



**The Impact of Organizational Culture on the Level of Social Responsibility in Drug Control Efforts
A Case Study of Civil Society Organizations in Fallujah District
Al-Anbar Province**

Mohammed Ahmed Raja

cv.mohammedraja@gmail.com

Key words: Organizational Culture, Social Responsibility, Drugs, Fallujah, Civil Society Organizations.	Abstract: This research aims to analyze the impact of organizational culture dimensions—risk tolerance, orientation, integration, and management support—on the level of social responsibility within civil society organizations, with a focus on drug control efforts in the Fallujah district of Al-Anbar province. The study seeks to understand how organizational culture influences the enhancement of internal efficiency and the improvement of these organizations' performance in effectively addressing drug-related issues. Civil society organizations involved in tackling social challenges, including combating negative phenomena such as drug abuse, cyber extortion, and providing relief support to vulnerable groups, were selected for the study based on their specialization in this vital field. The research adopted a descriptive-analytical approach, with data collected through a questionnaire distributed to a sample of 33 individuals representing employees of these organizations. A purposive sampling method was used to ensure comprehensive results. The collected data was analyzed, and research hypotheses were tested using SPSS V.26. The study focused on measuring the relationship between organizational culture and social responsibility within the organizations. The findings revealed a significant and direct impact of organizational culture on social responsibility within civil society organizations. The study also highlighted that shared organizational values play a crucial role in enhancing commitment to social responsibility and increasing the effectiveness of these organizations in addressing drug-related issues. The research provides several recommendations, emphasizing the importance of fostering organizational culture through training programs aimed at raising employees' awareness of social responsibility and promoting alignment between organizational values and objectives. This, in turn, contributes to enhancing the effectiveness of efforts to combat drug abuse and achieving sustainable development in society.
ARTICLE INFO <i>Article history:</i> Received 26 Dec. 2024 Accepted 17 Jan. 2025 Avaliable online 14 Feb. 2025 ©2025 College of Administration and Economy, University of Fallujah. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE. e.mail cae.jabe@uofallujah.edu.iq  	
*Corresponding author: Mohammed Ahmed Raja	

دور الثقافة التنظيمية لمنظمات المجتمع المدني في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للحد من المخدرات

دراسة استطلاعية تحليلية للمجتمع المدني في قضاء الفلوجة - محافظة الأنبار
م.م. محمد احمد رجه

cv.mohammedraja@gmail.com

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى تحليل دور الثقافة التنظيمية بأبعادها (التسامح مع المخاطر، التوجيه، التكامل، دعم الإدارة) في تعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل منظمات المجتمع المدني، خاصة في مجال مكافحة المخدرات، كما يسعى البحث إلى فهم تأثير الثقافة التنظيمية على تحسين الكفاءة الداخلية لهذه المنظمات وزيادة فعاليتها في معالجة القضايا الاجتماعية المعقدة، وتم اختيار منظمات المجتمع المدني التي تعمل في معالجة تحديات مثل المخدرات، الابتزاز الإلكتروني، وتقديم الدعم للفئات الضعيفة كعينة للدراسة، بناءً على تخصصها في هذه المجالات الحيوية، واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام استمارة استبيان وزعت على عينة مكونة من 33 فرداً يمثلون العاملين في هذه المنظمات، وتم اختيار العينة بطريقة قصدية لضمان دقة النتائج، وتم تحليل البيانات واختبار فرضيات البحث باستخدام برنامج SPSS V.26، مع التركيز على قياس العلاقة بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في هذه المنظمات، أظهرت نتائج البحث تأثيراً معنوياً ومباشراً للثقافة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية في منظمات المجتمع المدني، وأكدت النتائج أن الأبعاد المختلفة للثقافة التنظيمية (التسامح مع المخاطر، التوجيه، التكامل، دعم الإدارة) تلعب دوراً حاسماً في تعزيز الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، مما يسهم في زيادة فعالية هذه المنظمات في معالجة قضايا المخدرات.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، المسؤولية الاجتماعية، منظمات المجتمع المدني.

المقدمة:

تعد منظمات المجتمع المدني من العناصر الأساسية في تعزيز استقرار المجتمع ومعالجة القضايا الاجتماعية المعقدة، في هذا السياق، تكتسب الثقافة التنظيمية أهمية خاصة في تحديد مستوى المسؤولية الاجتماعية التي تمارسها هذه المنظمات، حيث تشكل الثقافة التنظيمية الإطار الذي يوجه سلوك الأفراد داخل المنظمة ويساهم في تعزيز التزامهم بالقضايا الاجتماعية، يتناول هذا البحث دور الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة (التسامح مع المخاطر، التوجيه، التكامل، ودعم الإدارة) في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في منظمات المجتمع المدني، مع التركيز على معالجة القضايا الاجتماعية مثل المخدرات، ومن خلال دراسة هذه العلاقة، يسعى البحث إلى تسليط الضوء على كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على فعالية منظمات المجتمع المدني في الاستجابة للتحديات الاجتماعية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في منظمات المجتمع المدني. تم جمع البيانات باستخدام استمارة استبيان مصممة بعناية، وزعت على عينة من العاملين في هذه المنظمات، مع التركيز على تلك التي تعنى بالقضايا الاجتماعية الحيوية، كما تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS لضمان دقة النتائج، واختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة.

مشكلة البحث:

تعتبر المسؤولية الاجتماعية أحد العوامل الرئيسية التي تحدد مدى قبول منظمات المجتمع المدني في مجتمعاتها، حيث تشكل جزءاً من رسالتها في التصدي للقضايا الاجتماعية. إن التزام المنظمات بمسؤولياتها الاجتماعية يعتمد بشكل كبير على الثقافة التنظيمية السائدة داخل المنظمة، حيث يُتوقع أن تكون المنظمات ذات الثقافة التنظيمية القوية أكثر قدرة على تعزيز المسؤولية الاجتماعية، وخاصة في التصدي لقضايا معقدة مثل المخدرات. إلا أن العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأبعاد المسؤولية الاجتماعية، لا سيما في سياق مكافحة المخدرات، تحتاج إلى دراسة دقيقة. وتتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي: "هل توجد علاقة ارتباط وتأثير بين أبعاد الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في منظمات المجتمع المدني، وخاصة في جهود مكافحة المخدرات؟"

وتنبثق عن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مدى إدراك منظمات المجتمع المدني لأهمية الثقافة التنظيمية وأثرها على المسؤولية الاجتماعية؟
- هل توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية؟
- هل توجد علاقة تأثير معنوية بين أبعاد الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية؟

هدف البحث:

يهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير الثقافة التنظيمية على تعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل منظمات المجتمع المدني، مع التركيز على جهود مكافحة المخدرات في قضاء الفلوجة بمحافظة الأنبار، كما يسعى إلى تحديد الجوانب الرئيسية للثقافة التنظيمية، مثل القيم المشتركة والاتجاهات والسلوكيات، التي تسهم في تعزيز المسؤولية الاجتماعية داخل تلك المنظمات، بالإضافة إلى ذلك، يهدف البحث إلى تقييم قدرة هذه المنظمات على تحسين استجابتها لظاهرة المخدرات، اعتماداً على مدى تفعيلها للثقافة التنظيمية داعمة، ومن خلال ذلك، يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية لتحسين الأداء الداخلي لهذه المنظمات، بما يساهم في تعزيز تأثيرها على الصعيد المجتمعي، وبما يدعم جهود التنمية المستدامة في المنطقة من خلال التخفيف من الأعباء الصحية والاجتماعية التي تتحملها الدولة.

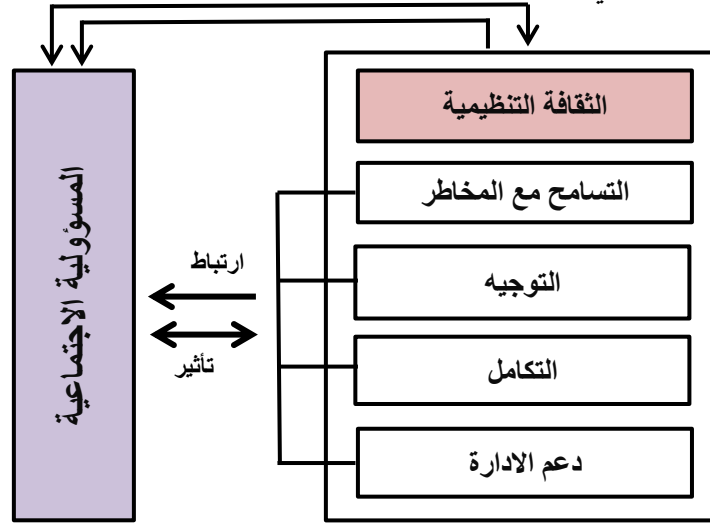
أهمية البحث:

يكتسب هذا البحث أهميته من كونه يسלט الضوء على أحد الجوانب الحيوية التي تشهد اهتماماً متزايداً في الأدبيات المتعلقة بمنظمات المجتمع المدني، وهو تأثير الثقافة التنظيمية على تعزيز المسؤولية الاجتماعية، لا سيما في سياق جهود مكافحة المخدرات في قضاء الفلوجة، محافظة الأنبار. يمثل هذا الموضوع قيمة معرفية وعملية نظراً لتزايد الأعباء الاجتماعية في المنطقة وارتفاع حدة ظاهرة المخدرات، التي تستدعي من المنظمات المجتمع المدني تبني استراتيجيات تنظيمية فعالة للتصدي لها.

✓ **من الناحية النظرية:** يساهم البحث في سد فجوة معرفية مهمة في الأدبيات المتعلقة بدور الثقافة التنظيمية في تحسين الأداء الاجتماعي للمؤسسات، حيث يدرس تأثير القيم التنظيمية المختلفة (التسامح مع المخاطر، التوجيه، التكامل، دعم الإدارة) في تفعيل المسؤولية الاجتماعية داخل منظمات المجتمع المدني. هذه الإسهامات تساهم في تطوير إطار مفاهيمي يساعد في رسم سياسات تنظيمية تُعزز من فعالية المنظمات في مواجهة التحديات المجتمعية.

✓ من الناحية العملية: يقدم هذا البحث رؤى تطبيقية تهدف إلى تحسين الأداء الداخلي لمنظمات المجتمع المدني التي تعمل على مكافحة المخدرات ضمن مجموعة من القضايا الاجتماعية في قضاء الفلوجة. من خلال تفعيل الثقافة التنظيمية، كما يسعى البحث إلى رفع كفاءة هذه المنظمات وتعزيز استجابتها للقضايا الاجتماعية المعقدة. كما تسهم التوصيات المقدمة في تحسين استراتيجيات العمل داخل المنظمات وتعزيز فاعليتها في مكافحة المخدرات، مما يسهم في تقديم خدمات أكثر كفاءة وفعالية ويعزز التعاون بين المنظمات والدولة، مما يخفف من الأعباء الملقاة على المؤسسات الحكومية.

أنموذج البحث الفرضي:



شكل (1): مخطط أنموذج البحث

المصدر: عمل الباحث.

التعريفات الإجرائية:

الثقافة التنظيمية: القيم والمعتقدات والافتراضات التي يعتنقها المشاركون، والتي تتصف بها الحياة التنظيمية، يمكن قياسها عمليا من خلال أدراك الافراد والمنظمة (شكاوي، 2007: 6).
المسؤولية الاجتماعية: المسؤولية الاجتماعية ماهي الا الالتزام على منشأة الاعمال تجاه المجتمع الذي تعمل فيه، وذلك عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر وتحسين الخدمة ومكافحة التلوث وخلص فرص عمل وحل مشكلة الإسكان والمواصلات وغيرها (الصيرفي، 2007: 15).

منظمات المجتمع المدني: تلك المنظمات التي يؤسسها ويديرها افراد وجماعات من خارج القطاع الحكومي، وتسعى هذه المنظمات الى خدمة المجتمع والمساهمة في تطويره مجانا دون الحصول على مقابل، مثل جمعيات المنظمات العدالة والتنمية ومنظمات حقوق الانسان (حمدي، 2020: 37).
المخدرات: كل ما يشوش العقل والحواس بالتخيلات، او هي كل مادة طبيعية او كيميائية مستحضرة تحتوي على عناصر منبهة او منشطة، مسكنة او مهلوسة تؤثر على الجهاز العصبي المركزي ولها تأثيرات جسمانية، عاطفية وادراكية، تؤدي الى حالة من التعود عليها (سانية وبولحبال، 2020: 215).

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين المسؤولية الاجتماعية بأبعادها والثقافة التنظيمية، ويتفرع منها مجموعة من الفرضيات الفرعية وكما يلي:

1. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين التسامح مع المخاطر والمسؤولية الاجتماعية.
2. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين التوجيه والمسؤولية الاجتماعية.
3. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين التكامل والمسؤولية الاجتماعية.
4. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين دعم الإدارة والمسؤولية الاجتماعية.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد علاقة تأثير بين المسؤولية الاجتماعية بأبعادها والثقافة التنظيمية ، ويتفرع منها مجموعة من الفرضيات الفرعية وكما يلي:

1. لا توجد علاقة تأثير معنوية بين التسامح مع المخاطر والمسؤولية الاجتماعية.
2. لا توجد علاقة تأثير معنوية بين التوجيه والمسؤولية الاجتماعية.
3. لا توجد علاقة تأثير معنوية بين التكامل والمسؤولية الاجتماعية.
4. لا توجد علاقة تأثير معنوية بين دعم الإدارة والمسؤولية الاجتماعية.

حدود البحث:

الحدود المكانية: اقتصر البحث على محافظة الانبار مدينة الفلوجة.
الحدود البشرية: تضمنت عينة من (رئيس المنظمة، رئيس مجلس الإدارة، مدير قسم).
الحدود الزمنية: امتدت فترة البحث من (2024-10-24) إلى (2024-12-8).

منهج البحث:

اعتمد الباحثان في جمع البيانات والمعلومات على استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للحصول على البيانات الضرورية، باعتباره الأسلوب الأكثر شيوعاً في الدراسات الوصفية بشكل عام، وفي مجال الإدارة بشكل خاص. تم اختيار هذه الأداة بما يتناسب مع بيئة وثقافة المجتمع المستهدف في المنظمة المدروسة، ولتحليل البيانات واختبار فرضيات البحث، استخدم الباحثان المنهج التحليلي الوصفي لتوضيح العلاقة بين متغيرات البحث.

الدراسات السابقة:

دراسة عياد (2014) بعنوان: "دور الثقافة التنظيمية في تنمية الابتكار لدى العاملين: دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة في ولاية ورقلة"

الهدف: هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر أبعاد الثقافة التنظيمية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة بالجزائر، وكذلك قياس مستوى الابتكار داخل هذه المؤسسات، كما سعت إلى دراسة العلاقة بين أبعاد الثقافة التنظيمية ومدى تأثيرها على تعزيز الابتكار لدى العاملين في هذه المؤسسات.

العينة: تم توزيع استبيان على عينة عشوائية شملت المقاولين والعاملين في 37 مؤسسة صغيرة ومتوسطة في ولاية ورقلة. تم اختيار هذه العينة بهدف تمثيل التنوع في طبيعة الأعمال ومستوى الابتكار بين مختلف المؤسسات في المنطقة.

النتائج: أظهرت الدراسة توافر أبعاد الثقافة التنظيمية التي تدعم بيئة الابتكار داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة. كما تبين أن هناك تبايناً في مستوى الابتكار بناءً على الاختلافات في الخصائص الديمغرافية للعاملين، مثل العمر والمستوى التعليمي والخبرة. أظهرت الدراسة أيضاً أن بعض أبعاد الثقافة التنظيمية، مثل التشجيع على المخاطرة وتوفير بيئة مفتوحة للتواصل، لها تأثير معنوي على قدرة العاملين على الابتكار.

دراسة (Jaradat,2008)، بعنوان: Corporate Social Responsibility at Jordanian Telecommunication Companies (JTCs): A Stakeholder Perspective.

الهدف: هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فهم المديرين لأهمية المسؤولية الاجتماعية، وكذلك الفروقات في التطبيق بين شركات عينة الدراسة، بالإضافة إلى استكشاف العلاقة بين بعض أصحاب المصالح وتبني شركات الاتصالات للمسؤولية الاجتماعية.
العينة: وزعت على شركات الاتصالات الأربعة 51 استبانة وكذلك توزيع 76 استبانة على زبائن هذه الشركات و 4 على موظفي جمعية البيئة الأردنية.
النتائج: توصلت الدراسة إلى أن المديرين يرون أن شركاتهم تمارس المسؤولية الاجتماعية تجاه الزبائن والمجتمع والبيئة الطبيعية بمستوى متوسط. كما أظهرت الدراسة أن الشركات تمارس مسؤوليتها تجاه الحكومة والموظفين بدرجة أكبر. ومع ذلك، تبين وجود فروق في درجة الموافقة على ممارسة المسؤولية الاجتماعية بين الزبائن والناشطين فيما يتعلق ببعدي الزبائن والبيئة.

دراسة (Vadi&Jaakson,2009)، بعنوان: Organizational culture and CSR: an exploratory study of Estonian service organizations

الهدف: هدفت الدراسة إلى قياس أثر الثقافة التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية في شركات الخدمة في إستونيا.
العينة: تم إجراء دراسة تجريبية على 17 منظمة تعمل في مجال الخدمة.
النتائج: خلصت الدراسة إلى أنه بالرغم من أن المؤسسات لم تتمكن من تحقيق ثقافة تنظيمية قوية، إلا أنه تم العثور على علاقة قوية بين معظم عناصر المسؤولية الاجتماعية في شركات الخدمة في إستونيا.

دراسة (Ruth Alsa,2009)، بعنوان: Organizational Culture Types as Predictors of Corporate Social Responsibility

الهدف: هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين أنماط الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من خلال الإجابة على إشكالية: كيف تتبنى الثقافة التنظيمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات؟
العينة: تم إجراء الدراسة على 83 مؤسسة موزعة في 8 بلدان.
النتائج: توصلت النتائج إلى وجود أنواع مختلفة من الثقافات التنظيمية بين هذه الدول. فالثقافة السائدة في المؤسسات الفنلندية والإستونية تعتمد بشكل رئيسي على بعد "العشيرة"، بينما تسود المرونة وثقافة السوق في المؤسسات الصينية. أما المؤسسات اليابانية والألمانية والروسية، فتعتمد بشكل كبير على التسلسل الهرمي، مما يشير إلى أن الثقافة التنظيمية القائمة على التسلسل الهرمي هي المهيمنة في تلك الدول.

العينة: 40 جمعية خيرية في بلديات ولاية تبسة الجزائر.
النتائج: أظهرت الدراسة أن النخبة الممثلة للجمعيات ساعدت في توفير مساعي مكافحة ظاهرة تعاطي المخدرات من خلال التدابير الاحترازية والوقائية، بما في ذلك نشر التوعية بمخاطر تعاطي المخدرات في كافة المؤسسات المجتمعية والحكومية. كما أكدت الدراسة على مشاركة الجمعيات في الحملات التحسيسية للحد من هذه الظاهرة. ومع ذلك، أشارت إلى عدم وجود تنسيق فعال بين المؤسسات الدينية ومنظمات المجتمع المدني الأخرى، مما جعل دورها يقتصر على الوعظ والخطب.

الإفادة من الدراسة:

تُظهر الدراسات السابقة أهمية الثقافة التنظيمية في تعزيز فعالية المسؤولية الاجتماعية داخل المنظمات، خاصة تلك التي تعمل في مجالات حيوية مثل مكافحة المخدرات. يمكن الاستفادة

من هذه الدراسات لتطوير استراتيجيات تهدف إلى تحسين البيئة التنظيمية داخل منظمات المجتمع المدني، مما يعزز التزام الأفراد ويزيد من قدرتهم على تقديم خدمات فعّالة للحد من ظاهرة المخدرات. باستخدام الأبعاد الملائمة للثقافة التنظيمية، مثل التسامح مع المخاطر ودعم الإدارة، يمكن بناء بنية داخلية قوية تساهم في تطوير استجابة أكثر فعالية للاحتياجات المجتمعية والتحديات المعاصرة.

الجانب النظري

المحور الأول: الثقافة التنظيمية

أولاً: مفهوم الثقافة التنظيمية

تُعد الثقافة التنظيمية من المفاهيم الأساسية التي تناولها الباحثون من مختلف الاتجاهات إذ يعتبر (Stephen,1998:572) أن الثقافة التنظيمية هي نظام من المعاني المشتركة التي يشترك فيها مجموعة من الأفراد، والتي تميز المنظمة عن غيرها، ويلفت إلى أن هذا النظام يتكون من مجموعة من الخصائص التي تقدرها المنظمة، فيما يعرفها (Hofsted) الثقافة التنظيمية بأنها الحصيلة المبرمجة أو الناتج الجماعي المنظم للعقل البشري، حيث تميز هذه الحصيلة مجموعة من البشر عن المجموعات الأخرى، أو هي تكامل الخصائص العامة المتفاعلة التي تؤثر على استجابات أو تفاعلات مجموعة بشرية محددة مع ما يحيط بها (حمودة، 2005: 132)، ويرى (Sttermarborn) أن الثقافة التنظيمية هي نظام من القيم والمعتقدات التي يشترك بها العاملون في المنظمة، بحيث ينمو هذا النظام ضمن المنظمة الواحدة (العميان، 2008: 311)، ويرى (Kossen) أن الثقافة التنظيمية هي مجموعة من القيم التي يحملها أعضاء المنظمة، سواء كانوا رؤساء أو مسؤولين، من البيئة الخارجية إلى البيئة الداخلية لتلك المنظمة (عكاشة، 2008: 11)، ويشير (أبو زيد، 2011: 14) إلى أن الثقافة التنظيمية هي مجموعة من التوقعات والاعتقادات والقيم المتعلمة التي يشترك بها أعضاء المنظمة وتنتقل من جيل إلى آخر، ويتفق معه (Wilson,2001) أن الثقافة التنظيمية تشير إلى تقاسم القيم والمعتقدات والافتراضات والممارسات العملية، والتي تشكل دليلاً لاتجاهات الأفراد والسلوك داخل المنظمة.

فيما يضيف كل من (Kennedy&Deal) أن الثقافة التنظيمية هي مجموعة المعارف والمفاهيم والشعائر التي تمكن الفرد العامل في المنظمة من أن يكون عضواً فيها، أو بمعنى آخر هي طريقة عمل الأشياء المتعلقة بالمنظمة (نجم، 2004: 9)، ويشير أيضاً (حريم والمساعد، 2005: 230) الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من الافتراضات والاعتقادات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك بها أفراد المؤسسة، وهي بمثابة البيئة الإنسانية التي يؤدي العامل عمله فيها، ووصف (Shein) الثقافة المنظمة بأنها "نموذج من الافتراضات الأساسية التي تعطي الجماعة القدرة على الابتكار والاكتشاف والتطور، من خلال تعلم كيفية التعامل مع مشكلات التكيف الخارجي والتكامل الداخلي، وتستطيع كذلك العمل بنجاح مبني على الثقة والتعامل مع الأعضاء الجدد بطريقة صحيحة بالإدراك، والتفكير، والشعور بعلاقة مباشرة مع تلك المشاكل (الخفاجي، 2009: 21)، ومن جهة أخرى يوضح (Robbins,2003) أن الثقافة التنظيمية يمكن تعريفها بدلالة نظام للمعاني المشتركة التي يحملها أعضاء المنظمة والتي تميز منظماتهم عن غيرها من المنظمات (العوفي، 2008: 9)، ويشير (Chuang, et al., 2004) إلى أن الثقافة التنظيمية هي نموذج للقيم المشتركة التي توضح كيفية السيطرة على الاتجاهات والسلوك، والتأسيس لما هو مهم لأفراد المنظمة.

ثانياً: أهمية الثقافة التنظيمية

تعد الثقافة التنظيمية الأساس الذي تستند إليه المنظمات لتحقيق أهدافها بكفاءة. فهي منظومة قيم وسلوكيات تُوجّه العمل داخل المنظمة، وتسهم في تعزيز الفهم المشترك وخلق بيئة عمل

مستقرة ومحفزة تدعم الابتكار والقدرة التنافسية، وفيما يلي يمكن توضيح النقاط الأساسية التي تعكس هذه الأهمية:

- 1 توحيد السلوك، أي حدوث الأشياء بطريقة واحدة بين أعضاء المنظمة وفهم المعاني بمفهوم واحد يخدم ثقافة المنظمة ويوحد وينسق السلوك في العمل (عدوان والواحد، بدون سنة: 190).
- 2 الثقافة التنظيمية تُعد من مصادر فخر واعتزاز العاملين في المنظمة، حيث تكون حافزاً ودافعاً لهم للابتكار والريادة (محيسن، 2012: 88).
- 3 تطوير الإحساس بالعضوية والانتماء، وتعزيز هذه العضوية من خلال مجموعة كبيرة من نظم العمل، وتوفير استقراراً وظيفياً، وتحدد جوانب الاختيار الصحيح للعاملين وتدريبهم وتطويرهم. (علموي، 2010: 5).
- 4 زيادة التبادل بين الأعضاء، وهذا يأتي من خلال المشاركة في القرارات، وتطوير فرق العمل، والتنسيق بين الإدارات المختلفة والجماعات والأفراد (عيسوي، 2012).
- 5 تحقيق التكيف بين أفراد المنظمة والبيئة الخارجية من خلال تعريفهم بأسلوب وسرعة الاستجابة لاحتياجات واتجاهات الأطراف ذات العلاقة في البيئة الخارجية (عيسوي، 2012).
- 6 يوفر الإطار الثقافي المناسب للمنظمة الاستقرار في العمالة، ويؤدي إلى انخفاض في معدل دورات العمل ووجود استجابة سريعة لقرارات الإدارة العليا (الحرب والخفاجي، 2015: 207).
- 7 تعتبر الثقافة التنظيمية سبباً لنجاح عمليات التحول والتطوير، فعندما تتسجم المصالح الشخصية للأفراد مع ثقافة وأهداف المنظمة، فإن عمليات التجديد سوف تكون مُقنعة للأفراد، حيث تزود ثقافة المنظمة الهوية التنظيمية والالتزام الجماعي (علموي، 2010: 5).

فيما يضيف (الرخيمي، 2000: 55) لأهمية الثقافة التنظيمية:

- أ- تعتبر الثقافة من الملامح المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات، وتشكل مصدر فخر واعتزاز للعاملين بها خاصة إذا كانت قيمها تركز على الابتكار والتميز والريادة والتغلب على المنافسين.
- ب- تعتبر الثقافة التنظيمية إحدى الوسائل الكامنة والقوية في تمكين المديرين من تحقيق أهداف المنظمة.
- ت- إن تحقيق الميزة التنافسية القابلة للاستمرار يأتي عبر الإبداع والكفاءة التنظيمية اللتين ترفعان معاً من منزلة المنظمة التنافسية، فالثقافة التنظيمية ذات النوعية الفردية للمنظمة تجعل منها مورداً كامناً وقوياً لتوليد التميز، مقارنة بالمنافسين.

ثالثاً: أبعاد الثقافة التنظيمية

لتحديد مدى قدرة الثقافة التنظيمية السائدة على عكس الاحتياجات الحقيقية والقيود الخاصة بالتنظيم، سعى الكتاب والباحثون إلى تحليل الثقافة التنظيمية وتصنيفها إلى أنواع متعددة، وتختلف هذه الأنواع من منظمة إلى أخرى بناءً على أسس التقييم المستخدمة. ومن وجهة نظر العالم رويبنز، فإن الثقافة التنظيمية تركز على أبعاد أساسية تساهم في تشكيل ثقافة المنظمة، مما يعكس تأثيرها على الأداء التنظيمي وتوجهاته المستقبلي (Stephen, 1990):

- 1 **التسامح مع المخاطر:** أي مدى تشجيع المؤسسة لموظفيها لكي يكونوا جريئين ومبدعين وأيضاً مخاطرين في حل المشاكل الروتينية واتخاذ القرارات اللازمة في الوقت المناسب.
- 2 **التوجيه:** مدى قيام المؤسسة بوضع أهداف وتوقعات أداء واضحة يمكن لكل العاملين فهمها واستيعابها والعمل على تنبئها وتحقيقها.

- 3 **التكامل:** يوضح هذا البعد درجة التكامل بين الوحدات المختلفة في المؤسسة ومدى تشجيع المؤسسة ودعمها للعمل الجماعي والعمل المنسق بين الأفراد فيما بينهم وبين الأفراد والإدارة من جهة أخرى.
- 4 **دعم الإدارة:** أي مدى قيام المدراء والمسيرين بتوفير اتصالات واضحة مساعدة ودعم للعمال والموظفين داخل المؤسسة وتشجيعهم على الأداء الجيد وتحقيق الأهداف المسطرة خلال توفير الإمكانيات المادية والمعنوية الممكنة.

المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية أولاً: مفهوم المسؤولية الاجتماعية

نظراً لكثرة التعريفات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، سوف يتم عرض التعاريف التي تم توضيحها من قبل المؤسسات ذات الصلة بالمتغير باعتبارها الأكثر إماماً وواقعية في تحديد مفاهيم المسؤولية الاجتماعية وأبعادها المختلفة حتى تساهم هذه التعريفات في فهم أعمق وتوفير إطاراً نظرياً يمكن الاستناد إليه في التطبيق الفعلي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، وعرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية المسؤولية الاجتماعية للمنظمات على أنها التزام هذه الأخيرة بالمساهمة في التنمية الاقتصادية مع الحفاظ على البيئة، والعمل مع العمال وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع بشكل عام بهدف تحسين جودة الحياة لجميع هذه الأطراف (Françoise&Frédérique,2004:5)، من جهته عرف مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة المسؤولية الاجتماعية بالالتزام المستمر من قبل منظمات الأعمال بالتصرف أخلاقياً والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل (عيران، 2008)، وتعريفها منظمة تعاون الاقتصادية والتنمية على أنها الا تصبح المسؤولية جزءاً من المنظمة وتضيف قيمة طويلة الأجل لها والمجتمع بشكل عام عندما تقوم ببناء استراتيجية توائم فيها بين الأداء الاقتصادي والأداء الاجتماعي والبيئة فتحصل المنظمة على مجموعة من الفوائد تتمثل في تخفيض المخاطر والتكاليف وتعظيم الأرباح والمزايا التنافسية وزيادة مشروعيه عملها في المجتمع بالإضافة الى تحسين الأداء المالي وزيادة في حجم المبيعات واثرها الإيجابي في الصورة الذهنية وقدرة المنظمة في استقطاب الموظفين والإبقاء عليهم (الهوراني، زملاءه 2009).

فيما اشارت منظمة الأيزو إلى أن المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية المنظمة تجاه تأثيرات قراراتها وأنشطتها على المجتمع والبيئة، من خلال سلوك أخلاقي يتسم بالشفافية، الذي يساهم في التنمية المستدامة، ويأخذ في الاعتبار توقعات الأطراف المعنية ويتماشى مع القوانين المطبقة ومعايير السلوك الدولية، ويُدْمَج عبر المنظمة ويمارسها من خلال علاقاتها (Capron&Quairel-Lanoizelée,2007:23)، بينما عرّف الاتحاد الأوروبي المسؤولية الاجتماعية على أنها الطريقة التي يجب أن تعمل بها الشركات والمؤسسات لدمج الاهتمامات الاجتماعية، البيئية، والاقتصادية في صنع القرار، واستراتيجيات وسياسات وقيم وثقافة المؤسسة، والعمليات والأنشطة داخل المؤسسة وبشفافية ومحاسبة، بالإضافة إلى التزامها بتطبيق أفضل الممارسات وتنفيذ القوانين المتعلقة بمكافحة الفساد والرشوة والحفاظ على الصحة والسلامة والبيئة وحقوق الإنسان والعمال (العابب، 2011)، وأشار في تعريفه البنك الدولي على أنها التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمشاركة في التنمية المستدامة من خلال التعاون مع موظفيهم وعائلاتهم والجمهور المدني والمجتمع ككل لتحسين مستوى حياة الناس بطريقة تخدم التجارة والتطوير في آن واحد، كما وصفها مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة بأنها الالتزام المستمر من طرف مؤسسات الأعمال بالتصرف بنزاهة والمساهمة في تحقيق التطور الاقتصادي والعمل على تعزيز جودة الظروف المعيشية للقوى العاملة وأسره، إضافة إلى المجتمع المحلي والمجتمع عمومًا.

ثانياً: أهمية المسؤولية الاجتماعية

يُعد مفهوم المسؤولية الاجتماعية محوراً أساسياً لتحقيق التوازن بين المصالح الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للمؤسسات، ويبرز دوره في تعزيز قدرة المؤسسات على الإسهام الإيجابي في معالجة التحديات المجتمعية والبيئية، مما يُعزّز من قيمتها المؤسسية وأثرها التنموي. وفيما يلي تُبرز النقاط الرئيسية لأهمية المسؤولية الاجتماعية من زوايا متعددة:

1 الأهمية بالنسبة للمجتمع: عندما تقوم المنظمة ببناء استراتيجية توائم فيها بين الأداء

الاقتصادي والأداء الاجتماعي والبيئي، فإنها تحصل على مجموعة من الفوائد تتمثل في تخفيض المخاطر والتكاليف، وتعظيم الأرباح والمزايا التنافسية، وزيادة مشروعية عملها في المجتمع، بالإضافة إلى تحسين الأداء المالي، وزيادة حجم المبيعات، وأثرها الإيجابي في الصورة الذهنية وقدرة المنظمة على استقطاب الموظفين والإبقاء عليهم، أما فوائد المسؤولية الاجتماعية للمجتمع بذاته فهي تتجلى في قدرة الحصول على الخدمات التي يحتاجها في مختلف الجوانب الضرورية له، كسد النقص في الخدمات التعليمية أو الصحية أو الثقافية أو الاقتصادية (التركستاني، 2008)، علاوة على المساهمة في سد احتياجات المجتمع ومطالباته الحياتية والمعيشية، إضافة إلى خلق فرص عمل جديدة من خلال إقامة مشاريع خيرية واجتماعية ذات طابع تمويلي (عيران، 2008).

2 الأهمية بالنسبة للدولة: يتفق الباحثين بأن الدولة هي أحد المستفيدين من إدراك منظمات

الأعمال لدورها الاجتماعي، وذلك من خلال تخفيض الأعباء التي تتحملها الدولة في مجال الخدمات الصحية والثقافية والاجتماعية الأخرى، ورفد الدولة بمستحقاتها من الضرائب والرسوم، والمساهمة في القضاء على البطالة، والتطور التكنولوجي، وغيرها من المجالات. (الغالبى والعامري، 2008)

3 الأهمية بالنسبة للبيئة: أما المنافع على مستوى البيئة فتتمثل في تخفيض النشاط

الاقتصادي للمنظمة على الهواء والتربة والمصادر الطبيعية غير المتجددة، وخفض استهلاك الطاقة، والترويج لإعادة التدوير والتكرير (Mariana, 2012).

4 الأهمية بالنسبة للمنظمات: تكمن الأهمية في أن قيام المنظمة بدورها تجاه المسؤولية

الاجتماعية يضمن إلى حد ما دعم جميع أفراد المجتمع لأهدافها ورسالتها التنموية، والاعتراف بوجودها والمساهمة في إنجاز أهدافها وفقاً لما تم التخطيط له مسبقاً (عيران، 2008)، بالإضافة إلى زيادة الفعالية التنظيمية وزيادة الأرباح لحملة الأسهم، فإن أهمية المسؤولية الاجتماعية تتجلى في زيادة الدافعية والتحفيز، والعمل الجماعي، وتقليل النزاعات الداخلية، وإزالة الممارسات اللاأخلاقية، وتضامن اجتماعي متقدم داخل المنظمة. أما على مستوى المجتمع، فإن المسؤولية الاجتماعية تساعد في الترويج الاجتماعي للمنظمة وتحسن تعاونها مع المنظمات غير الحكومية، ومع المؤسسات الرسمية والعملاء والمنافسين (Mariana, 2012).

ثالثاً: ابعاد المسؤولية الاجتماعية

اتفق اغلب الكتاب والباحثين على ان هناك أربع ابعاد أساسية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات ومنهم (Freeman, 1984; Carroll,1991; Carroll & Shabana,2010; Boutilier & Thomson,2011; Marin et Langton,2014 Boso et al,2017 ; Fordham et al.,2018) وذكر (Pride&Ferrell,1997:65)، اللذين أشارا إلى أربعة أبعاد رئيسية للمسؤولية الاجتماعية، وتمثلت فيما يلي:

1. المسؤولية الإنسانية: أن تكون المنظمة صالحة وتعمل على الإسهام في تنمية وتطوير المجتمع وتحسين جودة الحياة.
2. المسؤولية الأخلاقية: بمعنى أن تصبح المؤسسة مبنية على قواعد أخلاقية، وأن تلتزم بالأعمال الصحيحة وتتبع عن إيذاء الآخرين.
3. المسؤولية القانونية: أي التزام المنظمة بطاعة التشريعات واكتساب ثقة الآخرين من خلال الالتزام بتنفيذ المهام الشرعية وعدم القيام بالممارسات المخالفة للقانون.
4. المسؤولية الاقتصادية: أن تكون المنظمة مفيدة ومجدية ماليًا، وأن تسعى جاهدة لتوفير الاستقرار للآخرين.

المحور الثالث: دور منظمات المجتمع المدني في مكافحة ظاهرة تعاطي المخدرات

تلعب منظمات المجتمع المدني دورًا محوريًا في مكافحة ظاهرة تعاطي المخدرات من خلال تبني عدد من النظريات الاجتماعية والنفسية والتربوية التي تسهم في فهم الظاهرة والتعامل معها بفعالية. وفقًا لنظرية التعلم الاجتماعي (Bandura, 1977)، فإن السلوكيات، بما في ذلك تعاطي المخدرات، تُكتسب من خلال التقليد والملاحظة؛ لذا تركز المنظمات على تقديم نماذج إيجابية وتوفير التوعية للمجتمعات المحلية عبر حملات توعوية. وتدعم نظرية الاحتياجات الإنسانية (Maslow, 1943) هذه الجهود من خلال التأكيد على أهمية إشباع احتياجات الفرد النفسية والاجتماعية، مثل الشعور بالانتماء، للحد من احتمالية لجوئه إلى المخدرات كوسيلة هروب. من ناحية أخرى، تشير نظرية الفقر والإدمان (Becker, 1968) إلى وجود علاقة بين الظروف الاقتصادية السيئة وزيادة خطر تعاطي المخدرات، مما يجعل برامج التمكين الاقتصادي والتدريب المهني التي تقدمها المنظمات ذات أهمية بالغة في الوقاية والعلاج. علاوة على ذلك، تعتمد هذه المنظمات على نظريات العلاج السلوكي المعرفي (Beck, 1993) في مراكز التأهيل لتغيير أنماط التفكير والسلوك لدى المدمنين. هذه الجهود تتكامل مع أدوار أخرى تشمل التوعية، إعادة التأهيل، والدعوة لتشريعات تدعم الوقاية والعلاج، مما يجعل منظمات المجتمع المدني عنصرًا أساسيًا في مكافحة هذه الظاهرة، كما يمكن إيجاز هذا الدور من خلال (جوال والقدوس، 2024):

1. أمن خلال المساهمة في برامج التوعية لاجتماعية التي تقدمها بشكل مستمر في لوقاية من مشكلة الإدمان او الحد منها.
2. استعانة المنظمات بالأطباء والمرشدين النفسيين الداعمة لمساعدة الفرد على تجنب التعاطي او التقليل منها.
3. تعمل المنظمات المجتمع المدني جاهدة على توعية الشباب لتجنب شرب الكحول او استخدام أي ادوية من ادوية المخدرات من خلال المراحل المبكرة من العمر بسبب ارتفاع خطر الإدمان لاحقاً.
4. تطوير العلاقة مع المنظمات الأخرى التي تساهم في منع استخدام المخدرات كالجمعيات والمؤسسات الدينية والأندية الرياضية والاعتماد على البرامج التوجيهية المناهضة لاستخدام المخدرات والصادرة عن المجتمعات والنصائح التي يمكن ان تقدمها من الأطباء والوالدين والاعلام حول مخاطر استخدام المخدرات تؤثر بنسبة كبيرة في الوقاية من مشكلة الإدمان.
5. حظر تسويق المنتجات التي قد تتسبب بالإدمان بطرق تجذب المراهقين

الجانب العملي

مجتمع وعينة البحث:

بالنظر لأعداد منظمات المجتمع المدني في الأنبار والتي يتجاوز عددها (150) منظمة، وكذلك بسبب قيود الوقت وتكلفة السفر تم تطبيق العينة على (12) منظمة محلية داخل مدينة الفلوجة جرى اختيارها بعد إجراء مقابلات مع قسم شؤون المنظمات المحلية في محافظة الأنبار، وتم اعداد العينة وفق معيار محدد ينسجم مع غرض البحث ضمن ما يسمى بالعينة القصدية والمتمثلة (رئيس المنظمة، رئيس مجلس الإدارة، مدير قسم)، في المنظمات، وتم توزيع (36) استبيان، وكانت المسترجعة والصالحة للتحليل الإحصائي بلغ عددها (33) استمارة بنسبة استجابة (92%).

اختبار صدق أداة البحث:

لدراسة واقع الثقافة التنظيمية وتأثيره على المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المجال المبحوث، وتحليل إجابات عينة البحث، وللتأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث وصدق محتوى قائمة الاستبيان، تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجال الإدارة العامة وإدارة الأعمال، للحصول على آرائهم وملاحظاتهم بشأن ملاءمة العبارات للمحاور المقترحة ومدى صلاحيتها للاستخدام، وقد أثبتت هذه العملية أن أداة البحث تتمتع بمستوى عالٍ من الصلاحية للتطبيق على عينة البحث، ويوضح الجدول (1) نتائج اختبار ثبات أداة البحث من خلال قياس الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان.

جدول (1): نتائج اختبار ثبات أداة البحث (الاتساق الداخلي لعبارات قائمة الاستبيان)

المتغيرات	عدد العبارات	معامل كرونباخ الفا	التباين المسموح به (Tolerance)	معامل تضخم التباين (VIF)	معامل الالتواء
التسامح مع المخاطر	4	.80	0.57	1.68	0.12
التوجيه	4	.81	0.58	1.88	0.08
التكامل	4	.83	0.69	1.38	0.04
دعم الإدارة	4	.81	0.71	1.73	0.07
المتغير التابع	10	.83	-	-	-
الكلية	36	.84	-	-	-

يوضح الجدول أعلاه أن قيم الاتساق الداخلي تتمتع بمستوى عالٍ (0.84)، حيث يشير ارتفاع معامل كرونباخ إلى ما يزيد عن (0.60)، خاصة في العينات الصغيرة، إلى درجة عالية من الاتساق والمصدقية في البيانات (Tavakol & Dennick, 2011)، أما فيما يتعلق باختبار تضخم التباين (VIF)، فقد كانت جميع القيم أقل من (10)، بينما تجاوزت قيم اختبار التباين المسموح به لجميع المتغيرات الحد الأدنى المطلوب (0.05)، تعكس هذه النتائج غياب مشكلة الارتباط العالي بين المتغيرات المستقلة، مما يشير إلى عدم وجود ارتباط إحصائي معنوي بينها، ويؤكد صلاحية المتغيرات المستقلة لاستخدامها في نموذج الدراسة، وللتحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات، تم احتساب قيم معامل الالتواء (Skewness) للمتغيرات المستقلة، حيث تُعتبر البيانات قريبة من التوزيع الطبيعي إذا كانت قيم الالتواء أقل من (1)، كما يتضح في الجدول (1)، جميع قيم الالتواء كانت أقل من هذا الحد، مما يشير إلى أن بيانات الدراسة تتبع توزيعاً طبيعياً. يُعد هذا الشرط أساسياً لضمان دقة وموثوقية التحليل الإحصائي المستخدم في البحث.

1. وصف وتشخيص الثقافة التنظيمية

تم قياس هذا المتغير من خلال الاسئلة (1-16) والتي يمثل كل منها مكون جزئياً من الأبعاد الفرعية للثقافة التنظيمية وبالتالي فإن الاجابة عن فقرات تلك الأبعاد الفرعية تعكس اتجاهات عينة البحث ومدى تشخيصها في الميدان المبحوث كمجتمع للبحث، والجدول رقم (2) يبين ذلك:

جدول (2): نتائج وصف وتشخيص الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية
1	X1	4.40	0.85	19.318	2
2	X2	4.65	0.61	13.118	1
3	X3	2.58	0.85	32.946	4
4	X4	2.68	0.83	30.970	3
اجمالي بعد التسامح مع المخاطر					
5	X5	4.31	0.72	16.705	
5	X5	3.54	0.88	24.859	4
6	X6	4.69	0.83	17.697	2
7	X7	4.13	0.74	17.918	3
8	X8	4.33	0.69	15.935	1
اجمالي بعد التوجيه					
		4.07	0.84	20.639	
9	X9	4.56	0.64	14.035	2
10	X10	4.31	0.41	9.513	1
11	X11	3.62	1.67	46.133	3
12	X12	3.32	1.62	48.795	4
اجمالي بعد التكامل					
		4.12	0.94	22.816	
13	X13	3.21	0.71	22.118	2
14	X14	4.32	0.82	18.981	1
15	X15	3.26	0.91	27.914	4
16	X16	3.36	0.82	24.405	3
اجمالي بعد دعم الإدارة					
		3.79	0.76	20.053	
المتغير المعتمد (الثقافة التنظيمية)					
		3.49	0.43	12.321	\
المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية					
		3.77	0.69	18.302	\

الجدول رقم (2) يعرض نتائج وصف وتشخيص الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية بناءً على مجموعة من الأبعاد والمتغيرات المرتبطة بها، يعكس الجدول مجموعة من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الالتواء، حيث تم قياس هذه المتغيرات باستخدام أداة قياس ذات موثوقية عالية، يظهر في الجدول أن المتوسطات الحسابية للأبعاد المختلفة تتفاوت، ما يشير إلى اختلاف مستويات إدراك العينة لأبعاد الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية، فعلى سبيل المثال، سجل البعد الخاص بـ "التسامح مع المخاطر" (X1 إلى X4) متوسطات حسابية تتراوح بين 2.58 و4.65، مما يدل على أن هناك تبايناً واضحاً في مدى استعداد الأفراد لتحمل المخاطر داخل المنظمات، كما أن الانحراف المعياري لهذا البعد كان في حدود (0.85 إلى 0.72)، مما يعكس درجة مقبولة من الاتساق في إجابات المشاركين، بالنسبة إلى "بعد التوجيه"، أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية تتراوح بين 4.07 و4.69، وهي قيم تشير إلى اتفاق قوي بين أفراد العينة على أهمية هذا البعد في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، يمكن تفسير ذلك من خلال السياسات الإدارية التي تركز على التوجيه كجزء أساسي من الثقافة التنظيمية، مما يعزز من دور المنظمة في تحقيق أهدافها المجتمعية، أما "بعد التكامل"، فقد سجلت المتوسطات الحسابية قيماً تتراوح بين 3.26 و3.62، مع

انحراف معياري أقل نسبيًا، ما يعكس مستوى ثابتًا نسبيًا من التكامل بين العمليات التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية، هذا يشير إلى أن التكامل يعتبر متغيرًا مهمًا ولكنه يحتاج إلى تحسين في بعض المؤسسات، بالإضافة إلى ذلك، يُظهر الجدول أن المتغير التابع "دعم الإدارة" سجل متوسطًا حسابيًا قدره 3.77، مما يعكس اهتمامًا متوسطًا من قبل الإدارة بدعم المسؤولية الاجتماعية، يؤكد ذلك فرضية أن مستوى دعم الإدارة له تأثير مباشر على فعالية تنفيذ المسؤولية الاجتماعية، كما أوضحته دراسات سابقة (مثل دراسة Freeman, 1984)، وأخيرًا، يعكس معامل الالتواء أن القيم لجميع المتغيرات تقع ضمن الحدود الطبيعية (أقل من 1)، مما يشير إلى أن البيانات موزعة توزيعًا طبيعيًا، وهو شرط أساسي لاستخدام التحليل الإحصائي بشكل صحيح، وإذا كان التركيز على "بعد التوجيه" مرتبطًا بزيادة أداء الموظفين بنسبة محددة، يمكن اقتراح تطوير برامج تدريبية لرفع هذا البعد في المؤسسات، أيضًا، يمكن افتراض أن ضعف التكامل بين الأبعاد التنظيمية قد يؤدي إلى انخفاض تأثير المسؤولية الاجتماعية، مما يتطلب من المؤسسات تحسين عملياتها التكاملية لتحقيق نتائج أفضل، وتدعم هذه النتائج دراسات مثل (Tavakol & Dennick, 2011) التي أكدت أهمية تحليل البيانات الإحصائية والتحقق من الاتساق الداخلي لتحديد العوامل المؤثرة في أداء المنظمات.

ثانيًا: عرض نتائج التحليل

1. اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين الثقافة التنظيمية بأبعاده والمسؤولية الاجتماعية في الميدان المبحوث.

لمعرفة العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث والمتمثل بالثقافة التنظيمية بأبعاده (التسامح مع المخاطر، التوجيه، التكامل، دعم الإدارة) مع المتغير المعتمد والمتمثل في المسؤولية الاجتماعية، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كما يلي.

الجدول (3): نتائج معاملات الارتباط الخطي بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية

الثقافة التنظيمية	دعم الإدارة	التكامل	التوجيه	التسامح مع المخاطر	المستقل التابع
-0.694**	-0.573**	-0.488**	-0.583**	-0.658**	المسؤولية الاجتماعية
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	المعنوية

(**) معنوية عند (0.01) (*) معنوية عند (0.05).

الجدول (3) يعرض نتائج اختبار الفرضية الرئيسية التي تنص على عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين الثقافة التنظيمية بأبعاده والمسؤولية الاجتماعية. من خلال تحليل معامل الارتباط بيرسون وقيم المعنوية، يتضح وجود علاقات ارتباط سلبية ومعنوية بين أبعاد الثقافة التنظيمية (التسامح مع المخاطر، التوجيه، التكامل، ودعم الإدارة) والمسؤولية الاجتماعية، وهو ما يشير إلى أن زيادة أحد هذه الأبعاد يرتبط بانخفاض مستوى المسؤولية الاجتماعية، أو العكس. بالنسبة لبعد "التسامح مع المخاطر"، أظهر الجدول وجود ارتباط سلبي قوي بقيمة معامل -0.658 عند مستوى دلالة (0.000)، مما يعني أن ارتفاع درجة التسامح مع المخاطر يرتبط بانخفاض مستوى المسؤولية الاجتماعية. هذا يشير إلى أن ثقافة التسامح العالي مع المخاطر قد تؤدي إلى تقليل الالتزام بالسلوكيات المسؤولة اجتماعيًا، خاصة في القرارات التي تتضمن مخاطر بيئية أو مجتمعية، أما بعد "التوجيه"، فقد أظهر الجدول ارتباطًا سلبيًا معتدلًا بقيمة معامل -0.583 ومستوى دلالة (0.000). يعكس هذا النتيجة أن انخفاض وضوح التوجيه داخل المنظمات قد يؤثر سلبيًا على تطبيق مفاهيم المسؤولية الاجتماعية. على سبيل المثال، ضعف التوجيه في السياسات البيئية أو المجتمعية قد يؤدي إلى تراجع الأداء في هذا المجال. بالنسبة لبعد "التكامل"، كان معامل الارتباط -0.488 عند مستوى دلالة (0.000)، مما يشير إلى علاقة ارتباط سلبية أقل قوة مقارنة بالأبعاد الأخرى. هذا يعني أن ضعف التكامل بين الإدارات أو الوظائف داخل المنظمة قد يؤدي إلى انخفاض في مستوى

المسؤولية الاجتماعية. مثال على ذلك هو غياب التنسيق بين إدارة الإنتاج وإدارة الجودة فيما يتعلق بتطبيق معايير الاستدامة. وأخيراً، أظهر "دعم الإدارة" ارتباطاً سلبياً بقيمة -0.573 عند مستوى دلالة (0.000)، مما يعكس أن ضعف دعم الإدارة قد يقلل من قدرة المنظمة على تطبيق المسؤولية الاجتماعية، هذا يتضح في حالات نقص الموارد أو الاهتمام من قبل القيادة العليا بمبادرات المسؤولية الاجتماعية، بهذا تشير النتائج إلى رفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة ارتباط معنوية، حيث إن جميع قيم المعنوية أقل من (0.05)، وهو ما يدل على وجود علاقات ارتباط معنوية بين أبعاد الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية، وهذه النتائج تتماشى مع الأدبيات السابقة التي تشير إلى أهمية الأبعاد الثقافية في تشكيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية (مثل دراسة (Freeman, 1984).

2. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تأثير معنوي للثقافة التنظيمية بأبعادها في المسؤولية الاجتماعية في الميدان المبحوث.

تمت دراسة هذه الفرضية في إطار البحث بهدف قياس مدى تأثير المتغير المستقل بأبعاده المختلفة على المتغير التابع، وذلك باستخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد كأداة تحليلية، ولتحقيق هذا الهدف، تم صياغة فرضية رئيسية مدعومة بعدد من الفرضيات الفرعية التي توضح طبيعة العلاقة التأثيرية بين المتغيرين، وجاءت هذه الفرضيات لتفسير أثر الأبعاد المحددة للمتغير المستقل على المتغير التابع بدقة، مما يتيح فهماً أعمق للعلاقة بينهما ويسهم في بناء قاعدة معرفية تدعم التحليل الإحصائي المنهجي للبيانات.

الجدول (4) نتائج تقدير نموذج الانحدار الخطي المتعدد

المتغير التابع	(R ²) معامل التحديد	المحسوبة (F)	الدلالة الاحصائية	الأبعاد الفرعية	B معامل الانحدار	المحسوبة (t)	الدلالة الاحصائية
المسؤولية الاجتماعية	0.627	23.62	0.000	التسامح مع المخاطر	0.553	10.877	0.000
				التوجيه	0.379	5.533	0.000
				التكامل	0.469	5.968	0.000
				دعم الإدارة	0.817	5.684	0.000

قيمة (*) معنوية عند مستوى (0.05). القيمة الجدولية (F) هي (4.16) و (t) هي (2.042) عند درجة حرية (DF) 1,39

الجدول (4) يقدم نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية، والتي تفترض عدم وجود تأثير معنوي للثقافة التنظيمية بأبعادها على المسؤولية الاجتماعية. من خلال تحليل نموذج الانحدار الخطي المتعدد، يتضح أن هناك تأثيراً معنوياً وقوياً لأبعاد الثقافة التنظيمية (التسامح مع المخاطر، التوجيه، التكامل، ودعم الإدارة) على المتغير التابع وهو المسؤولية الاجتماعية، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R²= 0.627). هذه القيمة تعني أن 62.7% من التغيرات التي طرأت على المسؤولية الاجتماعية يمكن تفسيرها من خلال المتغيرات المستقلة في النموذج. بالنظر إلى معاملات الانحدار (B) وقيم (t)، يتضح أن جميع الأبعاد تمتلك تأثيراً معنوياً على المسؤولية الاجتماعية عند مستوى دلالة (0.05)، حيث سجل بعد "التسامح مع المخاطر" أعلى قيمة لمعامل الانحدار (0.553) وقيمة (t) بلغت 10.877، مما يشير إلى أن هذا البعد له التأثير الأكبر في تفسير المسؤولية الاجتماعية. يمكن تفسير ذلك بأن منظمات تتسامح مع المخاطر بشكل معتدل تكون أكثر قدرة على الابتكار وتطبيق مبادرات المسؤولية الاجتماعية، بينما قد يؤدي التسامح المفرط مع المخاطر إلى نتائج عكسية. أما بعد "التوجيه"، فقد سجل معامل انحدار (0.287) وقيمة (t) بلغت

5.533، مما يدل على تأثيره الإيجابي والمعتدل، هذا يعكس أهمية وضوح الأهداف والتوجيه داخل المنظمة في تعزيز التزامها بالمسؤولية الاجتماعية. على سبيل المثال، وجود خطط واضحة لتقليل البصمة الكربونية يمكن أن يعزز من أداء المسؤولية الاجتماعية، بالنسبة إلى بعد "التكامل"، فإن قيمة معامل الانحدار (0.305) وقيمة (t) بلغت 5.968، مما يشير إلى أن التكامل بين العمليات والأنظمة داخل المنظمة يعزز من قدرتها على تحقيق المسؤولية الاجتماعية، فالتنسيق بين الإدارات المختلفة لتطبيق مبادرات الاستدامة يسهم في تحقيق نتائج إيجابية، وأخيراً، كان لبعد "دعم الإدارة" تأثير إيجابي ومعنوي، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.292) وقيمة (t= 5.684)، يعكس ذلك أن دعم الإدارة العليا هو عامل حاسم في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، يمكن ملاحظة هذا التأثير في الحالات التي تُخصص فيها الإدارة العليا ميزانيات ومصادر لدعم المبادرات المجتمعية، ومن خلال تحليل القيم الإحصائية، نجد أن قيمة (F) للنموذج بلغت 23.62 عند مستوى دلالة (0.000)، مما يدل على معنوية النموذج ككل، هذه النتائج تدعم رفض الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود تأثير معنوي للثقافة التنظيمية بأبعادها على المسؤولية الاجتماعية، وتؤكد أن الثقافة التنظيمية تلعب دوراً حاسماً في تعزيز الأداء الاجتماعي للمؤسسات.

جدول (5): اختبار دلالة معاملات معادلة الانحدار المتعدد

Sig	t	standardized	Unstandardized		متغيرات المعاملات المستقلة
		coefficients	Coefficients		
		Beta (B)	St. err	β	
0.002	3.164		0.143	0.461	الحد الثابت
0.001	5.073	0.241	0.34	0.135	التسامح مع المخاطر
0.001	16.029	0.571	0.37	0.259	التوجيه
0.221	0.958	0.064	0.33	0.011	التكامل
0.003	3.012	0.163	0.32	0.141	دعم الإدارة

الجدول رقم (5) يعرض نتائج تحليل الانحدار المتعدد لتحديد تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، مع توضيح أهمية ودلالة كل متغير بناءً على القيم الإحصائية. الحد الثابت أظهر قيمة β تساوي 0.461 وقيمة T بلغت 3.164، مع دلالة إحصائية واضحة (Sig = 0.002)، مما يشير إلى وجود تأثير أساسي على المتغير التابع حتى في غياب المتغيرات المستقلة، وهو ما يعكس أهمية القيمة الأساسية للنموذج. بالنسبة لمتغير "التسامح مع المخاطر"، فقد كانت β تساوي 0.135 وقيمة T بلغت 5.073، مع دلالة إحصائية قوية (Sig = 0.001)، مما يشير إلى أن التسامح مع المخاطر له تأثير معنوي إيجابي على المتغير التابع، وهو ما يمكن تفسيره بأن القرارات الجريئة والمخاطرة المدروسة تساهم في تحسين الأداء، كما هو الحال في الشركات التي تعتمد الابتكار وتحمل بعض المخاطر لتحقيق النجاح. أما بالنسبة لمتغير "التوجه"، فقد سجل أعلى تأثير بين المتغيرات المستقلة، حيث كانت β تساوي 0.259 وقيمة T بلغت 16.029 مع دلالة إحصائية قوية للغاية (Sig = 0.001)، مما يعكس أهمية وضوح الرؤية المستقبلية والتنظيم الاستراتيجي في تحسين الأداء، وهو ما يمكن ملاحظته في المؤسسات التي تعتمد خططاً وأهدافاً واضحة لتحقيق الإنتاجية العالية. في المقابل، لم يظهر متغير "التكامل" تأثيراً معنوياً، حيث كانت β تساوي 0.011 وقيمة T بلغت 0.958 مع دلالة إحصائية غير مقبولة (Sig = 0.221)، مما يعني أن هذا المتغير قد لا يكون له تأثير مباشر في النموذج الحالي، وقد يكون تأثيره مشروطاً بعوامل أخرى مثل طبيعة البيئة التنظيمية أو درجة تعقيد العمليات. أما "دعم الإدارة"، فقد سجل β بقيمة 0.141 وقيمة T بلغت 3.012 مع دلالة إحصائية واضحة (Sig = 0.003)، مما يؤكد أن دعم الإدارة يمثل عاملاً مهماً في تحسين الأداء، حيث يمكن أن يُترجم ذلك في الواقع العملي إلى تعزيز معنويات الموظفين وتوفير الموارد اللازمة لتحقيق الأهداف. بناءً على هذه النتائج، فإن الفرضيات المتعلقة بـ"التسامح

مع المخاطر"، و"التوجه"، و"دعم الإدارة" تم إثباتها بوضوح نظراً لدلالاتها الإحصائية القوية، في حين أن الفرضية المتعلقة بـ"التكامل" لم تثبت صحتها. هذه النتائج تدعم أهمية التركيز على العوامل الاستراتيجية مثل التوجه ودعم الإدارة لتحسين الأداء التنظيمي، مع مراعاة أهمية دراسة السياقات التي قد تؤثر فيها العوامل غير الدالة مثل التكامل، مما يوفر رؤى مفيدة لتطوير سياسات تنظيمية واستراتيجيات فعالة في المستقبل.

الاستنتاجات:

- 1 أهمية الثقافة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية: أظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية بأبعادها (التسامح مع المخاطر، التوجيه، التكامل، دعم الإدارة) لها تأثير واضح على المسؤولية الاجتماعية، مما يؤكد أهمية تطوير بيئة تنظيمية متكاملة تركز على هذه الأبعاد لتعزيز الأداء الاجتماعي.
- 2 التوجيه كعامل استراتيجي محوري: أثبتت الدراسة أن وضوح التوجيه ورؤية المنظمة المستقبلية ينعكس بشكل إيجابي على المسؤولية الاجتماعية. هذا يشير إلى أن المؤسسات التي تعتمد سياسات واضحة وخططاً طويلة الأجل في مجال الاستدامة تكون أكثر التزاماً بمعايير المسؤولية الاجتماعية.
- 3 دور محوري لدعم الإدارة: أظهر دعم الإدارة تأثيراً كبيراً في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، حيث يُعتبر من العوامل الأساسية لتمكين المنظمات من توفير الموارد اللازمة وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المجتمعية.
- 4 التكامل كعامل متغير حسب السياق: على الرغم من أن التكامل لم يظهر تأثيراً معنوياً كبيراً في هذا البحث، إلا أن ذلك قد يكون مشروطاً بطبيعة العمليات التنظيمية وحجم المنظمة أو درجة تعقيد البيئة التي تعمل فيها.
- 5 أهمية التسامح المعتدل مع المخاطر: أظهرت النتائج أن التسامح مع المخاطر له تأثير مزدوج؛ فالمستويات المعتدلة تدعم الابتكار وتطبيق المسؤولية الاجتماعية، بينما قد يؤدي التسامح المفرط إلى تراجع الالتزام بمعايير المسؤولية الأخلاقية.
- 6 قوة النموذج التفسيري: بلغ معامل التحديد ($R^2 = 62.7\%$)، مما يعني أن ما يزيد عن 62% من التغيرات في المسؤولية الاجتماعية يمكن تفسيرها من خلال الثقافة التنظيمية، وهو ما يعزز موثوقية النموذج التحليلي ودقة نتائجه.
- 7 أهمية التوزيع الطبيعي للبيانات: أكدت الدراسة أن التوزيع الطبيعي للبيانات وتحقيق الشروط الإحصائية يعزز من إمكانية تعميم النتائج على منظمات أخرى مشابهة في السياق.

التوصيات:

- بناءً على نتائج البحث وتحليل الواقع التنظيمي لمنظمات المجتمع المدني في قضاء الفلوجة، تُقدم التوصيات التالية، التي تهدف إلى تعزيز قدرة هذه المنظمات على مواجهة القضايا الاجتماعية المعقدة، خصوصاً في إطار جهود مكافحة المخدرات. وتستند هذه التوصيات إلى أفضل الممارسات التي تم التوصل إليها من خلال الدراسات الأكاديمية والتطبيقية ذات الصلة، وهي كما يلي:
1. تعزيز التوجيه التنظيمي: تُعدّ الخطط الاستراتيجية التي تتسم بالوضوح والدقة في تحديد الأهداف التفصيلية ومؤشرات الأداء المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية أمراً أساسياً لنجاح منظمات المجتمع المدني. ينبغي أن تركز هذه الخطط على تحقيق توافق تام بين الرؤية التنظيمية والأهداف الاجتماعية. من المهم أيضاً إطلاق برامج تدريبية دورية تتيح للموظفين فهماً معمقاً للرسالة الاجتماعية للمنظمة، مع تعزيز الأنظمة التي تعتمد على مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) لقياس مستوى الإنجاز الاجتماعي للمؤسسة.

2. زيادة دعم الإدارة العليا: يساهم دعم الإدارة العليا بشكل كبير في تحقيق أهداف المسؤولية الاجتماعية انطلاقاً من ذلك، يُوصى بتخصيص ميزانيات خاصة لدعم البرامج الاجتماعية التي تواكب احتياجات المجتمع وكذلك يجب تعزيز استراتيجيات الاتصال الداخلية التي تتيح للإدارة العليا التواصل بشكل مستمر مع المبادرات الاجتماعية والبيئية.
3. تحسين التكامل الداخلي: يتطلب العمل الفعال في منظمات المجتمع المدني تعزيز التنسيق بين الإدارات من خلال فرق عمل متعددة الوظائف. كما يجب الاستفادة من الأدوات التكنولوجية مثل نظم تخطيط موارد المؤسسات (ERP) لتحسين التكامل بين العمليات. من خلال مراجعة العمليات التشغيلية، يمكن ضمان تطابقها مع القيم التنظيمية مثل المسؤولية الاجتماعية والاستدامة.
4. إدارة التسامح مع المخاطر: في ظل تعقيدات القضايا الاجتماعية التي تواجهها منظمات المجتمع المدني، من الضروري وضع سياسات تنظيمية واضحة تحدد مستويات المخاطرة المقبولة في اتخاذ القرارات الإدارية. على المنظمات أن توازن بين الجرأة والمسؤولية في اتخاذ القرارات. يمكن تعزيز ثقافة اتخاذ القرارات المدروسة عبر دراسات جدوى دقيقة لكل مبادرة جديدة، بالإضافة إلى تنظيم برامج توعية تهدف إلى تعزيز فهم الموظفين لأهمية تحقيق توازن بين الابتكار والالتزام بالمسؤولية.
5. تقييم دوري للثقافة التنظيمية: يُعدّ تقييم الثقافة التنظيمية أحد الأسس التي تساهم في تحسين فعالية المسؤولية الاجتماعية داخل المنظمة. لذا، يجب تنفيذ أدوات قياس موثوقة بشكل دوري لتحديد مدى تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الاجتماعي. إن استخدام نتائج التقييم كأساس لتطوير خطط تحسين مستمرة يعد خطوة حيوية لضمان رفع مستوى المسؤولية الاجتماعية. من الأهمية بمكان التركيز على معالجة أي نقاط ضعف تم تحديدها من خلال برامج تدريبية وتحفيزية تساهم في تعزيز الأداء الاجتماعي.
6. تعزيز الشراكات والمبادرات الخارجية: لتحقيق أهداف المسؤولية الاجتماعية بشكل أكثر فعالية، يجب على منظمات المجتمع المدني بناء شراكات استراتيجية مع الجهات الحكومية والمحلية المعنية، مثل مديرية مكافحة المخدرات والشرطة المجتمعية، والتي تعمل على التصدي لظاهرة المخدرات وتعزيز الأمن الاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، يُستحسن الاستفادة من المبادرات والمنح الدولية التي تدعم قضايا المخدرات والتنمية الاجتماعية، والعمل على تبادل الخبرات مع مؤسسات ناجحة في هذا المجال عالمياً. يمكن تحقيق ذلك من خلال التواصل المباشر أو دراسة تجارب هذه المؤسسات لتطبيق أفضل الممارسات. تمثل هذه الشراكات فرصاً حقيقية لتعزيز الأثر الاجتماعي للمنظمات، مما يساهم في تعزيز قدرة هذه المنظمات على تقديم خدمات اجتماعية أكثر كفاءة وفعالية، ويزيد من تعاونها مع الجهات المعنية لتحقيق نتائج مستدامة في المجتمع.
7. تطوير برامج توعوية للموظفين: يجب أن تتبنى منظمات المجتمع المدني برامج توعوية تهدف إلى تعزيز فهم الموظفين لدور المسؤولية الاجتماعية في نجاح المؤسسة. يُوصى بإطلاق حملات داخلية تُسهّم في تعريف الموظفين بأهمية المشاركة في تحقيق الأهداف الاجتماعية، إلى جانب تخصيص جلسات تدريبية تفاعلية تبرز دور كل موظف في تنفيذ هذه الأهداف. يمكن أن تُسهّم هذه المبادرات في تعزيز الانتماء المؤسسي وربط الأهداف الاجتماعية بالإنجازات الفردية.
8. مراجعة السياسات والممارسات التنظيمية: من الضروري أن تُراجع السياسات الداخلية بشكل مستمر لضمان تعزيزها للأبعاد الثقافية الإيجابية التي تساهم في تحقيق أهداف المسؤولية الاجتماعية. يجب تعديل العمليات التي تُظهر ضعفاً في التكامل أو تسامحاً مفرطاً مع المخاطر بما يتناسب مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. كما ينبغي تأكيد سياسات الموارد البشرية ومدونة السلوك على الموقف الواضح من قضايا المخدرات،

و لضمان أن هذه السياسات تدعم المبادئ الأساسية للمسؤولية الاجتماعية، مثل الشفافية، والعدالة، والمساءلة، والتزام المنظمة بالوقاية والمكافحة كجزء من دورها المجتمعي. بالإضافة إلى ذلك، يُستحسن أن تقوم المنظمات بفرض تعهدات خطية على موظفيها أو المتطوعين تثبت من خلالها سلامتهم من التعاطي، أو إجراء فحوصات دورية لضمان بيئة عمل خالية من المخدرات.

المراجع:

- [1] ابوزيد، خالد ذيب (2011)، أثر القوة التنظيمية على الابداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية مذكرة ماجستير جامعة الشرق أوسط.
- [2] التركستاني، حبيب الله محمد، (2008). المسؤولية الاجتماعية في القطاع الخاص. جريدة عكاظ. المجلد 57 (24).
- [3] جوال، عبد والقدوس، ناجي (2024). منظمات المجتمع المدني ودورها في مكافحة ظاهرة تعاطي المخدرات، اطروحة دكتوراه، جامعة الشهيد الشيخ العربي.
- [4] الحرب، س.م. & الخفاجي، ن.ع. (2015). إدارة التنوع من منظور الالتزام التنظيمي. عمان: دار الأيام للنشر والتوزيع.
- [5] حريم، حسين والمساعد، رشاد (2005)، الثقافة التنظيمية وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية دراسة تطبيقية في القطاع المصرفي الأردني منشور المجلة الأردنية في إدارة الاعمال الاردن المجلد 2 (15).
- [6] الحمداني، سعد نوري وعباس، سامي حميد وعبد، مهند خميس والحمداني، محمد نوري (2023)، أثر عرض النقد على سعر الفائدة في الاقتصاد العراقي للمدة (1991-2021)، مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية، المجلد (4) العدد (3).
- [7] حمدي، احمد عمر (2020)، المجتمع المدني والتنمية البشرية المستدامة في ظل عقد اجتماع جديد دراسة – سوسيولوجية لدور بعض منظمات المجتمع المدني في محافظة سوهاج السوسيولوجية – مجلة علوم الانسان والمجتمع، جامعة سوهاج جمهورية مصر العربية، العدد 9.
- [8] حمودة، بشير عباس (2005)، الإدارة بالمبادئ، وظائف وتطبيقات، الدار الجاهيرة للنشر، طرابلس، ليبيا.
- [9] الحوراني، هاني (2008)، حاكمية الشركات ومسؤوليتها الاجتماعية في ضوء مستجدات الأزمة الاقتصادية العالمية الراهنة، المؤتمر الثاني حول "مواطنة الشركات والمؤسسات.. والمسؤولية الاجتماعية"، صنعاء.
- [10] الخفاجي، نعمة عباس (2009). "ثقافة المنظمة"، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- [11] الرخيمي، محمود (2002)، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- [12] سانية، شينار وبولحبال، اية (2020)، ظاهرة الإدمان على المخدرات- الابعاد النفسية والاجتماعية وأساليب المعالجة- المجلة الجزائرية للامن الإنساني، الجزائر، العدد 2.
- [13] شكاوي، سهام (2007). الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية، دراسة حالة الشركة الجزائرية للألمنيوم، المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.
- [14] الصيرفي (2007): إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- [15] العايب، عبدالرحمان. (2011). التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة. رسالة دكتوراه، جامعة سطيف 1، الجزائر.
- [16] عدوان، ن.د، الواحد، ع.ا، مراقبة التسيير والأداء في المؤسسات الاقتصادية. الجزائر، دار المحمدية العامة للنشر والتوزيع.

- [17] عكاشة، اسعد احمد محمد (2008)، اثر الثقافة التنظيمية على مستوى أداء وظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات في فلسطين مذكرة ماجستير جامعة إسلامية بغزة الدراسات العليا.
- [18] علمواي، احمد (2010) الثقافة التنظيمية، مدخل لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في منظمات الاعمال. سعيدة.
- [19] العميان، الصديق، والفارسي، سليمان (2008)، منشورات اكااديمية الدراسات العليا، طرابلس، ليبيا.
- [20] العوفي، محمد بن غالب (2008)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض كلية الدراسات العليا قسم العلوم الإدارية.
- [21] عياد، ربيعة (2014)، دور الثقافة التنظيمية في تنمية الابتكار لدى العاملين دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ولاية ورقلة، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر.
- [22] عيران، رقية. (2008). المسؤولية الاجتماعية للشركات : بين الواجب الوطني الاجتماعي والمبادرات الطوعية. العلاقات العامة سوق فلسطين للأوراق المالية.
- [23] عيساوي، وهيبه (2012). اثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي ، دراسة حالة فئة الافراد الشبه طبيين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية ترابي بوجمعة. جامعة تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم لتجارية وعلوم التسيير.
- [24] الكبيسي، عقبة نافع سليم ومحمود، زيد خوام (2023)، دور رأس المال النفسي في بناء اليقظة الذهنية دراسة تحليلية لأراء عينة من الكادر الأكاديمي في رئاسة جامعة الفلوجة، مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية، المجلد (5) العدد (1).
- [25] المجالي، فايز (2013) المخدرات الرقيمة وتحديات العولمة، مجلة المنارة، المجلد 13، العدد 4
- [26] محيسن، بلقيس سيمر (2012). اثر الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 28 (1).
- [27] نجم، (2007) تطبيقات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها في اللداء المنظمي "رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- [28] Alhamdany, Saba Noori(2024), The Effects of Strategic Alertness on the Perceived Quality of working life An analytical study of Fallujah University Staff, Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (6), No. (1), Part (2).
- [29] Bandura, A. (1977). Social Learning Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- [30] Beck, A. T. (1993). Cognitive Therapy: Basics and Beyond. New York, NY: Guilford Press.
- [31] Becker, G. S. (1968). Crime and Punishment: An Economic Approach. Journal of Political Economy, 76(2), 169–217.
- [32] Capron, Michel & Quairel-Lanoizelée, Françoise (2007; la responsabilité d'entreprise; éditions la découverte; Paris.
- [33] Chuang, Y. & R. Church, & J. Zikic,(2004) "Organizational Culture, Group Diversity and Intra-group Conflict", Team Performance Management, Vol.10, No. 1/2, pp. 26-34.

- [34] Françoise, M. & Frédérique, W. Du(2004), management environnemental au développement durable des entreprises. France: ADEME.
- [35] Freeman, R. E. (1984). Strategic Management: A Stakeholder Approach. Boston: Pitman.
- [36] Jaradat, S, I. 2008. Corporate Social Responsibility at Jordanian Telecommunication Companies (JTCs): A Stakeholder Perspective. Master Thesis, Yarmouk University, Irbid, Jordan.
- [37] Krista Jaakson ,Majaa Vadi, katrin tamm (2009), Organizational culture and CSR: an exploratory study of Estonian service organizations, ARTICLE in SOCIAL RESPONSIBILITY JOURNAL.
- [38] Mariana, C. G. (2012). Corporate social responsibility, a strategy to create and consolidate sustainable businesses. Theoretical and Applied Economics, Volume XIX, No. 11(576), pp. 91-106.
- [39] Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396.
- [40] Pride, M., William&Ferrell (1997), C.O, Marketing concepts and strategies, Ninth Edition, Houghton, Mifflin company, Boston, 1997, P: 65.
- [41] Robbins Stephen(1990), Organization Theory: Structure, desing and Application; 3rd edtion; EngleWood Cliffs; New Jersy: Prentice;_Hill.
- [42] Ruth Alas(2009), Organizational Culture Types as Predictors of Corporate Social Responsibility ; ENGINEERING ECONOMICS ; No 1 (61.(
- [43] Stephen P Robbins (1998) Organizational Behavior Concepts; controversies and Applications England prentice ; Hall ; Englewood cliffs 8 Edition.
- [44] Stephen, Robbins(1990), Organization Theory: Structure, desing and Application; 3rd edtion; EngleWood Cliffs; New Jersy: Prentice;_Hill.
- [45] Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. International Journal of Medical Education, 2, 53-55.
- [46] Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. International Journal of Medical Education, 2, 53-55.
- [47] Wilson, A. (2001) “Understanding Organizational Culture and the Implication for Corporate Marketing”, European Journal of Marketing, Vol. 35, No. 3/4, pp. 353-367.