



الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا  
INTERNATIONAL ISLAMIC UNIVERSITY MALAYSIA  
يُؤْتِي الْعِلْمَ رِيشًا وَيُعَلِّمُ الْإِنْسَانَ بِالْحَفَافِ الْمُبِينِ



REGIONAL NETWORK  
FOR SOCIAL RESPONSIBILITY

الشبكة الإقليمية  
للمسؤولية الاجتماعية

# AJSR

المجلة العربية للمسؤولية المجتمعية  
The Arabic Journal of Social Responsibility

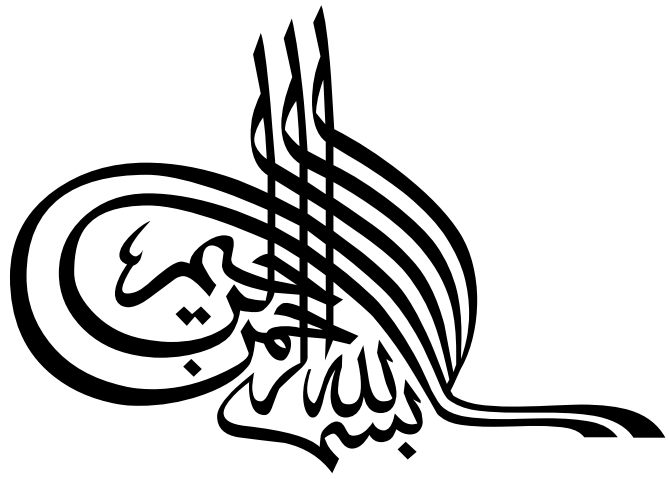
مجلة علمية دورية محكمة

تصدر عن الشبكة الإقليمية للمسؤولية الاجتماعية - البحرين  
بالتعاون مع الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا

المجلد الثاني - العدد الأول - 2024

Volume 2 - No. 1 - 2024





The Arab Journal of Social Responsibility is a peer-reviewed scientific journal issued by the Regional Network for Social Responsibility - Bahrain, in collaboration with the International Islamic University Malaysia by International Institute for Muslim Unity, International Islamic University Malaysia. The journal aims to provide a platform for publishing research in accordance with internationally accepted scientific standards, developing and enriching knowledge, elevating Arab scientific production in the areas of social responsibility and sustainable development, and enhancing them. The journal is published semi-annually (as an initial phase) in both its printed and electronic versions. It accepts papers and research studies written in both Arabic and English, as well as translations of specialized studies, research, and scientific abstracts within the fields of knowledge related to social responsibility and sustainable development

المجلة العربية للمسؤولية المجتمعية هي مجلة علمية محكمة تصدر عن الشبكة الإقليمية للمسؤولية الاجتماعية - البحرين، بالتعاون مع الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا من خلال المعهد الدولي لوحدة المسلمين. تهدف المجلة إلى توفير منصة لنشر الأبحاث وفقاً للمعايير العلمية العالمية المعتمدة، وتطوير وإثراء المعرفة، ورفع مستوى الإنتاج العلمي العربي في مجالات المسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة، وتعزيزهما. تصدر المجلة نصف سنوياً (كمرحلة أولى) بنسختها المطبوعة والإلكترونية. وتقبل المجلة الأوراق والدراسات البحثية المكتوبة باللغتين العربية والإنجليزية، بالإضافة إلى ترجمات الدراسات المتخصصة والأبحاث والملخصات العلمية في المجالات المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة.

#### Copyright:

All rights reserved. No part of this publication can be reproduced or stored in retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic or otherwise, without written permission form

#### حقوق النشر:

جميع الحقوق محفوظة، لا يمكن إعادة إنتاج أي جزء من هذا المحتوى أو تخزينه في نظام استرجاع، أو نقله بأي شكل أو بأي وسيلة، إلكترونية أو غيرها، دون الحصول على إذن خطي من الناشر.

#### Publisher:

International Institute for Muslim Unity (IIMU)  
Level 4, Kulliyah of Education  
International Islamic University Malaysia  
P.O. Box 10, 50728 Kuala Lumpur, Malaysia  
E-mail: iimu@iium.edu.my  
Tel: 03-6421 6160/6167/6165

#### Printed by:

Qourtuba Publisher  
R123, Level 1, Plaza Idaman  
Jalan Gombak, Kuala Lumpur



الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا  
INTERNATIONAL ISLAMIC UNIVERSITY MALAYSIA  
يُؤَيِّدُ بَرِيَّتِي السَّلَامِ أَنْبَارًا يَجْعَلُنَا بِلَدِينِنَا



REGIONAL NETWORK  
FOR SOCIAL RESPONSIBILITY  
الشبكة الإقليمية  
للمسؤولية الاجتماعية

## About The Journal:

The Arab Journal of Social Responsibility (AJSR) is scientific journal issued by the Regional Network for Social Responsibility -Bahrain, in cooperation with International Islamic University Malaysia (IIUM). The journal is also committed to the open access initiative for all, as it provides full access to its research for viewing or downloading. The journal aims to provide a platform for publishing research in accordance with approved international scientific standards, developing and enriching knowledge, and promoting Arab scientific production in the areas of social responsibility and sustainable development, and enhancing them. In addition, the journal is published semi-annually (as a first stage) in its printed and electronic versions. Research papers and research studies written in Arabic and English are accepted, as well as translations of specialized studies, research and scientific abstracts within the fields of knowledge related to social responsibility and sustainable development.

## The Journal Vision:

To be the first Arab and regional journal concerned with social responsibility and sustainable development and a reference for researchers, scholars and decision makers.

## The Journal Mission:

The Arab Journal of Social Responsibility (AJSR) seeks to provide an Arab publishing institution concerned with scientific research related to the subject of the journal by adopting a distinguished scientific publishing system, distinguished experts, and efficient management that adopts the publication of scientific research which meets internationally recognized academic standards with high quality, credibility, and transparency.

## عن المجلة

المجلة العربية للمسؤولية المجتمعية هي مجلة علمية محكمة تصدر عن الشبكة الإقليمية للمسؤولية الاجتماعية - البحرين بالتعاون مع الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا، وتعتمد المجلة سياسة المراجعة المزدوجة المجهولة. كما تلتزم المجلة بمبادرة الوصول المفتوح للجميع حيث تتيح الوصول الكامل إلى أبحاثها للاطلاع أو التحميل وتهدف المجلة إلى توفير منصة لنشر الأبحاث وفق المعايير العلمية العالمية المعتمدة، وتنمية المعرفة وإثراءها والارتقاء بالإنتاج العلمي العربي في مجالات المسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة وتعزيزهما، وتصدر المجلة بشكل نصف سنوي (كمرحلة أولى) بنسختها المطبوعة والإلكترونية، وتقبل الأوراق والدراسات البحثية المكتوبة باللغتين العربية والإنجليزية، وترجمات الدراسات والبحوث والملخصات العلمية المتخصصة ضمن حقول المعرفة المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة.

## رؤية المجلة:

أن تكون المجلة الأولى عربياً وإقليمياً ذات الاهتمام بالمسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة، ومرجعية للباحثين والعلماء وصناع القرار.

## رسالة المجلة:

تسعى المجلة العربية للمسؤولية المجتمعية إلى توفير مؤسسة نشر عربية تعنى بالبحوث العلمية ذات العلاقة بموضوع المجلة من خلال تبني نظام نشر علمي متميز وخبراء متميزون وإدارة كفؤة تتبنى نشر البحوث العلمية الملبية للمعايير الأكاديمية المتعارف عليها عالمياً بجودة عالية ومصداقية وشفافية.

## The Journal Objectives:

1. Encouraging and motivating researchers and scientists to address priority problems and issues in the field of social responsibility and sustainable development in our Arab region.
2. Providing publishing opportunities for Arab researchers in the field of social responsibility and sustainable development.
3. Providing objective information on the nature of the challenges and solutions facing the Arab world in the field of social responsibility and sustainable development.
4. Bridging the relationship between researchers and decision-makers in the Arab countries in an effort to achieve qualitative transformations to serve sustainable development and the well-being of the Arab peoples.
5. Contribute to raise communities, organizations and countries awareness about the outputs of scientific research in the field of social responsibility and sustainable development.
6. Coordination and cooperation between Arab and non-Arab research institutions to exchange distinguished experiences and best practices in the field of social responsibility and sustainable development.
7. Organizing conferences in the fields of scientific research, specialized in issues of social responsibility and sustainable development

## The Journal Values:

1. Credibility and transparency.
2. Quality and Excellence.
3. Objectivity and Fairness.
4. Cooperation and Partnership.
5. Responsibility and accountability.

## أهداف المجلة :

1. تشجيع وتحفيز الباحثين والعلماء لتناول المشكلات والموضوعات ذات الأولوية في مجال المسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة في منطقتنا العربية.
2. توفير فرص النشر العلمي للباحثين العرب في مجال المسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة.
3. توفير معلومات موضوعية عن طبيعة التحديات والحلول التي تواجه العالم العربي في مجال المسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة.
4. جسر العلاقة بين الباحثين وصناع القرار في البلاد العربية سعياً إلى إحداث تحولات نوعية لخدمة التنمية المستدامة ورفاهية الشعوب العربية.
5. المساهمة في توعية المجتمعات والمنظمات والدول لمخرجات البحث العلمي في مجال المسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة.
6. التنسيق والتعاون بين المؤسسات البحثية العربية وغير العربية لتبادل الخبرات المتميزة والممارسات الفضلى في مجال المسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة.
7. تنظيم مؤتمرات متخصصة في مجالات البحث العلمي متخصصة في قضايا المسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة.

## قيم المجلة:

1. المصداقية والشفافية.
2. الجودة والتميز.
3. الموضوعية والعدالة.
4. التعاون والشراكة.
5. المسؤولية والمساءلة.

## Publication Ethics

- The Arab Journal of Social Responsibility (AJSR) adheres to Committee of Publication Ethics (COPE) standards.
- All journals' articles are checked by TURNITIN Program against plagiarism before being accepted for publication.
- The researcher should adhere to the ethics of the scientific research and follow the international scientific research standards while conducting the research study.
- The researcher should refer to all citations being used in the research study including quotations and various resources and also his/her published articles.
- Any potential conflict of interest must be indicated by the researcher, and any existing personal or financial relationships with individuals or institutions that may affect the interpretation of research results must be revealed.
- The research or the submission for publication should not violate any rights of others.
- The researcher should take responsibility for violating the scientific research ethics standards.
- If it appears to the editorial board that the published content is plagiarized from other resources or from other researchers and authors, or previously published content, or lack publication ethics and integrity, then the editorial board has the right to withdraw the publication according to the Committee of Publication Ethics (COPE) and in accordance with the procedures of (AJSR) policy.

## أخلاقيات النشر :

- تلتزم المجلة العربية للمسؤولية المجتمعية (AJSR) بالمعايير الصادرة عن لجنة أخلاقيات النشر Committee on Publication Ethics (COPE)
- يتم فحص كل مواد المجلة عن طريق خدمة Turnitin ضد الانتحال العلمي، وذلك قبل الوصول إلى التحكيم العلمي.
- يجب الإشارة إلى أي تضارب محتمل في المصالح، ويتعين الإفصاح عن أي علاقات شخصية أو مالية قائمة مع أفراد أو مؤسسات من شأنها أن تؤثر على تأويل نتائج البحث.
- يجب أن يعتمد الباحث في بحثه على مادة علمية حصل عليها بناء على مناهج بحث علمية، ومعايير لأخلاقيات البحث العلمي المتعارف عليها عالمياً، بما في ذلك الموافقات الضرورية من الجهات المعنية.
- أن يشير الباحث إلى جميع الاقتباسات والاستشهادات التي يستقيها من المصادر والمراجع ومختلف الأبحاث العلمية، بما في ذلك أبحاثه المنشورة سابقاً.
- أن لا يتعارض البحث أو التقديم للنشر مع أي حقوق للغير.
- يتحمل الباحث المسؤولية كاملة عن أي مخالفة لمعايير أخلاقيات البحث العلمي.
- إذا ثبت لهيئة التحرير انتحال المحتوى المنشور من مصادر أخرى أو من مؤلفين آخرين أو التقديم لمحتوى سبق نشره أو عدم النزاهة في النشر، وهيئة التحرير سحب المنشور بحسب إجراءات لجنة أخلاقيات النشر Committee on Publication Ethics (COPE) ووفق إجراءات سياسة النشر لدى المجلة.
- تنشر المجلة العربية للمسؤولية المجتمعية (AJSR) المقالات العلمية بصفة مجانية، ولا تقبل أو تطلب المجلة من المؤلفين أي مبلغ مالي للنشر. (لا يتم تحصيل أي رسوم مقابل تقديم البحث، أو تحكيمه، أو نشره).

- The Arab Journal for Social Responsibility (AJSR) publishes scientific articles free of charge, and the journal does not ask the authors for any financial amount for publication. (No fees are charged for submitting, reviewing, or publishing the research.)
- Members of the editorial board have the opportunity to submit their contributions to be published in the journal. However, they do not receive any special treatment for their contribution as they are subject to the scientific research standards under the supervision of the editorial board of the journal or other external reviewers.

يمكن لأعضاء هيئة تحرير المجلة بما فيهم رئيس تحريرها تقديم مساهمة للنشر في المجلة، سواء في أعدادها المنتظمة أو الخاصة أو وقائع المؤتمرات، ولا تحظى مساهماتهم بأي تقدير خاص، حيث تخضع للتحكيم العلمي الجاري به العمل تحت إشراف هيئة تحرير المجلة، وفي حال الحاجة يتم الاستعانة بمحكمين من خارجها في التزام تام بدليل لجنة أخلاقيات النشر لأفضل الممارسات والسياسات والقواعد العلمية للنزاهة المتعارف عليها عالمياً.

يعود للمجلة القرار النهائي بخصوص قبول المواد العلمية للنشر من عدمه، ولهيئة تحرير المجلة تقديرها فيما يخص صلاحية نشر المقالات بالنظر لأهداف المجلة ونطاق نشرها.

## الهيئة الاستشارية

### Advisory Board

عبدالعزیز برغوث (ماليزيا)  
**Abdulaziz Berghouth (Malaysia)**  
barghouth@arjournalsr.com

بدر عثمان مال الله (الكويت)  
**Bader Malallah (Kuwait)**  
malallah@arjournalsr.com

محمد الشايب (الأردن)  
**Mohammad A.T. Alsheyab (Jordan)**  
alsheyab@arjournalsr.com

محمد سعيد الصباريني (الأردن)  
**Mohammad Al-Sabarini (Jordan)**  
al-Sabarini@arjournalsr.com

حامد بن عبدالله البلوشي (عمان)  
**Hamid Abdullah Al-Balushi (Oman)**  
al-Balushi@arjournalsr.com

محمود أحمد عكاشة (مصر)  
**Mahmoud Ahmed Okasha (Egypt)**  
okasha@arjournalsr.com

محمد بن سيف علي آل سيف الكواري (قطر)  
**Mohammed Bin Saif Ali Al Saif Al-kuwari (Qatar)**  
al-kuwari@arjournalsr.com

## المشرف العام

### General Supervisor

علي عبدالله آل إبراهيم (قطر)  
**Ali Abdullah Al-Ibrahim (Qatar)**  
al-Ibrahim@arjournalsr.com

## هيئة التحرير

### Editorial Board

## رئيس التحرير

### Editor-in-Chief

داوود عبدالملك يحيى الحدابي (ماليزيا)  
**Dawood Abdulmalek Yahya Al-Hidabi (Malaysia)**  
al-Hidabi@arjournalsr.com

## مدير التحرير

### Managing Editor

عبدالله محفوض باعظيم (ماليزيا)  
**Abdullah Mahfoudh Baadhem (Malaysia)**  
baadeem@arjournalsr.com

## الفهرس

1. الافتتاحية ..... 10  
أ.د. داوود عبدالملك الحدادي
2. اليقظة العقلية والذكاء الاجتماعي كمنبئات بالمسؤولية الاجتماعية لطلاب كلية التربية جامعة الأزهر في مصر ..... 12  
أ.د. محمود فتحي عكاشة أ.د. عادل السعيد إبراهيم البنا أ.د. وليد السيد أحمد خليفة إبراهيم عوض إبراهيم الجالي
3. تقييم فاعلية برامج بناء القدرات في منظمات القطاع الثالث (المنظمات المجتمعية) : من وجهة نظر المتدربين ..... 42  
«دراسة تطبيقية على برنامج استدامة باليمن»  
رشدي عبد الخالق بامسعود
4. العلاقة بين ممارسة القيم الشخصية وتطبيق المسؤولية المجتمعية للطلاب العرب بالجامعات الماليزية ..... 56  
د. عبدالله محفوظ سالم د. عدي أنور بن أزمان
5. تأثير المسؤولية الاجتماعية والثقافة التنظيمية الخضراء للشركات على سلوك الموظفين تجاه البيئة والمجتمع ..... 82  
د. أكرم محمد الحمد سجي جمال محمد
6. تأثير المسؤولية الاجتماعية والتسويق الأخضر على صورة العلامة التجارية : دراسة ميدانية على عينة من زبائن العلامة التجارية دالان في أزمير- تركيا ..... 97  
عبدالعزیز عبدالحمید حامد مثنى حارث یونس
7. البحث العلمي في مجال المسؤولية الاجتماعية ومتطلبات تعظيم أثره ..... 106  
نجوى وهدان محمد

## الافتتاحية :

الحمد لله الذي جعل في تنوع المجتمع وتعدد احتياجاته روحًا لبناء أفضل ومستدام. نرحب بكم في عددنا الثاني من مجلتنا «المجلة العربية للمسؤولية المجتمعية»، حيث وصلتنا العديد من البحوث ذات الصلة وبعد عملية التحكيم تم قبول عددا منها . وقد ركزت هذه البحوث على موضوعات متنوعة وهامة حيث ألفت الضوء على مجموعة من القضايا التي تسلط الضوء على جهود الأفراد والمؤسسات في خدمة المجتمع. وقد سعدنا أن هذه البحوث جاءت إلينا من العديد من الدول العربية والإسلامية لتضفي طابعًا مميزًا من الإهتمام بمجال المسؤولية المجتمعية في المجتمعات المختلفة.

تعتبر الخدمات التي يقدمها الأفراد والمؤسسات في مجتمعاتنا الركيزة الأساسية للتنمية المستدامة في مختلف قطاعات المجتمع. إذ تتنوع هذه الخدمات بين تقديم الرعاية الاجتماعية، وتحسين الظروف التعليمية والاقتصادية، وتعزيز الصحة، وتوفير فرص العمل، والمساهمة في تحسين بيئة العيش للفرد والمجتمع وتعزيز القيم والأخلاق المحفزة لمثل هذا التوجه. وتحمل هذه المجلة رسالة الالتزام بنقل القصص والتجارب الناجحة للأفراد والمؤسسات الذين يعملون بجد لتحسين حياة الناس. نتطلع إلى استعراض مبادراتهم الرائدة والملهمة، وكيف يمكن لتلك الجهود أن تلعب دورًا فعالًا في بناء مجتمعات أكثر تقدمًا واستدامة.

في ظل هذا السياق، لا يمكن تحقيق النجاح والاستدامة دون دعم البحوث العلمية. إن فهم القضايا الاجتماعية والاقتصادية والبيئية يتطلب تحليلًا علميًا دقيقًا. لذا فإن هدف البحوث هي التشخيص والتناول الموضوعي لما يعرض مع تسديد القرارات للأفراد والمؤسسات المجتمعية إسهامًا في تحقيق الرفاه المجتمعي وتحقيقًا للتنمية الشاملة والمستدامة.

إن ما يميز مجتمعاتنا العربية والإسلامية هي الدوافع القيمية والأخلاقية النابعة من ديننا الحنيف التي تحضنا جميعًا على القيام بدور المسؤولية المجتمعية في تقديم الخدمات المجتمعية واعتبار مثل هذا العمل أمرًا دينيًا يؤجر المرء عليه ويسعده في الدنيا والآخرة. وعليه فإن تعزيز الثقافة والأخلاق الاجتماعية يعتبر أساسًا للبناء الاجتماعي المستدام. فالخدمات المجتمعية التي تقدمها الأفراد والمؤسسات الملتزمة بقيم وتعاليم ديننا الحنيف تسهم بشكل فعال في تحقيق التنمية الشاملة وتعزيز العدالة الاجتماعية.

وأنا على يقين أن دور البحث العلمي في مجال المسؤولية المجتمعية سيتعاظم مع مرور الزمن لما لذلك من أهمية في توفير الوقت والجهد والمال .

إن إشراكنا جميعًا في هذا المسار يعكس التفاني في خدمة الإنسانية وتحقيق العبودية لله في بناء مجتمع يسوده العدل والرحمة والتعاطف والتعاون.

فلنكن شركاء في هذا العمل المتميز، حيث تتكامل الجهود للارتقاء بمجتمعاتنا نحو الأفضل، ولتكن البحوث العلمية في مجال المسؤولية المجتمعية عاملاً رئيسًا في تصويب وتحسين وتعزيز مسيرة الخدمات المجتمعية المقدمة تحقيقًا لمجتمعات يسودها الحب والتعاون والعدل الاجتماعي.

والله الموفق، ، ،

## Editorial:

Praise be to Allah, who has made the diversity of society and the multiplicity of its needs a spirit for better and sustainable building. We welcome you to the second issue of our magazine, "The Arab Journal of Community Responsibility" as we have received many relevant research papers. After the peer-review process, a number of them were accepted. These studies focused on a variety of important topics, shedding light on issues that highlight the efforts of individuals and institutions in community service. We are pleased that we received these research papers from many Arab and Islamic countries, adding a distinctive character of interest in the field of community responsibility in different societies.

The services provided by individuals and institutions in our societies form the fundamental pillar for sustainable development in various community sectors. These services range from providing social care, improving educational and economic conditions, enhancing health, providing job opportunities, contributing to the improvement of the living environment for individuals and society, and promoting values and ethics that encourage such an orientation.

This magazine carries the message of commitment to convey the successful stories and experiences of individuals and institutions who work hard to improve people's lives. We look forward to showcasing their pioneering and inspiring initiatives and illustrate how these efforts can play an effective role in building more advanced and sustainable societies.

In this context, success and sustainability cannot be achieved without supporting scientific research. Understanding social, economic, and environmental issues requires precise scientific analysis. Therefore, the goal of research is to diagnose and objectively address what is presented, guiding decisions for individuals and community institutions, contributing to achieving community welfare, and realizing comprehensive and sustainable development.

What distinguishes our Arab and Islamic societies are the value-based and ethical motivations derived from our noble religion, which motivate us all to take on the role of community responsibility in providing community services, considering such work as a religious matter that rewards and brings happiness in this world and the hereafter.

Therefore, enhancing culture and social ethics are fundamental to sustainable social building. The community services provided by individuals and institutions committed to the values and teachings of our noble religion effectively contribute to achieving comprehensive development and promoting social justice.

I am confident that the role of scientific research in the field of community responsibility will grow over time, given its importance in saving time, effort, and money.

Our collective involvement in this path reflects dedication to serving humanity and achieving servitude to Allah in building a society governed by justice, mercy, compassion, and cooperation.

Let us be partners in this distinguished work, where efforts are integrated to elevate our societies towards the better, and let scientific research in the field of community responsibility be a key factor in directing, improving, and enhancing the journey of community services provided, achieving societies dominated by love, cooperation, and social justice.

And Allah is the bestower of success.

Prof.Dr. Dawood Abdulmalek  
Al-Hidabi (Malaysia)  
Editor-in-Chief

al-Hidabi@arjournalsr.com

## اليقظة العقلية والذكاء الاجتماعي كمنبئات بالمسؤولية الاجتماعية لطلاب كلية التربية جامعة الأزهر في مصر

### الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى تفسير وفهم العلاقات بين المسؤولية الاجتماعية بأبعادها: (الاهتمام، والفهم، والمشاركة)، واليقظة العقلية بأبعادها: (الحضور الذهني، الوعي الجسدي، الانتباه بالآخرين والوعي بهم، الاستجابة الواعية)، والذكاء الاجتماعي بأبعاده: (المهارات الاجتماعية، الوعي الاجتماعي، حُسن التصرف في المواقف الاجتماعية)، لدى طلاب كلية التربية بالقاهرة وبتفهننا الأشراف جامعة الأزهر، وتكونت عينة الدراسة من (973) طالباً من طلاب جامعة الأزهر، وتمثلت أدوات الدراسة في: مقياس المسؤولية الاجتماعية الصورة «ك» لسيد عثمان (1986)، واستبيان اليقظة العقلية إعداد (Khoury et al. 2022)، ومقياس الذكاء الاجتماعي، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين كل من المسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية والذكاء الاجتماعي، كما توصلت الدراسة إلى إمكانية التنبؤ بالذكاء الاجتماعي بمعلومية المسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين الفرق الدراسية (الثانية - الرابعة) في أبعاد الذكاء الاجتماعي والدرجة الكلية للمسؤولية الاجتماعية والدرجة الكلية لليقظة العقلية وأبعادها.

**الكلمات المفتاحية:** المسؤولية الاجتماعية - اليقظة العقلية - الذكاء الاجتماعي - طلاب كلية التربية - جامعة الأزهر.

أ.د محمود فتحي عكاشة

أستاذ علم النفس التربوي  
وعميد كلية التربية الأسبق - جامعة دمنهور  
(مصر)

أ.د عادل السعيد إبراهيم البنا

أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي  
وعميد كلية التربية الأسبق - جامعة دمنهور  
(مصر)

أ.د وليد السيد أحمد خليفة

رئيس قسم علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي  
التربية بتفهننا الأشراف - جامعة الأزهر  
(مصر)

إبراهيم عوض إبراهيم الجالي

معيد بكلية التربية - جامعة الأزهر  
(مصر)

## Mental Alertness and Social Intelligence as Predictors of Social Responsibility among Students of The Faculty of Education Al-Azhar University in Egypt

### Abstract:

The current study aimed to explain and grasp the relationship between social responsibility and its dimensions (interest, understanding, and participation), mindfulness and its dimensions (detachment from the mind, body-anchored presence, attention to and awareness of the others and mindful responding) and social intelligence and its dimensions (social skills, social awareness, good behavior in social situations), among students of Faculty of Education in Cairo and Tafahna Al-Ashraf, Al-Azhar University. The study sample included (973) Al-Azhar University students; The tools included Social Responsibility Scale «version K» (Othman, 1986), Mindfulness Questionnaire (Khoury et al. 2022), and social intelligence scale (the researcher). Findings revealed that there is a significant positive correlation among social responsibility, mindfulness, and social intelligence. The results confirmed that there is a possibility of predicting social intelligence through social responsibility and mindfulness. Moreover, the study findings revealed that there were no differences between grade (second/fourth) in total score of social responsibility, mindfulness, and social intelligence.

**key words:** Social Responsibility - Mindfulness - Social Intelligence for Students of the Faculty of Education - Al-Azhar University.

## تمهيد:

يتناول البحث ثلاثة من المتغيرات كل على حدة وهي: (المسؤولية الاجتماعية، اليقظة العقلية- الذكاء الاجتماعي) والنماذج المفسرة لها، وطرق قياسها، والتي تعد من الركائز الأساسية في بناء شخصية الطالب الجامعي، والتي تحقق نتائج إيجابية في حياته العلمية والعملية، وتعتبر العلاقات الاجتماعية سائدة في حياة الطالب في تفاعله مع الآخرين في جميع جوانب حياته.

## أولاً: المسؤولية الاجتماعية Social Responsibility

### 1. مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

المفهوم الذي يتبناه البحث هو أنها: المسؤولية الفردية عن الجماعة وهي مسؤولية الفرد أمام ذاته من الجماعة التي ينتمي إليها، وهي بذلك تعد تكوين ذاتي خاص نحو الجماعة التي ينتمي إليها، والتي يكون الفرد مسؤولاً ذاتياً عن الجماعة، أي مسؤول عن ذاته وصورة الجماعة في حقيقة الأمر منعكسة في ذاته، وتعتبر المسؤولية الاجتماعية عن درجة الاهتمام والفهم والمشاركة للجماعة تدريجياً من خلال التربية والتطبيع داخل الفرد. ويتبنى البحث تعريف سيد عثمان كونه من التعريفات الشاملة للمسؤولية الاجتماعية، ولأن كل التعريفات في البحوث والدراسات السابقة تدور حول هذا المفهوم (سيد عثمان، 2010، 209).

### 2. أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

تتكون المسؤولية الاجتماعية من مجموعة عناصر أهمها ما يلي:

**(1) الاهتمام:** وهو الارتباط العاطفي بالجماعة التي ينتمي إليها الفرد، هذا الارتباط يخالطه الحرص على سلامة الجماعة واستمرارها وتحقيق أهدافها وتماسكها، فهو الرابطة العاطفة بين الفرد وجماعته والتي تتميز بالحرص على الجماعة واستيعاب الفرد للجماعة بحيث تكون في داخله كما أنه هو في داخلها والتوحد مع الجماعة في أن يشعر الفرد أنه هو والجماعة شيء واحد وأن خيرها خيرها وما يقع عليها من ضرر فهو واقع عليه، وشعوره بوحدة وجوده ووحدة مصيره مع الجماعة التي ينتمي إليها وكذلك تعقل الجماعة بأن تصبح الجماعة داخل الفرد فكرياً.

**(2) الفهم:** ويقصد به فهم الفرد للجماعة ويدرك آثار قراراته وأفعاله على الجماعة، وفهمه للمغزى والأهمية الاجتماعية لسلوكه وعندما يكون أرقى اهتمام بالجماعة هو الاهتمام المتبصر بها والمتفكر، فإن هذا يأخذنا إلى العنصر الآخر وهو الفهم، والفهم له نوعان: فهم الفرد للجماعة وعاداتها ونظمها ومؤسساتها ومنظمتها وقيمتها ووضعها الثقافي وأيدولوجيتها وفهم العوامل والظروف والقوى التي تؤثر في حاضر الجماعة، وكذلك فهم تاريخها كنوع من الحساسية للجماعة والاستماع لنبضها، وإدراك العام للواقع الذي يحيا فيه الفرد، والآخر هو فهم الفرد للمغزى والأهمية الاجتماعية بإدراك آثار سلوكه وأفعاله في الجماعة، أي يدرك القيمة الاجتماعية لأي فعل أو تصرف اجتماعي يصدر عنه ويفهمه.

**(3) المشاركة:** ويقصد بها اشتراك الفرد مع الآخرين في الأعمال التي تساعد الجماعة وتحقق أهدافها وتشبع حاجاتها وتحافظ على استمرارها وحل مشكلاتها، فهي تعبير عن الاهتمام والفهم، أو هي الاهتمام والفهم متحركان عاملان ساعيان، وهي الحركة الظاهرية التي تعبر عن حركة الباطن، وامتداد الداخل إلى الخارج وترجمة الفكر والوجدان الداخلي للفرد، فهي اشتراك مع الآخرين في عمل ما يمليه الاهتمام وما يتطلبه الفهم من أعمال تساعد الجماعة في إشباع حاجاتها وحل مشكلاتها والوصول إلى أهدافها والمحافظة على استمراريتها وتحقيق رفاهيتها، وللمشاركة ثلاثة جوانب:

**الأول:** تقبل الفرد دوره أو أدواره الاجتماعية وما يتعلق بها من سلوكيات وتوقعات اجتماعية، وهو الصورة الأولى للمشاركة.

**الثاني:** المشاركة المنفذة في العمل الفعلي لإخراج فكرة معينة أو خطة تتفق عليها الجماعة إلى عالم الواقع وتنفيذ ما على الفرد أدائه من عمل.

**الثالث:** المشاركة المقومة وهي نوع من أنواع المشاركة الموجهة الناقدة، في حين أن المشاركة المنفذة مسابرة متقبلة (سيد عثمان 1986، 44 - 48).

### 3. النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية:

تناولت عدة دراسات المسؤولية الاجتماعية منها:

**نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا:** يرى (Bandura، 1969) أن التعلم الاجتماعي يتمثل في مشاركة الفرد أو الكائن البشري في كافة المواقف التعليمية والاجتماعية، أي أنه إذا توفرت شروط التعلم المناسب فإن الأفراد يستطيعون تعلم كافة السلوكيات الإيجابية المسؤولة، ويفترض باندورا من خلال نظريته -التعلم الاجتماعي- أن الفرد من خلال ملاحظته وتقليده للآخرين يستطيع أن يتعلم الكثير من سلوكه.

ونظرية التعلم قامت بتفسير المسؤولية الاجتماعية عن طريق عملية التنشئة الاجتماعية والتي تنظر إليها على أنها في المقام الأول عملية تعلم اجتماعي يتعلم فيها الفرد أدواره الاجتماعية من خلال التفاعل الاجتماعي، ومن خلال هذه الأدوار يكتسب الفرد المعايير الاجتماعية والاتجاهات النفسية، ويتعلم كيف يسلك الحياة بطريقة اجتماعية توافق عليها الجماعة ويرضى عنها المجتمع. ويرى (Bandura) أن الإنسان يكتسب سلوكه من خلال الملاحظة والمشاركة، وعن طريق النموذج يكتسب الفرد معظم الاتجاهات

والقيم والمعارف، لذلك يتطلب وجود نموذج يتم من خلاله نمذجة النمط السلوكي لذلك فالنموذج له أهمية خاصة في تعليم الفرد وتكوين الضبط الذاتي في سياق هذه النظرية، فالفرد يتعلم القيم المختلفة من خلال ما يشاهده ويراه من نماذج حية أو رمزية خاصة إذا اقترن سلوك هذه النماذج بنتائج معززة. مما سبق يتضح أن المسؤولية الاجتماعية بالنسبة لهذه النظرية (نظرية التعلم) هي أيضاً عملية تعلم بشكل مقصود أو غير مقصود من خلال تعرض الفرد لكافة المؤثرات (محمود حسن، 2001، 190). والبحث يتبنى تصور وفكرة ورؤية سيد عثمان في تناوله للمسؤولية الاجتماعية، حيث إنها تعد مصدراً من مصادر المعرفة للباحثين والتربويين على حد سواء، أيضاً الغالبية استمدت بناء المقاييس والكتابات المختلفة من كتابات وآراء سيد عثمان في تناوله للمسؤولية الاجتماعية.

## ثانياً: اليقظة العقلية Mindfulness:

### 1 - مفهوم اليقظة العقلية:

يوجد العديد من التعريفات لليقظة العقلية وتعرف بأنها مهارة أو قدرة تتمثل في إدراك مجموعة من المشاعر والسلوكيات التي تشمل العقل والجسد (Khoury et al., 2022) ووفقاً لهذا التعريف تتكون اليقظة العقلية من أربعة عوامل أو أبعاد هي:

أ. **الحضور الذهني Detachment from the Mind**: ويعني قدرة الفرد على توجيه عقله من الوضع الافتراضي التلقائي (المعتاد، غير المتعمد، السلس، اللاوعي) إلى نمط تفكير أكثر تحكماً (مقصود، متعمد، واعٍ) متأصل في الجسد في اللحظة الحالية.

ب. **الوعي الجسدي Body-Anchored Presence**: ويعني إدراك الفرد لحالاته الجسدية الداخلية والتي تتضمن الأحاسيس الجسدية ولغة الجسد ووضعيات الجسد ونبرة الصوت وكيفية تغييرها أثناء التفاعل مع شخص آخر.

ج. **الانتباه بالآخرين والوعي بهم (التناغم الشخصي) Attention to and Awareness of the Other Person (Interpersonal Attunement)**: ويعني توجيه الانتباه وملاحظة حالة شخص آخر جسدية والتي تتضمن لغة الجسد، ووضعيات الجسد، ونبرة الصوت، وتعبير الوجه، وردود الفعل الجسدية، ومدى تغيير هذه الحالات أثناء التفاعل مع الشخص.

د. **الاستجابة الواعية Mindful Responding**: مهارة معقدة تعكس السلوك الشخصي والذي يتضمن تجنب إصدار أحكام وعدم النقد مصحوباً بلطف عند التفاعل مع استجابة الشخص الآخر.

وللاستجابة الواعية يحتاج المرء إلى الانفصال عن أفكاره التلقائية (المهارة الأولى)، وتحرير الموارد المعرفية والعاطفية اللازمة ليكون على دراية بالحالات الداخلية للفرد (المهارة الثانية)، والحالات الداخلية للشخص الآخر (المهارة الثالثة)، لذلك فالاستجابة الواعية هي أكثر المهارات تعقيداً وصعوبة كونها تتطلب تنمية العديد من المهارات السابقة إن لم يكن كلها.

### 2 - النظرية المفسرة لليقظة العقلية:

#### نظرية تجسيد الإدراك والعواطف: Embodiment theory of cognition and emotion

الادعاء الأساسي لإطار التجسيد هو أن جميع العمليات النفسية تتأثر بمورفولوجيا الجسم والأنظمة الحسية والأنظمة الحركية والعواطف، وتقتصر وجهات نظر الإدراك المتجسد أن الإدراك يتشكل من خلال نوع الجسم الذي يمتلكه الكائنات الحية. وعلى الرغم من اختلاف تفسير النظريات إلا أن هناك قواسم مشتركة بينهم، فالأول يرى أن العمليات المعرفية مقيدة بالإدراك والعمليات الحركية، وبالتالي نوع الجسم الذي يمتلكه بواسطة الكائنات الحية تشكل إدراكهم، والثاني هو الرفض لنموذج معالجة المعلومات للعقل، أي أن الإدراك يتطلب نوعاً ما من معالجة المعلومات (Glenberg, 2010).

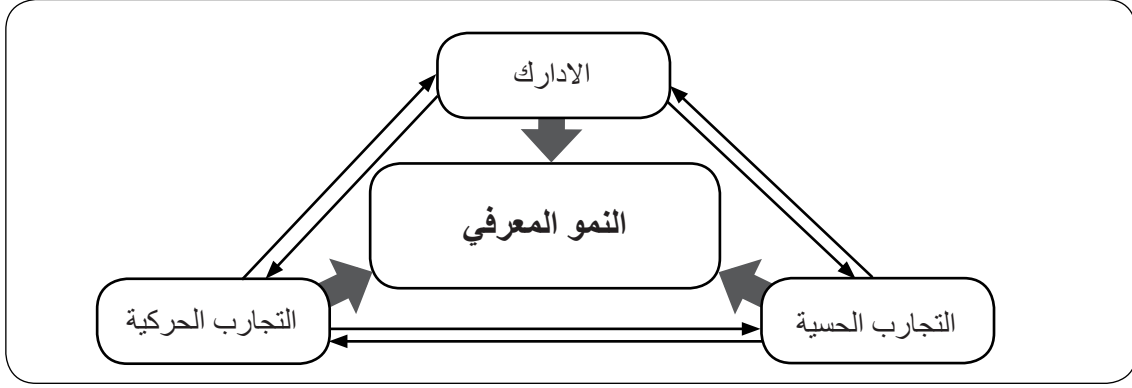
على النقيض من نظرية التجسيد التي تقترض أن المعالجة المعرفية لا تقتصر على المخ ولا حتى على الجسم، بل تمتد إلى الخارج إلى عالم العالم، وقد اقترح بارسالو والمتعاونين معه استخدام تسمية «الإدراك القائم على أسس» بدلاً من «الإدراك المتجسد»، أكد على حقيقة أن الإدراك يركز على مجموعة متنوعة من المواقف، والمحاكاة الواقعية، وليس فقط في الجسد. كذلك وسع بعض الباحثين نطاق الإدراك المتجسد ليشمل اللغة، ويصفون اللغة بأنها أداة تساعد على توسيع إحساسنا بالجسم. فيري لاكوف أن كل الإدراك يقوم على المعرفة التي تأتي من الجسم وأن مجالات أخرى تم رسمها على معرفتنا المجسدة باستخدام مزيج من المجاز المفاهيمي، مخطط الصورة والنماذج الأولية (Winkielman et al., 2015).

وتؤكد نظرية تجسيد الإدراك والعواطف على العلاقة المعقدة والمتبادلة بين التعبير الجسدي للعاطفة والطريقة التي تتم بها معالجة المعلومات العاطفية داخل الجسد والتي تتضمن الترابط بين الإدراك والعواطف والسلوكيات والحالات الجسدية للفرد، وتمثل اليقظة العقلية دون وسيط بين التفاعلات الاجتماعية المختلفة بما في ذلك الإدراك الاجتماعي (Khoury et al., 2017; Winkielman et al., 2015).

فالإدراك ليس عملية عقلية فقط لكنه نتاج تجارب جسدية بشرية تحدث أثناء التفاعلات مع العالم المادي والاجتماعي المحيط؛ حيث يتأثر الإدراك البشري بقدرات وقيود الجسد لكونه نتاج التفاعل بين النظام الإدراكي (أي الإدراك) والمهارات البدنية (أي مهارات الجسم) (Alibali & Nathan, 2012; Putrawangsa & Hasanah, 2020)، ووفقاً لهذه النظرية يتم إنشاء مخططات معرفية لفهم التعقيدات المختلفة من خلال عملية الاستيعاب والتوافق؛ حيث تتفاعل الأبعاد الإدراكية والمادية (أي المهارات الحسية

(والحركية) بشكل متبادل لفهم الخبرات المحيطة بالفرد، وبعبارة أخرى، فإن التصورات البشرية والمهارات الحسية (مثل المهارات الحركية والبصرية والصوتية) هي أدوات التفاعل لفهم لبناء هيكل المعرفة البشرية (Putrawangsa & Hasanah, 2020, 163).

شكل (1) : التفاعل بين الإدراك والتجارب الحسية والحركية في تشكيل المعرفة البشرية (Putrawangsa & Hasanah 2020, 163)



## ثالثاً: الذكاء الاجتماعي Social Intelligence:

### 1 - مفهوم الذكاء الاجتماعي:

يعرف الذكاء الاجتماعي بأنه: قدرة الطالب على التفاعل مع الآخرين وتقبل كل ما يصدر عنهم من سلوكيات، ومراعاة مشاعرهم وكيفية التصرف في المواقف المختلفة والمفاجئة، ومراقبتها مع الآخرين وتنظيمها وتفسيرها وفقاً لسلوكياتهم. ويتضمن التعريف ثلاثة أبعاد هي (المهارات الاجتماعية، الوعي الاجتماعي، التصرف في المواقف الاجتماعية).

### 2 - أبعاد الذكاء الاجتماعي:

يتبنى الباحث ثلاثة أبعاد للذكاء الاجتماعي هي: المهارات الاجتماعية، والوعي الاجتماعي، والتصرف في المواقف الاجتماعية؛ لأنها الأكثر تكراراً في البحوث والدراسات السابقة، وكذلك لمناسبتها لعينة الدراسة وهم طلاب الجامعة.

### 3 - نظريات الذكاء الاجتماعي:

(أ) نظرية الذكاءات المتعددة لجاردنر (1983) : تقوم نظرية جاردنر على مكونين :

الأول: أن الذكاء ليس مكون أحادي متجانس وأن الأداء في أحد هذه المكونات لا يحدد مستوى المكون الآخر، واعتبر جاردنر هذه المكونات ذكاءات مستقلة وليست عوامل للذكاء العام، والجانب الثاني: هو أن أنواع الذكاء تتفاعل فيما بينها لأداء المهام المختلفة مع كونها مستقلة جاردنر (1993، 21)، وقدم جاردنر في هذه النظرية سبعة أنواع من الذكاء ثم أضاف نوعاً ثامناً في عام (1999) عرف بالذكاء الطبيعي ضمن مراجعته لنظريته في كتابه مراجعة الذكاءات المتعددة للقرن الحادي والعشرين فأصبحت الذكاءات المكونة للنظرية كالتالي: (الذكاء اللغوي، الذكاء الموسيقي، الذكاء المكاني، الذكاء الجسمي الحركي، الذكاء الشخصي، الذكاء المنطقي الرياضي، الذكاء الاجتماعي، الذكاء الطبيعي) ثم توصل إلى الذكاء التاسع وأطلق عليه الذكاء الوجودي. وقدم جاردنر في نظريته (الذكاءات المتعددة) الذكاء الاجتماعي تحت اسم (ذكاء العلاقات المتبادلة بين الأشخاص) وذكر بأنه يشتمل على عدد من القدرات مثل القدرة على استشعار المشاعر والدوافع والحالة النفسية والمزاجية للأفراد، والقدرة على بناء العلاقات الناجحة مع الآخرين والعمل كعضو فاعل مع الفريق، والقدرة على إبداء التعاطف مع الآخرين (عبيد ياسين، 2009، 430). وقدم جاردنر مفهومًا واسعًا للذكاء، حيث اشتمل على عدد أكبر من الذكاءات ولم يحصره في ذكاء واحد، وقد أعدت اختبارات تقيس كل ذكاء على حدة، ولقيت نظريته اهتمامًا واضحًا لذا يتبنى البحث نظريته للأسباب التالية:

- اختلاف نظرة جاردنر الكلية للذكاء عن غيره من النظريات الأخرى.
- مفهومه للذكاء يتميز بأنه أكثر اتساعًا ومرونةً وتحرراً من القيود التي فرضها الاتجاه التقليدي.
- إمكانية قياس كل نوع من أنواع الذكاء.
- أن النجاح في كافة مجالات الحياة يتطلب عدة أنواع من الذكاءات وليس نوعاً واحداً ومحددًا.

## منهج الدراسة والمجتمع والعينة:

أولاً: منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي

ثانياً: مجتمع الدراسة: تكون المجتمع الأصلي للدراسة الحالية من طلاب جامعة الأزهر بالفرق الدراسية (الثانية والرابعة) بكلية التربية بنين بالقاهرة وبتفهمنا الأشراف فرع الدقهلية جامعة الأزهر والمقيدين بالفصل الدراسي الأول لعام 2021 / 2022.

## ثالثاً: عينة التحقق من الخصائص السيكومترية:

وهم المشاركون الذين طبق عليهم الباحث أدوات البحث للتحقق من خصائصها السيكومترية، وتكونت العينة الاستطلاعية من (300) طالباً من طلاب جامعة الأزهر، وتم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية، ممن يتراوح أعمارهم ما بين (19 - 21) عاماً، بمتوسط عمري قدره (19.80) عاماً، وانحراف معياري (0.8109) وراعى الباحث في هذه العينة أن تكون موزعة على المتغيرات التصنيفية للدراسة (الفرقة، الثانية والرابعة)، والجدول التالي يوضح توزيع المشاركين في الدراسة الأولية وفقاً لهذه المتغيرات:

جدول (1) : توزيع المشاركين على المتغيرات التصنيفية

م	الكلية	الفرقة	
		الثانية	الرابعة
1	التربية (بنين) بتفهننا الاشراف بالدقهلية	90	82
2	التربية (بنين) بجامعة الازهر بالقاهرة	75	53
الإجمالي		(165)	(135)
		300	

## • عينة الدراسة الأساسية:

وهم الطلاب الذين طبق عليهم البحث وأدوات الدراسة للتحقق من الفروض، وتم اختيارهم اختياراً عشوائياً طبقياً من طلاب كلية التربية جامعة الأزهر بالدقهلية تفهننا الأشراف بالقاهرة، في العام الدراسي (2021/2022)، وتكونت عينة البحث في البداية من (980) طالباً، حيث تم استبعاد (7) طلاب وذلك لتكرار الإجابة على المقاييس، وعدم الجدية عند تطبيق الاختبارات، وبذلك تكونت عينة البحث النهائية من (973) طالباً، ممن يتراوح أعمارهم ما بين (19 - 21) عاماً، بمتوسط عمري قدره (20.16) عاماً، وانحراف معياري (0.875)، وفي ضوء ذلك قسمت عينة البحث وفقاً للمتغيرات التصنيفية للبحث الحالي إلى المجموعات التالية كما يوضحها الجدول (2) :

جدول (2) : توزيع المشاركون في البحث في صورته النهائية على المتغيرات التصنيفية

م	الكلية	الفرقة	
		الثانية	الرابعة
1	التربية (بنين) بتفهننا الاشراف بالدقهلية	325	271
2	التربية (بنين) بجامعة الازهر بالقاهرة	193	184
الإجمالي		(518)	(455)
		973	

## رابعاً: أدوات الدراسة: للتحقق من فروض الدراسة وتحقيق أهدافها، تم استخدام المقاييس التالية:

1. مقياس المسؤولية الاجتماعية لسيد عثمان 1986م.
2. مقياس اليقظة العقلية إعداد (Khoury et al. 2022).
3. مقياس الذكاء الاجتماعي.

## 1 - مقياس المسؤولية الاجتماعية سيد عثمان (1986) م.

- أهداف المقياس: يهدف الاختبار بأبعاده الثلاثة (الاهتمام- الفهم- المشاركة) لقياس مستوى المسؤولية الاجتماعية لطلاب كلية التربية بجامعة الأزهر.
- وصف المقياس: هو مقياس المسؤولية الاجتماعية للكبار إعداد سيد عثمان (1986) الصور (ك)، وقد قام الباحث بتعديل الكلمات التي صيغتها مدرسة إلى جامعة؛ لتناسب مع عينة البحث، وذلك في العبارات رقم (3، 4، 6، 11، 14، 27، 38)، ويتكون المقياس من (85) عبارة، منها (59) عبارة موجبة و (26) عبارة سالبة موزعة على ثلاثة أبعاد (الاهتمام، والفهم، والمشاركة).
- طريقة الإجابة على المقياس وتقدير الدرجة: تم عرض المقياس على الطلاب للمشاركة، وطلب منهم الإجابة على كل عبارة تحت (دائماً- في كثير من الأحيان- قليلاً- لا)، لتكون طريقة توزيع الدرجات (4 - 3 - 2 - 1) للعبارات الموجبة، و (1 - 2 - 3 - 4) للعبارات السالبة، وبالتالي تكون أعلى درجة كلية للمقياس هي (340) درجة، وأقل درجة هي (85) درجة.

## • الخصائص السيكومترية لمقياس المسؤولية الاجتماعية:

أولاً: الصدق: الصدق المرتبط بالمحك (الصدق التلازمي) :

تم حساب الصدق المرتبط بالمحك لمقياس المسؤولية الاجتماعية من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون لأداء أفراد العينة الاستطلاعية  $n = 300$ ، على المقياس وأدائهم على مقياس أمل حبيب (2015)، وقد بلغ قيمة معامل الارتباط بينهما  $(0.963^{**})$ ، وهي قيمة مقبولة ومرتفعة إحصائياً، مما يشير إلى صدق مقياس المسؤولية الاجتماعية.

ثانياً: الثبات استخدم الباحث لحساب الثبات الطرق التالية:

1 - الثبات المركب: **Composite Reliability** يعتمد في تقدير الثبات المركب على مساهمات كل متغير مقياس في تفسير عامله مع الأخذ في الحسبان قيم الأخطاء.

2 - حساب معامل أوميغا الموزونة: **Weighted Omega**؛ وقام الباحث بحساب الثبات المركب (CR) ومعامل أوميغا الموزونة لكل عامل من عوامل النموذج للتأكد من ثبات البنية العاملية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية وجاءت النتائج حسب الجدول التالي:

جدول (3) : معامل الثبات المركب ومعامل أوميغا الموزون لأبعاد المسؤولية الاجتماعية

م	البعد	CR	$\Omega W$
1	الاهتمام	0.689	0.683
2	الفهم	0.818	0.810
3	المشاركة	0.781	0.780
	الدرجة الكلية	0.877	0.874

من خلال معاينة نتائج الجدول (3) تلاحظ ثبات البنية العاملية للنموذج حيث تراوحت قيمة معامل الثبات المركب (CR) لكل بُعد (0.689 - 0.818) وبلغت الدرجة الكلية للمقياس (0.877) ؛ وأن قيمة معامل أوميغا بالنسبة لأبعاد المقياس المستخدم تراوحت بين (0.683 و 0.810)، وبلغت الدرجة الكلية للمقياس (0.874) وهي قيم مقبولة مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس، وهذا مؤشر دال على ثبات البنية العاملية للنموذج.

## 3 - معامل ثبات ألفا كرونباخ

استخدم الباحث لحساب الثبات على العينة الاستطلاعية معامل ألفا كرونباخ، وذلك بعد تطبيق المقياس على (300) مشارك من طلاب كلية التربية، ويوضح جدول (4) معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية:

جدول (4) : معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس المسؤولية الاجتماعية

م	البعد	معامل الثبات
1	الاهتمام	0.688
2	الفهم	0.816
3	المشاركة	0.780
	الدرجة الكلية	0.877

باستقراء الجدول السابق يتضح أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بالنسبة لأبعاد المقياس المستخدم تراوحت بين (0.516 و 0.737)، وبلغت قيمتها للمقياس ككل (0.877)، وهي قيم مقبولة مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس. وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح جدول (8) معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (5) : معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس المسؤولية الاجتماعية

م	الأبعاد	الاهتمام	الفهم	المشاركة	الدرجة الكلية
1	الاهتمام	1			
2	الفهم	**0.385	1		
3	المشاركة	**0.552	**0.709	1	
	الدرجة الكلية	**0.792	**0.832	**0.881	1

يتضح من الجدول (5) ما يلي: أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.385، 0.881)، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس. رقم، أصبح المقياس في صورته النهائية\* يتكون من (85) مفردة موزعة على ثلاثة أبعاد، ويوضح جدول (67) توزيع المفردات على الأبعاد:

جدول (6) : الصور النهائية لمقياس المسؤولية الاجتماعية

م	الأبعاد	المفردات	العدد
1	الاهتمام	3، 4، 5، 7، 8، 10، 15، 17، 19، 21، 23، 26، 29، 32، 33، 35، 36، 37، 39، 40، 43، 44، 46، 50، 51، 53، 55، 58، 60، 66، 67، 69، 71، 72، 73، 75، 76، 78، 79، 81، 83.	41
2	الفهم	1، 9، 11، 13، 18، 22، 24، 28، 30، 34، 41، 42، 45، 48، 49، 52، 56، 57، 59، 63، 65، 68، 74، 84.	24
3	المشاركة	2، 6، 12، 14، 16، 20، 25، 27، 31، 38، 47، 54، 61، 62، 64، 70، 77، 80، 82، 85.	20
	العبارات السالبة:	3، 5، 7، 9، 13، 15، 22، 27، 31، 33، 35، 36، 42، 44، 46، 48، 51، 53، 60، 64، 67، 69، 71، 75، 81، 83.	
	الإجمالي		85

## 1 - مقياس اليقظة العقلية: إعداد (Khoury et al. 2022) :

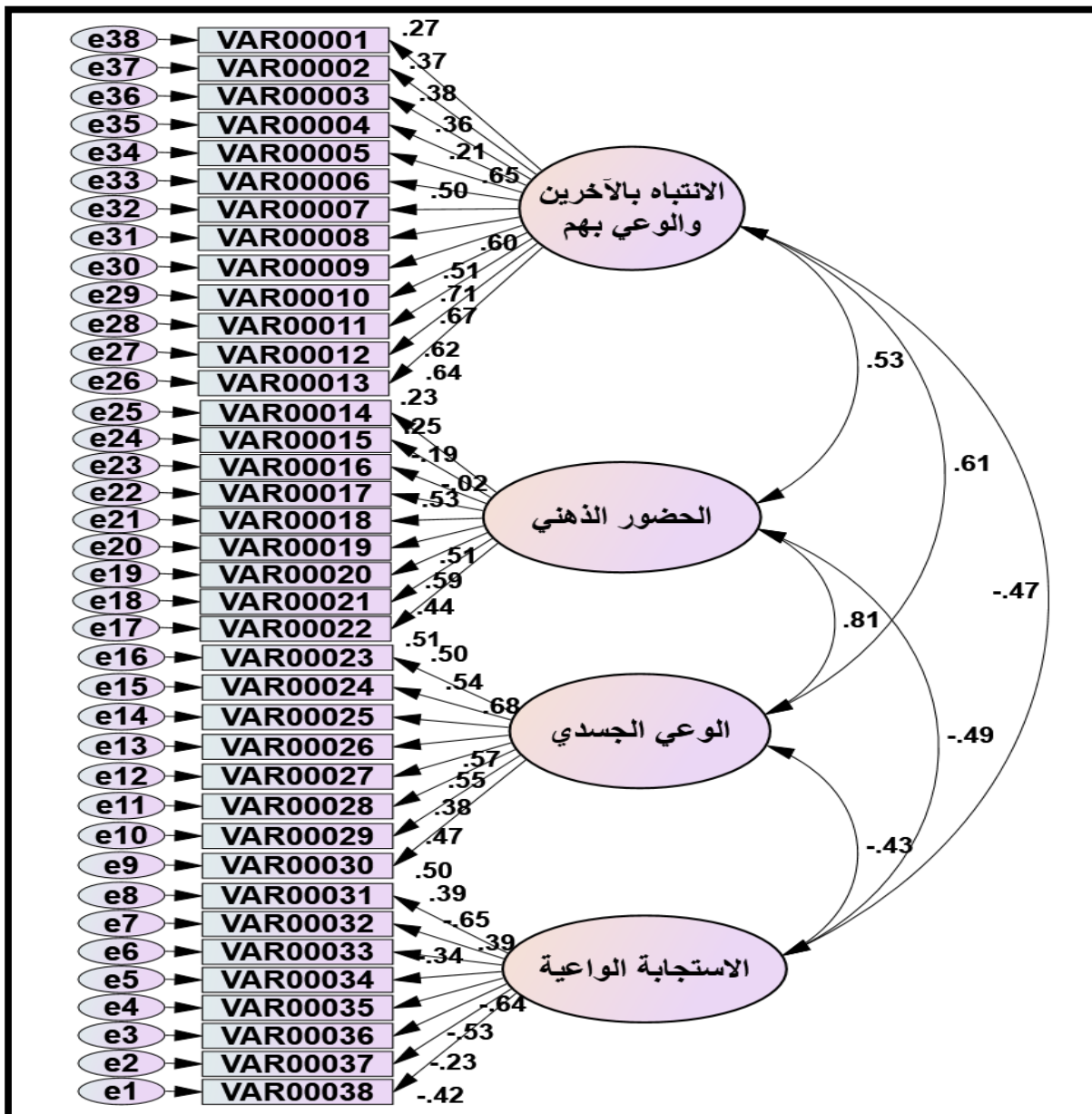
أ - **هداف المقياس:** يهدف الاختبار لقياس مستوى اليقظة العقلية بأبعادها الأربعة (الانتباه بالآخرين والوعي بهم، الحضور الذهني، الوعي الجسدي، الاستجابة الواعية).  
ب - **وصف المقياس وطريقة الاستجابة عليه وتقدير الدرجة:** قام الباحث بترجمة الصورة الأولية للمقياس وبلغ عدد مفرداته من (38) مفردة، وقد راعى الباحث في كتابة مفردات المقياس أن تعبر عن صفات الطالب اليقظ عقلياً، وأن تعبر كل مفردة عن فكرة واحدة، وأن تكون المفردات سهلة وسليمة من حيث الصياغة اللغوية؛ ليسهل على الطلاب فهمها والإجابة عليها بدقة تامة، وهذه العبارات مقسمة على أربعة أبعاد وهي:

**البعد الأول:** الانتباه بالآخرين والوعي بهم ويشمل (13) عبارة إيجابية، **والبعد الثاني:** الحضور الذهني ويشتمل على (9) عبارات إيجابية منهم عبارتين سلبيتين، **والبعد الثالث:** الوعي الجسدي ويشتمل على (8) عبارات إيجابية، **والبعد الرابع:** الاستجابة الواعية ويشتمل على (8) عبارات إيجابية منهم عبارتين سلبيتين. ويتم تصحيح المقياس بإعطاء خمس درجات للاختيار (دائمًا)، وأربع درجات للاختيار (غالبًا)، وثلاث درجات للاختيار (أحيانًا)، ودرجتين للاختيار (نادرًا)، ودرجة واحدة للاختيار (أبدًا)، وفي حالة ما إذا كانت العبارة سلبية يتم عكس الدرجات كالتالي: درجة واحدة للاختيار (دائمًا)، ودرجتين للاختيار (غالبًا)، وثلاث درجات للاختيار (أحيانًا)، وأربع درجات للاختيار (نادرًا)، وخمس درجات للاختيار (أبدًا)، وبذلك تتراوح الدرجة على المقياس بين (38 - 190).

## الخصائص السيكومترية لمقياس اليقظة العقلية:

التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis للتأكد من صدق النموذج الذي تم التوصل إليه من خلال التحليل العاملي الاستكشافي بالنسبة للعينة الاستطلاعية قام الباحث بإجراء التحليل العاملي التوكيدي للنتائج المستخرجة من التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي AMOS V26، وتم حساب كل من معاملات الانحدار المعيارية ومعاملات الانحدار المعيارية والخطأ المعياري والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة «ت» ودالاتها، وشكل (2) يوضح النموذج المستخرج للتحليل العاملي التوكيدي.

شكل (2) : النموذج المستخرج للتحليل العاملي التوكيدي



كما تم التأكد من حسن مطابقة النموذج المقترح من خلال حساب مؤشرات المطابقة والتي أظهرت جميعها حسن مطابقة النموذج المقترح كما يوضحه الجدول التالي.

جدول (7) : مؤشرات حسن المطابقة لنموذج التحليل العملي التوكيدي للعينة الاستطلاعية

م	مؤشرات حسن المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	القرار
1	مؤشر النسبة بين قيم $\chi^2$ ودرجات الحرية (df) (CMIN)	1.770	أقل من (5)	مقبول
2	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	0.835	0 إلى 1	مقبول
3	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	0.820	0 إلى 1	مقبول
4	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	0.798	0 إلى 1	مقبول
5	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	0.913	0 إلى 1	مقبول
6	مؤشر توكر لويس (TLI)	0.901	0 إلى 1	مقبول
7	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0.911	0 إلى 1	مقبول
8	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	0.052	0.08 فأقل	مقبول

باستقراء الجدول السابق يتضح أن قيم مؤشرات المطابقة جاءت في المدى المقبول لحسن المطابقة بعد الاستغناء عن قيمة مربع كاي ( $\chi^2$ )، وبالتالي تم الاعتماد على قيمة Chi-Square إلى درجات الحرية حيث كانت قيمتها أقل من (5) حيث بلغ (1.770) وهي قيمة جيدة، تقع في المدى المثالي للمؤشر حيث يفترض ألا تزيد هذه القيمة عن (5). كما أن قيمة مؤشر حسن المطابقة (GFI) (0.835) وهي قيمة جيدة، تقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر في المدى من صفر إلى 1 حيث تشير القيم القريبة من الواحد إلى مطابقة جيدة، كما أن قيمة مؤشر المطابقة المعياري (NFI) (0.820) وهي قيمة جيدة، تقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر في المدى من صفر إلى 1 حيث تشير القيم القريبة من الواحد إلى مطابقة جيدة.

كما أن قيمة مؤشر المطابقة النسبي (RFI) (0.798). وهي قيمة جيدة، تقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر في المدى من صفر إلى 1 حيث تشير القيم القريبة من الواحد إلى مطابقة جيدة؛ كما أن قيمة مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) (0.913). وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر في المدى من صفر إلى 1 حيث تشير القيم القريبة من الواحد إلى مطابقة جيدة؛ كما أن قيمة مؤشر توكر لويس (TLI) (0.901). وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر في المدى من صفر إلى 1 حيث تشير القيم القريبة من الواحد إلى مطابقة جيدة.

كما أن قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) (0.911). وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر في المدى من صفر إلى 1 حيث تشير القيم القريبة من الواحد إلى مطابقة جيدة؛ كما أن قيمة مؤشر الخطأ التقريبي (RMSEA) (0.052). وهي قيمة جيدة، وتقع في المدى المثالي للمؤشر حيث أنها أقل من 0.08 مما يدل على أن النموذج مطابق بدرجة كبيرة، وهو من أهم مؤشرات جودة المطابقة حيث تشير القيم التي تقع في هذا المدى إلى مطابقة جيدة. كما يتضح أن جميع المفردات لها تشبعات دالة حيث كانت تشبعات كل منها أكبر من (0.3)، وبالتالي لم يتم حذف أي مفردة من المقياس وبذلك لتصبح الصورة النهائية للمقياس مكونة من (38) مفردة.

#### ثانياً: الثبات:

استخدم الباحث لحساب الثبات الطرق التالية:

1. **الثبات المركب: Composite Reliability** يعتمد في تقدير الثبات المركب على مساهمات كل متغير مقياس في تفسير عامله مع الأخذ في الحسبان قيم الأخطاء.

2. **حساب معامل أوميغا الموزونة: Weighted Omega**؛ وقام الباحث بحساب الثبات المركب (CR) ومعامل أوميغا الموزونة لكل عامل من عوامل النموذج للتأكد من ثبات البنية العملية لأبعاد اليقظة العقلية وجاءت النتائج حسب الجدول التالي:

جدول (8) : معامل الثبات المركب ومعامل أوميغا الموزون لأبعاد اليقظة العقلية

م	البعد	CR	ΩW
1	الانتباه بالآخرين والوعي بهم	0.827	0.821
2	الحضور الذهني	0.605	0.601
3	الوعي الجسدي	0.751	0.746
4	الاستجابة الواعية	0.600	0.593
	الدرجة الكلية	0.828	0.826

من خلال معاينة نتائج الجدول تلاحظ ثبات البنية العاملية للنموذج حيث تراوحت قيمة معامل الثبات المركب (CR) لكل بُعد (0.600 - 0.827) وبلغت الدرجة الكلية للمقياس (0.828) ؛ وأن قيمة معامل أوميغا بالنسبة لأبعاد المقياس المستخدم تراوحت بين (0.821 و 0.593)، وبلغت الدرجة الكلية للمقياس (0.826) وهي قيم مقبولة مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس، وهذا مؤشر دال على ثبات البنية العاملية للنموذج.

### 3. معامل ثبات ألفا كرونباخ

استخدم الباحث لحساب الثبات على العينة الاستطلاعية معامل ألفا كرونباخ، ويوضح جدول (9) معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية:

جدول (9) : معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية

م	البعد	معامل الثبات
1	الانتباه بالآخرين والوعي بهم	0.819
2	الحضور الذهني	0.623
3	الوعي الجسدي	0.748
4	الاستجابة الواعية	0.680
	الدرجة الكلية	0.819

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي: أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بالنسبة لأبعاد المقياس المستخدم تراوحت بين (0.819 و 0.623)، وبلغت قيمتها للمقياس ككل (0.819)، وهي قيم مقبولة مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس. 4.معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة:

استخدم الباحث لحساب الثبات على العينة الاستطلاعية معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة، ويوضح جدول (10) معامل الثبات لمقياس اليقظة العقلية:

جدول (10) : قيم معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة لمقياس اليقظة العقلية

رقم المفردة	معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة	رقم المفردة	معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة
1	0.819	20	0.811
2	0.814	21	0.816
3	0.813	22	0.812
4	0.815	23	0.812
5	0.815	24	0.808
6	0.809	25	0.806
7	0.809	26	0.811
8	0.809	27	0.811
9	0.819	28	0.815
10	0.807	29	0.812
11	0.807	30	0.811
12	0.808	31	0.819
13	0.810	32	0.817
14	0.819	33	0.819
15	0.819	34	0.813
16	0.819	35	0.818
17	0.819	36	0.812
18	0.811	37	0.812
19	0.812	38	0.814

وباستقراء الجدول السابق يتضح أن قيم معاملات الثبات تراوحت بين (0.819، 0.806)، وأن جميع هذه المعاملات مقبولة، مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.

### ثالثاً: الاتساق الداخلي:

وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح جدول (11) معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (11) : معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية

م	الأبعاد	الانتباه بالآخرين والوعي بهم	الحضور الذهني	الوعي الجسدي	الاستجابة الواعية	الدرجة الكلية
1	الانتباه بالآخرين والوعي بهم	1				
2	الحضور الذهني	**0.277	1			
3	الوعي الجسدي	**0.487	**0.513	1		
4	الاستجابة الواعية	**0.214	**0.314	**0.257	1	
	الدرجة الكلية	**0.816	**0.603	**0.802	**0.490	1

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.816، 0.214)، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل مفردة، والبعد الذي ينتمي إليه تلك المفردة، ويوضح جدول (12) معاملات الارتباط بين المفردة والبعد الذي ينتمي إليه:

جدول (12) : معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه

معامل الارتباط	البعد الرابع	معامل الارتباط	البعد الثالث	معامل الارتباط	البعد الثاني	معامل الارتباط	البعد الأول
**0.378	31	**0.563	23	**0.305	14	**0.408	1
**0.444	32	**0.599	24	**0.272	15	**0.502	2
**0.397	33	**0.695	25	**0.179	16	**0.470	3
**0.551	34	**0.636	26	**0.324	17	**0.436	4
**0.425	35	**0.666	27	**0.618	18	**0.298	5
**0.616	36	**0.487	28	**0.580	19	**0.679	6
**0.428	37	**0.585	29	**0.615	20	**0.543	7
**0.623	38	**0.581	30	**0.460	21	**0.640	8
				**0.577	22	**0.582	9
						**0.699	10

يتضح من الجدول السابق ما يلي: أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (0.179، 0.699)، وأن هذه القيم مقبولة، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس.

الصورة النهائية للمقياس وطريقة تقدير درجاته:

بعد حساب الخصائص السيكومترية للمقياس، وما ترتب عليها من عدم حذف أي مفردة من مفردات المقياس، أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (38) مفردة موزعة على أربعة أبعاد:

جدول (13) : الصور النهائية لمقياس اليقظة العقلية

العدد	المفردات	الأبعاد	م
13	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13	الانتباه بالآخرين والوعي بهم	1
9	14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22	الحضور الذهني	2
8	23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30	الوعي الجسدي	3
8	31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38	الاستجابة الواعية	4
38	الإجمالي		

## 2 - مقياس الذكاء الاجتماعي:

• خطوات بناء وتصميم مقياس الذكاء الاجتماعي (في صورة مواقف) :

أ. الإطلاع على التراث السيكولوجي وأدبيات البحث من خلال الكتب والدوريات والبحوث والدراسات والأطر النظرية الخاصة بالذكاء الاجتماعي.

ب. تحديد الهدف من المقياس: يهدف الباحث إلى قياس الذكاء الاجتماعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر، ويُقاس إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها الطالب من خلال استجاباته على مواقف مقياس الذكاء الاجتماعي.

ج. الإطلاع على بعض المقاييس التي اهتمت بقياس الذكاء الاجتماعي مثل مقياس (Miroslav and Zuzana (2014) ؛ ؛ Ford and tisak (2007) ؛ Silvera et al. (2001) ؛ وفاطمة المنابري (2010) وذلك بهدف الاستفادة منها في إعداد مقياس الذكاء الاجتماعي ومنها مقياس.

ومما تجدر الإشارة إليه أن تلك المقاييس - سالف الذكر - غير مناسبة للبحث الحالي، نظرًا لأن بعضها أُعد في بيئة أجنبية أو بيئة مختلفة عن عينة البحث الحالي، كما أن تلك المقاييس أُعدت بطريقة التقرير الذاتي، وهذا النوع من المقاييس له جوانب سلبية كثيرة، حيث يغلب على المستجيبين المروجية الاجتماعية التي تدفعهم إلى الاستجابة بطريقة غير واقعية أو مزيفة، مما دفع الباحث إلى إعداد مقياس في صورة مواقف لقياس الذكاء الاجتماعي.

- د. **تحديد مفهوم الذكاء الاجتماعي بأنه:** قدرة الطالب على التفاعل مع الآخرين وتقبل كل ما يصدر عنهم من سلوكيات، ومراعاة مشاعرهم وكيفية التصرف في المواقف المختلفة والمفاجئة، ومراقبتها مع الآخرين وتنظيمها وتفسيرها وفقاً لسلوكياتهم.
- هـ. **تحديد أبعاد المقياس بناءً على ما سبق،** وصياغة تعريف إجرائي لكل مكون من مكونات مقياس الذكاء الاجتماعي كما يلي:
- و. **المهارات الاجتماعية:** وتشير إلى مدى قدرة الطالب على التفاعل الإيجابي مع الآخرين ومراعاة عواطفهم وتقبل كل ما يصدر عنهم من سلوك مقبول اجتماعياً.
- ز. **الوعي الاجتماعي:** هو مجموعة من التصورات والمعتقدات والتي من خلالها يقوم الفرد بمراقبة المواقف الاجتماعية مع الآخرين وتنظيمها وتفسيرها بكفاءة وفقاً لسلوكياتهم.
- **حُسن التصرف في المواقف الاجتماعية:** ويعني مدى قدرة الفرد على كيفية التصرف في جميع المواقف التي يتعرض لها بما في ذلك المواقف التي تتصف بالمفاجأة.
- ح. **صياغة مواقف المقياس:** تم صياغة النسخة الأولية لمقياس الذكاء الاجتماعي ببناء (30) موقفاً من المواقف التي يمكن أن يواجهها الطالب في حياته المختلفة سواء داخل الجامعة أو خارجها موزعة على ثلاثة أبعاد، وقد راعى الباحث في صياغة وإعداد مواقف المقياس ما يلي:
- أن تكون مواقف المقياس مناسبة لأفراد العينة (طلاب الجامعة) أن تكون مرتبطة ارتباطاً مباشراً بموضوع القياس، وتتسم بالوضوح والاختصار والبساطة وغير مركبة وممثلة لفكرة واحدة، ويحتوي كل موقف على (3) بدائل، بحيث تأخذ البدائل الترتيب (أ-ب-ج) درجات (3 - 2 - 1)، على التوالي بحيث تسير البدائل بشكل تصاعدي كما بالنسخة الأولية، وقد قام الباحث بتغيير البدائل (أ-ب-ج) في النسخة النهائية؛ لتجنب ألفة الطلاب بترتيب البدائل، وقد اشتمل المقياس في صورته النهائية على (28) موقفاً بعد تعديلات السادة المحكمين وحساب الخصائص السيكومترية للمقياس.
- تحديد طريقة القياس المستخدمة لقياس الذكاء الاجتماعي للطلاب، حيث استخدم الباحث طريقة القياس الموقفي من خلال صياغة مواف افتراضية يحتمل أن يتعرض لها الطالب في حياته سواء داخل الجامعة أو خارجها.
- إعداد الصورة الأولية من مقياس الذكاء الاجتماعي، ليطلع عليها المحكمون وإبداء الرأي فيها ومدى وضوح الصياغة اللغوية، وملاءمة المفردات والمواقف والبدائل للمشاركين وتغيير ترتيب البدائل بطريقة أخرى، ثم صياغة تعليمات الاستجابة على المقياس؛ ليتمكن الطالب من الاستجابة بشكل صحيح، وتم تطبيق المقياس على عينة الخصائص السيكومترية وقام الباحث بتصحيح الاستجابات تمهيداً لحساب الخصائص السيكومترية، ويتم تصحيح المقياس بإعطاء درجة واحدة للاختبار (3)، ودرجتين للاختبار (2)، وثلاث درجات للاختبار (1)، وبذلك تتراوح الدرجة على المقياس بين (28 - 84).

#### • حساب الخصائص السيكومترية للمقياس؛ للتحقق من صلاحيته للاستخدام:

**أولاً: الصدق:** اعتمد الباحث في حساب صدق المقياس على ما يلي:

#### **صدق التحليل العاملي:**

حساب التحليل العاملي لدرجات المقياس باتباع الخطوات الآتية:

- إعداد مصفوفة الارتباطات لمفردات الاختبار  $30 \times 30$  على العينة الاستطلاعية (ن=300).
- حساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار Kmo Test حيث بلغت قيمة إحصائي اختبار Kmo في تحليل هذا المقياس (0.757)، أي أكبر من الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser وبالتالي فإنه يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل.
- إجراء التحليل العاملي بطريقة تحليل المكونات الرئيسية لهوتلينج للحصول على العوامل المكونة للمقياس بجذر كامن لهذه العوامل أكبر من الواحد الصحيح.
- تم التوصل إلى ثلاثة عوامل، وكانت قيم الجذر الكامن للعوامل على التوالي هي: 3.265، 3.029، 2.337.
- لإعطاء معنى نفسي لهذه العوامل الناتجة في كل بعد، تم عمل التدوير المتعامد للعوامل على الحاسوب بطريقة فاريما كس لكايزر (Kaiser)، واتبع الباحث محك كايزر Kaiser لاختيار تشبعات الفقرات بالعوامل، والذي يعتبر التشبعات التي تصل إلى 0.3 أو أكثر تشبعات دالة.

وتشير نتيجة التحليل العاملي بعد التدوير إلى وجود ثلاثة عوامل كما هو موضح بالجدول

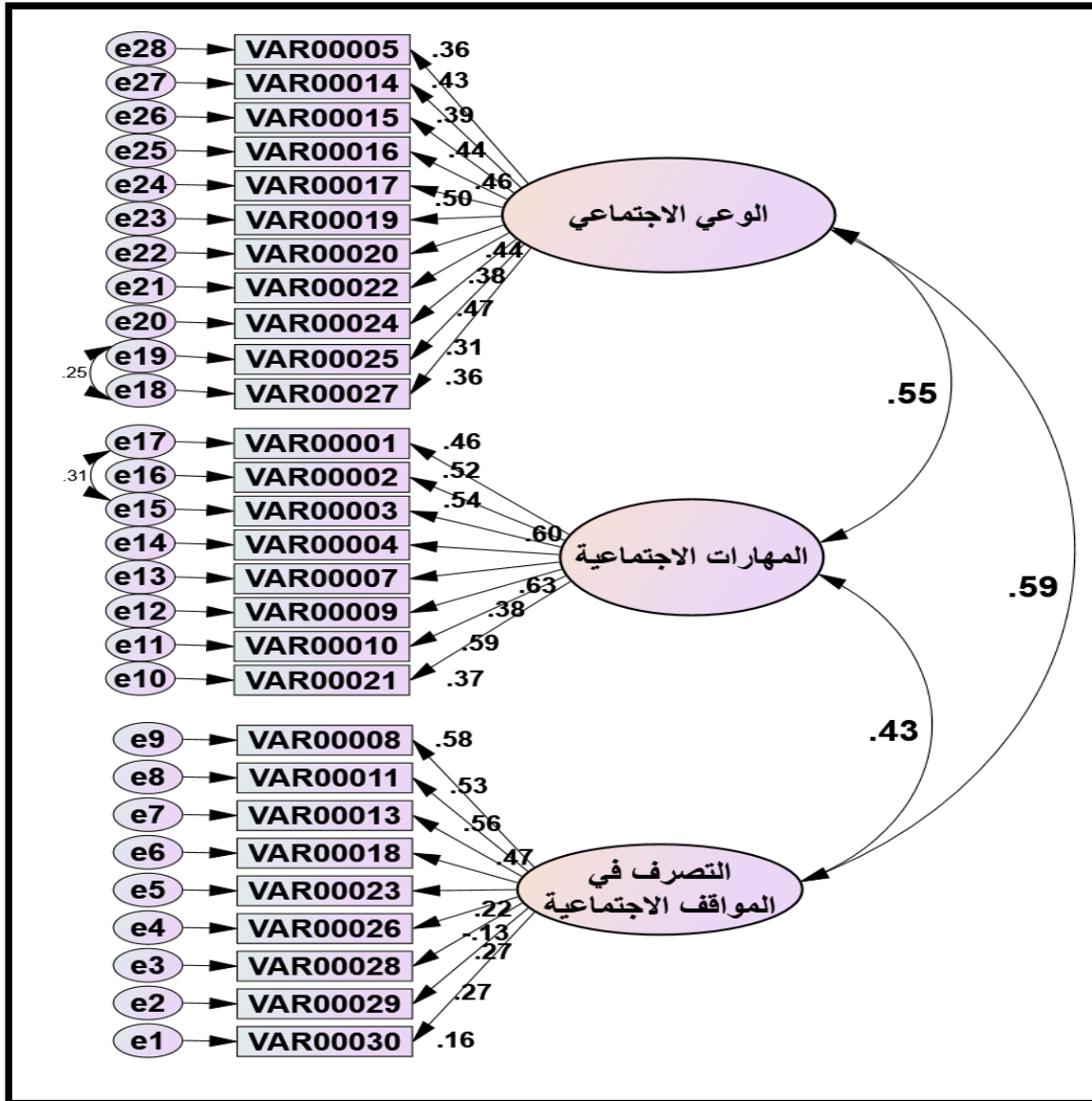
جدول (14) : العوامل المستخرجة وتشبعاتها بعد التدوير المتعامد لمصفوفة مفردات مقياس الذكاء الاجتماعي

المفردة	الأول	الثاني	الثالث	المفردة	الأول	الثاني	الثالث
1	0.736	16	0.543				
2	0.697	17	0.480				
3	0.719	18	0.578				
4	0.509	19	0.482				
5	0.508	20	0.398				
6		21	311.				
7	0.664	22	0.486				
8	0.451	23	0.388				
9	0.419	24	0.440				
10	0.471	25	0.516				
11	0.559	26	-0.305-				
12		27	0.509				
13	0.507	28	0.450				
14	0.464	29	0.480				
15	0.335	30	0.429				
الجزر الكامن				الجزر الكامن			
التباين				التباين			
2.337		3.029		3.265		الجزر الكامن	
% 7.790		% 10.098		% 10.883		التباين	

- تحديد المفردات التي تشبعت على كل عامل: بالنظر إلى جدول (14) للتحليل العاملي بعد التدوير يتضح ما يلي:
- أن العامل الأول قد تشبع بالمفردات رقم (5، 14، 15، 16، 17، 19، 20، 22، 24، 25، 27) وبلغ عددها (11)، وقد كان الجذر الكامن 3.265 بنسبة تباين 10.883 %، وتكشف مضامين هذه المفردات عن التصورات والمعتقدات والتي من خلالها يقوم الفرد بمراقبة المواقف الاجتماعية مع الآخرين وتنظيمها وتفسيرها بكفاءة وفقاً لسلوكياتهم، وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (الوعي الاجتماعي).
  - أن العامل الثاني قد تشبع بالمفردات رقم (1، 2، 3، 4، 7، 9، 10، 21) وبلغ عددها (8)، وقد كان الجذر الكامن 3.029 بنسبة تباين 10.098 %، وتكشف مضامين هذه المفردات عن مدى قدرة الطالب على التفاعل الإيجابي مع الآخرين ومراعاة عواطفهم وتقدير كل ما يصدر عنهم من سلوك مقبول اجتماعياً، وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (المهارات الاجتماعية).
  - أن العامل الثالث قد تشبع بالمفردات رقم (8، 11، 13، 18، 23، 26، 28، 29، 30) وبلغ عددها (9)، وقد كان الجذر الكامن 2.337 بنسبة تباين 7.790 %، وتكشف مضامين هذه المفردات عن مدى قدرة الفرد على كيفية التصرف في جميع المواقف التي يتعرض لها بما في ذلك المواقف التي تتصف بالمفاجأة، وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (التصرف في المواقف الاجتماعية).
- كما يتضح أن جميع المفردات لها تشبعات دالة حيث كانت تشبعات كل منها أكبر من (0.3)، وبالتالي لم يتم حذف أي مفردة من المقياس، ما عدا المفردتين (6، 12)، وبذلك لتصبح الصورة النهائية للمقياس مكونة من (28) مفردة.

التحليل العاملي التوكيدي: **Confirmatory Factor Analysis** للتأكد من صدق النموذج الذي تم التوصل إليه من خلال التحليل العاملي الاستكشافي بالنسبة للعينة الاستطلاعية قام الباحث بإجراء التحليل العاملي التوكيدي للنتائج المستخرجة من التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي AMOS V26، وتم حساب كل من معاملات الانحدار المعيارية ومعاملات الانحدار اللامعيارية والخطأ المعياري والقيمة الحرجة التي تعادل قيمة «ت» ودالاتها، وشكل (3) يوضح النموذج المستخرج للتحليل العاملي التوكيدي، ويوضح الجدول التالي معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية المستخرجة من التحليل العاملي التوكيدي.

شكل (3) : النموذج المستخرج للتحليل العاملي التوكيدي



جدول (15) : معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية للتحليل العاملي التوكيدي للعينة الاستطلاعية

المفردات	العوامل	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	معاملات الانحدار المعيارية	مستوى الدلالة
VAR00020	f1	2.004	0.452	4.436	0.440	***
VAR00019	f1	2.416	0.517	4.672	0.497	***
VAR00017	f1	2.136	0.474	4.510	0.456	***
VAR00016	f1	1.879	0.422	4.452	0.443	***
VAR00015	f1	1.962	0.468	4.187	0.391	***
VAR00014	f1	1.959	0.446	4.392	0.430	***
VAR00005	f1	1.000			0.362	
VAR00007	f2	1.496	0.235	6.361	0.632	***
VAR00004	f2	1.350	0.217	6.224	0.600	***
VAR00003	f2	1.089	0.151	7.210	0.537	***
VAR00002	f2	0.867	0.150	5.798	0.519	***
VAR00001	f2	1.000			0.463	
VAR00018	f3	0.721	0.126	5.725	0.467	***
VAR00013	f3	1.131	0.176	6.438	0.564	***
VAR00011	f3	0.835	0.134	6.217	0.530	***
VAR00008	f3	1.000			0.583	
VAR00022	f1	1.518	0.366	4.141	0.382	***
VAR00024	f1	2.157	0.470	4.586	0.474	***
VAR00009	f2	1.278	0.267	4.778	0.379	***
VAR00025	f1	0.959	0.262	3.663	0.311	***
VAR00010	f2	1.455	0.235	6.198	0.594	***
VAR00027	f1	1.183	0.295	4.014	0.362	***
VAR00021	f2	0.889	0.189	4.712	0.371	***
VAR00023	f3	0.516	0.171	3.015	0.217	0.003
VAR00026	f3	0.318 -	0.169	1.881 -	0.132 -	0.050
VAR00028	f3	0.478	0.131	3.638	0.267	***
VAR00029	f3	0.544	0.147	3.710	0.273	***
VAR00030	f3	0.398	0.177	2.243	0.159	0.025

يتضح من الجدول السابق أنه تم حساب التحليل العاملي التوكيدي للعوامل المكونة الذكاء الاجتماعي لدى العينة الاستطلاعية، وقد أكدت النتائج أن جميع معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت قيمها الحرجة دالة عند مستوى 0.01، كما أظهرت النتائج ارتفاع معاملات الانحدار المعياري وجميعها قيم مقبولة. كما تم التأكد من حسن مطابقة النموذج المقترح من خلال حساب مؤشرات المطابقة والتي أظهرت جميعها حسن مطابقة النموذج المقترح كما يوضحه جدول (16).

جدول (16) : مؤشرات حسن المطابقة لنموذج التحليل العملي التوكيدي للعيينة الاستطلاعية

م	مؤشرات حسن المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	القرار
1	مؤشر النسبة بين قيم $\chi^2$ ودرجات الحرية $df$ (CMIN)	1.561	أقل من (5)	مقبول
2	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	0.886	0 إلى 1	مقبول
3	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	0.641	0 إلى 1	مقبول
4	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	0.607	0 إلى 1	مقبول
5	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	0.833	0 إلى 1	مقبول
6	مؤشر توكر لويس (TLI)	0.811	0 إلى 1	مقبول
7	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0.828	0 إلى 1	مقبول
8	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	0.043	0.08 فأقل	مقبول

باستقراء الجدول السابق يتضح أن قيم مؤشرات المطابقة جاءت في المدى المقبول لحسن المطابقة بعد الاستغناء عن قيمة مربع كاي ( $\chi^2$ )، وبالتالي تم الاعتماد على قيمة Chi-Square إلى درجات الحرية حيث كانت قيمتها أقل من (5) حيث بلغ (1.561) وهي قيمة جيدة، تقع في المدى المثالي للمؤشر حيث يفترض ألا تزيد هذه القيمة عن (5). كما أن قيمة مؤشر حسن المطابقة (GFI) 0.886 وهي قيمة جيدة، تقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر في المدى من صفر إلى 1 حيث تشير القيم القريبة من الواحد إلى مطابقة جيدة، كما أن قيمة مؤشر المطابقة المعياري (NFI) 0.641 وهي قيمة جيدة، تقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر في المدى من صفر إلى 1 حيث تشير القيم القريبة من الواحد إلى مطابقة جيدة. كما أن قيمة مؤشر المطابقة النسبي (RFI) 0.607 وهي قيمة جيدة، تقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر في المدى من صفر إلى 1 حيث تشير القيم القريبة من الواحد إلى مطابقة جيدة؛ كما أن قيمة مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) 0.833 وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر في المدى من صفر إلى 1 حيث تشير القيم القريبة من الواحد إلى مطابقة جيدة؛ كما أن قيمة مؤشر توكر لويس (TLI) 0.811 وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر في المدى من صفر إلى 1 حيث تشير القيم القريبة من الواحد إلى مطابقة جيدة. كما أن قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) 0.828 وهي قيمة جيدة وتقع في المدى المثالي للمؤشر الذي ينحصر في المدى من صفر إلى 1 حيث تشير القيم القريبة من الواحد إلى مطابقة جيدة؛ كما أن قيمة جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) 0.043 وهي قيمة جيدة، وهو من أهم مؤشرات جودة المطابقة حيث تشير القيم التي تقع في هذا المدى إلى مطابقة جيدة. كما يتضح أن جميع المفردات لها تشيعات دالة حيث كانت تشيعات كل منها أكبر من (0.3)، وبالتالي لم يتم حذف أي مفردة من المقياس وبذلك لتصبح الصورة النهائية للمقياس مكونة من (28) مفردة.

## ثانياً: الثبات

استخدم الباحث لحساب الثبات الطرق التالية:

**أولاً: الثبات المركب: Composite Reliability** يعتمد في تقدير الثبات المركب على مساهمات كل متغير مقياس في تفسير عامله مع الأخذ في الحسبان قيم الأخطاء. قام الباحث بحساب الثبات المركب (CR) لكل عامل من عوامل النموذج للتأكد من ثبات البنية العاملية لأبعاد الذكاء الاجتماعي وجاءت النتائج حسب الجدول

جدول (17) : معامل الثبات المركب لأبعاد الذكاء الاجتماعي

م	البعد	CR
1	الوعي الاجتماعي	0.700
2	المهارات الاجتماعية	0.725
3	التصرف في المواقف الاجتماعية	0.681
	الدرجة الكلية	0.765

من خلال معاينة نتائج الجدول (17) تلاحظ ثبات البنية العاملية للنموذج حيث تراوحت قيمة معامل الثبات المركب (CR) لكل بُعد (0.681 - 0.725) وبلغت الدرجة الكلية للمقياس (0.765)، وهي قيم مقبولة مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس، وهذا مؤشر دال على ثبات البنية العاملية للنموذج.

- **ثانياً: حساب معامل أوميغا الموزونة: Weighted Omega**؛ وقام الباحث بحساب معامل أوميغا الموزونة لكل عامل من عوامل النموذج للتأكد من ثبات البنية العاملية لأبعاد الذكاء الاجتماعي وجاءت النتائج حسب الجدول (18) :

**جدول (18) : معامل أوميغا الموزون لأبعاد الذكاء الاجتماعي**

م	البعد	$\Omega W$
1	الوعي الاجتماعي	0.674
2	المهارات الاجتماعية	0.722
3	التصرف في المواقف الاجتماعية	0.669
	الدرجة الكلية	0.782

من خلال معاينة نتائج الجدول (18) تلاحظ ثبات البنية العاملية للنموذج حيث تراوحت قيمة معامل أوميغا بالنسبة لأبعاد المقياس المستخدم تراوحت بين (0.669 و 0.722)، وبلغت الدرجة الكلية للمقياس (0.782) وهي قيم مقبولة مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس، وهذا مؤشر دال على ثبات البنية العاملية للنموذج.

### ثالثاً: معامل ثبات ألفا كرونباخ

استخدم الباحث لحساب الثبات على العينة الاستطلاعية معامل ألفا كرونباخ، ويوضح جدول (19) معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية:

**جدول (19) : معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الاجتماعي**

م	البعد	معامل الثبات
1	الوعي الاجتماعي	0.697
2	المهارات الاجتماعية	0.728
3	التصرف في المواقف الاجتماعية	0.648
	الدرجة الكلية	0.760

باستقراء الجدول السابق يتضح أن قيمة معامل ألفا لكرونباخ بالنسبة لأبعاد المقياس المستخدم تراوحت بين (0.648 و 0.728)، وبلغت قيمتها للمقياس ككل (0.760)، وهي قيم مقبولة مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.

### رابعاً: معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة:

استخدم الباحث لحساب الثبات على العينة الاستطلاعية معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة، ويوضح جدول (30) معامل الثبات لمقياس الذكاء الاجتماعي:

**جدول (20) : قيم معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة لمقياس الذكاء الاجتماعي**

رقم المفردة	معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة	رقم المفردة	معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة	رقم المفردة	معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة
1	0.755	11	0.746	21	0.751
2	0.752	12	0.753	22	0.753
3	0.749	13	0.755	23	0.760
4	0.741	14	0.752	24	0.748
5	0.755	15	0.750	25	0.757
6	0.742	16	0.751	26	0.760
7	0.746	17	0.750	27	0.754
8	0.755	18	0.753	28	0.758
9	0.741	19	0.749		
10	0.751	20	0.750		

وباستقراء الجدول السابق (20) يتضح أن قيم معاملات الثبات تراوحت بين (0.760، 0.742)، وأن جميع هذه المعاملات مقبولة، مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس. وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح جدول (21) معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (21) : معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الاجتماعي

م	الأبعاد	الوعي الاجتماعي	المهارات الاجتماعية	التصرف في المواقف الاجتماعية	الدرجة الكلية
1	الوعي الاجتماعي	1			
2	المهارات الاجتماعية	**0.374	1		
3	التصرف في المواقف الاجتماعية	**0.288	**0.245	1	
	الدرجة الكلية	**0.767	**0.759	**0.665	1

يتضح من الجدول (21) ما يلي: أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.245، 0.767)، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس. وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل مفردة، والبعد الذي ينتمي إليه تلك المفردة، ويوضح جدول (33) معاملات الارتباط بين المفردة والبعد الذي ينتمي إليه:

جدول (22) : معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه

البعد الأول	معامل الارتباط	البعد الثاني	معامل الارتباط	البعد الثالث	معامل الارتباط
5	**0.412	1	**0.610	8	**0.479
14	**0.516	2	**0.567	11	**0.519
15	**0.496	3	**0.629	13	**0.551
16	**0.517	4	**0.614	18	**0.526
17	**0.531	7	**0.690	23	**0.470
19	**0.586	9	**0.577	26	*0.137
20	**0.519	10	**0.610	28	**0.420
22	**0.468	21	**0.496	29	**0.458
24	**0.543			30	**0.458
25	**0.425				
27	**0.467				

يتضح من الجدول ما يلي: أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (0.137، 0.690)، وأن هذه القيم مقبولة، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس.

الصورة النهائية للمقياس: بعد حساب الخصائص السيكومترية للمقياس، وما ترتب عليها من عدم حذف أي مفردة من مفردات المقياس ماعدا المفردتين رقم (6 - 12)، أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (28) مفردة موزعة على ثلاثة أبعاد، ويوضح جدول (35) توزيع المفردات على الأبعاد:

جدول (23) : الصور النهائية لمقياس الذكاء الاجتماعي

م	الأبعاد	المفردات	العدد
1	الوعي الاجتماعي	5، 14، 15، 16، 17، 19، 20، 22، 24، 25، 27	11
2	المهارات الاجتماعية	1، 2، 3، 4، 7، 9، 10، 21	8
3	التصرف في المواقف الاجتماعية	8، 11، 13، 18، 23، 26، 28، 29، 30	9
	الإجمالي		28

## نتائج الدراسة:

أولاً: عرض وتفسير نتائج الفرض الأول

1. ينص الفرض الأول على أنه «توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين المسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية والذكاء الاجتماعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر». وللتحقق من هذا الفرض قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية والذكاء الاجتماعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر، كما هو موضح في الجدول التالية.

جدول (24) : معاملات الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية والذكاء الاجتماعي

المقياس	الوعي الاجتماعي	المهارات الاجتماعية	التصرف في المواقف الاجتماعية	الدرجة الكلية للذكاء الاجتماعي
الاهتمام	**0.375	**0.329	-0.082*	**0.301
الفهم	**0.287	**0.420	**0.175	**0.397
المشاركة	**0.406	**0.460	**0.124	**0.454
الدرجة الكلية للمسؤولية الاجتماعية	**0.426	**0.478	*0.076	**0.453

معامل الارتباط دال عند مستوي 0.01\*\*، عند مستوي 0.05\*

وباستقراء الجدول السابق يتضح أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية والدرجة الكلية وأبعاد الذكاء الاجتماعي والدرجة الكلية لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر، وبالتالي نقبل الفرض البديل. وهذا يعنى أنه كلما زادت المسؤولية الاجتماعية كلما أدى ذلك إلى زيادة الذكاء الاجتماعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر، وهذه النتائج تتفق مع دراسة كل من (فاطمة المنابري، 2010)؛ (الشحات 2012)؛ (نجوى واعر 2012)؛ (مريم الشهاوي 2019)، (خلف 2018)؛ (Hammad 2021) التي أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والذكاء الاجتماعي ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى أن الطلاب الذين يتصفون بدرجة كبيرة من الذكاء الاجتماعي يكون لديهم قدرة على التعامل مع أفراد المجتمع بمختلف أشكاله، وكذلك يكون لديهم القدرة على تكوين علاقات وروابط اجتماعية كبيرة معهم، وبالتالي يكون لديهم قدرة على تحمل قدر كبير من المسؤولية الاجتماعية تجاه أنفسهم وجامعتهم وأسرهم ومجتمعهم.

والذكاء الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية يعدان من أفضل الوسائل والأساليب في تقييم حياة الفرد عامة والطالب الجامعي خاصة، فالفرد السوي يتميز عن غيره بالحس الاجتماعي ومسئوليته أمام نفسه والآخرين، والشعور بالمسؤولية الاجتماعية يعتبر أحد العوامل التي من خلالها يتم الحكم على سلامة النمو أو انحرافه، حيث إنها تتكون من عناصر مترابطة بشكلها وينمي كل منها الآخر ويتكامل معه وهي (الاهتمام، الفهم، المشاركة). كذلك فإن الذكاء الاجتماعي يساعد في فهم الآخرين وفي إقامة علاقات طيبة معهم وكسب الأصدقاء والتأثير فيهم والتعامل بذكاء مع المواقف التي تسبب الحرج مما يزيد من المسؤولية الاجتماعية. وارتفاع درجة الذكاء الاجتماعي يتبعها ازدياد مستوى المسؤولية الاجتماعية لزيادة إحساس الشخص بالمسؤولية تجاه ذاته وهي التي تدفعه إلى الاجتهاد وتقوده إلى مستوى عالٍ من التوافق النفسي والاجتماعي.

كما أثبتت دراسة (Yontar and Yel 2018) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين التعاطف (أحد أبعاد الذكاء الاجتماعي) والمسؤولية الاجتماعية، وأن ارتفاع مستوى الذكاء الاجتماعي لدى الأفراد يمنحهم القدرة على فهم وإدراك الآخرين والذي يمكنهم من حسن التصرف ومواجهة المواقف الحرجة والتمكن من المهارات الاجتماعية، فكلما ازداد الذكاء الاجتماعي زاد معه مستوى المسؤولية الاجتماعية، وأن الطلاب الذين يتمتعون بمهارات اجتماعية مرتفعة يكون لديهم مسؤولية اجتماعية مرتفعة أيضاً تتفق مع دراسة (عبد الخالق 2018)، وبهذا يتضح جلياً مدى قرب وقوة العلاقة الارتباطية الدالة إحصائياً بين الذكاء الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية، وهذا ما تراه الدراسة الحالية.

ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية، لأن العلاقات الاجتماعية المتمثلة في الذكاء الاجتماعي لن تتحسن إلا إذا وُجد الشعور بالمسؤولية الاجتماعية، ويتضح وهذا بأن الطالب الجامعي عامة وجامعة الأزهر خاصة مطبوع على فعل الخير والشعور بالمسؤولية الاجتماعية والتكافل الاجتماعي والتربية الاجتماعية والتعاليم الدينية السمحة التي تدعو إلى التعاون والتأزر وفعل الخير، كل ذلك ساهم بشكل كبير في وجود العلاقة الإيجابية الطردية بين المسؤولية الاجتماعية والذكاء الاجتماعي. ومن خلال ما سبق يرى الباحث أن الذكاء الاجتماعي من العوامل المهمة التي تحقق الاهتمام والفهم والمشاركة والتواصل مع الجماعة، وأن نقص الذكاء الاجتماعي يؤدي إلى العزلة عن المجتمع وعدم المبالاة، فالشخص الذي يمتلك القدرة على الذكاء الاجتماعي يكون قادراً على مواجهة المواقف وتحمل المسؤولية الاجتماعية، كذلك من طبيعة المرحلة الجامعية أنها تعمل على تنمية العلاقات الاجتماعية، وبالتالي تنمية الذكاء الاجتماعي وذلك من خلال تفاعل الفرد مع الآخرين مما يكسبه شخصية إنسانية اجتماعية يهتم بالآخرين وكيفية التصرف في المواقف الاجتماعية مما يزيد من المسؤولية الاجتماعية وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (نجوى واعر 2012) ومن هنا يتبين صحة الفرض.

جدول (25) : معاملات الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية

المقياس	الاهتمام	الفهم	المشاركة	الدرجة الكلية للمسؤولية الاجتماعية
الانتباه بالآخرين والوعي بهم	0.033	**262.	**0.213	**0.194
الحضور الذهني	**0.101	**366.	**0.313	**0.302
الوعي الجسدي	**0.111	**323.	**0.332	**0.295
الاستجابة الواعية	**0.232	**219.	**0.312	**0.301
الدرجة الكلية لليقظة العقلية	**0.147	**409.	**0.396	**0.368

معامل الارتباط دال عند مستوي 0.01\*\*، عند مستوي 0.05\*

وباستقراء الجدول السابق يتضح أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية والدرجة الكلية وأبعاد اليقظة العقلية والدرجة الكلية لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر، ما عدا بُعد الانتباه بالآخرين والوعي بهم وعلاقته ببُعد الاهتمام، وبالتالي نقبل الفرض البديل. وهذا يعني أنه كلما زادت المسؤولية الاجتماعية كلما أدى ذلك إلى زيادة اليقظة العقلية لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر، وهذه النتائج تتفق مع دراسة كل من (مرودة عمار 2018) ؛ (أفنان يسري وانتصار الحلبي 2019)، (Iwamoto et al.، 2020)، (Ghiasabadi & Jafari 2021) (Mccannn et al.، 2018) (حصّة عبد الرحمن 2022) التي أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية والتي تتفق مع الدراسة الحالية، فكلما زادت المسؤولية الاجتماعية زادت اليقظة العقلية، ويرجع ذلك إلى الدور الكبير للمسؤولية الاجتماعية، فعندما ننظر إلى المسؤولية الاجتماعية نجدها تتكون من ثلاثة عناصر (الاهتمام والفهم والمشاركة) والفهم يرتبط بفهم الفرد للجماعة أو فهم الفرد للمغزى الاجتماعي لأفعاله أي إدراكه لأثر تصرفاته وقدراته على الآخرين فهو بذلك يفهم القيمة الاجتماعية لأي فعل أو تصرف اجتماعي وبالتالي ينعكس ذلك على تفكيره الإبداعي كأحد أبعاد اليقظة العقلية وهذا يتفق مع دراسة (أفنان يسري وانتصار الحلبي، 2019).

وشعور الفرد بالمسؤولية الاجتماعية والمسؤولية الذاتية تجاه الآخرين يعمل على تقديم ما عليه من واجبات نحوهم، ويراعي حقوقهم ويقدم لهم المساعدة والعون عن حب وقناعة، فتحمل المسؤولية يؤثر في سلوك الفرد تجاه الآخرين، فيهتم بمشكلاتهم ويعمل على حلها ويضحي من أجل المحيطين به وبالمجتمع من حوله.

كذلك يمكن تفسير ذلك بأن طلاب الجامعة يواجهون بعض التحديات التي تتطلب منهم تحمل المسؤولية بأبعادها المختلفة وبالتالي الشخص الذي يفتقر لمهارات اليقظة والعقلية هو أقرب للسلبية، وفي دراسة (Iwamoto et al.، 2020) نتج عنها وجود علاقة بين اليقظة العقلية والتعاون الاجتماعي كأحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية، وأنه يمكن التنبؤ بالمرونة المعرفية كأحد أبعاد اليقظة العقلية من خلال التكيف الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية، فالشخص الذي يمتلك مهارات المسؤولية الاجتماعية ويفهم ذاته والآخرين يزداد لديه اليقظة العقلية.

جدول (26) : معاملات الارتباط بين اليقظة العقلية والذكاء الاجتماعي

المقياس	الوعي الاجتماعي	المهارات الاجتماعية	التصرف في المواقف الاجتماعية	الدرجة الكلية للذكاء الاجتماعي
الانتباه بالآخرين والوعي بهم	**0.099	**0.091	**0.083	**0.121
الحضور الذهني	**0.207	**0.336	**0.145	**0.309
الوعي الجسدي	**0.170	**0.170	**0.134	**0.210
الاستجابة الواعية	**0.178	0.044	**0.096	**0.141
الدرجة الكلية لليقظة العقلية	**0.217	**0.215	**0.156	**0.262

معامل الارتباط دال عند مستوي 0.01\*\*، عند مستوي 0.05\*

وباستقراء الجدول السابق يتضح أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد اليقظة العقلية والدرجة الكلية وأبعاد الذكاء الاجتماعي والدرجة الكلية لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر، ما عدا بُعد الاستجابة الواعية وعلاقته ببُعد المهارات الاجتماعية، وبالتالي نقبل الفرض البديل. وهذا يعني أنه كلما زادت اليقظة العقلية كلما أدى ذلك إلى زيادة الذكاء الاجتماعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر، وهذه النتائج تتفق مع دراسة كل من (Jones & Hansen 2015) ؛ (الحارث النسور ولمياء الهواري 2021) ؛ (ياسر البابلي وآخرون 2021) التي أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين اليقظة العقلية والذكاء الاجتماعي، ويعزو الباحث إلى أن معظم مكونات اليقظة العقلية تتشابه وتتقاطع مع محددات ومؤثرات الذكاء الاجتماعي الموجود لدى الأفراد بشكل عام ولدى طلاب الجامعة بشكل خاص، وأن اليقظة العقلية ترتبط ارتباطاً كبيراً بالذكاء الاجتماعي.

كما أن اليقظة العقلية لها عامل كبير في تنمية الذكاء الاجتماعي والمهارات الاجتماعية لدى الطالب الجامعي مما يقلل من القلق الاجتماعي لديهم، فالأفراد ذوي القلق الاجتماعي - باعتباره أحد أبعاد الذكاء الاجتماعي- يتسمون بالعديد من الأفكار السلبية وضعف التواصل الاجتماعي ومشاركة الآخرين، مما يؤثر على اليقظة العقلية لديهم، وهذا ما يفسر وجود علاقة سالبة بين القلق الاجتماعي واليقظة العقلية وبالتالي وجود علاقة إيجابية بين اليقظة العقلية والذكاء الاجتماعي.

ومن خلال العلاقة الارتباطية بين الذكاء الاجتماعي واليقظة العقلية أن اليقظة تؤثر بشكل إيجابي على الذكاء الاجتماعي والمهارات الاجتماعية والعاطفية الأساسية للطلاب، وأن الطلاب الذين يكونون أكثر وعياً وانتباهاً؛ يكونون أكثر خبرة ومقدرة على التعامل مع المجتمع المحيط بهم وبالتالي أكثر تقديرًا للأمور عن غيرهم من الطلاب الذين يفتقدون الوعي والانتباه، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أحمد مصطفى وآخرون 2020)؛ (Alfodhly and Alarfaj et al.، 2021) والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد إدارة الذات (أحد أبعاد اليقظة العقلية) وأبعاد الكفاءة الاجتماعية (أحد أبعاد الذكاء الاجتماعي) لدى طلاب الجامعة.

## 2. نتائج الفرض الثاني

ينص الفرض الثاني على أنه « يمكن التنبؤ بالذكاء الاجتماعي تنبؤاً دالاً إحصائياً بمعلومية المسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر.

ولمعرفة إمكانية التنبؤ بالذكاء الاجتماعي من خلال بعض المتغيرات النفسية والاجتماعية (المسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر) تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، والجدول الآتي (27) يوضح ذلك:

جدول (27) : دلالة إسهام المتغيرات المدروسة (المسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية) في الذكاء الاجتماعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر

النموذج النهائي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الذكاء الاجتماعي	الانحدار	10007.752	2	5003.876	133.53	0.01
	البواقي	36347.179	970	37.471		
		46354.931	972			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة «ف» لمعرفة دلالة التنبؤ بالذكاء الاجتماعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر بمعلومية (المسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية) حيث بلغت (133.53) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي (0.01).

والجدول (28) يوضح نتائج تحليل الانحدار لمعرفة المتغيرات المنبئة (المسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية) في الذكاء الاجتماعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر.

جدول (28) نتائج تحليل الانحدار المتعدد

المتغير المحك	المتغيرات المنبئة	معاملات الانحدار غير المعيارية B	معاملات الخط المعياري	المعيارية Beta	معاملات الانحدار	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	معاملات الارتباط المتعدد والتفسير
الذكاء الاجتماعي	اليقظة العقلية	0.056	0.016	0.109	3.574	0.01	معامل الارتباط المتعدد (رم) = 0.465	
	المسؤولية الاجتماعية	0.129	0.010	0.413	13.508	0.01	معامل التحديد المتعدد (رم) = 0.216 معامل التحديد المتعدد المصحح (رم) = 0.214	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) لمعرفة إمكانية التنبؤ بالذكاء الاجتماعي بلغت (133.53) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0، 01)، وكما بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد (0.465)، بلغ معامل التحديد (0.216)، أي أن هذه المتغيرات المستقلة (المسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية) التي تم إدراجها في معادلة الانحدار المتعدد تفسر نسبته 21.6% من التباين الكلي في درجات المتغير التابع (الدرجة الكلية للذكاء الاجتماعي)، وبينما بلغت قيمة (ت) للمسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية (3.574، 13.508) على التوالي، للدلالة على فاعلية هذه المتغيرات في التنبؤ بالذكاء الاجتماعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وبهذا تعد المسؤولية الاجتماعية أفضل المتغيرات إسهاماً في الذكاء الاجتماعي

لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر، يليه اليقظة العقلية. أكثر العوامل المنبئة: المسؤولية الاجتماعية يسهم بنسبة 12.9% في التنبؤ بالذكاء الاجتماعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر. وفيما يلي معادلة الانحدار: الذكاء الاجتماعي = 29.161 + (0.056 \* اليقظة العقلية) + (0.129 \* المسؤولية الاجتماعية) ويلاحظ أن ترتيب المنبئات كانت المسؤولية الاجتماعية ثم اليقظة العقلية. ولإيجاد دلالة التنبؤ بالذكاء الاجتماعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر بمعلومية أبعاد كل من (المسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية)؛ استخدام الباحث تحليل الانحدار المتعدد، لمعرفة دلالة التنبؤ بالذكاء الاجتماعي من خلال أبعاد كل من المسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (29): التنبؤ بالذكاء الاجتماعي من خلال أبعاد كل من المسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر

النموذج النهائي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الذكاء الاجتماعي	الانحدار البواقي	11476.475	7	1639.496	45.361	0.01
		34878.456	965	36.143		
		46354.931	972			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة «ف» لمعرفة دلالة التنبؤ بالذكاء الاجتماعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر بمعلومية أبعاد كل من المسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية حيث بلغت (45.361) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي (0.01). والجدول رقم (30) يوضح نتائج تحليل الانحدار لمعرفة المتغيرات المنبئة بأبعاد كل من المسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية في الذكاء الاجتماعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر.

جدول (30): نتائج تحليل الانحدار المتعدد

المتغير المحك	المتغيرات المنبئة	غير المعيارية B	الخطأ المعياري	المعيارية Beta	معاملات النموذج	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	معاملات الارتباط المتعدد والتفسير
الذكاء الاجتماعي	الانتباه بالآخرين والوعي بهم	- 0.017	0.032	-0.018	-0.540	589.0	0.01	معامل الارتباط المتعدد (رم) = 0.498
	المسؤولية الاجتماعية	0.129	0.010	0.413	13.508	0.01		
	الحضور الذهني	0.310	0.056	0.180	5.562	0.01	معامل التحديد المتعدد (رم2) = 0.248	
	الوعي الجسدي	0.011	0.054	0.007	0.208	835.0		
	الاستجابة الواعية	-0.021	0.057	-0.011	-0.365	715.0	0.01	معامل التحديد المتعدد المصحح (رم2) = 0.242
	الاهتمام	0.067	0.023	0.097	2.887	0.01		
	الفهم	0.073	0.032	0.096	2.273	0.01		
المشاركة		0.257	0.043	0.279	6.022	0.01		

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) لمعرفة إمكانية التنبؤ بالذكاء الاجتماعي بلغت (45.361) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (01، 0)، وكما بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد (0.498)، بلغ معامل التحديد (0.248)، أي أن هذه المتغيرات المستقلة أبعاد كل من المسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية التي تم إدراجها في معادلة الانحدار المتعدد تفسر نسبته 24.8% من التباين الكلي في درجات المتغير التابع (الدرجة الكلية للذكاء الاجتماعي)، وبينما بلغت قيمة (ت) للأبعاد التالية الحضور الذهني، الاهتمام، الفهم، المشاركة (5.562، 2.887، 2.273، 6.022) على التوالي، للدلالة على فاعلية هذه المتغيرات في التنبؤ بالذكاء الاجتماعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01). وبهذا يعد بُعد الحضور الذهني أفضل المتغيرات إسهاماً في الذكاء الاجتماعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر، يليه بُعد المشاركة ثم بُعد الفهم، وأخيراً بُعد الاهتمام؛ في حين أن بُعد الانتباه بالآخرين والوعي بهم، والوعي الجسدي، الاستجابة الواعية غير دالة إحصائياً.

أكثر العوامل المنبئة: الحضور الذهني يسهم بنسبة 31.0% في التنبؤ بالذكاء الاجتماعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر،

ثم بُعد المشاركة يسهم بنسبة 25.7 %، ثم بُعد الفهم يسهم بنسبة 7.3 %، واخيراً بُعد الاهتمام يسهم بنسبة 6.7 % . وفيما يلي معادلة الانحدار:

الذكاء الاجتماعي = 31.559 + (0.310 \* الحضور الذهني) + (0.257 \* المشاركة) + (0.073 \* الفهم) + (0.067 \* الاهتمام)،  
ويلاحظ أن ترتيب المنبئات كانت الحضور الذهني واخيراً بُعد الاهتمام.

## مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثاني:

بالنظر إلى النتائج التي أسفر عنها التحليل الإحصائي في الجدول رقم (42) يلاحظ تحقق الفرض، مما يدل على فاعلية القرار بقبول الفرض البديل، الذي ينص على ما يمكن التنبؤ بالذكاء الاجتماعي تنبؤاً دالاً إحصائياً بمعلومية المسؤولية الاجتماعية واليقظة العقلية لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر، ويتفق هذا مع ما أشارت إليه غالبية الدراسات السابقة، وتبدو هذه النتيجة متسقة مع نتائج الفرض الأول والذي أشار إلى وجود علاقة بين المسؤولية الاجتماعية والذكاء الاجتماعي، حيث يمكن التنبؤ بالتوجهات الاجتماعية من خلال ممارسات المسؤولية الاجتماعية.

كذلك معظم مكونات اليقظة العقلية تتقاطع وتتشابك مع مؤثرات ومحددات الذكاء الاجتماعي الموجود لدى الأفراد بشكل عام ولدى طلاب جامعة الأزهر بشكل خاص، وتقوم اليقظة العقلية بتطوير حالة ذهنية مرنة تساعد الطلاب على تصنيف وابتكار أنواع جديدة من التصنيف، وهذا ما ذكره (Kettler 2013) بأن اليقظة العقلية مهمتها التركيز على البيئة التي يتواجد بها الفرد وأساسه الداخلية بدون إصدار أحكام إيجابية وسلبية، لذلك فإنه يتمتع عن إصدار الحكم على أية خبرة إيجابية كانت أم سلبية، ويستطيع القيام بعرضه بشكل أفضل مما يزيد من التنبؤ بالذكاء الاجتماعي، وعملية النضج والنمو النفسي للطلاب الجامعي لهما دور كبير في هذه النتيجة، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من الربيع (2019)؛ الحارث النسور ولمياء الهواري (2021).

ويتضح كذلك أن المسؤولية الاجتماعية أفضل المتغيرات إسهاماً في الذكاء الاجتماعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر يليه اليقظة العقلية ويرجع الباحث ذلك إلى العلاقة الارتباطية القوية ذات الدلالة الإحصائية بين المسؤولية الاجتماعية والذكاء الاجتماعي ومدى إسهام المسؤولية في التنبؤ بالذكاء الاجتماعي، ذلك لأن المسؤولية الاجتماعية هي عملية انتماء وبناء الأفراد عامة ولطلاب الجامعة خاصة، وأنه إذا تناولنا المسؤولية الاجتماعية بشكل جوهري، فقد وضعنا أيدينا على مكنم الخطورة والأزمات التي تهدد استقرار المجتمع وأمنه.

ويعد بُعد الحضور الذهني أفضل الأبعاد إسهاماً في التنبؤ بالذكاء الاجتماعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة الأزهر، ذلك لأن الحضور الذهني يجعل الفرد في حالة يقظة مستمرة مع الأوضاع الراهنة، ومدرك لما يدور حوله من مواقف تتطلب أن يكون ذهنه في أتم الاستعداد، لذلك يؤدي ذلك إلى قدرته على التصرف في المواقف المفاجئة مما يدل على قوة وقدرة ذكائه الاجتماعي.

3- ينص الفرض الثالث على أنه «توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية (الثانية - الرابعة) في الذكاء الاجتماعي».

وللتحقق من هذا الفرض استخدام الباحث اختبار النسبة التائية «ت» للعينات المستقلة، ويوضح الجدول (43) التالي المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة «ت» ومستوي الدلالة بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية (الثانية - الرابعة) في الذكاء الاجتماعي، والجدول الآتي (31) يوضح ذلك.

جدول (31) : قيمة «ت» ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية (الثانية - الرابعة) في الذكاء الاجتماعي

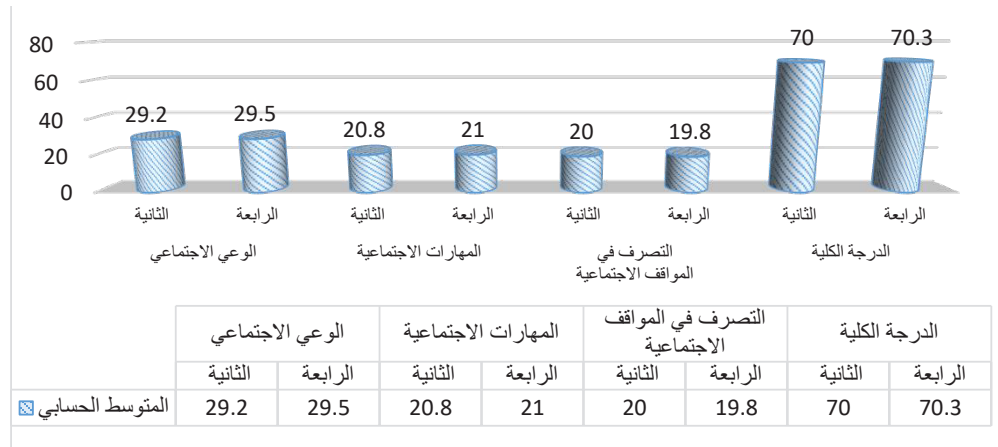
المقياس	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	مستوي الدلالة
الوعي الاجتماعي	الثانية	518	29.2	3.356	1.233	0.218 غير دالة
	الرابعة	455	29.5	3.221		
المهارات الاجتماعية	الثانية	518	20.8	3.256	0.705	0.481 غير دالة
	الرابعة	455	21.0	3.148		
التصرف في المواقف الاجتماعية	الثانية	518	20.0	2.584	0.872	0.383 غير دالة
	الرابعة	455	19.8	2.587		
الدرجة الكلية	الثانية	518	70.0	7.008	589.0	0.556 غير دالة
	الرابعة	455	70.3	6.793		

وباستقراء الجدول السابق يتضح أن قيمة (ت) غير دالة إحصائياً، في أبعاد الذكاء الاجتماعي والدرجة الكلية مما يشير إلى رفض

الفرض البديل مما يعني عدم وجود فروق بين الفرقة الدراسية (الثانية - الرابعة) في أبعاد الذكاء الاجتماعي.  
**مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثالث:**

ويمكن تفسير ذلك إلى أن طلاب الجامعة يشعرون بالقدرة على تحمل المسؤولية الاجتماعية مع بداية حياتهم الجامعية والاعتماد على أنفسهم والعمل على التوافق الاجتماعي مع البيئة الاجتماعية، وأن الخبرة التعليمية من بداية التحاقه بالجامعة يكون لها دور ومقدرة عالية في التعامل مع المواقف والأحداث المختلفة الاجتماعية من حولهم. ولأن الطالب في المراحل السابقة كان يدرس بشكل فردي، ولكن عندما التحق بالكلية بدأ يتضح عنده مفهوم الجماعة والمشاركة اليومية في الحياة الجامعية مما يتطلب عنده قدرة على الذكاء الاجتماعي. ويرجع الباحث كذلك عدم وجود فروق بين الفرقتين (الثانية والرابعة) في الذكاء الاجتماعي إلى أن الطالب الجامعي تترسخ فيه بعض القيم والقوانين الاجتماعية وفهم مشاعر الآخرين وكيفية التصرف في المواقف الاجتماعية المختلفة التي تتطلب منه قدرًا كبيرًا من الذكاء الاجتماعي والاحتكاك المباشر مع العديد من المواقف الاجتماعية والأصدقاء من حوله، كل هذا يؤدي إلى اتصاف الطالب بالذكاء الاجتماعي والوعي بما حولهم والتفاعل والتصرف في المواقف الاجتماعية. والشكل التالي يوضح الفروق بين الفرقة (الثانية - الرابعة) في الدرجة الكلية لمقياس الذكاء الاجتماعي.

شكل (4) : الفروق بين الفرقة (الثانية - الرابعة) في الدرجة الكلية لمقياس الذكاء الاجتماعي.



4. ينص الفرض الرابع على أنه «توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية (الثانية - الرابعة) في المسؤولية الاجتماعية».

وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث اختبار النسبة التائية «ت» للعينات المستقلة، ويوضح الجدول (32) التالي المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة «ت» ومستوي الدلالة بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية (الثانية - الرابعة) في المسؤولية الاجتماعية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (32) : قيمة «ت» ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية (الثانية - الرابعة) في المسؤولية الاجتماعية

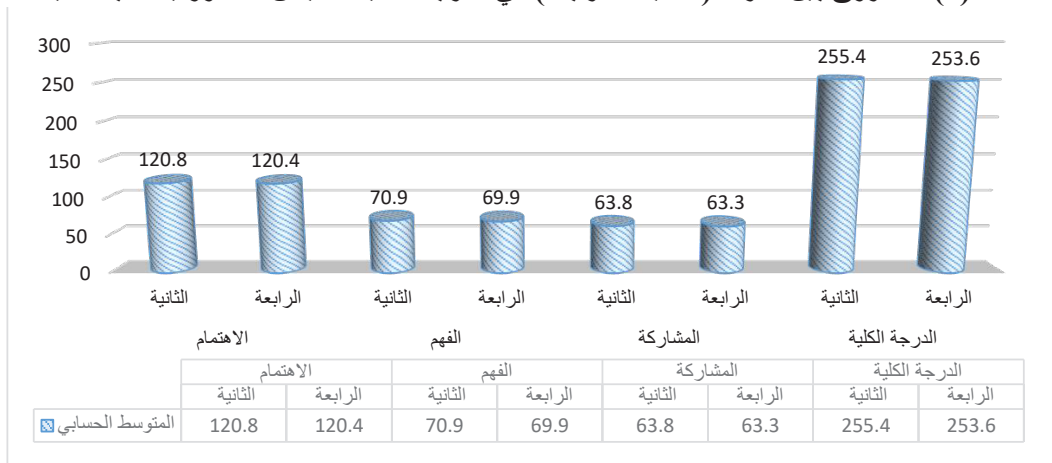
المقياس	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	مستوي الدلالة
الاهتمام	الثانية	518	120.8	10.27	0.511	0.61 غير دالة
	الرابعة	455	120.4	9.89		
الفهم	الثانية	518	70.9	8.84	1.678	0.09 غير دالة
	الرابعة	455	69.9	9.17		
المشاركة	الثانية	518	63.8	7.47	0.996	0.31 غير دالة
	الرابعة	455	63.3	7.55		
الدرجة الكلية	الثانية	518	255.4	22.06	256.1	0.21 غير دالة
	الرابعة	455	253.6	22.11		

وباستقراء الجدول السابق أن قيمة (ت) غير دالة إحصائياً، في الدرجة الكلية للمسؤولية الاجتماعية وأبعادها، مما يشير إلى رفض الفرض البديل مما يعني عدم وجود فروق بين الفرقة الدراسية (الثانية - الرابعة) في الدرجة الكلية للمسؤولية الاجتماعية.

## مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرابع:

ويمكن تفسير ذلك أن جميع الطلاب مع اختلاف تخصصاتهم يمتلكون الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية وتحملهم الأعباء الجامعية المختلفة سواء كانت مسؤولية ذاتية، أو جماعية، أو وطنية، أو دينية، أو أخلاقية، فطلاب الجامعة عامة وكليات التربية بجامعة الأزهر على وجه الخصوص درسوا العلوم الإنسانية والتطبيقية والتي في مجملها تستوجب شعور الطلاب بالمسؤولية الاجتماعية كمتطلب أساسي للدراسة بكليات التربية جامعة الأزهر، كذلك من طبيعة طلاب جامعة الأزهر أن المسؤولية الاجتماعية نابعة من داخلهم، والمشاركة جنباً إلى جنب مع أبناء المجتمع الواحد وفهم مشاعر الآخرين ومحاولة حل المشكلات الاجتماعية. والمسؤولية الاجتماعية في أساسها التزام ديني من جانب الفرد تجاه الجماعة، والذي يتضمن الشعور بالواجب والقيام به، والاهتمام بالآخرين، والتعاون معهم في حل مشكلات الجماعة، لذلك فهي توجه الفرد نحو السلوكيات الاجتماعية الإيجابية، والأفراد الذين يتصفون بالمسؤولية الاجتماعية يتخلون عن مصالحهم الذاتية من أجل مصالح الآخرين والشكل التالي يوضح الفروق بين الفرقة (الثانية - الرابعة) في الدرجة الكلية لمقياس المسؤولية الاجتماعية.

شكل (5) : الفروق بين الفرقة (الثانية - الرابعة) في الدرجة الكلية لمقياس المسؤولية الاجتماعية.



5. ينص الفرض الخامس على أنه «توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية (الثانية - الرابعة) في اليقظة العقلية».

وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحث اختبار النسبة التائية «ت» للعينات المستقلة، ويوضح الجدول (33) التالي المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة «ت» ومستوي الدلالة بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية (الثانية - الرابعة) في اليقظة العقلية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (33) : قيمة «ت» ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية (الثانية - الرابعة) في اليقظة العقلية

المقياس	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	مستوي الدلالة
الانتباه بالآخرين والوعي بهم	الثانية	518	50.3	7.118	0.769	0.44 غير دالة
	الرابعة	455	50.6	6.699		
الوعي الجسدي	الثانية	518	32.7	4.358	0.785	0.43 غير دالة
	الرابعة	455	32.5	4.581		
الاستجابة الواعية	الثانية	518	29.1	3.824	0.517	0.01 غير دالة
	الرابعة	455	29.0	3.529		
الدرجة الكلية	الثانية	518	144.9	13.746	0.094	0.92 غير دالة
	الرابعة	455	144.8	13.291		

وباستقراء الجدول السابق يتضح أن قيمة (ت) غير دالة إحصائيًا، في الدرجة الكلية لليقظة العقلية وأبعادها، مما يشير إلى رفض الفرض البديل مما يعني عدم وجود فروق بين الفرقة الدراسية (الثانية - الرابعة) في الدرجة الكلية لليقظة العقلية وأبعادها.

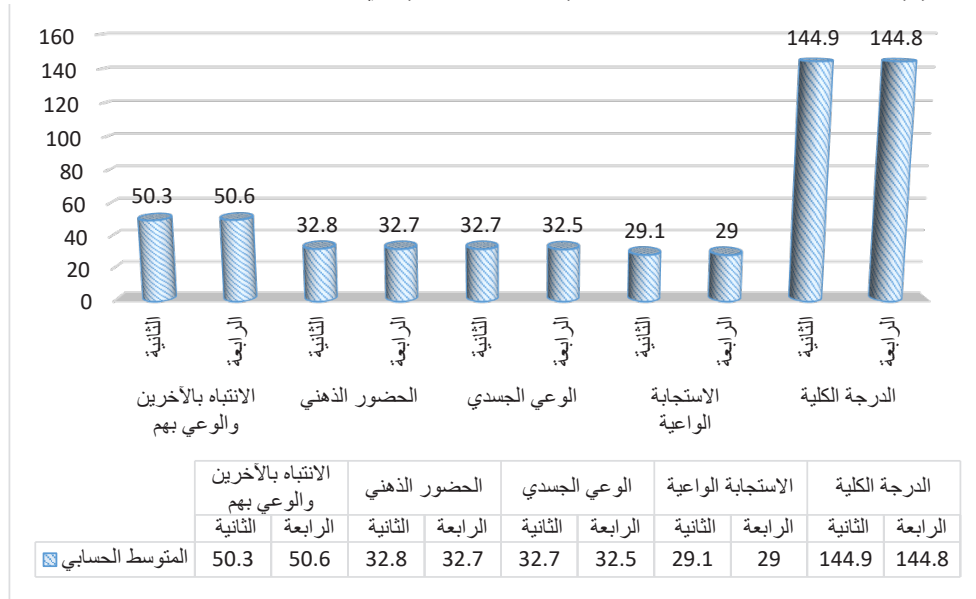
## مناقشة وتفسير نتائج الفرض الخامس:

ويمكن تفسير ذلك أن كلا الفرقتين متقاربتان في درجة اليقظة العقلية ذلك لأنهما ينتميان إلى بيئة تعليمية واحدة وهي بيئة التعليم الجامعي وكذلك بيئة اجتماعية متقاربة، مما يجعل السياق العام للفكر اليقظ يسير في نطاق ورؤية متقاربة للنظر في المواقف المختلفة وإيجاد حلول لكافة المشكلات.

ويعزو الباحث عدم وجود فروق بين الفرقتين الثانية والرابعة كذلك إلى أن الطلاب في الجامعة يكونون أكثر انتباهًا ووعيًا في التعامل مع المجتمع المحيط بهم، وتقديرًا وخبرةً لكافة الأمور أكثر من غيرهم ممن هم دونهم من الفئات الأخرى، وهذا بدوره يمكنهم من وجود مستوى مرتفع من اليقظة العقلية، وهذا ما أكدته دراسة (Salmon et al., 2004) بأن اليقظة العقلية لها تأثير على المهارات الاجتماعية والعاطفية الأساسية للطلاب وتجعلهم يشعرون بالسيطرة وإقامة العلاقات المفيدة والتي لها مغزى اجتماعي مهم، وكذلك التحلي بالهدوء والمرونة والتعاطف والرحمة وإدارة كافة المشاعر، كما أن اليقظة العقلية تسهم في تطوير مهارات الطلاب الخاصة بالعمليات المعرفية والسلوكية والانفعالية والسيطرة الكاملة على الأفكار المختلفة.

ويمكن القول بأن اليقظة العقلية تساهم في تحفيز علاقات الطلاب بالآخرين، وتطوير مجموعة من الكفاءات التي ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالذكاء الاجتماعي، كذلك فاليقظة العقلية توسع من رؤية الفرد وإدراكاته مما يزيد من فرص نجاحه وتوافقه الأكاديمي والاجتماعي، بالإضافة إلى أنه من خلال أبعاد اليقظة العقلية يصبح الفرد وخاصة الطالب الجامعي أكثر إبداعًا وفاعلية. والشكل التالي يوضح الفروق بين الفرقة الدراسية (الثانية - الرابعة) في الدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية.

شكل (6) : الفروق بين الفرقة الدراسية (الثانية - الرابعة) في الدرجة الكلية لمقياس اليقظة العقلية.



## ثانيًا: التوصيات والبحوث المقترحة:

### أ- التوصيات:

1. الاهتمام بعقد الدورات والبرامج التربوية التدريبية التي من خلالها يمكن مساعدة الطلاب في تنمية الذكاء الاجتماعي مما يساعده في تنمية سلوكياته ومواقفه المختلفة.
2. تقديم برامج تربوية لتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب الجامعة؛ لأنها تعد الأساس القوي في مواجهة المواقف المختلفة لتحقيق الأمن والاستقرار.
3. تمكين الطلاب من التدريب الفعال في ممارسة أساليب اليقظة العقلية لأهميتها في زيادة وعي الطلاب ومن ثمّ تزداد مهارات المسؤولية الاجتماعية والذكاء الاجتماعي.

## ب- البحوث المقترحة:

- نظرًا لأهمية موضوع الدراسة الحالية من الناحيتين النظرية والتطبيقية ولتكثيف البحوث المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والذكاء الاجتماعي وعلاقتها بمتغيرات أخرى نفسية ومعرفية، فالباحث يقترح القيام بالبحوث المستقبلية الآتية والتي بدأتها هذه الدراسة:
1. إجراء دراسات أخرى تتناول متغيرات الدراسة على عينات أخرى غير طلاب الجامعة.
  2. إجراء المزيد من الدراسات حول مفهوم المسؤولية الاجتماعية وربطه بمتغيرات أخرى غير متغيرات الدراسة لما له من أهمية في المرحلة الجامعية.
  3. إجراء دراسة تجريبية قائمة على الذكاء الاجتماعي لتحسين المسؤولية الاجتماعية مع متغيرات أخرى لدى طلاب المرحلة الجامعية.
  4. إجراء دراسات قائمة على تحليل البروفائل النفسي لطلاب جامعة الأزهر للكليات الأخرى.
  5. إجراء دراسات تتناول متغيرات أخرى لهذه العينة مثل الذكاء الأخلاقي.

## المراجع:

### المراجع باللغة العربية:

- أحمد سمير عوض مصطفى، نجلاء فتحي محمد أبو سليمة، شيرين محمد أحمد دسوقي (2020). إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة. مجلة كلية التربية، (31)، 415 - 436.
- أفنان محمد عمر يسري، إنتصار صالح أحمد الحلبي (2019). المسؤولية الاجتماعية ودورها في تنمية التفكير الإبداعي لدى طالبات جامعة الطائف. مجلة القراءة والمعرفة، (215)، 173 - 225.
- الحارث مصطفى النصور، ولمياء صالح محمد الهواري (2021). درجة إسهام اليقظة العقلية بالذكاء الاجتماعي لدى الطلبة المتفوقين في مدارس الملك عبد الله الثاني للتميز، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 5 (191)، 617 - 644.
- حصة عبد الرحمن أحمد السميظ، سامي عبد اللطيف العازمي، منال عبد الله الخزي (2022). المرونة المعرفية وعلاقتها بتحمل المسؤولية لدى عينة من الفتيات المقبلات على الزواج. مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، (38)، 801 - 832.
- سيد أحمد عثمان (1986). المسؤولية الاجتماعية والشخصية المسلمة: دراسة نفسية تربوية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- سيد أحمد عثمان (1993). المسؤولية الاجتماعية، دراسة نفسية اجتماعية، مقياس المسؤولية الاجتماعية واستعمالاته. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- سيد أحمد عثمان (2010). التحليل الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- عيبر عبد الرحمن ياسين (2009). الذكاء الاجتماعي وفن التعامل مع الشخصيات الصعبة، دراسة سيكولوجية. القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- فاطمة بنت عبد العزيز عبد القادر المنابري (2010). الذكاء الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية والتحصيل الدراسي لدى عينة من طالبات كلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة، رسالة دكتوراة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- محمود شمال حسن (2001). سيكولوجية الفرد في المجتمع. القاهرة: دار الأفق العربية.
- مروة محمود عمار (2018). الشفقة بالذات وعلاقتها ببعض المشكلات النفسية والاجتماعية الناتجة عن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي لدى طلاب الجامعة. مجلة البحث العلمي في التربية، 16 (19)، 324 - 373.
- مريم أحمد أحمد مصطفى الشهاوي (2019). التعاطف كمتغير معدل للعلاقة بين السلوك الإيثاري والمسؤولية الاجتماعية لدى طالبات كلية التمريض، مجلة الدراسات النفسية المعاصرة، كلية الآداب، جامعة بني سويف، 1 (2)، 1 - 20.
- نجوى أحمد عبد الله واعر (2012). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلاب كلية التربية بالوادي الجديد. المجلة العلمية لكلية التربية جامعة الوادي الجديد، 4 (7)، 348 - 395.
- نور الهدى أحمد حمدي عبد الخالق سيد، ومحمد سعيد أحمد أحمد زيدان، ومحمد عبد السلام سالم غنيم (2018). العلاقة بين كل من الذكاء الاجتماعي والوعي بالقضايا النفسية والمسؤولية الاجتماعية لدى تلاميذ الحلقة الأولى من التعليم الأساسي. مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، (104)، 137 - 174.
- ياسر السيد محمد البابلي، سعيد خير زكي، عبد الفتاح عيسى إدريس (2021). الإسهام النسبي لليقظة العقلية في حل المشكلات الاجتماعية لدى طلاب الجامعة. مجلة التربية، 2 (192)، 545 - 572.

المراجع باللغة الانجليزية:

- Alfodhly, R., Aljafari, R., Alabdullatif, M., Alghamdi, A., AlOtaibi, B., & ALARFAJ, A. (2021). Mindfulness and its relationship to social skills among gifted students. *Journal of Gifted Education and Creativity*, 8 (2), 33-55.
- Alibali, M., & Nathan, M. (2012). Embodiment in mathematics teaching and learning: Evidence from learners' and teachers' gestures. *Journal of the learning sciences*, 21 (2), 247-286.
- Bandura, A. (1969). Social learning of moral judgments. *Journal of personality and social psychology*, 11 (3), 275.
- Gardiner, (1995). *Intelligence: Multiple Perspectives*. New York.
- Ghiasabadi Farahani, E., & Jafari Harandi, R. (2021). Predict cognitive flexibility through social adjustment and responsibility among female students. *Quarterly Social Psychology Research*, 10 (40), 135-150
- Glenberg, A. M. (2010). Embodiment as a unifying perspective for psychology. *Wiley interdisciplinary reviews: Cognitive science*, 1 (4), 586-596.
- Hammad, N. A. I. A. A. (2021). The personal-Social Intelligence and Its Relationship to Social Responsibility and The Tendency To Keep Up With From The Viewpoint Of Secondary School Teachers. *Multicultural Education*, 7 (3).
- Iwamoto, S. K., Alexander, M., Torres, M., Irwin, M. R., Christakis, N. A., & Nishi, A. (2020). Mindfulness meditation activates altruism. *Scientific reports*, 10 (1), 1-7.
- Jones, S. M., & Hansen, W. (2015). The impact of mindfulness on supportive communication skills: Three exploratory studies. *Mindfulness*, 6 (5), 1115-1128.
- Houry, B., Knäuper, B., Pagnini, F., Trent, N., Chiesa, A., & Carrière, K. (2017). Embodied Mindfulness. *Mindfulness*, 8 (5), 1160 -1171.
- Houry, B., Vergara, R., & Spinelli, C. (2022). Interpersonal Mindfulness Questionnaire: Scale Development and Validation. *Mindfulness*, 13 (4), 1007-1031.
- McCann, K. M., & Davis, M. (2018). Mindfulness and Self-Efficacy in an Online Doctoral Program. *Journal of Instructional Research*, 7, 33-39.
- Putrawangsa, S., & Hasanah, U. (2020, February). Sensorimotor-based digital media: An alternative design of digital tools in mathematics education. In *2nd International Conference on Islam, Science and Technology (ICONIST 2019)* Atlantis Press.160-165 .
- Salmon, P., Sephton, S., Weissbecker, I., Hoover, K., Ulmer, C., & Studts, J. L. (2004). Mindfulness meditation in clinical practice. *Cognitive and behavioral practice*, 11 (4), 434-446.
- Silvera, D., Martinussen, M., & Dahl, T. I. (2001). The Tromsø Social Intelligence Scale, a self-report measure of social intelligence. *Scandinavian journal of psychology*, 42 (4), 313-319.
- Winkielman, P., Niedenthal, P., Wielgosz, J., Eelen, J., & Kavanagh, L. C. (2015). Embodiment of cognition and emotion. In M. Mikulincer, P. R. Shaver, E. Borgida, & J. A. Bargh (Eds.), *APA handbook of personality and social psychology: Attitudes and social cognition* American Psychological Association. (pp. 151 -175).
- Yontar, A., & Yel, S. (2018). The Relationship between Empathy and Responsibility Levels of 5th Grade Students: A Sample from Turkey. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 6 (4), 76-84.
- Ford, M. E., & Tisak, M. S. (1983). A further search for social intelligence. *Journal of Educational Psychology*, 75 (2), 196-206.

## تقييم فاعلية برامج بناء القدرات في منظمات القطاع الثالث (المنظمات المجتمعية) : من وجهة نظر المتدربين «دراسة تطبيقية على برنامج استدامة باليمن»

رشدي عبد الخالق بامسعود  
(قطر)

roshdi2100@gmail.com

### الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم فاعلية برامج بناء القدرات في منظمات القطاع الثالث في اليمن من وجهة نظر المتدربين. وتتناول هذه الدراسة تحدياً تقييم فاعلية البرامج التدريبية التي قدّمها برنامج استدامة بنسخته الثانية بمحافظة حضرموت اليمينية للعاملين في منظمات القطاع الثالث خلال عام كامل من يوليو 2017 وحتى يونيو 2018م. وذلك باستخدام المنهج الكمي حيث صُمّم استبيان خاص للدراسة بالاستناد إلى المنهجية الرباعية لكيرك باتريك (Kirkpatrick)، وتم توزيعه على عينة الدراسة البالغة 138 متدرب من 38 منظمة. وقد بينت النتائج بأن معظم المتدربين أكدوا على أنّ درجة فاعلية النسخة الثانية لبرنامج استدامة كانت عالية جداً، حيث بين المشاركون أنّ المناهج التدريبية في البرامج الخمسة للأخصائيين كانت مفيدة، واتفقوا على كفاءة جميع المدربين، ورأوا بأن بيئة التدريب كانت ممتازة، وأنّ زملاءهم المتدربين معهم في البرامج كان معظمهم ملائماً للتدريب ومتفاعلاً معه. وأوضحوا بأنّ برنامج استدامة في نسخته الثانية ساعدهم في عملية التعلم والتطبيق، وانعكس ذلك إيجاباً على منظماتهم من حيث التعلم والتحسين، وأداء برامج المسؤولية المجتمعية بمستوى عالي من الكفاءة والفاعلية. وقدّمت الدراسة جملة من التوصيات أبرزها: أنّ على مؤسسة استدامة تكرار مثل هذه البرنامج، مع المحافظة على مستوى الكفاءة والجودة، إضافة إلى توسيع نطاق استهدافها ليشمل عدد أكبر من المنظمات في حضرموت واليمن، كما أنّ على منظمات القطاع الثالث الاستثمار في بناء قدرات فريق العمل لأنّ ذلك ينعكس على كفاءة وفاعلية الفريق والمنظمة. أمّا مكاتب وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل فعليها أن تسنّ سياسات ولوائح تُوجب على المنظمات بناء قدرات موظفيها سنوياً كحق من حقوق الموظف، كي تتمكن هذه المنظمات من الإسهام بفاعلية في تأدية مسؤوليتها تجاه مجتمعاتها.

**الكلمات الافتتاحية:** برنامج استدامة، بناء القدرات، منظمات القطاع الثالث، تقييم، فاعلية

## Evaluating the Effectiveness of Capacity Building Programs in Third Sector Organizations (Community Organizations) : From the Trainees' Perspective - A Case Study on the Sustainability Program in Yemen

### Abstract:

This study aims to assess the effectiveness of capacity building programs in third sector organizations in Yemen from the trainees' perspective. Specifically, it evaluates the effectiveness of training programs provided by the second version of the Sustainability Program in Hadhramaut, Yemen, for employees of third sector organizations over a full year from July 2017 to June 2018. A quantitative approach was used, wherein a specialized questionnaire was designed for the study based on Kirkpatrick's Four-Level Model. It was distributed to a sample of 138 trainees from 38 organizations. The results showed that the majority of trainees affirmed the high effectiveness of the second version of the Sustainability Program. Participants indicated that the training curricula in the five programs for specialists were beneficial, agreed on the efficiency of all trainers, considered the training environment excellent, and found that most of their fellow trainees were suitable and interactive in the programs. They explained that the second version of the Sustainability Program assisted them in the learning and application process, positively reflecting on their organizations in terms of learning, improvement, and the high-level performance of community responsibility programs. The study presented a set of recommendations, notably: Sustainability Foundation should replicate such programs while maintaining the level of competence and quality, in addition to expanding its target scope to include more organizations in Hadhramaut and Yemen. Third sector organizations should invest in building their team's capacities as this reflects on the team and organization's efficiency and effectiveness. Moreover, the offices of the Ministry of Social Affairs and Labor should enact policies and regulations mandating organizations to build their employees' capacities annually as a right of the employee, enabling these organizations to contribute effectively to their responsibility towards their communities.

**Keywords:** Sustainability Program, Capacity Building, Third Sector Organizations, Evaluation, Effectiveness

## المقدمة:

أكدت وثيقة الأمم المتحدة لأهداف التنمية المستدامة ضمن هدفها السابع عشر بأن بناء القدرات البشرية والمؤسسية من أهم العناصر التي تُسرّع عجلة التنمية في المجتمعات (الأمم المتحدة، 2015). وفي السنوات العشر الأخيرة وجهت المملكة المتحدة ومعظم دول العالم الجهود نحو بناء قدرات القطاع الثالث (Howard، Fernando، Taylor & Earles، 2010). لذا فإنّ مختلف أنواع المنظّمات في دول العالم كافة تنفق أموالاً طائلة أملاً في رفع كفاءة موظفيها من أجل إنتاجية أفضل (العبد اللطيف، 2007). والمتأمل في اليمن اليوم يجد أنّ هناك العديد من البرامج التي تركّز على بناء القدرات، إلا أنّ دراسة البنك الدولي (2013) أكدت على ضرورة مضاعفة الجهود بهذا الاتجاه باعتبار أنّ القطاع الثالث في اليمن يعدّ من نقاط القوة التي يُعوّل عليها إحداث تغيير إيجابي.

ويشير مفهوم بناء القدرات إلى وجود مجموعة متكاملة من الأدوات، التي تهدف إلى إحداث تأثير إيجابي على الأداء الفردي والمنظومي الشامل، وفي مقدّمة تلك الأدوات برامج التدريب (قنديل، 2008). إذ أنّ تدريب الموظفين يُعدّ من أهمّ أدوات التنمية التي تستخدم في بناء قدرات الأفراد والمنظّمات (السكرانه، 2009). كما أنّ الإنسان الكفاء والمؤهل يمثل ركيزة أساسيةً للارتقاء بكفاءة منظّماتها وفعاليتها بحسب اتفاق علماء الإدارة (على السن، 2005). لذا فإنّ معظم الباحثون اليوم يتفقون بإجماع على تحقيق الأهداف المستقبلية للمنظّمات يرتبط ارتباطاً وثيقاً باهتمامها بتدريب مواردها البشرية ورفع كفاءتها (الخائط، زيدان، عبدالقادر، 2019). ومع التأكيد المتزايد على أهمية برامج التدريب إلا أنّ دراسات وأبحاث (قنديل، 2008؛ العبد اللطيف، 2007؛ 2019؛ الرفاعي والأثري، 2003؛ 2010؛ Steensma & Groeneveld، 2009؛ Smidt، Balandin، Sigafos & Reed، 2009) جميعها تؤكد أيضاً على أنّه ينبغي التنبّه إلى أنّ الهدف الرئيسي من عملية التدريب هو رفع كفاءة وفعاليتها الأفراد والمؤسسات من أجل تحقيق أهدافها واستدامتها بما يعكس إيجاباً على المجتمع.

كما أنّ على السن (2005) يرى بأنّ العائد من التدريب هو أثر التدريب على الفرد والمنظمة والمجتمع على المدى القصير أو المتوسط أو الطويل، وهو ما يُطلق عليه مسمّى فاعلية التدريب. وترى قنديل (2008) أنّ الفاعلية تبحث النتائج المتحقّقة من حيث مقارنتها بالنتائج المخطّط لها، على أن ترتبط النتائج بتكلفة معقولة، وبتغيير إيجابي على الفرد والمنظمة والمجتمع. ويقصد بالفاعلية في هذه الدراسة هي: التغيير الإيجابي الذي حدث للأخصائيين والمنظّمات بسبب تدريبهم في النسخة الثانية لبرنامج استدامة. ومن أجل التحقّق من فاعلية برامج التدريب والتأكد من تحقيقها لأهدافها وبلوغها غاياتها فإنّ (حلمي، 1987؛ على السن، 2005؛ الرفاعي والأثري، 2003؛ 2009؛ Kirkpatrick، 2009؛ Fayolle & Gailly، 2013؛ Byun، Choi، Park، & Sung، 2018) يشدّدون على ضرورة عمل تقييم للبرامج التدريبية. لذا جاءت هذه الدراسة لتتأكد من فاعلية برنامج استدامة بنسخته الثانية باعتباره واحداً من أكبر برامج تأهيل المنظّمات بحسب المعلومات المتوفرة للباحث.

## أهمية البحث:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من مكانة وأهمية عنصرها وهما: القطاع الثالث والتدريب، فالقطاع الثالث يلعب دوراً محورياً في استقراره وتنميته، بحسب مخرجات الحوار الوطني الشامل، وتأكيداً لما نصّ عليه دستور الجمهورية اليمنية (اليمن، 2014). أمّا تدريب الموظفين فقد نصّت وثيقة الحوار الوطني أيضاً على ضرورة إلزام قادة المنظّمات ببناء قدرات العاملين فيها وتدريبهم مهنيّاً وظيفياً (اليمن، 2014). كما تكتسب أهميتها من خصوصية برنامج استدامة في نسخته الثانية، إذ أنّه بحسب ما توصّل له الباحث يُعتبر البرنامج الوحيد في حضرموت الذي عمل على تأهيل 45 منظّمة في الساحل والوادي وفي كل منظمة 5 أخصائيين وقائد تنموي على مدار عام كامل. إضافةً إلى أنّ الدراسات المتخصصة في هذا المجال في عالمنا العربي قليلة، وبالنسبة لليمن فهي منعدمة بحسب معلومات الباحث.

فبالرغم من وجود دراسات عن منظّمات القطاع الثالث باليمن مثل دراسة البنك الدولي (2013) عن المنظّمات ومرحلة التحوّل في اليمن، ودراسة باحرمول (2004) التحليلية حول دور منظّمات القطاع الثالث في تدعيم التنمية اليمنية، ودراسة تقييم قدرات منظّمات القطاع بمحافظة حضرموت (اليمن، 2016)، إلا أنّ هذه الدراسات - وغيرها كثير - لم تدرس فاعلية البرامج التدريبية التي تُقدّم لمنظّمات القطاع الثالث. لذا فإنّ دراسة فاعلية برنامج تدريبي بهذا المستوى يُعدّ سابقةً وإضافةً نوعيةً للمكتبة البحثية. كما أنّ استمرار الحاجة في اليمن إلى برامج التأهيل والتدريب، وحاجة القائمين على البرنامج إلى تغذية راجعة عن تدخلاتهم السابقة، ومعرفة نقاط قوتها وفرص التحسين فيها، إضافةً إلى رغبة الأطراف المعنية - الحكومية وغيرها - من التأكيد من فاعلية البرنامج، كلّ هذه الأسباب تمنح الدراسة زيادةً في الأهمية.

## أهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة بدرجة أساسية إلى التعرف على مدى فاعلية البرامج التدريبية التي قدّمها برنامج استدامة في نسخته الثانية لمنظّمات القطاع الثالث من وجهة نظر المتدربين، ويحمل هذا الهدف في طياته أهدافاً فرعيةً تتمثّل في:

- التأكد من فاعلية المكونات الأربعة لعملية التدريب (المنهج التدريبي، المدرب، المتدرب، بيئة التدريب) بحسب البرامج التدريبية التي قدّمت للمتدربين.

- التعرف على نتائج البرامج التدريبية على المتدربين.
- التعرف على نتائج البرامج التدريبية على المنظمات.
- استكشاف العلاقة بين نتائج التدريب والعوامل الديموغرافية (النوع الاجتماعي، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، إجمالي سنوات الخبرة في العمل بشكل عام، البرنامج الذي تدرب فيه المستهدف في برنامج استدامة 2، وعدد سنوات الخبرة في المجال الذي تدرب فيه في برنامج استدامة).

## الأدبيات السابقة:

تشتمل هذه الجزئية من الدراسة على مراجعة معمقة للأدب السابق الذي يرتبط بموضوع تقييم فاعلية البرامج التدريبية، بدءاً من التعريف بالإطار النظري للدراسة والتمثّل في نموذج كيباتريك الرابعي المتخصص بتقييم برامج التدريب وتقديم تغذية راجعة عنها، إضافة إلى التعريف بمصطلحات الدراسة. ومن ثمّ التعرّيج على أهمّ وأبرز الدراسات السابقة التي عالجت موضوعات ذات صلة وارتباط بالقضية التي جاءت الدراسة من أجلها.

نموذج كيرك باتريك (Kirkpatrick) : أنتج (Kirkpatrick, 2009) نموذجاً متفرداً يحمل اسمه (كيرك باتريك) ويهدف من خلاله إلى تقييم العمليات التدريبية وقياس فاعليتها، وهو نموذج يتكوّن من أربعة مستويات متتالية ومرتبّة بحسب زمن حدوثها وهي: ردة الفعل، التعلّم، السلوك، والنتائج. وفيما يلي توضيح لهذه المستويات الأربعة:

1. **مستوى ردة الفعل (Reaction) :** وفيه يُقاس مستوى رضا المتدربين عن عناصر العملية التدريبية بشكل عام والتي تشمل المدربين، والمنهج التدريبي، وبيئة التدريب، وزملاءهم المتدربين. وردة الفعل يمكن قياسها مباشرة بعد التدريب.
2. **مستوى التعلّم (Learning) :** وفي هذا المستوى يتم التأكد من حصول المتدربين على التعلّم المطلوب كما خُطّط له معرفياً ومهارياً. ويُعتبر قياس مستوى التعلّم أصعب من قياس ردة الفعل لأنّ ردة الفعل يمثّل انطباعات المتدربين في حين أنّ مستوى التعلّم يقيس حقيقة التعلّم. ويمكن أن يقاس بعد انتهاء البرنامج التدريبي بكل أنشطته.
3. **مستوى السلوك (Behavior) :** وهنا يُقاس التغيّر الذي طرأ على سلوك وأداء المتدربين في عملهم بشأن المهارات التي تدربوا عليها. ويُقاس التغيّر في السلوك على المدى المتوسط والبعيد، فالمهارات غالباً لا تُكتسب أثناء عملية التدريب مباشرة. ويُعدّ قياسه أصعب من سابقه، فالقياس هنا لا يكون على مستوى المعرفة، بل على مستوى تطبيقها.
4. **مستوى النتائج (Results) :** وفيه يُقاس انعكاسات التدريب على المنظمات التي ينتمي إليها المتدربون، أكان ذلك إيجابياً أو سلباً. وهذه الانعكاسات والآثار للعملية التدريبية تُقاس على المدى البعيد، فأثار التغيير على مستوى المنظمة غالباً يتطلب فترة زمنية طويلة. كما أنّه يعتبر المستوى الأصعب من بين المستويات وذلك لصعوبة إطلاق الحكم من أنّ تغييراً ما على مستوى المنظمة حصل بسبب ذلك البرنامج التدريبي أو هذا، لكنّ قياسه ممكناً.

ويرى (الرفاعي والأثري، 2003) أنّ نموذج كيرك باتريك يُعدّ من أكثر المعايير العالمية شهرةً، وأوسعها انتشاراً، وأدقها معياريةً في تقييم البرامج التدريبية. كما يُعتبر (Steensma & Groeneveld, 2010) أنّ تقييم البرامج وفق نموذج المستويات الأربعة لكيرك باتريك خطوة في الاتجاه الصحيح لتحسين جودة متابعة وتقييم التدريب. إضافة إلى ذلك أكد (Smidt et al., 2009) على أنّ تقييم البرامج التدريبية أمرٌ لا بد أن يكون، وأنّ نموذج كيرك باتريك يمثّل تقنية ذات معايير مناسبة لتقييم أي برنامج تدريبي، وهو نموذجٌ يمنحك نتائج متعدّدة تُعينك على اتخاذ القرار المناسب بشأن برنامجك التدريبي.

**منظمات القطاع الثالث (Third Sector Organizations) :** بحسب (الأمم المتحدة، 2019) فإنّ القطاع الثالث هو قطاع منظمات المجتمع المدني التي تعمل إلى جنب القطاعين الأول (الحكومي) والثاني (التجاري)، وهو يمثّل شريكاً مهماً في عملية التنمية. كما تشير قنديل (2008) إلى أنّه «مجموعة منظمات وشركات تقوم بالأنشطة الاقتصادية، كذلك التي تقوم بها الدولة كالخدمات الاجتماعية وتقديم الإعانات النقدية، وتوفير الرعاية الصحية، ونشر التعليم وتقديم الغذاء والمأوى وتمكين الفقراء وتحقيق الكفاءة في توجيه الموارد مع توافر الإمكانيات المالية والإدارية لتحقيق ذلك». وله تسميات عدّة منها القطاع التطوعي، والقطاع الخيري، والقطاع المستقل، والمنظمات غير الحكومية (السلومي، 2010).

وتأكيداً لأهمية دور القطاع الثالث في العصر الحالي فإنّ معظم دول العالم باتت تعتمد عليه كشرِك رئيسي في تدخلاتها، ليسهم بفاعلية في تحقيق الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية للتنمية (بلال وشريقي، 2018). ففي الولايات المتحدة لعب القطاع الثالث دوراً بارزاً في حل المشكلات الاقتصادية المترامية كشكل البطالة بمختلف أنواعها سواءً أكانت هيكلية أو إجبارية أو مستترة، كما ساهم أيضاً في دعم التنمية البشرية وتوفير البنى التحتية وتحقيق تقدماً في التكنولوجيا (الأشقر، 2019). ويؤكد (Chapman & Hunter, 2017) على أنّه في شمال إنجلترا أصبح الجميع يعتمد حالياً أكثر من أيّ وقت مضى على القطاع الثالث في إنتاج وأبتكار حلول اجتماعية ملائمة، وقد أثبت القطاع نجاحه في ذلك.

ويشهد القطاع الثالث تزايداً في بعض الأقطار العربية كاليمن ومصر وتونس والجزائر (بلال وشريقي، 2018)، وقد جاء تقرير البنك الدولي (2013) شريك رئيس للتنمية في اليمن ويؤدي أدواراً كبيرة إلى جوار الحكومة والقطاع الخاص. ويوجد في اليمن ما يقارب عشرة آلاف منظمة من منظمات القطاع الثالث نشأ الكثير منها بعد بدء الفترة الانتقالية في البلد عام 2011 (البنك الدولي، 2014). وتعتبر منظمات القطاع الثالث ركيزة أساسية في بناء الدولة المدنية الحديثة بحسب ما نصت عليه وثائق الحوار الوطني

اليمني في بند المبادئ الدستورية والقانونية الخاصة بمنظمات المجتمع المدني (اليمن، 2013). وتوجد في محافظة حضرموت مئات من تلك المنظمات، فبحسب دراسة مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بوادي حضرموت في العام 2017 يوجد في وادي حضرموت 337 منظمة (اليمن، 2017). كما يوجد بساحل حضرموت 482 منظمة (اليمن، 2018) وبهذا يكون إجمالي منظمات القطاع الثالث في محافظة حضرموت 819 منظمة. لذا فإنّ التعريف الإجرائي للقطاع الثالث في هذه الدراسة يقصد به: مجموعة الجمعيات والمؤسسات غير الربحية وغير الحكومية التي تلعب أدوراً رئيسية في تنمية اليمن بالتكامل مع القطاع الحكومي والقطاع التجاري.

**برنامج استدامة النسخة الثانية (Istedama Program2):** برنامج استدامة بنسخته الثانية هو أحد برامج مؤسسة العون للتنمية بحضرموت (اليمن، 2018). وقد نفذ برنامج استدامة نسخته الأولى في العام 2016 مستهدفاً بناء قدرات 20 منظمة من منظمات القطاع الثالث بساحل ووادي حضرموت، أما نسخته الثانية فقد استهدفت بناء قدرات 45 منظمة، على مستوى القدرات المؤسسية والقدرات البشرية، حيث تمّ تدريب 6 أشخاص في كل منظمة على مدى عام كامل، منهم 5 أخصائيين في البرامج التالية: أخصائي التطوير المؤسسي، أخصائي التخطيط، أخصائي إدارة المشاريع، أخصائي تدبير التمويل، أخصائي المتابعة والتقييم. أما المتدرب السادس فتّم تأهيله في دبلوم ممارس التنموي، وهو برنامج خصّص لقيادات تلك المنظمات. وتعمل هذه المنظمات في مجالات مختلفة كالتعليم والصحة والرعاية الاجتماعية وتمكين المجتمع وبناء القدرات (اليمن، 2018).

## الدراسات السابقة:

### تقييم التدريب من وجهة نظر المتدربين:

أجرى الدوسكي (2016) دراسة بعنوان «تقييم الدورات التدريبية للعاملين في المنظمات غير الحكومية في محافظة دهوك للعام 2014»، واستهدف من خلالها جميع العاملين في المنظمات غير الربحية الذين تدرّبوا في العام 2014 ضمن برامج دائرة المنظمات غير الحكومية بإقليم كردستان العراق، وبلغ عددهم 240 متدرب. وأكد خلال دراسته على أنّ طريقة تقييم التدريب من وجهة نظر المتدربين تعدّ من أكثر الطرق انتشاراً وأقلها تكلفة، ويُعتمد عليها في قياس فاعلية التدريب (الدوسكي، 2016). كما أكد على السن (2005) على ذلك في ورقته التي قدّمها لمؤتمر الاستشارات والتدريب ببغروت، والتي حملت عنوان «تقويم فاعلية العملية التدريبية وتحقيق مبدأ اقتصاديات التدريب»، حيث أوضح بأنّ من طرق قياس العائد التدريبي، وتقويم الفاعلية للتدريب طريقة أخذ رأي المتدربين باستخدام الاستمارات الاستقصائية. إلا أنه يرى بأنّ عملية التقييم يجب ألا تقتصر على وجهة نظر المتدربين فحسب بل يجب أن يكون التقييم شاملاً بدءاً من مرحلة تقييم الاحتياج وانتهاءً بتقييم النتائج.

وجاءت دراسة (2010) Steensma & Groeneveld لتقدّم تقييم لعملية تدريبية وفق «نموذج المستويات الأربعة» لكيباتريك للتأكد من أهمية تقييم التدريب من وجهة نظر المدربين ومدى جدواه، فوجدوا أنّ المدربين أوضحا لهما أنّ التدريب انعكس على جدارتهما المهنية. وفي نهاية دراستهما توصّل الباحثان إلى أنّه من أجل قياس نتائج التدريب يجب أن نرجع للمتدربين للتعرف على وجهة نظرهما. كما أنّ دراسة الوطيفي (2007) التي أجراها على 120 طالب من كلية الطب بجامعة بابل أكدت أيضاً أنّ العنصر الأهم من عناصر التدريب هو المتدرب لذا يجب أخذ رأيه بعين الاعتبار في عملية التقييم. وتوصّلت الدراسة إلى قبول الفرضية التي ترى بأنّ مستوى تقييم البرامج من حيث وجهة نظر المتدربين أعلى من المتوسط. وتوصّلت ساسي (2014) في دراسة الحالة التي أجراها عن أثر الطرق والأساليب التدريبية على الفاعلية للبرامج التدريبية، وتناول فيها شركة الزاوية لتكرير النفط كدراسة حالة، إلى أنّ عدم أخذ وجهة نظر المتدربين في التدريب بجديّة من قبل المسؤولين على التدريب يؤثّر سلباً على فاعلية التدريب.

### علاقة العوامل الديموغرافية بنتائج التقييم:

في دراسة بعنوان «تقييم فاعلية برنامج التدريب الميداني من وجهة نظر طلبة قسم التربية الخاصة في جامعة تبوك» أجرتها العطوي (2016) على جميع طلاب قسم التربية الخاصة بجامعة تبوك بكلية التربية في مساق التدريب الميداني والبالغ عددهم 98 طالباً وطالبة. ووجدت أنّ نتائج التقييم اختلفت من حيث أنّ الطلاب قالوا بأنّ البرنامج أكثر فاعلية بينما الطالبات قلن بأنّه أقل. كما أنّ دراسة العرنجي (2018) التي أجراها من 175 متدرب ومتدربة من أجل تقييم فاعلية التدريب في المنظمات غير الربحية بدمشق، توصّلت كذلك إلى أنّ الذكور أكثر توجّهاً للحكم على فاعلية البرنامج التدريبي، وكفاءة المدرب، أكثر من الإناث. ووجدت أنّ هناك اختلافات في بعض الإجابات تعزى لمتغيّر سنوات الخبرة، والبعض يعزى لمتغيّر المؤهل العلمي. وفي هذا تأكيد على أنّ نتائج التقييم تتأثر بالعوامل الديموغرافية. وأثبت أبو ذياب (2017) أنّ عدم انسجام المتدربين من حيث المؤهل العلمي وسنوات الخبرة يؤثّر سلباً على فاعلية التدريب.

وكذلك حيدر وناصر (2016) أجريا دراسة بعنوان «تقييم فاعلية التدريب في المؤسسات التعليمية دراسة ميدانية على مركز التوجيه المهني في جامعة دمشق» وتوصّلا إلى وجود فرق في نتائج تقييم بيئة التدريب وأساليب التدريب تعزى للمتغيرات الديموغرافية. إلا أنّ دراسة الدوسكي (2016) توصّلت إلى أنّه لا توجد أيّ فروق في تقييم نتائج التدريب تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية.

## العلاقة بين عناصر التدريب ونتائج التدريب على المتدرب:

توصّل ميا، ديب، والشامسي (2009) خلال دراستهم التي هدفت إلى قياس تأثير برامج التدريب على فاعلية الموظفين في مديرية التربية بمحافظة البريمي العمانية، إلى أنّ كفاءة البرنامج التدريبي تؤدي إلى تحسّن وتطوّر في كفاءة المتدربين، لذا فإنّ الدراسات أوصت بتهيئة مناخ تدريبي مناسب للمتدربين أثناء تنفيذ برامج التدريب، مع تقديم الحوافز لهم. وأكدت الدراسة على وجوب التنقيش عن البرامج الملائمة للمتدربين كي تثمر برامج التدريب. كما أكدّ الدوسكي (2016) كذلك على أنّ عناصر التدريب المتمثلة في كفاءة المدرب، والمناخ التدريبي، والمستلزمات والظرائق التدريبية، واختيار المتدربين، جميعها تؤثر بشكل مباشر على نتائج التدريب على المتدرب. وبناءً على ذلك أوصى الدوسكي (2016) بضرورة الاختيار الصحيح للمتدربين. كما أنّ الوظيفي (2007) أوصى بالاهتمام ببيئة التدريب من خلال تهيئتها وتزويدها بالوسائل الإيضاحية والتعليمية. وأشار كذلك على السن (2005) إلى أنّ انتقاء المدربين الجيدين يؤدي إلى تحقيق أهداف التدريب كما حُطّط لها، وأن الاختيار غير الصحيح للمتدربين يعيق قياس العائد من التدريب. أما أبو ذياب (2017) فيرى بأنّ التدريب الذي لا يحاكي الواقع يؤدي إلى ضياع الفائدة بالنسبة للأفراد والمنظمات. وعندما أجرى (Byun et al.، 2018) دراسة عن «فعالية برامج تعليم ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي: دراسة حالة لبرامج الدراسات العليا الكورية». حيث هدفت دراسته إلى التأكد من فعالية فصول ريادة الأعمال والبرامج التدريبية التي تستهدف الخريجين. وتناولت الدراسة تطوير المناهج والبرامج التدريبية والتعليمية التي تقدمها كلية الدراسات العليا لريادة الأعمال من خلال استخدام تحليل أهمية الأداء (IPA)، وجد الباحثون أن هناك تأثيراً واضحاً للمناهج التدريبية على الطلاب المتدربين، لذا أوصت الدراسة بتخصيص برامج تدريبية لتناسب احتياجات الطلاب كي يكون لتلك المناهج نتائج إيجابية على المتدربين.

## العلاقة بين عناصر التدريب ونتائج التدريب على المنظمة:

أجرى الكسادي وسليم (2012) دراسة تطبيقية على الجمعيات التطوعية في محافظة حضرموت اليمنية، بهدف التعرف على واقع تطوّر العمل التطوعي وسياساته، وتحديد الصعوبات التي تواجه الجمعيات من حيث بناء القدرات والبناء المؤسسي وغيرها من القضايا. وذلك من خلال استبانة وُزعت على 115 فرد من أعضاء المجالس الإدارية بالجمعيات، قام بتحديدهم الإدارة العامة للجمعيات والاتحادات والمؤسسات الأهلية بحضرموت. وقد وجدت الدراسة أنّ من أسباب ضعف أداء الجمعيات غياب برامج تدريبية يقدمها مدربون أكفاء، في بيئات مجهزة، وفق مناهج ملئية للاحتياج. لذا فإنّ الباحثان أوصيا بتقديم الدعم المالي والفني لبناء قدرات الجمعيات. ويرى محمد (2016) بأنّ الحديث اليوم ارتقى ليصبح عن العائد من الاستثمار في التدريب، فالتدريب الجيد يمثل عملية ربحية استثمارية للمنظمة، وله فوائد يمكن قياسها كزيادة الأرباح وارتفاع الإنتاجية وفئة التدوير الوظيفي، وله فوائد أخرى ضمنية يصعب قياسها مثل ارتفاع الروح المعنوية لفريق العمل، وزيادة نسبة الرضاء، وارتفاع درجة الولاء. ويؤكد محمد (2016) على أنّ المتدربين غير الملائمين والمناهج والطرق التدريبية غير الجيدة، تُعدّ جميعاً عوامل ذات تأثير سلبي على العائد من الاستثمار في التدريب. ويرى على السن (2005) كذلك بأنّه على الرغم من تقدّم عملية التدريب وأهميتها للمنظمات والأفراد إلا أنّ الكثير من المنظمات لازالت تشكو من عدم تحقيق أهداف التدريب على مستوى المنظمات. لذا فإنه يؤكد على ضرورة توفير كفاءة المدرب ومحتوى التدريب وطرق التدريب من حديث خدمتها لأهداف المنظمة وارتباطها بها. واستنتج العرنجي (2018) أنّ خضوع عملية اختيار المتدربين للوساطة والآراء الشخصية أثرت سلباً على فاعلية التدريب على المنظمات. وتوصّل ساسي (2014) إلى أنّ هناك علاقة طردية بين عناصر عملية التدريب ونتائج التدريب على المنظمة، فكأما كانت البرامج التدريبية تستخدم مناهج ووسائل حديثة كلما كانت أكثر فاعلية على الفرد ومنظّمته التي يعمل فيها.

## أسئلة البحث

تسعى الدراسة إلى الإجابة على السؤال الرئيسي التالي: ما مدى فاعلية البرامج التدريبية التي قدّمها برنامج استدامة في نسخته الثانية لمنظمات القطاع الثالث من وجهة نظر المتدربين؟

أما الأسئلة الفرعية للدراسة فهي:

- ما وجهات نظر المتدربين في برنامج استدامة 2 نحو المكونات الأربعة لعملية التدريب (المنهج التدريبي، المدرب، المتدرب، بيئة التدريب) ونحو نتائج التدريب على المتدرب وعلى المنظمة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المتدربين نحو فاعلية مكونات عناصر عملية التدريب الأربعة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، إجمالي سنوات الخبرة في العمل بشكل عام، البرنامج الذي تدرب فيه المستهدف في برنامج استدامة 2، وعدد سنوات الخبرة في المجال الذي تدرب فيه في برنامج استدامة).
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكونات عناصر عملية التدريب الأربعة (المنهج التدريبي، المدرب، المتدرب، بيئة التدريب) وبين نتائج التدريب على كل من: (1) المتدربين، (2) المنظمة.

## منهجية البحث

**نوع الدراسة:** استخدمت هذه الدراسة المنهج الكمي وهو أحد مناهج البحث العلمي، ويتميز باتباعه للأساليب الإحصائية والحسابية لتفسير الظاهر الاجتماعية. وفيه يقدم الباحث أسئلته للمبحوثين ومن ثم يجمع الإجابات ويجري عليها عمليات حسابية بالاستعانة بعلم الإحصاء ليصل إلى نتائج الدراسة حياضية وموثوقة من غير انحياز، كما يتميز بسهولة جمع البيانات، وكبر حجم العينة (Engel & Schutt، 2017)، حيث بلغت حجم العينة في الدراسة 138 مفردة.

## مجتمع وعينة الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من العاملين في 45 منظمة من منظمات القطاع الثالث بمحافظة حضرموت اليمنية (منطقة الساحل) الذين تدربوا في برنامج استدامة في نسخته الثانية خلال عام كامل من يوليو 2017 وحتى يونيو 2018م والبالغ عددهم 255 متدرب، بحيث تدرب 5 أشخاص من كل منظمة في البرامج التالية: أخصائي التطوير المؤسسي، أخصائي التخطيط، أخصائي إدارة المشاريع، أخصائي تدبير التمويل، أخصائي المتابعة والتقييم. وتعمل هذه المنظمات في مجالات مختلفة كالتعليم والصحة والرعاية الاجتماعية وتمكين المجتمع وبناء القدرات. تنتشر هذه المنظمات في مختلف مديريات محافظة حضرموت بساحلها وواديهها. وتم جمع البيانات بدءًا بالتواصل مع إدارة المنظمات المستهدفة لتعريفهم بالدراسة، وذلك عبر رسالة رسمية من المؤسسة المنفذة للبرنامج (مؤسسة استدامة لتنمية القدرات)، واحتوت الرسالة تعريف بمهمة الباحث وطلب تسهيل مهمته. بعد ذلك تواصل الباحث مع المنظمات المستهدفة لتحديد الموعد الأنسب لكل منظمة. وبعدها تم النزول الميداني للمنظمات ومقابلة المستهدفين. بلغ حجم العينة 138 من أصل 225 متدرب، وتعدّ مشاركة 87 لصعوبة الوصول لهم لعدّة أسباب أبرزها انتقالهم للعمل أو الدراسة في أماكن أخرى خارج أو داخل اليمن، غيابهم في أيام جمع البيانات، صعوبة التواصل معهم نتيجة لظروف البلد، إنهاء عمل المنظمة وتسريح الموظفين.

## طرق جمع البيانات:

تمّ جمع البيانات من خلال الاستبانة، وذلك لأنّ الاستبانة تمنح المبحوث حرية أكبر للإجابة الأسئلة دون أن يتأثر بالباحث، وتتميز بالسرية العالية التي تُمنح للمبحوث من حيث عدم ذكر اسمه أو ذكر ما يجعله متفرداً عن غيره، وهذا ينعكس على ارتفاع نسبة الأمان لديه وبالتالي سيجيب بكل أريحية، وهي كذلك سهلة التصميم وسهلة التحليل وسهلة النشر (Engel & Schutt، 2017). وقد تمّ تصميم استبانة خاصة بالدراسة تقيس المتغير المستقل (برامج التدريب) بمكوناته الأربعة المتمثلة في: (1) المنهج التدريبي (2) المدرب (3) المتدرب (4) بيئة التدريب. كما تقيس ذات الاستمارة المتغيرين التابعين وهما: نتائج التدريب على المتدربين ونتائج التدريب على المنظمات. حيث صُممت الاستمارة بالاستفادة من نموذج كيباترك الرباعي لقياس فاعلية العملية التدريبية (Kirkpatrick، 2009) ومن غيره من المصادر الثانوية ذات العلاقة مثل دليل تقييم برامج التدريب (سعد، 2012)، ودليل الأمم المتحدة لتقييم أنشطة التدريب في مجال حقوق الإنسان (الأمم المتحدة، 2011).

**متغيرات الدراسة:** يوجد في الدراسة متغيرين تابعين هما:

**أولاً: نتائج التدريب على المتدربين ويتكون من محورين هما التعلم والتطبيق.**

**محور التعلم** وتم قياسه من خلال خمس بنود مثل البرنامج التدريبي، وأضاف لي الكثير من المعارف والمعلومات الجديدة. تدرجت خيارات الإجابة من (1) أوافق بشدة، (2) أوافق، (3) محايد، (4) اعراض (5) اعراض بشدة.

**محور التطبيق** فقد تم قياسه من خلال خمس بنود مثل «أقوم بالتطبيق العملي لما تعلمته (في البرنامج التدريبي) داخل المنظمة». تدرجت خيارات الإجابة من (1) دائماً، (2) غالباً، (3) أحياناً، (4) نادراً، (5) أبداً. وقد أظهر المقياس درجة ثبات عالي لعناصر متغير نتائج التدريب على المتدربين، حيث كانت معاملات ألفا كرونباخ (0.891).

ثانياً: نتائج التدريب على المنظمات ويتكون من محورين هما التحسن والتطبيق.

**محور التحسن** وتم قياسه من خلال خمس بنود مثل «تحسن أداء المنظمة في المجال الذي تدرّبت فيه»، تدرجت خيارات الإجابة من (1) أوافق بشدة، (2) أوافق، (3) محايد، (4) اعراض (5) اعراض بشدة.

**محور التطبيق** فقد تم قياسه من خلال خمس بنود مثل «أقوم بتدريب زملائي على المهارات التي تدرّبت عليها في البرنامج». تدرجت خيارات الإجابة من (1) دائماً، (2) غالباً، (3) أحياناً، (4) نادراً، (5) أبداً. وقد أظهر المقياس درجة ثبات عالي لعناصر متغير نتائج التدريب على المنظمة، حيث كانت معاملات ألفا كرونباخ (0.927).

## المتغيرات المستقلة:

كما يوجد في الدراسة متغير مستقل وحيد وهو (برامج التدريب) ويتكون من أربعة محاور وهي: (1) المنهج التدريبي (2) المدرب (3) المتدرب (4) بيئة التدريب.

**محور المنهج التدريبي** وتم قياسه من خلال عشرة بنود مثل «جميع أهداف البرنامج التدريبي تمّ تغطيتها»، وقد مثل لي إضافة معرفية نوعية. تدرجت خيارات الإجابة من (1) أوافق بشدة، (2) أوافق، (3) محايد، (4) اعراض (5) اعراض بشدة.

**محور المدرب** وتم قياسه من خلال اثنا عشر بنداً مثل « أظهر المدرب تمكّنه من المادة التدريبية». تدرجت خيارات الإجابة من (1) دائماً، (2) غالباً، (3) أحياناً، (4) نادراً، (5) أبداً.

**محور المتدرب** فهو يتكون من عنصرين هما ملائمة المتدربين للبرنامج وتفاعل المتدربين، وقد تمّ قياس عنصر ملائمة المتدربين للبرنامج من خلال أربعة بنود مثل مستوى المعرفة والمهارة بين المتدربين متقارب جداً. تدرجت خيارات الإجابة من (1) أوافق بشدة، (2) أوافق، (3) محايد، (4) اعارض بشدة. أما عنصر تفاعل المتدربين التطبيق فقد تمّ قياسه من خلال أربعة بنود مثل المتدربون يشاركون خبراتهم وتجاربهم. تدرجت خيارات الإجابة من (1) دائماً، (2) غالباً، (3) أحياناً، (4) نادراً، (5) أبداً.

**محور بيئة التدريب** تمّ قياس محور بيئة التدريب من خلال عشرة بنود مثل «وسائل التدريب». تدرجت خيارات الإجابة من (1) ممتاز، (2) جيد، (3) مقبول، (4) سيء، (5) سيء جداً. وقد أظهر المقياس درجة ثبات عالي لعناصر متغيّر برامج التدريب، حيث كانت معاملات ألفا كرونباخ (0.922).

## صدق المحكمين:

تم عرض الاستبانة على ثلاثة محكمين وهم: البروفيسور حمود العليمات (رئيس برنامج العمل الاجتماعي بمعهد الدوحة للدراسات العليا)، والدكتور عزّام أمين (الأستاذ المساعد بعلم النفس الاجتماعي في معهد الدوحة للدراسات العليا) والدكتورة ندى الطيبة (الأستاذ المشارك بالعمل الاجتماعي في معهد الدوحة للدراسات العليا) حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة الاستبانة لهذه الدراسة، وتم عمل كل التغييرات التي تم اقتراحها.

## أخلاقيات البحث العلمي:

تم إجراء الدراسة باتّباع أخلاقيات البحث العلمي بإشراف لجنة أخلاقيات البحوث العلميّة على البشر بمعهد الدوحة للدراسات العليا. وأبتدأت الخطوات العمليّة بالتواصل مع مؤسسة استدامة لأخذ الموافقة لإجراء الدراسة، وبعد أخذ الموافقة برسالة رسميّة، قدّمت جميع أوراقى للجنة أخلاقيات البحوث العلميّة على البشر بمعهد الدوحة للدراسات العليا، وأخذت الموافقة منهم رسمياً بإجراء البحث. بعدها تواصلت مع مؤسسة استدامة للتنسيق مع المنظمات المستهدفة للنزول لجمع البيانات، وبعد أن تمّ ذلك، تمّ توزيع الاستبيانات على عيّنة البحث بعد أخذ الموافقة المستنيرة منهم بعد أن تمّ شرح البحث لهم بالتفصيل.

## طرق تحليل البيانات:

تم تفرّغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) Statistical Package for Social Sciences (SPSS) نسخة رقم (25)، وفيما يلي أهم الأساليب التي تم استخدامها:

1. الأساليب الإحصائية الوصفية: استخدمت الأساليب الإحصائية الوصفية للحصول على الخصائص الشخصية لعيّنة الدراسة حيث تضمنت الأساليب الإحصائية، التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعياريّة.
2. اختبار الفرضيّة الرئيسيّة الأولى قام الباحث باستخدام اختبار ت لعينة واحدة (One sample T test)، وتمت مقارنة الوسط الحسابي للمحاور بالوسط الحسابي الفرضي (3).
3. اختبار الفرضيّة الرئيسيّة الثانية تم إجراء اختبار (ت) T-Test لعينتين مستقلتين Independent Samples Test لمتغيري النوع الاجتماعي، والحالة الاجتماعية، واختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لبقية المتغيرات الأخرى.
4. اختبار الفرضيّة الرئيسيّة الثالثة تم استخدام تحليل الارتباط الخطي البسيط باستخدام معامل بيرسون (Pearson).
5. استخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson's Correlation Coefficient لقياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات كل المجالات المشمولة بالاستبانة.
6. استخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لقياس ثبات فقرات المجالات المشمولة بالاستبانة.

## النتائج

### وصف العينة:

تكوّنت عيّنة الدراسة من 138 متدرباً ومتدربةً ينتمون إلى 38 منظمة من المنظمات الشريكة في النسخة الثانية لبرنامج استدامة. النسبة الأعلى منهم ممّن أعمارهم في الثلاثينيات وبلغ عددهم (78) وتوفّق نسبته نصف العينة، ثمّ تأتي بعدهم فئة (25-29) سنة بنسبة (22%) تقريباً، ثمّ فئة (40-49) سنة وبلغ عددهم (25) فرداً ويشكلون ما نسبته (18%)، ولا يشكلون من هم في سن (50) سنة وأكثر سوى (3%)، وأقلّ عمر بلغ (24) سنة وهي أقلّ نسبة من مجموع أفراد العينة. كما أنّ من بين أفراد العينة 20 أعزب و118 متزوج ولا يوجد بينهم مطلق أو أرمل. وكانت مؤهلاتهم العلميّة متفاوتة، فمنهم 6 لم يكملوا الثانوية العامة بينما 8 أكملوا، و3 لديهم دبلوم متوسط، و17 دبلوم عالي، و91 يحملون شهادة بكالوريوس، في حين أنّ 13 منهم لديهم ماجستير فأعلى. وهم موزّعون على 26 تخصص، معظمهم متخصصون في المحاسبة بنسبة 13.77% يليهم متخصصي الإدارة العامة والدراسات الإسلاميّة كل منهما بنسبة 9.42%.

ويوجد من بين أفراد العينة (36) فرد تقل خبرتهم عن 5 سنوات، وهم يشكلون ما نسبته (26%)، وأفراد العينة ذوي الخبرة الطويلة 15 سنة فأكثر بلغ عددهم (23) فرداً فقط ويشكلون ما نسبته (16.7%)، بينما تتركز أعلى نسبة لأفراد العينة في الذين بلغت خبرتهم بين (5 - 9) سنة. أما بالنسبة لخبرتهم في البرامج التي تدربوا فيها فقد بلغ عدد أفراد العينة الذين تقل عدد سنوات خبرتهم عن سنتين في المجال الذي تدربوا فيه (51) فرداً ويشكلون نسبة (37%)، ولكن الذين لهم خبرة في نفس المجال تمتد من (2 - 4) سنة فقد كانوا (69) فرداً، أي نصف العينة. في حين بلغ من تتراوح سنوات خبرتهم من (5 - 9) سنة (11) فرداً، ويوجد فقط (7) أفراد خبرتهم من 10 سنوات فأكثر في المجال الذي تدربوا فيه. ومن العينة 25 موظف انتقلوا من المنظمات التي تدربوا فيها إلى أعمال أخرى. أما من حيث توزيعهم بحسب برامج التدريب فمنهم 30 أخصائي إدارة مشاريع و24 أخصائي متابعة وتقييم، و26 أخصائي تدبير تمويل، و27 أخصائي تطوير مؤسسي، و31 أخصائي تخطيط استراتيجي.

## سؤال البحث الأول: وجهات نظر المتدربين في برنامج استدامة 2 نحو المكونات الأربعة لعملية التدريب:

أظهرت نتائج الدراسة بحسب جدول (16) بالملحق (1) أن وجهات نظر المتدربين نحو المكونات الأربعة لعملية التدريب كانت بالمجمل إيجابية. فقد بينت النتائج أن الاتجاه العام للمتدربين نحو المنهج التدريبي كان «موافق» أي أن المتدربين موافقون على البنود التي تصف البرنامج التدريبي وصفاً إيجابياً، كما أن الاتجاه العام للمتدربين نحو المدرب «دائماً»، أما بالنسبة لبيئة التدريب فالإتجاه العام للمتدربين «ممتاز»، أما الإتجاه العام للمتدربين نحو ملائمة المتدربين للبرنامج فهو «موافق»، أي أن المتدربون يرون أن معظم المتدربين ملائمين لبرنامج التدريب، ومن حيث تفاعل المتدربين في البرنامج التدريبي فالإتجاه العام للمتدربين «دائماً» أي أنهم يرون أن المتدربين كانوا دائماً متفاعلين.

## سؤال البحث الثاني: علاقة العوامل الديموغرافية بنتائج فاعلية مكونات عناصر عملية التدريب الأربعة:

أظهرت النتائج بحسب جدول (18) بالملحق (1) أن القيمة الاحتمالية P. Value أصغر من 0.05 لجميع المحاور، مما يدل على وجود فرق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر الإناث في جميع المحاور بالمقارنة بوجهة نظر الذكور، وهو في هذه الحالة لصالح الإناث. فعند الإناث كان المتوسط الحسابي لمحور المنهج التدريبي (4، 28) والانحراف المعياري (0، 577) بينما عند الذكور المتوسط الحسابي (4، 02) والانحراف المعياري (0، 505). كما بينت الدراسة أن عند المتوسط الحسابي لمحور المدرب عند الإناث (4، 67) والانحراف المعياري (0، 313) بينما عند الذكور المتوسط الحسابي (4، 12) والانحراف المعياري (0، 577). أما المتوسط الحسابي لمحور بيئة التدريب عند الإناث (4، 82) والانحراف المعياري (0، 171) بينما عند الذكور المتوسط الحسابي (4، 66) والانحراف المعياري (0، 373). والمتوسط الحسابي للمتدربين عند الإناث (4، 15) والانحراف المعياري (0، 442) بينما عند الذكور المتوسط الحسابي (3، 87) والانحراف المعياري (0، 474).

كما أكدت النتائج بحسب جدول (19) بالملحق (1) عدم وجود فرق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر العزّاب بالمقارنة بوجهة نظر المتزوجين حول ثلاثة من محاور العملية التدريبية وهي (المنهج التدريبي - بيئة التدريب - المتدربون)، حيث يظهر أن القيمة الاحتمالية P. Value أكبر من 0.05 للمحاور الثلاثة. إذ أن القيمة الاحتمالية للمنهج التدريبي (0.254)، كذلك القيمة الاحتمالية P. Value لبيئة التدريب (0، 208)، والقيمة الاحتمالية P. Value لمحور المتدربون (0، 142). بالمقابل أكدت النتائج بحسب الجدول (19) بالملحق (1) وجود فرق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر العزّاب بالمقارنة بوجهة نظر المتزوجين حول محور (المدرب) وهو في هذه الحالة لصالح العزّاب. فعند العزّاب كان المتوسط الحسابي للمنهج التدريبي (4، 53) والانحراف المعياري (0، 453) بينما عند المتزوجين المتوسط الحسابي (4، 25) والانحراف المعياري (0، 576).

بالإضافة إلى ذلك بينت النتائج بحسب جدول (20) بالملحق (1) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المتدربين تعزى لمتغير المؤهل العلمي نحو فاعلية ثلاثة من مكونات عناصر عملية التدريب وهي (المنهج التدريبي - المدرب - المتدربون)، حيث يظهر أن القيمة الاحتمالية P. Value أكبر من 0.05 للعناصر الثلاثة. إذ أن القيمة الاحتمالية للمنهج التدريبي (0.202)، كذلك القيمة الاحتمالية P. Value للمدرب (0، 285)، والقيمة الاحتمالية P. Value لمحور المتدربون (0، 836). في حين أن النتائج أكدت بحسب الجدول (20) بالملحق (1) وجود فرق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المتدربين تعزى لمتغير المؤهل العلمي نحو فاعلية عنصر (بيئة التدريب). فالقيمة الاحتمالية P. Value أصغر من 0.05.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المتدربين نحو فاعلية مكونات عناصر عملية التدريب تعود لإجمالي سنوات الخبرة في العمل بشكل عام. كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المتدربين نحو فاعلية مكونات عناصر عملية التدريب تعود لنوع البرنامج الذي تدرب فيه المستهدف في برنامج استدامة 2. كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المتدربين نحو فاعلية مكونات عناصر عملية التدريب تعود لعدد سنوات الخبرة في المجال الذي تدرب فيه المشاركون في برنامج استدامة.

## السؤال الثالث:

### أولاً: العلاقة بين مكونات عناصر عملية التدريب ونتائج التدريب على المتدربين:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي بحسب الجدول (24) بالملحق (1) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكونات عناصر عملية التدريب الأربعة: (المنهج التدريبي، المدرب، المتدرب، بيئة التدريب) ونتائج التدريب على المتدربين في المنظمات، حيث تشير

معاملات ارتباط بيرسون إلى هذه العلاقة، وكانت قيم تلك المعاملات أعلى من النصف لجميع العناصر، باستثناء عنصر (بيئة التدريب) الذي بلغ (0.173). كما أظهرت النتائج بحسب جدول (14) بالملحق (1) أنّ المتوسطات الحسابية لنتائج التدريب على المتدربين عند (10) فقرات كانت عالية، وأن أفراد عينة الدراسة يوافقون وبشدة وبمتوسط حسابي (4.39) وانحراف معياري (0.590) على أن للتدريب دور كبير، وأثر بالغ في تغيير قناعات المتدربين، ورفع كفاءة فرق العمل، فقد ساعدتهم البرنامج التدريبي في تقليل نسبة الخطأ في مهام عملهم، وأصبحوا يؤدون الأمور التي تدربوا عليها بتحسّن كبير.

#### ثانياً: العلاقة بين عناصر عملية التدريب ونتائج التدريب على المنظمة:

أوضحت النتائج بحسب الجدول (25) بالملحق (1) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكونات عناصر عملية التدريب الأربعة: (المنهج التدريبي، المدرب، المتدرب، بيئة التدريب) وبين نتائج التدريب على المنظمة، حيث تشير معاملات ارتباط بيرسون إلى هذه العلاقة، وكانت قيم تلك المعاملات أعلى من النصف لجميع عناصر عملية التدريب، باستثناء عنصر (بيئة التدريب) الذي بلغ (0.180). كما أكدت النتائج بحسب الجدول (15) بالملحق (1) أنّ فاعلية عناصر عملية التدريب على المنظمة كان عالياً بحسب آراء أفراد عينة الدراسة، حيث كان المتوسط الحسابي للتحسّن (4.14)، وللتطبيق (3.72)، وبلغ الانحراف المعياري (0.659) و (0.862) على التوالي، في حين كان المتوسط المرجح العام (3.93)، والانحراف المعياري لمجال نتائج التدريب على المنظمة (0.723).

#### المناقشة:

لقد كان الغرض من هذه الدراسة هو التعرف على مدى فاعلية البرامج التدريبية التي قدّمها برنامج استدامة في نسخته الثانية لمنظمات القطاع الثالث باليمن من وجهة نظر المتدربين في تلك المنظمات، كما جاءت حسب نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة من حيث المكونات الأربعة لعملية التدريب: (المنهج التدريبي، المدرب، بيئة التدريب، المتدرب) نحو نتائج التدريب على المتدرب والمنظمة. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج التي تتفق مع ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة، وتختلف مع البعض الآخر منها، وذلك نظراً لاختلاف طبيعة كل تجربة وخصوصيتها.

وكان من النتائج الرئيسية للدراسة أنّ وجهات نظر المتدربين نحو المكونات الأربعة لعملية التدريب كانت إيجابية، فمعظم المتدربين أكدوا موافقتهم على فاعلية المناهج التدريبية في البرامج الخمسة، واتفقوا على كفاءة جميع المدربين، ورأوا بأن بيئة التدريب كانت ممتازة، وأن زملاءهم المتدربون معهم في البرامج كان معظمهم ملانماً للتدريب ومتفاعلاً معه. وهذا يتفق مع نتائج دراسة ساسي (2014) حيث أكد بأنه إذا كان المدرب كفوياً واستفاد منه المتدربون، ووسائل التدريب حديثة فإن المتدربون يحكمون على البرنامج التدريبي بالفاعلية العالية، ومن هنا يتأكد لنا بأن المتدربون استفادوا من كفاءة المتدربين ومن بيئة التدريب.

وقد تحسّن عنصر بيئة التدريب على أكبر متوسط حسابي من بين عناصر عملية التدريب بلغ (4.69) وأقل انحراف معياري (0.351)، وقد يكون ذلك لأنّ ما تحسّل عليه المتدربون في بيئات التدريب يعدّ استثناءً في برامج التدريب التي تُقدّم في حضرموت، من حيث حداثة القاعات واستمرار التيار الكهربائي فيها وتكليفها رغم انقطاع الكهرباء عن كل المحافظة في نفس فترة التدريب، مع تقديم وجبات للمتدربين، وأخذ تغذية راجعة يومية من المتدربين والعمل على تنفيذها. في حين حصل عنصر المتدربون على أقل متوسط حسابي بلغ (3.92) وانحراف معياري (0.480)، وقد يكون ذلك لقلة عدد الموظفين في بعض المنظمات ممّا جعل الخيارات أمامهم محدودة جداً في اختيار من يمثّلهم في البرامج التدريبية.

وبالنسبة لعلاقة العوامل الديموغرافية بنتائج فاعلية مكونات عناصر عملية التدريب الأربعة، فقد أظهرت النتائج وجود فرق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر الإناث في جميع المحاور بالمقارنة بوجهة نظر الذكور، وهو في هذه الحالة لصالح الإناث، حيث أنّ تأكيد النساء على فاعلية مكونات عناصر عملية التدريب الأربعة أعلى من تأكيد الرجال، وقد يكون ذلك لأنّ الإناث فرصتهن في المشاركة في برامج تدريبية في حضرموت أقل من الذكور ولذلك كانت نسبة وجهة نظرهن أعلى، وهذا لا يتفق مع دراسة العطوي (2016) عن «تقييم فاعلية برنامج التدريب الميداني من وجهة نظر طلبة قسم التربية الخاصة في جامعة تبوك» حيث وجدت الدراسة أنّ الطلاب يقولون بأنّ البرنامج التدريبي كان أكثر فاعلية بينما الطالبات يقلن بأنّه أقل، وأرجع الباحث السبب لوجود قصور أو خلل في البرنامج التدريبي الخاص بالمتدربات، لأنّ تدريب الإناث كان معزولاً عن الذكور، وهذا لا ينطبق في دراستنا من حيث أنّ البرامج التدريبية قدّمت للمتدربين والمتدربات مختلطة دون تفريق على أساس النوع الاجتماعي.

كما أنّ نتيجة دراستنا هذه تختلف أيضاً مع ما توصل له العرنجي (2018) في دراسته التي أجراها لـ 175 متدرب ومتدربة من أجل تقييم فاعلية التدريب في المنظمات غير الربحية بدمشق، حيث توصل كذلك إلى أنّ الذكور أكثر توجهاً للحكم على فاعلية البرنامج التدريبي، وكفاءة المدرب، أكثر من الإناث، واستنتج من ذلك أنّ متغيّر الجنس يؤثر على تقييم العملية التدريبية، وهذا يختلف مع ما استنتجه الدوسكي (2016) من أنّه لا توجد أي فروق في تقييم نتائج التدريب تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية. كما أكدت نتائج الدراسة عدم وجود فرق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر العزّاب بالمقارنة بوجهة نظر المتزوجين حول ثلاثة من محاور العملية التدريبية وهي (المنهج التدريبي - بيئة التدريب - المتدربون)، وقد يكون ذلك لأنّ إدارة البرنامج حرصت على تقديم برامج تدريبية في بيئات تناسب الجميع، مع تأكيدها الدائم على المنظمات الشريكة بأن تختار متدربيه بعناية. بالمقابل أكدت النتائج وجود فرق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر العزّاب بالمقارنة بوجهة نظر المتزوجين حول محور (المدرب) وهو في

هذه الحالة لصالح العزّاب. ويفسّر الباحث ذلك بأنه قد يكون نتيجةً لأنّ المتزوجين هم أكبرُ سناً وبذلك لربّما كانوا أكثر مشاركةً في البرامج التدريبية وهذا منحهم خبرةً أكثر في تقييم المدربين، وقدرةً على المقارنة بينهم نتيجةً لكثرة المدربين الذي تدرّبوا على أيديهم خلال حياتهم.

بالإضافة إلى ذلك بيّنت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المتدربين تعزى لمتغيّر المؤهل العلمي نحو فاعلية ثلاثة من مكونات عناصر عملية التدريب وهي (المنهج التدريبي - المدرب - المتدرب). في حين أنّ النتائج أكّدت وجود فرق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المتدربين تعزى لمتغيّر المؤهل العلمي نحو فاعلية عنصر (بيئة التدريب). وهذا يتوافق مع دراسة العرنجي (2018) التي توصلت وجود اختلافات في إجابات المتدربين تعزى لمتغيّر المؤهل العلمي. كما أثبت أبو ذياب (2017) أنّ عدم انسجام المتدربين من حيث المؤهل العلمي يؤثر سلباً على فاعلية التدريب. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المتدربين نحو فاعلية مكونات عناصر عملية التدريب تعود لإجمالي سنوات الخبرة في العمل بشكل عام.

كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المتدربين نحو فاعلية مكونات عناصر عملية التدريب تعود لنوع البرنامج الذي تدرّب فيه المستهدف في برنامج استدامة 2. كما أنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر المتدربين نحو فاعلية مكونات عناصر عملية التدريب تعود لعدد سنوات الخبرة في المجال الذي تدرّب فيه المشاركون في برنامج استدامة. وهذا قد يكون بسبب أن إدارة البرنامج أثناء إعدادها لمكونات البرامج التدريبية راعت الفروق بين المتدربين في هذا المجال، وأنّ البرامج التدريبية وبيئاتها تمّ تصميمها بما يتلاءم مع جميع المتدربين، كذلك تمّ اختيار مدربين لديهم القدرة على مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين، وقد يكون لأنّ المنظمات حرصت على اختيار من يمثلها في البرامج التدريبية بعناية. وهذه النتائج على عكس نتائج دراسة أبو ذياب (2017)، الذي استنتج أنّ هناك اختلافات في بعض إجابات عينة البحث تعزى لمتغيّر سنوات الخبرة. لكنّ نتائج الدراسة تتفق مع نتائج دراسة الدوسكي (2016) التي توصلت إلى أنّه لا توجد أيّ فروق في تقييم نتائج التدريب تعزى إلى المتغيّرات الديموغرافية. أما من حيث العلاقة بين مكونات عناصر عملية التدريب ونتائج التدريب على المتدربين، فقد جاءت نتائج الدراسي مؤكّدة على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكونات عناصر عملية التدريب الأربعة: (المنهج التدريبي، المدرب، المتدرب، بيئة التدريب) ونتائج التدريب على المتدربين في المنظمات، حيث يرى المتدربون بأنّ برنامج استدامة في نسخته الثانية ساعد المتدربين في عملية التعلّم من حيث اكتساب معارف ومهارات جديدة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً مع طبيعة أعمالهم في منظماتهم، إضافةً إلى تحسّن قناعاتهم تجاه دور التدريب في رفع الكفاءة وتجاه أهمية القضايا التي تدرّبوا عليها. كما أكّد المتدربون بأنّ البرنامج انعكس على أدائهم بشكل إيجابي في منظماتهم من حيث تقليل نسبة الخطأ في مهام أعمالهم، وتحسّن أدائهم في الأمور التي تدرّبوا عليها، مع قيامهم بنقل المعرفة التي تدرّبوا عليها داخل المنظمة وخارجها.

وهذا يتوافق مع ما توصلت له جميع الدراسات السابقة لهذه الدراسة حيث استنتج ميا، ديب، الشامسي (2009) خلال دراستهم التي هدفت إلى قياس تأثير برامج التدريب على فاعلية الموظفين في مديرية التربية بمحافظة البريمي العمانية، إلى أنّ كفاءة البرنامج التدريبي تؤدي إلى تحسّن وتطوّر في كفاءة المتدربين. كما أكّد (الدوسكي، 2016) كذلك على أنّ عناصر التدريب المتمثلة في كفاءة المدرب، والمناخ التدريبي، والمستلزمات والطرائق التدريبية، واختيار المتدربين، جميعها تؤثر بشكل مباشر على نتائج التدريب على المتدرب. وأشار كذلك (على السن، 2005) إلى أنّ انتقاء المدربين الجيدين يؤدي إلى تحقيق أهداف التدريب كما خُطّط لها، وأنّ الاختيار غير الصحيح للمتدربين يعيق قياس العائد من التدريب. وعندما نفّذ (Byun et al., 2018) دراسة عن «فاعلية برامج تعليم ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي: دراسة حالة لبرامج الدراسات العليا الكورية». وجد الباحثون أنّ هناك تأثيراً واضحاً للمناهج التدريبية على الطلاب المتدربين. كما أنّ دراسة (Steensma & Groeneveld 2010) وجدت أنّ المتدربين تحسّنت قدراتهم ليس على المستوى القصير فحسب بل حتّى على المستوى المتوسط والطويل والفضل في ذلك يعود إلى فاعلية التدريب.

أما العلاقة بين عناصر عملية التدريب ونتائج التدريب على المنظمة، فقد أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكونات عناصر عملية التدريب الأربعة: (المنهج التدريبي، المدرب، المتدرب، بيئة التدريب) وبين نتائج التدريب على المنظمة، حيث أكّد المتدربون بأنّ برنامج استدامة في نسخته الثانية كان له تأثير إيجابي على المنظمات الشريكة من ناحية التحسّن والتطبيق، فمن حيث التحسّن أجمع المتدربون على أنّ أداء المنظمة تحسّن في المجال الذي تدرّبوا فيه، وارتفع مستوى رضا عن المنظمة من قبل العملاء، وتعرّزت قناعات قيادات المنظمات بصورة إيجابية بشأن أهمية التدريب لفريق العمل، وأنّ العائد من التدريب على المنظمة يتناسب بدرجة كبيرة مع تكاليف البرنامج الظاهرة. كما أوضح المتدربون بأنّ منظماتهم أصبحت تعتمد عليهم بشكل كبير في إنجاز المهام ذات العلاقة ببرامج التدريب، وأصبحت المنظمة تحقّق إنجازات في المجالات التي تدرّب عليها الأخصائيون، واستغنت المنظمات عن طلب الاستشارات الخارجية في تلك المجالات.

وهذه النتائج تتلاءم مع ما توصل لها كل من (ميا وآخرون. 2009؛ العرنجي 2018؛ وعلي السن 2005) من أنّ جودة البرامج التدريبية وكفاءة المدربين مع بيئة تدريبيّة مميّزة وانتقاء للمتدربين بشكل صحيح يؤدي إلى برامج تدريبيّة تنعكس نتائجها بشكل إيجابي على المنظمات على المدى القصير والمتوسط والبعيد. كما أنّ دراسة (Steensma & Groeneveld 2010) استنتجت أنّ المتدربين أثروا على منظماتهم إيجابياً بفعل التدريب، وشهد لهم بذلك رؤسائهم في العمل.

كما تتفق نتائج الدراسة مع ما توصل له محمد (2016) بأنّ الحديث اليوم ارتقى ليصبح عن العائد من الاستثمار في التدريب، وأنّ البرامج الجيدة لها فوائد يمكن قياسها كزيادة الأرباح وارتفاع الإنتاجية وقلة التدوير الوظيفي، وله فوائد أخرى ضمنية يصعب

قياسها مثل ارتفاع الروح المعنوية لفريق العمل، وزيادة نسبة الرضاء، وارتفاع درجة الولاء. إلا أن على السن (2005) يرى بأنه على الرغم من تقدم عملية التدريب وأهميتها للمنظمات والأفراد إلا أن الكثير من المنظمات لازالت تشكو من عدم تحقق أهداف التدريب على مستوى المنظمات. ومن عدم تحقيق تغيير إيجابي بعد عملية التدريب، وذلك لأن التدريب بمفرده غير كفيلاً بإحداث تغيير إيجابي على مستوى المنظمة فهناك أمور أعمق.

## الخاتمة وتطبيقات البحث

وجدت الدراسات السابقة أن الاهتمام ببناء قدرات فريق العمل وتدريبهم ينعكس إيجاباً على كفاءة الأفراد وفعاليتهم وإنتاجيتهم (قنديل، 2008؛ العبد اللطيف، 2007؛ الخائط وآخرون، 2019؛ الرفاعي والأثري، 2003؛ 2010؛ Steensma & Groeneveld، 2008؛ Smidt et al.، 2009). وفقاً لنتائجنا، فإن البرامج التدريبية تكون فاعلة إذا تكامل فيها جودة المنهج التدريبي، وكفاءة المدرب، وحسن اختيار المتدربين، مع بيئة تدريبية محفزة. كما تؤكد لنا الدراسة بأن البرامج التدريبية الفاعلة لا يقتصر أثرها الإيجابي على المتدربين فحسب، بل يتعدى ذلك لتنعكس بشكل إيجابي على المنظمات التي ينتمي لها المتدربون. وهذه الدراسة تقدم دليلاً بحثياً لفاعلية برنامج استدامة بنسخته الثانية على المتدربين والمنظمات. كما تقدم للمؤسسات التدريبية والمدربين سر فاعلية ونجاح البرامج التدريبية المتمثل في فاعلية عناصر عملية التدريب، وتبين لهم إلى أي مدى تؤثر العوامل الديموغرافية على فاعلية التدريب على المتدربين ومنظماتهم.

كما تقدم لنا منهجية لتقييم البرامج التدريبية، مؤكدة على أهمية الاخذ بعين الاعتبار وجهة نظر المتدربين في تقييم البرامج التدريبية. وتبين لنا أيضاً حاجة المنظمات إلى سياسات توجب عليها الاستثمار في بناء قدرات أفرادها. ومع كل ذلك إلا أن للدراسة محدودية تتمثل في أنها اقتصرت على النهج الكمي ولم تستخدم النهج المزدوج (الكمي النوعي) وبذلك لم نتحصل على إجابات نوعية توضح بشكل أعمق النتائج الكمية. كذلك اقتصرت الدراسة على المؤسسات الشريكة لبرنامج استدامة بنسخته الثانية فقط وبالتالي لا نستطيع إجراء مقارنة للفائدة المتحصلة من البرنامج بين المنظمات الشريكة وغير الشريكة. كما أن إغلاق منظمين من المنظمات الشريكة في البرنامج، وانتقال بعض المتدربين من منظماتهم، وضعف وسائل التواصل مع المنظمات، ووجود المنظمات في مناطق مترامية الأطراف من حضرموت، كل هذه العوامل أعاققت الوصول لجميع المتدربين.

## ووفقاً للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال الإطار النظري للدراسة ونتائج تحليل البيانات يوصي الباحث بما يلي:

1. على مؤسسة استدامة تكرار مثل هذه البرامج، مع المحافظة على مستوى الكفاءة والجودة في الأداء.
2. على مؤسسة استدامة توسيع نطاق استهدافها ليشمل عدد أكبر من المنظمات في حضرموت خصوصاً واليمن عموماً. مع استهداف عدد أكبر من فئة النساء أو المنظمات النسوية.
3. على منظمات القطاع الثالث الاستثمار في بناء قدرات فريق العمل فإن ذلك ينعكس على كفاءة وفاعلية الفريق والمنظمة.
4. على مراكز بناء القدرات والتدريب الاستفادة من تجربة برنامج استدامة في نسخته الثانية.
5. نوصي مكاتب وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بسن سياسات وتصدير قرارات تُوجب على المنظمات بناء قدرات موظفيها سنوياً كحق من حقوق الموظف.
6. نوصي مؤسسة استدامة بمواصلة التدريب للأخصائيين في استدامة 2 ومنحهم برامج أكثر تخصصية في ذات المجال.
7. نوصي مؤسسة استدامة وجميع مراكز التدريب بمراعاة العوامل الديموغرافية أثناء تصميم برامج التدريب.
8. نوصي الأخصائيين الذين تدربوا في استدامة 2 بمواصلة عملية التعلم والتطبيق لما تعلموه في برنامج استدامة 2.
9. على مراكز الأبحاث والدراسات في اليمن تنفيذ دراسات متخصصة للقطاع الثالث.
10. على مؤسسة استدامة مشاركة نتائج الدراسة محلياً وإقليمياً ودولياً، للتعريف بتجربة المؤسسة في بناء قدرات القطاع الثالث.

## المراجع:

### المراجع باللغة العربية:

- ابن رتام، محمد. (2016). العائد من الاستثمار في التدريب. تم الاسترداد من: <http://search.mandumah.com.eres.qnl.qa/Record/839931/Description#tabnav>
- الأشقر، عمر. (2012). تطوير المؤسسة الوقفية الإسلامية في ضوء التجربة الخيرية الغربية. تم الاسترداد من: <https://waqfeya.com/book.php?bid=11290>
- البنك الدولي. (2013). منظمات المجتمع المدني باليمن في مرحلة التحول. تم الاسترداد من: [http://dipherent.com/CSO/CSO\\_Assessment\\_Report\\_Final\\_Arabic\\_sept.pdf](http://dipherent.com/CSO/CSO_Assessment_Report_Final_Arabic_sept.pdf)
- الدوسكي، عابد. (2018). تقييم الدورات التدريبية للعاملين في المنظمات غير الحكومية في محافظة دهوك للعام 2014. مجلة جامعة كركوك للعلوم الزراعية. تم الاسترداد من: <https://www.iasj.net/iasj?func=article&aId=156747>
- الأمم-المتحدة. (2019). المجتمع المدني. تم الاسترداد من الأمم المتحدة: <https://www.un.org/ar/sections/resources-different-audiences/civil-society>
- الرفاعي، هاشم السيد عبدالمحسن و الأثري، أحمد صالح أحمد. (2003). تقييم التدريب بين النظرية والتطبيق. تم الاسترداد من: <http://search.mandumah.com.eres.qnl.qa/Record/21097>
- السلومي، محمد. (2010). القطاع الثالث والفرص السانحة رؤية مستقبلية. الرياض: مركز القطاع الثالث.
- السكارنة، بلال خلف. (2009). التدريب الإداري. تم الاسترداد من: <https://platform-almanhal-com.eres.qnl.qa/Reader/Book/334>
- الكسادي، عادل أحمد وسليم، أحمد عبد الحميد. (2012). العمل التطوعي والرعاية الاجتماعية في اليمن: دراسة مطبقة على الجمعيات التطوعية في محافظة حضرموت: تم الاسترداد من: <https://platform.almanhal.com/Reader/Article/21914>
- العبد اللطيف، عبد اللطيف. (2007). أوجه القوة والضعف في برامج التدريب التربوي في محافظة الأحساء من وجهة نظر المتدربين. تم الاسترداد من: <https://ketabpedia.com/%D8%AA%D8%AD%D9%85%D9%8A%D9%84/%D8%A3%D9%88%D8%AC%D9%87-%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%88%D8%A9-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%B6%D8%B9%D9%81-%D9%81%D9%8A-%D8%A8%D8%B1%D8%A7%D9%85%D8%AC-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1/%D9%8A%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D8%AA>
- العرنجي، شادي. (2018). تقييم فعالية التدريب في المنظمات غير ربحية دراسة تطبيقية على قسم الدعم النفسي- الاجتماعي في الهيئة الطبية الدولية (IMC) في دمشق. تم الاسترداد من: <http://sris.hcsr.gov.sy/ar/research/85?language=en>
- العطوي، رويدا. (2016). تقويم فاعلية برنامج التدريب الميداني من وجهة نظر طلبة قسم التربية الخاصة في جامعة تبوك. تم الاسترداد من: <https://platform.almanhal.com/Reader/Article/100146>
- الوطيفي، كامل. (2007). تقويم برامج التدريب في جامعة بابل من وجهة نظر المتدربين. مجلة جامعة بابل. تم الاسترداد من: <https://www.iasj.net/iasj?func=article&aId=37498>
- اليمن (2016). دراسة مكتب وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل - تقييم قدرات منظمات القطاع الثالث بوادي حضرموت: مؤسسة العون للتنمية.
- اليمن (2018). دراسة مكتب وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل - تقييم قدرات منظمات القطاع الثالث بساحل حضرموت: مؤسسة العون للتنمية.
- بو جمعة، بلال، & شريقي، جعفر. (2018). دور القطاع الثالث في تجسيد الأنشطة التنموية
- The Role of the Third Sector in the Incarnation of Development Activities. Revue al-Ijtihad des Études Juridiques and Économiques، 434 (6309)، 1-9.
- حيدر، عصام و ناصر، فداء محمد. (2016). تقييم فعالية التدريب في المؤسسات التعليمية دراسة ميدانية على مركز التوجيه المهني في جامعة دمشق. تم الاسترداد من: <http://search.mandumah.com/Record/971692/Description#tabnav>
- زيدان، أشرف و عبدالقادر، فخر الأدب. (2019). التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية في المجتمعات. مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية. تم الاسترداد من: [http://www.siats.co.uk/wp-content/files\\_mf/%D8%A8%D9%86%D8%AC%D9%85%D8%B9%D8%A9%D8%A7%D9%84%D8%AE%D8%A7%D8%A6%D8%B77.pdf](http://www.siats.co.uk/wp-content/files_mf/%D8%A8%D9%86%D8%AC%D9%85%D8%B9%D8%A9%D8%A7%D9%84%D8%AE%D8%A7%D8%A6%D8%B77.pdf)
- ساسي، الطاهر محمد (2014). طرق وأساليب تدريب العاملين وأثرها في فاعلية البرامج التدريبية: دراسة حالة على شركة الزاوية لتكرير النفط (مصفاة الزاوية). المجلة الليبية للدراسات. تم الاسترداد من: <http://search.mandumah.com.eres.qnl.qa/Record/770186/Description>

- سعد، نادية (2012). دليل تقييم برامج التدريب. المعهد القضائي الفلسطيني. تم الاسترداد من: <https://www.slideshare.net/KamalNaser/daleel-46501577>
- على السن، عادل. (2020). تقويم فاعلية العملية التدريبية وتحقيق مبدأ اقتصاديات التدريب. بيروت: المنظمة العربية للتنمية الإدارية. تم الاسترداد من: <https://www.slideshare.net/KamalNaser/ss-50138053>
- عماد فتحي موسى ابو ذياب. (2017). تقييم برامج التدريب الفني الخارجي وتأثيرها على أداء موظفي الدفاع المدني الفلسطيني في الضفة الغربية من وجهة نظر المتدربين: تم الاسترداد من: [https://dspace.alquds.edu/bitstream/handle/20.500.12213/3447/MT\\_2017\\_21111753\\_8060.pdf?sequence=1](https://dspace.alquds.edu/bitstream/handle/20.500.12213/3447/MT_2017_21111753_8060.pdf?sequence=1)
- فارس، حلمي. (1987). تقييم التدريب. المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب - دار النشر تم الاسترداد من: <http://search.mandumah.com.eres.qnl.qa/Search/Results?lookfor=%D8%AA%D9%82%D9%8A%D9%8A%D9%85+%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%8A%D8%A8&type=AllFields.&submit=%D8%A7%D8%A8%D8%AD%D8%AB&limit=20&sort=relevance>
- فوزية باحرمول. (2004). دور منظمات المجتمع المدني في تدعيم التنمية اليمينية. تم الاسترداد من المؤتمر نت: <https://www.almotamar.net/news/17300.htm>
- قنديل، أماني. (2020). كتاب الموسوعة العربية للمجتمع المدني تم الاسترداد من: <https://www.pceworld.com/book-qziOnbULW7TT0IKu-download-pdf.html>
- مؤسسة العون للتنمية (2018). تمكين القطاع الثالث - مجالات العمل: تم الاسترداد من: <http://ar.alawn.org/Fields/Details/18?pageNumber=1>
- ميا، يونس، شيخ ديب، صلاح و الشامسي، سالم. (2019). قياس أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان: تم الاسترداد من: <http://search.mandumah.com.eres.qnl.qa/Record/102563>
- وثيقة الحوار الوطني الشامل. (2014). تم الاسترداد من: <https://www.mofa-ye.org/Pages/wp-content/uploads/2018/10/%D9%85%D8%A4%D8%AA%D9%85%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%88%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%88.%D8%B7%D9%86%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%A7%D9%85%D9%84-1>

## المراجع باللغة الانجليزية:

- Byun, C. G., Sung, C., Park, J., & Choi, D. (2018). A study on the effectiveness of entrepreneurship education programs in higher education institutions: A case study of Korean graduate programs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 4 (3), 26.
- Chapman, T., & Hunter, J. (2017). Third Sector trends in the North of England. Retrieved from: [https://www.ippr.org/files/publications/pdf/third-sector-trends-in-the-north-of-England\\_Mar2017.pdf](https://www.ippr.org/files/publications/pdf/third-sector-trends-in-the-north-of-England_Mar2017.pdf)
- Engel, R. J., & Schutt, R. K. (2017). *The practice of research in social work*. Los Angeles.
- Fayolle, A., & Gailly, B. (2015). The Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Attitudes and Intention: Hysteresis and Persistence. *Journal of Small Business Management*, 53 (1), 75- 93.
- Kirkpatrick, D. (2009). The Kirkpatrick Model. [kirkpatrickpartners.com](http://kirkpatrickpartners.com). Retrieved from: <https://www.kirkpatrickpartners.com/Our-Philosophy/The-Kirkpatrick-Model>.
- Howard, J., Fernando, U., Taylor, M., & Earles, W. (2010). *International Perspectives on Third Sector Capacity Building: Strategies for Social Change?*
- UNDP. (2020). الهدف السابع عشر: الشركات | برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الدول العربية. Retrieved from: <https://www.arabstates.undp.org/content/rbas/ar/home/sustainable-development-goals/goal-17-partnerships-for-the-goals.html>.
- Smidt, A., Balandin, S., Sigafos, J., & Reed, V. A. (2009). The Kirkpatrick model: A useful tool for evaluating training outcomes. Retrieved from: <https://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/13668250903093125?scroll=top&needAccess=true>
- Steensma, H. and Groeneveld, K. (2010). Evaluating a training using the “four levels model”. *Journal of Workplace Learning*, 22 (5), pp.319-331.

## العلاقة بين ممارسة القيم الشخصية وتطبيق المسؤولية المجتمعية للطلاب العرب بالجامعات الماليزية

### المخلص :

هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين ممارسة القيم الشخصية ومستوى الالتزام بالمسؤولية المجتمعية لدى الطلاب العرب الدارسين بالجامعات الماليزية، وهي: جامعة برليس الماليزية (UniMAP)، وجامعة بهانج (UMP)، وجامعة أبت (APU). ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانتيين للكشف عن هذه العلاقة، تكونت عينة الدراسة من (240) طالباً وطالبة، وللإجابة عن أسئلة الدراسة استخدم الباحث عدة وسائل إحصائية، لمعالجة البيانات وتحويلها إلى قيم كمية يسهل تحليلها وتفسيرها، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية، بين ممارسة القيم الشخصية ومستوى الالتزام بالمسؤولية المجتمعية في جميع المجالات التي اشتملت عليها أداة الدراسة. أما في مجال ممارسة الطلاب العرب الدارسين بماليزيا لمنظومة القيم الشخصية فقد أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغيرات الجنس، المستوى الدراسي وموقع الجامعة وكذلك نوع السكن. أما فيما يتعلق بدرجات التزام الطلاب العرب الدارسين بماليزيا بالمسؤولية المجتمعية فكشفت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير الجنس، والمستوى الدراسي، بينما وجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير السكن وموقع الجامعة.

**الكلمات الافتتاحية:** القيم الشخصية، المسؤولية لمجتمعية، الجامعات الماليزية، الطلاب العرب.

د. عبدالله محفوظ سالم  
(ماليزيا)

abdullahmahfoudh@unimap.edu.my

د. عددي أنور بن أزمان  
(ماليزيا)

adianuar@unimap.edu.my

## The Relationship between the Practice of Personal Values and the Implementation of Social Responsibility among Arab Students in Malaysian Universities

### Abstract:

The study aimed to investigate the nature of the relationship between the practice of personal values and the level of commitment to community responsibility among Arab students studying at Malaysian universities, namely: Universiti Malaysia Perlis (UniMAP), Universiti Malaysia Pahang (UMP), and Asia Pacific University of Technology & Innovation (APU). To achieve the study's objectives, a questionnaire was developed to explore this relationship. The study sample consisted of 240 students and was distributed during the second semester of the 2020/2021 academic year. Several statistical methods were used by the researcher to process the data and convert it into quantitative values for easy analysis and interpretation. The study findings indicated that there is a statistically significant positive correlation between the practice of personal values and the level of commitment to community responsibility in all areas covered by the study tool. In the field of Arab students in Malaysia practicing a system of personal values, the study showed that there are no statistically significant differences attributed to the effect of variables such as gender, academic level, university location, and type of residence. Regarding the levels of commitment to community responsibility among Arab students in Malaysia, the study revealed that there are no statistically significant differences attributed to the effect of gender and academic level, while there were statistically significant differences attributed to the effect of residence and university location.

**Keywords:** Personal Values, Community Responsibility, Malaysian Universities, Arab Students.

## المقدمة

تعد دراسة المسؤولية المجتمعية مطلباً علمياً وحاجة اجتماعية؛ لأن أي مجتمع بمؤسساته وأجهزته كافة في حاجة إلى الفرد المسؤول مجتمعياً. فارتفاع درجة إحساس والتزام أفراد المجتمع بالمسؤولية المجتمعية يعد المعيار الذي يحكم بموجبه على تطور ذلك المجتمع ونموه. وتنمية الشعور بالمسؤولية في نفوس أبناء المجتمع ومؤسساته ضرورة مؤكدة وهي مهمة وحاجة اجتماعية من متطلبات التنمية المستدامة، ولهذا أضحت دراسة المسؤولية المجتمعية والقيم اليوم موضع اهتمام وعناية للعديد من الباحثين والمتخصصين.

إن المسؤولية المجتمعية من المبادئ التي اتفقت عليها جميع الملل والشرائع، والأنظمة والقوانين، لما لها من دور كبير في صلاح الأفراد والمجتمع على حد سواء، فهي من الصفات التي حث المربون و علماء الدين والنفس والاجتماع على أهميتها، وضرورة الاتصاف بها. وأقرتها الشريعة الإسلامية وسائر المجتمعات البشرية على اختلاف عقائدهم وسلوكهم، وهي عامة شاملة لكل أحد من أفراد المجتمع (خالد؛ مصطفى؛ محمد 2023؛ عامر، 2019)

لأجل هذا تزداد الدعوة وتؤكد الحاجة إلى تربية الأفراد على المسؤولية المجتمعية. لأن تربية أفراد المجتمع على تحمل نتائج أفعالهم وأقوالهم ضماناً آمناً لاستقرار حياتهم وتنعمهم بكافة صور العدل والأمن النفسي والاجتماعي. وإن التقصير في هذا الجانب سبب حقيقي وراء استشرأب الجهل والفساد الاجتماعي في كافة مؤسسات المجتمع.

من جانب آخر تتجلى أهمية القيم في الدور المهم الذي تؤديه على مستوى الفرد والمجتمع، فهي التي تعمل على تشكيل الشخصية الفردية وتحديد أهدافها ضمن المعيار الصحيح، وإصلاحها نفسياً وخلقياً، وصيانتها من التناقض والاعترا ب، بالإضافة لقدرتها على مواجهة التغيرات المختلفة التي تحدث في المجتمع، وبالتالي تحفظ استقراره وكيانه (التميمي، 2015).

ونظراً لأهمية الدور الذي يقوم به الشباب في خدمة مجتمعاتهم، والنهوض به تأتي أهمية توعيتهم بمسؤولياتهم المجتمعية وبذل جميع الجهود في سبيل ديمومة القيام بهذه المسؤوليات من قبل مؤسسات المجتمع عامة ومؤسساته التربوية والتعليمية والشبابية خاصة كالجامعات والمعاهد والمدارس والاندية .

وتأتي مسؤولية الشباب الجامعي نحو أفراد مجتمعهم وقضاياهم، والتفاعل معها وتوثيق الروابط الاجتماعية فيما بينهم في مقدمة المسؤوليات المجتمعية التي تسعى الجامعات المعاصرة إلى تميمتها لدى طلابها، وتزويدهم بتطبيقاتها التربوية (الزبون، 2012)

## مشكلة البحث:

أشارت العديد من الأبحاث الى ضعف في الشعور بالمسؤولية لدى الكثيرين وبشكل خاص فئة الشباب حيث يتصفون ببعض المظاهر السلبية من اللامبالاة والإهمال، والفوضى وعدم الاهتمام، وإفساد الممتلكات العامة وعدم الجدية في الأمور وإن العناية بهذه المرحلة أمر بالغ الأهمية لما لهذه المرحلة من أهمية وعناية وخاصة، وما يكتنفها من أخطار قد تؤدي بضياع جيل المستقبل، و المتأمل في واقع الشباب العربي اليوم يجد أنهم يواجهون تحديات كبيرة على جميع المستويات (دينيّاً وخلقياً واجتماعياً وفكرياً) وهي نتيجة للانفتاح على العالم (العولمة) والعديد من الأسباب الأخرى، ولذلك فإن تربية الشباب على الإلتزام بالمسؤولية من أبرز أولويات المجتمعات المتقدمة التي تنشأ الاستقرار وتصبو للأمن والرفاه الاجتماعي، لأجل هذا تؤسس المدارس وتشيد الجامعات وتقام المراكز وكل ما من شأنه إعداد الشباب المسؤول القادر على مواجهة كافة التحديات والتعامل مع مستجدات العصر مهما كان نوعها وهدفها، لأن النهضة الحقيقية للأمم تقاس بمدى وعي شبابها وإحساسهم العميق بمسؤولياتهم تجاه مجتمعاتهم التي يعيشون فيها (الصمادي، 2017)

في ضوء خصائص شريحة الشباب والظروف الاجتماعية والمتغيرات التي يعيشونها، تتحدد إشكالية الدراسة الراهنة في الكشف عن المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالمواطنة عند الشباب؛ وبمقاربة تشخيصية لواقع الشباب في مجتمعنا يكشف تعريض الشروط السابقة للاختبار الواقعي عن عدد من الأمور الجديرة بالملاحظة.

**الأمر الأول:** إن الوعي المسؤولية الاجتماعية للشباب يشهد تراجعاً في ظل تراجع أطراف المسؤولية عن دورها في الإيفاء بالمتطلبات مما شكل مسؤولية اجتماعية ناقصة، ذلك لأن بنية المسؤولية الاجتماعية تتأسس عبر التوازن بين الحاجات والمتطلبات (البيسيوني، 2010).

**الأمر الثاني:** إن نظرة واقعية لوضعية الشباب في مجتمعاتنا تكشف عن حالة من الفصام بين الشباب ودورهم في تحمل المسؤولية الاجتماعية وبين المجتمع وتفويضه لهذا الدور، فالشباب يعيش أزمة اعترا ب حقيقي، شكلتها عوامل داخلية تتصل ببنية المجتمع، وعوامل خارجية تتصل بالظروف العالمية والمتغيرات التي طرحتها العولمة مع الواقع المعاصر (صفوت، 2007).

لذا كان من الضروري إلقاء مزيد من العناية لهذه المرحلة لتنمية جوانب قيمة مهمة، لتنشئة جيل نافع صالح لنفسه وأمتة. وكذلك كان هذا البحث للكشف عن مدى ممارسة القيم ومستوى الإلتزام بالمسؤولية المجتمعية والعلاقة بينهما لدى الطلبة الجامعيين العرب الدارسين بالجامعات الماليزية.

## أهداف البحث:

1. معرفة مدى ممارسة القيم لدى الطلاب العرب بالجامعات الماليزية.
2. قياس مستوى تطبيق المسؤولية المجتمعية لدى الطلاب العرب بالجامعات الماليزية.
3. معرفة طبيعة العلاقة بين ممارسة القيم والتطبيق للمسؤولية المجتمعية للطلاب العرب بالجامعات الماليزية.

## أسئلة البحث:

1. ما مدى ممارسة القيم الشخصية (القيم الدينية، القيم الاجتماعية، القيم الاقتصادية، والقيم الجمالية) لدى الطلاب العرب بالجامعات الماليزية.
2. ما مستوى تطبيق المسؤولية المجتمعية لدى الطلاب العرب بالجامعات الماليزية.
3. ما العلاقة بين ممارسة القيم الشخصية والتطبيق للمسؤولية المجتمعية للطلاب العرب بالجامعات الماليزية.

## فرضيات الدراسة

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مستوى ممارسة القيم ومستوى الالتزام بالمسؤولية المجتمعية لدى الطلاب العرب بالجامعات الماليزية في المجالات التي اشتملت عليها أداة الدراسة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات التزام الطلاب العرب في الجامعات الماليزية بالمسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغيرات الجنس، والمستوى الدراسي، وموقع الجامعة ونوع السكن .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية، بين متوسطات درجات ممارسة الطلاب العرب في الجامعات الماليزية لمنظومة القيم، تعزى لمتغيرات الجنس، والمستوى الدراسي، وموقع الجامعة ونوع السكن.

## التعريفات :

- **المسؤولية المجتمعية:** يعرفها سيد أحمد عثمان (1996) بأنها عبارة عن: «المسؤولية الفردية عن الجماعة، وهي مسؤولية الفرد أمام ذاته عن الجماعة التي ينتمي إليها أو المجتمع الذي يعيش فيه أي أنها مسؤولية شخصية، أخلاقية، وطنية يغلب عليها التأثير الاجتماعي، أما (Muller، 1996) فيعرف المسؤولية المجتمعية على أنها: "السلوك المسؤول الذي يتضمن الاهتمام بالآخرين واحترام حقوقهم واحترام التقاليد والأعراف والقيم الاجتماعية للمجتمع والشعور بالمسؤولية الذاتية. يرى الباحث ان التعريفات السابقة حول المسؤولية المجتمعية تتفق على أنها التزام ذاتي نحو الجماعة وهي شعور الفرد بالواجب المناط عليه و المكلف القيام به والتي تشمل الاهتمام بالآخرين والتعاون معهم من أجل المصلحة العامة (الفرد، المجتمع، البيئة) مما يؤدي للتعاون وعدم التصادم. ويعرف الباحث المسؤولية المجتمعية أنها: كل الأفعال والمهام والواجبات التي يجب أن يؤديها الشخص (الطلاب العرب بالدراسة) سواء كانت هذه المسؤولية شخصية أو جماعية أو أخلاقية أو وطنية، والقدرة على أدائها في الحياة من خلال ما يكتسبه ويتعلمه داخل المجتمع الذي يعيش فيه.
- **القيم :** يعرف إيهاب الأغا (2010) القيم على أنها: " مجموعة من المعاني السامية التي تنبع من ثقافة المجتمع وعقائده، ويكتسبها الفرد خلال عملية التعلم والتربية، ويؤمن بها وترسخ في أعماق عقله ووجدانه، ويدافع بها عن أفكاره وآرائه وتشكل شخصيته، وتنعكس كصفات سلوكية في تصرفاته، ويتخذها معياراً يحكم على الناس من خلالها". ويعرفها (Halstead، 1996) بأنها: "المبادئ والمعتقدات الأساسية، والمثل، والمقاييس أو الأنماط التي تعمل مرشداً عاماً للسلوك أو نقاط تقضيل في صنع القرار، أو لتقويم المعتقدات والأفعال، والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالسمو الخلفي والذاتي للأشخاص". ويلاحظ من التعريفات أن القيم عبارة عن تصرفات وسلوكيات تنتج من اعتقاد يتولد من عدة مصادر كالدين والبيئة والعائلة والمجتمع المحيط وتصبح مقياس لأفعال الشخص وأعماله. ويرى الباحث أن القيم الشخصية عبارة عن صبغة تصبغ حياة الشخص وتكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية والمعتقدات والبيئة المحيطة ومن خلالها يزن الشخص أفعاله وتشمل (الجانب الاجتماعي والأخلاقي والجمالي والاقتصادي).

## الدراسات السابقة

تم تقسيم الدراسات السابقة إلى ثلاثة أقسام القسم الأول الدراسات التي بحثت المسؤولية المجتمعية والقسم الثاني حول الدراسات التي تناولت منظومة القيم والقسم الثالث الأبحاث التي درست العلاقة بين القيم أو المسؤولية المجتمعية بمتغيرات أخرى.

### أولاً: الدراسات التي تناولت المسؤولية المجتمعية

دراسة (غريبة هادي، 2023) حول المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب التربية الخاصة هدفت الدراسة إلى التعرف على المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة التربية الخاصة في كلية التربية الأساس بجامعة دهوك، وكذلك لإيجاد الفروق ذو الدلالة الإحصائية حول المسؤولية الاجتماعية تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (المرحلة، العمر، تسلسل الولادي، لمتغير

امتلاك الإعاقة، الجنس). حيث تم استخدام المنهج الوصفي المقارن. وبلغ مجتمع الدراسة (275) طالب وبلغت العينة (100) طالب تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. واعتمدت الباحثة على المقياس الذي أعده (قاسم، 1992) لقياس المسؤولية الاجتماعية والذي يتكون من (53) فقرة. حيث تم معالجة البيانات الواردة بالبحث إحصائياً باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وقد تم تطبيق الاختبار t.test لعينة واحدة واختبار t.test لعينتين مستقلتين و اختبار تحليل التباين والاختبار البعدي لـ (L.S.D) للمقارنة بين المجموعات و معامل الارتباط (Alpha) لثبات المقياس. وظهرت النتائج على النحو التالي:

- وجود فروق ذو دلالة إحصائية في المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب التربية الخاصة تبعاً للمتغيرات (العمر، المرحلة، تسلسل الولادي، هل يوجد إعاقة، النوع الاجتماعي).
- تبعاً لمتغير العمر: يوجد فروق بين المسؤولية الاجتماعية لطلاب التربية الخاصة باختلاف أعمارهم لصالح الفئة الأولى و التي يبلغ أعمارهم (18 - 20) والعينة الأصغر ضمن هذه الدراسة.
- تبعاً لمتغير المرحلة: عدم وجود فروق بين المسؤولية الاجتماعية لطلاب التربية الخاصة باختلاف المرحلة.
- تبعاً لمتغير تسلسل الولادي: يوجد فروق في المسؤولية الاجتماعية لصالح الفئة الأولى (الذين يكون مركزهم الأول الأكبر سناً في العائلة).
- تبعاً لمتغير امتلاك الإعاقة: عدم وجود فروق في المسؤولية الاجتماعية لطلاب التربية الخاصة.
- تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي: عدم وجود فروق في المسؤولية الاجتماعية لطلاب التربية الخاصة.

#### دراسة (أماني صالح، أنعام عبد الحميد، 2022)

هدفت الدراسة إلى التحقق من فاعلية برنامج قائم على المسؤولية الاجتماعية في تنمية مهارات ضبط الذات لدى أطفال الروضة بدولة الكويت، وتكونت عينة البحث من (30) طفلاً وطفلة من أطفال الروضة بدولة الكويت، واستخدمت الباحثتان مقياس تقدير مهارات ضبط الذات لطفل الروضة إعداد: سمر الدويني (2017)، وبرنامج قائم على المسؤولية الاجتماعية إعداد الباحثتان، وأشارت النتائج إلى فاعلية البرنامج المقترح القائم على المسؤولية الاجتماعية في تنمية مهارات ضبط الذات لدى أطفال الروضة بدولة الكويت، كما أشارت النتائج إلى استمرار فاعلية البرنامج بعد انتهاء تطبيق البرنامج بشهرين.

#### دراسة (عصام بدرى، 2020).

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد واقع المسؤولية الاجتماعية للشباب الجامعي لدعم الجهود الحكومية في مواجهة الأمراض الوبائية المعدية، وتعد من الدراسات الوصفية التحليلية التي اعتمدت على منهج المسح الاجتماعي لعينة البحث من أعضاء الاتحادات الطلابية بكنيات جامعة أسيوط، واستخدم الباحث أداة رئيسية وهي مقياس المسؤولية الاجتماعية وقد اشتملت على أربعة أبعاد وهي (المسؤولية الذاتية، والمسؤولية تجاه أفراد الأسرة، والمسؤولية تجاه المجتمع المحلي، والمسؤولية تجاه الوطن)، وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج منها أن المسؤولية الاجتماعية للشباب الجامعي تمثلت في الإلتزام بالأداب العامة والأخلاق الدينية في اجتناب الأشياء التي تسبب أضراراً صحية، وتخصيص أدوات للنظافة الشخصية، وتوعية أفراد الأسرة بأهمية العزل المنزلي عند الشعور بأعراض مرض معدي، وعدم نشر الشائعات والأخبار الكاذبة بين أفراد المجتمع، وإدراك الحرب النفسية التي توجه للوطن من خلال حرب الشائعات التي تهدد أمن المجتمع.

#### دراسة (فانزة الصاعدي، 2021) فاعلية برنامج إرشادي من منظور التربية الإسلامية في تعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب الدراسات العليا (دراسة تجريبية)

هدفت الدراسة لتعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب الدراسات العليا، وذلك بتصميم برنامج مقترح وبيان فاعليته في ذلك، واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، واعتمدت على مقياس مستوى المسؤولية الاجتماعية بأبعادها المختلفة، وطبقت على عينة بلغت (30) طالباً، وأسفرت النتائج عن أن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب الدراسات العليا عينة الدراسة جاء منخفضاً قبل تطبيق البرنامج، وأن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب الدراسات العليا عينة الدراسة جاء مرتفعاً بعد تطبيق البرنامج، وأنه لا توجد فروق بين نتائج المجموعة التجريبية بين التطبيقين البعدي والتتبعي، مما يدل على فاعلية البرنامج وبقاء أثره.

#### دراسة (Galvão, Mendes, Marques & Mascarenhas، 2019) عن العوامل التي تؤثر على توجه الطلاب تجاه المسؤولية الاجتماعية للشركات في التعليم العالي

سعت هذه الدراسة إلى دراسة العوامل التي تؤثر على توجه الطلاب تجاه المسؤولية الاجتماعية للشركات في سياقات التعليم العالي، حيث تم جمع البيانات الأولية من خلال استبيانات وزعت على طلاب البكالوريوس والدراسات العليا في جامعة ترانس أوس مونتييس وأنتو دورو، وهي مؤسسة عامة في شمال البرتغال، وعلى الرغم من أن القيم الشخصية والجنس والدين والأيدولوجية السياسية ومجال الدراسة الأكاديمية والعمل التطوعي يبدو أنها تؤثر على بعض أبعاد توجيه المسؤولية الاجتماعية للشركات، إلا أن

النتائج أظهرت فقط علاقات مهمة مع الجنس والدين والعمل التطوعي. وتشمل أهم النتائج أن النساء والطلاب الدينيين والمتطوعين لديهم توجه خيري أقوى وأن النساء يبدو أنهن يتمتعن بتوجه أخلاقي أكثر كثافة. بالإضافة إلى ذلك، سهل البحث الذي تم إجراؤه تحديد ملفات تعريف الطلاب لكل بُعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات.

## دراسة (Castilla-Polo، Ruiz-Rodríguez، Moreno، Licerán-Gutiérrez، Cámara de la Fuente) ، Chamorro (2020، Rufián & Cano-Rodríguez) حول التعلم في الفصول الدراسية وتصور المسؤولية المجتمعية بين طلاب الدراسات العليا في المحاسبة الإدارية

حللت هذه الدراسة كيف يمكن لتعلم المسؤولية المجتمعية أن يعدل تصورات طلاب الجامعة حول أهمية السلوك المسؤول من جانب الشركات. وتحقيقاً لهذه الغاية تم تصميم استبيان وإدارته لطلاب المحاسبة الإدارية قبل (ن = 128) وبعد (ن = 71) تلقي نشاطين تدريبيين على المسؤولية المجتمعية. شهدت النتائج الوصفية التي تم الحصول عليها على أهمية المسؤولية المجتمعية في آراء طلاب العينة، قبل وبعد تلقي التعلم المحدد في المسؤولية المجتمعية. وقد أظهر الطلاب رؤية ملتزمة للغاية بضرورة أن تكون المسؤولية المجتمعية جزءاً من الأجندة الاقتصادية. كما أظهرت النتائج أنه كان هناك تغييراً كبيراً في تصور المسؤولية المجتمعية وآثارها من حيث الفوائد والتكاليف قبل وبعد تلقي التدريب. وأشارت النتائج إلى أن تدريب المسؤولية المجتمعية قد عدل جزئياً تصورات الطلاب للمسؤولية المجتمعية. وقدمت هذه الدراسة رؤى مهمة يمكن الاستفادة منها من قبل مديري الجامعات وكليات الأعمال لغرض تصميم أو تعديل المناهج المتعلقة بالبحث عن الطلاب.

## دراسة (Mcfarlane, 2019)

اهتمت هذه الدراسة بالبحث في التعاون القائم على الاستدامة والأخلاق والمسؤولية الاجتماعية باعتباره يشكل سلوكيات المواطنة في ثلاثة مجالات للحضارة الإنسانية، حيث ركز البحث على التحديات التي تواجه العلاقات اليوم، وأنه أصبحت هناك حاجة ماسة لمزيد من الأخلاق والمسؤولية الاجتماعية التي توجه الممارسات والمنظمات، وتقترح الدراسة مثلث إستراتيجي للمواطنة الجيدة للشركات والتي يساوي فيها بين السلوكيات الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية في مختلف المجالات الاقتصادية والمدنية والسياسية للمجتمع ليصبحوا مواطنين صالحين وتتطور إلى شركات مستقبلية.

## دراسة (نبيل زيدان، جمال علي، 1994) عن الفروق في المسؤولية الاجتماعية حسب متغيري الجنس ومصدر الضبط لدي تلاميذ المدارس

حاولت الدراسة الوقوف على الاختلاف في الاتجاه نحو المسؤولية الاجتماعية ببعديها - الجماعية والذاتية الفردية - باختلاف كل من الجنس، ومصدر الضبط في الاتجاه نحو المسؤولية الاجتماعية، وما طبيعة ونوع العلاقة بين درجات أفراد العينة في كل من مصدر الضبط الخارجي والاتجاه نحو المسؤولية الاجتماعية؟ اعتمدت الدراسة على استبيان الاتجاه نحو المسؤولية الاجتماعية للأطفال لـ"هاريس"، واختبار مركز التحكم للأطفال الذي يقيس مصدر الضبط (داخلياً- خارجياً) للأعمار من (9 - 18). تم التطبيق على عينة مكونة من (506) ذكور وإناث من تلاميذ المراحل الدراسية: الابتدائية والمتوسطة (الإعدادية) والثانوية، مأخوذة من مدينتي أبها وخميس مشيط بجنوب المملكة العربية السعودية. توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: أن هناك اختلافاً في الدرجة في الاتجاه نحو المسؤولية الاجتماعية (الجماعية- الذاتية) باختلاف الجنس لصالح الإناث، لدى تلاميذ المراحل الابتدائية، الإعدادية، والثانوية، وتختلف القدرة في الاتجاه نحو المسؤولية الاجتماعية (الجماعية- الذاتية) باختلاف مصدر الضبط (داخلي / خارجي) في الاتجاه نحو المسؤولية الاجتماعية لدى تلاميذ المراحل الثلاثة. كما توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة عكسية بين مصدر الضبط الخارجي والاتجاه نحو المسؤولية الاجتماعية لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة والثانوية فيما عدا مرحلة الثانوي بنات؛ كانت النتيجة فيما يخص المسؤولية الاجتماعية في بعد (الجماعية) فقط.

## دراسة (صلاح عثمان، وأحمد صمادي، 2008) عن المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعات الأردنية.

حاولت الدراسة التعرف على مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى أفراد الدراسة كما تعكس الدرجة الكلية والدرجات الفرعية على الاستبيان المستخدم في هذه الدراسة، وهل يتأثر مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعات الأردنية بمتغيرات نوع الجامعة، جنس الطالب، التخصص الأكاديمي، نمط التنشئة الأسرية. وتبينت هذه الدراسة تعريفاً شاملاً للمسؤولية الاجتماعية وهو: ممارسة الفرد لتصرفات تؤدي به إلى إشباع حاجاته مع عدم حرمان الآخرين من فرص إشباع حاجاتهم؛ كالأهل والأصدقاء، الجيران والمجتمع وتقبله لنتائج هذه التصرفات. تكونت عينة الدراسة من (1457) طالباً وطالبة ممن يدرسون في الجامعات الأردنية الواقعة في شمال الأردن (جامعة اليرموك، جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، جامعة آل البيت، جامعة جرش، جامعة أربد الأهلية، جامعة جدار)، واعتمدت الدراسة على استبيان المسؤولية الاجتماعية الذي طوره صمادي وثمان (2008). وتوصلت الدراسة إلى أن طلبة الجامعات المشمولين في هذه الدراسة يتمتعون بمستوي جيد من الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية

عامة. وجاء شعورهم بالمسؤولية الاجتماعية نحو الأسرة في المرتبة الأولى، وتلاه إحساسهم بالمسؤولية نحو الوطن، ثم إحساسهم بالمسؤولية نحو العالم، وشعورهم بالمسؤولية نحو الحي والملازم والذات جاءت بعد ذلك تباعاً. ولم يكن هناك وجود لفروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير الجنس والتخصص، بينما كان هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير الجامعة، حيث جاءت الفروق لصالح طلبة الجامعات الخاصة مقارنة مع طلبة الجامعات الحكومية. كما كان هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير نمط التنشئة الأسرية الذي مر به الطالب، جاء لصالح هؤلاء الذين يرون أنهم عاشوا أسراً ديمقراطية مقارنة بنظرانهم الطلبة ممن عاشوا في أسر متسلطة أو فوضوية.

## دراسة (بورنت وفورسيز، 2008) حول علاقة المسؤولية الاجتماعية بكل من الجماعات المغلقة والمفتوحة.

حاولت الدراسة اختبار فرضية أن الأعضاء في الجماعات المفتوحة يكونون أقل فردية من الأعضاء في الجماعات المغلقة وعلاقة هذا بالمسؤولية الاجتماعية. تم تطبيق الدراسة على جماعات من الطلاب الذين يعملون في عمل شاق وثيق الصلة بتخصصهم الأكاديمي وتوصلت الدراسة إلى أن هؤلاء يكون لديهم قدر من المسؤولية الشخصية أكبر، حينما يعملون في الجماعات المغلقة قريبة الشكل من الجماعات المفتوحة.

## ثانياً: الدراسات التي تناولت منظومة القيم

### دراسة (بشاير القحطاني، 2023) حول تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على منظومة القيم لدى طالبات المرحلة المتوسطة بمدينة تبوك من وجهة نظر أولياء أمورهن (تيك توك نموذجاً)

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير تطبيق تيك توك على منظومة القيم لدى طالبات المرحلة المتوسطة بمدينة تبوك من وجهة نظر أولياء أمورهن، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي. وصممت استبانة كأداة لجمع البيانات. وكانت عينة الدراسة (378) من أولياء أمور طالبات المرحلة المتوسطة بمدينة تبوك، وأظهرت النتائج ما يلي: أن استجابة أولياء أمور طالبات المرحلة المتوسطة جاءت بمتوسط حسابي (3.91)، وأن أبرز أبعاد تأثير تطبيق تيك توك على منظومة القيم لدى طالبات المرحلة المتوسطة محور القيم الاجتماعية بمتوسط (4.28) بدرجة موافق بشدة، في حين جاء بُعد محور القيم الأخلاقية في المرتبة الثانية من بين أبعاد منظومة القيم بمتوسط (4.08) بدرجة موافق، وأخيراً جاء بُعد القيم الشخصية من بين أبعاد منظومة القيم في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.42) بدرجة موافق. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير (النوع، المستوى التعليمي). وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الوضع الوظيفي لصالح فئة الموظفين بناء على نتائج الدراسة أوصت الباحثة بتفعيل دور الأسرة من خلال قيامها بمراقبة ما يشاهده الشباب والأطفال على تطبيق تيك توك وتوعيتهم بمدى خطورة وسائل التواصل الاجتماعي عامةً وتطبيق تيك توك خاصةً من خلال عقد دورات تدريبية في هذا المجال سواء في المدارس ومؤسسات التنشئة الأخرى كالمسجد والأسرة والمدرسة ووسائل الإعلام.

### دراسة خالد فؤاد شريف (2022) حول: المجتمعات الافتراضية وانعكاساتها على منظومة القيم لدى الشباب الجامعي «دراسة على عينة من طلاب جامعة المنصورة».

هدفت الدراسة التعرف على تأثير التفاعلات الافتراضية على منظومة القيم لدى عينة الدراسة (القيم الأخلاقية - قيم الاستهلاك - قيم المسؤولية الاجتماعية)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار العينة من الطلاب بالفروق النهائية بأربع كليات من جامعة المنصورة، هي: كلية التربية، وكلية العلوم، وكلية العلوم الصيدلانية، وكلية السياحة والفنادق، بحيث بلغ عدد أفراد العينة (436) طالباً، منها 277 طالباً ينتمون للكليات النظرية، و 159 طالب ينتمون للكليات العملية، ثم استخدم الباحث أداة الاستبيان لإجراء البحث الميداني وجمع البيانات والخروج بالنتائج والتوصيات. وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير طبيعة التخصص (كليات نظرية/ كليات عملية) في تأثير التفاعلات الافتراضية التي تتم في محيط الفضاء الرمزي على منظومة القيم لدى المتفاعلين عليها ككل لصالح الكليات النظرية (المتوسط الأعلى)، حيث جاءت قيمة ذات دالة إحصائية عند مستوى دالة 0.01، بينما لم تعكس الفروق دلالة في (القيم الأخلاقية) و (قيم الاستهلاك).

### دراسة أيمن عبد المعطى (2020) لاقتراح برنامج للخدمة الاجتماعية لتعزيز قيم المواطنة الرقمية لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء رؤية مصر 2030.

هدفت الدراسة لتحديد قيم المواطنة الرقمية لدى طلاب المرحلة الثانوية، والتوصل إلى برنامج مقترح للخدمة الاجتماعية لتعزيز تلك القيم في ضوء رؤية مصر 2030. تمثل نوع الدراسة في الدراسة الوصفية التحليلية. واعتمد الباحث على استخدام المنهج الكمي لجمع البيانات وتحليلها، والكيفي لاستخلاص النتائج من تلك البيانات. تم إجراء الدراسة على عدد (364) من طلاب المرحلة الثانوية بمدينة بنى سويف. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى قيم المواطنة الرقمية لدى عينة الدراسة من طلاب

المرحلة الثانوية مرتفع القوة نسبياً، حيث جاء المتوسط العام للقوة النسبية لتلك القيم بصفة عامة (78.16%) مما يؤكد على ضرورة وأهمية تعزيز قيم المواطنة الرقمية لدى طلاب المرحلة الثانوية (خصوصاً فيما يتعلق بقيمة المشاركة السياسية). كما توصلت الدراسة إلى برنامج مقترح للخدمة الاجتماعية لتعزيز قيم المواطنة الرقمية لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء رؤية مصر 2030.

## دراسة نوال ذبيح (2019) عن دور الأستاذ الجامعي في تعزيز قيم المواطنة لدى الطلبة الجامعيين -دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة أم البواقي.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى دور الأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية وتحديدًا جامعة أم البواقي في تعزيز وترسيخ قيم المواطنة من وجهة نظر الطلبة والتعرف إلى الفروق في مستوى الدور تبعاً لمتغيرات كل من حُسن الطالب ومستواه الدراسي والسن ولتحقيق هدف الدراسة أعدت استمارة استبائية اشتملت على 48 فقرة وجرى التحقق من صدقها وثباتها، وتكونت عينة الدراسة من 120 طالباً وطالبة من الدارسين في الجامعة محل الدراسة، وأظهرت الدراسة أن مستوى دور الأستاذ الجامعي في ترسيخ قيم المواطنة كان متوسطاً في عمومه وفي المجالات كافة أي محاور قيم المواطنة (الانتماء والولاء- الوعي السياسي- التسامح واحترام الآخر والعمل الجماعي) وأظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات جنس الطالب لصالح الذكور ولمتغير السن لصالح الفئة العمرية من 20 إلى 25 سنة وعلى ضوء النتائج أوصى الباحث بعدة توصيات أهمها التركيز من قبل الأساتذة بالجامعة على هذه القيم وتعزيزها في نفوس الطلبة وتضمينها وإدراجها في المقررات الأكاديمية.

## ثالثاً: الدراسات التي تناولت منظومة القيم أو المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمتغيرات أخرى دراسة عبد المريد قاسم (2020) حول الوعي بتحديات العولمة الثقافية لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وعلاقته بالمسؤولية المجتمعية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى إدراك الشباب الجامعي لمفهوم العولمة ومظاهرها الإيجابية والسلبية والوعي بتحدياتها الثقافية والكشف عن العلاقة بين الوعي بتحديات العولمة الثقافية والمسؤولية المجتمعية ولتحقيق ذلك قام الباحث بمقابلات مقننة وتطبيق مقياس الوعي بتحديات العولمة الثقافية ومقياس المسؤولية المجتمعية على عينة مكونة من (ن=200) طالباً من طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وقد برهنت النتائج على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الوعي بتحديات العولمة وبعدين من أبعاد المسؤولية المجتمعية وهما (المسؤولية الوطنية والمسؤولية الجماعية) في حين لم تكشف الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية دالة بين المسؤولية الشخصية والمسؤولية الأخلاقية والدرجة الكلية لمقياس المجتمعية وكذلك توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة بين الطلاب - وفقاً للعمر- في المسؤولية الشخصية، والمسؤولية الأخلاقية، والوعي بتحديات العولمة الثقافية، وانتهت الدراسة إلى عدم وجود أثر للتخصص الدراسي في مستوى الوعي بتحديات العولمة الثقافية والمسؤولية المجتمعية بأبعادها المختلفة.

## دراسة (أمه عبد الخالق، الشيماء عبد الكريم ، 2022) دور كلية التربية بالغرندقة في تنمية قيم المواطنة لدى طلابها وعلاقتها بالشخصية الإيجابية والذكاء الاجتماعي لديهم

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين قيم المواطنة وكل من سمات الشخصية الإيجابية والذكاء الاجتماعي، والكشف عن القدرة التنبؤية لسمات الشخصية الإيجابية والذكاء الاجتماعي بقيم المواطنة، وتكونت عينة البحث الأساسية من 250 طالب وطالبة من طلاب الفرقة الأولى والرابعة بكلية التربية بالغرندقة، وتم تطبيق مقياس قيم المواطنة وسمات الشخصية الإيجابية والذكاء الاجتماعي واستبانة دور الجامعة في تنمية قيم المواطنة، وقد أسفرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات أفراد عينة البحث على مقياس قيم المواطنة (كدرجة كلية وأبعاد فرعية)، ودرجاتهم على مقياس سمات الشخصية الإيجابية (كدرجة كلية وأبعاد فرعية)، ومقياس الذكاء الاجتماعي (كدرجة كلية). لدى طلاب عينة البحث، تُسهم المتغيرات المستقلة (السعادة، التفكير الإيجابي، الاتزان الانفعالي) بنسبة 50.3% في التنبؤ بالمواطنة لدى طلاب الجامعة، وجاءت نتائج متوسط استجابة الطلاب لاستبانة واقع دور كلية التربية في تنمية قيم المواطنة لديهم - من خلال أداء أعضاء هيئة التدريس، والمقررات الدراسية، والأنشطة الجامعية - بدرجة متوسطة، مما يشير إلى ضعف دور كلية التربية بالغرندقة في تنمية قيم المواطنة لدى طلابها، لذا قام البحث بعمل تصور مقترح لتفعيل دور كلية التربية بالغرندقة في تنمية قيم المواطنة لدى طلابها.

## دراسة (ابن خليفة، إسماعيل شويعل، 2015) العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية ومنظومة القيم لدى الطالب الجامعي الجزائري-دراسة ميدانية.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية ومنظومة القيم لدى طلبة الجامعة، حيث تكونت عينة الدراسة من (191) طالباً وطالبة، ولجمع المعلومات تم استخدام مقياس المسؤولية الاجتماعية الذي صممه سامي خليل فحجان (2010) ومقياس القيم الذي أعده أحمد محمد عقلة الزبون (2012)، وبعد المعالجة الإحصائية أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية بين المسؤولية الاجتماعية ومنظومة القيم لدى طلبة الجامعة.

- لا توجد فروق في الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة تبعاً لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق في الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة تبعاً لمتغير المستوى الدراسي.
- توجد فروق في منظومة القيم لدى طلبة الجامعة تبعاً لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق في منظومة القيم لدى طلبة الجامعة تبعاً لمتغير المستوى الدراسي.

## دراسة (2020) Sepasi، Rexhepi & Rahdari حول الأفاق المتغيرة للمسؤولية المجتمعية للشركات في عقد العمل: هل القيم الشخصية مهمة؟

هدفت هذه الدراسة إلى النظر في دور القيم الشخصية في تشكيل أفاق المسؤولية المجتمعية للشركات في عقد العمل (2020 - 2030)، تم استخدام المربعات الصغرى الجزئية لفحص سؤال البحث. قدمت الدراسة ثلاث مساهمات من خلال فحص نظرية شوارتز في سياق دولي، وأفاق المسؤولية المجتمعية، وقدمت رؤى حول ديناميكيات القيم والمسؤولية المجتمعية. وضعت النتائج شفافية الشركات وحماية البيئة كموضوعين ناشئين للمسؤولية المجتمعية للشركات في عقد العمل. وجدت الدراسة أن القيم لا تفسر بشكل كبير التغييرات في تصور المسؤولية المجتمعية للشركات في عقد العمل. عززت الدراسة جدول أعمال البحث حول أفاق المسؤولية المجتمعية للشركات وحاولت التعويض عن ندرة البحوث في علم مستقبل المسؤولية المجتمعية للشركات.

## دراسة (2020) Santos، Marques، Justino & Mendes حول تأثير المسؤولية المجتمعية على جودة الخدمة ورضى الطلاب في التعليم العالي

سعت الدراسة إلى تحديد العوامل التي تحدد تصورات الطلاب للمسؤولية المجتمعية للجامعة وتحليل تأثيرها على رضاهم وجودة الخدمة. حيث تم إجراء البحث في إحدى مؤسسات التعليم العالي البرتغالية، مع عينة من 903 طالباً. تم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية لاختبار نموذج البحث المقترح. وقد أكدت النتائج صحة النموذج التوضيحي للمسؤولية المجتمعية للجامعة وتأثيرها على جودة الخدمة ورضى طلاب التعليم العالي. وتضمنت النتائج من وجهة نظر الطلاب، مساهمة المسؤولية المجتمعية للجامعة بشكل مباشر في جودة التعليم من خلال التأثيرات المعرفية للمسؤولية المجتمعية للجامعة. كما أكدت نتائج الدراسة أن الاستراتيجية التي تركز على التنمية المستدامة (أي تعزيز جامعة مسؤولة) تؤثر على التصورات الإيجابية للطلاب وتعمل كوسيط لجودة الخدمة ورضى الطلاب.

## دراسة (هبة الله خاطر، 2007) حول المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالفعالية الذاتية ووجهة الضبط والمشاركة السياسية لدى المرأة العاملة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وكل من الفعالية الذاتية ووجه الضبط والمشاركة السياسية لدى المرأة العاملة بالقطاع الإداري، كذلك الفروق بين العاملات بالقطاعات الإدارية العليا، والقطاعات الإدارية الوسطى فيما يخص متغيرات الدراسة. تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (120) من السيدات العاملات بالقطاع الإداري في المجتمع المصري، تتراوح أعمارهن من (43 - 59) سنة منهن (60) امرأة متزوجة تعمل بالقطاعات الإدارية العليا، (60) امرأة متزوجة تعمل بالقطاعات الإدارية الوسطى.

وقد أوضحت الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية بين المسؤولية الاجتماعية، وكل من الفعالية الذاتية ووجهة الضبط والمشاركة السياسية لدى المرأة العاملة بالقطاع الإداري. كما أوضحت وجود فروق إحصائية دالة بين العاملات بالقطاعات الإدارية العليا، والقطاعات الإدارية الوسطى في كل من المسؤولية الاجتماعية، الفعالية الذاتية، المشاركة السياسية لصالح العاملات بالقطاعات الإدارية العليا.

## دراسة (محمد شجاع عبد المجيد الندي، 1990) عن التوافق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية.

حاولت الدراسة الكشف عن العلاقة بين التوافق الاجتماعي بأبعاده (التوافق مع الوالدين، مع الأقارب، مع الجيران، مع الأصدقاء، مع المجتمع عامة) والمسؤولية الاجتماعية بمستوياتها (الرعاية، الهداية، الإتقان) وذلك عند تلاميذ المرحلة الثانوية في كل من الريف والحضر.

اعتمدت الدراسة استبيان للمسؤولية الاجتماعية، واستبيان للتوافق الاجتماعي. تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (579) مبحوثاً من الذكور في المجتمع السعودي، موزعين على مجموعتين: مجموعة تلاميذ الريف وعددها (255) تلميذاً، يمثلون جميع تلاميذ الصف الثالث الثانوي بمدارس الفرعي التابعة لمنطقة الحضر المنورة التعليمية، تراوحت أعمارهم من (18 - 22) سنة مجموعة تلاميذ الحضر وعددها (324) تلميذاً من بين تلاميذ الصف الثالث الثانوي على مستوى جميع المدارس الثانوي داخل الحضر المنورة، تراوحت أعمارهم من (18 - 21) سنة.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات إحصائية بين التوافق الاجتماعي بأبعاده من جهة، وبين المسؤولية الاجتماعية بمستوياتها المختلفة من جهة أخرى في كل من الريف والحضر في المسؤولية الاجتماعية بمستوياتها (الرعاية، الهداية، الإتقان).

## دراسة محمد بن جبران القحطاني ، (1999) المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالقيم وبعض المتغيرات لدى طلاب المرحلة الثانوية.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة إحساس طلاب المرحلة الثانوية بالمسؤولية الاجتماعية، ومعرفة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وكل من مجالات القيم، المستوى الاجتماعي والثقافي في البيئة السعودية. تم تطبيق الدراسة على عينة قوامها (400) طالب من الذكور من طلاب المدارس الثانوية بواقع (199) طالب من مدارس الحضر، (201) طالب من مدارس الريف وذلك بمحافظة الطائف. وأهم ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج: وجود مستوى عال من الإحساس بالمسؤولية لدى أفراد العينة، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية ومجالات القيم، وأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية والمستوى الاجتماعي والثقافي لأفراد العينة. كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق في درجة الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية بين طلاب الحضر وطلاب الريف لصالح طلاب الريف، وأنه لا توجد فروق بين طلاب التخصص الأدبي وطلاب التخصص العلمي في درجة الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية.

### ملخص الدراسات السابقة، وموقع الدراسة الحالية منها

تناول بعض الباحثين مفهوم المسؤولية المجتمعية وسبل تنميتها لدى أفراد المجتمع سواء طلاب بكافة مستوياتهم أو عاملين بشركات ومؤسسات، بالإضافة لدراسة مدى التزام المستجيبين بمسؤولياتهم تجاه مجتمعهم الذي يعيشون فيه. وتناول البعض الآخر مفهوم القيم لدى الطلاب الجامعيين وعلاقة ذلك بمجموعة من المتغيرات، بالإضافة لأثر بعض المتغيرات على التزامهم وممارستهم لتلك القيم.

وعلى الرغم من تقارب موضوع الدراسة الحالية من موضوعات الدراسات السابقة، إلا أن الدراسات التي تتناول موضوع القيم لدى الشباب الجامعي وعلاقتها بالمسؤولية المجتمعية، قليلة ونادرة، وقد انفردت الدراسة الحالية عن سابقتها بالكشف عن طبيعة العلاقة بين ممارسة القيم الشخصية ودرجة التزام الطلاب العرب الدارسين بماليزيا بها ومستوى تطبيقهم لمسؤولياتهم المجتمعية، وأثر بعض المتغيرات (الجنس، والمستوى الدراسي، وموقع الجامعة ونوع السكن) على هذه العلاقة. وحسب اطلاع الباحث تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة جدا التي تتناول هذه العلاقة بالنسبة للطلاب العرب الدارسين بدول غير دولهم، وعلى الرغم من هذا التميز الذي انفردت به الدراسة الحالية، إلا أنه لا بد من الإشارة إلى الأهمية والقيمة العلمية للدراسات السابقة التي صاغ منها الباحث إطار دراسته النظري، واستنبط منها عناصر القيم الشخصية، وأهم المسؤوليات الاجتماعية التي تهم الطلبة الجامعيين.

### منهجية البحث:

أعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وهو من أكثر المناهج البحثية ملائمة مع أهداف البحث الحالي، حيث استهدف هذا المنهج البحث والتقصي حول الظواهر كما هي قائمة ووصفها وصفا دقيقاً، وتشخيصها، وتحليلها، وتفسيرها، بهدف اكتشاف العلاقات بين عناصرها.

### مجتمع الدراسة والعينة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الطلاب الجامعيين العرب الدارسين بالجامعات (جامعة برليس، جامعة أبت، جامعة بهانج)، الملتحقين ببرنامج البكالوريوس و الدراسات العليا في مملكة ماليزيا، البالغ عددهم (1174) طالب وطالبة. بعد تحديد مجتمع الدراسة، استخدم الباحث أسلوب العينة الحصصية (Quota Sample) في اختيار عينة الدراسة. حيث قام الباحث بتقسيم مجتمع الدراسة إلى عدة فئات ومن ثم اختيار عدد من أفراد كل فئة بحيث تتناسب مع حجم الفئة. وبلغت الاستجابة عينة الدراسة (240) طالباً وطالبة استناداً على سكران (2003).

جدول (1) : توزيع مجتمع الدراسة حسب الجامعات الماليزية

المجموع العام	جامعة بهانج UMP	جامعة برليس UniMAP	جامعة أبت APU	الجامعة
1174	254	236	684	عدد الطلاب

جدول (2) : التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

النسبة %	التكرار	الفئات	
219	91.3	ذكر	الجنس
21	8.8	أنثى	
16.7	40	سنة 20 - 25	العمر
32.1	77	سنة 26 - 30	
12.1	29	سنة 30 - 40	
22.5	54	أكثر من 41 سنة	
14.6	35	متزوج	الحالة الاجتماعية
85.4	205	أعزب	
81.7	196	بكالوريوس	التخصص
6.3	15	ماجستير	
12.1	29	دكتورة	
44.2	106	APU	الجامعة
25.4	61	UMP	
30.4	73	UNIMAP	
40.4	97	سكن الجامعة	نوع السكن
33.8	81	سكن خاص	
25.8	62	سكن خيري	
100	240	المجموع	

## أداة، وصدق، وثبات الدراسة:

### - أداة الدراسة:

تحقيقاً لأغراض الدراسة، قام الباحث بإعداد أداة بحث رئيسية، وهي عبارة عن استبانتيين، للكشف عن نوع العلاقة بين القيم الشخصية الممارسة (القيم الدينية، القيم الاجتماعية، القيم الاقتصادية، والقيم الجمالية) و المسؤولية المجتمعية لدى الطلاب العرب بالجامعات الماليزية (جامعة أبت (APU)، جامعة برليس (UniMAP)، جامعة بهانج (UMP)، الملتحقين ببرنامج البكالوريوس والدراسات العليا. تم تصميم الاستبانتيين بالاستعانة بالأدب النظري المتعلق بالموضوع، وبلغ عدد فقرات الاستبانة الأولى (45) فقرة موزعة على المجالات الآتية:

- **المجال الأول:** المسؤولية الشخصية، وعدد فقراته (11) فقرة.
  - **المجال الثاني:** المسؤولية الدينية، وعدد فقراته (10) فقرة.
  - **المجال الثالث:** المسؤولية الجماعية، وعدد فقراته (12) فقرة.
  - **المجال الرابع:** المسؤولية الوطنية، وعدد فقراته (12) فقرة.
- أما الاستبانة الثانية فقد بلغ عدد فقراتها (28) فقرة موزعة على المجالات الآتية:
- **المجال الأول:** القيم الدينية (الإيمانية)، وعدد فقراته (8) فقرة.
  - **المجال الثاني:** القيم الاقتصادية، وعدد فقراته (5) فقرة.
  - **المجال الثالث:** القيم الجمالية، وعدد فقراته (8) فقرة.
  - **المجال الرابع:** القيم الاجتماعية، وعدد فقراته (7) فقرات.

### - صدق الأداة

للتأكد من صدق الأداة، ومن قدرتها على القياس تم عرضها على عدد من المحكمين، بلغ عددهم (3) محكمين، من ذوي الاختصاص في جامعة شمال ماليزيا وكذلك جامعة عمان العربية بالأردن وجامعة الزيتونة بالأردن. وطلب من المحكمين تزويد الباحث بأرائهم حول الأداة، من حيث ملاءمة الفقرات للمجال الذي اندرجت تحته، ومناسبته ووضوح الصياغة اللغوية للفقرات، بالإضافة لعرض الاستبانة على عدد (10) طلاب للتأكد من وضوح العبارات وفي ضوء ملاحظات المحكمين والطلاب تم حذف بعض الفقرات وتعديلها، و عدلت الاستبانتان بناء على ذلك.

## - ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي، حسب معادلة كرونباخ ألفا للمجالات والأداة ككل، والجدول (3) يبين هذه المعاملات، واعتبرت النسب الواردة في الجدول (3) مناسبة لغايات هذه الدراسة.

جدول (3) : معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لمجالات المسؤولية المجتمعية والأداة ككل

المجال للمسؤولية المجتمعية	عدد الاسئلة	الاتساق الداخلي
المسؤولية الشخصية	11	0.868
المسؤولية الدينية	10	0.731
المسؤولية الجماعية	12	0.810
المسؤولية الوطنية	12	0.752
الأداة ككل	45	0.718

ويتضح من خلال نتائج الجدول رقم (3) أن كافة معاملات الارتباط جيدة، حيث تراوحت بين 0.868 و 0.718 وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01).

أما بالنسبة للقيم الشخصية فتم قياسها على النحو التالي بحسب الجدول رقم (4) :

جدول (4) : معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا للقيم الشخصية والأداة ككل

القيم	عدد الاسئلة	الاتساق الداخلي
القيم الدينية	8	0.48
القيم الاقتصادية	5	0.40
القيم الجمالية	8	0.51
القيم الاجتماعية	7	0.64
الأداة ككل	28	0.70

من خلال الجدول (4) نجد أن قيمة ألفا كرونباخ للأبعاد الفرعية لمقياس القيم الشخصية تتراوح بين 0.40 و 0.70 وهي علاقة تعتبر متوسطة نوعاً ما، وهي مقبولة كونها توجد علاقة موجبة بين كل بعد ومؤشراته، مما يدل على وجود علاقة إحصائية بين كل بعد ومؤشراته.

جدول (5) : ترتيب المسؤوليات تنازلياً

المجال للمسؤولية المجتمعية	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط
المسؤولية الجماعية	1	0.3520	4.10
المسؤولية الدينية	2	0.3500	4.03
المسؤولية الوطنية	3	0.4830	3.68
المسؤولية الشخصية	4	0.5510	3.79

يتضح من جدول رقم (5) أن مجال المسؤولية الجماعية تصدرت لدى أفراد عينة الدراسة، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.10)، يليها مجال المسؤولية الدينية بمتوسط حسابي قدره (4.03)، ويليهما مجال المسؤولية الوطنية بمتوسط قدره (3.68) ثم مجال المسؤولية الشخصية بمتوسط قدره (3.79).

جدول (6) : جدول ترتيب القيم الشخصية تنازلياً

القيم	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط
القيم الجمالية	1	0.352	4.10
القيم الاقتصادية	2	0.350	4.03
القيم الاجتماعية	3	0.483	3.68
القيم الدينية	4	0.551	3.79

يتضح من جدول رقم (6) أن القيم الجمالية تصدرت القيم الشخصية لدى أفراد عينة الدراسة، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.10)، تليها القيم الاقتصادية بمتوسط حسابي قدره (4.03)، ويليهما القيم الاجتماعية بمتوسط قدره (3.68) ثم تأتي القيم الدينية بمتوسط قدره (3.79).

## - تحليل نتائج الدراسة

أولاً : النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى وهي:

« توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مستوى ممارسة القيم الشخصية ومستوى الالتزام بالمسؤولية المجتمعية لدى الطلاب العرب بالجامعات الماليزية في المجالات التي اشتملت عليها أداة الدراسة».

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج معامل ارتباط «بيرسون»، للكشف عن نوع العلاقة بين مستوى ممارسة القيم الشخصية ومستوى الالتزام بالمسؤولية المجتمعية لدى الطلاب العرب بالجامعات الماليزية، والجدول (7) يوضح أن هناك علاقة ارتباط موجبة، ذات دلالة إحصائية، عند مستوى الدلالة (0.01)، بين مستوى ممارسة القيم الشخصية ومستوى الالتزام بالمسؤولية المجتمعية لدى الطلاب العرب بالجامعات الماليزية، في جميع المجالات، وفي الأداة ككل، وبهذا يمكن القول بأن هذه الفرضية قد تحققت صحتها بدرجة كبيرة من الثقة.

جدول (7) : معامل ارتباط بيرسون بين مستوى المسؤولية الاجتماعية وبين مستوى ممارسة القيم لدى طلاب العرب

0	القيم الاقتصادية	القيم الجمالية	القيم الاجتماعية	القيم الشخصية		
0**260.	0*146.	0**383.	0**510.	0**405.	معامل الارتباط الدلالة الإحصائية العدد	المسؤولية الشخصية
0000.	0240.	0000.	0000.	0000.		
240	240	240	240	240		
0**405.	0**207.	0**205.	0**261.	0**373.	معامل الارتباط الدلالة الإحصائية العدد	المسؤولية الدينية
0000.	0010.	0010.	0000.	0000.		
240	240	240	240	240		
0**228.	0*156.	0**249.	0**286.	0**298.	معامل الارتباط الدلالة الإحصائية العدد	المسؤولية الجماعية
0010.	0240.	0000.	0000.	0000.		
240	240	240	240	240		
0**514.	0**273.	0*162.	0**497.	0**602.	معامل الارتباط الدلالة الإحصائية العدد	المسؤولية الوطنية
0000.	0000.	0120.	0000.	0000.		
240	240	240	240	240		
0**206.	0**477.	0**468.	0**218.	0**929.	معامل الارتباط الدلالة الإحصائية العدد	المسؤولية لمجتمعية
0010.	0000.	0000.	0010.	0000.		
240	240	240	240	240		

\*\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

## - النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

« توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات التزام الطلاب العرب بالجامعات الماليزية بالمسؤولية المجتمعية تعزى لمتغيرات الجنس، والمستوى الدراسي، وموقع الجامعة ونوع السكن» .

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات التزام الطلاب العرب بالجامعات الماليزية بالمسؤولية المجتمعية حسب متغيرات الجنس، والمستوى الدراسي، وموقع الجامعة، ونوع السكن، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين هذه المتوسطات، تم استخدام اختبار «ت» لكل من متغيرات الجنس، وتحليل التباين الأحادي، لكل من متغيرات المستوى الدراسي، وموقع الجامعة ونوع السكن.

### أولاً : الجنس

يشير الجدول (8) إلى أن هناك تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات التزام الطلاب العرب بالجامعات الماليزية بالمسؤولية المجتمعية، بسبب اختلاف فئات متغير الجنس (ذكر، أنثى)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية، تم استخدام اختبار «ت»، الذي أظهر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) تعزى لأثر الجنس في جميع مجالات المسؤولية المجتمعية.

جدول (8) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار «ت» لأثر متغير الجنس على درجات التزام طلاب بالمسؤولية المجتمعية

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة الإحصائية	قيمة «ت»	درجات الحرية
المسؤولية المجتمعية	ذكر	219	3.93	0.317	0.181	1.014
	أنثى	21	3.86	0.359		
المسؤولية الشخصية	ذكر	219	3.70	0.627	0.927	0.923
	أنثى	21	3.57	0.598		
المسؤولية الدينية	ذكر	219	4.07	0.371	0.135	0.253
	أنثى	21	4.05	0.218		
المسؤولية الجماعية	ذكر	219	4.16	0.443	0.002	1.568
	أنثى	21	4.00	0.316		
المسؤولية الوطنية	ذكر	219	3.73	0.587	0.174	0.235 -
	أنثى	21	3.76	0.539		

## ثانياً : المستوى الدراسي

يشير الجدول (9) أن هناك تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات التزام الطلاب العرب بالجامعات الماليزية بالمسؤولية المجتمعية، بسبب اختلاف فئات متغير المستوى الدراسي، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما في جدول (10) الذي أشار إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) تعزى لأثر المستوى الدراسي في جميع المجالات، وفي الأداة ككل.

جدول (9) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات التزام طلاب بالمسؤولية المجتمعية، حسب متغير المستوى الدراسي

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
3.72	0.631	بكالوريوس
3.60	0.737	ماجستير
3.55	0.506	دكتورة
4.07	0.372	بكالوريوس
4.00	0.378	ماجستير
4.07	0.258	دكتورة
4.15	0.434	بكالوريوس
4.27	0.458	ماجستير
4.03	0.421	دكتورة
3.76	0.592	بكالوريوس
3.73	0.458	ماجستير
3.59	0.568	دكتورة
3.94	0.307	بكالوريوس
3.87	0.352	ماجستير
3.83	0.384	دكتورة

جدول (10) : تحليل التباين الأحادي لأثر المستوى الدراسي على درجات التزام الطلاب بالمسؤولية المجتمعية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	بين المجموعات	داخل المجموعات	الكلية
0.340	1.084	0.422	2	0.845	بين المجموعات	داخل المجموعات	الكلية
		0.390	237	92.339	داخل المجموعات	الكلية	
			239	93.183	الكلية		
0.761	0.274	0.036	2	0.071	بين المجموعات	داخل المجموعات	الكلية
		0.130	237	30.862	داخل المجموعات	الكلية	
			239	30.933	الكلية		
0.219	1.528	0.288	2	0.575	بين المجموعات	داخل المجموعات	الكلية
		0.188	237	44.608	داخل المجموعات	الكلية	
			239	45.183	الكلية		
0.347	1.065	0.360	2	0.721	بين المجموعات	داخل المجموعات	الكلية
		0.338	237	80.213	داخل المجموعات	الكلية	
			239	80.933	الكلية		
0.147	1.935	0.198	2	0.396	بين المجموعات	داخل المجموعات	الكلية
		0.102	237	24.254	داخل المجموعات	الكلية	
			239	24.650	الكلية		

### ثالثاً : موقع الجامعة

يشير الجدول (11) أن هناك تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات التزام الطلاب العرب بالجامعات الماليزية بالمسؤولية المجتمعية، بسبب اختلاف فئات متغير موقع الجامعة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما في جدول (12) الذي أشار إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) تعزى لأثر موقع الجامعة في جميع المجالات، وفي الأداة ككل.

جدول (11) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات التزام الطلاب بالمسؤولية المجتمعية، حسب متغير موقع الجامعة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
0.659	3.75	جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
0.373	4.11	جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
0.338	4.05	جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
0.353	4.01	جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
0.467	4.17	جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
0.396	4.10	جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
0.419	4.14	جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
0.581	3.79	جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
0.575	3.74	جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
0.586	3.64	جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
0.357	3.92	جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
0.277	3.92	جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
0.304	3.93	جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)
		جامعة أبت (APU)	جامعة بهانج (UMP)	جامعة برليس (UNIMAP)

جدول (12) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار «ت» لأثر متغير الجنس على درجات التزام طلاب بمنظومة القيم

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة الإحصائية	قيمة «ت»	درجات الحرية
القيم الدينية	ذكر	219	1.04	0.199	0.050	0.945
	أنثى	21	1.00	0.000		
القيم الاقتصادية	ذكر	219	1.17	0.376	0.529	0.305
	أنثى	21	1.14	0.359		
القيم الجمالية	ذكر	219	1.07	253.	0.008	1.237
	أنثى	21	1.00	0.000		
القيم الاجتماعية	ذكر	219	1.10	295.	0.001	1.486
	أنثى	21	1.00	0.000		
القيم الشخصية	ذكر	219	1.11	313.	0.000	1.601
	أنثى	21	1.00	0.000		

#### رابعاً : نوع السكن

يشير الجدول (13) أن هناك تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات التزام الطلاب العرب بالجامعات الماليزية بالمسؤولية المجتمعية، بسبب اختلاف فئات متغير نوع السكن، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما في جدول (14) الذي أشار إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) تعزى لأثر نوع السكن في جميع المجالات، وفي الأداة ككل.

جدول (13) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات التزام الطلاب بالمسؤولية المجتمعية، حسب متغير نوع السكن

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
3.71	0.612	سكن الجامعة
3.67	0.612	سكن خاص
3.69	0.667	سكن خيري
4.09	0.384	سكن الجامعة
4.05	0.384	سكن خاص
4.05	0.282	سكن خيري
4.12	0.462	سكن الجامعة
4.14	0.411	سكن خاص
4.18	0.426	سكن خيري
3.70	0.615	سكن الجامعة
3.69	0.516	سكن خاص
3.84	0.606	سكن خيري
3.91	0.356	سكن الجامعة
3.93	0.264	سكن خاص
3.95	0.335	سكن خيري

جدول (14) : تحليل التباين الأحادي لأثر نوع السكن على درجات التزام طلاب بالمسؤولية الاجتماعية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
0.894	0.113	0.044	2	0.088	بين المجموعات	المسؤولية الشخصية
		0.393	237	93.095	داخل المجموعات	
			239	93.183	الكلي	
0.653	0.427	0.056	2	0.111	بين المجموعات	المسؤولية الدينية
		0.130	237	30.822	داخل المجموعات	
			239	30.933	الكلي	
0.743	0.298	0.057	2	0.113	بين المجموعات	المسؤولية الجماعية
		0.190	237	45.070	داخل المجموعات	
			239	45.183	الكلي	
0.253	1.381	0.466	2	0.932	بين المجموعات	المسؤولية الوطنية
		0.338	237	80.001	داخل المجموعات	
			239	80.933	الكلي	
0.698	0.360	0.037	2	0.075	بين المجموعات	المسؤولية المجتمعية
		0.104	237	24.575	داخل المجموعات	
			239	24.650	الكلي	

### النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

«توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات ممارسة الطلاب العرب بالجامعات الماليزية لمنظومة القيم الشخصية، تعزى لمتغيرات الجنس، والمستوى الدراسي، وموقع الجامعة، ونوع السكن. وللتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات ممارسة الطلاب العرب بالجامعات الماليزية لمنظومة القيم الشخصية، التي تعزى لمتغيرات الجنس، والمستوى الدراسي، وموقع الجامعة ونوع السكن. ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين هذه المتوسطات تم استخدام اختبار «ت» لمتغير الجنس، وتحليل التباين الأحادي لكل من متغيرات الجنس، والمستوى الدراسي، وموقع الجامعة ونوع السكن.

#### أولاً : الجنس

يشير الجدول (15) إلى أن هناك تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات ممارسة الطلاب العرب بالجامعات الماليزية لمنظومة القيم الشخصية، بسبب اختلاف فئات متغير الجنس (ذكر، أنثى)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية، تم استخدام اختبار «ت»، الذي أظهر عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) تعزى لأثر الجنس في كل من القيم الدينية والقيم الاقتصادية، أما بالنسبة للقيم الجمالية والاجتماعية والاداءة ككل فإن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية و (0.05) وجاءت الفروق لصالح الذكور.

جدول (15) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار «ت» لأثر متغير الجنس على درجات التزام طلاب بمنظومة القيم

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة الإحصائية	قيمة «ت»	درجات الحرية
القيم الدينية	ذكر	219	1.04	199.	0.050	0.945
	أنثى	21	1.00	0.000		
القيم الاقتصادية	ذكر	219	1.17	0.376	0.529	0.305
	أنثى	21	1.14	0.359		
القيم الجمالية	ذكر	219	1.07	0.253	0.008	1.237
	أنثى	21	1.00	0.000		
القيم الاجتماعية	ذكر	219	1.10	0.295	0.001	1.486
	أنثى	21	1.00	0.000		
القيم الشخصية	ذكر	219	1.11	0.313	0.000	1.601
	أنثى	21	1.00	0.000		

## ثانياً : المستوى الدراسي

يشير الجدول (16) إلى أن هناك تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات ممارسة الطلاب العرب بالجامعات الماليزية لمنظومة القيم الشخصية، بسبب اختلاف فئات متغير المستوى الدراسي، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما في جدول (17)، الذي أظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) تعزى لأثر المستوى الدراسي في القيم الجمالية فقط، ولبيان الفروق الزوجية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شافية كما هو مبين في الجدول (18) الذي أظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى الدراسي (دكتوراة) من جهة وكل من المستوى الدراسي (ماجستير وبكالوريوس) من جهة أخرى وكانت الفروق لصالح المستوى الدراسي للدكتوراة في مجال القيم الجمالية.

جدول (16) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات التزام الطلاب بمنظومة القيم الشخصية، حسب متغير المستوى الدراسي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
0.210	1.05	بكالوريوس	القيم الجمالية
0.414	1.20	ماجستير	
0.310	1.10	دكتوراة	
0.210	1.05	بكالوريوس	القيم الدينية
0.000	1.00	ماجستير	
0.000	1.00	دكتوراة	
0.380	1.17	بكالوريوس	القيم الاقتصادية
0.000	1.00	ماجستير	
0.412	1.21	دكتوراة	
0.290	1.09	بكالوريوس	القيم الاجتماعية
0.414	1.20	ماجستير	
0.000	1.00	دكتوراة	
0.290	1.09	بكالوريوس	القيم الشخصية
0.414	1.20	ماجستير	
0.310	1.10	دكتوراة	

جدول (17) : تحليل التباين الأحادي لأثر المستوى الدراسي على درجات التزام طلاب لمنظومة القيم

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
0.037	3.345	0.193	2	0.386	بين المجموعات	القيم الجمالية
		0.058	237	13.676	داخل المجموعات	
			239	14.063	الكلية	
0.353	1.046	0.038	2	0.076	بين المجموعات	القيم الدينية
		0.036	237	8.587	داخل المجموعات	
			239	8.663	الكلية	
0.184	1.705	0.236	2	0.473	بين المجموعات	القيم الاقتصادية
		0.139	237	32.861	داخل المجموعات	
			239	33.333	الكلية	
0.074	2.627	0.208	2	0.416	بين المجموعات	القيم الاجتماعية
		0.079	237	18.747	داخل المجموعات	
			239	19.163	الكلية	
0.407	0.903	0.082	2	0.163	بين المجموعات	القيم الشخصية
		0.090	237	21.437	داخل المجموعات	
			239	21.600	الكلية	

جدول (18): المقارنات البعدية بطريقة شفوية لأثر المستوى الدراسي على درجات التزام طلاب لمنظومة القيم

المستوى الدراسي الحالي	المتوسط الحسابي	دكتوراة	ماجستير	بكالوريوس
دكتوراة	1.20			
ماجستير	1.10	0.097		
بكالوريوس	1.05	- 0.058	- 0.154	

### ثالثاً : موقع الجامعة

يشير الجدول (19) إلى أن هناك تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات ممارسة الطلاب العرب بالجامعات الماليزية لمنظومة القيم الشخصية، بسبب اختلاف فئات متغير موقع الجامعة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما في جدول (20)، الذي أظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) تعزى لأثر موقع الجامعة في مجال القيم الجمالية والقيم الدينية، ولبيان الفروق الزوجية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفوية كما هو مبين في الجدول (21) الذي أظهر أهم النتائج الآتية :

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) بين بين جامعة برليس من جهة وكل من جامعتي (بهانج وأبت) من جهة أخرى وكانت الفروق لصالح جامعة برليس في مجال القيم الجمالية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) بين بين جامعة برليس من جهة وكل من جامعتي (بهانج وأبت) من جهة أخرى وكانت الفروق لصالح جامعة برليس، وبين جامعتي (بهانج) و (أبت) وكانت الفروق لصالح جامعة بهانج في مجال القيم الدينية.

جدول (19) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات التزام الطلاب لمنظومة القيم الشخصية، حسب متغير الجامعة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
0.167	1.03	جامعة أبت (APU)	المسؤولية الشخصية
0.218	1.05	جامعة بهانج (UMP)	
0.331	1.12	جامعة برليس (UNIMAP)	
0.167	1.03	جامعة أبت (APU)	المسؤولية الدينية
0.300	1.10	جامعة بهانج (UMP)	
0.000	1.00	جامعة برليس (UNIMAP)	
0.306	1.10	جامعة أبت (APU)	المسؤولية الجماعية
0.424	1.23	جامعة بهانج (UMP)	
0.407	1.21	جامعة برليس (UNIMAP)	
0.232	1.06	جامعة أبت (APU)	المسؤولية الوطنية
0.300	1.10	جامعة بهانج (UMP)	
0.331	1.12	جامعة برليس (UNIMAP)	
0.232	1.06	جامعة أبت (APU)	المسؤولية المجتمعية
0.300	1.10	جامعة بهانج (UMP)	
0.373	1.16	جامعة برليس (UNIMAP)	

جدول (20) : تحليل التباين الأحادي لأثر المستوى الدراسي على درجات التزام الطلاب لمنظومة القيم الشخصية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
0.031	3.510	0.202	2	0.405	بين المجموعات	القيم الجمالية
			237	13.658	داخل المجموعات	
			239	14.063	الكلي	
0.009	4.805	0.169	2	0.338	بين المجموعات	القيم الدينية
			237	8.325	داخل المجموعات	
			239	8.663	الكلي	
0.063	2.803	0.385	2	0.770	بين المجموعات	القيم الاقتصادية
			237	32.563	داخل المجموعات	
			239	33.333	الكلي	
0.285	1.262	0.101	2	0.202	بين المجموعات	القيم الاجتماعية
			237	18.961	داخل المجموعات	
			239	19.163	الكلي	
0.061	2.822	0.251	2	0.502	بين المجموعات	القيم الشخصية
			237	21.098	داخل المجموعات	
			239	21.600	الكلي	

جدول (21) : لمقارنات البعدية بطريقة شفوية لأثر موقع الجامعة على درجات التزام الطلاب بمنظومة القيم الشخصية

جامعة أبت APU	جامعة بهانج UMP	جامعة برليس UNIMAP	المتوسط الحسابي	الجامعة	
			1.12	جامعة برليس (UNIMAP)	القيم الجمالية
		0.021	1.05	جامعة بهانج (UMP)	
	0.021 -	*0.095 -	1.03	جامعة أبت (APU)	
			1.12	جامعة برليس (UNIMAP)	القيم الدينية
		*0.098	1.05	جامعة بهانج (UMP)	
	0.070 -	0.028	1.03	جامعة أبت (APU)	

## رابعاً : نوع سكن الطلاب

يشير الجدول (22) إلى أن هناك تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجات ممارسة الطلاب العرب بالجامعات الماليزية لمنظومة القيم الشخصية، بسبب اختلاف فئات متغير نوع سكن الطلاب، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي كما في جدول (23)، الذي أظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) تعزى لأثر نوع سكن الطلاب في مجال القيم الدينية والقيم الاجتماعية، ولبيان الفروق الزوجية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفوية كما هو مبين في الجدول (24) الذي أظهر أهم النتائج الآتية :  
وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) بين السكن الخيري من جهة وكل من السكن الخاص والسكن الجامعي من جهة وكانت الفروق لصالح السكن الخيري في مجال القيم الدينية والقيم الاجتماعية.

جدول (22) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات التزام طلاب بمنظومة القيم الشخصية، حسب متغير السكن

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
0.292	1.09	سكن الجامعة	القيم الجمالية
0.264	1.07	سكن خاص	
0.000	1.00	سكن خيرى	
0.000	1.00	سكن الجامعة	القيم الدينية
0.000	1.00	سكن خاص	
0.355	1.15	سكن خيرى	
0.363	1.15	سكن الجامعة	القيم الاقتصادية
0.345	1.14	سكن خاص	
0.422	1.23	سكن خيرى	
0.174	1.03	سكن الجامعة	القيم الاجتماعية
0.316	1.11	سكن خاص	
0.355	1.15	سكن خيرى	
0.242	1.06	سكن الجامعة	القيم الشخصية
0.316	1.11	سكن خاص	
0.355	1.15	سكن خيرى	

جدول (23) : تحليل التباين الأحادي لأثر نوع السكن على درجات التزام الطلاب بمنظومة القيم الشخصية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
0.054	2.954	0.171	2	0.342	بين المجموعات	القيم الجمالية
		0.058	237	13.721	داخل المجموعات	
			239	14.063	الكلية	
0.000	14.924	0.484	2	0.969	بين المجموعات	القيم الدينية
		0.032	237	7.694	داخل المجموعات	
			239	8.663	الكلية	
0.333	1.105	0.154	2	0.308	بين المجموعات	القيم الاقتصادية
		0.139	237	33.025	داخل المجموعات	
			239	33.333	الكلية	
0.029	3.579	0.281	2	0.562	بين المجموعات	القيم الاجتماعية
		0.078	237	18.601	داخل المجموعات	
			239	19.163	الكلية	
0.216	1.543	0.139	2	0.278	بين المجموعات	القيم الشخصية
		0.090	237	21.322	داخل المجموعات	
			239	21.600	الكلية	

جدول (24) : المقارنات البعدية بطريقة شفية لأثر نوع السكن على درجات التزام الطلاب بمنظومة القيم الشخصية

سكن خيرى	سكن خاص	سكن الجامعة	المتوسط الحسابي	الجامعة	
			1.09	سكن الجامعة	القيم الدينية
		0	1.07	سكن خاص	
	*145.	*0.145	1.00	سكن خيرى	
			1.12	سكن الجامعة	القيم الاجتماعية
		0.08	1.05	سكن خاص	
	0.034	*114.	1.03	سكن خيرى	

## مناقشة وتحليل النتائج

- أولاً : مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى وهي:

« توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مستوى ممارسة القيم الشخصية ومستوى الالتزام بالمسؤولية المجتمعية لدى الطلاب العرب بالجامعات الماليزية في المجالات التي اشتملت عليها أداة الدراسة».

أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباط موجبة، ذات دلالة إحصائية، عند مستوى الدلالة (0.01)، بين مستوى ممارسة القيم الشخصية ومستوى الالتزام بالمسؤولية المجتمعية لدى الطلاب العرب بالجامعات الماليزية، في جميع المجالات، وفي الأداة ككل، وبهذا يمكن القول بأن هذه الفرضية قد تحققت صحتها بدرجة كبيرة من الثقة.

بمعنى أنه كلما زاد الالتزام بممارسة القيم الشخصية زاد مستوى تطبيق المسؤولية المجتمعية لدى الطلاب العرب الدارسين بالجامعات الماليزية، اتفقت نتائج هذه الفرضية مع النتيجة التي توصل إليها الباحث مع نتيجة دراسة أحمد محمد عقلة الزبون (2012) التي أسفرت عن وجود علاقة ارتباطية بين المسؤولية المجتمعية ومنظومة القيم الممارسة لدى طلبة جامعة البقاء التطبيقية، وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة ميسون عبد القادر مشرف (2009) حول علاقة التفكير الأخلاقي بالمسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة. ولتفسير مثل هذه النتيجة، يمكن القول بأن المسؤولية المجتمعية (المسؤولية الدينية، المسؤولية الشخصية، المسؤولية الجماعية، المسؤولية الوطنية)، ما هي إلا مكوناً أساسياً من مكونات البناء القيمي لدى الطلاب، إذ يدين جميعهم بالإسلام، الذي يحث على مكارم الأخلاق الحميدة كالتعاون والتكافل والمحبة والأخوة، وغير ذلك من الأخلاق التي تربوا عليها وتعلموها ضمن مساقات التربية والثقافة الإسلامية خلال مسيرتهم التعليمية بالإضافة إلى أن ماليزيا دولة إسلامية تبرز فيها المظاهر الإسلامية وتتيح وتسمح بممارسة الشعائر الإسلامية بكل يسر وسهولة، ومن ثم نحكم بقبول الفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين منظومة القيم الشخصية والمسؤولية المجتمعية لدى الطلاب العرب بالجامعات الماليزية.

- النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

« توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات التزام الطلاب العرب بالجامعات الماليزية بالمسؤولية المجتمعية تعزى لمتغيرات الجنس، والمستوى الدراسي، وموقع الجامعة ونوع السكن» .

أولاً : مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الجنس

أوضحت الجداول المتعلقة بنتائج هذا المتغير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) تعزى لأثر الجنس في جميع مجالات المسؤولية المجتمعية.

وهذه النتيجة تبدو أكثر اتساقاً مع ما سبقها من نتائج دراسات مثل نتيجة دراسة (Hantz، 1985) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مستوى المسؤولية المجتمعية، وهي نفس النتيجة التي أكدتها نتائج دراسة أحمد محمد عقلة الزبون (2012) وكذلك دراسة إسماعيل وشويعل (2015)، وتختلف نتائج هذه الدراسة في نتائجها مع نتيجة دراسة (Schaic & Parham، 1974) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات التزام الطلبة الجامعيين لمسؤوليتهم المجتمعية تعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الإناث، وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها نتائج دراسة فهد عبد الرحمن الرويشد (2007)، وبموازاة هذا التفسير يشير الأدب التربوي إلى نظريتين قد تفسر الفروق أو عدم الفروق بين الجنسين فيما يتعلق بالمسؤولية المجتمعية هما: نظرية التنشئة الاجتماعية Socialization Based Theory والنظرية البنوية Structural Theory، فإن عدم وجود الفروق بين الجنسين في تطبيق المسؤولية المجتمعية يمكن أن يعزى إلى التشابه والتماثل في التنشئة الاجتماعية لكل منهما، فعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الذكور والإناث من طلبة الجامعة ربما يعزى إلى أن كلا الجنسين قد حظي بنفس الفرص من التعليم والتنشئة والعناية والتدريب، حيث أن التعليم في هذه الجامعات هو تعليم مختلط يعطي نفس الفرص لكلا الجنسين. ومن ثم نحكم بقبول الفرضية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التزام الطلاب العرب بالجامعات الماليزية بالمسؤولية المجتمعية تعزى لمتغير الجنس.

ثانياً : مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير المستوى الدراسي

أشارت نتيجة التحليل الإحصائي الخاصة بهذا المتغير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) تعزى لأثر اختلاف فئات متغير المستوى الدراسي (بكالوريوس، وماجستير، ودكتوراة) بالنسبة لدرجات التزام الطلاب العرب بالجامعات الماليزية بالمسؤولية المجتمعية، وهي نفس النتيجة التي أكدتها نتائج دراسة (إسماعيل وشويعل، 2015) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي في درجة تطبيق المسؤولية المجتمعية. كما أشارت نتائج دراسة أزيد بن عجبر الحارثي (1995) إلى أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عال من المسؤولية المجتمعية، كما تبين وجود فروق في الشعور بالمسؤولية المجتمعية تبعاً لمتغير المستوى الدراسي، ويمكن تفسير النتيجة المتوصل إليها بأن لدى الطلاب في جميع المستويات الدراسية إحساس وشعور بأهمية تحمل المسؤولية المجتمعية، ربما تؤكد هذه النتائج أن الطالب الجامعي يتمتع بالمسؤولية المجتمعية، لأن معظم الطلاب قد بلغوا مستوى عال من النضج الاجتماعي والوعي بالمسؤولية المجتمعية بكل أبعادها الفرعية، مما يؤكد لعب الجامعة وكذلك الأندية والاتحادات الطلابية دوراً محورياً يوفر فرص تعزيز إحساس الطالب بالمسؤولية المجتمعية من خلال مساقات الثقافة العامة والأنشطة في هذه الجامعات. وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن الخطط الدراسية لجميع المستويات تؤكد على أهمية تحمل الطالب الجامعي لمسؤوليته

المجتمعية تجاه ذاته ومجتمعه الذي يعيش فيه، ودينه ووطنه الذي ينتمي إليه، كما أن الغربية تلقي بمسؤولية إضافية على الطلاب لعكس صورة إيجابية عن وطنهم أيضاً، ومن ثم نحكم بقبول الفرضية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالمسؤولية المجتمعية لدى طلبة الجامعة تبعاً لمتغير المستوى الدراسي.

### ثالثاً : مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير موقع الجامعة

كشفت نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بهذا المتغير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) تعزى لأثر موقع الجامعة لدرجات التزام الطلاب العرب بالجامعات الماليزية بالمسؤولية المجتمعية في جميع المجالات، وفي الأداة ككل. ويمكن تفسير هذه النتيجة كون تطبيق اللوائح والأنظمة والقوانين في جميع الولايات الماليزية تتم بشكل موحد ومتساوي بالإضافة إلى الجهات الرئيسية الموحدة من قبل وزارة التعليم العالي (الجامعي) بخصوص البرامج والأنشطة التي تعزز وتنمي مفهوم وتطبيقات ممارسات المسؤولية المجتمعية للطلاب في جميع الجامعات بغض النظر عن موقع الجامعة.

### رابعاً : مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير نوع السكن

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) تعزى لأثر نوع السكن في التزام الطلاب العرب في الجامعات الماليزية بالمسؤولية المجتمعية، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى الدور الذي تقوم به الجامعات في إعداد الطلاب، وإكسابهم المعارف والمعلومات والعادات والمهارات والسلوكيات الصحيحة، من خلال البرامج والخطط التي تنفذها، والتي تساهم في بناء الشخصية الطلابية من جميع الجوانب، وبث روح المسؤولية لديهم والاعتماد على النفس، وتحمل مسؤوليات الحياة، وإثارة الدافعية لديهم للإنجاز والعمل، بالإضافة لربط روح التعاون والتعاقد بين الطلاب، وإعدادهم للاضطلاع بمسؤولياتهم حيال التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك غرس تفهم وتقدير واحترام الثقافات المتعددة.

### النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

« توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات ممارسة الطلاب العرب بالجامعات الماليزية لمنظومة القيم الشخصية، تعزى لمتغيرات الجنس، والمستوى الدراسي، وموقع الجامعة، ونوع السكن.

### أولاً : مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الجنس

أوضحت الجدول المتعلقة بنتائج هذا المتغير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) تعزى لأثر الجنس في كل من القيم الدينية والقيم الاقتصادية، أما بالنسبة للقيم الجمالية والاجتماعية والأداة ككل فإن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية (0.05) وجاءت الفروق لصالح الذكور. وهذه النتيجة تبدو أكثر اتساقاً مع ما سبقها من نتائج دراسات، حيث تتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة أحمد محمد عقلة الزبون (2012) التي أسفرت عن وجود فروق في منظومة القيم الممارسة لدى طلبة جامعة البلقاء التطبيقية ونتيجة دراسة المعتصم بالله صالح الجوارنة (2001) التي أثبتت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيم التربوية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم تعزى لمتغير الجنس، ولكن لصالح الإناث، وهي نفس النتيجة التي أكدتها نتائج دراسة حامد زهران وإجلال سري (1985) والتي أظهرت فروقاً في القيم لصالح الإناث. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من علي كاظم وآخرون (2000) ونتائج دراسة حمد الرشيد (2000) وكذلك دراسة إسماعيل وشويعل (2015) التي أظهرت عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في جميع القيم، ويرجع الباحثان هذه النتيجة إلى أن الإناث في الجامعة أكثر ممارسة للقيم، وذلك لأن معظم الإناث من مجتمعات محافظة، تلتزم فيها الفتاة بأحكام دينها وتقارن بسمعتها الطيبة، وتسعى جاهدة إلى نيل قبول رضى من حولها، والظفر بشهادتهن في الالتزام بأهم معايير الرضى والقبول الاجتماعي. وبموازاة هذا التفسير يشير الأدب التربوي إلى نظريتين قد تفسر الفروق بين الجنسين فيما يتعلق بمنظومة القيم هما: نظرية التمجيد Socialization Based Theory والنظرية البنوية Structural Theory، فإن وجود فروق بين الجنسين في القيم يمكن أن يعزى إلى عدم التشابه والتماثل في التنشئة الاجتماعية لكل منهما، ومن ثم نحكم بقبول الفرضية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية للطلاب العرب الدارسين بالجامعات الماليزية لممارسة منظومة القيم الشخصية تبعاً لمتغير الجنس.

### ثانياً : مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير المستوى الدراسي

أشارت نتيجة التحليل الإحصائي الخاصة بهذا المتغير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى الدراسي (دكتوراة) من جهة وكل من المستوى الدراسي (ماجستير وبكالوريوس) من جهة أخرى وكانت الفروق لصالح المستوى الدراسي للدكتوراة في مجال القيم الجمالية. وتختلف هذه الدراسة في نتائجها مع نتيجة دراسة أحمد محمد الزبون (2012) التي أسفرت عن عدم وجود فروق في منظومة القيم الممارسة لدى طلبة جامعة البلقاء التطبيقية، فضلاً عن نتائج دراسة المعتصم بالله صالح الجوارنة (2001) التي أثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيم التربوية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم تعزى لمتغير المستوى الدراسي. ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى أن طلاب مرحلة الدكتوراة قد بلغوا مستوى عالٍ من النضج القيمي والوعي بالمسؤولية المجتمعية بكل أبعادها بالإضافة إلى أن نسبة كبيرة منهم هم موظفين أو قد عملوا من قبل ولذلك فهم يتمتعون بدرجة عالية من الالتزام بالقيم الشخصية.

### ثالثاً : مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير موقع الجامعة

كشفت نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بهذا المتغير إلى النتائج الآتية :

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) بين جامعة برليس من جهة وكل من جامعتي (بهانج وأبت) من جهة أخرى وكانت الفروق لصالح جامعة برليس في مجال القيم الجمالية.  
وقد يعزى ذلك لكون ولاية برليس التي تقع بها جامعة برليس ولاية زراعية منبسطة مقارنة بولايتي بهانج وكولالمبور.
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) بين جامعة برليس من جهة وكل من جامعتي (بهانج وأبت) من جهة أخرى وكانت الفروق لصالح جامعة برليس، وبين جامعتي (بهانج) و (أبت) وكانت الفروق لصالح جامعة بهانج في مجال القيم الدينية.  
ويمكن تفسير هذه النتيجة كون ولاية بهانج التي تقع بها جامعة بهانج من الولايات الأكثر محافظة مقارنة بالعاصمة كولالمبور.

### رابعاً : مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير نوع السكن

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) بين نوع السكن بالنسبة للطلاب : السكن الخيري من جهة وكل من السكن الخاص والسكن الجامعي من جهة وكانت الفروق لصالح السكن الخيري في مجال القيم الدينية والقيم الاجتماعية. ويمكن تفسير هذه النتيجة كون السكنات الخيرية تتميز بوجود كادر إداري يهتم بشكل أساسي بتعزيز وتنمية القيم الدينية والأخلاقية بالإضافة إلى وجود برامج وأنشطة متنوعة تنمي وتقوي الجانب الاجتماعي بين الطلاب الساكنين بهذا النوع من السكنات.

### توصيات الدراسة:

- توصي الدراسة القائمين على وزارات التعليم الجامعي والعالي بالاهتمام بالمسؤولية المجتمعية وذلك بتخصيص مقرارات ومواد خاصة في المناهج التعليمية تتعلق بهذا الجانب.
- ضرورة التوجيه إلى أهمية التركيز على تنمية وتعزيز القيم ودورها لدى الطلبة في المرحلة الجامعية، الأمر الذي يتطلب تدريس القيم وجعلها إحدى المقررات الجامعية، وضرورة التحلي بها، وإعادة تطوير المناهج بما يتناسب مع المتغيرات الحالية وفي ظل العولمة وتعدد الثقافات والتأكيد على المحافظة على الهوية الوطنية في بلاد الاغتراب.
- توصي الدراسة الملحقيات الثقافية للدول العربية بالخارج إلى الاهتمام بطلابها الدارسين هناك وعقد الندوات والبرامج والأنشطة المتنوعة التي تساهم في تعزيز المنظومة القيمية للطلاب وكذلك تنمية المسؤولية المجتمعية لديهم.
- توصي الدراسة المؤسسات الشبابية والاتحادات الطلابية بالخارج إلى تفعيل برامجها القيمية وتعزيز قيم المواطنة والانتماء في نفوس الطلاب في بلدان الغربية والدراسة.
- توصي الدراسة الجامعات والمعاهد التعليمية بضرورة تمتين العلاقة بين التزام الشباب الجامعي لمسؤولياتهم الجامعية، وبين ممارستهم لمنظومة القيم المستمدة من تعاليم الدين الإسلامي الحنيف، من خلال المسابقات والأنشطة الجامعية، وما تشهده أروقة الجامعات والمعاهد من ندوات، ومحاضرات حول القيم، والمسؤولية المجتمعية.
- توصي الدراسة بالتوسع في إنشاء السكنات التعاونية والخيرية للطلاب العرب الدارسين في الخارج مع الاهتمام بوجود كادر تربوي متخصص فيها يهتم بالجانب القيمي وتنمية المسؤولية المجتمعية.
- يوصي الباحث الباحثين والدارسين بضرورة التوسع في إجراء دراسات تتناول الجانب القيمي والمسؤولية المجتمعية وسبل تنميتها مع عمل دراسات مقارنة بين مستوى التزام الطلاب بالقيم ومدى تطبيق المسؤولية المجتمعية للطلاب العرب الدارسين بدول أخرى غير ماليزيا .

## المراجع:

### المراجع باللغة العربية:

- ابن خليفة إسماعيل وشويعل يزيد (2015)، علاقة المسؤولية الاجتماعية بمنظومة القيم لدى طلبة الجامعة : دراسة ميدانية بجامعة الجزائر 2. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، مج 2015، ع. 11، ص ص. 157 - 174.
- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت 1986، ص 396
- إمام مختار حميدة (1996)، المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب شعبة التاريخ بكلية التربية، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، المجلد 01، العدد 04، ص: 09 - 54.
- إيهاب الأغا (2010)، القيم المتضمنة في منهاج المطالعة والنصوص للصف التاسع في محافظات غزة، مذكرة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- البيسوني عبد الله جاد (2010)، المسؤولية الاجتماعية للجامعة تجاه طلابه، المؤتمر الدولي الثاني للمسؤولية الاجتماعية، كلية الآداب جامعة الزقازيق، 2010، ص 737.
- بشاير ظافر القحطاني (2023)، تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على منظومة القيم لدى طالبات المرحلة المتوسطة بمدينة تبوك من وجهة نظر أولياء أمورهن (تيك توك أنموذجًا). مجلة العلوم التربوية والنفسية، 7 (24)، 45 - 66.
- بن خليفة، إسماعيل، شويعل، & يزيد (2015)، علاقة المسؤولية الاجتماعية بمنظومة القيم لدى طلبة الجامعة.
- حمد الرشيد (2000)، بعض العوامل المرتبطة بالقيم التربوية لدى طلاب كلية التربية بجامعة الكويت، المجلة التربوية، المجلد 14 ( العدد 56)، ص: 13 - 63.
- حميدان حمود الصاعدي & فائزة (2021)، فاعلية برنامج إرشادي من منظور التربية الإسلامية في تعزيز مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب الدراسات العليا (دراسة تجريبية)، مجلة كلية التربية (أسبوط)، 37 (12.2)، 289 - 328.
- خالد شاكر أحمد، أ.، أحمد، مصطفى محمد مصطفى، محمد، محمد يحيى علي، & علي (2023)، متطلبات تحقيق المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المعاهد الثانوية الأزهرية بمحافظة أسبوط. مجلة كلية التربية (أسبوط)، 39 (10.2)، 33 - 52.
- خالد شاكر أحمد، أ.، أحمد، مصطفى محمد مصطفى، محمد، محمد يحيى علي، & علي (2023)، متطلبات تحقيق المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المعاهد الثانوية الأزهرية بمحافظة أسبوط. مجلة كلية التربية (أسبوط)، 39 (10.2)، 33 - 52.
- د. عبد المريد عبد الجابر قاسم (2020)، الوعي بتحديات العولمة الثقافية لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (36).
- زايد بن عجير الحارثي: واقع المسؤولية الشخصية الاجتماعية لدى الشباب السعودي وسبل تنشئتها. <http://www.al-jazirah.com/sal2008jaz/nov/2/ar7.htm>
- الزبون، أحمد محمد عقله (2012)، المسؤولية الاجتماعية و علاقتها بمنظومة القيم الممارسة لدى طلبة جامعة البلقاء التطبيقية. Jordan Journal of Social Sciences، 166 (747)، 1 - 49.
- سهير صفوت (2007)، القضايا النظرية لفكر العولمة وواقع الثقافة المصرية، ورسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس، ص 95
- سيد أحمد عثمان (1996)، التحليل الأخلاقي للمسؤولية الاجتماعية، ط1، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- سيد سعيد عبد المعطى & ايمن (2020)، برنامج مقترح للخدمة الاجتماعية لتعزيز قيم المواطنة الرقمية لدى طلاب المرحلة الثانوية في ضوء رؤية مصر (2030)، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، 21 (العدد 21 الجزء الخامس)، 743 - 787.
- شريف & خالد فؤاد (2022)، المجتمعات الافتراضية وانعكاساتها على منظومة القيم لدى الشباب الجامعي. مجلة كلية الآداب. جامعة المنصورة، 71 (71)، 1-1.
- صالح محمد أبو جادو (2002)، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- صمادي، أحمد عبد الحميد (2008)، دراسة تطويرية لمقياس المسؤولية الاجتماعية لطلبة الجامعات الأردنية. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (6)، (العدد 3)، ص 273 - 298.
- عبد الخالق عبد الصادق، & عبد الكريم محمد (2022)، دور كلية التربية بالگردقة في تنمية قيم المواطنة لدي طلابها وعلاقتها بالشخصية الإيجابية والذكاء الاجتماعي لديهم. مجلة كلية التربية (أسبوط)، 38 (12.2)، 177 - 261.
- عبد الله الثقفي وآخرون (2013)، القيم الاجتماعية وعلاقتها بالتفكير التأملي لدى طالبات قسم التربية الخاصة المتفوقات أكاديمياً والعاديات في جامعة الطائف، المجلة العربية لتطوير التفوق، المجلد (04)، العدد (06)، الأردن.
- عشر للمسؤولية الاجتماعية، مرجع سابق، ص 13.
- علي عبد الرازي عبد الرحمن علي (2018)، المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالمواطنة (دراسة مقارنة لعينة من شباب ريف وحضر محافظة سوهاج (Doctoral dissertation).

- غريبة هادي عبدالله (2023)، المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب التربية الخاصة. المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (45)، 105 - 122.
- مجلس المسؤولية الاجتماعية مفهوم المسؤولية الاجتماعية تاريخ الإتاحة 8/2/2010 <http://www.s.responsibility.com/ar/content/index.phpg.subjectTd.97>
- محمود زكي جابر وناصر علي مهدي (2011)، دور الجامعات في تعزيز مفاهيم المسؤولية الاجتماعية لدى طلبتها: دراسة ميدانية مقارنة بين جامعتي حلوان والأزهر بغزة، فلسطين.
- نوال فلاب ذبيح (2019)، دور الأستاذ الجامعي في تعزيز قيم المواطنة لدى الطلبة الجامعيين -دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة أم البواقي. مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، 2 (1)، 08 - 25.

#### المراجع باللغة الانجليزية:

- Schaie، K. W.، & Parham، I. A. (1974). Social responsibility in adulthood: ontogenetic and sociocultural change. *Journal of Personality and Social Psychology*، 30 (4)، 483.
- Hantz، A. M.، & Wright، D. K. (1985). Social Responsibility Personality Differences between Male and Female Communicators.
- Galvão، A.، Mendes، L.، Marques، C.، & Mascarenhas، C. (2019). Factors influencing students' corporate social responsibility orientation in higher education. *Journal of cleaner production*، 215، 290-304.
- Castilla-Polo، F.، Ruiz-Rodríguez، M. C.، Moreno، A.، Licerán-Gutiérrez، A.، Cámara de la Fuente، M.، Chamorro Rufián، E.، & Cano-Rodríguez، M. (2020). Classroom Learning and the Perception of Social Responsibility Amongst Graduate Students of Management Accounting. *Sustainability*، 12 (17)، 7093.
- Sepasi، S.، Rexhepi، G.، & Rahdari، A. (2020). The changing prospects of corporate social responsibility in the decade of action: Do personal values matter?. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*.
- Santos، G.، Marques، C. S.، Justino، E.، & Mendes، L. (2020). Understanding social responsibility's influence on service quality and student satisfaction in higher education. *Journal of Cleaner Production*، 256، 120597.

## تأثير المسؤولية الاجتماعية والثقافة التنظيمية الخضراء للشركات على سلوك الموظفين تجاه البيئة والمجتمع

د. أكرم محمد الحمد  
(تركيا)

akramalhamad@karabuk.edu.tr

سجنى جمال محمد  
(تركيا)

2038212016@ogrenci.karabuk.edu.tr

### الملخص :

هذا البحث يسلط الضوء على كيفية تأثير المسؤولية الاجتماعية والثقافة البيئية التنظيمية في الشركات على سلوك الموظفين خارج بيئة العمل. فعلى الرغم من أهمية هذه الممارسات في تطوير الشركات والمجتمع عموماً، فإن مدى فعاليتها في تشجيع الموظفين على التصرف بمسؤولية اجتماعية وبيئية خارج نطاق العمل لا يزال غير واضح. يستند هذا البحث إلى تحليل العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات والثقافة البيئية التنظيمية، وتأثيرهما على سلوك الموظفين نحو البيئة والمجتمع خارج حدود الشركات. وقد تكونت عينة الدراسة من (301) من موظفين في قطاعات التصنيع والخدمات الخاصة والعامة في مدينتي اسطنبول وانقرة في دولة تركيا، من خلال توزيع استبيان وتحليله إحصائياً باستخدام نموذج المعادلة الخطية البنائية. حيث أظهرت النتائج أن الثقافة البيئية التنظيمية لها تأثير فعال في تحفيز الموظفين للتصرف بمسؤولية بيئية واجتماعية خارج الشركة. لكن لم يتضح وجود علاقة ملموسة بين أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركة وسلوك الموظفين المسؤول بيئياً واجتماعياً خارج أطار الشركة، مما يوجب على الشركات والمؤسسات زيادة الوعي لدى موظفيها حول السلوك الإيجابي المسؤول تجاه البيئة والمجتمع من خلال تبني العديد من البرامج والأنشطة والفعاليات. بالإضافة إلى ذلك، تميل الشركات التي تتبنى ثقافة بيئية إلى المشاركة بنشاط في أنشطة المسؤولية الاجتماعية. ويُعد هذا البحث من الدراسات القليلة التي تركز على تشجيع السلوك المسؤول لدى الموظفين بيئياً واجتماعياً، وهو ما يمكن أن يشكل أساساً لتحويل المجتمع نحو تنمية مستدامة.

**الكلمات المفتاحية:** المسؤولية الاجتماعية للشركات، الثقافة البيئية التنظيمية، سلوك الموظفين المجتمع، البيئة

## The Impact of Corporate Social Responsibility and Organizational Green Culture on Employees' Behavior Towards Environment and Society

### Abstract

This research highlights the impact of Corporate Social Responsibility (CSR) and Organizational Green Culture (OGC) on employees' behavior outside the workplace. Despite the importance of these practices in the development of companies and society at large, their effectiveness in encouraging employees to act socially and environmentally responsible outside their professional environment remains unclear. This study is based on analyzing the relationship between CSR and OGC, and their influence on employees' behavior towards the environment and society beyond the confines of their companies. The study sample consisted of 301 employees from the private and public manufacturing and service sectors in Istanbul and Ankara, Turkey. The data was collected through a survey and statistically analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) approach. The results indicated that OGC has an effective impact in motivating employees to act environmentally and socially responsible outside their company. However, there was no clear relationship between the company's CSR activities and the employees' environmentally and socially responsible behavior outside the company, suggesting that companies and institutions need to increase awareness among their employees about positive responsible behavior towards the environment and society through various programs, activities, and events. Additionally, companies with a green culture tend to actively participate in CSR activities. This research is among the few studies focusing on encouraging environmentally and socially responsible behavior among employees, which can serve as a foundation for transforming society towards sustainable development.

**Keywords:** Corporate Social Responsibility, Organizational Green Culture, Employee Behavior, Society, Environment

## المقدمة

لقد أصبح التغيير البيئي قضية هامة من قضايا السياسة العامة للبلدان النامية والمتقدمة على حد سواء. حيث إن مشاكل الاحتباس الحراري، والتطور التكنولوجي الهائل، وزيادة النشاط الصناعي، وما تسببه كل تلك العوامل من تلوث، جعلت من الضروري للمنظمات إعادة النظر في أنشطتها وعملياتها ونقلها تحت مهام المسؤولية البيئية (القحطاني و الجفري، 2023). ونظرًا للانخفاض الكبير في الموارد الطبيعية وتفاقم الأزمة المناخية، حثت الأمم المتحدة (2020) المنظمات على تحويل عملياتها الإنتاجية إلى عمليات خضراء وصديقة للبيئة بحيث يمكنها الامتثال للمتطلبات الحالية دون تعريض احتياجات الأجيال القادمة للخطر. واليوم ومع تزايد وعي العملاء بالبيئة وطبيعة السوق التنافسية، تتخذ الشركات تدابير مختلفة لتحسين سمعتها وأدائها (Lee et al. 2022). وتعتبر المسؤولية الاجتماعية للشركات، والثقافة الخضراء، والمنتجات القابلة لإعادة التدوير، وغيرها من الممارسات المستدامة جزءًا من جهود التسويق للعديد من الشركات والمنظمات لتقديم نفسها كصديقة للبيئة ومسؤولة اجتماعيًا (Ayayi and Wijesiri، 2022). والهدف التي تسعى من خلاله هذه الشركات هو تحقيق ميزة تنافسية من خلال زيادة ثقة العملاء وجذبهم لها. (Yu et al.، 2022)

ومن جانب آخر فالثقافة هي العنصر الداخلي الهام للمنظمات، وتتضمن الثقافة التنظيمية الخضراء الأنشطة التنظيمية التي تدعم البيئة وتحافظ عليها (Muisyo and Qin، 2021)، كما إنها تشكل مجموعة من الالتزامات والقيم التي تعكس أنشطة الشركة لتشجيع العمليات الصديقة للبيئة أو المستدامة (Lee et al.، 2022). ومن منظور الثقافة الخضراء التنظيمية لا يكفي منع التلوث وإنتاج منتجات صديقة للبيئة فقط (Muisyo and Qin، 2021)، بل يجب على الشركات التفكير والسعي والتصرف بمنهجية مستدامة (Liu and Lin، 2020). من ناحية أخرى، تركز المسؤولية الاجتماعية للشركات بشكل أساسي على الأنشطة التنظيمية الطوعية تجاه أصحاب المصلحة كافة (Kim، 2022)، مثل الموظفين والعملاء والمجتمع (Abbas، 2020).

تلعب المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) والثقافة الخضراء التنظيمية (OGC) أدوارًا حيوية في الأنشطة التنظيمية وسمعة المنظمة (Kumari et al.، 2022)، وقد درس العديد من الباحثين هذه المفاهيم في سياقات مختلفة. فعلى سبيل المثال، ذكر لطيف وآخرون (2022) أن المبادرات التي تركز على الموظفين في إطار المسؤولية الاجتماعية تعزز السلوك البيئي الإيجابي بين الموظفين، مما يساهم في تعزيز سمعة الشركة. وأشار (Lee et al.، 2022) إلى أن الثقافة الخضراء تساعد الشركات والدول على تحقيق أهداف الاقتصاد الأخضر. كما ربط (Muisyo and Qin، 2021) بين الثقافة الخضراء وممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM)، التي تسهل على الشركات تحقيق أهداف الابتكار الأخضر. وبالمثل، ذكر (Shahriari et al. 2022) أن الثقافة الخضراء التنظيمية تساعد العمال على تطوير سلوكيات بيئية إيجابية داخل المنظمة من خلال تشكيل سلوكياتهم الإيجابية. تُعد المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) والثقافة الخضراء التنظيمية (OGC) استراتيجيات على مستوى المنظمة وقد ثبت تأثيرهما الكبير على سمعة وأداء المنظمة (Abbas and Kumari، 2021). حيث يتصرف موظفو هذه المنظمات داخل الشركات بطريقة صديقة للبيئة ومسؤولة. ومع ذلك، نادرًا ما يُعرف ما إذا كانوا يظهرون سلوكًا مسؤولًا اجتماعيًا وبيئيًا في المجتمع أم لا. تقترح هذه الدراسة أن موظفي الشركات التي تتبنى ثقافة تنظيمية خضراء (كعنصر داخلي) والمشاركة في أنشطة المسؤولية الاجتماعية (كعناصر خارجية) يظهرون سلوكًا مسؤولًا بيئيًا واجتماعيًا في المجتمع. ستقدم نتائج هذا البحث مقترحات وتوصيات حول تعزيز السلوكيات والمواقف الاجتماعية والبيئية المسؤولة للموظفين من خلال المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) والثقافة التنظيمية الخضراء (OGC) من أجل مجتمع أفضل ومستدام.

## الدراسات السابقة والإطار النظري

### نظرية التكييف الفعال Theory of operant conditioning

تُستخدم نظرية التكييف الفعال لسكينر لدراسة سلوك الفرد وقابليته للتعلم وحالته النفسية (Skinner، 1948). وتُعرف أيضًا بالتكييف الأداثي. وقد قام العديد من الباحثين مثل (Edwards (2016)، (Overskeid (2018)، (Vikram (2019) بتطبيق هذه النظرية في دراساتهم السلوكية. كان سكينر يعتقد أن أفضل طريقة لدراسة السلوك البشري هي النظر في الأسباب التي تؤدي إلى الأفعال ونتائجها (Skinner، 1938). وبناء على التكييف الفعال، تؤدي نتائج الاستجابة إلى احتمال تكرارها. ساهم سكينر في تصور السلوك المشكل عن طريق التقريب التدريجي، وشرح أنه يمكن استخدام التكييف الفعال لتطوير سلوكيات معقدة إذا تم تقديم المكافآت وفرض العقوبات لتشجيع الأفراد على الاقتراب من السلوك المطلوب في كل مرة (McLeod، 2018). تقدر الشركات الموظفين الذين يميلون إلى اتباع القواعد واللوائح التنظيمية وتعزيز ثقافة بيئية خضراء داخل المنظمة من وجهة نظر مؤسسية، حيث يصبح هذا السلوك جزءًا من شخصيتهم، ويميلون إلى تعزيز الثقافة المؤسسية وبناء السمعة على جميع المستويات (Manzoor et al.، 2021). واستنادًا إلى سياق إعادة تشكيل السلوك الفردي، يفترض الباحث أنه عندما يعمل الموظف في شركة تشارك بنشاط من أنشطة المسؤولية الاجتماعية وتتبع الثقافة التنظيمية الخضراء، فإن هذه الممارسات تعيد تشكيل سلوكه، ويكتسب الموظف ذلك في شخصيته، وبالتالي، يتبع أنشطة خضراء ومسؤولة اجتماعيًا في أوساط المجتمع والبيئة.

## الثقافة الخضراء التنظيمية

تشير الثقافة التنظيمية إلى مجموعة القيم والمعتقدات والسلوكيات والأخلاقيات التي توجه الموظفين في اتخاذ القرارات على مستوى مسؤول (Roy and Gottlieb، 2021). أما (Yoo et al.، 2021) فيعتبرون إنها مجموعة من التقاهمات المشتركة والمعايير والمبادئ والسلوكيات، ومن جانب آخر فأخلاقيات المنظمة يمكن أن تحفز الموظفين (Azhar and Yang، 2021)، حيث تعمل الثقافة كقوة تجمع المنظمات معاً وتعيد تشكيل التزام الموظفين ومواقفهم وسلوكياتهم (Shahriari et al.، 2022). كما تشير الثقافة الخضراء التنظيمية (OGC) إلى القيم المقبولة على نطاق واسع والتي تشمل المعتقدات والقواعد والممارسات المشتركة التي توجه جميع أعضاء المنظمة للتصرف بطرق صديقة للبيئة (Yes, iltas, et al.، 2022)، وتكون متنوعة باعتبارها ثقافة صديقة للبيئة وموجهة نحو الاستدامة (Lee et al.، 2022).

تحظى الثقافة بأهمية كبيرة في أي منظمة ولها تأثير بارز على الموظفين (Shahriari et al.، 2022) وعلى المنظمة أن تعزز الثقافة التنظيمية الخضراء في بيئة عمل صحية من خلال زيادة الكفاءة والحوافز (Abbas and Dogan، 2022). وتميل المنظمات الخضراء إلى اتباع الوسائل والممارسات التي تقلل من الآثار الضارة لعملياتها على البيئة (Qu et al.، 2021). ومع ذلك، لا يمكن للمنظمات تحقيق أهدافها التجارية الخضراء بمجرد التركيز على الموارد الطبيعية المستخدمة في عملياتها، بل يجب عليها توسيع ذلك ليشمل رأس المال البشري من خلال غرس مفهوم السلوك البيئي للموظفين في مواقفهم وسلوكياتهم.

## الثقافة الخضراء والسلوك الفردي

يتعلق مصطلح «السلوك التنظيمي» بكيفية أداء العاملين وتصرفهم داخل مؤسساتهم وكيف تؤثر أفعالهم على عمل الشركة (Satyendra، 2022; Yes, iltas, et al.، 2020). بالإضافة إلى ذلك، يتم دراسة السلوك الفردي في سياق المؤسسة (Cherian et al.، 2021)، وخاصة التفاعل بين المؤسسة والسلوك البشري والشركة نفسها. ويرتبط ذلك بشكل جوهري بثقافة الشركة واتخاذ القرارات وأسلوب القيادة فيها (Lakshmi and Shree، 2020). فالعاملون هم أهم موارد المؤسسة (Habib et al.، 2019)، ويتشكل رضاهم الوظيفي وعملهم الوظيفي، وعلاقتهم بفضل الثقافة (Khan and Abbas، 2022)، بالإضافة إلى ذلك، تقوم المؤسسات الديناميكية بالاستمرار بتطوير استراتيجيات جديدة لإدارة سلوك الموظفين للحفاظ على نظام متوازن ولازدهار المؤسسة (Kumari et al.، 2022)، وإحدى طرق نقل المبادئ والأخلاقيات الثقافية تتم من خلال معايير وقواعد الشركة (Cherian et al.، 2021)، والتي تساعد في تحديد سلوك الموظف وفقاً لمبادئ وقيم المؤسسة الأخلاقية (Imran and Jingzu، 2022). حيث تعمل الثقافة كوسيلة فعالة لتنظيم مواقف الموظفين تجاه الأنشطة التي تعتبر ضرورية لنجاح المؤسسة (Khan et al. 2022). فعند وجود ثقافة خضراء في المؤسسة، يتم تحفيز الموظفين على التصرف بطريقة صديقة للبيئة والالتزام بالأعمال والممارسات الصديقة للبيئة (Beksultanova et al.، 2022)، مثل تقليل الطباخة، وإطفاء الأضواء، واستخدام العناصر القابلة لإعادة التدوير (Aggarwal and Agarwala، 2022). كما يمكن أن يقلل سلوك الموظفين الإيجابي تجاه البيئة من الآثار الضارة لأنشطة المؤسسة على البيئة (Ayayi and Wijesiri، 2022). ولذلك يجب ألا تتعامل الشركات والمنظمات بشكل تنظيمي بيئي أخضر فقط، بل يجب على موظفيها أن يتصرفوا بشكل تنظيمي بيئي أخضر (Abbas، 2020) وبناء على ذلك يجب على الإدارة العليا تثقيف الموظفين حول أهمية وفوائد الثقافة البيئية الخضراء من خلال ورش العمل والندوات (AISuwaidi et al.، 2021) حتى يتصرف الموظفون بطرق مسؤولة اجتماعياً وبيئياً. ركز بعض الباحثين على المواقف الإيجابية والسلبية للموظفين في العمل وكيفية تأثيرها على كفاءة البيئة. على سبيل المثال، درس مينديس وويلميلا (2021) وعي العاملين بالبيئة الخضراء، وخلصوا إلى أن الموظفين يمكنهم المساعدة في جعل مكان عملهم وبيئتهم أكثر صداقة للبيئة ولأنفسهم وللأجيال القادمة من خلال إجراء تغييرات بسيطة في نمط الحياة والوعي بأهمية العمل التنظيمي البيئي الأخضر.

قال (Ren et al. 2020) إن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM) تغير موقف الموظفين وتدفعهم نحو التزام بيئي تنظيمي أخضر. ودرس (Paille et al. 2020) ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء باستخدام ثلاث تقنيات، التدريب والمشاركة والأداء، وبحثوا في تأثيرها على الأداء البيئي الفردي، وكانت النتيجة أن التدريب البيئي التنظيمي الأخضر من قبل المؤسسة يحسن بشكل كبير الأداء البيئي الفردي. من جهة أخرى درست (Chaudhary 2020) دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في السلوك البيئي للعامل باستخدام القيم البيئية الشخصية كمعتمدل والتعريف التنظيمي كوسيط، ووجدت أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تنتج إيجابياً بسلوك الموظف الأخضر الطوعي والأنشطة المتعلقة بالمهام. كما درس (Daily and Huang 2021) دور العوامل المتعلقة بالموارد البشرية، مثل تمكين الموظفين وتدريبهم ودعم القيادة ونظام المكافآت، كعمليات بيئية مستدامة.

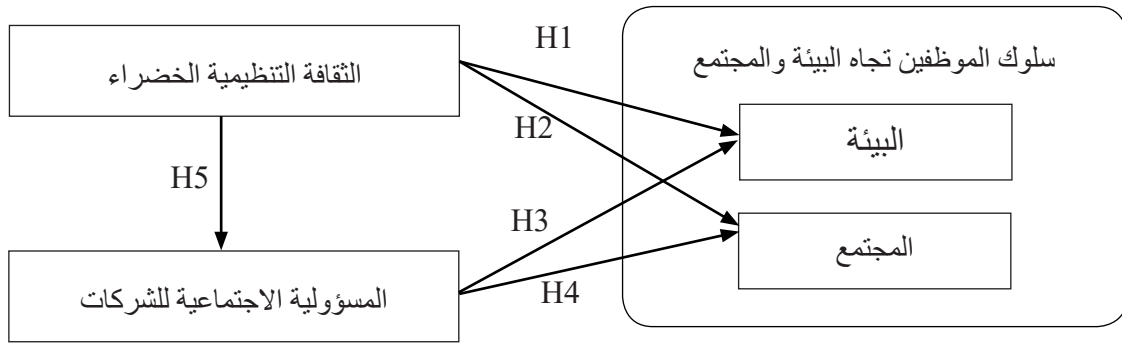
ودرس (Choong et al. 2022) تصور الموظفين لمناخ العمل الأخضر وسلوكهم الأخضر، وخلصوا إلى أن مناخ العمل الأخضر يؤثر بشكل إيجابي على الأنشطة الخضراء للعامل في مكان العمل. كما تغير الثقافة الخضراء وجهات نظر الموظفين وتساعدهم على تبني رؤية أكثر إيجابية للطبيعة (Fu et al.، 2022).

هناك دراسات حول دور الثقافة الخضراء التنظيمية (OGC) في أداء الموظفين (Cherian et al.، 2021)، وسمعة الشركة، والسلوك الأخضر للموظفين داخل الشركة (Azhar and Yang، 2021). ومع ذلك، نادراً ما يُذكر ما إذا كان العاملون في الشركات ذات

الثقافة الخضراء يتصرفون بمسؤولية اجتماعية وبيئية خارج منظماتهم أم لا. وفقاً لهذه الدراسة، تشجع الثقافة الخضراء التنظيمية العمال على ممارسة السلوكيات الصديقة للبيئة داخل المنظمة. وتصبح هذه الممارسات جزء من سلوك الموظفين، ولا يتصرفون بشكل تنظيمي يبني أخضر داخل شركاتهم فحسب، بل يميلون أيضاً إلى اتباع ممارسات مماثلة خارج شركاتهم في المجتمع ومع البيئة. وبالتالي، تم اقتراح الفرضيات التالية:

**الفرضية الأولى:** الثقافة التنظيمية الخضراء للشركة تحفز موظفيها على إظهار السلوك المسؤول بيئياً في المجتمع.  
**الفرضية الثانية:** الثقافة البيئية الخضراء للشركة تحفز موظفيها على إظهار السلوك المسؤول اجتماعياً في المجتمع

الشكل (1) إطار البحث



## المسؤولية الاجتماعية للشركات

أشار (Kumari et al., 2021a) أنه يجب على المنظمات إنشاء هوية خاصة تميزها عن المنافسين في أذهان العملاء. وأثبتت العديد من الدراسات مثل (Abbas 2020)، (Viererbl and Koch 2022)، (Chian 2021) وغيرهم، أن مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) تسهل على الشركات تحقيق هذا الهدف. والفكرة الرئيسية للمسؤولية الاجتماعية هي أن الشركات يجب أن تخصص جزءاً كبيراً من أرباحها لتحسين وتنمية المجتمع، حيث يمكن أن يكون هذا الدور مفيداً اجتماعياً أو بيئياً للمجتمع (Abbas and Dogan, 2022) أو للأفراد الذين يمكن أن يتأثروا بالعمليات الاجتماعية للمؤسسة (Herrera and Heras-Rosas, 2020). وفقاً (Chian 2021) يمكن افتراض أن المسؤولية الاجتماعية تتضمن ممارسات أخلاقية تجلب نتائج إيجابية للمنظمات. بالإضافة إلى ذلك، توفر استقراراً للعملاء المرتبطين بمبادئ أخلاقية (Kim, 2022). وتساعد المسؤولية الاجتماعية أيضاً في بناء سمعة الشركة، مما يؤدي إلى وجود عملاء أكثر ولاء (هوانغ وآخرون، 2022)، وتحسين علاقات الموردين وتحفيز الموظفين.

قال (Herrera and Heras-Rosas 2020) إن المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) يمكن أن تأخذ معانٍ متنوعة تبعاً لكيفية نظر الفرد إلى المنظمة التي تطبقها. حيث أن المسؤولية الاجتماعية هي سياسة تنظيمية تضمن دمج مصالح المنظمة مع مصالح المجتمع وأصحاب المصلحة (Kazmi and Abbas, 2021)، مثل التبرعات للأشخاص المحتاجين، حل المشكلات الاجتماعية، تسهيل تطوير المجتمع، إلخ. بجانب خلق القيمة الاقتصادية للشركات تعزز المسؤولية الاجتماعية أيضاً المجتمعات (Malik et al., 2021). حيث إنها ميزة اجتماعية لخلق القيمة وروح التنافس والإبداع في الشركات الديناميكية (AlSuwaidi et al., 2021). كما تساعد المسؤولية الاجتماعية أيضاً جميع أعضاء الشركة على العمل معاً لمصلحة الشركة والمجتمع (Chian, 2021). ربط (Freitas et al. 2020) بين المسؤولية الاجتماعية وأنشطة إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM) التنظيمية ووجدوا أن الممارسات الفعالة لإدارة الموارد البشرية الخضراء تقوي أنشطة المسؤولية الاجتماعية التنظيمية. على وجه الخصوص، تلعب ممارسات التوظيف والاختيار وتقييم الأداء والعمل الجماعي لإدارة الموارد البشرية الخضراء دوراً حاسماً في أداء المسؤولية الاجتماعية الفعال.

تشير العديد من الدراسات السابقة إلى أن المسؤولية الاجتماعية تطورت لتصبح مكوناً هاماً من استراتيجيات الشركات لعدة أسباب رئيسية. أولاً، يمكن أن تزيد الأرباح عن طريق تشجيع الناس على دفع مبلغ إضافي مقابل علامة تجارية يعرفونها ويتقنون بها (Okafor et al., 2021). ثانياً، في الدول المتقدمة، تزداد توقعات العملاء من الشركات ويجب تلبية (Hsu et al., 2022). أخيراً، تعزز المسؤولية الاجتماعية من حفظ الموارد والطاقة (Latif et al., 2022). نظراً لطبيعة موارد الأرض المحدودة، يجب أن يكون استخدامها من قبل المنظمات حكيمًا وحذرًا (Ahsan et al., 2020). قد تواجه الشركات التي تهمل في النظر في تأثير أنشطتها على البيئة والأشخاص عقوبات من المشرعين والمنظمات المجتمعية المهتمة والصحافة (Frynas and Yamahaki, 2019).

## المسؤولية الاجتماعية للشركات وسلوك الموظفين

للبيئة التنظيمية دور أساسي في تحديد التزام المنظمة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات (Liu and Lin, 2020). فالشركات التي تشارك في جهود المسؤولية الاجتماعية ترى فوائد سريعة أو غير مباشرة داخل وخارج شركاتها (أحمد وآخرون، 2020). حيث تحافظ الشركات الحديثة على إطلاع موظفيها على مبادراتها في مجال المسؤولية الاجتماعية. ووفقاً (Latif et al. 2022)، تشمل الشركات الملتزمة بالمسؤولية الاجتماعية الموظفين الذين لديهم مواقف بيئية مسؤولة في أنشطة تعزز رفاهية الموظفين. ذكر

(AlSuwaidi et al. 2021) أن المبادرات التنظيمية المسؤولة اجتماعياً تقوم بتعليم وتدريب العمال وتعديل سلوكهم داخل المنظمة. وعندما تمارس الشركات المسؤولية الاجتماعية، يعتبرها موظفوها متميزة ومحترمة ومصدر فخر لهم (Kumari et al.، 2021a). كما تعتقد الشركات الفعالة أن إشراك الموظفين في الجهود التنظيمية يعزز التزامهم بتحقيق أهداف الشركة (Matsuo and Aihara، 2021). ونتيجة لذلك، تتبنى العديد من الشركات برامج المسؤولية الاجتماعية المركزة على الموظفين كاستراتيجية (Latif et al.، 2022). واقتراح (Farid et al. 2019) دراستهم من خلال التركيز على الموظفين المشاركين في المؤسسات المالية في باكستان ولاحظوا أن المسؤولية الاجتماعية لها تأثير إيجابي على التزام العمل والسلوك التعاوني للموظفين. تُظهر بعض الدراسات الحالية عن المسؤولية الاجتماعية قيمتها في أداء الأعمال والتفاعل مع الموظفين وسمعة المنظمة والسلوك المسؤول للموظفين داخل الشركة. ومع ذلك، فهناك عدد قليل من الدراسات بحثت أهمية مبادرات المسؤولية الاجتماعية التنظيمية في تعزيز مسؤولية الموظفين الاجتماعية والبيئية خارج الشركة (في المجتمع). وفقاً لنموذج علم النفس السلوكي، تتشكل أفعال الأشخاص بواسطة بيئتهم. وتؤكد الدراسة الحالية أنه نظراً لأن الموارد البشرية للشركات المسؤولة اجتماعياً تظهر مواقف وسلوكيات مسؤولة بيئياً داخل الشركة، فإنهم يظهرون مواقف وسلوكيات مماثلة خارج المنظمة. وبالتالي، يتم اقتراح الفرضيات التالية.

**الفرضية الثالثة:** مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات تتنبأ بشكل إيجابي بسلوك الموظفين المسؤول بيئياً في المجتمع.

**الفرضية الرابعة:** مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات تتنبأ بشكل إيجابي بسلوك الموظفين المسؤول اجتماعياً في المجتمع. تشير المسؤولية الاجتماعية للشركات إلى مجموعة من الأفعال التنظيمية الذاتية والمهمة التي تساعد الشركة على تحسين سمعتها (Abbasi، 2020; Viererbl and Koch، 2022). كما أنها تقوي القدرة التنظيمية على تحمل المسؤولية وكسب احترام أصحاب المصلحة (Chian، 2021). نتيجة لذلك، يتم إنشاء معايير أخلاقية اجتماعية استجابةً لأهداف الشركة. وتعد المسؤولية الاجتماعية للشركات مصطلحاً شاملاً يشير إلى مجموعة متنوعة من أنشطة الشركة مثل التوريد المستدام، والتطوع، والمشاركة المجتمعية، وممارسات العمل الأخلاقية، والحفاظ على البيئة. والمسؤولية الاجتماعية للشركات جوانب عديدة، بما في ذلك حل المشكلات الاجتماعية، وتحسين الظروف البيئية والاجتماعية، وتطوير المجتمعات، وتقديم التبرعات الخيرية للفقراء (Shahzad et al.، 2020). كما يمكن أن تعزز المسؤولية الاجتماعية للشركات عندما تواجه الشركات رد فعل سلبي للسلوك البيئي التنظيمي الأخضر المتوقع أو عندما تأخذ الشركات في الاعتبار أهداف الاستدامة (Abbasi and Dogan، 2022). ووفقاً لهذا التحليل، تحفز الثقافة التنظيمية الخضراء (OGC) مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات وتكون فعالة بسبب مبادراتها الإدارية البيئية. نتيجة لذلك، تعتبر الشركة ذات الثقافة البيئية الخضراء مترادفة مع التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للشركات. تتبنى الشركات التي تتبع الثقافة البيئية الخضراء استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية للشركات والتي تساعد في تحقيق أهداف الاستدامة. وبالتالي، تُقترح الفرضية التالية:

**الفرضية الخامسة:** الثقافة التنظيمية الخضراء هي مؤشر إيجابي كبير لمشاركة الشركة في الأنشطة المسؤولة اجتماعياً.

## المنهجية

### مجتمع الدراسة وعينته

تركز هذه الدراسة على الموظفين الذين يشغلون مناصب إدارية، بما في ذلك الإدارة العليا والوسطى والدنيا، والعمال غير الإداريين في الشركات في اسطنبول وأنقرة بدولة تركيا. تم اختيار هذه المناطق لأنها تمثل أكثر الجهات التجارية زيارة في البلاد. وركز الباحثون على شركات التصنيع والخدمات التي تكون عامة أو تجارية أو شبه حكومية. بسبب طبيعة هذا البحث، كان من الصعب الوصول إلى جميع أفراد الفئة المستهدفة. لهذا وكما اقترح (Sekaran 2003)، تم استخدام تقنية أخذ العينات العشوائية قبل البدء في الدراسة الاستقصائية الشاملة. كما اقترح (Hinkin 1998) تم إجراء دراسة تجريبية على 40 مستجيباً، وقدمت النتائج الأولية اتساقاً داخلياً بقيم تتراوح من 0.68 إلى 0.91. وعلى أساس هذه النتائج، تم بدء دراسة استقصائية شاملة على 650 فرداً، وتم استلام 320 استجابة مكتملة. وخلال فحص البيانات (القيم المفقودة أو الشاذة)، تم إزالة 19 ردًا، مما أدى إلى 301 استجابة قابلة للاستخدام. قام المستجيبين بتعبئة الاستبيانات من خلال الجوجل فورم. وتم جمع البيانات خلال الفترة بين فبراير و مايو 2023.

### أداة القياس

تم تقسيم الاستبيان إلى خمسة أقسام حيث ركز القسم الأول على المعلومات الديموغرافية عن المشاركين مثل الجنس والعمر والمنصب وما إلى ذلك. وشمل القسم الثاني أسئلة حول الثقافة البيئية التنظيمية الخضراء؛ تم اختيار هذا القسم من دراسات (وانغ 2019) و (مينديس وويلميلا 2021). مثلت الأجزاء الثالثة والرابعة والخامسة عناصر المسؤولية الاجتماعية وسلوك الموظفين تجاه المجتمع وسلوك الموظفين تجاه البيئة. تم أخذ عناصرهم من دراسات (Mayer et al. 2018)، (Lewin et al. 2020)، (Malik et al. 2021)، (Mendis and Welmilla 2021)، (Chen et al. 2021)، (Abbas 2020) على التوالي. تم تقييم جميع الأسئلة على مقياس ليكرت من 5 نقاط، حيث يشير 1 إلى عدم الموافقة بشدة و5 يشير إلى الموافقة الشديدة.

## تحليل البيانات

استخدم الباحثون نموذج المعادلة الخطية البنائية (SEM) لتحليل العلاقة بين مبادرات المسؤولية الاجتماعية والثقافة التنظيمية الخضراء ودورها في السلوك المسؤول للموظفين تجاه البيئة والمجتمع. أحد مزايا تقنية SEM هو أنها يمكن أن تقضي على التحيزات الناجمة عن أخطاء القياس (Prajogo and Cooper، 2010) وتم استخدام برنامجي AMOS v.27 و SPSS v.27 لتحليل البيانات. تم استخدام اختبار كاي-مير-أولكين لتحديد ملاءمة العينة. وكشفت البيانات التي تم جمعها عن قيمة 0.922، وهي تلبى معايير كاي-مير-وايس 0.6 (Kaiser and Rice، 1974). كما قام الباحثون بقياس التعدد الخطي باستخدام معامل التباين (VIF)، الذي كانت قيمته 2.993، ويلبي هذا الرقم بشكل كبير معايير (Hair et al. 2010) الذي يقل عن 4، مما يظهر أن التعدد الخطي ليس مشكلة. تم تحديد تباين الطريقة المشتركة (CMB) باستخدام اختبار هارمان. أشارت نتيجة CMB إلى تحميل عامل فردي بنسبة 38.19٪. وفقاً لـ Podsakoff وآخرون. (2012)، يبدو أنه لا توجد مشكلة مع CMB في البيانات إذا كانت مساهمة عامل واحد في إجمالي التباين أقل من 50٪. الجدول 1.

الجدول (1) الخصائص الديموغرافية للمشاركين

النسبة المئوية %	القيم	التفاصيل	الخصائص
62 %	186	ذكر	النوع
36.8 %	111	أنثى	
1:2 %	4	أفضل عدم الإفصاح	
10.2 %	31	أقل من 20%	العمر
34 %	102	20 - 30	
26.5 %	79	31 - 40	
17 %	50	41 - 50	
12.3 %	39	أكثر من 50	
11.63 %	35	طالب مرحلة البكالوريوس	المؤهلات العلمية
25.91 %	78	بكالوريوس	
57.81 %	174	ماجستير	
4.65 %	14	دكتوراة أو أعلى	
1.2 %	4	أقل من 2	فترة العمل في المنظمة
32.56 %	98	2 - 5 سنوات	
48.17 %	145	6 - 10 أعوام	
18.07 %	54	أكثر من 10 أعوام	
50.5 %	152	غير إداري	الوظيفة التنظيمية
27.24 %	82	الإدارة العليا	
17.28 %	52	الإدارة الوسطى	
4.98 %	15	مدير مباشر	
43.85 %	132	التصنيع	نوع عمل المؤسسة
56.15 %	169	الخدمات	

استخدم الباحثون تحليل العامل التأكيدي (CFA) لاختبار الفرضيات التي يتم على أساسها تصنيف المتغيرات. وفقاً لهينكين (1998)، يضمن CFA صلاحية نموذج القياس. تم التحقق من موثوقية البيانات باستخدام معامل كرونباخ ألفا، والذي أعطى قيمة 0.884، مما يدل على أن البيانات موثوقة، حيث إن الحد الأدنى الموصى به من (Peterson 1994) هو 0.6. بالإضافة إلى ذلك، قيم الباحثون صحة التمايز والتقارب للبيانات المجمعة لتحديد صلاحيتها للبحث الحالي. ذكر أوانغ (2012) أن صحة التقارب يمكن تحديدها من خلال تحميل عناصر العوامل، والتي يجب أن تكون أكبر من 0.5. وكما هو موضح في الجدول 2، تشير البيانات الدراسية إلى أن تحميل جميع المتغيرات أكبر من 0.5.

الجدول (2) : الموثوقية. قياس

المتغير	العناصر	معامل التحميل	الموثوقية المركبة	المتوسط الحسابي
الثقافة التنظيمية الخضراء	8	0.741 -0.891	0.869	0.677
المسؤولية الاجتماعية	12	0.789 -0.887	0.848	0.701
سلوك الموظفين تجاه البيئة	13	0.779 -0.902	0.889	0.696
سلوك الموظفين تجاه المجتمع	13	0.784 -0.885	0.879	0.693

وفقاً (Molina et al. (2007)، يجب أن يكون متوسط معامل الاختلاف المستخلص (AVE) لجميع البنائات أكثر من 0.5. وفقاً للنتائج، كانت قيم AVE لجميع المتغيرات أكبر من القيمة المقترحة 0.5. يحتوي الجدول 2 على معلومات مفصلة عن قيم AVE والموثوقية المركبة وتحميل العناصر، مما يظهر أن النتائج تتطابق مع المتطلبات التي حددها (Awang (2012 و Molina et al. (2007). تم إجراء اختبار صحة التمايز لتحديد الطبيعة المميزة لجميع البنائات. ينص (Fornell and Larcker (1981) على أن التباين بين البنائات ومؤشراتها يجب أن يكون مساوياً أو أكبر من التباين بين البنائات الأخرى. كما أوصى هير وآخرون (2010) بأن تكون العلاقة بين زوجين من المتغيرات التنبؤية أقل من 0.9. يمكن أيضاً تحديد صحة التمايز من خلال حساب قيم الجذر التربيعي لـ AVE المستخلصة. يظهر اختبار صحة التمايز في الجدول 3. وفقاً لمعايير (Fornell and Larcker (1981 و Hair et al. (2010) الموصى بها، وتم تلبية جميع متطلبات صحة التمايز. علاوة على ذلك، جميع البنائات لديها صحة تمايز مناسبة.

الجدول (3) : قياس الصدق التمييزي

المتغير	الثقافة التنظيمية الخضراء	المسؤولية الاجتماعية	سلوك الموظفين تجاه البيئة	سلوك الموظفين تجاه المجتمع
الثقافة التنظيمية الخضراء	0.823			
المسؤولية الاجتماعية	0.542	0.837		
سلوك الموظفين تجاه البيئة	0.574	0.611	0.836	
سلوك الموظفين تجاه المجتمع	0.584	0.623	0.645	0.832

الجدول (4) : تحليل القياس والنموذج البنائي

جودة مقاييس المطابقة	مربع كاي/ درجة الحرية	الحصر للغايات	مؤشر جودة الملاءمة	مؤشر جودة المعدل	المقارن	مؤشر جودة الملاءمة	مؤشر تاكر-لوييس	متوسط جذر التربيع	متوسط جذر الباقي المعياري
القيمة الموصى بها: 0.5	3	$0.9 \geq$	$0.9 \geq$	$0.9 \geq$	$0.9 \geq$	$0.9 \geq$	$0.9 \geq$	$0.08 \geq$	$0.8 \geq$
نموذج القياس	1.601	0.921	0.918	0.901	0.919	0.918	0.918	0.039	0.0476
نموذج الهيكل التنظيمي	1.624	0.928	0.925	0.916	0.923	0.923	0.923	0.041	0.0489

وفقاً (Kaynak (2003)، يتم قياس جودة ملاءمة النموذج باستخدام سبعة مؤشرات: خطأ تقريب متوسط جذر التربيع (RMSEA)، ومتوسط جذر مربع الباقي المعياري (SRMR)، والكاي تربيع إلى درجة الحرية ( $\chi^2/DF$ )، ومؤشر الملاءمة القاعدي (NFI)، ومؤشر جودة الملاءمة (GFI)، ومؤشر الملاءمة المقارن (CFI)، ومؤشر جودة الملاءمة المعدل (AGFI)، ومؤشر تاكر-لوييس (TLI). كانت قيمة  $\chi^2/DF$  لنموذج القياس 1.624، وهي تلبية معايير (Byrne's (1989 التي تقل عن 2. بالإضافة إلى ذلك، فإنها تلبية شرط (Bagozzi and Yi's (1988 and (McDonald and Marsh (1990)، (Byrne (1989)، (Bentler and Bonett (1980)، والتي تشير جميعها إلى أن القيم يجب أن تكون أكثر من 0.9. بالإضافة إلى ذلك، تتطابق قيم SRMR و RMSEA أيضاً بشكل فعال مع القيم

المقترحة. قدم النموذج البنوي نتائج مرضية؛ جميع المؤشرات تتطابق مع المعايير الموصى بها (انظر الجدول 4). قيمة RMSEA البالغة 0.039 (تلي معايير Browne and Cudeck's (1992) لقيمة أقل من 0.8. وأخيراً، نتيجة SRMR هي 0.0476، وهي تلي معايير Hu and Bentler's (1998) لكي يكون SRMR أقل من 0.08. تُظهر هذه النتائج أن النماذج البنوية والقياسية تناسب البيانات بشكل مناسب (انظر الجدول 4 للتفاصيل). الجدول 5.

## الجدول (5) : اختبار الفرضيات

الفرضيات	الاتجاه	القيمة المقدرة	النسبة الحرجة	P قيمة	النتيجة
H1	OGC → ERBE	0.268	2.783	*0.011	قبول
H2	OGC → ERBS	0.221	2.230	*0.018	قبول
H3	CSR → ERBE	0.109	1.112	0.068	رفض
H4	CSR → ERBS	0.129	1.785	0.061	رفض
H5	OGC → CSR	0.351	3.776	**0.001	قبول

## اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات والثقافة التنظيمية الخضراء ودورهما في السلوك المسؤول لأعضاء المنظمة (الموظفين) تجاه البيئة والمجتمع. تم استخدام نموذج المعادلة الخطية البنائية (SEM) لتقييم الفرضيات المقترحة. أظهر التحليل تأثيراً إيجابياً كبيراً للثقافة التنظيمية الخضراء على السلوك المسؤول للموظفين تجاه البيئة في المجتمع، مع قيم p بقيمة 0.011 و 0.268. و استناداً إلى هذه القيمة، تم قبول الفرضية الأولى (H1)، أي أن الثقافة الخضراء للشركة تحفز موظفيها على إظهار السلوك المسؤول بيئياً في المجتمع (انظر الجدول 5). تتوافق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (AISwidi et al.'s (2021) التي أشارت إلى أن الثقافة التنظيمية الخضراء تعزز السلوك الأخضر بين الموظفين. كما ترتبط بدراسة (Katz et al.'s (2022)، التي ذكرت أن الثقافة التنظيمية الخضراء تعيد تشكيل سلوك الأفراد وتحفزهم على التصرف بطريقة صديقة للبيئة. يشير ذلك إلى أن موظفي الشركات ذات الثقافة الخضراء يحاولون إظهار سلوك مسؤول بيئياً داخل وخارج شركاتهم.

أظهر فحص تأثير الثقافة التنظيمية الخضراء على السلوك المسؤول للموظفين تجاه المجتمع أيضاً نتائج إيجابية مع قيم p بقيمة 0.018 و 0.221. وبالتالي، تم قبول الفرضية الثانية (2H)، أي أن الثقافة الخضراء للشركة تحفز موظفيها على إظهار السلوك المسؤول اجتماعياً في المجتمع. تتوافق النتيجة مع بحث (Azhar and Yang's (2021)، الذي ذكر أن الثقافة التنظيمية الخضراء تشجع الموظفين على ممارسة السلوك البيئي المسؤول. كما يرتبط بدراسة (Mendis and Welmilla 2021)، التي خلصت إلى أن مناخ العمل الأخضر له تأثير إيجابي كبير على السلوك الأخضر للموظفين. تشير هذه النتائج إلى أن موظفي الشركات التي تتبع ثقافات صديقة للبيئة يكتسبون المعايير والقيم المؤسسية ويحاولون إظهار سلوك مماثل مسؤول اجتماعياً وبيئياً في المجتمع الذي يتبعونه داخل المنظمة. تقترح هذه النتيجة أيضاً أن الثقافة التنظيمية الخضراء توجه حياة الناس اليومية، مدمجة مع الطبيعة في المجتمع.

عند تحليل تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) على السلوك المسؤول للموظفين تجاه البيئة، وجد الباحثون نتائج إيجابية ولكنها غير مهمة إحصائياً، مع قيم بيتا 0.109 وقيم p 0.062. على الرغم من أن التأثير إيجابي، إلا أنه نظراً لعدم أهميته الإحصائية، يتم رفض الفرضية الثالثة (3H)، أي أن مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات تتوقع بشكل إيجابي سلوك الموظفين المسؤول بيئياً في المجتمع. يتناقض هذا الاكتشاف مع دراسة (Jilani et al. 2021)، حيث وجدوا أن المسؤولية الاجتماعية للشركات تعيد تشكيل سلوك الطلاب تجاه البيئة وتحفزهم على التصرف بطريقة مسؤولة بيئياً. تشير البحوث الحالية إلى أن موظفي الشركات المشاركة في العينة الذين يشاركون بنشاط في أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات لا يظهرون بشكل كافٍ سلوكاً مسؤولاً بيئياً في المجتمع. بعض الأسباب قد تكون عدم وجود تشجيع ووعي من إدارة المنظمة للموظفين لاختيار السلوك المسؤول بيئياً.

عند فحص تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على السلوك المسؤول بيئياً للموظفين (ERBS)، قدم التحليل التجريبي تأثيراً إيجابياً ولكنه غير مهم إحصائياً مع قيم p بقيمة 0.061 وقيم بيتا 0.129. نظراً لأن النتيجة غير مهمة، يتم أيضاً رفض الفرضية الرابعة (H4)، أي أن مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات تتوقع بشكل إيجابي سلوك الموظفين المسؤول اجتماعياً في المجتمع. يتناقض هذا الاكتشاف مع دراسة (Abbas and Dogan 2022)، حيث وجدوا علاقة إيجابية بين مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات وسلوك الموظفين المسؤول. يتعارض ذلك مع دراسة (Liu et al. 2020) التي خلصت إلى أن أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات التنظيمية تؤثر على سلوكهم. تخلص هذه النتائج إلى أنه إذا كانت الشركات تشارك في أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات، فليس من المرجح دائماً أن يشارك موظفوها أيضاً في أنشطة اجتماعية مسؤولة على المستوى الفردي في المجتمع. قد يكون أحد الأسباب أن الشركات لا تعلم موظفيها بشكل كافٍ عن عمليات المسؤولية الاجتماعية للشركات الخاصة بهم وأهميتها للمجتمع. وبالتالي، يُقترح أن تقوم المنظمات بتثقيف وإعلام أعضائها بشكل كافٍ عن أنشطتها المسؤولة اجتماعياً

وتحفيزهم على اتباع ممارسات موازية لمجتمع مستدام. أظهر تحقيق تأثير الثقافة الخضراء التنظيمية على المسؤولية الاجتماعية للشركات نتائج إيجابية ومهمة مع قيم  $p$  بقيمة 0.001 وقيم بيتا 0.351. تشير هذه النتيجة إلى الاعتراف بالفرضية H5، أي أن الثقافة الخضراء التنظيمية هي مؤشر إيجابي لالتزام الشركة بالأنشطة المسؤولة اجتماعياً (Liu and Lin 2020) أيضاً عن نتائج مماثلة من الصين، قائلين إن الشركات ذات العقلية الخضراء تشارك في المزيد من مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات مقارنةً بمنافسيها. يوضح ذلك أن الثقافة الخضراء التنظيمية هو عامل دافع وراء مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات وأن عمليات الثقافة الخضراء التنظيمية للمؤسسات المشمولة في الاستبيان مرتبطة بشكل كافٍ بأهداف المسؤولية الاجتماعية للشركات.

## نتائج البحث

تركز معظم الدراسات الحالية حول الثقافة الخضراء التنظيمية (OGC) والمسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) على مساهماتها في النجاح المالي للمنظمة، وسمعتها، والسلوك الأخضر للموظفين داخل الشركة. البحث الحالي من الأبحاث القليلة في تحليل دور المسؤولية الاجتماعية للشركات و الثقافة الخضراء التنظيمية في السلوك المسؤول للموظفين خارج الشركة وربطهما بإشراقهم الاجتماعي والبيئي في المجتمع. لا يمكن للأمم تحقيق أهداف الاستدامة الاجتماعية دون تعزيز التفكير والسلوك المسؤول اجتماعياً بين عامة الناس. ويمكن للثقافة التنظيمية الخضراء والمسؤولية الاجتماعية للشركات القدرة على تعديل سلوك الموظفين وجعله أكثر مسؤولية اجتماعياً وبيئياً. وعليه، يجب على الشركات تعزيز ثقافة صديقة للبيئة داخل منظماتها وتنقيف موظفيها حول مبادراتها للمسؤولية الاجتماعية لتداخل هذه القيم وتبني سلوكيات مماثلة داخل مؤسساتهم وخارجها. بالإضافة إلى ذلك، تقترح هذه الدراسة أن الإدارة العليا للمؤسسات يجب أن تدعم الأنشطة الصديقة للبيئة في عملياتها، وذلك سيساعد الشركات والحكومات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال توسيع هذه الممارسات خارج المنظمات وإلى المجتمع. كما سيساعد البحث الحالي إدارة الشركات والموظفين وأصحاب المصلحة المعنيين من خلال تسليط الضوء على كيفية تعزيز مواقف وسلوكيات الموظفين المسؤول نحو الحفاظ على البيئة والخدمة المجتمعية. بالإضافة إلى ذلك، يساهم هذا البحث ضمن الدراسات القليلة حول دور المسؤولية الاجتماعية للشركات و الثقافة التنظيمية الخضراء في غرس السلوك المسؤول اجتماعياً للموظفين تجاه البيئة والمجتمع.

## الخلاصة

في الوقت الحالي، يشهد العالم مشاكل بيئية، مثل التلوث، والاحتباس الحراري، والتخلص من النفايات، التصحر، ضعف الصحة العامة، وغيرها. يبدو أن العديد من هذه التحديات تتفاقم مع مرور الوقت، مما يقودنا إلى مشاكل بيئية كبيرة. وقد بدأت العديد من الشركات في التوجه نحو ممارسات صديقة للبيئة، مثل الثقافة الخضراء، والمنتجات القابلة للتدوير، والعمليات الخضراء، والمسؤولية الاجتماعية للشركات وغيرها، لمواجهة هذه المشاكل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. ومع ذلك، يجب توسيع مثل هذه الممارسات من قبل الشركات إلى الجمهور العام لتحقيق أهداف المجتمع المستدام. تبحث هذه الدراسة دور ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات و الثقافة الخضراء التنظيمية في تعزيز السلوك المسؤول بيئياً واجتماعياً بين الموظفين خارج شركاتهم. تظهر نتائج سلوك الموظفين المتعلق بالثقافة الخضراء تأثيرات بناءة على البيئة والمجتمع وتتوافق مع موقف نظرية التكيف الفعال بأن النتائج الإيجابية تحدث عندما يتأثر السلوك البشري بشكل إيجابي. وعلى الرغم من مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات تجاه البيئة والمجتمع فإن الموظفين نادراً ما يشاركون في أنشطة اجتماعية أو بيئية مسؤولة خارج منظماتهم بناءً على أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات، مما يحتم على الشركات القيام ببرامج و أنشطة متنوعة لزيادة الوعي لدى موظفيها للمشاركة والقيام بأنشطة مسؤولة تجاه البيئة والمجتمع خارج الشركة.

## المراجع:

### المراجع باللغة العربية:

- ال قير القحطاني، م. ع. م.، م. عبدالعزيز محمد، جفري، & علي. (2023). أثر الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين: دراسة ميدانية على موظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة. المجلة العربية للإدارة، 43 (4)، 85 - 110.

### المراجع باللغة الانجليزية:

- Abbas، J. (2020). Impact of total quality management on corporate green performance through the mediating role of corporate social responsibility. Journal of Cleaner Production، 242، 118458.
- Abbas، J.، & Dogan، E. (2022). The impacts of organizational green culture and corporate social responsibility on employees' responsible behaviour towards the society. Environmental Science and Pollution Research، 29 (40)، 60024-60034.

- Abbas, J., & Kumari, K. (2021). Examining the relationship between total quality management and knowledge management and their impact on organizational performance: a dimensional analysis. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39 (2), 426-451.
- Aggarwal, P., & Agarwala, T. (2021). Green organizational culture: an exploration of dimensions. *Global Business Review*, 09721509211049890.
- Ahmed, M., Zehou, S., Raza, S. A., Qureshi, M. A., & Yousufi, S. Q. (2020). Impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: The mediating effect of employee well-being. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27 (5), 2225-2239.
- Ahsan, M. U., Nasir, M., & Abbas, J. (2020). Examining the causes of plastic bags usages and public perception about its effects on the natural environment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10 (10), 80-96.
- AlSuwaidi, M., Eid, R., & Agag, G. (2021). Understanding the link between CSR and employee green behaviour. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 50-61.
- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H. M., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316, 128112.
- Awang, Z., 2012. *A Handbook on Structural Equation Modeling Using AMOS*. Universiti Teknologi MARA Press, Malaysia.
- Ayayi, A.G., Wijesiri, M., 2022. Is there a trade-off between environmental performance and financial sustainability in microfinance institutions? Evidence from South and Southeast Asia. *Bus. Strat. Environ.* <https://doi.org/10.1002/bse.2969>.
- Azhar, A., Yang, K., 2021. Examining the influence of transformational leadership and green culture on pro-environmental behaviors: empirical evidence from Florida city governments. *Rev. Public Pers. Adm.* 0734371X211027347. <https://doi.org/10.1177/0734371X211027347>.
- Bagozzi, R.R., Yi, Y., 1988. On the evaluation of structural equation models. *J. Acad.*
- Beksultanova, A.I., Ibragimova, P.A., Sarkarova, D.S., 2022. Green, social bonds in the context of the pandemic. In: *Proceedings of the International Scientific and Practical Conference "Sustainable Development of Environment after Covid-19"*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220106.057>. SDEC (2021).
- Bentler, P.M., Bonett, D.G., 1980. Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychol. Bull.* 88, 588 -606.
- Browne, M.W., Cudeck, R., 1992. Alternative ways of assessing model fit. *Socio. Methods*
- Byrne, B.M., 1989. *A Primer of LISREL: Basic Applications and Programming for Confirmatory Factor Analytic Models*. Springer-Verlag, New York.
- Change 174. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121302>.
- Chaudhary, R., 2020. Green human resource management and employee green behavior: an empirical analysis. *Corp. Soc. Responsib. Environ. Manag.* 27, 630 -641. <https://doi.org/10.1002/csr.1827>.
- Chen, S., Jiang, W., Li, X., Gao, H., 2021. Effect of employees' perceived green HRM on their workplace green behaviors in oil and mining industries: based on cognitive- affective system theory. *Int. J. Environ. Res. Publ. Health* 18.
- Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., Pech, R., 2021. Corporate culture and its impact on employees' attitude, performance, productivity, and behavior: an investigative analysis from selected organizations of the United Arab Emirates (UAE). *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.* 7, 1 -28. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010045>.
- Chian, M., 2021. *Consequences of Corporate Social Responsibility Initiatives for Stakeholders*.
- Choong, Y.-O., Ng, L.-P., Tee, C.-W., Kuar, L.-S., Teoh, S.-Y., Chen, I.-C., 2022. Green work climate and pro-environmental behaviour among academics: the mediating role of harmonious environmental

- passion. *Int. J. Manag. Stud.* 26, 77 -97. <https://doi.org/10.32890/ijms.26.2.2019.10520>.
- Daily, B.F., Huang, S., 2021. Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. *Int. J. Oper. Prod. Manag.* 21, 1539 -1552. <https://doi.org/10.1108/01443570110410892>.
  - Deng, Y., Cherian, J., Kumari, K., Samad, S., Abbas, J., Sial, M.S., Popp, J., Olah, J., 2022. ' Impact of sleep deprivation on job performance of working mothers: mediating effect of workplace deviance. *Int. J. Environ. Res. Publ. Health* 19, 1 -17. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073799>.
  - Edwards, S., 2016. Chapter 4 - reinforcement principles for addiction medicine; from recreational drug use to psychiatric disorder. In: Ekhtiari, H., Paulus, M. (Eds.), *Progress in Brain Research, Neuroscience for Addiction Medicine: from Prevention to Rehabilitation - Constructs and Drugs*. Elsevier, pp. 63 -76. <https://doi.org/10.1016/bs.pbr.2015.07.005>.
  - *Environ. Sci. Pollut. Res.* <https://doi.org/10.1007/s11356-022-20072-w>.
  - Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro-Gonzalez, S., Khattak, A., Khan, M.K., 2019. Employees' Perceptions of CSR, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behavior: the Mediating Effects of Organizational Justice 1 -16.
  - Fornell, C., Larcker, D.F., 1981. *Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics*.
  - Freitas, W.R. de S., Caldeira-Oliveira, J.H., Teixeira, A.A., Stefanelli, N.O., Teixeira, T.B., 2020. Green human resource management and corporate social responsibility: evidence from Brazilian firms. *Benchmark Int. J.* 27, 1551 -1569. <https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2019-0543>.
  - Frynas, J.G., Yamahaki, C., 2019. Corporate social responsibility: an outline of key concepts, trends, and theories. In: *Practising CSR in the Middle East*. Springer International Publishing, pp. 11 -37.
  - Fu, Q., Abdul Rahman, A.A., Jiang, H., Abbas, J., Comite, U., 2022. Sustainable supply chain and business performance: the impact of strategy, network design, information systems, and organizational structure. *Sustainability* 14, 1080. <https://doi.org/10.3390/su14031080>.
  - Habib, M., Abbas, J., Noman, R., 2019. Are human capital, intellectual property rights, and research and development expenditures really important for total factor productivity? An empirical analysis. *Int. J. Soc. Econ.* 46, 756 -774. <https://doi.org/10.1108/IJSE-09-2018-0472>.
  - Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., Black, W.C., 2010. *Multivariate Data Analysis*, seventh ed. Pearson, Upper Saddle River, NJ.
  - Herrera, J., Heras-Rosas, C. de las, 2020. Corporate social responsibility and human resource management: towards sustainable business organizations. *Sustain. Org. Lifestyles* 12, 841.
  - Hinkin, T.R., 1998. A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organ. Res. Methods* 1, 104 -121.
  - Hsu, B.X., Chen, Y.M., Chen, L.A., Leann), 2022. Corporate social responsibility and value added in the supply chain: model and mechanism. *Technol. Forecast. Soc.*
  - Hu, L., Bentler, P.M., 1998. Fit indices in covariance structure modeling: sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychol. Methods* 3, 424 -453.
  - Hwang, J., Abbas, J., Joo, K., Choo, S.-W., Hyun, S.S., 2022. The effects of types of service providers on experience economy, brand attitude, and brand loyalty in the restaurant industry. *Int. J. Environ. Res. Publ. Health* 19, 15. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063430>.
  - Imran, M., Jingzu, G., 2022. Green organizational culture, organizational performance, green innovation, environmental performance: a mediation-moderation model. *J. Asia Pac. Bus.* 1 -22. <https://doi.org/10.1080/10599231.2022.2072493>, 0.
  - Jilani, G., Yang, G., Siddique, I., 2021. Corporate social responsibility and pro- environmental behavior of the individuals from the perspective of protection motivation theory. *Sustainability* 13, 13406. <https://doi.org/10.3390/su132313406>.

- Kaiser, H.F., Rice, J., 1974. Little Jiffy, mark iv. *Educ. Psychol. Meas.* 34, 111 -117.
- Kaynak, H., 2003. The relationship between total quality management practices and their effects on firm performance. *J. Oper. Manag.* 21, 405 -435.
- Kazmi, S.J.A., Abbas, J., 2021. Examining the impact of industry 4.0 on labor market in Pakistan. In: *Handbook of Smart Materials, Technologies, and Devices*. Springer, Switzerland, pp. 1 -11.
- Khan, H., Abbas, J., Kumari, K., Najam, H., 2022. Corporate level politics from managers and employees perspective and its impact on employees' job stress and job performance. *J. Econ. Adm. Sci.* <https://doi.org/10.1108/JEAS-12-2021-0246>.
- Khan, S.M., Abbas, J., 2022. Mindfulness and happiness and their impact on employee creative performance: mediating role of creative process engagement. *Think. Skills Creativ.* 101027 <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2022.101027>.
- Kim, R.C., 2022. Rethinking corporate social responsibility under contemporary capitalism: five ways to reinvent CSR. *Bus. Ethics Environ. Responsib.* 31, 346 -362. <https://doi.org/10.1111/beer.12414>.
- Kumari, K., Abbas, J., Hwang, J., Cioca, L.I., 2022. Does servant leadership promote emotional intelligence and organizational citizenship behavior among employees? A structural analysis. *Sustainability* 14, 5231. <https://doi.org/10.3390/su14095231>.
- Kumari, K., Abbas, J., Rashid, S., Haq, M.A.U., 2021a. Role of corporate social responsibility in corporate reputation via organizational trust and commitment. *Rev.*
- Kumari, K., Ali, S.B., Khan, N. un N.K., Abbas, J., 2021b. Examining the role of motivation and reward in employees' job performance through mediating effect of job satisfaction: an empirical evidence. *Int. J. Organ. Leadersh.* 10, 401 -420.
- Lakshmi, Dr. Shree, Dr.B., 2020. Impact of Organizational Culture on Employee Behavior in Fmcg Retail Outlets 7.
- Latif, B., Ong, T.S., Meero, A., Abdul Rahman, A.A., Ali, M., 2022. Employee-perceived corporate social responsibility (CSR) and employee pro-environmental behavior (PEB) : the moderating role of CSR skepticism and CSR authenticity. *Sustain. Switz.*
- Lee, C.-C., Wang, C.-W., Ho, S.-J., 2022. The dimension of green economy: culture viewpoint. *Econ. Anal. Pol.* 74, 122 -138.
- Lewin, L.D., Warren, D.E., AlSuwaidi, M., 2020. Does CSR make better citizens? The influence of employee CSR programs on employee societal citizenship behavior outside of work. *Bus. Soc. Rev.* 271 -288.
- Liu, X., Lin, K.-L., 2020. Green organizational culture, corporate social responsibility implementation, and food safety. *Front. Psychol.* 11.
- Malik, S.Y., Hayat Mughal, Y., Azam, T., Cao, Y., Wan, Z., Zhu, H., Thurasamy, R., 2021. Corporate social responsibility, green human resources management, and sustainable performance: is organizational citizenship behavior towards environment the missing link? *Sustainability* 13, 1044. <https://doi.org/10.3390/su13031044>.
- *Manag. Sci.* 3, 42 -63.
- Manzoor, F., Wei, L., Asif, M., 2021. Intrinsic rewards and employee's performance with the mediating mechanism of employee's motivation. *Front. Psychol.* 12, 1 -13.
- *Market. Sci.* 16, 074 -094.
- Matsuo, M., Aihara, M., 2021. Effect of a community of practice on knowledge sharing across boundaries: the mediating role of learning goals. *J. Knowl. Manag.* 26, 1 -16. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2020-0604>.
- Mayer, D.M., Leigh, P.T., Wellman, N., 2018. When Corporate Social Responsibility Motivates Employee Citizenship Behavior: the Sensitizing Role of Task Significance
- McDonald, R.P., Marsh, H.W., 1990. Choosing a multivariate model: noncentrality and goodness of fit.

- Psychol. Bull. 107, 247 -255. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.247>.
- McLeod, S., 2018. What is operant conditioning and how does it work? [WWW Document]. Simply Psychol. URL. <https://www.simplypsychology.org/operant-conditioning.html#:~:text=Skinner%20is%20regarded%20as%20the%20less%20likely%20to%20be%20repeated.>
  - Mendis, M.V.S., Welmilla, DrI., 2021. Green consciousness of employees. Hum. Resour. Manag. Challenging Environ. 88 -106.
  - Molina, L.M., Llor'ens-Montes, J., Ruiz-Moreno, A., 2007. Relationship between quality management practices and knowledge transfer, 25, pp. 682 -701.
  - Muisyo, P.K., Qin, S., 2021. Enhancing the FIRM'S green performance through green HRM: the moderating role of green innovation culture. J. Clean. Prod. 289, 125720 <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125720>.
  - Okafor, A., Adeleye, B.N., Adusei, M., 2021. Corporate social responsibility and financial performance: evidence from US tech firms. J. Clean. Prod. 292, 126078.
  - Overskeid, G., 2018. Do we need the environment to explain operant behavior? Front.
  - Paill'e, P., Valeau, P., Renwick, D.W., 2020. Leveraging green human resource practices' to achieve environmental sustainability. J. Clean. Prod. 260, 121137.
  - Peterson, R.A., 1994. Meta-analysis of Alpha Cronbach 's coefficient. J. Consum. Res. 21, 381 -391.
  - Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Podsakoff, N.P., 2012. Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. Annu. Rev. Psychol. 63,
  - Prajogo, D.I., Cooper, B.K., 2010. The effect of people-related TQM practices on job satisfaction: a hierarchical model. Prod. Plan. Control Manag. Oper. 21, 26 -35.
  - Psychol. 9, 1 -6.
  - Qu, X., Khan, A., Yahya, S., Zafar, A.U., Shahzad, M., 2021. Green core competencies to prompt green absorptive capacity and bolster green innovation: the moderating role of organization's green culture. J. Environ. Plann. Manag. 1 -46.
  - Ren, S., Tang, G., Jackson, S.E., 2020. Effects of Green HRM and CEO ethical leadership on organizations' environmental performance. Int. J. Manpow. 42, 961 -983. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2019-0414>.
  - Res. 21, 230 -258.
  - Roy, B., Gottlieb, A.S., 2021. Organizational culture, practices, and patterns of interaction that drive the gender pay gap in medicine: second-generation gender bias and other complexities. In: Closing the Gender Pay Gap in Medicine. Springer, pp. 7 -16.
  - Satyendra, 2020. Organizational Culture and Employee Behaviour [WWW Document]. Ispat. URL. <https://www.ispatguru.com/organizational-culture-and-employee-behaviour/>, 2.1.22.
  - Sekaran, U., 2003. Research Methods for Business: A Skill-Building Approach, fourth ed. John Wiley and Sons, New York.
  - Shahriari, M., Tajmir Riahi, M., Azizan, O., Rasti-Barzoki, M., 2022. The effect of green organizational culture on organizational commitment: the mediating role of job satisfaction. J. Hum. Behav. Soc. Environ. 1 -18. <https://doi.org/10.1080/10911359.2022.2029789>, 0.
  - Shahzad, M., Ying, Q., Ur Rehman, S., Zafar, A., Ding, X., Abbas, J., 2020. Impact of knowledge absorptive capacity on corporate sustainability with mediating role of CSR: analysis from the Asian context. J. Environ. Plann. Manag. 63, 148 -174. <https://doi.org/10.1080/09640568.2019.1575799>.
  - Skinner, B.F., 1938. The Behavior of Organisms: an Experimental Analysis. Appleton- Century-Crofts, New York.
  - Skinner, B.F., 1948. Walden Two. Hackett, Indianapolis.
  - Soc. Sci. 10, 80 -96. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v10-i10/7919>.

- United Nations [WWW Document], 2020. URL. [www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/](http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/).
- Viererbl, B., Koch, T., 2022. The paradoxical effects of communicating CSR activities: why CSR communication has both positive and negative effects on the perception of a company's social responsibility. *Publ. Relat. Rev.* 48 <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102134>, 102134 -102134.
- Vikram, C., 2019. Operant conditioning and the practice of defensive medicine. *World Neurosurg.* 91, 603 -605.
- Wang, C.-H., 2019. How Organizational Green Culture Influences Green Performance and Competitive Advantage: the Mediating Role of Green Innovation.
- Xiao, H., Khan, S.M., Huang, S., Abbas, J., Matei, M.C., Badulescu, D., 2022. Employees' green enterprise motivation and green creative process engagement and their impact on green creative performance. *Int. J. Environ. Res. Publ. Health* 19, 1 -13. <https://doi.org/10.3390/ijerph2004010001>.
- Xie, Z., Liu, X., Najam, H., Fu, Q., Abbas, J., Comite, U., Cismas, L.M., Miculescu, A., 2022. Achieving financial sustainability through revenue diversification: a green pathway for financial institutions in Asia. *Sustainability* 14, 3512.
- Yesiltas, M., Gürlek, M., Kenar, G., 2022. Organizational green culture and green employee behavior: differences between green and non-green hotels. *J. Clean. Prod.*
- Yoo, J., Miyamoto, Y., Evers, U., Lee, J., Wong, N., 2021. Does materialism hinder relational well-being? The role of culture and social motives. *J. Happiness Stud.* 22, 241 -261. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00227-7>.
- Yu, P., Jiao, A., Sampat, M., 2022. The effect of Chinese green transformation on competitiveness and the environment. In: *Igi-Global.Com*, pp. 257 -279. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-9664-7.ch014>.
- Zhang, J., Cherian, J., Sandhu, Y.A.B., Abbas, J., Cismas, L.M., Negrut, C.V., Negrut, L., 2022. Presumption of green electronic appliances purchase intention: the mediating role of personal moral norms. *Sustainability* 14, 1 -15.

## تأثير المسؤولية الاجتماعية والتسويق الأخضر على صورة العلامة التجارية : دراسة ميدانية على عينة من زبائن العلامة التجارية دالان في أزمير - تركيا

### الملخص:

تعتبر المسؤولية الاجتماعية والتسويق الأخضر للشركات عناصر مهمة في تشكيل الصورة الإيجابية للعلامة التجارية لدى الجمهور المستهدف. ولم تعد هذه المسؤولية مقتصرة على توعية المستهلكين بوجود العلامة التجارية فحسب، بل أصبحت وسيلة لجذب وتحفيز المستفيدين وجميع أصحاب المصلحة. واليوم تتجه الشركات نحو استثمار المسؤولية الاجتماعية والتسويق الأخضر كأدوات استراتيجية في تحسين صورة علامتها التجارية. هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والتسويق الأخضر للشركات على صورة العلامة التجارية لشركة دالان - في مدينة أزمير - تركيا. تستخدم هذه الدراسة المنهج الكمي، حيث أجريت الدراسة على عينة من 178 مستجيباً باستخدام أخذ العينات العشوائية. وأظهرت النتائج أن المسؤولية الاجتماعية للشركات لها تأثير إيجابي كبير على صورة العلامة التجارية وكذلك التسويق الأخضر له تأثير إيجابي كبير على صورة العلامة التجارية.

**الكلمات المفتاحية:** صورة العلامة التجارية، التسويق الأخضر، المسؤولية الاجتماعية.

عبدالعزیز عبدالحمید حامد  
(العراق)

2238250009@ogrenci.karabuk.edu.tr

مثنى حارث یونس  
(العراق)

2238250010@ogrenci.karabuk.edu.tr

## The Impact of Corporate Social Responsibility and Green Marketing on Brand Image: A Field Study on a Sample of Dalan Brand Customers in Izmir, Turkey

### Abstract:

Corporate Social Responsibility (CSR) and green marketing (GM) are significant elements in shaping a positive brand image among the target audience. These responsibilities have evolved beyond merely raising consumer awareness of the brand's existence, serving as a means to attract and motivate beneficiaries and all stakeholders. Today, companies are increasingly utilizing CSR and marketing as strategic tools in their marketing endeavours. This study aimed to examine the relationship between CSR and GM of companies on the brand image of Dalan company in Izmir, Turkey. Employing a quantitative approach, the study was conducted on a sample of 178 respondents using random sampling techniques. The results demonstrated that CSR has a substantial positive effect on the brand image, and similarly, green marketing significantly impacts the brand image positively.

**Keywords:** Brand Image, Green Marketing, Corporate Social Responsibility.

## المقدمة:

في ظل التحولات العالمية المعاصرة، أصبحت المسؤولية الاجتماعية والحرص البيئي من أبرز القضايا التي تحظى بالاهتمام المتزايد من قبل الشركات والمنظمات. واليوم لا تعتبر المسؤولية الاجتماعية واجباً أخلاقياً فقط، ولكنها استراتيجية حيوية لضمان النجاح والاستدامة. تهدف الشركات من خلال تبني مبادئ التسويق الأخضر والمسؤولية الاجتماعية إلى تقديم منتجات وخدمات تحقق التوازن بين الفوائد الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، وفي ظل الاهتمام المتنامي بالقضايا البيئية والاجتماعية، تبرز أهمية التسويق الأخضر والمسؤولية الاجتماعية كعوامل رئيسية لتحقيق الاستدامة في الأسواق (حمادوش، س. 2018). وفي هذا الإطار، تظهر مدينة أزمير كنموذج بارز نظراً للزيادة الملحوظة في الطلب على المنتجات العضوية والمستدامة. ويعود هذا الاهتمام المتزايد إلى تزايد وعي الجمهور بالتحديات البيئية التي يشهدها العالم. وفي هذا السياق، تسعى الشركات والعلامات التجارية في أزمير لترسيخ مكانتها من خلال التزامها بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية، حيث تركز على إنتاج سلع صديقة للبيئة ودعم المبادرات الاجتماعية والبيئية التي تهدف إلى تعزيز جودة الحياة (Alhamad، A. M.، E. R. Ahmed، M. Akyürek، and A. M. S. Baadhem، 2023).

في العصر الحالي، تظهر قضايا بيئية مثل ظاهرة الاحتباس الحراري وتغير المناخ كتحديات ملحة ترتبط بشكل مباشر بالأنشطة الزراعية والصناعية، والتي تسبب تأثيرات سلبية على البيئة والإنسان. حيث تتجه الأمور نحو ضرورة تحمل المستهلكين مسؤولية أكبر في الحد من هذه التأثيرات البيئية، وذلك من خلال تبني استهلاك المنتجات الصديقة للبيئة. في هذا السياق، برز التسويق الأخضر كأحد الاستراتيجيات المهمة التي تعتمد عليها الشركات لتلبية توجهات المستهلكين نحو المنتجات البيئية وتحقيق استدامة في الأرباح (Nekmahmud، M.، & Fekete-Farkas، M. 2020). وفي الأونة الأخيرة أصبح التسويق الأخضر من أبرز التوجهات في الأعمال التجارية، خصوصاً في البلدان المتقدمة. ويرتكز هذا التوجه على تقديم قيمة مضافة للمستهلكين من خلال تلبية توقعاتهم البيئية. وتسعى الشركات لتحقيق ذلك من خلال تطوير منتجات بأداء بيئي متميز، واستخدام استراتيجيات إعلانية تركز على التوعية البيئية، وتقديم معلومات شفافة حول عملياتها الخضراء لزيادة الثقة وبناء ولاء العملاء.

## مشكلة الدراسة:

في العقود الأخيرة، شهد العالم تغييرات بيئية هائلة نتيجة للتطور السريع في الأنشطة الصناعية وزيادة النمو السكاني (منذر، 2020)، ولمواجهة هذه التحديات، تم تطوير العديد من المبادرات والبرامج البيئية، من بين هذه المبادرات، تبرز مبادئ السلامة البيئية والتنمية المستدامة، وكلها تهدف إلى زيادة الوعي بأهمية الحفاظ على البيئة وتعزيز مفهوم الاقتصاد الأخضر. وفي هذا الإطار، تقوم الحكومات والمنظمات غير الحكومية بإدارة وتنفيذ هذه البرامج لتوجيه المجتمعات نحو تحقيق تحول إيجابي في البيئة (Al-dmour، R. 2023، Hadad، H.، & Al-dmour، H. 2023).

ومع ذلك، تظل الشركات والمنظمات تواجه تحديات جمة في تطوير وتنفيذ استراتيجيات فعالة للتحكم في التلوث وحماية الموارد الطبيعية. وهذه التحديات تمثل عبئاً كبيراً على القادة في مختلف القطاعات، سواء كانت منظمات دولية، وطنية أو غير ربحية. من جانب آخر تتزايد المخاوف بشأن التلوث وتأثيراته السلبية على البيئة، مما يدفع المستهلكين إلى البحث عن منتجات صديقة للبيئة وتبني سلاسل توريد مسؤولة. ونظراً للوعي المتزايد بين المستهلكين حول القضايا الصحية والبيئية، فقد أصبحوا أكثر استعداداً لدفع قيمة أعلى مقابل المنتجات التي تحترم البيئة وتعزز من مفهوم الاستدامة. وفي هذا السياق التنافسي، تبرز أهمية التسويق الأخضر كأداة فعالة لتلبية تطلعات المستهلكين المتزايدة نحو المنتجات الصديقة للبيئة. ومع ذلك، يواجه السوق تحديات متعددة، منها الادعاءات التسويقية المضللة التي قد لا تعكس الالتزام الحقيقي بالممارسات البيئية. ولذلك تأتي هذه الدراسة لبحث تأثير التسويق الأخضر والمسؤولية الاجتماعية على صورة العلامة التجارية، خصوصاً في سوق مثل أزمير بتركيا، حيث يشهد السوق طلباً متزايداً على المنتجات الخضراء (Alhamad، et al. 2023). ولكن، يجب التأكيد على أن الالتزام الحقيقي بالبيئة يتطلب ممارسات شفافة وموثوقة، وليس فقط استراتيجيات تسويقية.

## الإطار النظري وفرضيات الدراسة:

### 1. المفهوم الأساسي للمسؤولية الاجتماعية :

المسؤولية الاجتماعية تُعتبر من المفاهيم الأساسية التي اكتسبت أهمية بارزة في العقود الأخيرة. تُعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها التزام يتجاوز الأبعاد الاقتصادية لتشمل الجوانب الأخلاقية والاجتماعية والبيئية للأعمال. هولمز (1985) يرى أن المسؤولية الاجتماعية هي التزام يتجاوز الحدود الاقتصادية للمؤسسة، ويشمل التزاماً أخلاقياً وإنسانياً وأديباً تجاه المجتمع. وهذا يتضمن مجموعة من الأنشطة الاجتماعية التي تهدف إلى مكافحة الفقر، تحسين الخدمات الصحية، حماية البيئة، وخلق فرص عمل. أما لزهو والعايد (2014) فيُشددان على أن المسؤولية الاجتماعية هي المسؤولية التي تتحملها المؤسسات تجاه تأثيرات أنشطتها على المجتمع. ولتحقيق هذه المسؤولية، يجب على المؤسسات الالتزام بالقوانين والمعاهدات المتفق عليها مع الأطراف المعنية. بينما خالد عطية (2016) يُبرز أن المسؤولية الاجتماعية تهدف إلى التصرف بنزاهة واحترام القوانين، وتجنب أي تأثير سلبي

قد ينجم عن أنشطة المؤسسات، والسعى إلى تحقيق فوائد طويلة الأمد للمجتمع.

## 2. أبعاد المسؤولية الاجتماعية :

تُعتبر أبعاد المسؤولية الاجتماعية من الجوانب الأساسية التي تُسهم في فهم هذا المفهوم بشكل أعمق، وفقاً لطاهر (2020)، تتألف المسؤولية الاجتماعية من أربعة أبعاد رئيسية: الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي، والخيري. وكل بُعد يُسهم في تحقيق التوازن بين أهداف المؤسسة وتوقعات المجتمع. وفي السياق المعاصر، تعد المسؤولية الاجتماعية من القضايا المحورية التي تصدر اهتمامات الباحثين وصانعي القرار في المؤسسات.

وفقاً لـ (طاهر، 2020)، يمكن تصنيف المسؤولية الاجتماعية إلى أربعة أبعاد رئيسية:

**البعد الاقتصادي:** يتناول هذا البعد الجوانب المتعلقة بالتطور التكنولوجي والمنافسة. ويشدد على أهمية المسؤولية الاجتماعية في تحقيق التقدم التكنولوجي واحترام قواعد المنافسة الشريفة والعدالة. وهو يركز على مبادئ السلامة المهنية، حماية البيئة، وقانون حماية الزبون.

**البعد القانوني:** يُظهر هذا البعد أهمية الالتزام بالقوانين والتشريعات المحلية والدولية. ويُبرز مؤشرات مثل تكافؤ الفرص، التوظيف، واحترام حقوق الإنسان والعادات والتقاليد المحلية.

**البعد الخيري:** يركز على الجوانب المتعلقة بالمساهمة في تحسين نوعية الحياة، سواء من خلال تقديم الغذاء أو الملابس أو أي جوانب أخرى تسهم في ذلك.

**البعد الأخلاقي:** يتناول هذا البعد القيم والمبادئ التي تُرشد سلوك المؤسسات، وتُظهر أهمية التصرف بنزاهة واحترام القيم الأخلاقية.

وفي دراسة مشتركة قام بها الباحثان (هاجر ورشيد، 2020)، تم التأكيد على الأبعاد الأربعة المذكورة أعلاه، مع التركيز على الجوانب الأخلاقية والخيرية وكيفية تأثيرها على العلامة التجارية. ويتضح من هذه الأبعاد أهمية المسؤولية الاجتماعية وكيف يمكن للمؤسسات استغلالها لتعزيز صورتها ومكانتها في السوق. وتُسهم هذه الأبعاد في توجيه السياسات والاستراتيجيات التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق أهدافها المستدامة.

## 3. المفهوم الأساسي للتسويق الأخضر:

في العقود الأخيرة، شهدت الأسواق تحولاً نحو الاهتمام بالقضايا البيئية، مما أدى إلى ظهور مفهوم التسويق الأخضر. هذا المفهوم يتعامل مع الأنشطة التسويقية التي تركز على تقديم المنتجات والخدمات بطريقة تحافظ على البيئة وتسعى للحد من الأضرار بها. يعتبر (Vidyanata، Sunaryo، S.، & Hadiwidjojo 2022) التسويق الأخضر مجموعة من الأنشطة التسويقية التي تهدف إلى تلبية احتياجات العملاء مع الأخذ في الاعتبار الحفاظ على البيئة والاستدامة. يُظهر هذا التعريف أهمية توازن الأهداف التسويقية مع المسؤولية البيئية. أما (Moravcikova، D.، et al. 2017) فيشددون على أن التسويق الأخضر يعتمد على ترتيب وتنفيذ وإدارة جميع جوانب المزيج التسويقي بطريقة تحقق أهداف الأعمال وتلبي احتياجات العملاء، مع الأخذ في الاعتبار الحفاظ على النظام البيئي. من جهة أخرى (Nekmahmud، et al. 2020) يُبرزون أن التسويق الأخضر، الذي يُعرف أيضاً بالتسويق البيئي والتسويق المستدام، يهدف إلى رفع وعي المستهلك بأهمية المنتجات الصديقة للبيئة والتي تُسهم في الحفاظ على البيئة. يؤكد (Amoaka، et al. 2022) أن التسويق الأخضر يُعتبر فرصة للمنظمات لتحقيق أهدافها التسويقية، مع التركيز على الاستدامة والحفاظ على البيئة، مما يُسهم في تحقيق توازن بين الأهداف التجارية والمسؤولية البيئية.

## 4. صورة العلامة التجارية وأهميتها في تكوين الولاء:

صورة العلامة التجارية تُعتبر من العوامل الحاسمة التي تؤثر في قرارات المستهلكين. تُمثل هذه الصورة مجموعة من المعتقدات والانطباعات والأفكار التي يحملها المستهلكون نحو علامة تجارية معينة.

### مفهوم صورة العلامة التجارية

العلامة التجارية هي مجموعة من الوعود أو السمات التي يحملها المستهلك فيما يتعلق برضا العلامة التجارية. ويُظهرون أن هذا الرضا قد يكون حقيقياً أو ملموساً أو غير ملموس، وأن رضا المستهلكين يؤدي في النهاية إلى ولاء العملاء للعلامة التجارية (Amoako، G. K.، Doe، J. K.، & Dzogbenuku، R. K. (2021).

وفقاً لـ (Suhartini، C. A. A.، & Pertiwi، I. F. P. (2021) فإن صورة العلامة التجارية تُمثل سلسلة من المعتقدات والانطباعات التي يحملها الفرد أو المجتمع نحو علامة تجارية معينة. أما (Fatmawati، I.، & Alikhwan، M. A. (2021) فيشيران إلى أن صورة العلامة التجارية تعكس التصور والإيمان الذي يحمله المستهلكون، في ذاكرتهم تجاه العلامة التجارية.

Yuan، Wang، S.، & Liu (2023) يُشددون على أن صورة العلامة التجارية تُعتبر دليلاً خارجياً يُستخدم من قبل العملاء لتقييم جودة وسعر المنتجات أو الخدمات، وأنها تلعب دوراً حاسماً في تحديد اختيارات المستهلكين.

## 5. العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والتسويق الأخضر على صورة العلامة التجارية

كشف بيرن (2003) أن التسويق البيئي أو الأخضر هو محور جديد في المشاريع التجارية، وهو نهج تسويق استراتيجي بدأ في الظهور ولفت انتباه الكثيرين منذ نهاية القرن العشرين. ويتطلب هذا الشرط من المسوقين أن يكونوا أكثر حذراً في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالبيئة. كما تستخدم الشركات مصطلح التسويق الأخضر للحصول على فرصة تحقيق أهداف الشركة وتحسين قرارات الشراء. ووجد سانتوسو وأرداني (2017) أن التسويق الأخضر كان له تأثير إيجابي كبير على صورة العلامة التجارية. وبالمثل، فإن الأبحاث التي أجراها دوبيامورتى وآخرون. (2018) بينت أن التسويق الأخضر كان له تأثير إيجابي كبير على صورة العلامة التجارية. كما أن هناك عامل آخر تمت دراسته وهو المسؤولية الاجتماعية للشركات، ففي دراسة سابقة، وجدت العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات وصورة العلامة التجارية التي أجراها (Santoso & Ardani 2017) أن المسؤولية الاجتماعية للشركات كان لها تأثير إيجابي كبير على صورة العلامة التجارية. وبالمثل، وجد أرسلان وزمان (2014) أن المسؤولية الاجتماعية للشركات كان لها تأثير إيجابي كبير على صورة العلامة التجارية. وأيضاً، وجد (Nguyen & Nguyen 2018) أن المسؤولية الاجتماعية للشركات كان لها تأثير إيجابي على صورة العلامة التجارية.

### فرضيات الدراسة وأهميتها في تأثير التسويق الأخضر والمسؤولية الاجتماعية على صورة العلامة التجارية:

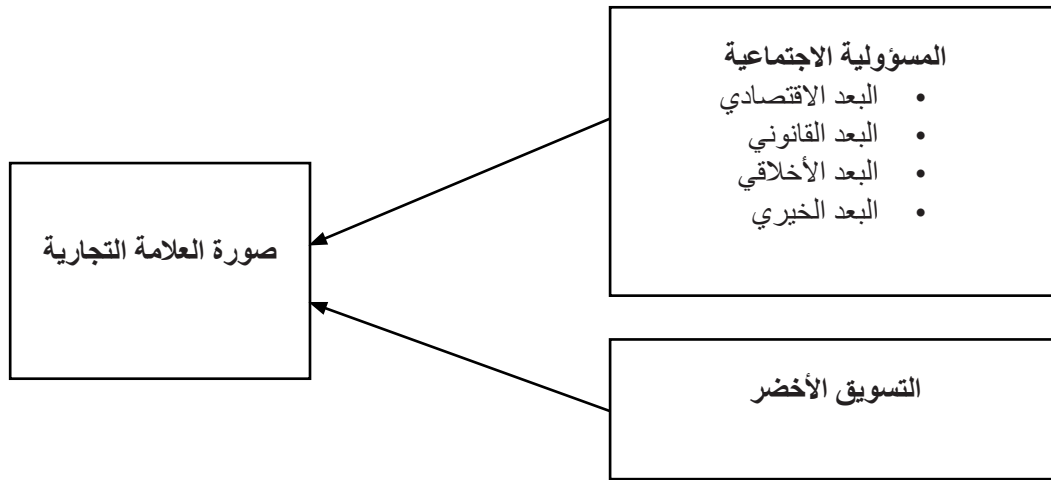
في ظل التطورات السريعة التي يشهدها السوق والتوجه العالمي نحو الاستدامة، يبرز دور التسويق الأخضر والمسؤولية الاجتماعية كعوامل رئيسية في تكوين وتعزيز صورة العلامة التجارية. وفي هذا السياق، تم تطوير الفرضيات التالية للدراسة:

**الفرضية الأولى (H1) :** التسويق الأخضر له تأثير مباشر وملحوس على تعزيز وتحسين صورة العلامة التجارية في نظر المستهلكين.

**الفرضية الثانية (H2) :** المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات تُسهم بشكل مباشر في تكوين صورة إيجابية للعلامة التجارية وتعزيز مكانتها في السوق.

هدفت هذه الفرضيات إلى استكشاف وتحليل العلاقة بين التسويق الأخضر والمسؤولية الاجتماعية من جهة، وصورة العلامة التجارية من جهة أخرى. ومن خلال تحقيق هذه الفرضيات، يمكن للباحثين وصانعي القرار في الشركات الاستفادة من نتائج الدراسة لتطوير استراتيجيات تسويقية فعالة تعزز من مكانة العلامة التجارية وتقوي ولاء المستهلكين.

### الشكل (1) : إطار الدراسة



## منهجية البحث

تم إجراء هذا البحث على شركة دالان بمدينة أزمير - بتركيا، وشركة دالان هي شركة تركية متخصصة في إنتاج الصابون ومستحضرات التجميل، وتشتهر بصابونها الذي يحتوي على زيت الزيتون. تأسست الشركة في عام 1941 على يد حمدي دالان في أزمير، تركيا. بدأت الشركة نشاطها في منزل صغير في أزمير وتطورت على مر السنين حتى أصبحت اليوم تصنع منتجاتها في منشأة حديثة تبلغ مساحتها 70،000 متر مربع. تنتج الشركة حوالي 50 ألف طن من الجلسرين سنويًا وتعد واحدة من أكبر ثلاث شركات مصنعة للصابون ومستحضرات التجميل في تركيا. منتجات دالان متوفرة للبيع عبر الإنترنت وتشمل كريمات اليد والجسم، مرطبات الجسم، وجل الاستحمام.

كانت المتغيرات التي تمت دراستها هي التسويق الأخضر، والمسؤولية الاجتماعية للشركات، وصورة العلامة التجارية. حيث أن حجم مجتمع عينة الدراسة وصل إلى 300 من العملاء وعدد المستجيبين منهم 178 مستجيب. تُظهر مؤشرات البحث الشاملة الدلالة على سؤال مؤشر R أكثر أهمية من 0.3 ( $\alpha = 0.3$ )، مما يعني أن كل متغير مؤشر صالح، لذلك يمكن استنتاج أنه يمكن استخدام المؤشرات لقياس متغيرات البحث.

مستوى أهمية اختبار الموثوقية هو 0.6. تكون الأداة موثوقة إذا كانت النتيجة أكثر أو تساوي القيمة الحرجة التي تساوي 0.6. أظهرت نتائج اختبار الموثوقية أن جميع المتغيرات المستخدمة في الدراسة كانت موثوقة وتم تحليل نتائج البحث باستخدام برنامج Smart PLS.

## عينة الدراسة

أظهر التحليل الوصفي أن المستجيبين الذين كانوا موضوع هذه الدراسة يتكونون من 178 مستجيبًا. معظم المشاركين في هذه الدراسة لديهم خلفية تعليمية في البكالوريوس، بنسبة 45% من 178 مشاركًا. معظم المشاركين في هذه الدراسة يعملون في القطاع الخاص، حيث بلغت نسبتهم 48% من 178 مشاركًا. تراوحت أعمار معظم المشاركين في هذه الدراسة بين 21 - 29 سنة، الذين كانوا موضوع هذا البحث.

ويبين الجدول 1 أدناه نتائج تحليل المسار بين متغيرات التسويق الأخضر، والمسؤولية الاجتماعية للشركات العلامة التجارية، وقرار الشراء

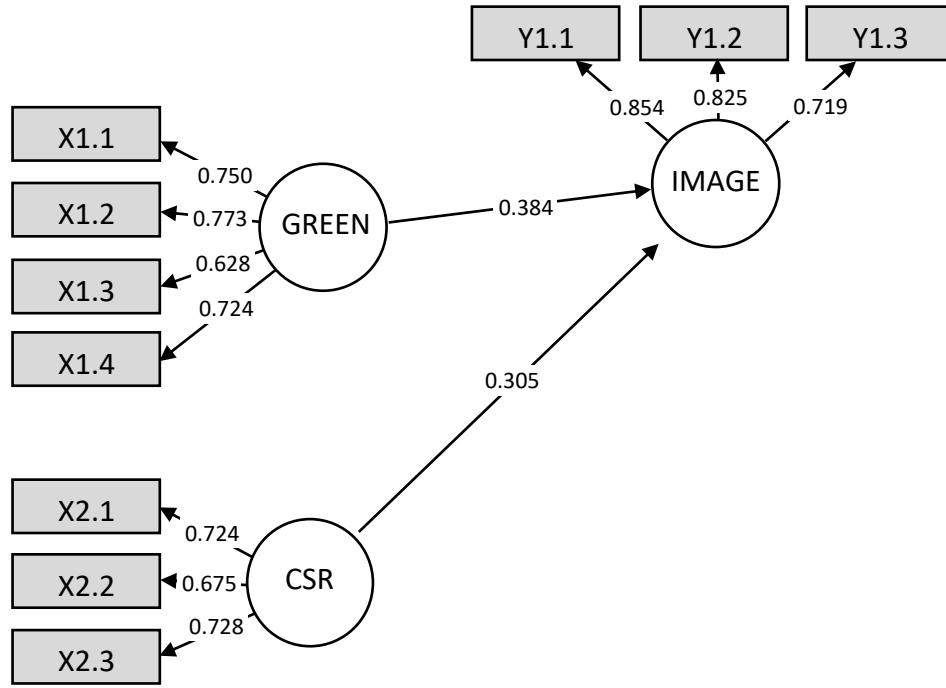
الجدول (1) نتيجة تحليل المسار

المعلومات	قيمة ت الجدولية	قيمة ت	معامل المسار	العلاقة	الفرضية
إيجابي (دال إحصائيًا)	1.96	2.353	0.384	(X1) التسويق الأخضر <- (Y1) صورة العلامة التجارية	H1
إيجابي (دال إحصائيًا)	1.96	2.464	0.305	(X2) المسؤولية الاجتماعية للشركات <- (Y1) صورة العلامة التجارية	H2

**الفرضية الأولى (H1):** هناك تأثير مباشر كبير للتسويق الأخضر المتغير على صورة العلامة التجارية. يكشف الجدول 1 عن نتيجة اختبار تحليل المسار لتحديد تأثير التسويق الأخضر على صورة العلامة التجارية. يوضح الجدول 1 أن معامل المسار لعلاقة التسويق الأخضر بصورة العلامة التجارية هو 0.384. كانت نتائج اختبار ت التي تم الحصول عليها 2.353، لذلك تم قبول فرضية مهمة للتسويق الأخضر على صورة العلامة التجارية.

**الفرضية الثانية (H2):** هناك تأثير مباشر للمسؤولية الاجتماعية للشركات المتغيرة على صورة العلامة التجارية. يكشف الجدول 1 عن نتيجة اختبار تحليل المسار لتحديد تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على صورة العلامة التجارية. يوضح الجدول 1 أن معامل المسار لعلاقة المسؤولية الاجتماعية للشركات على صورة العلامة التجارية هو 0.305. وكانت نتائج اختبار ت التي تم الحصول عليها 2.464 تم قبول فرضية هناك تأثير مباشر للمسؤولية الاجتماعية للشركات المتغيرة على صورة العلامة التجارية

Source: Results of Data Processing Smart PLS  
نتائج التحليل باستخدام برنامج Smart PLS



## مناقشة نتائج البحث :

### تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على صورة العلامة التجارية

ويمكن القول بنتائج اختبار الفرضية الثانية (H2) أن المسؤولية الاجتماعية للشركات لها أثر إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية على صورة العلامة التجارية. وهذا ما يفسر أن المسؤولية الاجتماعية للشركات تؤثر على صورة العلامة التجارية. وأعلى مؤشر لهذا المتغير هو البعد الاجتماعي بسبب تبني الشركة للمسؤولية الاجتماعية، وقد حاولت دالان - منذ إنشائها عام 1981 - الحفاظ على البيئة وتحسين المجتمع. لذلك تم زرع صورة العلامة التجارية في أذهان الناس بأن دالان هي شركة ذات مسؤولية اجتماعية. تم دعم نتائج هذه الدراسة مع دراسة سانتوسو وأرداني (2017) بعنوان «تأثير التسويق الأخضر والمسؤولية الاجتماعية للشركات على صورة العلامة التجارية على منتجات تابروير»، والذي يثبت أنه يوجد تأثير إيجابي للمسؤولية الاجتماعية للشركات على صورة العلامة التجارية. كما تتوافق مع نتائج دراسة (Arslan & Zaman 2014) بعنوان «أثر المسؤولية الاجتماعية للشركات على صورة العلامة التجارية: دراسة على العلامات التجارية للاتصالات»، والذي يثبت وجود تأثير إيجابي للمسؤولية الاجتماعية للشركات على صورة العلامة التجارية، ويتكرر التوافق للنتائج أيضا مع دراسة (Nguyen & Nguyen، 2018) التي بعنوان «أثر التسويق الأخضر على صورة العلامة التجارية الخضراء وحقوق الملكية في القطاع المصرفي»، مما يثبت وجود تأثير إيجابي للمسؤولية الاجتماعية للشركات على صورة العلامة التجارية.

### تأثير التسويق الأخضر على صورة العلامة التجارية

ينص اختبار الفرضية الأولى (H1) على أن التسويق الأخضر له تأثير إيجابي كبير على صورة العلامة التجارية. في الشكل 2، أعلى مؤشر لمتغير التسويق الأخضر هو أسعار المنتجات الخضراء، وهذا يعني أن المستهلكين يدركون أن أسعار المنتجات المتميزة من العلامات التجارية الموثوقة يمكن أن توفر إحساسًا بالأمان عند استخدامها ولا تضر بالبيئة. تم دعم نتائج هذه الدراسة من قبل (Santoso & Ardani 2017) بعنوان «تأثير التسويق الأخضر والمسؤولية الاجتماعية للشركات على صورة العلامة التجارية على منتجات Tupperware»، والتي تثبت وجود تأثير إيجابي كبير بين التسويق الأخضر على صورة العلامة التجارية. يتماشى هذا البحث أيضًا مع البحث الذي أجراه (Dwipamurti et al. 2018) بعنوان «تأثير التسويق الأخضر على صورة العلامة التجارية وقرار الشراء (دراسة على مستهلك ستاربكس كافييه أوبود، جيانيار بالي)» والذي ينص على أن التسويق الأخضر له تأثير إيجابي كبير على صورة العلامة التجارية. وهناك دراسة (Mursandi، D. A، Sudirman، H. A، & Militina، T.(2020) وهي داعمة أيضًا لنفس نتيجة هذه البحث.

## الخاتمة

بناء على نتائج المناقشة، يمكن الاستنتاج أن التسويق الأخضر له تأثير إيجابي وكبير على صورة العلامة التجارية. حيث أن زيادة الوعي العام بالبيئة يشجع العملاء على أن يصبحوا مستهلكين مسؤولين بيئيًا. وقد أصبحت هذه إحدى الفرص المتاحة للشركات التي تستخدم استراتيجيات التسويق على أساس بيئي أو ما نعرفه بالتسويق الأخضر في توسيع حصتها السوقية. ومع ذلك، ونظرًا لتزايد عدد المنافسين الذين يستخدمون نفس استراتيجيات التسويق، فمن المستحسن أن تقوم شركة دالان بتعميق القيم الأخلاقية التي تعتمد عليها في الترويج لمنتجاتها حتى يتمكن المستهلكون الذين لهم عملاء هذه المنتجات من فهم هذه القيم بشكل أفضل. وللمسؤولية الاجتماعية للشركة تأثير إيجابي على صورة العلامة التجارية. وبالتالي فإن من المتوقع أن تقوم شركة دالان بأنشطة منتظمة تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية وتحسين تعزيز صورة العلامة التجارية.

## المراجع:

### المراجع باللغة العربية:

- أنور، ك. (2017). قيادة فرق مشاريع البناء: فعالية القيادة التحولية في بيئات العمل الدينامية في كردستان. المجلة الدولية للهندسة المتقدمة وإدارة العلوم، 3 (10)، 2399 - 2516.
- فائق، د. ك.، علي، ب. ج.، وأكوي، س. (2022). تأثير إدارة الجودة الشاملة والمسؤولية الاجتماعية للشركات المتعلقة بالأشخاص على رضا الموظفين. مجلة جامعة كردستان للعلوم الاجتماعية، 6 (1)، 1 - 9.
- هان، ه.، يو، ج.، وكيم، و. (2019). المسؤولية الاجتماعية للشركات البيئية واستراتيجية تعزيز صورة شركة الطيران ونوايا الولاء للعملاء. مجلة التسويق في السفر والسياحة، 36 (3)، 371 - 383.
- جروف، ب.، كار، أ. ك.، وإيلفارسان، ب. في. (2019). تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على السمعة - رؤى من تغريدات الرؤساء التنفيذيين حول أهداف التنمية المستدامة. المجلة الدولية لإدارة المعلومات، 48، 39 - 52.
- فائق، د. ك. (2022). دور العوامل الإيجابية في تحقيق الإنتاج الإبداعي عبر وسيطة نوعية الحياة في مكان العمل. مجلة قلعة زانست، 7 (1)، 862 - 877.
- أنور، ك. (2017). قيادة فرق مشاريع البناء: فعالية القيادة التحولية في بيئات العمل الدينامية في كردستان. المجلة الدولية للهندسة المتقدمة وإدارة العلوم، 3 (10)، 2399-2516.
- أنور، ك.، وغفور، س. (2017). إدارة المعرفة والنتائج التنظيمية: دراسة للجامعات الخاصة في كردستان. المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية والدراسات التربوية، 4 (2)، 53.
- أنور، ك.، وغفور، س. (2017). إدارة المعرفة والنتائج التنظيمية: دراسة للجامعات الخاصة في كردستان. المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية والتعليمية، 4 (2)، 53.
- أنور، ك.، وكلميس، ر. (2017). تحليل العلاقة بين أنواع الإعلان واختيار العملاء: دراسة لمناجر التجزئة في أربيل. المجلة الدولية للمجتمعات المحاسبية والأعمال، 25 (2)، 43 - 52.
- أنور، ك.، ولويس، ر. (2017). العوامل المؤثرة في قلق الطلاب في تعلم اللغة: دراسة للجامعات الخاصة في أربيل، إقليم كردستان. المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية والتعليمية، 4 (3)، 160.
- جانجي، ف.، موستيلي، م.، وفارون، ن. (2018). تأثير معرفة المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) على الأداء المالي للشركات: أدلة من صناعة البنوك الأوروبية. مجلة إدارة المعرفة.
- روانتي، ج.، تشاندرارين، ج.، وأسيه، ب. (2019). المسؤولية الاجتماعية للشركات وإدارة الأرباح: دور الحوكمة الشركة. مراجعات العلوم الاجتماعية والإنسانية، 7 (5)، 1338 - 1347.
- روانتي، ج.، شاندرارين، ج.، وأسيه، ب. (2019). المسؤولية الاجتماعية للشركات وإدارة الأرباح: دور الحوكمة الشركة. مراجعات العلوم الاجتماعية والإنسانية، 7 (5)، 1338 - 1347.
- سينغ، ك.، وميسرا، م. (2021). ربط المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) بالأداء التنظيمي: التأثير المعتدل للسمعة الشركة. البحث الأوروبي في إدارة الأعمال والاقتصاد، 27 (1)، 100139.
- شونبورن، ج.، بيرلين، س.، بينزون، م.، هانيس، ك.، جورجولياس، ك.، ولانز، م. (2019). لماذا تعتبر الاستدامة الاجتماعية المؤسسية أمرًا مهمًا: تأثير ثقافة الاستدامة الاجتماعية للشركات على النجاح المالي. الإنتاج والاستهلاك المستدامين، 17، 1 - 10.
- صدق، ز. م.، أحمد، ب. س.، فائق، د. ك.، ومحمد، ح. ع. (2020). تأثير التخطيط الاستراتيجي على متطلبات استراتيجية ريادة الأعمال (دراسة حالة مستشفيات خاصة في مدينة أربيل العراقية). المجلة الدولية للتفاهم متعدد الثقافات ومتعدد الأديان، 7 (10)، 147 - 164.
- صدق، ز. م.، فائق، د. ك.، وعبد الله، د. (2021). دور القيادة الخادمة في تحقيق وتطوير رضا الموظفين على مسار مسيرتهم المهنية ونية البقاء مع المنظمة: دراسة تطبيقية لشركات السياحة في مدينة أربيل، إقليم كردستان العراق. مجلة إيكوفوروم، 10 (1).
- صدق، ز. م.، فائق، د. ك.، وعبد الله، د. (2021). دور القيادة الخادمة في تحقيق وتطوير رضا الموظفين على مستوى الأعمال ونية

- البقاء مع المنظمة: دراسة تجريبية لشركات السياحة في مدينة أربيل، إقليم كردستان العراق. مجلة إيكوفورم، 10 (1).
- فائق، د. ك. (2022). أهمية مشاركة الموظفين في الأنشطة العملية في الإنتاجية العامة. المجلة الدولية للعلوم الإنسانية وتطوير التعليم 26 - 15، (5) 4، (IJHED).
- فائق، د. ك. (2022). تأثير العاطفة الإيجابية على النتائج الإبداعية والوساطة من خلال جودة الحياة في العمل. مجلة قلاعي زانست، 7 (1)، 862 - 877.
- فائق، د. ك. (2022). دور التنمر في مشجع توجيه النية على التحول: دراسة استكشافية لآراء عينة من الموظفين في المديرية العامة للسياحة في السليمانية، إقليم كردستان، العراق. مجلة جامعة جيهان أربيل للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 6 (2)، 17 - 26.
- فائق، د. ك. (2022). دور التنميط في تعزيز نية التحول: دراسة استكشافية لآراء عينة من الموظفين في المديرية العامة للسياحة في السليمانية، إقليم كردستان، العراق. مجلة جامعة جيهان أربيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 6 (2)، 17 - 26.
- فائق، د. ك.، إسماعيل، ز. ن.، وصدق، ز. م. (2020). دور لغة الجسد في تحقيق رضا العملاء (دراسة تطبيقية لآراء المستهلكين حول الأجهزة الإلكترونية في المراكز التجارية في محافظة السليمانية، إقليم كردستان/العراق). المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 16 (1)، 117 - 129.
- فائق، د. ك.، إسماعيل، ز. ن.، وصدق، ز. م. (2020). دور لغة الجسد في تحقيق رضا العملاء (دراسة تجريبية لآراء المستهلكين حول أجهزة الإلكترونيات في المراكز التجارية في محافظة السليمانية بإقليم كردستان/العراق). المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 16 (1)، 117 - 129.
- فائق، د. ك.، جارانتى، ز.، وصدق، ز. م. (2021). تأثير إدارة الجودة الشاملة على الأداء التنظيمي: دليل تطبيقي من قطاع البناء في مدينة السليمانية، إقليم كردستان - العراق. مجلة جامعة السليمانية للعلوم الاجتماعية، 5 (1)، 29 - 41.
- فائق، د. ك.، زياد، ك.، وحسن، ر. (2022). تأثير القيادة المرنة في الحد من التنمر في مكان العمل: دراسة حالة من غرفة التجارة والصناعة في السليمانية. المجلة الدولية لأبحاث الأعمال والعلوم الاجتماعية (2147-4478)، 11 (6)، 264 - 276.
- فائق، د. ك.، صالح، ب. ف.، هيو، ح.، إسماعيل، أ. ب.، ونوزاد، م. (2022). النية في نطاق شركة مسؤولة اجتماعياً. المجلة الدولية لأبحاث الأعمال والعلوم الاجتماعية (2147 - 4478)، 11 (6)، 43 - 55.
- فائق، د. ك.، غرنتي، ز.، وصد 35. شي، س.، باغوزي، أ. ب.، وغرونهاوغ، ك. (2019). تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على الترويج للعلامة التجارية لدى المستهلكين: دور المشاعر الأخلاقية والاتجاهات والاختلافات الفردية. مجلة أبحاث الأعمال، 95، 514 - 530.
- فائق، د. ك.، وإسماعيل، ز. ن. (2022). تحليل العلاقات بين العدالة التنظيمية وأداء العمل. المجلة الدولية للهندسة وإدارة الأعمال، 6 (5).
- فرج، ك. م.، فائق، د. ك.، عبد الله، د. ف.، علي، ب. ج.، وصدق، ز. م. (2021). إدارة الجودة الشاملة وأداء الموظفين الإبداعي: دور التداخل الوظيفي. مجلة قضايا معاصرة في الأعمال والحكومة، 27 (1)، 3838 - 3855.
- لي، ي.، ليو، ب.، وهوان، ت. س. ت. (2019). التجديد أم لا؟ استجابة المستهلك لاستراتيجية المسؤولية الاجتماعية للشركات المجددة: أدلة من صناعة المقاهي. إدارة السياحة، 72، 170 - 179.
- لي، ي.، ليو، ب.، وهوان، ت. س. ت. (2019). تجديد أم لا؟ استجابة العملاء لاستراتيجية المسؤولية الاجتماعية للشركات المجددة: أدلة من صناعة محلات القهوة. إدارة السياحة، 72، 170 - 179.
- مالك، م. س.، وكنوال، ل. (2018). تأثير الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للشركات على الأداء المالي: دراسة حالة شركات الأدوية المدرجة في باكستان. مجلة أخلاقيات الأعمال، 150 (1)، 69 - 78.
- منذر ماخوس (2022)، إرهابات التنمية والثورات المجهضة في العالم العربي. المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.
- نغوين، ت.، فام، ت.، لي، ك.، وبوي، ت. (2020). تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على الالتزام التنظيمي من خلال الثقة التنظيمية والتميز التنظيمي. رسائل علوم الإدارة، 10 (14)، 34533462.
- هيرنانديز، ج. ب. س. إي.، يانيز-أراكي، ب.، ومورينو-جارسيا، ج. (2020). التأثير المعتدل لحجم الشركة على تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات في الأداء الاقتصادي للمشاريع الصغيرة والمتوسطة. التوقعات التكنولوجية والتغيير الاجتماعي، 151، 119774.
- يون، ب.، وتشونغ، ي. (2018). تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على أداء الشركة: نهج المساهمين. مجلة إدارة الضيافة والسياحة، 37، 89 - 96.

المراجع باللغة الانجليزية:

- Al-dmour, H., Hadad, H., & Al-dmour, R. (2023). The impact of the adoption of green marketing on corporate performance of non-profitable organizations: empirical study. *Social Responsibility Journal*, 19 (1), 1-19.
- Nekmahmud, M., & Fekete-Farkas, M. (2020). Why not green marketing? Determinates of consumers' intention to green purchase decision in a new developing nation. *Sustainability*, 12 (19), 7880.
- Alhamad, A., Ahmed, E. R., Akyürek, M., & Baadhem, A. M. S. (2023). The Impact of Environmental Awareness And Attitude On Green Purchase Intention: An Empirical Study Of Turkish Consumers Of Green Product. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 22-36.
- Vidyanata, D., Sunaryo, S., & Hadiwidjojo, D. (2022). The role of brand attitude and brand credibility as a mediator of the celebrity endorsement strategy to generate purchase intention. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16 (3), 402-411.
- Moravcikova, D., Krizanova, A., Kliestikova, J., & Rypakova, M. (2017). Green Marketing as the Source of the Competitive Advantage of the Business. *Sustainability*, 9 (12), 2218.
- Moravcikova, D., Krizanova, A., Kliestikova, J., & Rypakova, M. (2017). Green Marketing as the Source of the Competitive Advantage of the Business. *Sustainability*, 9 (12), 2218.
- Mursandi, D. A., Sudirman, H. A., & Militina, T. (2020). The impact of green marketing and corporate social responsibility on brand image, purchase intention, and purchase decision (Study on the body shop in Samarinda). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4 (4).

## البحث العلمي في مجال المسؤولية الاجتماعية ومتطلبات تعظيم أثره

### ملخص :

يلعب البحث العلمي دوراً هاماً في تقدم الأمم وتطور الشعوب، وازدادت أهميته في ظل التقدم التكنولوجي والتطورات المتسارعة في كافة المجالات والتوجهات الجديدة بالتحول نحو الاقتصاد الأخضر وتحقيق التنمية المستدامة، ونظراً لمعاناة دول العالم من التلوث البيئي والتغيرات المناخية وتزايد الانبعاثات الكربونية والتصحر ونقص الغذاء والمياه وغيرها. فالبحث العلمي هو أساس نهضة الأمم والشعوب. ومن جانب آخر تعتبر المسؤولية الاجتماعية أحد الأهداف التي تسعى الدول والمنظمات إلى تحقيقها.

هذه الدراسة تبحث دور البحث العلمي في مجال المسؤولية الاجتماعية وتكشف الطرق التي يمكن من خلالها تعظيم أثرها. ومن خلال استعراض الدراسات والأبحاث التي تمت في هذا المجال، سعت الدراسة إلى تحديد دور البحث العلمي في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وكيفية تطبيقها بطرق فعالة.

إن المسؤولية الاجتماعية هي مجموعة من الالتزامات والمسؤوليات التي يتحملها الأفراد والمؤسسات تجاه المجتمعات التي يعملون أو يعيشون فيها. هذه الالتزامات تشمل مجالات متعددة كتوفير منتجات وخدمات بيئية مستدامة، العمل على تحسين بيئة العمل، المشاركة في الأنشطة الاجتماعية الخيرية المتنوعة، المحافظة على البيئة، وتعزيز التنمية المستدامة. ووفقاً للدراسة، يمكن للبحث العلمي أن يكون أداة فعالة لتعزيز المسؤولية الاجتماعية، فمن خلال تقديم بيانات ومعلومات ودراسات يمكن استخدامها بطرق عملية يمكن أن توفر الدليل الذي يحتاجه الأفراد والمؤسسات لاتخاذ قرارات مستنيرة تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية. ولتعظيم أثر البحث العلمي في مجال المسؤولية الاجتماعية، يتعين على المؤسسات والأفراد تطبيق مجموعة من الاستراتيجيات، تشمل القيام بتحليل علمي للبيئة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، وتطبيق أفضل الممارسات، وتعزيز الشفافية والمساءلة في جميع الأنشطة والبرامج المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.

توصي الدراسة بزيادة التكامل بين البحث العلمي والمسؤولية الاجتماعية، وجعل المسؤولية الاجتماعية جزءاً أساسياً والزامياً من الجهود الرامية لتحسين المجتمعات.

**الكلمات الافتتاحية:** البحث العلمي، المسؤولية الاجتماعية، تعظيم الاثر، التنمية المستدامة

## The Role of Scientific Research in the Field of Social Responsibility and Requirements to Maximize Its Impact

### Abstract:

Scientific research plays a crucial role in the advancement of nations and the development of societies. Its importance has increased in the context of technological progress and rapid developments in various fields, including the shift towards a green economy and the achievement of sustainable development. Given the global challenges such as environmental pollution, climate change, increasing carbon emissions, heat, and shortages of food and water, scientific research forms the foundation of the renaissance of nations and peoples. On the other hand, social responsibility is one of the goals pursued by countries and organizations due to its significant role for individuals, organizations, and communities.

This study explores the role of scientific research in the field of social responsibility and investigates ways to maximize its impact. Through reviewing studies and research in this area, the study aims to identify the role of scientific research in enhancing social responsibility and how it can be effectively implemented.

Social responsibility encompasses a set of obligations and responsibilities that individuals and institutions bear towards the communities in which they operate or reside. These commitments include providing environmentally sustainable products and services, improving the work environment, participating in various charitable social activities, preserving the environment, and promoting sustainable development.

According to the study, scientific research can be an effective tool to enhance social responsibility. By presenting data, information, and studies that can be used in practical ways, it can provide the evidence needed by individuals and organizations to make informed decisions related to social responsibility. To maximize the impact of scientific research on social responsibility, institutions and individuals should implement a range of strategies. These include conducting scientific analysis of social, economic, and environmental contexts, applying best practices, and enhancing transparency and accountability in all activities and programs related to social responsibility. The study recommends increasing the integration between scientific research and social responsibility, making social responsibility an essential part of efforts aimed at improving communities.

**Keywords:** Scientific Research, Social Responsibility, Maximizing Impact, Sustainable Development.

## المقدمة :

يتزايد الاهتمام بالبحث العلمي نتيجة تزايد طموحات المجتمعات المختلفة في النمو والتقدم بمختلف المجالات، وبدأت المجتمعات بالبحث عن الأساليب العلمية لإيجاد حلول للمشكلات التي تواجهها، فانتشرت المراكز البحثية والعلمية التي تقوم بالدراسات والبحوث العلمية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، إذ يشكل النشاط العلمي الذي يقدمه العلماء والباحثين القوة الأساسية في تطور وتقدم الحضارة الإنسانية، فلا يمكن أن توجد طريقة للتطور والتنمية والإبداع والازدهار دون وجود أساس وهو البحث والمعرفة العلمية (تهاني، 2023). إن البحث العلمي هو المحرك الأساسي في عملية التطوير لأي مجال كما أنه القوة الدافعة نحو الأمام لمستقبل متطور، وقد أثبتت التجارب والبحوث أن الاستثمار في مجال البحث العلمي هو من أفضل وأقوى أنواع الاستثمارات التي تزيد من قوة وتطور وتقدم المجتمع، فهو وسيلة للتقدم والنهوض والمعرفة وإيجاد حلول للمشكلات والدفع نحو الأمام. فلم يعد البحث العلمي مجرد تراكمات معرفية بل أصبح ضرورة ملحة لتحقيق التنمية المستدامة وذلك من خلال قدرته على حل العديد من المشكلات الاقتصادية والتعليمية والاجتماعية وغيرها (فرواه و ديب، 2022).

واليوم أصبح مفهوم المسؤولية الاجتماعية من الموضوعات البارزة والمهمة في مجالات مختلفة مثل الأعمال والاقتصاد والعلوم الاجتماعية والبيئية. وتتجاوز المسؤولية الاجتماعية مجرد التبرعات الخيرية أو الأعمال الإنسانية، لتشمل تأثير الأفراد والمؤسسات على البيئة والمجتمعات التي يعملون ويعيشون فيها (بديع عبد المطلب & صبري، 2020). هذا المفهوم المتعدد الجوانب يتطلب نهجاً بحثياً علمياً لفهمه بشكل أفضل، ولتحديد أفضل الطرق لتعظيم أثره الإيجابي.

## الدراسات السابقة و الإطار النظري المسؤولية الاجتماعية

المسؤولية الاجتماعية هي موضوع متعدد الجوانب، وقد أصبح في العقود الأخيرة موضوعاً رئيسياً في الدراسات والأبحاث والنقاشات السياسية والاقتصادية (Carroll، 1999). يمكن تعريف المسؤولية الاجتماعية كواجب الأفراد والمؤسسات تجاه المجتمعات التي يعملون أو يعيشون فيها (Freeman et al.، 2010). هذا الواجب يشمل توفير منتجات وخدمات بيئية مستدامة، وتحسين بيئة العمل، والمشاركة في الأنشطة الخيرية، وتعزيز التنمية المستدامة (Porter & Kramer، 2006). والهدف هو الحد من التأثير السلبي للأفراد والمؤسسات على البيئة والمجتمعات، وزيادة تأثيرهم الإيجابي (Elkington، 1998).

هذه الالتزامات تتعدى بكثير عملية القيام بأنشطة خيرية أو الالتزام بالقوانين الحالية. بل يتطلب من الأفراد والمؤسسات الاهتمام بالتأثير الإيجابي الأكبر لأنشطتهم على البيئة والمجتمعات التي يعملون فيها (Carroll & Shabana، 2010). كجزء من هذه الالتزامات، يتوقع من الأفراد والمؤسسات أن يضعوا استراتيجيات وأهداف طويلة الأمد للتنمية المستدامة، وأن يتحملوا مسؤولية الأثر الذي تحدثه أعمالهم وأنشطتهم (Visser، 2011).

في الواقع، يمكن أن يكون للمسؤولية الاجتماعية تأثير كبير على السمعة والنجاح المستدام للمؤسسات. وقد أظهرت الأبحاث أن الأفراد والمؤسسات التي تلتزم بالمسؤولية الاجتماعية تجني فوائد عديدة، بما في ذلك الثقة من العملاء والمستثمرين والموظفين، وزيادة في الأداء المالي على المدى الطويل (Bhattacharya & Sen، 2004).

ومع ذلك، فإن فهم الطرق التي يمكن من خلالها تعظيم أثر المسؤولية الاجتماعية ليس بالأمر السهل. بل يتطلب ذلك فهماً عميقاً لعوامل التي تؤثر على المسؤولية الاجتماعية وكيفية تطبيقها بطرق فعالة ومستدامة.

## البحث العلمي

البحث العلمي هو سعي منظمة نحو الفهم، مدفوع بحاجة أو صعوبة محسوبة، وموجه نحو مشكلة معقدة للبحث عن بدائل لها واختيار البديل الأمثل (موسى، 2018)، وهو دراسة تتسم بالدقة لموضوع ما، وفق مناهج معتبرة، غايتها تحقيق أهداف يحددها الباحث في بحثه (إبراهيم، 2020). كما يمكن تعريفه بأنه جهود مخططة ومنظمة تستهدف حل المشكلات في سبيل الوصول لتنمية مستدامة.

كما يعتبر البحث العلمي من الوظائف المحورية للجامعات ومراكز الأبحاث في مختلف الدول حيث يشكل عاملاً مهماً في تقدمها وتطورها وخلق الإبداع. ولأهمية دور البحث العلمي في المجتمعات والمنظمات، يُظهر (Nature 2021) أهمية التعاون الدولي في البحث العلمي. حيث يُشير أن التعاون الناجح يعتمد على الثقة والعلاقات طويلة الأمد، مما يُعزز قدرة الفرق البحثية على تحقيق نتائج مؤثرة تتعدى الحدود الجغرافية والثقافية. هذا التعاون ضروري لمواجهة التحديات العالمية مثل الأوبئة والتحديات الاجتماعية والجيوسياسية. وفقاً لتقرير (UNESCO 2023)، فإن التعاون البحثي والعلمي له فوائد كبيرة في تعزيز السلام والتقدم للبشرية، يُوضح التقرير كيف يمكن لمثل هذه المؤسسات أن تسهم في تحقيق الأبحاث العلمية المهمة التي تتجاوز حدود البلدان وتجمع بين العلماء والمهندسين والباحثين من جميع أنحاء العالم للعمل معاً على التحديات العالمية. يمكننا القول أن البحث العلمي يلعب دوراً محورياً في تعزيز التعاون الدولي والإسهام في حل التحديات العالمية، وهو أمر أساسي لتحقيق المسؤولية الاجتماعية وتقديم المجتمعات والمنظمات.

## المسؤولية الاجتماعية

في السنوات الأخيرة حظيت المسؤولية الاجتماعية بأهمية كبرى في البحوث والدراسات العلمية. وتعد المسؤولية الاجتماعية مفهومًا شاملاً يشير إلى التزام الأفراد والمؤسسات تجاه مجتمعاتهم وبيئاتهم الكبرى (Jackson، 2020). بدلاً من النظر إلى المسؤولية الاجتماعية كمجرد تبرعات خيرية أو الالتزام بالقوانين الحالية، يتطلب الأمر تقدير تأثير الأعمال والأنشطة على البيئة والمجتمعات (Smith & Font، 2020).

من خلال الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، يتعين على الأفراد والمؤسسات التفكير في كيفية تعزيز الاستدامة البيئية والاجتماعية والاقتصادية في جميع جوانب أعمالهم (Barkemeyer & Figge، 2020). وذلك يتضمن تطوير منتجات وخدمات صديقة للبيئة، وتحسين بيئة العمل، والمشاركة في المجتمعات المحلية، وتعزيز النمو الاقتصادي المستدام (Visser et al.، 2020). كما تشير الأبحاث أن المسؤولية الاجتماعية يمكن أن تساهم في النجاح المستدام للأفراد والمؤسسات، على سبيل المثال، يرى العملاء والمستثمرين والموظفين الأفراد والمؤسسات التي تتبنى ممارسات المسؤولية الاجتماعية بشكل إيجابي، مما يعزز الثقة والولاء ويحسن الأداء المالي على المدى الطويل (Lee & Shin، 2020).

إن تعظيم أثر المسؤولية الاجتماعية يتطلب استكشاف العوامل المؤثرة في المسؤولية الاجتماعية وتطوير الاستراتيجيات والممارسات التي تعزز التأثير الإيجابي وتقلل من التأثيرات السلبية (Fernández-Gago & Cabeza-García، 2020). وفي السنوات الأخيرة، تم تعزيز التفاعل بين المسؤولية الاجتماعية للشركات والتنمية المستدامة على المستويين النظري والعملي (Behringer and Szegedi، 2016). واستناداً إلى مراجعة الدراسات، هناك اتجاه متزايد في المجال الأكاديمي يركز على كيفية مساهمة الشركات في التنمية المستدامة (Moon، 2007; Heikkurinen and Bonnedahl، 2013; Behringer and Szegedi، 2016; Engert et al.، 2016; van der Waal and 2016; نيسنس، 2020؛ براشار وسوندر، 2020).

## دور البحث العلمي في المسؤولية الاجتماعية

البحث العلمي هو الجسر بين النظرية والتطبيق، و يلعب دوراً محورياً في مجال المسؤولية الاجتماعية. فالأبحاث والدراسات التي تركز على المسؤولية الاجتماعية تقدم رؤية معمقة للتحديات والفرص المرتبطة بها، وتقدم البيانات اللازمة لتقييم وتحسين الأداء والتأثير الاجتماعي والبيئي (Fernandez-Feijoo et al.، 2021). وذلك من خلال:

### 1. تحديد الممارسات الأكثر فعالية

- البحث العلمي يلعب دوراً حاسماً في تحديد الممارسات الأكثر فعالية في مجال المسؤولية الاجتماعية. بفضل المنهجية العلمية، يمكن للبحوث التجريبية والدراسات الاستقصائية أن تكشف عن الطرق التي تؤدي إلى التأثير الأكبر، سواء على مستوى المؤسسة أو المجتمع (Chen et al.، 2022). ومن هذه الطرق:
- التحليل النقدي للممارسات الحالية:** فالأبحاث الأكاديمية تدرس الممارسات الحالية لتحديد نقاط القوة والضعف وفرص التحسين. وتتضمن هذه الممارسات كل شيء، بدءاً من البيئة الداخلية للشركة مثل التوجهات الإدارية وثقافة الاستدامة، وصولاً إلى التفاعلات الخارجية مع المجتمعات المحلية والبيئة (Bouten et al.، 2021).
- تقييم الابتكارات المحتملة:** فالبحث العلمي يساعد في تقييم الابتكارات والتقنيات الجديدة التي قد تدعم المسؤولية الاجتماعية. من خلال التجارب والاختبارات، يمكن تحديد مدى فعالية هذه الأفكار الجديدة والتقييم النقدي لتحقيقها الرؤى المرجوة (Hahn et al.، 2023).
- المقارنات الدولية والصناعية:** فالبحث العلمي يمكنه أيضاً التحقق من الممارسات المتبعة في مختلف البلدان والصناعات، مما يسمح برؤية أوسع وأكثر شمولاً للممارسات الفعالة. ذلك يمكن أن يكشف عن الأنماط الناجحة ويقدم فرصاً للتعلم من أفضل الممارسات (López et al.، 2023).
- توجيه السياسات والقوانين:** من خلال تقديم بيانات موثوقة ومفصلة، يمكن للبحث العلمي أن يوجه السياسات العامة والقوانين المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية. ويمكن للبيانات الموثوقة أن تساعد في تشكيل القرارات الاستراتيجية على مستوى الحكومة والمؤسسات، والتأكد من أنها تدعم الممارسات الأكثر فعالية (Fernandez-Feijoo et al.، 2021).

### 2. التحديات والعوائق

- يقوم البحث العلمي بدور مهم في التعرف على التحديات والعوائق التي قد تعوق تطبيق المسؤولية الاجتماعية. هذه العوائق يمكن أن تكون من مصادر متعددة ومتنوعة وتحتاج إلى استراتيجيات معقدة ومتعددة الجوانب للتغلب عليها (López et al.، 2023). وهذه العوائق على عدة أنواع:
- العوائق الاقتصادية:** واحدة من العوائق التي يمكن أن تحد من تطبيق المسؤولية الاجتماعية هي العوائق الاقتصادية. قد تتضمن هذه النقاط تكلفة التنفيذ، وعدم القدرة على تحقيق العائد على الاستثمار في الوقت المناسب، والقلق من التأثير السلبي على الأداء المالي للشركة (Fernandez-Feijoo et al.، 2021).
- العوائق الثقافية:** العوائق الثقافية هي أيضاً عائق يمكن أن يعيق تطبيق المسؤولية الاجتماعية. وذلك قد يكون نتيجة للمعتقدات أو القيم الثقافية التي تعتبر المسؤولية الاجتماعية غير مهمة أو غير مفهومة. وقد يكون هناك صعوبات في تغيير ثقافة الشركة

لتضمن المزيد من التركيز على الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية (Hahn et al., 2023).  
• **العوائق القانونية والتنظيمية:** قد تواجه الشركات تحديات قانونية وتنظيمية تجعل من الصعب تنفيذ ممارسات المسؤولية الاجتماعية. وقد تشمل هذه القوانين التنظيمية الصارمة أو القوانين التي لا تشجع على المسؤولية الاجتماعية، أو الفجوات القانونية التي تجعل من الصعب معرفة كيفية تطبيق الممارسات الفعالة (Chen et al., 2022).

### 3. تطوير حلول جديدة

البحث العلمي يقدم فرصة لتطوير حلول جديدة ومبتكرة للتحديات والعوائق التي تواجه تنفيذ المسؤولية الاجتماعية. هذه الحلول قد تأخذ شكل استراتيجيات جديدة، تقنيات، أو أساليب تحليل (Bouten et al., 2021). ومنها:  
• **تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT):** الأبحاث العلمية الحديثة تظهر أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) يمكن أن تلعب دورًا مهمًا في تحسين وتعزيز المسؤولية الاجتماعية. وذلك يكون من خلال تطبيقات جديدة تمكن الشركات من مراقبة وتتبع أثرها على البيئة والمجتمع بشكل أكثر فعالية، أو أدوات التواصل التي تمكنها من التفاعل بشكل أكثر فعالية مع الأطراف المعنية (López et al., 2023).  
• **الابتكارات العملية:** البحث العلمي يمكن أن يوجه الابتكارات العملية الجديدة في الشركات، مثل تطبيقات التصميم الأخضر أو أساليب جديدة لتشجيع الانخراط في المجتمع. من خلال التجارب والاختبارات، يمكن تقييم هذه الأفكار الجديدة وتحقيق النتائج المطلوبة (Hahn et al., 2023).  
• **تعديل القوانين والسياسات:** عن طريق تقديم بيانات واقعية وتحليلات متأنية، البحث العلمي يمكنه أن يوجه تغيير القوانين والسياسات لدعم الممارسات الأكثر فعالية. حيث يمكن استخدام هذه النتائج لتشكيل السياسات العامة والقوانين الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية، وتشجيع الشركات على تبني ممارسات مستدامة (Fernandez-Feijoo et al., 2021).

### 4. التواصل والتعليم

التواصل والتعليم هما مكونان أساسيان لتطبيق المسؤولية الاجتماعية بشكل فعال. فالبحث العلمي يلعب دورًا كبيرًا في تحسين طرق التواصل وتقديم استراتيجيات تعليمية مبتكرة (Chen et al., 2022).  
• **التواصل:** التواصل الفعال هو أحد وسائل المسؤولية الاجتماعية، حيث تشير الدراسات الحديثة إلى أهمية التواصل الفعال لتحقيق المسؤولية الاجتماعية، وفقا للدراسة التي أجراها (Chen et al., 2022)، يمكن أن تلعب وسائل الإعلام الاجتماعية دورًا حيويًا في تعزيز المسؤولية الاجتماعية. فمن خلال استخدام الأدوات التكنولوجية المتاحة، يمكن للشركات الاستفادة من القدرة على التواصل بطرق أكثر فعالية وشفافية، لتقديم المعلومات بوسائل ذات فعالية واستماعًا للتعليقات والمشاركة مع الجمهور. وذلك يعني تبادل المعلومات بطريقة شفافة وموثوقة، والتفاعل مع الأطراف المعنية، والاستجابة لاهتماماتهم واحتياجاتهم. التواصل الفعال يمكن أن يساهم في بناء الثقة والمصداقية وتعزيز الشراكات القوية مع مختلف الأطراف المعنية، مما يدعم الأهداف العامة للمسؤولية الاجتماعية (López et al., 2023).  
• **التعليم:** التعليم هو أداة أساسية لتحقيق المسؤولية الاجتماعية، فمن خلال التعليم، يمكن للأفراد والمؤسسات زيادة فهمهم للقضايا البيئية والاجتماعية، والتعرف على أفضل الممارسات، وتطوير مهارات ومعارف جديدة للمساهمة في حلول مستدامة. والبحث العلمي يمكن أن يساهم في تطوير مناهج تعليمية جديدة وأدوات تعليمية تدعم المسؤولية الاجتماعية وتعزز أهميتها (Hahn et al., 2023).

### متطلبات تعظيم أثر المسؤولية الاجتماعية

تعظيم أثر المسؤولية الاجتماعية يتطلب نهجًا استراتيجيًا يجمع بين الالتزامات الأخلاقية والمتطلبات التشريعية والأهداف التنفيذية. وفي السنوات الأخيرة، أصبحت البحوث العلمية مصدرًا رئيسيًا للإرشادات والأدوات اللازمة لتحقيق هذا الأثر (Gössling, 2022; Saeidi et al., 2021; Fernández-Gómez, et al., 2019). وذلك من خلال:

#### 1. القيادة والثقافة التنظيمية:

يتأثر أداء المنظمة في مجال المسؤولية الاجتماعية بشكل كبير بواقع القيادة والثقافة التنظيمية الموجودة (Maak, et al., 2020). من هنا، يعتبر هذا المحور من المحاور المهمة لتعظيم أثر المسؤولية الاجتماعية.  
• **القيادة:** القيادة هي القوة الدافعة وراء تبني وتنفيذ استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات. فالقيادة الفعالون هم نماذج للقوة، وهم يحددون الاتجاه ويحفزون الآخرين للالتزام بالقيم والمعايير المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية. ووفقا للدراسة التي أجراها (El-Kassar et al., 2021)، يمكن لأسلوب القيادة التحويلية أن يعزز الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، حيث يحفز القائد التحويلي أعضاء فريقه على تجاوز الإنجاز الفردي والاهتمام بمصلحة الفريق والمجتمع.  
• **الثقافة التنظيمية:** الثقافة التنظيمية هي القيم والمعتقدات والتوقعات المشتركة التي توجه السلوك في المنظمة. والثقافة التنظيمية الموجهة نحو الاستدامة يمكن أن تعزز التزام المنظمة بالمسؤولية الاجتماعية. وفي دراسة لـ (Fernandez-Feijoo, et al 2022)، تم التوصل إلى أن الثقافة التنظيمية التي تحترم القيم الأخلاقية وتدعم الابتكار والتعلم المستمر، يمكن أن تزيد من القدرة على تحقيق أهداف المسؤولية الاجتماعية.

## 2. التعاون والشراكات:

- التعاون والشراكات مع الجهات المعنية الأخرى يمكن أن يكون لها تأثير ملموس على نطاق وفعالية ممارسات المسؤولية الاجتماعية (CSR). حيث يمكن لهذه الشراكات أن تساعد في تبادل المعرفة والأفكار والموارد، وتحقيق التأثيرات المستدامة.
- **التعاون:** التعاون بين الشركات والجهات المعنية، مثل المؤسسات الأكاديمية والجمعيات الغير حكومية والحكومات، يمكن أن يعزز تأثير الأعمال التجارية على المجتمع. في دراسة لـ (Alvesson & Kärreman 2020)، تم التوصل إلى أن التعاون بين الشركات والمؤسسات التعليمية يمكن أن يدعم الابتكار والتطور المستدام من خلال تبادل المعرفة وتطوير البرامج التعليمية.
  - **الشراكات:** تعد الشراكات الاستراتيجية أداة قوية لتحقيق الأثر الاجتماعي والبيئي. حيث تحقق الشراكات بين الشركات والجمعيات الغير حكومية أثرًا أكبر على المجتمع والبيئة (Selsky & Parker 2022). حيث أن هذه الشراكات تساهم في تحقيق الأهداف المشتركة وتعزيز القيم، لتحقيق التأثير الاجتماعي والبيئي المستدام.

## 3. التقنيات المبتكرة والبيانات:

- تؤدي التقنيات المبتكرة والبيانات دورًا مركزيًا في تعظيم أثر المسؤولية الاجتماعية للشركات. فهي تفتح آفاقًا جديدة للابتكار، وتعزز الشفافية، وتوفر قنوات فعالة للتواصل مع الجهات المعنية.
- **التقنيات المبتكرة:** التقنيات المبتكرة، مثل الذكاء الاصطناعي والنانو تكنولوجيا وتحليل البيانات الضخمة، يمكن أن تمكن الشركات من تحقيق أهدافها في المسؤولية الاجتماعية بطرق غير تقليدية. ففي دراسة لـ (Dubey et al. 2022)، تم التوصل إلى أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يدعم الشركات في تحقيق الاستدامة من خلال تحسين كفاءة العمليات، وتحقيق الابتكار في المنتجات والخدمات، وتعزيز الشفافية في سلسلة الإمداد.
  - **البيانات:** يعزز الاستخدام الفعال لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التواصل والشفافية، وهو ما يمكن أن يحقق التأثير الإيجابي للمسؤولية الاجتماعية. في دراسة أجراها (Mergel et al. 2023)، تم الكشف عن أن الشركات التي تستخدم بشكل فعال المنصات الرقمية للتواصل مع الجمهور والشركاء يمكنها تعزيز ثقة الجمهور وتحقيق تأثير أكبر في المجتمع.

## 4. المراجعة والقياس:

- مراجعة وقياس الأداء هي أدوات حاسمة لتعظيم أثر المسؤولية الاجتماعية للشركات. حيث يمكن أن تساعد هذه الأدوات في تحديد نقاط القوة والضعف، والفرص والتحديات، وتوجيه الجهود نحو التحسين المستمر.
- **المراجعة:** تتيح المراجعة الفرصة للشركات لفحص مدى فعاليتها ممارساتها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها. ففي دراسة لـ (Maniora 2021)، تم التوصل إلى أن المراجعة الداخلية للمسؤولية الاجتماعية تعزز الشفافية وتحسن الأداء.
  - **القياس:** القياس هو عملية تحديد مدى فعالية وكفاءة الأنشطة التي تم تنفيذها. ويمكن أن يساعد القياس في تقييم التأثير وفعالية الأنشطة ذات الصلة بالمسؤولية الاجتماعية ومدى توافقها مع الأهداف المحددة مسبقًا. ففي دراسة (Lebègue & Pineda 2023) أشاروا إلى أن استخدام الأدوات الكمية والنوعية لقياس أداء المسؤولية الاجتماعية يمكن أن يؤدي إلى تحسينات مستدامة في الأداء والتأثير.

## التوصيات

المسؤولية الاجتماعية للشركات لم تعد خيارًا بل أصبحت ضرورة ملحة. ولتحقيق تأثير مستدام لها يتطلب ذلك الاستثمار في استراتيجيات وأدوات محددة. في هذا الفصل، سنقدم توصيات تستند إلى الأبحاث الحديثة لما يمكن للشركات فعله لتعظيم أثر المسؤولية الاجتماعية، ونقدم نظرة على المستقبل وفقًا للتوجهات الحالية في البحث العلمي.

### 1) تبني ثقافة الشركة المستدامة:

ينبغي للشركات والمنظمات والمؤسسات تشجيع بيئة عمل تعزز الابتكار الاجتماعي والاستدامة، وتكريم الأفراد والفرق التي تتبنى وتعمل وفقًا لهذه القيم.

### 2) تطوير الشراكات والتعاون:

على المنظمات والشركات والمؤسسات تعزيز وتفعيل الشراكات والتعاون بينها مما يؤدي إلى تحقيق تأثير أكبر في المسؤولية الاجتماعية، من خلال العمل مع الجمعيات الخيرية، والحكومات، والمؤسسات التعليمية، وغيرها من الجهات المعنية، لتوسيع نطاق وعميق أثر جهودها.

### 3) الاستفادة من التقنيات المبتكرة والمعلوماتية:

على المنظمات والشركات والمؤسسات استخدام الأدوات الرقمية لتعزيز الشفافية، وتقديم قنوات تواصل فعالة مع الجهات المعنية، وتسهيل التحليل الكمي لأثر المسؤولية الاجتماعية.

#### 4) المراجعة والقياس الدوريين لأثر المسؤولية الاجتماعية:

يتوجب على المنظمات والشركات والمؤسسات أن تقوم بمراجعة وقياس فعالية مبادراتها بانتظام، وأن تقدم تقارير عن التقدم والأثر إلى الجهات المعنية، لتحديد النجالات المطلوب تحسينها وضمان تقديم التأثير المرجو في مجال المسؤولية الاجتماعية.

وعند النظر إلى المستقبل، هناك العديد من العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار على المنظمات والشركات والمؤسسات:

- استمرارية النمو المستدام: في الوقت الحاضر، المسؤولية الاجتماعية أصبحت قاعدة أساسية للأعمال، وليست خياراً، ومن المتوقع أن يزداد هذا الاتجاه في المستقبل، حيث يتزايد طلب المستهلكين والمستثمرين من الشركات أن تكون أكثر شفافية ومسؤولية.
- المسؤولية البيئية: مع تزايد القلق بشأن التغير المناخي والاستدامة البيئية، من المتوقع أن تصبح البيئة جزءاً أكبر من المناظرة حول المسؤولية الاجتماعية. الشركات سيتعين عليها أن تجد طرقاً لتقليل بصمتها الكربونية والتأثير البيئي السلبي.
- الاقتصاد الدائري: توجه جديد في المسؤولية الاجتماعية هو الاقتصاد الدائري، الذي يركز على إعادة استخدام وتدوير المواد بدلاً من التخلص منها.
- التكنولوجيا والمسؤولية الاجتماعية: مع تقدم التكنولوجيا، تظهر طرق جديدة للشركات لتوسيع مبادرات المسؤولية الاجتماعية الخاصة بها، من التكنولوجيات الناشئة مثل الذكاء الاصطناعي، إلى أدوات الاتصال الرقمية، فمن المتوقع أن تستمر التكنولوجيا في تشكيل البيئة الاجتماعية.
- المساواة والعدالة: يتزايد القلق بشأن الفجوات الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات، ويُتوقع أن تتبنى المزيد من الشركات المبادرات التي تعزز المساواة والعدالة.
- تعزيز القوانين والتشريعات: مع تزايد الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية، قد تنشأ قوانين وتشريعات أقوى لضمان أن تتخذ الشركات خطوات إيجابية نحو مسؤولية أكبر.
- الشراكات بين القطاعين العام والخاص: المزيد من التعاون بين القطاع الخاص والقطاع العام من المتوقع أن يدعم المبادرات البيئية والاجتماعية.
- الابتكارات في القياس والمراجعة: ستحتاج الشركات إلى طرق أكثر تطوراً لقياس ومراجعة الأثر المجتمعي لأنشطتها. حيث يمكن أن تساعد التقنيات الجديدة في هذا الجانب.

#### الخاتمة

يلعب البحث العلمي دوراً جوهرياً في تعزيز أثر المسؤولية الاجتماعية. لقد أظهر البحث كيف يمكن استخدام الأدوات والمنهجيات العلمية لتحليل وتطوير استراتيجيات فعالة تعزز المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات. يتضح أن البحث العلمي يوفر الأساس المعرفي والعملية لفهم التحديات والفرص في هذا المجال، مما يساعد في تحديد أفضل الممارسات وتطوير حلول مبتكرة لتحقيق تأثير اجتماعي إيجابي ومستدام.

يبرز هذا البحث أهمية توظيف البحث العلمي في تحليل وتقييم ممارسات المسؤولية الاجتماعية الحالية وفي استكشاف فرص جديدة للابتكار. من خلال هذا النهج، يمكن للشركات والمؤسسات أن تتبنى سياسات واستراتيجيات تحقق أقصى تأثير في تعزيز النمو المستدام والرفاه الاجتماعي.

وفي الختام، يتجلى أن الاستثمار في البحث العلمي وتوظيف نتائجه في مجال المسؤولية الاجتماعية يشكلان خطوة حاسمة نحو مستقبل مستدام ومزدهر. لذا، يُشدد هذا البحث على ضرورة زيادة الاهتمام والاستثمار في البحوث التي تركز على المسؤولية الاجتماعية لتحقيق تأثير أكبر وأوسع نطاقاً في المجتمعات على مستوى العالم.

#### المراجع:

##### المراجع باللغة العربية:

- بديع عبد المطلب، & صبري (2020)، المسؤولية الاجتماعية للجامعة ودورها في تنمية رأس المال البشري دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمايط. حوليات آداب عين شمس، 48 (7)، 161 - 191.
- مقناني، د. ص، & شبيلة، أ. م. (2019). دور البيانات الضخمة في دعم التنمية المستدامة بالدول العربية. Journal of Information Studies and Technology، 2019 (1)، 4.
- م. د. محمد عبد الله محمد. (2020). البحث العلمي ودوره في تحقيق التنمية الشاملة -المعوقات والمعالجات. Thi Qar Arts Journal، 2 (33)، 236 - 252.
- تهاني محمد حسن موسى. (2023). دور البحث العلمي في التنمية المستدامة من وجهة نظر الباحثين في المراكز العلمية والبحثية بصنعاء. مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، 5 (2).
- مصطفى رحبي، عثمان محمد غنيم، و محمد خري سليم ابو زيد. (2008). أساليب البحث العلمي وتطبيقاته يف التخطيط والدارة. الرदन: دار صفاء للنشر والتوزيع.

المراجع باللغة الانجليزية:

- Alvesson, M., & Kärreman, D. (2020). Organizational collaboration and the dynamics of knowledge sharing. *Journal of Management Studies*, 57 (2), 309-333.
- Barkemeyer, R., & Figge, F. (2020). Corporate social responsibility is a term in flux: a bibliometric analysis of scholarly writings on corporate responsibility, sustainability and business ethics. *Business & Society*, 0007650320911141.
- Bhattacharya, C. B., & Sen, S. (2004). Doing better at doing good: When, why, and how consumers respond to corporate social initiatives. *California management review*, 47 (1), 9-24.
- Bouten, L., Helden, G. van, & Liedekerke, L. van. (2021). Reporting on sustainability: A study of the textual characteristics of sustainability reports. *Business Strategy and the Environment*, 30 (1), 457-474.
- Brammer, S., Branicki, L., Linnenluecke, M., & Smith, T. (2022). The role of corporate social responsibility in creating a “seamless garment” of environmental sustainability: Interdisciplinary explorations and directions for future research. *Australian Journal of Management*, 47 (1), 5-25.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & society*, 38 (3), 268-295.
- Carroll, A. B., & Shabana, K. M. (2010). The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. *International journal of management reviews*, 12 (1), 85-105.
- Chen, Y., Liu, Y., & Tang, G. (2022). How to effectively communicate corporate social responsibility on social media? A systematic review and meta-analysis. *Journal of Business Ethics*, 175 (2), 289-307.
- Dubey, R., et al. (2022). The impact of artificial intelligence on sustainability in retail: Evidence from sentiment analysis. *International Journal of Information Management*, 57, 102262.
- El-Kassar, A.-N., et al. (2021). The role of ethical leadership in corporate social responsibility: Evidence from the Middle East. *Sustainability*, 13 (6), 3367.
- Elkington, J. (1998). *Cannibals with forks: the triple bottom line of 21st century business*. New Society Publishers.
- Fernandez-Feijoo, B., et al. (2022). The influence of organizational culture on corporate social responsibility: An empirical study in SMEs. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29 (1), 1-12.
- Fernandez-Feijoo, B., Romero, S., & Ruiz, S. (2021). Effect of stakeholder pressure on corporate social responsibility disclosure. *Business Strategy and the Environment*, 30 (2), 1042-1055.
- Fernández-Gago, R., & Cabeza-García, L. (2020). Corporate social responsibility, board of directors, and firm performance: An analysis of their relationships. *Review of Managerial Science*, 14 (1), 1-26.
- Fernández-Gámez, M. A., et al. (2021). Corporate social responsibility and its effect on innovation and firm performance: An empirical research in SMEs. *Journal of Cleaner Production*, 279, 123457.
- Freeman, R. E., Harrison, J. S., Wicks, A. C., Parmar, B. L., & De Colle, S. (2010). *Stakeholder theory: The state of the art*. Cambridge University Press.
- Gössling, T. (2019). *Corporate social responsibility and business performance: Theories, Evidence, and Critical Reflections*. CRC Press.
- Hahn, R., & Kühnen, M. (2020). Determinants of sustainability reporting: A review of results, trends, theory, and opportunities in an expanding field of research. *Journal of Cleaner Production*, 268, 122121.
- Hahn, T., Pinkse, J., Preuss, L., & Figge, F. (2023). Ambidexterity for corporate sustainability: Unravelling antecedents of social and business integration. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30 (1), 42-61.
- Jackson, G. (2020). Models of corporate social responsibility. *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility: Psychological and Organizational Perspectives*, 50-76.

- Lebègue, D., & Pineda, J. (2023). Measuring corporate social responsibility for competitive success at the "bottom of the pyramid". *Journal of Business Ethics*, 121 (3), 465-476.
- Lee, M. D. P., & Shin, G. C. (2020). The role of CSR in crises: Integration of situational crisis communication theory and the persuasion knowledge model. *Journal of Business Ethics*, 154(1), 61-83.
- López, S., et al. (2023). How does the use of ICTs stimulate corporate social responsibility? *Information Technology & People*, 36 (1), 176-201.
- López, S., Peón, J. M. M., & Ordás, C. J. V. (2023). How does the use of ICTs stimulate corporate social responsibility? *Information Technology & People*, 36 (1), 176-201.
- Maak, T., et al. (2020). Responsible leadership: The theory and practice of fostering public goods. *Journal of Business Ethics*, 150, 1-9.
- Maniora, J. (2021). Is integrated reporting really the superior mechanism for the integration of ethics into the core business model? An empirical analysis. *Journal of Business Ethics*, 159 (1), 277-290.
- Mergel, I., et al. (2023). Digital participatory platforms for co-production in urban development: A systematic review. *Government Information Quarterly*, 40 (1), 101545.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard business review*, 84 (12), 78-92.
- Saeidi, S. P., et al. (2022). A conceptual model of corporate social responsibility and its effect on firm performance: The mediating role of corporate image and customer satisfaction. *Business Strategy and the Environment*, 31 (1), 41-54.
- Selsky, J. W., & Parker, B. (2022). Cross-sector partnerships to address social issues: Challenges to theory and practice. *Journal of Management*, 31 (6), 849-873.
- Smith, N. C., & Font, X. (2020). Weaving sustainability into a service dominant logic: A study of responsible tourism practices. *Journal of Business Ethics*, 162 (2), 293-315.
- Visser, M., de Coning, T. J., & Smit, E. van der M. (2020). The commercialisation of a social venture: The delicate balancing act of achieving financial sustainability and social impact. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23 (1), 1-10.
- Visser, W. (2011). *The age of responsibility: CSR 2.0 and the new DNA of business*. John Wiley & Sons.

# AJSR

المجلة العربية للمسؤولية المجتمعية  
The Arabic Journal of Social Responsibility

دعوة للمساهمة العلمية في الأعداد القادمة للمجلة العربية للمسؤولية المجتمعية

تدعو المجلة العربية للمسؤولية المجتمعية الباحثين والباحثات في مختلف القضايا والتحديات المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية والتنمية المستدامة إلى المساهمة الفاعلة في الأعداد القادمة عبر إرسال أبحاثهم العلمية بالإضافة إلى أي مقترحات وأفكار تساهم في تطوير المجلة وإثراء محتواها. توفر المجلة تحكماً علمياً للأبحاث التي تستلمها وذلك بما ينسجم مع رؤية المجلة في تطبيق المعايير الأكاديمية العالمية لتحكيم الأبحاث والمقالات العلمية.

ISSN 3009-1365



9 773009 136001