

الثقافة التنظيمية وأثرها في المسؤولية الاجتماعية - دراسة حالة مؤسسة صناعة الجلود بالميلية جيجل-

Organizational Culture and its impact on Social Responsibility The Case Study of the Leather Industry Corporation at Milia, Jijel

بلجازية عمر^{1*}، بوزنيظ كنزة²، الشلبي فراس³

¹ جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل (الجزائر)، beldjazia.omar18@gmail.com

² جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل (الجزائر)، kenza.bznt18@gmail.com

³ جامعة البلقاء التطبيقية (الأردن)، shalabiferas2020@gmail.com

النشر: 2021/08/15

الاستلام: 2021/04/28

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على الثقافة التنظيمية وأثرها في المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة صناعة الجلود بالميلية - جيجل-، حيث تم توزيع استبانة على عينة من العمال قدرت ب 31 عامل من أصل 70 عامل، وبمعالجة البيانات باستخدام الأسلوب الاحصائي *SPSS* تم التوصل إلى النتائج التالية:

وجود أثر بين أنواع الثقافة التنظيمية مجتمعة في المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة ، كما وجد أن هناك أثر لبعده الثقافة الابداعية في المسؤولية الاجتماعية أيضا، في حين لم يكن هناك أثر لبعدي الثقافة البيروقراطية والثقافة الداعمة في المسؤولية الاجتماعية ، كما تم تقديم مجموعة من التفسيرات والاقتراحات على ضوء النتائج المتحصل عليها.

الكلمات المفتاحية: الثقافة البيروقراطية، الثقافة الابداعية، الثقافة الداعمة، المسؤولية الاجتماعية.

رموز JEL: M14.

Abstract:

This study aims to identify the organizational culture and its impact on social responsibility in the Leather Industry Corporation in Milia- Jijel, where a questionnaire was distributed to a sample of workers estimated at 31 of the 70 workers, and by processing data using the statistical SPSS method, the following results were obtained:

There was an effect between the combined types of organizational culture on the social responsibility of the Corporation under study, and the dimension of the creative culture had an effect on social responsibility as well , while the dimensions of bureaucratic culture and supportive culture had no effect on social responsibility and a range of interpretations and suggestions were made in the light of the results obtained

Keywords: bureaucratic culture, creative culture, supporting culture, social responsibility..

(JEL) Classification : M14.

1. مقدمة:

في ظل التطورات والتغيرات الحاصلة في مجال الأعمال اليوم خاصة مع التطور التقني والاجتماعي ومع إزالة كافة الحواجز وجدت المؤسسة نفسها تعيش في عالم مرتبط مع بعضه البعض وأي تغيير يحدث سوف يؤثر على المؤسسة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، ومن بين المتغيرات هذه هي زيادة الاهتمام بالتنمية المستدامة واعتبارها كإحدى السياسات الفعالة للحفاظ على الموارد واستغلالها بعقلانية، وهذا ما أضاف الى مسؤولياتها مسؤولية جديدة هي المسؤولية الاجتماعية.

فمصطلح المسؤولية الاجتماعية قد يبدو حديثاً، لكنه في الواقع قديم جداً، ففي القرن الثامن عشر، أعلن الاقتصادي الكبير آدم سميث أن احتياجات ورغبات المجتمع سوف تتحقق على أفضل وجه بفضل التعاون بين المؤسسات الاقتصادية والمجتمع. وعليه فالمؤسسات اليوم بأمرس الحاجة لتبني برامج المسؤولية الاجتماعية مثلها مثل الجهات الخارجية التي تستفيد من هذه البرامج، فمن شأن هذه البرامج أن تحسن صورة المؤسسة في نظر المتعاملين معها وبهذا تعود عليها بالربح. ولكن بشرط أن تتعدى هذه البرامج كونها وسيلة دعائية، وأن تتبع من قناعة المؤسسة وأن تكون مستمرة وليست مجرد شعارات تحيي بها المناسبات. وأن يكون التزام المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية ليس قانونياً وإنما أخلاقياً بالدرجة الأولى ولذلك يجب ترسيخها في قيم المؤسسة وثقافتها التنظيمية والتي تسعى من خلالها الى الالتزام بها .

1.1. إشكالية البحث:

تتمثل اشكالية البحث في الاجابة على التساؤل التالي: ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية بأنواعها (البيروقراطية، الابداعية، الداعمة) في المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة صناعة الجلود بالميلية- جيجل-؟
ويتفرع من التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- ما واقع الثقافة التنظيمية بأنواعها (البيروقراطية، الابداعية، الداعمة) في المؤسسة محل الدراسة ؟ وما هي درجة ممارسة كل نوع هذه الأنواع؟
- ما تأثير الثقافة البيروقراطية في المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة؟
- ما تأثير الثقافة الابداعية في المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة؟
- ما تأثير الثقافة الداعمة في المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة؟

2.1. أهداف البحث: يتمثل الهدف الأساسي في توضيح أثر الثقافة التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية لمؤسسة صناعة الجلود بالميلية جيجل، بالإضافة الى تحقيق الأهداف التالية:

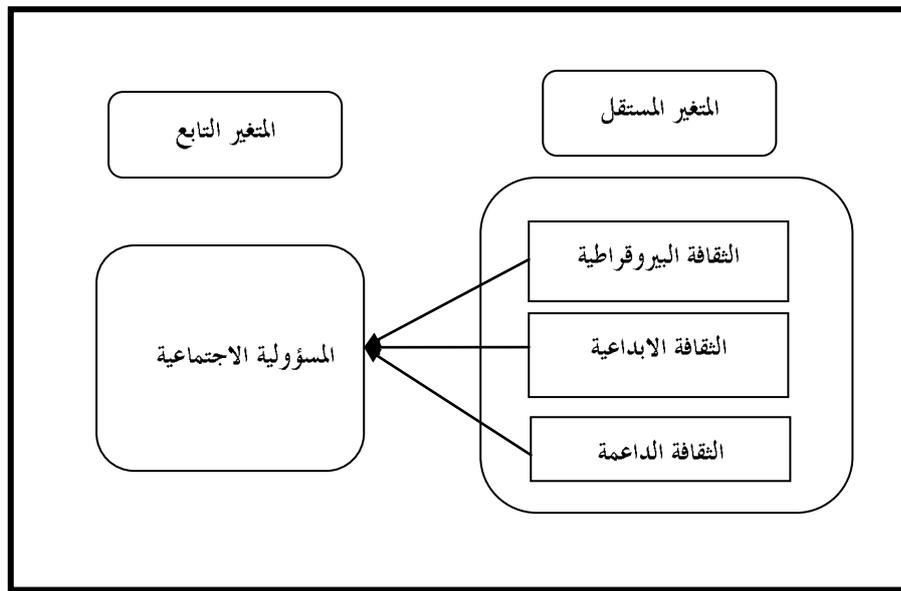
✓ تقديم إطار نظري حول مفهوم الثقافة التنظيمية وأنواع الثقافة التنظيمية وكذا المسؤولية الاجتماعية.

✓ تبيان أثر الثقافة التنظيمية بأنواعها في المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة.

3.1. نموذج الدراسة

يتكون نموذج الدراسة من متغير مستقل هو الثقافة التنظيمية والتي تحوي ثلاثة أنواع (الثقافة البيروقراطية، الثقافة الابداعية، الثقافة الداعمة)، ومتغير تابع وهو المسؤولية الاجتماعية، ويمكن توضيح نموذج الدراسة في الشكل التالي:

الشكل رقم (01): نموذج البحث



4.1. فرضيات البحث:

للإجابة على اشكالية البحث والتساؤلات الفرعية تم وضع الفرضيات التالية:

-الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ايجابي للثقافة التنظيمية بأنواعها (البيروقراطية، الابداعية، الداعمة) في المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة صناعة الجلود بالميلية بجبل.

وتدرج ضمن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

-الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ايجابي للثقافة البيروقراطية في المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة صناعة الجلود بالميلية بجبل.

- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ايجابي للثقافة الابداعية في المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة صناعة الجلود بالميلية بجبل.

-الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ايجابي للثقافة الداعمة في المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة صناعة الجلود بالميلية جيجل.

2. الاطار النظري للبحث:

سوف نتناول بالشرح متغيرات البحث وهما الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية

2.1. الثقافة التنظيمية

2.1.1. تعريف الثقافة التنظيمية: تعرف الثقافة التنظيمية بطرق متعددة وتستنير بوجهات نظر مختلفة، ذلك أن الثقافة التنظيمية أقل واقعية وأكثر صعوبة في التحليل، وقد أشار شين shein الى أن مشكلة تعريف الثقافة التنظيمية تنبع من أن مفهوم التنظيم في حد ذاته غامض نظرا لطابعه التجريدي، حيث لا يوجد معيار واحد وتعريف واحد متفق عليه للثقافة التنظيمية. ووجد مجموعة من الباحثين (Verbeke, Volgering, & Hessels, 1998) 53 تعريفا للثقافة التنظيمية لكن لا يوجد تعريف موحد لها، ومعظم التعريفات تركز على القيم والمعتقدات والمعايير السلوكية المشتركة داخل المؤسسات. (Jane Marie, 2016, p. 14) تشير الثقافة التنظيمية إلى خصائص معينة تشكل سلوك الأفراد والتواصل داخل أي بيئة تنظيمية. حيث أن مفهوم الثقافة التنظيمية له أهمية كبيرة بين الأفراد والمجموعات والمنظمات أثناء محاولتهم فهم كيف يمكن لثقافة مؤسسة ما أن تحدث فرقا أو أن يكون لها تأثير على رضا وأداء جميع أعضاء المؤسسة (Joy, et , al, 2018, p. 318)

عرف Schein الثقافة التنظيمية بأنها : " مجموعة القيم والافتراضات المشتركة في المؤسسة التي تؤثر على كيفية تفاعل الأعضاء مع بعضهم البعض ، وكذلك مع البيئة". (Zhen , 2019, p. 97) وعرفت بأنها: " مجموعة من القيم والرموز والطقوس التي يشترك فيها أعضاء مؤسسة معينة، والتي تصف الطريقة التي يتم بها انجاز المهام داخل المؤسسة من أجل حل مشاكل الادارة الداخلية وتلك المتعلقة بالعملاء والموردين والبيئة". (Dimitrios, et al , 2015, p. 335)

في حين يرى الكاتب Tharp أن تعريفات الثقافة التنظيمية جميعها تشترك في عدد من الخصائص المحددة هي: (Dimitrios,et al, 2015, p. 316)

1- جميعها تشمل مفهوم المشاركة أي أن الثقافة التنظيمية لا تنشأ فقط الا داخل مجموعات بما فيها الصغيرة.

2- تعتبر الثقافة التنظيمية بناء اجتماعيا يرتبط بموقع كل مؤسسة وعمالها وتاريخها وبيئة عملها وأحداث معينة.

3- تشير العديد من التعريفات ضمنا أن الثقافة التنظيمية متعددة الأبعاد ومتعددة المستويات وتشمل العديد من الطبقات المعرفية والرمزية.

2.1.2. أنواع الثقافة التنظيمية: تباينت آراء الكتاب والباحثين حول وضع تصنيف محدد لأنواع الثقافة التنظيمية فقد صنف (daft) الثقافة التنظيمية الى أربعة أصناف هي: الثقافة التكيفية/ المغامرة- ثقافة الرسالة- الثقافة البيروقراطية- ثقافة المجموعة. أما دراسة (العوفي): فقد ركزت على خمسة أنواع هي: الثقافة البيروقراطية- الثقافة الابداعية- الثقافة المساندة- ثقافة العمليات- ثقافة المهمة، أما (wallach) فقد قسم الثقافة التنظيمية الى 3 أقسام هي: الثقافة الابداعية- الثقافة البيروقراطية- الثقافة الداعمة، وهي ما سنعتمد عليه في الجانب العملي ، وفيما يلي شرح لتلك الأنواع: (Nael, et al, 2020, p. 185)

- الثقافة الابداعية: وهي التي ترتبط بالمؤسسات التي تتميز ببيئة عمل إبداعية وموجهة نحو النتائج ومليئة بالتحديات؛ كما تتميز بأنها رائدة في السوق وطموحة ومحفزة وتحمل المخاطر.

- الثقافة البيروقراطية : تتسم بالسلطة والمسؤولية، ويكون العمل على درجة عالية من التنظيم والتنسيق والترتيب، بالإضافة الى أن تدفق المعلومات والصلاحيات وأنظمة الرقابة تتسم بالهرمية.

- الثقافة الداعمة: تتسم بالتماسك والعمل بروح الفريق الواحد وذات توجه نحو العلاقات والتعاون والحرية والمبادئ الانسانية والعمل الجماعي. تتميز الثقافات الداعمة بالانفتاح، والثقة والسلام، كما انها تشبه العائلة الواحدة.

2.2. المسؤولية الاجتماعية

2.2.1. تعريف المسؤولية الاجتماعية: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات (CSR) هي استراتيجية فعالة تصور على نطاق واسع على أنها التزام المؤسسة لتحقيق أقصى قدر من الرفاه الاقتصادي والاجتماعي والبيئي على المدى الطويل من خلال ممارسات الأعمال والسياسات والموارد ، وقد تحولت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من السمة الخيرية إلى إلزامية على مدى عقود ، وأصبحت نموذجا تجاريا ناجحا يوفر ميزة نسبية في العديد من الجوانب ويعزز مساهمات المؤسسات في التنمية .

يعد فريدمان من الأوائل الذين بدأوا الحديث حول موضوع المسؤولية الاجتماعية، حيث تساءل هل يجب على المؤسسات ان تتحمل المسؤولية عن القضايا الاجتماعية؟، وهل هي قادرة فعلا على تحمل هذه

المسؤولية، وقد قام (Archie Carroll, 1979) بإعطاء التعريف التالي للمسؤولية الاجتماعية " المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تشمل التوقعات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والتقديرية التي يتوقعها المجتمع من المؤسسات في وقت معين". (Ya-Fen ,et al, 2020, p. 3)

كما تعرف على أنها: " الالتزام المستمر من قبل رجال الأعمال بالتصرف الأخلاقي والمساهمة في التنمية الاقتصادية مع تحسين نوعية الحياة، القوى العاملة، وأسرهم، وكذلك المجتمع المحلي والمجتمع ككل". (Chaohui, 2020, p. 2)

وتعرف بأنها: " أنشطة المؤسسة الطوعية التي توضح إدراج الاهتمامات الاجتماعية والبيئية في العمليات التجارية وفي التفاعلات مع أصحاب المصلحة". (Juan & Carlos, 2020, p. 3)

وتعرف أيضا بأنها: "الإجراءات والسياسات التنظيمية الخاصة بالسياق والتي تأخذ في الاعتبار توقعات أصحاب المصلحة والخط السفلي الثلاثي للأداء الاقتصادي والاجتماعي والبيئي" (Chaohui, 2020, p. 2)

2. 2. 3. أبعاد المسؤولية الاجتماعية

- جاءت مساهمة (Carroll) بنقطة نوعية في توسيع مفهوم المسؤولية الاجتماعية، حيث ميزت بين أربعة أبعاد للمسؤولية الاجتماعية: (Carroll, 1991, pp. 40-42)
- **البعد الاقتصادي:** تمارس مؤسسات الأعمال أنشطة اقتصادية لتحقيق الكفاءة والفعالية، وتستخدم الموارد بشكل رشيد لنتج سلع وخدمات بنوعية راقية، وتوزع العوائد بشكل عادل على عوامل الانتاج المختلفة وبتحقيق ذلك تكون قد تحملت مسؤولية اقتصادية.
 - **البعد القانوني:** يندرج في هذا الاطار الالتزام الواعي والطوعي بالقوانين والتشريعات الحاكمة لمختلف الجوانب في المجتمع سواء كان في الاستثمار، الأجور، البيئة، المنافسة...إلخ.
 - **البعد الأخلاقي:** تراعي من خلاله المؤسسة الجانب الأخلاقي في كل قراراتها ومسارها في الصناعة التي تعمل فيها وذلك تجنباً لأي ضرر قد يلحق المجتمع.
 - **البعد الخيري:** الذي يشتمل على التبرعات والهيئات والمساعدات الاجتماعية الخيرية التي تخدم المجتمع ولا تهدف الى الربح، كما قد تتبنى المؤسسة في هذا الاطار قضية أساسية من قضايا المجتمع والتي تعمل على دعمها ومتابعتها.

ولغرض فهم المكونات الأربعة التي قدمها (Caroll) ، فنجد ان هناك وثيقة بين متطلبات النجاح في العمل ومتطلبات تلبية حاجات المجتمع وخاصة الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية ، حيث تمثل هذه الأبعاد مطالب أساسية للمجتمع يجب على المؤسسات تليبيتها، كما ان الأبعاد الأخرى الخيري والأخلاقي تلعب دورا كبيرا، خاصة وأن المجتمع يرغب في تبني المؤسسات للبعد الخيري لما له من تأثير في المجتمع وكذا على سمعة المؤسسة. وقد مثل كارول هذه الأبعاد في شكل هرم لتوضيح الترابط بين هذه الأبعاد:

شكل رقم (02): هرمية أبعاد المسؤولية الاجتماعية حسب (CAROLL)



Source : (Anna, et al, 2020, p. 3)

3. الجانب التطبيقي للبحث:

1.3.1. الإطار المنهجي

1.1.3.1. مجتمع وعينة البحث: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع المؤسسات الاقتصادية في مدينة جبل، وقد اقتصرت الدراسة على مؤسسة صناعة الجلود بالميلية بجبل كعينة للدراسة، حيث تم توزيع 35 استبانة على عينة عشوائية ، وقد تم استرجاع 31 استبانة.

1.3.2. منهج البحث: تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال الجانب النظري الذي تم التطرق فيه الى عرض المفاهيم المتعلقة بمتغيرات البحث بدءا بالثقافة التنظيمية وأنواعها وكذا مفاهيم حول المسؤولية الاجتماعية، والجانب التطبيقي الذي يحوي الدراسة التطبيقية حيث تم توضيح الإجراءات المنهجية المتبعة وكذلك عرض وتحليل نتائج البحث.

3.1.3. أداة جمع البيانات: تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، وقد تم تقسيمها إلى ثلاثة محاور:

المحور الأول: البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة والمتمثلة في الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات العمل.)

المحور الثاني: تضمن عبارات (أنواع الثقافة التنظيمية) وهي: الثقافة البيروقراطية، الثقافة الداعمة، الثقافة الإبداعية.

المحور الثالث: شمل عبارات (المسؤولية الاجتماعية) وقد وزعت الاجابات وفقا لمقياس ليكرت الخماسي
الجدول رقم (01): مقياس ليكرت الخماسي

درجة الموافقة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبدا
الدرجة	5	4	3	2	1
الفئة	[4,2- 5[[3,4- 4,2[[2,6- 3,4[[1,4- 2,6[[1- 1,4[
دلالة الفئات	درجة مرتفعة جدا من الموافقة	درجة مرتفعة من الموافقة	درجة متوسطة من الموافقة	درجة منخفضة من الموافقة	درجة منخفضة جدا من الموافقة

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مقياس Likert الخماسي

4.1.3. اختبار صدق وثبات أداة البحث:

4.1.3.1. اختبار صدق الاستبانة: يقصد بصدق الاستبانة " شمولها لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها، وقد تم عرض هذه الاستبانة على بعض المحكمين وقد استفدنا من ملاحظات ومقترحات هؤلاء المحكمين، في تعديل وتطوير هذه الاستبانة ووضعها في صورتها النهائية.

4.1.3.2. اختبار ثبات الاستبانة: المقصود بثبات الاستبانة أن يعطي هذا الأخير نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة أكثر من مرة تحت نفس الظروف. فكلما كانت قيمة معامل الثبات قريبة من الواحد كان الثبات مرتفعا، وكلما كانت قيمته قريبة من الصفر كان الثبات منخفضا، حيث يستخدم معامل الفا كرونباخ كأهم معامل لقياس مدى ثبات أداة القياس من ناحية الاتساق الداخلي للعبارات للتأكد من ثبات سلم القياس المستخدم في اعداد الاستبانة حيث تكون الفا كرونباخ تتمتع بالثبات اذا كانت قيمها أكبر من 0,6 (Taber, 2018, p. 1278)، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ

المتغيرات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الثقافة البيروقراطية	05	0.66
الثقافة الابداعية	05	0.63
الثقافة الداعمة	05	0.82
أنواع الثقافة التنظيمية	15	0.80
المسؤولية الاجتماعية	13	0.87

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss

✓ معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للمحور الأول (أنواع الثقافة التنظيمية) فاق معدل 60% حيث بلغ 0,80 يعني أن معدل ثبات المحور الأول يتمتع بدرجة عالية.

✓ معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للمحور الثاني (المسؤولية الاجتماعية) فاق معدل 60 % حيث بلغ 0,87، وبهذا أصبح معدل ثبات هذا المحور يتمتع بدرجة عالية، وبالتالي يمكن القول أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات عالية تبرر استخدامها لأغراض هذا البحث.

3.4.1.3. طبيعة توزيع متغيرات البحث:

من أجل التأكد من أن متغيرات البحث تتبع التوزيع الطبيعي تم الاعتماد على معامل الالتواء Skewness ومعامل التفلطح KurtosisK ، حيث يبين الجدول التالي النتائج المتحصل عليها

الجدول رقم (03): معاملي الالتواء والتفلطح

المتغيرات	معامل الالتواء Skewness	التفلطح KurtosisK
الثقافة البيروقراطية	-1,5	2,8
الثقافة الابداعية	-0,4	-0,7
الثقافة الداعمة	-0,05	-0,5
أنواع الثقافة التنظيمية	0,1	-0,4
المسؤولية الاجتماعية	-0,5	-0,12

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss

لاختبار طبيعة توزيع متغيرات البحث يجب التأكد من أن معامل الالتواء أقل من 3، وأن معامل التفلطح أقل من 20، حينها يمكن القول بأن متغيرات البحث تتبع التوزيع الطبيعي، (الضمور و مقراش، 2018،

صفحة 341) ومن خلال نتائج الجدول السابق يتبين لنا بأن جميع قيم معامل الالتواء أقل من 3، وقيم التفلطح أيضا أقل من القيمة 20، وعليه يمكن القول بأن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

4. التحليل الوصفي لمتغيرات البحث واختبار الفرضيات:

لمعرفة واقع الثقافة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بغرض معرفة درجة ممارسة مختلف أنواع الثقافة التنظيمية (الثقافة البيروقراطية ، الثقافة الإبداعية، الثقافة الداعمة)

1.4. التحليل الوصفي لمتغيرات البحث:

1.1.4. الثقافة البيروقراطية

الجدول رقم (04) : نتائج التحليل الوصفي للثقافة البيروقراطية

البعد	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الثقافة البيروقراطية	1- يتم تحديد الصلاحيات والمسؤوليات في المؤسسة على أساس موضوعي.	3.64	1.17	عالية
	2- يتم نقل المعلومات في المؤسسة بشكل هرمي	4.16	0.89	عالية
	3- يتم الأخذ بمبدأ الثواب والعقاب في المؤسسة.	3.93	1.06	عالية
	4- يتم الاهتمام بالإجراءات الرسمية في المؤسسة.	3.87	0.57	عالية
	5- يؤكد المدير على الالتزام بالحضور اليومي للعمل.	3.93	0.92	عالية
المجموع	المتوسط العام	3.90	0.92	عالية

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss

يشير الجدول إلى أن المتوسط الحسابي العام للثقافة البيروقراطية بلغ (3.90) وهذا يقع ضمن الفئة الرابعة من سلم لكارتر أي هناك درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد العينة، وهذا يدل على وجود تطبيق للثقافة البيروقراطية في المؤسسة محل الدراسة، بينما تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد بين)

4,16) في حدها الأعلى، وكانت للعبارة " يتم نقل المعلومات في المؤسسة بشكل هرمي" وبين (3,64) في حدها الأدنى للعبارة " يتم تحديد الصلاحيات والمسؤوليات في المؤسسة على أساس موضوعي".

2.1.4 الثقافة الابداعية

الجدول رقم (05): نتائج التحليل الوصفي للثقافة الابداعية

البعد	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الثقافة الابداعية	1-تساعد إدارة المؤسسة في تكوين فرق عمل مبدعة.	3.68	0.88	عالية
	2- يتسم العمال في المؤسسة بحبهم للإبداع والمخاطرة.	3.34	0.81	عالية
	3- تعطي إدارة المؤسسة الفرصة لحل المشكلات بعيدا عن الرسمية	3.84	0.90	عالية
	4- تشجع المؤسسة على مواجهة التحديات من أجل تحقيق الأهداف	4.10	1.17	عالية
	5-تشجع الإدارة عمالها على التجديد والابتكار في مجال عملهم	3.48	1.17	عالية
المجموع	المتوسط العام	3,69	0,98	عالية

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss

يشير الجدول إلى أن المتوسط الحسابي العام لبعدها الثقافة الابداعية بلغ (3,69) وهذا يقع ضمن الفئة الرابعة من سلم لكارتر أي هناك درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد العينة، وهذا يدل على وجود اهتمام كبير من طرف المستفيدين بالثقافة الابداعية، بينما تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد بين (4,1) في حدها الأعلى، وكانت للعبارة " تشجع المؤسسة على مواجهة التحديات من أجل تحقيق الأهداف" وبين (3,34) في حدها الأدنى للعبارة "يتسم العمال في المؤسسة بحبهم للإبداع والمخاطرة".

3.1.4 الثقافة الداعمة

الجدول رقم (06): نتائج التحليل الوصفي للثقافة الداعمة

البعد	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الثقافة الداعمة	1- تعمل إدارة المؤسسة على غرس الثقة في نفوس عمالها.	3.87	0.95	عالية
	2- تعمل المؤسسة على التأكيد على العدالة والمساواة بين العاملين.	3.87	0.99	عالية
	3-تعمل المؤسسة على التركيز على الجانب الانساني في العمل	3.90	1.01	عالية
	4- يشارك العمال في اتخاذ القرار في المؤسسة.	3.64	0.98	عالية
	5- تشجع ادارة المؤسسة على حرية التعبير لعمالها.	3.80	0.87	عالية
المجموع	المتوسط العام	3.81	0.74	عالية

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss

يشير الجدول إلى أن المتوسط الحسابي العام للثقافة الداعمة بلغ (3,81) وهذا يقع ضمن الفئة الرابعة من سلم لكارث أي هناك درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد العينة، وهذا يدل على وجود اهتمام كبير من طرف المستقيبين بالثقافة الداعمة، بينما تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد بين (3,90) في حدها الأعلى، وكانت للعبرة " تعمل المؤسسة على التركيز على الجانب الانساني في العمل " و (3,64) في حدها الأدنى للعبرة "يشارك العمال في اتخاذ القرار في المؤسسة".

4.1.4 المسؤولية الاجتماعية

الجدول رقم (07) : نتائج التحليل الوصفي للمسؤولية الاجتماعية

البعد	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
المسؤولية الاجتماعية	1- توفر المؤسسة لعمالها خدمات على درجة عالية من الجودة والكفاءة.	3.87	0.99	عالية
	2- تتميز المؤسسة بتقديم خدماتها لعمالها بشكل منظم ومستمر	3.54	1.20	عالية
	3- تقدم المؤسسة التبرعات لصالح الجمعيات الخيرية	3.29	1.18	متوسطة

			والمراكز الثقافية	
متوسطة	1.05	3.35	4-توفر المؤسسة فرص التوظيف المناسبة لذوي الاحتياجات الخاصة	
متوسطة	1.09	3.50	5- تقوم المؤسسة برعاية الأنشطة الثقافية والرياضية والاجتماعية	
عالية	0.87	3.96	6- تسعى المؤسسة الى بناء علاقات ايجابية مع مؤسسات المجتمع المختلفة	
عالية	0.83	3.90	7- تمنح المؤسسة اجرا عادلا لعمالها	
عالية	0.92	3.87	8- تقدم المؤسسة الحوافز والمكافآت المناسبة تقديرا لجهود عمالها	
عالية	0.83	3.90	9- تقدم المؤسسة الرعاية الصحية لعمالها	
عالية	0.57	4.00	10- تسعى المؤسسة الى تحسين ظروف العاملين في المؤسسة	
عالية	0.71	4.12	11- تتميز منتجات المؤسسة بأنها آمنة وغير ضارة بالبيئة	
عالية	0.75	3.96	12- تراعي المؤسسة بأن تكون أجهزتها وشبكاتها غير مضررة بالبيئة المحيطة بها	
عالية	0.92	4.06	13- لا تؤدي منتجات المؤسسة الى تلوث الماء أو الهواء أو التربة	
عالية	0.58	3.79	المتوسط العام	المجموع

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss

تشير نتائج الجدول إلى أن المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني "المسؤولية الاجتماعية" بلغ (3,79) وهذا يقع ضمن الفئة الرابعة من سلم لكارث أي هناك درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد العينة، وهذا يدل على وجود اهتمام كبير من طرف المستفيدين باهتمام مؤسستهم بالمسؤولية الاجتماعية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد بين (4,12) في حدها الأعلى، وكانت للعبارة " تتميز منتجات المؤسسة بأنها آمنة وغير ضارة بالبيئة" و (3,29) في حدها الأدنى لعبارة " تقدم المؤسسة التبرعات لصالح الجمعيات الخيرية والمراكز الثقافية.

2.4. اختبار الفرضيات:

2.4.1. اختبار الفرضية الرئيسية: تنص الفرضية الرئيسية على: يوجد أثر ايجابي للثقافة التنظيمية بأنواعها (البيروقراطية، الابداعية، الداعمة) في المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة صناعة الجلود بالميلية جيجل.

وعليه يمكن كتابة الفرضية على الشكل التالي:

H_0 : لا يوجد أثر ايجابي للثقافة التنظيمية بأنواعها (البيروقراطية، الابداعية، الداعمة) في المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة صناعة الجلود بالميلية جيجل.

H_1 : يوجد أثر ايجابي للثقافة التنظيمية بأنواعها (البيروقراطية، الابداعية، الداعمة) في المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة صناعة الجلود بالميلية جيجل.

من أجل اختبار صحة هذه الفرضية تم الاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد والجدول التالي يبين نتائج التباين للانحدار المتعدد بحيث أن المتغير التابع هو (المسؤولية الاجتماعية)

الجدول رقم (08): نتائج تحليل التباين للانحدار ، المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية)

النموذج	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة SIG	معامل التحديد r^2	معامل الارتباط
الانحدار	1	1,23	4,96	0,047	0,139	,345 ^a
الخطأ المتبقي	29	0,31				
المجموع	30					

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول يتبين لنا أن مستوى الدلالة Sig يساوي (0,047) وهو أقل تماما من مستوى المعنوية (0,05)، كما أن معامل الارتباط يساوي (0,345) وهو ما يدل على وجود علاقة موجبة بين أنواع الثقافة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية ، في حين نجد معامل التحديد ($r^2 = 0,139$) وهذا يعني أن 86,7% من التباين في المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية) مفسر بالتغير في المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية)، وما نسبته 66,2% تعود الى متغيرات أخرى.

ومما سبق يتضح لنا قبول الفرضية الرئيسية التي تنص على: يوجد أثر ايجابي للثقافة التنظيمية بأنواعها (البيروقراطية، الابداعية، الداعمة) في المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة صناعة الجلود بالميلية بجبل.

2.2.4. اختبار الفرضيات الفرعية:

لاختبار الفرضيات الفرعية يتم الاعتماد على قاعدة القرار لاختبار الفرضيات الفرعية المتعلقة بأثر تمكين العاملين في الولاء التنظيمي والموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (09): قاعدة القرار لاختبار الفرضيات المتعلقة بأثر الثقافة التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية

القرار	البيان	الحالة
قبول الفرضية.	إذا كان مستوى الدلالة (Sig) أقل أو يساوي مستوى المعنوية أي (Sig≤0,05)، وكانت القيمة المطلقة ل T المحسوبة أكبر من قيمة T المجدولة	01
رفض الفرضية	إذا كان مستوى الدلالة (Sig) أكبر تماما من مستوى المعنوية أي (Sig ; 0,05) وكانت القيمة المطلقة ل T المحسوبة أقل من قيمة T المجدولة.	02

يتم اختبار أثر كل بعد من الثقافة التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية لدى المؤسسة محل الدراسة من خلال اختبار تحليل التباين للانحدار المتعدد ويمكن تبين نتائج الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر الثقافة التنظيمية في المسؤولية الاجتماعية في الجدول التالي:

الجدول رقم(10): نتائج تحليل التباين للانحدار ، لاختبار الفرضيات الفرعية

Sig	قيمة t المحسوبة	المعاملات النمطية	المعاملات غير النمطية		
		Beta	الخطأ المعياري	A	
0,12	1,58	0,28	1,77	0,27	الثقافة البيروقراطية
0,040	2,15	0,371	0,173	0,372	الثقافة الابداعية
0,41	0,83	0,153	0,146	0,12	الثقافة الداعمة

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج Spss

من خلال الجدول السابق يتضح لنا:

• لا يوجد أثر للثقافة البيروقراطية والثقافة الداعمة في المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة صناعة الجلود بجيجل لأن مستوى الدلالة sig يساوي على الترتيب (0,12) و (0,41) وهو أكبر من (0,05)، وعليه فإن الفرضية الفرعية الأولى والثالثة مرفوضتان.

• للثقافة الإبداعية أثر في المسؤولية الاجتماعية بمؤسسة صناعة الجلود بجيجل لأن مستوى الدلالة sig يساوي (0,04) وهو أصغر من (0,05)، وعليه فإن الفرضية الفرعية الثانية مقبولة.

5. خاتمة:

من خلال هذا البحث الذي قمنا به تم التوصل الى مجموعة من النتائج وتقديم مجموعة من الاقتراحات نوردتها فيما يلي:

5.1. نتائج البحث:

من خلال البحث الذي قمنا به في مؤسسة صناعة الجلود بالميلية بجيجل تبين لنا:

✓ وجود مستوى مرتفع لكل من الأنواع الثلاثة للثقافة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة كما تبين أن نوع الثقافة الأكثر ممارسة فيها هي الثقافة البيروقراطية تليها الثقافة الداعمة وأخيرا الثقافة الإبداعية.

✓ وجود أثر للثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة محل الدراسة في مسؤوليتها الاجتماعية.

✓ وجود أثر للثقافة الإبداعية في المسؤولية الاجتماعية، في حين عدم وجود أثر لكل من الثقافة البيروقراطية والثقافة الداعمة في المسؤولية الاجتماعية.

✓ تبين من خلال الدراسة أن مؤسسة صناعة الجلود تهتم بمسؤوليتها الاجتماعية ويظهر ذلك من خلال موافقة المبحوثين على أنها تسعى الى تحسين ظروف عمالها، كما تقوم بمنحهم أجرا عادلا يتناسب مع الجهد المبذول، وتراعي المؤسسة أن تكون أجهزتها ومنتجاتها غير مضررة بالبيئة.

5.2. التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل اليها يمكن تقديم التوصيات التالية:

✓ ضرورة قيام المؤسسة محل الدراسة بتعزيز مسؤوليتها الاجتماعية أكثر تجاه عمالها ومجتمعها وبيئتها.

✓ بناء ثقافة تنظيمية تقوم على أسس ومبادئ المسؤولية الاجتماعية.

✓ قيام المؤسسة رفقة شرائح المجتمع من منظمات حكومية وغير حكومية بالمشاركة في حملات التوعية بثقافة المسؤولية الاجتماعية بهدف التعريف بالمفاهيم والممارسات الصحيحة للمسؤولية الاجتماعية والتي تجعل المؤسسة بتبنيها لهذه المسؤولية تساهم في تحقيق التنمية المستدامة.

✓ التأكيد على الممارسات الاجتماعية والأخلاقية في التعامل مع الموارد البشرية في المؤسسة.

✓ بذل المؤسسة مزيد من الجهد من أجل تغيير الدهنيات للعمال في المؤسسة تجاه المسؤولية الاجتماعية والعمل في سبيل تفعيل المسؤولية الاجتماعية وجعلها ضمن مخططاتها المستقبلية.

6. المراجع:

1. Taber, K. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Res Sci Educ*(48), 1278.
2. Anna, et al, Z. (2020). Corporate Social Responsibility towards the Environment in Lublin Region, Poland: A Comparative Study of 2009 and 2019. *Sustainability journal*(12), 3.
3. Caroll, A. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34, 40- 42.
4. Caroll, A. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34, 40- 42.
5. Chaohui, e. a. (2020). Corporate social responsibility in international hotel chains and its effects on local employees: Scale development and empirical testing in China. *International Journal of Hospitality Management*(90), 2.
6. Dimitrios, et al , B. (2015). Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(175), 315.
7. Dimitrios,et al, B. (2015). Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(175), 316.
8. Jane Marie, K. (2016). Using Action Research to Support an On-going Organizational Culture Transformation in a Health Care Organization, IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY. 14. UNIVERSITY OF MINNESOTA.
9. Joy, et , al, D. (2018). An integrated dataset on organisational culture, job satisfaction and performance in the hospitality industry. *Data in Brief*, 19, 318.
10. Juan, H., & Carlos, d.-R. (2020). Corporate Social Responsibility and Human Resource Management: Towards Sustainable Business Organisations. *Sustainability journal*(12), 3.
11. Nael, et al, S. (2020). The effect of organizational culture on the organizational commitment: Evidence from hotel industry. *Management Science Letters*(10), 185.
12. Ya-Fen ,et al, K. (2020). Corporate social responsibility, enterprise risk management, and real earnings management: Evidence from managerial confidence. *Finance Research Letters*, 3.
13. Zhen , S. (2019). Interaction effect of strategic leadership behaviors and organizational culture on IS-Business strategic alignment and Enterprise Systems assimilation. *International Journal of Information Management*(44), 97.
14. الضمور ف. و مقراش ف. (2018). أثر الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للشركات على الميزة التنافسية -

دراسة حالة شركة صناعة الادوية صيدال الجزائر. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*, 11(1),

341.