

دور الثقافة التنظيمية في إرساء المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية الصناعية

دراسة ميدانية بمصنع الإسمنت الماء الأبيض -تبسة-

The Role of Organizational Culture in Establishing Social Responsibility in The Algerian Industrial Establishment - A Field Study in the Cement Factory - El-Malabiod-Tebessa

ط.د. فوزية جباري\*، جامعة أم البواقي، مخبر العلوم الاجتماعية وقضايا المجتمع، جامعة قسنطينة-2، الجزائر.

djebari.fouzia@univ-oeb.dz

د. زكية العمرواي، جامعة أم البواقي، مخبر العلوم الاجتماعية وقضايا المجتمع، جامعة قسنطينة-2، الجزائر.

lamraoui.zakia@univ-oeb.dz

تاريخ التسليم: (2019/09/24)، تاريخ المراجعة: (2019/10/27)، تاريخ القبول: (2019/11/14)

Abstract :

ملخص:

The study aims at demonstrating the role of organizational culture in establishing the principles of social responsibility through a field study at the Cement Factory in Tebessa, according to the following two hypotheses: Positive organizational values contribute to the adoption of social responsibility by the institution, and organizational leadership contributes to the adoption of social responsibility by the institution. In order to test the two previous hypotheses, the study relied on the descriptive method through the questionnaire tool distributed to 33 individuals. The study reached the most important results: The organizational culture plays an important role in establishing the principles of social responsibility.

**Key words:** organizational culture, social responsibility, industrial organization.

هدفت الدراسة إلى بيان دور الثقافة التنظيمية في إرساء مبادئ المسؤولية الاجتماعية من خلال دراسة ميدانية بمصنع الإسمنت الماء الأبيض - تبسة- وفقا للفرضيتين التاليتين: تسهم القيم التنظيمية الإيجابية في تبني المؤسسة محل الدراسة للمسؤولية الاجتماعية، وتسهم القيادة التنظيمية في تبني المؤسسة محل الدراسة للمسؤولية الاجتماعية. ومن أجل اختبار الفرضيتين السابقتين اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي من خلال أداة الاستبيان التي وزعت على 33 مفردة وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن الثقافة التنظيمية تلعب دورا هاما في إرساء مبادئ المسؤولية الاجتماعية.

**الكلمات المفتاحية:** الثقافة التنظيمية،

المسؤولية الاجتماعية، المؤسسة الصناعية.

**1 الإشكالية:**

شهدت المؤسسات الاقتصادية الجزائرية منذ نشأتها طرق تسيير مختلفة، بداية بالتسيير الذاتي والاشتراكي ثم استقلالية المؤسسات وأخيرا خصخصة المؤسسات. لكن المتتبع لهذا التطور يجد أنه في كل مرة يطبق فيها طريقة تسيير جديدة مع مرور بعض الوقت تثبت عدم فعاليتها، ويمكن أن نرجع ذلك من الناحية السوسيو-تنظيمية إلى ضعف الثقافة التنظيمية، حيث نجد الكثير من القيم السلبية التي ترهن نجاح أي سياسة جديدة، كما أن القيادات التنظيمية في ذلك الوقت لم تكن ذات كفاءة وقدرة على القضاء على مثل هذه القيم السلبية، خاصة مع قوة الثقافة الشعبية وتغلّبها على الثقافة التنظيمية، وعدم قدرتها على اتخاذ القرارات في ظل مركزية القرار التي كانت سائدة في تلك الظاهرة.

ومع التطور العلمي والتكنولوجي ظهرت طرق تسيير جديدة من أبرزها الحوكمة، الإدارة بالأهداف والمسؤولية الاجتماعية، هذه الأخيرة التي كانت نتيجة لنضال نقابي واجتماعي وأكاديمي، كرد فعل على معاناة العمال في الفترات الأولى لظهور المصانع والمؤسسات حيث كانوا يعانون من الاستغلال من طرف أصحاب رأس المال، كما كانت فئة النساء والأطفال أكثر فئة مستغلة، تلك الظروف غير الإنسانية جعلت النقابات تقوم بضغط اجتماعي على أصحاب رأس المال من أجل تحمل مسؤوليتها الأخلاقية والاجتماعية نحو العمال بصفة خاصة، ثم تطور الأمر إلى المحافظة على البيئة وكذا خدمة المجتمع المحلي، وذلك بعد اقتناع المؤسسات بأن المسؤولية الاجتماعية لا تمثل تكاليف زائدة بل هي منفذ لتحقيق الربح من خلال تحقيق السمعة الجيدة.

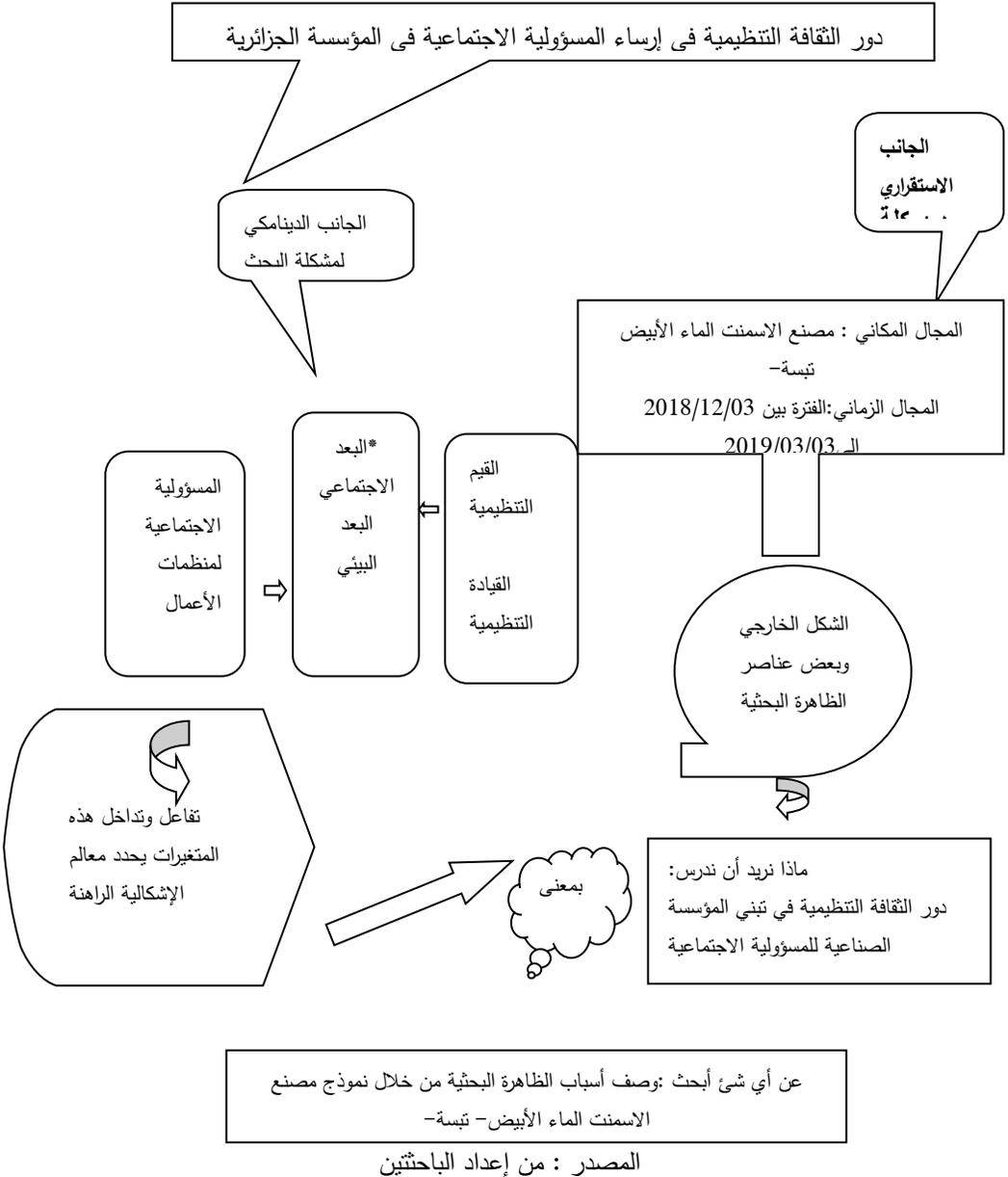
ولأن المؤسسات الجزائرية بحاجة إلى تبني طرق تسيير جديدة تمكنها من مواكبة التطور برز الإشكال التالي: ما دور الثقافة التنظيمية في إرساء مبادئ المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟

وتتفرع منه الأسئلة التالية:

- كيف تسهم القيم التنظيمية الإيجابية في تبني المؤسسة محل الدراسة للمسؤولية الاجتماعية؟
- كيف تسهم القيادة التنظيمية في تبني المؤسسة محل الدراسة للمسؤولية الاجتماعية؟

**1-2 نموذج الدراسة:**

شكل رقم 01 : يوضح نموذج الدراسة



### 1-3 أهداف الدراسة:

- ✓ تهدف الدراسة إلى معرفة الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في تبني المؤسسة محل الدراسة للمسؤولية الاجتماعية.

✓ معرفة كيف تسهم القيم التنظيمية الإيجابية في تبني المؤسسة محل الدراسة للمسؤولية الاجتماعية.

✓ معرفة كيف تسهم القيادة التنظيمية في تبني المؤسسة محل الدراسة للمسؤولية الاجتماعية.

#### 1-4 أهمية الدراسة:

تتجسد أهمية الدراسة في كونها تتناول موضوع المسؤولية الاجتماعية من الجانب السوسيو-تنظيمي وذلك من خلال ربط موضوع المسؤولية الاجتماعية بجزئية الثقافة التنظيمية، لأن تبني أي سياسات جديدة لتسيير المؤسسات وضمان نجاحها مرتبط أساسا بالبيئة الداخلية ومدى تقبلها لهذه السياسات، وهو ما يجعل الثقافة التنظيمية عاملا مهما لإحداث هذا التغيير أو التطوير التنظيمي. في هذا الصدد جاءت هذه الدراسة من أجل تبيان دور الثقافة التنظيمية في إرساء مبادئ المسؤولية الاجتماعية.

#### 1-5 فرضيات الدراسة:

✓ تسهم القيم التنظيمية الإيجابية في تبني المؤسسة محل الدراسة للمسؤولية الاجتماعية.

✓ تسهم القيادة التنظيمية في تبني المؤسسة محل الدراسة للمسؤولية الاجتماعية.

#### 1-6 الدراسات السابقة:

❖ دراسة سارة بهولي (2016) بعنوان: تأثير الثقافة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية

للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية -رسالة دكتوراه الطور الثالث تخصص إدارة أعمال المؤسسة- حيث انطلقت الدراسة من الإشكال التالي: ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية على التزامها بمسؤوليتها الاجتماعية؟ وللإجابة على هذا الأشكال اعتمدت الباحثة على اختبار الفرضيات التالية :

1- تتسم الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة بالإيجابية حيث تسودها الأبعاد الأربعة لنموذج هوفستيد.

2- المسؤولية الاجتماعية غائبة كثافة وحاضرة كممارسة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة.

3- هناك تباين في التزام المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه أصحاب المصالح وتفاوت في تطبيقها على أرض الواقع.

4- هناك تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية السائدة على التزام المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه مختلف أصحاب المصالح.

وقد هدفت الباحثة من خلال دراستها إلى التعرف على مدى تأثير الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية على التزام هذه الأخيرة بمسئوليتها الاجتماعية، لأجل ذلك اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال أداة الاستبيان التي طبقتها على عينة مكونة من إطارات 22 مؤسسة اقتصادية من ولايتي سطيف و برج بوعرييج وقد توصلت الباحثة إلى نتائج أهمها: أن الثقافة التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة بأبعادها الأربعة وفق نموذج هوفستيد تؤثر على تبني المؤسسات لمسئوليتها الاجتماعية تجاه مختلف الأطراف ذات المصلحة.

#### ❖ دراسة زروخي فيروز وسلام عبد الرزاق (2018) بعنوان: الثقافة التنظيمية كمدخل لتعزيز

المسؤولية الاجتماعية دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بالشلف- مقال منشور بمجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، المجلد 21، العدد 01، هدفت الدراسة إلى تحديد دور وأهمية الثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وقد انطلقت الدراسة من الإشكال التالي: ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر؟ ولأجل ذلك تم اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $0.05 \leq \alpha$ ) بين أبعاد الثقافة التنظيمية مجتمعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر بالشلف، من خلال أداة الاستبيان التي وزعت على عينة الدراسة المكونة من 57 مفردة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن أبعاد الثقافة التنظيمية تسهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية تجاه موظفيها وعملائها بينما لا تسهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع.

تتشرك الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في دراستها لتأثير المتغير المستقل "الثقافة التنظيمية" على المتغير التابع "المسؤولية الاجتماعية"، كما أن الدراسات السابقة والدراسة الحالية تم اختبار فرضياتهم في بيئة تنظيمية ذات خصائص متشابهة فهي دراسات لمؤسسات اقتصادية جزائرية، وإن كانت نشاطاتها مختلفة. بالإضافة إلى التطرق لكل من مفهوم الثقافة التنظيمية ومفهوم المسؤولية الاجتماعية. وتختلف الدراسة الحالية عن سابقتها في كونها درست الثقافة التنظيمية بتخصص حيث حركت مؤشرات الثقافة التنظيمية والمتمثلة في مكونات الثقافة التنظيمية مثل القيم التنظيمية والقيادة التنظيمية، ثم درست تأثير هذين البعدين على تبني المؤسسة محل الدراسة للمسؤولية الاجتماعية.

#### 1-7 مصطلحات الدراسة:

#### ❖ المسؤولية الاجتماعية:

يعد مفهوم المسؤولية الاجتماعية من المفاهيم الحديثة، حيث عرفها مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية على أنها: "الالتزام المستمر من قبل مؤسسات الأعمال للتصرف

أخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية، والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم إضافة للمجتمع المحلي والمجتمع ككل (موساوي، وبورشة، وحامدي، 2016، ص 4). أما بلال السكارنة فيعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها: "التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي لتحسين مستوى معيشة الناس، بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في آن واحد" (السكارنة، 2016، ص 156).

ولأن مفهوم المسؤولية الاجتماعية موضوع حديث فقد اختلفت زوايا دراسته كل حسب تخصصه ومن المفاهيم أيضا - بالإضافة للمفاهيم السابقة - نذكر مفهوم STRIER للمسؤولية الاجتماعية على أنها: "استجابة لتوقعات المجتمع من المنظمة، والتي يفترض أنها تبادر للقيام بها لتتحمل مسؤوليتها اتجاه المجتمع وبصورة تفوق مستوى خضوعها للقانون، مع مراعاة عدم الإضرار بمصالح المنظمة وتحقيق عائد مناسب على الاستثمارات" (فلاق، 2016، ص 44).

من خلال المفاهيم السابقة يمكن أن نستنتج أن المسؤولية الاجتماعية تنقسم إلى أبعاد أساسية وتتجسد في البعد الاجتماعي الذي يرتبط أساسا بالخدمات الأخلاقية التي تقدمها المؤسسة لعمالها ضمن البيئة الداخلية للمؤسسة ولأصحاب المصالح والمجتمع المحلي من جهة ثانية، البعد الثاني هو البعد الاقتصادي حيث تعمل المسؤولية الاجتماعية على زيادة أرباح المؤسسات نظرا للسمعة الجيدة التي تكتسبها المؤسسة من خلال الدور التطوعي الذي تلعبها، وكذا البعد البيئي وقدرته على المساهمة في التنمية المستدامة. ويمكن أن نعرف المسؤولية الاجتماعية إجرائيا حسب الدراسة الحالية بأنها: التزام أخلاقي وتطوعي من طرف المؤسسات الصناعية، مما يحقق الأرباح للمؤسسة وللعمال وكذا للمجتمع المحلي، وهو ما يتيح للمؤسسة المساهمة الفعلية في عملية التنمية المحلية والتنمية المستدامة في المجال المكاني الذي تنشط فيه.

❖ **الثقافة التنظيمية:** يتداخل مفهوم الثقافة التنظيمية مع مفاهيم قريبة مثل المناخ التنظيمي ومن

بين هذه المفاهيم نذكر " مفهوم شين shein في كتابه الثقافة التنظيمية والقيادة بأنها مجموعة المبادئ الأساسية التي اخترعتها أو اكتشفتها أو طورتها المنظمات أثناء حل مشكلاتها للتكيف الخارجي والاندماج الداخلي، والتي أثبتت فعاليتها ومن ثم تعليمها للأعضاء الجدد كأحسن طريقة للشعور بالمشكلات وإدراكها وفهماها" (بو الشرش، 2015، ص 10).

وورد تعريف الثقافة التنظيمية في كتاب " التطوير التنظيمي والإداري" للمؤلف بلال السكارنة بأنها: "مجموعة من المبادئ الأساسية التي اخترعتها واكتشفتها أو شكلتها جماعة معينة، وذلك بهدف التعود على حل بعض المشاكل فيما يخص التأقلم مع محيطها الخارجي والانسجام أو التكامل الداخلي، إذن فهي تمثل إطار يوجه سلوك الأفراد أثناء العمل كتبني المنظمة قيما معينة كالخضوع للأنظمة والقوانين والاهتمام بالعملاء وتحسين الفاعلية والكفاءة" (السكارنة، 2013، ص 358).

أما الباحث محمد بن غالب العوفي فقد أورد مفهوما للثقافة التنظيمية بأنها: "منظومة من الأفكار والمعتقدات والعادات والتقاليد والقيم وأساليب التفكير والعمل وأنماط السلوك والتوقعات والمعايير التي يلتقي حولها أعضاء التنظيم وتؤثر في سلوك المنظمة، وتشكل شخصيتهم وتتحكم في خبراتهم وتؤثر في إنتاجية المنظمة وكفاءة قراراتها" (العوفي، 2005، ص12).

وكتعريف إجرائي للثقافة التنظيمية يمكن القول بأنها هي مجموعة القيم والاتجاهات والآراء والمواقف، التي يتعرض لها العمال خارج التنظيم، ويتم صقلها وتوجيهها داخل التنظيم، مع إكساب العمال قيم تنظيمية جديدة تمكنهم من التكيف مع المشكلات التنظيمية.

#### ❖ مفهوم المؤسسة الصناعية:

يعرفها "يوسف سعدون" على أنها: "وحدة إنتاجية تتكون من مجموعة من العناصر المادية والعناصر البشرية بحيث يؤدي الاستخدام الجيد والفعال لهذه العناصر مجتمعة إلى تحقيق أهداف المؤسسة وبالتالي ضمان وجودها وإستمراريتها (بخوش ونصيب، 2017، ص 277، 278).

ويعرف المشرع الجزائري في المادة الأولى من المرسوم رقم 73-177 المؤرخ في 28 رمضان عام 1393 الموافق لـ 15 أكتوبر سنة 1973 المتعلق بالوحدة الاقتصادية على أنها: هيكل دائم للمؤسسة، لها وسائل إنسانية ومادية خاصة، وتهدف إلى إنتاج مواد أو تقديم خدمات.

في التعريفين السابقين يمكن أن نلاحظ أنه لم يتم تقديم تعريف صريح للمؤسسة الصناعية وذلك باعتبار أن المؤسسة الصناعية هي جزء من المؤسسة العمومية الاقتصادية، أما ناصر دادي عدون فقد حاول إعطاء تعريف عام للمؤسسة الصناعية من خلال ذكر مجال عملها بقوله: "في قطاع الصناعة تتجمع مختلف المؤسسات التي تعمل في تحويل المواد الطبيعية أساسا إلى منتوجات قابلة للاستعمال أو الاستهلاك النهائي، أو الوسيط (كمواد أو مدخلات لمؤسسات أخرى). وتشمل بعض الصناعات المرتبطة بتحويل المواد الزراعية إلى منتوجات غذائية وصناعية مختلفة، وكذا صناعات تحويل وتكرير المواد الطبيعية من معادن وطاقات وغيرها (عدون، 1998، ص 71).

من خلال المفاهيم السابقة يمكن أن نقول أن مفهوم المؤسسة الصناعية يتعلق بنوعية النشاط الذي تمارسه سواء كان صناعات تحويلية أو صناعات استخراجية، من خلال سرد عدد من المفاهيم المتعلقة بالمؤسسة الاقتصادية فإنه يمكن أن نقدم تعريفا إجرائيا للمؤسسة الصناعية في ضوء الدراسة الميدانية التي قامت بها الباحثين بأنها: هي وحدة تنظيمية ذات شخصية معنوية تمارس نشاطا اقتصاديا صناعيا يعتمد على التصنيع، البيع والتخزين، وتتكون من موارد أولية، مالية وموارد بشرية تهدف إلى تحقيق رسالة معينة.

#### 2- منهجية الدراسة:

#### 2-1 المنهج:

نظرا لكون الدراسة تنتمي إلى حقل الدراسات الوصفية، فقد تم تبني المنهج الوصفي حيث عرف بيست best البحوث الوصفية على أنها: "تهتم بالظروف والعلاقات القائمة والدراسات الشائعة والمعتقدات ووجهات النظر والقيم والاتجاهات عند الناس والعمليات الجارية والتأثيرات التي يستشعرها الأفراد، والتيارات والاتجاهات الآخذة في النمو، ويهتم البحث الوصفي في بعض الأحيان بدراسة العلاقة بينما هو كائن وبعض الأحداث السابقة، والتي تكون قد أثرت أو تحكمت في تلك الأحداث أو الظروف" (ابراش، 2009، ص151).

## 2-2 مجالات الدراسة:

- ❖ المجال المكاني: مصنع الاسمنت الماء الأبيض -تبسة-
- ❖ المجال الزمني: من 3 ديسمبر 2018 إلى غاية 3 مارس 2019
- ❖ المجال البشري: عمال وموظفي مصنع الاسمنت الماء الأبيض -تبسة-

## 2-3 عينة الدراسة:

اشتملت عينة الدراسة على 33 مفردة وهي تمثل نسبة 10% من مجتمع الدراسة الأصلي المقدر ب 330 عاملا وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة من خلال توزيع أداة الاستبيان التي اشتملت على 3 محاور:

المحور الأول: البيانات الشخصية

المحور الثاني: تسهم القيم التنظيمية الإيجابية في تبني المؤسسة محل الدراسة للمسؤولية الاجتماعية.

المحور الثالث: تسهم القيادة التنظيمية في تبني المؤسسة محل الدراسة للمسؤولية الاجتماعية.

وتتميز العينة بالخصائص التالية:

- 78.8% من العمال أي ما يمثل أكثر من الثلثين من الذكور بينما 21.2% من العمال فم الإناث وهو أمر منطقي لأن العينة تنوعت بين العمال والموظفون الإداريين.
- تراوحت أعمار العمال بين أقل من 30 سنة 39.4% بينما الفئة الثانية من 31-40 سنة فكانت 33.3% وفي المرتبة الثالثة الفئة العمرية بين 41 سنة إلى 50 سنة 24.2% أما الفئة الأخيرة فوق 51 سنة فكانت 3% وهو ما يثبت اعتماد الشركة على الطاقات الشابة في العمل.
- المستوى التعليمي للعمال مرتفع حيث أن 81.8% من العمال من المستوى العال بينما المستوى الثانوي 15.2% .
- الفئة السوسيو مهنية جاءت أكبر نسبة 81.8% من فئة الإطارات بينما الأعوان 12.1% وجاءت فئة أعوان التنفيذ وأعوان التحكم بنسبة 3% لكل فئة.

## 2-4 المعالجة الإحصائية:

تمت المعالجة الإحصائية للبيانات المحصل عليها من خلال الاستبيان من خلال برمجية SPSS نسخة 20، من خلال التكرارات والنسب المئوية.

## 2-5 عرض وتحليل البيانات:

❖ عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى:

جدول رقم 01 : يوضح نتائج الفرضية الأولى

البند	الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية
هل أنت راض على الاداء البيئي لشركة؟	نعم	25	75.8%
	لا	8	24.2%
هل معدات السلامة المهنية التي توفرها الشركة كافية؟	نعم	22	66.7%
	لا	11	33.35%
هل شروط العمل مناسبة لك؟	نعم	24	72.7%
	لا	09	27.3%
هل الشركة في رأيك قادرة على الحصول على شهادات العالمية مثلا لايزو؟	نعم	24	72.7%
	لا	09	27.3%
هل تحرص الشركة على سلامتك عند التعامل المباشر مع المنتج؟	نعم	25	75.8%
	لا	08	24.2%
هل تحرص الشركة على مراقبة جودة المنتج؟	نعم	29	87.9%
	لا	04	12.1%
هل تقوم بفحوصات طبية؟	نعم	30	90.9%
	لا	03	9.1%
هل تسهم المؤسسة في المجال حماية البيئة؟	نعم	25	75.8%
	لا	08	24.2%

المرجع : من إنجاز الباحثين وفقا لنتائج Spss نسخة 20

من خلال البيانات الموضحة في الجدول أعلاه يمكن القول أن نسبة عالية من العمال والموظفين بمصنع الإسمنت بالماء الأبيض راضون عن الأداء البيئي للشركة، وهو ما تمثله نسبة 75.8% بينما 24.2% من أصل مفردات العينة والمقدرة بـ 33 مفردة غير راضون عن الأداء البيئي للشركة. أما بالنسبة للبند الثاني المتعلق بتوفر معدات السلامة المهنية فقد أكد 66.7% من العمال والموظفين كفايتها، بينما 33.35% أفروا بعدم كفايتها، وفيما يخص شروط العمل إذا كانت مناسبة لهم فقد كانت إجابات 72.7% من مفردات العينة بأنها مناسبة، بينما 27.3% لم يروا أنها مناسبة لطبيعة العمل. وتبقى النسبة مرتفعة إلى حدود 72.7% عندما تم سؤال مفردات العينة عن رأيهم حول قدرة الشركة على الحصول على شهادة عالمية مثل الإيزو، وإن كان 24.4% لديهم رأي آخر.

وفيما يخص حرص الشركة على سلامة العمال عند التعامل المباشر مع المنتج أقرت مفردات العينة بنسبة 75.8% بأن الشركة تحرص على سلامتهم بينما 24.2% لا يرون أن الشركة تحرص على ذلك. وقد أقرت أغلبية العينة بأن الشركة تحرص على مراقبة جودة المنتج والمتمثل في مادة الاسمنت بمختلف أنواعها حيث كانت نسبة ذلك 87.9%، أما نسبة ضئيلة والمقدرة بـ 12.1% أقرت بعكس ذلك. يقوم العمال بإجراء فحوصات طبية بصفة دورية حسب 90.9% من العمال بينما 9.1% فلا يقومون بذلك، وبالنسبة لمساهمة الشركة محل الدراسة في مجال حماية البيئة فإن 75.8% من عينة الدراسة أقرت بمساهمتها بينما 24.2% لم يقرروا بذلك. إن البيانات التي استعرضناها أعلاه يمكن تفسيرها بأن مصنع الإسمنت بتبسة حسب آراء عماله يعمل على تبني قيم تنظيمية إيجابية، حيث ترفع لدى العمال إحساسهم بأهمية البعد البيئي من خلال المحافظة على البيئة يتجسد ذلك من خلال الممارسات التي تقوم بها الإدارة حيث تحرص هذه الأخيرة على البيئة من خلال الردم التقني للمخلفات الصناعية غير القابلة للاستغلال، أما باقي المخلفات الصناعية فتقوم الشركة بعملية تدوير للمخلفات مثل الزيوت التي تتم إعادة تكريرها من أجل إعادة استخدامها أو توجيهها للبيع، إن تصرف الشركة نحو البيئة المحيطة بها من خلال استخدام المصفاة لتصفية الانبعاثات الناتجة عن تصنيع مادة الإسمنت، من شأنه أن يولد قيم تنظيمية إيجابية لدى العمال نحو البيئة، وبذلك فهي تسهم بشكل كبير في وضع أرضية صالحة لتبني المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية، وما يدعم هذا الاتجاه هو حصول الشركة على عدة شهادات فيما يخص المجال البيئي أهمها: شهادة الإيزو. كما توضح البيانات السابقة أيضا حرص الشركة على السلامة المهنية للعمال حيث تقوم الشركة بتنفيذ إجراءات الأمن الصناعي بكل حزم، وتجبر العمال والموظفين وحتى المتربصين على ارتداء القبعات والكفوف وغيرها من أدوات السلامة، تعتبر السلامة المهنية من بين القيم التنظيمية الإيجابية التي ترتبط بشكل مباشر بالسلامة الشخصية للعمال، وإذا ما رجعنا للمسؤولية الاجتماعية فإن إيزو 26000 في البنود المتعلقة بممارسات العمل تدخل السلامة المهنية من بين أهم البنود التي يتم من خلالها قياس مدى تبني المؤسسات للمسؤولية الاجتماعية، حيث أن الملاحظة العلمية أثناء تواجد الباحثين بالمصنع أكدت على أن الشركة تقوم بإدارة صارمة للمخاطر، إذ يمكن القول أن وجود قيم تنظيمية إيجابية لدى العمال نحو السلامة المهنية من شأنه أن يسهم في تبني الشركة للمسؤولية الاجتماعية. ويمكن الإشارة في هذا المقام إلى أن الشركة حاصلة على شهادة إيزو 1801 المتعلقة بالسلامة المهنية.

#### ❖ عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية:

##### جدول رقم 02: يوضح نتائج الفرضية الثانية

النسبة المئوية	التكرارات	الخيارات	البنود
72.7%	24	نعم	هل انت فخور بعملك في الشركة؟
27.3%	9	لا	

هل تفضل العمل ضمن فريق؟	نعم	24	72.7%
	لا	9	27.3%
هل تعرض أفكارك حول تطوير العمل على رؤسائك المباشرين؟	نعم	27	81.8%
	لا	06	18.2%
كيف تصف علاقتك برئيسك في العمل؟	جيدة	13	39.4%
	عادية	18	54.5%
	سيئة	02	6.1%
هل تشارك في اتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالعمل؟	نعم	21	63.6%
	لا	12	36.4%
كيف تتعامل القيادة التنظيمية في حالة وجود مشاكل بين العمال؟	تقريب الآراء	12	36.4%
	تخضع الأمر للوائح التنظيمية	21	63.6%
في رأيك هل القيادة التنظيمية	رشيدة	12	36.4%
	دكتاتورية	11	33.3%
	ديمقراطية	10	30.3%
كيف تصف علاقتك بزملائك؟	جيدة	19	57.6%
	عادية	13	39.4%
	سيئة	1	3%

المرجع : من انجاز الباحثين وفقا لنتائج spss نسخة 20

تظهر البيانات الموضحة في الجدول أعلاه أن 72.7% فخورون بالعمل في مصنع الإسمنت بينما 27.3% لا يشعرون بالفخر، أما البند الثاني والمتعلق بالمفاضلة بين العمل ضمن فريق أو بشكل فردي فإن 72.7% من مفردات العينة تفضل العمل ضمن فريق، بينما نسبة 27.3% تفضل العمل الفردي. 81.8% هي نسبة العمال الذين يعرضون أفكارهم على رؤسائهم المباشرين، وتظهر نتائج البند الرابع أن نوعية العلاقة التي تربط العمال بقيادتهم التنظيمية هي علاقة عادية بنسبة متوسطة إلى حدود 54.5%، وتفوق ثلث العينة المدروسة إلى 39.4%، أما الذين أقروا بأنه تربطهم علاقات سيئة بالقيادة التنظيمية فكانت نسبتهم 6.1%.

يشارك 63.6% من العمال في اتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالعمل بينما 36.4% لا يشاركون في ذلك. تتعامل القيادة التنظيمية في حالة وجود مشاكل بين العمال بإخضاعهم إلى اللوائح التنظيمية، وهو ما أقر به 63.6% من العينة، أما 36.4% فتري أن القيادة التنظيمية تحاول تقريب الآراء، وتعتبر نسبة 36.6% من العينة القيادة التنظيمية قيادة رشيدة، فيما تعتبرها 33.3% قيادة دكتاتورية بينما 30.3% تعتبرها قيادة ديمقراطية.

أما البند الأخير فيوضح أن العلاقة بين العامل وزملائه جيدة بنسبة 57.6%، علاقة عادية بـ 39.4% وعلاقة سيئة بـ 3% من مفردات العينة.

ويمكن أن نفسر البيانات سالفة الذكر بأن القيادة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر مفردات العينة المدروسة، تشجع عملها على اتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالعمل، وكذا طرح أفكارهم على رؤسائهم المباشرين، إن وجود مساحة من الحرية لدى العمال من أجل إبداء آراءهم نحو العمل، هو أمر إيجابي يدل على أن القيادة التنظيمية تتمتع بخصائص سوسيو-تنظيمية وكذا نفسية تجعلها أداة داعمة للإبداع وتمكين العاملين من التصرف إزاء المشكلات الطارئة، كما أن مثل هذه القيادات التنظيمية هي قيادات قابلة للتغيير التنظيمي وبالتالي إحداث تطوير في البرامج وطرق التسيير الحديث، حيث المسؤولية الاجتماعية إحدى تلك الطرق، كما تساعد القيادة التنظيمية على خلق الجو التنظيمي المناسب للعمل والتمثل في تقوية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة وهو ما أشار إليه العمال حين أقروا بتفضيلهم العمل ضمن فريق، كما كانت نوعية العلاقات التي تربط بينهم علاقات عادية إلى جيدة بينما توجد علاقة سيئة بنسبة ضئيلة جدا، وهو أمر طبيعي في ظل اختلاف وجهات النظر، وتتعامل القيادة التنظيمية مع هذه المشكلات وفقا للوائح القانونية أي أنها تتعامل وفقا للمسؤولية القانونية التي تعتبر أحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية، وحتى ترتقي القيادة التنظيمية إلى المسؤولية الاجتماعية يجب أن تعمل الشركة على حل المشكلات بالطرق الودية أو القضاء على منافذ الصراع داخل المؤسسة وهو ما أقر به بعض مفردات العينة، وفيما يخص رأي العينة حول نوع القيادة التنظيمية فقد أقروا بأنها قيادة رشيدة وديمقراطية، إن وجود قيادة رشيدة تتعامل بحزم مع العمال لإنجاز عملهم في أحسن صورة ممكنة مع وجود جهاز رقابي قوي قادر على محاسبة العمال سواء بالتحفيز المادي والمعنوي أو بالمعاقبة في حال الأخطاء الفادحة، من شأنه أن يولد لدى العمال روح المسؤولية وبالتالي إنشاء مناخ تنظيمي صحي يمكننا من تحقيق التنمية الإدارية المطلوبة، وأخيرا يمكن القول أن فخر العمال بانتمائهم إلى المؤسسة هو في حد ذاته إقرار من العمال بوجود مناخ تنظيمي إيجابي، يمثل انعكاسا لرؤية تنظيمية إستراتيجية قادرة على تبني مبادئ المسؤولية الاجتماعية خاصة في وجود قيادة تنظيمية يمكن القول عنها بأنها قيادة راشدة.

## 2-6 مناقشة نتائج الدراسة:

يمكن أن نذكر أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة كما يلي:

### ❖ الفرضية الأولى:

- أغلبية مفردات العينة راضية عن الأداء البيئي للشركة.
- أكثر من ثلثي العمال يعتقدون أن معدات السلامة بالشركة كافية.
- غالبية العمال بالمؤسسة يقرّون بتوفر الشروط اللازمة للعمل.
- تحرص المؤسسة على سلامة العمال كما تحرص على جودة المنتج وهو ما أقر به غالبية

مفردات العينة.

من خلال ما سبق يمكن القول أن الفرضية الأولى: تسهم القيم التنظيمية الايجابية في تبني المؤسسة محل الدراسة للمسؤولية الاجتماعية هي فرضية صادقة حيث يمكن للمؤسسة محل الدراسة أن تتبنى مبادئ المسؤولية الاجتماعية، وذلك لأنها تعمل على خلق قيم تنظيمية ايجابية تساعد على تغيير وجهات نظر العمال نحو مؤسساتهم وبالتالي خلق البيئة التنظيمية الصحية القابلة لإحداث التغيير الثقافي وبالتالي تقبل التوجهات الجديدة للمؤسسات الاقتصادية الوطنية ووضع المسؤولية الاجتماعية ضمن إستراتيجيتها المستقبلية.

#### ❖ الفرضية الثانية:

- غالبية العمال فخورين بالعمل بالمؤسسة محل الدراسة.
- معظم أفراد العينة قادرين على عرض مقترحات لرؤساء العمال المباشرين فيما يخص تطوير العمل كما أقرت نسبة متوسطة بعلاقتها الجيدة معهم.
- يفضل العمال بنسبة كبيرة العمل ضمن فريق.
- ثلثي العينة أقرت بأنها تتخذ بعض القرارات الخاصة بالعمل.
- يرى العمال بنسبة الثلث أن القيادة التنظيمية قيادة رشيدة بينما الثلث الثاني يراها قيادة ديمقراطية والثلث الأخير يراها قيادة ديكتاتورية.

من خلال ما سبق ذكره يمكن القول أن الفرضية الثانية والقائلة: تسهم القيادة التنظيمية في تبني المؤسسة محل الدراسة للمسؤولية الاجتماعية، هي فرضية صادقة حيث تؤثر القيادة التنظيمية في تبني مبادئ المسؤولية الاجتماعية من خلق دورها الفعال في السماح للعمال في اتخاذ القرارات وتقديم المقترحات الخاصة بالعمل مما يشجع الأفكار الإبداعية ورأس المال الفكري على البروز، كما أن وجود قيادة قادرة على خلق قيم ومعتقدات تنظيمية جديدة من شأنه خلق البيئة التنظيمية الصحية التي تساعد على تبني برامج تسيير جديدة.

#### خاتمة:

يمكن القول أن الثقافة التنظيمية تعتبر عاملاً هاماً في خلق البيئة التنظيمية السليمة أو الصحية التي من شأنها أن تتقبل وجود طرق تسيير تعتمد على قدرة القيادات التنظيمية على تبني فكر إبداعي يسهم في تحقيق جودة حياة وظيفية للعامل وعلى المساهمة الفاعلة في التنمية المحلية دون أن تتخلى المؤسسة على رغبتها في تحقيق العائد المادي، إن تحمل المؤسسة لواجباتها الأخلاقية والاجتماعية لا يتعارض مع الثقافة الشعبية النابعة من المنهج الإسلامي، لذلك يمكننا أن نستغلها لبناء نسق ثقافي داخل المؤسسة قابل لتطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية.

#### قائمة المراجع:

- إبراش، إبراهيم(2009). المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية (ط1): دار الشروق للنشر والتوزيع
- السكارنة، بلال(2016). أخلاقيات العمل(ط6). الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- بخوش، وليد ونصيب، أسماء(2017). الالتزام التنظيمي وعلاقته بالفعالية التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية.مجلة العلوم الإنسانية. العدد8. الجزء1.
- بو الشرش، كمال(2015). الثقافة التنظيمية والأداء في العلوم السلوكية والإدارية(ط1). الأردن: دار الأيام للنشر والتوزيع.
- بهولي، سارة(2016). تأثير الثقافة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية. رسالة دكتوراه الطور الثالث تخصص إدارة أعمال المؤسسة. غير منشورة. جامعة فرحات عباس سطيف.
- العوفي، محمد بن غالب(2005). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. مذكرة مكملة لني لشهادة الماجستير في العلوم الإدارية، غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، نسخة الكترونية متاحة على الرابط المباشر: <http://www.creativity.ps/library/data/1429281254959679.pdf>
- في يوم 2017 /02/22 الساعة 19:55
- موساوي، الهام وبورشة، علاء الدين وحامدي، أحلام(2016). إستراتيجية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة اتجاه الموارد البشرية مدخل حديث لزيادة الالتزام الوظيفي وتفعيل الإبداع . المؤتمر الدولي الثالث عشر حول دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة. يومي 14 و 15 نوفمبر 2016 جامعة الشلف.
- عدون، ناصر داداي(1998). اقتصاد المؤسسة ط2. الجزائر: دار المحمدية العامة.
- فلاق، محمد(2016). المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال. الأردن: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- فيروز، زروخي وسلام، عبد الرزاق (2018). الثقافة التنظيمية كمدخل لتعزيز المسؤولية الاجتماعية دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بالشلف.مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، المجلد21.العدد01.
- الجريدة الرسمية.المادة الأولى من المرسوم رقم 73- 177 المؤرخ في 28 رمضان عام 1393 الموافق لـ 15 أكتوبر سنة 1973