

دور الثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بعين بوسيف، ولاية المدية

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN ACTIVATING SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE PUBLIC HOSPITAL INSTITUTION IN AIN BOUCIF, MEDEA

تاريخ النشر: 2025/03/13

تاريخ القبول: 2024/10/26

تاريخ الاستلام: 2024/09/15

د. فتحي أسامة بلمجاهد¹

¹ جامعة بن خلدون تيارت، الجزائر، fathioussamah.bellemdjahed@univ-tiaret.dz

الملخص

تعد الثقافة التنظيمية مكونا مهما لأي منظمة أو مؤسسة مهما كان طبيعة نشاطها، فمن أجل تحقيق الأهداف وأداء المهام والوظائف وتوفير الخدمات وإنتاج السلع وتقديمها من أجل إرضاء الزبائن وإشباع حاجات الأشخاص المستفيدين من الخدمات.

إن للثقافة التنظيمية مساهمة كبيرة في تفعيل المسؤولية الاجتماعية، وإرساء مبادئها داخل المؤسسات، فأبعاد الثقافة التنظيمية المتمثلة في البعد التنظيمي، والبعد الإداري (القيادي)، والبعد البشري (الإنساني) تعمل على خلق بيئة تنظيمية مناسبة، وخلق نسيج ثقافي يدفع المؤسسة إلى تقبل وإرساء مبادئ المسؤولية الاجتماعية داخلها، وكذلك يساعد المؤسسات على تقديم الخدمات بصورة جيدة ومرضية، وهو ما تم استنتاجه من خلال هذه الدراسة على مؤسسة عمومية استشفائية بعين بوسيف ولاية المدية.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية؛ أبعاد الثقافة التنظيمية؛ المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات؛ المؤسسة العمومية الإستشفائية.

ABSTRACT

Organizational culture is an important component of any organization or institution, whatever the nature of its activity, in order to achieve objectives, perform functions and functions, provide services, produce and deliver goods in order to satisfy customers and satisfy the needs of the beneficiaries.

Organizational culture has a great contribution to activating social responsibility and establishing its principles within institutions. Social responsibility within it, which is what was concluded through this study on a public hospital institution in Ain Boucif, state of Medea.

Keywords: Organizational culture; dimensions of organizational culture; corporate social responsibility; public hospital institution.

1. المقدمة:

شهد العالم خلال السنوات الأخيرة تغيرات وتطورات عديدة جعلت المؤسسات على اختلاف أنواعها تواجه عدة تحديات كالتطور التكنولوجي الهائل، عالمية المنافسة وشدتها، العولمة، الأزمات الاقتصادية والمالية وغيرها، والتغيرات المناخية، وانتشار الأوبئة والأمراض الفتاكة، مما أوجب عليها ضرورة التكيف والتأقلم مع ما يحدث من هذه التغيرات والبحث عن أنجع وأنجع السياسات لتحقيق أهدافها والحفاظ على بقائها واستمراريتها، ولقد أحدثت هذه التحديات تأثيرات في المجال الإداري والتسييري والبيئي والثقافي والاقتصادي والاجتماعي والسياسي، لذلك فإن مفاهيم كالثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية من شأنها إعادة التوازن وتقليل التأثيرات السلبية لهذه التحديات، كما أن الثقافة التنظيمية تعمل على تحديد النسيج الثقافي اللازم لسلوك المؤسسة أثناء أداء مهامها مع أطراف مختلفة من المجتمع، كذلك تطلب الأمر تطوير النظرة نحو المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، والعمل على توسيع الدور الاجتماعي وفقا للقدرات والمجال التي تنشط فيه المؤسسات بشكل مسؤول يعود على كل الأطراف بالإيجابية ويحقق أهداف المؤسسة.

الإشكالية: سنحاول من خلال هذا البحث الإجابة على الإشكالية التالية:

إلى أي مدى تساهم أبعاد الثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة العمومية

الإستشفائية عين بوسيف ولاية المدية؟

التساؤلات الفرعية:

- ماهي الثقافة التنظيمية؟

- ما هي المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات؟

- هل لأبعاد الثقافة التنظيمية دور في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بعين بوسيف، ولاية المدية؟

الفرضية الرئيسية: تساهم الثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الجزائرية.

نقترح الفرضيات الفرعية التالية:

- يساهم البعد التنظيمي للثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

- يساهم البعد الإداري (القيادي) للثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

- يساهم البعد البشري (الإنساني) للثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

أهداف الدراسة:

من خلال هذا البحث سنحاول تحقيق مجموعة من الأهداف التي لها أهمية علمية لمساهمتها في إثراء ودعم البحث العلمي في دراسة مثل هذه الظواهر، ومساهمة عملية مرتبطة بالمؤسسات والعلاقة بين الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية، ومن أهم هذه الأهداف هي:

- توضيح مساهمة الثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية عين بوسيف.

- معرفة مفهوم الثقافة التنظيمية وأبعادها وتأثيراتها في المؤسسة محل الدراسة.

- التعرف على أهمية المسؤولية الاجتماعية بالنسبة للمؤسسات الجزائرية.

- تقديم مقترحات بشأن الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

منهج الدراسة:

اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي لأنه يساعد على وصف الظاهرة، وكذلك يساعد في اكتشاف العلاقة التي تحكم التفاعلات بين متغيرات الدراسة، ويساعد على تصنيفها وتحليلها للوصول إلى قواعد ونتائج حول الظاهرة المدروسة.

كما اعتمدنا على الدراسة الميدانية من خلال جمع البيانات ميدانيا في إحدى المؤسسات، وتم ذلك بالاستعانة باستمارة استبيان سهلت عملية جمع المعلومات والبيانات، وبالاعتماد على برنامج (Spss) الذي سهل عملية معالجة وتحليل بطريقة كمية وكيفية والوصول إلى استنتاجات بخصوص الدراسة.

خطة الدراسة: ومن أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة اتبعنا الخطة التالية:

- الجانب النظري يحتوي على : مفهوم الثقافة التنظيمية، والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

- الجانب التطبيقي.

2. الجانب النظري:

إن الأهمية العلمية للثقافة التنظيمية دفعت الكثير من العلماء والباحثين إلى محاولة فهم تأثيرات على الأفراد والمؤسسات على حد سواء، حيث تعتبر الأساس لفهم المؤسسات وإرشادهم في مواجهة الضغوط والتغيرات البيئية والمجتمعية، ولهذا فهي الموجه الأساسي للمؤسسة وجميع الأفراد، للوصول إلى تحقيق الأهداف.

1.2 تعريف الثقافة التنظيمية:

هناك العديد من التعريفات للثقافة التنظيمية، لأنه يعتبر من المواضيع المهمة بالنسبة للمنظمات، ومن أهم هذه التعريفات هي:

ويرى وليام أوتشي (Ouchi.W) الثقافة التنظيمية على أنها: مزيج من الثقافة ومناخ العمل الخاص بالمؤسسة (Ouchi, (March 1980)).

كما يعتبر إدغار شاين (Schein.E) من أهم الباحثين في مجال الثقافة التنظيمية، فقد قدم تعريف للثقافة التنظيمية في كتابه "الثقافة التنظيمية والقيادة" بأنها نمط من الافتراضات الأساسية المشتركة التي تعلمها أعضاء المنظمة أثناء مواجهتهم للمشاكل الخاصة بالتكيف الخارجي والتكامل الداخلي، وتلقينها للأعضاء الجدد على أنها الطريقة الصحيحة للفهم والإدراك والتفكير والشعور من أجل حل المشكلات (إدجار، 2011).

1.1.2 أبعاد الثقافة التنظيمية:

يمكن تحديد أبعاد الثقافة التنظيمية للمؤسسات كما يلي:

أ- البعد التنظيمي:

بيئة العمل التي تحدث فيها التفاعلات بين الأفراد والمستويات التنظيمية داخل المؤسسة، فهو يساعد على دراسة سلوك الأفراد والجماعات والمؤسسات، ومدى تمسكهم بالقيم الثقافية من عدمه، والاهتمام بالبيئة المحيطة بها التي من خلالها تنشأ التنظيمات الرسمية وغير الرسمية داخل المؤسسة، ومعرفة تأثير البيئة المحيطة وتغييراتها الداخلية والخارجية على المؤسسة (عويشة، 2017-2018).

ب- البعد الإداري (القيادي):

يرتبط بشكل النمط القيادي داخل المؤسسة، الذي يؤثر على كيفية أداء المهام والأعمال، ويحدد القيم وأنماط السلوك المرغوبة داخل المؤسسة، والتي تسعى الإدارة لنشرها داخلها، ويمثل أيضا كل تفاعل يكون بين الإدارة والأفراد، ويحدد نشاط الفرد وتصرفه في العمل (Deal, Terrence; Kennedy, Allan; 1982).

ج- البعد البشري (الإنساني):

الثقافة التنظيمية تؤثر على الجانب الإنساني، عن طريق إحداث تأثيرات على المفاهيم والقيم والمعتقدات وتصرفات الأفراد، ومحاولة وضع قيم وأنماط سلوك تتوافق ما تسعى المؤسسة لتحقيقه، لذا يجب أن لا تتعارض الثقافة التنظيمية مع اهتمامات الأفراد، الأمر الذي يحقق الإنسجام الداخلي للمؤسسة والاتفاق المشترك على منظومة القيم، وأنماط السلوك المرغوبة، ونوع العلاقات بين الرئيس والمرؤسين (Philippe، 1986).

2.2 تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

وفي هذا الإطار فقد جاءت عدة تعاريف حول المسؤولية الاجتماعية نجد منها:

- تعريف البنك الدولي:

يعرف البنك الدولي المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على أنها التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل، من أجل تحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في آن واحد (حسين، 2010).

يعرفها كارول (Carol) بأن المسؤولية الاجتماعية تشمل كل الجوانب التي يتوقعها المجتمع من المؤسسات في النواحي الاجتماعية والبيئية والاقتصادية والقانونية والأخلاقية (الغالبي و العامري، 2015).

ومن هنا فقد تعددت صور المبادرات والفعاليات بحسب طبيعة البيئة المحيطة ونطاق نشاط المؤسسة وأشكاله وما تتمتع به كل مؤسسة من قدرة مالية وبشرية، والمسؤولية الاجتماعية بطبيعتها ليست جامدة بل لها الصفة الديناميكية والراقية وتتصف بالتطور المستمر كي تتواءم بسرعة وفق مصالحها وبحسب المتغيرات الاقتصادية السياسية والاجتماعية.

3.2 علاقة الثقافة التنظيمية بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

ويظهر علاقة الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات كالتالي:

- تزايد القوة الاجتماعية للمؤسسات:

فالمؤسسة تتفاعل مع العديد من قضايا المجتمع، كالبطالة، ومستويات الأسعار، عمليات التوظيف، مستويات التلوث، فشكل الثقافة التنظيمية يساعد المؤسسة على تحمل مسؤوليتها اتجاه كل هذه القضايا الموجودة في المجتمع.

- التغير في حاجات المجتمع:

لقد أصبحت المجتمعات في الوقت الحالي تتمتع بمستويات مرتفعة من المعيشة قياسا على الوضع في عقود قليلة ماضية، فلم يعد إشباع الحاجات المادية للأفراد هو موضع الاهتمام في المجتمع فحسب، بل تحول ذلك إلى السعي لإشباع الحاجات الاجتماعية ومن ثم أصبح على المؤسسات ان تستجيب للمطالب الجديدة للمجتمع إذا أرادت أن تحافظ على بقائها واستمراريتها (إدريس، 2005).

- تغير دور الإدارة:

فلم تعد إدارة المؤسسة مسؤولة عن تحقيق مصالح فئة واحدة وهم الملاك أو حملة الأسهم، بل أصبحت مسؤولة عن تحقيق التوازن المستمر بين مصالح العديد من الفئات ذوي العلاقة مثلًا العملاء والعاملين والرأي العام والبنقات والممولين والمجتمع، وذلك حتى تتمكن من تحقيق أهدافها المحددة (عبود، 2006).

- ضرورة الربط والتوفيق بين قيم المجتمع وفلسفته وسياسات قطاع العمال:

فلكل مجتمع إطار من القيم والعادات والتقاليد التي تشكل الالتزامات والحقوق والواجبات للمتعاملين داخل المجتمع، ويمكن أن تخضع للتطوير والتغيير على فترات قد تكون متباعدة نسبيًا وقد تكون متقاربة، ولذلك على قطاع الأعمال وخاصة من جانب المسؤولية الاجتماعية أن يكون أكثر تجاوبًا مع متغيرات أوضاع المجتمع وما يسوده من قيم وتحكمه من عادات، ومن القيم الاجتماعية التكافل الاجتماعي فإن على المؤسسات في قطاع الأعمال أن تعطي مسؤولياتها اتجاه المجتمع عندما تحدث أزمة أو كارثة، وتبادر بالمشاركة في تخفيف أثارها.

- التوفيق بين المصلحة العامة والمصالح الخاصة للمؤسسات:

فمؤسسات الأعمال تسعى لتحقيق الربح والحصول على زبائن، ويعتبر هذا الفرق دافعًا يكمن وراء المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، لذلك عليها أن توفق بين مصالحها الخاصة وبين المصالح العامة للمجتمع، لأنها إذا ركزت اهتماماتها وجهودها على الربح فقط فقد يؤدي ذلك إلى تضحيتها بمصلحة المستهلك.

- التعويض عن الأضرار التي قد يكون الحقها قطاع الأعمال بالمجتمع:

قد يلحق قطاع الأعمال وما يحويه من مؤسسات متنوعة أضرارًا بالمجتمع، سواء كان ذلك بقصد أم نتيجة للانحرافات التي تحدث أثناء أداء أعمالها ما لم يبادر إلى إصلاح ما أقدم عليه، فإن الرأي العام والمجتمع سيأخذ مواقف عدائية منه، لذلك فعلى المؤسسات أن تبادر بالتعويض وإصلاح الأضرار، وأن يكون سخيا في تبرعاته النقدية والعينية، وأن يعمل على زيادة الإنتاج الذي يقدمه إلى الأسواق وتحسينه وترشيد التكلفة ليتمكن من عرضه بسعر مناسب، كما عليه أن يعمل على توفير عمالة مستقرة، وظروف عمل جيدة والسير في طريق التوسع لتوفير فرص عمل جديدة (الوهاب، 2005).

3. الجانب التطبيقي:

سنحاول من خلال هذه الدراسة معرفة دور الثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الجزائرية، ومن أجل ذلك سنسعى للإجابة على الإشكالية والتساؤلات والفرضيات المطروحة، بالاعتماد على الطرق العلمية المنهجية في جمع المعلومات والبيانات من المؤسسة محل الدراسة، وتحديد مجتمع البحث وعينته، وكذلك الاعتماد على مناهج علمية تساعدنا في تحقيق أهداف الدراسة.

1.3 مجتمع وعينة الدراسة:

أ- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بعين بوسيف المقدر عددهم ب (420 فرد)، بحيث في البداية قمنا بزيارة ميدانية للمؤسسة من أجل التعرف على ميدان الدراسة، والقيام بعملية الملاحظة كطريقة داعمة ومساعدة في تحديد الإشكالية وصياغة الفرضيات، وكذلك الحصول على معلومات أولية بخصوص المؤسسة، وتم ذلك في الفترة الممتدة من جوان إلى سبتمبر 2022.

ب- عينة الدراسة: تم اختيار بطريقة عشوائية عدد (120) مفردة كعينة سننعمد عليها في دراستنا، وهي نسبة تمثل أكثر من (10%) من مجتمع البحث، وبهذا تعتبر العينة مقبولة في مجال البحث العلمي.

ج- وسائل جمع البيانات والمعلومات: تم الاعتماد على الاستبيان كوسيلة لمعرفة " دور الثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بعين بوسيف ولاية المدية"، ويتكون من جزئين رئيسيين:

- الجزء الأول: الخاص بالبيانات الشخصية للمبحوثين وهي: (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية في المؤسسة، المنصب الذي يشغله داخل المؤسسة).

- الجزء الثاني: يتكون من محورين، محور أبعاد للثقافة التنظيمية، ومحور للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، والاستبيان ككل يحتوي على 24 عبارة، وعبارات الاستبيان موزعة كمايلي:

الجدول رقم (01): يبين عدد عبارات الاستبيان

متغيرات الدراسة	استمارة الاستبيان	عدد عبارات الإستبيان
أبعاد الثقافة التنظيمية للمؤسسة	البعد التنظيمي	5 عبارات
	البعد الإداري (القيادي).	5 عبارات
	البعد البشري (الإنساني)	5 عبارات
المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	المسؤولية الاجتماعية	9 عبارات
	المجموع	24 عبارة

المصدر: من إعداد الباحث.

4. عرض وتحليل النتائج:

1.4 ثبات أداة الدراسة:

الجدول رقم (02): يبين نتائج ثبات أداة الدراسة.

الرقم	محاوِر الدراسة	عدد العبارات	ألفا كرومباخ
	مجموع عبارات الاستبيان	24	0.829

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS).

من أجل معرفة ثبات الدراسة اعتمدنا على معامل ألفا كرونباخ لبيان مدى ثبات العبارات المكونة لاستمارة الاستبيان التي اعتمدنا عليها، وكانت النتائج حسب ما هو مبين في الجدول رقم (02)، بحيث نجد أن قيمة معامل الثبات تقدر ب(0.829) وهي تعتبر قيمة مقبولة في الدراسات الإدارية والعلوم السياسية، الاجتماعية، وهذا ما يدل على وجود ثبات تتمتع بها أداة الدراسة التي اعتمدنا عليها.

2.4 التكرارات والنسب المئوية لخصائص عينة الدراسة:

الجدول رقم (03): يبين التكرارات والنسب المئوية للخصائص الشخصية لعينة الدراسة.

النسبة المئوية %	التكرار	المتغيرات	
42.5 %	51	ذكر	الجنس
57.5 %	69	أنثى	
36.7 %	44	أقل من 30 سنة	العمر
46.7 %	56	من 30 إلى 40 سنة	
16.6 %	20	أكثر من 40 سنة	
20 %	24	أقل من ثانوي	المستوى التعليمي
26.7 %	32	ثانوي	
33.3 %	40	جامعي ودراسات عليا	
20 %	24	تكوين آخر	
23.3 %	28	أقل من 5 سنوات	الأقدمية في المؤسسة
36.7 %	44	من 5 إلى 20 سنة	
40 %	48	أكثر من 20 سنة	
31.7 %	38	موظف إداري	المنصب الذي يشغله
24.2 %	29	طبيب	
34.1 %	41	شبه طبي	
10 %	12	عامل مهني	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS).

من خلال الجدول نجد أن هناك تقارب في التكرارات والنسب المئوية بالنسبة للخصائص الشخصية للمبحوثين، وهذا ما يدل على أن هناك توازن ولا يوجد فوارق واضحة فيما يخص خصائص الجنس والمستوى التعليمي والأقدمية في المؤسسة، أما فيما يخص العمر فنجد هناك تقارب بين فئة أقل من 30 سنة، وفئة ما بين

30 إلى 40 سنة بنسب (36.7%) و(46.7%) على التوالي، وأما فئة أكثر من 40 سنة فهي تقدر ب (16.6%) أي بنسبة أقل من باقي الفئات العمرية الخاصة بأفراد العينة، وكذلك الأمر بالنسبة لخاصية المنصب الذي يشغله أفراد العينة فهي متقاربة في فئات الموظف الإداري، والطبيب وشبه الطبي بنسب (31.7%/ 24.2%/ 34.1%) على التوالي، أما فئة العمال المهنيين فتقدر ب (10%).

3.4 المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة:

الجدول رقم (04): يبين المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	متغيرات الدراسة	الرقم
1.3676	3.1466	البعد التنظيمي	01
1.3738	2.7933	البعد الإداري (القيادي)	02
1.3420	3.1733	البعد البشري (الإنساني)	03
1.3353	2.4502	محور أبعاد الثقافة التنظيمية	
1.3598	3.1296	محور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS).

من خلال الجدول يتضح أن مستوى محور أبعاد الثقافة التنظيمية كان متوسطا لدى المبحوثين بدليل مجموع المتوسط الحسابي الذي يقدر (2.4502) والانحراف المعياري الذي يقدر (1.3353)، ويفسر ذلك بعدم وجود تباين في إجابات أفراد العينة حول محور أبعاد الثقافة التنظيمية للمؤسسة، كذلك الأمر بخصوص محور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات فنجد مجموع قيمة المتوسط الحسابي تقدر (3.1296) والانحراف المعياري تقدر قيمته (1.3598)، يدل هذا على وجود مستوى متوسط للمسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة، وعليه فنجد أن هناك تقارب وعدم وجود تباين في إجابات الأفراد بخصوص محاور الإستبيان، ونجد أن كلا المحورين ذو مستويات متوسطة ومتقاربة، وهذا يدل على وجود تجانس في أبعاد الثقافة التنظيمية وفي مستوى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

5. تحليل واختبار الفرضيات:

من أجل تحليل واختبار الفرضيات، اعتمدنا على نتائج معاملات (سبيرمان/بيرسون)، وذلك من أجل التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية وعلاقتها في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة. حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (05): يبين نتائج معاملات الارتباط (سبيرمان/بيرسون).

الثقافة التنظيمية	البعد البشري	البعد الإداري	البعد التنظيمي	أبعاد الدراسة
الفرضية الرئيسة	الفرضية الثالثة	الفرضية الثانية	الفرضية الأولى	معاملات الارتباط
0.168	0.210	0.159	0.136	بيرسون
0.278	0.392	0.676	0.371	سبيرمان

مستوى الدلالة الإحصائية هو $(\alpha = 0.01)$.

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS).

يوضح الجدول رقم (05) أن:

نتائج معاملي الارتباط (سبيرمان/بيرسون) بين البعد التنظيمي للثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية يساوي (0.371) و(0.136) على التوالي عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.01)$ ، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بشكل تثبت الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أن البعد التنظيمي للثقافة التنظيمية يساهم في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

ونتيجة معاملي الارتباط (سبيرمان/بيرسون) بين البعد الإداري (القيادي) للثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية يساوي (0.676) و(0.159) على التوالي عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.01)$ ، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بشكل تثبت الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أن البعد الإداري (القيادي) للثقافة التنظيمية يساهم في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

ونجد أن نتائج معاملي الارتباط (سبيرمان/بيرسون) بين البعد البشري (الإنساني) للثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية يساوي (0.392) و(0.210) على التوالي عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.01)$ ، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بشكل تثبت الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أن البعد البشري (الإنساني) للثقافة التنظيمية يساهم في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

طبقاً لهذه النتائج يمكن أن نقول أن الفرضية الرئيسية التي ترى أن أبعاد الثقافة التنظيمية تساهم في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة محققة، فهي تتحقق استناداً للنتائج المتحصل عليها فيما يخص نتائج المتوسطات الحسابية لأبعاد الثقافة التنظيمية ودورها في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة حسب الجدول رقم (04)، وكذلك استناداً لنتائج معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة (سبيرمان/بيرسون) حسب نتائج الجدول رقم (05) التي تساوي (0.278) و(0.168) على التوالي، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة.

6. الخاتمة:

تعتبر الثقافة التنظيمية عاملا مهما في حياة المؤسسات، وتمثل دافعا قويا لتأدية واجباتها الاخلاقية والاجتماعية، وكذلك تدفع المؤسسات إلى حمل أعبائها الاجتماعية والبيئية والأخلاقية تجاه المجتمع، كل ذلك يتمثل في تحمل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وهو ما يجعل من للثقافة التنظيمية دور كبير في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، فالثقافة التنظيمية تستطيع أن تبني نسق ثقافي، وتخلق بيئة تنظيمية سليمة تعمل على تحديد طرق وآليات تساهم في تهيئة المؤسسات لقبول مبادئ المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كل حسب مجال نشاطه وطبيعة تكوينها. ويمكن تلخيص النتائج كما يلي:

- للثقافة التنظيمية دور في تفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وهو ما ظهر من خلال مساهمة أبعاد الثقافة التنظيمية في إرساء مبادئ المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسات الجزائرية.

- هناك مستويات متوسطة لكل من الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة محل الدراسة.

- أفراد العينة يمتلكون مستويات إدراك متوسطة لكل من أبعاد الثقافة التنظيمية، ومبادئ المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة.

لقد اتضح من خلال هذه الدراسة أن الثقافة التنظيمية عامل فعال في تفعيل وإرساء مبادئ المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسات الجزائرية، وظهر ذلك من خلال مساهمة وعلاقة أبعاد الثقافة التنظيمية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة محل الدراسة.

7. المراجع

المراجع العربية:

- العزاوي محمد عبد الوهاب. (2005). أنظمة إدارة الجودة والبيئة (الطبعة 1). الأردن: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.
- ثابت عبد الرحمان إدريس. (2005). إدارة الأعمال نظريات ونماذج وتطبيقات. الاسكندرية، مصر: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
- شاين إدجار. (2011). الثقافة التنظيمية والقيادة. (محمد منير الأصبحي، وهي محمد شحاتة، المترجمون) المملكة العربية السعودية: مركز البحوث، معهد الإدارة العامة.
- محسن الغالي، مهدي العامري. (2015). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال (الطبعة 4). الأردن: دار وائل للنشر.
- نجم عبود. (2006). أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال (الطبعة 1). الأردن: دار الوراق للنشر والتوزيع.
- عويشة، مسيلتي. (2017-2018). واقع الثقافة التنظيمية وتأثيرها على السلوك التنظيمي داخل المؤسسة الجزائرية، دراسة حالة بالمدسة العليا للإدارة مولاي أحمد مدغري. جامعة الجزائر: أطروحة دكتوراة تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية.
- حسين، إدريس. (2010). المسؤولية الاجتماعية للشركات. المعهد العربي للتخطيط، جسر التنمية، العدد 90.

المراجع الاجنبية:

- Deal, Terrence; Kennedy , Allan;. (1982). *Corporate cultures: the rites and rituals of corporate life*. (E. London, Ed.) London, Harmondsworth, England: Penguin Books.
- D'Iribarne Philippe .(1986) .*Vers une gestion culturelle des entreprises* .paris: Annales de mines.
- Ouchi, W. ((March 1980)). *Bureaucracies and clans*, . administrative science quarterly.