



دور المسؤولية الاجتماعية في بناء قيمة عليا مستدامة للعاملين

دراسة مسحية لأراء العاملين في مبرة الشاكري للتكافل الاجتماعي

الاستاذ المساعد الدكتور. عدنان مطرناصر¹, الاستاذ المساعد جنان شهاب احمد²

¹ جمهورية العراق جامعة المثنى / كلية التربية الاساسية/ التخصص علم الاجتماع

² جمهورية العراق جامعة القادسية / كلية الادارة والاقتصاد/ التخصص ادارة الاعمال

الملخص

يهدف البحث الى توضيح طبيعة ونوع العلاقة التي تربط بين (متغيري البحث) المسؤولية الاجتماعية وبناء قيمة عليا لدى العاملين في مؤسسة الشاكري للمبرات الاجتماعية البالغ عددهم (57) فردا ضمن فروع (البياح ومدينة الصدر في بغداد, فرع النجف, فرع الناصرية, وفرع بعقوبة في ديالى), ولتحقيق ذلك صيغت فرضيتان رئيسيتان اختبرت بمجموعة من الأدوات الإحصائية الوصفية والاستدلالية واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات من المؤسسة, وخرج البحث باستنتاجات شخصت واقع المتغيرات في المنظمة المبحوثة كان أبرزها ايجابية في توافر متغيرات البحث فيها, مما يدل على أهمية المسؤولية الاجتماعية وارتباطها بكل المتغيرات الأخرى في المنظمة, وبناءً على ذلك كانت هناك جملة من التوصيات كان أبرزها ضرورة توفير البنى التحتية اللازمة لأداء المؤسسات والمنظمات العراقية أعمالها وفق المسؤولية الاجتماعية ومجال بناء قيمة عليا للعاملين.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية, وبناء قيمة عليا مستدامة للعاملين

The role of social responsibility in building sustainable higher value for employees: A survey of the opinions of employees at Al-Shakiry Foundation for social charities

Abstract

the research aims to clarify the nature and type of relationship between (the two variables of research) social responsibility and building higher value among the employees of the Al-Shakiry Foundation for Social Services, which number (57) individuals within the branches of (Al-Bayaa and Sadr City in Baghdad, Najaf branch, Nasiriyah branch, and Baquba branch in Diyala), and to achieve this, two main hypotheses were formulated that were tested with a set of descriptive and inferential statistical tools, and the questionnaire was used as a tool to collect data and information from the institution. the research came out with conclusions that characterize the reality of the variables in the researched organization, the most prominent of which was positive in the availability of research variables in it, which indicates the importance of social responsibility and its connection with all other variables in the organization, and accordingly there were a set of recommendations, the most prominent of which was the need to provide the necessary infrastructure for the performance of Iraqi institutions and organizations. Its actions are in accordance with social responsibility and the field of building a higher value for workers.

Keywords: social responsibility, high value for employees.

المؤلف المرسل : عدنان مطرناصر



المبحث الاول: منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث:- search problem

نظراً للحاجة الى التركيز على النواحي الأخلاقية في أداء أعمال المنظمات العراقية كانت التوجهات نحو إقامة دراسة تهدف إلى التذكير بأهمية البحث في مجال المسؤولية الاجتماعية وبناء قيمة عليا للعاملين. ونظراً لما تقدم يمكن طرح التساؤل الآتي :-
ما طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين المسؤولية الاجتماعية وبناء قيمة عليا للعاملين في مبرة الشاكري للتكافل الاجتماعي؟

ثانياً: أهداف البحث:- search objectives

في ضوء المشكلة البحثية يمكن صياغة الاهداف على النحو الآتي :

- 1- تقديم معالم فكرية حول متغيري البحث البحث من اجل بلورة الحلول المتعلقة بمشكلة البحث.
- 2- تشخيص مستوى توفر العلاقات المنطقية بين متغيري البحث المستقل (المسؤولية الاجتماعية) والتابع (بناء قيمة عليا للعاملين) في المنظمة المبحوثة من وجهة نظر أعضائها.

ثالثاً: اهمية البحث:- search significance

تتجلى اهمية البحث في تشخيص الأبعاد التجريبية للمسؤولية الاجتماعية في مؤسسات المجتمع المدني التي تواجه تحديات كبيرة في عصر باتت فيه الاخلاق المحطة الأهم في تحسين مقومات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والتي منها (المؤسسة المبحوثة) وصولاً إلى تحديد مقومات التكامل بين قيم العمل والمسؤولية الاجتماعية.

خامساً: فرضيات البحث:- search hypothesizes

الفرضية الرئيسة الاولى:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المسؤولية الاجتماعية وبناء قيمة عليا للعاملين.

الفرضية الرئيسة الثانية:

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمسؤولية الاجتماعية في بناء قيمة عليا للعاملين.

سابعاً: عينة البحث:- search sample

تحددت عينة البحث بأسلوب الحصر الشامل بـ(57) شخص هم العاملون في مبرة الشاكري ضمن (فرع البياع و مدينة الصدر في بغداد، فرع النجف، فرع الناصرية، وفرع بعقوبة في ديالى) فهم يمثلون عينة مناسبة لاختبار فرضتي البحث، فاشارت الخصائص الشخصية للعينة أن هناك تفاوتاً كبيراً بين نسبة الذكور والاناث، فبلغ عدد الذكور 41 فرد بنسبة 72%، اما الإناث



16 يمثلن نسبة 28% من مجموع أفراد العينة، والسبب يرجع إلى طبيعة عمل مؤسسات المجتمع المدني، فبعد اجراء المقابلة مع مدير المؤسسة اتضح ان الزيادة تعزى الى انهم يستطيعون العمل بشكل افضل في خارج ساعات الدوام المحددة او خارج مكان المؤسسة الامر الذي تجده ادارة المنظمة المبحوثة صعبا بالنسبة للإناث اللاتي توجد على عاتقهن مسؤوليات والتزامات عائلية فضلا عن بعض العادات والتقاليد التي تقلل من مرونة عمل المرأة خارج الاوقات الرسمية للعمل من جهة والتنقل خارج مكان العمل من جهة ثانية. أما متغير العمر فقد شكلت الفئة العمرية (30-39) و(50 - فأكثر) أعلى نسبة، إذ بلغت 37% تليها الفئة العمرية من (40-49)، إذ بلغت نسبتها 19% وجاءت الفئة العمرية (اقل من 30 سنة)، في المرتبة الأخيرة حيث حققت نسبة 07%، ويلاحظ من خلال عرض توزيع الفئات العمرية ان النسبة الغالبة وقعت بين (30-39) سنة و(50 سنة- فأكثر) وهذا يشير الى ان الافراد القائمين بأعمال المنظمة المبحوثة يجمعون بين القدرة العالية في أداءهم وبين والخبرة في فهم التعاملات السلوكية بين اعضاء الكيان الاداري من جهة، ومع المستفيدين والجهات الاخرى من خارج المؤسسة من جهة ثانية، أما الفئة العمرية (40-49) سنة فقد حققت نسبة 19% وهذا مؤشر ايجابي ايضاً. أما توزيع أفراد العينة بحسب تحصيلهم الدراسي، فان حاملي شهادة البكالوريوس بلغت نسبتهم 54% في حين بلغت نسبة حملة الدبلوم 33% وجاء في المرتبة الثالثة حملة شهادة الاعدادية، فبلغت نسبتهم 13% مما يدل على أن أكثر أفراد العينة من حملة الشهادات الاكاديمية (البكالوريوس، والدبلوم).

المبحث الثاني: الجانب النظري للبحث

أولاً: المسؤولية الاجتماعية: (Social responsibility)

1- مفهوم المسؤولية الاجتماعية: Concept of Social responsibility

ان من أهم الواجبات الواقعة على عاتق الشركات والمؤسسات الوطنية هي المسؤولية الاجتماعية اي بمعنى التزام مستمر من قبلهم بالمساهمة في تطوير و تحسين المستوى الثقافي و التعليمي و الاقتصادي و الصحي الذي يساهم في رفع مستوى المجتمع وتغيير الصور السلبية السائدة. فعملت الدول المتقدمة والنامية على وضع مرتكزات واسس لاجل تحديد نطاق وابعاد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات منها مبادرات عالم الاعمال، ميثاق غرفة التجارة الدولية بشأن التنمية المستدامة والمبادرات الصادرة عن المنظمات غير الحكومية كتوجهات منظمات العفو الدولية في مجال حقوق الانسان في المؤسسات، فضلاً عن الميثاق العالمي للمسؤولية الاجتماعية، اذ يعتبر المسؤولية الاجتماعية بأنها كل ما تقوم به الشركات أياً كان حجمها او مجال عملها طوعية من اجل تعظيم قيمتها المضافة للمجتمع ككل (نزال وعمر، 2011: 20). وقد عرف مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة المسؤولية الاجتماعية بأنها الالتزام المستمر من قبل شركات الأعمال بالتصرف أخلاقياً والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية ظروف القوى العاملة والمجتمع ككل (WBCSD, 1999:3)، ويتفق (Holmes) مع التعريف السابق للمسؤولية الاجتماعية من ناحية انها التزام منظمة الاعمال تجاه المجتمع الذي تعمل فيه كالمساهمة في الانشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر وتحسين الخدمة ومكافحه التلوث ويجاد فرص عمل وحل مشكلة الاسكان والمواصلات وغيرها(الغالي والعامر، 2006:12)، اما (Sims & Gegez, 2004:255) فيشيران الى مفهوم المسؤولية الاجتماعية تعمل وفق العمل الخيري الذي يقترح



تقديم من يمتلكون المال الى الذين بحاجة اليه من جهة، وينبغي ان يكون لدى الشركات التزام تجاه المصالح العامة لان القوة والثروة التي تتمتع بها تلك الشركات تأتي من المجتمع الذي تعمل فيه لذلك ينبغي تلبية احتياجات هذا المجتمع من جهة ثانية، بينما وضع كل من (Lewis et al,2004:64) بأنها حالة التفاعل بين المنظمة وبيئتها الاجتماعية وبذلك فهي تمثل عملا يحظى بقبول الجميع، وبالخص من عد المسؤولية الاجتماعية بأنها مسؤولية الاعمال التي تشمل على التوقعات الاقتصادية، القانونية، الاخلاقية، والطوعية (المحبة للبشر) التي يتأمل المجتمع الحصول عليها من المنظمة في أي وقت (Carroll, 2004: 115). اما (Wade,2005:12) من خلال دراسته عدها بألية بناء وتنظيم ذاتي تمكن المنظمة من مراقبة الاعمال وضمان تمسكها بالقانون والمعايير الاخلاقية والدولية، وطبقا لـ (Andrews,1987) الذي قال بان المسؤولية الاجتماعية هي في جوهرها الحصول على مستوى عال من التوازن بين مصالح مختلف عناصر المجتمع: العاملون والمستثمرون والمستهلكون.... الخ (Filho et al,2010:296).

وبناء على ماتقدم يرى البعض بان المسؤولية الاجتماعية بمثابة تذكير بالالتزام الشركات بمسؤولياتها وواجباتها إزاء مجتمعها الذي تنتسب إليه، بينما كانت وجهة نظر الاخرين أن مقتضى هذه المسؤولية لا يتجاوز مجرد مبادرات اختيارية تقوم بها الشركات صاحبة الشأن بإرادتها المنفردة تجاه المجتمع. بينما عدها البعض صورة من صور الملائمة الاجتماعية الواجبة على الشركة. ومن كل ذلك يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية بأنها التزام المنظمة بواجباتها تجاه المجتمع وفق ما تمتلكه من الامكانيات المادية والمعايير الاخلاقية التي تؤمن من خلالها المساهمة في تطوير المجتمع ككل فضلاً عن تحقيق منفعتها الخاصة .

2- مفهوم القيمة العليا للعاملين:

يعتبر مفهوم القيم من المفاهيم الشائعة في العلوم الاجتماعية لانها تستعمل في وصف الافراد والجماعات الثقافية في العمل او هيكل العلاقات فيما بينهم وعلى الرغم من طبيعة القيم وهيكلها فيمكن ان تكون اختلافات فيما نتيجة اختلاف الافراد والجماعات وتفضيلاتهم في تسلسلها الهرمي (Schwartz, 2012:3). اما (الزهراني, 2008, 18) فقدم توضيحا لمفهوم القيم الشخصية على انها منظومة القيم التي يتبناها الشخص ويحرص على تمثيلها في سلوكه سواء ما اتفق عليه مع الانساق القيمية الاخرى او ما اختلف عنها. اما (Routamaa,2013:4) الذي درس القيم في مختلف الثقافات مركزا على القيم الانسانية الاكثر عمومية في سياق الاعداد للعمل، معتبرا اياها الاهداف التي يسعون اليها الافراد العاملين. في حين اشار (Cieciuch, 2011: 206) في دراسته الى مفهوم القيم الشخصية بانها تصورات معرفية مرتبطة بثلاث مستلزمات انسانية (الحاجات العضوية، القواعد الاجتماعية للتفاعل لغرض التنسيق بين الافراد والمطالب الاجتماعية، المنظماتية لمصلحة وتماسك المجموعة). اما (Liu&Lei,2012:47) فقدم مفهوما لمصطلح القيم الشخصية بانه التصور الصريح او الضمني لـ(معتقد العمل واتجاه المواقف والقرارات الادراكية للمتطلب الشخصي).

ونظرا لما تقدم تعرف القيم الشخصية للعاملين بانها المعايير والمبادئ الموجهة لسلوك اعضاء المنظمة .



3- العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والقيم الشخصية :

أن لمسة المنظومة القيمية واضحة جداً في المسؤولية الاجتماعية، إذ يرى (Steinmann,2007:20) أن المسؤولية الاجتماعية تشير إلى ادراك المنظمات للتصرف بشكل قيبي أخلاقي وكأنها مؤسسات مجتمع عامة، ويتفق (Filho et al,2010:300) وزملائه مع (Steinmann) في تعزيز الروابط بين العمل الخاص والمصلحة العامة بعد ان تدرك المنظمة ان القيم الاخلاقية ليست مجرد واجب بل الخطوة القادمة ستكون جزءا من قانون المنظمة وذلك لارتباطها بالمسؤولية الاقتصادية والاجتماعية، لذا فإن هذه المسؤولية لا يمكن المساومة بشأنها وتجاهلها (Schwartz,2007:46)، وأن العديد من الدراسات تشير إلى ضرورة ان تكون المنظمات مسؤولة تجاه الأداء الأخلاقي والاجتماعي والاقتصادي، ويقف مدراء المنظمات في الوسط، حيث تؤثر قراراتهم على محصلات نوعية الحياة بين الأفراد والمنظمات وبين المنظمات وبيئاتها من جهة أخرى، ويجب على المدراء أن يعطوا وزناً أكبر لاعتبارات المسؤولية الاجتماعية والقيم الاخلاقية عند اتخاذ القرارات (Carroll,2004:115).

وبناءً على ما تقدم فان هناك تماثل بين المسؤولية الاجتماعية والقيم الشخصية، إذ ان الاموال التي تحول الى افعال اجتماعية في المدى القصير ما هي الا جوانب منهج شامل من اخلاقيات عمل المنظمات التي سينتج عنها تحسينات في المجتمع تجعل استدامة بقاء الاعمال وبالتالي التمتع بأرباح طويلة الامد.

المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث

أولاً: نبذة عن مبرة الشاكري الاجتماعية:

هي أول مؤسسة خيرية عراقية متخصصة تقدم خدمات مجانية في مجالات المبرآت والتدريب والإعلام وتقديم الأبحاث والاستشارات وكل ما يحتاجه المجتمع من دعم وخبرة ومعلومات وبشكل فعال وموسع. كما أن المؤسسة مسجلة كشركة خاصة غير هادفة للربح مع مكتب تسجيل الشركات غير الحكومية في سنة 2006 في حين انها بدأت عملها الفعلي منذ شهر تشرين الثاني 2005 بكفالة مجموعة من الايتام وذوي الاحتياجات الخاصة فضلاً عن تأسيس مشروع (الصندوق الخيري لدعم المشاريع الصغيرة) ومراكز ارشاد ودعم المواطنين، إذ تم افتتاح المركز الاول في مدينة النجف عام 2009، والثاني في مدينة البياح عام 2011، ومن ثم افتتاح فروع في مدينة الصدر والناصرية وبعقوبة.

ثانياً: تشخيص و اقع متغيرات البحث في المنظمة المبحوثة .

تشير نتائج استعمال بعض الأساليب الإحصائية الوصفية والتي اعتمدت في وصف متغيرات البحث بحسب إجابات أفراد العينة على الاستبانة إلى وسطاً حسابياً عاماً للمتغير المستقل والبالغ (3.30) درجة، وهو فوق الوسط المعياري البالغ (3) درجات لمقياس ليكرت المؤلف من (5) درجات وكان الانحراف المعياري العام ومعامل الاختلاف لمتغير المسؤولية الاجتماعية هو (0.33) (0,13) وهذا يؤكد توفر هذه القابلية عند أفراد مجتمع البحث.



اما فيما يتعلق بالمتغير التابع (قيمة عليا للعاملين) فقد قيس هذا المتغير من خلال اربعة ابعاد فرعية, إذ يعكس الجدول (1) وسطاً حسابياً عاماً وبالبلغ (3.77) درجة، وهو فوق الوسط المعياري البالغ (3) درجات لمقياس ليكرت المؤلف من (5) درجات وكان الانحراف المعياري العام ومعامل الاختلاف حولهما (0.41) (0.13) وهذا يؤكد توفر المتغير المذكور داخل مجتمع البحث، وفيما يأتي تشخيص لواقع المتغيرات الفرعية لهذا المتغير الرئيس:-

الجدول (1) الاحصاء الوصفي للابعاد الفرعية واجمالي المتغير التابع

الابعاد	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
1 الانفتاح على التغيير	0.15	0.60	3.91
2 التعزيز الذاتي	0.14	0.58	3.98
3 السمو الذاتي	0.13	0.56	4.06
4 المحافظة	0.12	0.58	4.08
إجمالي المتغير التابع	0.13	0.41	3.77

وبلغت (المحافظة) أعلى وسطاً حسابياً (4.08) درجة، وبتشتت فوق المتوسط بين الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (0.58) ومعامل اختلاف (0.12)، وهذا مؤشر على تقديم المبرة المبحوثة خدمات ذات تفوق عالي في مجال عملهم تؤهلهم ليكونوا متميزين في اداء واجباتهم، أما اقل وسط حسابي فكان لبعده (الانفتاح على التغيير) إذ بلغ (3.91) درجة وبالرغم من ذلك فهو أعلى من الوسط المعياري، وبتشتت عالي بين الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (0.60) اما معامل الاختلاف فقد بلغ (0.15). وبناء على ماتقدم تشير نتائج التحليل الإحصائي الوصفي أنه وبالرغم من الأوساط الحسابية لمتغيري البحث كانت مرتفعة نسبياً إلا أن طبيعة المهام المناطة بالمبرة المبحوثة ودورها في ظل الظروف التي يمر بها البلد تستوجب درجات أعلى من التنظيم والاهتمام بالمفاهيم الاجتماعية والادارية الحديثة عن طريق وضع برامج ومشاريع مدروسة لتوظيف هذه القيم في خدمة قطاعات الدولة والمجتمع.

ثالثاً: اختبار وتحليل علاقات الارتباط لمتغيري البحث: تهتم هذه الفقرة بدراسة قوة واتجاه علاقات الارتباط بين المتغير التفسيري والمتغير الاستجابي، وبعد ربط فقرات متغيرات الموجودة في الاستبانة من خلال تطبيق معامل ارتباط (بيرسون) ظهرت علاقة الارتباط بين المتغيرين بلغت (0.79)، وهي علاقة ايجابية قوية بمستوى معنوية قدره (0.05) ويهدف التحقق من معنوية العلاقة جرى اختبار معنوية معامل الارتباط بمقياس (t) فظهرت أن قيمتها المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية بمستوى معنوية



(0.05) وبحدود ثقة (0.93)، وهذا يؤكد معنوية العلاقة بين المتغيرين، وحسب هذه النتائج ترفض فرضية العدم (H0) وتقبل فرضية الاثبات (H1).

رابعا: اختبار وتحليل علاقات التأثير بين متغيري البحث.

المطلوب الثاني من فرضية البحث توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للمسؤولية الاجتماعية وبناء قيمة عليا للعاملين. يُبين الجدول (2) نتائج اختبار علاقة التأثير وفق نتائج تحديد الانحدار البسيط بافتراض وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين القيمة الحقيقية للمسؤولية الاجتماعية (X) وبناء قيمة عليا للعاملين (Y) ويمكن التعبير عنها بالمعادلة الآتية:

$$Y = a + \beta X$$

الجدول (2) نتائج اختبار علاقة التأثير بين متغيري البحث

مستوى المعنوية	T	المعاملات المعيارية		المعاملات غير المعيارية		النموذج
		بيتا	0.73	الخطأ المعياري	معامل بيتا	
0.120	1.573		0.87	1.361	الثابت	
0.000	7.964		0.10	0.733	المسؤولية الاجتماعية	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستفادة من مخرجات الحاسبة:

وفي إطار ذلك تم تحليل التباين للمتغيري البحث وكانت النتائج كما في الجدول (3).

للعلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وبناء قيمة عليا للعاملين

الجدول (3) نتائج تحليل التباين

مستوى المعنوية	قيمة F المحسوبة	R ²	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصدر التباين
0.000	63.41	0.52	45.079	45.079	1	الانحدار
			0.711	41.938	58	الخطأ
				86.917	60	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات الحاسبة .



يتضح من جدول المعاملات وجدول تحليل التباين العلاقة بين راس المال النفسي (X)، واخلاقيات العمل (Y) على مستوى عينة البحث البالغة (75) شخصاً، إن قيمة (t) كبيرة عند مقارنتها بقيمتها الجدولية (1.671) وبمستوى معنوية (0.05) وبدرجتي حرية (58)، وهذا يدل على أن منحنى الانحدار كاف لوصف العلاقة بين (X, Y) وبمستوى ثقة (0.94). وفي ضوء معادلة الانحدار يؤشر الثابت (a=1.471)، وهذا يعني إن هناك وجوداً لبناء قيمة عليا مقداره (1.472) عندما تكون قيمة المسؤولية الاجتماعية تساوي صفراً. وفي ضوء هذه النتائج تقبل فرضية البحث المثبتة.

خامساً / الاستنتاجات والتوصيات

1-الاستنتاجات:

- كشف البحث عن تعزيز المسؤولية الاجتماعية لبناء قيمة عليا للأفراد العاملين وبالتالي تسهيل شعورهم بالانتماء للآخرين بطريقة توفر مشاعر الفرح والاكتمال لديهم.
- أشارت نتائج التحليل الميداني إلى ايجابية في توافر المتغيرات المدروسة في المنظمة المبحوثة، وهذا مؤشر على حرص المبرات العراقية ومنظمات المجتمع المدني على العمل التطوعي الخيري (الجماعي) لتحسين مسار عملها الحالي والمستقبلي، وهذا ما اثبتته نتائج التحليل الاحصائي التشخيصي لمتغيرات البحث وفق اجابات العينة وهو متطابق إلى حد كبير مع تحليل المضمون.
- دلت نتائج تحليل الارتباط والانحدار الايجابية لمتغيري لبحث (المسؤولية الاجتماعية وبناء قيمة عليا للعاملين) الى تحقيق المسؤولية الاجتماعية تأثير دال معنوياً في المتغير التابع، الامر الذي يعكس وجود اهتمام جدي ومبرمج من قبل ادارة المبرة المبحوثة مقرون بفلسفة عمل واضحة بالمسؤولية الاجتماعية.

التوصيات:

- اقامة دراسات وبحوث حول موضوعي البحث من قبل المبرة المبحوثة وفق القيم التنظيمية العليا ومجال المسؤولية الاجتماعية مما ينعكس على استدامة الشعور بالانتماء والترابط مع الاخرين.
- توفير محفزات نظامية على ضوء تميز المبرات الخيرية ومنظمات المجتمع المدني العاملة في العراق بمجال المسؤولية الاجتماعية وقيم العمل مما تزود العاملين الاحساس بالهدف واعطاء معنى للعمل.
- وضع خطة متكاملة للثقافة التنظيمية للمنظمة المبحوثة التي تهتم بتطبيق وممارسة أبعاد قيم العمل من جانب والمسؤولية الاجتماعية من جانب آخر لحث الأفراد العاملين على المزيد من ممارسة سلوك أفضل تجاه عملهم مع مراعاة تقدمهم في العمل ومنحهم فرص أفضل لتطوير مهاراتهم وخبراتهم.
- التأكيد على الاهتمام بالأفراد العاملين الجدد الذين لم ينالوا فرصه الاهتمام كالأفراد السابقين لتبقى الصورة الذهنية للمنظمة في أذهان المجتمع تزداد ثقةً وولاءً من خلال تنفيذ برامج تدريبية لنشر مبادئ قيم العمل العليا وثقافة المسؤولية الاجتماعية لزيادة وعي المجتمع بذلك.



- تضمين المناهج الدراسية في الكليات الانسانية كتاب قيم العمل العليا والمسؤولية الاجتماعية يدرس في كليات الادارة والاقتصاد وغيرها من الكليات ذات العلاقة، مما لهذين الموضوعين من أهمية كبيرة يجب ان يعيها الأكاديمي في المراحل الدراسية لكي يمارسها ويعيشها حقيقيا داخل العمل في المنظمات مستقبلاً.

المصادر:

- الزهراني, عبد الله بن احمد سالم, 2008, نموذج مقتر للتوافق بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي السعودي, دراسة تحليلية.
- الغالي, طاهر, العامر, صالح, 2006 المسؤولية الاجتماعية ومنظمات الاعمال وشفافية نظام المعلومات, دراسته تطبيقية لعينة من المصارف التجارية الأردنية, المؤتمر العربي الثاني, 3-8 نوفمبر, المنظمة العربية للتنمية الادارية.
- نزال, وصفي, وعمر, اسامة, 2011, اثر المسؤولية الاجتماعية على الميزة التنافسية لشركة الاتصال الفلسطيني من وجهة نظر العملاء, جامعة النجاح الوطنية, نابلس, فلسطين.

Books •

- Lewis, S., Goodman, S.H. & Fandt, P.M, 2004, Management: for tomorrow Leaders, Thomson South-Western, Canada.
- Routamaa, V., 2013, Cultural Challenges to Leadership: Work Values in China, Finland and India. Proceedings of 8th Asian Business Research Conference.
- Schwartz, S, H., 2012. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. Online Readings in Psychology and Culture.

Journals •

- Caroll, .B, 2004, Managing Ethically With global stakeholders: A present and future challenge, academy of management executives, Vol.18..2, p114-120.
- Ciecuch, J., 2011, Integration of Schwartz's value theory and Scheler's concept of value in research on the development of the structure of values during adolescence. Polish Psychological Bulletin, VOL 42.
- Filho.S, Wanderley.O, Gómez, C, Farache, F, 2010, Strategic Corporate Social Responsibility Management for Competitive Advantage, BAR, Curitiba, v.7,n. 3, art.5, p. 294-309.
- Liu, Y., & Lei.Y., 2012. The Connotation of Work Values: A Preliminary Review. Published by Canadian Center of Science and Education Vol. 8, No.
- Schwartz,.S. 2007, The business ethics of management theory, Journal of management theory, Vol. 13 No. 1, p43-54.
- Sims R& Gegez .A, 2004, Attitudes towards business ethics: A five nation comparative study. Jou of Bus Eth, 50(3): 253-265.
- Steinmann, H, 2007, Corporate ethics and globalization: global roles and private actors, in hanekamp, G., business ethics in innovation, p.7- 26.
- Wade, J, 2005, Brand the good brand, Fast Company, Vol.85, p.10-16.
- World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), 1999, Meeting changing expectations: Corporate social responsibility.



ملحق (1) استبانة البحث

أولاً: الخصائص الشخصية للمستبين:

- 1- الجنس: ذكر انثى
- 2- العمر:
- 3- التحصيل الدراسي:

ثانياً: متغيري البحث:

- 1- المسؤولية الاجتماعية: وفق مقياس (نزال وعمر, 2011).

لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	العبرة
					1- تتوافق رسالة المنظمة واهدافها مع اهداف وقيم المجتمع
					2- تساهم المنظمة بالتقليل من مشكلة البطالة بالمجتمع
					3- تساهم المنظمة في انجاز المشاريع الاساسية للمجتمع من مدارس وطرق ومستشفيات وبرامج اسكان وغيرها.
					4- تهتم المنظمة بشكاوي العملاء والعمل على حلها بصورة عاجلة
					5- وضوح الشروط التي تحدد طبيعة العلاقة ما بين المنظمة والعملاء
					6- تلتزم المنظمة بتنفيذ الاتفاقيات التي تبرمها مع عملائها وبالوقت المناسب.
					7- تهتم المنظمة باقامة علاقات طيبة مع عملائها.
					8- تعد حماية البيئة من اهم مرتكزات قيم الادارة وثقافة المنظمة بشكل عام
					9- تعمل المنظمة على التعاون البناء في خدمة المجتمع مع الجهات الحكومية ذات العلاقة



					10- تستخدم المنظمة تقنيات حديثة لتجنب عرقلة العمل وايصال الخدمات الى مستحقيها في الوقت المناسب.
--	--	--	--	--	---

2- بناء قيمة عليا للعاملين:

لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	العبارة
					1- يسعون الى تقديم افكار جديدة لتطوير العمل
					2- هم احرار باتخاذ القرارات الخاصة بهم
					3- مهتمين باستثمار الوقت بشكل مناسب لتطويرهم
					4- يرغبون بالتجديد دائما بالعمل
					5- يتطلعون الى تحمل المخاطر
					6- السعي الى استغلال جميع الفرص المهمة
					7- مهتمين باظهار قدراتهم في العمل التي تكون محط اعجاب زملائهم.
					8- يسعوا الى ان يكونوا ناجحين في العمل
					9- السعي للحصول على المكافئة المادية المتنوعة
					10- مهتمين بالحصول على احترام زملائهم في العمل
					11- السعي لتحقيق رفاهية زملائهم في العمل
					12- مخلصين لزملائهم في العمل
					13- يؤمنون بمبدأ المساواة بين الجميع في العمل والحياة



						14- يستمعون الى زملائهم في العمل ويحاولون تقريب وجهات النظر فيما بينهم
					المحافظة	15- مهتمين برعاية البيئة وحب الطبيعة
						16- يسعون للمحافظة على انفسهم من المخاطر المحيطة بالعمل
						17- يرغبون بان تكون اداراتهم قوية من اجل الدفاع عنهم
						18- يعتقدون بمبدأ الرقابة الذاتية
						19- معنيين بشكل اساسي بفعل الاشياء بصورة صحيحة
						20- يتسم تصرفهم وسلوكهم بالتواضع