؤدي من دور أو عمل.

تضمن البحث أربعة مباحث: تناول الأول منهجية البحث من حيث المشكلة والأهمية والهدف وأساليب جمع البيانات وأهم الدراسات السابقة التي تناولت الثقافة التنظيمية، والمسؤولية الاجتماعية، أما المبحث الثاني تناول الإطار النظري لتوضيح وتحديد مفهوم وأهمية متغيرات البحث الأساسية (الثقافة التنظيمية، والمسؤولية الاجتماعية)، بينما خصص الثالث لتحليل البيانات الفعلية باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية هما الوسط الحسابي، لمعرفة مستوى متغيرات البحث والانحراف المعياري لقياس التشتت عن الوسط الحسابي وكذلك معامل الارتباط لتحديد درجة الارتباط بين متغيرات البحث والانحراف الخطي البسيط لمدى تأثير الثقافة التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية، أما المبحث الرابع: فقد تناول مجموعة من الاستنتاجات التي على أساسها جاءت مجموعة من التوصيات التي مفادها: إن الاعتماد على المسؤولية الاجتماعية يساهم في تحقيق ميزة تنافسية وزيادة في الحصة السوقية.



المبحث الأول

منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة

أولاً - منهجية البحث:

١- مشكلة البحث:

إن المسؤولية الاجتماعية للشركات لها أهمية كبيرة تحدد مدى قبول الشركة في مجتمعها؛ إذ إن رسالة المنظمة تتضمن مسؤوليتها، الاجتماعية وأن أحد أهم الأسباب التي تؤثر على مدى التزام المنظمات بمسؤوليتها الاجتماعية هي ثقافتها التنظيمية؛ إذ إن مدى التزام بالمسؤولية الاجتماعية يتناسب مع قوة الثقافة التنظيمية أو ضعفها في المنظمة.

ومن خلال الاطلاع الميداني للباحثين على مستوى الثقافة التنظيمية في الشركة العامة للصناعات الدوائية وأثرها في التزام بالمسؤولية الاجتماعية لها، ومن خلال اللقاءات التي أجراها الباحثون مع المسؤولين في المنظمة المبحوثة، لاحظوا أن هنالك ضعفاً في قوة وتأثير الثقافة التنظيمية مما أدى ذلك إلى ضعف التزام الشركة المبحوثة بمسؤوليتها الاجتماعية. إن هذا الضعف يعد مشكلة في الشركة المبحوثة تصدى لها الباحثون وأردوا أن يبحثوا من خلال هذا البحث أين مكامن الضعف وكيفية معالجتها ولغرض تأطير مشكلة البحث، لابد من الإشارة إلى الأسئلة الآتية:

١. ما مدى إدراك المنظمة المبحوثة لأهمية الثقافة التنظيمية وأثرها في المسؤولية الاجتماعية؟

٢. ما مدى إدراك المنظمة المبحوثة لأهمية التزام بمسؤوليتها الاجتماعية؟

٢- أهمية البحث:-

تتمثل أهمية هذه الدراسة في الجوانب التالية:

١. تسليط الضوء على أهمية الثقافة التنظيمية وأهمية المسؤولية الاجتماعية

للمنظمة، ومدى تأثير ذلك على قبول المجتمع للمنظمة.

٢. رفد المكتبة بمساهمة بحثية تضاف إلى الدراسات والبحوث في هذا المجال.

٣-أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحقيق الآتي:-

١. التعرف على مستوى التزام المنظمة المبحوثة بمسئوليتها الاجتماعية.

٢. اختبار تأثير متغير الثقافة التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية في المنظمة

المبحوثة.

٣. معرفة نمو الثقافة التنظيمية وقوتها وأضعفها في الشركة المبحوثة ومدى تأثيرها

على التزام المنظمة المبحوثة بمسئوليتها الاجتماعية.

٤. المخطط الفرضي:

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه تم تطوير مخطط توضيحي يبين متغيرات

البحث المستقل والمعتمد. إذ إن المتغير المستقل هو الثقافة التنظيمية بأبعادها (ثقافة

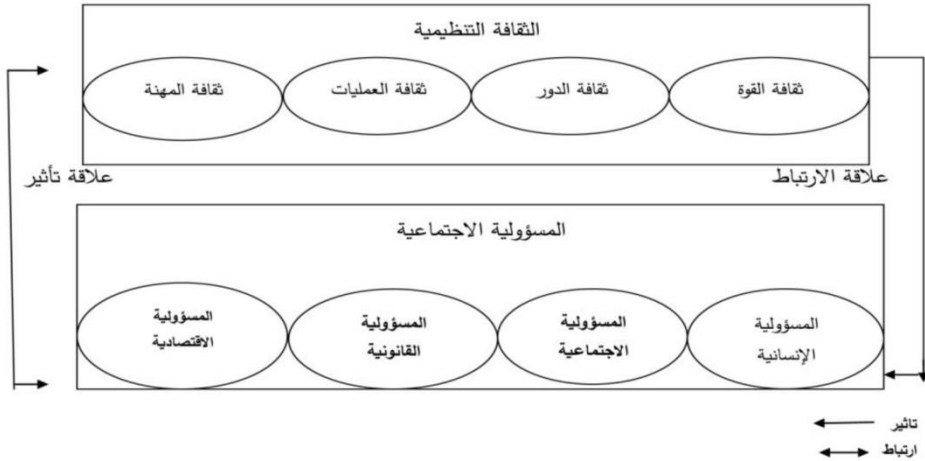
القوة، ثقافة الدور، ثقافة العمليات، ثقافة المهمة) أما المتغير المعتمد، فهو المسؤولية

الاجتماعية بأبعادها (المسؤولية الإنسانية، المسؤولية الأخلاقية، المسؤولية القانونية،

المسؤولية الاقتصادية).



شكل (١) المخطط الفرضي للبحث



٥. فرضيات البحث:

تتضمن فرضيات البحث الآتي:

١. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية بأبعادها وبين المسؤولية الاجتماعية بأبعادها.

٢. يوجد تأثير ذات دلالة معنوية للثقافة التنظيمية بأبعادها في المسؤولية الاجتماعية بأبعادها.

٦. التعريفات الإجرائية:

المتغير الأول - الثقافة التنظيمية:

أ. الثقافة التنظيمية: عرف (Hofsted) الثقافة التنظيمية بأنها: " الحصيلة المبرمجة، أو الناتج الجماعي المنظم للعقل البشري، حيث تميز هذه الحصيلة مجموعة من البشر عن بقية المجموعات الأخرى، أو هي تكامل الخصائص

العامّة المتفاعلة التي تؤثر على استجابات أو تفاعلات مجموعة بشرية محددة مع ما يحيط بها " (حمودة، ٢٠٠٥: ١٣٣).

١. **ثقافة القوة (Power Culture):** إذ تعني أن عملية الضبط في مركز المنظمة واتخاذ القرارات يكون بيد عدد محدود من الأفراد البارزين في المنظمة.

٢. **ثقافة الدور (Role Culture):** هي التي تركز على نوع التخصص الوظيفي، وبالتالي الأدوار الوظيفية أكثر من الفرد، وتهتم بالأنظمة والقواعد، كما إنها توفر الأمن الوظيفي والاستمرارية وثبات الأداء.

٣. **ثقافة المهمة (Task Culture):** تركز هذه الثقافة على تحقيق الأهداف وإنجاز العمل، وتهتم بالنتائج، أو تحاول استخدام الموارد بطرق مثالية، من أجل تحقيق أفضل النتائج بأقل التكاليف.

٤. **ثقافة العمليات (Process Culture):** يقتصر الاهتمام على طريقة إنجاز العمل، وليس على النتائج التي تتحقق، فتنتشر الحيلة والحذر بين الأفراد لحماية أنفسهم، فالفرد الناجح هو الأكثر دقة، وتنظيمًا، واهتمامًا بتفاصيل عمله.

المتغير الثاني - المسؤولية الاجتماعية:

ب. **المسؤولية الاجتماعية:** هذا وقد أشار (HoImer) إلى أن المسؤولية الاجتماعية ماهي إلا "التزام على منشأة الأعمال تجاه المجتمع الذي تعمل فيه، وذلك عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر وتحسين الخدمة ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل وحل مشكلة الإسكان والمواصلات وغيرها. (الصيرفي، 2007:ص15).

• **المسؤولية الإنسانية:** أي إن تكون المنظمة صالحة وتعمل على الإسهام في تنمية وتطوير المجتمع وتحسين نوعية الحياة.



- المسؤولية الأخلاقية: بمعنى أن تكون المنظمة مبيّنة على أسس أخلاقية وأن تلتزم بالأعمال الصحيحة وأن تمتنع عن إيذاء الآخرين.
- المسؤولية القانونية: أي التزام المنظمة بإطاعة القوانين واكتساب ثقة الآخرين من خلال التزامها بتنفيذ الأعمال الشرعية وعدم القيام بالأعمال المخلة بالقانون.
- المسؤولية الاقتصادية: بأن تكون المنظمة نافعة ومجدية اقتصادياً وأن تحاول جاهدة توفير الأمان للآخرين. وشمولية محتوى المسؤولية الاجتماعية جعلت الباحث كارول يشير إليها بأربعة أبعاد: وهي البعد الاقتصادي والأخلاقي والقانوني والخيري.

٧. منهج الدراسة:

اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي للحصول على المعلومات الواقعية والدقيقة والتي تسهم في تحليل الظواهر (قهوجي: ١٢٩، ٢٠٠٨) والوصول إلى الحقائق من خلال ما تم جمعه من بيانات واستخلاص دلالاتها. ويعد هذا المنهج المفضل في مثل هذه البحوث، لأنه يساعد على الوصف والتحليل الميداني للظاهرة محل البحث والتعرف على العوامل المؤثرة فيها لغرض الوصول إلى النتائج الموضوعية، وكذلك تسمح بتقديم التوصيات لحل المشكلة.

٨. حدود البحث:

- الحدود المكانية: الشركة العامة للصناعات الدوائية الواقعة في بغداد.
- الحدود الزمانية: وتتمثل بمدة إعداد البحث في جانبه الميداني في الشركة المبحوثة والتي امتدت ما بين ٢٠١٩/١/١ إلى ٢٠١٩/٦/١ وتضمنت هذه الفترة قيام الباحثين بالزيارات الميدانية إلى الشركة المبحوثة لجمع المعلومات عن المجتمع البحث وتوزيع الاستبانة واسترجعها.
- الحدود البشرية للبحث: بلغ مجتمع البحث ٣٠٠ فرد، وبالنظر لكبير حجم

المجتمع، فقد تم اختيار العينة قصدية، من المجتمع المذكور بلغ عدد أفرادها (٥٠) فرداً وهم من المدراء ومعاوني المدراء ومسؤولي الأقسام والشعب.

٩. أدوات جمع المعلومات

تعد استمارة الاستبانة المصدر الرئيس للحصول على المعلومات المتعلقة بالجانب العملي من البحث. صممت الاستبانة بالاعتماد على المقاييس المتوفرة في الأدبيات وبصيغة تتلاءم ومفهوم المتغير المراد قياسه، فضلاً عن ملائمتها لبيئة البحث، إذ تناول القسم الأول من استمارة الاستبانة المعلومات التعريفية لعينة البحث؛ أما الأقسام الأخرى خصصت متغيراتها لتشمل متغيرات البحث الرئيسية والفرعية، لقد تم استخدام ليكرات الخماسي (likert) خمس درجات لتصنيف درجات الإجابة التي تتراوح مداها (٥.١).

١٠. صدق وثبات الاستبانة:

• ثبات الاستبانة:

تم استخدام طريقة التجزئة النصفية (split_Half) لقياس ثبات الاستبانة، وتتلخص بإيجاد معامل ارتباط بين درجات الأسئلة الفردية والزوجية في الاستبانة وقدم تم استعمال معامل الارتباط (spearman-Brown) ووجد أن معامل الارتباط هو (0.92) مما يعني أن الاستبانة بمقاييسها المختلفة. ذات ثبات جيد ويمكن اعتمادها في أوقات مختلفة. وللأفراد أنفسهم وتعطي نفس النتائج.

• صدق الاستبانة:

إن أفضل طريقة لقياس الصدق هو الصدق الظاهري عن طريق عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها. لقد تحقق صدق المقياس ظاهرياً من خلال عرض فقرات الاستبانة على مجموعة من المختصين في مجال الإدارة ملحق (٢) وكانت نسبة اتفاق الخبراء على فقرات المقياس (80%) وهي نسبة مقبولة.



١٢. الوسائل الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

- أ. التوزيع التكراري الوسط الموزون، النسب المئوية لوصف وتحديد ومستوى إجابات عينة البحث ومعرفة مستوى التغييرات.
- ب. بالانحراف المعياري: لقياس درجة التشتت النسبي المطلق لقيم الإجابات عن وسطها الحسابي.
- ج. معامل الاختلاف: لقياس درجة التشتت النسبي لقيم الإجابات عن وسطها الحاسبي.
- د. معامل الارتباط (Spearman) أداة لأمعلمية لقياس نوع ودرجة العلاقة بين المتغيرات.
- هـ. معامل الانحدار البسيط (Simple Regration coefficient) لقياس تأثير متغير مستقل واحد على متغير تابع واحد.
- و. معامل الثبات بطريقة (Spil-Half) لاحتساب بالمعامل الثبات لفقرات الاستبانة.

١٢. مجتمع وعينة البحث:

بلغ مجتمع البحث في المنظمة المبحوثة (الشركة العامة للصناعات الدوائية) ٣٠٠ فرداً، وبالنظر لكبير حجم المجتمع، فقد تم اختيار عينة قصدية قدرها (50) فرداً ممن يحملون عناوين وظيفية (مدير شعبة، رئيس قسم، معاون مدير) لقد توزيع الاستبانة على أفراد العينة وتم جمعها منهم ولم يتم استبعاد أي استبانة.

١٠- دراسات سابقة:-

ثانياً- دراسات الثقافة التنظيمية:

١. دراسة الخشالي والتميمي (٢٠٠٨)

"الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز المشاركة في اتخاذ القرار لمواجهة التحديات المعاصرة دراسة ميدانية في شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية" هدفت الدراسة في التعرف على طبيعة الثقافة التنظيمية ومستويات توافر عناصرها المعتمدة في هذه الدراسة وهي: التعاون، الابتكار، التماسك، والفاعلية في شركات صناعة تكنولوجيا المعلومات الأردنية، والتعرف على مستوى مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار، ومدى تأثير الثقافة التنظيمية وعناصرها في المشاركة في اتخاذ القرار وعناصرها، وتقديم بعض التوصيات وآليات تطبيقها بخصوص الثقافة التنظيمية بهدف تعزيز مشاركة العاملين في اتخاذ القرار في الشركات قيد الدراسة.

كما جمعت البيانات اللازمة للدراسة عن طريق استبانة صممت لهذا الغرض، من عينة مكونة من (١٤٧) من العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية لعام (٢٠٠٨) والذي أجريت فيه الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة حددت مجموعة من الفرضيات التي تم اعتمادها من قبل الباحثين بعد مراجعة ما كتب في الأدب الإداري عن هذا الموضوع. لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام معامل التباين الأحادي.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- ١- ارتفاع في مستوى التطبيق لعناصر الثقافة التنظيمية وعناصر المشاركة في اتخاذ القرار لشركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية.
- ٢- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع عناصر المشاركة في اتخاذ القرار تعزى لعناصر الثقافة التنظيمية.



ثانياً: المتغير التابع - المسؤولية الاجتماعية:

١. دراسة الأغا وعفانة (٢٠١٧م):

هدفت التعرف على تقييم المسؤولية الاجتماعية للجامعات وفق نموذج كارول بالتطبيق على طلبة الجامعات في قطاع غزة. وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبانة كأداة للدراسة باستخدام عينة عشوائية طبقية، وقد تمثل مجتمع الدراسة كافة طلاب الجامعات النظامية في قطاع غزة (الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة فلسطين، جامعة الأقصى) وقد بلغ مجتمع الدراسة (٥٣٨٩٨ طالب وطالبة). وقد بلغت عينة الدراسة (382) طالب وطالبة تم توزيع الاستبانات عليهم وكان تقييم التزام الجامعات بالمسؤولية الاجتماعية وفق نموذج كارول قد بلغ ٤٣.٥٦% وكان المجال الفرعي الخاص بالبعد القانوني قد احتل المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ ٦٦.٥٨%، بينما احتل البعد الاقتصادي المرتبة الأخيرة بوزن نسبي ٠٦.٥٣% ويعزو الباحث ذلك إلى عدم وجود برامج ومشاريع خاصة بالمسؤولية الاجتماعية في الجامعات، وضعف مشاركة الجامعات في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية للمجتمع وذلك لقلّة الموارد والتمويل؛ بسبب الظروف التي تعاني منها الجامعات؛ نظراً واعتماد الجامعات فقط على ميزانيتها من الرسوم الدراسية التي يدفعها الطلبة.

المبحث الثاني

التأطير النظري

سيتم في هذا المبحث التطرق لمتغيرين رئيسيين هما الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية واللذين يسهمان في الإجابة على فرضيات البحث وعلى تساؤلات مشكلة البحث وتحقيق الأهداف المستوحاة منه؛ إذ سيتم توضيح بعض الجوانب النظرية المتعلقة بهذه المتغيرات وكالاتي:

أولاً- مفهوم الثقافة التنظيمية:

يعتبر العالم الأمريكي إدوارد تايلور (Taylor) أول من استخدم مصطلح الثقافة، ووضع لها التعريف الكلاسيكي في كتابه "الثقافة البدائية"، والذي ينص على أن الثقافة هي: "ذلك الكل المركب الذي يحتوي على المعرفة، والفنون، والأخلاق، والتقاليد، وكل القدرات والعادات التي اكتسبها الإنسان، باعتباره عضواً في المجتمع" (الدوسري، ٢٠٠٧: ١٤). وتحمل الثقافة كظاهرة اجتماعية نفسية مكانة في عقول الأفراد، ولكنها تخرج تماما عن نطاق التركيب الفطري للفرد، إلا إنها تتبلور من خلال مراحل نموه لتصبح جزءاً من شخصيته.

كما تتعدد المفاهيم التي تناولت موضوع الثقافة التنظيمية، وتتنوع الأساليب التي تعاطى معها المهتمون في هذا المجال، إلا إن هناك إجماع على أهمية بناء ثقافة منظمة قوية، وهذا ما ظهر من خلال الأدبيات، والأبحاث، والدراسات في هذا الحقل. مع تعدد وتنوع تعاريف ومفاهيم الثقافة التنظيمية، إلا إن هناك عدم وجود اتفاق تام على معنى مصطلح الثقافة التنظيمية؛ وذلك بسبب التباين في خلفية الباحثين وبيئاتهم وثقافتهم، ويمكن عرض بعض منها فيما يلي:

عرف (Hofsted) الثقافة التنظيمية بأنها: "الخصيلة المبرمجة، أو النتائج الجماعي المنظم للعقل البشري، حيث تميز هذه الخصيلة مجموعة من البشر عن بقية المجموعات الأخرى، أو هي تكامل الخصائص العامة المتفاعلة التي تؤثر على استجابات أو تفاعلات مجموعة بشرية محددة مع ما يحيط بها" (حمودة، ٢٠٠٥: ١٣٣).

في حين يعرفها Sttermarborn: "بأنها نظام من القيم والمعتقدات، يشترك بها العاملون في المنظمة، بحيث ينمو هذا النظام ضمن المنظمة الواحدة" (العميان، ٢٠٠٨: ٣١١).

بينما يعرف كل من (Kennedy and Deal) الثقافة التنظيمية بأنها: "



مجموعة المعارف والمفاهيم والشعائر التي تمكن الفرد العامل في المنظمة من أن يكون عضوًا فيها" أو بمعنى آخر: "هي طريقة عمل الأشياء المتعلقة بالمنظمة" (نجم، ٢٠٠٤: ٩).

ووصف (Shein) الثقافة التنظيمية بأنها: " نموذج من الافتراضات الأساسية التي تعطي الجماعة القدرة على الابتكار والاكتشاف والتطور، من خلال تعلم كيفية التعامل مع مشكلات التكيف الخارجي والتكامل الداخلي، وتستطيع كذلك العمل بنجاح مبني على الثقة والتعامل مع الأعضاء الجدد بطريقة صحيحة بالإدراك، والتفكير، والشعور بعلاقة مباشرة مع تلك المشاكل " (الخفاجي، ٢٠٠٩: ٢١).

ثانياً- أهمية الثقافة التنظيمية:

ترجع أهمية الثقافة التنظيمية إلى دورها المؤثر في كافة أنشطة المنظمة، حيث تشكل الثقافة التنظيمية ضغوطاً على العاملين بالمنظمة للمضي قدماً في عمليتي التفكير والتصرف بطريقة تتسجم مع الثقافة السائدة بالمنظمة، وتكمن أهمية الثقافة التنظيمية في النقاط التالية (الرخيمي، ٢٠٠٠: ٥٥)

١. تعتبر الثقافة من الملامح المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات، وتشكل مصدر فخر واعتزاز للعاملين بها، خاصة إذا كانت قيمها تركز على الابتكار، والتميز، والريادة، والتغلب على المنافسين.
٢. تعتبر الثقافة التنظيمية أحد الوسائل الكامنة والقوية في تمكين المديرين لتحقيق أهداف المنظمة.
٣. إن تحقيق الميزة التنافسية القابلة للاستمرار تتأتى عبر الإبداع والكفاءة التنظيمية اللتين ترفعان معاً من منزلة المنظمة التنافسية، فالثقافة التنظيمية ذات النوعية الفريدة للمنظمة تجعل منها مورداً كامناً وقوياً لتوليد التميز،

مقارنة بالمنافسين.

٤. إن المنظمات ذات الثقافة المتكيفة التي تركز على إرضاء وإشباع الحاجات المتغيرة للعملاء والعاملين، يمكنها أن تتجاوز بأدائها المنظمات التي لا تتوفر لديها تلك الثقافة. وكذلك المنظمات التي لديها ثقافة قوية و متماسكة، يمكنها زيادة حصتها السوقية، من خلال زيادة جودة المنتجات والخدمات. وعلى ذلك فالمنظمة تحتاج أكثر من مجرد استراتيجيات فعالة، حيث إنها تحتاج إلى ثقافة جيدة تدعم تلك الاستراتيجيات.

ثالثاً- أهداف الثقافة التنظيمية:

تهدف الثقافة التنظيمية إلى تحقيق مجموعة من المعايير أهمها:

١. القيم التنظيمية:

إنها معتقدات عامة تحدد الصواب من الخطأ والأمور المفضلة من عدمها، فهي بمثابة قواسم مشتركة بين أعضاء التنظيم في بيئة العمل بحيث تعمل على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة مثل قيم المساواة بين العاملين وقيم الاهتمام بإدارة الوقت والأداء واحترام الآخرين. (الدوسري، ٢٠٠٧: ٨٩)

٢. الاتجاهات التنظيمية:

وهي استعداد لدى أفراد المنظمة للتصرف بطريقة محددة، فإذا ما أدركت إدارة المنظمة طبيعة انسجام العاملين وكيفية السيطرة عليهم فعندئذ نستطيع من توجيه سلوكهم نحو المصلحة العامة. (أبو خديجة 56:2005)

٣. تمكين العاملين:

هو منح العاملين في المنظمة النفوذ والتفويض اللازم للبدء بالتغيير بما يشجعهم على تحمل المسؤولية العمل، وبذلك سيتمكنهم من اتخاذ القرارات



ومواجهة مشكلات العمل ورقابة الأداء فظلاً عن تحرير قدراتهم الإبداعية ورفع مستوى الثقة لديهم بما يتيح لهم اعتماد أفضل الطرائق لإنجاز الأعمال والتحسينات المستثمرة فيها. (bohlander,2001:108)

٤- التوجه نحو العمل الفرقي:

يعد الانتقال من العمل الفردي إلى الجماعي مدخلاً للتوجه إلى العمل الفرقي في كثير من الاتجاهات، وعندما يتطلب العمل كفايات ومهارات وخبرات وأفكار متعددة ومتكاملة من أجل بلوغ أهدافه وأغراضه ومداخلة الشركة إذا يكفل العمل الفرقي تحقيق نتائج أداء أفضل سيما عند الشروع بتطبيق العديد من الأنظمة والممارسات الإدارية الحديثة مثل نظام إدارة البيئة (Ferrell,2003:55).

ثالثاً - أبعاد الثقافة التنظيمية:

لتحديد مدى قدرة الثقافة التنظيمية السائدة على أن تعكس الاحتياجات الحقيقية، والقيود الخاصة بالتنظيم، سعى الكتاب والباحثين إلى تحليل الثقافة التنظيمية إلى أنواع، هذه الأنواع تختلف من منظمة إلى أخرى، ومن قطاع إلى آخر حسب أساس التقسيم المستخدم، ومن أبرزها (الأحمد، ٢٠٠٨: ٣٠-٣٢) و(الصريرة، ٢٠٠٣: ١٩٦-١٩٩):

١. ثقافة القوة (Power Culture): إذ تعني أن عملية الضبط في مركز المنظمة واتخاذ القرارات يكون بيد عدد محدد من الأفراد البارزين في المنظمة.
٢. ثقافة الدور (Role Culture): هي التي تركز على نوع التخصص الوظيفي، وبالتالي الأدوار الوظيفية أكثر من الفرد، وتهتم بالأنظمة والقواعد، كما إنها توفر الأمن الوظيفي والاستمرارية وثبات الأداء.
٣. ثقافة المهمة (Task Culture): تركز هذه الثقافة على تحقيق الأهداف

وإنجاز العمل، وتهتم بالنتائج، أو تحاول استخدام الموارد بطرق مثالية، من أجل تحقيق أفضل النتائج بأقل التكاليف.

٤. **ثقافة العمليات (Process Culture):** يقتصر الاهتمام على طريقة إنجاز العمل، وليس على النتائج التي تتحقق، فتنشر الحيلة والحذر بين الأفراد لحماية أنفسهم، فالفرد الناجح هو الأكثر دقة، وتنظيمًا، واهتمامًا بتفاصيل عمله.

ثانياً- المسؤولية الاجتماعية:

١- مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

لم يكن مفهوم المسؤولية الاجتماعية معروفاً بشكل واضح في النصف الأول من القرن العشرين، حيث كانت المنظمات تحاول تعظيم أرباحها بكافة الوسائل ولكن مع النقد المستمر لمفهوم الأرباح، فقد ظهرت دوافع؛ لأن تتبنى دوراً أكبر تجاه البيئة التي تعمل فيها وبالرغم من صعوبة تحديد دقيق لمفهوم **المسؤولية الاجتماعية** إلا إن هناك عدة اجتهادات هادفة إلى تعريفها فقد عرفها **(Durker)**: على إنها "التزام المنشأة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه."

هذا، وقد أشار **(HoImer)** إلى أن **المسؤولية الاجتماعية** ماهي إلا "التزام على منشأة الأعمال تجاه المجتمع الذي تعمل فيه وذلك عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر وتحسين الخدمة ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل وحل مشكلة الإسكان والمواصلات وغيرها. (الصيرفي، 2007:ص15).

وهناك تعريف آخر للباحث **Robbins**، ويميز فيه بين المسؤولية الاجتماعية والاستجابة الاجتماعية وفق مجموعة من الأبعاد مشيراً إلى أن المسؤولية الاجتماعية ترتكز على اعتبارات أخلاقية، حيث تركز على النهايات من الأهداف بشكل التزامات بعيدة المدى. أما الاستجابة الاجتماعية فيه عبارة



عن الرد العلمي بوسائل مختلفة على ما يجري من تغيرات وأحداث اجتماعية على المدى المتوسط والمدى القريب (الصيرفي، 2007: ص 15-16)

وقد قام بعض الباحثين بتعريف المسؤولية الاجتماعية على أنها (جميع القرارات والفلسفات والأفعال والطرق التدريبية على تعبير تطور رفاهية المجتمع هدفا لها). وتعرف أيضاً بأنها (بمثابة عقد اجتماع ما بين منظمات الأعمال والمجتمع بما تقوم به المنظمة من عمليات تجاه المجتمع). وهناك تعريف آخر يشير إلى المسؤولية الاجتماعية بأنها عبارة عن (العلاقات المتفق عليها الواجبات المتصلة بالمشكلات المشتركة في تحقيق سعادة ورفاهية المجتمع). ويعد هذا التعريف امتداداً للتعريف السابق من خلال تركيزه على هدف رئيس للمسؤولية الاجتماعية يتمثل بتحقيق السعادة والرفاهية للمجتمع والتي لا تأتي قولاً، بل من خلال الالتزامات المتفق عليها وتنفيذها في حيز الوجود والواقع. (الصيرفي، 2007: ص 16). وقد أشار الباحثان (Change and Flores) بأن المسؤولية الاجتماعية هي (التزام متخذ القرار في انتهاج أسلوب للعمل يؤمن من خلاله حماية المجتمع وإساعده ككل فضلا عن تحقيق منفعة الخاصة، ويضم هذا التعريف معنيين الأول: يمثل بتحديد هدف منظمة الأعمال ونحو تحقيق القيم الاجتماعية من خلال القرارات التي تتخذها، والثاني: يتمثل في العمل على مواجهة التحديات الجديدة التي تواجهها وإدارة المنظمة والتي يكون لها تأثير على قوتها في المجتمع ومقدار مساهمتها في تلبية حاجاته من خلال الوظائف التي تؤديها.

(نزال وأبو عذبه، 2011: ص 19)

٢- أهمية المسؤولية الاجتماعية:

يمكن توضيح أهمية المسؤولية الاجتماعية من خلال النقاط الآتية (قهواجي وحسان، ٢٠٠٤، ص 65)

١. المسؤولية الاجتماعية تحسين قدرة المنظمة على جذب والإبقاء على العمال

والأعضاء.

٢. تمثل المسؤولية الاجتماعية الحالة الأفضل للمستثمرين، وذلك عن طريق رفع قيمة الأسهم في الأمد الطويل لما تحظى به المنظمة لدى المجتمع وما تقوم به للحد من المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها مستقبلاً.

٣. القوانين والتشريعات لا يمكن أن تستوعب كل التفاصيل المرتبطة بالمجتمع، ولكن بوجود المسؤولية الاجتماعية في الأعمال فلا ستمثل قانو اجتماعية.

٤. إن لم تقم منظمة بمهامها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية ومساعدة المجتمع في معالجة وحل المشاكل التي يعاني منها.

٥. الوقاية من المشكلة أفضل علاجها لذلك من المناسب ترك المنظمات لتعمل في المجتمع لتجنب المشاكل قبل أن تتفاقم ويصعب علاجها.

٣. أهداف المسؤولية الاجتماعية:

١. بالنسبة للمنظمة:

- تحسين صورة المنظمة في المجتمع وخاصة لدى العمال والعملاء وإذا اعتبرنا المسؤولية الاجتماعية تمثل مبادرات طوعية اتجاه أطراف مباشرة من وجود منظمة.
- تحسين مناخ العمل السائد في المنظمة وبت روح التعاون والترابط بين مختلف الأطراف.

- تمثل المسؤولية الاجتماعية تجاوباً فعالاً مع التغييرات الحاصلة في حاجات المجتمع وانتقالها إلى الحاجات الاجتماعية وتحقيق جانب من ذاتية الفرد والمجموعة.

- الإدراك الإيجابي للمسؤولية الاجتماعية يحقق للمنظمة المردود المادي والأداء.

٢. بالنسبة للمجتمع:



- زيادة التكافل الاجتماعي بين شرائح المجتمع وإيجاد الشعور بالانتماء من قبل الأفراد والفئات المختلفة

- تحسين نوعية الحياة في المجتمع سواء.

- تحسين التنمية السياسية انطلاقاً من زيادة مستوى التشقيق بالوعي الاجتماعي على مستوى الأفراد والمجموعات والمنظمات، وهذا سيساهم بالاستقرار السياسي.

٣- بالنسبة للدولة.

- تحقيق الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهماتها وخدماتها الصحية والثقافية.

- يؤدي الالتزام بالمسؤولية البيئية إلى تعظيم عوائد الدولة، وذلك بسبب وعي المنظمات بأهمية المساهمة العادلة والصحيحة في التكاليف الإجمالية المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها من المجالات التي تجد الدولة الحديثة نفسها غير قادرة على القيام بأعبائها جميعاً بعيداً عن تحمل منظمات الأعمال خاصة دورها في هذا الإطار (فتيحة 2013/2012: ص 21-22)

٤- أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

١. أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

سعى العديد من الكتاب والباحثين المحاولة في تحديد أبعاد المسؤولية الاجتماعية من وجهات نظر مختلفة ووضعوا لها مسميات متباينة نذكر منهم على سبيل المثال كل من (Pride and Ferrell) الذي أشار إلى أربعة أبعاد للمسؤولية الاجتماعية تمثلت في ما يلي:

- المسؤولية الإنسانية: أي إن تكون المنظمة صالحة وتعمل على الإسهام في تنمية وتطوير المجتمع وتحسين نوعية الحياة.

- المسؤولية الأخلاقية: بمعنى أن تكون المنظمة مبنية على أسس أخلاقية وأن تلتزم بالأعمال الصحيحة وأن تمتنع عن إيذاء الآخرين.
 - المسؤولية القانونية: أي التزام المنظمة بإطاعة القوانين واكتساب ثقة الآخرين من خلال التزامها بتنفيذ الأعمال الشرعية وعدم القيام بالأعمال المخلة بالقانون.
 - المسؤولية الاقتصادية: بأن تكون المنظمة نافعة ومجدية اقتصادياً وأن تحاول جاهدة توفير الأمان للآخرين. وشمولية محتوى المسؤولية الاجتماعية جعلت الباحث كارول يشير إليها بأربعة أبعاد وهي البعد الاقتصادي والأخلاقي والقانوني والخيري.
- وبعد ذلك، بدأ اتجاه جديد يتسم بالتأكيد على مصالح الأطراف الأخرى ذات العلاقة بالشركة في البد ثم التأكيد على العاملين والمقرضين ومن ثم الزبائن والموردين والمنافسين وصولاً إلى المجتمع ككل وذلك بالحد من حرية واستقلال الأعمال فالشركة ليست وحدة آلية ولا هي آلة اقتصادية لصنع النقود من أجل حملة الأسهم وإنما هي وحدة اقتصادية اجتماعية تؤثر وتتأثر بأطراف متعددة هم أصحاب المصلحة.

المبحث الثالث

الجانب العملي

أولاً- عرض نتائج البحث إجمالي البحث وتحليلها:

أولاً- التحليل الوصفي لمتغيرات البحث:

نسعى من هذا التحليل التعرف على التعرف دور الثقافة التنظيمية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لعينة مختارة في موظفي الشركة العامة للصناعات الدوائية. وسوف يتم الاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتلك الإجابات إضافة إلى تحديد مستوى الأهمية النسبية لكل بعد ضمن المتغير الواحد بالاعتماد



على معامل الاختلاف. وقد اعتمد الباحث على^(١) مقياس (Likert) الخماسي في إجابات العينة للاستبانة، فسيكون مستوى كل متغير ما بين (١-٥) بأربعة مستويات والجدول (١) يوضح ذلك، ويشتمل مستويين في حالة الزيادة عن الوسط الفرضي البالغ (٣) فيكون جيد إذا ما تراوح بين (٣-٤) وجيد جداً إذا زاد عن (٤) كذلك يتضمن مستويين إذا انخفض عن الوسط الفرضي (٣) فيكون ضعيف إذا تراوح بين (٣-٢) وضعيف جداً إذا ما انخفض عن وكما هو مبين في الجدول (١)

الجدول (١) يبين المتوسط المرجح واتجاه الإجابة		
مستوى الإجابة	مقياس الإجابة	المتوسط المرجح
ضعيف جداً	لا أتفق تماماً	من ١ إلى ١.٧٩
ضعيف	لا أتفق	من ١.٨٠ إلى ٢.٥٩
متوسط	محايد	من ٢.٦٠ إلى ٣.٣٩
جيد	أتفق	من ٣.٤٠ إلى ٤.١٩
جيد جداً	أتفق تماماً	من ٤.٢٠ إلى ٥

١ - الثقافة التنظيمية:

يبين الجدول (٢) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف واتجاه الإجابة لفقرات وأبعاد متغير الثقافة التنظيمية، إذ بلغ أعلى وسط حسابي عند الفقرة والتي نصها الفقرة (١٧) عند بعد تمكين العاملين إذ بلغ الوسط الحسابي لها (٣.٦٣٨) وبمستوى جيد وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبمستوى جيد، إذ بلغ الانحراف المعياري له (٠.٨٤٥) ومعامل اختلاف (٢٣.٢٢٧)، أما أقل وسط حسابي، فقد كان عند الفقرة والتي نصها الفقرة (٦) عند بعد القيم التنظيمية إذ بلغ (٣.٠٤٣) وانحراف معياري (١.٠٢١) ومعامل اختلاف (٣٣.٥٤٤)، أما على مستوى الأبعاد بصورة عامة، فقد جاء أعلى وسط حسابي عند بعد الاتجاهات التنظيمية؛ إذ بلغ الوسط الحسابي له (٣.٤٥٥) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبمستوى جيد؛ إذ بلغ الانحراف المعياري له (٠.٨٤٧)، أما أقل

وسط حسابي عام، فقد كان من بعد القيم التنظيمية؛ إذ بلغ (3.119) وبمستوى متوسط وانحراف معياري (0.836).

الجدول (٢)					
الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف واتجاه الإجابة لفقرات متغير الثقافة التنظيمية					
أبعاد الثقافة التنظيمية	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	اتجاه الإجابة
القيم التنظيمية	Q1	3.192	0.992	31.086	محايد
	Q2	3.234	1.005	31.064	محايد
	Q4	3.064	1.051	34.303	محايد
	Q5	3.064	1.092	35.627	محايد
	Q6	3.043	1.021	33.544	محايد
	مجموع بعد القيم التنظيمية				
الاتجاهات التنظيمية	Q7	3.468	0.929	26.788	اتفق
	Q8	3.575	0.972	27.202	أُتفق
	Q9	3.192	1.076	33.721	محايد
	Q11	3.447	1.176	34.119	أُتفق
	Q12	3.596	1.014	28.207	اتفق
	مجموع بعد الاتجاهات التنظيمية				
تمكين العاملين	Q13	3.383	1.134	33.507	محايد
	Q14	3.277	1.015	30.982	محايد
	Q15	3.447	0.951	27.596	أُتفق
	Q17	3.638	0.845	23.227	محايد
	مجموع بعد تمكين العاملين				
التوجه نحو العمل الفرقي	Q18	3.383	1.095	32.354	محايد
	Q19	3.255	1.031	31.684	محايد
	Q20	3.298	1.082	32.801	محايد
	Q21	3.277	1.015	30.982	محايد
	Q22	3.298	1.041	31.559	محايد
	مجموع بعد التوجه نحو العمل الفرقي				



الإجمالي	3.328	0.696	20.899	محايد
----------	-------	-------	--------	-------

المصدر: برنامج SPSS V.23

٢- المسؤولية الاجتماعية:

يوضح الجدول (٣) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف واتجاه الإجابة لفقرات متغير المسؤولية الاجتماعية؛ إذ بلغ أعلى وسط حسابي عند الفقرة (14) ضمن بعد المسؤولية الانسانية؛ إذ بلغ (٣.٨٩٤) وبمستوى جيد، وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبمستوى جيد إذ بلغ الانحراف المعياري له (٠.٩٣٨) ومعامل اختلاف (٢٤.٠٩٠)، أما أقل وسط حسابي، فقد كان عند الفقرة (2) ضمن بعد المسؤولية الاقتصادية إذ بلغ (٣.٢٧٧) وانحراف معياري (١.٠٣٦) ومعامل اختلاف (٣١.٦٢٩)، أما على مستوى الأبعاد، فقد جاء أعلى وسط حسابي عند بعد المسؤولية الأخلاقية؛ إذ بلغ الوسط الحسابي للبعد (٣.٦١٧)، وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وبمستوى جيد؛ إذ بلغ الانحراف المعياري له (٠.٨٦٢)، أما أقل وسط حسابي عام، فقد كان عند بعد المسؤولية الاقتصادية، إذ بلغ (٣.٤١٨) وبمستوى متوسط وانحراف معياري (٠.٩٤٧)

الجدول (٣) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والأهمية النسبية لفقرات متغير المسؤولية الاجتماعية					
أبعاد المسؤولية الاجتماعية	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	اتجاه الإجابة
المسؤولية الاقتصادية	S1	3.362	1.072	31.885	محايد
	S2	3.277	1.036	31.629	محايد
	S4	3.617	1.114	30.805	محايد
مجموع بعد المسؤولية الاقتصادية					
المسؤولية القانونية	S5	3.681	0.862	23.429	أتفق
	S6	3.511	1.081	30.790	أتفق
	S7	3.553	1.059	29.813	اتفق
	S8	3.553	0.904	25.450	أتفق
مجموع بعد المسؤولية القانونية					
المسؤولية الأخلاقية	S10	3.638	0.919	25.259	أتفق
	S11	3.383	0.990	29.271	محايد
	S12	3.830	1.007	اتفق	أتفق
مجموع بعد المسؤولية الأخلاقية					
المسؤولية الإنسانية	S14	3.894	0.938	24.090	أتفق
	S15	3.468	1.158	33.395	أتفق
	S16	3.447	1.080	31.322	أتفق
	S17	3.745	0.920	24.569	أتفق
مجموع بعد المسؤولية الإنسانية					
الإجمالي					
		3.562	0.717	20.132	أتفق



ثانياً - اختبار فرضيات البحث:

١- فرضيات الارتباط:

يتضح من خلال معطيات الجدول (٤) نتائج قيم معامل الارتباط (Pearson Correlation) بين متغير الثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم التنظيمية، الاتجاهات التنظيمية، تمكين العاملين، التوجه نحو العمل الفرقي) والمتغير المعتمدة (المسؤولية الاجتماعية).

أ. اختبار فرضية البحث الرئيسة الأولى والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط معنوية بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية)؛ إذ بلغ معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية (٠.٤٠٨**) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٤) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط بمستوى جيد وذو دلالة معنوية، وهذا يدل على أن الثقافة التنظيمية لها دور فاعل وجوهري في المسؤولية الاجتماعية.

ب. اختبار فرضية البحث الفرعية الأولى والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط معنوية بين بعد القيم التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية)، إذ بلغ معامل الارتباط بين بعد القيم التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية (٠.٥٠٣**) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط بمستوى جيد وذو دلالة معنوية.

ج. اختبار فرضية البحث الفرعية الثانية و التي تنص على (توجد علاقة ارتباط معنوية بين بعد الاتجاهات التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية)، إذ بلغ معامل الارتباط بين بعد الاتجاهات التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية (٠.١٠٤) عند مستوى دلالة (٠.٤٨٦)، وهذا يعني عدم وجود علاقة ارتباط

بين بعد الاتجاهات التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.

د. اختبار فرضية البحث الفرعية الثالثة والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط معنوية بين بعد تمكين العاملين والمسؤولية الاجتماعية)، إذ بلغ معامل الارتباط بين بعد تمكين العاملين والمسؤولية الاجتماعية (0.288*) عند مستوى دلالة (0.045) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط بمستوى مقبول وذو دلالة معنوية.

ه. اختبار فرضية البحث الفرعية الرابعة و التي تنص على (توجد علاقة ارتباط معنوية بين بعد التوجه نحو العمل الفرقي والمسؤولية الاجتماعية)، إذ بلغ معامل الارتباط بين بعد التوجه نحو العمل الفرقي والمسؤولية الاجتماعية (0.457**) عند مستوى دلالة (0.001) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط بمستوى جيد وذو دلالة معنوية.

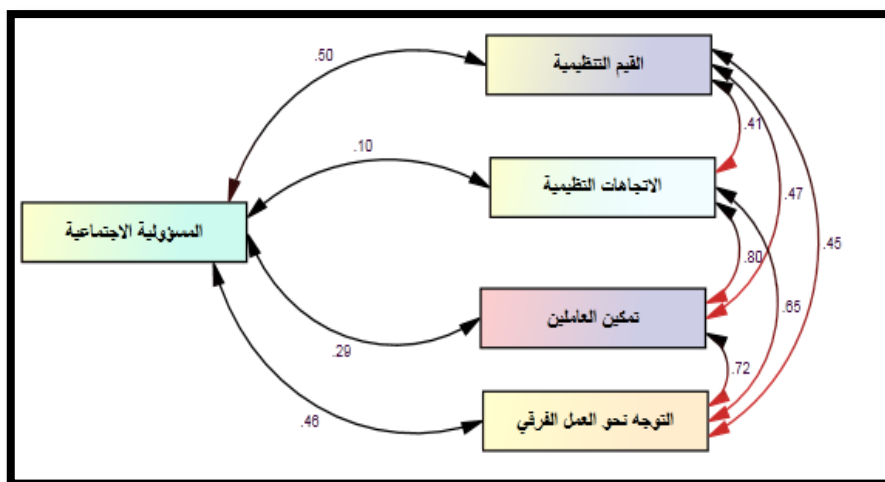
جدول (٤) يبين الارتباطات بين أبعاد الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية		
المسؤولية الاجتماعية	قيمة الارتباط ومستوى الدلالة	أبعاد الثقافة التنظيمية
0.503**	الارتباط	القيم التنظيمية
0.000	Sig	
0.104	الارتباط	الاتجاهات التنظيمية
0.486	Sig	
0.288*	الارتباط	تمكين العاملين
0.000	Sig	
0.457**	الارتباط	التوجه نحو العمل الفرقي
0.001	Sig	
0.408**	الارتباط	الثقافة التنظيمية
0.004	Sig	

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)



المصدر: برنامج SPSS V.23



شكل (٢) يبين قيم معامل الارتباط بين أبعاد الثقافة التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية
٢ - فرضيات التأثير:

يختص هذا الجزء باختبار فرضيات التأثير التي تم تحديدها في البحث، لغرض تحديد إمكانية الحكم عليها بالقبول أو الرفض، ولكن قبل البدء باجر اختبار تحليل التأثير بين المتغيرات المستقلة والتمثلة في (القيم التنظيمية، الاتجاهات التنظيمية، تمكين العاملين، التوجه نحو العمل الفرقي) والمتغير المعتمدة (المسؤولية الاجتماعية) يجب أولاً التأكد من أن المتغيرات المستقلة لا تعاني من مشكلة التعدد الخطي، لذا سيتم اختيارها وذلك عن طريق استخدام اختبار (VIF) وكما هو مبين في الجدول (٥)

جدول (5) يبين اختبار وجود مشكلة التعدد الخطي بين أبعاد الثقافة التنظيمية				
التوجه نحو العمل الفرقي	تمكين العاملين	الاتجاهات التنظيمية	القيم التنظيمية	
قيم اختبار VIF				
1.236	1.298	1.299	---	القيم التنظيمية
2.602	1.685	---	2.626	الاتجاهات التنظيمية
2.695	---	2.160	3.362	تمكين العاملين

---	1.810	2.241	2.152	التوجه نحو العمل الفرقي
-----	-------	-------	-------	-------------------------

المصدر: برنامج SPSS V.23

إذ يتبين من خلال الجدول (٥) أن جميع قيم الاختبار $(VIF)^{(٢)}$ هي أقل من (٥)، وبالتالي نستنتج بأن البيانات لاتعاني من مشكلة التعدد الخطي وعلية سيتم اختبار الفرضية التالية. (يوجد تأثير معنوية بين أبعاد الثقافة التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية)، وتمثل (a) Constant مقدار الثابت وهذه العلاقة تعني المسؤولية الاجتماعية (Y) هو دالة للقيمة الحقيقية لأبعاد الثقافة التنظيمية والمتمثلة في (القيم التنظيمية، الاتجاهات التنظيمية، تمكين العاملين)، إما تقديرات هذه القيم و مؤشرات الإحصائية، فقد حسبت على مستوى عينة البحث البالغة (53) الشركة العامة للصناعات الدوائية وسيتم تحليل مستويات التأثير بين المتغيرات؛ إذ يبين الجدول (٦) من المؤشرات الإحصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية

المسؤولية الاجتماعية	التاثير	أبعاد الثقافة التنظيمية	a	B	R ²	F	P
المسؤولية الاجتماعية Y	<---	الثقافة التنظيمية	2.164	0.420	0.166	8.962	٠.٠٠٤
	<---	القيم التنظيمية	2.216	0.431	0.253	15.232	٠.000
	<---	الاتجاهات التنظيمية	3.257	0.011	0.011	0.494	٠.٤٨٦
	<---	تمكين العاملين	2.707	0.249	0.083	9٩4.0	٠.٠٤٥
	<---	التوجه نحو العمل الفرقي	2.282	0.388	0.209	11.870	٠.٠٠١

المصدر: برنامج AMOS V.23 وبرنامج SPSS V.23

أ. اختبار فرضية البحث الرئيسة الثانية والتي تنص على (يوجد تأثير معنوي بين الثقافة التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية) إذ بلغ قيمة معامل (F) بين الثقافة التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية (٨.٩٦٢) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٤) وهي أصغر من مستوى الدلالة عند (٠.٠٥)، وهذا يعني وجود تأثير معنوية بين الثقافة التنظيمية في



المسؤولية الاجتماعية، إذ بلغت قيمة التأثير (٠.٤٢٠) وهذا يدل على ان زيادة الثقافة التنظيمية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة في المسؤولية الاجتماعية بنسبة (٤٢%) وكما هو واضح في الجدول (٦)

ب. اختبار فرضية البحث الفرعية الأولى والتي تنص على (يوجد تأثير معنوي بين بعد القيم التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية)؛ إذ بلغ قيمة معامل (F) بين بعد القيم التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية (١٥.٢٣٢) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) وهي أصغر من مستوى الدلالة عند (٠.٠٥) وهذا يعني وجود تأثير معنوية بين بعد القيم التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية اي (توجد تأثير معنوية بين بعد القيم التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية)؛ إذ بلغت قيمة التأثير (٠.٤٣١) وهذا يدل على ان زيادة بعد القيم التنظيمية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة في المسؤولية الاجتماعية بنسبة (٤٣%) وكما هو واضح في الجدول (٦)

ج. اختبار فرضية البحث الفرعية الثانية والتي تنص على (يوجد تأثير معنوية بين بعد الاتجاهات التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية) إذ بلغ قيمة معامل (F) بين بعد الاتجاهات التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية (٠.٤٩٤) وهي أصغر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٤) عند مستوى دلالة (٠.٤٨٦) وهي أكبر من مستوى الدلالة عند (٠.٠٥) وهذا يعني عدم وجود تأثير معنوية بين بعد الاتجاهات التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية.

د. اختبار فرضية البحث الفرعية الثالثة والتي تنص على (يوجد تأثير معنوية بين بعد تمكين العاملين في المسؤولية الاجتماعية)، إذ بلغ قيمة معامل (F) بين بعد تمكين العاملين والمسؤولية الاجتماعية (٤.٠٩٩) وهي أكبر

من قيمة (F) الجدولية البالغة (٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٤٥) وهي أصغر من مستوى الدلالة عند (٠.٠٥) وهذا يعني وجود علاقة تأثير معنوية بين بعد تمكين العاملين في المسؤولية الاجتماعية؛ إذ بلغت قيمة التأثير (٠.٢٤٩) وهذا يدل على أن زيادة بعد تمكين العاملين بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة في المسؤولية الاجتماعية بنسبة (٢٤%)، وكما هو واضح في الجدول (٦)

٥. اختبار فرضية البحث الفرعية الثالثة و التي تنص على (يوجد تأثير معنوية بين بعد التوجه نحو العمل الفرقي في المسؤولية الاجتماعية)؛ إذ بلغ قيمة معامل (F) بين بعد التوجه نحو العمل الفرقي والمسؤولية الاجتماعية (١١.٨٧٠) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، وهي أصغر من مستوى الدلالة عند (٠.٠٥)، وهذا يعني وجود علاقة تأثير معنوية بين بعد التوجه نحو العمل الفرقي في المسؤولية الاجتماعية؛ إذ بلغت قيمة التأثير (٠.٣٨٨)، وهذا يدل على أن زيادة بعد التوجه نحو العمل الفرقي بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة في المسؤولية الاجتماعية بنسبة (٣٨%)، وكما هو واضح في الجدول (٦).

أولاً - الاستنتاجات Conclusions

١. بلغ أعلى وسط حسابي لمتغير الثقافة التنظيمية للفقرة (١٧) من بعد التمكين هو 3.638 وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) إذا بلغ الانحراف المعياري له (0.845) ومعامل الاختلاف (32.544).
٢. بلغ أقل وسط حسابي للفقرة (٦) في بعد القيم التنظيمية وهو (3.043) وانحراف معياري 1.021 ومعامل اختلاف 33.544.
٣. أعلى وسط حسابي على مستوى الأبعاد هو عند بعد الاتجاهات التنظيمية؛ إذ



- بلغ الوسط الحسابي له 3.455 وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ ٣ وبلغ الانحراف المعياري له 0.847.
٤. أما أقل وسط حسابي عام كان عند القيم التنظيمية، إذ بلغ 3.119 وبمستوى متوسط وانحراف معياري قدرة 0.836.
٥. بلغ أعلى وسط حسابي في متغير المسؤولية الاجتماعية ضمن بعد المسؤولية الإنسانية للفقرة ١٤ إذ بلغ 3.894 بمستوى جيد وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ ٣ وبلغ الانحراف المعياري 0.938. أما أقل وسط حسابي ضمن متغير المسؤولية الاجتماعية هو ضمن مبعد المسؤولية الاقتصادية بلغ في الفقرة ٢ عند 3.277 وانحراف معياري قدرة 1.036.
٧. أما على مستوى أبعاد المسؤولية الاجتماعية، فقد كان أعلى وسط حسابي عند فقرة المسؤولية الأخلاقية؛ إذ بلغ 3.617 وهو أعلى من الوسط الفرضي وانحراف معياري له 0.862 .
٨. بينت النتائج الإحصائية لفرضيات الارتباط أن هنالك ارتباطاً ذات دلالة معنوية بين الثقافة التنظيمية وأبعاد المسؤولية الاجتماعية.
٩. لدى اختبار فرضيات التأثير تبين أن هنالك تأثيراً ذات دلالة معنوية لأبعاد المتغير المعتمد (الثقافة التنظيمية) في أبعاد المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية) عدا الفرضية الفرعية الثانية إذ بينت النتائج عدم وجود تأثير معنوي للاتجاهات التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية.

التوصيات:

١. أن تقوم الشركة على ترسيخ قيم الثقافة التنظيمية بأبعادها (ثقافة القوة، ثقافة الدور، وثقافة العمليات وثقافة المهمة بين أفراد المنظمة وفي أنظمتها المطبقة؛ وذلك لغرض زيادة التأثير في مجال تنفيذ والتزام بالمسؤولية الاجتماعية.
٢. إقامة الدورات للموظفين في الشركة المبحوثة لتبصيرهم بأهمية المسؤولية الاجتماعية لها أمام المجتمع ومدى تأثير التزامها على العلاقات الإيجابية بين الشركة ومجتمعها.
٣. وضع بوسترات توضيحية في الشركة تبين ماهي المسؤولية الاجتماعية لها لغرض معرفتها من قبل الموظفين.
٤. إجراء استطلاع لمجتمع الشركة المبحوثة لمعرفة رأي هذا المجتمع بمدى التزام الشركة بمسؤوليتها الاجتماعية تجاههم.
٥. عمل كتيب أو كتلوك أو دليل بين اهمية المسؤولية الاجتماعية الشركة وتوزيعه على الموظفين ليكونوا على الاطلاع بصورة دائمة على هذه الصورة وكيفية التزام بها.



الهوامش

- (١) المصدر: مقدمة في الاحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS ص ٥٤١ تأليف د. عز عبد الفتاح دار الخوارزمي للطباعة والنشر (٢٠٠٨)
- (2) Samprit Chatterjee, Ali S. Hadi "2006" "Regression Analysis by Example" Wiley p:298

المصادر والمراجع

أولاً- المصادر العربية:

- ١- الوسري، الإدارة بالمهام، ترجمة اللواء محمد عبد الكريم، الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.
- ٢- حمودة، بشير عباس، الإدارة بالمبادئ، وظائف وتطبيقات، الدار الجماهيرية للنشر، طرابلس ليبيا، ٢٠٠٥
٣. العميان، الصديق، سليمان الفارسي، منشورات أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس ليبيا ٢٠٠٨
٤. الرخيمي، محمود، إدارة الموارد البشرية، مكتبة عين شمس، الإسكندرية، ٢٠٠٠
٥. الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٢
- ٦- نجم، (2007) تطبيقات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها في الأداء المنظمي "رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بحث غير منشور.
- ٧- نزال أبو عنبه، 2002" الإدارة الاستراتيجية في الأجهزة الحكومية "مقالة منشوره على الموقع ٩٠.
- ٨- أحمد (2006) الرقابة الاستراتيجية، كلية التجارة، جامعة حلون الزيدي، محمد سالم، (٢٠٠٨)
- ٩- الصرايرة، 200٣ (السلوك التنظيمي)، دار غريب للنشر، الطبعة الثانية، القاهرة.
- ١٠- قهوجي، (اساسيات ادارة التغيير) الجمعية الأمريكية للإدارة، ترجمة مكتبة جرير، الرياض، الطبعة الأولى، 2004.
- ١١- فتحية، ٢٠١٢ (القيادة في الأزمات)، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- ١٢- عز عبد الفتاح: مقدمة في الاحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS ص ٥٤١ دار الخوارزمي للطباعة والنشر (٢٠٠٨)

ثانياً-المصادر الاجنبية:

- 1-bohlander, B and case ,j (1998) open book management:A new Approach to leadership and Organization,Development journal,volume 19(7) pp392.
- 2-ferrel , R (2004): How to manage Radical Innovation ,California, management Review , vol./942 ,4, summer.
- 3- duker ,L(2003):management,Thomson south -weastren, Australia.



Middle East Research Journal



**Refereed Scientific Journal (Accredited) Monthly
Issued by Middle East Research Center**

Forty-seventh year - Founded in 1974



Vol. 70 December 2021

Issn: 2536-9504

Online Issn :(2735-5233)