



the role of sustainable social responsibility in organizational trust An exploratory study of the opinions of a sample of employees at the University of Mosul

Adwa Kamal Hussein Al-Jarrah

University of Mosul / College of Administration And Economics

ABSTRACT

The aim of the current research is to shed light on the role of sustainable social responsibility as an independent variable represented by its dimensions (economic dimension, legal dimension, moral dimension, charitable dimension) in organizational trust as a dependent variable represented by (trust in the direct supervisor, trust in senior management, trust in colleagues work) and that this organizational confidence is formed by the employees of the organization in which they work on the one hand, and the enhancement of the customer's confidence in the organization he deals with on the other hand, in an attempt by the researcher to shed light on the importance of sustainable social responsibility and the mechanisms and methods that organizations should adopt in order to Enhancing this responsibility, and in order to achieve the goal of the research, a hypothetical model was designed that shows the nature of the correlation and impact relationships between the research variables and its dimensions. A questionnaire on an intentional sample that consisted of a number of department heads and their rapporteurs in addition to a number of unit and division officials, where (33) questionnaires were retrieved, which were subjected to It was analyzed using the statistical program (SPSS 24), and the research reached a number of conclusions, the most important of which is that sustainable social responsibility revolves around the obligations and duties of the individual and society, which contribute to clarifying the extent of the individual's belonging to the society in which he lives.

Keywords: sustainable social responsibility, organizational trust.

Received: 15/5/2022

Accepted: 19/6/2022

published: 30/6/2022

*Corresponding Author: Adhwaa_master@yahoo.com

دور المسؤولية الاجتماعية المستدامة في الثقة التنظيمية دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة الموصل

م. د. أضواء كمال حسين الجراح

جامعة الموصل / كلية الإدارة والاقتصاد

المستخلص

هدف البحث الحالي لتسليط الضوء حول دور المسؤولية الاجتماعية المستدامة بوصفها متغيراً مستقلاً متمثلة بأبعادها (البعد الاقتصادي، البعد القانوني، البعد الاخلاقي، البعد الخيري) في الثقة التنظيمية بوصفها متغيراً معتمداً متمثل بـ(الثقة في المشرف المباشر، الثقة في الإدارة العليا، الثقة في زملاء العمل) وان هذه الثقة التنظيمية تتكون لدى العاملين في المنظمة التي يعمون فيها من جهة، وتعزيز ثقة الزبون في المنظمة التي يتعامل معها من جهة أخرى في محاولة من الباحثة لتسليط الضوء حول مدى أهمية المسؤولية الاجتماعية المستدامة وما ينبغي على المنظمات اعتماده من آليات وطرق من اجل تعزيز هذه المسؤولية، ومن اجل تحقيق هدف البحث تم تصميم نموذجاً فرضياً يوضح طبيعة علاقات الارتباط والاثار بين متغيرات البحث وابعاده، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي فيما يخص الجانب النظري والمنهج التحليلي لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من خلال استمارة الاستبيان حيث عمدت الباحثة إلى توزيع (35) استمارة على عينة قصدية تكونت من عدد من رؤساء الاقسام و مقررهم بالإضافة إلى عدد من مسؤولي الوحدات والشعب، حيث تم استرجاع (33) استمارة والتي خضعت للتحليل باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS 24)، كما وتوصل البحث الى عدد من الاستنتاجات اهمها ان المسؤولية الاجتماعية المستدامة تتمحور حول الالتزامات والواجبات التي تقع على عاتق الفرد والمجتمع والتي تساهم في بيان مدى انتماء الفرد إلى المجتمع الذي يعيش فيه.

الكلمات المفتاحية : المسؤولية الاجتماعية المستدامة، الثقة التنظيمية.

المقدمة:

رؤوس الأموال الفكرية فيما بينهم خاصة في المواقف الغامضة وغير المؤكدة، وأن هذا التبادل المعرفي يعتمد بالدرجة الأساس على وجود الثقة التي تعد الدافع الرئيس لتعزيز الاداء المنظمي. (Jiang, Yi & Chen, Wen, 2017, 2057)

عليه وبهدف تغطية متغيرات البحث وابعاده نظرياً وميدانياً فقد تضمن البحث الحالي اربعة محاور عرض المحور الأول بعض الدراسات السابقة ومنهجية البحث، في حين ضم المحور الثاني الجانب النظري للبحث، وجاء المحور الثالث ليعرض الجانب الميداني في حين اشتمل المحور الرابع على عرض أهم الاستنتاجات المبينة على النتائج التي توصلت إليها الباحثة، ووضعت

تعد المسؤولية الاجتماعية المستدامة من الموضوعات المهمة والحيوية بالنسبة لأي منظمة تريد أن تكون في صدارة المنظمات العاملة معها في نفس الميدان حتى وإن لم تكن أحد الموضوعات التي تصدر اهتمام تلك المنظمات يكفي انها تحظى باهتمامها، فإهمال هذا الموضوع قد يكون له آثار سلبية على طبيعة العمل والعاملين بشكل ينعكس سلباً على النتائج التي من المتوقع الحصول عليها من جراء عمل تلك المنظمة (Bucur, Mihaela, 2021, 2)، إذ أنه يمكن للمنظمات أن تمتلك القدرة على التعلم بسرعة أكبر من المنافسين من خلال ما يتمتع به العاملين من ثقة تمكنهم من اكتساب وتبادل

الخبرة والمهارة بشكل أكبر من المنافسين الآخرين عن طريق ما يمتلكه هؤلاء الأفراد من ثقة فيما بينهم وفي المنظمات التي يعملون فيها بحيث تمكنهم من تبادل الأفكار فيما بينهم خاصة في المواقف الغامضة وغير المؤكدة، حيث يعتمد تبادل الأفكار والمعارف على وجود الثقة والتي غالباً ما يُنظر إليها على أنها مؤشر اقتصادي والدافع الرئيس لتعزيز التنمية الاقتصادية المستقبلية لبلد ما.

رابعاً : دراسة (عباس، دينا حلمي، 2020) بعنوان (تأثير الثقة التنظيمية على اندماج العاملين في صناعة الأدوية بمصر): سعت هذه الدراسة إلى بيان ان الثقة التنظيمية تعد من أبرز سمات المناخ التنظيمي الصحي، فهي تؤدي إلى تشجيع الحوار البناء بين العاملين وإبداء الرأي للوصول إلى حل للمشكلات التي قد تواجههم عن طريق تنمية روح العمل الجماعي، كما أن غياب الثقة التنظيمية يؤثر سلباً في العمل، حيث تكثر الشكاوى ويزداد الصراع التنظيمي ويتجنب العاملين تحمل المسنوليات ويضعف التواصل فيما بينهم وبين المنظمات التي يعملون فيها .

المبحث الثاني / منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث: تسعى العديد من المنظمات إلى العمل بطريقة أخلاقية ومستدامة، وتتعامل مع المتغيرات البيئية والاجتماعية بأسلوب يحفظ حقوق الإنسان والمجتمع والبيئة، من خلال ما يمتلكه الأفراد العاملين في هذه المنظمات من ثقافات وخبرات ومهارات مكنتهم من المحافظة على مركزها التنافسي بشكل ساهم في تعزيز الثقة لديهم (Collier, 2018, 2)، فقد تزايد الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية المستدامة في السنوات الأخيرة ولم يعد الربح الهدف الرئيس لمعظم المنظمات نتيجة لما شهده العالم من تغييرات في الظروف الاقتصادية والتكنولوجية (عثماني، 2018، 7)، لذا فقد جاءت هذه المحاولة البحثية لتجيب عن اشكالية لطالما عانت منها العديد من المنظمات الا وهي ضعف الوعي بالمسؤولية الاجتماعية لدى الأفراد العاملين مما أدى الى التأثير بشكل مباشر على الثقة التنظيمية ، فالمسؤولية الاجتماعية المستدامة تعد من الموضوعات المهمة التي يجب على المنظمات التي ترغب بالنجاح والبقاء والتميز ان تتبناها في

الاستنتاجات جملة من المقترحات للميدان المبحوث.

المحور الأول

المبحث الاول / بعض الدراسات السابقة

أولاً: دراسة (Galbreath, Jeremy, 2016) بعنوان (فوائد المسؤولية الاجتماعية للشركات / دراسة تجريبية) : أكدت هذه الدراسة على أن المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) تؤثر بشكل إيجابي على الأداء المالي ومع ذلك، تقوم العديد من الشركات بشكل متزايد بمراقبة النتائج التي لا تعتبر التدابير المالية التقليدية وسيلة لقياس النجاح المستدام، فقد سعت هذه الدراسة إلى فهم ما إذا كانت هناك فوائد للانخراط في المسؤولية الاجتماعية للشركات بخلاف النتائج المالية التقليدية على وجه التحديد من خلال دراسة مقدار درجة الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية للشركات ودوران الموظفين ورضا الزبائن، وتوصلت إلى نتائج أكدت على أن المسؤولية الاجتماعية للشركات تقلل من معدل دوران الموظفين مع تحسين رضا الزبائن.

ثانياً : دراسة : (Bucur, Mihaela, 2021) بعنوان (أهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات في أوروبا): تتناول هذه الدراسة مسألة الوعي والمشاركة في المسؤولية الاجتماعية من قبل العاملين في الشركات في جميع أنحاء أوروبا عن طريق تحقيق هدف مميز وهو مشاركة العاملين بشكل كامل من خلال ما يمتلكونه من معرفة في كيفية استثمار المسؤولية الاجتماعية والحصول على النتائج التي يمكن أن تعرض موقفاً حقيقياً فيما يتعلق بنجاح مشاركتهم كخفض التكاليف المباشرة أو زيادة إنتاجية العمل أو تطبيق إدارة ناجحة للمخاطر أو تحسين الإدارة البيئية، فالوعي بهذا المفهوم ضروري لنجاح الأعمال عن طريق دراسة المعرفة وتطوير المهارات التي يمتلكها العاملين وبالتالي تحقيق التميز والإبداع.

ثالثاً : دراسة (Jiang, Yi & Chen, Wen, 2017) بعنوان (أثار الثقة التنظيمية على التعلم والإبداع التنظيميين): أكدت هذه الدراسة على أن المعرفة التي تمتلكها المنظمة هي المصدر الوحيد للميزة التنافسية في المستقبل، حيث يمكن للمنظمات أن تمتلك القدرة على أكساب العاملين

1. الإفادة مما قدمه البحث في جانبه النظري ومحاولة إفراس أهم المؤشرات التي يمكن أن تفيد الميدان المبحوث.
 2. التعرف على الواقع الفعلي لمتغيرات البحث الحالية في المنظمة المبحوثة.
 3. تحديد علاقة الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية المستدامة والثقة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
 4. تحديد مقدار تأثير المسؤولية الاجتماعية المستدامة في الثقة التنظيمية في الشركة المبحوثة.
 5. التوصل إلى عدد من المقترحات التي يمكن أن يستفاد منها الميدان المبحوث فيما يتعلق بمتغيرات البحث وابعاده.
- رابعاً : مخطط البحث الفرضي: تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة البحث تصميم مخطط فرضي وكما موضح في الشكل (1) والذي يشير إلى وجود علاقة (ارتباط وتأثير) للمسؤولية الاجتماعية المستدامة بوصفها متغيراً قرارياً (مستقلاً) في الثقة التنظيمية بوصفه متغيراً (معتمداً).

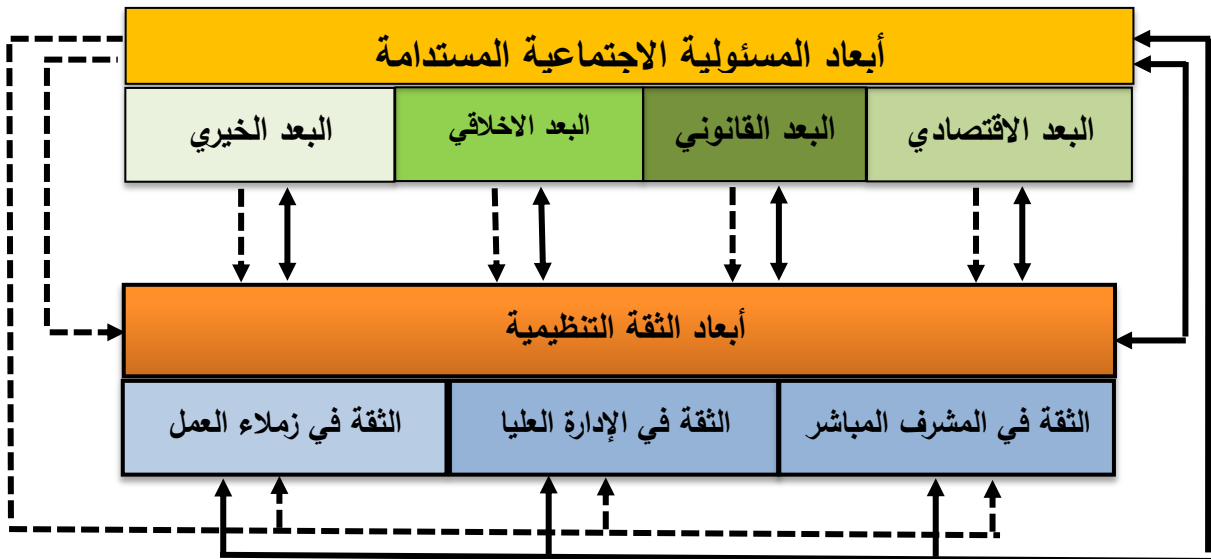
اسلوب عملها إذ تعد أداة فعالة لتعزيز الثقة التنظيمية من جهة ومن ثم تحقيق تقدم تنافسي على المنظمات الأخرى وفي مختلف المجالات من جهة أخرى.

ثانياً : أهمية البحث : يستمد بحثنا أهميته من أهمية البعدين اللذين تمت دراستهما وتتلخص هذه الأهمية في جانبين رئيسيين هما:

1 . الأهمية النظرية: فقد تضمن البحث إطاراً نظرياً حول موضوع البحث إذ تناول المتغير الأول المسؤولية الاجتماعية وذلك بوصفها من المواضيع الحيوية حيث تم إلقاء الضوء على مفهوم المسؤولية الاجتماعية وأهميتها والمنافع المتحققة من جراء اعتمادها لدى المنظمات فضلاً عن ابعادها الرئيسية، أما المتغير الثاني فقد تناول الثقة التنظيمية حيث تم إلقاء الضوء على مفهوم الثقة التنظيمية وأهميتها وما هي ابعاد الثقة التنظيمية في المنظمات.

2. الأهمية الميدانية: وذلك من خلال علاقات الارتباط والأثر بين متغيرات البحث وابعاده، فهو يعزز الجانب النظري للبحث من جهة ويخدم الميدان المبحوث بنتائجه من جهة أخرى.

ثالثاً : أهداف البحث: تطرق البحث إلى عدد من الأهداف تمثلت في:



الشكل (1)

مخطط البحث الفرضي

5 : فرضيات البحث

المؤسسات التي تتعامل بشكل مباشر مع أفراد من ثقافات مختلفة.

ت- الحدود البشرية: تمثلت عينة البحث بعدد من الأفراد العاملين في تشكيلات جامعة الموصل.

8 : وسائل جمع البيانات وأدوات معالجتها: اعتمدت الباحثة استمارة الاستبيان التي تم إعدادها بالاعتماد على الجانب النظري للبحث بالإضافة إلى أخذ آراء عدد من الأساتذة المختصين في مجال البحث الحالي كما وتم الاعتماد على المقابلة في جمع البيانات من الأفراد العاملين إذ اشتملت العينة على مجموعة عشوائية من الأفراد فكان عدد الاستثمارات التي تم توزيعها (35) استثمارة استرجع منها (33) استثمارة فكانت نسبة الاستجابة (95%)، وتضمنت الاستثمارة ثلاث محاور أساسية تضمن المحور الأول البيانات الشخصية الخاصة بالأفراد المبحوثين وشملت على (العمر ، الجنس ، التحصيل الدراسي)، وتضمن المحور الثاني العبارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية المستدامة فيما اشتمل المحور الثالث على العبارات المتعلقة بالثقة التنظيمية، حيث تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في قياس متغيرات وأبعاد البحث.

المحور الثاني / الجانب النظري

المبحث الأول / المسؤولية الاجتماعية المستدامة

أولاً : المفهوم: تعد المسؤولية الاجتماعية المستدامة أحد الموضوعات التي تلعب دوراً مباشراً في التأثير على واقع عمل المنظمة من خلال ما تفرزه من إيجابيات تسهم في تحسين عمل المنظمة و توجيهها نحو الابداع والريادة، فهي عمل ملزم نابع من داخل الفرد للقيام بالأعمال والمسؤوليات الملقاة على عاتقه حتى يستشعر حجم المسؤولية التي كُلف من أجلها، فقد عرف عدد من الباحثين من بينهم (الخفاجي والغالبي، 2008، 289) المسؤولية الاجتماعية المستدامة على أنها التزام المنظمة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه، وأن هذا الالتزام يتسع باتساع شرائح أصحاب المصلحة في هذا المجتمع ومقدار تباين توجهاتهم، كما وركز تعريف مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة بأن المسؤولية الاجتماعية المستدامة تتطلب الالتزام المستمر من

الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجمعة) والثقة التنظيمية (مجتمعة) على مستوى المنظمة المبحوثة وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية الاتية :

أ. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كل بعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة والثقة التنظيمية.

ب. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجتمعة) وكل بعد من أبعاد الثقة التنظيمية.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجتمعة) في الثقة التنظيمية (مجتمعة) على مستوى المنظمة المبحوثة وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية الاتية:

أ. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لكل بعد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية في الثقة التنظيمية (مجتمعة) على مستوى المنظمة المبحوثة.

ب. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجتمعة) في كل بعد من أبعاد الثقة التنظيمية على مستوى المنظمة المبحوثة.

6 : منهج البحث : اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي في بحثها والذي تضمن المسح المكتبي والالكتروني وذلك للاستفادة من المصادر لبناء الاطار النظري للبحث وكذلك استخدمت استمارة الاستبيان لجمع البيانات من الميدان المبحوث وتم تحليلها إحصائياً لاختبار فرضيات البحث.

7 : حدود البحث

أ- الحدود الزمانية: إن المدة التي تم فيها إعداد البحث تمتد من 2022/2/1 ولغاية 2022/6/5 وذلك بالنسبة لجانبى البحث النظري والميداني.

ب- الحدود المكانية: تم اختيار جامعة الموصل ميداناً للبحث لكونها إحدى

عليه بشكل مباشر من المدراء، فقد أكد (النعيم، 2010، 30) على أن أهمية المسؤولية الاجتماعية المستدامة تلعب دوراً فعالاً في توجيه المنظمات باتجاه التركيز على جودة المنتج وكذلك من خلال الآتي:

1. الاستقرار الاجتماعي.
2. تحسين نوع الحياة في المجتمع سواء من ناحية البنى التحتية للخدمات أو الناحية الثقافية.
3. تحسين التنمية انطلاقاً من زيادة التثقيف والوعي الاجتماعي علي مستوى الأفراد والمجموعات والمنظمات، مما يساهم في تعزيز الاستقرار والشعور بالعدالة الاجتماعية.
4. زيادة التكافل الاجتماعي بين مختلف شرائح المجتمع.

كما وأشار (Galbreath, 2016, 4) إلى أن أهمية المسؤولية الاجتماعية المستدامة تكمن في الآتي:

1. أن الأفراد العاملين هم أكثر الأصول قيمة وأن قدرة المنظمة على الاحتفاظ بهم هي سمة مميزة للأداء التنظيمي المستدام.
2. تفعيل جانب العدالة المطلقة للعاملين، حيث يستمد العاملون تصوراتهم عن منهج العدالة العامة المعتمد في منظماتهم بناءً على مستوى الإنصاف الذي يظهره هذا النوع من المسؤولية.
3. التأثير بشكل إيجابي في بينات العمل وبما ينعكس على تحسين إنتاجية المنظمة من خلال توليد نوع من الرضا لدى العاملين عن طبيعة عملهم، فضلاً عن تخفيض معدلات التغيب ودوران العاملين بسبب ما يشعرون به من مسؤولية نابعة من الذات.
4. تظهر اهتماماً بكل من أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين وبما ينعكس بالإيجاب على واقع عمل المنظمة.

ثالثاً: أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة: تكمن المسؤولية الاجتماعية المستدامة في عدد

قبل المنظمات بتصرفات مسنولة وأخلاقية تجاه أصحاب المصالح والسعي إلى تحسين نوعية الظروف المعيشية للعاملين وأسرههم والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع.

(Rendtorff & Mattsson, 2012, 3651)

وفي نفس السياق أشار (Soroka & Kusiak, 117, 2014) إلى أن المسؤولية الاجتماعية المستدامة تمثل استراتيجية تطوعية تشمل الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والأخلاقية والبيئية للأعمال التي تمارسها المنظمة من خلال تعاملها مع البيئة الخارجية، فهي التزام أخلاقي لمهام المنظمة من أجل التنمية الاقتصادية وتحسين نوعية حياة العاملين وعائلاتهم فضلاً عن رفاهية المجتمع ككل. كما وعرفها (تونسى وبورنان، 2017، 337) بأنها التزام اصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة من خلال العمل مع العاملين بروح الفريق الواحد لتحسين المستوى المعاشي بأسلوب علمي يخدم الحركة التجارية والتنمية في أن واحد. في حين أوضح (Bucur, 2021, 63) بأن المسؤولية الاجتماعية المستدامة تعد وسيلة تسعى من خلالها المنظمات إلى دمج اهتماماتها الاجتماعية والبيئية في تنفيذ عملياتها عن طريق التفاعل مع أصحاب المصلحة بشكل طوعي، فهي العملية التي من خلالها يفكر المديرون داخل المنظمة في بناء علاقات إيجابية مع أصحاب المصلحة واستثمارها بشكل حسن بما ينعكس إيجابياً على إداء عملها، جنباً إلى جنب مع تحليل تصرفاتهم السلوكية والأخلاقية فيما يتعلق بالوفاء بالتزاماتهم تجاه تلك المنظمات.

واستناداً على ما تقدم ترى الباحثة أن المسؤولية الاجتماعية المستدامة تمثل التزام مستمر من قبل المنظمة لتحقيق نتائج عمل فاعلة ومميزة من خلال تحفيز العاملين على ممارسة العمل بأسلوب أخلاقي ومهني تحكمه العادات والاعراف والتقاليد وبما يعود بالنفع على المنظمة والعاملين بشكل خاص وعلى المجتمع بشكل عام.

ثانياً: أهمية المسؤولية الاجتماعية المستدامة: تبرز أهمية المسؤولية الاجتماعية المستدامة من خلال ما يقوم به الفرد العامل من مهام وواجبات بشكل فاعل وكفوء نابعة من ذاته وليس مفروضة

قانونية تؤثر سلباً على طبيعة عملها وبالتالي انحدر مركزها التنافسي.

3. البعد الاخلاقي: يتوجب على المنظمات ان تستوعب جميع الجوانب الاخلاقية والسلوكية التي ينتهجها العاملين كالعادات والتقاليد والاعراف، حيث أن جميع تلك الجوانب لا تكون محكومة بقوانين وتعليمات وإنما تكون نابعة من ذات الفرد العامل لذا فإنه يتوجب على المنظمة ان تكون دقيقة في توظيف عاملها لما لهذا البعد من تأثيرات مباشرة على سير عمل المنظمة فيما لو تم الاخلال به.

4. البعد الخيري: ويرتبط هذا البعد بمقدار تطور حياة العمل ومدى إسهام هذا التطور في تحسين بيئة العمل من خلال ما يتمتع به الفرد العامل من سمعة طيبة وحسنة تؤهله لتولي المناصب التي لا تتأثر بالضغوطات التي قد تمارس عليه من قبل اناس مقربين له.

واعتمادا على ما سبق ترى الباحثة ان الابعاد التي تم التأكيد عليها من قبل الباحثان (مقراني وهوام، 2017، 12) هي الاقرب في خدمة الميدان المبحوث لذا سيتم اعتمادها كابعاد رئيسة في دراستنا الحالية.

المبحث الثاني / الثقة التنظيمية

أولاً: المفهوم: تعد الثقة التنظيمية احد الاساليب التي تعتمد عليها الكثير من المنظمات في تحقيقها للتميز والريادة في الاداء الفردي والمنظمي وذلك عن طريق السماح للعاملين بتبادل الافكار فيما بينهم خاصة في المواقف الغامضة وغير المؤكدة، حيث يعتمد تبادل الافكار والمعارف على وجود نوع من التعاون والمحبة والالفة فيما بينهم وفي امكان عملهم (Jiang & Chen, 2017, 2059)، اذ أن شعور الافراد العاملين بالثقة التنظيمية يتوقف على تطوير التفاعلات فيما بينهم وبين المنظمات التي يعملون فيها، فالثقة التنظيمية لا توجد فجأة وإنما تبنى شيئاً فشيئاً، لذا فهي تكتمل عن طريق تبادل الخبرات والعمل الجماعي الذي يؤدي إلى إنجاز المهام ومن ثم تصبح الثقة التنظيمية هي الاساس لفرق العمل الجماعية الناجحة (Mancini, 2009, 10)، فقد أكد (Shockley, et al., 2000, 35) على أن الثقة التنظيمية هي التوقعات الإيجابية التي يحملها

من المهام والانشطة التي تختص بها المنظمة محاولة من خلالها تحقيق ما تصبو اليه من أهداف تعود بالنفع عليها بشكل عام وعلى عاملها بشكل خاص سواء اكانت تلك المهام اختيارية أم اجبارية، فقد أكد (Galbreath, 2016, 3) على ان ابعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة تكمن في:

1. المسؤولية الاقتصادية: والتي تقتصر مهامها على توليد الارباح، استحداث مهام ووظائف جديدة في المنظمة ونتاج منتجات حسب رغبة الزبائن.

2. المسؤولية القانونية: والتي تتمثل في الامتثال للقوانين المحلية والفدرالية والدولية ذات الصلة بطبيعة عمل المنظمة.

3. المسؤولية الاخلاقية: وتكمن في تلبية التوقعات الاجتماعية غير المكتوبة كقانون تجنب الأذى (الضرر الاجتماعي) واحترام الحقوق المعنوية للأفراد العاملين وفعل الصواب والعدل في توزيع المهام والاجور.

4. المسؤولية التقديرية: وتتمثل في تلبية السلوكيات والأنشطة الإضافية التي يجدها المجتمع مرغوبة، مثل المساهمة بالموارد في انتاج أنواع مختلفة من المنتجات، توفير مزايا للعاملين مثل التدريب والتطوير و تنمية روع الفريق الواحد.

في حين اكد (مقراني وهوام، 2017، 12) على أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة يمكن تحديدها في الاتي:

1. البعد الاقتصادي: والذي يستند الى مبدأ المنافسة والتطور التقني من خلال احترام قواعد المنافسة العادلة والخبرة التي يتمتع بها الافراد العاملون، فضلاً عن الاستفادة من التطورات التقانية بشكل يساهم في المحافظة على البيئة.

2. البعد القانوني: ويتمثل في التزام الافراد العاملين بالأنظمة والقوانين والتعليمات التي تم صياغتها من قبل الدولة، إذ يجب على المنظمة اعتمادها وعدم تجاوزها وان اي اخلال في ذلك سيوقع المنظمة في اشكاليات

2058, 2017) على أن أهمية الثقة التنظيمية تكمن في:

1. مساهمتها في تعزيز الثقة لدى العاملين في المنظمة وجعلهم على استعداد للبقاء في العمل وتقديم أداء أفضل.
2. تمكين العاملين من تبادل الآراء والخبرات وبناء بيئات مشاركة معرفية جيدة وأجواء تعليمية في ظل ثقة متبادلة.
3. تشجيع العاملين على التفاعل مع الإبداع والعمل الجماعي، بدلاً من المجموعات الصغيرة لتحفيز الإبداع لدى كل من العاملين والمنظمة.

في حين اشار (القرني، 2017، 329) إلى أن الثقة التنظيمية تلعب دوراً بارزاً في تحفيز الفرد العامل على العمل بالشكل الكفوء والمثالي من خلال ما تتمتع به هذه الثقة من أهمية تكمن في:

1. التفاعل والتعلم الصادق المبني على الصدق والشفافية.
2. تبادل الآراء ووجهات النظر مع الآخرين بحرية وموضوعية.
3. وضوح الأهداف والمهام والاتفاق عليها مع الالتزام بها.
4. رفع الروح المعنوية للعاملين مقدار الرضا عن العمل.
5. زيادة الدافعية للعمل والرغبة في تحمل المزيد من المسؤولية.
6. تفعيل المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات الخاصة بأنشطة المنظمة المتعددة.
7. تفويض الصلاحيات وحسن استخدامها.
8. تقبل التجديد والتطوير دون خوف أو معارضة.
9. تؤثر ايجاباً في مستوى الولاء التنظيمي والحد من دوران العمل.

ثالثاً: أبعاد الثقة التنظيمية: حظيت الثقة التنظيمية باهتمام العديد من الكتاب والباحثين لما لهذا الموضوع من أهمية بالغة انعكس على واقع عمل

الأفراد تجاه نوايا وسلوكيات مختلف أعضاء المنظمة بناء على الأدوار التنظيمية والعلاقات والخبرات ومدى الاعتماد على بعضهم البعض، كما أوضح (Child & Mollering, 2000,) بان الثقة التنظيمية عبارة عن علاقات تنظيمية تميل إلى أن تكون حساسية للغاية وتعتمد على المكافآت والردع، ثم تصبح تدريجياً أكثر تبادلاً ومرونة من خلال تعميق المعرفة حول الآخرين والعمل على تعزيز القدرة على التنبؤ والفهم، كما وعرف (Neveu, 2009: 11) الثقة التنظيمية بانها اعتقاد الفرد أو المجموعة بأن الآخرين سيقومون بأداء جهد مخلص حسن النية منسجم مع الالتزامات الضمنية منها والظاهرة ، وأن يكون صادق في أي مفاوضات سبقت تلك الالتزامات، وعدم أخذ مزايا إضافية وأن أتاحت الفرصة لذلك. وفي نفس السياق أشار (Fard, 2010, 43) بان الثقة التنظيمية تمثل التوقع الايجابي الذي يمتلكه الأفراد والنتائج من الأدوار التنظيمية والخبرات المتبادلة لمختلف أعضاء المنظمة.

فيما أشار (Adams & Wiswell, 2012, 3) إلى ان الثقة التنظيمية مجموعة من الخصائص التنظيمية التي توفر مناخاً للعاملين للتصرف بطرق مفيدة تخدم عمل المنظمة، فهي تولد جواً من الأمان لا يخشى فيه العاملين العقاب أو الانتقام. في حين بين (عمران وعبد السلام، 2016، 31) ان الثقة التنظيمية هي إيمان الفرد بأهداف وسياسات المنظمة وكافة المدراء والعاملين بها بما ينسجم مع تحقيق الرضا لكافة الافراد العاملين لبلوغ أهداف المنظمة.

واستناداً على ما سبق ترى الباحثة أن الثقة التنظيمية هي درجة أحساس الفرد العامل بالأمان عند تنفيذه لمهامه وواجباته بما يضمن له حقوقه من جهة ويضمن للمنظمة تحقيقه للواجبات المكلف بتنفيذها بشكل يضمن للطرفين تحقيق الرضا والقناعة التامة.

ثانياً : أهمية الثقة التنظيمية: تسعى العديد من المنظمات الى تفعيل دور الثقة التنظيمية بالشكل الذي يضمن لها تحقيق ميزات توصلها إلى تحقيق ميزات تنافسية تجعلها في مقدمة السبق التنافسي بين المنظمات العاملة معها من خلال ما تتمتع به هذه الثقة من أهمية، فقد أكد (Jiang & Chen,)

والاهتمام باحتياجاتهم الشخصية ورفع الروح المعنوية لهم.

2. الثقة في الإدارة العليا: تمثل توقعات الأفراد بأن الإدارة يمكن الاعتماد عليها في تحقيق نتائج مفضلة للأفراد العاملين وتحرص على إشباع احتياجاتهم ورغباتهم، كما تقوم بتوفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين، وأن وجود مناخ من الثقة التنظيمية المتبادلة بين الإدارة والعاملين يعد عنصراً حاسماً في تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية وتنعكس مؤشراتهما في حرص الإدارة على مصالح العاملين وعدالة الإدارة وتقدير الجهود الاستثنائية والأفكار الجديدة للعاملين مع توسيع دائرة الاتصالات معهم.

3. الثقة في زملاء العمل: تشير إلى العلاقات الإنسانية الطيبة التي تربط الأفراد داخل المنظمة وإشراكهم في الأهداف والرؤى مع توافر حالة من التناغم والانسجام فيما بينهم مما ينعكس على تحقيق الغايات والأهداف المشتركة المنشودة، وتنعكس مؤشراتهما في شعور الأفراد العاملين بحرص زملائهم على مصالحهم وعدم الحرج عند طلب المساعدة وتقديم العون للزملاء والثقة المتبادلة وتبادل المعلومات فيما بينهم، مما يمكنهم من مواجهة المشاكل والصعوبات.

المحور الثالث / الجانب العملي

المبحث الأول / تحليل علاقات الارتباط

يهدف التعرف على طبيعة علاقة الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية المستدامة والثقة التنظيمية في المنظمة عينة البحث تم تخصيص هذا المبحث للتحقق من مدى سريان المخطط الافتراضي للبحث، واعتمدت الباحثة لهذا الغرض مجموعة من الأدوات التحليلية نذكرها تباعاً بحسب موقع استخدامها، إذ تم اختبار الفرضيات الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها وكما يأتي:

أولاً: علاقات الارتباط بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجتمعة) وأبعاد الثقة التنظيمية (مجتمعة): يتولى هذا المحور مهمة التحقق من صحة الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجتمعة) وأبعاد

المنظمات بالشكل الذي حقق لها التميز والابداع من خلال ما تميز به هذا النوع من الثقة بأبعاد مختلفة بحسب طبيعة الميدان المبحوث، فقد أكد (Straiter, 2005, 87) على أن للثقة التنظيمية عدداً من الأبعاد التي يكون لها الأثر في إدراك مجالات الثقة بالنسبة للمنظمة ولجميع المتعاملين معها من بينها الاعتمادية والجدارة بالثقة والشعبية والصدقة وحب المزاح، كما وأشار (Jiang & Chen, 2017, 2059) إلى أن أبعاد الثقة التنظيمية تمثلت في:

1. الثقة القائمة على الإدراك: وتشير إلى الثقة بالطرف الآخر بعد فهم الدليل على أن الشخص يمكن الوثوق به، وتعتمد هذه الثقة على الشخصية والخلفية والنية والقدرة والأفعال وفقاً للأقوال. إن عملية النظر في مثل هذا الدليل هي عملية معرفية تسمى الثقة المتولدة من خلال هذه العملية القائمة على الإدراك.

2. الثقة القائمة على الوجدانية: الثقة القائمة على الوجدانية تشير إلى الاستعداد للثقة بشخص ما بناءً على الارتباط العاطفي به، فالتبادل العاطفي في الثقة الشخصية من شأنه أن يعمق الثقة بين كلا الطرفين وإن هذه الثقة تتطور من خلال التوافق والترابط مع بعضهما البعض بحيث لا تظهر في بداية العلاقة بين الأشخاص، فعند الفهم الشامل لحسن النية وموثوقية الطرف الآخر في التعاون المستمر سيتم إنشاء اعتماد معين تدريجياً، هذا الاعتماد تفاعلي.

في حين أوضح (صالح وآخرون، 2019، 255 - 258) بأن أبعاد الثقة التنظيمية تسهم وبشكل فاعل في رسم سياسة عمل المنظمة وتوجيهها نحو الصدارة من بينها:

1. الثقة في المشرف المباشر: تنبع من العلاقات الشخصية والعدالة التفاعلية، كما أنها تنبثق من تصورات الفرد ومدركاته عن المشرف ومدى نزعه إلى الخير ومساعدة الآخرين، وتمتعه بالأمانة والنزاهة والعدالة وكذلك قدرته على الإدارة الفعالة، فالثقة تعد سمة أساسية مرتبطة بالإشراف، وتنعكس مؤشراتهما في تمتع المشرف المباشر بالمهارات والكفاءة والقدرات والأخلاق وتعامله مع مشكلات العاملين وعدالة التعامل

(مجتمعة) في المنظمة عينة البحث، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.905^*) عند مستوى معنوية (0.05)، وبذلك تقبل الفرضية الرئيسية الأولى.

الثقة التنظيمية (مجتمعة) في المنظمة عينة البحث، إذ تشير معطيات الجدول (1) إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجتمعة) وأبعاد الثقة التنظيمية

الجدول (1) علاقة الارتباط بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة وأبعاد الثقة التنظيمية بشكل كلي

أبعاد الثقة التنظيمية	المتغير المعتمد
0.905^*	المتغير المستقل
	أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة

N = 33

P ≤ 0.05

المصدر : الجدول من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

ج. العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (البعد الأخلاقي) والثقة التنظيمية: يتولى هذا المحور مهمة التحقق من صحة الفرضية الفرعية الأولى والمنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (البعد الأخلاقي) والثقة التنظيمية، إذ تشير معطيات الجدول (2) إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (البعد الأخلاقي) والثقة التنظيمية، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.701^*) عند مستوى معنوية (0.05)، وبذلك تقبل هذه الفرضية.

أ. العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (البعد الاقتصادي) والثقة التنظيمية: يتولى هذا المحور مهمة التحقق من صحة الفرضية الفرعية الأولى والمنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية (البعد الاقتصادي) والثقة التنظيمية، إذ تشير معطيات الجدول (2) إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية (البعد الاقتصادي) والثقة التنظيمية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.674^*) عند مستوى معنوية (0.05)، وبذلك تقبل هذه الفرضية.

د. العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (البعد الخيري) والثقة التنظيمية: يتولى هذا المحور مهمة التحقق من صحة الفرضية الفرعية الأولى والمنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (البعد الخيري) والثقة التنظيمية، إذ تشير معطيات الجدول (2) إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (البعد الخيري) والثقة التنظيمية، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.826^*) عند مستوى معنوية (0.05)، وبذلك تقبل هذه الفرضية.

ب. العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (البعد القانوني) والثقة التنظيمية: يتولى هذا المحور مهمة التحقق من صحة الفرضية الفرعية الأولى والمنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (البعد القانوني) والثقة التنظيمية، إذ تشير معطيات الجدول (2) إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (البعد القانوني) والثقة التنظيمية، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.826^*) عند مستوى معنوية (0.05)، وبذلك تقبل هذه الفرضية.

الجدول (2) علاقة الارتباط بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (منفردة) والثقة التنظيمية

أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة	البعد الاقتصادي	البعد القانوني	البعد الأخلاقي	البعد الخيري
الثقة التنظيمية	0.674*	0.826*	0.701*	0.826*

المصدر : الجدول

N = 33

P ≤ 0.05

من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

مهمة التحقق من صحة الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجتمعة) وأبعاد الثقة التنظيمية (الثقة في الإدارة العليا)، إذ تشير معطيات الجدول (3) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجتمعة) وأبعاد الثقة التنظيمية (الثقة في الإدارة العليا)، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.675^*) عند مستوى معنوية (0.05)، وبذلك تقبل هذه الفرضية.

ت. العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجتمعة) وأبعاد الثقة التنظيمية (الثقة في زملاء العمل): يتولى هذا المحور مهمة التحقق من صحة الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجتمعة) وأبعاد الثقة التنظيمية (الثقة في زملاء العمل)، إذ تشير معطيات الجدول (3) إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجتمعة) وأبعاد الثقة التنظيمية (الثقة في زملاء العمل)، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.874^*) عند مستوى معنوية (0.05)، وبذلك تقبل هذه الفرضية.

الجدول (3) علاقة الارتباط بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجتمعة) المستدامة وأبعاد الثقة التنظيمية (منفردة)

ثالثاً: علاقات الارتباط بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجتمعة) وأبعاد الثقة التنظيمية (منفردة): يركز هذا المحور على التحقق من صحة العلاقة الواردة في الفرضية الفرعية الثانية والمنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى والتي تنص على أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجتمعة) وأبعاد الثقة التنظيمية (منفردة) وكما يأتي:

أ. العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجتمعة) وأبعاد الثقة التنظيمية (الثقة في المشرف المباشر): يتولى هذا المحور مهمة التحقق من صحة الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجتمعة) وأبعاد الثقة التنظيمية (الثقة في المشرف المباشر)، إذ تشير معطيات الجدول (3) إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (الثقة في المشرف المباشر) في الارتباط (0.835^*) عند مستوى معنوية (0.05)، وبذلك تقبل هذه الفرضية.

ب. العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجتمعة) وأبعاد الثقة التنظيمية (الثقة في الإدارة العليا): يتولى هذا المحور

أبعاد الثقة التنظيمية	الثقة في المشرف	الثقة في الإدارة العليا	الثقة في زملاء العمل
المسؤولية الاجتماعية المستدامة	0.835*	0.675*	0.874*

المصدر : الجدول من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

المبحث الثاني
تحليل تأثير متغيرات وابعاد الدراسة
أولاً : تأثير أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجتمعة) في الثقة التنظيمية: يركز هذا المحور على التحقق من صحة العلاقة الواردة في الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أن هناك تأثير معنوي لأبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجتمعة) في الثقة التنظيمية، إذ يوضح الجدول (4) الخاص بتحليل الانحدار أن الانموذج معنوي وفقاً لقيمة (F) المحسوبة والبالغة (141.873) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.24) عند درجتى حرية (31 , 1) عند مستوى معنوية (0.05)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.821) حيث يشير هذا المؤشر إلى قدرة المتغير المستقل المتمثل في أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة في تفسير التأثير الذي يطرأ على المتغير المعتمد المتمثل في الثقة التنظيمية بنحو (82%) ، وأن (18%) من التغير في المتغير المعتمد يعود إلى متغيرات عشوائية تقع خارج حدود السيطرة ولم تؤخذ في الحسبان أو لمتغيرات لم تدخل في أنموذج الانحدار أصلاً. وفي ضوء ذلك تقبل الفرضية الرئيسية الثانية لوجود تأثير معنوي موجب لأبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة في الثقة التنظيمية .

الجدول (4) تأثير أبعاد المسؤولية الاجتماعية في الثقة التنظيمية بشكل كلي

R^2	T		F		الثقة التنظيمية		المتغيرات المعتمدة
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	B1	B0	المتغيرات المستقلة
0.821	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	B1	B0	أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة
	1.69	11.911	4.24	141.873	0.906	0.337	

df = (1 , 31)

N=33

P<= 0.05

المصدر : الجدول من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

التحديد (R^2) (0.423) والتي تشير إلى قدرة البعد المستقل المتمثل بالبعد الاقتصادي في تفسير التأثير الذي يطرأ على المتغير المعتمد المتمثل بالثقة التنظيمية بنحو (42%) ، وأن (58%) من التغير في المتغير المعتمد يعود إلى متغيرات عشوائية تقع خارج حدود السيطرة ولم تؤخذ في الحسبان أو لمتغيرات لم تدخل في أنموذج الانحدار أصلاً.

ب. تأثير (البعد القانوني) في الثقة التنظيمية: يركز هذا المحور على التحقق من صحة الفرضية التي تنص على أن هناك تأثير معنوي للبعد القانوني في الثقة التنظيمية، إذ يوضح الجدول (5) والخاص بتحليل الانحدار من أن الانموذج معنوي وفقاً لقيمة (F) المحسوبة والبالغة (22.754) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.17) عند درجتى حرية (31 , 1) وعند مستوى معنوية (0.05)، وقد بلغت قيمة معامل

ثانياً : تأثير أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (منفردة) في الثقة التنظيمية

أ. تأثير (البعد الاقتصادي) في الثقة التنظيمية: يركز هذا المحور على التحقق من صحة العلاقة الواردة في الفرضية الفرعية الأولى والمنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أن هناك تأثير معنوي للبعد الاقتصادي في الثقة التنظيمية، إذ يوضح الجدول (5) والخاص بتحليل الانحدار من أن الانموذج معنوي وفقاً لقيمة (F) المحسوبة والبالغة (22.754) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.17) عند درجتى حرية (31 , 1) وعند مستوى معنوية (0.05)، وقد بلغت قيمة معامل

التأثير الذي يطرأ على المتغير المعتمد المتمثل في الثقة التنظيمية بنحو (54%)، وأن (46%) من التغير في المتغير المعتمد يعود إلى المتغيرات العشوائية التي تقع خارج حدود السيطرة ولم تؤخذ في الحسبان أو لمتغيرات لم تدخل في نموذج الانحدار أصلاً.

د. تأثير (البعد الخيري) في الثقة التنظيمية: يركز هذا المحور على التحقق من صحة الفرضية التي تنص على أن هناك تأثير معنوي للبعد الخيري في الثقة التنظيمية، إذ يوضح الجدول (5) الخاص بتحليل الانحدار من أن الانموذج معنوي وفقاً لقيمة (F) المحسوبة والبالغة (70.831) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.17) عند درجتى حرية (31 , 1) عند مستوى معنوية (0.05)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.696) والتي تشير إلى قدرة البعد المستقل المتمثل في البعد الخيري في تفسير التأثير الذي يطرأ على المتغير المعتمد المتمثل في الثقة التنظيمية بنحو (69%)، وأن (31%) من التغير في المتغير المعتمد يعود إلى المتغيرات العشوائية التي تقع خارج حدود السيطرة ولم تؤخذ في الحسبان أو لمتغيرات لم تدخل في نموذج الانحدار أصلاً.

معنوي وفقاً لقيمة (F) المحسوبة والبالغة (60.165) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.17) عند درجتى حرية (31 , 1) عند مستوى معنوية (0.05)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.660) والتي تشير إلى قدرة البعد المستقل المتمثل بالبعد القانوني في تفسير التأثير الذي يطرأ على المتغير المعتمد المتمثل في الثقة التنظيمية بنحو (66%)، وأن (44%) من التغير في المتغير المعتمد يعود إلى متغيرات عشوائية تقع خارج حدود السيطرة ولم تؤخذ في الحسبان أو لمتغيرات لم تدخل في نموذج الانحدار أصلاً.

ج. تأثير (البعد الاخلاقي) في الثقة التنظيمية: يركز هذا المحور على التحقق من صحة الفرضية التي تنص على أن هناك تأثير معنوي للبعد الاخلاقي في الثقة التنظيمية، إذ يوضح الجدول (5) والخاص بتحليل الانحدار من أن الانموذج معنوي وفقاً لقيمة (F) المحسوبة والبالغة (36.700) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.17) عند درجتى حرية (31, 1) عند مستوى معنوية (0.05)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.542) والتي تشير إلى قدرة البعد المستقل المتمثل بالبعد الاخلاقي في تفسير

الجدول (5) تأثير أبعاد المسؤولية الاجتماعية (منفردة) في الثقة التنظيمية

R ²	T		F		الثقة التنظيمية		المتغيرات المعتمدة
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	B1	B0	المتغيرات المستقلة
--							أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة
0.423	1.69	4.770	4.17	22.754	0.651	1.157	البعد الاقتصادي
0.660	1.69	7.757	4.17	60.165	0.812	1.178	البعد القانوني
0.542	1.69	6.058	4.17	36.700	0.736	1.182	البعد الاخلاقي
0.696	1.69	8.416	4.17	70.831	0.834	1.007	البعد الخيري

df = (1 , 31)

N =33

P<= 0.05

المصدر : الجدول من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

الانحدار من أن الانموذج معنوي وفقاً لقيمة (F) المحسوبة والبالغة (25.910) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.17) عند درجتي حرية (31 , 1) عند مستوى معنوية (0.05)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.455) والتي تشير إلى قدرة المتغير المستقل المتمثل في ابعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة في تفسير التأثير الذي يطرأ على البعد المعتمد المتمثل في الثقة في الإدارة العليا بنحو (45%) وأن (55%) من التغير في المتغير المعتمد يعود إلى المتغيرات العشوائية الواقعة خارج حدود السيطرة أو لمتغيرات لم تدخل في أنموذج الانحدار أصلاً.

ت. تأثير ابعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجتمعة) في بعد (الثقة في زملاء العمل): يركز هذا المحور على التحقق من صحة الفرضية التي تنص على أن هناك تأثير معنوي لأبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة في بعد (الثقة في زملاء العمل)، إذ يوضح الجدول (6) والخاص بتحليل الانحدار من أن الانموذج معنوي وفقاً لقيمة (F) المحسوبة والبالغة (100.765) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.17) عند درجتي حرية (31 , 1) عند مستوى معنوية (0.05)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.765) والتي تشير إلى قدرة المتغير المستقل المتمثل في ابعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة في تفسير التأثير الذي يطرأ على البعد المعتمد المتمثل في الثقة في زملاء العمل بنحو (76%) وأن (24%) من التغير في المتغير المعتمد يعود إلى المتغيرات العشوائية الواقعة خارج حدود السيطرة أو لمتغيرات لم تدخل في أنموذج الانحدار أصلاً.

وفي ضوء ذلك تقبل الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثانية لوجود تأثير معنوي موجب لأبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (منفردة) في الثقة التنظيمية.

ثالثاً: تأثير أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجتمعة) في كل بعد من ابعاد الثقة التنظيمية (منفردة)

أ. تأثير ابعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة في بعد (الثقة في المشرف): يركز هذا المحور على التحقق من صحة الفرضية التي تنص على أن هناك تأثير معنوي لأبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجتمعة) في بعد (الثقة في المشرف)، إذ يوضح الجدول (6) والخاص بتحليل الانحدار من أن الانموذج معنوي وذلك وفقاً لقيمة (F) المحسوبة والبالغة (71.214) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.17) عند درجتي حرية (31 , 1) عند مستوى معنوية (0.05)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.697) والتي تشير إلى قدرة المتغير المستقل المتمثل بأبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة في تفسير التأثير الذي يطرأ على البعد المعتمد المتمثل في الثقة في المشرف بنحو (69%) وأن (31%) من التغير في المتغير المعتمد يعود إلى المتغيرات العشوائية الواقعة خارج حدود السيطرة أو لمتغيرات لم تدخل في أنموذج الانحدار أصلاً.

ب. تأثير ابعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة (مجتمعة) في بعد (الثقة في الإدارة العليا): يركز هذا المحور على التحقق من صحة الفرضية التي تنص على أن هناك تأثير معنوي لأبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة في بعد (الثقة في الإدارة العليا)، إذ يوضح الجدول (6) والخاص بتحليل

الجدول (6) تأثير متطلبات أبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجتمعة) في أبعاد الثقة التنظيمية (منفردة)

R ²	T		F		المسئولية الاجتماعية المستدامة		المتغيرات المستقلة
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	B1	B0	المتغيرات المعتمدة
--	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	B1	B0	ابعاد الثقة التنظيمية
0.697	1.69	8.439	4.17	71.214	0.835	-339	الثقة في المشرف المباشر
0.455	1.69	5.090	4.17	25.910	0.675	1.327	الثقة في الإدارة العليا
0.765	1.69	10.038	4.17	100.765	0.874	-0.041	الثقة في زملاء العمل

df = (1 , 31)

N=33

P<= 0.05

المصدر : الجدول من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

المحور الرابع

الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

1. التأثير الايجابي في بيئة العمل يسهم وبشكل مباشر في تحسين انتاجية المنظمة من خلال ما يتمتع به العاملون من الرضا التام عن أعمالهم وبما ينعكس بالإيجاب على تخفيض معدلات التغيب نتيجة ما يشعرون به من مسؤولية نابعة من الذات.
2. إن المسؤولية الاجتماعية المستدامة تتمحور حول الالتزامات والواجبات التي تقع على عاتق الفرد والمجتمع والتي تساهم في بيان مدى انتماء الفرد إلى المجتمع الذي يعيش فيه.
3. تسعى المنظمة المبحوثة إلى تمكين العاملين فيها من تبادل الآراء والخبرات فيما بينهم عن طريق تفعيل مبدأ المشاركة الجماعية في مختلف التخصصات المعرفية، فضلاً عن توليد أجواء تعليمية فعالة في ظل ثقة متبادلة فيما بينهم.
4. اثبتت نتائج التحليل الاحصائي وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد المسؤولية

الاجتماعية المستدامة والثقة التنظيمية مجتمعة ومنفردة، مما يدل على أهمية ابعاد المسؤولية الاجتماعية في بناء الثقة داخل المنظمات وبما يعزز من طبيعة عملها وجعلها في مقدمة المنظمات العاملة في نفس المجال.

5. أثبتت نتائج التحليل الاحصائي وجود تأثير معنوي لأبعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة في الثقة التنظيمية وهذا بدوره يولد جو وظيفي يمنح العاملين الرضا التام عن منظماتهم وعن المهام والاعمال التي يمارسونها.

ثانياً : المقترحات

1. السعي المستمر من قبل إدارة المنظمة على توفير الاجواء المناسبة للعمل من خلال تهيئة بيئة العمل المناسبة التي تكون عامل جذب للفرد العامل وبما يحفز من درجة رضاهم عن المنظمة وانتمائهم لها.
2. تشجيع مبدأ روح الفريق الواحد في العمل من خلال اشراك العاملين في العديد من الدورات التدريبية الموحدة على مستوى الاقسام

3. والشعب بغية إكسابهم الخبرات والمهارات والعمل على تبادل هذه الخبرات فيما بينهم بشكل ينعكس بالإيجاب على طبيعة العمل.
 4. العمل على تعزيز ابعاد المسؤولية الاجتماعية المستدامة في المنظمة المبحوثة بشكل يسهم في تعزيز الثقة لدى العاملين وتوليد شعور لديهم بأن المنظمة تولي عاملها الأهمية وعدم ثروة لا يمكن الاستغناء عنها.
- ثبت المصادر
- اولاً: المصادر العربية
1. تونسي ، آمنة & بورنان إبراهيم ، (2017)، المرجعة الاجتماعية ودورها في تضيق فجوة التوقعات عن المسؤولية الاجتماعية من خلال المحاسبة على المسؤولية الاجتماعية، مجلة دراسات، العدد 28 ، جامعة الأغواط، الجزائر .
 2. الخفاجي، نعمة عباس & الغالي، و طاهر محسن ، (2008) ، قراءات في الفكر الإداري المعاصر، دار اليازوري العلمية ، للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
 3. الصالح، أمل عبد الوهاب، (2019) مستوى الثقة التنظيمية للمعلمين والتنبؤ بها عن طريق ممارسات القيادة الأخلاقية التشاركية لأعضاء الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، المجلد 29 ، العدد 2 .
 4. عباس ، دينا حلمي ، (2020)، تأثير الثقة التنظيمية على اندماج العاملين في صناعة الأدوية بمصر، مجلة جامعة الاسكندرية للعلوم الإدارية، المجلد 57 ، العدد 5.
 5. عثمانى ، أحلام & الأرقط ، جهاد & إبراهيم ، ظريفة غدير، (2018)، المسؤولية الاجتماعية ودورها في مساهمة مؤسسات القطاع الخاص في تحقيق التنمية المستدامة ، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية، الجزائر .
6. عمران ، حسن عبد السلام & عبد السلام ، علي عبد السلام (2016)، دور الثقة التنظيمية في التوجه المعاصر نحو تطبيقات الإدارة الالكترونية بجامعة سبها دراسة ميدانية على العاملين بالإدارة العامة جامعة سبها ، مجلة جامعة سبها (العلوم البحتة والتطبيقية) ، المجلد 15 ، العدد 2 .
 7. القرني ، علي حسن (2017) مستوى الثقة التنظيمية لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهه نظرهم ، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية ، المجلد 12 العدد 3 .
 8. مقراني ، أحلام & هوام أحلام ، (2017)، دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة إسمنت ، تبسة ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات ماستر، تخصص إدارة أعمال المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر .
 9. النعيم ، عبدالله العلي (2010) ، دور القطاعين العام والخاص والجمعيات الخيرية في تفعيل المسؤولية الاجتماعية ، مكتبة الملك فهد ، الرياض، المملكة العربية السعودية.

ثانياً: المصادر الاجنبية

1. Adams, Samuel H. & Wiswell, Albert K., (2012), Dimensionality of Organizational Trust, Virginia Polytechnic Institute and State University. U.S.A.
2. Bucur, Mihaela, (2021), The Importance of Corporate Social Responsibility among Students in EUROPE, Presented at the 14th International Conference on Interdisciplinary in Engineering , Romania .
3. Child, John & Mollering, Guido, (2000), The Development of

- Teams. Journal of Behavioral Studies in Business, Vol 1.
9. Neveu, V., (2009), Organizational trust: definition and measurement, Journal of work Organizational Psychology, Vol. 5, No. 3 .
 10. Rendtorff, J. D. & J. Mattsson. (2012) , Ethics in the Bank Internet Encounter: An Explorative Study, Journal of Information, Communication and Ethics in Society , Vol 10 , No1 .
 11. Shockley, Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G.(2000). Organizational trust: What it means, why it matters. Organizational Development Journal, Vol.18, No.4.
 12. Soroka, Andrzej & Kusiak, Anna, (2014), The importance of Corporate Social Responsibility of enterprises in business, Oeconomia Journal, Vol 13, No 2 .
 13. Straiter, K. L., (2005), The Effects of supervisor's trust of subordinates and their organizations on job satisfaction and organizational commitment, International Journal of Leadership Studies, Vol. 13, No. 1
 4. Collier , Ellie, (2018), the Importance of Corporate Social Responsibility for Your Business, High Speed Training program , Canada .
 5. Fard, Hassan. D & Rajabzadeh, Ali & Hasiri, Asad, (2010), Organizational Trust in Public Sector: Explaining the Role of Managers' Managerial Competency, European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences ISSN 1450-2275 Issue <http://www.eurojournals.com>
 6. Galbreath, Jeremy, (2016), The Benefits of Corporate Social Responsibility: An Empirical Study, Graduate School of Business, Curtin University of Technology, Perth, Australia .
 7. Jiang, Yi & Chen, Wen, (2017), Effects of Organizational Trust on Organizational Learning and Creativity, Journal of Mathematics Science and Technology Education , Vol 13. No 6 .
 8. Mancini, D. (2009). Building Organizational Trust in Virtual Organizational Trust in The Chinese Business Context, The Judge Institute of Management, University of Cambridge, www.jims.cam.ac.uk .