

## قياس أثر تبني المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستغراق الوظيفي بالتطبيق على المعاهد العليا الخاصة محمد عبد الحميد عبد الفتاح

### الملخص:

يستهدف هذا البحث قياس أثر تبني المسؤولية الاجتماعية في الاستغراق الوظيفي بالتطبيق على المعاهد العليا الخاصة، ويهدف أيضا الى دراسة مدي تطبيق المعاهد محل الدراسة تبني المسؤولية الاجتماعية، عن طريق استطلاع آراء ووجهات نظر عينة من العاملين بهذه المعاهد، وتتمثل مشكلة البحث في مدى تأثير أبعاد المسؤولية الاجتماعية على أبعاد الاستغراق الوظيفي، واعتمد الباحث في هذه الدراسة على المزج بين المنهج الإستقرائي والمنهج الاستنباطي وذلك من خلال أسلوب الدراسة النظرية والدراسة الميدانية، واستخدم الباحث قائمة استقصاء تم اعدادها لغرض جمع البيانات حسب متغيرات الدراسة، والتي تمثل المسؤولية الاجتماعية (متغير مستقل) والاستغراق الوظيفي (متغير تابع)، كما استخدم الباحث معامل ألفا (Alpha) كرونباخ لحساب معامل الثبات، بينما تم استخدام كلاً من معامل الارتباط، وأسلوب تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لتحليل بيانات الدراسة الميدانية باستخدام عينة الدراسة المكونة من ٣٧٥ فرداً، وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج تمثلت في وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين جميع أبعاد المسؤولية الاجتماعية والذي يمثل المتغير المستقل وبين جميع أبعاد المتغير التابع وهو الاستغراق الوظيفي، كذلك توصل الباحث لأهمية تبني المسؤولية الاجتماعية لدعم الاستغراق الوظيفي بالمعاهد العليا الخاصة محل الدراسة.

### مقدمة:

ظهرت عدة قضايا خاصة بالعلاقة بين قطاع الأعمال والمجتمع فيما عرف بالمسؤولية الاجتماعية لقطاع الأعمال. وذلك مع تنامي دور منظمات المجتمع المدني بوصفهم شركاء فاعلين في تنمية المجتمع. هذا بالإضافة إلى تحرير التجارة العالمية فيما سمي "بالجات"، وزيادة حرية انتقال السلع والخدمات ورؤوس الأموال، وكيف يمكن لهذا القطاع أن يحقق أهداف التنمية الخاصة بالحفاظ على البيئة المحيطة، وأن المنظمة مسئولة عن المساهمة في رفاهية الحياة ومعالجة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه المجتمع.

وتعتبر المسؤولية الاجتماعية عن التزام المنظمة ببعض الأهداف الاجتماعية ومن ثم تقوم باتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية وتحسين رفاهية المجتمع ككل، والإذعان للقواعد السائدة في المجتمع. علماً بأنه لم يعد تقييم شركات القطاع الخاص يعتمد على ربحيتها فقط، ولم تعد تلك الشركات تعتمد في بناء سمعتها على مراكزها المالية، فقد ظهر مفهوم المسؤولية الاجتماعية الذي ساعد على خلق بيئة قادرة على التعامل مع التطورات المشاركة في الجوانب الاقتصادية والتكنولوجية والإدارية عبر أنحاء العالم. الأمر الذي أثبتته النجاحات التي تحققت للاقتصاديات المتقدمة في هذا المجال.

وقد أدركت مؤسسات القطاع الخاص أنها معزولة عن المجتمع، كما تنبتهت إلى ضرورة توسيع نشاطاتها لتشمل ما هو أكثر من النشاطات الإنتاجية. وأصبحت الشركات التي تتبنى هذا المفهوم تتمتع بميزة تنافسية تميزها عن غيرها في السوق. وظهرت محاولات عديدة لتعريف المسؤولية الاجتماعية للمنظمات وحتى وقتنا الراهن لم يتم تعريفها بشكل محدد وقاطع يكتسب بموجبه قوة إلزام قانونية وطنية أو دولية. ولا تزال هذه المسؤولية في جوهرها أدبية ومعنوية، أي أنها تستمد قوتها وقبولها وانتشارها من طبيعتها الطوعية "الاختيارية".

### مشكلة البحث:

قام الباحث بدراسة استطلاعية ميدانية لتحديد مشكلة الدراسة تمثلت في إجراء أكثر من زيارة ميدانية لعدد من المعاهد التعليمية العليا. وقد تم إجراء مقابلات مع عدد من رؤساء مجلس الإدارة وبعض الإداريين لهذه المعاهد لمعرفة مدى إدراك الإدارة والعاملين للمسؤولية الاجتماعية وارتباطها بالاستغراق الوظيفي لهذه المنظمات، ومن خلال الدراسة الاستطلاعية أمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:-

- ١- هل هناك اختلاف في مستويات إدراك أصحاب رؤوس الأموال لعناصر المسؤولية الاجتماعية؟
- ٢- هل هناك اختلاف في مستويات إدراك العاملين لعناصر المسؤولية الاجتماعية المتعلقة بالموارد البشرية لهذه المنظمات؟
- ٣- هل هناك اختلاف في مستويات إدراك أصحاب رؤوس الأموال لأثر عناصر المسؤولية الاجتماعية على الاستغراق الوظيفي؟

يمكن توضيح نتائج ما توصلت إليه الدراسة في "إنخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي لديهم وتنضح أثاره في عدم الرغبة في تحمل المزيد من المسؤوليات، فضلا عن ضعف الالتزام الوظيفي، وزيادة معدل دوران العمل" مما يؤثر ذلك على إنتاجية الشركات وتحقيق العوائد المطلوبه.

### أسئلة البحث:

يحاول الباحث من خلال هذه الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: ما أثر تبني المسؤولية الاجتماعية على الاستغراق الوظيفي بالمعاهد العليا الخاصة؟ وينبثق من هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:-

- ١- هل هناك اختلاف في مستويات إدراك أصحاب رؤوس الأموال لعناصر المسؤولية الاجتماعية؟
- ٢- هل هناك اختلاف في مستويات إدراك العاملين لعناصر المسؤولية الاجتماعية المتعلقة بالموارد البشرية لهذه المنظمات؟
- ٣- هل هناك اختلاف في مستويات إدراك أصحاب رؤوس الأموال لأثر عناصر المسؤولية الاجتماعية على المزاي التنافسية؟

### الهدف من البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم إطار علمي عن مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمة، من حيث ماهيتها وتطورها التاريخي، ومجالاتها، أهمية الالتزام بها وإستراتيجيات تنفيذها. في ضوء ذلك يسعى الباحث إلي تحقيق الأهداف البحثية الآتية:-

- ١- التعرف على مدي إدراك أصحاب رؤوس الأموال في هذه المنظمات في الوفاء بمسئوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع والعاملين.
- ٢- التعرف على مدي إدراك العاملين لاهتمام الإدارة بعناصر المسؤولية الاجتماعية المتعلقة بالموارد البشرية.
- ٣- دراسة تأثير عناصر المسؤولية الاجتماعية على مدي تحقيق المزاي التنافسية.

- ٤- عرض واقتراح عدد من التوصيات التي تساعد على تحسين وتعميق دور المسؤولين لعناصر المسؤولية الاجتماعية في هذه المنظمات لتحقيق الاستغراق الوظيفي.

### فروض البحث:

بناءً على ما سبق وفي ضوء تساؤلات مشكلة الدراسة وأهدافها، وما كشفت عنه مراجعة الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة أمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:-

**الفرض الرئيسي الأول:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تبني المنظمات محل الدراسة لعناصر المسؤولية الاجتماعية ومدى تحقيق الاستغراق الوظيفي لهذه المنظمات "

١- وفقاً لإدراك أعضاء هيئة التدريس لعناصر المسؤولية الاجتماعية.

ب\_ وفقاً لإدراك الإداريين لعناصر المسؤولية الاجتماعية.

**الفرض الرئيسي الثاني:** توجد فروق معنوية بين عينتي الدراسة فيما يتعلق بعناصر المسؤولية الاجتماعية.

### أهمية البحث:

الأهمية العلمية: تساعد الدراسة على إثراء الجانب الفكري والأكاديمي المرتبط بالمسؤولية الاجتماعية وأثره في تحقيق الاستغراق الوظيفي .  
الأهمية التطبيقية: نظراً للدور الرئيسي الذي تقوم به المعاهد الخاصة في تنمية المجتمع من خلال ما تقدمه من خدمات تعليمية ترق بالمستوى الفكري والأخلاقي للأفراد، فإن هذه الدراسة تقدم اسهاماً متواضعاً يربط بين كلا من المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين والمجتمع، وارتباطها بالمزايا التنافسية التي تسعى إليها المنظمات في هذا المجال ومن ثم فلا بد أن تهتم كل منظمة مهما كان نوعها وحجمها وبيئة عملها بالجوانب الأخلاقية.

### مصطلحات البحث:

المسؤولية الاجتماعية: " حيث عرفها (أحمد الذقن، ٢٠٠٩: ص٨٨)، علي أنها التزام رسمي عن اقتناع من جانب إدارة المنظمة بالتوازن والتكامل في تحقيق مصالح شركائها من أصحاب الأسهم والعاملين بالمنظمة والمقرضين والحكومة والموردين والموزعين.

الاستغراق الوظيفي: "هي الدرجة التي يتطابق فيها الفرد سيكولوجياً مع عملة وبالتالي

قياس أثر تبني المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستغراق الوظيفي بالتطبيق على المعهد العليا الخاصة  
محمد محمد العميد محمد الفتاح  
ينظر إلى مستوى أداء الفرد على أنه مهم لبلوغ القيمة للنفس" (جلاب، ٢٠١١).

### تحليل لأهم الدراسات السابقة:

#### ١- الدراسات التي اهتمت بالمسؤولية الاجتماعية:

١- دراسة: (محمد، ٢٠١٤)

بعنوان: "المسؤولية الاجتماعية لبنوك القطاع العام وأثرها على مستوى الخدمات الاجتماعية - بالتطبيق على بنك مصر"  
أهداف الدراسة:

التعرف على مفهوم المسؤولية الاجتماعية بصفة عامة وللمنظمات العامة بصفة خاصة ، تحديد مدى إمكانية العمل بمفهوم المسؤولية الاجتماعية بالمنظمات العامة وتطبيقها في مسيرة العمل اليومي مع كافة أطراف المجتمع، إبراز دور المنظمات العامة في إيجاد حلول للمشكلات الاجتماعية التي تعاني منها مصر في ضوء المسؤولية الاجتماعية للمنظمات العامة .

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية مكملين لبعضها نظراً لطبيعة العلاقة الكبيرة بينهما.

المنظمات المختلفة تعمل على جعل استراتيجياتها في مجال الأداء الاجتماعي تتضمن التركيز على بعض جوانب ومجالات المسؤولية الاجتماعية التي يحتاجها المجتمع .

٢- دراسة: (عمر، ٢٠١٢)

بعنوان: دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية

أهداف الدراسة:

التعرف على مستوى الإبداع التكنولوجي في وحدة الدار البيضاء.

التعرف على مدى تبني وحدة الدار البيضاء للمسؤولية الاجتماعية بأبعادها.

تطوير بعض التوصيات والاقتراحات التي يمكن أن تساعد على تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية الجزائية واكتسابها للمسؤولية الاجتماعية.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

إن مستوى الإبداع التكنولوجي في المنتج راجع إلى عدة قدرة الوحدة على تقديم

منتجات جديدة باستمرار

أن مستوى الإبداع التكنولوجي في عملية الإنتاج راجع إلى عدم قدرة الوحدة على تصميم عمليات إنتاجية باستمرار.

٣- دراسة: (ضيافي، 2009)

بعنوان: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية.

أهداف الدراسة:

أن اهتمام المؤسسات الاقتصادية بالجوانب الاجتماعية يتعدى مسؤولياتها الاقتصادية ليشمل البيئة التي تعيش فيها والأطراف المتعاملة معها من عملاء، منافسين، عاملين، موردين والمجتمع بصفة عامة. فبعد إن كان الاهتمام مركزاً على كون مسؤولية المؤسسة تتمحور حول إنتاج سلع وخدمات مفيدة للمجتمع ومن خلالها تحقق المؤسسة عوائد مجزية للملاك ، فقد اتسعت هذه النظرية الضيقة لتذهب أبعد من ذلك وتؤكد على أن مسؤولية المؤسسة تشمل مختلف الممارسات الاجتماعية التي تقوم بها.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

نال مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة اهتمام معظم المؤسسات المعاصرة وقامت العديد من الوكالات الدولية بدورها في نشر هذا المفهوم.

تبني المؤسسات لمسؤولياتها الاجتماعية يحقق فوائد عديدة للمجتمع كتقديم السلع الصحية والمحافظة على البيئة وزيادة ولاء العاملين وللمؤسسة من خلال خلق العلاقات الجيدة مع المساهمين والمستهلكين والعمال.

٤- دراسة: (حامد، ٢٠١٠).

بعنوان : القياس المحاسبي لتكاليف أنشطة المسؤولية الاجتماعية .

أهداف الدراسة :

إلى التعرض للأطر النظرية لموضوع القياس المحاسبي لتكاليف أنشطة المسؤولية الاجتماعية والإفصاح عنها في القوائم المالية.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

يمكن إتباع طرق القياس المباشرة وغير المباشرة للوقوف على مدى قيام المنشأة بالإفصاح عن حجم الإنفاق الاجتماعي.

إبراز دور المنشآت في مساعدة الدولة في زيادة وتيرة التنمية بالمجتمع المحلي.

تطوير نظم المعلومات المحاسبية المتعلقة بقياس تكاليف الأنشطة الاجتماعية يساعد

متخذ القرار في رسم إستراتيجية مستقبلية للدور الاجتماعي للمنشأة.

٥- دراسة: (عبد المجيد ، ٢٠١٠).

بعنوان: المشاكل المحاسبية المعاصرة.

أهداف الدراسة:

تسليط الضوء على أهمية القياس للمنافع الاجتماعية للمنشآت، وأهمية نشر القوائم المالية الخاصة بالمحاسبة الاجتماعية.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

هناك تطور لطرق الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للوحدة الاقتصادية مما انعكس ايجابياً على الاهتمام بالمشروعات الاجتماعية التي يمكن أن تساهم فيها الوحدة الاقتصادية من حيث حجم الأموال المخصصة ونوعية تلك المشروعات التي تساهم في تطوير وتنمية المجتمع.

٦- دراسة: (العناتي، ٢٠٠٩)

بعنوان: محاسبة المسؤولية الاجتماعية لشركات الاتصالات الأردنية.

أهداف الدراسة:

إلقاء الضوء على تجربة المسؤولية الاجتماعية لقطاع الاتصالات بالأردن ومساهمتها في تنمية المجتمع المحلي.

أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

ضرورة زيادة وعي شركات الاتصالات بالأردن بمسئوليتها الاجتماعية نحو المجتمع الذي تعمل فيه وخصوصاً في تأثيرات الأزمة المالية العالمية على الأداء الاقتصادي للحكومة وكذلك توجيه الاستثمارات الخاصة بالشركات التي تعمل في مجال الاتصالات بالأردن لمشاريع ذات طبيعة وتوجه نحو تنمية المجتمعات المحلية والنهوض بها.

٢- الدراسات المتعلقة بالاستغراق الوظيفي:

١. دراسة (Khan : &Nemati ، ٢٠١١): هدفت هذه الدراسة تحديد أثر عملية التكيف التنظيمي على الاستغراق الوظيفي للعاملين الجدد، كما توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

١. وجود فروق معنوية في درجات الانغماس وفقاً لاختلاف الصفات الشخصية

لمركز التحكم

٢. وجود علاقة ارتباط موجبة بين المناخ التنظيمي الموجه بالعلاقات ودرجة الانغماس الوظيفي.
٣. وجود فروق معنوية في درجات الانغماس الوظيفي وفقاً لاختلاف النوع وترجع الفروق إلى الإناث حيث يظهرون درجات الانغماس أعلى مقارنة بالذكور
٤. عدم وجود فروق معنوية في درجات الانغماس الوظيفي وفقاً لاختلاف العمر والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي ومدة الخدمة.
٢. دراسة (Omoniyi & Adedapo، ٢٠١٢): تشير هذه الدراسة إلى العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، حيث توصلت الدراسة إلى أن الاستغراق الوظيفي والعمر لهم ارتباط بالأداء الوظيفي، وهناك نقص في توافر المناخ المناسب والمستلزمات الكافية لعمل الاستغراق الوظيفي الذي يساعد على خلق نوع من الكفاءة في الأداء الوظيفي.
٣. دراسة (محمود، ٢٠١٣): تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة الهندسة البشرية وبيان العلاقة والأثر مع الاستغراق الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية معنوية بين عوامل الهندسة البشرية وبين الاستغراق الوظيفي، مما يدل على أن عوامل الهندسة البشرية كلما توافرت في بيئة العمل كلما ارتفع مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين.
٤. دراسة (ماضي، ٢٠١٤): هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الدعم التنظيم والاستغراق الوظيفي، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين محددات الدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي لدى الموظفين في مكتب غزة الإقليمي (الأونروا)، وأن مستوى الاستغراق الوظيفي مرتفع لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي الأونروا.
٥. دراسة (الشنواني، ٢٠١٥): تهدف هذه الورقة إلى تحديد اتجاه وقوة العلاقة بين أبعاد تمكين العاملين وأبعاد العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي. وأشارت النتائج أنه يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين جميع أبعاد التمكين التنظيمي وأبعاد العدالة التنظيمية، كما يوجد ارتباط معنوي إيجابي ضعيف بين جميع أبعاد التمكين التنظيمي والاستغراق الوظيفي، وأيضاً يوجد ارتباط معنوي إيجابي ضعيف بين جميع أبعاد العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.
- ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة:



ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة التي توصل لها الباحث، والتي تساعد في الإثراء المعرفي للدراسة، وبالرغم من ذلك فإن كثيراً من هذه الدراسات وإن تشابهت أهدافها فقد تختلف من ناحية التطبيق، في المكان والزمان، حجم العينة، ومتغيرات أخرى.

لذلك يمكننا القول أن هذه الدراسة اتسمت بمجموعة من الخصائص التي جعلتها تتميز عن باقي الدراسات السابقة، وخاصة بأن هنالك قلة في الدراسات العربية التي تتناول موضوع تبني المسؤولية الاجتماعية والاستغراق الوظيفي كمتغير تابع وأحياناً مستقل بحسب علم الباحث، ومن هذه الميزات ما يلي:

تميزت هذه الدراسة باختيارها بالمجتمع الذي طبقت عليه، حيث تمت الدراسة على قطاع المعاهد العليا الخاصة والذي يمثل أهم القطاعات الاقتصادية والتي لها تأثير مباشر على المجتمع.

تناولت هذه الدراسات المسؤولية الاجتماعية وتأثيرها على الاستغراق الوظيفي، وعلى حسب علم الباحث بأنه لا يوجد دراسة في الوطن العربي عامة ومصر خاصة تناولت ذلك.

تساهم هذه الدراسة في رفع المخزون المعرفي حول واقع تبني المسؤولية الاجتماعية، لذا يحاول الباحث من خلال هذه الدراسة الكشف عن الممارسات الخاصة بذلك المفهوم وأهم معوقاته وسبل تطبيقه في قطاع التطبيق من أجل بناء إطار متكامل لتطبيق هذا الفكر بناءً على أسس علمية سليمة وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة من قبل علي حد ما وصل إليه الباحث من دراسات.

### الاطار النظري ( المسؤولية الاجتماعية ) :

#### • ماهية المسؤولية الاجتماعية:

تعددت تعريفات المسؤولية الاجتماعية على النحو التالي :

فقد عرفها(أشرف عبد الرحمن، نهله قنديل، ٢٠٠٩ ص: ١٨٣) "بأنها الالتزام المستدام من قبل المنظمة لتطبيق ميثاق الأخلاق الخاص بها وأيضاً الالتزام بالمشاركة في تطبيق الإصلاح للمجتمع من خلال تحسين مستوي معيشة الأفراد والعمل على زيادة وعيهم لأهمية المسؤولية الاجتماعية والتي ستمنح المواطنين بيئة صحية محليا وعالمياً".

كما عرفت كل من (د. نهال المغربل، د. ياسمين فؤاد، ٢٠٠٨: ص ٢، ٣) المسؤولية الاجتماعية على أنها تحمل الشركات المسؤولية تجاه أصحاب المصالح من حملة الأسهم، والمستهلكين، والعملاء، والموردين والعاملين والبيئة، والمجتمع. ويقصد بهذا المفهوم التزام الشركات ليس فقط بتحقيق أرباح لمساهميها، علماً بأنه لا تقتصر المسؤولية تجاه الاقتصاد القومي فقط ولكن تمتد لتشمل البيئة والعاملين وأسرهم وفئات أخرى من المجتمع.

وقام (Bedeian, 1993) بتعريف المسؤولية الاجتماعية للمنظمات من خلال الإجابة عن هذا السؤال: ما هو العمل الذي يعتبر عملاً مسؤولاً اجتماعياً؟، وقد اقترح للإجابة ثلاثة معايير. ويتمثل المعيار الأول في (الأهم من كل شيء أن لا تسبب أي ضرر) والذي تتبعه المنظمات في كل عمل تقوم به، وهذا يضمن أن يكون السلوك اجتماعياً وقانونياً؛ أما المعيار الثاني فيوضح أنه على المنظمات تحمل المسائلة عن أي تأثير يلحق بالمجتمع نتيجة أعمالها، وأن تغل إلى أدنى درجة النتائج السلبية لأعمالها؛ وبالنسبة للمعيار الثالث فيركز على أن تعزز المنظمات رفاهية المجتمع على المدى البعيد من خلال أعمالها مع إدراكها أن استمرار بقائها مرهون بوجود مجتمع سليم.

ومما سبق يرى الباحث أن تعريف المسؤولية الاجتماعية يتمثل في الآتي:

أنها قناعة من قبل الإدارة علي تحملها دور إجتماعي يتمثل في الحفاظ علي البيئة المحيطة للمنظمة وايضاً التزام المنظمة بمشاركة المجتمع المدني لمواجهة التحديات والمعوقات المعيشية والنهوض بمجتمعها المحيط بها.

#### • التطور التاريخي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية:

نتيجة للتغيرات المتلاحقة والسريعة التي شملت الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتقنية وغيرها من العوامل التي انعكست آثارها علي منظمات الأعمال، الأمر الذي أدى إلي تطور المسؤولية الاجتماعية.

وفي هذا الإطار يشير (طارق رضوان، ٢٠٠٨: ص ٤٦) نقلاً عن:

(R.D. HAY&Cray، ١٩٦٧) بأن تطور اهتمام المنظمات بالمسؤولية الاجتماعية مر بثلاث مراحل يوضحها الجدول التالي:

## جدول رقم (١)

### مراحل التطور التاريخي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية

| المرحلة الأولى      | المرحلة الثانية | المرحلة الثالثة   |
|---------------------|-----------------|-------------------|
| إدارة تعظيم الأرباح | إدارة الوصاية   | إدارة جودة الحياة |

#### المرحلة الأولى: إدارة تعظيم الأرباح

والتي بدأت منذ أوائل القرن الثامن عشر واستمرت حتى نهايته وفي هذه المرحلة كان الهدف الأساسي لمنظمات الأعمال هو تعظيم الربح، والتوجيه نحو المصلحة الذاتية، وأن النقود والثروة هما الأكثر أهمية وقد كان القيد الوحيد هو ضرورة الالتزام بالقوانين والقواعد الرسمية التي تعمل المنظمة من خلالها.

#### المرحلة الثانية: إدارة الوصاية

والتي بدأت في مطلع العشرينات وامتدت حتى نهاية الستينات من القرن العشرين ، وفي هذه المرحلة أصبحت المسؤولية الأساسية لمنظمات الأعمال هي تحقيق الربح الملائم الذي يحقق المصلحة الذاتية ومصالح الأطراف الأخرى مثال: المساهمين ، العاملين ، والموردين ، والدائنين ، بمعنى أن المدير أصبح وكيلاً عن مجموعات مختلفة من أصحاب المصالح وليس الملاك فقط، أي أن المسؤولية الاجتماعية للمنظمة في هذه المرحلة تضمنت عنصرين أساسيين :-

● مسؤولية الإدارة عن زيادة ثروة الملاك.

● مسؤولية الإدارة تجاه الأطراف المعنية بالمنظمة.

#### المرحلة الثالثة: إدارة جودة الحياة

والتي بدأت في السبعينات واستمرت حتى الوقت الراهن وفي هذه المرحلة تكون المسؤولية الاجتماعية ليست فقط تجاه الأطراف المعنية بالمنظمة وإنما تمتد لتشمل مساهمة المنظمة في حل المشاكل والأمراض الاجتماعية مثل مشكلة التلوث وحماية البيئة ومحاربة الفقر والجريمة وغيرها وذلك بمطالبة المنظمات بتطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية الذي يركز على الأبعاد والعناصر التالية (سيد جاد الرب، ٢٠٠٨: ص ٨-٩):

- توفير بيئة عمل صحية وأمنة من التوتر والقلق والأمراض.

- المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع (اتخاذ القرارات- الإدارة الذاتية – العوائد - الملكية)
- مشاركة النقابات العمالية لإدارة المنظمة في تحسين ظروف العاملين.
- العدالة الاجتماعية وبناء والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم.
- توفير متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي.
- إعادة تصميم وإثراء الوظائف لتتماشى مع طموحات ومهارات العاملين.
- عدالة نظام الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية.
- إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي من خلال عمليات التعليم والتعلم والتدريب.
- إحداث التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والأسرية للعاملين.
- إتاحة الظروف الملائمة (ومنها كل ما سبق) لتحسين الإنتاجية وزيادة الكفاءة التنظيمية.

• الأسباب الداعية إلى الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية:

وفقا (Whelan & hunger, 2002:p ٣٧) فإن المسؤولية الاجتماعية التي تلتزم بها المنظمة تشمل المسؤوليات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية.

**المسؤولية الاقتصادية:**

وتعنى أن المنظمة يجب أن تركز على هدف تعظيم الربح بغض النظر عن أي مساهمات اجتماعية، وان هذه المساهمات ما هي إلا نتيجة لهدف تعظيم الربح.

**المسؤولية القانونية:**

تتضمن عملية الإذعان للقوانين واللوائح والتشريعات.

**المسؤولية الأخلاقية:**

وتتضمن مواجهة توقعات المجتمع بأن المنظمة ستسلك سلوكا صحيحا ومقبولا اجتماعيا. وهناك أسباب كثيرة أدت إلى تزايد اهتمام منظمات الأعمال بالالتزام بمسئوليتها الاجتماعية أوردها العديد من الباحثين في كتاباتهم وهو ما تم استخلاصه من كلا من (أحمد عبد الرحمن، ١٩٩٦ ص ١٩٨-١٩٩)، (إسماعيل السيد، ٢٠٠٠: ص ٨٦)، (نجوى كشكوشة ٢٠٠٦: ص ٤٢) من أهمها:

**١- تغيير دور الإدارة:**

مع كبر حجم المنظمات وزيادة رأس مالها والذي يساهم فيه آلاف المساهمين،

حدث نوع من الفصل بين الملكية والإدارة، حيث أصبح اختيار المديرين يتم على أساس مدى قدرتهم وكفاءتهم الإدارية، وليس على أساس مقدار مساهمتهم في رأس المال، وهذا الانفصال جعل الولاء بالدرجة الأولى للمنظمة ومصحتها وهذا لا يمكن أن يتحقق إلا بالاهتمام المتوازن بجميع الأطراف التي لها علاقة بنشاط المنظمة والتي من بينها بيئتها الخارجية.

## ٢- تزايد قدرة المنظمات على التأثير في المجتمع:

فمنظمات الأعمال تستطيع التأثير على الحجم الممكن تشغيله من قوة العمل، وعلى نظام الأسعار، وأنماط الاستهلاك والتطور التكنولوجي ومدى نظافة البيئة، وبمنطق توازن القوة والمسؤولية فإن مسؤولية منظمات الأعمال تجاه بيئتها يجب أن تكون متكافئة مع قدرتها على التأثير فيها، وإذا لم ترع تلك المسؤولية حق الرعاية فإن المجتمع سيسلب من المنظمة في الأجل الطويل قدرتها على التأثير فيه.

## ٣- تغيير حاجات المجتمع:

عندما يصل المجتمع إلى مستوى مناسب من الإشباع المادي فمن المنطقي أن يتحول اهتمامه إلى إشباع الحاجات الاجتماعية، وهذا يلقي العبء على كاهل المنظمات التي لا بد لها إن تستجيب للمطالب الجديدة للمجتمع لتضمن لنفسها البقاء والاستمرار وليس معنى ذلك إهمال الدور الاقتصادي للمنظمة، بل إن المقصود هو ألا يكون أداء هذا الدور على حساب المتطلبات الاجتماعية الجديدة، بمعنى أن يكون الاهتمام متوازنا لكلا من الدورين معا.

## ٤- تحسين مناخ العمل:

يؤدي اهتمام المنظمات بدورها الاجتماعي إلى تحقيق التوازن بين الأطراف الداخلية والخارجية ذات الصلة بالمنظمة، وبما لا يتعارض مع الأهداف التنظيمية وإلى سيادة روح الترابط بين تلك الأطراف مما يؤدي إلى مناخ عمل جيد يدعم ويساند عملية إنجاز العمليات بكفاءة.

## ٥- تزايد الضغوط على منظمات الأعمال:

تكون هذه الضغوط من جانب جمعيات حماية المستهلك أو جمعيات حماية البيئة، أو من النقابات العمالية، أو التشريعات الحكومية، مما أدى إلى ضرورة الاستجابة لهذه الضغوط من خلال وفاء المنظمة بمسئوليتها الاجتماعية.

## ٦- مسؤولية المنظمة كمواطن في بيئتها:

أصبح ينظر إلى المنظمة بوصفها مواطناً في البيئة لها ما للمواطن من حقوق، وعليها ما يجب عليه من التزامات، فهي كما تتمتع بخيرات المجتمع عليها أن تشاركه الآامه بالمساهمة في تخفيضها.

#### ٧- ظهور مفهوم النظم:

ويعصور هذا المفهوم المنظمة على أنها نظام كلى يتكون من عدة أنظمة فرعية، وهذا النظام الكلى مفتوح ويؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة، وفي ضوء هذا المفهوم فإن أي منظمة لابد أن تأخذ فى اعتبارها أثر ما تتخذه من قرارات على باقى الوحدات الداخلة فى النظام، كما يجب عليها ألا تقف موقفاً سلبياً تجاه ما قد يوجد فى بيئتها من مشكلات لأن استمرار وجود تلك المشكلات لابد أن يؤثر على أدائها ومن ثم فإن مساهمتها الإيجابية فى علاج تلك المشكلات لن يعود بالنفع على المجتمع فقط وإنما هي بلا شك مستفيدة من ذلك حتى ولو فى الأجل البعيد.

#### ٨- تحسين الصورة العامة للمنظمة:

إن وفاء المنظمة بمسئوليتها الاجتماعية يمثل الخيار الأفضل لنجاح منظمات الأعمال فى بيئتها، فنجاح المنظمة أصبح لا يقاس بمدى ما تحققه من أهداف اقتصادية فقط بل ما تحققه من إنجاز كلى على المستوى الاقتصادى والمتمثل فى أقصى ربحية ممكنة، والمستوى الاجتماعى، المتمثل فى القيام بواجبها الاجتماعى، مما يؤدى إلى تحسين الصورة العامة للمنظمة فى أذهان العاملين، والمستهلكين، والحكومة، وكل أفراد المجتمع.

#### • البعد النفسى لطبيعة المسؤولية الاجتماعية:

قد يُنظر إلى المسؤولية الاجتماعية من عدة زوايا، ولكن يمكن تعريفها بإيجاز بأنها مسؤولية الفرد عن الجماعة التي ينتمي إليها. علماً بأن هناك حاجة إلى تحليل هذه المسؤولية لكي يتم التعرف على عناصرها التفصيلية؛ لأن ذلك يعد ضرورياً للباحث الذي يريد أن يستقصى عنصراً منها، أو لمن يريد أن يُعيّن أساليب تربوية واجتماعية تؤدي إلى تنمية واكتساب عادات سلوك وتفكير ومشاعر، توفر عند الفرد المسؤولية الاجتماعية المطلوبة. لهذا حدد (سيد عثمان، ١٩٩٦) فى تحليله للمسؤولية الاجتماعية ثلاثة عناصر وهي:-

#### ١- الاهتمام:

والمقصود به الارتباط العاطفي بالجماعة التي ينتمي إليها الفرد، وذلك اهتماماً يحيطه

الحرص على استمرار الجماعة وتقدمها وتماسكها وبلوغها أهدافها، والخوف من أن تُصاب بأي عامل أو ظرف يؤدي إلى إضعافها أو تفككها. وقد حدد "سيد عثمان" الاهتمام بأربعة مستويات هي :

**المستوى الأول:** ويمثل أبسط صورة من صور الاهتمام بالجماعة، وهو مستوى الانفعال مع الجماعة وتكون الحالة عند هذا المستوى هي حالة ارتباط عضوي بالجماعة يتأثر كل عضو من أعضائها بما يجري في الجماعة كلها دون اختيار أو قصد أو إدراك ذاتي من جانب هؤلاء الأعضاء.

**المستوى الثاني:** وهو مستوى أرقى من المستوى السابق، وهو مستوى الانفعال بالجماعة، ويقصد به التعاطف مع الجماعة. وعلماً بأن الفرق بين هذا المستوى والمستوى السابق يظهر في أن الفرد هنا يدرك ذاته في أثناء انفعاله بالجماعة، وأن المسألة لم تعد مسألة عضوية آلية شبه معاكسة كما هو في المستوى السابق.

**المستوى الثالث:** وهو الاتحاد مع الجماعة، ويتمثل هذا الاتحاد في أن يشعر الفرد بأنه والجماعة شيء واحد، وأن خيرها خيرها وما يقع عليها من ضرر هو واقع عليه.

**المستوى الرابع:** وهو مستوى تعقل الجماعة ويقصد به:-

أولاً: استبطان الجماعة أي تصيح الجماعة داخل الفرد فكراً على درجات متفاوتة من الوضوح، أي تتطبع الجماعة في فكر الفرد وتصوره العقلي، بما فيها من قوة أو ضعف أو تماسك أو تنافر، والفرد هنا يستطيع أن يدركها، ويجعلها موضع نظر وتأمل.

ثانياً: الاهتمام المتفكر المتزن الرزين بمشكلات الجماعة ومصيرها، ودرجة التناسق بين أنشطتها وأهدافها، وسير مؤسساتها ونظمها، هذا الاهتمام المتفكر الذي يقوم على منهج موضوعي مخطط من التفكير، وهذا هو المستوى الأعلى من مستويات الاهتمام بالجماعة، إنه الاهتمام المستهدف بنور العقل (سيد عثمان، ١٩٩٦: ١٦٩ - ١٧٠).

## ٢- الفهم:

ويتضمن شقين هما:-

**الأول: فهم الفرد للجماعة :** ويُقصد به فهم حالتها الحاضرة من ناحية، ومؤسساتها ومنظمتها وعاداتها وقيمها وأيدلوجيتها، ووضعها الثقافي، وفهم العوامل والظروف والقوى التي تؤثر في حاضر هذه الجماعة، وكذلك فهم تاريخها الذي بدونه لا يتم فهم حاضرها ولا تصور مستقبلها.

**الثاني: فهم الفرد للمغزى الاجتماعي لسلوكه :** ويُقصد به أن يدرك الفرد آثار أفعاله في الجماعة، أي يفهم القيمة الاجتماعية لأي سلوك أو فعل يصدر عنه، وأن يوقن أن كل فعل يصدر عنه ذو قيمة اجتماعية، ومن ثمَّ فهو باق مؤثر في الجماعة مهما صغر شأنه أو خف وقعه (سيد عثمان، ١٩٩٦ : ١٧٠).

### ٣- المشاركة:

وهي تعبير عن الاهتمام والفهم، وإذا كان الاهتمام حركة الوجدان، والفهم حركة الفكر، فالمشاركة ترجمة الوجدان والفكر معاً. كما أن المشاركة تعد اشتراك الفرد مع الآخرين في عمل ما يُوليه الاهتمام ويتطلبه الفهم من أعمالٍ تساعد الجماعة في إشباع حاجاتها، وحل مشكلاتها، والوصول إلى أهدافها، وتحقيق رفاهيتها والمحافظة على استمرارها. وللمشاركة ثلاث جوانب تتمثل في:

**الجانب الأول:** ويتمثل في تقبل الفرد للدور أو الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها وما يرتبط بها من سلوك وتبعات وتوقعات. و تقبل الأدوار الاجتماعية المناسبة يجعل الفرد يشارك في الجماعة (موحداً) وليس منقسماً، غارقاً في صراع أو تعارض داخلي.

**الجانب الثاني:** هو المشاركة المنفذة، أي المشاركة في العمل الفعلي لإخراج فكرة أو خطوة تنفق عليها الجماعة إلى عالم الواقع، أو تنفيذ ما على الفرد أدائه من عمل .

**الجانب الثالث:** وهو المشاركة المقومة، أي مشاركة الفرد مع الجماعة، وهو نوع من المشاركة الموجهة الناقدة (عثمان، ١٩٩٦ : ١٧١ - ١٧٢).

ويتضح مما سبق أن مهارات المشاركة مع الجماعة والوعي الاجتماعي تعد من المهارات اللازمة والهامة لممارسة المسؤولية الاجتماعية، فالفرد يشارك من خلال تقبله للأدوار المناطة به مع اهتمامه وفهمه للمغزى من القيام بها وتنفيذها على الوجه المطلوب، مع إدراك النتائج المترتبة عن عدم تنفيذها، ونقدتها نقداً بناءً -إذا لزم الأمر- بهدف النهوض بجماعته الصغيرة و مجتمعه الكبير.

### الاستغراق الوظيفي:

#### • تعريف الاستغراق الوظيفي:

المقصود بالاستغراق الوظيفي، درجة الارتباط النفسي بالعمل، بحيث يكون منهمكاً فيه بجديه. والعامل الذي يكون انهماكه واندماجه عالياً في عملة يؤدي مختلف الفعاليات والأنشطة التي يتضمنها عملة بجد ونشاط واندفاع إذ يرتبط بالنواحي العقلية



والعاطفية معاً، ويتأثر الاستغراق الوظيفي بالعديد من المؤثرات، منها المستوى العاطفي، ويتضح ذلك من خلال الآثار الايجابية على الفرد (مجال السعادة والرضا والتقدير العالي للذات)، وعكس ذلك صحيح عندما ينخفض مستوى الاستغراق الوظيفي، فيتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد العامل-الموظف (القلق، والضيق والكآبة، والإحساس باليأس).

كما يُعد الاستغراق الوظيفي هو أحد المفاهيم التي أُضيفت مؤخراً إلى ميدان السلوك التنظيمي. وفي الوقت الذي يوجد فيه اتفاق تام بين الباحثين حول معنى هذا المفهوم إلا إن الاختلاف جاء فيما قصد عملياً منه. والاستغراق الوظيفي يعبر عن الدرجة التي يتطابق فيها الفرد سيكولوجياً مع عملة وبالتالي ينظر إلى مستوى أداء الفرد على أنه مهم لبلوغ القيمة للنفس (جلاب، ٢٠١١).

تري (قاسم، ٢٠١٢) أن الاستغراق في العمل هو عملية مشاركة الفرد في وظيفته والتي تستوعب كل طاقته من أجل تحقيق أهداف الفرد وشعوره بكونه مساهماً فعلاً ومشاركاً في إتخاذ القرارات التي تعم وظيفته.

#### • أهمية الاستغراق الوظيفي:

يكتسب الاستغراق الوظيفي أهمية بارزة سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المنظمة، وقد أظهرت الدراسات أن الاستغراق الوظيفي يساهم في تحسين جودة حياة العمل بالمنظمة ومن ثم تحسين معيشة العاملين وبالتالي زيادة رغبتهم في العمل والبقاء في المنظمة (Hafer & Martin، ٢٠٠٦).

قد ربط كل من (Lambert & Paoline، ٢٠١٢) الاستغراق الوظيفي بنتائج العمل، إذ نلاحظ على العاملين الرضا المتزايد في العمل، وزيادة الجهد المبذول في العمل، وإنخفاض التعب في العمل، والمواطنة التنظيمية المتزايدة للعاملين، فالاستغراق الوظيفي يعمل على تحقيق أداء أكثر من المطلوب، وفي الوقت نفسه يقلل من معدل دوران العمل، والأفراد الذين يبذلون درجة كبيرة من الاستغراق في أعمالهم هم في الأغلب الأكثر إنتاجية والأكثر رضا والأكثر قناعة والأقل تسرباً من العمل إذا ما تمت مقارنتهم بزملائهم الأقل منهم استغراقاً في العمل (الطويل، ٢٠٠٦).

كما يساعد الاستغراق الوظيفي في خفض مستويات التسرب الوظيفي وانخفاض نسبة الغياب والحد من مشكلة التأخير عن العمل، فضلاً عن انخفاض معدل دوران العاملين، وضمان استقرار العمالة والانتظام في العمل، مما يؤثر على انخفاض تكلفة

العمل (الشنواني، ٢٠١٥).

• أبعاد الاستغراق الوظيفي:

١- الاستغراق المعرفي الإدراكي: من الناحية الإدراكية، ينغمس الأفراد بشكل كامل في ممارسة عملهم (Rothbard، ٢٠٠١) وأن الأفراد المستغرقين قادرين علي تجاهل المنافسة ويركزوا بشكل مكثف علي المهمة التي أعطيت لهم، ومن جهة أخرى يعني مفهوم فك الاستغراق الوظيفي "عدم وجود اهتمام نحو مهام عمل الفرد" (Rich، 2006).

٢- الاستغراق الشعوري: يعني الاستغراق الشعوري- العاطفي- وجود علاقة قوية بين عواطف، أفكار، ومشاعر الفرد وبين المنظمة (Kahn، ١٩٩٠) مما يؤدي إلي مشاعر الحماس والفخر (Rich، ٢٠٠٦) وعلي العكس من الاستغراق الشعوري يبرز مفهوم "الغياب الشعوري" (Kahn، ١٩٩٠) الذي يتميز بفصل العاطفة مع الآخرين.

٣- الاستغراق الجسدي: "من الناحية الجسدية (المادية)، يعني الاستغراق توجيه الطاقات المادية للمرء نحو استكمال مهمة معينة" (Rich، 2006).

**إجراءات الدراسة:**

إعتمد الباحث في هذه الدراسة على المزج بين المنهج الإستقرائي والمنهج الاستنباطي وذلك من خلال أسلوب الدراسة النظرية والدراسة الميدانية وذلك كما يلي: الدراسة النظرية (المنهج الوصفي):

في هذا الإطار إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بهدف استقراء جوانب المشكلة محل الدراسة، وإستعراض وتحليل نتائج الدراسات السابقة معتمدةً في ذلك على المراجع والدوريات المهمة بموضوع الدراسة، حيث قامت الدراسة بالتعرف على الجوانب المختلفة للمشكلة موضوع الدراسة، بالإضافة إلى الدراسات التي أعدتها بعض المنظمات التي تراعى البعد الاجتماعي بالدولة، وذلك للتعرف على طبيعة المشكلة والظروف المحيطة بها والمؤثرة عليها، وقد إعتمد الباحث على بعض المراجع العربية والأجنبية المتاحة في هذا المجال وكذلك المقالات المتعلقة بموضوع البحث بشكل عام.

**الدراسة الميدانية (المنهج التحليلي):**

إعتمد الباحث في إجراء الدراسة الميدانية على قائمة الاستقصاء والتي تم توزيعها

قياس أثر تبني المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستغراق الوظيفي بالتطبيق علي المعاهد العليا الخاصة

محمد محمد الحميد محمد الفتاح

على عينة من الشركات محل الدراسة، وذلك في الفترة من ٢٠١٨/٧/١ الي ٢٠١٨/٩/٢٥ حيث تم التعرف على آراءهم ورغباتهم واتجاهاتهم والعناصر الغير مرضية التي تواجههم وانطباعاتهم واقتراحاتهم، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات والمعطيات التي تم جمعها.

قد توصلت الدراسة إلى وجود فجوة بحثية لم تغطيها العديد من الدراسات السابقة، ومن ثم اهتمت الدراسة بإجراء دراسة إستكشافية في المجال التطبيقي ، ثم تم استعراض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها، ومن ثم فإن الدراسة قد تناولت ذلك في موضوعين أساسيين هما: أسس الدراسة الميدانية، ونتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها، حيث استخدم الباحث الأسلوب الإحصائي الأنسب للتحليل، وهو معامل ألفا (Alpha) كرونباخ لحساب معامل الثبات، بينما استخدم كلاً من معامل الارتباط لبيرسون، وأسلوب تحليل الإنحدار البسيط والمتعدد لتحليل بيانات الدراسة الميدانية، ولما كانت البيانات قد جاءت منظمة في شكل جداول تكرارات من خمسة أعمدة وصفين، تمثل الصفوف عينة الدراسة، وتمثل الأعمدة استجابات الأفراد على أسئلة الاستقصاء والتي تم ترتيبها تنازلياً من موافق تماماً إلى لا أوافق مطلقاً.

#### أسلوب وأدوات الدراسة:

مجتمع الدراسة والعينة: يمكن توضيح كلاً من مجتمع وعينة الدراسة كما يلي:

- مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالمعاهد العليا الخاصة ، وقد قام الباحث بتخصيص هذه الدراسة وتطبيقها على العاملين بالمعاهد العليا الخاصة في نطاق القاهرة الكبرى، والبالغ عددها ٥١ معهد، وعددهم ٤٢٠٠ موظف وهذا الاستهداف لهذا العدد سيعطي نتائج دقيقة، وفيما يلي البيانات المتعلقة بهذه الشركات في الجدول رقم (١) التالي:

#### جدول رقم (٢) بيان إحصائي بمجتمع الدراسة

| عدد المعاهد الخاصة علي مستوي الجمهورية | عدد المعاهد الخاصة علي مستوي القاهرة الكبرى | عدد اصحاب رؤوس الأموال علي مستوي القاهرة الكبرى | عدد العاملين والمديرين علي مستوي القاهرة الكبرى |
|--|---|---|---|
| 83                                     | 51  | 51  | 4200  |

المصدر: وزارة التعليم العالي.

#### - عينة الدراسة:

استعان الباحث بطريقة العينة الطبقية العشوائية في اختيار عينة الدراسة، وقد استخدم الباحث طريقة النسب والتناسب، وتم اختيار عينة من مجتمع الدراسة باستخدام معادلة روبيرت ماسون، وذلك بمعلومية حجم المجتمع الذي يبلغ ٤٢٠٠ مفردة، وعند مستوى ثقة ٩٥% وحدود خطأ  $\pm ٥\%$ ، وبعد ادخال البيانات للبرنامج تم حساب حجم العينة وبلغ ٣٧٥ مفردة تقريباً، وكانت عدد الاستمارات الصحيحة التي تم استردادها هي ٢٩٠ استمارة، وقد أجري التحليل الإحصائي على الاستمارات التي أمكن للباحث الحصول عليها بنسبة استرداد بلغت ٧٧.٣٣%.

#### - قياس متغيرات الدراسة:

في ضوء الدراسات السابقة التي أُطلع عليها الباحث، فقد إعتد الباحث في قياس المتغير المستقل المسؤولية الاجتماعية (متغير مستقل) والاستغراق الوظيفي (متغير تابع) على الأبعاد التالية:

المتغير المستقل: (المسؤولية الاجتماعية).

تمثله الأبعاد الأربعة التالية:

١- أخلاقيات العمل:

٢- حقوق والتزامات العاملين:

أ- حقوق العاملين

ب- التزامات العاملين

٣- تنمية الموارد البشرية

٤- المناخ الملائم للابتكار

المتغير التابع: (الاستغراق الوظيفي):

من خلال الأبعاد الثلاثة التالية: (الاستغراق المعرفي/الإدراكي -الاستغراق الشعوري -الاستغراق الجسدي).

#### - أداة تجميع بيانات الدراسة الميدانية:

قام الباحث بتصميم قائمة استقصاء لتجميع البيانات من مفردات البحث، حيث مر إعدادها وتصميمها بالخطوات التالية:

الخطوة الأولى: إعداد قائمة الاستقصاء في صورتها الأولية:

إعتمد الباحث تصميم قائمة استقصاء أعدت خصيصاً لقياس متغيرات الدراسة، وذلك في ضوء نتائج بعض البحوث والدراسات والكتابات العلمية السابقة، وكذلك في ضوء ما كشفت عنه نتائج الدراسة الاستطلاعية.

قد تم صياغة عبارات الاستقصاء بأسلوب خبري وبألفاظ سهلة وبسيطة حتى تتفق مع المستوى الثقافي لبعض العاملين موضع البحث، هذا وقد بلغ عدد هذه العبارات ٥٥ عبارة.

الخطوة الثانية: اختبار صدق وثبات الاستقصاء:

قام الباحث بإختبار قائمة الاستقصاء في صورتها المبدئية من خلال التعرف على صدقها وثباتها وذلك على النحو التالي:

- أجرى الباحث اختبار مبدئي لقائمة الاستقصاء حيث تم عرضها أيضاً في صورتها الأولية على ٤٠ من العاملين بالشركة محل الدراسة، وذلك للتأكد من بساطة الصياغة ووضوح اللغة، وللتأكد أيضاً من صلاحية الاستقصاء من الناحية الميدانية.
- تم إجراء اختبار ثبات للتأكد من إمكانية الإعتدال على نتائج البحث في تعميم النتائج، حيث استخدم معامل الثبات ألفا كرونباخ وأثبتت النتائج أنها معاملات ذات دلالة جيدة لتحقيق أهداف البحث، ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

الخطوة الثالثة: استيفاء بيانات قوائم الاستقصاء واعدادها للتحليل الإحصائي:

قام الباحث في هذه المرحلة باستيفاء بيانات قوائم الاستقصاء من مفردات البحث بعد أن تم إعدادها في صورتها النهائية، حيث قام الباحث بالتوجه إلى بعض الشركات قيد البحث لعرض قوائم الاستقصاء على بعض العاملين عن طريق المقابلات الشخصية التي أجروها معهم.

هذا وقد تم مراجعة قوائم الاستقصاء بعد أن تمت الإجابة عليها، ثم قام الباحث بإدخال هذه البيانات للحاسب الآلي بعد تفرغها في جداول خاصة، واستخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية (SPSS v ٢٥) في إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

أساليب التحليل الإحصائي:

إعتمد الباحث على الأساليب التالية:

- ١- معامل الثبات (Alpha) كرونباخ) : ويستخدم لحساب معامل الثبات ،

وذلك لبحث مدى إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم النتائج.

٢- معامل ارتباط بيرسون: ويستخدم لقياس العلاقة بين متغيرين أو أكثر مع تحديد نوع العلاقة وقوتها.

٣- أسلوب الإنحدار البسيط: ويستخدم لحساب معاملات الإنحدار المتغير المستقل مع المتغير التابع.

### حدود البحث:

الحدود الزمنية: تتمثل الحدود الزمنية للدراسة في الفترة من يناير عام ٢٠١٨ الي سبتمبر عام ٢٠١٨ الفترة الزمنية التي تم فيها الدراسة الميدانية.

الحدود المكانية: كما تتمثل الحدود المكانية للبحث في المعاهد العليا الخاصة في نطاق القاهرة الكبرى

الحدود البشرية: وقد شملت الدراسة الحدود البشرية جميع العاملين في المعاهد العليا الخاصة نطاق القاهرة الكبرى ووفقاً للمتغيرات الديموغرافية الآتية: (النوع- المؤهل الوظيفي- المستوي الوظيفي- سنوات الخبرة)، حيث أن لديهم القدرة على فهم وتحليل محاور الدراسة المختلفة.

الحدود العلمية: اقتصرت الدراسة على دراسة أثر تبني المسؤولية الاجتماعية بأبعادها الأربعة على الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة المذكورة، بالتطبيق المعاهد العليا الخاصة في نطاق القاهرة الكبرى.

### ملخص النتائج و التوصيات

قام الباحث بتخصيص هذا الجزء لعرض ملخص النتائج وكذلك التوصيات وآليات، وذلك على النحو التالي:

### النتائج:

١. أن هناك اختلافات جوهرية بين المنظمات من حيث التزامها بالمسؤولية الاجتماعية، وذلك تبعاً لطبيعة نشاطها، وتبعاً لحجم تلك المنظمات، سواء كان ذلك الحجم متعلق بعدد العاملين أو بقيمة أصولها.

٢. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تبني المنظمات محل الدراسة لعناصر المسؤولية الاجتماعية والاستغراق المعرفي.

٣. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تبني المنظمات محل الدراسة لعناصر المسؤولية الاجتماعية والاستغراق الشعوري.
٤. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تبني المنظمات محل الدراسة لعناصر المسؤولية الاجتماعية والاستغراق الجسدي.
٥. يستنتج الباحث من خلال نتائج التحليل الإحصائي للفروض الفرعية الخاصة بالفرض الأول قبول الفرض حيث انه توجد علاقة بين تبني المنظمات محل الدراسة (المعاهد العليا الخاصة) لعناصر المسؤولية الاجتماعية ومدى قدرتها على تحقيق الاستغراق الوظيفي.
٦. يستنتج الباحث من خلال نتائج التحليل الإحصائي للفرض الثاني قبول الفرض حيث أنه لا توجد فروق معنوية بين عينتي الدراسة فيما يتعلق بعناصر المسؤولية الاجتماعية.

### التوصيات:

- ١- تعاون جميع المنظمات محل الدراسة، بوضع إستراتيجية وطنية واضحة تسهم في تعزيز مسؤوليتها الاجتماعية تجاه (البيئة والمجتمع) الذي تمارس أعمالها فيها، وذلك من خلال التعاون والتنسيق مع وزارة التعليم العالي.
- ٢- علي المنظمات القيام بنشر فلسفة المسؤولية الاجتماعية بيم العاملين بامنظمة من خلال التدريب والنشرات والاجتماعات، كما يجب علي المنظمات أن تقوم بنشر المعلومات التي تتعلق بمسؤوليتها الاجتماعية، بما يبرز مساهمتها نحو بيئتها الداخلية والخارجية، مع توضيح أهم المنافع التي عادت علي المجتمع من تلك الأنشطة، ولا يجب أن تكتفي بإبراز التكاليف التي قامت بإنفاقها علي القضايا الاجتماعية والعاملين كبنود فقط في قوائمها المالية.
- ٣- يجب تشجيع القطاع الخاص والمؤسسات الأهلية علي المساهمة بفاعلية وجدية في دعم برامج المسؤولية الاجتماعية وإعطاء الأولوية في الفرص والعقود للشركات ذات البرامج الاجتماعية.
- ٤- يوصي الباحث بضرورة أن تقوم المنظمات بإدراج أهدافها الاجتماعية في موازنتها التخطيطية.
- ٥- أن تنمي المنظمات الجوانب الاخلاقية للعاملين بها وأن تعتبر الاخلاق

الحميده هي أصل من أصول المنظمة.

٦- حث المنظمات علي تبني إستراتيجيات وسياسات محدده للمسئولية الاجتماعية.

٧- ضرورة زيادة وعي المنظمات بأهمية المسئولية الاجتماعية ودورها في تحقيق التفوق التنافسي وذلك عن طريق وسائل الاعلام المختلفة.

## المراجع

### أولاً: المراجع باللغة العربية

الشوناني، مروة. (٢٠١٥). تأثير العدالة التنظيمية كمتغير وسيط على العلاقة بين تمكين العاملين والاستغراق الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة. جامعة المنصورة.  
العبادي، هشام فوزي؛ الجاف، ولاء جودت. (٢٠١٢). استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تعزيز الأداء العالي. مجلة الدراسات الإدارية. كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة البصرة، العدد التاسع.

العناتي، رضوان محمد. (٢٠٠٩). محاسبة المسئولية الاجتماعية لشركات الاتصالات الأردنية. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الزرقا. كلية الاقتصاد.  
حامد، نوفان. (٢٠١٠). القياس المحاسبي لتكاليف أنشطة المسئولية الاجتماعية. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة دمشق. كلية الاقتصاد.

نوال ضياقي. (٢٠٠٩). المسئولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية. جامعة أبو بكر بلقايد. الجزائر.

عمر، بوسلامي. (٢٠١٢). دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسئولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مجمع صيدال. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية. جامعة سطيف. الجزائر.

قاسم، ميرفت ابراهيم راشد. (٢٠١٢). نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل: دراسة ميدانية علي العاملين المدنيين وزارة الداخلية. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التجارة. جامعة عين شمس.

ماضي، أحمد ديب. (٢٠١٤). أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة. الجامعة الإسلامية بغزة.

محمود، شيلان. (٢٠١٣). دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة السليمانية.



### ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

- Bhatia, A., Deep, G., & Sachdeva, S. (2012). Analyzing the role of job involvement on organisational effectiveness: An empirical study among the employees of Punjab national bank. International journal of Computing & Business research, 2229-6166.
- Ekmekçi, A. K. (2011). A study on involvement and commitment of employees in Turkey. Journal of Public Administration and Policy Research, 3(3), 68.
- John Hafer & Martin Thomas (2006), Job Involvement or Affective Commitment A Sensitivity of A Study Of Apathetic Employee Mobility ,University of Nebrasks at Omaha , Institute of Behavioral and Applied Management .VOL 2., No.2m P3.
- Joshi, R. J., & Sodhi, J. S. (2011). Drivers of employee engagement in Indian organizations. Indian Journal of Industrial Relations, 162-182
- Kahn, W. A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and Disengagement at work.
- Lamberts, Eric & Eugene Paoline (2012),Explring Potential Antecedents of Job Involvement;An Exploratory Study Among Jail Staff , Criminal Justic and Behavior ,Vol.12, No 21.
- Reynolds, J. (2004) Helping people learn: strategies for moving from training to learning. Research Report. London: CIPD. p.1
- Tayo, O., & Adedapo, Y. A. (2012). Job Involvement And Organizational Commitment As Determinants Of Job Performance Among