

# طبيعة ثقافة المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وتبني المسؤولية الاجتماعية

## دراسة تطبيقية في مجموعة من المؤسسات الجزائرية

– البليدة/ سيدي بلعباس -

أضيافي نوال

جامعة البليدة 2

### الملخص:

تناولت العديد من الدراسات أن طبيعة الثقافة السائدة في المؤسسة يمكن أن تسهل وتسرع من عملية إدماج مفهوم المسؤولية الاجتماعية بأنماطه (الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي) في سياسة وإستراتيجية المؤسسة؛ ففي المؤسسات ذات الثقافة القوية القائمة على أساس المسؤولية الاجتماعية فإن عملية إدماج هذه الأخيرة تكون سهلة، في حين أنه في مؤسسات أخرى حيث ثقافتها ضعيفة وبعض أطرافها لا تدرك المزايا الإيجابية للمسؤولية الاجتماعية، تظهر الحاجة للقيام بمجهودات منهجية من أجل إدماج فكرة المسؤولية الاجتماعية.

**الكلمات المفتاحية:** المسؤولية الاجتماعية نمط المسؤولية الاجتماعية، ثقافة المؤسسة، طبيعة الثقافة.

### Résumé :

Plusieurs études abordés que la nature de la culture d'une entreprise peuvent avoir un effet non négligeable sur la facilité et la rapidité de l'intégration du concept responsabilité sociale (RS) et ses types (économique, social et environnemental) dans la politique et la stratégie de l'entreprise ; Et pour les entreprises où la culture est forte et déjà bien alignée sur celle de la RS, le processus d'intégration peut être relativement simple ; Par contre dans d'autres entreprises où sa culture est faible et certains intervenants peuvent ne pas reconnaître les avantages de la RS, cela nécessite de faire des efforts systématiques vis-à-vis de ces intervenants pour intégrer l'approche RS.

**Mots clés :** Responsabilité Sociale (RSE), Type de la RSE, Culture D'entreprise (CE), Nature de la CE.

### المقدمة

ينصب اهتمام معظم الباحثين في مجال التنظيم على المؤسسة الاقتصادية من خلال اقترايات مختلفة حسب اهتماماتهم ودوافعهم العلمية والمهنية، والتي تتجسد في ثلاث:

الاقتراب الاقتصادي، الاقتراب الاجتماعي والاقتراب الثقافي، فإذا كان الاقتراب الاقتصادي يظهر من خلال عملية البحث عن أفضل الطرق للتنسيق بين الوظائف المختلفة للمؤسسة والاستعمال الأحسن للموارد المالية والمادية المتوفرة في سبيل الاستمرار والبقاء ومواجهة التهديدات البيئية، فإن الاقتراب الاجتماعي جاء لبلورة فكرة تتمثل في الضرورة الحتمية لربط الجانب الاجتماعي بالجانب الاقتصادي لضمان تجاوز الأزمات والصعوبات التي شهدتها وتشهدها المؤسسة أثناء مراحل تطورها وتقدمها والتي لها تأثير مباشر على إنجاز أهدافها المسطرة.

فاهتمام العلماء بالجانب الاجتماعي دفعهم إلى تكثيف تدخلاتهم في المؤسسة من أجل أن تترقي هذه الأخيرة وتصبح "مؤسسة مواطنة" تسعى للاستفادة من أفضل الطرق في سبيل مواجهة التحديات البيئية والاهتمام بتطوير وتنمية المجتمع الذي يعتبر مصدر مدخلاتها ومخرجاتها، بعبارة أخرى تبني مفهوم "المسؤولية الاجتماعية"؛ أما الاقتراب الثقافي فهو تصور حديث ظهرت ملامحه الأولى في بداية الثمانينات تحت تأثير التسيير الياباني للمؤسسة الذي اتخذ الثقافة كمورد له ميزة أساسية تتمثل في تقديم الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجه المؤسسة، والقدرة على تحقيق النتائج المرغوبة وأكثر.

وقد أصبح الاهتمام بالجانب الاجتماعي - الثقافي للمؤسسة حتمية تفرضها النظريات الحديثة في الإدارة من جهة، ومن جهة أخرى تفرضها النتائج التي حققتها أدوات التسيير التي تعتمد على أسس ثقافية في المؤسسات ذات الكفاءة العالية والوصول بالمؤسسة إلى المستوى التنافسي المطلوب في بيئة مشحونة بجو تنافسي حاد وبيئة أهم ما يميزها التغيير بشكل سريع وشامل مما يجعل فيها معدلات الخطر مرتفعة، وهو ما يجعلنا نتساءل عن موقع ثقافة المؤسسة الجزائرية ومدى التزامها الاجتماعي من كل هذا الاهتمام.

## المحور الأول: منهجية البحث والدراسات السابقة

### أولاً: مشكلة البحث

المسؤولية الاجتماعية طريقة تنظر فيها المؤسسات في تأثير عملياتها في المجتمع وتؤكد مبادئها وقيمها في أساليبها وعملياتها الداخلية وفي تفاعلها مع قطاعات أخرى، وهي بذلك تتجاوز المفهوم السطحي الدعائي للعمل الخيري لتصبح جزءاً من ثقافة المؤسسة، وليست نتيجة التزامات قانونية أو تعاقدية بل التزام طوعي له قيمة معنوية تعود بالفائدة على المؤسسة خلال مدة زمنية معينة بحيث تنتظر هذه الأخيرة مقابلاً يكون على شكل اعتراف بدورها الإيجابي من طرف جميع الأطراف المتعاملة معها؛ فتطوير المفاهيم الإدارية الاجتماعية والحفاظ عليها يتم وفقاً لما تتبناه المؤسسة من ثقافة وهذه الأخيرة بدورها لا تكون فعالة إلا إذا كانت تراعي جوانب الالتزام الاجتماعي (الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي)، وكلما كانت ثقافة المؤسسة راقية وقوية تعكس احتراماً للإنسان والمجتمع كلما كان الوضع أمثل سواء للمؤسسة ذاتها أو المجتمع أو البيئة التي تعمل فيها ويصبح من الضروري التعريف بهذه الثقافة والعمل على تنفيذها، وعليه يمكن صياغة الأشكالية التالية: إلى أي مدى يمكن أن تؤثر طبيعة الثقافة السائدة بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية على تبني أنماط المسؤولية الاجتماعية؟ ويتفرع عنها:

1. ما واقع تبني المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لأنماط المسؤولية الاجتماعية؟
2. ما طبيعة الثقافة السائدة بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

3. هل توجد علاقة بين طبيعة الثقافة السائدة بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية وتبني أنماط المسؤولية الاجتماعية؟

### ثانيا: فرضيات البحث

جاءت الفرضيات كالتالي:

**الفرضية الأولى:** تتبنى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية أنماط المسؤولية الاجتماعية (الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي)؛

**الفرضية الثانية:** تتميز الثقافة السائدة بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية بالقوة والقبول والانتشار؛

**الفرضية الثالثة:** توجد علاقة بين طبيعة ثقافة المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وتبني أنماط المسؤولية الاجتماعية عند مستوى دلالة 0,05؛

### ثالثا: منهج البحث

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، إذ يمتاز هذا المنهج بنظرة شمولية، وصف الحالة وتحليلها، ومن ثم استخلاص النتائج الخاصة بها.

### رابعا: أهداف البحث

في ضوء مشكلة البحث، نسعى إلى تحقيق جملة الأهداف التالية:

- ✓ تأصيل المفاهيم الأساسية للمسؤولية الاجتماعية وتوعية المؤسسات بأهمية تبني أنماطها نظرا لمساهمتها في تطوير المجتمع ومعالجة مشاكله.
- ✓ تأصيل المفاهيم الأساسية لثقافة المؤسسة وأسس بناءها وطرق الحفاظ عليها.
- ✓ محاولة التعرف على طبيعة الثقافة السائدة بالمؤسسة ومدى ارتباطها بمفهوم المسؤولية الاجتماعية.
- ✓ اقتراح عدد من التوصيات على ضوء النتائج التي ستفسر عنها الدراسة ووضع الاقتراحات اللازمة للمسيرين لتبني أنماط المسؤولية الاجتماعية وإدماجها بثقافة المؤسسات الجزائرية.

### خامسا: أهمية البحث

يكتسي البحث أهمية معتبرة تظهر في النقاط التالية:

- ✓ يعتبر الموضوع من الموضوعات الجديدة على الأقل بالنسبة إلى واقعنا.
- ✓ يعتبر البحث مساهمة علمية في بناء الإطار النظري لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وأنماط تبنيها.
- ✓ يمكن لهذا البحث أن يساهم في زيادة الاهتمام العلمي بموضوع المسؤولية الاجتماعية وطبيعة ثقافة المؤسسات الاقتصادية الجزائرية من أجل تبني أنماطها.

✓ ندرة البحوث والدراسات الجزائرية والعربية في مجال المسؤولية الاجتماعية وواقع تبنيتها.  
سادسا: مجتمع البحث

تمثل مجتمع البحث في مجموع 6 مؤسسات اقتصادية ناشطة بكل من ولايتي البليلة وسيدي بلعباس، واقتصرت عينة الدراسة على الأفراد العاملين بهذه المؤسسات والتي بلغت 200 فردا، والجدول التالي يبين وصف العينة من حيث مؤشرات الخصائص الاجتماعية.

الجدول (1): خصائص عينة البحث

النسبة (%)	التكرار	النوع	الخصائص
65	130	ذكر	الجنس
35	70	أنثى	
100	200	المجموع	
23,5	47	أقل من 30 سنة	السن
45	90	من 31 إلى 40 سنة	
18,5	37	من 41 إلى 50 سنة	
13	26	أكثر من 50 سنة	
100	200	المجموع	
10	21	متوسط	المستوى الدراسي
28	56	ثانوي	
51	102	جامعي	
11	21	مهني	
100	200	المجموع	
16	32	إطار	التصنيف المهني
45,5	91	عون تحكم	
38,5	77	عون تنفيذ	
100	200	المجموع	
40,5	81	من سنة إلى 5 سنوات	الأقدمية في العمل
28	56	من 6 إلى 10 سنوات	
31,5	63	أكثر من 10 سنوات	
100	200	المجموع	

المصدر: مخرجات نظام SPSS

## المحور الثاني: الإطار النظري

انطلاقاً من فكرة أن المسؤولية الاجتماعية لا يمكن فرضها وإنما يجب أن تنبع من قيم المؤسسات ومبادئها وثقافتها فلا بد أن يبدأ العمل على تبنيها والالتزام بها، فثقافة المؤسسة طبيعتها ويوصفها مجموعة من القيم والمعتقدات والممارسات المتكررة والإدراكات والتصورات... إلخ فهي تؤثر إيجاباً أو سلباً على سلوكات المؤسسات وتصرفاتهم واتجاهها نحو تبني المسؤولية الاجتماعية التي أصبحت ضرورة حتمية للبقاء والاستمرار.

### أولاً: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

في وقت لم تكن فيه المؤسسات تتحدث إطلاقاً عن "المسؤولية الاجتماعية" أصبح اليوم النقاش العالمي يركز على قضايا البيئة وأفاق التنمية المستدامة، إذ نالت المسؤولية الاجتماعية حيزاً هاماً من النقاشات في مؤتمر جوهانسبرغ 2002 (محمد عادل عياض 2005)، وبالرغم من أن عدداً كبيراً من المؤسسات تدرك أهمية هذا الاتجاه الجديد إلا أنه لم يتم تبنيها الاجتماعية بصورة مقبولة.

أ. تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات: برزت عدة تعريفات للمسؤولية الاجتماعية نذكر منها:

- ✓ عرف دركر **Drucker** المسؤولية الاجتماعية بأنها: "التزام المؤسسة اتجاه المجتمع العاملة به، وأن هذا الالتزام يتسع باتساع شريحة أصحاب المصالح في هذا المجتمع وتباين وجهاتهم"<sup>1</sup>
- ✓ حسب معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية فإن "المسؤولية الاجتماعية هي السلوك الأخلاقي لمؤسسة ما اتجاه المجتمع وتشمل سلوك الإدارة المسؤول في تعاملها مع الأطراف المعنية التي لها مصلحة شرعية في المؤسسة وليس مجرد حاملي الأسهم"<sup>2</sup>
- ✓ حسب **Caroll** فإن "المسؤولية الاجتماعية هي التزام المؤسسة بأن تضع نصب عينيها خلال عملية صنع القرارات الآثار والنتائج المترتبة عن هذه القرارات على النظام الاجتماعي الخارجي بطريقة تضمن إيجاد توازن بين مختلف الأرباح الاقتصادية المطلوبة والفوائد الاجتماعية المترتبة عن هذه القرارات"<sup>3</sup>
- ب. أنماط تبني المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات: تمثلت أنماط تبني المسؤولية الاجتماعية<sup>4</sup>، في:
- ✓ النمط الاقتصادي: الالتزام بتقديم السلع والخدمات التي ترضي المجتمع مع تحقيق أقصى الأرباح.

<sup>1</sup> : د. الغالي، د. العامري، "المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع"، دار وائل للنشر، الأردن، ط 2، 2008، ص 259-272.

<sup>2</sup> : منشورات الأمم المتحدة، "كشف البيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع: الاتجاهات والقضايا الراهنة"، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية نيويورك وجنيف، 2004، ص 27.

<sup>3</sup> : إيباد محمد عودة، "قياس التكاليف الاجتماعية ومدى مساهمتها بتحقيق الرفاهية الاجتماعية"، رسالة ماجستير المحاسبة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2008، ص 44.

<sup>4</sup> : رابعة سالم النصور، "أثر تبني أنماط المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية -دراسة ميدانية في المصارف الأردنية-"، رسالة ماجستير إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2010، ص 10.

- ✓ **النمط الاجتماعي:** الالتزام بالعمل وفق مصالح ومتطلبات المجتمع.
- ✓ **النمط البيئي:** الالتزام بالمحافظة على البيئة مع تحقيق نوعية حياة أفضل للعمال.

ج. دوافع تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف المؤسسات الجزائرية: تتمثل الدوافع التي تشجع المؤسسات الوطنية على الالتزام بمسئوليتها الاجتماعية في مايلي<sup>1</sup>:

- ✓ الوفاء بالالتزامات المترتبة على إقامة علاقات تجارية واقتصادية مع الإتحاد الأوروبي وما يترتب على ذلك من ضرورة تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية.
- ✓ الاهتمام برفع مستوى الإنتاجية لمواجهة حدة المنافسة عالميا ومحليا.
- ✓ الحاجة إلى توفير مناخ أفضل لممارسة الأعمال.
- ✓ استخدام برامج المسؤولية الاجتماعية كأداة للمتابعة والتقييم داخل المؤسسات.
- ✓ تحسين العلاقات بين المؤسسات ومختلف أصحاب المصالح.

### ثانيا: ثقافة المؤسسة

يعتبر موضوع ثقافة المؤسسة من المواضيع الجديدة في الفكر الإداري والتنظيمي، لذلك فهي تحظى في الآونة الأخيرة باهتمام كبير على اعتبار أنها من المحددات الرئيسية لنجاح المؤسسات أو فشلها.

#### أ. تعريف ثقافة المؤسسة: من ضمن التعاريف نذكر مايلي:

- ✓ يعتبرها ج. هوفستيد أنها: "الخصائص والقيم المشتركة التي تميز مجموعة الافراد عن المجموعات الأخرى"<sup>2</sup>.
- ✓ ويعرفها ويليام أوشي بأنها: "الثقافة التي تنطوي على القيم التي تأخذ بها ادارة المؤسسة والتي تحدد نمط النشاط والإجراء والسلوك، فالمدرء يفسرون ذلك النمط الفكري في الموظفين من خلال تصرفاتهم كما تنسرب هذه الافكار إلى الاجيال اللاحقة من العاملين"<sup>3</sup>
- ✓ عرفها العالم Schein بأنها: "نمط من الافتراضات تم تطويرها أو اختراعها أو اكتشافها من قبل جماعة بينما تتعلم كيف تتعامل مع مشكلاتها في التكيف الخارجي والداخلي والتي سارت بشكل جيد إلى حد يمكن اعتبارها قيمة، ولذا يجب تعليمها للأفراد الجدد على أنها الطريقة الصحيحة للإدراك والتفكير بالنسبة لتلك المشكلات"<sup>4</sup>

<sup>1</sup>: زايد مراد؛ "المسؤولية الاجتماعية للشركات في ظل المتغيرات العالمية -حالة الجزائر-"; مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار، الجزائر؛ 2012، ص 15.

<sup>2</sup>: قاسمي كمال؛ "المقومات والمعوقات الثقافية لتطبيق نظامي ادارة الجودة الشاملة و الايزو 2000 في المؤسسات الصناعية الجزائرية"; رسالة ماجستير تخصص ادارة الاعمال؛ المسيلة؛ 2003، ص 16.

<sup>3</sup>: إلياس سالم؛ "تأثير الثقافة التنظيمية على اداء الموارد البشرية: دراسة حالة الشركة الجزائرية للامنيوم ALGAL"; رسالة ماجستير تخصص علوم تجارية؛ المسيلة؛ 2006، ص 12.

<sup>4</sup>: نعمة عباس الخفاجي؛ "ثقافة المنظمة"; دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع؛ الاردن؛ 2009، ص 21.

ويمكن استخلاص تعريف شامل يجعل من ثقافة المؤسسة عبارة عن: "نظام للقيم والمفاهيم المشتركة والمعتقدات المتفاعلة مع أفراد المؤسسة وهياكلها ووظائفها وعملياتها التسييرية، وتمثل الثقافة مرجعية للسلوكات الفردية والجماعية والمؤسسية وهي بمثابة نظام فرعي وأداة التكامل الداخلي للمؤسسة والحفاظ على التوازن الداخلي والتأقلم معه والتغلب عليه ومحاولة تغييره أو التغيير له من أجل البقاء والاستمرار"<sup>1</sup>.

ب. **عناصر ثقافة المؤسسة:** يحدد كل من "بولمان ودليل" أهم مصادر ثقافة المؤسسة في الأمور التالية:

- ✓ **القيم:** هي عبارة عن قواعد تمكن الفرد من التمييز بين الخطأ والصواب والمرغوب وغير المرغوب وبين ما يجب أن يكون ما هو كائن<sup>2</sup>
- ✓ **المعتقدات:** عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل وطريقة انجاز الاعمال والمهام التنظيمية<sup>3</sup>.
- ✓ **الأعراف:** تمثل قيم المجتمع الذي تعيش فيه وهي تعد من أهم مصادر الثقافة للمؤسسة وهي كل ما يتعلق بالمعايير التي يلتزم بها العمال في المؤسسة على اعتبار أنها معايير مفيدة للمؤسسة، ويفترض أن تكون هذه الأعراف غير مكتوبة وواجبة الإلتباع<sup>4</sup>.
- ✓ **التقاليد:** ويعبر عنها بالعادات والمسموحات والمحرمات والعقوبات غير المكتوبة لذلك فإنها تمثل برنامجاً للأفراد يعطي السلوك المناسب أو غير المناسب<sup>5</sup>
- ✓ **التوقعات:** تتمثل في التعاقد البيكولوجي (النفسي) غير المكتوب والذي يعني مجموعة التوقعات يحددها أو يتوقعها الفرد أو المؤسسة كلا منهما من الآخر خلال فترة عمل الفرد في المؤسسة<sup>6</sup>
- ✓ **الممنوعات (الظاواهرات):** كل ما تود المؤسسة إخفاءه ورفضه وتعني المواضيع الواجب عدم الخوض فيها أو الكلام عنها أو تداولها داخل المؤسسة.

ج. **أنماط ثقافة المؤسسة:** من أبرز ما جاءت به الدراسات أن هناك الثقافة: القوية، الضعيفة، المتطورة، المثالية والتكيفية؛ وبما أن المؤسسات الاقتصادية الجزائرية تتميز سواء ثقافة قوية أو ثقافة ضعيفة، فقد تم التطرق إلى النوعين كالتالي:

✓ **الثقافة القوية:** تعرف الثقافة القوية بأنها: "الحد الذي يجعل الأعضاء يتبعون ما تمليه عليهم الإدارة"<sup>7</sup>، وتخلق الثقافة القوية تماسكاً بين أعضاء المؤسسة إذا

<sup>1</sup> : قرش عبد القادر؛ "أثر البعد القيمي والثقافي في تغيير وتحسين أداء السلوك الإداري للمؤسسة (حالة مؤسستي سونلغاز واتصالات الجزائر الجلفة والأغواط)"; رسالة دكتوراه تخصص تسيير؛ الجزائر؛ 2008، ص 137.

<sup>2</sup> : أحمد بوشنافة، أحمد بوسهمين؛ "أهمية البعد الثقافي وأثره على فاعلية التسيير"؛ مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول التسيير الفعال في المؤسسات الاقتصادية؛ المسيلة، 2005، ص 3.

<sup>3</sup> : محمود سليمان العميان؛ "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال"؛ دار وائل للنشر؛ الاردن؛ 2003، ص 312.

<sup>4</sup> : عبد الرحمن فالح العبدالة؛ "الانماط القيادية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى الفئات الإدارية في محافظات جنوب الأردن"؛ رسالة ماجستير تخصص ادارة عامة؛ جامعة مؤتة؛ الاردن؛ 2003، ص 21.

<sup>5</sup> : د. الغالي، د. العامري، مرجع سابق، ص 186.

<sup>6</sup> : أسعد أحمد محمد عكاشة؛ "أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركة شركة الاتصالات "Paltel" فلسطين"؛ رسالة ماجستير تخصص ادارة أعمال؛ الجامعة الإسلامية؛ غزة؛ 2008، ص 14.

<sup>7</sup> : علي عبد الله؛ "أثر البيئة على أداء المؤسسات العمومية الاقتصادية: حالة الجزائر"؛ رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية؛ الجزائر؛ 1998، ص 225.

تماشت مع واقع وحقيقة الصورة التي يتناها الأعضاء، ونظرا لقوتها تصبح مثل هوية المؤسسة حيث تكون أكثر تأثيرا على سلوك وأداء العمال<sup>1</sup>.  
 ✓ **الثقافة الضعيفة:** هي الثقافة التي لا يتم اعتناقها من أعضاء المؤسسة ولا تحظى بالثقة والقبول الواسع من معظمهم، وتفتقر المؤسسة في هذه الحالة إلى التمسك المشترك بين أعضائها بالقيم والمعتقدات، وهنا سيجد أعضاء المؤسسة صعوبة في التوافق والتوحد مع المؤسسة أو مع أهدافها أو قيمها<sup>2</sup>

### المحور الثالث: الإطار العملي

أولاً: وصف وتشخيص نتائج متغيرات البحث في المؤسسات محل البحث

تتناول هذه الفقرة ما يلي:

#### 1. واقع تبني أنماط المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل البحث

من أجل التعرف على نمط تبني المؤسسات محل البحث للمسؤولية الاجتماعية، تم وضع مؤشرات تعكس أنماط التبني، حيث لكل نمط مؤشرين، والجدول التالي يعرض نتائج ذلك:

الجدول (2): أنماط تبني المسؤولية الاجتماعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أنماط التبني
0,462	0,695	زيادة الأرباح.
0,450	0,280	التركيز على المركز التنافسي للمؤسسة.
0,355	0,489	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري العام للنمط الاقتصادي
0,454	0,290	تحقيق سعادة ورفاهية المجتمع.
0,497	0,565	الالتزام والتعهد بالعمل وفق متطلبات المجتمع.
0,399	0,428	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري العام للنمط الاجتماعي
0,457	0,705	المحافظة على البيئة.
0,401	0,200	دعم جمعيات حماية البيئة والاهتمام بعملية التشجير.
0,331	0,456	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري العام للنمط البيئي

المصدر: مخرجات نظام SPSS

<sup>1</sup> : ماجدة العطية؛ "سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة"؛ دار الشرق؛ ط1؛ عمان؛ 2003، ص 348.

<sup>2</sup> : مصطفى محمود أبو بكر، مرجع سابق، ص 145.



يبين الجدول أنماط تبني المسؤولية المعتمدة في الدراسة وهي: النمط الاقتصادي، النمط البيئي والنمط الاجتماعي، حيث بينت نتائج التحليل ومن خلال استجابات عينة البحث أن النمط الاقتصادي هو النمط الأكثر تبنيًا بمتوسط عام (0,489)، يليه النمط البيئي بمتوسط عام (0,456)، ليحتل النمط الاجتماعي المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي عام بلغ (0,428).

## 2. طبيعة الثقافة السائدة بالمؤسسات محل البحث

من أجل التعرف على طبيعة الثقافة السائدة بالمؤسسات محل البحث، تمت الاستعانة بالجدول التكراري والنسب المئوية، وكانت النتائج كما هو مبين فيما يلي:

الجدول (3): الجدول التكراري والنسب المئوية لطبيعة الثقافة السائدة بالمؤسسات العينة

التكرار التجميعي	التكرار النسبي	النسبة %	التكرار
17,5	17,5	17,5	بدون إجابة
75,5	58,0	58,0	قوية
100,0	24,5	24,5	ضعيفة
	100,0	100,0	Total

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي مايلي:

- ✓ نسبة 58% من أفراد العينة يتفقون على قوة ثقافة مؤسساتهم وانتشارها وحظيها بالثقة والقبول الواسع من معظم الأفراد، ومن أهم مميزاتها نذكر: خلق بيئة العمل المناسبة، التركيز على حماية البيئة، التركيز على تحقيق الأرباح.... إلخ.
- ✓ نسبة 24,5% من أفراد العينة يتفقون أن هناك ضعف في ثقافة مؤسساتهم، حيث لا تلقى قبولا واسعا من معظمهم مما خلق صعوبة في توافقهم فيما بينهم وحتى مع أهداف مؤسساتهم وقيمها، كما يرون أنها بحاجة إلى تغييرات سريعة منها: إعادة النظر في التزامات المؤسسة والاتجاه نحو تبني المسؤولية الاجتماعية؛ إعادة النظر في علاقة المؤسسة بالمحيط البيئي؛ إعادة النظر في علاقة المؤسسة مع أطراف المجتمع.... إلخ.

## 3. طبيعة الثقافة وتبني أنماط المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات محل البحث

من أجل التعرف على نوع العلاقة بين طبيعة الثقافة السائدة بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل البحث وتبنيها لأنماط المسؤولية الاجتماعية، تمت الاستعانة بمعامل بيرسون وكانت النتائج كالتالي:

الجدول (4): العلاقة بين طبيعة الثقافة السائدة بالمؤسسات العينة وتبني أنماط المسؤولية الاجتماعية

نمط التبني						
البيئي		الاجتماعي		الاقتصادي		طبيعة الثقافة
مستوى الدلالة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة	معامل بيرسون	مستوى الدلالة	معامل بيرسون	
0,000	0,476	0,000	0,377	0,000	0,476	القوية
0,197	- 0,060	0,101	-0,910	0,197	- 0,060	الضعيفة

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

أظهرت نتائج التحليل مايلي:

- ✓ وجود علاقة ارتباط إيجابية بين قوة الثقافة السائدة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل البحث وتبني النمط الاقتصادي والاجتماعي والبيئي للمسؤولية الاجتماعية عند مستوى دلالة 0,05.
- ✓ وجود علاقة ارتباط عكسية بين ضعف الثقافة السائدة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل البحث وتبني النمط الاقتصادي والاجتماعي والبيئي للمسؤولية الاجتماعية عند مستوى دلالة 0,05.

ثانيا: الإجابة على فرضيات البحث

**الفرضية الأولى:** تتبنى المؤسسات الجزائرية الأنماط المختلفة للمسؤولية الاجتماعية؛ وهذا ما ثبت صحته من خلال دراسة الحالة التي أجريت على مجموعة من المؤسسات الوطنية، فيعد إدراك العديد من المؤسسات لأهمية المسؤولية الاجتماعية ومكانتها بادرت مؤسساتنا المحلية إلى تفعيل دورها الاجتماعي والالتزام بمختلف الممارسات الاجتماعية وتبني مختلف أنماطها والتي تمثلت على الترتيب في: النمط الاقتصادي (كتحقيق الأرباح المجزية)، والنمط البيئي (كالمحافظة على البيئة والحد من التلوث البيئي) ثم النمط الاجتماعي (كتلبية الحاجات الفعلية للمجتمع).

**الفرضية الثانية:** تتميز المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بثقافة قوية وتلقى قبولا وانتشارا واسعا بين أفرادها؛ وهذا ما ثبت صحته من خلال دراسة الحالة، حيث أظهرت النتائج أن من أهم مميزات الثقافة القوية التي تسود المؤسسات محل الدراسة نذكر: خلق بيئة العمل المناسبة؛ التركيز على حماية البيئة؛ التركيز على تحقيق الأرباح؛ الاستجابة لتوقعات الأطراف الداخلية والخارجية للمؤسسة؛ التركيز على تحقيق سعادة أطراف المجتمع؛ الاستخدام الأمثل لموارد المؤسسة؛ موضوعية سياسات التوظيف؛ الحرص على الاستقرار الوظيفي وتنمية الولاء المؤسسي؛ التحفيز على تقديم الأفكار والتشجيع على ذلك.

**الفرضية الثالثة:** توجد علاقة بين طبيعة الثقافة السائدة بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية وتبني أنماط المسؤولية الاجتماعية، وهذا ما ثبت صحته من خلال دراسة الحالة، فنجاح أي مؤسسة اليوم يرتبط بمدى نجاحها في خدمة مجتمعها والسهرة على تقديم الأفضل دوما، وهذا لا يتحقق إلا عن قناعة تامة، فإذا كانت ثقافة المؤسسة قوية ومتماسكة سهل على القائمين في

المؤسسة تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية وتبني أنماطها، وإن كانت ضعيفة مهتزة ووجب تغييرها وتقوية مواطن الضعف فيها وتضمين تطبيق مبادئ وقيم المسؤولية الاجتماعية فيها.

**المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات**

**أولاً: الاستنتاجات:** توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات نذكر منها:

- ✓ هناك تعاريف عديدة لمفهوم "المسؤولية الاجتماعية" قد تختلف في التعبيرات لكنها تتقارب في المضمون.
- ✓ تباين تعاريف المسؤولية الاجتماعية لم يمنع المؤسسات الجزائرية من تبني أنماطها وتحديد ممارساتها.
- ✓ تتبع ثقافة المؤسسة من عدة مصادر أهمها الخصائص المميزة للمجتمع الناشئة فيه.
- ✓ تعبر قوة ثقافة المؤسسة عن مدى اجتماع أغلبية العاملين حول نفس القيم والمعتقدات والتقاليد وشدة تمسكهم بها.
- ✓ تعد الثقافة عنصراً وعاملاً أساسياً لكونها الوسط البيئي الذي يعيش فيه الأفراد والمؤسسات والذي يؤثر في نوع وطبيعة السلوك (الفردية، الجماعية، الإدارية) الذي تتفاعل من خلاله الأفراد والمؤسسات مع محيطها.
- ✓ اتجاه المؤسسات الاقتصادية العينة إلى تبني النمط الاقتصادي بالدرجة الأولى، ثم البيئي، ثم الاجتماعي.
- ✓ كما أفرزت نتائج التحليل عن وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية للثقافة القوية السائدة بالمؤسسات العينة وتبني هذه الأخيرة لأنماط المسؤولية الاجتماعية وممارساتها.

#### **ثانياً: التوصيات**

- ✓ الاهتمام الجدي بدراسة موضوع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والتشديد على ضرورة تبنيها خاصة من طرف المؤسسات العمومية.
- ✓ ضرورة التأكيد على الممارسات الاجتماعية التي تحقق الرفاه للمجتمع عامة والعمال خاصة.
- ✓ تقديم التحفيزات المختلفة وتقديم مكافآت للإنجاز الاجتماعي.
- ✓ ضرورة دمج القضايا الاجتماعية والبيئية والاقتصادية في سياسات واستراتيجيات وقيم وثقافة المؤسسة من أجل التطبيق الأحسن للممارسات الاجتماعية.
- ✓ أن تتبنى باقي المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لمضامين المسؤولية الاجتماعية لما لها من أهمية في تحقيق العديد من الأهداف الاجتماعية والمؤسسية.
- ✓ زيادة درجة الاهتمام بمجال ثقافة المؤسسة وذلك من خلال التطوير والتحديث المستمر للعناصر التي تشكل ثقافة المؤسسة وهذه العناصر هي: القيم، المعتقدات، التوقعات، التقاليد، الأعراف... إلخ.
- ✓ تحديد نقاط القوة لعناصر ثقافة المؤسسة والعمل على تعزيزها، وتحديد نقاط الضعف والعمل على تطويرها والنهوض بها وذلك من خلال التقييم المستمر لعناصر الثقافة.

## قائمة المصادر:

1. محمد عادل عياض، "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة: مدخل لمساهمة منظمات الأعمال في الاقتصاد التضامني"، ملتقى الاقتصاد التضامني، جامعة تلمسان، 2005/02/12.
2. د.الغالي، د.العالمي، "المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع"، دار وائل للنشر، الأردن، ط 2، 2008، ص 259-272.
3. منشورات الأمم المتحدة، "كشف البيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع: الاتجاهات والقضايا الراهنة"، مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية نيويورك وجنيف، 2004.
4. إباد محمد عودة، "قياس التكاليف الاجتماعية ومدى مساهمتها بتحقيق الرفاهية الاجتماعية"، رسالة ماجستير المحاسبة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2008.
5. رابعة سالم النسور، "أثر تبني أنماط المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية -دراسة ميدانية في المصارف الأردنية-"، رسالة ماجستير إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2010.
6. زايد مراد؛ "المسؤولية الاجتماعية للشركات في ظل المتغيرات العالمية -حالة الجزائر-"، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار، الجزائر؛ 2012.
7. قاسمي كمال؛ "المقومات والمعوقات الثقافية لتطبيق نظامي ادارة الجودة الشاملة و الازيو 2000 في المؤسسات الصناعية الجزائري"؛ رسالة ماجستير تخصص ادارة الاعمال؛ المسيلة؛ 2003.
8. إلياس سالم؛ "تأثير الثقافة التنظيمية على اداء الموارد البشرية: دراسة حالة الشركة الجزائرية للالمنيومALGAL"؛ رسالة ماجستير تخصص علوم تجارية؛ المسيلة؛ 2006.
9. نعمة عباس الخفاجي؛ "ثقافة المنظمة"؛ دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع؛ الاردن؛ 2009.
10. قرش عبد القادر؛ "أثر البعد القيمي والثقافي في تغيير وتحسين أداء السلوك الاداري للمؤسسة (حالة مؤسستي سونلغاز واتصالات الجزائر الجلفة والأغواط)"؛ رسالة دكتوراه تخصص تسيير؛ الجزائر؛ 2008.
11. أحمد بوشنافة، أحمد بوسهمين؛ "أهمية البعد الثقافي وأثره على فاعلية التسيير"؛ مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول التسيير الفعال في المؤسسات الاقتصادية؛ المسيلة، 2005.
12. محمود سليمان العميان؛ "السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال"؛ دار وائل للنشر؛ الاردن؛ 2003.
13. عبد الرحمن فالح العبادلة؛ "الانماط القيادية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى الفئات الادارية في محافظات جنوب الاردن"؛ رسالة ماجستير تخصص ادارة عامة؛ جامعة مؤتة؛ الاردن؛ 2003.
14. أسعد أحمد محمد عكاشة؛ "أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات "Paltel" فلسطين"؛ رسالة ماجستير تخصص ادارة أعمال؛ الجامعة الاسلامية؛ غزة؛ 2008.

15. علي عبد الله؛ "أثر البيئة على أداء المؤسسات العمومية الاقتصادية: حالة الجزائر"؛ رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية؛ الجزائر؛ 1998.
16. ماجدة العطية؛ "سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة"؛ دار الشرق؛ ط1؛ عمان؛ 2003.

17. Accountants, 4th edition Canada year 1992.