جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية
كلية الادارة والاقتصاد
قسم ادارة الاعمال

(العلاقة بين ثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية)

بحث تطبيقي في كلية الادارة والاقتصاد جامعة القادسية مقدم من الطالب (محمد علي وحيد) كجزء من متطلبات نيل درجة البكالوريوس

بإشراف

م.م. بشرى عبد الحمزة عباس

٢٠١٨ م ١٤٣٩ هـ

الآية القرآنية

بِسۡمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحۡمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

((وَدَاوُودَ وَسُلَيْمَانَ إِذْ يَحْكُمَانِ فِي ٱلْحَرْثِ إِذْ نَفَشَتْ فِيهِ غَنَمُ ٱلْقَوْمِ وَكُنَّا لِحُكْمِهِمْ شَاهِدِينَ))

صدق الله العليّ العظيم

(الانبياء ٧٨)

الاهـــداء

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار .. إلى من علمني العطاء بدون انتظار

إلى من أحمل أسمه بكل أفتخار

أرجو من الله أن يمد في عمرك لترى ثماراً قد حان قطافها بعد طول انتظار

أبي العزيز

إلى ملاكي في الحياة .. ودعوتي في النجاة .. نبع الحنان .. وملكة الجنان

إلى من كان دعائها سر نجاحي .. وحنانها بلسم جراحي

أمي الحبيبة

إلى سندي في شدتي .. وبهم اقوى على دنيتي

أخوتي ألاعزاء

أ

الشكر و التقدير

الحمد الله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين محمد و آله الطيبين الطاهرين ..

وبعد لمن دواعي سروري بعد الانتهاء من انجاز البحث بحول الله وتعالى وقوته ، أن اتقدم بجزيل الشكر و الأمتنان الى الاستاذة الفاضلة المشرفة (**بشرى عبد الحمزة عباس**) لما قدمتهُ من آراء وافكار قيمة وتوجيهات سديدة وبناءة فضلا عن تواصلها الدائم في اثناء مسيرة الكتابة مما اضفى عليه أسس الرصانة العلمية السليمة متمنياً لها دوام الصحة والعافية والتوفيق

الباحث

ب

قائمة المحتــويـات

ت	الموضوع	الصفحة
١	الآية القرآنية	-
٢	الاهداء	أ
٣	الشكر والتقدير	ب
٤	قائمة المحتويات	-
٥	قائمة الجداول	-
٦	المقدمة	١
٧	المبحث الاول منهجية البحث	٢ ـ ٣
٨	المبحث الثاني الجانب النظري	٤ ـ ١٢
٩	المبحث الثالث الجانب العملي	١٣ ـ ٢١
١٠	المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات	١٩
١١	الاستنتاجات	١٩
١٢	التوصيات	٢٠
١٣	المصادر	٢١ ـ٢٢
١٤	الملاحق	٢٣ـ ٢٦

الجداول

رقم الجدول	الجداول	الصفحة
١	وصف اجابات عينة البحث حول فقرات ثقافة الجماعة	١٣
٢	وصف اجابات عينة البحث حول فقرات ثقافة السوق	١٤
٣	وصف اجابات عينة البحث حول فقرات الثقافة الهرمية	١٥
٤	وصف اجابات عينة البحث حول فقرات ثقافة الحدس	١٦
٥	وصف اجابات عينة البحث حول فقرات اداء الجامعة لقضايا تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية	١٧
٦	وصف اجابات عينة البحث حول فقرات احترام الجامعة لمصحة الاطراف المعنية	١٨

المقدمة

حظى موضوع الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية بأهمية الاجتماعية بأهمية كبيرة قبل الباحثين والدارسين في سلوك المنظمة وسلوك القيادة وسلوك الادارة والديرين والمتعاملين ، حيث ان الثقافة التنظيمية تتكون من عدد من الاتجاهات والمشاعر حيث ان فكرة ثقافة التنظيمية قائمة على اثارة عناية المتخصصين التفكير ملياً بأسلوب ادارة ثقافة المنظمة وهو ما يجسد جوهر دورها في حياة المنظمة ومواردها البشرية والذي يقود ضمناً الى احراز التفوق الداخلي والخارجي ، اما المسؤولية الاجتماعية فقد تطورت اشكالها وانواعها واستراتيجياتها في الآونة الاخيرة بسبب التغير الحاصل في بيئة الاعمال على لمستويين المحلي والعالمي فضلاً عن الظواهر العالمية الجديدة من عولمة وتطويرات تكنولوجية ، وسوف يتناول البحث اربعة مباحث حيث ان المبحث الاول يخص منهجية البحث والمبحث الثاني يخص الجانب النظري والمبحث الثالث يخض الجانب العملي والمبحث الرابع يخص الاستنتاجات والتوصيات .

المبحث الاول
منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في الاجابة على السؤالين الآتيين :

١) هل توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية ومبادئ المسؤولية الاجتماعية ؟

٢) هل تتوفر لدى مؤسسات التعليم العلي خطط وبرامج تفصيلية تتيح من ثقافة المنظمة ترتبط بكيفية تطبيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية شكل كامل وليس وفق ظروف معينة ؟

ثانياً : أهمية البحث

يستمر البحث اهميته من اهمية متغيرات المبحوثة المتمثلة بـ (ثقافة المنظمة والمسؤولية الاجتماعية) والتي تلعب دوراً كبيراً في ضمان نجاح المنظمات وانه يتوقع من هذا البحث بتحقيق الاهمية الآتية :

١) تحديد نوع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعة .

٢) معرفة كيف يمكن ان تعزز الثقافة التنظيمية المسؤولة الاجتماعية للجامعة .

ثالثاً : أهداف البحث

يحاول البحث تحقيق الاهداف الآتية :

١) معرفة نوع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعة هل هي ثقافة جماعة ، ثقافة هرمية حدس .

٢) تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية ومبادئ المسؤولية الاجتماعية .

رابعاً : فرضيات البحث

ينطلق البحث من فرضية رئيسية مفادها " توجد علاقة ارتباط ذو دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية "

وينبق البحث منعا فرضيات الفرعية الآتية :

١) توجد علاقة بين كل من ثقافة (الجامعة) السوق الهرمية الحدس وبين اداء الجامعة لقضايا تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية .

٢) توجد علاقة ارتباط بين كل من ثقافة (الجماعة) السوقة الهرمية الحدس وبين احترام الجامعة لمصلحة الاطراف المعنية .

خامساً : مجتمع وعينة البحث

تمثل مجتمع البحث بكلية الادارة والاقتصاد / جامعة القادسية ، اما عينة البحث فتختلف بعدد الاستاذة في الكلية ، اذ كان مجموع الاستبانات (٣٠) استبانة استردد منها (٢٥) استبانة فقط اي بنسبة استجابة (٨٣ %) .

سادساً : اداة البحث

اعتمد البحث على استبانة جاهزة ذات مقياس خماسي ، تتكون من محورين اختص المحور الاول بأنواع الثقافة التنظيمية ام المحور الثاني من الاستبانة فقد تناول مبدئين للمسؤولية الاجتماعية ، اذ تم الاعتماد على استبانة جاهزة اعدتها (عباس ،٢٠١١)

سابعاً : الاساليب الاحصائية

تم استخدام الاساليب الاحصائية الآتية :

١- التكرارات .
٢- المتوسط الحسابي .
٣- الانحراف المعياري .

المبحث الثاني
الجاني النظري

اولاً: الثقافة التنظيمية

١- مفهوم الثقافة التنظيمية

اشار (Linton) الى مفهوم الثقافة بأنها مجموعة السلوك التي تتعلمها الكائنات الانسانية في اي مجتمع حيث ان الثقافة تنتقل من الكبار الى الصغار (العميان ،٢٠٠٢ :٣٠٩) وكما وصف عالم الأنثروبولوجيا الاجتماعي (Taylor) معنى الثقافة بانه نظام شمولي معقد يتضمن المعرفة والمعتقدات ، الاخلاق والقانون والعادات والتقاليد (الخفاجي ،٢٠٠٩ :٢٠) واشار (الشماع ،٢٠٠١ :٢١٦) الى ثقافة المنظمة بانها انماط سلوك وقيم الجماعة ومعتقدات يتعلمها الافراد من الأخرين في المجتمع اي انها منقولة اجتماعياً . وكما عرفت ثقافة المنظمة من قبل (إدريس وآخرون ،٢٠٠٥ :٤٣٧) بانها الناتج عن التفاعل بين وظائف الادارة والسلوك التنظيمي والهيكل التنظيمي والعملية التنظيمية . واشار (ابو بكر ،٢٠٠٨ :٧٦) الى ثقافة المنظمة بانها مجموعة القيم والمفاهيم وطرق التفكير المشتركة بين افراد المنظمة والنسب تكون غير مكتوبة يتم الشعور بها ويشارك كل فرد في تكوينها ويتم تعليمها للإفراد الجدد في المنظمة .

وعرفت ثقافة المنظمة من قبل (حريم ،٢٠٠٩ :٢٥٨) بأنها عبارة عن مجموعة من الافتراضات والقواعد والمعايير التي يشترك بها أفراد المنظمة وهي بمثابة البيئة الانسانية التي تؤدي الموظف عمله فيها . وكما عرفها (الرفاعي و آخرون ،٢٠١٠ :٦٢٧) بانها اطار معرفي مكون من الاتجاهات ومكون من الاتجاهات ومعايير السلوك والتوقعات التي يتقاسمها العاملون في المنظمة .

٢- أهمية الثقافة التنظيمية

يمكن ايجاز أهمية الثقافة التنظيمية ودورها في الافراد والمنظمات (العميان ،٢٠٠٢:٣١٣)و كما يلي :

أ- تعمل الثقافة على جعل سلوك الافراد ضمن شروطها وخصائصها كذلك فأن اي اعتداء على احد بنود الثقافة سيواجه بالرفض وبناء على ذلك فأن للثقافة دوراً كبيراً في مقامة من يهدف الى تغيير اوضاع الافراد في المنظمات من وضع الى اخر .

ب- تعمل الثقافة التنظيمية على توسيع افق وادراك الافراد العاملين حول الاحداث التي تحدث في البيئة التي يعملون بها .

ج- تساعد الثقافة في التنبؤ بسلوك الافراد والجماعات فمن المعروف ان الفرد عندما يواجه موقفاًمعيناً او مشكلة معينة فانه يتصرف وفقاً لثقافته . اي بدون معرف الثقافة التي ينتمي اليها الفرد يصعب التنبؤ بسلوكه .

د- تكمن اهمية الثقافة التنظيمية في انها توفير اطاراً لتنظيم وتوجيه السلوك التنظيمي بمعنى انها تؤثر على العاملين وعلى تكوين السلوك المطلوب منهم داخل المنظمة .

٣- انواع الثقافة التنظيمية

توجد هنالك ثلاثة انواع اساسية لثقافة المنظمة التي اشار اليها (الخفاجي ،٢٠٠٩ :٣٣-٣٤)

أ- ثقافة القوة : تظهر في المنظمات الريادية والتي تهتم بقوة المركز والاتصالات غير الرسمية ، ذات بناء بيروقراطي والمرونة والحركية هي قوة المركز المستمدة من المالكين .

ب- ثقافة الدور : قوة الثقافة عقدية تختص بها المستويات العليا من البيروقراطية حيث ينسق المدير الاعلى بين المتخصصين في المجالات الوظيفية ، وقد تشعر المنظمة حموية في تغير ثقافة الدور التي يشعر الكادر بالأمان ويتمتع بالقدرة على التنبؤ.

ج- ثقافة المهمة : تظهر في المنظمات الحقوقية التي يتكون موقع القوة في نقاط التقاطع للمسؤوليات التي يميل العاملون للتمسك يترابط او تعدد المسؤوليات وتكون الاستقلالية نسبية .

د- ثقافة الفرد : ان الفرد يبرز اساساً في هذه الثقافة التي تجعل الافراد مجون في عملهم تحقيقاً لوموات متعددة .

وتوجد هنالك انواع اخرى لثقافة التنظيمية التي اشار اليها الباحثين (Denison , Mishra) الى اربعة انواع من الثقافة التنظيمية (جلاب ،٢٠١١ :٥٩٩-٦٠٠) وهـــــــي :

١) الثقافة الريادية / التكيفية : تتميز الثقافة الريادية او التكيفية بالتركيز الاستراتيجي على البيئة الخارجية بالاعتماد على المرونة وإحداث التغيير ، يقصد تلبيه احتياجات الزبون ، حيث يشجع هذا النوع من الثقافة المعايير والمعتقدات التي تزيد من قدرة المنظمة على التعاطي مع التغيرات البيئية .
٢) ثقافة رسالة (غرض) المنظمة : تتميز هذه الثقافة التي تتبنى المنظمات بتوجهها نحو فئة معينة من الزبائن الخارجين دون رغبة منها في احداث تغيرات جذرية في المنظمة .
٣) ثقافة الجماعة : يركز هذا النوع من الثقافة التنظيمية على المشاركة والعمل الجماعي بين افراد المنظمة والقائم على التوقعات الدالة على عدم وجود التغيرات الجذرية في البيئة الخارجية .
٤) الثقافة البيروقراطية : يركز هذا النوع من الثقافة التنظيمية على داخل المنظمة انطلاقاً من اساس ان البيئة الخارجية هي بيئة مستقرة .

٤- ابعاد الثقافة التنظيمية

تتضمن ثقافة المنظمة العديد من الابعاد التي ترتبط ببعضها البعض كما اشار اليها (حريم، ٢٠٠٩ :٢٥٨-٢٥٩)

١) المبادرة الفردية : درجة الحرية والمسؤولية والاستقلالية لدى الفرد .
٢) التسامح مع المخاطرة : الى اي مدى يتم تشجيع العاملين ليكونوا جسورين ، مبدعين ويعسون للمخاطرة .
٣) التوجيه : الى اي مدى تضع المنظمة اهدافاً و توقعات أدائية واضحة .
٤) التكامل : ما مدى تشجيع الوحدات في المنظمة على العمل بشكل منسق .
٥) دعم الادارة : الى اي مدى تقوم الادارة بتوفير الاتصالات الواضحة والمساعدة والمؤازرة للعاملين .
٦) الرقابة : ما مدى التوسع في تطبيق الانظمة والتعليمات ومقدار الاشراف المباشر المستخدمة لمراقبة وضبط سلوك العاملين
٧) الهوية : الى اي مدى ينتهي العاملون للمنظمة ككل بدلاً من الوحدات التي يعملون فيها او مجال المهني .
٨) نظم العوائد : الى اي مدى يتم توزيع العوائد (الزيادات ، العلاوات ، الترقيات) على اساس معايير اداء العاملين مقارنة بالأقدمية والمحاياة وغيرها .
٩) التسامح مع النزاع : الى اي مدى يتم تشجيع العاملين على اظهار وإعلان النزاعات والانتقادات بصورة مكشوفة .

٥- وظائف الثقافة التنظيمية

توجد هنالك العديد من الوظائف لثقافة المنظمة التي اشار اليها (ديري ،٢٠١٦:٣١٤) وهي

أ- ان الثقافة التنظيمية تعطي المنظمة هويتها الشخصية التي تميزها عن منظمات الاعمال.
ب-تؤدي الثقافة التنظيمية الى التزام جميع العاملين بها .
ج- تؤدي الثقافة التنظيمية الى استقرار المنظمة من خلال تعاون الجميع من اجل تحقيق اهداف المنظمة .
د- تحدد السلوك الذي يتبعه العاملون في المنظمة من خلال الثقافة التي تكون مصدر للمعاني المشتركة بينهم .
ه- تؤدي الثقافة الى ربط اجزاء المنظمة واقسامها .
و- تؤدي الثقافة الى التأثير على اهداف المنظمة والفلسفة وكذلك تؤثر على عملية رسالة و رؤية المنظمة .

٦- مكونات الثقافة التنظيمية

توجد العديد من المكونات لثقافة المنظمة (جلاب ،٢٠١١ :٦١٥) وهـــــي :

أ- المكونات (المظاهر) الرمزية المادية : وتعرف على انها الاشياء المادية المحيطة بالأفراد والتي تشكل مصدراً للتحفيز المحسوس اثناء ممارستهم للفعاليات ذات الطابع الثقافي .
ب-المكونات (المظاهر) الرمزية السلوكية : عندما درس الثقافة التنظيمية من خلال دراسة الطقوس والشعائر التي تمارس في مناسبات خاصة وعلى النحو الذي يعزز من توافر قيماً معينة او علاقات معينة داخل المنظمة وكما توجد هنالك بعض المكونات لثقافة المنظمة التي قد اشار اليها (جواد ،٢٠١٠:٢٣٥) وهـــي :

١) الافكار: يصعب علينا تعداد الافكار الموجودة عند الافراد في مجتمع معين ،كما لا يمكننا جمعها بطرف الاستبيان فقد يكون منها وراء مجال وعي الانسان .
٢) الايديولوجيا : عندما تحاول معرفة قيماً اذا كانت افكاراً معنية صحيحة ام خاطئة جيدة ام رديئة ، فان ذلك يكون خلال افكار اخرى سائدة وهي الايديولوجيا او القيم .
٣) التكنولوجيا : وهي الوسائل والمعدات والاجهزة والطرق المعتمدة لتوفير حالة الرفاة والراحة للأفراد في سعيهم لتحقيق معيشتهم .

٧- خصائص الثقافة التنظيمية

تتميز الثقافة التنظيمية بالعديد من الخصائص (الخفاجي ،٢٠٠٩ :٣٧) وهـــــي :

١) الابداع و أسلوب التعامل مع الخطر : وهي الخاصية التي يشجع العاملين لان يكونوا مبدعين متكبرين ولهم اسلوبهم الخاص بالتعامل مع الخطر .
٢) الاهتمام بالتفاصيل : تصف كماهية درجة توقع العاملين لضبط التفاصيل وتحليلها والانتباه اليها والاهتمام بها .
٣)توجه النتيجة : خاصة درجة تركيز الادارة على النتائج بدلاً من الاساليب والعمليات المستخدمة لإنجاز هذه النتائج .
٤) توجيه الافراد : تصف درجة التي تتخذ فيها الادارة قراراتها اخذة بالاعتبار تأثير النتائج على الافراد داخل المنظمة .
٥)توجه الفريق : تصف كماهية الدرجة الى تنظم بها انشطة العمل بمنطق و رفعه بدلاً من الافراد .
٦)العدائية : تصف كماهية درجة عدائية وتنافسية الافراد بدلاً من ان تنجز الاعمال بيسر وتعاون .
٧) الاستقرار : تصف كماهية الدرجة التي تؤكد فيها انشطة المنظمة قدرتها على المحافظة على تحقيق نسبة نمو ثابتة .

٨- مستويات ثقافة المنظمة

يمكن تحديد مستويين اثنين لثقافة المنظمة (العامري وآخرون ،٢٠٠٨ :١٣٠)

١) الثقافة المرئية : وهي مجموعة من العناصر المرئية او المسموعة من قبل العاملين والزبائن والتي تتعزز من خلال القيم الجوهرية او تتجسد بكيفية السلوك في العمل وتنظيم العلاقات بين العاملين بعضهم بالبعض الاخر .

٢) الثقافة الجوهرية : والتي تقصد بها القيم لجوهرية والافتراضات والمعتقدات المهمة التي تشكل وتوجه سلوك الأفراد وتساهم في صياغة حدود الثقافة المرئية المشار اليها سابقاً والثقافة المتأصلة بالقوية تسجد قيماً جوهرية تدعو الى الالتزام العالي حيث تعظيم التميز بالأداء والابداع والمسؤولية الاجتماعية والنزاهة والاندماج بالعمل وخدمة الزبون والعمل ضمن فريق .

ثانياً : المسؤولية الاجتماعية

١-مفهوم المسؤولية الاجتماعية

ان مفهوم المسؤولية الاجتماعية مفهوم واسع النطاق وله تعاريف عديدة وقد اشار (الصيرفي ،٢٠٠٧ :١٦) الى ان المسؤولية الاجتماعية عبارة عن علاقات المتفق عليها والوجبات المتصلة بالمؤثرات المشتركة في تحقيق سعادة ورفاهية المجتمع .

وعرفها (محمود ،٢٠١٦ :٤٥) بانها التزام اداري للتصريف والعمل بشكل يحمي ويحسن كل من رفاهية المجتمع اضافة الى اهتمامات المنظمة .

واشار اليها (الزيادي ،٢٠١٣ :٧١) بان المسؤولية الاجتماعية تمثل حلقة الوصل بين المجتمع والمنظمة التي يتوجب عليها تحقيق التوازن بين هدفها الرئيسي في تعظيم الارباح وخلق الرفاهية للمجتمع ككل ولكل اصحاب المصلحة المتعاملين معها .

وكما عرفها (الديري و آخرون ،٢٠١١ :٢١١) بانها تلك الدرجة التي تتصرف اليها منظمة الاعمال في المحافظة والتطوير لجوانب المجتمع بما هو اكثر من ذلك الحد الذي تقتضه مصلحة منظمة الاعمال اقتصادياً وفنياً .

وعرفها (الخفاجي ،٢٠١٠ :٩٤) بانها الانشطة التي تذهب بجانب السلوك الذي يسهم في تحقيق اهداف المنظمة ذات منافع للمجتمع .

وقد اشار (الغالبي ،٢٠٠٩ :٨٣) الى مفهوم المسؤولية الاجتماعية وعرفها بانها هي المبادرات والتزامات المنظمة والتي لها تأثير ايجابي على المجتمع او بعض الفئات فيه في اطار اربعة مستويات اقتصادية ، قانونية و اخلاقية .

٢- أهمية المسؤولية الاجتماعية

يمكن ايجاد اهمية المسؤولية الاجتماعية كما اشار اليها (الزيادي ،٢٠١٣ :٧٢) وهـــــي :

أ- بالنسبة للمنظمة :-

١) تحسين صورة المنظمة في المجتمع وخاصة لدى الزبائن والعاملين ولاسيما ان المسؤولية الاجتماعية تمثل مبادرات طوعية للمنظمة تجاه مختلف اصحاب المصلحة .

٢) من شأن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمة تحسين مناخ العمل ، ونشر روح التعاون والترابط بين مختلف الاطراف .

٣)تمثل المسؤولية الاجتماعية تجاوباً فعالاً مع التغيرات الحاصلة في حاجات المجتمع فضلاً عن المردود المادي والاداء المتطور جراء تبني هذه المسؤولية .

٤) تحفيض كلف رأس المال ، فالجهات الممولة غالباً ما تكون مستعدة للقبول بمعدل فائدة أوطأ لتمويل أنشطة المنظمات المسؤولة اجتماعياً .

ب- بالنسبة للدولة :

١) تخفيض الاعباء التي تتحملها الدولة في سبيل اداء مهامها وخدماتها الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية .

٢) يؤدي الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية الى تعظيم عوائد الدولة بسبب وعي المنظمات بأهمية المساهمة في تحمل جزء من التكاليف الاجتماعية .

٣) المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها من الحالات التي تجد الدولة الحديثة نفسها غير قادرة على القيام بها .

ج- بالنسبة للمجتمع :

١) الاستقرار الاجتماعي تتجه لتوفير نوع من العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص وهو جوهر المسؤولية الاجتماعية .

٢) تحسين جودة الخدمات المقدمة للمجتمع .

٣) زيادة الوعي بأهمية الاندماج بين المنظمات ومختلف اصحاب المصلحة .

٤) زيادة التلفيق والوعي الاجتماعي على مستوى الافراد بما يساهم بالارتقاء بالتنمية وتحقيق الاستقرار السياسي .

٥) زيادة التكامل الاجتماعي بين شرائح المجتمع وخلق الشعور بالانتماء لدى الافراد والفئات المختلفة .

٣- أبعاد المسؤولية الاجتماعية

لقد حدد (الصيرفي ،٢٠٠٧ :٣٨) مجموعة من القضايا التي تعتبر أبعاد المسؤولية الاجتماعية وهـــــــي :

١) البيئة وما ترتبط بها من عناصر : مثل السيطرة على التلوث من خلال القيام لإجراءات ملموسة واعادة تصنيع المواد الناتجة عن العمليات الانتاجية والمساهمة في إعادة بناء البيئة .

٢) توفير الفرص المتكافئة في التوظيف : وذلك من خلال تشغيل الاقليات واتاحة الفرصة لهم في الترقي في السلم الوظيفي وتشغيل المرأة .

٣) الاهتمام بالأفراد : وذلك من خلال الاهتمام بتطوير المنتجات بالإضافة الى ضمان المنتجات الامنة ذات النوعية الجديدة .

٤- مداخل المسؤولية الاجتماعية

اشار (محمود ،٢٠١١ :٤٩) الى ثلاثة مداخل رئيسة للمسؤولية الاجتماعية وهـــــي :

١) الالتزام الاجتماعي : ان فكرة الالتزام الاجتماعي تتطابق مع المبدأ القائل بأن اي تصرف من جانب المنظمة الاعمال لا يسهم في تحقيق الربح لا ينصح به ، وبالتالي فان المنظمة التي تطبق مدخل الالتزام الاجتماعي تكون راغبة في تحمل التزامها الاجتماعية .
٢) رد الفعل الاجتماعي : ان المنظمة تكون راغبة في الاستجابة لمطالب وحاجات اكثر للمجتمع بما يزيد من رفاهيته ، على سبيل المثال فان العديد من المنظمات تتبرع بمبالغ متفاوتة للأنفاق على انشطة خيرية او رياضية او ثقافية حيث ان دور المنظمة هنا يقتصر على رد الفعل فقط اي لا تأخذ دور المبادرة .
٣) الاندماج الاجتماعي : ان المنظمة التي تطبق هذا المدخل لا تكتفي بالالتزام الاجتماعي ولا تتوقف عند رد الفعل الاجتماعي بل تتعدى ذلك الى السعي الجاد للبحث عن وسائل اخرى اضافية لمساعدة المجتمع .

٥- مجالات المسؤولية الاجتماعية

ان منظمات الاعمال المتوسطة و الصغيرة تلعب دوراً اجتماعياً وتتحمل مسؤولياتها اتجاه العديد من الاطراف والجهات الاخرى وكما اشار اليها (الغالبي ،٢٠٠٩ :٩٣) وهـــــي :

١) اصحاب المصالح : ان اصحاب المصالح هم العديد من الجهات والاطراف افراد او مجموعات او منظمات اخرى تتعامل معهم المنظمة ولهم تأثيرهم وتتأثر بسلوك المنظمة وعلاقة مباشرة او غير مباشرة بأدائها المتحقق ولكون هؤلاء عديدون فأن منظمة الاعمال تتابع العلاقة وتطورها معهم في ضوء قدرتهم التأثيرية على فعل المنظمة .
٢) البيئة الطبيعية : ان العناية بالبيئة الصحية وتزايد الاهتمام بالماء والهواء والتربة حديث نسبياً ومع ذلك فان الاهتمام تصاعد بوتائر عالية ضمن فترات زمنية متقاربة ، وان تأخذ منظمة الاعمال مسؤولياتها تجاه البيئة الطبيعية التي تعمل فيها دون ان تتكلف كثيراً .
٣) رفاهية المجتمع بشكل هام : ان الاهتمام بالرفاة الاجتماعي من خلال المساهمة في الانشطة الخيرية واعمال البر والاحسان و دعم الفعاليات المفيدة في المجتمع والتي تزيد الترابط و التلاحم الاجتماعي والانساني ،مثل الجوانب الثقافية والفنية والارتقاء بالذوق العام تعتبر مجال يمكن لمنظمة الاعمال المساهمة فيه وفق قدراتها وامكاناتها .

المبحث الثالث

الجانب العملي للبحث

يتضمن هذا الجزء من الجانب العملي فقرتين اساسيتين هما

أولاً : عرض وتشخيص اجابات عينة البحث حول فقرات الاستبانة وسيجري في هذا الجزء من البحث عرض التكرارات والنسب المئوية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة البحث التي حول فقرات الاستبانة وكـــــالاتي :

١) المتغير المستقل الثقافة التنظيمية

أ- ثقافة الجماعة :

يعرض الجدول رقم (١) التكرارات والنسب المئوية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة البحث حول فقرات ثقافة الجماعة .

جدول رقم (١)

وصف اجابات عينة البحث حول فقرات ثقافة الجماعة N=٢٤

ت	الفقرات	اتفق تماماً		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
١	سهولة الاتفاق حول حل المشاكل الصعبة في الكلية	٦	٢٥ %	٣	١٢ %	٧	٢٩ %	٤	١٧ %	٤	١٧ %	٣.١	١
٢	المنافسة بين الزملاء عادة ما يكون ضرراً اكثر من فوائدها	٩	٣٧ %	٩	٣٧ %	٤	١٧ %	٢	٨ %	٠	-	٤	١.٧
٣	انه ليس من المقبول التحدث حول الناس خلق ظهورهم	١٢	٥٠ %	٦	٢٥ %	٤	١٧ %	٢	٨ %	٠	-	٤.١	١.٩
٤	في كل مجموعة كل شخص يجب ان يقدم اقصى جهداً لتحقيق الهدف المشترك للكلية والجامعة	٧	٢٩ %	٩	٣٧ %	٦	٢٥ %	٢	٨ %	٠	-	٣.٩	١.٥
٥	المكافأة على الجهود المبذولة يجب ان تشمل كل القسم لان الجميع بذل جهده	١٠	٤٢ %	٦	٢٥ %	٥	٢١ %	٣	١٢ %	٠	-	٤	١.٥
الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام												٣.٨٢	١.٥٢

نلاحــظ من الجدول اعلاه نلاحظ بان الوسط الحسابي العام لمتغير ثقافة الجماعة قد بلغ (٣.٨٢) وهو اعلى من الوسط الحسابي الافتراضي وهو (٣) وبانحراف معياري عام بلغ (١.٥٢) وهذا يدل على ان الكلية لديها ممارسات في مجال ثقافة الجماعة وقد حصلت الفقرة (٣) والخاصة (انه ليس من المقبول التحدث حول الناس خلق ظهورهم) قد حصلت على اعلى وسط حسابي وقد بلغ (٤.١) وبانحراف معياري (١.٩) ويدل على انسجام اجابات عينة البحث حول الفقرة ، وقد كانت نسبة الاتفاق لعين البحث حول الفقرة (٧٥ %) وحصلت الفقرة (١) والخاصة بـ(سهولة

الاتفاق حول حل المشاكل الصعبة في الكلية) على ادنى وسط حسابي وقد بلغ (٣.١) وبانحراف معياري (١) ويدل هذا على انسجام اجابات عينة البحث حول الفقرة وقد بلغت نسبة الاتفاق (٣٧%) .

ب-ثقافة السوق :

يعرض الجدول رقم (٢) التكرارات والنسب المئوية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة البحث حول فقرات ثقافة السوق .

جدول رقم (٢)

وصف اجابات عينة البحث حول فقرات ثقافة السوق N=٢٤

ت	الفقرات	اتفق تماماً		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
٦	مصالح الزبائن لم يتم تجاهلها في عملية اتخاذ القرار في الكلية او الجامعة	١	٤ %	٦	٢٥ %	١٣	٥٤ %	٢	٨ %	٢	٨ %	٣	٢.١
٧	نحن نعمل باستمرار على تحسين طرق واساليب عملنا لتحقيق افضل المكاسب والتفوق على منافسينا في الكليات والجامعات الاخرى	٦	٢٥ %	١١	٤٦ %	٥	٢١ %	٢	٨ %	٠	-	٣.٩	١.٧
٨	من خلال الصراع يحاول الجميع ايجاد الحلول بسرعة مما يعود بالنفع على الطرفين	٥	٢١ %	٧	٢٩ %	٦	٢٥ %	٦	٢٥ %	٠	-	٣.٤	١.٢
٩	من المهم جداً معرفة التغيرات التي تحدث في مجال التعليم والاستجابة المباشرة لها	٩	٣٧ %	٧	٢٩ %	٥	٢١ %	٢	٨ %	٠	٤ %	٣.٨	١.٤
الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام												٣.٥٢	١.٦

نلاحــظ من الجدول اعلاه نلاحظ بان الوسط الحسابي العام لمتغير ثقافة السوق قد بلغ (٣.٥٢) وهو اعلى من الوسط الحسابي الافتراضي وهو (٣) وبانحراف معياري عام بلغ (١.٦) وهذا يدل على ان الكلية لديها ممارسات في مجال ثقافة السوق وقد حصلت الفقرة (٧) والخاصة (نحن نعمل باستمرار على تحسين طرق واساليب عملنا لتحقيق افضل المكاسب والتفوق على منافسينا في الكليات والجامعات الاخرى) قد حصلت على اعلى وسط حسابي وقد بلغ (٣.٦) وبانحراف معياري (١.٧) ويدل على انسجام اجابات عينة البحث حول الفقرة ، وقد كانت نسبة الاتفاق لعين البحث حول الفقرة (٧١ %) وحصلت الفقرة (٦) والخاصة بـ(مصالح الزبائن لم يتم تجاهلها في عملية اتخاذ القرار في الكلية او الجامعة) على ادنى وسط حسابي وقد بلغ (٣) وبانحراف معياري (٢.١) ويدل هذا على انسجام اجابات عينة البحث حول الفقرة وقد بلغت نسبة الاتفاق (٢٩%) .

ج- الثقافة الهرمية:

يعرض الجدول رقم (٣) التكرارات والنسب المئوية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة البحث حول فقرات الثقافة الهرمية .

جدول رقم (٣)

وصف اجابات عينة البحث حول فقرات الثقافة الهرمية N=٢٤

ت	الفقرات	اتفق تماماً		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
١٠	تتوفر لدينا المعايير والقواعد غير الرسمية التي يجب اتباعها من قبل الجميع	٤	١٧ %	٩	٣٧ %	٨	٣٣ %	١	٤ %	٢	٨ %	٣.٥	١.٥
١١	قواعد ومعايير الجامعة يتم طباعتها ولا يتم عصيانها اذا من العاملون بانها المصلحة الجامعة	١١	٤٦ %	٧	٢٩ %	٢	٨ %	٣	١٢ %	١	٤ %	٤	١.٧
١٢	تتوفر التعليمات والانظمة اللازمة للتحكم بكل عملية في العمل	٨	٣٣ %	٧	٢٩ %	٤	١٧ %	٤	١٧ %	١	٤ %	٣.٧	١.٢
١٣	يجب ان يكون التنظيم هرمي صارم	٤	١٧ %	٦	٢٥ %	٦	٢٥ %	٤	١٧ %	٤	١٧ %	٣.١	٠.٨
١٤	من الاوليات هو ضبط الاتفاق من الموارد او ضبط الاضطراب الكلي الذي من الممكن ان يحدث في الجامعة	٧	٢٩ %	٣	١٢ %	٧	٢٩ %	٦	٢٥ %	١	٤ %	٣.٣	١.٢
الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام												٣.٥٢	١.٢٨

نلاحـظ من الجدول اعلاه نلاحظ بان الوسط الحسابي العام لمتغير الثقافة الهرمية قد بلغ (٣.٥٢) وهو اعلى من الوسط الحسابي الافتراضي وهو (٣) وبانحراف معياري عام بلغ (١.٢٨) وقد حصلت الفقرة (١١) والخاصة (قواعد ومعايير الجامعة يتم طباعتها ولا يتم عصيانها اذا من العاملون بانها المصلحة الجامعة) قد حصلت على اعلى وسط حسابي وقد بلغ (٤) وبانحراف معياري (١.٧) ويدل على انسجام اجابات عينة البحث حول الفقرة ، وقد كانت نسبة الاتفاق لعين البحث حول الفقرة (٧٥ %) وحصلت الفقرة (١٣) والخاصة بـ(يجب ان يكون التنظيم هرمي صارم) على ادنى وسط حسابي وقد بلغ (٣.١) وبانحراف معياري (٠.٨) ويدل هذا على انسجام اجابات عينة البحث حول الفقرة وقد بلغت نسبة الاتفاق (٤٢%) وهذا يدل على ان الكلية لديها ممارسات في مجال الثقافة الهرمية.

د- ثقافة الحدس:

يعرض الجدول رقم (٤) التكرارات والنسب المئوية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة البحث حول فقرات ثقافة الحدس.

جدول رقم (٤)

وصف اجابات عينة البحث حول فقرات ثقافة الحدس N=٢٤

ت	الفقرات	اتفق تماماً		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
١٥	الافراد من اي قسم وجهة نظرة واحدة او متساوية	٢	٨ %	٥	٢١ %	٩	٣٧ %	٣	١٢ %	٥	٢١ %	٣	٠.٩
١٦	المعلومات في الجامعة متاحة للجميع يمكن للمرء ان يحصل على اي من المعلومات المطلوبة	١٣	٥٤ %	٣	١٢ %	٥	٢١ %	٢	٨ %	١	٤ %	٤	٢
١٧	الافكار الجديدة يجب ات تطبق والا فأنها تصبح قديمة وبدون فائدة	٩	٣٧ %	٨	٣٣ %	٣	١٢ %	٣	١٢ %	١	٤ %	٣.٩	١.٤
١٨	ممثل المجموعة وهو الاكثر كفاءة يجب ان يتخذ القرار وان لم يكن ممثلاً رسمياً للمجموعة	٦	٢٥ %	٩	٣٧ %	٥	٢١ %	٢	٨ %	٢	٨ %	٣.٦	١.٣
الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام												٣.٦	١.٤

نلاحــظ من الجدول اعلاه نلاحظ بان الوسط الحسابي العام لمتغير ثقافة الحدس قد بلغ (٣.٦) وهو اعلى من الوسط الحسابي الافتراضي وهو (٣) وبانحراف معياري عام بلغ (١.٤) وقد حصلت الفقرة (١٦) والخاصة (المعلومات في الجامعة متاحة للجميع يمكن للمرء ان يحصل على اي من المعلومات المطلوبة) قد حصلت على اعلى وسط حسابي وقد بلغ (٤) وبانحراف معياري (٢) ويدل على انسجام اجابات عينة البحث حول الفقرة ، وقد كانت نسبة الاتفاق لعين البحث حول الفقرة (٦٦ %) وحصلت الفقرة (١٥) والخاصة بـ(الافراد من اي قسم وجهة نظرة واحدة او متساوية) على ادنى وسط حسابي وقد بلغ (٣) وبانحراف معياري (٠.٩) ويدل هذا على انسجام اجابات عينة البحث حول الفقرة وقد بلغت نسبة الاتفاق (٢٩%) وهذا يدل على ان الكلية لديها ممارسات في مجال ثقافة الحدس.

٢) المتغير الثاني المسؤولية الاجتماعية

أ- اداء الجامعة لقضايا تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية :

يعرض الجدول (٥) التكرارات والنسب المئوية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة البحث حول فقرات اداء الجامعة لقضايا تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية .

الجدول (٥)

وصف اجابات عينة البحث حول فقرات اداء الجامعة لقضايا تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية

N=٢٤

ت	الفقرات	اتفق تماماً		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
١	امتثال الجامعة لقوانين الانشطة التجارية	٤	١٧ %	١١	٤٦ %	٦	٢٥ %	٢	٨ %	١	٤ %	٣.٦	١.٧٠
٢	امتثال الجامعة لقوانين وخدمة الزبائن	٨	٣٣ %	٨	٣٣ %	٤	١٧ %	٣	١٢ %	١	٤ %	٣.٧	١.٣
٣	اهتمام الجامعة برعاية وخدمة الزبائن	٧	٢٩ %	٦	٢٥ %	٧	٢٩ %	٤	١٧ %	٠	-	٣.٦	١.٣
٤	تحمل الجامعة المسؤولية تجاه حماية البيئة	٨	٣٣ %	٧	٢٩ %	٥	٢١ %	٢	٨ %	٢	٨ %	٣.٧	١.٢
٥	توجد علاقة ثقة متبادلة مع الزبائن	٥	٢١ %	١١	٤٦ %	٣	١٢ %	٤	١٧ %	١	٤ %	٣.٦	١.٦
٦	حرص الجامعة على تحقيق الجودة الافضل للخدمات التي تقدمها	٧	٢٩ %	٩	٣٧ %	٥	٢١ %	٢	٨ %	١	٤ %	٣.٧	١.٤
٧	اهتمام الجامعة بالرعاية الصحية اللاحقة للزبائن (طلاب – اولياء الامور – سوق العمل)اي بعد إعطائهم الخدمات	٨	٣٣ %	٥	٢١ %	٨	٣٣ %	٢	٨ %	١	٤ %	٣.٧	١.٤٢
٨	ثقافة الجامعة فيما يخص المعلومات	٣	١٢ %	١١	٤٦ %	٧	٢٩ %	٢	٨ %	١	٤ %	٣.٥	١.٧
٩	تقدم الجامعة مختلف المساهمات العلمية والثقافية للمجتمع	١١	٤٦ %	٥	٢١ %	٣	١٢ %	٤	١٧ %	١	٤ %	٣.٨	١.٦
١٠	قيام الجامعة بأنشطة عامة للمجتمع المحلي .	٣	١٢ %	٩	٣٧ %	٥	٢١ %	٣	١٢ %	٤	١٧ %	٣.١	١.٢١
الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام												٣.٦	١.٤٤

نلاحـظ من الجدول اعلاه نلاحظ بان الوسط الحسابي العام لمتغير لقضايا تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية قد بلغ (٣.٦) وهو اعلى من الوسط الحسابي الافتراضي وهو (٣) وبانحراف معياري عام بلغ (١.٤٤) وقد حصلت الفقرة (٩) والخاصة (تقدم الجامعة مختلف المساهمات العلمية والثقافية للمجتمع) قد حصلت على اعلى وسط حسابي وقد بلغ (٣.٨) وبانحراف معياري (١.٦) ويدل على انسجام اجابات عينة البحث حول الفقرة ، وقد كانت نسبة الاتفاق لعين البحث حول الفقرة (٦٧ %) وحصلت الفقرة (١٠) والخاصة بـ(قيام الجامعة بأنشطة عامة للمجتمع المحلي) على ادنى وسط حسابي وقد بلغ (٣.١) وبانحراف معياري (١.٢١) ويدل هذا على انسجام اجابات عينة البحث حول الفقرة وقد بلغت نسبة الاتفاق (٤٩%) وهذا يدل على ان الكلية لديها تفاهمات في القضايا تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية.

ب- احترام الجامعة لمصحة الاطراف المعنية

يعرض الجدول (٦) التكرارات والنسب المئوية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة البحث حول فقرات احترام الجامعة لمصحة الاطراف المعنية

الجدول (٦)

وصف اجابات عينة البحث حول فقرات احترام الجامعة لمصحة الاطراف المعنية

N=٢٤

ت	الفقرات	اتفق تماماً		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق تماماً		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
١١	تحمل الجامعة مسؤولية تجاه الزبائن (الطلاب – اولياء الامور – سوق العمل)	١٣	٥٤ %	٦	٢٥ %	٥	٢١ %	٠	-	٠	-	٤.٣	٢.١
١٢	تحمل الجامعة مسؤولية تجاه العاملين	٩	٣٧ %	٨	٣٣ %	٥	٢١ %	٢	٨ %	٠	-	٤	١.٥
١٣	تحمل الجامعة مسؤولية تجاه وزارة التعليم العالي	١١	٤٦ %	٩	٣٧ %	٤	١٧ %	٠	-	٠	-	٤.٦	١.٠٧
١٤	اهتمام واحترام الجامعة لحاجات المجتمع المحلي	٦	٢٥ %	٨	٣٣ %	٦	٢٥ %	٣	١٢ %	١	٤ %	٣.٦	١.٢٥
الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام												٤.١٢	١.٧٣

نلاحـظ من الجدول اعلاه نلاحظ بان الوسط الحسابي العام لمتغير احترام الجامعة لمصحة الاطراف المعنية ، قد بلغ (٤.١٢) وهو اعلى من الوسط الحسابي الافتراضي وهو (٣) وبانحراف معياري عام بلغ (١.٧٣) وقد حصلت الفقرة (١٣) والخاصة (تحمل الجامعة مسؤولية تجاه وزارة التعليم العالي) قد حصلت على اعلى وسط حسابي وقد بلغ (٤.٦) وبانحراف معياري (١.٠٧) ويدل على انسجام اجابات عينة البحث حول الفقرة ، وقد كانت نسبة الاتفاق لعين البحث حول الفقرة (٨٣ %) وحصلت الفقرة (١٤) والخاصة بـ(اهتمام واحترام الجامعة لحاجات

المجتمع المحلي) على ادنى وسط حسابي وقد بلغ (٣.٦) وبانحراف معياري (١.٢٥) ويدل هذا على انسجام اجابات عينة البحث حول الفقرة وقد بلغت نسبة الاتفاق (٥٨ %) وهذا يدل على ان الجامعة لديها احترام الجامعة لمصحة الاطراف المعنية.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

اولاً : الاستنتاجات

١) اتضح من خلال النتائج حصول ثقافة السوق والثقافة الهرمية على تأييد اغلب افراد عينة الدراسة .

٢) اهتمام ادارة الجامعة بتحقيق المسؤولية الاجتماعية من خلال عينة الدراسة .

٣) حرص الجامعة على تقديم مختلف المساهمات العلمية والثقافية .

٤) هناك توجهات ونشاطات مختلفة للجامعة نحو المسؤولية الاجتماعية ولكنها بحاجة الى نظرة اشمل واعمق لمفهوم المسؤولة الاجتماعية من خلال اتخاذ القرارات و الاجراءات التي تحد من الضغوط المتزايدة للاستجابة لحاجات المجتمع وتوقعاته بهدف حل المشاكل الاجتماعية المختلفة مثل التلوث البيئي والبطالة وغيرها من المشاكل الاخرى .

ثانياً : التوصيات

١) على الجامعة ان تقوم بنشر ثقافة المسؤولة الاجتماعية فيها من خلال خطط وبرامج تشارك في وصفها جميع الاطراف المعنية في الجامعة .

٢) وضع خطط استراتيجية للمسؤولية الاجتماعية في اطار الاستراتيجية الكلية والاطراف المعنية .

٣) الالتزام الاداري والمالي من قبل الادارات العليا للجامعة بتطبيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية اذ ان تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية هو اكثر من كونه عملاً خيراً تقدمه الجامعة للمجتمع .

٤) اهتمام الحكومة بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمات من خلال تحفيزها على تبني هذا المفهوم من خلال مكافأة المنظمات التي تبني وتطبق مفهوم المسؤولية الاجتماعية .

٥) خلق اطر مؤسسية لتسجيع ومكافأة وتقدير الممارسات الجيدة في مجال خدمة المجتمع من جانب الطلاب ، حياة التدريس والعاملين وشركائهم في المجتمع .

٦) تعزيز الشراكة بين الجامعات والمجتمعات المحلية لتحسين الفرص الاقتصادية وتمكين الافراد والجماعات وزيادة التفاهم المتبادل وتقوية الصلات .

٧) زيادة الوعي داخل الحكومة والمؤسسات التجارية ، ووسائل الاعلام والمؤسسات الخيرية ، التي لا تستهدف الربع والمنظمات الدولية عن مساهمات التعليم في تحقيق التقدم الاجتماعي والازدهار .

المصـــــــادر

١- ابو بكر ، مصطفى محمود ، ادارة الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية ، ط ١ ، الدار الجامعية – الاسكندرية ،٢٠٠٨

٢- ادريس ، ثابت عبدالرحمن ، المرسي ، جمال الدين محمد ، السلوك التنظيمي نظريات ونماذج تطبيق عمل لادارة السلوك في المنظمات في الدار الجامعة ، شارع ذكريا غثيم ،٢٠٠٦ .

٣- الخفاجي ، نعمة خضير ، الادارة الاستراتيجية المدخل والمفاهيم والعمليات ، دار الثقافة ، عمان ، ٢٠١٠.

٤- الخفاجي ، نعمة عباس ، ثقافة المنظمة ، الطبعة الاولى ، دار البازودي العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ،٢٠٠٩ .

٥- الديري ، زاهد محمد ، السلوك التنظيمي ،ط ١ ، دار المسيرة ، عمان ، ٢٠١٠ .

٦- جواد ، شوقي ناجي ، السلوك التنظيمي في المنظمات الاعمال ، ط ١ ، دار الحامد ، عمان ،٢٠١٠ .

٧- الديري ، زاهد محمد ، الخطيب ، سعادة راغب ، ادارة المؤسسات الاجتماعية ، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ،عمان ،٢٠٠٩ .

٨- الرفاعي ، رفاعي محمد ، بسيوني ، اسماعيل علي ، ادارة السلوك المنظمات ، ط١ ، دار المريخ ، الرياض ،٢٠١٠ .

٩- الزيادي ، صباح حسن شناوة ، رسالة ماجستير ، دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز العلاقة بين التوجه الريادي والاداء الجامعي ،المتميز ،٢٠١٣.

١٠- الشماع ، خليل محمد حسن ، مبادئ الادارة مع التركيز على ادارة الاعمال ، الطبعة الثانية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان ،٢٠٠١ .

١١- العامري ، صالح مهدي محسن ، الغالي ، طاهر محسن منصور ، الادارة والاعمال ، ط ٢ ، دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان ، ٢٠٠٨ .

١٢- العميان ، محمود سلمان ، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، الطبعة الاول ،دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ،٢٠٠٢ .

١٣- الغالبي ، طاهر محسن منصور ، ادارة واستراتيجية منظمات الاعمال المتوسطة والصغيرة ، ط ١ ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٩ .

١٤- الصيرفي ، محمد الصيرفي، المسؤولية الاجتماعية للإدارة ، ط ١ ، دار الوفاء ، الاسكندرية ،٢٠٠٧ .

١٥- جلاب ، احسان دهش ، ادارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير ، ط ١ ، دار الصفاء ، عمان ،٢٠١١ .

١٦- حريم ، حسن محمد ، ادارة المنظمات منظور كلي ، الطبعة الثانية ، دار حامد للنشر والتوزيع ،٢٠٠٩ .

١٧- عبد الغني ، محمود علاء الدين ، ادارة المنظمات ، ط ١ ، ادار صفاء ، عمان ،٢٠١١ .

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية
كلية الادارة والاقتصاد
قسم ادارة الاعمال

بِسۡمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحۡمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

م/ استبانة

الاستاذ الفاضل المجيب

تحية طيبة ...

نضع بين ايديكم الاستبانة راجين منكم الاجابة على فقرات الاستبانة بكل مصداقية وذلك بوضع علامة ☑ في المكان المناسب والهدف من وضع الاستبانة هو استكمال متطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس في أدارة الاعمال للبحث الموسوم (العلاقة بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية) راجين منكم لها لغرض استخدامها في البحث العلمي فقط

شاكرين تعاونكم معنا

الباحث	**أشراف**
محمد علي وحيد	م.م. بشرى عبدالحمزة عباس

اولاً : الثقافة التنظيمية

ت	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أولاً	ثقافة الجماعة :-					
١	سهولة الاتفاق حول حل المشاكل الصعبة في الكلية					
٢	المنافسة بين الزملاء عادة ما يكون ضرراً اكثر من فوائدها					
٣	انه ليس من المقبول التحدث حول الناس خلق ظهورهم					
٤	في كل مجموعة كل شخص يجب ان يقدم اقصى جهداً لتحقيق الهدف المشترك للكلية والجامعة					
٥	المكافأة على الجهود المبذولة يجب ان تشمل كل القسم لان الجميع بذل جهده					
ثانياً	ثقافة السوق :					
٦	مصالح الزبائن لم يتم تجاهلها في عملية اتخاذ القرار في الكلية او الجامعة					
٧	نحن نعمل باستمرار على تحسين طرق واساليب عملنا لتحقيق افضل المكاسب والتفوق على منافسينا في الكليات والجامعات الاخرى					
٨	من خلال الصراع يحاول الجميع ايجاد الحلول بسرعة مما يعود بالنفع على الطرفين					
٩	من المهم جداً معرفة التغيرات التي تحدث في مجال التعليم والاستجابة المباشرة لها					
ثالثا	الثقافة الهرمية :					
١٠	تتوفر لدينا المعايير والقواعد غير الرسمية التي يجب اتباعها من قبل الجميع					
١١	قواعد ومعايير الجامعة يتم طباعتها ولا يتم عصيانها اذا من العاملون بانها المصلحة الجامعة					
١٢	تتوفر التعليمات والانظمة اللازمة للتحكم بكل عملية في العمل					
١٣	يجب ان يكون التنظيم هرمي صارم					
١٤	من الاوليات هو ضبط الاتفاق من الموارد او ضبط الاضطراب الكلي الذي من الممكن ان					

	يحدث في الجامعة					
رابعاً	ثقافة الحدس :-					
١٥	الافراد من اي قسم وجهة نظرة واحدة او متساوية					
١٦	المعلومات في الجامعة متاحة للجميع يمكن للمرء ان يحصل على اي من المعلومات المطلوبة					
١٧	الافكار الجديدة يجب ات تطبق والا فأنها تصبح قديمة وبدون فائدة					
١٨	ممثل المجموعة وهو الاكثر كفاءة يجب ان يتخذ القرار وان لم يكن ممثلاً رسمياً للمجموعة					

ثانياً : المسؤولية الاجتماعية

١) اداء الجامعة لقضايا تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية

ت	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	امتثال الجامعة لقوانين الانشطة التجارية					
٢	امتثال الجامعة لقوانين وخدمة الزبائن					
٣	اهتمام الجامعة برعاية وخدمة الزبائن					
٤	تحمل الجامعة المسؤولية تجاه حماية البيئة					
٥	توجد علاقة ثقة متبادلة مع الزبائن					
٦	حرص الجامعة على تحقيق الجودة الافضل للخدمات التي تقدمها					
٧	اهتمام الجامعة بالرعاية الصحية اللاحقة للزبائن (طلاب – اولياء الامور – سوق العمل)اي بعد إعطائهم الخدمات					
٨	ثقافة الجامعة فيما يخص المعلومات					
٩	تقدم الجامعة مختلف المساهمات العلمية والثقافية للمجتمع					
١٠	قيام الجامعة بأنشطة عامة للمجتمع المحلي .					

٢) احترام الجامعة لمصلحة الاطراف المعنية

ت	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١١	تحمل الجامعة مسؤولية تجاه الزبائن (الطلاب – اولياء الامور – سوق العمل)					
١٢	تحمل الجامعة مسؤولية تجاه العاملين					
١٣	تحمل الجامعة مسؤولية تجاه وزارة التعليم العالي					
١٤	اهتمام واحترام الجامعة لحاجات المجتمع المحلي					