المسؤولية الاجتماعية ودورها في تعزيز الالتزام التنظيمي في المستشفيات الجزائرية: دراسة حالة عينة من المستشفيات العمومية بولاية بسكرة.

Social Responsibility and Its Role in Enhancing Organizational Commitment in Algerian Hospitals: A Case Study of a Sample of Public Hospitals in Biskra Province.

1/ بن نصيب رضا
جامعة الجزائر 3 (الجزائر)
مخبر البحث : راس المال البشري و الاداء
bennecib.ridha@univ-alger3.dz

2/ موساوي هاجر
جامعة الجزائر 3 (الجزائر)
مخبر البحث : إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية
moussaoui.hadjer@univ-alger3

تاريخ الاستلام:2026/04/25 تاريخ القبول: 2026/06/03 تاريخ النشر: 2026/06/10

ملخص

تهدف الدراسة إلى تحليل دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمستشفيات العمومية في ولاية بسكرة. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي، خاصة الالتزام العاطفي والمعياري. وتوصي الدراسة بتبني سياسات واضحة للمسؤولية الاجتماعية لما لها من أثر في تعزيز انتماء العاملين وتحسين جودة الخدمات الصحية.

الكلمات المفتاحية: مسؤولية اجتماعية، التزام تنظيمي، مستشفيات.

تصنيفات JEL: L32, D23, M14 .

Abstract: This study examines the role of social responsibility in enhancing organizational commitment among employees in public hospitals in Biskra Province, Algeria. The findings indicate a significant positive relationship between social responsibility and organizational commitment, with the strongest impact on normative commitment. The study recommends adopting social responsibility practices to strengthen employee commitment and improve institutional performance.**JEL Classification Codes: : M14, D23, L32.**

المؤلف المرسل: بن نصيب رضا ، bennecib.ridha@univ-alger3.dz

1. مقدمة

أصبحت المؤسسات المعاصرة ، ولا سيما مؤسسات القطاع الصحي ، تواجه تحديات متزايدة تتعلق بتحقيق الأداء الفعال والاستجابة لتوقعات المجتمع ، في ظل بيئة تتسم بتسارع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية . فلم يعد نجاح المؤسسات الصحية يقاس فقط بمستوى جودة الخدمات المقدمة ، بل بمدى التزامها بمبادئ المسؤولية الاجتماعية تجاه مختلف أصحاب المصلحة ، وفي مقدمتهم العمال والمرضى والمجتمع المحلي. في هذا السياق ، يبرز الالتزام التنظيمي كأحد المفاهيم المحورية في إدارة الموارد البشرية، لما له من دور فاعل في توجيه سلوكيات الأفراد وتعزيز انخراطهم الإيجابي في تحقيق أهداف المؤسسة وقيمها.

ينظر إلى الالتزام التنظيمي بوصفه حالة نفسية تعكس درجة ارتباط الفرد بالمؤسسة واستعداده لبذل جهود إضافية من أجلها، ويتجسد عبر أبعاده الثلاثة: الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري. فقد أكدت العديد من الدراسات الحديثة أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي يسهم في تحسين الأداء الوظيفي ، وخفض معدلات دوران العمل ، وتعزيز جودة الخدمات ، وهو ما يكتسي أهمية خاصة في قطاع المستشفيات الذي يعتمد بدرجة كبيرة على المورد البشري.

من جهة أخرى، تعد المسؤولية الاجتماعية إطارا أخلاقيا وتنمويا يوجه أنشطة المنظمات نحو تحقيق التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ، وفق ما أكدته معايير المؤسسة الدولية للتوحيد القياسي(ISO 26000) ، ففي المؤسسات الصحية تكتسب المسؤولية الاجتماعية أبعادا أكثر حساسية ، نظرا لارتباطها المباشر بصحة الإنسان وكرامته، وبالعدالة في تقديم الخدمات، واحترام حقوق المرضى والعمال على حد سواء.

رغم تزايد الاهتمام البحثي بكل من المسؤولية الاجتماعية و الالتزام التنظيمي كل على حدى ، فإن الدراسات التي تطرقت للدور الذي تلعبه ممارسات المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الالتزام التنظيمي داخل المستشفيات، ولا سيما في السياق الجزائري، ما تزال محدودة. وعليه، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تحليل طبيعة العلاقة بين مستوى تبني المسؤولية الاجتماعية، والالتزام التنظيمي وأبعاده المختلفة في عينة من مستشفيات ولاية بسكرة.

1.1. إشكالية الدراسة : انطلاقا مما سبق، يمكن صياغة إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

إلى أي مدى تسهم ممارسات المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة في المستشفيات العمومية بولاية بسكرة؟

يتفرع عن هذا التساؤل الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية، من أبرزها:

- ما مستوى تبني هذه المستشفيات لممارسات المسؤولية الاجتماعية؟
- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مستشفيات ولاية بسكرة؟
- هل للمسؤولية الاجتماعية أثر على أبعاد الالتزام التنظيمي ؟

2.1. أهمية الدراسة و اهدافها:

1.2.1. أهمية الدراسة: تنبع أهمية هذه الدراسة من جانبين رئيسين:

- **الأهمية العلمية:** تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات النظرية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي، من خلال الربط بين المفهومين في إطار واحد، وفي سياق قطاع حيوي يتمثل في المؤسسات الصحية، مع التركيز على البيئة الجزائرية.
- **الأهمية التطبيقية** : توفر نتائج الدراسة مؤشرات عملية لصناع القرار في المستشفيات حول أهمية تعزيز الالتزام التنظيمي كمدخل أساسي لترسيخ ممارسات المسؤولية الاجتماعية، بما ينعكس إيجابًا على جودة الخدمات الصحية وتحسين صورة المؤسسة لدى المجتمع.

2.2.1. أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، من أهمها:

- التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مستشفيات ولاية بسكرة؛
- قياس مستوى تبني ممارسات المسؤولية الاجتماعية في هذه المستشفيات؛
- تحليل أثر أبعاد الالتزام التنظيمي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية؛
- تقديم توصيات عملية من شأنها دعم متخذي القرار في تطوير سياسات الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصحية.

3.1. فرضيات الدراسة

1. لا يوجد اثر ذي دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وتعزيز الالتزام العاطفي في العينة محل الدراسة؛

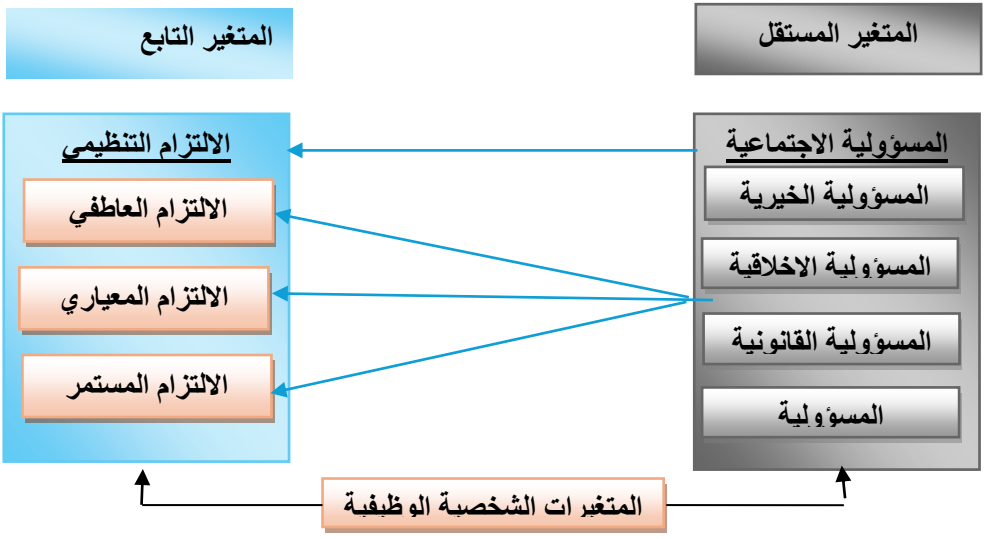
2. لا يوجد اثر ذي دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وتعزيز الالتزام المستمر في العينة محل الدراسة؛

3. لا يوجد اثر ذي دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وتعزيز الالتزام المعياري في العينة محل الدراسة.

4.1. نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة على اعتبار الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، الاستمراري، المعياري) متغيرا مستقلا، في حين تمثل المسؤولية الاجتماعية المتغير التابع، وذلك بهدف اختبار طبيعة العلاقة والتأثير بين هذه المتغيرات في سياق المستشفيات محل الدراسة.

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة.



5.1. منهج الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم الاعتماد على المنهجين الوصفي والتحليلي، لملاءمته لدراسة الظواهر التنظيمية وتحليل العلاقات بين متغيراتها. فقد تم جمع

البيانات الميدانية باستخدام استبانة موجهة إلى عينة من العاملين في مستشفيات ولاية بسكرة، ثم معالجتها إحصائيا باستخدام الأساليب المناسبة لاستخلاص النتائج والتوصل إلى استنتاجات علمية دقيقة.

2. الإطار النظري

1.2. الالتزام التنظيمي:

1.1.2. تعريف الالتزام التنظيمي:

يعرف**(Gajenderan et al., 2023, p 4)** الالتزام التنظيمي بأنه حالة نفسية تربط الفرد بالمؤسسة، كما ينظر إليه على أنه رابطة إرادية تعكس التفاني والشعور بالمسؤولية تجاه هدف معين. يعدّ الالتزام التنظيمي مفهوما **متعدد** الأبعاد، إذ يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسة : الالتزام العاطفي، والالتزام المعياري، والالتزام الاستمراري، ومن الجدير بالملاحظة أن هذه الأبعاد الثلاثة ليست متنافية على الرغم من كونها "مفاهيم مختلفة نوعيا".

أشار **(Yi & Park, 2024, p 6)** الى الالتزام التنظيمي بانه الارتباط العاطفي للفرد وتفاعله مع المؤسسة. وهو يمثل حالة نفسية يتبنى فيها الفرد قيم المؤسسة وأهدافها، ولا يكتفي بذلك فحسب، بل يبذل جهودًا إضافية من أجلها. ويُظهر الأفراد الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي تفانيًا في الأداء بمستوى عالٍ داخل المؤسسة، كما يلتزمون التزامًا وثيقًا بأهدافها الجوهرية ومعاييرها ومبادئها وأخلاقياتها وقيمها الأساسية .

كما بين**(Baydeniz et al., 2025,p 3)** ان الالتزام التنظيمي يعد مفهوما معقدا يشير إلى الارتباط النفسي للموظف وشعوره بالانتماء إلى المؤسسة التي يعمل بها ويعكس هذا المفهوم مدى انخراط الموظف في عمله، وعلاقاته مع زملائه، وتوافق اهدافه مع أهداف المؤسسة، كما يكون له تأثير كبير في الأداء الوظيفي، والدافعية، ومعدلات دوران العمل.

من خلال ما سبق يمكن القول ان الالتزام التنظيمي هو درجة ارتباط الموظف النفسي والعاطفي بالمؤسسة التي يعمل بها، ويقاس من خلال مدى توافقه مع قيم وأهداف المؤسسة، واستعداده لبذل جهود إضافية لتحقيق أهدافها، وتفاعله الإيجابي مع زملائه وأداء مهامه الوظيفية بفاعلية ويتضمن الالتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد رئيسة هي: الالتزام العاطفي ، الالتزام الاستمراري و الالتزام المعياري.

3.1.2. اهداف الالتزام التنظيمي:

يحقق الالتزام التنظيمي فوائد متعددة لكل من الموظفين وأصحاب العمل.(**Baydeniz et al., 2025, p 3)**

- بالنسبة للموظفين: تشمل هذه الفوائد تحسين الأداء الوظيفي، وزيادة الرضا الوظيفي، وخفض مستويات الضغوط النفسية، وتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة.
- بالنسبة لأصحاب العمل : تتمثل الفوائد في انخفاض معدلات دوران العمل، وزيادة الإنتاجية، وتحسين جودة خدمة العملاء، وتعزيز سمعة المؤسسة.

4.1.3. ابعاد الالتزام التنظيمي:

صنف **Meyer & Allen** الالتزام التنظيمي إلى ثلاثة أنواع رئيسة هي :الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري**(Yi & Park, 2024, p 6).**

- **الالتزام العاطفي:** يشبه مشاعر الفخر والولاء، حيث يطور أفراد المؤسسة ارتباطا عاطفيا وتعلقا وجدانيا بها، ويعرفون أنفسهم على نحو وثيق مع المؤسسة. ويتأثر هذا النوع من الالتزام بعوامل عدة، من بينها خبرات العمل التي يمر بها الموظف، والهيكل التنظيمي ومستوى الدعم الذي توفره المؤسسة، إضافة إلى الخصائص الشخصية للفرد. فقد أظهرت الدراسات أن الالتزام العاطفي يرتبط ارتباطا وثيقا بالالتزام التنظيمي، وله تأثير كبير في تصورات خصائص المهام، ونوايا ترك العمل، والرضا الوظيفي والمسار المهني.
- **الالتزام الاستمراري:** ينبع من اعتبارات اقتصادية، إذ غالبا ما يكون قرار البقاء في المؤسسة ناتجا عن قلة البدائل المتاحة، وعوامل مثل تكاليف ترك الوظيفة الحالية، والمزايا التي توفرها المؤسسة، والمخاطر المرتبطة بالتنقل الوظيفي، وتكاليف الفرص البديلة عند تغيير العمل، إضافة إلى الأعباء النفسية المصاحبة لذلك.
- **الالتزام المعيار:** ينشأ من القيم أو المعتقدات الداخلية للفرد، ما يخلق لديه شعورا بالواجب والالتزام الأخلاقي تجاه المؤسسة. وقد أشار **Jeon & Shim** إلى أن الالتزام المعياري يتطور من خلال مجموعة من العوامل، من بينها التنشئة الأسرية، والتنشئة الاجتماعية المستمدة من الثقافة والمجتمع، وقيم المؤسسة وتوقعاتها، إضافة إلى الخبرات المرتبطة بثقافة المؤسسة.

2.2. المسؤولية الاجتماعية:

1.2.2. تعريف المسؤولية الاجتماعية:

واحدة من أكثر التعريفات شيوعا للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي تعريف كارول:**(Rahdari et al., 2016,p 348.)** ، والذي ينصّ على أنّ المسؤولية الاجتماعية للأعمال تشمل التوقعات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والاختيارية التي يضعها المجتمع تجاه المؤسسات في فترة زمنية معينة.

كما قدمت المؤسسة الدولية للتوحيد القياسي **(ISO)** تعريفا للمسؤولية الاجتماعية حيث وصفتها بأنها «مسؤولية المؤسسة عن الآثار المترتبة على قراراتها وأنشطتها على المجتمع والبيئة من خلال سلوك شفاف وأخلاقي يسهم في التنمية المستدامة**(Okafor et al. 2021, p 3).**

بالإضافة الى تعريف اللجنة الأوروبية **(2001)** للمسؤولية الاجتماعية بأنها: مفهوم يتم من خلاله دمج المؤسسات للاعتبارات الاجتماعية والبيئية في عملياتها التجارية وفي تفاعلها مع أصحاب المصلحة على أساس طوعي.**(Graafland, 2016, p 126)**

من خلال ما سبق يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية على أنها "إطار يدمج التوقعات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والخيرية للمجتمع مع الاهتمامات البيئية والاجتماعية وأصحاب المصلحة، على أساس طوعي وشفاف وأخلاقي، بهدف دعم التنمية المستدامة ورفاهية المجتمع وتعزيز سمعة المؤسسة".

2.2.2.أبعاد المسؤولية الاجتماعية: أشارت العديد من الدراسات البحثية إلى أبعاد المسؤولية الاجتماعية المختلفة وتأثيراتها على الأداء المؤسسي والمجتمع. فقد ركزت هذه الدراسات على استكشاف مجموعة متنوعة من الأبعاد، إلا أن هناك اختلافا ملحوظا بين الباحثين في تحديد وتصنيف هذه الأبعاد.

يعد هرم كارول أحد أكثر النظريات انتشارا في المسؤولية الاجتماعية، حيث يقسم هذه الاخيرة إلى أربع مستويات مترابطة تهدف إلى توازن نجاح الشركة المالي مع الالتزام بالقوانين والأخلاقيات وتوقعات المجتمع.**(Rahdari et al., 2016, p 348)**

أبعاد المسؤولية الاجتماعية وفق هرم كارول:

- **المسؤوليات الاقتصادية:** تحقيق النجاح المالي وزيادة قيمة المساهمين؛
- **المسؤوليات القانونية** : الامتثال للقوانين والتشريعات المحلية والدولية؛
- **المسؤوليات الأخلاقية:** الالتزام بالمعايير الاجتماعية والأخلاقية تجاه الموظفين والمستهلكين والمجتمع وأصحاب المصلحة؛

- **المسؤوليات الخيرية:** تبني المبادرات الاجتماعية طواعية لإرضاء توقعات المجتمع كمواطن صالح.

3.2.2. مبادئ المسؤولية الاجتماعية:

حسب **(Majerník et al., 2021, p 412)** تشمل المسؤولية الاجتماعية المبادئ التالية :

- المسؤولية عن التأثير على المجتمع والبيئة والاقتصاد؛
- الشفافية في القرارات والأنشطة التي تؤثر على المجتمع والبيئة؛
- السلوك الأخلاقي: الصدق، العدالة، والنزاهة؛
- احترام مصالح الأطراف المعنية؛
- احترام حكم القانون؛
- احترام المعايير الدولية للسلوك؛
- احترام حقوق الإنسان.

3.2. العلاقة بين الالتزام التنظيمي و المسؤولية الاجتماعية

تعد العلاقة بين الالتزام التنظيمي والمسؤولية الاجتماعية من المواضيع المحورية في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، نظرا لما تتمتع به من آثار مباشرة في استدامة المؤسسة وتعزيز أدائها. تشير العديد من الدراسات إلى أنّ تبني المؤسسات لممارسات مسؤولية اجتماعية موجهة لمختلف أصحاب المصلحة، لاسيما العاملين، يسهم في تنمية مشاعر الانتماء والفخر والولاء، ما ينعكس في مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي. كما تظهر الأبحاث أنّ إدراك الموظفين لجدية المؤسسة في الوفاء بالتزاماتها الاجتماعية يعزز الثقة والهوية التنظيمية لديهم، وهو ما يدعم استعدادهم للاستمرار فيها، وبذل جهود إضافية تتجاوز المتطلبات الرسمية للوظيفة .

من بين الدراسات التي تطرقت لهذه العلاقة نذكر:

دراسة **(Asrar-ul-Haq et al., 2017, p 2355)** في عام **2009**، أشار **Turker** إلى وجود علاقة إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي للموظفين. ووفقا له، يزداد إدراك الموظفين للمؤسسة عندما تشارك في أنشطة مسؤولة اجتماعيا، مما يعزز الهوية الاجتماعية للموظفين كجزء منها. وقد دمج مفهوم نظرية الهوية الاجتماعية لتفسير العلاقة

بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي للموظفين، حيث يميل الأفراد إلى تحديد أنفسهم مع المجموعة التي ينتمون إليها.

يشير إدراك الموظفين للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة إلى نتائج إيجابية متعلقة بالعمل، بما في ذلك زيادة الالتزام التنظيمي. حيث تظهر الدراسات أن الموظفين في المؤسسات ذات القيم الأخلاقية القوية والمسؤولة اجتماعيا يميلون إلى تقدير علاقتهم بالمؤسسة ويزيدون من اعترافهم بها، كما يشعرون بالفخر بالانتماء إليها، مما يعزز الالتزام والولاء اتجاهها.

عندما تطور المؤسسة قيما أخلاقية قوية وتمارس المسؤولية الاجتماعية، يتكون مناخ من العدالة يعزز الالتزام التنظيمي عبر العلاقات التبادلية الاجتماعية.

دراسة **(Kim et al., 2021, p 6)** أظهرت أن البعدين الاقتصادي والخيري للمسؤولية الاجتماعية يؤثران مباشرة على الالتزام التنظيمي العاطفي للموظفين، دون وجود تأثيرات غير مباشرة ذات دلالة إحصائية عبر العدالة الإجرائية وتقدير الذات المرتبط بالمؤسسة.

بالمقابل، يظهر تأثير المسؤولية الاجتماعية الأخلاقية على الالتزام التنظيمي العاطفي بشكل غير مباشر من خلال العدالة الإجرائية بما يتوافق مع نظرية التبادل الاجتماعي ونظرية التناسق الذاتي . كما تشير هذه النتائج إلى أن البعد الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية هو الأكثر ارتباطا بالعدالة التنظيمية، ويعزز الالتزام العاطفي للموظفين عبر تلبية احتياجاتهم النفسية لتقدير الذات.

دراسة**(Ávila-Tamayo, 2022, p 6-7)**بينت ان المسؤولية الاجتماعية الداخلية للمؤسسة ، والتي تشمل ممارسات مثل التدريب، العدالة التنظيمية، توفير فرص العمل، سياسات داعمة للعائلة، السلامة، أمان الوظيفة، وعلاقات النقابات، تؤثر بشكل إيجابي على الالتزام التنظيمي للموظفين. الموظفون الذين يشعرون بأن المؤسسة تهتم بهم وتوفر لهم دعمًا متواصلًا يميلون إلى تطوير ارتباط عاطفي ومعياري أقوى بالمؤسسة، ويصبحون أكثر ولاءً واستقرارا في وظائفهم. كما أشارت الدراسات إلى أن العقود الدائمة تزيد من مستوى الالتزام التنظيمي مقارنة بالعقود المؤقتة، لأن الموظفين يشعرون بالاستقرار والأمان ويستفيدون أكثر من ممارسات المسؤولية الاجتماعية الداخلية للمؤسسة.

3 . عرض و تحليل النتائج.

3 . 1 عرض وتحليل نتائج الدراسة:

3 . 1 . 1 تحليل اتجاهات المبحوثين نحو محور المسؤولية الاجتماعية:

الجدول رقم (01): تحليل ابعاد " المسؤولية الاجتماعية " .

ابعاد المسؤولية الاجتماعية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
المسؤوليات الاقتصادية	2.8869	0.87219	موافق	4
المسؤوليات القانونية	3.5238	0.78330	موافق	2
المسؤوليات الأخلاقية	3.5476	0.7231	موافق	1
المسؤوليات الخيرية	3.3631	0.7528	موافق	3
الاجمالي	.33043	0.6036	موافق	

المصدر : إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS 26.0

تشير نتائج الجدول ادناه إلى تقييم أفراد العينة لأبعاد المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات محل الدراسة، حيث يتضح أن المستوى العام للمسؤولية الاجتماعية جاء بمتوسط حسابي **(3.3304)** وانحراف معياري **(0.6036)**، وهو ما يدل على اتجاه عام موافق، أي أن تطبيق المسؤولية الاجتماعية يتم بدرجة متوسطة إلى مرتفعة نسبيًا. وعلى مستوى الأبعاد الفرعية، احتلت المسؤوليات الأخلاقية المرتبة الأولى بمتوسط **(3.5476)** وانحراف معياري **(0.7231)**، مما يعكس اهتماما واضحا بالقيم الأخلاقية كالنزاهة والعدالة واحترام المرضى، تلتها المسؤوليات القانونية في المرتبة الثانية بمتوسط **(3.5238)**، وهو ما يشير إلى مستوى جيد من الالتزام بالقوانين والتشريعات المؤسسة للعمل الصحي. أما المسؤوليات الخيرية فقد جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط **(3.3631)**، مما يدل على اهتمام مقبول بخدمة المجتمع والمبادرات التطوعية، في حين جاءت المسؤوليات الاقتصادية في المرتبة الأخيرة بمتوسط **(2.8869)**، رغم بقائها ضمن اتجاه "موافق"، وهو ما يعكس حاجة هذا البعد إلى مزيد من التعزيز خاصة فيما يتعلق بكفاءة استغلال الموارد. كما يلاحظ أن الانحرافات المعيارية منخفضة نسبيا في جميع الأبعاد، مما يدل على تقارب آراء أفراد العينة. وبصفة عامة، تبرز النتائج تركيز المستشفيات على الجوانب الأخلاقية والقانونية أكثر من غيرها، مع ضرورة تحقيق توازن أفضل عبر تعزيز البعدين الاقتصادي والخيري بما يسهم في تحسين الأداء العام وتحقيق التنمية المستدامة.

3. 1 . 2 . تحليل اتجاهات المبحوثين نحو محور الالتزام التنظيمي:

الجدول رقم (02) : تحليل ابعاد "الالتزام التنظيمي" .

ابعاد الالتزام التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
الالتزام العاطفي	3.3452	0.6695	موافق	2
الالتزام المستمر	3.1042	.79930	موافق	3
الالتزام المعياري	3.4048	0 .6128	موافق	1
الاجمالي	3.2847	0, 5886	موافق	

المصدر : إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS 26.0

تشير نتائج الجدول رقم **(02)** إلى تقييم أبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المستشفيات محل الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للالتزام التنظيمي **(3.2847)** مع انحراف معياري قدره **(0.5886)**، مما يشير إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين يعد مقبولا إلى مرتفع نسبيا ويعكس اتجاها عاما "موافقا" تجاه التزامهم بالمؤسسة. عند تحليل الأبعاد الفرعية، نجد أن الالتزام المعياري تصدر الترتيب بمتوسط **(3.4048)** وانحراف معياري **(0.6128)**، مما يدل على أن العاملين يشعرون بمسؤولية أخلاقية قوية تجاه المؤسسة ويلتزمون بالقيم والمعايير الداخلية، وهو مؤشر على أن البعد المعنوي والقيمي يعد المحرك الرئيسي لسلوكياتهم في العمل. ويأتي بعده الالتزام العاطفي بمتوسط **(3.3452)** وانحراف معياري **(0.6695)**، ما يعكس وجود ارتباط وجداني جيد بالعاملين بالمستشفى، حيث يشعرون بالانتماء والرغبة في البقاء بسبب تعلقهم العاطفي بالمؤسسة والزملاء. أما الالتزام المستمر فقد جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط **(3.1042)** وانحراف معياري **(0.7993)**، وهو ما يشير إلى أن قرار البقاء في المؤسسة أو مستوى الالتزام الناتج عن اعتبارات شخصية واقتصادية أو تكلفة ترك العمل يعتبر الأقل تأثيرًا مقارنة بالبعدين المعياري والعاطفي. وبالنظر إلى الانحرافات المعيارية المنخفضة نسبيًا في جميع الأبعاد، يتضح أن آراء أفراد العينة متقاربة ولا يوجد تباين كبير بينهم، مما يعكس مستوى متجانس من الالتزام التنظيمي بين الموظفين. ويؤكد هذا التحليل أن الالتزام التنظيمي في المستشفيات يعتمد بشكل أكبر على الدوافع الأخلاقية والانتماء النفسي أكثر من الدوافع المادية أو المرتبطة بالحافز الاقتصادي، وهو ما يعكس طبيعة القطاع الصحي الذي يحتاج إلى التزام معنوي عالٍ للحفاظ على جودة الخدمات وتعزيز استقرار العاملين داخل المؤسسة.

3 . 2 اختبار فرضيات الدراسة و تحليل النتائج.

3 . 2. 1 . اختبار فرضيات الدراسة.

- اولا: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:لاختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى تم حساب الانحدار الخطي البسيط ،حيث كانت صيغة الفرضية الرئيسية كالتالي: لا يوجد اثر ذي دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وتعزيز الالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة في المستشفيات محل الدراسة.

الجدول رقم (03): نتائج اختبار صلاحية النموذج.

المتغير التابع	معامل الارتباط (R)		معامل التحديد (R^2)		
الالتزام التنظيمي	.4340		0.188		
النموذج	مجموع لمربعات	df	متوسط المربعات	F	sig
الانحدار	3.583	1	3.583	12.503	0.001
الخطأ	15.473	54	0.287		
الاجمالي	19.056	55			

المصدر : إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS 26.0

تظهر النتائج الواردة في الجدول **(03)** وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية على الالتزام التنظيمي في المستشفيات العمومية بولاية بسكرة ، حيث بلغت قيمة F المحسوبة **(12.503)** عند مستوى دلالة إحصائية قدره**(0.001) = Sig** ، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد**(α = 0.05)** ، مما يؤكد صلاحية النموذج الإحصائي لاختبار الفرضية الرئيسة. كما بلغ معامل الارتباط **(R)** قيمة **(0.434)** مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط متوسطة بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي. كما بلغ معامل التحديد **(R^2)** قيمة **(0.188)**، وهو ما يعني أن المسؤولية الاجتماعية تفسر ما نسبته **(18.8%)** من التغيرات الحاصلة في الالتزام التنظيمي. وبناء على هذه النتائج، يتم رفض الفرضية الصفرية **H0** وقبول الفرضية البديلة**H1** ، التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية على الالتزام التنظيمي في المستشفيات العمومية بولاية بسكرة عند مستوى الدلالة.**(α = 0.05)**

كما تشير هذه النتائج إلى أن المسؤولية الاجتماعية تساهم بشكل معنوي في تفسير التغير في الالتزام التنظيمي، رغم أن قوة العلاقة تبقى ضعيفة نسبيا.

ثانيا اختبار الفرضية الفرعية الأولى :لاختبار صحة الفرضية الفرعية الاولى تم حساب الانحدار الخطي البسيط ، حيث كانت صيغة الفرضية الفرعية الاولى كالتالي : لايوجد اثر

ذي دلالة احصائية بين المسؤولية الاجتماعية و الالتزام العاطفي في المستشفيات العمومية بولاية بسكرة.

الجدول رقم (04): نتائج اختبار اثر المسؤولية الاجتماعية على بعد الالتزام العاطفي.

المتغير التابع	معامل الارتباط (R)		معامل التحديد (R^2)	
الالتزام العاطفي	0.269		0.072	
النموذج	المعاملات غير النمطية		المعاملات النمطية	قيمةTالمحسوبة	sig
	B	الخطاءالمعياري	Beta		
الثابت	0.423	0.120	/		
المسؤولية الاجتماعية	1.877	0.405	0.434	4.638	0.000

المصدر : إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS 26.0

يبين الجدول رقم **(04)** نتائج تحليل الانحدار الخطي الذي يهدف إلى دراسة أثر المسؤولية الاجتماعية على الالتزام العاطفي كبعد من ابعاد الالتزام التنظيمي. حيث أظهرت النتائج أن معامل الارتباط **(R)** بلغ **(0.269)**، مما يدل على وجود علاقة ارتباط ضعيفة بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام العاطفي.

كما بلغ معامل التحديد **(R^2)** قيمة **(0.384)**، وهو ما يعني أن المسؤولية الاجتماعية تفسر ما نسبته **(38.4%)** من التباين في مستوى الالتزام العاطفي.

أما بالنسبة لمعاملات الانحدار، فقد بلغت قيمة **(B)** للمسؤولية الاجتماعية **(1.877)** بانحراف معياري قدره **(0.4050)**، وهو ما يشير إلى وجود تأثير إيجابي، حيث أن زيادة مستوى المسؤولية الاجتماعية بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة الالتزام العاطفي بمقدار **(1.877)**. كما بلغ معامل الانحدار المعياري**(Beta) (0.434)** ، مما يعكس قوة تأثير متوسطة.

وفيما يخص اختبار الدلالة الإحصائية، فقد بلغت قيمة **(T)** للثابت **(4.638)** عند مستوى دلالة **(0.000)**، وهي قيمة دالة إحصائيا. وبالنظر إلى قيمة المعاملات، يمكن استنتاج أن المسؤولية الاجتماعية لها تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على الالتزام العاطفي.

وعليه، يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية على بعد الالتزام العاطفي.

ثالثا اختبار الفرضية الفرعية الثانية :لاختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية تم حساب الانحدار الخطي البسيط ، حيث كانت صيغة الفرضية الفرعية الثانية كالتالي : لايوجد اثر ذي دلالة احصائية بين المسؤولية الاجتماعية و الالتزام المستمر في المستشفيات العمومية

المتغير التابع	معامل الارتباط (R)		معامل التحديد (R^2)	
الالتزام المستمر	0.339		0.115	
النموذج	المعاملات غير النمطية		المعاملات النمطية	قيمةTالمحسوبة	sig
	B	الخطاء المعياري	Beta		
الثابت	0.449	0.170	/	2.803	0.007
المسؤولية الاجتماعية	1.608	0.574	0.339		

بولاية بسكرة.

الجدول رقم (05): نتائج اختبار اثر المسؤولية الاجتماعية على بعد الالتزام المستمر.

المصدر : إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS 26.0

يوضح الجدول رقم **(05)** نتائج تحليل الانحدار الخطي لدراسة أثر المسؤولية الاجتماعية على الالتزام المستمر. حيث أظهرت النتائج أن معامل الارتباط **(R)** بلغ **(0.339)**، مما يعكس وجود علاقة ضعيفة نوعا ما بين المتغيرين.

كما بلغ معامل التحديد **(R^2)** قيمة **(0.115)**، وهو ما يشير إلى أن المسؤولية الاجتماعية تفسر نسبة **(11.5%)** فقط من التباين في الالتزام المستمر، في حين تعزى النسبة الأكبر إلى عوامل أخرى خارج النموذج.

بخصوص معاملات الانحدار، فقد بلغت قيمة **(B)** للمسؤولية الاجتماعية **(1.608)** بانحراف معياري **(0.5740)**، مما يدل على وجود تأثير إيجابي، حيث يؤدي ارتفاع المسؤولية الاجتماعية إلى زيادة الالتزام المستمر. كما بلغ معامل **(Beta)** قيمة **(0.339)**، وهو ما يشير إلى تأثير محدود.

أما من حيث الدلالة الإحصائية، فقد أظهرت قيمة **(T)** للثابت **(2.803)** عند مستوى دلالة **(0.007)**، وهي دالة إحصائيا. ومع ذلك، فإن ضعف قوة العلاقة بين المتغيرين يدل على أن تأثير المسؤولية الاجتماعية على الالتزام المستمر يبقى محدودا من الناحية العملية.

بناء على ذلك، يمكن القول إن للمسؤولية الاجتماعية أثرا إيجابيا ضعيفا على الالتزام المستمر، إلا أن هذا الأثر لا يعد قويا مقارنة بمتغيرات أخرى محتملة.

رابعا اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: لاختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة تم حساب الانحدار الخطي البسيط، حيث كانت صيغة الفرضية الفرعية الثانية كالتالي: لا يوجد أثر ذي دلالة احصائية بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام المعياري في المستشفيات العمومية بولاية بسكرة.

الجدول رقم (06) : نتائج اختبار اثر المسؤولية الاجتماعية على بعد الالتزام المعياري.

المتغير التابع	معامل الارتباط (R)		معامل التحديد (R^2)	
الالتزام المعياري	0.513		0.263	
النموذج	المعاملات غير النمطية	المعاملات النمطية	قيمةTالمحسوبة	sig
	B	الخطاءالمعياري	Beta	
الثابت	0.521	0.119	/	4.161	0.000
المسؤولية الاجتماعية	1.669	0.401	0.513		

المصدر : إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج SPSS 26.0

يبين الجدول رقم **(06)** نتائج تحليل الانحدار الخطي لدراسة تأثير المسؤولية الاجتماعية على الالتزام المعياري. وأظهرت النتائج أن معامل الارتباط **(R)** بلغ **(0.513)**، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ومتوسطة إلى قوية بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام المعياري.

كما بلغ معامل التحديد **(R^2)** قيمة **(0.263)**، وهو ما يعني أن المسؤولية الاجتماعية تفسر حوالي **26.3%** من التباين في الالتزام المعياري، بينما تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج.

بالنسبة لمعاملات الانحدار، بلغت قيمة **(B)** للمتغير المستقل المسؤولية الاجتماعية **(1.669)** بانحراف معياري قدره **(0.4010)**، مما يدل على أن زيادة وحدة واحدة في المسؤولية الاجتماعية تؤدي إلى زيادة الالتزام المعياري بمقدار **(1.669)**. كما بلغ معامل الانحدار المعياري**(0.513) (Beta)** ، وهو ما يعكس تأثيرا إيجابيا ذا قوة متوسطة إلى جيدة.

أما من حيث الدلالة الإحصائية، فقد أظهرت قيمة **(T)** للثابت **(4.161)** عند مستوى دلالة **(0.000)**، وهو ما يشير إلى أن النتائج دالة إحصائيا.

3.2.3.الاستنتاج :تدل النتائج على أن المسؤولية الاجتماعية لها أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على الالتزام المعياري، وتعد أحد العوامل المؤثرة بشكل ملموس على مستوى الالتزام المعياري لدى الأفراد.

3.3. مناقشة النتائج

تشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي، وهو ما يؤكد أن اهتمام المؤسسة بالجوانب الاجتماعية والأخلاقية والقانونية يعزز شعور العاملين بالانتماء والولاء لها. كما أظهرت النتائج أن الالتزام المعياري هو الأكثر تأثرا بالمسؤولية الاجتماعية، وهو ما يمكن تفسيره بأن الموظفين عندما يشعرون أن المؤسسة تتصرف بطريقة أخلاقية ومسؤولة تجاه المجتمع والعاملين، فإنهم يشعرون بواجب أخلاقي للبقاء فيها بطبيعة الحال.

كما أظهرت النتائج أن تأثير المسؤولية الاجتماعية على الالتزام الاستمراري كان ضعيفا، وهو ما يدل على أن هذا النوع من الالتزام يرتبط أكثر بالعوامل الاقتصادية مثل الأجور والحوافز وفرص العمل البديلة، وليس فقط بالمسؤولية الاجتماعية.

بصفة عامة، تؤكد النتائج أن المسؤولية الاجتماعية تعتبر من العوامل التنظيمية المهمة التي تساهم في تعزيز الالتزام التنظيمي خاصة من الناحية الأخلاقية والمعنوية.

4.3. ربط نتائج الدراسة بالدراسات السابقة

من خلال النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة، تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي لدى العاملين في المستشفيات العمومية، حيث أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن المسؤولية الاجتماعية تؤثر إيجابيا في الالتزام التنظيمي، وهو ما يتفق مع العديد من الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين هذين المتغيرين.

حيث تتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة Asrar-ul-Haq et al. (2017) التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي، حيث أوضح **Turker** أن مشاركة المؤسسة في الأنشطة الاجتماعية يعزز الهوية الاجتماعية للموظفين، مما يؤدي إلى زيادة ارتباطهم بالمؤسسة وارتفاع مستوى التزامهم التنظيمي. ويمكن تفسير نتائج الدراسة الحالية في ضوء نظرية الهوية الاجتماعية، إذ أن تبني المستشفيات

لممارسات المسؤولية الاجتماعية يعزز شعور العاملين بالانتماء للمؤسسة، مما يزيد من التزامهم بها.

كما تتوافق نتائج هذه الدراسة مع دراسة **Kim et al. (2021)** التي أظهرت أن بعض أبعاد المسؤولية الاجتماعية، خاصة البعدين الاقتصادي والخيري، تؤثر بشكل مباشر على الالتزام العاطفي، في حين يؤثر البعد الأخلاقي بشكل غير مباشر من خلال العدالة التنظيمية. وقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن المسؤولية الاجتماعية كان لها تأثير واضح خاصة على الالتزام المعياري ثم الالتزام العاطفي، وهو ما يؤكد أن الممارسات الأخلاقية والاجتماعية للمؤسسة تعزز شعور الموظفين بالواجب الأخلاقي والانتماء للمؤسسة.

كذلك تتفق نتائج الدراسة مع دراسة **Ávila-Tamayo (2022)** التي بينت أن المسؤولية الاجتماعية الداخلية مثل التدريب، العدالة التنظيمية، الأمن الوظيفي، وسياسات دعم الموظفين تؤثر إيجابيا على الالتزام التنظيمي خاصة الالتزام العاطفي والمعياري. وقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن الالتزام المعياري جاء في المرتبة الأولى من حيث التأثر بالمسؤولية الاجتماعية، وهو ما يدل على أن ممارسات المسؤولية الاجتماعية داخل المستشفى تولد شعورا أخلاقيا لدى العاملين يدفعهم للالتزام والبقاء في المؤسسة.

كما بينت نتائج الدراسة أن تأثير المسؤولية الاجتماعية على الالتزام الاستمراري كان ضعيفا نسبيا، وهو ما يمكن تفسيره بأن هذا النوع من الالتزام يرتبط بالعوامل الاقتصادية والمادية مثل الأجور والحوافز وفرص العمل البديلة، وهو ما يتفق مع الأدبيات النظرية التي ترى أن الالتزام الاستمراري يقوم على حسابات التكلفة والمنفعة وليس على القيم الأخلاقية أو الاجتماعية.

تبعا لما سبق، يمكن القول إن نتائج هذه الدراسة جاءت متوافقة مع معظم الدراسات السابقة التي أكدت وجود علاقة إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي، خاصة الالتزام العاطفي والمعياري، مما يؤكد أن تبني المؤسسات الصحية لممارسات المسؤولية الاجتماعية يعدّ من أهم العوامل التي تساهم في تعزيز انتماء العاملين واستقرارهم الوظيفي وتحسين أدائهم داخل المؤسسة.

5.3. التوصيات: تظهر نتائج الدراسة أهمية تبني مجموعة من الإجراءات لتعزيز أداء المؤسسات الصحية، حيث يُوصى بتكريس ممارسات المسؤولية الاجتماعية خاصة في بعدها الأخلاقي والخيري، مع تحسين ظروف العمل وتوفير بيئة مناسبة للعاملين، وتعزيز العدالة

التنظيمية والمساواة بينهم. كما تؤكد التوصيات على ضرورة الاستثمار في برامج التدريب والتطوير، وتحسين نظام الحوافز والمكافآت لرفع مستوى الالتزام التنظيمي، إلى جانب دعم الأنشطة الاجتماعية والصحية لفائدة المجتمع المحلي، وإشراك العاملين في اتخاذ القرارات، بما يسهم في ترسيخ ثقافة المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة الصحية.

4. الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، يتضح أن المسؤولية الاجتماعية تعد من المفاهيم الحديثة التي أصبحت تلعب دورًا مهمًا في تحسين أداء المؤسسات وتعزيز علاقتها مع العاملين والمجتمع. وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الالتزام التنظيمي في المستشفيات العمومية بولاية بسكرة، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة.

كما بينت الدراسة أن مستوى تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات محل الدراسة جاء بدرجة متوسطة إلى مرتفعة، وأن مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين كان مقبولًا، حيث احتل الالتزام المعياري المرتبة الأولى يليه الالتزام العاطفي ثم الالتزام الاستمراري. كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن المسؤولية الاجتماعية تؤثر بشكل معنوي في الالتزام التنظيمي، خاصة الالتزام المعياري، مما يدل على أن الممارسات الأخلاقية والاجتماعية للمؤسسة تعزز شعور الموظفين بالواجب والانتماء تجاه المؤسسة.

وعليه، يمكن القول إن تبني المستشفيات لممارسات المسؤولية الاجتماعية يساهم في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين، مما ينعكس إيجابًا على جودة الخدمات الصحية وتحسين أداء المؤسسة واستقرار الموارد البشر

المراجع

1. *Asrar-ul-Haq, M., Kuchinke, K. P., & Iqbal, A. (2017). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education. Journal of Cleaner Production, 142, 2352–2363. https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2016.11.040*
2. *Ávila-Tamayo, D. F. B. J. A. (2022). Nouveau Document .ris. PLOS ONE, 67.*

3. *Baydeniz, E., Dogru, T., Wei, W., & Mody, M. (2025). Organizational characteristics, ethical leadership, and employee job performance: An investigation from the lenses of appraisal responses to the behavioral outcomes model. International Journal of Hospitality Management, 130, 104257. https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2025.104257*
4. *Gajenderan, V., Nawaz, N., Rangarajan, R., & Parayitam, S. (2023). The relationships between amotivation, employee engagement, introjected regulation, and intrinsic motivation: A double-layered moderated-mediation model. Heliyon, 9(10), e20493. https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2023.E20493*
5. *Graafland, J. J. (2016). Price competition, short-termism and environmental performance. Journal of Cleaner Production, 116, 125–134. https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2015.12.045*
6. *Kim, J. (Sunny), Milliman, J. F., & Lucas, A. F. (2021). Effects of CSR on affective organizational commitment via organizational justice and organization-based self-esteem. International Journal of Hospitality Management, 92, 102691. https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2020.102691*
7. *Majerník, M., Malindžáková, M., Naščáková, J., Bednárová, L., & Drábik, P. (2021). Future of sustainability and resources management. Sustainable Resource Management: Modern Approaches and Contexts, 411–439. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-824342-8.00004-3*
8. *Okafor, A., Adusei, M., & Adeleye, B. N. (2021). Corporate social responsibility and financial performance: Evidence from U.S tech firms. Journal of Cleaner Production, 292, 126078. https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2021.126078*
9. *Rahdari, A., Sepasi, S., & Moradi, M. (2016). Achieving sustainability through Schumpeterian social entrepreneurship: The role of social enterprises. Journal of Cleaner Production, 137, 347–360. https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2016.06.159*
10. *Yi, E., & Park, D. H. (2024). The effect of core competencies of university students on employment and first year salary level based on school activity log. Heliyon, 10(7), e28474. https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2024.E28474*