

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

1- الدكتور محمد فلاق

2- أحمد يوسف

أستاذ محاضر، جامعة الشلف، الجزائر

طالب باحث، جامعة الشلف، الجزائر

mohamed.fellag@gmail.com

youcef-ahmed12@hotmail.fr

Abstract: 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 الإهتمام 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 توجها واضحا ومتزايدا من قبل معظم المؤسسات والمنظمات على إختلاف أنواعها وأحجامها للإهتمام بهذا الميدان العلمي التطبيقي والنظري، إن الإشكالية النظرية والعملية للدراسة يمكن أن تكون دافعا ملحا لمزيد من الجهود 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 الإهتمام، وإنطلاقا منه جاءت إشكالتنا حلى النحو التالي:

❖ إلى أي مدى يمكن أن تساهم الثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بمنظمات الأعمال الجزائرية ؟

وبناءعلى إشكالية الدراسة تنبع 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 وتنميتها من ثقافة ضعيفة إلى ثقافة قوية تؤمن بالمسؤولية الاجتماعية.
- ✓ التعرف على ما كان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكونات الثقافية 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:** ترجع أهمية الدراسة إلى أنها تربط بين موضوعين أساسيين يتزايد الإهتمام بهما بشكل كبير حاليا وهما الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية وعليه تتلخص أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- ❖ التشخيص العملي لواقع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية بشركة اتصالات الجزائر للهاتف النقال -موبيليس-.
- ❖ تساعد هذه الدراسة الشركة على تبني فكرة المسؤولية الاجتماعية وذلك بالرجوع إلى ثقافتها التنظيمية.
- ❖ تسعى هذه الدراسة إلى تغيير ثقافة المنظمة من طبعها الحالية إلى مستوى أعلى وذلك من أجل تبني ودعم المسؤولية الاجتماعية للشركة.

- **فرضيات الدراسة:**

❖ **الفرضية الرئيسية الأولى:** يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة -موبيليس-

ويتفرع 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 والإحتفالات 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: عرف (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 نخكيها 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 ونحوضها خلال مسيرتها.

❖ 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 الإتصال الإستراتيجية بين الأفراد العاملين ووسيلة تفاهمهم الوظيفي مع كل ما يحمل ذلك من معاني وتوضيحات وحركات وسلوكيات للتعاور اللغوي المعمول به.²

ب - أهمية الثقافة التنظيمية: ترجع أهمية الثقافة التنظيمية إلى:

❖ الثقافة التنظيمية تعتبر دليلا للإدارة والعاملين تشكل لهم نماذج السلوك والعلاقات التي يجب إتباعها والإسترشاد بها.

❖ تعتبر الثقافة التنظيمية عاملا مهما 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.³

المحور الثاني : المسؤولية الاجتماعية :

1- مفهوم المسؤولية الاجتماعية :

❖ تعريف هيئة الأمم المتحدة: النشاط المنظم الذي يهدف إلى إحداث التكيف الناضج بين الأفراد وبين بيئتهم الاجتماعية ويتحقق هذا الغرض عن طريق إستخدام الأساليب والوسائل التي تصمم من أجل تمكين الأفراد والمجتمعات من مقابلة إحتياجاتهم وحل مشكلاتهم عن طريق العمل المتعاون لتطوير وتنمية الظروف الاقتصادية والاجتماعية⁴.

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 يلي⁵:

❖ 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.

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

2) بالنسبة للعاملين: إن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية في المنظمات يساهم في اكتساب العاملين بعض المزايا، ونذكر منها⁶:

❖ إكتساب العاملين ثقة أكبر في قدرتهم على العطاء والأداء الجيد للمهام الموكلة إليهم.

❖ إكتساب العاملين لمهارات أداء اجتماعي عالية وزيادة وعيهم بضرورة حماية البيئة المحيطة.

❖ المساهمة الإيجابية الفعالة في تحقيق أهداف المنظمة والمجتمع بأعلى درجة من الرضا.

3) بالنسبة للمجتمع: لا شك أن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية من طرف المؤسسات الاقتصادية المحلية يساهم بصفة كبيرة

في الارتقاء بالمجتمع، وتتجلى أهمية ذلك فيما يلي⁷:

❖ تسعى المنظمة جاهدة إلى البحث عن وسائل لحل المشكلات الاجتماعية.

❖ تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمجتمع.

❖ توفر نوع من العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص⁸.

3- أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات:

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

ككل وتمثل 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 ننظر من المنظمة القيام بها.

د- المسؤولية التطوعية: وهي المنافع والمزايا التي يرغب المجتمع الحصول عليها من المؤسسة كالدعم المقدم لمشاريع المجتمع المحلي والأنشطة الخيرية.... الخ⁹.

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 مروراً بالأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

أولاً- منهجية الدراسة:

1) تصميم الاستبانة:

أ) منهج الدراسة: بالنظر لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية في دعم وتفعيل المسؤولية الاجتماعية لشركة -موبيليس- إستخدم 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 الاستبانات على عمال شركة -موبيليس- فرع الشلف فقط والمقدرة بـ (105) استبانة وتم إسترجاعها من قبل الباحث وكان عدد الإستبانات المستردة (60) استبانة من بينها (11) استبانة غير صالحة للتحليل الإحصائي، وبذلك أصبح عدد الإستبانات الصالحة للتحليل (49) إستبانة أي مانسبة (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

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

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 الشبانية 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

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

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 تنعدم 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 لمتغير المنصب الوظيفي:

جدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المنصب الوظيفي

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

يشير الجدول (05) بأن نسبة الأعوان الإداريين بشركة -موبيليس- مرتفعة نسبيا 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 وفقا للهيكل التنظيمي للشركة.

❖ **مدة الخدمة:** بالنسبة للجدول رقم (06) يوضح أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير مدة الخدمة:

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

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

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.

ثانيا- أداة ومصادر البيانات: ثبات أداة الدراسة (الاستبيان): يشير هذا المقياس إلى مدى ثبات الأداة المستخدمة في قياس المتغيرات التي تشمل عليها الدراسة، وتكون نتيجة المقياس مقبولة إحصائيا إذا كانت قيمة الفاكرونباخ (Alphacronbach) أكبر من (0.60) وكلما إقتربت 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) معاملات الثبات الفاكروني لمحور المسؤولية الاجتماعية:

المحور	البعد	عدد العبارات	معاملات الثبات الفاكروني
المسؤولية الاجتماعية	المسؤولية الاجتماعية اتجاه المجتمع	5	0.741
	المسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال	5	0.906
	المسؤولية الاجتماعية اتجاه 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 الفاكروني 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 تظهرها 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						

* مستوى المعنوية (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:

H0: 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 H0	مستوى الدلالة	قيمة (T) الجدولية	قيمة (T) المحسوبة	
0.8	0.64	قبول	0.001	1.99	9.637	الفرضية الفرعية الأولى

* مستوى المعنوية (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).
الفرضية الفرعية الثانية:

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

الجدول رقم (12): نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر الطقوس والاحتفالات التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بشركة موبيليس

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	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

* مستوى المعنوية (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 ($R^2=0.39$) وهي قوة تفسيرية قوية مما يعني أن المتغير المستقل (الطقوس والاحتفالات) يفسر ما مقداره 39% من المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية).
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 (R ²)	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 ($R^2=0.62$) وهي قوة تفسيرية قوية مما يعني أن المتغير المستقل (العادات والتقاليد) يفسر ما مقداره 62% من المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية).

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 (R ²)	نتيجة الفرضية الصفرية 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 الصفرية 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).

الفرضية الرئيسية الثانية :

H0: توجد فروق ذات إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) 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 ($\alpha \leq 0.05$) 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 مايفسر 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 ($\alpha \leq 0.05$) 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.
- القيم التنظيمية لها أهمية كبيرة في جعل الثقافة التنظيمية ثقافة موحدة.
- 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 إيجابا 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:
- العمل على تغيير ثقافة المنظمة وذلك بغرض إعطاء أهمية قصوى للمسؤولية الاجتماعية لشركة - موبيليس -.
- إعادة النظر في المسؤولية البيئية التي تعد عنصرا حاسما 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 خلال تقديم أسعار مناسبة، الصدق في الإعلان، منتجات آمنة وبنوعية جيدة.... الخ.
- العمل على ترسيخ القيم والمعتقدات التنظيمية وجعلها دستورا داخليا للشركة.
- 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 والرفق بالمجتمع زيادة على تحقيق أهداف الشركة.
- وك توصية 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 وهيبه 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 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.
- ⁴ نضال عبد اللطيف برهم، الخدمات الاجتماعية، عمان، مكتبة، المجتمع العربي للنشر، 2004، ص24.
- ⁵ أحمد عبد الكريم عبد الرحمن، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال مجالاتها معوقات الوفاء بها، دراسة ميدانية تطبيقية، مجالات البحوث التجارية المعاصرة، مجلد 2، 1997، ص198.
- ⁶ عصام توفيق عمر، سحر فتحي مبروك، مقدمة في المسؤولية الاجتماعية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص70.
- ⁷ عصام توفيق عمر، مرجع سبق ذكره، ص71.
- ⁸ فايز الشعلان، المسؤولية الاجتماعية للشركات، مجلة الوعي الإسلامي، الكويت، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، العدد 532، 2010-09-03
- ⁹ بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان-الأردن-، 2009، ص166-167-168.