

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

العنوان

دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمة -دراسة

حالة مؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) -جيجل-

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

تحت اشراف: د/ صالح محمد

إعداد الطالبتين:

- شابو زينب اسراء
- درنان نسرين

السنة الجامعية: 2023/2022



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

العنوان

دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمة -دراسة  
حالة مؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) -جيجل-

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

تحت اشراف: د/ صالح محمد

إعداد الطالبتين:

- شابو زينب اسراء
- درنان نسرین

السنة الجامعية: 2023/2022

## الشكر والعرفان

"اللهم لك الحمد حتى ترضى. ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى"

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آل بيته الطيبين الطاهرين

أولا وقبل كل شيء نحمد ونشكر الله سبحانه وتعالى لتوفيقه لنا لإتمام مذكرة التخرج، كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف "د. صالح محمد"، على توجيهاته القيمة وعلى الإرشادات الصائبة التي لم يبخل بها علينا وعلى أسلوبه المميز في إتمام هذا العمل المتواضع.

كما نتقدم بالشكر لجميع أساتذة قسم علوم التسيير الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة، وأيضا أشكر جميع العاملين في "مؤسسة ميناء جن جن العالمي"

كذلك نتقدم بوافر الشكر والعرفان لأعضاء لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة مذكرة التخرج

وفي الاخير لا يفوتنا ان نشكر كل من ساهم من قريب او من بعيد في تقديم يد العون.

## اهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام على رسول الله

أما بعد

أهدي هذا العمل المتواضع

الى جدي رحمه الله وأسكنه فسيح جناته

الى قلب وسع الدنيا داخله، وأصبح دنياي

الى أول الحب وكل الحب

أمي

الى من غرس في اتقان العمل والإخلاص فيه

الى من علمني الاحسان

أبي

حفظكم الله

الى قطعة من روعي أختي

الى من يفرح القلب برفقتهم: اخوتي

أسعدكم الله

الى رفيقات الدرب

الى كل من ساهم بوصولي لهذه المرحلة ولو بكلمة طيبة.

زينب اسراء

## اهداء

إلى من كلفه الله بالهبة والوقار، إلى من علمني العطاء دون انتظار

إلى من أحمل اسمه بكل افتخار ستبقى كلماته نجوم أهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد

أرجو من الله أن يسكنه فسيح جناته

أبي العزيز 'رحمة الله عليك'

إلى من وضع المولى سبحانه وتعالى الجنة تحت قدميها، ووقرها في كتابه العزيز، إلى اعز

الناس في الوجود، إلى من رافقتني دعواتها أينما رحلت

أمي الحبيبة

إلى الحزن الدافئ في كل الأوقات، الحزن الذي يبعث فينا طمأنينة، إلى القلب الجميل الذي

يعطينا ما يحلو لنا ويخبئ لنا ما نهواه، اطال الله في عمرك وادامك الصحة والعافية

جدتي الغالية

إلى سندي في الحياة، والكتف الذي لا يميل أخواتي الحبيبات

كوثر، منال، أمينة

إلى صغيرة العائلة إلين

إلى أصدقائي الأوفياء الذين كانوا لي سنداً في مشواري الدراسي

مكي نصري، عساوس آسيا

إلى كل من قدم لي يد المساعدة من قريب أو بعيد إليهم جميعاً اهدي هذا العمل المتواضع.

درنان نسرين

**ملخص:**

هدفت هذه الدراسة لمعرفة دور الاستقامة التنظيمية بأبعادها (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية والتسامح التنظيمي) في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى عينة من أفراد مؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) -جيجل-. لمعالجة إشكالية الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتمت عملية جمع البيانات بالاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية للحصول عليها، وتم تحليل هذه البيانات بناء على مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss). وقد أظهرت النتائج أن أفراد العينة موافقون بدرجة عالية على تطبيق أبعاد الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية، وتبين أيضاً وجود علاقة موجبة بين متغيري الدراسة، وأنه تم قبول فرضية الأثر الرئيسية، كما تبين أن بعدي الثقة التنظيمية والتسامح التنظيمي يملكان أثر ذو دلالة إحصائية على المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة على خلاف باقي الأبعاد، وفي ضوء النتائج المتحصل عليها تم تقديم مجموعة من التوصيات من أجل تعزيز كل من الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية بمؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) -جيجل-.

**الكلمات المفتاحية:** الاستقامة التنظيمية، التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية.

**Abstract:****The Role of Organizational Virtuousness in Enhancing the Organizational Social Responsibility Case Study of the Jen-Jen Global Port Corporation (DP WORLD) -Jijel-.**

This study aims to know the role of organizational virtuousness (organizational optimism, organizational trust, organizational empathy, organizational integrity, organizational forgiveness) in promoting social responsibility using a sample of member from the Jen-Jen Global Port Corporation (DP WORLD) -Jijel-. The descriptive approach was used to address the hypotheses of the study. The data was collected using the questionnaire as the main tool of collection. The results showed that the employees are Highly agreeable to the application of organizational integrity dimensions as well as social responsibility, it also shows a positive relationship between the study variables, and that the main hypothesis of impact was accepted, also that only organizational trust and forgiveness had a statistically significant impact on the social responsibility of the Corporation, According to the results obtained, a set of recommendations was made in order to enhance both organizational virtuousness and social responsibility to the Jen-Jen Global Port Corporation (DP WORLD) -Jijel-.

**Keywords:** organizational virtuousness, organizational optimism, organizational trust, organizational empathy, organizational integrity, organizational forgiveness, social responsibility.

# قائمة المحتويات



## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
	الشكر
	الملخص
II	قائمة المحتويات
V	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
X	قائمة الملاحق
ب	مقدمة
الفصل الأول: مدخل لمتغيري الدراسة والدراسات السابقة	
8	تمهيد
9	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للدراسة
9	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول الاستقامة التنظيمية
15	المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول المسؤولية الاجتماعية
22	المطلب الثالث: أثر أبعاد الاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية
23	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
24	المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالاستقامة التنظيمية
28	المطلب الثاني: الدراسات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية
32	المطلب الثالث: الدراسات التي جمعت بين متغيري الدراسة
35	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
37	تمهيد
38	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
38	المطلب الأول: طريقة ومنهجية الدراسة
40	المطلب الثاني: اختبار أداة الدراسة
47	المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية
48	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة وتحليلها
48	المطلب الأول: عرض النتائج المتعلقة بأفراد العينة وفق البيانات الشخصية

51	المطلب الثاني: تحليل عبارات محاور الدراسة
59	المطلب الثالث: التحقق من ملائمة وجاهزية البيانات لاختبار الفرضيات
60	المطلب الرابع: النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات
65	خلاصة الفصل
67	الخاتمة
71	قائمة المراجع
78	الملاحق

# قائمة الجداول

## قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	مفاهيم الاستقامة التنظيمية	9
02	مقياس ليكارت " LIKERT " الخماسي	39
03	معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد التفاؤل التنظيمي	40
04	معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد الثقة التنظيمية	41
05	معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد التعاطف التنظيمي	41
06	معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد النزاهة التنظيمية	42
07	معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد التسامح التنظيمي	42
08	معاملات الارتباط بيرسون لأبعاد الاستقامة التنظيمية بالدرجة الكلية للمحور	43
09	معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد المسؤولية الاقتصادية	43
10	معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد المسؤولية القانونية	44
11	معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد المسؤولية الأخلاقية	44
12	معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد المسؤولية الخيرية	45
13	معاملات الارتباط بيرسون لأبعاد المسؤولية الاجتماعية بالدرجة الكلية للمحور	45
14	معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور الاستقامة التنظيمية	46
15	معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور المسؤولية الاجتماعية	46
16	معامل الثبات ألف كرونباخ لمحاور الاستبيان	47
17	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	48
18	توزيع أفراد العينة حسب السن	49
19	توزيع أفراد العينة حسب المستوى العلمي	49
20	توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل	50
21	توزيع أفراد العينة حسب الفئة المهنية	50
22	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد التفاؤل التنظيمي	51

52	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الثقة التنظيمية	23
53	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد التعاطف التنظيمي	24
54	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد النزاهة التنظيمية	25
54	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد التسامح التنظيمي.	26
55	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الاستقامة التنظيمية.	27
56	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد المسؤولية الاقتصادية.	28
56	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد المسؤولية القانونية.	29
57	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد المسؤولية الأخلاقية.	30
58	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد المسؤولية الخيرية.	31
59	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور المسؤولية الاجتماعية.	32
59	معامل الالتواء والتفلطح.	33
60	معامل التضخم والتباين المسموح.	34
61	نتائج تحليل التباين الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.	35
62	نتائج اختيار تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.	36

# قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	نموذج الدراسة	ح
02	هرم المسؤولية الاجتماعية لـ " Carroll "	21

# قائمة الملاحق



## قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
78	الاستبيان في صورته النهائية	1
83	الصدق الداخلي لعبارات بعد التفاؤل التنظيمي	2
83	الصدق الداخلي لعبارات بعد الثقة التنظيمية	3
84	الصدق الداخلي لعبارات بعد التعاطف التنظيمي	4
84	الصدق الداخلي لعبارات بعد النزاهة التنظيمية	5
85	الصدق الداخلي لعبارات بعد التسامح التنظيمي	6
85	الصدق الداخلي لأبعاد الاستقامة التنظيمية	7
86	الصدق الداخلي لعبارات بعد المسؤولية الاقتصادية	8
86	الصدق الداخلي لعبارات بعد المسؤولية القانونية	9
87	الصدق الداخلي لعبارات بعد المسؤولية الأخلاقية	10
87	الصدق الداخلي لعبارات بعد المسؤولية الخيرية	11
88	الصدق الداخلي لأبعاد المسؤولية الاجتماعية	12
89	نتائج معامل ثبات ألفا كرونباخ	13
91	نتائج توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية والوظيفية	14
92	نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من أبعاد الاستقامة التنظيمية	15
93	نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من أبعاد المسؤولية الاجتماعية	16
94	نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من محوري الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية	17
94	معامل الالتواء والتفلطح	18
94	نتائج اختبار التباين المسموح	19
94	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية	20
95	نتائج اختبار الفرضيات الفرعية	21

# مقدمة

## مقدمة

تعد الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية من القضايا الحيوية التي تتصدر الأجندة الرئيسية للشركات والمؤسسات في الوقت الحالي، حيث أصبح يتوقع من المؤسسة أن تحقق الريح الاقتصادي وأن تظهر التزامها بحماية المجتمع الذي تنشط فيه وعدم الاضرار به بالإضافة للمساهمة في ازدهاره. ونعني بالاستقامة التنظيمية الالتزام بالقوانين والأنظمة والمعايير الأخلاقية، وتحقيق الشفافية والنزاهة في بيئة المؤسسة، بينما تعني المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الالتزام الأخلاقي والاجتماعي والبيئي والاقتصادي من طرفها تجاه البيئة والمجتمع الذي تعمل فيه، بما يتماشى مع القيم الأخلاقية والاجتماعية المتعارف عليها.

أدركت العديد من المؤسسات قيمة دمج هذه القيم في عملياتها لامتلاكها القدرة على تعزيز ثقة وولاء العاملين وزيادة إنتاجيتهم، وجذب العملاء والمستثمرين الواعين اجتماعيا، والمساهمة في التنمية المستدامة. وتتوجب الإشارة إلى أنه في حين أن بعض المؤسسات التي قد ترى أن تبنيها للاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية عملية اختيارية ويمكن الاستغناء عنها، فإنها أصبحت على نحو متزايد جانبا أساسيا من استراتيجية المؤسسات. كما ويمكن أن يكون لإدماج مفهوم الاستقامة التنظيمية في المؤسسات تأثيرا إيجابيا على تطبيقها للمسؤولية الاجتماعية وذلك لقدرة الاستقامة التنظيمية على تعديل وتوجيه سلوك الأفراد، خلق علاقة جيدة ووطيدة بين الأفراد، زيادة إنتاجيتهم وتحسين سمعة المؤسسة مما ينعكس إيجابيا على تطبيق المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية.

## 1. إشكالية الدراسة:

بناء على ما سبق يمكن بلورة إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) للاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP\_world) جيجل؟

ويتفرع هذا التساؤل الرئيسي للتساؤلات الفرعية التالية:

- ماذا نعني بالاستقامة التنظيمية وفيما تتمثل أبعادها؟
- ما المقصود بالمسؤولية الاجتماعية؟
- ما مستوى تطبيق الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد التفاؤل التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد الثقة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية؟
  - هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد التعاطف التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية؟
  - هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد النزاهة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية؟
  - هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد التسامح التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية؟
2. فرضيات الدراسة:

من أجل الإجابة عن إشكالية الدراسة فقد اعتمد في ذلك على فرضية رئيسية مفادها:

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية لدى العمال في مؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) -جيجل- عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ).

وتتدرج ضمن هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية كما يلي:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد التفاؤل التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية لدى العمال في مؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) -جيجل-.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد الثقة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية لدى العمال في مؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) -جيجل-.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد التعاطف التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية لدى العمال في مؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) -جيجل-.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد النزاهة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية لدى العمال في مؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) -جيجل-.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد التسامح التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية لدى العمال في مؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) -جيجل-.

### 3. أهداف الدراسة:

- بيان الجوانب النظرية للاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.
- معرفة مدى اهتمام إدارة المؤسسة محل الدراسة بموضوع الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.
- معرفة مدى تأثير الاستقامة التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.

### 4. أهمية الدراسة:

يمكن إبراز أهمية الدراسة فيما يلي:

- حيوية وحدثة الموضوع، وتناوله المحدود نوعا ما في الدراسات السابقة، حيث يعتبر متغيري الدراسة من الموضوعات المهمة في الفكر الإداري الحديث.
- الإضافة المعرفية، من خلال تقديمنا إطارا نظريا يسهم في التعريف بمفاهيم الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية وعلاقة كل منهما بالآخر، كونهما من الاتجاهات الإدارية الحديثة التي ينبغي أن تتبناها مؤسسات العصر الحالي في ظل ما تواجهه من تحديات.
- توفير معلومات عملية تطبيقية تسهم في الكشف عن طبيعة العلاقة بين كل من أبعاد الاستقامة التنظيمية وبين المسؤولية الاجتماعية بعينة المؤسسة محل الدراسة، مما يزيد من معرفة القائمين على إدارة تلك المؤسسات بأهمية تلك الأبعاد وأولوياتها وكيفية توظيفها في الواقع العملي وإمكانية تعزيزها مستقبلا.
- الاقتراحات والتوصيات التي يمكن الخروج بها من الدراسة وتقديمها لمؤسسة ميناء جن جن العالمي.

### 5. أسباب اختيار الموضوع:

- حداثة الموضوع ونقص الدراسات والبحوث التي عالجت العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- أهمية الموضوع بالنسبة للمؤسسات حيث أصبح يتوقع منها بالإضافة لتحقيق الربح المساهمة في تحسين الحياة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الذي تنشط فيه.
- تماشي موضوع الدراسة مع تخصص إدارة الموارد البشرية، وكذا الرغبة في زيادة المعارف وتطوير الأفكار المرتبطة بمتغيرات الدراسة والتعمق في فهم العلاقة بينهما.

## 6. حدود الدراسة:

تحكم هذه الدراسة الحدود التالي :

- **الحدود الموضوعية:** بحثت هذه الدراسة في أثر أبعاد الاستقامة التنظيمية (التفؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي) على المسؤولية الاجتماعية.
- **الحدود المكانية:** أجريت هذه الدراسة في مؤسسة ميناء العالمي (DP WORLD) -جبل- الكائن مقرها الطاهير قرب مطار فرحات عباس.
- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على عينة حجمها (50) مفردة.
- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق هذه الدراسة في الفترة الممتدة من 9 أفريل إلى 9 ماي من الموسم الجامعي 2023/2022.

## 7. منهج الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، كونه يسمح بدراسة الظاهرة كما في الواقع من خلال جمع البيانات وتبويبها وتفسيرها، بهدف الوصول إلى تعميمات مقبولة بشأنها، إضافة إلى جمع المعلومات الخاصة بالمتغيرين عن طريق مصدرين، الأول: الاستبيان وذلك من أجل جمع البيانات التي يتم تحليلها، اختبار فرضيات الدراسة والتوصل إلى النتائج، أما المصدر الثاني فيتمثل في مختلف المراجع من المجلات، الكتب، رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه، وذلك لإثراء الجانب النظري والميداني.

## 8. هيكل الدراسة:

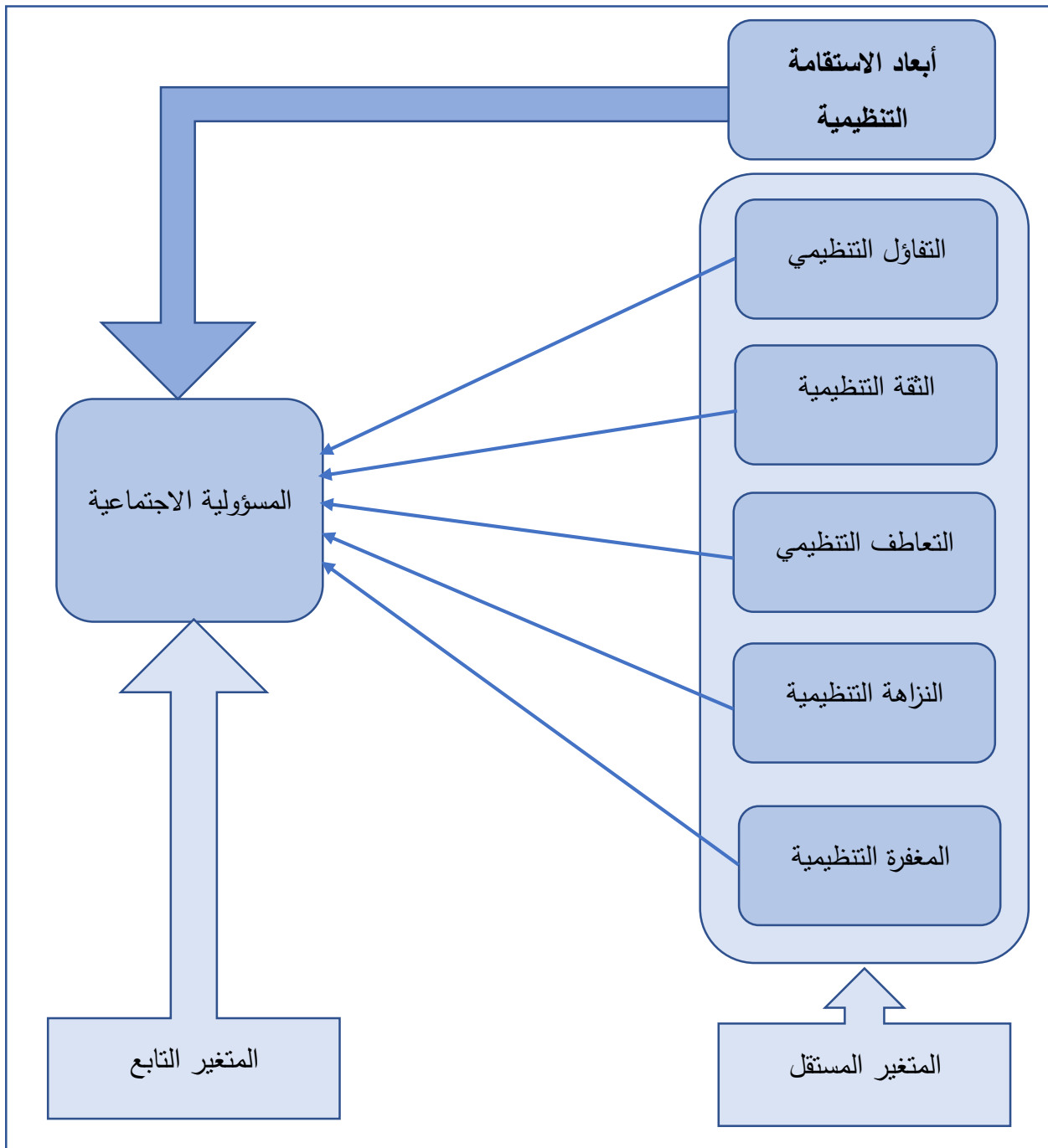
تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين (فصل نظري وآخر تطبيقي)، اعتمادا على طريقة IMRAD والذي يعطي أهمية أكبر لمساهمة الباحث اعتمادا على خطوات عملية وممنهجة، ولتحقيق أهداف الدراسة و الوصول إلى إجابة على الاشكالية المطروحة ارتأينا أن نقوم بتقسيم هذا البحث كما يلي : نتناول في الفصل الاول الادبيات النظرية والتطبيقية لمتغيري الدراسة، قسم إلى مبحثين، بحيث المبحث الاول تطرقنا فيه إلى الإطار النظري للدارسة تضمن بعض المفاهيم الأساسية لكل من الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية مع إبراز العلاقة بين المتغيرين .أما المبحث الثاني فتناول الادبيات التطبيقية للدراسة باللغتين العربية والأجنبية وهو مقسم إلى ثلاثة مطالب أساسية، في المطلب الأول تم التطرق إلى الدراسات المتعلقة بالاستقامة التنظيمية، أما المطلب الثاني فتناول الادبيات التطبيقية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، وأخيرا تطرقنا إلى الدارسات التي تناولت

المتغيرين معا، أما فيما يخص الفصل الثاني والذي تناولنا فيه الدراسة الميدانية فقد تم تقسيمه إلى مبحثين أساسيين، المبحث الأول يتناول طريقة وأدوات الدراسة أما المبحث الثاني فيضم نتائج الدراسة ومناقشتها.

### 9. نموذج الدراسة:

تم وضع نموذج الدراسة انطلاقا من عنوان الدراسة، واعتمادا على الدراسات السابقة واهم ما كتب حول متغيري الدراسة المتمثلين في الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.

شكل رقم (1): نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الطابئين.

**الفصل الأول: مدخل لمتغيري الدراسة والدراسات السابقة**

**المبحث الأول: الأدبيات النظرية لمتغيري الدراسة**

**المبحث الثاني: الدراسات السابقة**



## تمهيد

تعد الاستقامة التنظيمية من المواضيع الحديثة نسبيًا والتي ظهرت نتيجة الانهيار الأخلاقي والمالي واتساع دائرة الفساد الإداري الذي ظهر في السنوات الأخيرة في جميع أنحاء العالم وفي مجتمع الأعمال، هذا الانهيار دفع المؤسسات إلى التركيز على خلق بيئة عمل إيجابية تقوم على القيم الأخلاقية والمبادئ الفاضلة وترسيخها لتعزيز الأداء الفردي والكفاءة التنظيمية، فشعور العامل بالاحترام، التقدير والانتماء للمؤسسة وإحساسه بدوره الفعال فيها يدفعه لتقديم المزيد لها وتحسين أدائه فيها باستمرار كما يعزز ولاءه لهذه المؤسسة، ينتج هذا الشعور من خلال تبني المؤسسة لسلوكيات الاستقامة في معاملتها مع هؤلاء العمال هاته السلوكيات التي يمكن حصرها في الأبعاد التالية: التفاوض التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية والتسامح التنظيمي. من جهة أخرى لدينا ما يعرف بالمسؤولية الاجتماعية حيث تعني قدرة المؤسسة على تحمل المسؤولية تجاه المجتمع والبيئة والاقتصاد، وتتطلب المسؤولية الاجتماعية من المؤسسات العمل على الحد من تأثيراتها السلبية على المجتمع والبيئة، وتعزيز الممارسات الإيجابية التي تساهم في تحسين الحياة الاجتماعية والاقتصادية للأفراد والمجتمع الذي تنشط فيه بصفة عامة. ويمكن حصر هذه الممارسات في مجمل أبعاد المسؤولية الاجتماعية: المسؤولية الاقتصادية، المسؤولية القانونية، المسؤولية الأخلاقية، المسؤولية الخيرية. وعلى ضوء ما سبق سنقوم بتسليط الضوء على المبحثين التاليين:

- المبحث الأول: الأدبيات النظرية لمتغيري الدراسة.
- المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

## المبحث الأول: الأدبيات النظرية لمتغيري الدراسة

تعتبر الاستقامة التنظيمية من المفاهيم التي تسعى الكثير من المؤسسات للعمل بها، فالاستقامة التنظيمية ترتبط بالمبادئ والمعايير الأخلاقية التي تحكم العمل في المؤسسات والتي من شأنها تعزيز السلوكيات الإيجابية للعاملين والتي تنعكس إيجابيا على تحقيق أهداف المؤسسة.

### المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول الاستقامة التنظيمية

تعتبر الاستقامة التنظيمية من الموضوعات التي لاقت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والمؤسسات لاعتبارها أحد العوامل التي من خلالها تحقق المؤسسة أهدافها، ولذلك في هذا المطلب سيتم التطرق لمفاهيمها بالإضافة لأبعادها.

#### أولا: تعريف الاستقامة التنظيمية

تشتق كلمة الاستقامة من الكلمة اللاتينية (Virtus) والتي تعني القوة أو التفوق، كما وصفها أفلاطون وأرسطو بأنها رغبات وأفعال تنتج الخير الاجتماعي، فالاستقامة هي مظهر من مظاهر العادات، والرغبات، والأفعال التي تنتج الصالح الشخصي والمجمعي وتم الاعتراف بالاستقامة داخل بيئة عمل المؤسسات للدلالة على السلوكيات الفاضلة لأعضاء المؤسسة التي تحكمها مبادئ ومعايير أخلاقية عند تنفيذ مهام العمل (المنسي، 2022، صفحة 140).

بدأت الإشارات الأولى للاستقامة التنظيمية على يد الباحث Cameron Kim سنة 2003 عندما أشار للمصطلح كأحد المفاهيم المهمة في علم النفس الإيجابي التي يمكن تضمينها في أنشطة الأفراد والعمل الجماعي وخصائص الثقافة والعمليات التنظيمية، وقد كانت زيادة الفضائح الأخلاقية والمالية التي تعرضت لها المؤسسات في السنوات الأخيرة سبب أساسي للتحرك نحو إعادة النظر في دور الاستقامة والاهتمام بها. وقد اختلف الباحثون فيما بينهم في تحديد مفاهيم الاستقامة التنظيمية وذلك حسب توجهاتهم وطبيعة دراستهم فضلا عن الرؤية التي ركز عليها كل منهم (رسن و كعيد، 2021، صفحة 42).

#### الجدول (01) مفاهيم الاستقامة التنظيمية

المفهوم	الباحثون	
السياقات التنظيمية التي تتضمن العادات، والرغبات، والتصرفات الجيدة (مثل التفاؤل، والتسامح، والثقة، والتعاطف، والنزاهة) والعمل على دعمها، ونشرها، واستدامتها على المستويين الفردي والجماعي.	Cameron & al 2004	1

العادات الجيدة وبعض العمليات مثل الرحمة والنزاهة والتسامح والثقة على المستويين الفردي والجماعي وهي مصدر للهوية وفخر لأعضاء المؤسسة.	Abedi & Al 2004	2
الارتقاء ورفع السلوك الأخلاقي للأعضاء المؤسسة.	Ribeiro & Rego 2009	3
شكل من أشكال التميز الفردي التي يمكن أن تعزى للمؤسسات وليس للأفراد فقط.	Fernando & Almeida 2012	4
الاستقامة التنظيمية هي تلك المبادئ والمعايير الأخلاقية التي تحكم العمل الذي يتم تنفيذه في بيئة العمل.	Hessel 2013	5
السلوكيات الفاضلة المتكررة التي تعززها السياسات، والممارسات، والعمليات داخل بيئة العمل.	Tsachouridi & Nikandrou 2015	6
تشير إلى الحالة المثالية التي تسعى فيها الشخصية البشرية للتميز والسعي للكمال حيث تعزز الاستقامة التنظيمية العطاء الذاتي بدلا من الانغماس في الذات.	Caza 2015	7
قدرة المؤسسة على خلق، وتنمية، وحماية السلوكيات، والاتجاهات، والممارسات الإيجابية والسامية (مثل الإنسانية، والصدق، والتسامح، والثقة) على المستويين الفردي والجماعي.	Ravaji 2016	8
الحالة العليا لشؤون العاملين في المؤسسة هذه الحالة العليا هي محددة للبشر، وهي تتألف من عناصر القوة والديناميكية، النشاط، الحيوية والفاعلية وأنها توفر معنى لعمل الفرد.	Asad & al 2017	9
تشمل الأنشطة الجماعية أو الخصائص الثقافية أو تصرفات الأفراد التي تضمن تعزيز السلوكيات الفاضلة والحفاظ عليها.	Uysal 2021	10

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الأدبيات المذكورة.

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن الاستقامة التنظيمية هي مبادئ ومعايير أخلاقية فاضلة يتبناها الفرد والجماعة (متمثلة في التفاؤل، الثقة، التعاطف، النزاهة والمغفرة) ويطبقانها في عملها داخل المؤسسة، سواء كان بالنسبة لتعامل الأفراد بين بعضهم البعض أو في تعامل إدارة المؤسسة معهم، وينتج عن هذه الأخلاق والمعايير ارتقاء الفرد والمؤسسة وتحقيق الأهداف التنظيمية، كما يمكن للمؤسسة تعزيزها من خلال السياسات والممارسات والعمليات التنظيمية.

## ثانياً: أهمية الاستقامة التنظيمية

تناقش الأبحاث الحديثة أداء الاستقامة التنظيمية ودورها في العديد من الظواهر كالإبداع، دوران العمل، الجودة، الربحية فمفهوم الاستقامة التنظيمية مفهوم مشتق من الأداء الإيجابي لمؤسسات الأعمال إذ أنها تعني قدرة المؤسسة على حل العديد من المشكلات الرئيسية التي قد تواجهها في بيئتها التنظيمية، ويمكن تلخيص أهمية الاستقامة التنظيمية في النقاط التالية: (الصراف، 2019، صفحة 294)

- الاستقامة التنظيمية تساهم في إدراج العديد من الصفات الإيجابية، وتصبح المؤسسة أكثر نجاحاً إذا ما كانت تتمتع بمستوى عالٍ من الاستقامة والمتمثلة بالتسامح، الصدق والرفاه الأخلاقي إذ أنها تحسن الثقافة التنظيمية ففي حالة ما إذا عمل الأفراد في بيئة تنظيمية فاضلة تعتمد على الصدق والتفاهم والتسامح فإنهم يشعرون بمزيد من الاحترام والتعامل الموثوق مع بعضهم البعض و مع إدارة المؤسسة هذا يحفزهم نحو تعزيز ادائهم، توليد أفكار جديدة كما يمكنهم من استخدام مهاراتهم بشكل أفضل من أجل الوفاء بالأهداف التنظيمية إضافة إلى استخدام المرونة في مواجهة الشدائد.
- الاستقامة التنظيمية تشعر الفرد العامل بقيمته وأهميته وتشعره بدوره الفعال في المؤسسة وتأثيره على أدائها مما يظهر ذلك في سلوكيات الفرد العامل التي تتجه نحو الإيجابية في السلوك نتيجة شعوره بمشاعر معززة لسلوكه من قبل منظمته وأعضاءها.
- تعزز من سمعة المؤسسة وترفع من درجة مصداقيتها وتنمي شعور أفرادها بالانتماء والثقة بها مما يدفعهم نحو تقديم الأداء الأفضل لديهم وفي النهاية تحقيق المزيد من الأرباح للمؤسسة.
- إن الاستقامة التنظيمية لها دور في منع التطرف في الأفعال والأقوال والمشاعر والسلوك كما أنها تؤدي إلى ارتفاع أداء الأفراد والمؤسسة على حد سواء مع رفع نسبة سلوك المواطنة الصالحة للفرد العامل.
- الاستقامة التنظيمية تساعد الأفراد العاملين على النمو والتطور بشكل أسرع، والقدرة على مواجهة التحديات التي تظهر أثناء العمل، إذ أنها تعمل على زيادة تفاؤل الأفراد وتقوية ثقتهم ببعضهم البعض وبالمؤسسة، والتي بدورها ترفع التزام الأفراد العاملين وتخفف دوران العمل وتركهم له.

## ثالثاً: فوائد الاستقامة التنظيمية

- تمثل الاستقامة التنظيمية أداة مهمة يمكن للمؤسسة استعمالها وتطويرها لتحقيق أهدافها التنظيمية وعلى ضوء هذا يمكن حصر فوائد الاستقامة التنظيمية في النقاط التالية: (إيمان، 2021، صفحة 120)
- توفر قوة داخلية للسلوك العالي من بينها الحكمة الإنسانية، عقلانية في العمل في تحديد كل ما هو جيد.

- تساعد على تقارب القيم بين الأفراد العاملين.
- مستوى مرتفع للجودة في القرارات ومعالجة المعلومات والنواتج.
- قوة تحفز الأفراد العاملين على العمل ضمن نطاق مهمات مترابطة بالإضافة إلى تطوير أنفسهم.
- الاستقامة التنظيمية تجعل التفكير الأخلاقي وصنع القرار الأخلاقي أسهل مما يساعد على إصدار أحكام أخلاقية سليمة، مع درجة من الاهتمام للتعقيدات الظرفية.
- تحقق المنافع بمستوى أعلى بكثير من خلال الاهتمام بولاء العملاء والاحتفاظ بهم بسبب جودة الخدمة المقدمة لهم.
- تزيد من رضا الأفراد العاملين وأخلاقهم في عملهم، كما أنها تولد طاقة إيجابية في الأنظمة وتزيد من نمو النظام وحيويته وتعزز حالة الأداء الإيجابي.
- تزيد من مستوى الابتكار للعاملين وتوسع مجال تنمية رأس المال الاجتماعي.

#### رابعاً: خصائص الاستقامة التنظيمية:

تعتبر الاستقامة التنظيمية قيمة أخلاقية يتم العمل بها من طرف الأفراد وكذلك المؤسسات، تتمثل خصائصها فيما يلي: (cameron, bright, & Arran, 2004, pp. 6-7)

- الاستقامة مرتبطة بالصلاح الأخلاقي: أي أنها تمثل لما هو خير وصحيح، ويستحق البحث، فالاستقامة بشكل عام مرتبطة بكل ما يدعو إلى الحب والحكمة والإنجاز وكل ما هو خير.
- الاستقامة ترتبط بالإنسان، بازدهاره وبالشخصية الأخلاقية: ويكون ذلك بتميز الإنسان بالقوة، ضبط النفس والمرونة، وامتلاكه للأهداف والمبادئ السامية وقدرته على التسامح، فلا يمكن تطبيق الاستقامة بدون العنصر البشري.
- ترتبط الاستقامة بتحقيق الصالح الاجتماعي: الذي يمتد إلى أبعد من مجرد المنفعة الذاتية، فالاستقامة تخلق قيمة اجتماعية تتجاوز رغبات الفرد وتخلق منفعة للآخرين بغض النظر عن المعاملة بالمثل أو المكافأة.

#### خامساً: أبعاد الاستقامة التنظيمية.

تشير الاستقامة التنظيمية إلى تحقيق المثل الأعلى في سلوك الفرد. وقد حدد Cameron نموذجاً مكون من خمسة أبعاد أساسية للاستقامة التنظيمية وهي التفاوض التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية والتسامح التنظيمي وهي الأبعاد التي تم اعتمادها في إعداد الدراسة الحالية كونه يعد أول نموذج تم بناءه لقياس أبعاد الاستقامة التنظيمية، وتم اعتماده في العديد من الدراسات السابقة.

### • التفاؤل التنظيمي:

يعد التفاؤل أحد الهياكل الأساسية لحركة علم النفس الإيجابي، فهو يشير إلى الرغبة المستمرة في توقع أو تحقيق نتائج إيجابية فضلا عن تميزه بالقدرة الفريدة على التعامل مع ضغوطات العمل نتيجة التفكير الإيجابي للعاملين والإيمان بالهدف وتحقيق نتائج أفضل في المستقبل مما يولد لهم إمكانيات غير محدودة للتعامل مع المشاكل بنجاح وتكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين بشكل أفضل. (الحسيني و الميالي، 2023، صفحة 530)

كما يشير إلى مدى شعور العاملين في المؤسسة بأنهم سينجحون في القيام بمهام عملهم عندما يواجهون تحديات كبيرة. إن العاملين المتفائلين يتميزون بأن لديهم توقعات إيجابية عن مخرجات أحداث معينة، ويؤمنون بقدرتهم على تحقيق النجاح عند القيام بمهامهم المختلفة، وعند تعرضهم للفشل يواجهون ذلك الفشل من خلال الإسهامات غير المحدودة لأنهم يدركون أن الفشل لا يعود إليهم وإنما يرجع إلى شيء ما في الموقف نفسه. (المنسي، 2022، صفحة 141)

ويشكل عام ينظر للتفاؤل بأنه سمة شخصية وطريقة تفكير وتحيز يؤثر على عملية صنع القرار كجزء من سلسلة متصلة يمكن أن تكون واقعية أو خيالية، ويمكن أن يكون كمهارة يمكن تعلمها والاستفادة منها. (الحسيني و الميالي، 2023، صفحة 530)

### • الثقة التنظيمية:

هو المعتقد الخاص بالشخص، أو المعتقد العام بين مجموعة من الأشخاص التي تجعل شخص أو مجموعة من الأشخاص الآخرين يبذلون قصار جهدهم للتصرف تبعا لأي التزامات سواء بشكل صريح أو ضمني وهي الأمان الذي يجعلهم لا يسعون للاستفادة من الآخرين مهما كانت المفاوضات التي سبقت هذه الالتزامات. (حامد، 2021، صفحة 1295)

ويعبر عن الثقة التنظيمية بأنها المناخ الذي يشعر خلاله العاملون بمشاعر متبادلة من الثقة والدفء والقبول، وتعرف أيضا بأنها الإيمان العام والثقة بنوعية وقابلية أشخاص معينين (مثل زملاء العمل والرئيس المباشر) أو مجموعات معينة مثل (الإدارة العليا) ضمن المؤسسة، والرغبة في الاعتماد عليهم بناء على تصرفاتهم المتوقعة مسبقا منهم، فضلا عن عدم الاهتمام بمراقبة سلوكهم ومتابعته بهذا الخصوص. (بحري و خرموش، 2022، صفحة 129)

كما أنها ظاهرة تتشكل من خلال التفاعلات الأولية بين الطرفين وبمساعدة مجموعة من العوامل التي تساهم في تشكيل تلك الثقة. كما عرفت على أنها توقع إيجابي بين طرفين، وأن الطرف الآخر لن يتصرف بطريقة انتهازية تكسر أو تخلخل هذه الثقة مما يجعل الطرف الأول يتصرف بطريقة مماثلة. (الحسيني و الميالي، 2023، صفحة 531)

### • التعاطف التنظيمي:

يوضح Rogers أن التعاطف هو عملية الإحساس بالأخرين. ووفقاً ل Hogan التعاطف هو فعل بناء الذات العقلية لشخص آخر. (العباسي و الجبوري، 2019، صفحة 75)

كما يراه البعض كجزء من النظام الاجتماعي والتجارب الإنسانية، يساعد الأفراد على الشعور بمعاناة الآخرين. ومن أجل أن تكون هذه العمليات جماعية، ينبغي إضفاء الشرعية عليها ونشرها وتمكينها من خلال القيم والممارسات والسياسات الداخلية للمؤسسة. وعليه يمكن القول أن التعاطف التنظيمي هو سمة من سمات الصفات البشرية والتي تتمثل في وعي الفرد لمعاناة الآخرين والاستجابة لها والتفاعل معها بطريقة تولد مشاعر إيجابية مشتركة. (الحسيني و الميالي، 2023، صفحة 531)

كما يمكن القول أن التعاطف التنظيمي يشير إلى الملاحظة الجماعية والإحساس بمشاعر الآخرين ورؤية الأمور من منظورهم. كما تكمن أهميته على المستوى الجماعي في كسب مستويات أعلى من المشاعر الإيجابية المشتركة كالامتنان والفخر والالتزام الجماعي على مستوى المؤسسة ومستوى عال من التعاون ومعدلات دوران أقل للعمل. (الحسيني و الميالي، 2023، صفحة 532)

### • التسامح التنظيمي:

حدد Salvador تعريف التسامح التنظيمي بأنه القدرة على تعزيز التخلي الجماعي عن الاستياء المبرر والمرارة واللوم وتبني مناهج إيجابية وتطبعه في مواجهة الضرر أو الإرباك. ومن ثم هو ميل مؤسسي لتشجيع الأعضاء على عدم التفكير في جرائم الماضي حتى عندما لا يتم إظهار أي ندم. (Salvador, 2008, p. 7)

إن مفهوم التسامح التنظيمي مفهوم مرتبط بقدرة المؤسسة والميول الى تجاوز المشاكل بشكل معنوي. فهي ليست خاصية موضوعية أو رسمية للمؤسسة. وهذا ليس لخصم تلك الخصائص الموضوعية لمكان العمل المرتبط بالنهج الإيجابي والتعامل مع الضرر والارباك (على سبيل المثال: القواعد والسياسات الرسمية التي تحث الموظفين على المضي قدماً) قد تجعل المؤسسة تبدو متسامحة. (مغيب، 2016، الصفحات 325-326)

باعتباره بناء مهما في المؤسسات، ركز الباحثون على دراسة التسامح في مكان العمل لما له من أهمية واعدة للصحة العقلية ورفاهية الفرد، ولقدرته على تحفيز المشاعر الإيجابية وتقليل المشاعر السلبية. وأظهرت الأبحاث السابقة أن التسامح يتجاوز الماضي ويؤثر على قدرة العاملين في معالجة النزاعات الحالية وزيادة الثقة بين بعضهم البعض. كما أن التسامح يمثل الرغبة في التخلي عن الحكم السليبي وحق الاستياء والسلوك اللامبالي تجاه أولئك الذين أضروا مع تعزيز سمات التعاطف والحب تجاههم، وهذا يعتبر في المؤسسات جزءاً من عملية الحد من الأخطاء، وتعد طريقة استبدال السلبية

بالإيجابية أمرا شائعا في السياق التنظيمي وغالبا ما تؤدي إلى نتائج جماعية متمثلة بالرضا الوظيفي والتعلم ورفع الروح المعنوية. (الحسيني و الميالي، 2023، صفحة 532)

#### • النزاهة التنظيمية:

تعرف النزاهة التنظيمية بأنها الالتزام الفردي والجماعي من قبل العاملين بما يتفق مع المبادئ الأخلاقية العالية والمعايير المهنية التي ترسم السلوك المهني داخل المؤسسة. كما أنها ظاهرة اجتماعية داخل المؤسسات لا تتضمن فقط الاتساق بين المبادئ والأفعال وإنما التمسك بالمبادئ المقبولة عقليا وبالتالي هي معيار التفوق الأخلاقي الشخصي وقيمة علائقية تزرع قوتها في الفرد من خلال عملية تفاعلية للحوار والنقاش والمشاركة مع الآخرين. (الحساوي، 2015، صفحة 51)

كما أنها تعتبر من أهم الأساليب والممارسات القيادية ومظهر من مظاهر السلوك المناسب لبناء علاقات اجتماعية وتنظيمية بين رأس المال البشري داخل وخارج المؤسسات وتتميز بعلاقتها ذات الاتجاهين بين الرئيس والمرؤوس من ناحية، وبين المرؤوسين والمجتمع من ناحية أخرى. لذا يمكن تفسير النزاهة التنظيمية بأنها القدرة على التحكم في الدوافع السلوكية والتي قد تدفع السلوكيات العدوانية وتجذب السلوكيات الأخلاقية، لذا تحتاج المؤسسات إلى تجنيد أفرادها بالقيم والمبادئ الأخلاقية. وأخير يمكن القول أن النزاهة تعد جزءا من نظام الرقابة الداخلية للمؤسسة، إذ تعبر عن قيم وقواعد المؤسسة التي تهدف إلى تعزيز كفاءتها. (الحسيني و الميالي، 2023، صفحة 533)

#### المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول المسؤولية الاجتماعية

يعتبر موضوع المسؤولية الاجتماعية من القضايا الأكثر أهمية وخاصة بالنسبة للمؤسسات، والتي كانت هدفها في وقت مضى تحقيق أقصى الأرباح الممكنة، غير ان هذه النظرة تراجعت وذلك بظهور مفاهيم جديدة أبرزها مفهوم المسؤولية الاجتماعية، وهذا ما سيتم التطرق إليه في هذا المطلب.

#### أولا: التطور التاريخي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية

لقد تجاوزت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ذلك المفهوم الذي لم يكن يلفت الانتباه، حيث شهد مفهومها تطورات عديدة. ومع ظهور تحديات كثيرة ساهمت في بروز هذا المفهوم ليشمل بذلك جوانب مختلفة. لقد شملت المسؤولية الاجتماعية في تطورها عدة مراحل وتمثلت في: (الراحلة، 2019، الصفحات 59-60)

#### • المرحلة الأولى: فكانت فكرة نشوء المسؤولية الاجتماعية قد ارتبطت مع قيام المشاريع الصناعية خلال

القرن التاسع عشر وامتدت إلى ربيع القرن الأول من القرن العشرين أين كان يعتقد رجال الأعمال بأنهم يمتلكون هدفا واحدا يسعون إليه وهو تحقيق الأرباح، ولكن الشيء الوحيد الذي يكبح رغباتهم في تحقيقه



هو الجانب القانوني الذي يحدد العمليات التي يقومون بها، وهنا يشير آدم سميث في كتابه ثروة الأمم، إلى أن رجال الأعمال يسعون لتحقيق منفعتهم الذاتية وتعظيم الربح الذي يحصلون عليه، مفترضاً أن وجود السوق التنافسية من شأنها أن تقود إلى زيادة إجمالي الثروة القومية والتي تنعكس على تعظيم المنفعة للصالح العام، والتي تمثل في جوهرها العام تحقيقاً للمسؤولية الاجتماعية.

- **المرحلة الثانية:** بدأت خلال الفترة التي أعقبت سنة 1920م كنتيجة للانتقادات الموجهة نحو الهدف الأحادي الذي اعتمده مؤسسات الأعمال والمتمثل في تعظيمها الأرباح، فقد ظهرت تيارات أخرى تطالب تأمين السلامة والأمان في العمل، تقليص ساعات العمل، حماية حقوق الأطراف المختلفة وذات الصلة بالمؤسسة، وبالتالي هناك أهداف أخرى مضافة إلى هدف الربح الذي تسعى مؤسسة الأعمال لتحقيقه، وتميزت هذه الفترة ب بروز اتجاه يدعو إلى توسيع مفهوم ومعنى المسؤولية الاجتماعية ليشمل أطراف أخرى، ويتجاوز النظرة الضيقة والمحصورة بحدود منفعة المالكين والمستثمرين، وأن تلبية حاجات المجتمع هو المعيار الوحيد للمجتمع وهو معيار مهم لبقاء المؤسسة ونجاحها، وبالتالي فإن التغيير في أهداف المجتمع يجب ان ينعكس على أنشطة وفعاليات المؤسسة بنفس الوقت.
- **المرحلة الثالثة:** فيمكن حصر بدايتها في عام 1960 م وما أعقبها من أحداث تجلت بشكل خاص في التطورات المختلفة التي عاشتها الشعوب، كالمتغيرات الكبيرة في استخدام التكنولوجيا والتلوث البيئي فأصبحت من الضرورة الازمة الانتقال بالمسؤولية الاجتماعية إلى مرحلة أخرى أكثر استيعاباً للبيئة ومتغيراتها الواسعة.

### ثانياً: التحديات التي أدت إلى بروز مفهوم المسؤولية الاجتماعية

لقد أشارت الدراسات إلى أن بروز مفهوم المسؤولية الاجتماعية جاء نتيجة العديد من التحديات كان من أهمها: (سليم، حبرش، 2017، صفحة 170)

- **العولمة:** وتعد من أهم القوى الدافعة لتبني المؤسسات لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، حيث أضحت العديد من المؤسسات ترفع شعار المسؤولية الاجتماعية، وأصبحت تركز في حملاتها الترويجية على أنها تهتم بحقوق الإنسان، وأنها تلتزم بتوفير ظروف عمل آمنة للعاملين، وبأنها لا تسمح بتشغيل الأطفال، كما أنها تهتم بقضايا البيئة والحفاظ على الموارد الطبيعية.
- **تزايد الضغوط الحكومية والشعبية:** من خلال التشريعات التي تتادي بضرورة حماية المستهلك والعاملين والبيئة، الأمر الذي قد يكلف المؤسسة أموالاً طائلة إذا ما رغبت في الالتزام بتلك التشريعات، وبخلاف ذلك فقد تتعرض للمقاطعة والخروج من السوق بشكل عام.

- **الكوارث والفضائح الأخلاقية:** حيث تعرضت الكثير من المؤسسات العالمية لقضايا أخلاقية، مما جعلها تتكبد أموالاً طائلة كتعويضات للضحايا أو خسائر نتيجة المنتجات المعيبة.
- **التطورات التكنولوجية المتسارعة:** والتي صاحبها تحديات عديدة أمام مؤسسات الأعمال فرضت عليها ضرورة الالتزام بتطوير المنتجات وتطوير مهارات العاملين، وضرورة الاهتمام بالتغيرات في أذواق المستهلكين وتنمية مهارات متخذي القرار خاصة في ظل التحول من الاقتصاد الصناعي إلى اقتصاد قائم على المعلومات والمعرفة، وزيادة الاهتمام برأس المال البشري بدرجة أكبر من رأس المال المادي، وبالتالي نجد أنه مع تغير بيئة العمل العالمية فإن متطلبات النجاح والمنافسة تغيرت أيضاً، إذ أصبح لزاماً على مؤسسات الأعمال أن تضاعف جهودها وأن تسعى نحو بناء علاقات استراتيجية أكثر عمقا مع المستهلكين والعاملين وشركاء العمل ودعاة حماية البيئة والمجتمعات والمستثمرين، حتى تتمكن من المنافسة والبقاء في السوق.

### ثالثاً: مفهوم المسؤولية الاجتماعية

برغم من أن المسؤولية الاجتماعية أصبحت صلب اهتمام المؤسسات، ومن الصعب تجاهلها، إلا أنه لا يوجد تعريف محدد لها فقد شملت عدة مفاهيم واختلفت من باحث لآخر ومن دراسة لأخرى.

#### 1. تعريف المسؤولية الاجتماعية:

من أهم التعاريف للمسؤولية الاجتماعية ما يلي:

عرفها Wood بأنها تنظيم المؤسسة لمبادئ المسؤولية الاجتماعية، وعمليات الاستجابة الاجتماعية والسياسات والبرامج والمخرجات الملحوظة بما يتفق مع علاقة المؤسسة والمجتمع. (عرين عاطف الحديد و محمد نجيب الصرايرة، 2019، صفحة 54)

ويعرفها Peter Drucker على أنها التزام المؤسسة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه. (زرروخي و عبد الرزاق سلام، 2018، صفحة 108)

أما Carroll فقد أوضح في أبحاثه الرائدة أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية يشتمل على أربعة جوانب رئيسية وهي: المسؤولية الاقتصادية، المسؤولية القانونية، المسؤولية الأخلاقية والمسؤولية الخيرية. (محمد فلاق و سميرة أحلام حدو، 2016)

في حين يرى Holmes: بأنها التزام مؤسسات الأعمال تجاه المجتمعات التي تمارس أنشطتها وأعمالها فيها عن طريق المساهمة بمجموعة من الأنشطة الاجتماعية مثل: محاربة الفقر، تحسين خدمات الصحة، مكافحة التلوث، خلق فرص عمل وحل مشكلة الإسكان وغيرها، فهذا التعريف يوضح لنا أكثر مختلف الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية. (زرروخي و عبد الرزاق سلام، 2018، صفحة 108)

ويرى Blomstrom المسؤولية الاجتماعية على أنها الأفعال التي تلتزم بها المشروعات لحماية وازدهار ورفاهية المجتمع ككل، مع الاهتمام بالمصالح الاقتصادية للمنشأة. (بن علي آمال، مسعودي زكرياء، و شاقور جليطة فايزة، 2020، صفحة 128)

وقد عرف البنك الدولي المسؤولية الاجتماعية على انها: التزام أصحاب النشاطات الاقتصادية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع المجتمع المحلي بهدف تحسين مستوى معيشة السكان بأسلوب يخدم به القطاع الخاص، كما يجب ان يكون بمبادرة وقوة دفع ذاتية من داخل صناع القرار في المؤسسة. (الرشيدي، 2011، صفحة 29)

ويعرفها مجلس الأعمال العالمي لتنمية المستدامة بأنها: الالتزام المستمر من قبل مؤسسات الأعمال بالتصرف أخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم، إضافة الى المجتمع المحلي والمجتمع ككل. (مليكة، 2017، صفحة 277)

وحسب المنظمة الدولية للمعايير ISO 2012: المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المؤسسات عن قراراتها وانشطتها التي تؤثر على المجتمع والبيئة من خلال التزامها بالشفافية والسلوك الأخلاقي الذي يجب أن يتسق مع التنمية المستدامة ورفاهية المجتمع، وان يضع في اعتباره توقعات أصحاب المصالح، وان يضع في اعتباره القوانين والمعايير العالمية للسلوك، وان يكون متكامل مع المؤسسة نفسها. (مليكة، 2017، صفحة 278)

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية على أنها التزامات المؤسسة أخلاقيا تجاه المجتمع الذي تنشط فيه، من خلال العمل على احترام قيم وعادات هذا المجتمع، المساهمة في ازدهاره ورفاهيته، بالإضافة الى حمايته وعدم الاضرار به عند سعيها لتحقيق أهدافها ومصالحها الاقتصادية.

## 2. أهمية المسؤولية الاجتماعية:

تتمثل أهمية المسؤولية الاجتماعية فيما يلي: (غلاب فاتح و خنيري وهيبه، 2020، صفحة 18)

- اكتساب العاملين ثقة أكبر في قدرتهم على العطاء والأداء الجيد للمهام الموكلة إليهم.
- اكتساب العاملين لمهارات عالية للأداء الاجتماعي وزيادة وعيهم بضرورة حماية البيئة المحيطة.
- المساهمة الإيجابية الفعالة في تحقيق أهداف المؤسسة والمجتمع بأعلى درجة من الرضا.
- تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمجتمع.
- توفر نوع من العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص.

- تسعى المؤسسة جاهدة الى البحث عن وسائل لحل المشكلات الاجتماعية.
- تحسين صورة المؤسسة في المجتمع وترسيخ المظهر الإيجابي لدى العملاء والعاملين بصفة عامة وخاصة إذا اعتبرنا أن المسؤولية الاجتماعية تمثل مبادرات طوعية من طرف المؤسسة.
- تضفي المسؤولية الاجتماعية تجاوب فعالا مع التغيرات الحاصلة في المجتمع.
- يؤدي الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للبيئة الى تعظيم عوائد الدولة بسبب وعي المؤسسات بأهمية تحمل التكاليف الاجتماعية والمساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها.
- تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهامها الصحية، الثقافية والاجتماعية.

#### رابعا: أهداف المسؤولية الاجتماعية:

تتمثل أهداف المسؤولية الاجتماعية بشكل عام في النقاط التالية: (ياسر سعيد ابو هرييد، 2017، الصفحات 22-23)

- اثبات القدرة على تقديم المنتج او الخدمة على الدوام بما يتفق مع متطلبات العملاء.
- زيادة رضا العملاء والعاملين عن طريق التنفيذ الفعال للنظام.
- تحسين القدرات والأداء العام للعمل لتلبية حاجيات وتوقعات عملاء المؤسسة وأصحاب المصالح الآخرين.
- الحد والتقليل من المخاطر التي يمكن ان يتعرض لها الأفراد فيما يخص السلامة والصحة في العمل والمجتمع على حد سواء مما يخفض عدد الدعاوي القضائية.
- إظهار للفئات المستفيدة ان سياسات المؤسسة تتوافق مع الحقوق الأساسية للعمل والمجتمع.
- المساعدة في تطوير وتحقيق التوازن بين الأداء الاجتماعي والاقتصادي والبيئي.

#### خامسا: عناصر المسؤولية الاجتماعية:

ويمكن حصر عناصر المسؤولية الاجتماعية في: (الرشيدي، 2011، صفحة 38)

- **المالكون:** ويرتكز عملهم في تحقيق المسؤولية الاجتماعية من خلال تحقيق أكبر ربح ممكن، تعظيم قيمة الأسهم والمنشأة ككل، بناء سمعة جيدة للمنشأة وحماية أصول المنشأة، زيادة حجم المبيعات.
- **العاملون:** وتتمثل المسؤولية الاجتماعية نحوهم برواتب وأجور مجزية فرص للتقدم، والترقية، تدريب وتطوير مستمر، العدالة الوظيفية، والرعاية الصحية.
- **الزبائن:** وتتمثل المسؤولية الاجتماعية الموجه نحوهم بأسعار مناسبة، سهولة الحصول على المنتج، منتجات آمنة عند الاستعمال، والإعلان الصادق للمنتج، وإرشادات حول التخلص من المنتج أو من بقاياها.

- **المنافسون:** وتتمثل المسؤولية الاجتماعية المتبعة تجاه المنافسون بمنافسة عادلة ونزاهة معلومات صادقة وأمانة وعدم سحب العاملين من الآخرين بوسائل غير نزيهة.
- **المجهزون:** وتتمثل المسؤولية الاجتماعية المتبعة تجاه المجهزون بالاستمرار في التجهيز بأسعار عادلة ومقبولة، تطوير استخدامات المواد المجهزة، وتسديد الالتزامات المالية.
- **البيئة:** على المؤسسات أن تمارس الدور الاجتماعي لها تجاه البيئة بما يتفق بالحد من تلوث الماء والهواء والتربة الاستخدام الأمثل والعدل للموارد، بالإضافة للتشجير وزيادة المساحات الخضراء، وإنتاج منتجات غير مضرّة للبيئة.
- **الحكومة:** على المؤسسات أن تقوم بدورها الاجتماعي تجاه الحكومة بما يتفق ب: الالتزام بالتشريعات والقوانين والتوجهات الصادرة من الحكومة، احترام تكافؤ الفرص بالتوظيف، تسديد الالتزامات الضريبية، المساهمة في الإنفاق على البحث العلمي والمساهمة في حل المشكلات الاجتماعية مثل البطالة.
- **جماعات الضغط الاجتماعي:** على المؤسسات أن تمارس دورها الاجتماعي تجاه جماعات الضغط الاجتماعي بما يتفق مع احترام دور النقابات والتعامل الجيد معها، وبالتعامل الصادق مع الصحافة.

#### سادسا: أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

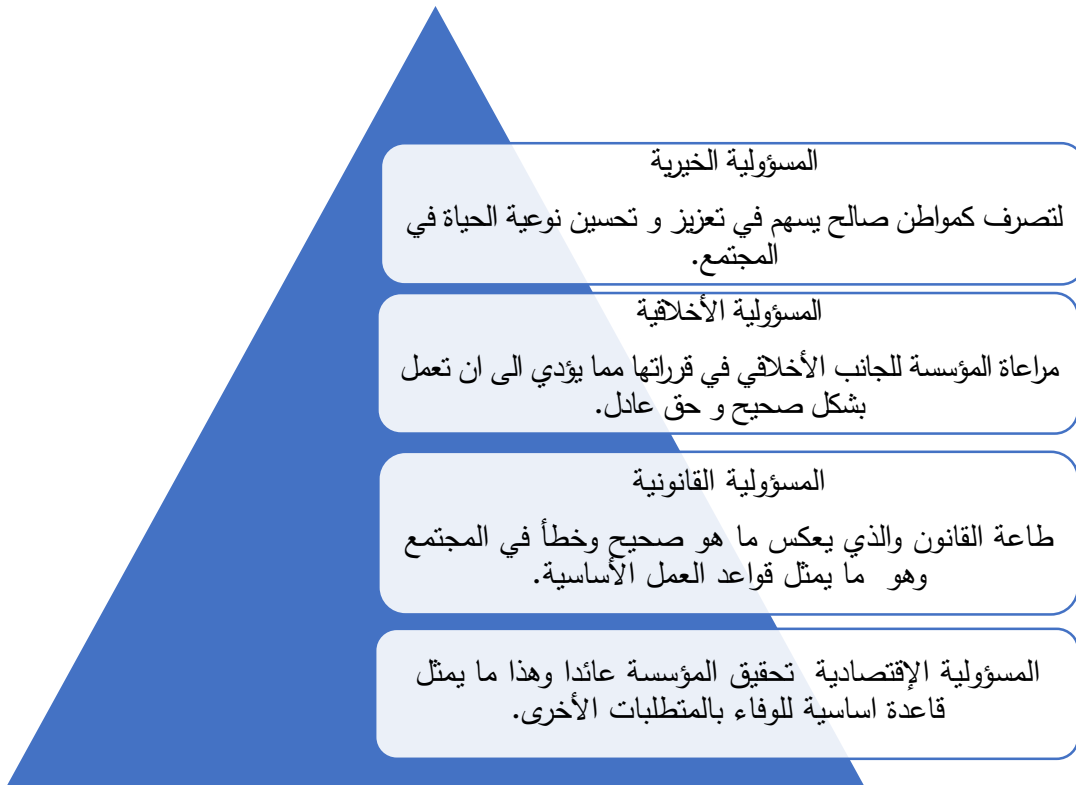
تتمثل المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات الأعمال في مجموعة الأنشطة والالتزامات الطوعية أو غير الطوعية التي تضطلع بها المؤسسة وتفي ببعض الاحتياجات، والتي قد تعود على المؤسسة بفائدة اقتصادية مباشرة سواء أكان الاضطلاع بهذه الأنشطة اختيارا أم تنفيذا لأحكام القوانين والأنظمة، وقد حدّد (Carroll) أربعة أبعاد للمسؤولية الاجتماعية لمؤسسات الأعمال وهي: (فلاق، 2016، صفحة 54)

- **المسؤولية الاقتصادية:** ويقتضي استخدام الموارد بشكل رشيد ليتم انتاج سلع وخدمات ذات جودة عالية، وتوفير المؤسسة للأجر الكافي لتغطية حاجات مواردها البشرية، كما يقتضي هذا البعد المنافسة العادلة عن طريق احترام قواعد المنافسة وعدم إلحاق الأذى بالمنافسين، وتحقيقها للربح بطرق شفافة، إضافة إلى منع الاحتكار والأضرار بالمستهلكين، كما يعتمد هذا البعد على الاستفادة من التقدم التكنولوجي واستخدامه في معالجة الأضرار التي تلحق بالبيئة.
- **المسؤولية القانونية:** يقتضي هذا البعد الالتزام الواعي والطوعي للمؤسسة بالقوانين والتشريعات لمختلف المجالات في المجتمع، كاحترام قوانين حماية المستهلك من المواد الضارة، وحماية الأطفال صحيا وثقافيا، وحماية البيئة عن طريق منع التلوث بشتى أنواعه، وصيانة الموارد الطبيعية وتنميتها، والتخلص من مخلفات المنتجات بعد استهلاكها، كما يقتضي البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية تحقيق العدالة والسلامة، سواء عن طريق النقايل من إصابات العمل أو تحسين ظروف العمل ومنع عمل المسنين وصغار السن، وإعطاء فرص العمل لنوي الاحتياجات الخاصة، إضافة إلى احترام حقوق الإنسان ومنع التمييز على أساس الجنس أو الدين.

- **المسؤولية الأخلاقية:** يستند هذا البعد على استيعاب الجوانب القيمية والأخلاقية والسلوكية والمعتقدات في المجتمع الذي تعمل فيه المؤسسة، وفي حقيقة الأمر فإن هذه الجوانب لم تأطر بعد بقوانين ملزمة، لكن احترامها يعتبر أمراً ضرورياً لزيادة سمعة المؤسسة في المجتمع وقبولها، لذلك يجب عليها أن تلتزم بعمل ما هو صحيح وعادل ونزيه.
- **المسؤولية الخيرية:** يرتبط هذا البعد بمبدأ تطوير نوعية الحياة بشكل عام، وما يتفرع ذلك من عناصر ترتبط بالذوق العام ونوعية ما يتمتع به الفرد من غذاء وملابس ونقل ووسائل الرعاية الصحية. كما يمثل هذا البعد المزايا والمنافع التي يرغب المجتمع أن يحصل عليها من المؤسسة بشكل مباشر، مثل الدعم المقدم لمشروعات المجتمع المحلي بكافة أشكالها.

قدم "Carroll" عام 1991 مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات أكثر وضوحاً حيث أعاد تعريفه المكون من أربعة أجزاء، ونظم مفهوم المسؤولية الاجتماعية المتعددة للمؤسسات في بناء الهرم الرباعي الشهير واعتبر المسؤولية الاقتصادية هي الركيزة الأساسية والمسؤولية الخيرية في القمة. (ياسر سعيد أبو هرييد، 2017، صفحة 34)

#### الشكل رقم (2): هرم المسؤولية الاجتماعية لـ "Carroll"



### المطلب الثالث: أثر أبعاد الاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية.

نستنتج من خلال ما سبق أنه هناك أثر واضح للاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية بالضبط في أثر أبعاد الاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية لدى، والتي سنتطرق إليها ونوضحها فيما يلي:

#### أولاً: أثر التفاؤل التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية

التفاؤل التنظيمي يشير إلى الإيمان الإيجابي للفرد بقدرته على التغلب على التحديات والصعاب التي تواجهه وتحقيق النجاح والتطور والنمو في المستقبل، وهو يعد عاملاً مهماً في تحسين أداء المؤسسة وزيادة إنتاجيتها وفعاليتها. ومن خلال زيادة التفاؤل التنظيمي، يمكن للمؤسسة أن تتحول إلى مؤسسة أكثر مرونة واستجابة لتحديات السوق والمجتمع، وهذا يؤدي بدوره إلى تحسين مسؤوليتها الاجتماعية.

فعندما تمتلك المؤسسة رأس مال بشري يتميز بامتلاكه للتفاؤل التنظيمي، فإنها تعمل بشكل أفضل وأكثر إنتاجية، وتستطيع تحقيق الأهداف المحددة بشكل أفضل، بالإضافة إلى ذلك، فإن التفاؤل التنظيمي يعزز الابتكار والإبداع في المؤسسة، ويساعد على تطوير منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات العملاء والمجتمع وهذا يساهم في زيادة رأس مالها مما يساهم في زيادة قدرتها على تقديم المزيد للمجتمع الذي تنشط فيه.

#### ثانياً: أثر الثقة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية

الثقة التنظيمية تعد عاملاً مهماً في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، حيث بوجود الثقة التنظيمية، فإن الموظفين يشعرون بالأمان والطمأنينة في المؤسسة، وهذا يعزز شعورهم بالانتماء لها ويجعلهم أكثر تفانياً في العمل والإنتاجية، مما يساهم في تحسين مستويات المسؤولية الاجتماعية.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن الثقة التنظيمية تعزز التأثير الإيجابي للمؤسسة على المجتمع أولاً من خلال خلق علاقات جيدة ووطيدة سواء بين المؤسسة وعمالها أو بينها وبين المجتمع والعملاء، وثانياً من خلال تحسين سمعتها نتيجة شعور كل من العمال والعملاء والمجتمع بالثقة والاحترام.

وبالتالي، فإن الثقة التنظيمية تعد عاملاً رئيسياً في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، حيث تعمل على تحسين العلاقات داخل المؤسسة وخارجها، وتحسين الأداء والإنتاجية والإبداع.

#### ثالثاً: أثر التعاطف التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية

نعني بالتعاطف التنظيمي الشعور بالأخر ومراعاة لظروفه ومشاكله ومساعدته، يؤدي اكتساب هذه الصفة للترابط بين العمال والإدارة ببعضهم البعض والمؤسسة والمجتمع بشكل عام، كما يدفع هذا المؤسسة لتقديم المزيد للمجتمع، ويخلق شعور بالثقة والقدرة على الاعتماد على الآخر وبالتالي يساهم في تحسين

العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة وخارجها وتحسين مستوى العمل والإنتاجية والتي تزيد مستوى تطبيق المسؤولية الاجتماعية.

وعندما يتوفر التعاطف كصفة في المؤسسة، فإن الموظفين يشعرون بالاهتمام والدعم من قبل بعضهم البعض ومن قبل إدارة المؤسسة، وهذا يعزز الولاء والانتماء للمؤسسة ويجعلهم أكثر تقانيا في العمل والإنتاجية ويؤثر إيجابيا على تطبيق المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية.

#### رابعا: أثر النزاهة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية

تعتبر النزاهة التنظيمية عاملا مهما في تعزيز المسؤولية التنظيمية، حيث تعني النزاهة التنظيمية الالتزام بتطبيق المعايير والقيم الأخلاقية عند أدائها لمهامها، وبالتصرف بنزاهة وصدق وشفافية في جميع معاملاتها. يؤدي هذا لخلق وتعزيز شعور العمال، أصحاب المصالح والمجتمع بالثقة في المؤسسة من خلال تأكدهم أنها لن تقوم أفعال تضرهم، مما يعزز من ولاء وانتماء العمال للمؤسسة ويجعلهم أكثر تقانيا في عملهم ويعزز من رغبتهم في البقاء في المؤسسة والعمل على تطوره، كما يضيف قيمة كبيرة لسمعتها في المجتمع فاحترامها للقوانين المحلية وتبنيها لأخلاقيات العمل النزاهة يكسبها ثقة المجتمع الذي تنشط فيه، ولذلك فتحقيق المسؤولية الاجتماعية يتطلب من المؤسسة أن تتبع ممارسات نزيهة.

#### خامسا: أثر التسامح التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية

نعني بالتسامح التنظيمي القدرة على التسامح عند الوقوع في الأخطاء داخل المؤسسة والتجاوز عنها وتصحيحها عند إدراكها. عندما يتم تطبيق التسامح التنظيمي داخل المؤسسة مما يخلق بيئة تنظيمية خالية من التوتر يسودها الأمان والراحة، وتزيد قدرتهم على حل النزاعات مما يعزز علاقاتهم ببعضهم البعض ويجعلها وطيدة، بالإضافة لتعزيز ثقتهم وولائهم للمؤسسة، هذا يجعل من أفرادها أكثر تقانيا في العمل والإنتاجية، ويزيد كذلك من قدرتهم على الابداع مما يؤثر إيجابيا على مدى تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة.

#### المبحث الثاني: الدراسات السابقة

بعد ان تم عرض الأساسيات النظرية لمتغيري الدراسة سيتم في هذا المبحث تسليط الضوء على الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة حيث سيتناول المطلب الأول الدراسات الخاصة بالاستقامة التنظيمية، والمطلب الثاني الدراسات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية اما المطلب الثالث فسيستعرض الدراسات التي أشارت إلى العلاقة بينهما.



## المطلب الأول: الدراسات المتعلقة بالاستقامة التنظيمية.

في هذا المطلب سيتم الاطلاع على الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت متغير الاستقامة التنظيمية.

أولاً: الدراسات باللغة العربية.

### 1. دراسة عيد القصبى النجار وأحمد عبد الوهاب عرب (2022) بعنوان: دور الاستقامة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف دور الاستقامة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي بالتطبيق على العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية وتحديد مستوى الاستقامة التنظيمية من وجهة نظرهم، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، تم وضع استبيان لغرض جمع البيانات، وتم توزيعها على عينة عشوائية مكونة من 357 عامل. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود أثر معنوي لأبعاد الاستقامة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، أيضاً وجود أثر معنوي لأبعاد الصحة التنظيمية على كل من الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.
- تتوسط الاستقامة التنظيمية جزئياً العلاقة بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في مديرية الخدمات محل الدراسة، هذا يعني أن إدراك العاملين لممارسات الاستقامة التنظيمية يزيد من تأثير الصحة التنظيمية (الأخلاقيات، الاتصالات والإبداع) على الاستغراق الوظيفي (الاستغراق الإدراكي، الاستغراق العاطفي، الاستغراق الجسدي).

### 2. دراسة حماد مناع (2022) بعنوان: أثر الاستقامة التنظيمية على التميز التنظيمي دراسة ميدانية

على العاملين بالبنوك التجارية التابعة للقطاع العام.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر الاستقامة التنظيمية بأبعادها على التميز التنظيمي، وتمت في البنوك التجارية التابعة للقطاع العام، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، واستعمل الاستبيان كأداة لجمع البيانات حيث تم توزيعه على عينة عشوائية حجمها 320 وتم استرداد 265 استبيان صالح للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يوجد أثر معنوي موجب لأبعاد الاستقامة التنظيمية (التفاؤل، الثقة، التعاطف، الأمانة والتسامح) على التميز التنظيمي، حيث كلما زاد مستوى أبعاد المسؤولية التنظيمية في المؤسسة زاد مستوى التميز التنظيمي بأبعاده.

- الإدراك العالي للعاملين لأبعاد الاستقامة التنظيمية يزيد من مستوى التميز التنظيمي.

3. دراسة علي محمد (2022) بعنوان: الاستقامة التنظيمية ودورها في تعزيز الجاذبية التنظيمية بحث ميداني لآراء عينة من التدريسيين بالمعاهد الخاصة في محافظة دهوك.

هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص دور أبعاد الاستقامة التنظيمية في تعزيز الجاذبية التنظيمية، اعتمد فيها على المنهج التحليلي الوصفي وعلى الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد قام الباحث بتوزيع الاستبيان على عينة بلغت 56 من التدريسيين وتمكن من استرجاع 47 منها، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة إحصائية معنوية موجبة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والجاذبية التنظيمية في المعاهد محل الدراسة، فكانت أقوى العلاقات التأثيرية بين: عنصر التفاوض التنظيمي والجاذبية التنظيمية وأضعفها بين التسامح التنظيمي والجاذبية التنظيمية.
- قدرة المعاهد الخاصة على تعزيز الجاذبية التنظيمية تعتمد على مستوى تطبيق أبعاد الاستقامة فيها.

4. دراسة مرزوق وآخرون (2019) بعنوان: أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ.

سلطت هذه الدراسة الضوء على أثر الاستقامة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي، لجأ الباحثون إلى الاعتماد على المنهج التحليلي الوصفي في هذه الدراسة والاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من 362 مفردة يمثلون العاملين في هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة معنوية طردية بين الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي حيث كلما ارتفع مستوى الاستقامة التنظيمية لدى العاملين أدى ذلك إلى زيادة مستوى الاستغراق الوظيفي.
- أثبتت النتائج وجود اختلافات معنوية بين آراء مفردات العينة الخاضعة للبحث تجاه بعض أبعاد الاستقامة التنظيمية والاستغراق الوظيفي. هذا الاختلاف ناتج لاختلاف النوع، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

5. دراسة حريجة غالي الحساوي وأبو شكير (2019) بعنوان: توظيف الاستقامة التنظيمية في الحد من الاستنزاف الشعوري للعاملين بحث تحليلي لآراء عينة من الملاكات التربوية في منظمات التعليم التربوي في محافظة كربلاء المقدسة.

الهدف من هذه الدراسة التعرف على طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين الاستقامة التنظيمية والاستنزاف الشعوري للعاملين، استخدام البحثان المنهج الوصفي التحليلي للدراسة واعتمدا على الاستبيان كأداة رئيسية للحصول على البيانات، وبلغت عينة الدراسة 177 مفردة. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة عكسية بين الاستقامة التنظيمية بأبعادها والاستنزاف الشعوري، فكلما زاد تطبيق أبعاد الاستقامة التنظيمية ببيئة العمل انخفض مستوى الاستنزاف الشعوري.
- أكدت الدراسة على ان تركيز واهتمام ادارات المدارس عينة البحث بتطبيق وتجذير أبعاد الاستقامة التنظيمية في الحياة التنظيمية والالتزام بها من شأنه ان يساهم في تقليل الاستنزاف الشعوري لمالكاتها، كون هذه الأبعاد تقدم الدعم الذي يؤثر بشكل إيجابي في تصورات الموظفين ويزيد من ارتباطهم العاطفي والنفسي مع المؤسسة والذي من شأنه ان يؤدي الى تقليل مشاعر الاستنزاف لديهم.

ثانيا: الدراسات باللغة الأجنبية

### 1. دراسة (Mamoona & Quratulain & Rabia (2020) بعنوان:

#### **Impact of Organizational Virtuosity on Workplace Spirituality With the Mediating Role of Perceived Organizational Support**

##### **تأثير الاستقامة التنظيمية على روحانية مكان العمل مع الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك**

هدفت هذه الدراسة لتحليل العلاقة بين الاستقامة التنظيمية وروحانية مكان العمل مع الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك. تم جمع بيانات هذه الدراسة من خلال استبيان تم توزيعها على 250 موظف يعملون في مجال الاتصالات في قطاع باكستان وتم استرداد 180 استبيان صالح للدراسة. وكانت النتائج المتوصل إليها كالآتي:

- الاستقامة التنظيمية تؤثر بشكل كبير على روحانيات مكان العمل، حيث أن تطبيق أبعاد الاستقامة التنظيمية في المؤسسة يخلق نظرة إيجابية لدى الموظفين حول أخلاقيات المؤسسة مما يدفعهم للعمل بتفاني.
- وجود علاقة إيجابية بين الاستقامة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك، فعند شعور الموظف أنه يعمل في مؤسسة تطبق الاستقامة التنظيمية يخلق هذا لديه تصور أن هذه المؤسسة داعمة له مما يزيد من فعالية أدائه.
- وجود علاقة إيجابية بين روحانية مكان العمل والدعم التنظيمي المدرك، فإدراك الموظفين أن المؤسسة داعمة لهم يعزز من روحانيات مكان العمل ويدفعهم لتكثيف أهدافهم مع أهداف المؤسسة.

## 2. دراسة (Magnier\_watanabe & Uchida & Orsini & Benton (2020) بعنوان:

### Organizational Virtuousness, Subjective Well-being, and Job Performance: Comparing Employees in France and Japan

#### الاستقامة التنظيمية والرفاهية الذاتية والأداء الوظيفي: مقارنة بين الموظفين في فرنسا واليابان

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والرفاهية الذاتية والأداء الوظيفي، تم تطبيق هذه الدراسة على المديرين والموظفين اليابانيين والفرنسيين في كل من الشركات المحلية الفرنسية واليابانية، استعمل الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات حيث بلغ عدد المستجيبين اليابانيين 208 مفردة و 273 مفردة بالنسبة للفرنسيين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

- تأثر الاستقامة التنظيمية بشكل إيجابي على كل من الرفاهية الذاتية والأداء الوظيفي لدى كل من اليابانيين والفرنسيين، رغم ذلك فقد أوضحت النتائج أن لليابانيين والفرنسيين مفاهيم مختلفة للاستقامة التنظيمية، مما يشير إلى أنه يجب على المؤسسات أن تصمم أنشطتها الداعمة للاستقامة التنظيمية على أساس الثقافة المحلية.
- تتوسط الرفاهية الذاتية جزئياً العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والأداء الوظيفي عند الموظفين اليابانيين فقط. ففي المجتمعات الجماعية مثل اليابان، تعد الرفاهية الذاتية أكثر أهمية نسبياً لأن لها دور مكمل للاستقامة التنظيمية في التأثير الإيجابي على الأداء الوظيفي. أما الثقافات الفردية مثل فرنسا، تعتبر الاستقامة التنظيمية هي فقط مصدراً للأداء الوظيفي. يشير هذا إلى أنه يجب على المؤسسات مراعاة النزعة الفردية أو الجماعية لموظفيها عند محاولة التأثير على نتائج العمل.

## 3. دراسة (Humaira & Rabia & Rafia (2017) بعنوان:

### Mediating Effect of Ethical Climate Between Organizational Virtuousness and Job Satisfaction

#### الدور الوسيط لأثر المناخ الأخلاقي في العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والرضا الوظيفي

الهدف من هذه الدراسة هو معرفة العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والرضا الوظيفي مع الدور الوسيط للمناخ الأخلاقي، لجمع البيانات تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية، وتم توزيعها على أعضاء هيئات

التدريس تابعين لأربع جامعات في باكستان، تم جمع 271 استبيان صالح للدراسة. وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

- تدعم النتائج العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والرضا الوظيفي مع دور وسيط للمناخ الأخلاقي، مما يعني أنه عندما ينظر الموظفون إيجابياً إلى المناخ الأخلاقي والاستقامة التنظيمية، يزيد الرضا الوظيفي للموظفين.
- تعزز هذه الدراسة نظرية التوسيع والبناء التي وضعها فريدريكسون (2001) الذي أوضح أن الاستقامة التنظيمية تثير المشاعر والسلوكيات الإيجابية بين الموظفين مما يزيد مستوى رضا الموظفين وبالتالي تتحسن كفاءة المؤسسة وفعاليتها.

### المطلب الثاني: الدراسات السابقة التي تناولت المسؤولية الاجتماعية

سنتطرق في هذا المطلب إلى الدراسات التي تناولت المسؤولية الاجتماعية باللغتين العربية والإنجليزية.

#### أولاً: الدراسات باللغة العربية

1. دراسة الرازم (2009) بعنوان: واقع المسؤولية الاجتماعية في شركات الاتصال الخليوي العاملة في الأردن.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور شركات الاتصال الخليوية العاملة في الأردن في تبني المسؤولية الاجتماعية في مجال التسويق بأبعاد الأربعة (جودة الخدمة، التسعير والترويج والتوزيع)، ودراسة إثر المتغيرات الديموغرافية للعملاء في تحديد مدى تبني المسؤولية الاجتماعية في شركات الاتصال الخليوية، حيث تكونت عينة الدراسة من 2251 عضو وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة وفق المنهج الوصفي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لدرجة مراعاة المسؤولية الاجتماعية في مجال التسعير والترويج والتوزيع للخدمات من قبل شركات الاتصال.
- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية لدرجة مراعاة المسؤولية الاجتماعية في مجال جودة الخدمة.
- وجود فروقات ذات دلالة إحصائية لدرجة مراعاة المسؤولية الاجتماعية وذلك راجع للمتغيرات الديموغرافية.

## 2. دراسة الحباشنة (2010) بعنوان: المسؤولية الاجتماعية لقطاع الصناعات الاستخراجية والتعدينية في الأردن.

هدفت هذه الدراسة الى مدى تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية الرئيسية في قطاع الصناعات الاستخراجية في الأردن، وقياس مدى إدراك هذا القطاع ، وتكون مجتمع الدراسة من 7 منظمات مدرجة في عمال المالي، وتكونت عينة الدراسة من 3 منظمات كبرى هي: مناجم الفوسفات الأردنية، وشركة البوتاس العربية، وشركة لافارج الإسمنت الأردنية، ويتبع لها 11 منظمة تابعة وحليفة، وتم تطبيق الدراسة على جميع العاملين من الفئة العليا والوسطى في هذه المنظمات، و كان حجم عينة الدراسة 220 فردا واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي وكان من ابرز نتائجها ما يلي:

- وجود إدراك إيجابي وبدرجة متوسطة لدى العاملين في قطاع الصناعات الاستخراجية في الأردن بشأن تطبيق المسؤولية الاجتماعية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة لأبعاد المسؤولية الاجتماعية على تطبيق المسؤولية الاجتماعية في قطاع الصناعات الاستخراجية في الأردن.

## 3. دراسة الرشيدى (2011) بعنوان: المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الكويتية: دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى إدراك المستشفيات الكويتية للمسؤولية الاجتماعية من خلال دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة من خلال تقييم مدى تطبيق المسؤولية الاجتماعية، وقد تمثل مجتمع الدراسة من 13 مستشفى في وزارة الصحة حيث تمثلت ب 10 مستشفيات شاملة، واثنان من المستشفيات المتخصصة، وتألفت عينة الدراسة من: المدراء ورؤساء الأقسام ونائب المدير ومساعد المدير، وكان مجموع الاستبيانات الموزعة 168 استبيان، استرد منها 139 وتم استبعاد 5 ليصبح عدد الاستبيانات الصالحة للدراسات 134 استبيان، وتم التوصل الى النتائج التالية:

- ارتفاع في مستوى إدراك عناصر المسؤولية الاجتماعية (العاملون والمنافسون والبيئة والمجتمع والزبائن).
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) تعزى للمتغيرات الديموغرافية في جميع ابعاد المسؤولية الاجتماعية.

#### 4. دراسة المعاينة (2018) بعنوان: أثر المسؤولية الاجتماعية في بناء الصورة الذهنية للمنظمات: دراسة حالة شركة مناجم الفوسفات الأردنية.

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر المسؤولية الاجتماعية في بناء الصورة الذهنية لشركة مناجم الفوسفات الأردنية، حيث شملت عينة الدراسة على 840 موظف وموظفة، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وللإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم تحليل 300 استبانة أي ما نسبته (92%)، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً، وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة والممثلة بالمسؤولية الاجتماعية، والصورة الذهنية كمتغير تابع، سواء على المستوى الكلي أو مستوى البعد الواحد.
- وجود أثر للمسؤولية الاجتماعية بأبعادها (الأخلاقي، الخيري، القانوني، الاقتصادي) في بناء الصورة الذهنية تجاه المساهمين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية.

ثانياً: الدراسات باللغة الأجنبية

#### 1. دراسة (Akrure & Haldin Q (2006) بعنوان:

**Corporate Social Responsibility or Corporate Social Responsiveness, Case study of CSR in top Swedish firms**

المسؤولية الاجتماعية للشركات أو الاستجابة الاجتماعية للشركات، دراسة حالة للمسؤولية الاجتماعية للشركات في أفضل الشركات السويدية.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في الشركات السويدية الكبيرة، حيث شملت عينة الدراسة 70 شركة، وتم الاعتماد على أداة الاستبيان لجمع المعلومات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- تأثر المسؤولية الاجتماعية بمستوى منخفض على اتخاذ القرار الاستراتيجي.
- وجود فجوة بين عمليات الشركات خارجياً وداخلياً نظراً لعدم اتخاذ إجراءات مماثلة في بلدان أخرى وذلك لعملمهم في السويد.

## 2. دراسة (2016) Cras-Gil & Hernandez Fernandez & Manzano بعنوان:

### **Social Responsibility and earnings management: Evidence from Spain**

التحقيق في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات وإدارة الأرباح: دليل من إسبانيا.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وإدارة الأرباح، حيث تكونت عينة الدراسة من 286، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

- وجود تأثير سلبي لممارسات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على إدارة الأرباح.
- وجود علاقة ارتباط موجبة بين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والأداء المالي.

## 3. دراسة (2017) Bruns بعنوان:

### **The Determinants of Corporate Social Responsibility Empirical Evidence from The Netherlands**

محددات المسؤولية الاجتماعية للشركات: دليل تجريبي من هولندا.

هدفت هذه الدراسة إلى إيجاد محددات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة من خلال اختبار ما إذا كانت الرفعة المالية، الربحية، تنوع مجلس الإدارة، تركيز الملكية والبحث والتطوير هي المحددات المحتملة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وتمثل عينة الدراسة 68 مؤسسة، كما تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية من أجل تحليل البيانات ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

- تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن لتركيز الملكية أثر ذو دلالة إحصائية على المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.
- كما وجد أن: الرفعة المالية، الربحية، تنوع مجلس الإدارة، البحث والتطوير ليس لها تأثير على المسؤولية الاجتماعية وبذلك لا تعتبر من المحددات المهمة للمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.



4. دراسة (Gatti 2020) بعنوان:

**Gatti, Corporate Social Responsibility and its Role in Attracting Talents: A Millennial Perspective**

**المسؤولية الاجتماعية للشركات ودوره في جذب المواهب: من منظور جيل الألفية.**

الغرض من هذه الدراسة هو تحديد مدى تأثير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على جذب الموظفين، وكانت عينة الدراسة 127 مشارك، واستخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات، وتمثلت نسبة الإناث (62,2%)، ونسبة الذكور (37,8%)، وتكونت العينة من مشاركين ذات التعليم العالي، وكان (52%) يمتلكون درجة البكالوريوس و(44.1%) دراسات عليا وتضمنت العينة أيضا متخصصين بنسبة (36,2%) لديهم خبرة ما بين 5 الى 10 سنوات من الخبرة العلمية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- تأثر المسؤولية الاجتماعية بشكل إيجابي في تحقيق الميزة التنافسية من خلال استقطاب المواهب.
- تأثر المسؤولية الاجتماعية بشكل إيجابي على صاحب العمل للشركة جاذبة للمواهب.

**المطلب الثالث: الدراسات التي جمعت بين متغيري الدراسة**

1. دراسة اجبار كعيد وحيدر رسن (2021) بعنوان: دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز المسؤولية

الاجتماعية للمنظمة، دراسة استطلاعية لآراء الأطباء في مستشفى الصدر العام في ميسان.

الغرض من هذه الدراسة قياس دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمة، حيث شملت عينة الدراسة 127 طبيبا، ضمتهم حدود الدراسة في مستشفى الصدر ميسان، واستعملت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم استخدام الأساليب الإحصائية لعرض الجانب الإحصائي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

- وجود علاقة ارتباط قوية ومعنوية وطردية بين الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية، فزيادة تبني المؤسسة للاستقامة التنظيمية يزيد من مستوى تطبيقها للمسؤولية الاجتماعية.

## 2. دراسة عطا الله وآخرون (2021) بعنوان: الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية كاستراتيجية فعالة في استقامة مؤسسات الأعمال: دراسة حالة الشركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية في البصرة.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية في تحقيق استقامة المؤسسة في الشركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية في البصرة، وبلغ مجتمع الدراسة 150 مفردة واختيرت عينة قصدية 100 وهي تشكل نسبة (67%) من مجتمع الدراسة، وبلغ حجم العينة المستجيبة 90 مفردة، وكان لاستبيان الأداة الرئيسة لجمع المعلومات، منا استعملت الأساليب الإحصائية لاختبار فرضيات الدراسة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليه الدراسة:

- وجود علاقة ارتباط موجبة للمسؤولية الاجتماعية في تحقيق استقامة المؤسسة.
- بلغ اعلى ارتباط لبعده الثقة في تحقيق استقامة المؤسسة.

### التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال الدراسات السابقة التي تطرقنا إليها اتضح أن هذه الدراسات تختلف باختلاف الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها والوصول إليها بالإضافة إلى اختلاف المواضيع التي تضمنتها. وقد تمثلت أهم أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة في:

- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام نفس أداة جمع البيانات وهي الاستبيان ونفس برنامج التحليل وهو برنامج الحزمة الإحصائية الاجتماعية.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لمتغيري الدراسة الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية.

أما أبرز أوجه الاختلاف الموجودة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فهي:

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث إشكالية وأهداف الدراسة.
- تختلف الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة من ناحية القطاع والمكان الذي أجريت فيه.

## خلاصة الفصل

في هذا الفصل حاولنا الالمام بالجانب النظري لمتغيري الدراسة، حيث تطرقنا في المبحث الأول الى كل من الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية وما يرتبط بهما من مفاهيم بالإضافة الى أثر الاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية، أما المبحث الثاني فتطرقنا الى الدراسات السابقة لمتغيري الدراسة التي لها صلة بالموضوع، وسنحاول إسقاط ما تم دراسته في هذا الفصل على العاملين في مؤسسة ميناء جن جن العالمي، ومما يمكن استنتاجه مما سبق:

- الاستقامة التنظيمية تمثل القيم والمبادئ الأخلاقية السامية التي تحدد المعايير التي يجب على العاملين وإدارة المؤسسة اتباعها عند تنفيذهم لمهامهم مما يؤدي لخلق بيئة عمل فاضلة، أما بالنسبة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة فتنتمثل في مسؤولية المؤسسة اتجاه المجتمع الذي تنشط فيه، تجاه البيئة والصحة وأخيرا تجاه أصحاب المصالح، وذلك من خلال احترام عادات وتقاليد هذا المجتمع والقوانين المحلية، توفير منتجات ذات جودة عالية واحترام قوانين حماية البيئة.
- يمكن القول أنه توجد علاقة طردية بين الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية، إذ أن التزام المؤسسة تجاه أصحاب المصالح والمجتمع والبيئة وحرصها على مصالحهم وعدم الاضرار بهم مرتبط بمدى استقامة المؤسسة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة وتحليلها

**تمهيد:**

يمكن القول بأن نجاح الدراسة أو فشلها يتوقف على نتائج البحث المرهونة بالخطوات الإجرائية الميدانية المطبقة، لذلك تتجلى أهمية هذه المرحلة في توجيه الدراسة وفقا للأسس العلمية والتي عن طريقها نستطيع تحديد أفضل الوسائل لحل إشكالية الدراسة المطروحة وتحقيق أهداف الدراسة.

تأسيسا على ما سبق نحاول في هذا الفصل عرض الإجراءات المنهجية المتبعة لإنجاز الجانب التطبيقي من هذه الدراسة، حيث سيتم تحديد: مجتمع الدراسة والخطوات العلمية المنتهجة في تحديد حجم العينة، الأداة المستخدمة في سبيل الحصول على البيانات المطلوبة وسبب اختيارها، وتحديد مدى صدقها وثباتها لجمع البيانات المراد الحصول عليها، واعتماد كذلك صدق المحتوى عن طريق معامل ألفا كرونباخ، وطريقة الاتساق الداخلي المبنية على معامل الارتباط بيرسون، لينتهي الفصل بذكر المعالجات الإحصائية المعتمدة في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وعليه قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى:

- **المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.**
- **المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة وتحليلها.**

## المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

إن القيام بالدراسة الميدانية يكون وفق ضوابط ومراحل منهجية لا بد من التقيد بها، انطلاقاً من مجتمع وعينة الدراسة، إضافة إلى التعريف بأداة الدراسة واختبارها والمتمثلة في الاستبيان فقد تم الاعتماد عليه كلياً في جمع البيانات اللازمة لاختبار الفرضيات، ولأجل ذلك تم الاعتماد على عدة أساليب في المعالجة الإحصائية وستقوم بتوضيح ذلك فيما يلي:

### المطلب الأول: طريقة ومنهجية الدراسة

سننطلق في هذا المطلب إلى مجتمع وعينة الدراسة وكذلك نوع الأداة المستخدمة في جمع البيانات بالإضافة إلى المحاور التي تغطيها.

#### أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

قبل التطرق إلى تحديد مجتمع وعينة الدراسة، سنقوم بتحديد مكان إجراء الدراسة والتي تم على مستوى مؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) -جيجل-، وهي مؤسسة لإدارة قسم الحاويات في مرفأ جن جن بولاية جيجل، والذي يقع بحوالي 350 كلم شرق العاصمة، وتأتي عملية تشكيل المؤسسة على خلفية بروتوكول اتفاق مبرم بين مؤسسة دبي العالمية ووزارة النقل الجزائري، بعد تعديل بنود الاتفاقية التي تعود إلى سنة 2006م ليتم مراعاة عدة جوانب، منها مسألة تشغيل اليد العاملة الجزائرية وتأهيل العمال ونقل الخبرة والمعرفة للإطارات الجزائرية في مجال مهام قسم الحاويات، ثم الاتفاق على تخصيص ميزانية لكل المسائل التي طرحت على طاولة النقاش، فضلاً على مراعات مطالب ممثلي العمال، وقد أعلن رسمياً عن إنشاء مؤسسة (DP WORLD DJEN DJEN) عبر مكتب التوثيق الذي حدد هوية المساهمين والمهام المسندة للمؤسسة، والتي ستقوم بمزاولة نشاطها لمدة 30 سنة، علماً أن المؤسسة الإماراتية خصصت للمشروع 96.25 مليون أورو بحيث تستفيد وزارة النقل من مبلغ 16 مليون أورو كمستحقات الإيجار، منها 10 ملايين أورو تمنح لرصيد مؤسسة الميناء و 06 ملايين أورو للخزينة العمومية.

يتمثل مجتمع هذه الدراسة من جميع العاملين بمؤسسة ميناء جن جن العالمي -جيجل- والبالغ عددهم 71 عامل، واخترنا منه عينة عشوائية طبقية تقدر ب 50 عامل.

## ثانياً: الأداة المستخدمة في الدراسة

تتمثل أداة الدراسة في الاستبيان وهو أداة من أدوات البحث العلمي التي تستخدم بشكل كبير لإجراء الدراسات، فهي الوسيلة الأمثل لجمع البيانات والمعلومات، تم تصميمها لدراسة دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في مؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) -جيجل-، حيث تتكون من ثلاثة محاور:

1. **المحور الأول:** يحتوي على البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة (المعلومات الشخصية، الجنس،

السن، المستوى العلمي، عدد سنوات العمل، الفئات المهنية)

2. **المحور الثاني:** ويتعلق بالمتغير المستقل الاستقامة التنظيمية، حيث يضم 20 عبارة وتم تقسيمها على

خمسة أبعاد وهي:

• البعد الأول: التفاؤل التنظيمي من (1 إلى 4)؛

• البعد الثاني: الثقة التنظيمية من (5 إلى 9)؛

• البعد الثالث: التعاطف التنظيمي من (10 إلى 13)؛

• البعد الرابع: النزاهة التنظيمية من (14 إلى 16)؛

• البعد الخامس: التسامح التنظيمي من (17 إلى 20)؛

3. **المحور الثالث:** ويتعلق بالمتغير التابع المسؤولية الاجتماعية والتي تضم 17 عبارة وقسمت على

أربعة أبعاد وهي:

• البعد الأول: المسؤولية الاقتصادية من (1 إلى 4)؛

• البعد الثاني: المسؤولية القانونية من (5 إلى 8)؛

• البعد الثالث: المسؤولية الأخلاقية من (9 إلى 12)؛

• البعد الرابع: المسؤولية الخيرية من (13 إلى 17)؛

وتم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي لقياس درجة الاستجابة لكل من محور الاستقامة التنظيمية

ومحور المسؤولية الاجتماعية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): مقياس ليكارت " LIKERT " الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق على حد ما	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

Source : Sekaran, U. (2003). Research Methods for Business a Skill Building Approach. New York John Wiley and Son, Ins.

## المطلب الثاني: اختبار أداة الدراسة

في هذا المطلب سنتطرق إلى اختبار أداة الدراسة من حيث صدقها وثباتها:

### أولاً: الصدق البنائي للاستبيان (الاتساق الداخلي)

والذي يقيس مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع المجال الذي تنتمي إليه هذه العبارة، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط لبيرسون "Pearson" ومستوى الدلالة "Sig" بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد والمحور الذي تنتمي إليه، وقد جاءت النتائج كالتالي:

#### 1. الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني: الاستقامة التنظيمية

وذلك من خلال معرفة الاتساق الداخلي لعبارات كل بعد من ابعاد الاستقامة التنظيمية.

#### • الاتساق الداخلي لعبارات بعد التفاؤل التنظيمي

حيث تم حساب معامل الارتباط لبيرسون لمعرفة درجة ارتباط كل عبارة من عبارات بعد التفاؤل التنظيمي بالدرجة الكلية للبعد وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد التفاؤل التنظيمي

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	تتوافق أهدافك كعامل مع أهداف المؤسسة مما يزيد من شعورك بالتفاؤل.	0,851**	0,000
02	تمسكك كعامل بالنجاح في عملك يساهم في تدليل الصعوبات والتحديات التي تواجهك.	0,817**	0,000
03	يزيد التفاؤل عندك عند تقديمك أداء جيداً لمهامك وحصولك على الثناء.	0,807**	0,000
04	عند قيامك بأداء جيد لعملك تدفعك إدارة المؤسسة لتقديم المزيد مما يزيد من تفاؤلك.	0,764**	0,000

\*\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يبين الجدول رقم (03) معاملات الارتباط لبيرسون بين كل عبارة من عبارات بعد التفاؤل التنظيمي والدرجة الكلية له، حيث أن قيم المعاملات تتراوح بين (0,764 و 0,851) وجميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)، مما يبين أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.



• الاتساق الداخلي لعبارات بعد الثقة التنظيمية

حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة درجة ارتباط كل عبارة من عبارات بعد الثقة التنظيمية بالدرجة الكلية للبعد وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد الثقة التنظيمية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
05	توجد ثقة بيئي وبين زملائي في العمل	0,816**	0,000
06	أستطيع الاعتماد على زملائي لمساعدتي في العمل عندما أعجز عن ذلك	0,707**	0,000
07	يتعامل زملائي فيما بينهم باحترام	0,548**	0,000
08	توجد ثقة متبادلة بيننا وبين إدارة المؤسسة في جميع المواقف والقرارات التي تتخذها	0,809**	0,000
09	تعمل إدارة المؤسسة على خلق علاقة تعاون بينها وبين العاملين	0,688**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss \*\*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01)

يبين الجدول رقم (04) معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات بعد الثقة التنظيمية والدرجة الكلية له، حيث أن قيم المعاملات تتراوح بين (0,548 و 0,816) وجميعها موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01)، مما يبين أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

• الاتساق الداخلي لعبارات بعد التعاطف التنظيمي

حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة درجة ارتباط كل عبارة من عبارات بعد التعاطف التنظيمي بالدرجة الكلية للبعد وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد التعاطف التنظيمي

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
10	تراعي إدارة المؤسسة ظروفك الصحية والشخصية	0,863**	0,000
11	عند تقسيم المهام تراعي الإدارة قدراتك وإمكاناتك	0,813**	0,000
12	يوجد تعاطف بينك وبين زملائك في العمل.	0,510**	0,000
13	يسعى مدير المؤسسة لتحقيق التعاطف التنظيمي داخل المؤسسة.	0,816**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss \*\*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01)

يبين الجدول رقم (05) معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات بعد التعاطف التنظيمي والدرجة الكلية له، حيث أن قيم المعاملات تتراوح بين (0,510 و 0,863) وجميعها موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01)، مما يبين أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

• الاتساق الداخلي لعبارات بعد النزاهة التنظيمية

حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة درجة ارتباط كل عبارة من عبارات بعد النزاهة التنظيمية بالدرجة الكلية للبعد وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد النزاهة التنظيمية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
14	تتحلى إدارة المؤسسة بالنزاهة في معاملتها معك ومع جميع العاملين داخل المؤسسة	0,948**	0,000
15	تعتمد إدارة المؤسسة على آلية رسمية وواضحة لجميع المستويات عند توزيعها للمهام	0,946**	0,000
16	العلاقة بينك وبين زملاك العاملين تتسم بالصدق والأمانة	0,864**	0,000

\*\*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01)

المصدر: من إعداد الطالبتين على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (06) معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات بعد التعاطف التنظيمي والدرجة الكلية له، حيث أن قيم المعاملات تتراوح بين (0,864 و 0,948) وجميعها موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01)، مما يبين أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

• الاتساق الداخلي لعبارات بعد التسامح التنظيمي

حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة درجة ارتباط كل عبارة من عبارات البعد التعاطف التنظيمي بالدرجة الكلية للبعد وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد التسامح التنظيمي

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
17	إدارتنا تتسم بالإنسانية والتسامح في التعامل مع جميع العاملين.	0,776**	0,000
18	تمنحك الإدارة فرص لتحسين أدائك عند وقوعك في الأخطاء.	0,824**	0,000
19	لدى الإدارة معايير عالية جدا للأداء ولكنها تغفر الأخطاء عندما يتم الاعتراف بها وتصحيح	0,804**	0,000
20	يعمل العاملین على تشخيص الأخطاء والاعتراف بها وتصحيحها والتعلم منها	0,651**	0,000

\*\*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (07) معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات بعد التسامح التنظيمي والدرجة الكلية له، حيث أن قيم المعاملات تتراوح بين (0,651 و 0,824) وجميعها موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01)، مما يبين أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

وبعد التأكد من الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد الاستقامة التنظيمية، ننقل الآن لقياس الاتساق الداخلي لمحور الاستقامة التنظيمية ككل، وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المحور الاستقامة التنظيمية مع الدرجة الكلية للمحور. وجاءت نتائج الاتساق الداخلي لأبعاد محور الاستقامة التنظيمية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): معاملات الارتباط بيرسون لأبعاد الاستقامة التنظيمية بالدرجة الكلية للمحور

رقم	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	التفاوض التنظيمي	0,846**	0,000
02	الثقة التنظيمية	0,872**	0,000
03	التعاطف التنظيمي	0,892**	0,000
04	النزاهة التنظيمية	0,886**	0,000
05	التسامح التنظيمي	0,839**	0,000

\*\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من الجدول رقم (08) ان قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد محور الاستقامة التنظيمية والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح بين (0,839 و 0,892) وهي جميعها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)، مما يدل على أن أبعاد محور الاستقامة التنظيمية صادقة لما وضعت لقياسه.

## 2. الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثالث: المسؤولية الاجتماعية

وذلك من خلال معرفة الاتساق الداخلي لعبارات ابعاد المسؤولية الاجتماعية

### • الاتساق الداخلي لعبارات بعد المسؤولية الاقتصادية

حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة درجة ارتباط كل عبارة من عبارات بعد المسؤولية الاقتصادية بالدرجة الكلية للبعد وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد المسؤولية الاقتصادية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	تعمل المؤسسة على تحقيق أقصى ربح بطرق شفافة.	0,664**	0,000
02	تحقق المؤسسة الربح الاقتصادي دون المساس بمستوى الأجور.	0,843**	0,000
03	تعمل المؤسسة على تحفيزك لزيادة إنتاجيتك.	0,793**	0,000
04	توفر لك المؤسسة الأجر الكافي لتغطية حاجاتك.	0,843**	0,000

\*\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يبين الجدول رقم (09) معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات بعد المسؤولية الاقتصادية والدرجة الكلية له، حيث أن قيم المعاملات تتراوح بين (0,667 و 0843) وجميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)، مما يبين أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

• الاتساق الداخلي لعبارات بعد المسؤولية القانونية

حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة درجة ارتباط كل عبارة من عبارات بعد المسؤولية القانونية بالدرجة الكلية للبعد وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد المسؤولية القانونية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
05	تلتزم المؤسسة بالقوانين المحلية السارية عند ممارستها لأعمالها.	0,675**	0,000
06	تطبق المؤسسة قوانين وأنظمة تساهم في الحفاظ على البيئة.	0,702**	0,000
07	تلتزم المؤسسة بتوفير حقوقك من حماية اجتماعية وخدمات اجتماعية.	0,769**	0,000
08	تسمح لك المؤسسة بالانتساب للثقافات العمالية.	0,713**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss \*\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)

يبين الجدول رقم (10) معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات بعد المسؤولية القانونية والدرجة الكلية له، حيث أن قيم المعاملات تتراوح بين (0,675 و 0,769) وجميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)، مما يبين أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

• الاتساق الداخلي لعبارات بعد المسؤولية الأخلاقية

حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة درجة ارتباط كل عبارة من عبارات بعد المسؤولية الأخلاقية بالدرجة الكلية للبعد وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد المسؤولية الأخلاقية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
09	تملك المؤسسة دليلاً أخلاقياً واضحاً ومعلن عنه لجميع العاملين لديها.	0,817**	0,000
10	تحتترم المؤسسة قيم أخلاق وتقاليد المجتمع عند إنجازها لمهامها.	0,753**	0,000
11	تركز المؤسسة على مبدأ التكافؤ في التوظيف.	0,845**	0,000
12	تتحمل المؤسسة مسؤولية الأضرار التي يتعرض لها العملاء في المؤسسة.	0,593**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss \*\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)

يبين الجدول رقم (11) معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات بعد المسؤولية الأخلاقية والدرجة الكلية له، حيث أن قيم المعاملات تتراوح بين (0,593 و 0,845) وجميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)، مما يبين أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

• الاتساق الداخلي لعبارات بعد المسؤولية الخيرية

حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة درجة الارتباط كل عبارة من عبارات بعد المسؤولية الخيرية بالدرجة الكلية للبعد وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): معاملات الارتباط بين كل عبارة وبعد المسؤولية الخيرية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
13	تساهم المؤسسة في تمويل مراكز تعليمية وصحية.	0,842**	0,000
14	تقدم المؤسسة تبرعات لفائدة المشاريع الخيرية (دور المسنين، مراكز الطفولة...).	0,825**	0,000
15	تقوم المؤسسة برعاية الأنشطة الرياضية والاجتماعية.	0,747**	0,000
16	تساهم المؤسسة في أعياد ومناسبات المجتمع المحلي (مثلا عيد الاستقلال).	0,835**	0,000
17	تقوم المؤسسة بحملات إرشادية للمحافظة على حماية البيئة.	0,687**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS \*\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)

يبين الجدول رقم (12) معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات بعد المسؤولية الخيرية والدرجة الكلية له، حيث أن قيم المعاملات تتراوح بين (0,687 و 0,842) وجميعها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)، مما يبين أن عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه.

وبعد التأكد من الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد المسؤولية الاجتماعية ننقل الآن لقياس الاتساق الداخلي لمحور المسؤولية الاجتماعية ككل، وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المحور المسؤولية الاجتماعية مع درجته الكلية. وجاءت النتائج الاتساق الداخلي لأبعاد محور المسؤولية الاجتماعية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (13): معاملات الارتباط بيرسون لأبعاد المسؤولية الاجتماعية بالدرجة الكلية للمحور

رقم	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	المسؤولية الاقتصادية	0,847**	0,000
02	المسؤولية القانونية	0,838**	0,000
03	المسؤولية الأخلاقية	0,880**	0,000
04	المسؤولية الخيرية	0,825**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS \*\*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01)

نلاحظ من الجدول رقم (13) ان قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد محور المسؤولية الاجتماعية والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح بين (0,825 و 0,880) وهي موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المقدم (0,01)، مما يدل على أن أبعاد محور المسؤولية الاجتماعية صادقة لما وضعت لقياسه.

#### ثانياً: اختبار ثبات الاستبيان

للتأكد من ثبات الاستبيان قمنا بحساب معاملات الثبات ألفا كرومباخ "Alpha Cronbach" لأبعاد ومحاور الاستبيان بالإضافة إلى حساب معامل الثبات الكلي له حيث انه من الناحية التطبيقية تعتبر درجة ثبات أداة الدراسة: (Sekaran ,2003,p311)

- مقبولة: إذا كان معامل ألفا كرونباخ يتراوح بين (0,6 و 0,7)؛
- عالية: إذا كان معامل ألفا كرونباخ يتراوح بين (0,7 و 0,8)؛
- عالية جداً: إذا كان معامل ألفا كرونباخ أكبر من (0,8)؛

وكانت النتائج المتحصل عليها كالتالي:

الجدول رقم (14): معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور الاستقامة التنظيمية

أبعاد الاستقامة التنظيمية	رقم العبارة	معامل الثبات ألفا كرونباخ	درجة الثبات
التفاؤل التنظيمي	4-1	0,815	عالية جداً
الثقة التنظيمية	9-5	0,755	عالية
التعاطف التنظيمي	13-10	0,749	عالية
النزاهة التنظيمية	16-14	0,902	عالية جداً
التسامح التنظيمي	20-17	0,764	عالية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن جميع معاملات الثبات لألفا كرونباخ عالية وتتراوح في حدها الأدنى (0,749) وحدها الأقصى (0,902) مما يوحي بأنه حتى ولو أعيد توزيع الاستبيان على نفس العينة فنحصل على نتائج مقارنة مع نفس المجال المذكور سابقاً.

الجدول رقم (15): معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور المسؤولية الاجتماعية

أبعاد المسؤولية الاجتماعية	رقم العبارة	معامل الثبات ألفا كرونباخ	درجة الثبات
المسؤولية الاقتصادية	4-1	0,769	عالية
المسؤولية القانونية	8-5	0,650	مقبولة
المسؤولية الأخلاقية	12-9	0,746	عالية
المسؤولية الخيرية	17-13	0,846	عالية جداً

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن جميع معاملات الثبات ل ألفا كرونباخ عالية وتتراوح في حدها الأدنى (0,650) وحدها الأقصى (0,846) مما يوحي بأنه حتى ولو أعيد توزيع الاستبيان على نفس العينة فنحصل على نتائج مقارنة مع نفس المجال المذكور سابقاً.

الجدول رقم (16): معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان

الرقم	المحور	معامل الثبات ألفا كرونباخ	درجة الثبات
2	الاستقامة التنظيمية	0,938	عالية جدا
3	المسؤولية الاجتماعية	0,910	عالية جدا
	الثبات الكلي	0,902	عالية جدا

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معاملي ثبات محوري الاستبيان قد بلغا (0,938) و(0,910) تواليا للاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية وهما معاملان مرتفعان، أما عن معامل ثبات الاستبيان ككل فقد بلغ (0,902) وهو معامل عالي مما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج التي يمكن ان تسفر عنها أداة الدراسة عند تطبيقها.

### المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية

بعد تفريغ البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) وهو أكثر البرامج استخداما في المجالات النفسية والتربوية والاجتماعية والاقتصادية لإجراء التحليلات الاحصائية المختلفة، وقد استخدمنا وفق هذا البرنامج مجموعة من الاساليب الاحصائية تتمثل فيما يلي:

- ❖ **المدى:** هو فرق القيمة الأعلى والقيمة الأدنى في مجموعة من البيانات ويعد المدى أحد المقاييس البسيطة لتقييم تغيرات البيانات وتم استخدامه لتحديد نطاق البيانات.
- ❖ **التكرارات والنسب المئوية:** وتم استخدامها في وصف خصائص عينة الدراسة وبيان عدد مفرداته، وأعداد من وزعت عليهم أداة الدراسة، وعدد من أعادها واستجابات أفراد العينة على عبارات أداة الدراسة وفق مقياس لكرت الخماسي.
- ❖ **معامل الارتباط Pearson:** تم استخدامه للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان حيث تم إيجاد معامل الارتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك تم استخدامه لتقييم العلاقة بين متغيرين.
- ❖ **معامل الثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach:** مقياس لقياس مدى الثبات (الاستقرار) والاتساق في الإجابات على أسئلة الاستبيان، وللتحقق من سلامة بناء عبارات ومحاور أداة الدراسة، والتأكد من درجة الاتساق الداخلي لعبارات كل محور مع الدرجة الكلية للمحور.

- ❖ **المتوسط الحسابي:** واستخدم لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة عن المحاور الرئيسية.
- ❖ **الانحراف المعياري:** استخدم لتحديد درجة التشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الوسط الحسابي، أو انخفاض التشتت كلما اقتربت قيمته من الصفر..
- ❖ **مقاييس الالتواء والتفطح:** مقاييس الالتواء والتفطح هي مقاييس إحصائية تستخدم لتقييم توزيع البيانات الكمية في الإحصاء أي لتحديد ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الاعتنالي أو الطبيعي مع معرفة مقدار التذبذب (الارتفاع والانخفاض) في قمة المنحنى مقارنة بقمة منحنى التوزيع الطبيعي.
- ❖ **اختبار معامل تضخم واختبار التباين المسموح:** استخدم لضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار، والتأكد من عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة.
- ❖ **الانحدار الخطي المتعدد:** والذي استعمل لضمان دقة الاستدلال من أجل نتائج الدراسة واختبار فرضياتها عن طريق الاستخدام الأمثل للبيانات في إيجاد علاقات سببية بين متغيرات موضوع الدراسة.

### المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة وتحليلها

سنقوم في هذا المبحث بعرض وتحليل نتائج الدراسة واختبار فرضياتها. وللوصول الى ذلك ينبغي علينا عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات التي تتضمنها محاور الاستبيان.

#### المطلب الأول: عرض النتائج المتعلقة بأفراد العينة وفق البيانات الشخصية

سيتم عرض نتائج خصائص الأفراد المبحوثين من حيث متغيرات الجنس، والسن، والمستوى العلمي، عدد سنوات العمل في المؤسسة، والفئة المهنية التي ينتمون إليها.

#### أولاً: متغير الجنس

يتوزع أفراد العينة حسب الجنس كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (17): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
88,0	44	ذكر
12,0	6	أنثى
100	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS



يتضح من خلال الجدول رقم (17) أن عدد الذكور أكبر من عدد الإناث، حيث بلغ عدد الذكور 44 أي بنسبة (88%)، في حين بلغ عدد الإناث 6 أي بنسبة (12%)، ويرجع سبب ارتفاع عدد الذكور بالنسبة للإناث في المؤسسة إلى طبيعة نشاط المؤسسة الذي يتلاءم أكثر مع الرجال حيث يحتاج في كثير من الأحيان إلى مجهود عضلي مع الآلات والمعدات مما يجعل فئة الذكور تتغلب على فئة الإناث.

### ثانياً: متغير السن

يتوزع أفراد العينة حسب السن كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (18): توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
10,0	5	أقل من 30 سنة
72,0	36	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة
18,0	9	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة
0	0	50 سنة فما فوق
100	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول رقم (18) أن أغلبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة أي بنسبة (72%) أي بما يقدر عددهم بـ 36 عامل وهي تمثل أعلى نسبة وتليها فئة العمال الذين تتراوح أعمارهم من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة حيث قدر عددهم بـ 9 عمال أي ما نسبته (18%) من العدد الإجمالي لأفراد عينة الدراسة، تليها فئة العاملين الذين أعمارهم أقل من 30 سنة حيث بلغ عددهم 5 عمال أي ما نسبته (10%) من العدد الإجمالي لأفراد عينة الدراسة، أما أدنى نسبة فهي للعاملين الذين تبلغ أعمارهم 50 سنة فما فوق فبلغ عددهم 0 وذلك راجع لطبيعة عمل الذي تقوم به المؤسسة و الذي يعتمد بالدرجة الأولى على الجهد العضلي في التعامل مع الآلات بالإضافة لعمل المؤسسة على توفير فرص العمل للشباب.

### ثالثاً: متغير المستوى العلمي

يتوزع أفراد العينة حسب المستوى العلمي كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (19): توزيع أفراد العينة حسب المستوى العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى العلمي
36,0	18	ثانوي أو أقل
64,0	32	جامعي
100,0	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول رقم (19) أن أكبر نسبة من أفراد العينة (64%) لديهم مستوى جامعي حيث بلغ عددهم 32، يليها نسبة العمال ذوي المستوى الثانوي أو أقل والذين بلغ عددهم 18 مما يوافق نسبة (36%) من أفراد العينة وعليه يمكن القول أن معظم أفراد العينة يملكون مستوى تعليمي جامعي وذلك راجع إلى أن الوظائف في هذه المؤسسة تتطلب مستوى علمي عالي، يضاف إلى هذا أن الترقيات في المناصب يشترط فيها شهادة جامعية.

#### رابعا: متغير عدد سنوات العمل

يتوزع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (20): توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل

عدد سنوات العمل	التكرار	النسب المئوية
أقل من 5 سنوات	22	44,0
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	19	38,0
من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	5	10,0
15 سنة فأكثر	4	8,0
المجموع	50	100,0

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول رقم (20) أن 22 عامل وهم يمثلون ما نسبته (44%) من الحجم الإجمالي للعينة يمتلكون خبرة مهنية تقل عن 5 سنوات و هي أعلى فئة، ثم يليها فئة العمال الذين تنحصر خبرتهم من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات بما نسبته (38%) و عددهم 19 عامل من إجمالي عدد أفراد العينة، أما عدد العمال الذين تتراوح خبرتهم من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة فبلغ عددهم 5 ونسبة (10%) من إجمالي عدد أفراد العينة، أما عدد العاملين الذي تتجاوز خبرتهم أكثر من 15 فقد بلغ 4 عمال بنسبة قدرها (8%)، هذا راجع لحركية دوران العمل بسبب عقود عمل محددة الأجل بسنة.

#### خامسا: متغير الفئة المهنية

يتوزع أفراد العينة حسب الفئة المهنية كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (21): توزيع أفراد العينة حسب الفئة المهنية

الفئة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
إطار	15	30,0
عون تحكم	10	20,0
عون التنفيذ	25	50,0
المجموع	50	100,0

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (21) يتضح أن (50%) من أفراد العينة المدروسة يمثلون عون التنفيذ وعددهم 25 وهم يمثلون أكبر فئة وهذا راجع لحاجة المؤسسة لهم وذلك راجع لطبيعة العمل داخل المؤسسة الذي يتميز بالحركية والديناميكية في ميدان العمل للتعامل مع الآلات والحاويات، يليهم ما يقدر بـ 15 عامل وبنسبة (30%) وهم يمثلون الإطارات، في حين بلغ عدد عمال عون التحكم (10) عمال وبنسبة (20%) وهي أدنى نسبة.

### المطلب الثاني: تحليل عبارات محاور الدراسة

سيتم فيما يلي تحليل المتغير المستقل والتمثل في الاستقامة التنظيمية والمتغير التابع المتمثل في المسؤولية الاجتماعية ذلك لمعرفة درجة تطبيقهما في مؤسسة ميناء جن جن العالمي وذلك باستخدام كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

#### أولاً: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محور الاستقامة التنظيمية

من أجل التعرف على مستوى الاستقامة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة، ينبغي أولاً معرفة مستويات أبعادها الخمسة: التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المذكورة أعلاه.

#### 1. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لبعث التفاؤل التنظيمي

وكانت النتائج المتحصل عليها كالآتي:

الجدول رقم (22): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد التفاؤل التنظيمي

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم العبارة
4	متوسطة	1,226	3,08	تتوافق أهدافك كعامل مع أهداف المؤسسة مما يزيد من شعورك بالتفاؤل.	1
2	عالية	1,015	3,48	تمسك كعامل بالنجاح في عملك يساهم في تدليل الصعوبات والتحديات التي تواجهك.	2
1	عالية	1,131	3,84	يزيد التفاؤل عندك عند تقديمك أداء جيد لمهامك ووصولك على الثناء.	3
3	متوسطة	1,394	3,12	عند قيامك بأداء جيد لعملك تدفعك إدارة المؤسسة لتقديم المزيد مما يزيد من تفاؤلك.	4
	متوسطة	0,962	3,38	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للبعد	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بعد التفاؤل التنظيمي حيث تتراوح المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد ما بين (3,08) كحد أدنى و (3,84) كحد أقصى، وبانحراف معياري يتراوح بين (1,226) و (1,131).

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة الموافقة العامة لعمال مؤسسة ميناء جن جن العالمي على بعد التفاؤل التنظيمي جاءت بمتوسط حسابي قدره (3,38) أي درجة موافقة متوسطة، وانحراف معياري قدره (0,962) مما يدل على وجود اتساق عام في آراء أفراد العينة، ويمكننا القول أن هذا البعد يطبق بشكل متوسط في مؤسسة ميناء جن جن العالمي.

## 2. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لبعء الثقة التنظيمية

وكانت النتائج المتحصل عليها كالآتي:

الجدول رقم (23): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الثقة التنظيمية

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم العبارة
2	عالية	1,031	3,72	توجد ثقة بيني وبين زملائي في العمل.	5
3	عالية	0,945	3,62	أستطيع الاعتماد على زملائي لمساعدتي في العمل عندما أعجز عن ذلك.	6
1	عالية	0,685	3,98	يتعامل زملائي فيما بينهم باحترام.	7
5	متوسطة	1,249	3,3	توجد ثقة متبادلة بيننا وبين إدارة المؤسسة في جميع المواقف والقرارات التي تتخذها.	8
4	متوسطة	1,321	3,36	تعمل إدارة المؤسسة على خلق علاقة تعاون بينها وبين العاملين.	9
عالية		0,6076	3,596	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للبعء	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بعد الثقة التنظيمية حيث تتراوح المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد ما بين (3,3) كحد أدنى و (3,98) كحد أقصى، وبانحراف معياري يتراوح بين (1,24) و (0,685)

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة الموافقة العامة لعمال مؤسسة ميناء جن جن العالمي على بعد الثقة التنظيمية جاءت بمتوسط حسابي قدره (3,596) أي درجة موافقة عالية، وانحراف معياري قدره (0,6076) مما يدل على وجود اتساق عام في آراء أفراد العينة، حيث يمكننا القول أن هذا البعد يطبق بشكل عالي في مؤسسة ميناء جن جن العالمي مما يدل على سعي المؤسسة لتحقيق الثقة بين أفرادها.

### 3. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لبعء التعاطف التنظيمي

وكانت النتائج المتحصل عليها كالآتي:

الجدول رقم (24): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد التعاطف التنظيمي

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم العبارة
1	عالية	1,154	3,88	تراعي إدارة المؤسسة ظروفك الصحية والشخصية.	10
3	عالية	1,032	3,58	عند تقسيم المهام تراعي الإدارة قدراتك وإمكانياتك.	11
2	عالية	0,904	3,86	يوجد تعاطف بينك وبين زملائك في العمل.	12
4	متوسطة	1,413	3,38	يسعى مدير المؤسسة لتحقيق التعاطف التنظيمي داخل المؤسسة.	13
عالية		0,8619	3,675	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للبعء	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بعد التعاطف التنظيمي حيث تتراوح المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (3,38) كحد أدنى و (3,88) كحد أقصى، وبانحراف معياري يتراوح بين (1,154) و (1,413).

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة الموافقة العامة لعمال مؤسسة ميناء جن جن العالمي على بعد التعاطف التنظيمي جاءت بمتوسط حسابي قدره (3,675) أي درجة موافقة عالية، وانحراف معياري قدره (0,8619) مما يدل على وجود اتساق عام في آراء أفراد العينة، حيث يمكننا القول أن هذا البعد يطبق بشكل عالي في مؤسسة ميناء جن جن العالمي وأن المؤسسة تعمل على تحقيق وتعزيز التعاطف التنظيمي بين أفرادها.

### 4. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لبعء النزاهة التنظيمية

وكانت النتائج المتحصل عليها كالآتي:

الجدول رقم (25): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد النزاهة التنظيمية

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم العبارة
2	عالية	1,28	3,44	تتحلى إدارة المؤسسة بالنزاهة في معاملتها معك ومع جميع العاملين داخل المؤسسة.	14
3	عالية	1,444	3,42	تعتمد إدارة المؤسسة على آلية رسمية وواضحة لجميع المستويات عند توزيعها للمهام.	15
1	عالية	0,985	3,64	العلاقة بينك وبين زملاك العاملين تتسم بالصدق والأمانة.	16
عالية		1,14335	3,5	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للبعد	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بعد النزاهة التنظيمية حيث تتراوح المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (3,42) كحد أدنى و (3,64) كحد أقصى، وانحراف معياري يتراوح بين (1,444) و (0,985).

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة الموافقة العامة لعمال مؤسسة ميناء جن جن العالمي على بعد النزاهة التنظيمية جاءت بمتوسط حسابي قدره (3,5) أي درجة موافقة عالية، وانحراف معياري قدره (1,14335) مما يدل على وجود تشتت عام في آراء أفراد العينة، ويمكننا القول ان هذا البعد يطبق بشكل عالي في مؤسسة ميناء ميناء جن جن العالمي.

#### 5. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لبعد التسامح التنظيمي

وكانت النتائج المتحصل عليها كالتالي:

الجدول رقم (26): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد التسامح التنظيمي

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم العبارة
4	متوسطة	1,143	3,2	إدارتنا نتسم بالإنسانية والتسامح في التعامل مع جميع العاملين.	17
2	عالية	1,091	3,44	تمنحك الإدارة فرص لتحسين أدائك عند وقوعك في الأخطاء.	18
3	متوسطة	1,069	3,4	لدى الإدارة معايير عالية جدا للأداء ولكنها تغفر الأخطاء عندما يتم الاعتراف بها وتصحيحها.	19
1	عالية	1,015	3,7	يعمل العاملین على تشخيص الأخطاء والاعتراف بها وتصحيحها والتعلم منها.	20
عالية		0,82655	3,435	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للبعد	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بعد التسامح التنظيمي حيث تتراوح المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (3,2) كحد أدنى و (3,7) كحد أقصى، وبانحراف معياري يتراوح بين (1,015) و (1,143).

ويشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة الموافقة العامة لعمال مؤسسة ميناء جن جن العالمي على بعد التسامح التنظيمي جاءت بمتوسط حسابي قدره (3,435) أي درجة موافقة عالية، وانحراف معياري قدره (0,82655) مما يدل على وجود اتساق عام في آراء أفراد العينة، حيث يمكننا القول أن هذا البعد يطبق بشكل عالي في مؤسسة ميناء جن جن العالمي.

#### 6. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لمحور الاستقامة التنظيمية

وكانت النتائج المتحصل عليها كالآتي:

الجدول رقم (27): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الاستقامة التنظيمية

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
الاستقامة التنظيمية	3,522	0,77309	عالية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من نتائج الجدول أن درجة موافقة أفراد العينة على محور الاستقامة التنظيمية عالية بمتوسط حسابي بلغ (3,522) وانحراف معياري بلغ (0,77309) مما يشير الى وجود اتساق عام في آراء أفراد العينة، ويمكن القول أن الاستقامة التنظيمية تطبق بشكل عالي في مؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) -جيجل-.

#### ثانياً: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول محور المسؤولية الاجتماعية

من أجل التعرف على مستوى المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة، ينبغي أولاً معرفة مستويات أبعادها الأربعة: المسؤولية الاقتصادية، المسؤولية القانونية، المسؤولية الأخلاقية، المسؤولية الخيرية، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

#### 1. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لبعد المسؤولية الاقتصادية

وكانت النتائج المتحصل عليها كالآتي:

الجدول رقم (28): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد المسؤولية الاقتصادية

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم العبارة
1	عالية	1,024	3,82	تعمل المؤسسة على تحقيق أقصى ربح بطرق شفافة.	1
2	عالية	1,129	3,7	تحقق المؤسسة الربح الاقتصادي دون المساس بمستوى الأجور.	2
3	متوسطة	1,266	3,3	تعمل المؤسسة على تحفيزك لزيادة إنتاجيتك.	3
4	متوسطة	1,266	2,9	توفر لك المؤسسة الأجر الكافي لتغطية حاجاتك.	4
عالية		0,92588	3,43	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للبعد	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بعد المسؤولية الاقتصادية، حيث تتراوح المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (2,9) كحد أدنى و (3,82) كحد أقصى، وبانحراف معياري يتراوح بين (1,266) و (1,024).

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة الموافقة العامة لعمال مؤسسة ميناء جن جن العالمي على بعد المسؤولية الاقتصادية جاءت بمتوسط حسابي قدره (3,43) أي درجة موافقة عالية، وانحراف معياري قدره (0,92588) مما يدل على وجود اتساق عام في آراء أفراد العينة، حيث يمكننا القول أن هذا البعد يطبق بشكل عالي في مؤسسة ميناء جن جن العالمي.

## 2. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لبعد المسؤولية القانونية

وكانت النتائج المتحصل عليها كالآتي:

الجدول رقم (29): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد المسؤولية القانونية

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	رقم العبارة
3	عالية	1,183	3,78	تلتزم المؤسسة بالقوانين المحلية السارية عند ممارستها لأعمالها.	5
1	عالية	0,895	4,12	تطبق المؤسسة قوانين وأنظمة تساهم في الحفاظ على البيئة.	6
2	عالية	0,969	3,8	تلتزم المؤسسة بتوفير حقوقك من حماية اجتماعية وخدمات اجتماعية.	7
4	متوسطة	1,488	2,7	تسمح لك المؤسسة بالانتساب للنقابات العمالية.	8
عالية		0,80812	3,6	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للبعد	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss



يوضح الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بعد المسؤولية القانونية، حيث تتراوح المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (2,7) كحد أدنى و (4,12) كحد أقصى، وانحراف معياري يتراوح بين (1,488) و (1,488).

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة الموافقة العامة لعمال مؤسسة ميناء جن جن العالمي على بعد المسؤولية القانونية، جاءت بمتوسط حسابي قدره (3,6) أي درجة موافقة عالية، وانحراف معياري قدره (0,80812) مما يدل على وجود اتساق عام في آراء أفراد العينة، حيث يمكننا القول أن هذا البعد يطبق بشكل عالي في مؤسسة ميناء جن جن العالمي.

### 3. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لبعد المسؤولية الأخلاقية

وكانت النتائج المتحصل عليها كالآتي:

الجدول رقم (30): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد المسؤولية الأخلاقية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
9	تملك المؤسسة دليلاً أخلاقياً واضحاً ومعلن عنه لجميع العاملين لديها.	3,78	1,234	عالية	3
10	تتحترم المؤسسة قيم، أخلاق وتقاليد المجتمع عند إنجازها لمهامها.	4	0,904	عالية	1
11	تركز المؤسسة على مبدأ التكافؤ في التوظيف.	3,26	1,337	متوسطة	4
12	تتحمل المؤسسة مسؤولية الأضرار التي يتعرض لها العملاء في المؤسسة.	3,78	1,016	عالية	2
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للبعد		3,705	0,85519	عالية	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بعد المسؤولية الأخلاقية، حيث تتراوح المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (3,26) كحد أدنى و (4) كحد أقصى، وانحراف معياري يتراوح بين (1,337) و (0,904).

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة الموافقة العامة لعمال مؤسسة ميناء جن جن العالمي على بعد المسؤولية الأخلاقية، جاءت بمتوسط حسابي قدره (3,705) أي درجة موافقة عالية، وانحراف معياري قدره (0,85519) مما يدل على وجود اتساق عام في آراء أفراد العينة، حيث يمكننا القول أن هذا البعد يطبق بشكل عالي في مؤسسة ميناء جن جن العالمي.

#### 4. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لبعد المسؤولية الخيرية

وكانت النتائج المتحصل عليها كالآتي:

الجدول رقم (31): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد المسؤولية الخيرية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
13	تساهم المؤسسة في تمويل المراكز التعليمية والصحية.	4,1	1,147	عالية	3
14	تقدم المؤسسة تبرعات لفائدة المشاريع الخيرية (دور المسنين، مراكز الطفولة...).	4,22	0,975	عالية جدا	1
15	تقوم المؤسسة برعاية الأنشطة الرياضية والاجتماعية.	3,64	1,045	عالية	5
16	تساهم المؤسسة في أعياد ومناسبات المجتمع المحلي (مثلا عيد الاستقلال).	3,8	0,948	عالية	4
17	تقوم المؤسسة بحملات إرشادية للمحافظة على البيئة.	4,12	0,872	عالية	2
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للبعد	3,976	0,78832	عالية	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات بعد المسؤولية الخيرية حيث تتراوح المتوسطات الحسابية لهذا البعد ما بين (3,64) كحد أدنى و (4,22) كحد أقصى وانحراف معياري يتراوح بين (1,045) و (0,975).

وبشكل عام يتضح من نتائج الجدول أن درجة الموافقة العامة لعمال مؤسسة ميناء جن جن العالمي على بعد المسؤولية الخيرية، جاءت بمتوسط حسابي قدره (3,976) أي درجة موافقة عالية، وانحراف معياري قدره (0,78832) مما يدل على وجود اتساق عام في آراء أفراد العينة، حيث يمكننا القول أن هذا البعد يطبق بشكل عالي في مؤسسة ميناء جن جن العالمي.

## 5. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة لمحور المسؤولية الاجتماعية

وكانت النتائج المتحصل عليها كالآتي:

الجدول رقم (32): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور المسؤولية الاجتماعية

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
المسؤولية الاجتماعية	3,6953	0,71242	عالية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من نتائج الجدول أن درجة موافقة أفراد العينة على محور المسؤولية الاجتماعية عالية بمتوسط حسابي بلغ (3,6953) وانحراف معياري بلغ (0,71242) مما يشير الى وجود اتساق عام في آراء أفراد العينة، ويمكن القول أن المسؤولية الاجتماعية تطبق بشكل عالي في مؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) -جيجل-.

### المطلب الثالث: التحقق من ملائمة وجاهزية البيانات لاختبار الفرضيات

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها هناك بعض الشروط والمتطلبات الواجب توفرها للتأكد من سلامة وصحة الاختبار، كأن تكون البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً، ووجوب استقلالية متغيرات الدراسة وعدم التداخل فيما بينها.

#### أولاً: طبيعة توزيع متغيرات الدراسة

يعتبر اختبار اعتدالية التوزيع من أهم خطوات التحليل الإحصائي للبيانات، فبعد القيام بهذه المرحلة يستطيع الباحث اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات بحثه ولأجل هذا الغرض تم الاعتماد على معامل الالتواء skewnes الذي يكون محصور بين (3؛ -3)، ومعامل التفلطح kurtosis الذي يجب ألا يتجاوز 20 والجدول الموالي يوضح ذلك: (kline, 2016, p77)

الجدول رقم (33): معاملي الالتواء والتفلطح

المحاور	معامل الالتواء	معامل التفلطح
الاستقامة التنظيمية	-0,526	-0,416
المسؤولية الاجتماعية	-0,638	0,454

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الالتواء بالنسبة للمتغيرين يتراوح بين (-0,526) و (-0,638) والتي تقع في المجال المقبول للتوزيع الطبيعي الذي يتراوح بين (3؛ -3)، أما معاملات التفلطح فتتراوح بين (-0,416) و (0,454) وهي أقل من (20) ومنه فالنتائج تشير إلى أن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي.

#### ثانياً: اختبار استقلالية متغيرات الدراسة

لاختبار استقلالية المتغيرات المستقلة لدراسة وعدم تداخلها مع بعضها البعض، تم استخدام معامل تضخم التباين VIF والتباين المسموح Tolerance مع مراعاة أن تكون قيمة VIF أقل من 10 وقيم التباين المسموح أكبر من 0,20 والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (34): معامل التضخم والتباين المسموح

المتغيرات	معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح Tolerance
التفاوت التنظيمي	2,767	0,361
الثقة التنظيمية	3,177	0,315
التعاطف التنظيمي	3,928	0,255
النزاهة التنظيمية	4,055	0,247
التسامح التنظيمي	2,599	0,385

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال قراءة نتائج الجدول نلاحظ أن جميع القيم تأتي ضمن الحدود المقبولة وهذا يؤكد استقلالية المتغيرات المستقلة للدراسة، وعدم تداخلها مع بعضها البعض.

#### المطلب الرابع: النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات

نهدف من خلال هذا الجانب لاختبار فرضيات الدراسة، من خلال استخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد لإيجاد العلاقة بين المتغيرات التابعة، والتي تشكلت على أساس مشكلة الدراسة وأسئلتها. اعتمدنا في هذه الدراسة على الفرضية الرئيسية التي مفادها:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية لدى العمال في مؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) - جيجل- عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ).

وانبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد النقاؤل التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد الثقة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد التعاطف التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد النزاهة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد التسامح التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية.

لاختبار هذه الفرضيات استخدمنا تحليل التباين والانحدار الخطي المتعدد للتحقق من الأثر المحتمل لتطبيق أبعاد الاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.

#### أولاً: النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الرئيسية

سيتم اختبار الفرضية الرئيسية الفائلة أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) للاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر أفراد العينة. تم استخدام تحليل التباين والانحدار المتعدد للتحقق من الأثر المحتمل لأبعاد الاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية على في المؤسسة محل الدراسة، والجدول رقم (35) يوضح نتائج تحليل التباين لهذه الفرضية.

الجدول رقم (35): نتائج تحليل التباين الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل التحديد R <sup>2</sup> المصحح
الانحدار	18,029	5	3,606	23,192	0,000	0,851	0,694	
الخطأ المتبقي	6,841	44	0,155	-	-	-	-	
المجموع	24,87	49	-	-	-	-	-	

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الوارد في الجدول رقم (35) أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) للاستقامة التنظيمية بأبعادها على المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة، إذ بلغت قيمة F المحسوبة (23,192) بمستوى معنوية قدر ب (0,000) وبالتالي فإن F دالة عند مستوى الدلالة (0,05)، وقد بلغت قيمة الارتباط R (0,396) أما معامل التحديد  $R^2$  فإن قيمته قدرت ب (0,851) مما يشير إلى أن الاستقامة التنظيمية تفسر ما قيمته (72,5%) من المتغيرات الحاصلة في المسؤولية الاجتماعية.

### ثانياً: النتائج المتعلقة بالفرضيات الفرعية

لمعرفة أثر كل بعد من أبعاد الاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية فقد تم الاعتماد على نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد الموضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (36): نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية

مستوى دلالة T Sigg	قيمة T المحسوبة	المعاملات النمطية		النموذج	
		Béta	الخطأ المعياري		
0,025	2,319	-	0,307	0,712	ثابت
0,576	0,563	0,074	0,097	0,055	التفاؤل التنظيمي
0,001	3,626	0,511	0,132	0,479	الثقة التنظيمية
0,834	0,211	0,033	0,130	0,027	التعاطف التنظيمي
0,827	0,220	0,035	0,099	0,022	النزاهة التنظيمية
0,021	2,387	0,304	0,110	0,262	التسامح التنظيمي

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

### الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد التفاؤل التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية.

يتضح من الجدول رقم (36) أن قيمة (t) للتفاؤل التنظيمي بلغت (0,563) عند مستوى المعنوية (0,576) وهي أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) وعليه فإنه يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى.

### الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد الثقة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية.

يتضح من الجدول رقم (36) أن قيمة (t) للثقة التنظيمية بلغت (3,626) عند مستوى المعنوية (0,001) وهي أصغر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) وعليه فإنه يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية.

### الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد التعاطف التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية.

يتضح من الجدول رقم (36) أن قيمة (t) للتعاطف التنظيمي بلغت (0,211) عند مستوى المعنوية (0,834) وهي أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) وعليه فإنه يتم رفض الفرضية الفرعية الثالثة.

### الفرضية الفرعية الرابعة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد النزاهة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية.

يتضح من الجدول رقم (36) أن قيمة (t) للنزاهة التنظيمية بلغت (0,220) عند مستوى المعنوية (0,827) وهي أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) وعليه فإنه يتم رفض الفرضية الفرعية الرابعة.

### الفرضية الفرعية الخامسة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد التسامح التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية.

يتضح من الجدول رقم (36) أن قيمة (t) للمغفرة التنظيمية بلغت (2,387) عند مستوى المعنوية (0,021) وهي أصغر من مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) وعليه فإنه يتم قبول الفرضية الفرعية الخامسة.

وعلى ضوء النتائج المتحصل عليها من جدول تحليل التباين وتحليل الانحدار المتعدد فإن الفرضية الرئيسية محققة أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) للاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية.

• لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد التفاؤل التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد الثقة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد التعاطف التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد النزاهة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد التسامح التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية.

وبالتالي نستنتج أن بعد الثقة التنظيمية وبعد التسامح التنظيمي لهما أثر ذو دلالة إحصائية على المسؤولية الاجتماعية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ )، ما عدا بعد التفاؤل التنظيمي وبعد التعاطف التنظيمي وبعد النزاهة التنظيمية التي تم رفض كل منها، ونستنتج أن الفرضية الرئيسة المعتمدة في هذه الدراسة محققة.



## خلاصة الفصل

تناول هذا الفصل الدراسة الميدانية التي أجريناها على عينة من العاملين في مؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) -جيل-، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الاستبيان في جمع البيانات، والذي تضمن ثلاث محاور شملت متغيرات الدراسة، حيث وزع 65 استبيان واسترجاع 50 استبيان صالح للتحليل، تم تفرغ وتحليل البيانات المتعلقة بمحاور الاستبيان، للاطلاع على آراء العاملين اتجاه الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في هذه المؤسسة بالإضافة الى معرفة ما اذا كان هناك أثر للمتغير المستقل في المتغير التابع، ومن خلال قراءة و تحليل النتائج المتوصل اليها اتضح أنه هناك أثر ذو دلالة احصائية للاستقامة التنظيمية بأبعادها على المسؤولية الاجتماعية.

الخاتمة

## الخاتمة:

في ظل التغيير الحاصل في المجتمع والتطور المستمر لحاجاته وزيادة أهميته بالنسبة للمؤسسات أصبح من الضروري عليها تكيف أنشطتها مع التطور الحاصل في هذا المجتمع من أجل ضمان بقائها وازدهارها بدون التعدي على القوانين المعمول بها بالإضافة لعدم الاضرار بالبيئة، ويمكن الوصول لذلك من خلال تبني المؤسسة لسلوكيات فاضلة ومعايير أخلاقية سامية عند آداها لوظائفها.

لأجل هذا استهدفنا من خلال هذه الدراسة بيان أثر الاستقامة التنظيمية بمختلف أبعادها على المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) -جيجل-، قد أثارت الدراسة جملة من التساؤلات وقدمت فرضيات متعلقة بها، وعلى ضوء العرض النظري والتطبيقي المستند، ومن خلال ما تحصلنا عليه من نتائج من الاستبيان والتحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، استخلصنا مجموعة من النتائج وقدمنا اقتراحات بخصوص الدراسة.

على ضوء ذلك توصلنا للنتائج التالية:

1. الاستقامة التنظيمية من الممارسات التي يجب على المؤسسة تبنيها لقدرتها على تعديل سلوك الأفراد بما يتماشى مع أهداف المؤسسة، وقدرتها على الحد من الفساد، وتحقيق الأهداف الاقتصادية بما يفوق التوقعات.
2. المسؤولية الاجتماعية تمثل تعهد أخلاقي للمؤسسة تجاه المجتمع بحمايته وعدم اضراره عند أدائها لمهامها بإضافة لاحترامه والمساهمة في ازدهاره وتطوره.
3. غالبية أفراد عينة الدراسة هم ذكور ويقدر عددهم 44 فردا بنسبة 88% من إجمالي أفراد العينة وذلك راجع لطبيعة نشاط المؤسسة والذي يحتاج للجهد العضلي في التعامل مع الآلات والحاويات.
4. ما نسبته 72% من إجمالي أفراد العينة والذي بلغ عددهم 36 فرد، تتراوح أعمارهم بين (30-40 سنة) يمثلون غالبية أفراد العينة، ذلك راجع لرغبة المؤسسة في إتاحة الفرص أمام فئة الشباب لتسلم المواقع القيادية وكذلك الاستفادة من فئة الشباب كون هذه الفئة على دراية وإلمام أكثر من فئة المتقدمين في العمر فيما يتعلق بالتطورات العلمية والإدارية والتقنية التي شهدها العصر الحالي.
5. غالبية أفراد العينة المشاركين في دراستنا مؤهلهم التعليمي جامعي وهم يمثلون 64% من إجمالي أفراد العينة وعددهم 32 يرجع هذا الى أن المجتمع الجزائري مجتمع متعلم، وأن هناك طلبا مرتفعا على التعليم العالي، يضاف إلى كل هذا فإن جل الترقيات في المناصب يشترط فيها شهادة جامعية.
6. ما نسبته 44% من إجمالي أفراد العينة والذين عددهم 22 لديهم أقدمية أقل من 5 سنوات وذلك راجع للسياسة المتبعة من طرف المؤسسة المتمثلة في العقود محددة الاجل بسنة بالنسبة لأعوان التنفيذ والذين يتم تسريحهم مباشرة بعد انتهائها، يليها ما نسبته 38% من إجمالي أفراد العينة والذين قضا ما بين 5 الى أقل من 10 سنوات في المؤسسة وعددهم 19 وهم يمثلون الفئة التي تملك خبرة كافية للإشراف، التسيير واداء المهام سواء في إدارات المؤسسة أو في الميدان.

7. أظهرت الدراسة أن المؤسسة تعتمد على أصحاب الصنف الوظيفي عون التنفيذ بنسبة 50% من أفراد العينة وهي أعلى فئة مقارنة بالتصنيفات الوظيفية الأخرى وذلك راجع لحاجة المؤسسة لهم في الميدان للتعامل مع الآلات والحاويات.
8. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك موافقة عالية لأفراد العينة حول تطبيق الاستقامة التنظيمية بمؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) -جيجل-، حيث بلغ الوسط الحسابي العام لمحور الاستقامة التنظيمية (3,522) وانحراف معيار بلغ (0,77309) وهو أقل من الواحد مما يوحي بوجود تجانس في آراء العينة.
9. كما أظهرت النتائج أن كلا من التعاطف التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي حازت على درجة موافقة عالية وبمتوسطات بلغت (3,675، 3,596، 3,5، 3,435) بالترتيب حسب الأهمية، وهي ترتقي إلى المستوى المطلوب والأهمية التي يجب أن تكون عليها، في حين أن بعد التفاضل التنظيمي جاء بدرجة موافقة متوسطة وهي لا ترتقي إلى المستوى المطلوب والأهمية التي يجب أن يكون عليها.
10. يتضح من نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة ميناء جن جن العالمي كان عالياً، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (3,6953) بانحراف معياري بلغ (0,71242)، وهي ترتقي إلى المستوى المطلوب والأهمية التي يجب أن تكون عليها.
11. اتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية مما يعني قبول الفرضية الرئيسة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستقامة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية لدى العمال في مؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) -جيجل-، عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ).
12. اتضح عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتفاضل التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية مما يعني رفض الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعده التفاضل التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية.
13. اتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية للثقة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية مما يعني قبول الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعده الثقة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية.
14. اتضح عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتعاطف التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية مما يعني رفض الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على يوجد: أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعده التعاطف التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية.
15. اتضح عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للنزاهة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية مما يعني رفض الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعده النزاهة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية.

16. اتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمغفرة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية مما يعني قبول الفرضية الفرعية الخامسة والتي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) لبعد التسامح التنظيمي على المسؤولية الاجتماعية مقبولة.

والان ننتقل للتوصيات:

1. الأخذ بعين الاعتبار لأهداف العاملين بالمؤسسة ومحاولة دمج أهداف العمال مع أهداف المؤسسة لتحسيسهم بانتمائهم لها وزيادة تفاؤلهم.
2. تعزيز اهتمام المؤسسة بالعمال من خلال تحفيزهم ودفعهم لتقديم المزيد عند تقديمهم لأداء جيد.
3. عمل المؤسسة على خلق الثقة المتبادلة بينها وبين العمال واشراكهم في عملية اتخاذ القرار.
4. زيادة الاهتمام إدارة المؤسسة بخلق علاقة تعاون بينها وبين العاملين والذي من شأنه أن يزيد من ثقة العاملين بها وبقراراتها.
5. زيادة اهتمام مدير المؤسسة بمفهوم التعاطف التنظيمي وسعيه لتحقيقه داخل المؤسسة.
6. اهتمام إدارة المؤسسة بالتعامل بإنسانية وتسامح مع جميع العاملين بالإضافة لتطبيقها للمغفرة عند الوقوع في الأخطاء والاعتراف بها.
7. اهتمام المؤسسة بتقديم الأجر الكافي للعمال لتغطية حاجاتهم بالإضافة لتحفيزهم لزيادة انتاجيتهم سواء ماديا أو معنويا.
8. عمل المؤسسة على السماح لعمالها بالانتساب للنقابات العمالية.
9. تحقيق المؤسسة لمبدأ تكافؤ الفرص عند التوظيف.
10. معالجة المؤسسة لمشكلة دوران العمل من خلال رفعها للمدة الزمنية للعقود وانتهاج سياسات تحافظ على بقاء العمال داخل المؤسسة.

#### آفاق الدراسة:

من خلال بحثنا في هذه الدراسة وما توصلنا إليه من نتائج، نقترح بعض المواضيع ذات الصلة بموضوع دراستنا ومن بين هذه المواضيع ما يلي:

- دور الاستقامة التنظيمية في الحد من الاحتراق الوظيفي.
- أثر الثقافة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

## أولاً: المراجع باللغة العربية

## (أ) الكتب:

1. الرحاحلة، عبد الرزاق سالم. (2011). *المسؤولية الاجتماعية*. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع.
2. فلاق، محمد. (2016). *المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال*. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

## (ب) المجلات والمقالات العلمية:

1. الحديد، عرين عاطف والصررايرة، محمد نجيب. (2019). *المسؤولية الاجتماعية لمنظمات: شركة البوتاس العربية نموذجاً*. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، 10(01). مأخوذة من موقع الأنترنت:

<https://search-emarefa-net.sndll.arn.dz/ar/viewer/BIM-900306>

2. بحري، صابر وخرموش، منى. (2022). *أهم المصادر التنظيمية في بناء الثقة التنظيمية لدى أفراد المنظمة*. مجلة الجامع في الدراسات النفسية و العلوم التربوية، 7 (1). مأخوذ من موقع الأنترنت:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/309/7/1/186532>

3. بن علي، آمال وآخرون. (2020). *المسؤولية الاجتماعية أداة لتحسين سمعة المنظمات*. مجلة الحكومة، *المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة*، 2 (01). مأخوذة من عنوان موقع الأنترنت:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/123408>

4. بن محمد، ايمان. (2021). *دور القيادة الإستراتيجية في تفعيل الإستقامة التنظيمية دراسة حالة بعض جامعات الشرق الجزائري*. مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، 6 (2). مأخوذ من موقع الأنترنت:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/469/6/2/174062>

5. حبرش، سليم وشقراني، محمد. (2017). *المسؤولية الاجتماعية في الدول العربية: نظرة الى ما وراء العمل الخيري*، دراسة حالة مجموعة زين للاتصالات. مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، 12(12). مأخوذة من الموقع الأنترنت:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/37047>

6. حدو، سميرة أحلام وفلاق، محمد. (2016). المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الاعمال بين الممارسات التسويقية والضرورة الاستراتيجية: دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. *أبحاث اقتصادية وإدارية*، (20). مأخوذة من موقع الأنترنت:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/39350>

7. حريجة غالي الحسناوي، حسين وجمال صبري أبو شكير، زهراء. (2019). توظيف الاستقامة التنظيمية في الحد من الاستنزاف الشعوري للعاملين بحث تحليلي للآراء عينة من الملاكات التربوية في منظمات التعليم التربوي في محافظة كربلاء المقدسة. *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*، 15 (66). مأخوذ من موقع الأنترنت:

<https://drive.google.com/file/d/1zuakuhKXFjMevqZF-ITIXdKTW7xgKQAh/view>

8. حلمي شحاته حامد، شيما. (2021). الثقة التنظيمية و إنعكاساتها على السلوك الإبداعي للعاملين دراسة ميدانية على عينة من العاملين في مستشفى حميات دمنهور. *مجلة كلية التربية جامعة عين الشمس*، 27 (2). مأخوذ من موقع الأنترنت:

[https://jfehls.journals.ekb.eg/article\\_199826\\_7395d744422c228b913732c29c6983fc.pdf](https://jfehls.journals.ekb.eg/article_199826_7395d744422c228b913732c29c6983fc.pdf)

9. حماد مناع، يوسف. (2022). أثر الاستقامة التنظيمية على التميز التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين بالبنوك التجارية التابعة للقطاع العام. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، 3 (2). مأخوذ من موقع الأنترنت:

[https://cfdj.journals.ekb.eg/article\\_230394\\_49214bc75b94fa43dcfb736df3ce4f37.pdf](https://cfdj.journals.ekb.eg/article_230394_49214bc75b94fa43dcfb736df3ce4f37.pdf)

10. حيدر رسن، سالم وجبار كعيد، أحمد. (2021). دور الإستقامة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمة دراسة استطلاعية لآراء الأطباء في مستشفى الصدر العام في ميسان. *مجلة الريادة للمال و الأعمال*، 2 (3). مأخوذ من موقع الأنترنت:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/9/17/2/158306#:~:text=%D8%A7%EF%BA%B3%E>

11. زروخي، فيروز وسلام، عبد الرزاق. (2018). الثقافة التنظيمية كمدخل لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بالشلف. *مجلة معهد العلوم الاقتصادية*، 21 (01). مأخوذة من الموقع الأنترنت:

<https://search.emarefa.net/detail/BIM-907212>



12. عبد العزيز المنسي، محمود. (2022). العلاقة بين الإستقامة التنظيمية و الأداء الوظيفي: الدور الوسيط للرفاهية النفسية دراسة تطبيقية بجامعة المنصورة مصر. *المجلة العربية للإدارة*، 42 (عدد4). مأخوذة من الموقع الأنترنت :

[https://aja.journals.ekb.eg/article\\_273269\\_b93a460572b56a01ba4aa010b39fcc0e.pdf](https://aja.journals.ekb.eg/article_273269_b93a460572b56a01ba4aa010b39fcc0e.pdf)

13. عطا الله، صبا نوري وآخرون. (2021). الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية كاستراتيجية فاعلة في استقامة مؤسسات الأعمال، دراسة الحالة: شركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية في البصرة. *مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا*، 17 (26). مأخوذة من الموقع الأنترنت:

<https://search-emarefa-net.snd11.arn.dz/ar/viewer/BIM-1244118>

14. علي محمد، هاشم. (2022). الاستقامة التنظيمية ودورها في تعزيز الجاذبية التنظيمية بحث ميداني لآراء عينة من التدريسيين بالمعاهد الخاصة في محافظة دهوك. *المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز*، 11 (1). مأخوذ من موقع الأنترنت:

<https://journals.nawroz.edu.krd/index.php/ajnu/article/view/1243/653>

15. علالي، مليكة. (2017). دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين تنافسية المؤسسات الاقتصادية. *أبحاث اقتصادية وإدارية*، (22). مأخوذة من موقع الأنترنت:

<https://search-emarefa-net.snd11.arn.dz/ar/detail/BIM-842281%D8%AF%D9%88%>

16. عيد القسبي النجار، عماد عبد العزيز وأحمد عبد الوهاب عرب، منى. (2022). دور الاستقامة التنظيمية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية. *مجلة المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 13 (2). مأخوذ من موقع الأنترنت:

[https://jces.journals.ekb.eg/article\\_248093\\_8893af3d2e93ea74b11b953f3381cc5a.pdf](https://jces.journals.ekb.eg/article_248093_8893af3d2e93ea74b11b953f3381cc5a.pdf)

17. غلاب، فاتح وختيري، وهيبية. (2020). التجارب الدولية والعربية الرائدة في مجال المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال. *مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة*، 5 (09). مأخوذة من الموقع الأنترنت:

<http://dspace.univ-msila.dz:8080/xmlui/handle/123456789/19871>

18. متعب العباسي، زيد و علي عبودي، نعمه. (2019). دور سلوك التعاطف التنظيمي في تقليل فجوة سلوك العاملين دراسة تطبيقية في مستشفى الفيحاء. مجلة البحوث الاقتصادية و المالية، 6 (2). مأخوذ من موقع الأنترنت:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/64/6/2/107248>

19. مرزوق، عبد العزيز. السنديوتي، وآخرون. (2019). أثر الاستقامة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على هيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 5 (6). مأخوذ من موقع الأنترنت:

[https://csj.journals.ekb.eg/article\\_91026\\_4f604b38908e1b63c24fe0310ed5d483.pdf](https://csj.journals.ekb.eg/article_91026_4f604b38908e1b63c24fe0310ed5d483.pdf)

20. هادي باسم الحسين، محمد وأحسوني الميالي، حاكم. (2023). دور الإستقامة التنظيمية في تعزيز الإستدامة الإستراتيجية دراسة إستطلاعية جامعة الكوفة. مجلة الكلية الإسلامية الجامع، (71). مأخوذ من موقع الأنترنت:

<https://journals.iunajaf.edu.iq/index.php/juic/article/view/716/677>

21. ندير حميد الصراف، حميد. (2019). توظيف نتائج تقييم العاملين في تحقيق الإستقامة التنظيمية دراسة ميدانية في المعهد التقني بالموصل. مجلة الإقتصاد و العلوم الإدارية، 25 (114). مأخوذ من موقع الأنترنت:

<https://www.iasj.net/iasj/download/1b13c86ad172932b>

### ج) الأطروحات والرسائل الجامعية:

1. أبو هرييد، ياسر سعيد. (2017). دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة شركة توزيع كهرباء محافظات غزة. رسالة ماجستير منشورة. جامعة الأقصى، فلسطين.

<https://scholar.alaqsa.edu.ps/2260/>

2. الحباشنة، علي فهيم. (2010). المسؤولية الاجتماعية لقطاع الصناعات الاستخراجية والتعدينية في الأردن. أطروحة دكتوراه منشورة. الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، الأردن.

<https://search.emarefa.net/detail/BIM-307121>

3. الرازم، هديل جمال. (2009). واقع المسؤولية الاجتماعية في شركات الاتصال الخلوية العاملة في الأردن. رسالة ماجستير منشورة. جامعة آل البيت، الأردن.

<https://search.emarefa.net/detail/BIM-302459>

4. الرشيد، عبد العزيز ناصر. (2011). المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الكويتية: دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة. رسالة ماجستير منشورة. جامعة آل البيت، الأردن.

<https://search.emarefa.net/detail/BIM-314665>

5. المعاينة، رقية إسماعيل. (2018). أثر المسؤولية الاجتماعية في بناء الصورة الذهنية للمنظمات: دراسة حالة شركة مناجم الفوسفات الأردنية. رسالة ماجستير منشورة. جامعة آل البيت، الأردن.

<https://elmaarifa.info/>

6. حسين حريجة، غالي. (2015). الدور التفاعلي للنزاهة التنظيمية في تعزيز تأثير سلوكيات القيادة الأصلية في تنمية الموارد البشرية الإستراتيجية. أطروحة دكتوراه منشورة. جامعة كربلاء، العراق.

<https://business.uokerbala.edu.iq/wp/>

7. مشرف، ميسون محمد عبد القادر. (2019). التفكير الاخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة. رسالة ماجستير منشورة. الجامعة الإسلامية، فلسطين.

<https://search-emarefa-net.snd11.arn.dz/ar/detail/BIM-299374>

ثانيا: المراجع باللغة الانجليزية:

#### A- Books:

1. Cameron, K. S., Dutton , J. E., & Quinn, R. E. (2003). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco, Etats Unis Americain: Berrett\_Koehler publishers.
2. Kline, R.B. (2016). *Principles and practice of Structural Equation Modeling (4th ed)*. New York : The Guilford press.
3. Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: AskillBuilding Approach (4th ed)*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

#### B-Journals and reviews

1. Ester, G., Mercedes, P., Joaquín, H. Investigating the Relationship Between Corporate Social Responsibility and Earnings Management: Evidence from Spain. *BRQ Business Research Quarterly*, 19(4), 289-299.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2340943616300020>
2. Cameron, k., bright, D., & Arran, C. (2004). Eploring the Relationships Between Organizational Virtuoussness and Performance. *American Behavioral Scientist*,47(6), 17-40.  
[https://www.researchgate.net/publication/228906727\\_Exploring\\_the\\_Relationships\\_Between\\_Organizational\\_Virtuoussness\\_and\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/228906727_Exploring_the_Relationships_Between_Organizational_Virtuoussness_and_Performance)
3. Humaira, A., Rabia, N., & Rafia, F. (2017). Mediating Effect of Ethical Climate Between Organizational Virtuoussness and Job Satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 35-48.  
<http://www.jespk.net/publications/357.pdf>
4. Magnier Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. (2020). Organizational Virtuoussness, Subjective Well-being, and Job Performance: Comparing employees in France and Japan. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*,12( 2), 115-138.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/APJBA-10-2019-0210/full/html>
5. Mamoon , A., Quratulain, A., & Rabia, N. (2020). Impact of Organizational Virtuoussness on Workplace Spirituality with the Mediating Role of Percieved Organizational Support. *Journal of Management and Reasearch*, 7(2).  
<https://ojs.umt.edu.pk/index.php/jmr/article/view/718>

### C-Theses:

1. Akruze, B., Rossmay, J. (2005). Corporate Social Responsibility or Corporate Social Responsivenss : Case study of CSR in top Swidish firms. *Master's Thesis*, Göteborg University. Retrieved from  
<https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/2240>
2. Salvador, R. (2008). Perceived organizational forgiveness and punitive intent. Doctoral dissertation, Unversity of Central Florida. Retrieved from  
<https://stars.library.ucf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4464&context=etd>
3. Bruns, A.S. (2017). The determinants of corporate social responsibility empirical evidence from the Netherlands. *Master's Thesis*. University of Twente. Retrieved from  
<https://essay.utwente.nl/72020/>
4. Tamires, P.(2020). Corporate Social Responsibility ans its role in attracting Talents: A Millennial Prespective. *Master's Thesis*. National Collaeg of Irland. Retrieved from  
<https://norma.ncirl.ie/4787/1/tamirespaulinogatti%20.pdf>



الملاحق

## الملحق رقم (01): الاستبيان في صورته النهائية

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير



استبيان بحث لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

تحية طيبة وبعد

في إطار إعداد مذكرة ماستر في تخصص إدارة الموارد البشرية حول موضوع دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمة: دراسة حالة مؤسسة ميناء جن جن العالمي (DP WORLD) - جيجل-، نقدم لكم هذه الاستبيان راجين منكم التكرم بقراءة العبارات بدقة والإجابة عنها بموضوعية، علما بأن هاته البيانات لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي، وستكون دقة إجاباتكم ومساهماتكم عوناً كبيراً لنا في التوصل إلى نتائج موضوعية وعملية.

شاكرين لكم تعاونكم وثقتكم..... تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

ملاحظة:

- لا يتم كتابة الاسم واللقب على الاستبيان.
- التأكد من الإجابة على جميع العبارات.

تحت إشراف الأستاذ: صالح محمد

من إعداد الطالبتين:

- درنان نسرين
- شابو زينب إسرائ

## المحور الأول: البيانات الشخصية والوظيفية:

ضع العلامة (X) في الخانة المرافقة لاختيارك:

المعلومات الشخصية:

1. الجنس:

ذكر  أنثى

2. السن:

أقل من 30 سنة  من 30 إلى أقل من 40 سنة

من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة  50 سنة فما فوق

3. المستوى العلمي:

ثانوي أو أقل  جامعي

4. عدد سنوات العمل:

أقل من 5 سنوات  من 5 إلى أقل من 10 سنوات

من 10 إلى أقل من 15 سنة  15 سنة فأكثر

5. الفئات المهنية:

إطار  عون تحكم  عون التنفيذ



## المحور الثاني: الاستقامة التنظيمية

الرجاء منكم وضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن درجة موافقتك، أمام كل عبارة من العبارات التالية:

الرقم	السؤال	مستوى الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق الى حد ما	موافق بشدة
<b>التفاؤل التنظيمي</b>						
1	تتوافق أهدافك كعامل مع أهداف المؤسسة مما يزيد من شعورك بالتفاؤل.					
2	تمسكك كعامل بالنجاح في عملك يساهم في تدليل الصعوبات والتحديات التي تواجهك.					
3	يزيد التفاؤل عندك عند تقديمك أداء جيد لمهامك وحصولك على الثناء.					
4	عند قيامك بأداء جيد لعملك تدفعك إدارة المؤسسة لتقديم المزيد مما يزيد من تفاؤلك.					
<b>الثقة التنظيمية</b>						
5	توجد ثقة بيني وبين زملائي في العمل.					
6	أستطيع الاعتماد على زملائي لمساعدتي في العمل عندما أعجز عن ذلك.					
7	يتعامل زملائي فيما بينهم باحترام.					
8	توجد ثقة متبادلة بيننا وبين إدارة المؤسسة في جميع المواقف والقرارات التي تتخذها.					
9	تعمل إدارة المؤسسة على خلق علاقة تعاون بينها وبين العاملين.					
<b>التعاطف التنظيمي</b>						
10	تراعي إدارة المؤسسة ظروفك الصحية والشخصية.					
11	عند تقسيم المهام تراعي الإدارة قدراتك وإمكانياتك.					

					12	يوجد تعاطف بينك وبين زملائك في العمل.
					13	يسعى مدير المؤسسة لتحقيق التعاطف التنظيمي داخل المؤسسة.
<b>النزاهة التنظيمية</b>						
					14	تتحدى إدارة المؤسسة بالنزاهة في معاملتها معك ومع جميع العاملين داخل المؤسسة.
					15	تعتمد إدارة المؤسسة على آلية رسمية وواضحة لجميع المستويات عند توزيعها للمهام.
					16	العلاقة بينك وبين زملائك العاملين تتسم بالصدق والأمانة.
<b>التسامح التنظيمي</b>						
					17	إدارتنا تتسم بالإنسانية والتسامح في التعامل مع جميع العاملين.
					18	تمنحك الإدارة فرص لتحسين أدائك عند وقوعك في الأخطاء.
					19	لدى الإدارة معايير عالية جدا للأداء ولكنها تغفر الأخطاء عندما يتم الاعتراف بها وتصحيحها.
					20	يعمل العاملون على تشخيص الأخطاء والاعتراف بها وتصحيحها والتعلم منها.

### المحور الثالث: المسؤولية الاجتماعية

الرجاء منكم وضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن درجة موافقتك، أمام كل عبارة من العبارات التالية:

الرقم	السؤال	مستوى الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق بشدة
<b>المسؤولية الاقتصادية</b>						
1	تعمل المؤسسة على تحقيق أقصى ربح بطرق شفافة.					

					تحقق المؤسسة الربح الاقتصادي دون المساس بمستوى الأجور.	2
					تعمل المؤسسة على تحفيزك لزيادة إنتاجيتك.	3
					توفر لك المؤسسة الأجر الكافي لتغطية حاجاتك.	4
<b>المسؤولية القانونية</b>						
					تلتزم المؤسسة بالقوانين المحلية السارية عند ممارستها لأعمالها.	5
					تطبق المؤسسة قوانين وأنظمة تساهم في الحفاظ على البيئة.	6
					تلتزم المؤسسة بتوفير حقوقك من حماية اجتماعية وخدمات اجتماعية.	7
					تسمح لك المؤسسة بالانتساب للنقابات العمالية.	8
<b>المسؤولية الأخلاقية</b>						
					تملك المؤسسة دليلاً أخلاقياً واضحاً ومعلن عنه لجميع العاملين لديها.	9
					تحترم المؤسسة قيم، أخلاق وتقاليد المجتمع عند إنجازها لمهامها.	10
					تركز المؤسسة على مبدأ التكافؤ في التوظيف.	11
					تتحمل المؤسسة مسؤولية الأضرار التي يتعرض لها العملاء في المؤسسة.	12
<b>المسؤولية الخيرية</b>						
					تساهم المؤسسة في تمويل المراكز التعليمية والصحية.	13
					تقدم المؤسسة تبرعات لفائدة المشاريع الخيرية (دور المسنين، مراكز الطفولة....).	14
					تقوم المؤسسة برعاية الأنشطة الرياضية والاجتماعية.	15
					تساهم المؤسسة في أعياد ومناسبات المجتمع المحلي (مثلا عيد الاستقلال).	16
					تقوم المؤسسة بحملات إرشادية للمحافظة على البيئة.	17

## الملحق رقم (02): الصدق الداخلي لعبارات التفاؤل التنظيمي

		Corrélations				التفاؤل التنظيمي
		X1	X2	X3	X4	
X1	Corrélation de Pearson	1	,674**	,554**	,531**	,851**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X2	Corrélation de Pearson	,674**	1	,672**	,391**	,817**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,005	,000
	N	50	50	50	50	50
X3	Corrélation de Pearson	,554**	,672**	1	,439**	,807**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,001	,000
	N	50	50	50	50	50
X4	Corrélation de Pearson	,531**	,391**	,439**	1	,764**
	Sig. (bilatérale)	,000	,005	,001		,000
	N	50	50	50	50	50
التفاؤل	Corrélation de Pearson	,851**	,817**	,807**	,764**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

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

## الملحق رقم (03): الصدق الداخلي لعبارات الثقة التنظيمية

		Corrélations					الثقة التنظيمية
		X5	X6	X7	X8	X9	
X5	Corrélation de Pearson	1	,705**	,628**	,494**	,270	,816**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,058	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X6	Corrélation de Pearson	,705**	1	,587**	,340*	,144	,707**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,016	,317	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X7	Corrélation de Pearson	,628**	,587**	1	,126	,031	,548**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,382	,833	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X8	Corrélation de Pearson	,494**	,340*	,126	1	,687**	,809**
	Sig. (bilatérale)	,000	,016	,382		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X9	Corrélation de Pearson	,270	,144	,031	,687**	1	,688**
	Sig. (bilatérale)	,058	,317	,833	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50

الثقة	Corrélation de Pearson	,816**	,707**	,548**	,809**	,688**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

### الملحق رقم (04): الصدق الداخلي لعبارات التعاطف التنظيمي

		Corrélations				التعاطف
		X10	X11	X12	X13	
X10	Corrélation de Pearson	1	,762**	,297*	,542**	,863**
	Sig. (bilatérale)		,000	,036	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X11	Corrélation de Pearson	,762**	1	,154	,532**	,813**
	Sig. (bilatérale)	,000		,284	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X12	Corrélation de Pearson	,297*	,154	1	,250	,510**
	Sig. (bilatérale)	,036	,284		,080	,000
	N	50	50	50	50	50
X13	Corrélation de Pearson	,542**	,532**	,250	1	,816**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,080		,000
	N	50	50	50	50	50
التعاطف	Corrélation de Pearson	,863**	,813**	,510**	,816**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

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

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

### الملحق رقم (05): الصدق الداخلي لعبارات النزاهة التنظيمية

		Corrélations			النزاهة التنظيمية
		X14	X15	X16	
X14	Corrélation de Pearson	1	,858**	,743**	,948**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50
X15	Corrélation de Pearson	,858**	1	,711**	,946**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50
X16	Corrélation de Pearson	,743**	,711**	1	,864**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50

النزاهة	Corrélation de Pearson	,948**	,946**	,864**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

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

### الملحق رقم (06): الصدق الداخلي لعبارات التسامح التنظيمي

#### Corrélations

		X17	X18	X19	X20	التسامح التنظيمي
X17	Corrélation de Pearson	1	,714**	,418**	,193	,776**
	Sig. (bilatérale)		,000	,003	,178	,000
	N	50	50	50	50	50
X18	Corrélation de Pearson	,714**	1	,493**	,287*	,824**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,043	,000
	N	50	50	50	50	50
X19	Corrélation de Pearson	,418**	,493**	1	,564**	,804**
	Sig. (bilatérale)	,003	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
X20	Corrélation de Pearson	,193	,287*	,564**	1	,651**
	Sig. (bilatérale)	,178	,043	,000		,000
	N	50	50	50	50	50
المغفرة	Corrélation de Pearson	,776**	,824**	,804**	,651**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

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

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

### الملحق رقم (07): الصدق الداخلي لأبعاد الاستقامة التنظيمية

#### Corrélations

		التفاؤل	الثقة	التعاطف	النزاهة	المغفرة	الاستقامة
التفاؤل	Corrélation de Pearson	1	,781**	,635**	,632**	,577**	,846**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
الثقة	Corrélation de Pearson	,781**	1	,700**	,645**	,619**	,872**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
التعاطف	Corrélation de Pearson	,635**	,700**	1	,833**	,720**	,892**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
النزاهة	Corrélation de Pearson	,632**	,645**	,833**	1	,759**	,886**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50

المغفرة	Corrélacion de Pearson	,577**	,619**	,720**	,759**	1	,839**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
الاستقامة	Corrélacion de Pearson	,846**	,872**	,892**	,886**	,839**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

### الملحق رقم (08): الصدق الداخلي لعبارات المسؤولية الاقتصادية

		Corrélations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	الاقتصادية
Y1	Corrélacion de Pearson	1	,499**	,357*	,332*	,664**
	Sig. (bilatérale)		,000	,011	,018	,000
	N	50	50	50	50	50
Y2	Corrélacion de Pearson	,499**	1	,493**	,678**	,843**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
Y3	Corrélacion de Pearson	,357*	,493**	1	,592**	,793**
	Sig. (bilatérale)	,011	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
Y4	Corrélacion de Pearson	,332*	,678**	,592**	1	,843**
	Sig. (bilatérale)	,018	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50
الاقتصادية	Corrélacion de Pearson	,664**	,843**	,793**	,843**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

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

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

### الملحق رقم (09): الصدق الداخلي لعبارات المسؤولية القانونية

		Corrélations				
		Y5	Y6	Y7	Y8	القانونية
Y5	Corrélacion de Pearson	1	,469**	,353*	,159	,675**
	Sig. (bilatérale)		,001	,012	,271	,000
	N	50	50	50	50	50
Y6	Corrélacion de Pearson	,469**	1	,499**	,227	,702**
	Sig. (bilatérale)	,001		,000	,113	,000
	N	50	50	50	50	50
Y7	Corrélacion de Pearson	,353*	,499**	1	,439**	,769**
	Sig. (bilatérale)					
	N	50	50	50	50	50

	Sig. (bilatérale)	,012	,000		,001	,000
	N	50	50	50	50	50
Y8	Corrélation de Pearson	,159	,227	,439**	1	,713**
	Sig. (bilatérale)	,271	,113	,001		,000
	N	50	50	50	50	50
القانونية	Corrélation de Pearson	,675**	,702**	,769**	,713**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

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

\* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

### الملحق رقم (10): الصدق الداخلي لعبارات المسؤولية الأخلاقية

#### Corrélations

		Y9	Y10	Y11	Y12	الأخلاقية
Y9	Corrélation de Pearson	1	,659**	,580**	,189	,817**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,190	,000
	N	50	50	50	50	50
Y10	Corrélation de Pearson	,659**	1	,456**	,245	,753**
	Sig. (bilatérale)	,000		,001	,087	,000
	N	50	50	50	50	50
Y11	Corrélation de Pearson	,580**	,456**	1	,418**	,845**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001		,002	,000
	N	50	50	50	50	50
Y12	Corrélation de Pearson	,189	,245	,418**	1	,593**
	Sig. (bilatérale)	,190	,087	,002		,000
	N	50	50	50	50	50
الأخلاقية	Corrélation de Pearson	,817**	,753**	,845**	,593**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

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

### الملحق رقم (11): الصدق الداخلي لعبارات المسؤولية الخيرية

#### Corrélations

		Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	الخيرية
Y13	Corrélation de Pearson	1	,764**	,439**	,676**	,375**	,842**
	Sig. (bilatérale)		,000	,001	,000	,007	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y14	Corrélation de Pearson	,764**	1	,420**	,645**	,400**	,825**
	Sig. (bilatérale)	,000		,002	,000	,004	,000
	N	50	50	50	50	50	50



Y15	Corrélacion de Pearson	,439**	,420**	1	,523**	,563**	,747**
	Sig. (bilatérale)	,001	,002		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y16	Corrélacion de Pearson	,676**	,645**	,523**	1	,449**	,835**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y17	Corrélacion de Pearson	,375**	,400**	,563**	,449**	1	,687**
	Sig. (bilatérale)	,007	,004	,000	,001		,000
	N	50	50	50	50	50	50
الخيرية	Corrélacion de Pearson	,842**	,825**	,747**	,835**	,687**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

### الملحق رقم (12): الصدق الداخلي لأبعاد المسؤولية الاجتماعية

#### Corrélations

		الاقتصادية	القانونية	الأخلاقية	الخيرية	المسؤولية
الاقتصادية	Corrélacion de Pearson	1	,656**	,700**	,519**	,847**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
القانونية	Corrélacion de Pearson	,656**	1	,638**	,585**	,838**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
الأخلاقية	Corrélacion de Pearson	,700**	,638**	1	,655**	,880**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
الخيرية	Corrélacion de Pearson	,519**	,585**	,655**	1	,825**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50
المسؤولية	Corrélacion de Pearson	,847**	,838**	,880**	,825**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

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

## الملحق رقم (13): نتائج معامل ثبات ألفا كرونباخ

معامل ثبات بعد التفاؤل التنظيمي:

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,815	4

معامل ثبات بعد الثقة التنظيمية:

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,755	5

معامل ثبات بعد التعاطف التنظيمي:

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,749	4

معامل ثبات بعد النزاهة التنظيمية:

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,902	3

معامل ثبات بعد التسامح التنظيمي:

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,764	4

## معامل ثبات محور الاستقامة التنظيمية:

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,938	20

## معامل ثبات بعد المسؤولية الاقتصادية:

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,796	4

## معامل ثبات بعد المسؤولية القانونية:

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,650	4

## معامل ثبات بعد المسؤولية الأخلاقية:

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,746	4

## معامل ثبات بعد المسؤولية الخيرية:

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,846	5

## معامل ثبات محور المسؤولية الاجتماعية:

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,910	17

## معامل الثبات لمحوري الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية

## Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,902	2

الملحق رقم (14): نتائج توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية والوظيفية

## الجنس

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	44	88,0	88,0	88,0
أنثى	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

## السن

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 30 سنة	5	10,0	10,0	10,0
من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	36	72,0	72,0	82,0
من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

## المستوى العلمي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ثانوي أو أقل	18	36,0	36,0	36,0
جامعي	32	64,0	64,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

## عدد سنوات العمل

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 5 سنوات	22	44,0	44,0	44,0
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	19	38,0	38,0	82,0
من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	5	10,0	10,0	92,0
سنة فأكثر 15	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

## الفئات المهنية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide إطار	15	30,0	30,0	30,0
عون تحكم	10	20,0	20,0	50,0
عون تنفيذ	25	50,0	50,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

الملحق رقم (15): نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من أبعاد الاستقامة التنظيمية

## Statistiques

	X1	X2	X3	X4	التعاون
N Valide	50	50	50	50	50
Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne	3,08	3,48	3,84	3,12	3,3800
Ecart type	1,226	1,015	1,131	1,394	,96262

## Statistiques

	X5	X6	X7	X8	X9	الثقة
N Valide	50	50	50	50	50	50
Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne	3,72	3,62	3,98	3,30	3,36	3,5960
Ecart type	1,031	,945	,685	1,249	1,321	,76076

## Statistiques

	X10	X11	X12	X13	التعاطف
N Valide	50	50	50	50	50
Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne	3,88	3,58	3,86	3,38	3,6750
Ecart type	1,154	1,032	,904	1,413	,86197

## Statistiques

	X14	X15	X16	النزاهة
N Valide	50	50	50	50
Manquant	0	0	0	0
Moyenne	3,44	3,42	3,64	3,5000
Ecart type	1,280	1,444	,985	1,14335

Statistiques

		X17	X18	X19	X20	المغفرة
N	Valide	50	50	50	50	50
	Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne		3,20	3,44	3,40	3,70	3,4350
Ecart type		1,143	1,091	1,069	1,015	,82655

الملحق رقم (16): نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من أبعاد المسؤولية الاجتماعية

Statistiques

		Y1	Y2	Y3	Y4	الاقتصادية
N	Valide	50	50	50	50	50
	Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne		3,82	3,70	3,30	2,90	3,4300
Ecart type		1,024	1,129	1,266	1,266	,92588

Statistiques

		Y5	Y6	Y7	Y8	القانونية
N	Valide	50	50	50	50	50
	Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne		3,78	4,12	3,80	2,70	3,6000
Ecart type		1,183	,895	,969	1,488	,80812

Statistiques

		Y9	Y10	Y11	Y12	الأخلاقية
N	Valide	50	50	50	50	50
	Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne		3,78	4,00	3,26	3,78	3,7050
Ecart type		1,234	,904	1,337	1,016	,85519

Statistiques

		Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	الخيرية
N	Valide	50	50	50	50	50	50
	Manquant	0	0	0	0	0	0
Moyenne		4,10	4,22	3,64	3,80	4,12	3,9760
Ecart type		1,147	,975	1,045	,948	,872	,78832

الملحق رقم (17): نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من محوري الاستقامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية

	N	Moyenne	Ecart type
الاستقامة	50	3,5220	,77309
المسؤولية	50	3,6953	,71242
N valide (liste)	50		

الملحق رقم (18): معامل الالتواء والتفطح

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistiques	Erreur std.	Statistiques	Erreur std.
الاستقامة	50	-,526	,337	-,416	,662
المسؤولية	50	-,638	,337	,454	,662
N valide (liste)	50				

الملحق رقم (19): نتائج اختبار التباين المسموح

Modèle	Statistiques de colinéarité	
	Tolérance	VIF
1 Constante		
التفاؤل	,361	2,767
الثقة	,315	3,177
التعاطف	,255	3,928
النزاهة	,247	4,055
المغفرة	,385	2,599

الملحق رقم (20): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,851 <sup>a</sup>	,725	,694	,39430

a. Prédicteurs : (Constante), النزاهة, الثقة, التعاطف, التفاؤل, المغفرة

ANOVA<sup>a</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	18,029	5	3,606	23,192	,000 <sup>b</sup>
Résidus	6,841	44	,155		
Total	24,870	49			

a. Variable dépendante : المسؤولية

b. Prédicteurs : (Constante), المغفرة, التفاؤل, التعاطف, الثقة, النزاهة

### الملحق رقم (21): نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	,712	,307		2,319	,025
التفاؤل	,055	,097	,074	,563	,576
الثقة	,479	,132	,511	3,626	,001
التعاطف	,027	,130	,033	,211	,834
النزاهة	,022	,099	,035	,220	,827
المغفرة	,262	,110	,304	2,387	,021