

تأثير المسؤولية الاجتماعية البيئية على السلوك التنظيمى للعاملين فى مؤسسات المجتمع المدنى

جاكلىن وردى بشرى تاوضروس^(١) - محمود محمد صبح^(٢) - دينا جمال ذكى^(١)
(١) كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس (٢) كلية التجارة، جامعة عين شمس

المستخلص

استهدف هذا البحث التعرف على العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية البيئية والسلوك التنظيمى، ويتحقق الهدف الرئيسى للبحث من خلال إختبار العلاقة بين كلاً من: استراتيجية الاستدامة البيئية، دعم المجتمع، حقوق العاملين، أخلاقيات العمل، الانخراط الوظيفى، الرضا الوظيفى، الالتزام التنظيمى. واعتمد البحث على المنهج الوصفى التحليلى للوصول إلى أهدافه المحددة من قبل الباحثة، حيث تم توزيع استقصاء رأى على عينة عشوائية من العاملين بالجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة الكبرى وعددهم ٣٧٨ مفردة، وقد كانت قوائم الاستقصاء جميعها صالحة للقيام بتحليل نتائج الاجابات الواردة بها إحصائياً. وقد أظهرت النتائج العامة للدراسة صدق وصحة وفعالية نموذج الدراسة المقترح. من أهم النتائج التى تم التوصل لها ان هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لكلاً من: استراتيجية الاستدامة البيئية، دعم المجتمع، حقوق العاملين، أخلاقيات العمل على السلوك التنظيمى للعاملين بالجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة الكبرى، وأوصى الباحثة بمجموعة من التوصيات أهمها: تضمين مفاهيم التنمية المستدامة وقضايا الاستدامة البيئية رؤية ورسالة وأهداف منظمات المجتمع المدنى، اتاحة الرؤية والرسالة والاهداف الاستراتيجية لاطراف العمل المجتمعى عبر المنصات الرسمية الالكترونية، إقامة الفعاليات المجتمعية التى تتناول القضايا التى تخص الشأن المجتمعى وتمكين الافراد من ممارسة مهارات الاتصال بخصوص قضايا الاستدامة البيئية.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية البيئية، السلوك التنظيمى، المجتمع المدنى

المقدمة

إن اهتمام منظمات الأعمال المتزايد بتبنى ممارسات المسؤولية الاجتماعية (CSR) فى جميع أنحاء العالم يعكس بشكل جزئى السخط المستمر بين المجتمعات ومنظمات الأعمال الموجودة بها. يتفاقم هذا السخط بسبب العدد المتزايد من فضائح الأعمال (مثل الاحتيال وغيرها من الفضائح غير الأخلاقية) التى شملت كبرى المنظمات المؤثرة فى بيئة الأعمال العالمية. وفى نطاق كل من البلدان المتقدمة والنامية بدأت المنظمات تشعر بالقلق إزاء صورتها الاجتماعية وسمعتها تدريجياً مما أدى إلى الإعتماد على ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات لتقليل أو القضاء على حالات مماثلة من التجاوزات من خلال الانتشار داخل أعمالهم اليومية للإستفادة من النتائج الإيجابية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية لهذه المنظمات، بالإضافة إلى تحسين الأداء المالى ورفع الإنخراط الوظيفى للعاملين وجذب المواهب للإلتحاق بالعمل بالمنظمة. مما أدى إلى تشجيع منظمات الأعمال على القيام بمبادرات المسؤولية الاجتماعية التى من شأنها الإرتقاء بالمجتمعات وتطويرها. (Shafiqur, et al., 2018)

وفى عالم الأعمال اليوم، تمتلك العديد من المنظمات إستراتيجيات ملائمة للمسؤولية الاجتماعية تهدف الى الموازنة بين مصالح أصحاب المصلحة بينما تحقق المنظمة فى الوقت ذاته سمعتها الاجتماعية وصورتها الذهنية المميزة لدى العملاء. (Lee, S., Heo, C.Y, 2009)

كذلك أوضحت دراسة (عبد المسيح وآخرون، ٢٠٢٠) أن العالم يشهد اليوم تغيرات هائلة في شتى مجالات الحياة، مما جعل معظم الدول تبحث في كيفية إعداد أفرادها إعداداً سليماً على نحو يجعل منهم مواطنين قادرين على تحمل المسؤوليات، والمشاركة في تطوير مجتمعهم وبيئتهم في ظل التغيرات الأمر الذي يتطلب نوعاً من التربية يفى بتلك النوعية من المواطنين. ففي العقود الثلاثة الأخيرة يمكن رؤية عدد كبير من التغيرات المهمة في المدركات حول البيئة وتأثير الأنشطة الإنسانية عليها، وبزغت الاقتراحات التي كانت لها مردود إيكولوجي لاسيما خلال العقد الأخير. (عبد المسيح وآخرون، ٢٠٢٠)

مشكلة البحث

أوضحت العديد من الدراسات أن الالتزام بتطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمنظمات مرتبط بمتغيرات سلوكية مثل الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي وبالاخص في البلدان النامية، كما يؤدي تحسين مستوى الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي إلى أداء وظيفي أفضل وبالتالي تحسين الربحية (Rahman, et al., 2018) أيضاً أظهرت العديد من الدراسات العلاقات التشابكية بين السلوكيات التي تشكل عناصر الأداء الوظيفي بالمنظمات فجاءت دراسة (Abdallah, et al., 2017) لتوضح العلاقات التأثيرية المتبادلة بين الثلاثة متغيرات المعبرة عن السلوكيات التنظيمية للأداء الوظيفي وهي الانخراط الوظيفي، الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي. وإعتماداً على ما سبق ذكره من دراسات، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

هل هناك علاقة بين المسؤولية الاجتماعية البيئية بما تتضمنه من عناصر (إستراتيجية الاستدامة البيئية، دعم المجتمع، حقوق العاملين، وأخلاقيات العمل) على السلوك التنظيمي بما يشتمله من سلوكيات تؤثر على الأداء الوظيفي (الإنخراط الوظيفي، الرضا الوظيفي، الإلتزام التنظيمي).

أهمية البحث

- تتمثل الأهمية العلمية للبحث في قلة ومحدودية الكتابات التي تمت عامة في مجال أخلاقيات إستراتيجية الاستدامة البيئية، دعم المجتمع، حقوق العاملين، وأخلاقيات العمل. من ثم تتوقع الباحثة أن تساهم هذه الدراسة في سد هذا النقص في المكتبة العربية.
- تتبع أهمية البحث من مساهمته العملية، حيث يتوقع أن إلمام المنظمات بمتطلبات تصميم وتطبيق إستراتيجية الاستدامة البيئية سيوفر دعم للمجتمع المحيط يحسن من جودة الحياة به، كما ان تلبية التزامات المنظمات تجاه العاملين بها من منظور وفائها بمتطلبات مسؤوليتها الاجتماعية تجاههم سيعزز من رضا هؤلاء العاملين كما سيعزز من ولائهم لمنظماتهم الأمر الذي سيترتب عليه سلوكيات تنظيمية إيجابية مثل إرتفاع نسبة الإلتزام التنظيمي والانخراط الوظيفي لهؤلاء العاملين.

أهداف البحث

١. الكشف والتعرف على مدى تطبيق المسؤولية الاجتماعية للمنظمات محل الدراسة.
٢. التعرف على الأمور التي تأخذها الشركات بعين الاعتبار عند تطبيقها لمفهوم المسؤولية الاجتماعية.
٣. التعرف على آراء المبحوثين (عاملين، أفراد المجتمع) حول الاهتمام بأبعاد معينة للمسؤولية الاجتماعية مقارنة بالأبعاد الأخرى.

وبشكل أكثر تفصيلاً يهدف البحث الى اختبار العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية البيئية وبين السلوك التنظيمي للعاملين وذلك من خلال توصيف:

- تأثير إستراتيجية الاستدامة البيئية على السلوك التنظيمي للعاملين.
- تأثير دعم المجتمع على السلوك التنظيمي للعاملين.
- تأثير تأمين حقوق العاملين على السلوك التنظيمي للعاملين.
- تأثير اخلاقيات العمل على السلوك التنظيمي للعاملين.

فروض البحث

- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لإستراتيجية الإستدامة البيئية على السلوك التنظيمي للعاملين بالجمعيات الاهلية.
- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لدعم المجتمع على السلوك التنظيمي للعاملين بالجمعيات الاهلية.
- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لحقوق العاملين على السلوك التنظيمي للعاملين بالجمعيات الاهلية.
- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأخلاقيات العمل على السلوك التنظيمي للعاملين بالجمعيات الاهلية.

الدراسات السابقة

١ - دراسة (المومني، ٢٠١٧) هدفت الدراسة إلى التعرف على المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها ببعض المتغيرات البيئية لدى عينة من طلبة الجامعة الأردنية. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى المسؤولية الاجتماعية جاء بدرجة متوسطة على الأداة ككل، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تحمل المسؤولية الاجتماعية تعزى إلى متغير التخصص، ومتغير القطاع التربوي الذي تتبع له المدرسة التي تخرج منها الطلبة في المرحلة الثانوية، وإلى متغير ممارسة الطلبة للعمل التطوعي، ومتغير ممارسة الوالدين للعمل التطوعي، ومتغير مكان إقامة الأسرة.

٢ - دراسة (عبد المطلب، ٢٠١٨) هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى التزام مصنع المصرية الألمانية لمواسير المياه بمجالات المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع، وتجاه البيئة، وتجاه العاملين، وتجاه العملاء وذلك من وجهة نظر العاملين. كما استهدفت الدراسة التعرف على الأهمية النسبية لدرجة التزام المصنع ببرامج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين مقارنة بمجالات المسؤولية الاجتماعية الأخرى. وتوصلت الدراسة الى ان المصنع يلتزم بمبادرات المسؤولية الاجتماعية بجميع أبعادها بما في ذلك البُعد البيئي وذلك وفقاً لآراء العاملين الذين أكدوا على أن التركيز الأكبر موجه نحو الدعم الداخلي (الموظفين) ثم البيئة، كما اشارت النتائج الى وجود تاثير ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية بما في ذلك البعد البيئي على أداء وسمعة المصنع.

٣ - دراسة (Yi Bin, et al., 2020) استهدفت الدراسة توضيح كيف ينعكس إدراك الموظفين للمسؤولية الاجتماعية لمنظمتهم على الابتكار المستمر لديهم، كما استهدفت اكتشاف دور الهوية النفسية التنظيمية في العلاقة ما بين ادراك المسؤولية الاجتماعية والابتكار. توصلت الدراسة الى ان ادراك المسؤولية الاجتماعية للمنظمات يعزز الهوية النفسية التنظيمية مما يدفع إلى سلوك ابتكاري مستمر وهو ما يعنى ان الهوية النفسية متغير وسيط يؤثر على العلاقة بين إدراك المسؤولية الاجتماعية والابتكار.

- ٤ - دراسة (Zhang, T. et al., 2022) استهدفت الدراسة توضيح تأثير إدراك الموظفين للمسؤولية الاجتماعية البيئية على سلوكهم الابتكاري مع التركيز على متغيرات وسيطة مثل الهوية التنظيمية والثقة. وتوصلت الدراسة الى ان الارتباط المتصور بالمسؤولية الاجتماعية للشركات والمكانة المتصورة يعززان الانتماء التنظيمي وذلك اعتماداً على تصورات الموظفين للمسؤولية الاجتماعية للشركات كمقدمة للمكانة المتصورة والانتماء التنظيمي، كما يؤثر الانتماء التنظيمي على الالتزام التنظيمي الموظفين مما يؤثر على رضاهم الوظيفي.
- ٥ - دراسة (Roy & Psychogios, 2023) هدفت الدراسة استيضاح تأثير المسؤولية الاجتماعية المدركة للمنظمات على السلوك التنظيمي للموظفين فى بنجلاديش. وتوصلت الدراسة الى ان الارتباط المتصور بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، إلى جانب المكانة المتصورة، يعززان الانتماء التنظيمي وذلك اعتماداً على تصورات الموظفين للمسؤولية الاجتماعية للشركات كمقدمة للمكانة المتصورة والانتماء التنظيمي، كما يؤثر الانتماء التنظيمي بدوره على التزام الموظفين التنظيمي، مما يؤثر على رضاهم الوظيفي.
- ٦ - دراسة (عادل، ٢٠٢٣) هدفت الدراسة إلى قياس مدى تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية البيئية في شركات المحمول المصرية (إدارة النفايات، ترشيد استهلاك الطاقة والمياه، الالتزام بمعايير بيئية داخل مواقع العمل) وتقييم تأثير هذا البعد البيئي على تحقيق الميزة التنافسية من خلال الأبعاد (التكلفة، الجودة، الابتكار والإبداع). وتوصلت الدراسة إلى أن شركات المحمول تطبق ممارسات المسؤولية الاجتماعية البيئية، مثل إدارة المخلفات وتفعيل وسائل الترشيح الطافي، كما اظهرت النتائج ان هناك تأثير ايجابي معنوي للبعد البيئي على أبعاد الميزة التنافسية (التكلفة، الجودة، الابتكار).
- ٧ - دراسة (زلط، ٢٠٢٣) هدفت الدراسة إلى التعرف على المسؤولية الاجتماعية لمنظمات المجتمع المدني (نقابات، جمعيات خيرية، نقابات عمالية) في الحد من تداعيات ومخاطر التغيرات المناخية، ومدى وعي هذه المنظمات بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه قضايا التغير المناخي. وتوصلت الدراسة الى ان المنظمات الأهلية موضوع الدراسة تتبنى عدد من الاستراتيجيات لمكافحة مخاطر التغيرات المناخية كبناء الثقة بين أفراد المجتمع والمنظمات الأهلية، وتفعيل المواطنة البيئية، والتشجيع علي ثقافة التحول نحو التصنيع.
- ٨ - دراسة (الشلوي، ٢٠٢٤) هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين إدراك الموظفين لعناصر المسؤولية الاجتماعية (مثل الأخلاق، القانونية، الاقتصادية) ومستوى الرضا الوظيفي لديهم بالإضافة الى استكشاف الفروق في هذه العلاقة بحسب الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى المسؤولية الاجتماعية جاء بدرجة متوسطة على الأداة ككل، وأظهرت النتائج وجود علاقة معنوية إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي حيث تبين ان مستوى إدراك الموظف بالمسؤولية الاجتماعية يعزز رضاه عن عمله، بالإضافة الى تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين في تقدير هذه العلاقة تبعاً للجنس، العمر، المؤهل، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة.
- ٩ - دراسة (Stojanović, et al., 2025) استهدفت الدراسة توضيح إلى أي مدى تؤثر الجوانب الفردية للمسؤولية الاجتماعية للشركات على إدراك الموظفين ورضاهم وذلك باستخدام المنهج التجريبي، بالإضافة إلى تطوير نموذج تنبؤي للعلاقة المتبادلة بينهما باستخدام منهجية SEM-ANN الهجينة المحددة في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات للحصول على نتائج أكثر دقة من أساليب تحليل البيانات القياسية. وتوصلت

الدراسة الى ان هناك ارتباطاً إيجابياً بين الجوانب الاجتماعية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وجوانب أصحاب المصلحة ورضا الموظفين.

١٠-دراسة (Ahsan & Khaled, 2025) هدفت الدراسة استيضاح تأثير مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) الداخلية والخارجية للمنظمة على الرضا الوظيفي للموظفين والتزامهم التنظيمي. وتوصلت الدراسة الى ان التوجه الخارجي نحو المسؤولية الاجتماعية للشركات يرتبط إيجابياً برضا الموظفين الوظيفي والتزامهم التنظيمي. علاوة على ذلك، يُفسر التأثير الوسيط للرضا الوظيفي جزئياً العلاقة الإيجابية بين التوجه الخارجي نحو المسؤولية الاجتماعية للشركات والالتزام التنظيمي.

الإطار النظري والمفاهيمي للبحث:

يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية البيئية بأنها التزام المنظمات والمؤسسات بالتصرف بطريقة تضمن حماية البيئة وتحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي والمحافظة على الموارد الطبيعية، من خلال سياسات وممارسات تقلل من التأثير البيئي لأنشطتها. (Carroll, A. B., 1991)

يعرفها الباحثون اجرائياً بأن المسؤولية الاجتماعية والبيئية يشير إلى التزام الأفراد والمؤسسات والمنظمات تجاه المجتمع والبيئة، ويتضمن اتخاذ قرارات وممارسات تساهم في تحقيق التنمية المستدامة، مع الأخذ في الاعتبار الأبعاد والاجتماعية والبيئية

كما يمكن تعريف السلوك التنظيمي للعاملين بأنه الدراسة المنهجية لتصرفات الأفراد والجماعات داخل المنظمات، وكيفية تأثير البيئة التنظيمية عليهم، بهدف تطبيق هذه المعرفة لتحسين فعالية المنظمة. (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2019)

يعرفها الباحثون اجرائياً بأن دراسة وتحليل سلوك الأفراد داخل المنظمة وكيفية تفاعلهم مع بعضهم البعض، ومع الهيكل التنظيمي، ومع البيئة الخارجية، بهدف تحسين الأداء التنظيمي وزيادة فعالية المنظمة.

وفى نفس السياق، نالت القضايا البيئية اهتمام العالم بسبب التدهور البيئي الذي تسببه المنظمات الصناعية نتيجة ممارسة أنشطتها المختلفة، ومن ثم ظهر الاهتمام بالبيئة فتشكلت وزارات ومنظمات تعنى بالبيئة، مثل وكالة الحماية الامريكية ووكالة الحماية اليابانية والعديد من المنظمات التي تدعو إلى حماية البشرية والطبيعة من خطر الملوثات البيئية، وعقدت العديد من الندوات والمؤتمرات العلمية والإقليمية والدولية كمؤتمر ستوكهولم سنة ١٩٧٢ ومؤتمر ريو دى جانيرو سنة ١٩٧٢ ودعت هذه المؤتمرات إلى الانتباه الى خطر الملوثات البيئية وتكوين العديد من التنظيمات مثل اصدقاء البيئة ومجموعة السلام الأخضر كما انها كرسست يوماً خاصاً بالبيئة عرف بيوم البيئة العالمي. (سعود، علاء، ٢٠١٩، ص٣)

وفي ظل تحمل المنظمات لمسؤولياتها تجاه البيئة والذي بدوره يؤدي إلى تحقيق الرفاهية الاجتماعية للمجتمع الذي تعمل فيه من خلال تحسين الظروف البيئة والحد من الآثار السلبية التي يسببها نشاطها في البيئة المحيطة وخفض حجم الملوثات البيئية؛ بالإضافة الى توفير مناخ تنظيمي متكامل للعاملين وتحسين أوضاعهم المعيشية. (سعود، علاء، ٢٠١٩، ص٣)

وقد عرفت عرفت المسؤولية الاجتماعية البيئية بأنها: العلاقة القوية بمجموعة من المفاهيم ذات الصلة مثل العمل الأخلاقي والمهني والمواظبة واحترام الفرد والبيئة المحيطة. (الغالي والعامري، ٢٠٠٥، ص ٢٣١). وتشير المسؤولية البيئية إلى أهمية الابتعاد عن إلحاق الضرر بالبيئة الطبيعية حيث أن البعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية كان مثار جدل في العقود القليلة الماضية وما يزال مع ازدياد اهتمام أصحاب المصلحة بالتزام المنظمات بالوعي البيئي والمسؤولية الاجتماعية. تضمن النموذج التقليدي للمنظمات الاهتمام بالحماية البيئية من منظور المصلحة العامة فقط وذلك حتى وقت قريب حيث كانت الحكومات هي المسئول الأوحد عن ضمان إدارة وحفظ البيئة، كما ركز القطاع العام على تطوير التشريعات وفرض العقوبات كوسيلة لدعم الحماية البيئية. وفي الوقت الحالي يتبنى القطاع الخاص منهج المسؤولية التشاركية تجاه منع وتخفيف الأضرار البيئية. كما تغيرت أدوار القطاع العام والخاص فازدادت فعالية القطاع الخاص في حماية البيئة، ووفرت العديد من الحكومات والمنظمات المساهمة والمنظمات الكبيرة استراتيجيات لحماية البيئة والنمو الاقتصادي. (Mazurkiewicz, Piotr, 2017, siteresources.worldbank.org)

من بين الدوافع الأساسية للمسؤولية البيئية للمنظمات السياسات الحكومية والتشريعات، حيث توفر العديد من الدول تشريعات وقوانين وسياسات خاصة مهمة في خلق سلوك بيئي إيجابي. وتلعب الضرائب والمنح والإعانات المالية دوراً محورياً وهاماً في تطبيق هذه السياسات. ومن العوامل الأخرى الهامة البيئة التنافسية بين المنظمات المختلفة الناتجة عن الوعي الإعلامي البيئي، والوعي العام، ووعي أصحاب المصلحة والمنظمات غير الحكومية، والتي تعد أيضاً من الدوافع الكبرى للمسؤولية البيئية للمنظمات.

أما التحديات فهي تشمل تكلفة التنظيم وصعوبات التنبؤ بالأرباح الاقتصادية، ويمكن لهذه العناصر أن تسبب مشاكل لإدارة المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، عادة ما تكون التقنيات الجديدة مصدر تكلفة ضخم مما يعيق النظام المالي للمنظمة من التحسن. من التحديات الأخرى أيضاً عدم توائم التشريعات بين الدول المختلفة فهناك عادةً العديد من الاقتراحات بما يؤدي إلى عدم وضوح الاستراتيجيات الخاصة بالسلوك البيئي، وخاصة في المنظمات متعددة الجنسيات. (Przychodzen, J.; Przychodzen, W. (2013).pp.474-493)

على جانب آخر، أوضحت المؤشرات والمعايير الدولية الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين أنه في حالة دراسة المسؤولية الاجتماعية الداخلية يجب ان نتوقف امام بيانات متعلقه بمجموعه من المؤشرات الخاصه بثلاثه مستويات رئيسيه لقياس مبادرات المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين، هذه المستويات هي:

- المسؤولية القانونيه تجاه العاملين.
- المسؤولية الاقتصاديه تجاه العاملين.
- المسؤولية الاخلاقيه تجاه العاملين.

في حين أوضحت دراسة (Kohoutková, 2015) انه بات من الواضح التأثير الإيجابي للمسؤولية الاجتماعية علي كافة الجوانب المتعددة والمتعلقه بالعاملين مثل (الرضا الوظيفي والتحفيز، تحديد الهوية التنظيميه، الثقة أم الثقافة التنظيميه، الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية، النيه في ترك المنظمه وما يترتب علي ذلك من تغير في معدل دوران العماله، واجتذاب العاملين الموهوبين). أن هناك مجموعه من المؤشرات من الممكن أن تعطي صوره واضحه عن التأثير الإيجابي لانشطة المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين على العنصر البشرى مثل:

- الهيكل التنظيمي للعاملين مع الاشارة إلى الجنسية والنوع، السن، وحالة العامل من ذوي الإعاقة أم لا.
 - عدد العاملين الذين تم تدريبهم وتلقوا برامج تدريبية.
 - عدد العاملين الذين يعملون بنظام الساعات المرنة او بنظام ضغط العمل المرن.
 - مستويات الاجور، والحوافز، والرواتب، والمزايا المختلفة المقدمة للعاملين.
 - عدد شكاوي العاملين، نتائج استطلاعات الرأي المتعلقة بالرضا الوظيفي، معدلات الغياب .
- وعلى الجانب التطبيقي، يأخذ المجتمع المدني في مصر أشكال متعددة حيث هناك الجمعيات الأهلية، والنقابات المهنية، والنقابات العمالية، ونادي القضاة، وجمعيات رجال الأعمال، والغرف التجارية والصناعية، والحركات الاجتماعية.
- ووفقاً لما ورد بالنشرة السنوية لإحصاءات الخدمات الاجتماعية الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء لعام ٢٠٢٢، بلغ عدد الجمعيات الاهلية المعانة بمصر خلال عام ٢٠٢١: ٣٤٤٢ جمعية يعمل بها ٧٨٦٠٢ موظف ويستفيد من خدماتها ٤٧٠٦٩٧٤ فرد.

إجراءات البحث

يتمثل مجتمع البحث الحالي فى العاملين بالجمعيات الاهلية فى محافظات القاهرة الكبرى (القاهرة، الجيزة، القليوبية) وذلك لاعتبارات الوقت والجهد والتكلفة كما هو موضح بالجدول التالى:

جدول رقم (١): مجتمع البحث *

المحافظة	عدد العاملين خلال عام ٢٠٢١	قيمة الأجور النقدية والمزايا العينية والتأمينات الاجتماعية بالجنيه المصرى خلال عام ٢٠٢١
القاهرة	٧٦١٨	٢١٠٨٤٠٠٠
الجيزة	٥٥٢٧	١٠٢٦٦٠٠٠
القليوبية	٧٣٥٢	٨٦٩٧٠٠٠
الإجمالى	٢٠٤٩٧	٤٠٠٤٧٠٠٠

*المصدر: من إعداد الباحثون اعتماداً على النشرة السنوية لإحصاءات الخدمات الاجتماعية الصادرة عن الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء لعام ٢٠٢٢

يوضح الجدول رقم (١) ان حجم مجتمع البحث الحالية هو ٢٠٤٩٧ موظف هو اجمالى عدد العاملين بالجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة الكبرى.

تم اختيار عينة عشوائية من العاملين بالجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة الكبرى. وتم تحديد حجم العينة باستخدام المعادلة التالية: (Steven K. Thompson, 2012)

$$n = \frac{NP(1-p)}{(N-1)(d^2/Z^2) + P(1-P)}$$

حيث إن:

(N) = حجم المجتمع

(n) = حجم العينة

(Z) = حدود الخطأ المعياري وهي ١.٩٦ عند درجة ثقة ٩٥%.

(P) = نسبة عدد المفردات التي تتوافر فيها خصائص مجتمع البحث وهي ٥٠%.

(d) = خطأ العينة المسموح به في تقدير النسبة وهو ٠.٠٥%.

$$\text{حجم العينة} = \frac{0.5(1-0.5) \times (20497)}{(20497-1)(0.05^2/1.96^2) + 0.5(1-0.5)}$$

حجم عينة البحث يبلغ (٣٧٨) مفردة.

وإعتماداً على نسبة المفردات بمجتمع البحث بكل محافظة، سيتم توزيع عينة البحث وفقاً لهذه النسبة على النحو التالي ذكره:

جدول رقم (٢): توزيع عينة البحث من العاملين بالجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة الكبرى

المحافظة	عدد العاملين خلال عام ٢٠٢١	نسبة العاملين بالمحافظة الى اجمالي العاملين بمحافظة القاهرة الكبرى	توزيع عينة البحث على العاملين بالمحافظة
القاهرة	٧٦١٨	% ٣٧,١٧	١٤٠
الجيزة	٥٥٢٧	% ٢٦,٩٦	١٠٢
القليوبية	٧٣٥٢	% ٣٥,٨٧	١٣٦
الإجمالي	٢٠٤٩٧	% ١٠٠	٣٧٨

*المصدر: من إعداد الباحثون اعتماداً على النشرة السنوية لإحصاءات الخدمات الاجتماعية الصادرة عن الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء لعام ٢٠٢٢

الاطار الزمني للبحث: الاطار الزمني لجمع بيانات الدراسة الميدانية للبحث خلال الفترة من يناير حتى مارس من العام الحالى ٢٠٢٥.

الدراسة الميدانية

أداة البحث: يعتمد البحث الحالى على استمارة الاستقصاء كأداة لجمع بيانات الدراسة الميدانية، وقد افترضت الباحثة أن متغيرات البحث (المسؤولية الاجتماعية البيئية، السلوك التنظيمي) تتضمن مجموعة من مؤشرات القياس يستند كل مؤشر قياس خاص بكل متغير على مجموعة من الاسئلة التى تساعد فى توصيفه من خلال اجابات المستقصى منهم على هذه الاسئلة والجداول التالية توضح أبعاد كل متغير من المتغيرات والعبارات المكونة له:

جدول رقم (٣): عبارات مؤشرات القياس الخاصة بالمتغير المستقل الرئيسى (المسؤولية الاجتماعية البيئية)*

م	المتغير المستقل الفرعى	العبارات المكونة لمؤشرات قياس المتغير المستقل الفرعى
١	استراتيجية الاستدامة البيئية	ترشيد استهلاك العناصر التى يتم استهلاكها بمعدل كبير وبشكل مستمر مثل (الورق، الحبار، المكونات الالكترونية للأجهزة)
٢		ترشيد استهلاك الطاقة باستخدام اللمبات الموفرة وحسن توزيع الاضاءة
٣		مراعاة ان تغلق ابواب الاماكن التى يتم تهويتها من خلال تكييفات الهواء بشكل تلقائى بعد الاستخدام لتجنب فقد الهواء البارد
٤		توافر التحول لوضع السبات المؤقت عند عدم استعمال الحواسيب الالكترونية لفترة كبيرة
٥		استخدام قطع أدوات صحية سليمة بدورات المياه حتى لا تتسبب القطع التالفة فى فقد او تسريب المياه العذبة
٦		إتباع سياسة فصل المخلفات اثناء تجميع مخلفات العمل من ورق واجزاء أو أكياس بلاستيكية بالاضافة للمخلفات العضوية
٧	دعم المجتمع	تقوم الهيئة التى اعمل بها بالمشاركة فى أنشطة لدعم المجتمع المحلى مثل (أنشطة التوظيف، أنشطة محو الأمية وفصول التقوية، أنشطة الحضانات، ...)
٨		تقدم الهيئة التى اعمل بها مساعدات طارئة للمجتمع المحلى فى حال حدوث أى كارثة (سيول، وباء،)
٩		تقوم الهيئة التى اعمل بها بدعم شباب المجتمع المحلى من خلال توفير خدمة توظيف الشباب فى فصل الصيف أو التوظيف المستمر
١٠		تقوم الهيئة التى اعمل بها بدعم شباب المجتمع المحلى من خلال تقديم تدريبات حرفية وفنية لهم
١١		تقوم الهيئة التى اعمل بها بتطوير ودعم الأنشطة الثقافية والرياضية بالمجتمع المحلى
١٢		تتعاون الهيئة التى اعمل بها مع الهيئات او الجمعيات الاخرى الموجودة بالمجتمع المحلى لتطوير وتنمية المجتمع

تابع: جدول رقم (٣)

م	المتغير المستقل الفرعى	العبارات المكونة لمؤشرات قياس المتغير المستقل الفرعى
١٣	حقوق العاملين	تعمل الهيئة التى اعمل بها على توفير فرص عمل متكافئة بين الذكور والاناث للعمل بها
١٤		تعمل الهيئة التى اعمل بها على توفير فرص عمل متكافئة بين كافة المستويات التعليمية للعمل بها وفقا لمتطلبات الوظائف الشاغرة بها
١٥		تمتاز الهيئة التى اعمل بها بالمساواة بين العاملين بها وعدم التمييز بناء على النوع
١٦		تمتاز الهيئة التى اعمل بها بالمساواة بين العاملين بها وعدم التمييز بناء على الدين
١٧		أحصل فى الهيئة التى اعمل بها على التدريب الكافى اللازم لدعمى فى اداء عملى
١٨		تعزز الهيئة التى أعمل بها الأنشطة الرياضية والثقافية بين العاملين بها
١٩		يتوافر بالهيئة التى أعمل بها نظام تدقيق ومراجعة داخلية منتظمة على كل أنشطة الهيئة
٢٠		يقوم المسئولين بالهيئة التى أعمل بها بإعداد تقارير فنية ومالية منتظمة عن أنشطة وأعمال الهيئة خلال فترات زمنية منتظمة
٢١	أخلاقيات العمل	يتوافر لدى الهيئة التى أعمل بها نظام محكم وموثوق يضمن كفاءة المشتريات من حيث اختيار الموردين الانسب والارخص والافضل جودة
٢٢		هناك تعاون وثقة متبادلة فى الهيئة التى اعمل بها بين الهيئة بادارتها وفريق العمل بها
٢٣		يسود بين العاملين بجهة عملى التعاون وروح الفريق الواحد
٢٤		نتيح الإدارة بجهة عملى فرصة التفاعل والاتصال مع العاملين فى كافة المستويات

*المصدر: من اعداد الباحثون

جدول رقم (٤): عبارات مؤشرات القياس الخاصة بالمتغير التابع (السلوك التنظيمى)*

م	المتغير التابع الفرعى	العبارات المكونة لمؤشرات قياس المتغير التابع الفرعى
٢٥	الانخراط الوظيفى	إهتماماتى بواجبات وظيفتى وإنخراطى فى أداء مهامها من أهم الأشياء التى أعطيها أولوية
٢٦		أنا شديد التمسك بالدقة فى أداء عملى إلى درجة كبيرة
٢٧		لا أشعر بالوقت أثناء ممارستى لعملى
٢٨		تتيح لى وظيفتى الشعور بالإطمئنان بضمان إستمرارها
٢٩		أبذل كل ما لدى من جهد وطاقة ذهنية وجسدية للحد من مشكلات العمل
٣٠		أسعى دائماً لإكتشاف الأساليب الجديدة لتأدية الأعمال التى أقوم بها
٣١	الرضا الوظيفى	أنا راض عن التوازن المُحقق بين وقت العمل والوقت المخصص للأسرة
٣٢		أنا سعيد بعملى كفريق عمل وتعاوننا كزملاء لمصلحة العمل
٣٣		أرى أن الموارد والإمكانات التى تخصصها جهة عملى للتدريب والتطوير المهنى كافية
٣٤		يتوافق التدريب الذى ألتقاه مع متطلبات وظيفتى
٣٥	الالتزام التنظيمى	أشعر أن مهام عملى تتناسب مع الراتب الذى الذى أحصل عليه
٣٦		أعتقد أن التحفيز غير المادى من قبل الإدارة يزيد من الإنتاجية
٣٧		أشعر حقاً أن مشاكل العمل هى مشاكلى
٣٨		أرى أن هناك إرتباط نفسى بينى وبين العمل الذى أعمل به
٣٩		أشعر بالالتزام قوى يدفعنى للبقاء بالهيئة التى أعمل بها كنتيجة لكل ما قدمته لى
٤٠		كانت الأمور أفضل فى تلك الأيام التى قضى فيها الموظفون معظم حياتهم الوظيفية فى عمل واحد
٤١		من الصعب جداً أن أترك العمل الذى أعمل به حالياً إذا ما رغبت فى ذلك
٤٢		أعتقد أن الوظائف المتاحة للعمل فى أماكن أخرى قليلة لدرجة لا تجعلنى أفكر فى ترك وظيفتى الحالية

*المصدر: من اعداد الباحثون

اختبارات الصدق والثبات للمقياس المستخدم في البحث: يوضح الجدول التالي ذكره نتائج اختبار ثبات مقاييس البحث بالنسبة لكل بعد من أبعاد متغيرات البحث، ويقصد باختبار ثبات المقياس أن تعطى قائمة الاستقصاء نفس النتيجة حتى لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة بنفس الشروط وخلال نفس الظروف في كل مرة يتم توزيعها فيها. وقد كانت نتائج هذا الاختبار على النحو التالي:

جدول رقم (٥): نتائج حساب معاملات الصدق والثبات لمتغيرات البحث *

متغيرات البحث	البيان	عدد الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات (Alpha)	معامل الصدق الذاتي **
المتغير المستقل الرئيسي	المسؤولية الاجتماعية البيئية	٤	٢٤	٠,٨٢٤	٠,٩٠٨
المتغير التابع الرئيسي	السلوك التنظيمي	٣	١٨	٠,٧٨٥	٠,٨٨٦
متغيرات البحث معاً	المسؤولية الاجتماعية البيئية والسلوك التنظيمي	٧	٤٢	٠,٨٩٠	٠,٩٤٣

*المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

**معامل الصدق الذاتي = الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ

يعرض الجدول السابق قيمة معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات البحث، حيث تشير قيم معامل الثبات ومعامل الصدق الذاتي لكل متغير إلى أن قائمة الاستقصاء تتمتع بثبات عالي إذ تراوحت قيم معامل ألفا كرونباخ بين ٠,٧٨٥، ٠,٨٢٤، بينما بلغ معامل ألفا للمتغيرين (المتغير المستقل والمتغير التابع) معاً ٠,٨٩٠، وهذه النتائج تؤكد أن ثبات قائمة الاستقصاء مرتفع ودال إحصائياً.

توصيف عينة البحث طبقاً للمتغيرات الديموجرافية

أ - وصف عينة البحث تبعاً للنوع:

جدول رقم (٦): توزيع العينة على فئات البحث حسب النوع *

الخاصية النوع	الفئات	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكر	٢٣٩	٦٣,٢٠%
	أنثى	١٣٩	٣٦,٨٠%

*المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول رقم (٦) أن النسبة الأكبر من عينة البحث وفقاً لمتغير النوع هي ٦٣,٢٠% للذكور، وبلغت نسبة الإناث ٣٦,٨٠%.

ب - توصيف عينة البحث تبعاً للعمر:

جدول رقم (٧): توزيع العينة على فئات البحث حسب العمر *

الخاصية العمر	الفئات	العدد	النسبة المئوية
العمر	من ٢٠ لاقبل من ٣٠ سنة	١١	٢,٩٠%
	من ٣٠ لاقبل من ٤٠ سنة	٩٧	٢٥,٦٠%
	من ٤٠ لاقبل من ٥٠ سنة	٢٢٧	٦٠,١٠%
	من ٥٠ سنة فأكثر	٤٣	١١,٤٠%

*المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول رقم (٧) أن النسبة الأكبر من عينة البحث وفقاً لمتغير العمر هي ٦٠,١٠% للفئة العمرية من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة، يليها في الترتيب نسبة ٢٥,٦٠% للفئة العمرية من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة، ثم نسبة ١١,٤٠% للفئة العمرية من ٥٠ سنة فأكثر، وفي آخر القائمة تأتي الفئة العمرية من ٢٠ لأقل من ٣٠ سنة بنسبة ٢,٩٠%.

ج- توصيف عينة البحث وفقاً للمؤهل العلمي:

جدول رقم (٨): توصيف عينة البحث حسب المؤهل العلمي *

الخاصية	الفئات	العدد	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	مؤهل تحت الجامعي	١٥٧	٤١,٥٠%
	مؤهل جامعي	٨٨	٢٣,٣٠%
	دراسات عليا	١٣٣	٣٥,٢٠%

*المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول رقم (٨) أن النسبة الأكبر من عينة البحث وفقاً لمتغير المؤهل العلمي هي ٤١,٥٠% للمؤهلات تحت الجامعية، يليها نسبة ٣٥,٢٠% لحملة الدراسات العليا، وفي نهاية الترتيب نسبة ٢٣,٣٠% لحملة المؤهلات الجامعية.

د- توصيف عينة البحث تبعاً لعدد سنوات الخبرة في العمل المجتمعي:

جدول رقم (٩): توزيع العينة على فئات البحث حسب عدد سنوات الخبرة في العمل المجتمعي *

الخاصية	الفئات	العدد	النسبة المئوية
عدد سنوات العمل	أقل من ١٠ سنوات	٦٢	١٦,٤٠%
	من ١٠ لأقل من ٢٠ سنة	١٥٤	٤٠,٧٠%
	من ٢٠ لأقل من ٣٠ سنة	٩٥	٢٥,١٠%
	من ٣٠ سنة فأكثر	٦٧	١٧,٧٠%

*المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول رقم (٩) أن النسبة الأكبر من عينة البحث وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في العمل المجتمعي هي ٤٠,٧٠% لمن تراوحت سنوات خبرتهم بين ١٠ لأقل من ٢٠ سنة، يليها نسبة ٢٥,١٠% لمن تراوحت سنوات خبرتهم بين ٢٠ لأقل من ٣٠ سنة، ثم نسبة ١٧,٧٠% لمن بلغت سنوات خبرتهم ٣٠ سنة فأكثر، وفي النهاية نسبة ١٦,٤٠% لمن قلت سنوات خبرتهم عن ١٠ سنوات.

هـ- توصيف عينة البحث تبعاً للمسمى الوظيفي:

جدول رقم (١٠): توزيع العينة على فئات البحث حسب المسمى الوظيفي *

الخاصية	الفئات	العدد	النسبة المئوية
المستوى الوظيفي	باحث / إحصائي ميداني	١٦٧	٤٤,٢٠%
	مشرف / منسق برنامج	١٢٤	٣٢,٨٠%
	مدير مشروع	٦١	١٦,١٠%
	مدير فرع / مكتب	١٤	٣,٧٠%
	مدير عام	١٢	٣,٢٠%

*المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول رقم (١٠) أن النسبة الأكبر من عينة البحث وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي هي ٤٤,٢٠% لمن يشغلوا وظيفة باحث / إحصائي ميداني، يليها في الترتيب نسبة ٣٢,٨٠% لمن يشغلوا وظيفة مشرف / منسق برنامج، ثم نسبة ١٦,١٠% لمن يشغلوا وظيفة مدير مشروع، ثم نسبة ٣,٧٠% لمن يشغلوا وظيفة مدير فرع / مكتب، وفي النهاية نسبة ٣,٢٠% لمن يشغلوا وظيفة مدير عام.

الاحصاء الوصفي لمتغيرات البحث: قامت الباحثة بإختبار قوة مؤشرات قياس متغيرات البحث حيث تم الإستعانة ببعض مقاييس التحليل الوصفي مثل الوسط الحسابي، الإنحراف المعياري، والنسب المئوية حتى يمكن ترتيب الأبعاد المكونة لمتغيرات البحث وفقاً لمدى توافرها من وجهة نظر المستقصى منهم من العاملين بالجمعيات الأهلية بمحافظات القاهرة الكبرى.

جدول رقم (١١): ترتيب مؤشرات قياس المتغير المستقل "فرض ضريبة لحماية البيئة"*

م	المتغير الفرعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	حقوق العاملين	٣,٤٨	٠,٦٥٥
٢	دعم المجتمع	٣,٤٧	٠,٦٦٩
٣	اخلاقيات العمل	٣,٤٦	٠,٦٦٨
٤	استراتيجية الاستدامة البيئية	٣,٤٣	٠,٧٠٦
	مؤشرات قياس متغير "المسؤولية الاجتماعية البيئية"	٣,٤٦	٠,٥٤٣

*المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول رقم (١١) أن أكثر الأبعاد توافراً الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية البيئية بالجمعيات الأهلية بمحافظات القاهرة الكبرى هي: حقوق العاملين بإستجابة تشير إلى الموافقة وبوسط حسابي مقداره (٣,٤٨)، ثم دعم المجتمع بإستجابة تشير إلى الموافقة وبوسط حسابي مقداره (٣,٤٨)، ثم اخلاقيات العمل بإستجابة تشير إلى الموافقة وبوسط حسابي مقداره (٣,٤٦)، وفي نهاية الترتيب استراتيجية الاستدامة البيئية بإستجابة تشير إلى الموافقة وبوسط حسابي مقداره (٣,٤٣).

جدول رقم (١٢): ترتيب مؤشرات قياس المتغير التابع "السلوك التنظيمي"*

م	المتغير الفرعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	الالتزام التنظيمي	٣,٤٧	٠,٦٦٠
٢	الانخراط الوظيفي	٣,٤٧	٠,٦٧٧
٣	الرضا الوظيفي	٣,٤٧	٠,٦٧٥
	مؤشرات قياس متغير "السلوك التنظيمي"	٣,٤٧	٠,٥٦٤

*المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول (١٢) أن أكثر الأبعاد توافراً الخاصة بالسلوك التنظيمي بالجمعيات الأهلية بمحافظات القاهرة الكبرى هي: الالتزام التنظيمي بإستجابة تشير إلى الموافقة وبوسط حسابي مقداره (٣,٤٧)، ثم الانخراط الوظيفي بإستجابة تشير إلى الموافقة وبوسط حسابي مقداره (٣,٤٦٨)، ثم الرضا الوظيفي بإستجابة تشير إلى الموافقة وبوسط حسابي مقداره (٣,٤٦٦).

نتائج البحث

اختبار صحة فروض البحث: لإختبار صحة أو عدم صحة فروض البحث تم استخدام معامل الارتباط الخطى لبيرسون لدراسة إتجاه وقوة علاقة الارتباط بين كلاً من:

- استراتيجية الاستدامة البيئية
- دعم المجتمع
- حقوق العاملين
- أخلاقيات العمل

وبين متغير السلوك التنظيمى على النحو التالى ذكره.

جدول رقم (١٣): معاملات الارتباط بين أبعاد متغير (المسئولية الاجتماعية البيئية) والسلوك التنظيمى *

م	أبعاد المسئولية الاجتماعية البيئية	السلوك التنظيمى
١	استراتيجية الاستدامة البيئية	إرتباط موجب متوسط 0.631^{**}
٢	دعم المجتمع	إرتباط موجب متوسط 0.612^{**}
٣	حقوق العاملين	إرتباط موجب متوسط 0.641^{**}
٤	أخلاقيات العمل	إرتباط موجب متوسط 0.600^{**}
	الإرتباط الكلى	إرتباط موجب قوى 0.772^{**}

*المصدر: من إعداد الباحثون اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١)



شكل رقم (٢): علاقة الارتباط بين الحوافز الضريبية لمكافحة التلوث البيئى وحماية البيئة من التلوث *

يتضح من الجدول والشكل السابقين وجود علاقة ارتباط طردى قوى بين جميع أبعاد متغير (المسئولية الاجتماعية البيئية) والسلوك التنظيمى حيث كانت قيمة معامل بيرسون تشير إلى إرتباط موجب متوسط فى الأربعة أبعاد وكان ترتيبها من حيث قوة الارتباط: (حقوق العاملين) بقيمة 0.641 ، (استراتيجية الاستدامة البيئية) بقيمة 0.631 ، (دعم المجتمع) بقيمة 0.612 ، (أخلاقيات العمل) بقيمة 0.600 وقد بلغت قيمة معامل الارتباط الكلى 0.772 مما يدل على وجود علاقة إرتباط طردية قوية عند مستوى معنوية 0.01 .

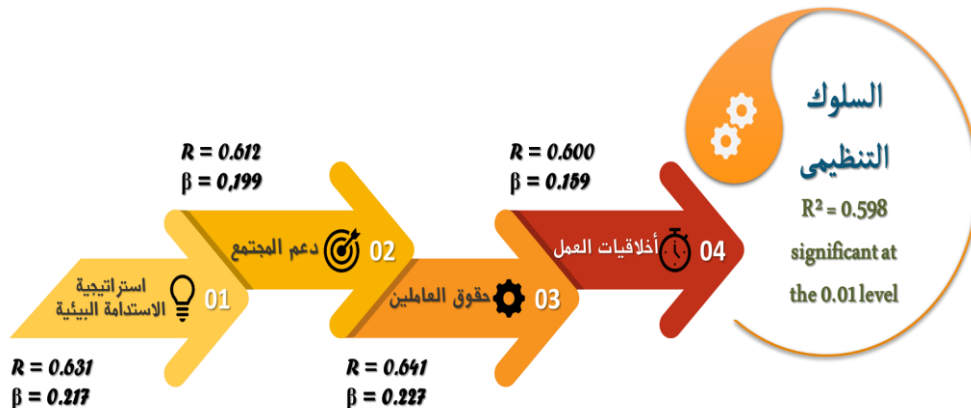
وبناء على ما سبق من نتائج يتبين أنه "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للمسؤولية الاجتماعية البيئية على السلوك التنظيمي للعاملين بالجمعيات الاهلية". وعليه، يمكن استكمال اختبار فروض البحث على النحو التالى ذكره. جدول رقم (١٤): دراسة الإنحدار الخطى لأبعاد متغير المسؤولية الاجتماعية البيئية على السلوك التنظيمي *

مصدر التغير	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	القيمة المقدرة		معامل الارتباط	معامل التحديد	إختبار (ف)	
				الثابت	المتغير			قيمة (F)	المعنوية
				Const.	٠,٦٩٤	٠,٠٠٠			
المفسر	٤	٧١,٦٩٦	١٧,٩٢٤	X1	٠,٢١٧	٠,٠٠٠	٠,٧٧٣	٠,٥٩٨	٠,٠٠٠
				X2	٠,١٩٩	٠,٠٠٠			
				X3	٠,٢٢٧	٠,٠٠٠			
				X4	٠,١٥٩	٠,٠٠٠			
البواقي	٣٧٣	٤٨,٢٥٦	٠,١٢٩						
الكلي	٣٧٧	١١٩,٩٥٢							

*المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

من خلال استعراض النتائج الواردة بالجدول السابق يتضح الآتى:

- هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين متغير المسؤولية الاجتماعية البيئية ومتغير السلوك التنظيمي بالجمعيات الاهلية بمحافظات القاهرة الكبرى (المجتمع محل الدراسة) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R) ٠,٧٧٣.
- يرجع ما هو نسبة ٥٩,٨٠% تقريبا من التغير فى السلوك التنظيمي إلى التغير فى المسؤولية الاجتماعية البيئية، وما يقارب نسبة ٤٠,٢٠% ترجع إلى عوامل أخرى لم تدخل فى القياس.
- كما تبين أن تحسين استراتيجيه الاستدامة البيئية بمقدار ٠,٢١٧ وحدة وزيادة مبادرات دعم المجتمع بمقدار ٠,١٩٩ وحدة ومراعاة حقوق العاملين بمقدار ٠,٢٢٧ وحدة ودعم اخلاقيات العمل بمقدار ٠,١٥٩ وحدة يؤدي إلى تحسن السلوك التنظيمي بمقدار وحدة واحدة مع ثبات العوامل الأخرى المؤثرة فى السلوك التنظيمي على ما هي عليه.
- السلوك التنظيمي = ٠,٦٩٤ + ٠,٢١٧ + استراتيجيه الاستدامة البيئية + ٠,١٩٩ + دعم المجتمع + ٠,٢٢٧ + حقوق العاملين + ٠,١٥٩ اخلاقيات العمل



شكل رقم (٣) علاقة الارتباط والتأثير بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية البيئية والسلوك التنظيمي *

توضح النتائج السابقة لإختبار صحة فروض الدراسة أن مستوى الدلالة يساوى (٠,٠١) وهو أقل من مستوى معنوية (٠,٠٥) ومن ثم يتم قبول هذه الفروض بما يعنى أنه:

- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لإستراتيجية الإستدامة البيئية على السلوك التنظيمي للعاملين بالجمعيات الاهلية.
- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لدعم المجتمع على السلوك التنظيمي للعاملين بالجمعيات الاهلية.
- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لحقوق العاملين على السلوك التنظيمي للعاملين بالجمعيات الاهلية.
- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأخلاقيات العمل على السلوك التنظيمي للعاملين بالجمعيات الاهلية.

نتائج عامة

- إن التطور الذي شهده العالم ومختلف المؤسسات الاقتصادية في ظل تغيرات الاقتصاد العالمي يفرض على المنظمات تبني المسؤولية الاجتماعية والمسؤولية البيئية. حيث سعت كبريات المنظمات العالمية إلى وضع خطط إستراتيجية للحفاظ على البيئة، فالمشاريع المسؤولة اجتماعيا للمنظمات تعمل على الحفاظ على البيئة والحد من استخدام الموارد الملوثة للبيئة واستنزاف المواد الأولية المستخرجة، وقد تبنت المنظمات العالمية مسؤولية القضايا البيئية وانتهاجها للمسؤولية الاجتماعية والبيئية، حيث تتميز بتحسين كفاءة الوقود من أجل التقليل من انبعاث غاز ثاني أكسيد الكربون، وجعلها أنظف للمساعدة في الحد من تلوث الغلاف الجوي والعمل على تنويع مصادر الطاقة.
- ازداد الاهتمام بالأبعاد البيئية كقضية كبرى تأخذها الدول بعين الاعتبار، كما لعبت العولمة أيضاً دوراً أساسياً في تبني الاستراتيجيات البيئية الجديدة كعملية متعددة الأوجه تؤثر على المجتمعات، وتعمل على خلق بيئات متشابهة ومتعددة الأبعاد، فالمسؤولية الاجتماعية والمسؤولية البيئية للمنظمة هما استراتيجيتان أساسيتان يساعدان في خلق أعمال تجارية مستدامة بيئياً.
- تعتبر المسؤولية الاجتماعية للمنظمات، ظاهرة معقدة لا يمكن تحليلها إلا من خلال أبعادها مجتمعة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية...، حيث تطورت هذه الظاهرة تبعاً لتطور العلاقة بين المنظمة والمجتمع، وهذه المسؤولية تترجم مساهمة المنظمة في التنمية المستدامة للمجتمع، والتي تظهر في المجالات الاقتصادية والبيئية.
- إن إهتمام المنظمة بالجانب البيئي يعتبر جزءاً من مسؤوليتها الاجتماعية، هذا الإهتمام يتبلور في درجة إدماج الاعتبارات البيئية في أنشطة المنظمة والذي يخضع إلى ضغوط ودوافع داخلية وخارجية من أهمها: الضغوط الحكومية وضغوط أصحاب المصلحة، والدوافع الاقتصادية بالإضافة إلى امكانيات المنظمة وقدراتها.
- تتمتع مقاييس قياس (المسؤولية الاجتماعية البيئية والسلوك التنظيمي) بدرجة عالية من الثبات والصدق الذاتي بما يمكن الباحثين من إمكانية تطبيقها لقياس نفس الظواهر البحثية إذ تراوحت قيم معامل ألفا كرونباخ بين ٠,٧٨٥، ٠,٨٢٤ بينما بلغ معامل ألفا للمتغيرين (المتغير المستقل والمتغير التابع) معاً ٠,٨٩٠. وهذه النتائج تؤكد أن ثبات قائمة الإستقصاء مرتفع ودال إحصائياً.
- أوضحت نتائج الإحصاء الوصفي أن أكثر الأبعاد توافراً الخاصة بمتغير المسؤولية الاجتماعية البيئية بالجمعيات الأهلية بمحافظات القاهرة الكبرى هي: حقوق العاملين باستجابة تشير إلى الموافقة وبوسط حسابي مقداره (٣,٤٨)، ثم دعم المجتمع باستجابة تشير إلى الموافقة وبوسط حسابي مقداره (٣,٤٨)، ثم أخلاقيات العمل باستجابة تشير إلى الموافقة وبوسط حسابي مقداره (٣,٤٦)، وفى نهاية الترتيب استراتيجية الاستدامة البيئية

باستجابة تشير إلى الموافقة وبوسط حسابى مقداره (٣,٤٣). وبناء على ماسبق، فإن هناك توافر بنسبة مرتفعة لأبعاد المسؤولية الاجتماعية البيئية وأن غالبية الآراء تتجه نحو الموافقة حيث بلغ المتوسط الكلى للأبعاد (٣,٤٦).

- أوضحت نتائج الإحصاء الوصفى أن أكثر الأبعاد توافراً الخاصة بمتغير السلوك التنظيمى بالجمعيات الأهلية بمحافظات القاهرة الكبرى هي: الالتزام التنظيمى باستجابة تشير إلى الموافقة وبوسط حسابى مقداره (٣,٤٧١)، ثم الانخراط الوظيفى باستجابة تشير إلى الموافقة وبوسط حسابى مقداره (٣,٤٦٨)، ثم الرضا الوظيفى باستجابة تشير إلى الموافقة وبوسط حسابى مقداره (٣,٤٦٦). وبناء على ماسبق، فإن هناك توافر بنسبة مرتفعة لأبعاد السلوك التنظيمى وأن غالبية الآراء تتجه نحو الموافقة حيث بلغ المتوسط الكلى للأبعاد (٣,٤٧).
- أوضحت نتائج إختبار معامل الارتباط الخطى لبيرسون لدراسة قوة العلاقة واتجاه الارتباط بين أبعاد متغير (المسؤولية الاجتماعية البيئية) ومتغير (السلوك التنظيمى) وجود علاقة ارتباط طردى قوى بين جميع أبعاد متغير (المسؤولية الاجتماعية البيئية) والسلوك التنظيمى حيث كانت قيمة معامل بيرسون تشير إلى ارتباط موجب متوسط فى الأربعة أبعاد وكان ترتيبها من حيث قوة الارتباط: (حقوق العاملين) بقيمة ٠,٦٤١، (استراتيجية الاستدامة البيئية) بقيمة ٠,٦٣١، (دعم المجتمع) بقيمة ٠,٦١٢، (اخلاقيات العمل) بقيمة ٠,٦٠٠ وقد بلغت قيمة معامل الارتباط الكلى ٠,٧٧٢ مما يدل على وجود علاقة ارتباط طردية قوية عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- أوضحت نتائج التحليل الإحصائى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية البيئية على السلوك التنظيمى للعاملين بالجمعيات الأهلية. تم الإستعانة بنموذج الإنحدار الخطى لدراسة تأثير أبعاد متغير المسؤولية الاجتماعية البيئية على السلوك التنظيمى حيث أوضحت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين متغير المسؤولية الاجتماعية البيئية ومتغير السلوك التنظيمى بالجمعيات الأهلية بمحافظات القاهرة الكبرى (المجتمع محل الدراسة) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٧٧٣.
- أوضحت النتائج أيضاً أن تحسين استراتيجية الاستدامة البيئية بمقدار ٠,٢١٧ وحدة وزيادة مبادرات دعم المجتمع بمقدار ٠,١٩٩ وحدة ومراعاة حقوق العاملين بمقدار ٠,٢٢٧ وحدة ودعم اخلاقيات العمل بمقدار ٠,١٥٩ وحدة يؤدي إلى تحسن السلوك التنظيمى بمقدار وحدة واحدة مع ثبات العوامل الأخرى المؤثرة فى السلوك التنظيمى على ما هي عليه.

توصيات البحث

م	المجال	التوصية	الإدارات / الجهات المعنية	البعد الزمني
١	استراتيجية الاستدامة البيئية	- تضمين مفاهيم التنمية المستدامة وقضايا الاستدامة البيئية رؤية ورسالة وأهداف منظمات المجتمع المدني. - اتاحة الرؤية والرسالة والاهداف الاستراتيجية لاطراف العمل المجتمعي عبر المنصات الرسمية الالكترونية. - إقامة الفعاليات المجتمعية التي تتناول القضايا التي تخص الشأن المجتمعي وتمكين الافراد من ممارسة مهارات الاتصال بخصوص قضايا الاستدامة البيئية. - تشجيع العاملين بمنظمات المجتمع المدني على الاستخدام الامثل للموارد، والترشيد في استهلاك الطاقة والتوجه نحو الطاقة المتجددة.	الادارة العليا -ادارة العلاقات العامة	مبادرة تأتي خلال مدة تطوير الخطة الاستراتيجية للمنظمة والتي غالبا تحتاج لعام كامل
٢	دعم المجتمع	- العمل على تأسيس منتديات واندية وهيئات للاستدامة البيئية لتشجيع فئات المجتمع على العمل التطوعي بها. - بناء منصات لعقد اللقاءات وتبادل الخبرات بين منظمات المجتمع المدني وبين المواطنين بهدف الاستعراض الدائم للإنجازات والنجاحات والاستماع لمقترحات ومتطلبات المواطنين في سبيل دعم المجتمع. - اطلاق برامج ومبادرات توعوية بيئية تهدف الى نشر الثقافة البيئية والمحافظة عليها لتحقيق الاستدامة.	الادارة العليا مديرى البرامج والقطاعات ادارة العلاقات العامة	نشاط مستمر
٣	الاهتمام بحقوق العاملين	- الاهتمام بتدريب العاملين على مبادئ الاستدامة مما يدعم قدراتهم على تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمات التي يعملون بها. - الاهتمام بالمزايا الممنوحة للعاملين بما يزيد من تحفيزهم تجاه تحقيق التوجه الاستراتيجي لمنظماتهم.	إدارة الموارد البشرية	عام مالى كامل على ان تراجع النتائج وتقيم التجربة للنظر في تكرارها
٤	أخلاقيات العمل	- دعوة المجتمع المحلي للمشاركة في وضع سياسات وقرارات المنظمة بما يزيد من الشفافية ويعزز المساءلة. - وضع آليات صارمة لمكافحة الفساد والتأكد من أن الموارد يتم توجيهها لصالح المجتمع المستهدف وليس لمصلحة أفراد أو مجموعات معينة داخل المنظمة. - تشجيع الشفافية في صرف الأموال ومنح المشاريع لتجنب أي شكل من أشكال المحسوبية. - ضمان أن الأنشطة التي تقوم بها المنظمة تتوافق مع المبادئ البيئية المستدامة.	الادارة العليا مديرى البرامج والقطاعات ادارة العلاقات العامة	نشاط مستمر
٥	الانخراط الوظيفي	- توفير بيئة عمل مرنة تشجع على التوازن بين العمل والحياة الشخصية. - توفير المرونة في مكان العمل يسهم في رفع مستوى الانخراط. - فرص متساوية لجميع الأفراد بغض النظر عن خلفياتهم الثقافية أو الاجتماعية.	الادارة العليا مديرى البرامج والقطاعات ادارة العلاقات العامة	نشاط مستمر
٦	الرضا الوظيفي	- تقدير الجهود المبذولة: تطوير آليات لتكريم الموظفين (جوائز، شهادات تقدير، مناسبات تكريمية). - التوازن بين الحياة والعمل: مرونة في أوقات العمل أو خيار العمل عن بعد عندما يسمح المشروع بذلك. - تمكين الموظفين من خلال إشراكهم في صنع القرار وخصوصاً ما يتعلق ببيئة العمل.	الادارة العليا ادارة الموارد البشرية ادارة العلاقات العامة	نشاط مستمر
٧	الالتزام التنظيمي	- تعزيز الشعور بالرسالة والقيم: من خلال إشراك الموظفين في صياغة أو مراجعة الرؤية والرسالة. - ضمان قدر من الاستقرار الوظيفي: حتى في حال التمويل المتغير، من خلال التفاوض على استدامة المشاريع. - الربط بين العمل والأثر المجتمعي من خلال إبراز كيف يساهم عمل كل موظف في تحسين المجتمع.	الادارة العليا مديرى البرامج والقطاعات ادارة العلاقات العامة	نشاط مستمر

الخلاصة

تناول هذا البحث التعرف على العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية البيئية والسلوك التنظيمي، ويتحقق الهدف الرئيسي للبحث من خلال إختبار العلاقة بين كلاً من: استراتيجية الاستدامة البيئية، دعم المجتمع، حقوق العاملين، أخلاقيات العمل، الانخراط الوظيفي، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي. واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى أهدافه المحددة وقد أظهرت النتائج العامة للدراسة صدق وصحة وفعالية نموذج الدراسة المقترح. من أهم النتائج التي تم التوصل لها ان هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لكلاً من: استراتيجية الاستدامة البيئية، دعم المجتمع، حقوق العاملين، أخلاقيات العمل على السلوك التنظيمي للعاملين بالجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة الكبرى وأوصى الباحثون بمجموعة من التوصيات أهمها: تضمين مفاهيم التنمية المستدامة وقضايا الاستدامة البيئية رؤية ورسالة وأهداف منظمات المجتمع المدني، إتاحة الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية لأطراف العمل المجتمعي عبر المنصات الرسمية الالكترونية، إقامة الفعاليات المجتمعية التي تتناول القضايا التي تخص الشأن المجتمعي وتمكين الافراد من ممارسة مهارات الاتصال بخصوص قضايا الاستدامة البيئية.

المراجع

- زلط، ندى نبيل احمد (٢٠٢٣) المسؤولية الاجتماعية لمنظمات المجتمع المدني في مواجهة مخاطر التغيرات المناخية، مجلة الدراسات الانسانية والادبية، مج ٢٩، العدد ٢.
- سعود جايد مشكور، علاء حسن يوسف (٢٠١٩) علاقة أنشطة المسؤولية البيئية للشركة بتعظيم قيمة الشركة، رسالة ماجستير، جامعة القادسية.
- الشلوي، خالد محمد فلاح (٢٠٢٤) العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، مج ٣٨، العدد ٤.
- عادل، هاجر (٢٠٢٣) تأثير البعد البيئي للمسؤولية الاجتماعية على تحقيق الميزة التنافسية (دراسة ميدانية)، مجلة البحوث المالية والتجارية، مج ٢٤، العدد ١.
- عبد المسيح، عبد المسيح سمعان، الدليمي، محمود كطاع، حمود، مظفر ظاهر (٢٠٢٠) برنامج تدريبي للقائمين على منظمات المجتمع المدني بجمهورية العراق عن جودة الحياة وأثره في تنمية المسؤولية البيئية لدى الأعضاء، المجلة المصرية للتربية العلمية، الجمعية المصرية للتربية العلمية، مج ٢٣، العدد ٥.
- عبد المطلب، جمال محمد (٢٠١٨) المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الصناعية (دراسة ميدانية لاحدى المنظمات الصناعية بمحافظة بنى سويف)، حوليات اداب عين شمس، مج ٤٦، العدد ٣.
- الغالبى، طاهر محسن العامري، صالح مهدي (٢٠٠٥) المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- المومنى، فواز ايوب، المعانى، محمد خالد (٢٠١٧) المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها ببعض المتغيرات البيئية، مجلة إتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، مج ١٥، العدد ٢.

At 15-6-2025 https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٢) النشرة السنوية لإحصاءات الخدمات الاجتماعية الصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.

(Mazurkiewicz, Piotr, 2017, siteresources.worldbank.org) At 15/6/2025

- Abdallah, Ayman, & Obeidat, Bader, & Aqqad, Noor, & Al Janini, Marwa, Dahiyat, Samer, "An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector", *Communications and Network Journal*, Vol. 9, No. 2, 2017, P. 43.
- Ahsan, Muhammad, & Khaled, Muhammad, "Linking corporate social responsibility to organizational commitment: the role of employee job satisfaction", *Journal of global responsibility*, Vol. 16, No. 3, 2025, P. 410.
- Andelka Stojanovi'c, Sanela Arsi'c, Isidora Miloševi'c, Ivan Mihajlovi'c, Vesna Spasojevi'c Brki'c, "Analyzing the Impact of Corporate Social Responsibility on Employee Satisfaction Using a Hybrid SEM-ANN Approach". *Sustainability*, Vol. 17, 2025.
- Carroll, A. B., "The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders", *Business Horizons*, 1991.
- Lee, S., Heo, C.Y., 2009. Corporate social responsibility and customer satisfaction among US publicly traded hotels and restaurants, *International Journal of Hospitality Management*. 28 (4), 635–637.
- Przychodzen, J.; Przychodzen, W., "Corporate sustainability and shareholder wealth". *Journal of Environmental Planning and Management*, 2013.
- Rahman, Debbie Haski-Leventhal, Mehrdokht Pournader, (2018) "The effect of employee CSR attitudes on job satisfaction and organizational commitment: evidence from the Bangladeshi banking industry", *Social Responsibility Journal*, Vol. 12 Issue: 2.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A, *Organizational Behavior* (18th Edition), Pearson Education, 2019.
- Shafiqur Rahman, Debbie Haski-Leventhal, Mehrdokht Pournader, (2018) "The effect of employee CSR attitudes on job satisfaction and organizational commitment: evidence from the Bangladeshi banking industry", *Social Responsibility Journal*, Vol. 12 Issue: 2.
- Weiwei Wu, Li Yu, Haiyan Li, & Tianyi Zhang, "Perceived Environmental Corporate Social Responsibility and Employees' Innovative Behavior: A Stimulus–Organism–Response Perspective", *Frontiers in Psychology*, Vol. 12, 2022.
- Yi-Bin Li, Gui-Qing Zhang, Tung-Ju Wu, Chi-Lu Peng, "Employee's Corporate Social Responsibility Perception and Sustained Innovative Behavior: Based on the Psychological Identity of Employees". *Sustainability*, Vol. 12, 2020.

THE IMPACT OF ENVIRONMENTAL SOCIAL RESPONSIBILITY ON THE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF WORKERS IN CIVIL SOCIETY INSTITUTIONS

Jacqueline W. B. Tawadros⁽¹⁾; Mahmoud M. A. Sobh⁽²⁾; Dina G. Zaki⁽¹⁾

1) Faculty of Graduate Studies and Environmental Research AinShamsUniversity

2) Faculty of Commerce, Ain Shams University

ABSTRACT

This study aimed to identify the relationship between environmental social responsibility and organizational behavior. The primary objective of the study was achieved by examining the relationship between environmental sustainability strategies, community support, employee rights, work ethics, job engagement, job satisfaction, and organizational commitment. The study relied on a descriptive analytical approach to achieve its objectives, as defined by the researcher. A survey was distributed to a random sample of 378 employees of civil society organizations in Greater Cairo governorates. All survey questionnaires were valid for statistical analysis of the responses. The overall results of the study demonstrated the validity, reliability, and effectiveness of the proposed study model. Among the most important findings is that there is a statistically significant impact of each of the following: environmental sustainability strategy, community support, worker rights, and work ethics on the organizational behavior of employees of civil society organizations in the Greater Cairo governorates. The researcher made a set of recommendations, the most important of which are: incorporating the concepts of sustainable development and environmental sustainability issues into the vision, mission, and objectives of civil society organizations; making the vision, mission, and strategic objectives available to community stakeholders through official electronic platforms; holding community events that address issues related to community affairs; and empowering individuals to practice communication skills regarding environmental sustainability issues.

Keywords: Environmental social responsibility, environmental sustainability, sustainable development, community support, worker rights, work ethics, job engagement, job satisfaction, organizational commitment.