

دور المسؤولية الاجتماعية الداخلية في تحقيق الولاء التنظيمي  
( دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين من نوى الهمم  
بالمؤسسات التابعة لوزارة العمل والتأهيل الليبية )

- أ/ محمد جمعة محمد دبوب ( باحث ماجستير ادارة الاعمال بالأكاديمية  
العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري)

- ا.د/ طه قاسم

- د / حازم رشيد

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الى التعرف على اثر تطبيق ابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية على تحقيق الولاء التنظيمي من وجهة نظر نوى الهمم واصحاب القدرات الخاصة العاملين في المؤسسات التابعة لوزارة العمل والتأهيل في دولة ليبيا خلال الفترة من ٢٠٢٠-٢٠٢١ ، وتمثلت اشكالية الدراسة في بحث الظاهرة الناتجة عن تذبذب درجة الولاء التنظيمي والتي يمكن مواجهتها من خلال تطبيق ابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية نظرا للظروف والايضاح التي تم بها دولة ليبيا ، ومن خلال استطلاع آراء عينة من (٣٢٠) مفردة من نوى الهمم والقدرات الخاصة العاملين في المؤسسات التابعة للوزارة ، تم التوصل الى ان انه يوجد اثر معنوي ذو دلالة احصائية لابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية على الولاء الاتجاهي للعاملين من نوى الهمم والقدرات الخاصة وفقا لنتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد الذي يوضح وجود قوة تأثيرية قدرها (٥٢.٧٤%) وانه يوجد اثر معنوي ذو دلالة احصائية لابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية على الولاء السلوكي للعاملين من نوى الهمم والقدرات الخاصة وفقا لنتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد الذي يوضح وجود قوة تأثيرية قدرها (٥٩.١٧%) واوصت الدراسة ان تعمل الجهات والمؤسسات الليبية على زيادة الاهتمام بتطبيق ابعاد المسؤولية الاجتماعية لما له من اثر ايجابي على تحسين مستوى الولاء لدى العاملين .

**كلمات مفتاحية : الولاء التنظيمي – المسؤولية الاجتماعية – نوى الهمم - ليبيا**

## **Abstract**

The Study Aimed To Identify The Impact Of Applying The Dimensions Of Internal Social Responsibility On Achieving Organizational Loyalty From The Point Of View Of People Of Determination And People With Special Abilities Working In Institutions Affiliated With The Ministry Of Labor And Rehabilitation In The State Of Libya During The Period From 2020-2021, And The Problem Of The Study Is Triangulated In Examining The Phenomenon Resulting From The Fluctuation Of Degree Organizational Loyalty, Which Can Be Faced By Applying The Dimensions Of Internal Social Responsibility In View Of The Circumstances And Conditions In Which The State Of Libya Took Place, And Through A Survey Of The Opinions Of A Sample Of (320) Individuals With Determination And Special Abilities Working In The Institutions Affiliated With The Ministry, It Was Concluded That There Is A Moral Effect Statistically Significant For The Dimensions Of Internal Social Responsibility On The Directional Loyalty Of Employees Of Determination And Special Abilities, According To The Results Of The Multiple Linear Regression Test, Which Shows The Presence Of An Effective Power Of (52.74%) And That There Is A Significant Effect Of The Internal Social Responsibility On The Behavioral Loyalty Of Employees With Special Abilities. Motivation And Special Abilities According To The Results Of The Multiple

Linear Regression Test, Which Shows The Presence Of An Influence Power Of (٥٩.١٧%) And Recommended By Al-Dur It Is Hoped That The Libyan Authorities And Institutions Work To Increase Interest In Applying The Dimensions Of Social Responsibility Because Of Its Positive Impact On Improving The Level Of Loyalty Among Workers.

**Keywords:** Organizational Loyalty - Social Responsibility - People Of Determination - Libya

### مقدمة:

ان تطبيق الليات ومعايير المسؤولية الاجتماعية لها من الاهمية فى المؤسسات الاقتصادية نظرا لانعكاس تطبيق تلك الليات على درجة الولاء التنظيمى فى المؤسسات التى تضم حالات خاصة من العاملين الذين يحتاجون الى رعاية ، ويمكن لليات المسؤولية الاجتماعية فى حالة تطبيقها ان تساعد على تنمية قدرات تلك الحالات ، فقد اتجهت العديد من المؤسسات للتطبيق الطوعى لمعايير المسؤولية الاجتماعية ، وقد زاد اهتمام المؤسسات الدولية بتطبيق ابعاد المسؤولية الاجتماعية نتيجة للتطورات الحاصلة و الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، و ظهور الحركات المناهضة للعولمة ، بجانب التيقن من ان الفساد ينشئ لاسباب منها غياب التنمية واستمرار الظروف السيئة التى تعانى منها العديد من الدول ، و ظروف العمل المأساوية والاستغلال الإستنزافى للموارد، التى كانت كلها مقبولة كثن إجتماعى فى سبيل تحقيق ودفع عجلة التطور الاقتصادى (السيد ، ٢٠١٩)

ومع تزايد مطالبات المجتمعات المعاصرة بتطبيق معايير المسؤولية الاجتماعية ، أصبح الاتجاه العام هو حث الجهات والمصالح الحكومية والخاصة على تطبيق تلك المعايير ، حتى يمكن للمنظمة والفرد ان يتكاملا ويتشركا سويا فى المساهمة فى تحقيق الرفاه الإقتصادي و الإجتماعى ، و إذ أن رقى المؤسسة الإقتصادية الخاصة

إلى المواطنة لا يعني تخليها عن مسؤوليتها في تحقيق الربح ولن يحدث ذلك الا من خلال تحقيق الولاء التنظيمي من الافراد العاملين في المؤسسة من ذوى الهمم و القدرات الخاصة ( ابراهيم ، ٢٠١٩ )

ففي حال الالتزام بتطبيق معايير المسؤولية الاجتماعية وبالاخص الداخلية ، فان ذلك يساهم في تحسين مستوى اداء العاملين وزيادة الإخلاص والوفاء المطلق للمؤسسة مهما كان نوعها ، فنتيجة للاهتمام سوف يشجع عدد كبير من الموظفين على تقديم المزيد و الوصول الى حسن الأداء لغرض رد الإعتبار لمن قدم لهم يد العون كواجبات اساسية وليست منحة ، وفي ظل تعالي هذا النوع من الأخلاص والوفاء سوف تترسخ مبادئ الولاء التنظيمي سوا من حيث السلوك او الاتجاه ، فالمحافظة على ، وبهذا فولاؤهم ليس للمنظمة أو تحقيق أهدافها ، بل لمن ضمن لهم توافر المتطلبات التي تهيء لهم اجواء العمل بشكل يتسم بالامان .(Holan et al ,2019)

وفي ظل الحالة الخاصة التي تتعلق بذوى الهمم و القدرات الخاصة او اصحاب الهمم ، فانه على المنظمة ان تتعامل مع الموظفين اللذين لديهم اعاقه بمسؤولية اخلاقية وخيرية وقانونية واقتصادية ، وان تتحمل مسؤولياتها تجاههم وتجاه المجتمع بشكل عام ، وتأهيلهم مهنيًا سواء اكانت مؤسسات خاصة او حكومية ، محلية اودولية ، من أجل العمل فيها والاستفادة من قدرات البعض ، وقد يقضون مرحلة تدريبية جديدة في هذه المؤسسات قبل عملية التوظيف الكامل ، والعمل على حل هناك المشاكل وتجاوز العقبات التي تواجه توظيف بعض الأشخاص من ذوى الإعاقة ، وبالاخص من لا يمتلكوا مؤهلات علمية تؤهلهم للكثير من المهن، أو من لهم اتجاهات سلبية مسبقة عنهم من قبل المديرين وأصحاب العمل (ناصر ، ٢٠١٥ )

لذا فان العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية و الولاء التنظيمي لابد أن تكون تكاملية ، بمعنى ان المسؤولية الاجتماعية للشركات تساهم في تحفيز العاملين وزيادة ولاءهم المجتمعي ، ومع زيادة الولاء التنظيمي تنتشج الشركات على تقديم المزيد من مسؤوليتها تجاه العاملين وبالاخص من ذوى الهمم و القدرات الخاصة ، في إطار الإعتدال و الالتزام بالعمل المسؤول وبالتصرف الأخلاقي للممارسات ( الاقتصادية و

الإخلاقية و الخيرية والقانونية ) بمنظور إستراتيجي يمنحها التميز و الشهرة الجديدة وتحقيق ذلك يتطلب المبادرة الصادقة النابعة من قناعات المستحدث (المؤسسة) و الممارسة الفعلية لمسؤوليته اتجاه الكيان الذي تمثله الإدارة المرتبطة بمصير ومصالح أطراف متعددة سواء على الصعيد الداخلي و الخارجي و هنا يتجسد دور الجهة المنوط بها القيام بالمسؤولية الاجتماعية ( في دراستنا نخص وزارة العمل الليبية والجهات المرتبطة بها ) في الموازنة بين التوقعات المتباينة و الاعتدال في تلبيتها بما يخدم الصالح العام والعاملين من ذوى الهمم و القدرات الخاصة. (Zahary,2011)

### (١) مشكلة الدراسة :

ان ظاهرة تذبذب درجة الولاء التنظيمي تمثل اشكالية يمكن مواجهتها من خلال تطبيق ابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية نظرا للظروف والايضاح على مستوى رضاهم عن المؤسسة ويخلق نوعاً من التحدي لديهم ون وربما يكون هناك اسهام من قبل المؤسسة في تنفيذ مسؤوليتها الاجتماعية نحو العاملين ، وبالتالي فان دراسة الدور الذي ينشأ عن تطبيق معايير المسؤولية الاجتماعية الداخلية على الولاء التنظيمي ربما يحفزهم على تقديم المزيد من الاخلاص في العمل وبالتالي رفع الولاء السلوكي والاتجاهي ، حيث ان عدم إدراك المنظمات لأهمية المناخ التنظيمي السائد رغم الصلة الوثيقة بين مسؤوليات الإدارة وتنمية الولاء لدى العاملين ربما يكون لذلك اثار سلبية على المؤسسة ، ومن ثم فانه قد تمحورت مشكلة الدراسة حول التعرف على مستوى تاثير الالتزام بتطبيق معايير المسؤولية الاجتماعية الداخلية على الولاء التنظيمي للعاملين من ذوى الهمم و القدرات الخاصة ، وفي اطار صياغة مشكلة الدراسة فانه قد تم تحديد جوانب مشكلة الدراسة من خلال صياغة التساؤل التالي :

- ماهو دور ممارسات المسؤولية الاجتماعية في رفع درجة الولاء التنظيمي للعاملين ذوى الهمم و القدرات الخاصة بالمؤسسات الحكومية التابعة لوزارة العمل والتأهيل بدولة ليبيا ؟

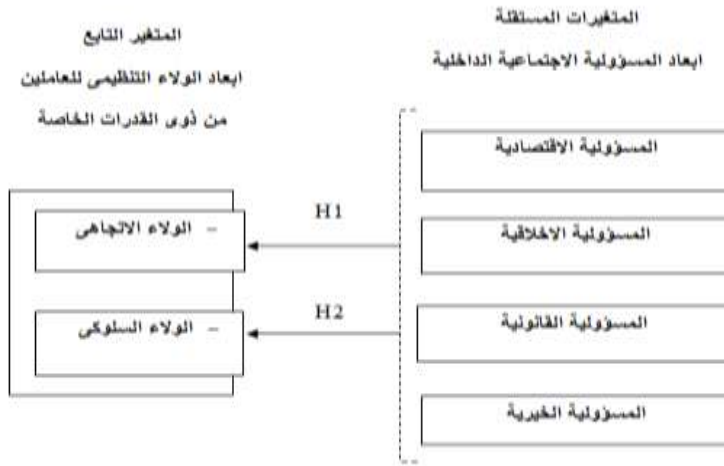
## (٢) أهمية البحث:

- تتشكل أهمية الدراسة في جانبها العملي والنظري على النحو التالي :
- **الأهمية النظرية :** ان عملية ايضاح بعض من الادبيات والدراسات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية وابعادها و سياساتها واستراتيجياتها وعرض الآراء المختلفة للباحثين والدراسات السابقة التي تطرقت لتصنيف ابعاد المسؤولية الاجتماعية حسب الفئة المستفيدة واصحاب المصالح ، يساعد الباحثين على التعرف على العديد من الآراء التي تطرقت للموضوع .
  - **الأهمية العملية :** تعد مسألة بحث العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية الداخلية وابعادها وبين الولاء التنظيمي للعاملين من ذوى الهمم و القدرات الخاصة من الأهمية للقائمين على اتخاذ القرار وذلك لغرض امكانية الرجوع لنتائج الدراسة في حال مناقشة جوانب مرتبطة بالعاملين من ذوى الهمم و القدرات الخاصة بالوزارة .

## (٣) أهداف البحث:

- يمكن صياغة اهداف الدراسة في النقاط الآتية :
- ١- من خلال الاطار النظري و الدراسات السابقة يهدف الباحث الى استعراض الجوانب النظرية والادبيات المرتبطة بموضوع البحث في شقيه المسؤولية الاجتماعية والولاء التنظيمي مع الاخذ في الاعتبار الحالة الخاصة للعاملين اللذين لديهم في مشكلة احتياجات خاصة .
  - ٢- دراسة الدرجة التاثيرية لكلا من ( المسؤولية الاقتصادية & المسؤولية الاخلاقية & المسؤولية القانونية & المسؤولية الخيرية ) على الولاء التنظيمي للعاملين ذوى الهمم و القدرات الخاصة مع بيان الأهمية النسبية لكل بعد من تلك الابعاد .
  - ٣- التعرف على مدى التزام الوزارة والجهات التي يتم الترشيح اليها باتباع ممارسات المسؤولية الاجتماعية ودور ذلك في الولاء التنظيمي .

٤- لقاء الضوء على واقع مستوى الولاء التنظيمي للعاملين من ذوى الهمم و القدرات الخاصة بالشكل الذى يساهم فى دمجهم فى المجتمع.  
(٤) نموذج الدراسة:  
يتشكل نموذج الدراسة على النحو التالى وفقل لشكل (١)



شكل رقم (١)

نموذج الدراسة

٥- فرضيات الدراسة:

من خلال استعراض أهمية واهداف الدراسة ومشكلة الدراسة فإن الباحث قام بصياغة فروض الدراسة على النحو التالى :

- الفرض الاول : " يوجد اثر معنى ذو دلالة احصائية لابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية على الولاء الاتجاهى للعاملين من ذوى الهمم و القدرات الخاصة "

• **الفرض الثاني :** " يوجد اثر معنوى ذو دلالة احصائية لابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية على الولاء السلوكى للعاملين من ذوى الهمم و القدرات الخاصة "

#### ٦- الدراسات السابقة:

جاءت دراسة (Stojanovic,2020) بعنوان المسؤولية الاجتماعية للشركات كعامل محدد لولاء الموظفين وأداء الأعمال، تعرض الورقة نتائج بحث حول المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) وتم إجراؤه في بلدان ما بعد المرحلة الانتقالية في أوروبا. كان الهدف هو التحقيق من مستوى الاعتراف بالجهود التي تبذلها الشركات تجاه أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات وذلك من قبل الموظفين وتأثيرهم على الإدراك والتوافق مع تلك الأنشطة. حيث يُظهر البحث ان الموظفون الذين يتمتعون بمستوى أعلى من الوعي بالمسؤولية الاجتماعية للشركات مستوى أعلى من الولاء والتعرف على الشركة ، وبالتالي أداء أنشطتهم بشكل أفضل. وقام البحث بعرض الغرض من تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركات ، وأنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات ، والعوائق التي تحول دون تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركات ، وولاء الموظفين ، وأداء الشركات ، إلى جانب كيفية ترابط هذه العوامل.و تم الوصول إلى المسؤولية الاجتماعية للشركات من وجهة نظر الموظفين من خلال استبيان ، وبعد ذلك تم اختبار النموذج المفاهيمي والفرضية المقترحة باستخدام منهجية SEM. وتشير النتائج إلى أن الغرض المحدد بوضوح لتنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركات يمكن أن يساهم بشكل إيجابي في أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات المناسبة والتغلب على الحواجز التي يمكن أن تحدث أثناء التنفيذ. بالإضافة إلى ذلك ، تم جمع أدلة إحصائية تبين أن أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات تؤثر بشكل كبير على ولاء الموظفين ، وبالتالي المزيد من التزام الموظفين تجاه الشركة. أخيراً ، تشير النتائج إلى أنه كلما زاد ولاء الموظفين ، زاد أداء الشركة وقدرتها



التنافسية. و يمكن أن تكون النتائج المعروضة مهمة جدًا لصانعي القرار والباحثين ، حيث إنها تسلط الضوء على خصوصية المسؤولية الاجتماعية للشركات ويمكن استخدامها لإنشاء استراتيجيات عمل مناسبة تقدم وتنفذ المسؤولية الاجتماعية للشركات في العمليات التجارية من أجل زيادة القدرة التنافسية والنتائج الإجمالية للشركة.

واهتمت دراسة (ناصر ، ٢٠٢٠) ببحث أثر ممارسات المسؤولية الاجتماعية على الولاء التنظيمي للعاملين بالفنادق الخمس نجوم بالقاهرة في وجود الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط ، حيث تهدف الدراسة إلى التعرف على الممارسات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية في الفنادق المصرية، وقياس أثرها على الانتماء الوظيفي للعاملين فيها، وذلك في ظل وجود الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبانة لجمع بيانات الدراسة، وزعت على عينة عشوائية من العاملين بالفنادق الخمس نجوم بالقاهرة والتي بلغت (٣٩٢) عامل في مختلف الإدارات، وتم استخدام برنامج (SPSS V. 25)، وبرنامج (Amos V. 21) لتحليل البيانات، وتم استخدام أسلوب تحليل المسار لإبراز التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية والولاء التنظيمي في وجود الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير معنوي وإيجابي للمسؤولية الاجتماعية على كل من الدعم التنظيمي المدرك والولاء التنظيمي ، وكذلك تأثير معنوي وإيجابي للدعم التنظيمي المدرك على الولاء الوظيفي. كما توصلت الدراسة إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يلعب دورا وسيطا جزئيا في العلاقة بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية والولاء التنظيمي لدي العاملين في الفنادق.

وناقشت دراسة (Kaplan et al ,2020) أثر المسؤولية الاجتماعية على الولاء التنظيمي لشركات الاتصالات الهندية من وجهة نظر العاملين ، والتعرف على دور برامج المسؤولية الاجتماعية بابعادها في زيادة مستوى الولاء السلوكي والولاء الاتجاهي، ونظرة الموظفين للشركات في حال التزام الادارة بحقوق العاملين وتطبيق ابعاد المسؤولية

القانونية والاقتصادية والاخلاقية ، وهل يساهم ذلك في زيادة ولائهم للشركات والقدرة على مواجهة ضغوط العمل ، حيث اعتمدت الدراسة على أسلوب الاستبيان وتم طرحه على عينة عشوائية من العاملين بالشركات عددهم ٦٥٠ مفردة ، وخلصت نتائج الدراسة الى وجود علاقة بين برامج المسؤولية الاجتماعية بابعادها في شركات الاتصالات وكل من الولاء السلوكي والولاء الاتجاهي ، في ظل نظرة الموظف الايجابية للشركة وزيادة ولائه والقدرة على مواجهة المشاكل والضغوط التي يتعرض لها .

**وتناولت دراسة (farija et al ,2020) مسؤولية المؤسسات تجاه العاملين وأثرها على الولاء التنظيمي : دراسة ميدانية على شركة ،** هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة تأثير الالتزام بتطبيق معايير المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في رفع وتعزيز مستوى الولاء التنظيمي ممثلا في الولاء السلوكي والولاء الاتجاهي لدى الافراد العاملين في شركة سونطراك ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كونه يتلاءم مع موضوع الدراسة، واستخدم الباحث الاستبيان وطبق على عينة مكونة من ١٢٤ موظف العاملين ، وقد أوضحت النتائج المتوصل إليها أنه في ظل تزايد الاهتمام بمسؤولية الشركة من الناحية الاقتصادية والاخلاقية والخيرية فان ذلك يساهم في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العمال والموظفين ، حيث يعتبر تطبيق ابعاد المسؤولية الاجتماعية من الاليات التي تسهم في زيادة درجة الولاء ، في ظل الظروف التي يمر بها العاملين في الشركة .

**واهتمت دراسة (عبد العزيز، ٢٠١٩) ببحث دور الأداء الإجماعي لمنظمات الأعمال في تحقيق الولاء التنظيمي : دراسة تطبيقية ،** حيث تحظى المسؤولية الاجتماعية للشركات باهتمام عالمي متزايد وذلك لما تحدثه الشركات أثناء قيامها بأنشطتها المختلفة من أثار سلبية على العمالة، وذلك بإهمال آثارها السلبية على العمال (الأمن، الصحة، التدريب، السكن)، وعلى البيئة من خلال التلوث واستنزاف الموارد الطبيعية، وعلى المجتمع بالاستغلال السيء للأيدي العاملة. وفي هذا الصدد أطلقت مصر مؤشرا للمسؤولية الاجتماعية والبيئية والحوكمة في ٢٠١٠ وهو يعد المؤشر الأول المعد لقياس أداء الشركات المقيدة بالبورصة المصرية، حيث يقيس

المؤشر حجم المعلومات التي تتيحها الشركات بشكل طوعي عن ممارساتها فيما يخص المسؤولية الاجتماعية والبيئية والحوكمة وتأثير ذلك على الولاء التنظيمي . بناء على ذلك هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الإفصاح عن الأداء الاجتماعي للشركات في تحسين مستوى الاداء التنظيمي وتحقيق الولاء السلوكي والولاء الاتجاهي ، وتوصلت نتائج الدراسة الى انه لا يوجد اثر معنوي لتأثير الاداء الاجتماعي بابعاده على الولاء التنظيمي .

**وقامت دراسة (ابو قاسم ، ٢٠١٩) ببحث المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالولاء التنظيمي : دراسة ميدانية على العاملين بمصرف التجارة السوري ، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والولاء التنظيمي في الإدارة العامة لمصرف التجارى السوري، ومعرفة اثر المتغيرات كلا من المسؤولية الاقتصادية والمسؤولية القانونية والمسؤولية الاخلاقية والمسؤولية الخيرية على لولاء التنظيمي. وتم إتباع طريقة العينة الميسرة على المجتمع ، فشملت العينة عدد ٢٢٠ مفردة من العاملين بالمصرف . وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين ابعاد المسؤولية الاجتماعية والولاء التنظيمي عند مستوى دلالة إحصائية اقل من مستوى معنوية ٥% ، وتبين وجود اثر معنوي اثر مرتفع للمسؤولية القانونية يليها المسؤولية الاقتصادية يليها الخيرية يليها المسؤولية الاخلاقية فى التأثير على الولاء التنظيمي كمتغير تابع ، مما يؤكد وجود علاقة ايجابية بين تطبيق معايير المسؤولية الاجتماعية بابعادها والولاء التنظيمي ، فى مصرف التجارة السورى .**

**وسعت دراسة (ابادير ، ٢٠١٩) الى قياس أثر تبني المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الولاء التنظيمي بالتطبيق على المعاهد العليا الخاصة فى السودان ، تستهدف هذا البحث قياس أثر تبني المسؤولية الاجتماعية في الولاء التنظيمي بالتطبيق المعاهد العليا الخاصة، ويهدف أيضاً إلى دراسة مدى تطبيق المعاهد محل الدراسة تبني المسؤولية الاجتماعية، عن طريق استطلاع آراء ووجهات نظر عينة من العاملين بهذه المعاهد، وتتمثل مشكلة البحث في مدى تأثير أبعاد المسؤولية الاجتماعية على أبعاد الولاء التنظيمي ، واعتمد الباحث في هذه الدراسة على المزج بين المنهج**

الاستقرائي والمنهج الاستنباطي وذلك من خلال أسلوب الدراسة النظرية والدراسة الميدانية، واستخدم الباحث قائمة استقصاء تم إعدادها لغرض جمع البيانات حسب متغيرات الدراسة، والتي تمثل المسؤولية الاجتماعية (متغير مستقل) والولاء التنظيمي (متغير تابع)، كما استخدم الباحث معامل ألفا (Alpha) كرونباخ لحساب معامل الثبات، بينما تم استخدام كلاً من معامل الارتباط، وأسلوب تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لتحليل بيانات الدراسة الميدانية باستخدام عينة الدراسة المكونة من ٣٧٥ فرداً، وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج تمثلت في وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين جميع أبعاد المسؤولية الاجتماعية والذي يمثل المتغير المستقل وبين جميع أبعاد المتغير التابع وهو الولاء التنظيمي، كذلك توصل الباحث لأهمية تبني المسؤولية الاجتماعية لدعم الولاء التنظيمي بالمعاهد العليا الخاصة محل الدراسة.

**قامت دراسة (Dvinsson et ,2019) بقياس مستوى تطبيق الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات واثرها على الولاء التنظيمي : دراسة تحليلية على شركة توتال الفرنسية ، حيث تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى تطبيق ابعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وتأثير ذلك على زيادة وتنمية الولاء التنظيمي للأفراد العاملين في الشركة كدراسة تحليلية ٢٠١٥-٢٠١٨، وتمحورت الدراسة حول اختبار العلاقة الاحصائية بين المتغيرات ، واعتمدت الدراسة على ابعاد المسؤولية الاجتماعية ممثلة في المسؤولية الاقتصادية والمسؤولية الاخلاقية والمسؤولية القانونية ، وتمثلت ابعاد الولاء التنظيمي في الولاء السلوكي و الولاء الاتجاهي ، وقد تبين ان هناك مستوى مرتفع من تطبيق ابعاد المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين بعد استطلاع اراء ٤٦٣ موظف وعامل بالشركة ، الا انه لم يتم التوصل الى وجود علاقة بين بين الالتزام بتطبيق المعايير وبين زيادة مستوى الولاء التنظيمي نظرا لعدم توافر قواعد ثابتة للعاملين في الشركة تنمي الولاء لديهم ، فالعنصر الاكثر تأثيرا هو متطلب الجودة والخبرة في العمليات التشغيلية والفنية بعيدا عن مسؤولية الشركة الاجتماعية ومن ثم لا يحدث احتفاظ بالعمالة لفترات طويلة .**

واهتمت دراسة (سعيد ، ٢٠١٨ ) ببحث المسؤولية الاجتماعية المدركة وأثرها على الولاء التنظيمي: دراسة على عينة من شركات الاتصالات بالسودان ، حيث إن الإهتمام بدراسة المسؤولية الاجتماعية المدركة من قبل الباحثين ضرورة مهمة لمواكبة التطورات الحاصلة لقطاع شركات الاتصالات واستناداً على نظرية أصحاب المصلحة هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المسؤولية الاجتماعية المدركة على الولاء التنظيمي للعاملين بشركات الاتصالات بالسودان. استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمت استبانة لجمع البيانات الممثل من الأفراد العاملين بالشركات وهي (MTN – Sudani - ZAIN) حيث تم توزيع (١٨٠) استبانة استرجعت منها (١٥٩) استبانة بنسبة استرداد بلغت (٨٨%). لتحليل بيانات الدراسة استخدمت عدة أساليب إحصائية اشتملت على التحليل الوصفي والتحليل العملي الاستكشافي والتحليل العملي التوكيدي وتحليل الاعتمادية و تحليل المسار باستخدام برنامج (AMOS) . توصلت نتائج الدراسة إلى أن هنالك علاقة إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية المدركة والالتزام التنظيمي، حيث أظهرت الدراسة إلى أن هنالك علاقة إيجابية بين كل أبعاد المسؤولية الاجتماعية المدركة والالتزام الاستمراري ، وكذلك أظهرت نتائج الدراسة على أن هنالك علاقة إيجابية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية (المسؤولية الأخلاقية والمسؤولية القانونية ) والالتزام المعياري، توصلت الدراسة أخيراً إلى العديد من المضامين النظرية والمضامين النظرية والتطبيقية والمقترحات لبحوث مستقبلية.

ونقشت دراسة (زيود ، ٢٠١٨ ) أثر المسؤولية الاجتماعية في الولاء التنظيمي : دراسة ميدانية في فنادق الخمس نجوم التابعة لوزارة السياحة في مدينة دمشق ، رغم وجود عدد من الدراسات في مجال المسؤولية الاجتماعية، لا تزال هناك بعض النقاط الإشكالية المتعلقة بعادات وثقافة هذا البلد أو ذلك، وتلخصت إشكالية البحث وأهدافه في معرفة ودراسة (JSS) أثر المسؤولية الاجتماعية في الولاء التنظيمي لدى العاملين في فنادق دمشق فئة الخمس نجوم التابعة لوزارة السياحة السورية، من خلال دراسة مسحية طبقت على (١٢٠) موظف تم اختيارهم

من تلك الفنادق. أشارت النتائج إلى وجود مستويات إيجابية من بعاد المسؤولية الاجتماعية (الاقتصادية – الاخلاقية) على تحقيق الولاء السلوكي والولاء الاتجاهي ، لكن بالمقابل توجد مستويات سلبية حيال بعد (المسؤولية القانونية ) من إدارة الفندق للموظفين مما اثر بالسلب على الولاء التنظيمي ، كما تم التوصل أيضا إلى عدم وجود أثر معنوي لبعد المسؤولية (الخيرية) في تحقيق الولاء التنظيمي العاطفي.

**وتناولت دراسة (Suher,2017) تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على رضا الموظفين وولائهم: بحث عن الموظفين الأتراك ،** حيث أصبح مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات مؤخرا بارزا للغاية لأن الشركات بدأت في فهم أنها يمكن أن تنمو ليس فقط من خلال الاستثمار المالي ، ولكن يمكنها أيضا النمو مع التركيز على المشكلات الاجتماعية. بدأت العديد من الشركات في تقييم مبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات من أجل المنافسة بشكل أفضل في السوق العالمية والترويج للمنتجات والخدمات من خلال التركيز على أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات. تعتبر أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات حيوية أيضا نظرا لمساهمتها في رضا الموظفين وولائهم. في هذه المقالة ، يتم البحث إذا كانت هناك علاقة مع المسؤولية الاجتماعية للشركات تعمل مع الرضا الوظيفي للموظفين وولائهم لشركتهم. للوصول إلى النتائج ، تم إجراء دراسة استقصائية ووفقا لنتائج المسح ، فإن أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات لها تأثير إيجابي على رضا الموظفين وولائهم.

#### ٧- منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الاستقرائي وذلك بهدف التوصل الى نتائج اختبار الفرضيات والاجابة على التساؤل الذى تم طرحه من خلال مشكلة الدراسة ، حيث يعد المنهج الوصفي التحليلي احد اهم المناهج المتبعة لفهم الظاهرة والإلمام بمختلف الجوانب المحيطة بها ، وذلك بغرض الخروج بدراسة تحقق الاهداف المرجوة منها وتساعد على فهم عناصر الموضوع من الناحية النظرية ، وقد تم الاعتماد فى اداة الدراسة على استبانة للاراء ، و استخدام الاساليب

الإحصائية التحليلية بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS-26 للتوصل الى نتائج اختبار فروض الدراسة

#### ٨- مجتمع وعينة عينة الدراسة:

يتشكل مجتمع الدراسة في العاملين من نوى الهمم والقدرات الخاصة بالمؤسسات التابعة لوزارة العمل والتاهيل بدولة ليبيا وعددهم يقارب ٢٧٠٠ فرد ، ووفقا لقانون حساب العينة فان حجم المعاينة تمثل في (٣٤٨) مفردة ، وقد تم توزيع الاستبانات وحصر الاستثمارات المرودة وعددهم (٣٣٦) استمارة، منهم عدد ١٢ استمارة غير مكتملة لتصبح العينة النهائية ٣٢٠ مفردة وبالتالي ان النسبة المئوية لإجمالي المسترد ٩١.٩٥% .

#### ٩- الدراسة التحليلية:

يشير الجدول التالي رقم (١) الى المتوسط الحسابي لتطبيق ابعاد المسؤولية الاجتماعية .

#### الجدول رقم (١)

#### المتوسط الحسابي لتطبيق ابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية
1	البعد الاول : المسؤولية الاقتصادية	3.9875	1.9220	٢	79.75%
2	البعد الثاني : المسؤولية الاخلاقية	4.0113	1.3638	١	80.23%
3	البعد الثالث : المسؤولية القانونية	3.7656	1.3444	٤	75.31%
4	البعد الرابع : المسؤولية الخيرية	3.8938	1.2871	٣	77.88%
	المتوسط الحسابي	٣.٩١٤٥	1.٢٥٧٧		٧٨.٩٢%

حيث يظهر جدول رقم (١) ترتيب ابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية ، وقد جاء في المرتبة الاولى بعد (المسؤولية الاخلاقية) نظرا لان المؤسسات تعمل على الالتزام بواجبتها تجاه نوى الهمم في ظل الظروف التي تمر بها دولة ليبيا من ابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية حيث اظهر اهمية نسبية قدرها ٨٠.٢٣% ، يلي ذلك

في المرتبة الثانية بعد (المسؤولية الاقتصادية) والذي يعبر عن وجود دعم ولكن في حدود المتاح نظرا للاداء العام للمؤسسات في ظل حالة الاضطرابات التي تعاني منها الدولة وذلك باهمية نسبية ٧٩.٧٥% ، يلي ذلك في المرتبة الثالثة بعد (المسؤولية الخيرية) بمستوى مرتفع يعتبر امر ايجابي حيث ان المؤسسة تساهم في الامور المرتبطة بالجوانب الشخصية للعاملين من ذوى الهمم وتعمل على دعمهم حيث اظهر اهمية نسبية قدرها ٧٧.٨٨% ، يلي ذلك في المرتبة الرابعة بعد (المسؤولية القانونية) حيث اظهر مستوى تطبيق قدره ٧٥.٣١% ، حيث جاء مستوى الاهمية النسبية للتطبيق ابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية بدرجة ٧٨.٩٢% ويعبر ذلك عن مستوى مرتفع من الاهمية في تطبيق ابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية من وجهة نظر ذوى الهمم والقدرات الخاصة بالمؤسسات التابعة لوزارة العمل والتاهيل بدولة ليبيا . ويشير الجدول التالي رقم (٢) الى المتوسط الحسابي لابعاد الولاء التنظيمي في الشركة .

#### الجدول رقم (٢)

#### المتوسط الحسابي لابعاد الولاء التنظيمي

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية
1	البعد الاول : الولاء الاتجاهي	3.7319	1.2950	٢	74.64%
2	البعد الثاني : الولاء السلوكي	4.0131	1.2169	١	80.26%
	المتوسط الحسابي	3.8725	1.١٠٤٨		٧٧.٤٥%

حيث يظهر جدول (٢) ترتيب ابعاد الولاء التنظيمي ، وقد جاء في المرتبة الاولى بعد (الولاء السلوكي) يمثل ارتباط العامل بمنظمتها انطلاقا من السلوك والتصرفات المتبادلة بين الطرفين ، وهو نتيجة ايجابية لتفهم اهمية الالتزام بالقرارات والاجراءات التي تدعم بقاء الفرد في المنظمة ، حيث اظهر اهمية نسبية قدرها ٨٠.٢٦% ، يلي ذلك في المرتبة الثانية بعد (الولاء الاتجاهي) والذي يعبر عن نظرا لتوجه معظم العاملين في المؤسسات نحو التطابق في مستوى القيم الذاتية والاهداف



دور المسؤولية الاجتماعية الداخلية في تحقيق الولاء التنظيمي ( دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين ...

أ/ محمد جمعة محمد ديبوب

العامة مع المنظمة وهذا هو الأمر الذي يؤدي إلى تطور مستويات الولاء الاتجاهي لدى العاملين وذلك باهمية نسبية ٧٤.٦٤% ، حيث تظهر نتائج الاحصاء الوصفي مستوى توافر للمتغير التابع الولاء التنظيمي قدره ٧٧.٤٥% من وجهة نظر نوى الهمم واصحاب القدرات الخاصة العاملين بوزارة العمل والتاهيل بدولة ليبيا .

وللتوصل لنتائج اختبار الفرضية الاولى والتي نصت على انه **" يوجد اثر معنوي نو دلالة احصائية لابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية على الولاء الاتجاهي للعاملين من نوى الهمم و القدرات الخاصة "** فانه تم اجراء اختبار الانحدار الخطي المتعدد لبيان تاثير ابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية كمتغيرات مستقلة على المتغير التابع ممثلا في الولاء الاتجاهي على النحو المبين في الجدول التالي رقم (٣)

### الجدول رقم (٣)

نتائج اختبار معاملات الانحدار الخطي المتعدد

لبيان درجة تاثير ابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية على الولاء الاتجاهي

المتغيرات المستقلة	معلمات نموذج الانحدار		اختبار الفروق الاحصائية T-Test	مستوى المعنوية Sig.
	معامل الانحدار $\beta$	مقدار الخطا العشوائي		
الجزء الثابت من معادلة الانحدار	1.5195	0.0470	32.3501	0.000
البعد الاول : المسؤولية الاقتصادية	0.4497	0.0248	18.1402	0.000
البعد الثاني : المسؤولية الاخلاقية	0.4148	0.0327	12.7017	0.000
البعد الثالث : المسؤولية القانونية	0.2397	0.0196	12.2109	0.000
البعد الرابع : المسؤولية الخيرية	0.3579	0.0342	10.4738	0.000
مقدار الخطا (Std. Error) = 0.001478	تباين النموذج (F) = 196.179		معنوية النموذج (Sig*) = 0.000	
معامل التحديد المعدل (Adjusted -R2) = 51.78%	معامل التحديد (R2) = 52.74%		معامل الارتباط (R) = 72.62%	

Predictors: (Constant) , (ابعاد المسؤولية الاجتماعية)

b. Dependent Variable: (الولاء الاتجاهي)

حيث تظهر النتائج المشار اليها في جدول رقم (٣) وجود اثر معنوي لابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية على الولاء الاتجاهي ، حيث أن النموذج جاء بمستوى

معنوية اقل من ٥% بدرجة ثقة اكبر من ٩٥% تشير لوجود تأثير معنوي للمتغيرات التي اعتمدت عليها الدراسة كابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية على الولاء الاتجاهي. ووفقا لنتائج الانحدار الخطي المتعدد فانه يمكن صياغة نموذج الانحدار كنموذج مقترح للتنبؤ بمستوى الولاء الاتجاهي في ظل العوامل التي اعتمدت عليها الدراسة .

$$\text{الولاء الاتجاهي} = 1.0195 + (0.4497 * \text{المسؤولية الاخلاقية}) + (0.4148 * \text{المسؤولية القانونية}) + (0.2397 * \text{المسؤولية الخيرية}) + (0.3579 * \text{المسؤولية الاقتصادية}) + 0.000126$$

وبناء على ما تم التوصل اليه وفقا لنتائج نموذج الانحدار الخطي المتعدد لبيان تأثير ابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية على الولاء الاتجاهي وفقا للجدول رقم (٣) فانه تم التوصل الى وجود اثر معنوي بدرجة ثقة اكبر من ٩٥% ، تشير الى وجود قدرة تاثيرية لابعاد المسؤولية الاجتماعية بنسبة ٥٢.٧٤% وفقا لمعامل التحديد ( $R^2$ ) على فاعلية الولاء الاتجاهي ، وان القوة التفسيرية للعوامل قدرها ٥١.٧٨% وفقا لمعامل التحديد المعدل ، وبالتالي يمكن قبول الفرض الاول والذي نص على انه " يوجد اثر معنوي ذو دلالة احصائية لابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية على الولاء الاتجاهي للعاملين من نوى الهمم و القدرات الخاصة "

وللتوصل لنتائج اختبار الفرضية الثانية والتي نصت على انه " يوجد اثر معنوي ذو دلالة احصائية لابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية على الولاء السلوكي للعاملين من نوى الهمم و القدرات الخاصة " فانه تم اجراء اختبار الانحدار الخطي المتعدد لبيان تأثير ابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية كمتغيرات مستقلة على المتغير التابع ممثلا في الولاء السلوكي على النحو المبين في الجدول التالي رقم (٤)

الجدول رقم (٤)

نتائج اختبار معاملات الانحدار الخطى المتعدد

لبيان درجة تأثير ابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية على الولاء السلوكي

	معلمات نموذج الانحدار		اختبار الفروق الاحصائية T-Test	مستوى المعنوية Sig.	
	معامل الانحدار $\beta$	مقدار الخطأ العشوائي			
المتغيرات المستقلة	الجزء الثابت من معادلة الانحدار	1.4052	0.0479	29.3361	0.000
	البعد الاول : المسؤولية الاقتصادية	0.4973	0.0314	15.8376	0.000
	البعد الثاني : المسؤولية الاخلاقية	0.4887	0.0330	14.8091	0.000
	البعد الثالث : المسؤولية القانونية	0.3751	0.0205	18.2976	0.000
	البعد الرابع : المسؤولية الخيرية	0.3858	0.0379	10.1794	0.000
مقدار الخطأ (Std. Error) = 0.0001247		تباين النموذج (F) = ١٢٠.٣٩٧		معنوية النموذج (Sig*) = 0.000	
معامل التحديد المعدل (Adjusted -R2) = ٥٨.٩٩%		معامل التحديد (R2) = ٥٩.١٧%		معامل الارتباط (R) = ٧٦.٨٠%	

Predictors: (Constant) , (ابعاد المسؤولية الاجتماعية)

b. Dependent Variable: (الولاء السلوكي)

حيث تظهر النتائج المشار اليها في جدول رقم (٤) وجود أثر معنوي لابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية على الولاء الاتجاهي ، حيث أن النموذج جاء بمستوى معنوية اقل من ٥% بدرجة ثقة اكبر من ٩٥% تشير لوجود تأثير معنوي للمتغيرات التي اعتمدت عليها الدراسة كابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية على الولاء السلوكي.

ووفقا لنتائج الانحدار الخطى المتعدد فانه يمكن صياغة نموذج الانحدار كنموذج مقترح للتنبؤ بمستوى الولاء الاتجاهي في ظل العوامل التي اعتمدت عليها الدراسة .

$$\text{الولاء السلوكي} = 1.4052 + (0.4973 * \text{المسؤولية الاخلاقية}) + (0.4887 * \text{المسؤولية القانونية}) + (0.3751 * \text{المسؤولية الخيرية}) + (0.3858 * \text{المسؤولية الاقتصادية}) + 0.0001247$$

وبناء على ما تم التوصل اليه وفقا لنتائج نموذج الانحدار الخطى المتعدد لبيان تأثير ابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية على الولاء السلوكي وفقا للجدول

رقم (٤) فإنه تم التوصل الى وجود اثر معنوي بدرجة ثقة اكبر من ٩٥% ، تشير الى وجود قدرة تاثيرية لابعاد المسؤولية الاجتماعية بنسبة ٥٩.١٧% وفقا لمعامل التحديد ( $R^2$ ) على فاعلية الولاء السلوكي ، وان القوة التفسيرية للعوامل قدرها ٥٨.٩٩% وفقا لمعامل التحديد المعدل ، وبالتالي يمكن قبول الفرض الثاني والذي نص على انه " يوجد اثر معنوي ذو دلالة احصائية لابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية على الولاء السلوكي للعاملين من نوى الهمم والقدرات الخاصة "

(١٠) نتائج الدراسة :

وفقا لنتائج الدراسة التحليلية وفي ظل الاطار النظري يمكن صياغة نتائج الدراسة على النحو التالي:

(١) انتهت نتائج الاحصاء الوصفي ان المتوسط الحسابي هناك توافر لبعدها المسؤولية الاقتصادية حيث جاء مقبول احصائيا وبمستوى مرتفع عند متوسط حسابي قدره (٣.٩٨٧٥) وباهمية نسبية قدرها (٧٩.٧٥%) يعبر عن مستوى تطبيق مرتفع من المسؤولية الاقتصادية تجاه نوى الهمم واصحاب القدرات الخاصة العاملين بالمؤسسات التابعة لوزارة العمل والتاهيل بدولة ليبيا .

(٢) توصلت نتائج الدراسة الى انه هناك توافر لبعدها المسؤولية الاخلاقية حيث جاء مقبول احصائيا وبمستوى مرتفع عند متوسط حسابي قدره (٤.٠١١٣) وباهمية نسبية للبعدها ككل قدرها (٨٠.٢٣%) يعبر عن مستوى تطبيق مرتفع من المسؤولية الاجتماعية الاخلاقية تجاه نوى الهمم واصحاب القدرات الخاصة العاملين بالمؤسسات التابعة لوزارة العمل والتاهيل بدولة ليبيا .

(٣) توصلت النتائج الى ان المتوسط الحسابي للبعدها المسؤولية القانونية جاء مقبول احصائيا وبمستوى مرتفع عند متوسط حسابي قدره (٣.٧٦٥٦) وباهمية نسبية للبعدها ككل قدرها (٧٥.٣١%) يعبر عن مستوى تطبيق مرتفع من المسؤولية الاجتماعية القانونية تجاه نوى الهمم واصحاب القدرات الخاصة العاملين بالمؤسسات التابعة لوزارة العمل والتاهيل بدولة ليبيا .

- (٤) انتهت نتائج الدراسة الى ان المتوسط الحسابي للبعد المسؤولية الخيرية جاء مقبول احصائيا وبمستوى مرتفع عند متوسط حسابي قدره (٣.٩١٠٦) وباهمية نسبية للبعد ككل قدرها (٧٨.٢١%) يعبر عن مستوى تطبيق مرتفع من المسؤولية الاجتماعية الخيرية تجاه ذوى الهمم واصحاب القدرات الخاصة العاملين بالمؤسسات التابعة لوزارة العمل والتاهيل بدولة ليبيا .
- (٥) انتهت نتائج الاحصاء الوصفي الى ان البعد الولاء الاتجاهي جاء مقبول احصائيا وبمستوى مرتفع عند متوسط حسابي قدره (٣.٧٣١٩) وباهمية نسبية للبعد ككل قدرها (٧٤.٦٤%) يعبر عن مستوى تطبيق مرتفع من الولاء الاتجاهي من ذوى الهمم واصحاب القدرات الخاصة العاملين بالمؤسسات التابعة لوزارة العمل والتاهيل بدولة ليبيا .
- (٦) توصلت نتائج الدراسة الى ان البعد الولاء السلوكي جاء مقبول احصائيا وبمستوى مرتفع عند متوسط حسابي قدره (٤.٠١٣١) وباهمية نسبية للبعد ككل قدرها (٨٠.٢٦%) يعبر عن مستوى تطبيق مرتفع من الولاء السلوكي من ذوى الهمم واصحاب القدرات الخاصة العاملين بالمؤسسات التابعة لوزارة العمل والتاهيل بدولة ليبيا .
- (٧) توصلت النتائج الى ان ابعاد المسؤولية الاجتماعية التي اعتمدت عليها الدراسة تؤثر في الولاء الاتجاهي بنسبة ٥٢.٧٤% وفقا لمعامل التحديد (R2) ، وان القوة التفسيرية لابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية بالنسبة للتغير في الولاء الاتجاهي قدرها ٥١.٧٨% وفقا لمعامل التحديد المعدل ، عند مستوى معنوية مقبول احصائيا بدرجة ثقة اكبر من ٩٥% .
- (٨) انتهت نتائج الدراسة ان ابعاد المسؤولية الاجتماعية التي اعتمدت عليها الدراسة تؤثر في الولاء السلوكي بنسبة ٥٩.١٧% وفقا لمعامل التحديد (R2) ، وان القوة التفسيرية لابعاد المسؤولية الاجتماعية الداخلية بالنسبة للتغير في

الولاء الاتجاهى قدرها ٥٨.٩٩% وفقا لمعامل التحديد المعدل ، عند مستوى معنوية مقبول احصائيا بدرجة ثقة اكبر من ٩٥% .

#### (١١) توصيات الدراسة :

يمكن صياغة توصيات الدراسة على النحو التالى :

(١) من المهم أن تلتزم منظمات الأعمال بكل مسؤولياتها تجاه أصحاب المصلحة عموما و تجاه ذوى الهمم من العاملين بالشركة ، حيث يساهم ذلك فى زيادة الولاء السلوكى والاتجاهى لدى الافراد العاملين بالشركات .

(٢) يجب على الشركات أن تتوع من البرامج المرتبطة بمسئوليتها المجتمعية ، و تحاول تطويرها بشكل دائم و الإبداع فيها للوصول إلى درجة عالية طالما هناك تأثير على الولاء التنظيمى.

(٣) من المهم أن ترتبط سياسات و برامج المسؤولية المجتمعية بالسياسة العامة التي تنتهجها وزارة العمل والتاهيل الليبية كافة المستويات ، ولا يجب أن تكون هذه البرامج إن وجدت مجرد نشاطات هامشية لا تتميز بالانتظام و التطوير.

(٤) الاستفادة من نتائج نموذج الانحدار وما تم التوصل اليه من حيث درجة الاثر الناتج من تطبيق ابعاد المسؤولية المجتمعية على ابعاد الولاء التنظيمى من أجل الاستفادة من نتائج الدراسة .

## - المراجع :

### اولا : المراجع العربية :

١. ناصر ، احمد السيد (٢٠٢٠) "أثر ممارسات المسؤولية الاجتماعية على الولاء التنظيمي للعاملين بالفنادق الخمس نجوم بالقاهرة في وجود الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط" رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة طنطا.
٢. سعيد ، عريف جويد (٢٠١٨) " المسؤولية الاجتماعية المدركة وأثرها على الولاء التنظيمي: دراسة على عينة من شركات الإتصالات بالسودان " مؤتمر افاق واشراقة الاقتصادى ، الخرطوم ، السودان .
٣. زيود ، ناهد سعد ( ٢٠١٨ ) "أثر المسؤولية الاجتماعية في الولاء التنظيمي : دراسة ميدانية في فنادق الخمس نجوم التابعة لوزارة السياحة في مدينة دمشق " رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة دمشق ، كلية الادارة .
٤. عبد العزيز، احمد سامح (٢٠١٩) "دور الأداء الإجتماعى لمنظمات الأعمال فى تحقيق الولاء التنظيمى : دراسة تطبيقية " مجلة الدراسات التجارية ، كلية التجارة ، جامعة بنها .
٥. ابو قاسم ، سعيد نوير (٢٠١٩) "المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالولاء التنظيمي : دراسة ميدانية على العاملين بمصرف التجارة السوري " المجلة العربية للتنمية الادارية ، جامعة تشرين اللاذقية ، سوريا.
٦. ابادير ، هادية احمد (٢٠١٩) " أثر تبني المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الولاء التنظيمي بالتطبيق على المعاهد العليا الخاصة فى السودان " رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بورسودان
٧. ابراهيم ، احمد محمد (٢٠١٩)"المسؤولية الاجتماعية فى الدول النامية " مكتبة الامل ، القاهرة.
٨. ناصر ، هدى السيد ( ٢٠١٥ ) "المسؤولية الاجتماعية تجاه نوى الهمم والحالات الخاصة" دار المستقبل للنشر والتوزيع ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
٩. السيد ، فريد عبد الناصر ( ٢٠١٩ ) "العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والولاء التنظيمي" مجلة الطاقة والبيئة ، جامعة المنوفية.

## ثانيا : المراجع الاجنبية :

- 1) Stojanovic,(2020 )” Corporate social responsibility as a determinant of employee loyalty and business performance” International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, Vol.19, No.3, pp.113-129
- 2) Kaplan Gao, S., S. Heravi And J. Xiao (2020) The impact of social responsibility on the organizational loyalty of Indian telecom companies from the point of view of employees” Journal of Organizational Change Management, Vol.23 No.4, pp 453-470
- 3) Farija H Russell, S. L. And I. Thomson (2020)” The responsibility of institutions towards employees and its impact on organizational loyalty: A Empirical Study on the Algeria Company” Journal of healthcare Management, 48(6): 393-406.
- 4) Dvinsson Ponnu, Cyril H. & Okoth, Maurice O.A (2019)” The level of application of corporate social responsibility disclosure and its impact on organizational loyalty: an analytical study on the French Total Company” Smart and Sustainable Built Environment Vol. 6 No. 1, pp.34 -47, Emerald Publishing Limited
- 5) Suher, E. Glaister (2017)” The impact of corporate social responsibility on employee satisfaction and loyalty: a research on Turkish employees” Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 7(6).
- 6) Zahary E. And Baumgartner, R. J.(2011) “The Relationship Between Sustainable Development And Corporate Social Responsibility. Corporate Responsibility Research Conference
- 7) Holan Gil.E,Manzano.Mand Fernandez,J Investing (2019) “The Relation Ship Between Corporate Social Responsibility And organizational loyalty: Evidence From Spainess Reserch Quartely