

الثقافة التنظيمية كدعامة للمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال
الجزائرية "دراسة حالة شركة اتصالات الجزائر للهاتف النقال -
موبيليس -"

أ. يوسف أحمد

طالب دكتوراه بجامعة الشلف

مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا

Email: youcef-ahmed12@hotmail.fr

د. فلاق محمد

أستاذ محاضر بجامعة الشلف

مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا

Summary of the Study:

This study aims to determine the impact of organizational culture in supporting and activating the social responsibility of the company Algeria Telecom's Mobilis, a mobile phone and that is one of the leading organizations in the telecommunications market in Algeria.

It also aims to gauge the strength of the relationship between organizational culture and corporate social responsibility.

To achieve the objectives of the study were distributed), 105 (a questionnaire on a sample of workers Mobilis company.

In order to achieve the goal of the study above and answer the questions of the problem and test the validity of hypotheses, the researcher adopted the resolution as a key tool to gather information and data and dealt with this data using a group of statistical techniques appropriate to the nature of the research, such as the arithmetic mean and coefficient of correlation and carried out using the Statistical (SPSS) on the computer. And the results showed that there is a strong influence of the variable of organizational culture in the activation of social responsibility, in addition to a statistically significant effect of the values and customs and traditions in the activation of social responsibility.

Key words: organizational culture - social responsibility - Company Mobilis

تمهيد:

على الرغم من التراكم المعرفي الواسع النطاق، في مجال الاهتمام بالثقافة التنظيمية في مختلف الميادين والمسؤولية الاجتماعية باعتبارها أهم التحديات والفرص التي أوجدتها بيئة الإدارة الدولية والمحلية، والأعمال التنافسية والإستراتيجية إلا أن دوافع وبواعث التحسين المستمر في مجالي الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية يبقى هاجسا ملحا في بيئة أيا كانت حتى على المستوى المحلي، لذا نجد أن هناك توجهها واضحا ومنتزادا من قبل معظم المؤسسات والمنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها للاهتمام بهذا الميدان العلمي التطبيقي والنظري إن الإشكالية النظرية والعملية للدراسة يمكن أن تكون دافعا ملحا لمزيد من لجهود البحثية في هذا المجال كما كانت في الحقيقة إحدى البواعث المهمة التي ألهمت الباحث للقيام بهذه الدراسة.

إن فكرة دراستنا هذه إذ كان ينطبق على معظم المنظمات الخدمية والإنتاجية نراه بشكله الواضح وبتجسيد للعيان في العديد من المنظمات الإنتاجية العاملة في بلادنا أو خدمية فرصا بحثية تستحق الاهتمام، وانطلاقاً من هذا جاءت إشكاليتنا حلى النحو التالي:

❖ إلى أي مدى يمكن أن تساهم الثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية

الاجتماعية بمنظمات الأعمال الجزائرية ؟

وبناء على إشكالية الدراسة تتبع التساؤلات الفرعية التالية:

1) ما هي الثقافة التنظيمية؟ وما هي خصائصها وأدوارها الحديثة وأبعادها المهمة التي يمكن تجسيدها بسلوكيات داعمة؟ ما هي مستوياتها؟

(2) ماهية المسؤولية الاجتماعية؟ ما أهمية تبنيها داخل منظمات الأعمال؟ ما مدى تطبيق منظمات الأعمال الجزائرية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية؟

(3) أي من الأبعاد المعتمدة للثقافة يزيد أو يضعف من فرص تبني المسؤولية؟

- أهداف الدراسة:

إن الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو السعي من أجل، استكمال النقص الحاصل في البحث في مثل هذه المواضيع والتي تعني بمحاولة معرفة الارتباط بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية ومدى الاهتمام بهذه العلاقة من طرف مديري المنظمات، وعلى هذا الأساس يمكن تلخيص الأهداف الآتية:

✓ تأصيل المفاهيم الأساسية للمسؤولية الاجتماعية وتوعية المنظمة بأهمية تبنيها نظرا لمساهمتها في تطوير المجتمع ومعالجة مشاكله.
✓ التعرف على أهم المعوقات المتعلقة بالثقافة التنظيمية وتتميتها من ثقافة ضعيفة إلى ثقافة قوية تؤمن بالمسؤولية الاجتماعية.

✓ التعرف على ما كان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكونات الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في شركة اتصالات للهاتف النقال -موبيليس-.

✓ التوصل إلى مجموعة من التوصيات المفيدة التي تساهم في حث المنظمات على تبني المسؤولية الاجتماعية من خلال الاعتماد على الثقافة التنظيمية.

- أهمية الدراسة:

(ب) أهمية الدراسة العملية:

ترجع أهمية الدراسة إلى أنها تربط بين موضوعين أساسيين يتزايد الاهتمام بهما بشكل كبير حاليا وهما الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية وعليه نتلخص أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- ❖ التشخيص العملي لواقع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية بشركة اتصالات الجزائر للهاتف النقال سموبيليس-.
- ❖ تساعد هذه الدراسة الشركة على تبني فكرة المسؤولية الاجتماعية وذلك بالرجوع إلى ثقافتها التنظيمية.
- ❖ حث المدير على إزالة كل المعوقات التي تقف أمام التطور والتغيير الثقافي للعاملين بالشركة.
- ❖ تسعى هذه الدراسة إلى تغيير ثقافة المنظمة من طبيعتها الحالية إلى مستوى أعلى وذلك من أجل تبني ودعم المسؤولية الاجتماعية للشركة.

المنهج المستخدم:

- المنهج الاستنباطي باستخدام أدوات الوصف والتحليل حيث تتعلق أداة الوصف بالجانب النظري من خلال التغطية الأكاديمية لمختلف جوانبه (المحور الأول والثاني) من خلال التعرض للمفاهيم النظرية.
- أما المنهج التحليلي فيتعلق بالجانب التطبيقي (المحور الثالث).

- فرضيات الدراسة:

❖ الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة سموبيليس-

وينفرد عن هذه الفرضيات الفرعية التالية:

(1) الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيم التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس.

(2) الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للطقوس والاحتفالات في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس.

(3) الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعادات والتقاليد في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس -

(4) الفرضية الفرعية الرابعة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتوجه نحو العمل الجماعي

في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس

❖ الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) أثر الثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس - تعزى للمتغيرات (الجنس، العمل، المستوى التعليمي).

(1) الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأثر الثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس.

2) الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأثر الثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير العمر .

3) الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأثر الثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير المستوى التعليمي .

الإطار النظري:

المحور الأول: الثقافة التنظيمية:

❖ مفهوم الثقافة التنظيمية: يعتبر مفهوم الثقافة التنظيمية من المواضيع الحديثة التي دخلت إلى كتب الإدارة ويعكس هذا المفهوم المعرفة والأفكار والقيم لدى المجتمع وعليه يمكن تعريف الثقافة التنظيمية كالآتي:

❖ وعرف (أدجارشاين) الثقافة التنظيمية بأنها: «نمط من الافتراضات الأساسية المشتركة تعلمه مجموعة أثناء حلها لمشاكلها الخاصة بالتأقلم الخارجي والتكامل الداخلي، ونجح إلى حد كاف لأن يجعله صالحا لأن يجري تعليمه للأعضاء الجدد على أنه الطريقة الصحيحة للفهم وإدراك والتفكير والشعور فيما يتعلق بتلك المشكلات»¹

1- مكونات وأهمية الثقافة التنظيمية:

أ- مكونات الثقافة التنظيمية: تتكون ثقافة المنظمة من مجموعة من المكونات هي كالآتي:

❖ **المعتقدات والتوقعات والقيم المشتركة:** هي الأفكار والاعتقادات المشتركة من قبل أعضاء المؤسسة والتي توجه تصرفاتهم، هذه القيم لا تنفك أن تكون سببا مهما في نجاح المؤسسة لأنها تصوغ الإستراتيجية طابع الاتجاه أو العلاقات بين المصالح والناس، هذه الأفكار قد تتحول إلى معايير التي تشكل حقيقة للمؤسسة. هذه القيم والمعتقدات والتوقعات المشتركة لقادة المنظمة هي انعكاس للفلسفة لتنظيمية التي تقوم عليها المنظمة .

❖ **الأسطورة:** هي الحكايات والقصص التي نحكيها من أجل خلق المؤسسة أو نجاحها، مثل: طير التي تلعب دورا في حفظ ونقل القيم الهامة والمحفزة وهي وسيلة اتصال لإبراز نجاحات وعظمة المؤسسة ونقاط تفوقها ونهوضها خلال مسيرتها.

❖ **الأبطال:** سواء كانوا حقيقيين أو من صنع خيال أحياء أو أموات فهم رموز الأساطير الذين سببوا بأفعالهم وأعمالهم ومواقفهم نجاحات ونهضة المؤسسة وما ينتج عن ذلك من مزايا ومواصفات تكون معايير سلوكية للانتماء لهذه المؤسسة والاستمرار بها. هؤلاء الأبطال هم الرموز القيادية الذين يحركون قيم المؤسسة.

❖ **الشعائر والطقوس والتقاليد:** وتتمثل الممارسات اليومية التي تخضع لقواعد وإجراءات رسمي غير رسمية كتعبير عن تفاعل الأفراد وعواطفهم وردود أفعالهم الوظيفية والشخصية التي تتناسب مع ما تضعه المؤسسة من ضوابط وأنظمة تشكل الإطار العام لحركة الأفراد وتعاملهم

❖ **اللغة:** هي الأداة الاتصال الإستراتيجية بين الأفراد العاملين ووسيلة تفاهمهم الوظيفي مع كل ما يحمل ذلك ممن معاني وتوضيحات وحركات وسلوكيات للتجاوز اللغوي المعمول به.²

ب - أهمية الثقافة التنظيمية:

يشير الكاتبان (KreinterKinicki) أن ثقافة المنظمة تخدم أربعة وظائف، هي:

أ - تعطي الأفراد العاملين هوية المنظمة.

ب - تسهل الالتزام الجماعي.

ج - تعزز استقرار النظام الاجتماعي.

د - تعزز السلوك³.

كما ترجع أهمية الثقافة التنظيمية إلى:

❖ الثقافة التنظيمية تعتبر دليلاً للإدارة والعاملين تشكل لهم نماذج

السلوك والعلاقات التي يجب إتباعها والاسترشاد بها.

❖ الثقافة التنظيمية تمثل إطاراً فكرياً يوجه أعضاء المنظمة الواحدة

وينظم أعمالهم وعلاقاتهم وإنجازاتهم.

❖ تعتبر الثقافة القوية ميز تنافسية للمنظمة إذا كانت تؤكد

سلوكيات كالتفاني في العمل، ولكنها قد تصبح ضارة إذا كانت

تؤكد سلوكيات روتينية كالطاعة العمياء والالتزام الحرفي

بالرسميات .

❖ تعتبر الثقافة التنظيمية عاملاً مهماً في استجلاب العاملين

الملائمين، فالمنظمات الرائدة تجذب العاملين الطموحين

والمنظمات التي تتبنى قيم الابتكار والتفوق العاملين المبدعين

والمنظمات التي تكافئ التميز والتطوير ينظم إليها العاملون
المجتهدون الذين لديهم دافع ثبات الذات.⁴

2- مستويات الثقافة التنظيمية: تتطور ثقافة المنظمة من خلال مجموعة من القوى التي توجه في ثلاث مستويات، وهي: **ثقافة المجتمع:** تمثل الثقافة في هذا المستوى القيم والاتجاهات والمفاهيم السائدة في المجتمع الذي تتواجد به المنظمة والتي ينقلها الأعضاء من المجتمع إلى داخل المنظمة وتتأثر هذه الثقافة بعدد من القوى الاجتماعية مثل: نظام التعليم، النظام السياسي، الظروف الاقتصادية والهيكل الإداري للدولة، وتعمل المنظمة داخل هذا الإطار العام لثقافة المجتمع حيث يؤثر على استراتيجيات المنظمة ورسالتها وأهدافها ومعاييرها وممارستها ويجب أن تكون استيراتيجية المنظمة ومنتجاتها وخدماتها وسياستها متوافقة مع ثقافة المجتمع وتتمكن من تحقيق رسالتها وأهدافها.

ثقافة النشاط والصناعة: يوجد تشابه في الثقافة داخل النشاط أو الصناعة الواحدة واختلافات في الثقافات بين النشاطات والصناعات المختلفة، ويعني هذا أن القيم والمعتقدات الخاصة بمنظمة ما توجد في نفس الوقت في معظم أو كل المنظمات العاملة داخل نفس النشاط وعبر الوقت يتكون نمط معين داخل النشاط يكون له تأثير مميز على جوانب رئيسية، مثل: نمط اتخاذ القرارات ومضمون السياسات العاملة في نفس النشاط ويتضح ذلك بالنظر في النمط الوظيفي في نشاطات البنوك وشركات البترول أو شركات الطيران وغيرها.

ثقافة المنظمة: عادة ما تكون المؤسسات العامة والحكومية والمؤسسات الكبيرة والبيروقراطية ثقافات مختلفة عن المؤسسات الصغيرة أو الخاصة

الفرعية حول المستويات الإدارية والتنظيمية المختلفة داخل غدارات وأقسام أو قطاعات المؤسسة. ويرجع ذلك إلى أن الأفراد في هذه المستويات أو في الوحدات التنظيمية إل تشكيل مجموعة من القيم والعادات والمعتقدات والإقتراضات التي تحكم سلوكهم أو التي يعتقدون أنها تحمي تواجدهم في المؤسسة كما يوجد مستويين آخرين للثقافة التنظيمية، وهما:⁵

(أ)-**الثقافة الداخلية للمنظمة:** ويقصد بها مجموعة العوامل الثقافية المشتركة بين الأفراد وجماعات العمل داخل المنظمة والنتائج من تلاقي الثقافات الجزائرية الخاصة بكل فريق عمل داخل المنظمة وتعامل الأفراد واحتكاكهم الدائم ببعضهم البعض.

(ب)- **ثقافة الجماعات المهنية (فرق العمل):** هناك مجموعة من الثقافات الفرعية داخل أي منظمة يمكن تقسيمها حسب مستويات هرمية: (الإدارة العليا، الإطارات السامون، إطارات متوسطة، أعوان التحكم، تقنيين إداريين وعمال) أو حسب الوحدات الفرعية، مثل: (قسم، مصلحة، ورشة) وهذا يقصد به فريق (جماعة العمل) ويتعين على إدارة المنظمة إحداث نوع من التلاحم والتعاون لجماعية العمل دور مهم في الرفع من مستوى أداء العاملين⁶.

المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية:

1- **مفهوم المسؤولية الاجتماعية:** إلى يومنا هذا لم يتم تحديد مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة بشكل محدد وقاطع يكتسب بموجبه قوة إلزامية قانونية وطنية أو دولية حيث لا تزال المسؤولية تستمد قوتها

وقبولها وانتشارها من طبيعتها الطوعية⁷، وفي هذا الصدد سنتطرق إلى تعريف المسؤولية الاجتماعية على النحو التالي:

❖ **تعريف هيئة الأمم المتحدة:** النشاط المنظم الذي يهدف إلى إحداث التكيف الناضج بين الأفراد وبين بيئتهم الاجتماعية ويتحقق هذا الغرض عن طريق استخدام الأساليب والوسائل التي تصمم من أجل تمكين الأفراد والمجتمعات من مقابلة احتياجاتهم وحل مشكلاتهم عن طريق العمل المتعاون لتطوير وتنمية الظروف الاقتصادية والاجتماعية⁸.

2- أهمية المسؤولية الاجتماعية:

إن الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية يحقق عدة مزايا بالنسبة للمنظمة العمال المجتمع والدولة أهمها:

(1) بالنسبة للمنظمة: تتمثل أهمية المسؤولية الاجتماعية للمنظمة فيما يلي:⁹

❖ تحسين صورة المنظمة في المجتمع وترسيخ المظهر الإيجابي لدى العملاء والعاملين أفراد العمل بصفة عامة خاصة إذا اعتبرنا أن المسؤولية الاجتماعية تمثل مبادرات طوعية من طرف المنظمة.

❖ تضيي المسؤولية الاجتماعية تجاوبا فعالا مع التغييرات الحاصلة في المجتمع.

❖ تساهم في تطوير أداء العاملين وبالتالي زيادة المردود المادي.

(2) بالنسبة للعاملين:

إن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية في المنظمات يساهم في اكتساب العاملين بعض المزايا، ونذكر منها:¹⁰

- ❖ اكتساب العاملين ثقة أكبر في قدرتهم على العطاء والأداء الجيد للمهام الموكلة إليهم.
- ❖ اكتساب العاملين لمهارات أداء اجتماعي عالية وزيادة وعيهم بضرورة حماية البيئة المحيطة.
- ❖ المساهمة الإيجابية الفعالة في تحقيق أهداف المنظمة والمجتمع بأعلى درجة من الرضا.
- ❖ اكتساب طاقات العمال في مجال الخدمة الاجتماعية والعمل على تقويتها وتدعيمها إلى أقصى درجة ممكنة.

3) بالنسبة للمجتمع:

- لا شك أن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية من طرف المؤسسات الاقتصادية المحلية يساهم بصفة كبيرة في الارتقاء بالمجتمع، وتتجلى أهمية ذلك فيما يلي:¹¹
- ❖ تسعى المنظمة جاهدة إلى البحث عن وسائل لحل المشكلات الاجتماعية.
- ❖ توقع الاحتياجات المستقبلية للمجتمع والتحرك نحو اتباعها.
- ❖ تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمجتمع.
- ❖ توفر نوع من العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص.¹²

3- أبعادا لمسؤولية الاجتماعية للمنظمات:

حسب (Carroll) فإن الأبعاد الأربعة للمسؤولية الاجتماعية للمنظمة غير مستقلة عن بعضها البعض وهي تخص المنظمة ككل وتتمثل في:

أ- المسؤولية الاقتصادية: باعتبار المنظمة وحدة اقتصادية أساسية في المجتمع يجب أن تنتج سلع وخدمات مطلوبة من المجتمع مع تحقيق الربح.

ب- المسؤولية القانونية: تخص الالتزامات القانونية وجملة التشريعات موحدة في إطار تنظيمي على المنظمة احترامه والتقيده به.

ج- المسؤولية الأخلاقية: مجموع سلوكيات ونشاطات ليست بالضرورة موحدة في إطار قانوني ولكن كأعضاء في المجتمع ننتظر من المنظمة القيام بها.

د- المسؤولية التطوعية: وهي المنافع والمزايا التي يرغب المجتمع الحصول عليها من المؤسسة كالدعم المقدم لمشاريع المجتمع المحلي والأنشطة الخيرية... الخ.¹³

4- الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية: يمكن للثقافة الوطنية أن يكون لها تأثير على طريقة النظر إلى المسؤولية الاجتماعية للشركات والسؤال المطروح هو كيف يتم وضع سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات في مؤسسة بناء على تغيير الثقافة التنظيمية، ومن خلال المسؤولية الاجتماعية يمكن إيجاد تأثير إيجابي على الثقافة الوطنية. إن قادة المنظمة تقود إلى تغييرات ثقافية إذ تستطيع افتراض أن السلطة القيادية والمدمجة تؤدي إلى إحداث تغييرات ثقافية للمنظمة، إضافة إلى ذلك فالثقافة تؤثر في خيار بعض سياسات المسؤولية الاجتماعية.

من خلال ما سبق تبين أن الثقافة التنظيمية موضوعة في علاقة مع المسؤولية الاجتماعية، فثقافة المنظمة هي المسؤولة عن توجيه أي خيار لتأسيس المسؤولية الاجتماعية.

بما أن هذا الخيار يؤثر في الثقافة التنظيمية ويغيرها في حالة

السياسة المدمجة إذ هذه الأخيرة (المسؤولية الاجتماعية) لا يتم تنفيذها بنجاح إذ لم يكن هناك تكييف مع الثقافة التنظيمية للمنظمة.

إضافة إلى ذلك تأسيس سياسة المسؤولية الاجتماعية أن تتحقق بطريقة مثلى إذا كانت المنظمة غير متكيفة فالمسؤولية الاجتماعية تمكن من فرصة التغيير الثقافي.

يمكن أن نلاحظ وجود صلة بين الثقافة التنظيمية والوطنية وهذا يسمح بالتعبير على أن المسؤولية الاجتماعية للمنظمة يمكن أن تمثل فرصة حقيقية للتغيير الثقافي التنظيمي.

بداية يمكن تقييد الثقافة التنظيمية بطريقة مدمجة أيضا في الأداء فالمسؤولية الاجتماعية تستطيع التأثير في الثقافة الوطنية حيث يمكنها أن توجه أي ثقافة تنظيمية في المنظمة والمسؤولية الاجتماعية هي أيضا رهان أو مجازفة كبيرة بين التبادل في التأثير الثقافي¹⁴

المحور الثالث: تحليل واقع الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية لشركة اتصالات الجزائر للهاتف النقال -موبيليس-

يتناول هذا المبحث وصفا لمنهج الدراسة وإجراءاتها بدءا بأفراد عينة الدراسة وخصائصها، والأدوات المستخدمة في هذه الدراسة لجمع البيانات وإجراءات التأكد من صدقها وثباتها مرورا بالأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

أولا- منهجية الدراسة:

(1) تصميم الإستبانة:

أ) منهج الدراسة:

بالنظر لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على أثر الثقافة

التنظيمية في دعم وتفعيل المسؤولية الاجتماعية لشركة موبيليس- استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً ولا يقف المنهج عند جمع المعلومات عن الظاهرة ووصفها بل يتعدى إلى تحليل هذه الظاهرة، وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى نتائج تساهم في تطوير واقع المسؤولية الاجتماعية وتحسينه.

ب) مجتمع وعينة الدراسة:

يحدد المجتمع المستهدف من الدراسة عمال في شركة - موبيليس- والبالغ (350) بالمديرية الجهوية بالشلف والتي تضم سبعة ولايات ولقد كانت عينة الدراسة عينة ميسرة حيث تم توزيع الإستبانات على عمال شركة موبيليس- فرع الشلف فقط والمقدرة بـ (105) استبانته وتم استرجاعها من قبل الباحث وكان عدد الإستبانات المستردة (60) استبانته من بينها (11) استبانة غير صالحة للتحليل الإحصائي، وبذلك أصبح عدد الإستبانات الصالحة للتحليل (49) استبانته أي ما نسبة (51.45%) من الإستبانات الموزعة على مفردات عينة الدراسة

ج) خصائص عينة الدراسة:

يتسم أفراد العينة بعدة سمات وخصائص يمكن توضيحها في ما

يلي:

❖ العمر:

يبين الجدول رقم (01) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر:

جدول رقم (01): توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير العمر

النسبة (%)	التكرار	فئات العمر
14.3	7	أقل من 30 سنة
67.3	33	بين 31-40 سنة
16.3	8	بين 41-50 سنة
2	1	أكثر من 51 سنة
100	49	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (01) أن أغلب عمال - موبيليس- من الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 31-40 سنة، حيث بلغت نسبة 67.3% ثم تليها الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 41-50 سنة تأقلم أعمارهم عن 30 سنة نسبة 14.3% كما بلغت نسبة الفئة العمالية الأكثر من 51 سنة 2% وهذا يدل على أن شركة -موبيليس- تعتمد على الشباب بنسبة معتبرة بالإضافة إلى المزج بين العمال أصحاب الخبرة والكفاءة والفئات الشبابية التي تتميز بالكفاءة وهذا من أجل مواكبة التطور التكنولوجي الحاصل في قطاع الاتصالات. أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير مدة الخدمة

❖ نوع الجنس:

بالنسبة للجدول رقم (02) يوضح أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير

الجنس

جدول رقم (02) أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الجنس

نوع الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	40	81.6%
أنثى	09	18.4%
المجموع	46	100%

يشير الجدول رقم (02) بأن فئة الذكور في المرتبة الأولى حيث بلغت ما نسبة (81.6%) وهب نسبة مرتفعة جدا مقارنة بفئة الإناث التي بلغت (18.4%) فقط وهي نسبة منخفضة نوعا ما وهذا يعود إلى مدى تحمل الذكور ضغوط العمل والتأقلم بسرعة، وذلك لأن شركة موبيليس تعتمد على الخرجات الميدانية (المهام الخارجية) والتنقل من وكالة إلى وكالة، وكذلك تحمل مشقة السفر والعمل تحت الضغوط.

❖ مكان السكن:

بالنسبة للجدول رقم (03) يوضح لتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير مكان السكن:

جدول رقم (03): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير مكان السكن

مكان السكن	التكرار	النسبة (%)
مدينة	43	87.8
قرية	6	12.2
المجموع	49	100

يشير الجدول رقم (04) نسبة العمال بشركة موبيليس- والذين يقطنون بالمدينة بلغت 87.8% بينما بلغت نسبة العمال القاطنين بالقرية 12.2%، وهذا يدل أنه توجد ثقافة موحدة داخل شركة موبيليس-

❖ المستوى التعليمي:

بالنسبة للجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المستوى التعليمي:

جدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المستوى التعليمي

النسبة (%)	التكرار	المستوى التعليمي
00	00	ابتدائي
10.2	5	متوسط
8.2	4	ثانوي
81.6	40	جامعي
100	49	المجموع

يتضح من الجدول (04) أن نسبة العمال ذو مستوى جامعي بلغت 81.6%، ثم تليها الفئة ذات المستوى التعليم المتوسط بـ 10.2% كما بلغت نسبة الفئة ذات التعليم الثانوي 8.2%، بينما نسبة الفئة ذات التعليم الابتدائي تتعدم بشركة موبيليس- وهذا ما يدل على أن شركة موبيليس- تعتمد على عمال يتميزون بالمعرفة العلمية والكفاءة المهنية.

❖ المنصب الوظيفي:

بالنسبة للجدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا

للتغير المنصب الوظيفي:

جدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لتغير المنصب الوظيفي

النسبة	التكرار	المنصب الوظيفي
4.1	2	مدير
28.6	14	رئيس قسم
67.3	33	أعوان مساعدة
100	49	المجموع

يشير الجدول (05) بأن نسبة الأعوان الإداريين بشركة - موبيليس- مرتفعة نسبياً حيث بلغت 67.3% بالإضافة إلى نسبة رؤساء الأقسام التي بلغت 28.6 %، بينما بلغت نسبة المدراء 4.1 % وهذا راجع إلى طبيعة المهام داخل شركة -موبيليس- والتقسيم الإداري وفقاً للهيكل التنظيمي للشركة.

❖ مدة الخدمة:

بالنسبة للجدول رقم (06) يوضح أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير مدة الخدمة:

جدول رقم(06): أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير مدة الخدمة

النسبة %	التكرار	مدة الخدمة
10.2	5	أقل من 5 سنوات
61.2	30	بين 6-10 سنوات
28.6	14	أكثر من 11 سنة
100	49	المجموع

يشير الجدول (06) بأن نسبة الفئة التي تتراوح مدة الخدمة لديها ما بين 6-10 سنوات بلغت 61.2% وهي نسبة مرتفعة وهذا ما يدل

على أن عمال شركة -موبيليس- يمتازون بالخبرة والتطور الذهني في ميدان العمل بينما بلغت نسبة الفئة الأكثر من 11 سنة 28.6% وتليها نسبة أقل من 5 سنوات بـ 10.2% وهذا ما يدل على أن شركة -موبيليس- تعتمد على المزج بين أصحاب الخبرة والكفاءة والمعرفة العلمية بنسبة معتبرة.

ثانياً- أداة ومصادر البيانات:

1) أداة الدراسة:

طبق البحث في دراسته أداة الإستبانة لجمع المعلومات من خلال ثلاثة مقاييس: المقياس الأول لقياس الثقافة التنظيمية لشركة -موبيليس- والمقياس الثاني لقياس المسؤولية الاجتماعية بالشركة -موبيليس- بحيث تقيس هذه الإستبانة المسؤولية الاجتماعية وكانت موزعة على ثلاثة أبعاد وهي: (المسؤولية اتجاه المجتمع المسؤولية اتجاه العملاء، والمسؤولية اتجاه البيئة) كما استخدم الباحث استبانة الثقافة التنظيمية التي طورها بعد الإطلاع على مكوناتها المستخدمة في الدراسات السابقة، أما المقياس الثالث فيقيس العلاقة بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية لشركة -موبيليس- وقد تكونت الإستبانة النهائية من أربعة أجزاء وجاءت على النحو التالي:

- ❖ الجزء الأول (البيانات الأولية): تتضمن المتغيرات الشخصية لأفراد الدراسة وعددها (6) وهي العمر، الجنس، مكان السكن، المستوى التعليمي، المنصب الوظيفي، مدة الخدمة.
- ❖ الجزء الثاني (محور الثقافة التنظيمية): والذي تتضمن (23) عبارة وفق مقياس ليكارت الخماسي.

❖ الجزء الثالث (محور المسؤولية الاجتماعية): وهي موزعة على ثلاثة أبعاد تقيسها (17) عبارة والتي كانت موزعة وفق مقياس ليكارت الخماسي. والجدول الآتي يوضح عبارات مقياس المسؤولية الاجتماعية في صورته النهائية:

جدول (07) يوضح أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

رقم العبارة	البعد
5-4-3-2-1	المسؤولية اتجاه المجتمع
10-9-8-7-6	المسؤولية اتجاه العملاء
17-16-15-14-13-12-11	المسؤولية اتجاه البيئة

الجزء الرابع - محور الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية: والتي تتضمن (09) عبارات كانت موزعة وفق مقياس ليكارت الخماسي.

2) ثبات أداة الدراسة (الاستبيان): يشير هذا المقياس إلى مدى ثبات الأداة المستخدمة في قياس المتغيرات التي تشمل عليها الدراسة، وتكون نتيجة المقياس مقبولة إحصائياً إذا كانت قيمة الفاكرونباخ (Alphacronbach) أكبر من (0.60) وكلما اقتربت من (1) دلّ هذا على درجة ثبات أعلى لأداة الدراسة.

جدول رقم (08) معاملات الثبات الفاكرونباخ لمحور الثقافة التنظيمية:

المحور	عدد العبارات	معامل ثبات الفاكرونباخ
الثقافة التنظيمية	23	0.876

المصدر: نتائج الحاسبة الإلكترونية برنامج (SPP.V20).

جدول رقم (09) معامل الثبات الفاكرونباخ لمحور المسؤولية الاجتماعية:

المحور	البعد	عدد العبارات	معامل الثبات الفاكرونباخ
المسؤولية الاجتماعية	المسؤولية الاجتماعية المجتمع	5	0.741
	المسؤولية الاجتماعية العمال	5	0.906
	المسؤولية الاجتماعية البيئة	7	0.618
محوري الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات		10	0.876

المصدر: نتائج الحاسبة الإلكترونية (SSP.V20)

يتضح من الجدولين السابقين (08-09) أن قيمة الفاكرونباخ تراوحت بين (0.618-0.906)، أما قيمة معامل ثبات الإستبانة بمحورها (الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية) فقد قدر بـ (0.678) وهذه القيمة مؤشر لصلاحية أداة الدراسة (الإستبانة)، للتطبيق بغرض تحقيق أهدافها وذلك من خلال الإجابة على أسئلتها مما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تطورها عند تطبيقها. وبعد التأكد من صدق الأداء وثباتها أصبحت الأداة في شكلها النهائي كما يوضحها الملحق رقم (1).

➤ عرض نتائج الدراسة وتحليلها:

تحقيقاً لأهداف الدراسة في معرفة مبادئ المسؤولية الاجتماعية لشركات اتصالات الجزائر للهاتف النقال -موبيليس- وكشف طبيعة

المتغيرات الشخصية، حيث يتمحور هذا المحور على عرض إحصائي لنتائج عينة الدراسة الميدانية، مع تحليل النتائج .

- اختبار الفرضيات:

الفرضية الرئيسية الأولى:

للتأكد من صحة وثبوت الفرضية الرئيسية والتي مفادها:

الفرضية الصفرية (H_0): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في شركة -

موبيليس-

جدول (10): نتائج تحليل الانحدار لاختبار الأثر بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية:

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f) المحسوبة	قيمة (f) الجدولية	مستوى الدلالة	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)
الانحدار	0.990	4	0.247	61.75	2.583	0.002	0.52	0.72
الخطأ	0.176	44	0.004					
المجموع	1.166	48						

* دال عند مستوى (0.05)

المصدر: نتائج الحاسبة الإلكترونية، برنامج (spss.v.20)

أجري تحليل الانحدار الخطي وكانت نتائج التحليل التباين كما يبينها الجدول رقم (10)، حيث أن قيمة (F) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.583) عند درجات حرية (4 و 44) ومستوى الدلالة البالغ (0.05) وهذا يوجب قبول الفرضية الصفرية التي تنص وجود أثر للثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية لشركة موبيليس، ويعزز هذا قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.72)، كما يؤكد هذه النتيجة مستوى دلالة (f) البالغ (0.002) حيث أنه أقل من (0.05) مستوى

الدلالة المعتمد، أما القوة التفسيرية للنموذج فقد بلغت ($R^2=0.52$) وهي قوة تفسيرية قوية مما يعني أن أبعاد المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) تفسر ما مقداره 54 % من المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية). وينبثق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

H_0 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

القيم التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس

الجدول رقم (11): نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر القيم التنظيمية في

تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	نتيجة الفرضية الصفرية H_0	مستوى الدلالة	قيمة (T) الجدولية	قيمة (T) المحسوبة	الفرضية الفرعية الأولى
0.8	0.64	قبول	0.001	1.99	9.637	

* دال عند مستوى (0.05)

المصدر: نتائج الحاسبة الإلكترونية، برنامج (spss.v.20)

يبين الجدول رقم (11) أن قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.99) وهذا يوجب قبول الفرضية الصفرية التي تنص على وجود أثر للقيم التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس، ويعزز هذا قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.8)، كما يؤكد هذه النتيجة مستوى دلالة (T) البالغ (0.001) حيث أنه أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد. أما القوة التفسيرية فقد بلغت ($R^2=0.64$) وهي قوة تفسيرية قوية مما يعني أن المتغير المستقل (القيم التنظيمية) يفسر

ما مقداره 64 % من المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية). تشير النتائج إلى وجود تأثير قوي بين القيم التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس حيث يتضح من النتائج أن القيم التنظيمية لها دور كبير في دعم وتفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس، إن تفسير هذه النتائج يقوم على أساس أن شركة موبيليس تحرص على تنمية القيم التنظيمية، وجعلها دستوراً داخلياً يعتمد عليه كل فرد أو جماعة وباعتبار أن الفرد يكتسب قيمه من المجتمع وجب عليه تكريس هذه القيم بشركة موبيليس وذلك من أجل دعم وتفعيل المسؤولية الاجتماعية بهذه الأخيرة .

الفرضية الفرعية الثانية:

H0: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الطقوس والاحتفالات التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس - موبيليس - .

الجدول رقم (12): نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر الطقوس والاحتفالات

التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	نتيجة الفرضية الصفرية H0	مستوى الدلالة	قيمة (T) الجدولية	قيمة (T) المحسوبة	
0.62	90.3	قبول	20.00	1.99	47.25	الفرضية الفرعية الثانية

* دال عند مستوى (0.05)

المصدر: نتائج الحاسبة الإلكترونية، برنامج (spss.v.20)

يبين الجدول رقم (12) أن قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.99) وهذا يوجب قبول الفرضية الصفرية التي تنص على وجود أثر للطقوس والاحتفالات في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس، ويعزز هذا قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.62)، كما يؤكد هذه النتيجة مستوى دلالة (T) البالغ (0.002) حيث أنه أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد. أما القوة التفسيرية فقد بلغت (R²=0.39) وهي قوة تفسيرية قوية مما يعني أن المتغير المستقل (الطقوس والاحتفالات) يفسر ما مقداره 39% من المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية).

تشير النتائج إلى وجود تأثير قوي لمتغير الطقوس والاحتفالات التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية، حيث أن الطقوس والاحتفالات التنظيمية لها دور في دعم المسؤولية الاجتماعية وهذا بالرجوع إلى المتغير السابق (القيم التنظيمية) لأن الطقوس تعطي أهمية للأحداث التي تحمل القيم، بالإضافة إلى تعزيز روح الانتماء للشركة وهذا ما يجعل الثقافة تتميز بالبقاء والقوة التي تعمل على تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة -موبيليس- .

الفرضية الفرعية الثالثة:

H₀: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين العادات والتقاليد و المسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس

الجدول رقم (13) نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر العادات والتقاليد في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	نتيجة الفرضية الصفرية H0	مستوى الدلالة	قيمة (T) الجدولية	قيمة (T) المحسوبة	
0.79	0.62	قبول	10.00	1.99	9.982	الفرضية الفرعية الثالثة

* دال عند مستوى (0.05)

المصدر: نتائج الحاسبة الإلكترونية، برنامج (spss.v.20)

يبين الجدول رقم (13) أن قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.99) وهذا يوجب قبول الفرضية الصفرية التي تنص على وجود أثر العادات والتقاليد في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس، ويعزز هذا قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.79)، كما يؤكد هذه النتيجة مستوى دلالة (T) البالغ (0.001) حيث أنه أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد. أما القوة التفسيرية فقد بلغت (R²=0.62) وهي قوة تفسيرية قوية مما يعني أن المتغير المستقل (العادات والتقاليد) يفسر ما مقداره 62% من المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية).

تشير النتائج إلى وجود تأثير قوي لمتغير العادات والتقاليد في تفعيل المسؤولية الاجتماعية، حيث يتضح من الجدول أن العادات والتقاليد تعمل على دعم وتفعيل المسؤولية الاجتماعية، إذ أن العادات والتقاليد تعتبر مكون رئيسي من مكونات الثقافة التنظيمية، وذلك لأن الشركة لابد عليها أن تتمسك بهذه التقاليد، والعمل على تعليمها للأجيال

القادمة للشركة، كما أن مكونات الثقافة التنظيمية كلها متداخلة فيما بينها، والتقاليد تعتمد أساسا على الطقوس والتي تعتبر قيم تنظيمية في حد ذاتها، وبالتالي يمكن القول أن العادات والتقاليد لها دور بارز في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس-.

الفرضية الفرعية الرابعة:

H0: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التوجه نحو العمل الجماعي والمسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس-
الجدول رقم (14): نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر ثقافة التوجه نحو العمل الجماعي في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس-

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	نتيجة الفرضية الصفريية H0	مستوى الدلالة	قيمة (T) الجدولية	قيمة (T) المحسوبة	
0.78	10.6	قبول	0.003	1.99	22.46	الفرضية الفرعية الرابعة

* دال عند مستوى (0.05)

المصدر: نتائج الحاسبة الإلكترونية، برنامج (spss.v.20)

يبين الجدول رقم (14) أن قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.99) وهذا يوجب قبول الفرضية الصفريية التي تنص على وجود أثر ثقافة التوجه نحو العمل الجماعي في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة موبيليس، ويعزز هذا قيمة معامل الارتباط بيرسون (0.78)، كما يؤكد هذه النتيجة مستوى دلالة (T) البالغ (0.003) حيث أنه أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد. أما القوة التفسيرية فقد بلغت ($R^2=0.61$) وهي قوة تفسيرية قوية مما يعني

أن المتغير المستقل (التوجه نحو العمل الجماعي) يفسر ما مقداره 61% من المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية). وتشير النتائج إلى وجود تأثير قوي لمتغير التوجه نحو العمل الجماعي في تفعيل المسؤولية الاجتماعية، حيث يتضح من النتائج أن التوجه نحو العمل الجماعي يعمل على دعم وتفعيل المسؤولية الاجتماعية، لأن العمل الجماعي يساعد على تكوين ثقافة موحدة وقوية تتميز بتغيير الأفكار والتي تؤدي إلى التغيير الثقافي والتوجه نحو ثقافة جديدة تؤمن بالعمل الجماعي والذي يؤدي بدوره إلى تحقيق نتائج يمكن الاعتماد عليها في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة -موبيليس-.

الفرضية الرئيسية الثانية:

H0: توجد فروق ذات إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) لأثر الثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة - موبيليس- تعزى للمتغيرات (الجنس، العمر، المستوى التعليمي).
الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05\alpha \leq$) لأثر الثقافة التنظيمية في دعم وتفعيل المسؤولية الاجتماعية لشركة -موبيليس- تعزى لمتغير الجنس.

جدول رقم (15): نتائج تحليل التباين (t.test) حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة - موبيليس - تعزى لمتغير (الجنس)

الجنس	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري	اختبار t	مستوى الدلالة
ذكر	3.22	0.74	0.740	0.390
أنثى	3.06	0.51		

* دال عند مستوى (0.05)

المصدر: نتائج الحاسبة الإلكترونية، برنامج (spss.v.20)

يتضح من الجدول (15) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تحديد أفراد عينة الدراسة من عمال شركة - موبيليس - في أثر الثقافة التنظيمية في دعم وتفعيل المسؤولية الاجتماعية باختلاف الجنس ، حيث تمثل المتوسط الحسابي لفئة الإناث (3.06) وبلغ المتوسط الحسابي لفئة الذكور (3.22) كما كانت نتيجة (t) 0.740 بمستوى دلالة (0.390) وهذا ما يفسر أنه لا توجد فرق ذات دلالة إحصائية في أثر الثقافة التنظيمية في دعم وتفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة - موبيليس - تعزى لمتغير الجنس .

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\leq 0.05\alpha$) لأثر الثقافة التنظيمية في دعم وتفعيل المسؤولية الاجتماعية لشركة - موبيليس - تعزى لمتغير العمر والمستوى التعليمي .

جدول رقم (16): نتائج تحليل التباين (ANOVA) حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة موبيليس تعزى للمتغيرات (العمر، المستوى التعليمي)

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f) المحسوبة	قيمة (f) الجدولية	مستوى الدلالة
العمر	0,128	4	0.032	2.785	2.583	0.524
	1,550	44	0.035			
	1,678	48				
المستوى التعليمي	0,009	4	0.002	2.352	2.583	0,603
	1,632	44	0.037			
	1,641	48				

* دال عند مستوى (0.05)

المصدر: نتائج الحاسبة الإلكترونية، برنامج (spss.v.20)

يتضح من الجدول (16) أنه لا توجد فرق ذات دلالة إحصائية في الأثر بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير المستوى التعليمي، وذلك يرجع إلى انخفاض قيمة (f) المحسوبة عن قيمتها الجدولية البالغة (2.583) عند مستوى دلالة (0.05)، حيث بلغت قيمة المحسوبة للمستوى التعليمي (2.352) عند مستوى الدلالة (0.603).

نتائج وتوصيات الدراسة:

- نتائج الدراسة:

- مما سبق ومن خلال الدراسة الميدانية جاءت نتائج الدراسة على النحو الآتي:
- ❖ وجود أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على دعم وتفعيل المسؤولية الاجتماعية لشركة - موبيليس - وتعزيز قيمتها بالشركة،
 - ❖ بإمكان المنظمة تحقيق أهدافها إذا ما اهتمت بثقافتها التنظيمية وعملت على تغييرها وذلك وفق التغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية،
 - ❖ القيم التنظيمية لها أهمية كبيرة في جعل الثقافة التنظيمية ثقافة موحدة،
 - ❖ كما تبين أنه العديد من الآراء التي ترى بأن المنظمة لا تشجع على ثقافة الإبداع وأن الأعمال الإدارية هي أعمال روتينية، فلماذا الإبداع؟،
 - ❖ وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية في دعم وتفعيل المسؤولية الاجتماعية لأن القيم التنظيمية تساعد على توحيد الروابط الفكرية بين أفراد المنظمة التي تنعكس إيجاباً على المسؤولية الاجتماعية وبالتالي تزيد من إمكانية تفعيلها،
 - ❖ وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعادات والتقاليد في تفعيل المسؤولية الاجتماعية وذلك باعتبار أن المجتمع الجزائري مجتمع مسلم ويتميز بتقاليد إسلامية فلذا يشجع على تبني المسؤولية الاجتماعية بكل مداخلها (المسؤولية الاقتصادية، القانونية، الأخلاقية والمسؤولية الخيرية)،

- ❖ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لثقافة التوجه نحو العمل الجماعي في تفعيل المسؤولية الاجتماعية لأنها تساعد على الالتزام الطوعي الجماعي بين أفراد المنظمة من خلال تقارب ثقافتهم وبالتالي يساعد على دعم وتفعيل المسؤولية الاجتماعية،
- ❖ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المستوى التعليمي) والسبب في ذلك عينة الدراسة وأنه مهما كان التنوع فإنه لن يتغير رأي أفراد العينة حول الثقافة التنظيمية في دعم وتفعيل المسؤولية الاجتماعية لشركة - موبيليس - وهذا بغض النظر عن خلفية النوعية من حيث الجنس، العمر، المستوى التعليمي.

- التوصيات:

- بناء على النتائج المتوصل إليها يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات والمتمثلة فيما يلي:
- ❖ تشجيع عملية الإبداع بشركة - موبيليس - وتقديم الحوافز المادية المعنوية للعمال المبدعين،
- ❖ العمل على تغيير ثقافة المنظمة وذلك بغرض إعطاء أهمية قصوى للمسؤولية الاجتماعية بشركة - موبيليس -،
- ❖ العمل على توعية العاملين بشركة - موبيليس - من أجل تشجيع فكرة المسؤولية الاجتماعية وتوضيح الهدف من تبنيها،
- ❖ إعادة النظر في المسؤولية البيئية التي تعد عنصرا حساسا بالنسبة للمجتمع وذلك من خلال توسيع النشاطات التي تدعم المحافظة على البيئة، الاحترام والتعاون مع جمعيات حماية البيئة،

- ❖ توسيع مجالات المسؤولية الاجتماعية اتجاه المجتمع والتحول من دعم الجمعيات الخيرية والنشاطات الرياضية إلى تشييد الطرقات والمدارس والسكنات....الخ،
- ❖ الاهتمام أكثر بالزبائن وذلك من خلا تقديم أسعار مناسبة، الصدق في الإعلان، منتجات آمنة وبنوعية جيدة....الخ،
- ❖ العمل على ترسيخ القيم والمعتقدات التنظيمية وجعلها دستورا داخليا للشركة،
- ❖ الاهتمام أكثر بالثقافة التنظيمية والعمل على تغييرها من ثقافة تتميز بالجمود إلى ثقافة قوية كالعمل على تغيير الثقافات الراسخة في ذهنيات بعض العمال بشركة - موبيليس -،
- ❖ تخصيص مصلحة خاصة بشركة -موبيليس- تهتم بالمسؤولية الاجتماعية وتأطير أفراد يسعون على إيصال المعنى لكل عامل بالشركة سواء في الشركة المركزية أو الفروع التابعة لها وما الغرض من تبني المسؤولية الاجتماعية؟ وما هو دورها في النهوض والرقى بالمجتمع زيادة على تحقيق أهداف الشركة،
- ❖ وكنوصية شاملة تلح هذه الدراسة على تغيير الذهنيات لعامل المنظمات الجزائرية والعمل على بذل المزيد من الجهود في سبيل تفعيل المسؤولية الاجتماعية وجعلها ضمن مخططاتها المستقبلية، كما يرى الباحث أيضا أن الثقافة التنظيمية عامل مهم في تفعيل ودعم المسؤولية الاجتماعية بمنظمات الأعمال الجزائرية.

قائمة المراجع:

- 1- محمد غالب المطيري، مكونات الثقافة التنظيمية وعلاقتها بدوافع التعلم الذاتي لدى العاملين في قطاع الحدود، مذكرة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2013، ص14.
- 2- وهيبة عيساوي، أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، مذكرة ماجستير في إدارة الأفراد وحوكمة الشركات (تخصص حوكمة الشركات)، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان الجزائر، 2011-2012 ص 18، 19 .
- 3- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الأردن-عمان-، دار وائل للنشر، 2005، ص313-314.
- 4- فهد جزاء ثنيان، واقع الثقافة التنظيمية وعلاقته بمستويات التطوير التنظيمي من وجهة نظر الضباط العالين بالمديرية العامة لحرس الحدود، مذكرة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية/ الرياض، 2012، ص23-24.
- 5- وهيبة عيساوي، مرجع سبق ذكره، ص26-27.
- 6- منيرة بهلول، أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة تحويل المعادن (SOTRAMET)، مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، جامعة حسيبة بن يوعلي بالشلف- الجزائر-، 2012-2013، ص21.
- 7- الطاهر خامرة، المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة، مذكرة ماجستير

- العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2007/2006، ص80.
- 8- نضال عبد اللطيف برهم، الخدمات الاجتماعية، عمان، مكتبة، المجتمع العربي للنشر، 2004، ص24.
- 9- أحمد عبد الكريم عبد الرحمان، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال مجالاتها معوقات الوفاء بها، دراسة ميدانية تطبيقية، مجالات البحوث التجارية المعاصرة، مجلد 2، 1997، ص198.
- 10- عصام توفيق عمر، سحر فتحي مبروك، مقدمة في المسؤولية الاجتماعية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص70.
- 11- عصام توفيق عمر، مرجع سبق ذكره، ص71.
- 12- فايز الشعلان، المسؤولية الاجتماعية للشركات، مجلة الوعي الإسلامي، الكويت، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، العدد 532، 2010-09-03.
- 13- بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان-الأردن-، 2009، ص166-167-168.
- 14- Serge Francis Simen -et ASSANE NADAO, L'effeteLamiss Mise en place d'une stratégie drrensabilité sociale de entreprise sur la culture organisationnel. <http://www.cairn.info/revue - revue congolais-de gestio> 2013-1 p131