



جامعة احمد دراية - ادرار



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم : علوم التسيير

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

شعبة : علوم التسيير

تخصص : إدارة أعمال

تحت عنوان

مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء الاجتماعي لشركة توزيع
الكهرباء والغاز - الوكالة التجارية برقان -

تحت إشراف الدكتور

هداجي عبد الجليل

إعداد الطالبتين :

■ عدي فاطمة

■ لعروسي حليلة

الموسم الجامعي : 2020/2019

اهداء

الحمد لله رب العالمين وأصلي و أسلم صلاة وسلاما يليقان بمقام أمير الأنبياء وإمام
المرسلين سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة و التسليم

اهدي ثمرة جهدي إلى :

الى من كلاه الله بالهبة والوقار ...الى قرّة عيني ومثلي الأعلى في الحياة... الى من
احمل اسمه بكل افتخار ارجو من الله ان يمهده في عمره ليرى ثمار حان قطعها بعد
طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم اهتدي بها في اليوم والغد والى الابد....

"ابي العزيز"

الى ملاكي الرائع في الحياة الى من ارضعتني الحب والحنان.... الى رمز الحب
وبلسم الشفاء الى من كان دعاؤها سر نجاحي...الى من حرمت نفسها و أعطتني

إلى أحلى كلمة نطقتها شفّتاي "امي الحبيبة"

الى القلوب الطاهرة الرقيقة الى من أظهروا لي ما هو أجمل من الحياة... الى
رياحين حياتي اخوتي الاعزاء "فاطمة الزهراء . اسماء . سلمى . سعدية . اية .

عبد الوهاب"

إلى سندي في الحياة... الى رفيقي في مسيرة الحياة...زوجي الغالي

الى أهلي و أقربائي الأفاضل.... إلى كل من يحمل لقب لعروسي و اعبلله

الى اخواتي التي لم نلدهن امي الى من كن ملاذي وملجئي واطمئن بالذکر
صديقتي "فاطمة" التي تقاسمت معها هذا الجهد المتواضع..

إلى كل من سعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي.

حلمة

إهداء

الحمد لله فائق الأنوار وجاعل الليل والنهار ثم الصلاة على سيدنا محمد المختار

الحمد لله وفقنا ولم نكن ولم نكن لنصل إليه لولا فضل الله علينا أما بعد

من دواعي الفخر والاعتزاز أن اهدي ثمرة جهد هذا العمل المتواضع إلى ملاكي في الحياة إلى من أرضعتني الحب والحنان إلى من كان دعاؤها سر نجاحي **"أمي العزيزة"** حفزها الله وأطال في عمرها

إلى روح **"أبي"** الطاهرة رحمه الله واسكنه فسيح جنانه

إلى القلوب الطاهرة والرييقة...إلى من علموني علم الحياة إلى من اظهروا...إلى ما هو أجمل من الحياة **"إخواني وأخواني محمد. عبد الرحمن. مبروكة. جمال.**

إلى روحي ورفيقة دربي إلى صاحبة القلب الطيب...إلى التي ترافقتي دوما **"صديقتي فوزية"**

إلى من شاركتني هذا البحث **"حليمة"**

إلى من تذوقت معهم أجمل اللحظات... صديقتي في الحرم الجامعي **عائشة حفصة، نزهة، خديجة، حليمة، أمينة، سهام"**

إلى كل من يحمل لقب **"عدي وخالدي:.... إلى "اهلي"** واقاربي كل باسمه

إلى من علمني حرفا ولقنتني علما نافعا....

"أساتذة ومعلمي الأفاضل"

فاطمة

شكر وعرفان

نشكر الله عز وجل الذي نور عقولنا وأثار لنا دربنا وأعاننا على ما فيه خير
وصلاح.

يسعدني أن أتقدم بوافر الشكر والتقدير إلى كل من أعاننا في انجاز هذه المذكرة
ونخص بالذكر الأستاذ المشرف "**هداجي عبد الجليل**" الذي لم يبخل علينا
بإرشاداته ونصائحه.

كما نتقدم بالشكر إلى الذي أفاض لنا من وقته واهتمامه "**عزاوي عبد العزيز**"
كما نتوجه بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة على تفضيلهم بالموافقة على مناقشة
هذه المذكرة، وكذا كل أساتذة قسم علوم التسيير.

والى كل من ساعدنا في انجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد

الفهرس

الصفحة	العنوان
	إهداء
	شكر وعرافن
	الفهرس
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
3	الفصل الاول : أدبيات حول الثقافة التنظيمية والأداء الاجتماعي
4	تمهيد
5	المبحث الاول : الإطار النظري لمتغيرات الدراسة
5	المطلب الاول : أدبيات نظرية حول الثقافة التنظيمية
5	الفرع الاول : مفهوم الثقافة التنظيمية
5	الفرع الثاني : أهمية الثقافة التنظيمية
6	الفرع الثالث : خصائص الثقافة التنظيمية
6	الفرع الرابع : أبعاد الثقافة التنظيمية
7	الفرع الخامس : العوامل المكونة للثقافة التنظيمية
8	المطلب الثاني : مفاهيم حول الأداء الاجتماعي
8	الفرع الاول : مفهوم الأداء الاجتماعي
9	الفرع الثاني : قياس الأداء الاجتماعي
10	الفرع الثالث : نماذج الأداء الاجتماعي
11	الفرع الرابع : أبعاد الأداء الاجتماعي
12	الفرع الخامس : أساليب قياس الأداء الاجتماعي
13	المطلب الثالث : العلاقة بين متغيرات الدراسة
14	المبحث الثاني : الدراسات السابقة
17	خلاصة الفصل الاول
18	الفصل الثاني : الدراسة الميدانية
19	تمهيد

20	المبحث الاول : الطريقة والأدوات والنموذج المتبع
20	المطلب الاول : طريقة اختيار مجتمع الدراسة وعينة البحث
23	المطلب الثاني : تحليل البيانات و النمذجة
30	المبحث الثاني : عرض وتحليل النتائج
30	المطلب الأول : عرض نتائج الدراسة
41	المطلب الثاني :اختبار فرضيات الدراسة
50	خلاصة الفصل الثاني
51	خاتمة
54	قائمة المصادر والمراجع
57	ملاحق
85	ملخص

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1-1-1	مؤشرات قياس الأداء الاجتماعي	10
1-1-2	وصف متغيرات الدراسة	23
2-1-2	درجات مقياس ليكرت الخماسي	25
3-1-2	مستويات الموافقة لمقياس ليكرت الخماسي	26
4-1-2	معاملات الارتباط سيبرمان لفقرات البعد الاول (احترام العاملين)	27
5-1-2	معاملات الارتباط سيبرمان لفقرات البعد الثاني (المشاركة في صنع القرارات)	27
6-1-2	معاملات الارتباط سيبرمان لفقرات البعد الثالث (التعلم التنظيمي)	27
7-1-2	معاملات الارتباط سيبرمان لفقرات البعد الرابع (التعاون بين زملاء العمل)	27
8-1-2	معاملات الارتباط سيبرمان لفقرات البعد الخامس (تمكين العاملين)	27
9-1-2	معاملات الارتباط سيبرمان لفقرات البعد الاول (البعد البيئي)	28
10-1-2	معاملات الارتباط سيبرمان لفقرات البعد الثاني (البعد الإنساني)	28
11-1-2	معاملات الارتباط سيبرمان لفقرات البعد الثالث (بعد تنمية الموارد البشرية)	28
12-1-2	معاملات الارتباط سيبرمان لفقرات البعد الرابع (البعد الاقتصادي)	28
13-1-2	معامل الثبات الفاكرومباخ لأداة الدراسة	29
14-1-2	اختبار اعتدالية التوزيع	30
15-2-2	توزيع عينة الدراسة وفق متغير النوع	31
16-2-2	توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر	32
17-2-2	توزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي	33
18-2-2	توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة	34
19-2-2	استجابة أفراد الدراسة لبعد احترام العاملين حسب متوسطات الموافقة	35
20-2-2	استجابة أفراد الدراسة لبعد المشاركة في صنع القرارات حسب متوسطات الموافقة	36
21-2-2	استجابة أفراد الدراسة لبعد احترام التعلم التنظيمي حسب متوسطات الموافقة	37

37	استجابة أفراد الدراسة لبعء التعاون بين زملاء العمل حسب متوسطات الموافقة	22-2-2
38	استجابة أفراد الدراسة لبعء تمكين العاملين حسب متوسطات الموافقة	23-2-2
39	استجابة أفراد الدراسة للبعء البيئي حسب متوسطات الموافقة	24-2-2
40	استجابة أفراد الدراسة للبعء الإنساني حسب متوسطات الموافقة	25-2-2
41	استجابة أفراد الدراسة لبعء تنمية الموارد البشرية حسب متوسطات الموافقة	26-2-2
41	استجابة أفراد الدراسة للبعء الاقتصادي حسب متوسطات الموافقة	27-2-2
43	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية	28-2-2
44	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى	29-2-2
45	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية	30-2-2
46	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة	31-2-2
47	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة	32-2-2
48	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة	33-2-2

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
12	نموذج تركيبى لسلوكيات المؤسسة بالنسبة لأدائها الاجتماعي	1-1-1
24	نموذج الدراسة	1-1-2
31	دائرة نسبية توضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير النوع	2-2-2
32	دائرة نسبية توضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر	3-2-2
33	دائرة نسبية توضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي	4-2-2
34	دائرة نسبية توضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة	5-2-2

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
58	استبيان	الملحق رقم 01
62	مخرجات برنامج spss	الملحق رقم 02

مقدمة

/ تمهيد :

تعتبر المؤسسات الاقتصادية الركيزة الأساسية للنشاط الاقتصادي باختلاف حجمها أو نشاطها أو أهدافها، وبالرغم مما تشهده هذه الأخيرة من تطورات سريعة في العديد من المجالات إلا أنها تسعى للبقاء والنمو. بحيث أولت المؤسسات أهمية كبيرة للقيم التنظيمية التي تساعد على النجاح ، كقيم الانضباط والصرامة والمنافسة وكذا التقدير ، فهذه العناصر تسمح بتطابق أهداف الفرد مع أهداف المؤسسة. لذلك تسعى المؤسسات العالمية إلى تطوير ثقافتها لتصبح مسايرة لجميع التغيرات الداخلية والخارجية. ولكن موجة التحول هذه لم تمس جانبا محددًا من الجوانب المتعلقة بضرورة المؤسسات بل مسرت كذلك الجانب العلائقي للأفراد ، إضافة إلى هذه الأنشطة فالمؤسسة تسعى أيضا إلى تحقيق أهداف رسالتها الاجتماعية والتي تتطلب عملية مؤسسية تعمل فيها على تحسين أدائها الاجتماعي وإعطاء صورة جيدة لها.

2/ إشكالية الدراسة :

في ظل التحديات التي تتعرض لها المنظمات والمتمثلة بزيادة حجم المنافسة. لا بد لها من القيام بممارسات جديدة لمواكبة هذه التحديات، وتعد الثقافة التنظيمية احد ابرز العوامل التي أصبحت تعتمد عليها اليوم مختلف المؤسسات لتحقيق ما تطمح إليه من أداء منجز يفوقها إلى الوصول للتميز المؤسسي المنشود. إلى جانب ذلك فان المؤسسات تسعى دائما ومن خلال ثقافتها التنظيمية إلى افتكاك مكانة في المجتمع الذي تنشط فيه، مما يمكنها من تعزيز دورها في بناء مقوماته وترسيخ معتقداته، وعلى هذا الأساس يمكن تلخيص مشكلة الدراسة بالتساؤل الآتي :

ما مدى مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء الاجتماعي للمؤسسة من وجهة نظر عينة من العاملين في شركة سونلغاز (الوكالة التجارية) رقان ؟

ولإثراء هذه الإشكالية تم طرح الأسئلة الفرعية التالية :

- ما مدى مساهمة بعد احترام العاملين في تعزيز الأداء الاجتماعي للمؤسسة من وجهة نظر عينة من العاملين في شركة سونلغاز (الوكالة التجارية) رقان ؟

- ما مدى مساهمة بعد المشاركة في صنع القرارات في تعزيز الأداء الاجتماعي للمؤسسة من وجهة نظر عينة من العاملين في شركة سونلغاز (الوكالة التجارية) رقان ؟

- ما مدى مساهمة بعد التعلم التنظيمي في تعزيز الاداء الاجتماعي للمؤسسة من وجهة نظر عينة من العاملين في شركة سونلغاز (الوكالة التجارية) رقان ؟

- ما مدى مساهمة بعد التعاون بين زملاء العمل في تعزيز الاداء الاجتماعي للمؤسسة من وجهة نظر عينة من العاملين في شركة سونلغاز (الوكالة التجارية) رقان ؟

- ما مدى مساهمة بعد تمكين العاملين في تعزيز الاداء الاجتماعي لل مؤسسة من وجهة نظر عينة من العاملين في شركة سونلغاز (الوكالة تجارية) رقان ؟

3/ **فرضيات الدراسة** : لغرض الإجابة على التساؤلات المثارة في مشكلة البحث تم بناء مخطط بحث فرضي يوضح طبيعة العلاقات بين إبعاد هذين المتغيرين والتأثيرات بينهما.
وتمت صياغة الفرضية الرئيسية الأولى كالآتي :

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية تبرز مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

وتتفرع من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية وهي كالآتي :

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين بعد احترام العاملين والأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين بعد المشاركة في صنع القرار والأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين بعد التعلم التنظيمي والأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين بعد التعاون بين زملاء العمل والأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين بعد تمكين العاملين والأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

4/ **أهمية الدراسة** : تستند هذه الدراسة أهميتها من حساسية الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وطبيعة الموضوع الذي تعالجه، مما يساهم في تعميق الرؤيا الإستراتيجية للثقافة التنظيمية ومدى إسهامها في تعزيز الأداء الاجتماعي، كما تعد الدراسة مساهمة علمية لاختبار العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الاجتماعي و الربط بينهما.

5/ **أهداف الدراسة** : تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف لعل أبرزها :

- التعرف على المفاهيم النظرية المتعلقة بالثقافة التنظيمية وكذا الأداء الاجتماعي.

- تحديد العلاقة بين أبعاد الثقافة التنظيمية والأداء الاجتماعي.

- التعرف على دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء الاجتماعي في شركة سونلغاز رقان.

6/ **دوافع اختيار الموضوع** : تنوعت بين الأسباب الذاتية والموضوعية كالآتي :

• الأسباب الذاتية : تمثلت في :

- الرغبة في البحث في مثل هذه المواضيع الحديثة.
- محاولة الوقوف على إحدى الإشكاليات التي تواجهنا اليوم.
- طبيعة الموضوع باعتباره من بين المواضيع ذات علاقة متينة بتخصص ادارة الاعمال.
- الأسباب الموضوعية : تمثلت في :

-أهمية الموضوع ومحاولة البحث في مثل هاته المواضيع التي تختص بدراسة الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز البعد الاجتماعي من اجل الخروج بمجموعة من النتائج.

7/ حدود الدراسة : وتتمثل في :

- حدود بشرية : تمثلت في عينة من عمال شركة سونلغاز (الوكالة التجارية) رقان.
- حدود موضوعية : كانت الدراسة على دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز (الوكالة التجارية - رقان).
- حدود مكانية : حيث كانت الدراسة على شركة سونلغاز (الوكالة التجارية) رقان.
- حدود زمانية : حيث كانت الدراسة خلال الفترة ماي 2020 إلى جوان 2020

8/ المنهج المتبع : تم تتبع المنهج الوصفي في كل ما تم التطرق إليه في الجانب النظري والمنهج التحليلي في تحليل الاستبيان باستعمال الأساليب الإحصائية ضمن برنامج spss.

9/ صعوبات الدراسة : نظرا للوضع الراهن واجهنا الصعوبات التالية :

- عدم وجود استجابة من بعض المعنيين بمأ الاستمارة.
- تماطل المستجيبين في ملء الاستمارة.
- عدم الدقة في الإجابة عن الأسئلة التي تتضمنها استمارات الاستبيان، وهذا ما يؤدي إلى الوصول إلى خلل في النتائج.

10/ هيكل الدراسة : بالرجوع إلى إشكالية البحث والتساؤلات الفرعية قسمنا هذه الدراسة إلى فصلين حيث تناولنا :

- الفصل الأول : أدبيات حول الثقافة التنظيمية والأداء الاجتماعي.
- الفصل الثاني : الدراسة الميدانية.

الفصل الأول

أدبيات حول الثقافة التنظيمية والأداء الاجتماعي

تمهيد :

تشكل الثقافة التنظيمية احد الموضوعات ال هامة في إدارة الأعمال بعد أن ظهرت كأسلوب جديد لتسيير المنظمة وإدارة أفرادها، وبطريقة مختلفة لتشخيص المشاكل التنظيمية ومعالجته ، فهي تمثل البعد الثقافي للمنظمة، حيث تضم مجموعة من القيم والمعتقدات والاتجاهات التنظيمية التي يشترك فيها الأفراد ويعتمد عليها لتحديد أنواع السلوكيات، كما تساهم الثقافة التنظيمية في تقديم أسلوب فهم مشترك لأهداف المنظمة، وتساعد أيضا على تقديم صورة واضحة عن طبيعة العلاقات الاجتماعية وأنماط الاتصال بين الأفراد.

كما تسعى المؤسسات إلى تكوين صورة جيدة لها بهدف خلق تلائم بينها وبين المجتمع، إذ أن الأداء الاجتماعي الجيد للمؤسسة يعكس العلاقات الجيدة مع مجتمعتها ، على أن لا يكون هناك تعارض بين هدف تحقيق الربح ومصصلحة المجتمع ، أو تفضيل تحقيق الربح على التزاماتها الاجتماعية، ومن ثم يتعين على المؤسسات أن توفق بين مختلف مسؤولياتها.

ومن خلال هذا الفصل سوف يتم التطرق إلى الإطار المفاهيمي لكل من الثقافة التنظيمية والأداء الاجتماعي.

المبحث الأول : الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

من خلال هذا المبحث سوف يتم التطرق إلى مختلف المفاهيم الأدبية المتعلقة بمتغيرتي الدراسة

المطلب الأول : أدبيات نظرية حول الثقافة التنظيمية

يعد موضوع الثقافة التنظيمية من الموضوعات التي نالت الاهتمام من قبل العديد من علماء الإدارة، نظر لأهميتها في البناء التنظيمي والسلوكي لأي منظمة، إذ إن لكل منظمة أهداف تسعى إلى تحقيقها من خلال مجموعة من النشاطات، والتي تتأثر بسلوكيات الأفراد الناجمة من طبيعة الثقافة التي يمتلكونها.

أولا : مفهوم الثقافة التنظيمية

لقد تعددت التعاريف التي تطرقت لمفهوم الثقافة التنظيمية نذكر منها ما يلي:

* هي مجموعة القيم و المعتقدات التي تتعلق بكيفية تنظيم العمل، وممارسة السلطة، ومكافأة

العاملين.. **Source spécifiée non valide.**

* الثقافة التنظيمية هي مجموعة القيم والمعتقدات، والمفاهيم، وطرق التفكير المشتركة بين أفراد المنظمة، والتي قد تكون غير مكتوبة، يتم الشعور بها ويشارك كل فرد في تكوينها، ويتم تعليمها للأفراد الجدد في

المنظمة. **Source spécifiée non valide.**

* تعني منظومة المعاني والرموز والمعتقدات والطقوس والممارسات التي تطورت واستقرت مع مرور الزمن، وأصبحت سمة خاصة للتنظيم بحيث تخلق فهما عاما بين أعضاء التنظيم حول ماهية التنظيم والسلوك

المتوقع من الأعضاء فيه.. **Source spécifiée non valide.**

* عرفها JOHNSON ETAL بأنها إفتراضات أساسية ومعتقدات يتقاسمها أعضاء المنظمة، وعمليات اللاوعي وتحديد النظرة الأساسية للمنظمة وتفاعلاتها مع بيئتها، فهو رأي ينتمي لمنطق التفكير الاستراتيجي

لإدارة المنظمة.. **Source spécifiée non valide.**

ومن خلال هذه التعاريف يمكننا القول أن الثقافة التنظيمية هي مجموعة السلوكيات والمعتقدات والقيم والأعراف والتقاليد التي تعتمدها مجموعة معينة او مؤسسة ما فتعمل على مزج هاته السلوكيات في قالب مشترك موحد يخدم اهداف المجموعة او المؤسسة.

ثانيا: أهمية الثقافة التنظيمية

يمكن إيجاز أهمية الثقافة التنظيمية ودورها في الأفراد والمنظمات كما يلي :

- غرس القيم و الاتجاهات الايجابية في نفوس الأفراد، وضبط السلوك الذي تحتاجه المنظمة، وكذلك تساعد على خلق خلفية مشتركة للتنسيق الذي يسهل إلى حد كبير عملية اتخاذ القرارات في المنظمة و

التخطيط للمستقبل.. **Source spécifiée non valide.**

- تركز على المظاهر الثقافية والمعنوية في حياة التنظيمات الإدارية بدلا من البحث في الجوانب المادية والهيكلية.. **Source spécifiée non valide.**

- يوفر الإطار الثقافي المناسب للمنظمة لإستقرار في العمالة و يؤدي إلى انخفاض معدل دوران العمل، ووجود استجابة سريعة لقرارات الإدارة العليا.. **Source spécifiée non valide.**

Source - تساهم وبشكل واضح في قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات البيئية المختلفة. **spécifiée non valide.**

- تساعد في خلق الالتزام بين العاملين كمرشد للسلوك الملائم، و تعزز استقرار المنظمة كنظام اجتماعي. **Source spécifiée non valide.**

ثالثا: خصائص الثقافة التنظيمية

من الأهمية بادراك انه لا توجد منظمة ثقافتها مشابهة لثقافة منظمة أخرى حتى لو كانت تعمل في نفس القطاع، وفيما يلي عرض موجز لأهم خصائص ثقافة المنظمة.: **Source spécifiée non valide.**

1/ **الالتزام في السلوك والتقدير به:** نتيجة التفاعل بين أفراد المنظمة فإنهم يستخدمون لغة ومصطلحات وعبارات وطقوسا مشتركة ذات علاقة بالسلوك من حيث الاحترام والتصرف.

2/ **المعايير:** معايير سلوكية تتعلق في حجم العمل الواجب انجازه.

3/ **القيم المتحكمة:** توجد قيم أساسية تتبناها المنظمة ويتوقع الالتزام بها مثل الجودة العالية , نسبة متدنية من الغيابات....الخ.

4/ **الفلسفة:** لكل منظمة سياساتها الخاصة في معاملة العاملين والعملاء.

5/ **القواعد:** عبارة عن تعليمات تصدر عن المنظمة وتختلف في شدتها من منظمة إلى أخرى والفرد يعمل في المنظمة وفقا للقواعد المرسومة له.

6/ **المناخ التنظيمي:** عبارة عن مجموعة من الخصائص واتجاهاتهم و إدراكاتهم وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات النسبي وتتضمن مجموعة من الخصائص هي الهيكل التنظيمي ، النمط القيادي، السياسات والإجراءات والقوانين وأنماط الاتصال.

رابعا : أبعاد الثقافة التنظيمية :

يمكن عرض أبعاد الثقافة التنظيمية على النحو التالي : **Source spécifiée non valide.**

1. **احترام العاملين:** وهو يعبر عن أسلوب تعامل المنظمة الجيد والراقي مع عاملها بمختلف مستوياتهم الوظيفية.

2. **المشاركة في صنع القرار:** إذا كانت ثقافة المشاركة في صنع القرارات قبل اتخاذها هي التي تسود المنظمة، وأن لكل موظف فيها دوراً مهماً كان مستواه الوظيفي، فإن هذه الثقافة تشجع روح التعاون والمبادرة

والدافعية لدى العاملين، وهو يعبر عن اهتمام المنظمات بان يشاركهم عاملوها في عملية تحليل وصنع القرارات التي تتخذ داخل المنظمة.

3. التعلم التنظيمي : مستوى تعليم العاملين جزء مهم من الثقافة التنظيمية، ويمكن أن يكون عائقا في سبيل تطويرها، وتصبح الثقافة التنظيمية في هذا المجال ثقافة مشجعة عندما تدرك بموجبها المنظمة أهمية مساندة وموازرة مواصلة التعليم لعمالها، وتوظيف الإدارة للمهارات وللقدرات الخاصة بعاملها إلى حدها الأقصى وتتيح لجميع العاملين تحديد احتياجاتهم التعليمية والتدريبية وتلبية هذه الاحتياجات، وهو ما يعبر عن دعم المنظمات لعملية التعلم المستمر والتطوير لعاملها، بما يخدم تحقيق أهدافها التنظيمية.

4. التعاون بين زملاء العمل : وهي الثقافة التي تسود المنظمة لإذكاء روح التعاون والتفاعل بين العاملين للعمل كفريق واحد يحقق الأهداف ويحصل الجميع على المكافآت، ومن ثم تسود علاقات الحب والاحترام والإيثار بين الأفراد، وتظهر المنظمة متماسكة و مستعدة لكافة الظروف، وهو ما يعبر عن بيئة العمل الصحية بين زملاء العمل من تعاون ومساندة في العمل ومنافسة إيجابية.

5. تمكين العاملين : تكون تلك الثقافة ايجابية عندما يكون هناك تحديد واضح مفهوم لكل دور يتعلق بمهام المنظمة والعاملين بها، بحيث تكون هذه المهام تحتاج الجميع، بحيث تخلق هذه الثقافة الطموح لدى الأفراد وتحفزهم على المشاركة الإيجابية في تحقيقها، واستخدام آليات تفويض وتمكين العاملين حيث أن كل فرد يعرف ما عليه وما دوره، وبالتالي تكون ثقافة المنظمة مصدر قوة ودافعة لها من خلال العاملين فيها، وهو يعبر عن ثقة المنظمة في قدرات عاملها في أداء الأعمال بروئيتهم وقدراتهم الخاصة، وتكليفهم بأعمال تبرز هذه الثقة.

خامسا : العوامل المكونة للثقافة التنظيمية

هناك عدة عوامل مكونة للثقافة التنظيمية لعل أبرزها ما يلي **Source spécifiée non valide.:**

- 1/ **خصائص العاملين في المنظمة :** إن المصدر النهائي للثقافة يتأتى من الأفراد العاملين فيها، فلمعرفة اختلاف ثقافات المنظمات يجب النظر إلى خصائص الأفراد المكونين لها، كون الأفراد يفضلون العمل في المنظمات التي تمتلك نفس القيم التي لديهم، وفي جانب آخر فإن المنظمات تختار الأفراد الذين يتوافقون مع قيمها فلذلك نجد أن الأفراد الذين لا يتلاءمون مع المنظمة فإنهم يغادرونها، وبناءا على ذلك نجد أنه مع مرور الزمن ستكون قيمهم متشابهة و واضحة وستكون ثقافة المنظمة واضحة ومختلفة عن باقي المنظمات.
- 2/ **الأخلاقيات التنظيمية :** تعرف بأنها القيم والمعتقدات والقواعد الأخلاقية التي تؤسس الطريقة الملائمة بين المنظمة والعاملين بها، وعليه فان المنظمة ملزمة بوضع أسس أخلاقية في التعامل مع أفرادها لكي لا تؤثر قراراتها على فرد أو مجموعة معينة على أفراد آخرين سلبيا. ولذلك فهي تطور اطر أخلاقية تحدد أساليب التعاون والسلوك العام للمنظمة وبدورها تأتي أخلاقيات المنظمة من ثلاث مصادر هي :
- أخلاقيات اجتماعية : وهي القيم التي تكتسبها المنظمة من المجتمع الذي تكونت منه.

- أخلاقيات المهنة : هي القيم و الأعراف التي اعتاد بعض الأفراد من ذوي الاختصاصات المتشابهة القيام بها لأداء أعمالهم، وبالتالي فهي تساهم في بناء الثقافة التنظيمية وتوضح كيفية التعامل مع باقي العاملين وباقي الأفراد خارج المنظمة.
- الأخلاقيات الفردية : هي القيم الشخصية التي اعتاد الأفراد استخدامها للتفاعل مع باقي الأفراد.
- 3/ علاقة التوظيف :** يعتبر العامل الثالث من العوامل المهمة والمتمثل في العلاقة الوظيفية التي تنتهجها المنظمة مع أفرادها بواسطة أساليب وسياسات الموارد البشرية، حيث ت وثر بشكل مباشر على سلوكهم وتحفيزهم وبالتالي انعكاسها في القيم والأعراف داخل المنظمة. فطالما هم يعملون سويا لتحقيق أهداف المنظمة فان حالة عدم التواصل أو الصراع والمنافسة فيما بينه ا قد تكون حاضرة ولكن سياسات الموارد البشرية للمنظمة تعمل على تذليل هذه العوائق وتحافظ على سلسلة سير العمل وتوضح مقدار قيمة العاملين لديها عبر الاهتمام بهم وتقديم الحوافز لهم ، وتعتبر الترقية داخل المنظمة من الوسائل التي تدعم القيم والأعراف وترفع مستوى الأداء لديهم، فلشعور بوجود ترقية يدفعهم إلى أداء أفضل وعند شعورهم بوجود مكافأة فان هذا يدفعهم إلى البحث باتجاهات أخرى .
- 4/ الهيكل التنظيمي :** الهيكل التنظيمي بمثابة النظام الرسمي للمهام والعلاقات بين أفراد المؤسسة للتنسيق وتحفيز العاملين بأفضل أسلوب بحيث توجد هياكل تنظيمية ناشئة لثقافات مختلفة ، لذلك على المدراء الأخذ بعين الاعتبار التصميم التنظيمي من خلال مستويات الهيكل التنظيمي، فمثلا هناك نظام مركزي يميل إلى إعطاء صلاحيات قليلة للعاملين ويدفعهم إلى طاعة المدراء، فهي مبنية على الاحترام والاستقرار، على النقيض نجد أن الثقافة تختلف مع النظام اللامركزي الذي يمنح صلاحيات اكبر عبر تمكين العاملين ودفعهم إلى وضع قيم خاصة بهم، لدفعهم مثلا إلى أن يكونوا مشجعين وبالتالي إلى ثقافة الإبداع والمزيد من العمل الفعلي بينهم.

المطلب الثاني : مفاهيم حول الأداء الاجتماعي

يمكن عرض أهم المفاهيم المتعلقة بالأداء الاجتماعي على النحو التالي :

أولا : مفهوم الأداء الاجتماعي

هناك عدة تعاريف تطرقت لمفهوم الأداء الاجتماعي نذكر منها ما يلي :

**** يمكن تعريف الأداء الاجتماعي للمنظمة على أنه :** كافة الالتزامات التي تقوم بها المنظمة، والتي تتجاوز التشريعات والقوانين المفروضة عليها قانونا، بمعنى أنها مجموعة من الالتزامات الاختيارية لمواجهة متطلبات وتوقعات مجموعة من الأطراف أصحاب المصلحة مع المنظمة، سواء كانوا من العاملين، أو المستهلكين أو البيئة أو المجتمع المحيط بها، هذه الالتزامات قد لا تعود بعائد مباشر في المدى القصير، و لكنها قد تحصل على هذه العوائد في صورة ضمان البقاء والنمو والازدهار، و ذلك يتم عن طريق قيام المنظمة بتوجيه جزء

من مواردها المالية والفنية والبشرية و التنظيمية لمواجهة التوقعات المختلفة للأطراف أصحاب المصلحة المتعاملين معها. **Source spécifiée non valide.**

** يقصد بالأداء الاجتماعي نجاح منظمة الأعمال في تحقيق أهدافها الاجتماعية الموضوعة و المحددة سلفاً، و يقسم الأداء الاجتماعي إلى قسمين داخلي و خارجي، ففي حين يرتبط الأداء الداخلي بالمالكين و العاملين، فإن الأداء الخارجي نعني به الأداء تجاه الزبائن، المجتمع المحلي، الحكومة، و ذوي الاحتياجات الخاصة. **Source spécifiée non valide.**

** ويرى clarkson أن الأداء الاجتماعي هو ما يمكن قياسه و تقويمه، إذا فهو قدرة المؤسسة على تسيير أصحاب المصالح بغية إرضائهم. **Source spécifiée non valide.**

** كما يعرف الأداء الاجتماعي على انه تقديم منتجات وخدمات لتلبية احتياجات المستفيدين أصحاب المصالح (الحالية والمستقبلية) **Source spécifiée non valide..** من خلال هذه التعاريف يمكن القول أن الأداء الاجتماعي هو عمل المؤسسة على تحقيق أهداف رسالتها الاجتماعية وذلك بإجراء عملية مؤسسية لترجمه هذه الأهداف إلى عمل.

ثانيا : قياس الأداء الاجتماعي

يمكن قياس الأداء الاجتماعي للمؤسسة بالاعتماد على مجموعة من المؤشرات موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (1-1-1) : مؤشرات قياس الأداء الاجتماعي

فئات أصحاب المصالح	المؤشرات المعتمدة في قياس الأداء الاجتماعي اتجاهها
المالكون	تحقيق أكبر الأرباح، تعظيم قيمة السهم، زيادة قيمة المؤسسة، رسم صورة محترمة للمؤسسة في المجتمع، سلامة الموقف القانوني و الأخلاقي.
العاملون	أجور ومرتبات مجزية، فرص ترقية متاحة وجيدة، تدريب وتطوير مستمر، ظروف عمل صحية مناسبة، عدالة وظيفية، مشاركة بالقرارات، خدمات وامتيازات أخرى
العملاء	منتجات بأسعار مناسبة وتوعية جيدة، إعلان صادق وأمين، منتجات آمنة عند الاستعمال، سهولة الحصول على المنتج أو الخدمة، التزام بمعالجة الأضرار إذا ما حدثت، التزام أخلاقي بعدم خرق قواعد العمل أو السوق.

<p>ربط الأداء البيئي برسالة المؤسسة، تقليل المخاطر البيئية، وجود مدونات أخلاقية خاصة بالبيئة، اشتراك ممثلي البيئة في مجلس الإدارة، جهود تقليل استهلاك الطاقة وسياسات واضحة بشأن استخدام المواد، ترشيد استخدام المياه، معالجة المخلفات، حماية التنوع البيئي.</p>	<p>البيئة</p>
<p>دعم البنى التحتية، احترام العادات والتقاليد وعدم خرق القواعد العامة والسلوك، محاربة الفساد الإداري والرشوة، دعم مؤسسات المجتمع المدني، دعم الأنشطة الاجتماعية، المراكز العلمية ومؤسسات التعليم.</p>	<p>المجتمع المحلي</p>
<p>الالتزام بالتشريعات والقوانين الصادرة من الحكومة، تسديد الالتزامات الضريبية والرسوم بصدق، تعزيز سمعة الدولة والحكومة في التعامل الخارجي، احترام الحقوق المدنية للجميع دون تمييز، تعزيز جهود الدولة الصحية وخصوصا ما يتعلق بالأمراض المتوطنة.</p>	<p>الحكومة</p>

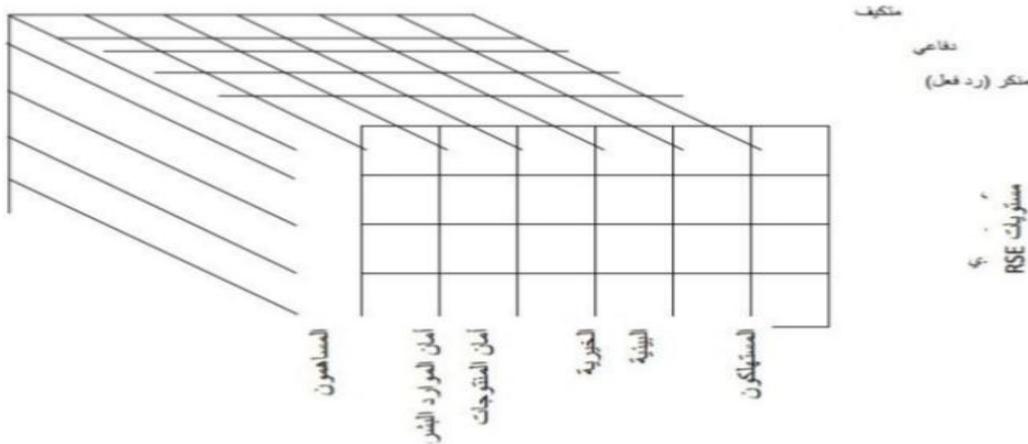
المصدر : برني لطيفة، أثر تمكين العاملين في تحسين الأداء الاجتماعي للمؤسسات الجزائرية، دراسة مقارنة بين المستشفيات العمومية والعيادات الإستشفائية الخاصة لولاية بسكرة، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015، ص17.

ثالثا: نماذج الأداء الاجتماعي

للأداء الاجتماعي العديد من النماذج نذكر منها ما يلي : **Source spécifiée non valide.**

1 نموذج carool : لقد قام Carroll ببناء نموذج ترتيبي (تصنيف) لسلوكيات المؤسسة بالنسبة لأدائها الاجتماعي كما يوضحه الشكل التالي :

الشكل رقم (2-3-1) : نموذج ترتيبى لسلوكيات المؤسسة بالنسبة لأدائها الإجتاعى



المصدر : فرعون أحمد، أثر المسؤولية الإجتاعية للمنظمات على أدائها المالى، مجلة الإقتصاد الجديد، العدد 11، مجلد 2، جامعة خميس مليانة_الجزائر، 2014، ص 298

2- نموذج **Carroll و wartick و cochra 1985** : اقترح الباحثان نموذجا جديدا، الهدف منه جعل Carroll بالاعتماد على نموذج أكثر عمليا و سهل الاستعمال، حيث قاما بتعديل (إستبدال بعض المفاهيم) فغيرا مفهوم فلسفة الإستجابة بعبارة " السياسات الموضوعية لمواجهة المشاكل الاجتماعية."

3- نموذج **wood 1991** : ينضوي هذا النموذج تحت مقارنة الأداء الإجتاعى القائم على العمليات، حيث تدمج هذه المقاربة عناصر أخلاقية ومعنوية تعتمد عليها مناهج المنظمة : فميز wood ثلاث محاور يركز عليها الأداء الإجتاعى هي : المبادئ، العمليات التحسينية الإجتاعية، التجاوب الإجتاعى ونتائج السياسات الإجتاعية.

كان يهدف wood الى تبسيط نموذج carroll حيث قام بإدخال (بدمج) أبعاد جديدة للأداء الإجتاعى ضمن النموذج يمكن قياسها كميا (الآثار الإجتاعية ، البرامج الإجتاعية ، السياسات الإجتاعية).

4- نموذج **Clarkson 1995** : اعتمد هذا النموذج على مبدأ قياس الأداء الإجتاعى من خلال الإطار النظرى لأصحاب المصالح.

رابعا: أبعاد الأداء الإجتاعى

يمكن عرض أبعاد الأداء الإجتاعى كما يلي :

1/ **البعد البيئى** : يتمثل البعد البيئى للأداء الإجتاعى فى واجب المؤسسة فى تغطية الآثار البيئية المترتبة على عمليات ومنتجات المؤسسة، والعمل على القضاء على الإنبعاثات والنفايات والنقل من استخدام المواد الكيماوية الخطرة مع ضرورة الحرص على الاستخدام الفعال للطاقة والاستعانة بمصادر الوقود البديلة. ومن أجل تحقيق البعد البيئى فى المؤسسة لابد من وجود نظام للإدارة البيئية الذى يضبط عمل المؤسسة ويعمل على تحسين أدائها البيئى. ويقوم هذا النظام ب:

- تبني مواصفات أداء بيئية، وقواعد ومقاييس معيارية للعمليات والإدارة.
- تسهيل التطور التكنولوجي البيئي، وعملية تحويله وتناقله.
- تعزيز الوعي البيئي.
- فتح قنوات الحوار مع الأطراف المعنية والتواصل معهم حول القضايا البيئية.

2/ البعد الإنساني : يشير هذا البعد إلى مساهمة المؤسسة في تحقيق رفاهية المجتمع الذي تعمل فيه، فعلى المؤسسة أن تكون على معرفة ووعي تأمين المجتمع المحلي وتوفير احتياجاته، وان تصمم برامجها من خلال التشاور مع المجتمعات المحلية للحصول على نتائج أفضل، وهذا من شأنه أن يخلق بيئة إيجابية أفضل تعود بالنفع المباشر على المنظمة في الأجل الطويل.. **Source spécifiée non valide**

ويشمل هذا البعد كذلك التبرعات والهبات و المساعدات الاجتماعية الخيرية التي تخدم المجتمع ولا تهدف إلى الربح، كما قد تتبنى المنظمة في هذا الإطار قضية أساسية من قضايا المجتمع وتعمل على دعمها ومتابعتها.. **Source spécifiée non valide**

3/ البعد الاقتصادي : ويقضي استخدام الموارد بشكل رشيد لتنتج منظمات الأعمال سلعا وخدمات بجودة عالية، كما يقتضي هذا البعد المنافسة العادلة عن طريق احترام قواعد المنافسة وعدم إلحاق الأذى بالمنافسين، إضافة إلى منع الاحتكار و الأضرار بالمنافسين، كما يعتمد هذا البعد على الاستفادة من التقدم التكنولوجي و استخدامه في معالجة الأضرار التي تلحق بالبيئة.. **Source spécifiée non valide**

4/ بعد تنمية الموارد البشرية : يقتضي هذا البعد غرس الأفكار والانطباعات لدى العاملين حول طبيعة العمليات التي تتضمنها الأعمال والمهام الموكلة إليهم بما يعزز قدراتهم على فهم المعرفة و تفسيرها و الوصول إلى الحقائق بدقة ووضوح وإشراك العاملين في عملية صنع و إتخاذ القرارات، بالإضافة إلى تنشيط الحافز المادي و المعنوي لديهم.. **Source spécifiée non valide**.

وباعتبار أن الموظف مصدر للميزة التنافسية، فإن المؤسسة بحاجة إلى كسب دعمهم وذلك عبر الاستثمار في نوعية الحياة العملية عن طريق تنظيم مكان العمل، وتحقيق الحد الأمثل من علاقات العمل داخل المؤسسة. ويشير هذا البعد أيضا إلى تحسين رعاية شؤون العاملين فيها بما يعكس ايجابيا على زيادة إنتاجيتهم، وتوفير الأمن المهني والوظيفي، والرعاية الصحية.. **Source spécifiée non valide**

خامسا : أساليب قياس الأداء الاجتماعي

من الأساليب المقترحة لقياس التكاليف والمنافع الاجتماعية ما يلي : **Source spécifiée non valide**

valide.

1) أسلوب تكاليف منع حدوث الأضرار الاجتماعية : نظرا لصعوبة قياس أو تحديد التكلفة الاجتماعية الصحيحة لغرض إثباتها في السجلات المحاسبية، فإنه بالإمكان الحصول على أفضل رقم تقريبي للتكلفة الاجتماعية عن طريق تحديد تكلفة تجنب الأضرار التي تلحق بالمجتمع وتكاليف منعها هي علاقة عكسية.

(2) أسلوب تكاليف التصحيح (إزالة الضرر) : وفقا لهذا الأسلوب فان التكاليف البديلة للتكاليف الاجتماعية هي المبالغ التي تنفقها المؤسسة لإعادة الشيء لأصله وحالته، ومن تلك المبالغ التي تتحملها المؤسسة لإعادة بعض الموارد الطبيعية لحالتها الأولى، أو لإحلال المورد الذي استهلكته مثلا نجد التكاليف الاجتماعية المترتبة على قيام احد مصانع الاسمنت بتلويث البيئة المجاورة للمصنع، حيث تتمثل في التكاليف التي يتحملها المصنع في محاولة لإعادة هذه البيئة إلى ما كانت عليه كتشجير المناطق المحيطة وتخضيرها. في حين يشير الـ غزوي أن قياس التكاليف والمنافع الاجتماعية قد يكون:

- قياس التكاليف الاجتماعية المباشرة : كقياس الأصول الاجتماعية التي تستخدمها المؤسسة لتحقيق أهدافها الاجتماعية، كقياس المصروفات المباشرة التي تنفقها المؤسسة وفاء لالتزاماتها، قياس الضرائب التي تدفعها المؤسسة للجهات الحكومية نتيجة الضرر الذي تسببه للمجتمع.
- قياس التكاليف الاجتماعية غير المباشرة : أي قيمة ما يتحملة المجتمع من أضرار نتيجة ممارسة المؤسسة لنشاطها الاقتصادي، كقياس تكاليف منع حدوث الأضرار أو التجنب أو الوقاية، وقياس تكاليف التصحيح لما تتحملة المؤسسة من مبالغ من اجل إعادة بعض موارد المجتمع لحالتها الأصلية.

المطلب الثالث : العلاقة بين متغيرات الدراسة

ترتبط القيم السائدة في المنظمة والمشاركة بين أفرادها ارتباطا وثيقا بالأداء الاجتماعي، وهذه العلاقة سواء ظهرت بشكل واضح أو لا فهي موجودة ويجب على المنظمة إدراكها والاعتراف بها ومحاولة بث الأفكار والقيم والمعتقدات التي تخدم أهدافها و تدعم تنفيذ استراتيجياتها، لذلك على المؤسسة توفير العوامل التالية :

* الأخذ بعين الاعتبار الظروف الاجتماعية للعامل .

* الاهتمام بثقافة المنظمة كأسلوب فعال في التسيير.

* إعادة النظر في نظام التسيير المتبع بما يتوافق مع ثقافة المنظمة والمجتمع.

إذن فهناك تأثير مباشر للثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الاجتماعي للمنظمات بالأخص فيما يتعلق بالبرامج الاجتماعية الموجهة للعاملين بالمنظمات ، في حين أن القيم التي تتبناها إدارة المنظمة لها تأثير وسيط على الأداء الاجتماعي للمنظمات خاصة أيضا فيما يتعلق ببرامج العاملين.

المبحث الثاني : الدراسات السابقة في الموضوع

هناك عديد المواضيع التي تطرقت إلى موضوع الثقافة التنظيمية والاداء الاجتماعي، ويمكن عرض

البعض منها كما يلي :

المطلب الأول : الدراسات العربية

تمثلت فيما يلي :

أولاً : دراسة الباحث إيهاب فاروق مصباح العابر 2011 بعنوان "دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الالكترونية"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى :

- التعرف على واقع الثقافة التنظيمية في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة-
- التعرف على مستوى تطبيق الإدارة الالكترونية في وزارة التربية والتعليم العالي.
- تعزيز الثقافة التنظيمية التي ستسهم في تفعيل تطبيق الإدارة الالكترونية في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة-

حيث انتهج الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي ولجا إلى جمع البيانات الأولية من خلال الإستبانة كأداة رئيسية للبحث واستخدم أسلوب الحصر الشامل، حيث وزعت الإستبانة على جميع الموظفين الإداريين المتعاملين بأسلوب الإدارة الالكترونية في وزارة التربية والتعليم العالي وعددهم 294 موظف وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية و بين تفعيل تطبيق الإدارة الالكترونية في وزارة التربية والتعليم العالي.
 - لا تتاح فرصة للعاملين للمشاركة في تطوير نظم واليات العمل بالبرنامج الالكتروني الذي يستخدمونه.
 - لا يتم تكريم أو تحفيز الموظفين المتميزين في بناء ونشر العمل الالكتروني بالوزارة .
 - يتم اتخاذ القرارات من طرف الرئيس ضمن بيئة العمل ولا يتاح للموظف اتخاذ القرار المتعلق بعمله.
- ثانياً : دراسة الباحث عبد الحق علي إبراهيم 2015 المعنونة ب : "دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى :

اختلفوا اثر بيئة المنظمة الداخلية في العلاقة ما بين السلوك التنظيمي والاداء بالمصارف المبحوثة ، من خلال دراسة واقع السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال وخاصة القطاع المصرفي السوداني ، واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، واستعانة بالاستبيان كأداة رئيسية للحصول على البيانات اللازمة لدراسة دور السلوك التنظيمي في تطوير أداء منظمات الأعمال، حيث أجريت هذه الدراسة على الإداريين بالمستويات المختلفة في القطاع المصرفي السوداني الذي يحتوي على 37 مصرفاً.

وتوصل الباحث الى عدة نتائج من دراسته منها :

- يوجد اثر ايجابي للثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، وان قوة الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل فعال على مختلف العمليات التنظيمية والأداء التنظيمي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل وفاعلية الأداء وبين الصراع التنظيمي وفعالية الأداء.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

ثالثا : دراسة عادل ياسين جواد 2014 بعنوان "دور الثقافة المنظمة في سلوكيات المواطنة التنظيمية" (بحث في هيئة النزاهة)

كشفت هذه الدراسة عن دور الثقافة التنظيمية في سلوك المواطن ، حيث هدفت إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية في هيئة النزاهة والتعرف على اثر أبعاد الثقافة التنظيمية على أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية ، وبناء نموذج فرضي بين موائمة الثقافة التنظيمية مع سلوكيات المواطنة التنظيمية ، ولتحقيق أهداف البحث واختبار صحة فرضياته تم استخدام إستبانة مستمدة من مقاييس جاهزة حديثة لباحثين أجانب ثم تكييفها لتلائم البيئة العراقية وتم توزيع 189 إستبانة على عدد من موظفي هيئة النزاهة والتي مثلت عينة البحث ، حيث ان مجتمع البحث يبلغ عدده 1365 موظفا في بغداد ، وتوصل الباحث الى عدة استنتاجات منها :

- وجود علاقة ارتباط بين أبعاد الثقافة التنظيمية مع كل بعد من أبعاد سلوكيات المواطنة وكذا علاقة ارتباطية بين الثقافة التنظيمية مع سلوكية المواطنة التنظيمية.
- لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الثقافة المنظمة في إبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية باستثناء بعد التماسق والتكامل الذي كان له تأثير معنوي في بعد الإيثار.

رابعا : دراسة سارة بهلولي 15ماي 2017 والمعونة ب "تأثير الثقافة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية"

هدفت هذه الدراسة إلى معالجة إشكالية مهمة تتمحور حول تحديد مدى تأثير الثقافة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وطبقت على بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية الناشطة في كل من ولايتي سطيف وبرج بوعرييج. وتوصلت هذه الدراسة إلى نتائج أهمها :

توفر الأبعاد الأربعة المكونة لنموذج هوفستيد للثقافة التنظيمية وهي : النفوذ الوظيفي، الجماعية مقابل الفردية، تجنب المخاطرة والذكورة مقابل الأنوثة بدرجات مقبولة ضمن ثقافة المؤسسات السائدة، كما توصلت الى غياب ثقافة المسؤولية الاجتماعية لدى كوادر المؤسسات التي تتم عليها الدراسة.

أما فيما يخص تأثير الثقافة السائدة في المؤسسات الاقتصادية على التزامها بمسئوليتها الاجتماعية تجاه مختلف أصحاب المصالح فكانت النتيجة ان المسؤولية الاجتماعية لا يمكن فرضها بقوة و انما يجب ان تتبع قيم ومبادئ المؤسسة.

الدراسات الأجنبية :

أولا : الدراسة التي أجراها xiaohui jia zhengpin fu (2010) بهدف توضيح دور بعض محددات الأداء الاجتماعي للمنظمات ذات الأهمية الإستراتيجية، وهي الثقافة التنظيمية ، القيم التي تتبناها الإدارة العليا، القوانين المحددة للأداء الاجتماعي للمنظمات وذلك بالتطبيق على عينة من المنظمات الصينية. كشفت نتائج الدراسة عن أن هناك تأثيرا مباشرا للثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الاجتماعي للمنظمات محل الدراسة، بالأخص فيما يتعلق بالبرامج الاجتماعية الموجهة للعاملين بالمنظمات. في حين ان القيم التي تتبناها إدارة المنظمة لها تأثير وسيط وليس مباشر على الأداء الاجتماعي للمنظمات محل الدراسة خاصة فيما يتعلق أيضا ببرامج العاملين. وتنطبق هذه النتيجة أيضا على القوانين المنظمة للأداء الاجتماعي للمنظمات.

ثانيا : الدراسة التي أجرتها sandra rothenberg (2008) تم فحص تأثير الأداء الاجتماعي للشركات على الأداء المالي الثابت سابقا بنتائج متباينة. بحثت هذه الدراسة عن إمكانية أن الأداء الاجتماعي للشركة يعزز الأداء المالي من خلال السماح للشركة بالتميز، و أن هذا التأثير يمكن أن يخضع للإشراف على حد سواء من خلال الابتكار، الأمر الذي يدفع أيضا إلى التمايز الراسخ، ومستوى التمايز في الصناعة. حيث تم إختبار الفرضيات المتعلقة بكل من التأثيرات المباشرة و المعتدلة بإستخدام البيانات الثانوية. وتوصلت الدراسي إلى أن كلا من الابتكار و مستوى التمايز في الصناعة يعتبران كمنسقين للعلاقة الإيجابية بين الأداء الاجتماعي للشركات والأداء المالي ، حيث أن الأداء الاجتماعي للشركات يؤثر بشدة على الأداء المالي في الشركات ذات الابتكار المنخفض وفي الصناعات ذات التمايز القليل.

خلاصة :

تم في هذا الفصل تقديم بعض أساسيات للثقافة التنظيمية التي تعد احد مفاتيح نجاح إي منظمة، حيث تتضمن مجموعة من القيم والمعتقدات والمعايير السلوكية والمميزات التي تشكل هوية المنظمة التي يكتسبها العامل من خلال عمله مع الآخرين وكذا مجموعة إبعاد تمنح للمنظمة ميزة البقاء والاستمرار في بيئة يشهد فيها التنافس، كما تناولنا أيضا بعض أدبيات الاداء الاجتماعي والذي يمثل تحويل الرسالة الاجتماعية لمؤسسة ما إلى حقيقة واقعية وممارسة تتماشى مع القيم الاجتماعية المقبولة.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

تمهيد :

بعد ما تم التطرق إلى الإطار النظري لمفهوم الثقافة التنظيمية و الأداء الإجتماعي من خلال عرض مختلف المفاهيم المتعلقة بهما في الفصل الأول من الدراسة، ولكي تكون الدراسة أكثر واقعية تم إرفاقها بدراسة ميدانية.

حيث نسعى من خلال هذا الفصل إلى الوقوف على الواقع الحقيقي لدور الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء الإجتماعي من وجهة نظر عينة من عمال شركة سونالغاز (الوكالة التجارية) بركان.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، تناول المبحث الأول الطريقة والأدوات والنموذج المتبع، أما المبحث الثاني فتناول عرض وتحليل النتائج المتوصل إليها ، وفي الأخير اختبار الفرضيات وإثبات صحتها من عدمها والإجابة بشكل نهائي على الإشكالية الرئيسية لموضوع الدراسة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات والنموذج المتبع

في هذا المطلب سيتم تحديد الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة، وذلك بهدف توضيح كيفية انجاز الدراسة. من خلال تقديم كيفية اختيار مجتمع الدراسة والعينة، تحديد المتغيرات وكيفية قياسها وطريقة جمع المعطيات والأدوات المستخدمة في الجمع، ووصف كيفية تلخيص المعطيات المجمعة إضافة إلى تقديم أهم الوسائل المعتمدة في معالجة البيانات واختبار الفرضيات، والبرامج الإحصائية المستعملة مع عرض موجز للمؤسسة محل الدراسة.

المطلب الأول : طريقة اختيار مجتمع الدراسة وعينة البحث

في هذا المطلب سيتم التعرف على كل من مجتمع الدراسة، وحدة المعاينة، عينة الدراسة و النموذج المعتمد في الدراسة.

أولا : مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة هو مجموعة الوحدات التي تم اختيار العينة منها بالفعل ويتكون من جميع العاملين الذين يشتغلون في شركة سونلغاز (وكالة تجارية) رقان وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة 53 فرد. وفي ما يلي التعريف عن الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز.

أ - لمحة تاريخية عن شركة SONELGAZ:

لقد تم إنشاء مؤسسة الكهرباء والغاز الجزائر (E.G.A) في العهد الاستعماري سنة 1947 وبعد الاستقلال تم إنشاء المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز سونلغاز، (كهرباء وغاز الجزائر) وفي 1969 بالمرسوم التنفيذي رقم 59-69 المؤرخ في 26 جويلية 1969 الصادر بالجريدة الرسمية في 1 أوت 1969، وقد حدد لها المرسوم مهمة رئيسية تتمثل في الاندماج بطريقة منسجمة في سياسة الطاقة الداخلية للبلد ، وبهذا فقد أصبحت سونلغاز تحوذ على احتكار إنتاج ونقل وتوزيع واستيراد وتصدير الطاقة الكهربائية. وقد مرت بعدة مراحل نوجزها فيما يلي:

- إعادة هيكلة مؤسسة سونلغاز في 1983 وفي تم خلق المؤسسات التالية:
 - مؤسسة أشغال الكهرباء (كهريف kahrif).
 - مؤسسة تركيب البنى التحتية والإنشاءات الكهربائية(كهركيب kharakib).
 - مؤسسة انجاز قنوات نقل وتوزيع الغاز(كنغاز kanagaz).
 - مؤسسة أشغال الهندسة المدنية(انيرقا inerga).
 - مؤسسة صناعة العادات وآلات القياس والمراقبة(ام س AMC).
- تغيير النظام الأساسي والطبيعة القانونية لمؤسسة سونغاز في 1995 فأصبحت المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري وفقا للقرار التنفيذي رقم 475-91 المؤرخ في 14/12/1991.

- تمنح مؤسسة سونالغاز الشخصية المعنوية وتتمتع بالإستقلال المالي وتخضع لقواعد القانون العام في علاقتها مع الدولة وتعرف كتاجر في تعاملاتها مع الآخرين وفقا للمادة 04 وفقا للقرار التنفيذي رقم 95-280 المؤرخ في 17/09/1995.
- في سنة 2002: سونالغاز شركة بالأسهم بموجب المرسوم الرئاسي أصبحت الشركة ذات أسهم إضافة إلى أحكام هذا القانون تخضع سونالغاز لأحكام القوانين المتعلقة بالكهرباء و توزيع الغاز بواسطة القنوات وكذا أحكام القانون التجاري.
- في سنة 2003: تم تطبيق الوضعية الجديدة للشركة بالأسهم (سونالغاز).
- في سنة 2004: في 01 جويلية تم إعداد تنظيم القطاع.
- في سنة 2005: تم إقامة المديرية الجهوية المستقلة مزودة بكل المساعي لإتمام مهامها.
- في سنة 2006: في جانفي تم خلق أربع مديريات عامة للتوزيع.

- شركة توزيع الجزائر Société de distribution d'alger

-شركة التوزيع الوسط Société de distribution de centre

-شركة التوزيع الغرب Société de distribution de l'Ouest

-شركة التوزيع الشرق Société de distribution de l'Est

وقد حددت مهام السونالغاز بما يلي: إنتاج الكهرباء، نقل وتوزيع الطاقة الكهربائية، التوزيع العمومي للغاز، المحافظة على شروط الجودة والأمن، البيع بأقل الأسعار في إطار مهمتها في تقديم الخدمات العامة. (wikipedia, 2008)

ثانيا: وحدة المعاينة

ويقصد بها جزء من أفراد مجتمع الدراسة تجرى عليه دراسة استطلاعية أولية للتأكد من صدق الإتساق الداخلي لفقرات الإستبيان، وقد تم عرض هذا الإستبيان بصفة أولية على 32 عامل كعينة استطلاعية.

ثالثا: عينة الدراسة

تم استخراج عينة الدراسة من مجتمع متكون من 53 مفردة، تم الإعتماد في ذلك على عينة عشوائية من عمال الشركة، وقد تم إستنتاج حجم العينة بالإعتماد على معادلة " ستيفن ثامبسون" التالية :

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{E^2}$$

حيث أن:

n: حجم عينة الدراسة

N: مجتمع الدراسة

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة 0.95 وتساوي (1.96)

d: نسبة الخطأ وتساوي 0.05

P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي 0.50

وعند تطبيق هذه المعادلة نجد أن :

$$46.68n =$$

$$47n \approx$$

وبناء على ذلك فقد بلغ عدد الإستبيانات التي تم توزيعها 47 إستبانة على أفراد العينة كحد أكبر، حيث تم استرجاع 45 استبانته، منها 4 غير صالحة للتحليل، وبالتالي أصبح عدد الإستبيانات القابلة للتحليل 41 إستبانة.

رابعاً : نموذج الدراسة

من اجل الإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية تم وصف نموذج الدراسة الممثل بالمتغيرات

التالية:

المتغير المستقل : يتمثل في الثقافة التنظيمية ونرمز له بالرمز X .

المتغير التابع : يتمثل في الأداء الاجتماعي ونرمز له بالرمز Y .

والجدول الموالي يشير إلى ذلك :

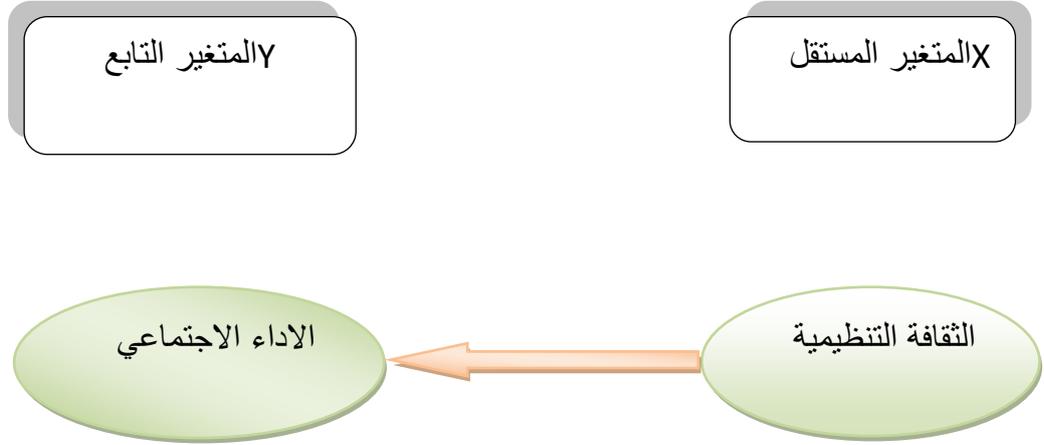
الجدول رقم (2-1-1) : وصف متغيرات الدراسة

الترميز	المحاور
X	المحور الأول
Y	المحور الثاني

المصدر : من إعداد الطالبين

وللتوضيح أكثر تم الاعتماد على الشكل الموالي :

الشكل رقم (2-1-1) : نموذج الدراسة



المصدر : من إعداد الطالبتين

المطلب الثاني : تحليل البيانات و النمذجة

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى كل من أدوات الدراسة، مقياس الدراسة، اختبار صدق وثبات أداة الدراسة، واختبار اعتدالية التوزيع.

أولاً : أدوات الدراسة

قصد التعرف على دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء الاجتماعي تم دراسة حالة شركة سونلغاز (وكالة تجارية) رقان، وللوصول إلى الإجابة النهائية على أسئلة هذه الدراسة، واختبار صحة الفرضيات التي تم وضعها تم الاعتماد على الأدوات التالية :

أ/ الاستبانة : بعد ما تم التعرف على أدبيات الموضوع من مراجع ودراسات سابقة ذات علاقة بموضوع الدراسة، وجدنا أن الأداة الأنسب لجمع بيانات الدراسة هي الاستبانة، وقد تم إعداد الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)، وتتكون هذه الاستبانة من جزئين وهما :

1-الجزء الاول : يتضمن المعلومات الشخصية (الجنس،العمر، المؤهل العلمي، الخبرة).

2-الجزء الثاني : يتضمن محاور الدراسة وينقسم بدوره إلى محورين:

1-2 المحور الأول : يتضمن المتغير المستقل وهو الثقافة التنظيمية بأبعادها الخمسة (احترام العاملين، المشاركة في صنع القرارات، التعلم التنظيمي، التعاون بين زملاء العمل، تمكين العاملين)، وشملت هذه الأبعاد 20 عبارة موزعة حسب كل بعد وقسمت وفق مقياس ليكرت.

2-2 المحور الثاني : يتضمن المتغير التابع وهو الأداء الاجتماعي بأبعاده الأربعة (البعد البيئي، البعد الإنساني، بعد تنمية الموارد البشرية، البعد الاقتصادي). وشملت هذه الأبعاد 20 عبارة.

ب/ الأداة الإحصائية المستخدمة : تمثلت الأداة الرئيسية في برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحقيق الأهداف المرجوة من هاته الدراسة، والذي يرمز له اختصار بالرمز SPSS إصدار 26، حيث يحتوي على مجموعة كبيرة من الاختبارات الإحصائية التي تتدرج ضمن الإحصاء الوصفي مثل التكرارات، المتوسطات، الانحرافات المعيارية..... الخ ، وكذلك الاختبارات الإحصائية التي تتدرج ضمن الإحصاء الاستدلالي، حيث تم استخدام الأدوات التالية :

- 1- تم استخدام المدى لمعرفة طول المجال لمقياس ليكرت الخماسي.
- 2- تم استخدام معامل الارتباط سييرمان لقياس صدق أداة الدراسة .
- 3- تم استخدام معامل ألفا كرومباخ لقياس ثبات أداة الدراسة.
- 4- تم استخدام معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية .
- 5- تم استخدام اختبار الإلتواء (Skewness) و التفرطح (Kurtosis) لاختبار التوزيع الطبيعي.
- 6- تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة .
- 7- تم استخدام مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت المتمثلة في الانحراف المعياري والمتوسطات الحسابية .
- 8- تم استخدام تحليل التباين الأحادي.

ثانيا : مقياس الأداء

لقد تم اختيار مقياس ليكرت الخماسي في الإجابة على محاور الدراسة ، ماعدا المحور المتعلق بالمعلومات الشخصية، الذي يتراوح بين [1-5] درجات، حيث كلما اقتربت الإجابة إلى 5 كلما كانت درجة الموافقة أكبر، والجدول التالي يوضح ذلك حسب الدرجات التالية :

الجدول رقم (2-1-2) : درجات مقياس ليكرت الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على الدراسات السابقة

ولتحديد درجة الموافقة حسب المستويات تم الإعتماد على المعادلة التالية :

$$\text{طول المجال} = \frac{\text{المدى}}{\text{عدد المستويات}}$$

$$\text{طول المجال} = \left(\frac{\text{الحد الاعلى للبديل} - \text{الحد الادنى للبديل}}{\text{عدد المستويات}} \right)$$

ومنه : طول المجال = $5/(5-1)$

طول المجال = 0.8

حيث يتم حساب طول الفئة الأولى من خلال إضافة القيمة 0.8 إلى أقل قيمة في المجال وهي 1 وذلك لتحديد الحد الأعلى للمجال فيصبح 1.80، وبنفس الطريقة للحصول على طول الفئة الثانية، الثالثة، الرابعة والخامسة، كما هو موضح في الجدول الموالي :

الجدول رقم (2-1-3) : مستويات الموافقة لمقياس ليكرت الخماسي

درجة الموافقة	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا
مستوى الموافقة	[1, 1.8]	[2.60, 1.81]	[2.61, 3.40]	[4.20, 3.41]	[5, 4.21]

المصدر : من إعداد الطالبتين بالإعتماد على الدراسات السابقة

ثالثا: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

يقصد بصدق أداة الدراسة أن تقيس فقرات الإستبانة ما وضعت لقياسه، أما الثبات فيقصد به أنه في حالة إعادة توزيع هذه الإستبانة على عينة أخرى من نفس المجتمع وبنفس حجم العينة فإن النتائج المتحصل عليها ستكون مقاربة للنتائج المتوصل إليها في العينة الأولى.

1- صدق أداة الدراسة :

تم قياس صدق أداة الدراسة بطريقتين مختلفتين

1-1 الصدق الظاهري

للتأكد من صدق فقرات الإستبانة ظاهريا، تم عرضها على الأستاذ المشرف أولاً، ومن ثم على مجموعة من الأساتذة المحكمين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالجامعة، حيث بلغ عدد الأساتذة المحكمين لهذه الإستبانة (4) أساتذة، وذلك للتأكد من صدقها الظاهري، وبأخذ ملاحظاتهم تم وضع الإستبانة بصورتها النهائية المتضمن 41 عبارة موزعة حسب محاور الدراسة (ملحق رقم 01).

1-2 صدق الإتساق الداخلي

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، تم تطبيقها ميدانيا على وحدة المعاينة، حيث تم حساب معامل ارتباط سييرمان لمعرفة درجة الارتباط بين كل فقرة مع المحور الذي تنتمي إليه ضمن محاور الإستبانة، والجدول الموالي توضح نتائج معامل الارتباط سييرمان لمحاور الإستبانة.

الجدول رقم (2-1-4) : معاملات الارتباط سييرمان لفقرات البعد الاول (احترام العاملين)

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الفقرة الأولى	0.466	الفقرة الثالثة	0.712
الفقرة الثانية	0.465	الفقرة الرابعة	0.582

المصدر من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج **spss**.
يظهر لنا من خلال الجدول اعلاه حساب معامل الارتباط سييرمان لمعرفة درجة الارتباط بين الفقرة
وبعد احترام العاملين, حيث جاءت الفقرة 3 هي الاكثر ارتباطا بالبعد, ثم تاتي الفقرة 2 وبعدها الفقرة 4 وفي
الاخير الفقرة 1 .

الجدول رقم (2-1-5) : معاملات الارتباط سييرمان ل فقرات البعد الثاني (المشاركة في صنع
القرارات)

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الفقرة الأولى	0.735	الفقرة الثالثة	0.446
الفقرة الثانية	0.782	الفقرة الرابعة	0.559

المصدر من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج **spss**.
يظهر لنا من خلال الجدول اعلاه حساب معامل الارتباط سييرمان لمعرفة درجة الارتباط بين
الفقرة وبعد المشاركة في صنع القرارات, حيث جاءت الفقرة 2 هي الاكثر ارتباطا بالبعد, ثم تاتي الفقرة
1 وبعدها الفقرة 4 وفي الاخير الفقرة 3 .

الجدول رقم (2-1-6) : معاملات الارتباط سييرمان ل فقرات البعد الثالث (التعلم التنظيمي)

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الفقرة الأولى	0.720	الفقرة الثالثة	0.774
الفقرة الثانية	0.690	الفقرة الرابعة	0.705

المصدر من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج **spss**.
يظهر لنا من خلال الجدول اعلاه حساب معامل الارتباط سييرمان لمعرفة درجة الارتباط بين
الفقرة وبعد التعلم التنظيمي, حيث جاءت الفقرة 3 هي الاكثر ارتباطا بالبعد, ثم تاتي الفقرة 1 وبعدها الفقرة
4 وفي الاخير الفقرة 2 .

الجدول رقم (2-1-7) : معاملات الارتباط سييرمان ل فقرات البعد الرابع (التعاون بين زملاء العمل)

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الفقرة الأولى	0.871	الفقرة الثالثة	0.902
الفقرة الثانية	0.922	الفقرة الرابعة	0.823

المصدر من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج **spss**. يظهر لنا من خلال الجدول
اعلاه حساب معامل الارتباط سييرمان لمعرفة درجة الارتباط بين الفقرة وبعد التعاون بين زملاء العمل,
حيث جاءت الفقرة 2 هي الاكثر ارتباطا بالبعد, ثم تاتي الفقرة 3 وبعدها الفقرة 1 وفي الاخير الفقرة 4 .

الجدول رقم (2-1-8) : معاملات الارتباط سيبرمان لفقرات البعد الخامس (تمكين العاملين).

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الفقرة الأولى	0.811	الفقرة الثالثة	0.870
الفقرة الثانية	0.729	الفقرة الرابعة	0.817

المصدر من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

يظهر لنا من خلال الجدول اعلاه حساب معامل الارتباط سيبرمان لمعرفة درجة الارتباط بين الفقرة وبعد تمكين العاملين, حيث جاءت الفقرة 3 هي الاكثر ارتباطا بالبعد, ثم تاتي الفقرة 4 وبعدها الفقرة 1 وفي الاخير الفقرة 2 .

والجداول الموالية توضح معاملات ارتباط سيبرمان لفقرات المتغير التابع (الأداء الاجتماعي)

الجدول رقم (2-1-9) : معاملات الارتباط سيبرمان لفقرات البعد الاول (البعد البيئي)

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الفقرة الأولى	0.577	الفقرة الرابعة	0.479
الفقرة الثانية	0.743	الفقرة الخامسة	0.504
الفقرة الثالثة	0.781		

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

يظهر لنا من خلال الجدول اعلاه حساب معامل الارتباط سيبرمان لمعرفة درجة الارتباط بين الفقرة والبعد البيئي, حيث جاءت الفقرة 3 هي الاكثر ارتباطا بالبعد, ثم تاتي الفقرة 2 وبعدها الفقرة 1 ثم تاتي الفقرة 5 وفي الاخير الفقرة 4 .

الجدول رقم (2-1-10) : معاملات الارتباط سيبرمان لفقرات البعد الثاني (البعد الإنساني)

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الفقرة الأولى	0.718	الفقرة الرابعة	0.588
الفقرة الثانية	0.659	الفقرة الخامسة	0.594
الفقرة الثالثة	0.699		

المصدر : من إعداد لطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

يظهر لنا من خلال الجدول اعلاه حساب معامل الارتباط سيبرمان لمعرفة درجة الارتباط بين الفقرة والبعد الانساني, حيث جاءت الفقرة 1 هي الاكثر ارتباطا بالبعد, ثم تاتي الفقرة 3 وبعدها الفقرة 2 ثم تاتي الفقرة 5 وفي الاخير الفقرة 4.

الجدول رقم (2-1-11) : معاملات الارتباط سييرمان لفقرات البعد الثالث (بعد تنمية الموارد البشرية)

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الفقرة الأولى	0.764	الفقرة الرابعة	0.753
الفقرة الثانية	0.796	الفقرة الخامسة	0.496
الفقرة الثالثة	0.609		

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

يظهر لنا من خلال الجدول اعلاه حساب معامل الارتباط سييرمان لمعرفة درجة الارتباط بين الفقرة وبعد تنمية الموارد البشرية, حيث جاءت الفقرة 2 هي الاكثر ارتباطا بالبعد, ثم تاتي الفقرة 1 وبعدها الفقرة 4 ثم تاتي الفقرة 3 وفي الاخير الفقرة 5.

الجدول رقم (2-1-12) : معاملات الارتباط سييرمان لفقرات البعد الرابع (البعد الاقتصادي)

رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	درجة الارتباط بالبعد
الفقرة الأولى	0.785	الفقرة الرابعة	0.707
الفقرة الثانية	0.564	الفقرة الخامسة	0.549
الفقرة الثالثة	0.771		

المصدر من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

يظهر لنا من خلال الجدول اعلاه حساب معامل الارتباط سييرمان لمعرفة درجة الارتباط بين الفقرة والبعد الاقتصادي, حيث جاءت الفقرة 1 هي الاكثر ارتباطا بالبعد, ثم تاتي الفقرة 3 وبعدها الفقرة 4 ثم تاتي الفقرة 2 وفي الاخير الفقرة 5.

2- ثبات أداة الدراسة :

تم قياس ثبات أداة الدراسة بطريقتين مختلفتين:

2-1 معامل ألفا كرونباخ s Coefficient Alpha Cronbach

لقياس ثبات أداة الدراسة تم الاستعانة بمعامل الثبات (Alpha cronbach) للتأكد من صحة ثبات الاستبانة، علما أنه يأخذ القيمة ما بين (0-1)، وتكون قيمته مقبولة إحصائيا عندما تكون 70% فما فوق وكلما اقتربت النسبة إلى الواحد كلما كانت درجة القبول أكثر، والجدول الموالي يوضح نتائج معامل الثبات حسب كل محور من محاور الاستبانة إضافة إلى ذلك معامل الثبات الكلي.

الجدول رقم (2-1-13) : معامل الثبات الفا كرومباخ لأداة الدراسة

البيان	عدد الفقرات	الفاكرومباخ
المحور الأول الثقافة التنظيمية	20	0.729
المحور الثاني الأداء الاجتماعي	20	0.849
الثبات الكلي للإستبانة	40	0.882

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة الثبات للمحور الأول والثاني بلغت قيمة 0.729 و 0.849 على التوالي، كما بلغت قيمة الثبات الكلي للإستبانة 0.882. وقد تجاوزت النسبة المقبولة إحصائياً والمقدرة ب 70%، وهذا يدل على ثبات الإستبانة.

رابعاً: اختبار إعتدالية التوزيع

هناك العديد من الإختبارات التي يتم الإستعانة بها للتأكد من اعتدالية التوزيع من عدمه، وفي هذه الدراسة سوف نعتمد على اختبار لإلتواء (Skewness) و التفرطح (Kurtosis)، لمعرفة نوع التوزيع التي تنتمي إليه البيانات، بإعتبار أن الإختبار يتناسب مع العينات الصغيرة ($n \leq 50$) عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وقدم (Kim, 2013, pp. 52-54) طريقة لإعتماد قيم الإلتواء و التفرطح، عن طريق تحديد قيمة (Z) المطلقة، حيث يرى أن البيانات لا تتوزع توزيعاً طبيعياً إذا كانت هاته القيمة أكبر من (± 1.96)، ويمكن حساب هذه القيمة للإلتواء و التفرطح من خلال العلاقة التالية :

$$Z_{kurt} = \frac{\text{Excess kurtosis}}{SE_{\text{excess kurtosis}}} ; \quad Z_{skew} = \frac{\text{Skew value}}{SE_{\text{skewness}}}$$

والجدول الموالي يوضح النتائج المحصل عليها :

الجدول رقم (2-1-14) : اختبار إعتدالية التوزيع

المتغيرات	Skewness	SEskewnes	Zskew	Kurtosis	SEKurtosis	Zkurt
أبعاد الثقافة التنظيمية	-0.336	0.369	-0.91	-0.342	0.724	-0.47
أبعاد الأداء الإجتماعي	0.700	0.369	1.90	1.129	0.724	1.56

من إعداد الطالبتين وفقاً لمخرجات برنامج spss

ومن خلال الجدول يتبين أن جميع المتغيرات تمتعت بالتوزيع الطبيعي كونها حققت المعيار المطلوب.

المبحث الثاني : عرض وتحليل النتائج

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى عرض وصف المتغيرات الشخصية، وكذا عرض لمستويات تواجد أبعاد المتغير التابع والمستقل، وصولاً إلى اختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الأول : عرض نتائج الدراسة

سوف يتم عرض نتائج الدراسة كالآتي :

أولاً: التحليل الوصفي لعينة الدراسة

1- توزيع عينة الدراسة وفق متغير النوع : يمكن عرض البيانات المتعلقة بتوزيع عينة الدراسة وفق متغير النوع من خلال الجدول التالي :

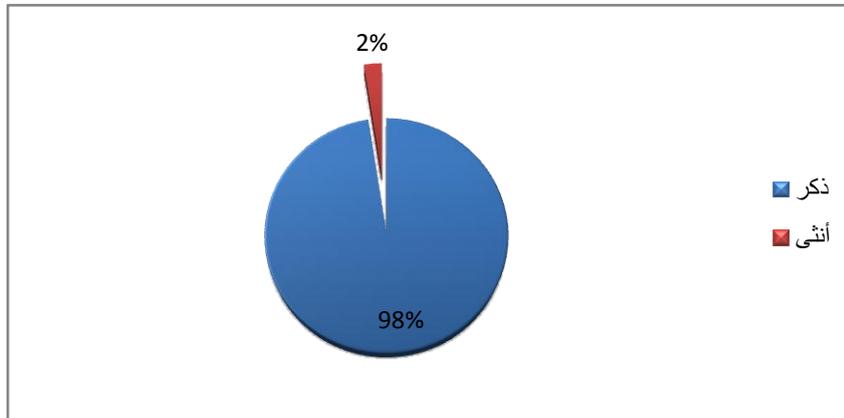
الجدول رقم (2-2-15) : توزيع عينة الدراسة وفق متغير النوع

العامل	الفئة	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكر	40	%98
	أنثى	1	%2
المجموع		41	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

يمكن تمثيل البيانات الواردة في الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي :

الشكل رقم (2-2-2) : دائرة نسبية توضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير النوع



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج EXCEL

يظهر لنا من خلال الشكل رقم (2-2-2) و الجدول رقم (2-2-15) أعلاه أن توزيع الذكور في العينة بلغ (40) فرد بنسبة 98% من المجموع الكلي للعينة، بينما توزيع الإناث (1) ما يمثل ما نسبته 2% من المجموع الكلي للعينة.

2- توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر : يمكن عرض البيانات المتعلقة بتوزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر من خلال الجدول التالي :

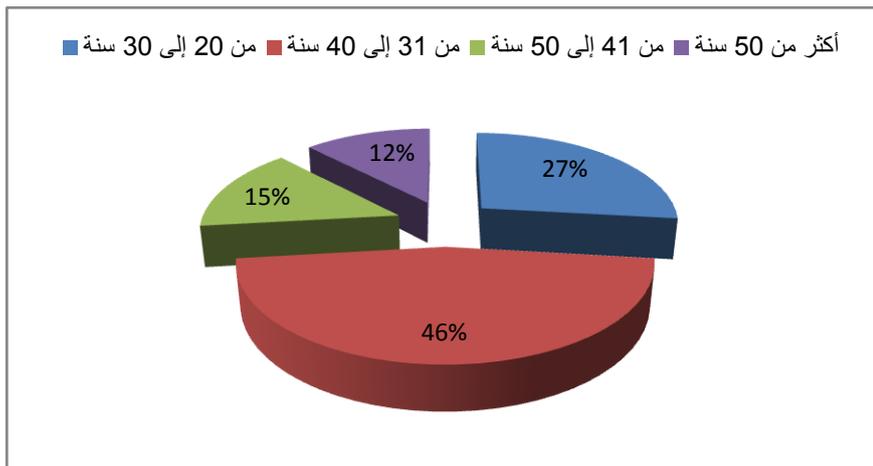
الجدول رقم (2-2-16) : توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر

العامل	الفئة	العدد	النسبة المئوية
العمر	من 20 إلى 30 سنة	11	27%
	من 31 إلى 40 سنة	19	46%
	من 41 إلى 50 سنة	6	15%
	أكثر من 50 سنة	5	12%
المجموع		41	100%

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يمكن تمثيل البيانات الواردة في الجدول أعلاه من خلال الشكل الموالي :

الشكل رقم (2-2-3) : دائرة نسبية توضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر



المصدر : من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات EXCEL

من خلال الشكل رقم (2-2-3) و الجدول أعلاه رقم (2-2-16)، نلاحظ أن أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم من 31 إلى 40 سنة بنسبة (46%)، تليها الفئة العمرية من 20 إلى 30 سنة بنسبة (27%)،

تليها فئة من 41 إلى 50 سنة بنسبة (15%)، لتأتي في الأخير بنسبة (12%) الفئة العمرية التي أعمارهم أكثر من 50 سنة.

3- توزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي : يمكن عرض البيانات المتعلقة بتوزيع عينة الدراسة وفق متغير الرتبة العلمية من خلال الجدول التالي :

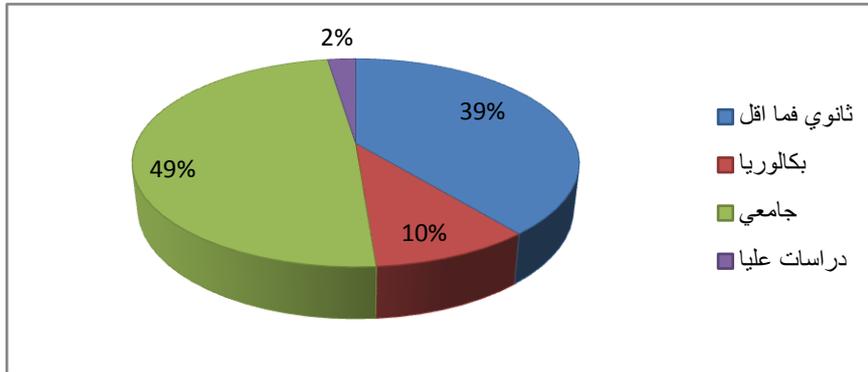
الجدول رقم (2-2-17) : توزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

العامل	الفئة	العدد	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	ثانوي فما اقل	16	39%
	بكالوريا	04	10%
	جامعي	20	49%
	دراسات عليا	1	2%
المجموع		41	100%

المصدر : من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss.

يمكن تمثيل البيانات الواردة في الجدول اعلاه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (2-2-4) : دائرة نسبية توضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي



المصدر : من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات EXCEL

تظهر النتائج من خلال الشكل رقم (2-2-4) والجدول اعلاه رقم (2-2-17) أن أغلب أفراد العينة

يمثلون ما نسبته (49%) جامعيون ب20 عامل، ثم بعد ذلك نسبة (39%) هم ثانوي فما أقل ب 16

عامل، ثم تليها نسبة (10%) بكالوريا ب 04 عامل، وفي الأخير نسبة 2% تمثل أصحاب الدراسات العليا

ب عامل واحد.

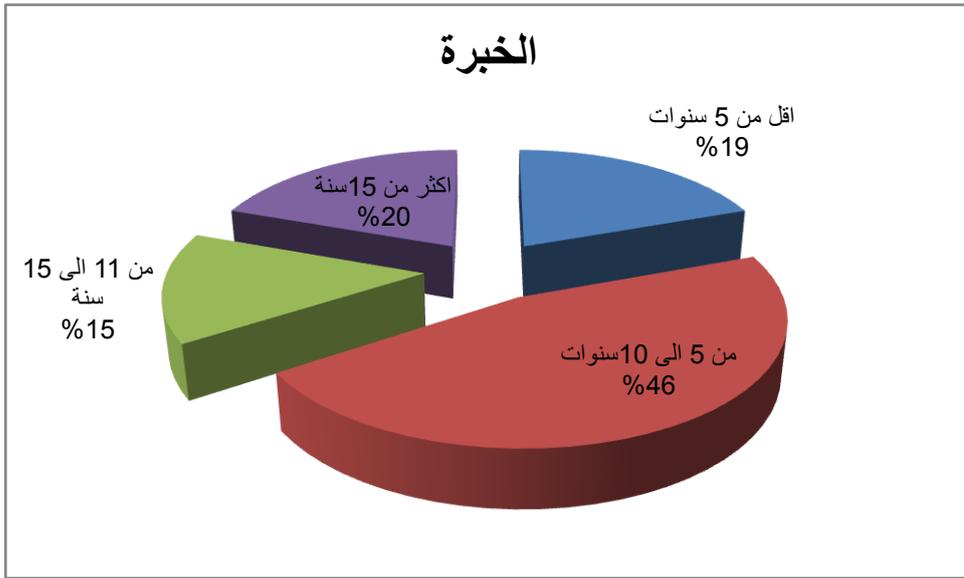
4- توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة : يمكن عرض البيانات المتعلقة بتوزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة من خلال الجدول التالي :

الجدول رقم (2-2-18) : توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة

العامل	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الخبرة	أقل من 5 سنوات	8	%19
	من 5 إلى 10 سنوات	19	%46
	من 11 إلى 15 سنة	6	%15
	أكثر من 15 سنة	8	%20
المجموع		41	%100

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

الشكل رقم (2-2-5) : دائرة نسبية توضح توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة



المصدر : من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج EXCEL

لدينا من خلال الشكل رقم (2-2-5) والجدول رقم (2-2-18)، أن أغلب أفراد العينة كان عدد سنوات الخبرة لديهم من 5 إلى 10 سنوات بنسبة %46، بعد ذلك عدد سنوات الخبرة أكثر من 15 سنة كانت بنسبة %20، ثم يأتي عدد الأفراد الذي كان عدد سنوات الخبرة لديهم أقل من 5 سنوات بنسبة %19، فالأخير ما نسبته %15 كانت عدد سنوات الخبرة لديهم من 11 إلى 15 سنة.

ثانيا : تحليل النتائج المتعلقة بتصورات استجابة أفراد الدراسة :

1 - تحليل النتائج المتعلقة بتصورات استجابة أفراد الدراسة لأبعاد المتغير المستقل الثقافة التنظيمية
سوف يتم عرض النتائج المتعلقة بتصورات استجابة أفراد الدراسة لأبعاد المتغير المستقل الثقافة التنظيمية
من خلال الجداول التالي :

1-1-الجدول رقم (2-2-19) استجابة أفراد الدراسة لبعد احترام العاملين حسب متوسطات الموافقة

مستوى الاستجابة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
مرتفع	1	0.699	3.75	01 تتبنى شركة سونلغاز مبدأ الإحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين.
متوسط	2	1.128	3.02	02 تراعي شركة سونلغاز الفروق الفردية بين العاملين في توزيع المهام.
متوسط	3	1.043	2.75	03 تتفاعل شركة سونلغاز بطريقة ايجابية مع الظروف الطارئة التي قد تحدث للموظف.
متوسط	4	1.178	2.63	04 تحرص شركة سونلغاز على تلبية الحاجات الذاتية لعمالها (التقدير والترقية)
متوسط		0.569	3.04	بعد احترام العاملين

من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يظهر من خلال الجدول (2-2-19) نتائج تحليل بعد احترام العاملين، حيث اشتمل هذا البعد (4) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة (ملحق رقم 01)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.04) حيث انه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة متوسط، حيث جاءت العبارة رقم (1) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (1.699)، تليها العبارة رقم (2) بمتوسط حسابي (3.02) وانحراف معياري (1.128)، ثم بعد ذلك العبارة رقم (3) بمتوسط حسابي (2.75) وانحراف معياري (1.043)، لتأتي في الأخير العبارة (4) بمتوسط حسابي (2.63) وانحراف معياري (1.178).

2-1-الجدول رقم (2-2-20) استجابة أفراد الدراسة لبعء المشاركة في صنع القرارات حسب متوسطات

الموافقة

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى الاستجابة
5	2.24	1.067	4	منخفض
6	2.34	0.824	3	منخفض
7	3.12	0.927	2	متوسط
8	3.31	0.906	1	متوسط
بعء المشاركة في صنع القرارات				
	2.75	0.587		متوسط

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يظهر من خلال الجدول (2-2-20) نتائج تحليل بعء المشاركة في صنع القرارات، حيث اشتمل هذا البعد (4) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة (ملحق رقم 02)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (2.75) حيث انه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة متوسط، حيث جاءت العبارة رقم (8) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.31) وانحراف معياري (0.906)، تليها العبارة رقم (7) بمتوسط حسابي (3.12) وانحراف معياري (0.927)، ثم بعد ذلك العبارة رقم (6) بمتوسط حسابي (2.34) وانحراف معياري (0.824)، لتأتي في الأخير العبارة (5) بمتوسط حسابي (2.24) وانحراف معياري (1.067).

3-1- الجدول رقم (2-2-21) استجابة أفراد الدراسة لبعيد التعلم التنظيمي حسب متوسطات الموافقة

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاستجابة
09	2.97	0.907	4	متوسط
10	3.07	1.034	2	متوسط
11	3.12	0.965	1	متوسط
12	3.02	0.935	3	متوسط
بعد التعلم التنظيمي	3.04	0.693		متوسط

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يظهر من خلال الجدول (2-2-21) نتائج تحليل بعيد التعلم التنظيمي، حيث اشتمل هذا البعد (4) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة (ملحق رقم 02)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.04) حيث انه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة متوسط، حيث جاءت العبارة رقم (11) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.12) وانحراف معياري (0.965)، تليها العبارة رقم (10) بمتوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري (1.034)، ثم بعد ذلك العبارة رقم (12) بمتوسط حسابي (3.02) وانحراف معياري (0.935)، لتأتي في الأخير العبارة (9) بمتوسط حسابي (2.97) وانحراف معياري (0.907).

4-1- الجدول رقم (2-2-22) استجابة أفراد الدراسة لبعيد التعاون بين زملاء العمل حسب متوسطات لموافقة

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	مستوى الاستجابة
13	4.02	0.935	1	مرتفع
14	3.75	1.113	3	مرتفع
15	3.97	1.172	2	مرتفع
16	3.75	0.859	3	مرتفع

مرتفع	0.901	3.87	بعد التعاون بين زملاء العمل
-------	-------	------	-----------------------------

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يظهر من خلال الجدول (2-2-2) نتائج تحليل بعد التعاون بين زملاء العمل، حيث اشتمل هذا البعد (4) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة (ملحق رقم 02)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.87) حيث انه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة مرتفع، حيث جاءت العبارة رقم (13) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.935)، تليها العبارة رقم (15) بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (1.172)، ثم بعد ذلك العبارتين رقم (14) و (16) بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (1.113) و (0.859) على التوالي.

5-1-الجدول رقم (2-2-23) استجابة أفراد الدراسة لبعد تمكين العاملين حسب متوسطات الموافقة

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى الاستجابة
17	2.90	0.830	1	متوسط
18	2.70	1.145	2	متوسط
19	2.48	1.120	3	منخفض
20	2.29	0.980	4	منخفض
بعد تمكين العاملين	2.59	0.821		منخفض

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يظهر من خلال الجدول (2-2-23) نتائج تحليل بعد تمكين العاملين، حيث اشتمل هذا البعد (4) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة (ملحق رقم 02)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (2.59) حيث انه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة منخفض، حيث جاءت العبارة رقم (17) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.90) وانحراف معياري (0.830)، تليها العبارة رقم (18) بمتوسط حسابي (2.70) وانحراف معياري (1.145)، ثم بعد ذلك العبارة رقم (19) بمتوسط حسابي (2.48) وانحراف معياري (1.120)، لتأتي في الأخير العبارة (20) بمتوسط حسابي (2.29) وانحراف معياري (0.980).

2 تحليل النتائج المتعلقة بتصورات استجابة أفراد الدراسة لأبعاد المتغير التابع الأداء الاجتماعي يمكن عرض النتائج المتعلقة بتصورات استجابة أفراد الدراسة لأبعاد المتغير التابع الأداء الاجتماعي من خلال الجداول التالية :

2-1-الجدول رقم (2-2-24) استجابة أفراد الدراسة للبعد البيئي حسب متوسطات الموافقة

مستوى الاستجابة	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
متوسط	4	1.072	3.00	21 تساهم شركة سونالغاز في تمويل حملات توعية في مجالات حماية البيئة وحسن استغلال مواردها الطبيعية
مرتفع	1	0.748	4.12	22 تقوم شركة سونالغاز بحملات توعية لترشيد استهلاك الطاقة الكهربائية
مرتفع	3	0.888	3.75	23 تعمل شركة سونالغاز على تقديم توجيهات للاستغلال الأمثل للطاقة من خلال إعطاء نصائح بتجنب بعض المنتجات التي تفرز انبعاثات مضرّة بالبيئة
مرتفع	2	0.700	4.09	24 تسعى شركة سونالغاز إلى توسيع استغلال الطاقة الشمسية (الطاقات المتجددة) على اعتبار أنها صديقة للبيئة
متوسط	5	0.599	2.87	25 تقوم شركة سونالغاز بالتخلص من النفايات بطريقة حضارية تستخدم فيها تقنيات ملائمة لتجنب مسببات تلوث المحيط.
مرتفع		0.501	3.57	البعد البيئي

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يظهر من خلال الجدول (2-2-24) نتائج تحليل البعد البيئي، حيث اشتمل هذا البعد (5) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة (ملحق رقم 02)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.57) حيث انه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة مرتفع، حيث جاءت العبارة رقم (22) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (0.748)، تليها العبارة رقم (24) بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.700)، ثم بعد ذلك العبارة رقم (23) بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.888)، لتأتي بعد ذلك العبارة (21) بمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (1.072). لتأتي في الأخير العبارة رقم (25) بمتوسط حسابي (2.87) وانحراف معياري (0.599).

2-2-الجدول رقم (2-2-25) استجابة أفراد الدراسة للبعد الإنساني حسب متوسطات الموافقة

مستوى الاستجابة	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
منخفض	4	1.045	2.60	26 تساهم شركة سونالغاز في تمويل مختلف التظاهرات التي تنظمها الجمعيات المحلية
منخفض	5	0.951	2.51	27 تقدم شركة سونالغاز هبات وتبرعات للجمعيات الخيرية
متوسط	3	1.171	2.68	28 تلتزم شركة سونالغاز بتوفير فرص عمل مكافئة لأفراد المجتمع من اجل التخفيف من البطالة.
متوسط	2	0.988	3.14	29 تعمل شركة سونالغاز إلى بناء علاقات ايجابية مع مختلف المؤسسات المحلية النشطة في المجتمع.
مرتفع	1	0.901	3.70	30 تسعى شركة سونالغاز إلى احترام عادات ومعتقدات الأفراد في المجتمع أثناء قيامها بمهامها
متوسط		0.662	2.93	البعد الإنساني

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يظهر من خلال الجدول (2-2-25) نتائج تحليل البعد الإنساني، حيث اشتمل هذا البعد (5) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة (ملحق رقم 02)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (2.93) حيث انه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة متوسط، حيث جاءت العبارة رقم (30) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.901)، تليها العبارة رقم (29) بمتوسط حسابي (3.14) وانحراف معياري (0.988)، ثم بعد ذلك العبارة رقم (28) بمتوسط حسابي (2.68) وانحراف معياري (1.171)، لتأتي بعد ذلك العبارة (26) بمتوسط حسابي (2.60) وانحراف معياري (1.045). لتأتي فب الأخير العبارة رقم (27) بمتوسط حسابي (2.51) وانحراف معياري (0.951).

2-3-الجدول رقم (2-2-26) استجابة أفراد الدراسة لبعد تنمية الموارد البشرية حسب متوسطات الموافقة

مستوى الاستجابة	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
متوسط	1	1.090	3.24	31 تحرص شركة سونالغاز على صحة وسلامة موظفيها أثناء تقديم الخدمة
متوسط	4	1.140	3.00	32 تتبنى شركة سونالغاز نظام تعويض على الإصابات الناجمة أثناء العمل (حوادث المرور)

متوسط	2	1.012	3.21	تعمل شركة سونالغاز على تكريم وتحفيز العاملين المتفوقين في العمل	33
متوسط	3	0.871	3.12	تسعى شركة سونالغاز على رفع الروح المعنوية للعاملين وبث روح التعاون بينهم	34
منخفض	5	0.868	2.53	تتبنى شركة سونالغاز نظام قائم على مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار	35
متوسط		0.688	3.02	بعد تنمية الموارد البشرية	

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يظهر من خلال الجدول (2-2-26) نتائج تحليل بعد تنمية الموارد البشرية، حيث اشتمل هذا البعد (5) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة (ملحق رقم 02)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.02) حيث انه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة متوسط، حيث جاءت العبارة رقم (31) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.24) وانحراف معياري (1.090)، تليها العبارة رقم (33) بمتوسط حسابي (3.21) وانحراف معياري (1.012)، ثم بعد ذلك العبارة رقم (34) بمتوسط حسابي (3.12) وانحراف معياري (0.871)، لتأتي بعد ذلك العبارة (32) بمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (1.140). لتأتي في الأخير العبارة رقم (35) بمتوسط حسابي (2.53) وانحراف معياري (0.868).

4-2-الجدول رقم (2-2-27) استجابة أفراد الدراسة للبعد الإقتصادي حسب متوسطات الموافقة

مستوى الاستجابة	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
متوسط	4	1.261	2.90	تتبنى شركة سونالغاز نظام التسعير يتناسب مع القدرة الشرائية للمستهلك
متوسط	3	0.932	2.92	تسعى شركة سونالغاز الى تنويع خدماتها لتوافق بين احتياجات الزبائن وتنويع مصادر دخلها
منخفض	5	1.257	2.34	تمتلك شركة سونالغاز أجهزة متطورة تمكنها من اكتشاف الأعطاب وتصليحها
متوسط	2	0.096	3.26	تتبنى الشركة نظام تحصيل تراعي فيه الإمكانيات المادية للزبائن
متوسط	1	1.015	3.34	تعمل الشركة على تنويع مداخلها من خلال تقديم عقود رعاية لبعض الفرق الرياضية والبرامج تليفزيونية.
متوسط		0.763	2.95	البعد الاقتصادي

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss.

يظهر من خلال الجدول (2-2-27) نتائج تحليل البعد الإقتصادي، حيث اشتمل هذا البعد (5) فقرات كما هو موضح في استبانة الدراسة (ملحق رقم 02)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (2.95) حيث انه حقق مستوى موافقة أفراد العينة بدرجة متوسط، حيث جاءت العبارة رقم (40) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (1.015)، تليها العبارة رقم (39) بمتوسط حسابي (3.26) وانحراف معياري (0.096)، ثم بعد ذلك العبارة رقم (37) بمتوسط حسابي (2.92) وانحراف معياري (0.932)، لتأتي بعد ذلك العبارة (36) بمتوسط حسابي (2.90) وانحراف معياري (1.261)، لتأتي في الأخير العبارة رقم (38) بمتوسط حسابي (2.34) وانحراف معياري (1.257).

المطلب الثاني : اختبار فرضيات الدراسة

لاختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية للدراسة، سيتم استخدام معامل الارتباط بيرسون، وكذلك تحليل الانحدار الخطي البسيط للتأكد من مدى مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء الاجتماعي لمؤسسة سونلغاز.

أولاً : اختبار الفرضية الرئيسية

تنص الفرضية الرئيسية على انه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية تبرز مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء الاجتماعي لمؤسسة سونلغاز عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) أي :

الفرضية الصفرية : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية تبرز مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية البديلة : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية تبرز مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

وننتج الاختبار موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (2-2-28) : نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار			القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
Sig	T	B	معامل التحديد	الارتباط	مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة
,018	2,474	,813	0.493	0.702	0.000	37.233
,000	7,163	,683				

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين الثقافة التنظيمية و الأداء الإجتماعي قد بلغت (0.702) وهو ارتباط طردي قوي، أما بالنسبة لقيمة معامل التحديد فقد بلغت (0.493) وهذا يعني أن الثقافة التنظيمية تساهم بنسبة (49.3%) من التغيرات التي قد تحدث على الأداء الإجتماعي للشركة، وهي قدرة تفسيرية معتبرة، والباقي (50.7%) يرجع إلى عوامل أخرى. كذلك نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة معامل الانحدار للثقافة التنظيمية بلغت (0.683)، وهذا معناه أنه بزيادة وحدة واحدة من الثقافة التنظيمية تؤدي إلى زيادة في المتغير التابع الأداء الإجتماعي بقيمة 0.683، أما قيمة الحد الثابت فبلغت 0.813 وهذا يعني أنه إذا انعدمت الثقافة التنظيمية تكون قيمة المتغير التابع (الأداء الإجتماعي) 0.813.

الحد الثابت والمتغير المستقل لهما معنوية إحصائية (الاحتمال الحرج لهما اصغر من مستوى المعنوية 5%)، وهذا يعني أن الثقافة التنظيمية لها أثر معنوي على الأداء الإجتماعي.

Prob(F-statistic)=0 : وهي أقل من مستوى المعنوية 5%، مما يعني أن قيمة F المحسوبة (37.233) اكبر من F الجدولية (قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة الحرية (1,39) = 4.08)، وعليه نقبل الفرض البديل الذي مفاده أن النموذج مناسب لتمثيل العلاقة بين الثقافة التنظيمية و الأداء الإجتماعي.

انطلاقاً من نتائج التحليل السابق نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (α ≤ 0.05) بين الثقافة التنظيمية والأداء الاجتماعي تبرز مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز.

ثانيا : اختبار الفرضية الفرعية الأولى

تم صياغة فرضيتي الاختبار كما يلي :

الفرضية الصفرية : لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين بعد احترام العاملين والأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

الفرضية البديلة : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين بعد احترام العاملين والأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

ونتائج الإختبار موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (2-2-29) : نتائج تحليل الانحدار البسيط لإختبار الفرضية الفرعية الأولى

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
Sig	T	B	الثابت	معامل التحديد	الإرتباط	مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة
0.000	3.995	1.296	الثابت	0.456	0.675	0.000	32.710
0.000	5.719	0.600	احترام العاملين				

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين احترام العاملين و الأداء الإجتماعي قد بلغت (0.675) وهو ارتباط طردي قوي، أما بالنسبة لقيمة معامل التحديد فقد بلغت (0.456) وهذا يعني أن احترام العاملين يساهم بنسبة (45.6%) من التغيرات التي قد تحدث على الأداء الإجتماعي للشركة، وهي قدرة تفسيرية متوسطة، والباقي (54.4%) يرجع إلى عوامل أخرى. كذلك نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة معامل الانحدار احترام العاملين بلغت (0.600)، وهذا معناه أنه بزيادة وحدة واحدة من احترام العاملين يؤدي إلى زيادة في المتغير التابع الاجتماعي بقيمة 0.600، أما قيمة الحد الثابت فبلغت 1.296 وهذا يعني أنه إذا انعدم بعد احترام العاملين تكون قيمة المتغير التابع (الأداء الإجتماعي) 1.296.

الحد الثابت و بعد احترام العاملين لهما معنوية إحصائية (الاحتمال الحرج له اصغر من مستوى المعنوية 5%)، وهذا يعني أن احترام العاملين له أثر معنوي على الأداء الإجتماعي.

Prob(F-statistic)=0 : وهي أقل من مستوى المعنوية 5%، مما يعني أن قيمة F المحسوبة (32.710) اكبر من F الجدولية (قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة الحرية (1,39) = (4.08)، وعليه نقبل الفرض البديل الذي مفاده أن النموذج مناسب لتمثيل العلاقة بين احترام العاملين و الأداء الإجتماعي.

انطلاقاً من نتائج التحليل السابق نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (α ≤ 0.05) بين احترام العاملين والأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز.

ثالثاً : إختبار الفرضية الفرعية الثانية

تم صياغة فرضيتي الإختبار كما يلي :

الفرضية الصفرية : لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين بعد المشاركة في صنع القرار والأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز عند مستوى معنوية (α≤0.05).

الفرضية البديلة : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين بعد المشاركة في صنع القرار والأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز عند مستوى معنوية (α≤0.05).

وننتج الإختبار موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (2-2-30) : نتائج تحليل الانحدار البسيط لإختبار الفرضية الفرعية الثانية

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار			القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار		
Sig	T	B	معامل التحديد	الإرتباط	مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة	
0.000	6.963	2.650	0.039	0.198	0.214	1.595	
0.214	1.263	0.171					

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين المشاركة في صنع القرارات و الأداء الإجتماعي قد بلغت (0.198) وهو ارتباط طردي ضعيف، أما بالنسبة لقيمة معامل التحديد فقد بلغت (0.039) وهذا يعني أن المشاركة في صنع القرارات تساهم بنسبة (3.9%) من التغيرات التي قد تحدث على الأداء الإجتماعي، وهي قدرة تفسيرية منخفضة، والباقي (96.1%) يرجع إلى عوامل أخرى. كذلك نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة معامل الإنحدار للمشاركة في صنع القرارات بلغت (0.171)، وهذا معناه أنه بزيادة وحدة واحدة من المشاركة في صنع القرارات يؤدي إلى زيادة في المتغير التابع الأداء الإجتماعي بقيمة 0.171، أما قيمة الحد الثابت فبلغت 2.650 وهذا يعني أنه إذا انعدم بعد المشاركة في صنع القرارات تكون قيمة المتغير التابع (الأداء الإجتماعي) 2.650.

الحد الثابت له معنوية إحصائية (الاحتمال الحرج له أصغر من مستوى المعنوية 5%)، والمتغير المستقل ليس له معنوية إحصائية (الاحتمال الحرج له أكبر من مستوى المعنوية 5%)، وهذا يعني أن بعد المشاركة في صنع القرارات ليس لها أثر معنوي على الأداء الإجتماعي.

$Prob(F\text{-statistic})=0.214$: وهي أكبر من مستوى المعنوية 5%، مما يعني أن قيمة F المحسوبة (1.595) أقل من F الجدولية (قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة الحرية (1,39) = 4.08)، وعليه نقبل الفرض الصفري الذي مفاده أن النموذج غير مناسب لتمثيل العلاقة بين بعد المشاركة في صنع القرار و الأداء الإجتماعي.

انطلاقاً من نتائج التحليل السابق نرفض الفرضية البديلة، ونقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المشاركة في صنع القرارات والأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز.

رابعاً : إختبار الفرضية الفرعية الثالثة

تم صياغة فرضيتي الإختبار كما يلي :

الفرضية الصفرية : لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين بعد التعلم التنظيمي والأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية البديلة : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين بعد التعلم التنظيمي والأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

ونتائج الإختبار موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (2-2-31) : نتائج تحليل الانحدار البسيط لإختبار الفرضية الفرعية الثالثة

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار			القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار		
Sig	T	B	معامل التحديد	الارتباط	مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة	
0.000	6.066	1.701	الثابت	0.408	0.639	0.000	26.932
0.000	5.190	0.466	التعلم التنظيمي				

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين التعلم التنظيمي و الأداء

الإجتماعي قد بلغت (0.639) وهو ارتباط طردي قوي، أما بالنسبة لقيمة معامل التحديد فقد بلغت

(0.408) وهذا يعني أن التعلم التنظيمي يساهم بنسبة (40.8%) من التغيرات التي قد تحدث على الأداء

الإجتماعي للشركة، وهي قدرة تفسيرية متوسطة، والباقي (59.2%) يرجع إلى عوامل أخرى. كذلك نلاحظ

من الجدول السابق أن قيمة معامل الانحدار للتعلم التنظيمي بلغت (0.466)، وهذا معناه أنه بزيادة وحدة

واحدة من التعلم التنظيمي يؤدي إلى زيادة في المتغير التابع الأداء الإجتماعي بقيمة 0.466، أما قيمة الحد

الثابت فبلغت 1.701 وهذا يعني أنه إذا انعدم بعد التعلم التنظيمي تكون قيمة المتغير التابع (الأداء

الإجتماعي) 1.701.

الحد الثابت و بعد التعلم التنظيمي لهما معنوية إحصائية (الاحتمال الحرج له اصغر من مستوى المعنوية

5%)، وهذا يعني أن التعلم التنظيمي له أثر معنوي على الأداء الإجتماعي.

$Prob(F\text{-statistic})=0$: وهي أقل من مستوى المعنوية 5%، مما يعني أن قيمة F المحسوبة

(26.932) اكبر من F الجدولية (قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة الحرية (1,39) =

4.08). وعليه نقبل الفرض البديل الذي مفاده أن النموذج مناسب لتمثيل العلاقة بين بعد التعلم التنظيمي و

الأداء الإجتماعي.

انطلاقاً من نتائج التحليل السابق نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين التعلم التنظيمي والأداء الاجتماعي

لشركة سونلغاز.

خامسا : إختبار الفرضية الفرعية الرابعة

تم صياغة فرضيتي الإختبار كما يلي :

الفرضية الصفرية : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين بعد التعاون بيم زملاء العمل والأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

الفرضية البديلة : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين بعد التعاون بيم زملاء العمل والأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

ونتائج الإختبار موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (2-2-32) : نتائج تحليل الانحدار البسيط لإختبار الفرضية الفرعية الرابعة

المعنوية الجزئية لمعاملات الإنحدار			القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
Sig	T	B	معامل التحديد	الارتباط	مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة
0.000	6.569	2.036	0.248	0.498	0.001	12.878
0.001	3.589	0.280				

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين التعاون بين زملاء العمل و الأداء الإجتماعي قد بلغت (0.498) وهو ارتباط طردي متوسط، أما بالنسبة لقيمة معامل التحديد فقد بلغت (0.248)، وهذا يعني أن بعد التعاون بين زملاء العمل يساهم بنسبة (24.8%) من التغيرات التي قد تحدث على الأداء الإجتماعي للشركة، وهي قدرة تفسيرية متوسطة، والباقي (75.2%) يرجع إلى عوامل أخرى. كذلك نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة معامل الإنحدار التعاون بين زملاء العمل بلغت (0.280)، وهذا معناه أنه بزيادة وحدة واحدة من التعاون بين زملاء العمل يؤدي إلى زيادة في المتغير التابع الأداء الإجتماعي بقيمة 0.280، أما قيمة الحد الثابت فبلغت 2.036 وهذا يعني أنه إذا انعدم التعاون بين زملاء العمل تكون قيمة المتغير التابع (الأداء الإجتماعي) 2.036.

الحد الثابت و بعد التعاون بين زملاء العمل لهما معنوية إحصائية (الاحتمال الحرج له اصغر من مستوى المعنوية 5%)، وهذا يعني أن التعاون بين زملاء العمل لها أثر معنوي على الأداء الإجتماعي.

$Prob(F\text{-statistic})=0$: وهي أقل من مستوى المعنوية 5%، مما يعني أن قيمة F المحسوبة (12.878) اكبر من F الجدولية (قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة الحرية (1,39) = 4.08). وعليه نقبل الفرض البديل الذي مفاده أن النموذج مناسب لتمثيل العلاقة بين بعد التعاون بين زملاء العمل و الأداء الإجتماعي.

انطلاقاً من نتائج التحليل السابق نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين التعاون بين زملاء العمل والأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز.

سادسا : إختبار الفرضية الفرعية الخامسة

تم صياغة فرضيتي الاختبار كما يلي :

الفرضية الصفرية : لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين بعد تمكين العاملين والأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

الفرضية البديلة : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين بعد تمكين العاملين والأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

وننتج الاختبار موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (2-33) : نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة

المعنوية الجزئية لمعاملات الإنحدار			القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار		
Sig	T	B	معامل التحديد	الارتباط	مستوى الدلالة sig	قيمة F المحسوبة	
0.000	11.651	3.128	الثابت	0.000	0.004	0.979	0.001
0.979	-0.263	-0.003	تمكين العاملين				

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين تمكين العاملين و الأداء الاجتماعي قد بلغت (0.004) وهو ارتباط طردي ضعيف، أما بالنسبة لقيمة معامل التحديد فقد بلغت

(0.000) وهذا يعني أن تمكين العاملين تساهم بنسبة (00%) من التغيرات التي قد تحدث على الأداء الاجتماعي للشركة، وهي قدرة تفسيرية منخفضة جداً، والباقي (100%) يرجع إلى عوامل أخرى.

الحد الثابت له معنوية إحصائية (الاحتمال الحرج له اصغر من مستوى المعنوية 5%)، والمتغير المستقل ليس له معنوية إحصائية (الاحتمال الحرج له أكبر من مستوى المعنوية 5%)، وهذا يعني أن بعد تمكين العاملين ليس له أثر معنوي على الأداء الاجتماعي.

Prob(F-statistic)=0.979 : وهي أكبر من مستوى المعنوية 5%، مما يعني أن قيمة F المحسوبة (0.001) أصغر من F الجدولية (قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة الحرية (1,39) = 4.08)، وعليه نقبل الفرض الصفري الذي مفاده أن النموذج غير مناسب لتمثيل العلاقة بين بعد تمكين العاملين و الأداء الاجتماعي.

انطلاقاً من نتائج التحليل السابق نرفض الفرضية البديلة، ونقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد تمكين العاملين والأداء الاجتماعي للشركة سونلغاز.

خلاصة :

تم التعرض في هذا الفصل لدراسة الحالة التي تناولت مدى مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز (الوكالة التجارية) برقان، حيث تم الاعتماد على توزيع الاستبانة على عينة من العاملين بالمؤسسة محل الدراسة. وكان هدف الدراسة هو الإجابة على إشكالية الدراسة. وتم تفرغ البيانات التي تم جمعها في برامج إحصائية بغية تحليلها والوصول إلى الهدف المرغوب منه وتم التوصل إلى عدة نتائج من أهمها :

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 حول مدى مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز البعد الاجتماعي.

- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية 0.05 لبعء احترام العاملين على الأداء الاجتماعي.

- لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 من خلال آراء العاملين حول اثر بعد المشاركة في صنع القرارات على الأداء الاجتماعي.

- يوجد اثر معنوي ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 لبعء التعلم التنظيمي على الاداء الاجتماعي.

- يوجد اثر معنوي ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 من خلال آراء العاملين حول بعد التعاون بين زملاء العمل على الاداء الاجتماعي.

- لا يوجد اثر معنوي ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 لبعء تمكين العاملين على الاداء الاجتماعي.

خاتمة

لعل ابرز ما أحدثته المتغيرات والتوجهات العالمية من تأثيرات جذرية في مفاهيم الإدارة الجديدة، هو ذلك الإنشغال التام والعناية الفائقة بسلوك وأداء المورد البشري، باعتباره حجر الأساس والمورد الأهم الذي تعتمد عليه الإدارة في تحقيق أهدافها.

وتمثل الثقافة التنظيمية المحرك الأساسي لنجاح أي منظمة فهي تلعب دورا كبيرا في تماسك الأفراد والحفاظ على هوية الجماعة، لأنها أداة فعالة في توجيه سلوك العاملين ومساعدتهم على أداء أعمالهم بصورة أفضل، وتكسب الثقافة التنظيمية المنظمات خصائص وسمات تميزها عن غيرها من المنظمات، حيث أن المنظمة اذا كانت تمتع بثقافة تنظيمية قوية تكون مصدر فخر واعتزاز العاملين بها خاصة إذا ما طبقت أبعادها (احترام العاملين، المشاركة في صنع القرارات، التعلم التنظيمي، تمكين العاملين) بشكل فعلي فهي بذلك حققت مكانة مرموقة في المجتمع.

فالثقافة التنظيمية لها علاقة وطيدة بالأداء الإجتماعي للمؤسسة كونها تحاول ترجمة أهداف رسالتها الاجتماعية وتحويلها إلى واقع بغية إرضاء المستفيدين.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات، بالإضافة لمجموعة من التوصيات تم اقتراحها لمساعدة الشركة في إستغلال مكامن قوتها من أجل معالجة جوانب ضعفها.

نتائج الدراسة : توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج، والتي يمكن عرضها كما يلي :

➤ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية تبرز مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز (الوكالة التجارية) برقان.

وقد تم اثبات ذلك من خلال الاختبارات الاحصائية التي اجريت على البيانات المتعلقة بالدراسة، والتي تمتعت بالمعنوية الاحصائية، سواء ما تعلق منها بالارتباط بين المتغيرتين او طبيعة النموذج، بالإضافة الى معاملات معادلة الانحدار.

➤ كما توصلت الدراسة الى ان غالبية ابعاد الثقافة التنظيمية كان لها اثر معنوي على الاداء الاجتماعي لشركة سونلغاز، ويتعلق الامر ببعد احترام العاملين، التعلم التنظيمي، وبعد التعاون بين زملاء العمل، إلا أن هذه العلاقة لم تكن معنوية عندما تعلق الأمر ببعد المشاركة في صنع القرار وبعد تمكين العاملين، وهو ما يعني أن الشركة تمارس نوع من المركزية في صناعة القرار، ولا تمنح العمال الفضاء الكافي لإبراز قدراتهم ومؤهلاتهم.

التوصيات : من خلال هذه الدراسة يمكن الوقوف على التوصيات التالية :

- ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري كونه الركيزة الأساسية في المنظمة.
- يجب اشراك العمال في صنع القرارات ومنحهم المجال الكافي لابرار قدراتهم.
- يجب على الادارة الحفاظ على العلاقات الانسانية بين العمال داخل المنظمة.
- الاهتمام بالقيم الثقافية للعمال في الشركة بغية تحفيزهم من أجل تحقيق رسالتها الإجتماعية.

افاق الدراسة : من خلال هاته الدراسة المتمثلة في مدى مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء الاجتماعي تم الوقوف على مجموعة من النتائج الايجابية المتعلقة بموضوع الدراسة، ولكن تبقى مجموعة من النقاط التي قد أغفلت بسبب الإطار الزمني المحدود للدراسة، كذلك استعملت الدراسة أداة واحدة لجمع البيانات والمتمثلة في الاستبانة فربما هذه الأداة غير كافية لجمع البيانات، حيث هناك أدوات أكثر دقة وهي الملاحظة والمقابلة وبالتالي يشكل هذا النقص حافزا للقيام بدراسات مستقبلية اكثر دقة نذكر منها على سبيل المثال :

- دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية.
- أثر الثقافة التنظيمية في تنفيذ الاستراتيجية المنظمة.
- علاقة الثقافة التنظيمية بالأداء الوظيفي.

قائمة المصادر و المراجع

الكتب :

- 1-ابراهيم بدر شهاب الصبيحات. (2019). قضايا ادارية و إقتصادية معاصرة (المجلد الاولى). عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع والطباعة.
 - 2-الاميري ,و .م .(2015). المسؤولية الاجتماعية للمصارف في اطار العلاقةبين راس مال الفكري وراس المال التمويلي .الاردن :دار اليازوري للنشر و التوزيع.
 - 3-الحريري ,م .س .(2016). ثقافة العلاقات الاستراتيجية في إدارة الشركات العالمية و المؤسسات الدولية و الخاصة .عمان الاردن :شركة دار الأكاديميون للنشر و التوزيع.
 - 4-الهوش ،أ .أ .(2018). إدارة الجودة الشاملة في المجالين التعليمي و الخدمي .طرابلس :دار حميثرا للنشر و الترجمة .
 - 5-محمد الفاتح بشير المغربي. (2018). اصول الادارة والتنظيم (المجلد الاولى). القاهرة: الاكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي.
 - 6-محمد فلاق. (2019). المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال. الاردن: دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع.
 - 7-نعمة عباس الخفاجي. (2009). ثقافة المنظمة. عمان - الاردن: دار اليازوري العلمية.
- ### المذكرات والاطروحات :
- 8-ابراهيم عبد القادر محمد. (19, 1, 2015). قياس اثر عوامل الثقافة التنظيمية وادارة المعرفة في الميزة التنافسية (مذكرة ماجستير).الاردن، كلية الاعمال : جامعة الشرق الاوسط .
 - 9-سامية معاوي. (2009). الثقافة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الجزائرية (مذكرة ماجستير). عنابة - الجزائر ، كلية الاداب والعلوم الانسانية والاجتماعية : جامعة باجي مختار .
 - 10-عبد الستار مر كمال. (2014). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي (مذكرة دوكتوراه). الجلفة، الادب واللغات والعلوم الاجتماعية والانسانية: جامعة زيان عاشور.
 - 11-وهيبة مقدم. (2013-2014). تقييم مدى استجابة منظمات الاعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية (دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير : جامعة وهران .

المجلات :

- 12-احمد ,ح .ق .(2018). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز مظاهر الالتزام التنظيمي للعاملين في المنظمات.مجلد 38 العدد2. المجلة العربية للإدارة.
- 13-امحمد ف.(2014). اثر المسؤولية الإجتماعية للمنظمات على أداءها المالي (العدد//11المجلد02). مجلة الإقتصاد الجديد .
- 14-بوعلام ,د .م .(2018). ديسمبر .ليات قياس الاداء الاجتماعي للمؤسسات وطرق الافصاح عنها.العدد الرابع.مجلة المنتدى للدراسات و الأبحاث الإقتصادية.
- 15-د.بوعطط جلال الدين وأ.ميروح عبد الوهاب.(08, 03, 2019). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الالتزام الوظيفي لدى العاملين العدد الثامن . مجلة العلوم الاجتماعية.
- 16-عودة ,ن .م .(2017). دور حوكمة الشركات في تقويم الاداء الاجتماعي للوحدات الاقتصادية (العدد97 المجلد 23.مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية.جامعة بغداد.
- 17-محسن ,ط .م .(2016). حزيران .(دور التصنيع الخفيف في تعزيز استدامة الادائين البيئي و الاجتماعي .مجلة الاقتصاد الخليجي .
- 18-نغم دايع علي و.محمد فائز حسن .(2013). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي (المجلد الثاني// العدد السابع).مجلة الإدارة و الإقتصاد .جامعة كربلاء.
- المراجع باللغة الأجنبية:

19-bousbia, r. j. (2019, march 15). Corporate Social Responsibility (CSR) Volunteer work and achieving sustainability. 6(4).

20-Kim, H. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. Restorative dentistry & endodontics , 38(1)

الأنترنت :

21-wikipedia. (2008, 03 12). Récupéré sur ar.m.wikipedia.org.

الملاحق



الملحق رقم (1)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة احمد دراية - ادرار

استبيان

سيدي سيدتي.....

في اطار التحضير لاستكمال متطلبات شهادة الماستر نضع بين ايديكم استبيان في اطار البحث تحت عنوان
مساهمة الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء الاجتماعي ل شركة سونلغاز -الوكالة التجارية- بركان ولاشك ان
مساهمته في الإجابة على اسئلة هذا الاستبيان سوف تساعدنا على تحقيق أهداف الدراسة، لذا نأمل التكرم
بتخصيص جزء من وقتك الثمين للإجابة على الاسئلة بكل دقة وموضوعية، ونلتزم لكم بان المعلومات التي
تدلون بها سوف تحاط بالسرية ولن تستخدم لغير اغراض البحث العلمي. شاكرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم
هذا. والله الموفق.

تحت إشراف الأستاذ:

هداجي عبد الجليل

من إعداد الطالبتين:

عدي فاطمة

لعروسي حليلة

المحور الأول : البيانات الشخصية

النوع :	ذكر <input type="checkbox"/>	انثى <input type="checkbox"/>
العمر :	من 20 الى 30 سنة <input type="checkbox"/>	من 31 سنة الى 40 سنة <input type="checkbox"/>
	من 41 الى 50 سنة <input type="checkbox"/>	اكثر من 50 سنة <input type="checkbox"/>
المؤهل العلمي :	ثانوي فما اقل <input type="checkbox"/>	بكالوريا <input type="checkbox"/>
	جامعي <input type="checkbox"/>	دراسات عليا <input type="checkbox"/>
الخبرة :	اقل من 5 سنوات <input type="checkbox"/>	من 5 الى 10 سنوات <input type="checkbox"/>
	من 11 الى 15 سنة <input type="checkbox"/>	اكثر من 15 سنة <input type="checkbox"/>

ملاحظة : ضع علامة (x) أمام إجابتك

المحور الثاني : أبعاد الثقافة التنظيمية

رقم العبارة	العبارات	غير بشدة	موافق	غير موافق	محايد	موافق بشدة
احترام العاملين						
1	تتبنى شركة سونلغاز مبدأ الإحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين.					
2	تراعي شركة سونلغاز الفروق الفردية بين العاملين في توزيع المهام.					
3	تتفاعل شركة سونلغاز بطريقة ايجابية مع الظروف الطارئة التي قد تحدث للموظف.					
4	تحرص شركة سونلغاز على تلبية الحاجات الذاتية لعمالها (التقدير والترقية)					
المشاركة في صنع القرارات						
5	تقوم شركة سونلغاز باشتراك مختلف الفئات العمالية في اتخاذ القرارات الخاصة.					
6	تحرص شركة سونلغاز على أن تكون مشاركة عاملها في اتخاذ القرار مشاركة فعلية					
7	تحرص ادارة سونلغاز على تنفيذ القرارات التي يتم الاتفاق عليها.					
8	تحفز شركة سونلغاز عمالها على تقديم مبادرات متعلقة بطريقة العمل.					
التعلم التنظيمي						
9	تساعد شركة سونلغاز الموظفين على اكتساب المهارة اللازمة لأداء مهامهم					
10	تحرص شركة سونلغاز على مناقشة التجارب السابقة والاحطاء ليستفيد منها الجميع.					
11	تمتلك شركة سونلغاز اطار عمل يساعد على التعلم وتطوير القدرات والمهارات.					
12	تمتلك شركة سونلغاز هيكل تنظيمي يساهم في تدفق المعارف بين المستويات بشكل سلس.					
التعاون بين زملاء العمل						

					يحرص عمال شركة سونالغاز على التعاون فيما بينهم لمواجهة مختلف المشاكل التي تطرأ أثناء أداء المهام	13
					تعمل مختلف فرق العمل في المؤسسة على تقديم الدعم للعمال الجدد	14
					تطغى روح الصداقة على مختلف العلاقات التي تربط العمال فيما بينهم	15
					تعمل فرق العمل في جو يسوده التضامن والتعاون	16
تمكين العاملين						
					تتيح شركة سونالغاز للعمال اجراء التغيرات التي تهدف الى تطوير الشركة	17
					تعطي ادارة الشركة الحرية الكاملة للعمال من اجل التعامل مع المشكلات التي قد تواجههم اثناء العمل .	18
					توفر شركة سونالغاز الظروف المساعدة على تغير طرق العمل اذا رغب الموظفون في ذلك.	19
					تعمل شركة سونالغاز على ترقية العمال المبدعين في عملهم.	20

المحور الثالث : ابعاد الاداء الاجتماعي

رقم العبارة	العبارات	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد البيئي						
21	تساهم شركة سونالغاز في تمويل حملات توعية في مجالات حماية البيئة وحسن استغلال مواردها الطبيعية					
22	تقوم شركة سونالغاز بحملات توعية لترشيد استهلاك الطاقة الكهربائية					
23	تعمل شركة سونالغاز على تقديم توجيهات للاستغلال الامثل للطاقة من خلال اعطاء نصائح بتجنب بعض المنتجات التي تفرز انبعاثات مضرّة بالبيئة					
24	تسعى شركة سونالغاز الى توسيع استغلال الطاقة الشمسية (الطاقات المتجددة) على اعتبار انها صديقة للبيئة					
25	تقوم شركة سونالغاز بالتخلص من النفايات بطريقة حضارية تستخدم فيها تقنيات ملائمة لتجنب مسببات تلوث المحيط.					
البعد الإنساني						
26	تساهم شركة سونالغاز في تمويل مختلف التظاهرات التي تنظمها الجمعيات المحلية					
27	تقدم شركة سونالغاز هبات وتبرعات للجمعيات الخيرية					
28	تلتزم شركة سونالغاز بتوفير فرص عمل مكافاة لافراد المجتمع من اجل التخفيف من					

					البطالة.	
					تعمل شركة سونالغاز الى بناء علاقات ايجابية مع مختلف المؤسسات المحلية النشطة في المجتمع.	29
					تسعى شركة سونالغاز الى احترام عادات ومعتقدات الافراد في المجتمع اثناء قيامها بمهامها	30
بعد تنمية الموارد البشرية						
					تحرص شركة سونالغاز على صحة وسلامة موظفيها اثناء تقديم الخدمة	31
					تتبنى شركة سونالغاز نظام تعويض على الاصابات الناجمة اثناء العمل (حوادث المرور)	32
					تعمل شركة سونالغاز على تكريم وتحفيز العاملين المتفوقين في العمل	33
					تسعى شركة سونالغاز على رفع الروح المعنوية للعاملين وبث روح التعاون بينهم	34
					تتبنى شركة سونالغاز نظام قائم على مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار	35
البعد الاقتصادي						
					تتبنى شركة سونالغاز نظام التسعير يتناسب مع القدرة الشرائية للمستهلك	36
					تسعى شركة سونالغاز الى تنوع خدماتها لتوافق بين احتياجات الزبائن وتنوع مصادر دخلها	37
					تمتلك شركة سونالغاز أجهزة متطورة تمكنها من إكتشاف الاعطاب وتصليحها	38
					تتبنى الشركة نظام تحصيل تراعي فيه الامكانيات المادية للزبائن	39
					تعمل الشركة على تنوع مداخيلها من خلال تقديم عقود رعاية لبعض الفرق الرياضية والبرامج تليفزيونية.	40

الملحق رقم (2)

1/نتائج إختبار معامل الارتباط سيبرمان لأبعاد الثقافة التنظيمية والأداء الاجتماعي.

- إختبار معامل الارتباط (سيبرمان) لبعد إحترام العاملين.
- الفقرة الأولى

Corrélations

		إحترام_العاملين	تتبنى شركة سونالغاز مبدأ الإحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين.
إحترام_العاملين	Corrélacion de Pearson	1	,466**
	Sig. (bilatérale)		,002
	N	41	41
تتبنى شركة سونالغاز مبدأ الإحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين.	Corrélacion de Pearson	,466**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	
	N	41	41

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

- الفقرة الثانية

Corrélations

		إحترام_العاملين	تراعي شركة سونلغاز الفروق الفردية بين العاملين في توزيع المهام.
إحترام_العاملين	Corrélacion de Pearson	1	,465**
	Sig. (bilatérale)		,002
	N	41	41
تراعي شركة سونلغاز الفروق الفردية بين العاملين في توزيع المهام.	Corrélacion de Pearson	,465**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	
	N	41	41

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الثالثة

Corrélations

		إحترام_العاملين	تتفاعل شركة سونلغاز بطريقة ايجابية مع الظروف الطارئة التي قد تحدث للموظف.
إحترام_العاملين	Corrélacion de Pearson	1	,712**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تتفاعل شركة سونلغاز بطريقة ايجابية مع	Corrélacion de Pearson	,712**	1

الظروف الطارئة التي قد تحدث للموظف.	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الرابعة

Corrélations

		احترام العاملين	تحرص شركة سونلغاز على تلبية الحاجات الذاتية لعمالها) التقدير والترقية)
احترام العاملين	Corrélation de Pearson	1	,582**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تحرص شركة سونلغاز على تلبية الحاجات الذاتية لعمالها) التقدير والترقية)	Corrélation de Pearson	,582**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

-إختبار معامل الارتباط (سبيرمان) لبعد المشاركة في صنع القرارات.

الفقرة الأولى

Corrélations

		المشاركة في صنع القرارات	تقوم شركة سونلغاز بإشراك مختلف الفئات العمالية في اتخاذ القرارات الخاصة.
المشاركة في صنع القرارات	Corrélation de Pearson	1	,735**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تقوم شركة سونلغاز بإشراك مختلف الفئات العمالية في اتخاذ القرارات الخاصة.	Corrélation de Pearson	,735**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الثانية

Corrélations

		المشاركة في صنع القرارات	تحرص شركة سونلغاز على أن تكون مشاركة عاملها في اتخاذ القرار مشاركة فعلية
المشاركة في صنع القرارات	Corrélation de Pearson	1	,782**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41

تحرص شركة سونالغاز على أن تكون	Corrélation de Pearson	,782**	1
مشاركة عاملها في اتخاذ القرار مشاركة	Sig. (bilatérale)	,000	
فعلية	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الثالثة

Corrélations

		تحرص ادارة سونلغاز على تنفيذ القرارات التي يتم الاتفاق عليها.	
المشاركة_في_صنع_القرارات	Corrélation de Pearson	1	,446**
	Sig. (bilatérale)		,003
	N	41	41
تحرص ادارة سونلغاز على تنفيذ القرارات التي يتم الاتفاق عليها.	Corrélation de Pearson	,446**	1
	Sig. (bilatérale)	,003	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الرابعة

Corrélations

		تحفز شركة سونالغاز عمالها على تقديم مبادرات متعلقة بطريقة العمل.	
المشاركة_في_صنع_القرارات		1	,559**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تحفز شركة سونالغاز عمالها على تقديم مبادرات متعلقة بطريقة العمل.		,559**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

-إختبار معامل الارتباط (سبيرمان) لبعء التعلم التنظيمي.

الفقرة الأولى

Corrélations

		تساعد شركة سونلغاز الموظفين على اكتساب المهارة اللازمة لأداء مهامهم	
التعلم_التنظيمي	Corrélation de Pearson	1	,720**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تساعد شركة سونلغاز الموظفين على	Corrélation de Pearson	,720**	1

اكتساب المهارة اللازمة لأداء مهامهم	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الثانية

Corrélations

			تحرص شركة سونلغاز على مناقشة التجارب السابقة والاطفاء ليستفيد منها الجميع
التعلم_التنظيمي	Corrélation de Pearson	1	,690**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تحرص شركة سونلغاز على مناقشة التجارب السابقة والاطفاء ليستفيد منها الجميع	Corrélation de Pearson	,690**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الثالثة

Corrélations

			تمتلك شركة سونلغاز اطار عمل يساعد على التعلم وتطوير القدرات والمهارات.
التعلم_التنظيمي	Corrélation de Pearson	1	,774**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	40
تمتلك شركة سونلغاز اطار عمل يساعد على التعلم وتطوير القدرات والمهارات.	Corrélation de Pearson	,774**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الرابعة

Corrélations

			تمتلك شركة سونلغاز هيكل تنظيمي يساهم في تدفق المعارف بين المستويات بشكل سلس
التعلم_التنظيمي	Corrélation de Pearson	1	,705**

	Sig. (bilatérale)	,000
	N 41	41
تمتلك شركة سونلغاز هيكل تنظيمي	Corrélation de Pearson	,705**
يساهم في تدفق المعارف بين المستويات	Sig. (bilatérale)	,000
بشكل سلس	N 41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

-إختبار معامل الارتباط (سبيرمان) لبعء التعاون بين زملاء العمل.

الفقرة الاولى

Corrélations

		يحرص عمال شركة سونلغاز على التعاون فيما بينهم لمواجهة مختلف المشاكل التي تطراً أثناء أداء المهام
التعاون بين زملاء العمل	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	,000
	N 41	41
يحرص عمال شركة سونلغاز على التعاون فيما بينهم لمواجهة مختلف المشاكل التي تطراً أثناء أداء المهام	Corrélation de Pearson	,871**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N 41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الثانية

Corrélations

		تعمل مختلف فرق العمل في المؤسسة على تقديم الدعم للعمال الجدد
التعاون بين زملاء العمل	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	,000
	N 41	41
تعمل مختلف فرق العمل في المؤسسة على تقديم الدعم للعمال الجدد	Corrélation de Pearson	,922**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N 41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الثالثة

Corrélations

		التعاون_بين_زملاء_ال عمل	تطغى روح الصداقة على مختلف العلاقات التي تربط العمال فيما بينهم
التعاون_بين_زملاء_العمل	Corrélacion de Pearson	1	,902**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تطغى روح الصداقة على مختلف العلاقات التي تربط العمال فيما بينهم	Corrélacion de Pearson	,902**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الرابعة

Corrélations

		التعاون_بين_زملاء_ال عمل	تعمل فرق العمل في جو يسوده التضامن والتعاون
التعاون_بين_زملاء_العمل	Corrélacion de Pearson	1	,823**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تعمل فرق العمل في جو يسوده التضامن والتعاون	Corrélacion de Pearson	,823**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

-إختبار معامل الارتباط (سبيرمان) لبعد تمكين العاملين.

الفقرة الأولى

Corrélations

		تمكين_العاملين	نتيج شركة سونالغاز للعمال اجراء التغييرات التي تهدف الى تطوير الشركة
تمكين_العاملين	Corrélacion de Pearson	1	,811**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
نتيج شركة سونالغاز للعمال اجراء التغييرات التي تهدف الى تطوير الشركة	Corrélacion de Pearson	,811**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الثانية

Corrélations

		تمكين العاملين		تعطي ادارة الشركة الحرية الكاملة للعمال من اجل التعامل مع المشكلات التي قد تواجههم اثناء العمل.
تمكين العاملين	Corrélation de Pearson	1		,729**
	Sig. (bilatérale)			,000
	N	41		41
تعطي ادارة الشركة الحرية الكاملة للعمال من اجل التعامل مع المشكلات التي قد تواجههم اثناء العمل.	Corrélation de Pearson	,729**		1
	Sig. (bilatérale)	,000		
	N	41		41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الثالثة

Corrélations

		تمكين العاملين		توفر شركة سونالغاز الظروف المساعدة على تغيير طرق العمل اذا رغب الموظفون في ذلك.
تمكين العاملين	Corrélation de Pearson	1		,870**
	Sig. (bilatérale)			,000
	N	41		41
توفر شركة سونالغاز الظروف المساعدة على تغيير طرق العمل اذا رغب الموظفون في ذلك.	Corrélation de Pearson	,870**		1
	Sig. (bilatérale)	,000		
	N	41		41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الرابعة

Corrélations

		تمكين العاملين		تعمل شركة سونالغاز على ترقية العمال المبدعين في عملهم.
تمكين العاملين	Corrélation de Pearson	1		,817**
	Sig. (bilatérale)			,000
	N	41		41
تعمل شركة سونالغاز على ترقية العمال المبدعين في عملهم.	Corrélation de Pearson	,817**		1
	Sig. (bilatérale)	,000		
	N	41		41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

-إختبار معامل الارتباط (سبيرمان) للبعد البيئي.
الفقرة الأولى

Corrélations

		البعد_ البيئي	تساهم شركة سونالغاز في تمويل حملات توعية في مجالات حماية البيئة وحسن استغلال مواردها الطبيعية
البعد_ البيئي	Corrélacion de Pearson	1	,577**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تساهم شركة سونالغاز في تمويل حملات توعية في مجالات حماية البيئة وحسن استغلال مواردها الطبيعية	Corrélacion de Pearson	,577**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الثانية

Corrélations

		البعد_ البيئي	تقوم شركة سونالغاز بحملات توعية لترشيد استهلاك الطاقة الكهربائية
البعد_ البيئي	Corrélacion de Pearson	1	,743**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تقوم شركة سونالغاز بحملات توعية لترشيد استهلاك الطاقة الكهربائية	Corrélacion de Pearson	,743**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الثالثة

Corrélations

		البعد_ البيئي	تعمل شركة سونالغاز على تقديم توجيهات للاستغلال الامثل للطاقة من خلال اعطاء نصائح بتجنب بعض المنتجات التي تفرز انبعاثات مضرة بالبيئة
البعد_ البيئي	Corrélacion de Pearson	1	,781**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تعمل شركة سونالغاز على تقديم توجيهات للاستغلال الامثل للطاقة من	Corrélacion de Pearson	,781**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	

خلال اعطاء نصائح بتجنب بعض المنتجات التي تفرز انبعاثات مضره بالبيئة	N 41	41
---	------	----

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الرابعة

Corrélations

	البعد_ البيئي	البعد_ البيئي	تسعى شركة سونالغاز الى توسيع استغلال الطاقة الشمسية (الطاقات المتجددة) على اعتبار انها صديقة للبيئة
البعد_ البيئي	Corrélation de Pearson	1	,479**
	Sig. (bilatérale)		,002
	N	41	41
تسعى شركة سونالغاز الى توسيع استغلال الطاقة الشمسية (الطاقات المتجددة) على اعتبار انها صديقة للبيئة	Corrélation de Pearson	,479**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الخامسة

Corrélations

	البعد_ البيئي	البعد_ البيئي	تقوم شركة سونالغاز بالتخلص من النفايات بطريقة حضارية تستخدم فيها تقنيات ملائمة لتجنب مسببات تلوث المحيط.
البعد_ البيئي	Corrélation de Pearson	1	,504**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	41	41
تقوم شركة سونالغاز بالتخلص من النفايات بطريقة حضارية تستخدم فيها تقنيات ملائمة لتجنب مسببات تلوث المحيط.	Corrélation de Pearson	,504**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

-إختبار معامل الارتباط (سبيرمان) للبعد الإنساني.

الفقرة الأولى

Corrélations

		البعد_الإنساني		تساهم شركة سونالغاز في تمويل مختلف التظاهرات التي تنظمها الجمعيات المحلية
البعد_الإنساني	Corrélacion de Pearson	1		,718**
	Sig. (bilatérale)			,000
	N	41		41
تساهم شركة سونالغاز في تمويل مختلف التظاهرات التي تنظمها الجمعيات المحلية	Corrélacion de Pearson	,718**		1
	Sig. (bilatérale)	,000		
	N	41		41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الثانية

Corrélations

		البعد_الإنساني		تقدم شركة سونالغاز هبات وتبرعات للجمعيات الخيرة
البعد_الإنساني	Corrélacion de Pearson	1		,659**
	Sig. (bilatérale)			,000
	N	41		41
تقدم شركة سونالغاز هبات وتبرعات للجمعيات الخيرة	Corrélacion de Pearson	,659**		1
	Sig. (bilatérale)	,000		
	N	41		41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الثالثة

Corrélations

		البعد_الإنساني		تلتزم شركة سونالغاز بتوفير فرص عمل مكافأة لافراد المجتمع من اجل التخفيف من البطالة.
البعد_الإنساني	Corrélacion de Pearson	1		,699**
	Sig. (bilatérale)			,000
	N	41		41
تلتزم شركة سونالغاز بتوفير فرص عمل مكافأة لافراد المجتمع من اجل التخفيف من البطالة.	Corrélacion de Pearson	,699**		1
	Sig. (bilatérale)	,000		
	N	41		41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الرابعة

Corrélations

		البعد_الإنساني	تعمل شركة سونالغاز الى بناء علاقات ايجابية مع مختلف المؤسسات المحلية النشطة في المجتمع.
البعد_الإنساني	Corrélacion de Pearson	1	,588**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تعمل شركة سونالغاز الى بناء علاقات ايجابية مع مختلف المؤسسات المحلية النشطة في المجتمع.	Corrélacion de Pearson	,588**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الخامسة

Corrélations

		البعد_الإنساني	تسعى شركة سونالغاز الى احترام عادات ومعتقدات الافراد في المجتمع اثناء قيامها بمهامها
البعد_الإنساني	Corrélacion de Pearson	1	,594**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تسعى شركة سونالغاز الى احترام عادات ومعتقدات الافراد في المجتمع اثناء قيامها بمهامها	Corrélacion de Pearson	,594**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

-إختبار معامل الارتباط (سبيرمان) لبعد تنمية الموارد البشرية-

الفقرة الأولى

Corrélations

		بعد_تنمية_الموارد_الطبيعية	تحرص شركة سونالغاز على صحة وسلامة موظفيها اثناء تقديم الخدمة
بعد_تنمية_الموارد_الطبيعية	Corrélacion de Pearson	1	,764**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تحرص شركة سونالغاز على صحة وسلامة موظفيها اثناء تقديم الخدمة	Corrélacion de Pearson	,764**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الثانية

Corrélations

		تتبنى شركة سونالغاز نظام تعويض على الاصابات الناجمة اثناء العمل (حوادث المرور)
بعد_ تنمية_ الموارد_ الطبيعية	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	,796**
	N	41
تتبنى شركة سونالغاز نظام تعويض على الاصابات الناجمة اثناء العمل (حوادث المرور)	Corrélation de Pearson	,796**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الثالثة

Corrélations

		تعمل شركة سونالغاز على تكريم وتحفيز العاملين المتفوقين في العمل
بعد_ تنمية_ الموارد_ الطبيعية	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	,609**
	N	41
تعمل شركة سونالغاز على تكريم وتحفيز العاملين المتفوقين في العمل	Corrélation de Pearson	,609**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الرابعة

Corrélations

		تسعى شركة سونالغاز على رفع الروح المعنوية للعاملين وبث روح التعاون بينهم
بعد_ تنمية_ الموارد_ الطبيعية	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	,753**
	N	41
تسعى شركة سونالغاز على رفع الروح المعنوية للعاملين وبث روح التعاون بينهم	Corrélation de Pearson	,753**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الخامسة

Corrélations

		بعد_ تنمية_ الموارد_ الط بيعية	تسعى شركة سونالغاز على رفع الروح المعنوية للعاملين وبث روح التعاون بينهم
بعد_ تنمية_ الموارد_ الطبيعية	Corrélacion de Pearson	1	,753**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تسعى شركة سونالغاز على رفع الروح المعنوية للعاملين وبث روح التعاون بينهم	Corrélacion de Pearson	,753**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

-إختبار معامل الارتباط (سبيرمان) للبعد الإقتصادي

الفقرة الأولى

Corrélations

		البعد_ الإقتصادي	تتبنى شركة سونالغاز نظام التسعير يتناسب مع القدرة الشرائية للمستهلك
البعد_ الإقتصادي	Corrélacion de Pearson	1	,785**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تتبنى شركة سونالغاز نظام التسعير يتناسب مع القدرة الشرائية للمستهلك	Corrélacion de Pearson	,785**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الثانية

Corrélations

		البعد_ الإقتصادي	تسعى شركة سونالغاز الى تنوع خدماتها لتوافق بين احتياجات الزبائن وتنوع مصادر دخلها
البعد_ الإقتصادي	Corrélacion de Pearson	1	,564**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تسعى شركة سونالغاز الى تنوع خدماتها لتوافق بين احتياجات الزبائن وتنوع مصادر دخلها	Corrélacion de Pearson	,564**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الثالثة

Corrélations

		البعد_الإقتصادي	
البعد_الإقتصادي	Corrélacion de Pearson	1	,771**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تمتلك شركة سونالغاز أجهزة متطورة تمكنها من إكتشاف الاعطاب وتصليحها	Corrélacion de Pearson	,771**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الرابعة

Corrélations

		البعد_الإقتصادي	
البعد_الإقتصادي	Corrélacion de Pearson	1	,707**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تتبنى الشركة نظام تحصيل تراعي فيه الامكانيات المادية للزبائن	Corrélacion de Pearson	,707**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفقرة الخامسة

Corrélations

		البعد_الإقتصادي	
البعد_الإقتصادي	Corrélacion de Pearson	1	,549**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	41	41
تعمل الشركة على تنويع مداخيلها من حلال تقديم عقود رعاية لبعض الفرق الرياضية والبرامج تلفزيونية.	Corrélacion de Pearson	,549**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	41	41

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

2/ إختبار معامل ألفا كرونباخ
لأبعاد الثقافة التنظيمية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,729	20

لأبعاد الأداء الإجتماعي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,849	20

للإستبانة ككل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,882	40

3/ إختبار إعتدالية التوزيع

Statistics

	أبعاد الثقافة ال تنظيمية	ابعاد الاداء ال جتماعي
N Valid	41	41
Missing	0	0
Skewness	-.336-	.700
Std. Error of Skewness	.369	.369
Kurtosis	-.342-	1.129
Std. Error of Kurtosis	.724	.724

توزيع عينة الدراسة وفق متغير النوع

نوع

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	40	97,6	97,6	97,6
أنثى	1	2,4	2,4	100,0
Total	41	100,0	100,0	

توزيع عينة الدراسة وفق متغير العمر

		العمر			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 20 الى 30 سنة	11	26,8	26,8	26,8
	من 31 الى 40 سنة	19	46,3	46,3	73,2
	من 41 الى 50 سنة	6	14,6	14,6	87,8
	اكثر من 50 سنة	5	12,2	12,2	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

توزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

		المؤهل العلمي			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ثانوي فما أقل	16	39,0	39,0	39,0
	بكالوريا	4	9,8	9,8	48,8
	جامعي	20	48,8	48,8	97,6
	دراسات عليا	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة

		الخبرة			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	8	19,5	19,5	19,5
	من 5 الى 10 سنوات	19	46,3	46,3	65,9
	من 11 الى 15 سنة	6	14,6	14,6	80,5
	اكثر من 15 سنة	8	19,5	19,5	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

4/نتائج تصورات استجابة أفراد الدراسة حسب متوسطات الموافقة:

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type	Variance
البعد_البيئي	41	3,5707	,50112	,251
البعد_الإنساني	41	2,9317	,66274	,439
بعد_تنمية_الموارد_الطبيعية	41	3,0244	,68876	,474
البعد_الإقتصادي	41	2,9561	,76356	,583
N valide (liste)	41			

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type	Variance
تتبنى شركة سونلغاز مبدأ الإحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين.	41	3,7561	,69930	,489
تراعي شركة سونلغاز الفروق الفردية بين العاملين في توزيع المهام.	41	3,0244	1,12889	1,274
تتفاعل شركة سونلغاز بطريقة ايجابية مع الظروف الطارئة التي قد تحدث للموظف.	41	2,7561	1,04356	1,089
تحرص شركة سونلغاز على تلبية الحاجات الذاتية لعمالها) التقدير والترقية)	41	2,6341	1,17805	1,388
تقوم شركة سونلغاز باشتراك مختلف الفئات العمالية في اتخاذ القرارات الخاصة.	41	2,2439	1,06725	1,139
تحرص شركة سونلغاز على أن تكون مشاركة عاملها في اتخاذ القرار مشاركة فعلية	41	2,3415	,82492	,680
تحرص ادارة سونلغاز على تنفيذ القرارات التي يتم الاتفاق عليها.	41	3,1220	,92723	,860
تحفز شركة سونلغاز عمالها على تقديم مبادرات متعلقة بطريقة العمل.	41	3,3171	,90662	,822
تساعد شركة سونلغاز الموظفين على اكتساب المهارة اللازمة لأداء مهامهم	41	2,9756	,90796	,824
تحرص شركة سونلغاز على مناقشة التجارب السابقة والاطفاء ليستفيد منها الجميع	41	3,0732	1,03417	1,070
تمتلك شركة سونلغاز اطار عمل يساعد على التعلم وتطوير القدرات والمهارات.	40	3,1250	,96576	,933
تمتلك شركة سونلغاز هيكل تنظيمي يساهم في تدفق المعارف بين المستويات بشكل سلس	41	3,0244	,93509	,874
يحرص عمال شركة سونلغاز على التعاون فيما بينهم لمواجهة مختلف المشاكل التي تطرأ أثناء أداء المهام	41	4,0244	,93509	,874
تعمل مختلف فرق العمل في المؤسسة على تقديم الدعم للعمال الجدد	41	3,7561	1,11311	1,239
تطغى روح الصداقة على مختلف العلاقات التي تربط العمال فيما بينهم	41	3,9756	1,17234	1,374
تعمل فرق العمل في جو يسوده التضامن والتعاون	41	3,7561	,85967	,739
تتيح شركة سونلغاز للعمال اجراء التغييرات التي تهدف الى تطوير الشركة	41	2,9024	,83081	,690

تعطي ادارة الشركة الحرية الكاملة للعمال من اجل التعامل مع المشكلات التي قد تواجههم اثناء العمل.	41	2,7073	1,14551	1,312
توفر شركة سونالغاز الظروف المساعدة على تغير طرق العمل اذا رغب الموظفون في ذلك.	41	2,4878	1,12076	1,256
تعمل شركة سونالغاز على ترقية العمال المبدعين في عملهم.	41	2,2927	,98092	,962
N valide (liste)	40			

Statistiques descriptive

	N	Moyenne	Ecart type	Variance
تساهم شركة سونالغاز في تمويل حملات توعية في مجالات حماية البيئة وحسن استغلال مواردها الطبيعية	41	3,0000	1,07238	1,150
تقوم شركة سونالغاز بحملات توعية لترشيد استهلاك الطاقة الكهربائية	41	4,1220	,74817	,560
تعمل شركة سونالغاز على تقديم توجيهات للاستغلال الامثل للطاقة من خلال اعطاء نصائح بتجنب بعض المنتجات التي تفرز انبعاثات مضره بالبيئة	41	3,7561	,88827	,789
تسعى شركة سونالغاز الى توسيع استغلال الطاقة الشمسية (الطاقات المتجددة) على اعتبار انها صديقة للبيئة	41	4,0976	,70017	,490
تقوم شركة سونالغاز بالتخلص من النفايات بطريقة حضارية تستخدم فيها تقنيات ملائمة لتجنب مسببات تلوث المحيط.	41	2,8780	,59980	,360
تساهم شركة سونالغاز في تمويل مختلف التظاهرات التي تنظمها الجمعيات المحلية	41	2,6098	1,04590	1,094
تقدم شركة سونالغاز هبات وتبرعات للجمعيات الخيرة	41	2,5122	,95189	,906
تلتزم شركة سونالغاز بتوفير فرص عمل مكافاة لافراد المجتمع من اجل التخفيف من البطالة.	41	2,6829	1,17130	1,372
تعمل شركة سونالغاز الى بناء علاقات ايجابية مع مختلف المؤسسات المحلية النشطة في المجتمع.	41	3,1463	,98896	,978
تسعى شركة سونالغاز الى احترام عادات ومعتقدات الافراد في المجتمع اثناء قيامها بمهامها	41	3,7073	,90122	,812

تحرص شركة سونالغاز على صحة وسلامة موظفيها اثناء تقديم الخدمة	41	3,2439	1,09042	1,189
تتبنى شركة سونالغاز نظام تعويض على الاصابات الناجمة اثناء العمل (حوادث المرور)	41	3,0000	1,14018	1,300
تعمل شركة سونالغاز على تكريم وتحفيز العاملين المتفوقين في العمل	41	3,2195	1,01272	1,026
تسعى شركة سونالغاز على رفع الروح المعنوية للعاملين وبث روح التعاون بينهم	41	3,1220	,87164	,760
تتبنى شركة سونالغاز نظام قائم على مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار	41	2,5366	,86884	,755
تتبنى شركة سونالغاز نظام التسعير يتناسب مع القدرة الشرائية للمستهلك	41	2,9024	1,26105	1,590
تسعى شركة سونالغاز الى تنوع خدماتها لتوافق بين احتياجات الزبائن وتنوع مصادر دخلها	41	2,9268	,93248	,870
تمتلك شركة سونالغاز أجهزة متطورة تمكنها من إكتشاف الاعطاب وتصليحها	41	2,3415	1,25717	1,580
تتبنى الشركة نظام تحصيل تراعي فيه الامكانيات المادية للزبائن	41	3,2683	1,09600	1,201
تعمل الشركة على تنوع مداخيلها من خلال تقديم عقود رعاية لبعض الفرق الرياضية والبرامج تليفزيونية.	41	3,3415	1,01513	1,030
N valide (liste)	41			

5/نتائج إختبار الإنحدار البسيط

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,702 ^a	,493	,480	,36471

a. Prédicteurs : (Constante), أبعاد_الثقافة_التنظيمية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.	
1	Régression	5,052	1	5,052	37,984	,000 ^b
	de Student	5,187	39	,133		
	Total	10,240	40			

a. Variable dépendante : ابعاد_الاداء_الاجتماعي

b. Prédicteurs : (Constante), أبعاد_الثقافة_التنظيمية

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,813	,329		2,474	,018
الثقافة_التنظيمية ¹	,683	,095	,754	7,163	,000

a. Dependent Variable: الاداء_الاجتماعي¹

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,675 ^a	,456	,442	,37788

a. Prédicteurs : (Constante), احترام_العاملين

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	4,671	1	4,671	32,710	,000 ^b
de Student	5,569	39	,143		
Total	10,240	40			

a. Variable dépendante : ابعاد_الاداء_الاجتماعي

b. Prédicteurs : (Constante), احترام_العاملين

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,296	,324		3,995	,000
احترام_العاملين	,600	,105	,675	5,719	,000

a. Variable dépendante : ابعاد_الاداء_الاجتماعي

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,198 ^a	,039	,015	,50224

a. Prédicteurs : (Constante), المشاركة في صنع القرارات

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,402	1	,402	1,595	,214 ^b
	de Student	9,838	39	,252		
	Total	10,240	40			

a. Variable dépendante : ابعاد الاداء الاجتماعي

b. Prédicteurs : (Constante), المشاركة في صنع القرارات

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	t	
1	(Constante)	2,650	,381		6,963	,000
	المشاركة في صنع القرارات	,171	,135	,198	1,263	,214

a. Variable dépendante : ابعاد الاداء الاجتماعي

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,639 ^a	,408	,393	,39409

a. Prédicteurs : (Constante), التعلم التنظيمي

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	4,183	1	4,183	26,932	,000 ^b
	de Student	6,057	39	,155		
	Total	10,240	40			

a. Variable dépendante : ابعاد الاداء الاجتماعي

b. Prédicteurs : (Constante), التعلم التنظيمي

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		T	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta			
1	(Constante)	1,701	,280		6,066	,000
	التعلم_التنظيمي	,466	,090	,639	5,190	,000

a. Variable dépendante : ابعاد_الاداء_الاجتماعي

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,498 ^a	,248	,229	,44428

a. Prédicteurs : (Constante), التعاون_بين_زملاء_العمل

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.	
1	Régression	2,542	1	2,542	12,878	,001 ^b
	de Student	7,698	39	,197		
	Total	10,240	40			

a. Variable dépendante : ابعاد_الاداء_الاجتماعي

b. Prédicteurs : (Constante), التعاون_بين_زملاء_العمل

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		t	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta			
1	(Constante)	2,036	,310		6,569	,000
	التعاون_بين_زملاء_العمل	,280	,078	,498	3,589	,001

a. Variable dépendante : ابعاد_الاداء_الاجتماعي

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,004 ^a	,000	-,026	,51240

a. Prédicteurs : (Constante), متمكين_العاملين

ANOVA^a

	Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,000	1	,000	,001	,979 ^b
	de Student	10,240	39	,263		
	Total	10,240	40			

a. Variable dépendante : ابعاد_الاداء_الاجتماعي

b. Prédicteurs : (Constante), تمكين_العاملين

Coefficients^a

	Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	3,128	,268		11,651	,000
	تمكين_العاملين	-,003	,099	-,004	-,026	,979

a. Variable dépendante : ابعاد_الاداء_الاجتماعي

المخلص :

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء الاجتماعي في منظمات الأعمال، حيث انه كلما كان مستوى الثقافة التنظيمية بالمنظمة مرتفع كلما ارتفع ادائها، وهو الهدف الذي تسعى إليه منظمات الأعمال. من هنا تم اختيار الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز -الوكالة التجارية بوقان كنموذج للدراسة التطبيقية ومحاولة الإجابة على إشكالية الدراسة.

وبغية تحقيق ذلك تم إعداد وتوزيع إستبانة على عينة من مجتمع الدراسة والتي كان حجمها 47 فرد، تم استرجاع 41 إستبانة صالحة للمعالجة. وباستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) تم تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة، ولغرض اختبار فرضيات الدراسة تم الإعتماد على أسلوب الانحدار البسيط. وقد خلصت الدراسة إلى نتيجة مفادها انه يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 للثقافة التنظيمية على الأداء الاجتماعي لشركة سونلغاز.

كما أوصت الدراسة بضرورة أن تولي إدارة ال شركة اهتماما خاصا بتوفير عناصر الثقافة التنظيمية باعتبارها متغيرا هاما يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية للعمال وزيادة التزاماتهم للشركة.
الكلمات المفتاحية : الثقافة التنظيمية، الأداء الاجتماعي، شركة سونالغاز.

Abstract :

This study aimed to try to know the role of organizational culture in enhancing social performance in business organizations, as the higher the level of organizational culture in the organization, the higher its performance, which is the goal that business organizations seek. From here, the National Electricity and Gas Distribution Company - Commercial Agency - Burgan was chosen as a model for the applied study and an attempt to answer the problem of the study.

In order to achieve this, a questionnaire was prepared and distributed to a sample of the study population of 47 individuals. 41 valid questionnaires were retrieved. Using the Statistical Package for Social Sciences (spss). The answers of the individuals in the study sample were analyzed. For the purpose of testing the study hypotheses, a simple regression method was used.

The study concluded with the conclusion that there is a statistically significant effect at the level of 0.05 for organizational culture on the social performance of dimensions (respect for employees. Organizational learning. Cooperation among work colleagues) The study also recommended that the authority's administration pay special attention to providing elements of organizational culture as an important variable It increases the morale of workers and increases their commitment to the company.

Key words : organizational culture. Social performance. Sonelgaz Company.