



Contributions of Strategic Social Responsibility in Achieving Sustainable Development Goals: Case study of the Northern Technical University

Maan Waadalah Al-Maadhedee^A, Iman Najm Al-Din Abdullah^B

^A College of Administration and Economics/University of Mosul

^B Administrative Technical College/Northern Technical University

Keywords:

Strategic Social Responsibilities, Sustainable development, Northern Technical University.

Article history:

Received 23 Jan. 2025

Accepted 26 Jan. 2025

Available online 25 Jun. 2025

©2023 College of Administration and Economy, Tikrit University. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



***Corresponding author:**



Maan Waadalah Al-Maadhedee

College of Administration and
Economics/University of Mosul

Abstract: The current study addressed the contributions of strategic social responsibility in its dimensions (centrality, specificity, voluntary, diversity, remaining) in achieving molecular development in its dimensions (integrated education, partnerships, big cities) and what the university was able to achieve in employing both directions and to reach the study objectives, the Northern Technical University was chosen as a computer field and because the latter has a major role in the educational environment, and a computer was chosen from it as a sample represented by the deans and their assistants and departments and their rapporteurs and the heads of departments and their assistants from the classes in the presidency where it is ready (50). Because it is the basic study, the analytical description and a number of means available in the statistical program (SPSS Vr. 26) that produced a set of distinguished results for it. The organization under study has systems that help it follow up on its activities towards society and learn about everything new and necessary, in order to achieve harmony with its society.

إسهامات المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة "دراسة حالة الجامعة التقنية الشمالية"

إيمان نجم الدين عبدالله
كلية التقنية الادارية
جامعة التقنية الشمالية

معن وعده الله المعاضيدي
كلية الادارة والاقتصاد
جامعة الموصل

المستخلص

تناولت الدراسة الحالية إسهامات أبعاد المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية المتمثلة بـ: (المركزية، الملاعة، التطوعية، الوضوح، الاستباقية) في تحقيق التنمية المستدامة عبر أبعادها المتمثلة بـ: (التعليم الجيد، الشراكات، المدن المستدامة) وما استطاعت أن تتحقق الجامعة في ذلك، وللوصول إلى الأهداف المنشودة، تم اختيار الجامعة التقنية الشمالية ميداناً للدراسة في إطار دورها المتعاظم في التعليم العالي في البيئة العراقية، وتمثل مجتمع الدراسة بالقيادات العلمية والإدارية في الجامعة المذكورة، جميعاً، أما عينة الدراسة فقد أختيرت من السادة العمداء ومعاونיהם ورؤساء الأقسام ومقرريهم في الجامعة التقنية الشمالية، وبلغت (50) مستجيبةً. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وعدد من الوسائل الإحصائية الواردة في البرنامج الإحصائي (SPSS, Vr. 26)، وقد أفرزت التحليلات الإحصائية مجموعة من النتائج، كان أبرزها: أن هناك تأثيراً معنوياً لأبعاد المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية في أهداف التنمية المستدامة في الجامعة التقنية الشمالية.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية، التنمية المستدامة، الجامعة التقنية الشمالية.

المقدمة

تُعد المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية من الموضوعات المهمة والحديثة التي لاقت أهمية كبيرة لدى العديد من الباحثين والمهتمين وكذلك المنظمات لما لها من دور في تحقيق الاندماج بين الجامعات ومجتمعاتها، إذ تتجاوز المسؤولية الاجتماعية دور القيام بأعمال تطوعية وتبرعات مادية بل ينبغي عدّها منهجية أو سلوك يمكن أن يتبعه الفرد أو المنظمة لأداء واجباتهم المختلفة والمتنوعة تجاه أنفسهم وتجاه مجتمعاتهم الذي ينتمون إليها ويعدون جزء منها، وهي تشير إلى ممارسة المواطننة الحقة، إذ يلتزم الفرد أو المنظمة بالمسؤولية البيئية والاجتماعية والاقتصادية. أما البعد الثاني الذي أصبح لغة العالم وهدفه وغايته التنمية المستدامة تأخذ بالحسبان الأبعاد الاجتماعية والبيئية إلى جانب الأبعاد الاقتصادية لحسن استغلال الموارد المتاحة لتلبية الاحتياجات الضرورية للأفراد ضامنة حفظ حقوق الأجيال القادمة.

المحور الأول: الإطار المنهجي للدراسة

أولاً. **مشكلة الدراسة:** يُعدّ سعي المنظمات المختلفة ومنها الجامعات لتحقيق أهداف التنمية المستدامة من المشكلات التي بدأت تأخذ حيزاً كبيراً من الاهتمام ولا سيما في السنوات الأخيرة بعد أن بدأت موجة الاهتمام بأهداف التنمية المستدامة -الـ (17) تطفو على سطح الأحداث، وإذا ما عدنا إلى تلك الأهداف المحددة، سنجد أن هناك بعض الأهداف التي ترتبط بالمؤسسات التعليمية ومنها الجامعية ولا سيما ما يتعلق بـ: (التعليم الجيد، الشراكات، المدن المستدامة)، وقد ذهب الباحثان في هذا الإطار لمحاولة تشخيص المستويات المتحققة في الجامعة المبحوثة من تلك الأهداف، فاكتشفوا أن الجامعة المبحوثة لا تمتلك سوى بيانات خجولة عما تحقق من تلك الأهداف، فضلاً عن عدم وضوح مضمونين

كل هدف من تلك الأهداف، مما شكل مشكلة بحثية دفعت الباحثان لإيجاد الحلول الممكنة، وقد وجدا أن المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية وأبعادها يمكن أن تُسهم في تعزيز ما تحقق من أهداف وتطوير قدرة الجامعة المبحوثة على تحقيق أهداف أخرى للتنمية المستدامة في المستقبل، وهنا تمكن الباحثان من التعبير عن مشكلة الدراسة بطرح الأسئلة الآتية:

1. هل تمتلك القيادات في الجامعة المبحوثة إدراك واضح أو فكرة عن المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية وإسهامها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؟
2. ما طبيعة علاقة الارتباط والتاثير بين كل من المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية وأهداف التنمية المستدامة في الجامعة المبحوثة؟

ثانياً. أهمية الدراسة: تتنضح أهمية الدراسة لما للمسؤولية الاجتماعية من دور كبير في الاليفاء بمتطلبات المجتمع، إذ لم تُعد تقاس أدوار الجامعات بما تستطيع الأخيرة أن تقدمه من منتجات (سلعة أو خدمة، أو فكرة)، بل أصبح دورها الحقيقة يتمثل بدورها الاجتماعي في البيئة وما يمكنها أن تساعد به في رفع المستوى الاجتماعي والبيئي والاقتصادي فضلاً عن الدور في تعزيز البنية التحتية الاجتماعية في البيئة.

ثالثاً. أهداف الدراسة: هدفت الدراسة لتوضيح اسهامات المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية وأبعادها الرئيسية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في الجامعة التقنية الشمالية، فضلاً عن تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على مدى اهتمام وإدراك الجامعة المبحوثة عينة الدراسة للمسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية وأهداف التنمية المستدامة؟
2. ما طبيعة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية والتنمية المستدامة على المستوى الجزئي والكلي؟
3. هل يمارس المسؤولية الاجتماعية تأثيراً معنوياً في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؟
4. هل يتباين تأثير أبعاد المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في الجامعة المبحوثة؟

رابعاً. فرضيات الدراسة: تم تبني الفرضيات الآتية:

- ❖ **الفرضية الرئيسية الأولى:** لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية وأهداف التنمية المستدامة في الجامعة التقنية الشمالية.
- ❖ **الفرضية الرئيسية الثانية:** لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية في أهداف التنمية المستدامة في الجامعة التقنية الشمالية.
- ❖ **الفرضية الرئيسية الثالثة:** لا يتباين تأثير أبعاد المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية في أهداف التنمية المستدامة في الجامعة التقنية الشمالية.

خامساً. منهج الدراسة: تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في استكمال الدراسة في جانبيها النظري والتحليلي.

سادساً. مجتمع الدراسة وعينته: أختيرت الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها في محافظة نينوى ميداناً لإجراء الدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة بالقيادات الجامعية فيها، وتمثلت عينتها بعدد من القيادات الإدارية العاملة في تشكيلات الجامعة القائمة في محافظة نينوى البالغ عددهم (50) مستجيبةً.

أداة الدراسة: تم اختيار الاستبانة بوصفها أداة رئيسة وملائمة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة، وقد ضمت آراء المبحوثين في الجامعة التقنية الشمالية. واعتمد مقياس ليكرت الثلاثي (اتفاق، محايد، لا اتفاق) في ذلك.

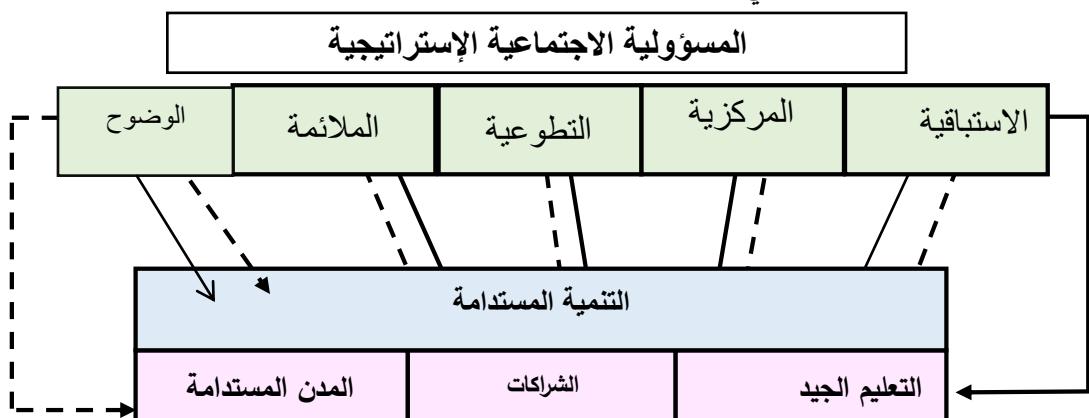
سابعاً. ثبات أداة الدراسة: ويعبر عن إمكانية إظهار النتائج نفسها التي تم الحصول عليها عند إعادة تطبيقها على الأفراد أنفسهم مرةً أخرى. إذ استخدم مقياس كرونباخ الفا في احتساب مستوى الثبات، وظهرت قيمته (0.95) وهي أكبر من (0.70)، الأمر الذي يدل على قوة مقياس الثبات في إدارة هذه الدراسة.

ثامناً. أساليب التحليل الإحصائي المعتمدة: تم اختيار البرنامج الإحصائي (SPSS Vr. 26) وبعض أدواته، لغرض الوصول إلى نتائج الدراسة، والوقوف على صحة فرضياتها، والعلاقات بين متغيراتها.

تاسعاً. حدود الدراسة: شملت حدود الدراسة ما يأتي:

- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة في الجامعة التقنية الشمالية وفي إطار تشكيلاتها العاملة في مدينة الموصل حصراً.
- الحدود الزمنية للدراسة: انحصرت مدة إعداد الدراسة وإنجازها بالفترة 2024/8/1 ولغاية 2024/12/1.

عاشرأً. مخطط الدراسة الفرضي:



شكل (1): المخطط الفرضي للدراسة

المصدر: الشكل من إعداد الباحثان.

المotor الثاني: الإطار النظري للدراسة

1. المسؤولية الاجتماعية الاستراتيجية: تُعد المسؤولية الاجتماعية الاستراتيجية للمنظمات نتاجاً لفترة ما بعد الحرب العالمية الثانية. وبفضل الزخم الذي أحدثته التغيرات في الوعي الاجتماعي التي بلغت ذروتها في ستينيات القرن العشرين، وخاصة حركات الحقوق المدنية، والمرأة، والمستهلكين، والبيئة، فقد نمت أهمية المسؤولية الاجتماعية للمنظمات ومكانتها منذ ذلك الحين. واليوم، أصبحت المسؤولية الاجتماعية للمنظمات مفهوماً عالمياً تطور من التفاعل بين الفكر والممارسة. وتمثل المسؤولية الاجتماعية لغة ومنظوراً معروفين في جميع أنحاء العالم وأصبحا حيوين بشكل متزايد إذ تواصل أصحاب المصلحة أن المنظمات الحديثة من المتوقع أن تفعل أكثر من مجرد جني الأموال وطاعة القانون. واليوم، تساعد الأخلاقيات والعمل الخيري في استكمال التوقعات المسوقة اجتماعياً الملقاة

على عاتق المنظمات الحديثة التي تسعى إلى تحقيق الاستدامة في سوق عالمية تنافسية وдинاميكية. وتبذل المنظمات المسؤولة اجتماعياً جهداً خاصاً لدمج الاهتمام بأصحاب المصلحة الآخرين في سياساتها وقراراتها وعملياتها. (Carroll, 2015: 88) وتعزز المسؤولة الاجتماعية الاستراتيجية والسمعة الجيدة موارد استراتيجية طويلة الأجل لكسب السمعة والميزة التنافسية. عبر قيام المديرين بوضع خطط وبرامج منهجية ومنظمة جيداً للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات، مع مراعاة تأثيرها على السمعة. وتشير تأثيرات سمعة المنظمة على الميزة التنافسية لها إلى أن المديرين يجب أن يركزوا على الحفاظ على سمعة جيدة وتطويرها في لبناء الميزة التنافسية، وإيلاء اهتمام أكبر للمسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية للمنظمات الأخلاقية (الاهتمام بصحة وسلامة ورفاهية الموظفين والفوائد للموظفين عبر العمل والعملة Mai et al., 2021: 108) وتعرف بأنها التزام وواجب المنظمة بهدف خدمة الاقتصاد والتنمية معاً عن طريق الاهتمام بالأطراف الداخلية في المنظمة مثل العاملين والأطراف الخارجية بوصفهم أفراد المجتمع والبيئة معاً في تحقيق الأهداف (لغويل وزمالي، 2016: 303). وتتبثق من المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية قدرة المنظمة على تجاوز تأدية أعمالها وأفضل الممارسات، عبر اختيار الموقف الاقتصادي الأفضل، وأداء الأعمال على نحو أفضل من العاملين، مع مراعاة الجوانب الاقتصادية والأخلاقية في أداء العمل متجاوزة بذلك مبدأ المواطنة الصالحة، والمساهمة الفاعلة في تقديم المبادرات الفاعلة للمجتمع عبر تشجيع الإبداع والابتكار، وتقديم منتجات جديدة بأسعار مناسبة ومواصفات تنافسية تتلاءم ورغبات واحتياجات المستهلكين (السيد، 2023: 772).

المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية هي تجاوز المنظمة لتأدية الأعمال بأفضل الممارسات، بل يتعلق الأمر باختيار الموقف الاقتصادي الفريد وانجاز الأعمال بشكل أفضل من المنافسين مع مراعاة الجوانب القانونية والأخلاقية في اعمالها (Albus, 2007: 6).

ويؤكد (المولى، 2012، 51) على أن المفهوم يتعدى كونه مفهوماً يتعلق بالأعمال الخيرية التطوعية أو الالتزام بالمتطلبات القانونية التي تفرضها الحكومة والمجتمع، فهي حالة تعتمدها المنظمة سلاحاً ذا قوة فريدة من نوعها تزوج بها في استراتيجياتها الخضراء، فيظهر في نتائج أدائها لأعمالها".

وبناءً على ما سبق، يطرح الباحثان المفهوم الإجرائي للمسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية بأنها مجموعة الممارسات التي تقوم بها المنظمة في إطار التزاماتها الأخلاقية والقانونية والبيئية والاقتصادية والاجتماعية التي يمكن أن تصب في تعزيز مجالات الاستدامة في الجامعة التقنية الشمالية ومن ثم المشاركة فاعلة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

2. أهمية المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية: تتضح تلك الأهمية بالآتي:

أ. تساعد المنظمة على تحسين وتطوير صورتها أمام الجميع مما يجعلها محط انتظار المستثمرين وذلك عن طريق رفع قيمة الأسهم في الأمد الطويل (وهيبة وبشير، 2015، 12).

ب. أداة رئيسة لتعزيز المزايا التنافسية والإبداع والابتكار، فضلاً عن تعزيز سمعة الشركة في المجتمع مع عملائها وموظفيها وشركائها والوكالات الحكومية والمجموعات غير الحكومية (Nimani et al., 2022: 314).

ج. إن تبني العمل وفق المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية والاهتمام بالمجتمع يؤدي إلى زيادة غير مسبوقة في الإنتاج والربحية (Afzal et al., 2014: 157).

- د. المسؤولية الاجتماعية الاستراتيجية مهمة في الوقت الحاضر ويجب دمجها في التخطيط الاستراتيجي، والذي يبدأ بتحديد سياسة الأعمال (Štrukelj, 2017, 4).
- هـ. إن أنشطة المسؤولية الاجتماعية الاستراتيجية للمنظمات المختارة استراتيجياً تكون أكثر منطقية ليس فقط في تلبية احتياجات أصحاب المصلحة، ولكن أيضاً في مساعدة المنظمة على تحسين قدرتها التنافسية وربحيتها عبر خلق تأثير تشغيلي واجتماعي ملموس بمرور الوقت (Apaydin et al., 2020: 12).
3. أبعاد المسؤولية الاجتماعية الاستراتيجية: تتصف الدراسات التي تناولت المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية وأبعادها بالمحodosية على المستوى المحلي تحديداً، وهنا تُعد الدراسة التي أجراها (المولى، 2012) من أولى تلك الدراسات، فضلاً عن كونها من الدراسات المنفردة في البيئة العراقية – في حدود إطلاع الباحثان –، لذلك استعان الباحثان بالأبعاد التي وظفها الباحث أعلاه في دراستهما، وهذه الأبعاد، هي:
- أـ. الاستباقية: عرف (Bindl & Parker, 2012, 225) إن الاستباقية هي نوع من سلوك العمل الموجه نحو الهدف، إذ يتولى الأفراد مسؤولية المواقف بشكل نشط لإحداث تغيير مستقبلي في أنفسهم أو في مؤسستهم. فقد تم تصور الاستباقية على أنها عملية يقوم فيها الموظفون بإنشاء وتنفيذ هدف استباقي لتحقيق مستقبل مختلف تحت إشرافهم الخاص (Wu et al., 2013, 263). وأشار (Cranmer et al., 2019: 686) أن هناك ثلاثة خصائص تحدد الاستباقية، وهي:
- أولاًـ: الاستباقية الذاتية، وتعني أن هناك دافعاً داخلياً لمواقف وسلوكيات الموظفين الاستباقية (مثل الشخصية والقيم والمعرفة وما إلى ذلك)، مما يشير إلى أن الاختلافات الفردية قد تؤثر على المشاركة النشطة في بيئه العمل.
- ثانياًـ: المبادرة موجهة نحو التغيير وتسهل حالات جديدة داخل أماكن العمل أو الموظفين، مما يساعد في التكيف مع مهام محددة ومجموعات العمل والمنظمة (أي التنشئة الاجتماعية).
- ثالثاًـ: الاستباقية موجهة نحو المستقبل مما يعني أنها تساعد في تحسين التجارب اللاحقة لقادمين الجدد أثناء انتقالهم من الغرباء عن المنظمة إلى أعضاء متكيفين جيداً يعرفون مهامهم وزمائهم في العمل وثقافة المنظمة.
- بـ. المركزية: بالنسبة لمنظري التنظيم فإن الدرجة النسبية للمركزية داخل المنظمة تدل عليها التسلسل الهرمي للسلطة ودرجة المشاركة في صنع القرار، إذ تعكس هذه الجوانب من الهيكل توزيع السلطة عبر المنظمة بأكملها، وأن تكون لدرجة المركزية تأثير كبير على النتائج التنظيمية (Andrews et al., 2009, 58-59) وعرف (Away et al., 2021, 4) المركزية هي تركيز القوة والسلطة على عدد صغير من المديرين في أعلى مستوى من المنظمة، والمركزية هي الدرجة التي يتركز بها اتخاذ القرار في مناصب عددة في المنظمة، وذكر أيضاً أن المركزية تعني أن السلطة أو القوة لا تزال في قبضة القائد إلى حد كبير ويتم توزيع جزء صغير فقط في جميع أنحاء الهيكل التنظيمي.
- جـ. التطوعية: عرف (Lachance, 2020, 1) التطوع على أنه نشاط ترفيهي يتم اختياره بحرية، وهو نشاط لا يتجرأ من المشاركة المدنية وعمليات المنظمات والأحداث. ويرى (Cho et al., 2020) أن المتطوعون أصبحوا عنصراً أساسياً لا غنى عنه في تقديم خدمات الأحداث كمعلم للموظفين المدفوع لهم بأجر محدود في المنظمات ويلعبون دوراً مهماً في الأحداث واسعة النطاق، ويمكن عــد المتطوعين شكلــاً من أشكال رأس المال للمنظمات حيث يمكنهم تقليل وتحفيــف الميزانية على الموظفين بدوام كامل، إذ يمكن للمتطوعين العمل كمسؤولين عن البرنامج أو التعاون أو مساعدة

الأفراد أو مجموعات المساعدة أو المساعدة في حشد جوانب مختلفة من المجتمع للمشاركة الاجتماعية. وفي العقود الماضيين أصبح تطوع الموظفين أمراً شائعاً في العديد من الشركات في جميع أنحاء العالم الغربي وذلك لأن العديد من الموظفين يريدون أن يشعروا بالفخر بالمنظمات التي يعملون بها، ولن يحدث هذا الفخر إلا عندما يشعرون بأن منظماتهم تشجع التحسينات المدنية وتقدم صحة أفضل للناس وتحمي البيئة والموارد الطبيعية، وأن تطوع الموظفين هو مثال على الطريقة التي ينخرط بها الموظفون بنشاط في أنشطة المسؤولية الاجتماعية للمنظمات التي يعملون لديها (Al Kerdawy, 2018, 5).

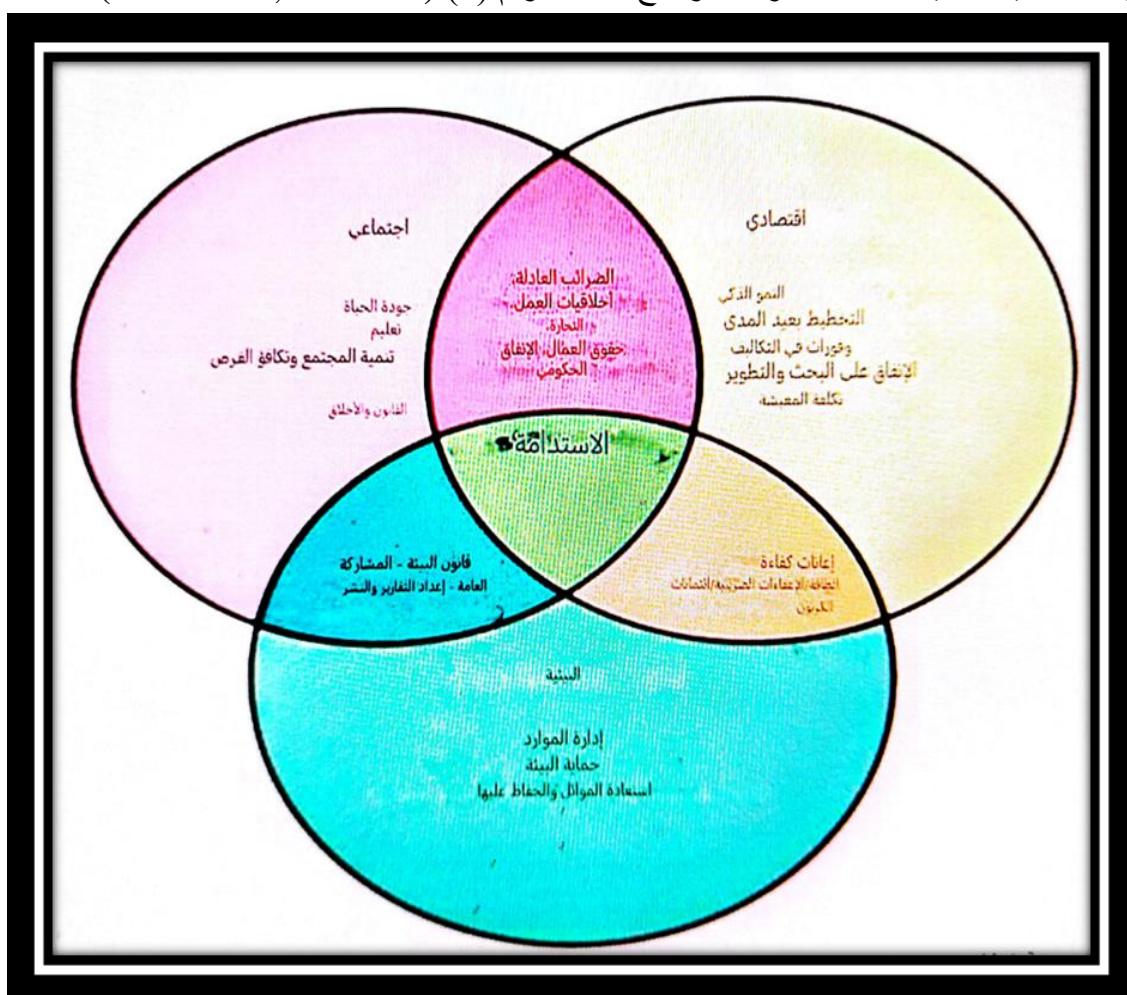
د. الملاعمة: أوضح (Roh & Kim, 2021, 81) أن الملاعمة التنظيمية تشير إلى مدى تطابق الفرد مع الوظيفة المنوحة له أو المنظمة التي ينتمي إليها ودرجة تطابق مكانة وقيمه الذات والوظيفة والمنظمة والتنظيم يتاسبان معًا، وفي النهاية يشير إلى درجة التطابق بين الوظيفة أو المهمة المحددة المنوحة للفرد وقيم أو أغراض المنظمة مثل التطابق بين قدرات الفرد ومتطلبات الوظيفة أو التطابق بين أهداف الفرد ومتطلبات وخصائص الوظيفة أو القيم التنظيمية والأغراض والهيكل ويتم تعريفها على أنها التوافق مع الآخرين. وقد أكد (Kim & Ham, 2020: 118) على أنه يمكن وصف وظيفة الفرد والملاعمة التنظيمية على أنها الدرجة التي يتطابق بها الفرد مع الوظيفة أو المنظمة ويشير ذلك إلى درجة التطابق بين الفرد ووظيفة أو مؤسسة معينة، ويمكن تعريفه بأنه تطابق بين قدرات الفرد ومتطلبات الوظيفة، أو تطابق بين أهداف الفرد ومتطلباته وخصائص الوظيفة، أو تطابق مع القيم التنظيمية. بينما لاحظ (Yang et al., 2022, 102) أن ملاعمة الشخص للوظيفة هي التقنية الأساسية لمنصات التوظيف عبر الإنترن트 والتي يمكن أن تحسن كفاءة التوظيف عبر مطابقة الوظائف بدقة مع الباحثين عن عمل تعني الملاعمة الدرجة التي يُعد عندها الفرد يمتلك بسمعة طيبة ويمتلك، بشكل فردي وجماعي مع أفراد آخرين، المعرفة والمهارات والخبرة الكافية لأداء واجباته. وتشمل الملاعمة أيضاً الصدق والنزاهة واستقلالية عقل كل فرد وقراره على تخصيص وقت كافٍ لأداء واجباته.

ه. الوضوح: يمكن أن يعمل وضوح الدور والاستقلال معاً بوصفه محفزاً في بيئة العمل الإبداعية وقد يعزز التزام الموظفين باستغلال إمكاناتهم وجهودهم بكل تفان. إن وضوح الدور واستقلال العمل ضروريان في المنظمات العاملة في البلدان النامية لأنهما يعززان التزام الأفراد والمتطلب الأساسي لبيئة مبتكرة واستدامة المنظمات في الأمد البعيد. وإن وضوح الدور واستقلال العمل يؤثران على أداء العمل للموظفين ويزيدان من تقانى الموظفين تجاه التزامهم بالعمل. لذلك، يمكن للموظفين الذين يتمتعون بالرضا النفسي والالتزام أن يؤدوا واجباتهم بشكل جيد للحصول على النتائج المرجوة. علاوة على ذلك، فإن المنظمة تتوسط جزئياً في كلتا الحالتين، أي ارتباط وضوح الدور واستقلال العمل بأداء عمل الموظف (Zaheer et al., 2024: 57).

ثانياً. التنمية المستدامة:

أ. مفهوم التنمية المستدامة: إن التعريف الأكثر قبولاً للتنمية المستدامة مسجل في الجملة الأولى من تقرير عام 1987 "مستقبلنا المشترك". ويمثل هذا التعريف التنمية المستدامة بعدها تنمية يمكن من خلالها تلبية احتياجات الجيل الحالي دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة. ويشير التقرير إلى أن البيئة والتنمية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً ومن ثم يجب التعامل معهما بوصفها قضية واحدة (BIENIA, 2019: 19)، إن التغيرات الاجتماعية أو الاقتصادية أو البيئية أو السياسية المستمرة تشكل تحدياً حقيقياً لصنع القرار والمجتمعات بأكملها، وكذلك للأجيال القادمة. وفي نهاية

القرن العشرين، واستجابة للأزمة البيئية المتزايدة والتفاوت في التنمية العالمية، تبني المجتمع الدولي التنمية المستدامة بعدها الحل الرائد. فإن التنمية تعني شيئاً موجهاً في النهاية ويهدف إلى تحسين نوعية حياة المجتمعات (Baum et al., 2012: 21-10)، وفي عام 2012، حدد الأمين العام للأمم المتحدة بان كي مون التنمية المستدامة بعدها واحدة من الأولويات الخمس الرئيسية في جدول عمل الأمم المتحدة، مما يسلط الضوء على الدور الرئيس الذي ينبغي أن تؤديه التنمية المستدامة في سياسات وبرامج وأجندة التنمية الدولية والوطنية، يبدو أن مفهوم الاستدامة على استعداد للاستمرار في التأثير على الخطاب المستقبلي فيما يتعلق بعلم التنمية. وهذا يعني، في رأي بورتر وفان دير ليندي (Citation, 1995)، أن أفضل الخيارات من المرجح أن تظل تلك التي تلبي احتياجات المجتمع وتكون قابلة للتطبيق بيئياً واقتصادياً، وعادلة اقتصادياً واجتماعياً وكذلك مقبولة اجتماعياً وبيئياً. وهذا يؤدي إلى ثلاثة مجالات مترابطة للاستدامة تصف العلاقات بين الجوانب البيئية والاقتصادية والاجتماعية للتنمية المستدامة. وكما موضح بالشكل رقم (2) (Casadevall, 2019: 11).



شكل (2): مجالات التنمية المستدامة

Source: Casadevall. Sandra Ricart, 2019, Sustainable development: Meaning, history, principles, pillars, and implications for human action: Literature review, Cogent Social Sciences, vol9.

وبموجب ما سبق، يرى الباحثان أن مفهوم التنمية المستدامة في الجامعات والمؤسسات التعليمية يتمثل بسعتها في تلبية الاحتياجات المختلفة للمجتمع الذي تعمل فيه وبما يمكنها من البقاء متطابقة اجتماعياً وبيئياً وأخلاقياً وحتى اقتصادياً.

ب. التنمية المستدامة والمنظمات التعليمية

1. في مجتمع المعرفة، تُعد المنظمة المستدامة منظمة تتعلم دائماً وتتكيف باستمرار مع التغيرات البيئية، والتي تتبنى قيادة حديثة وتميل إلى أن تكون أولوية للحاضر والمستقبل (Todorut, 2015: 930).
2. إن إمكانية تطوير نماذج الأعمال في إطار قضايا أهداف التنمية المستدامة متاحة للجميع وفي حين أن الشركات الكبيرة لديها المزيد من الموارد المتاحة، فإن هذه الأنواع من نماذج الأعمال تحتاج إلى منظمات أكثر مرونة يمكنها التكيف بشكل أفضل مع التغيير، وهنا يكون لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم والمشاريع الجديدة مجال أكبر للمناورة. وتحتاج هذه المشاريع الجديدة إلى أكثر من مجرد أفكار عظيمة؛ لتحقيقها، فهي تحتاج إلى الرؤية والإبداع والابتكار، فضلاً عن القدرة على تطوير التحالفات مع الشركاء التقليديين وغير التقليديين الذين يمكنهم من زيادة كفاءتهم وتأثيرهم (Melo et al., 2015: 20).
3. إن المنظمات أكثر مرونة من الحكومات ويمكن أن يكون لها تأثير أكبر من الأفراد وبالتالي فهي مفيدة في معالجة الأزمات الاجتماعية والبيئية. ويمكن للمنظمات استخدام هذه الإمكانيات من خلال إعطاء الأولوية للسياسات ذات التأثير العالي والتغيير السلوكي الذي يتماشى مع الاستدامة واهداف المنظمات (Zwicker et al., 2022: 3).

ت. أبعاد التنمية المستدامة: تشمل التنمية المستدامة تحقيق سبعة عشرأً هدفاً وقع عليها الاتفاق العالمي، ولأغراض هذه الدراسة اختار الباحثان الأهداف الثلاثة الآتية التي تتلاءم إلى حدٍ ما مع نشاطات المؤسسات التعليمية ومنها الجامعة التقنية الشمالية:

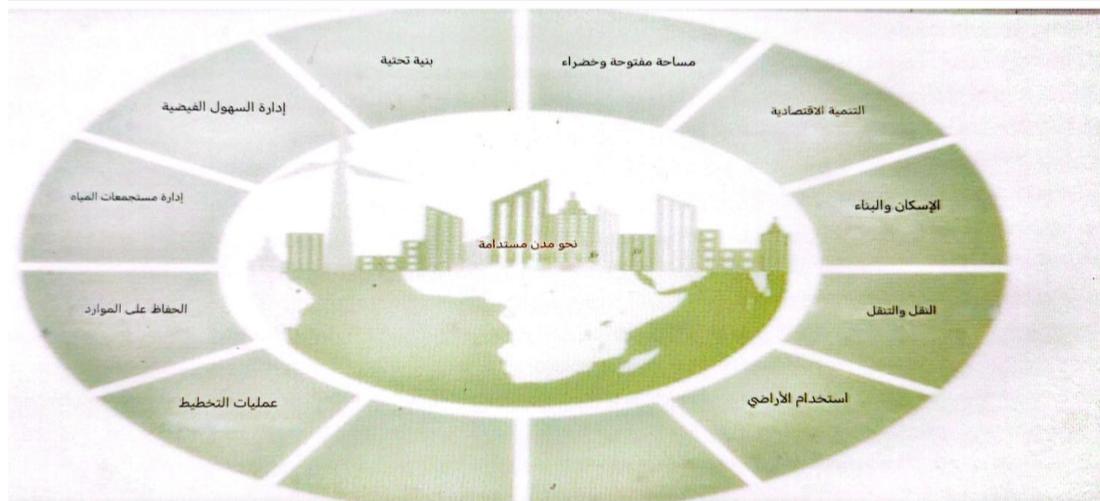
1. **التعليم الجيد:** يؤدي التعليم العالي دوراً مهماً بالنسبة للطالب والمجتمع الذي يعيش فيه. فهو يمثل نمو الفرد الذي يسمح له بعيش حياة أفضل حيث تزداد فرص الحصول على وظيفة بأجر مرتفع؛ وفي المقابل يستفيد المجتمع من خلال خلق المواطنين المثاليين الذين سيحافظون على سلام المجتمع، مستقبلاً باهراً للأفراد والمجتمع والعالم بأسره. إن الخريجين الذين يكتسبون مهارات وتعلماً عالياً الجودة من مؤسساتهم التعليمية المحترمة هم الأكثر احتمالاً للتوظيف. إن لم يكن الأمر كذلك، فقد يتمنى الخريجون من استخدام ما تعلموه لبدء أعمالهم الخاصة، ويلهم الإبداع والابتكار، علاوةً على ذلك يحسن اقتصاد الأمة. الغرض الأساسي من التعليم هو "تمكين الطلاب من فهم العالم من حولهم والمواهب الموجودة بداخلهم حتى يتمكنوا من أن يصبحوا أفراداً مكتملين ومواطنين نشطين ومتعاطفين" وإن الحصول على تعليم جيد هو حق من حقوق الإنسان للجميع (Thangeda et al., 2016: 16). اليوم، أصبح هناك الكثير من التركيز على التعليم. ونتيجة لذلك، يحتاج الشخص إلى بداية جديدة. يجب أن يمكن تعليم الشخص من التعرف على بيئته. مفتاح حصولنا جميعاً على مستقبل جيد هو التعليم؛ لأن التعليم يسمح لنا باكتساب المعلومات والمواهب والعديد من الأشياء الأخرى، فهو يساعد في التنمية الشاملة للشخص. يؤدي التعليم دوراً رئيساً في موقف الشخص وشخصيته. لا يمكن المبالغة في أهمية التعليم في تحديد مستوى نجاح الشخص في الحياة. تحسن عقلية الناس وسلوكهم نتيجة للتعليم. لذا، فإن الأشخاص المتعلمين أكثر عقلانيةً وهدوءاً (Sharma & Ankit, 2023: 20).

2. **عقد الشراكات:** تؤثر الشراكة على إمكانات التشغيل للمنظمة وتوسيع الفرص في البيئة الخارجية: يخلق نموذج الأعمال الجديد أو المعايير اختراعه استراتيجيات عمل جديدة في السوق، والتي تفضل ظهور المزايا على المنافسين وتسويق المنظمة. تحتاج المنظمة إلى الاستفادة الكاملة من نقاط القوة أو النجاحات التي تحدث عند تحقيق أهداف العمل أو تجاوزها. مطلوب مراجعة العناصر الرئيسية للأنشطة الناجحة للمساعدة في الاستفادة من نقاط القوة في عمليات وممارسات مكان العمل. إذا كانت المنظمة تتويج إنشاء نموذج أعمال يعتمد على إنشاء وتوفير شراكات استراتيجية في الأداء البعيد، فيجب على مديري المنظمة إظهار اهتمام كبير وفهم كامل لأهمية الشراكات في سياق عملياتها، وهذا يؤكد بأن: "الشراكة هي علاقة ديناميكية بين جهات فاعلة مختلفة، تستند إلى أهداف متقدمة عليها بشكل متبادل، يتم السعي لتحقيقها من خلال فهم مشترك لأكثر تقسيم عقلاني للعمل على أساس المزايا النسبية لكل شريك. وتؤدي هذه العلاقة إلى التأثير المتبادل، مع توازن دقيق بين التأثير والاستقلال المتبادل، والذي يتضمن الاحترام المتبادل، والمشاركة المتساوية في صنع القرار، والمساءلة المتبادلة، والشفافية" (Vanags & Drinke, 2021: 9).

(Linnaeus University, 2020, 10).

3. **الاستدامة (مجتمعات ومدن مستدامة):** لقد كان إنشاء "المدن المستدامة" رؤية رئيسة للتنمية الحضرية منذ إنشاء التنمية المستدامة بوصفه نموذج مجتمعي في أوائل التسعينيات. وهو محدد بشكل شامل بعده التزاماً سياسياً ضمن الأجندة الحضرية الجديدة. وتعتبر المدينة المستدامة هي المدينة التي تعزز وتوازن الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية. وتؤكد الأجندة الحضرية الجديدة على جوانب وأهداف مختلفة للاستدامة الحضرية: "مدن عادلة وآمنة وصحية ومتاحة ومقبولة ومرنة ومستدامة". وغالباً ما تتفاعل المدن المستدامة مع مجموعة من الرؤى المعيارية ذات الصلة بالتنمية الحضرية. على سبيل المثال، يجب أن تكون المدن في الوقت نفسه سلية اقتصادياً (مدن منتجة ومدن تنافسية ومدن إبداعية) ومتجاوبة اجتماعياً (مدن شاملة ومدن صالحة للعيش ومدن عادلة ومدن صديقة للكبار والسن) ومسؤولة بيئياً (مدن موفرة للموارد ومدن صديقة للبيئة ومدن مرنة، United Nations) (5: 2020). وبحلول عام 2015 تم تحديد أهداف التنمية المستدامة، التي تتضمن المدن المستدامة في الهدف، إذ يعني جعل المدن مستدامة خلق المهن والأعمال التجارية، وتوفير السكن الآمن وبأسعار معقولة، وبناء اقتصادات ومجتمعات مرنة، وإنشاء مساحات عامة خضراء، وتحسين التخطيط الحضري والإدارة بطرق تشاركية وشاملة. يمكن للمدن أن تعمل كخيط يربط جميع أهداف التنمية المستدامة الأخرى معاً، لأنها تجمع بين الاقتصاد والطاقة والبيئة والعلم والتكنولوجيا والمجتمع معاً، لا يوجد تعريف ثابت للمدينة المستدامة، وقد جاء تعريف المدينة المستدامة على النحو الآتي: المدينة التي تعمل على تحسين نوعية حياة المواطنين، بما في ذلك الجوانب البيئية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والمؤسسية، دون أن تترك عبئاً على الأجيال القادمة، المدن المستدامة تكون بمثابة أماكن مخططة ومدارسة مع مراعاة التأثير الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، وتتوفر موارد مرنة للسكان الحاليين، دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تجربة نفس الشيء، مدينة تعمل على

تحسين نوعية حياتها، وتحسين الوصول إلى الخدمات والفرص، وتكون شاملة اجتماعياً، ومنتجة اقتصادياً، وقابلة للعيش بيئياً. ويمكن ايضاح المدن المستدامة بالشكل رقم (3) (Kotba et al., 2021: 39)



شكل (3): الإجراءات نحو المدن المستدامة

Source: Kotba Hossm, El-Menshwa. Ahmed., Beah b. Toka H,2021, Sustainable Cities, The Egyptian International Journal of Engineering Sciences and Technology, Vol. 34.

المحور الثالث: الإطار الميداني للدراسة

أ. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وأبعادها: سيتم استخراج كل من المتواسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف وشدة الاستجابة لجميع فقرات أبعاد الاستبانة. أولاً. تحليل فقرات وأبعاد متغير المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية: احتسبت التكرارات والنسب والمتواسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف ومؤشر شدة الاستجابة لأبعاد متغير (المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية)، وكما يأتي:

1. المركزية

جدول (1): المتواسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد المركزية

شدة الاستجابة %	معامل الاختلاف %	مترافق	غير مترافق	مقياس الاستجابة				النوع	
				غير موافق (1)		موافق (3)			
				%	ت	%	ت		
65.0	44.7	0.872	1.950	40.0	24	25.0	15	35.0	21 X1_1
63.9	48.3	0.926	1.917	46.7	28	15.0	9	38.3	23 X1_2
73.9	38.1	0.846	2.217	26.7	16	25.0	15	48.3	29 X1_3
67.6	43.7	0.881	2.028	37.8%		21.7%		40.5%	البعد

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V26.

يلحظ من الجدول رقم (1) أن بعد المركزية تمثل بالفترات (X1_1 إلى X1_3) وبنسبة 40.6% من المبحوثين نحو الاتفاق على إجمالي هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق بنسبة قدرها 37.8% ويعزز ذلك المتوسط الحسابي (2.028) وانحراف المعياري (0.881) ومعامل اختلاف (0.437) وشدة استجابة (67.6%)، وقد جاءت أعلى اسهامات الاتفاق من الفقرة (X1_3) التي تنص ((توظف إدارة الجامعة نظاماً لقييم ومتابعة أنشطتها الاجتماعية)) بنسبة اتفاق (48.3%) ومتوسط حسابي قدره (2.217) وانحراف معياري (0.846) ومعامل اختلاف (38.1%) وشدة استجابة (73.9%).

2. التحديد

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفترات بعد التحديد

نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %	انحراف المعياري	المتوسط الحسابي	قياس الاستجابة						الفترات
				غير موافق (1)	%	ت	أحياناً (2)	%	ت	
70.0	41.8	0.877	2.100	33.3	20	23.3	14	43.3	26	X2_1
65.0	41.6	0.811	1.950	35.0	21	35.0	21	30.0	18	X2_2
65.0	44.7	0.872	1.950	40.0	24	25.0	15	35.0	21	X2_3
66.7	42.7	0.854	2.000	36.1%		27.8%		36.1%		البعد

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V26.

يلحظ من الجدول رقم (2) أن بعد التحديد تمثل بالفترات (X2_1 إلى X2_3) وبنسبة 36.1% من المبحوثين نحو الاتفاق على إجمالي هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق بنسبة قدرها 36.1% ويعزز ذلك المتوسط الحسابي (2.000) وانحراف المعياري (0.854) ومعامل اختلاف (0.427) وشدة استجابة (66.7%)، وقد جاءت أعلى اسهامات الاتفاق من الفقرة (X2_3) التي تنص ((تمييز مخرجات عن سواها باحتواها أبعاد المسؤولية الاجتماعية)) بنسبة اتفاق (35.0%) ومتوسط حسابي قدره (1.950) وانحراف معياري (0.872) ومعامل اختلاف (44.7%) وشدة استجابة (65.0%).

3. التطوعية

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفترات بعد التطوعية

نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %	انحراف المعياري	المتوسط الحسابي	قياس الاستجابة						الفترات
				غير موافق (1)	%	ت	أحياناً (2)	%	ت	
66.7	41.2	0.823	2.000	33.3	20	33.3	20	33.3	20	X3_1
68.3	41.6	0.852	2.050	33.3	20	28.3	17	38.3	23	X3_2
68.3	39.6	0.811	2.050	30.0	18	35.0	21	35.0	21	X3_3
67.8	40.8	0.829	2.033	32.2%		32.2%		35.6%		البعد

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V26.

يلحظ من الجدول رقم (3) أن بعد التطوعية تمثل بالفقرات (X3_1 إلى X3_3) وبنسبة (%)35.6) من المبحوثين نحو الاتفاق على إجمالي هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق بنسبة قدرها (32.2%) ويعزز ذلك المتوسط الحسابي (2.033) وبانحراف المعياري (0.829) ومعامل اختلاف (40.8%) وشدة استجابة (67.8%), وقد جاءت أعلى اسهامات الاتفاق من الفقرة (X3_2) التي تنص ((تعمل إدارة الجامعة على توفير فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة وترعاها)) بنسبة اتفاق (38.3%) ومتوسط حسابي قدره (2.050) وانحراف معياري (0.852) ومعامل اختلاف (41.6%) وشدة استجابة (68.3%).

4. الوضوح

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الوضوح

النسبة الجديدة %	معامل الاختلاف %	انحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مقياس الاستجابة						الفقرات
				غير موافق (1)	أحياناً (2)	موافق (3)	%	ت	%	
75.0	34.4	0.773	2.250	20.0	12	35.0	21	45.0	27	X4_1
72.8	37.2	0.813	2.183	25.0	15	31.7	19	43.3	26	X4_2
69.4	41.7	0.869	2.083	33.3	20	25.0	15	41.7	25	X4_3
72.4	37.8	0.818	2.172	26.1%		30.6%		43.3%		البعد

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V26.

يلحظ من الجدول رقم (4) أن بعد الوضوح تمثل بالفقرات (X4_1 إلى X4_3) وبنسبة (%)43.3) من المبحوثين نحو الاتفاق على إجمالي هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق بنسبة قدرها (26.1%) ويعزز ذلك المتوسط الحسابي (2.172) وبانحراف المعياري (0.818) ومعامل اختلاف (37.8%) وشدة استجابة (72.4%), وقد جاءت أعلى اسهامات الاتفاق من الفقرة (X4_1) التي تنص ((توجه إدارة الجامعة نحو الانشطة الاجتماعية يساعدها في تميّز مخرجاتها)) بنسبة اتفاق (45.0%) ومتوسط حسابي قدره (2.250) وانحراف معياري (2.250) ومعامل اختلاف (34.4%) وشدة استجابة (75.0%).

5. الاستباقية

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الاستباقية

النسبة الجديدة %	معامل الاختلاف %	انحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مقياس الاستجابة						الفقرات
				غير موافق (1)	أحياناً (2)	موافق (3)	%	ت	%	
64.4	42.4	0.821	1.933	36.7	22	33.3	20	30.0	18	X5_1
64.4	43.5	0.841	1.933	38.3	23	30.0	18	31.7	19	X5_2
63.3	43.0	0.817	1.900	38.3	23	33.3	20	28.3	17	X5_3
64.1	43.0	0.826	1.922	37.8%		32.2%		30.0%		البعد

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V26.

يلحظ من الجدول رقم (5) أن بعد الاستباقية تمثل بالفترات (X5_1 إلى X5_3) وبنسبة (%)30.0 من المبحوثين نحو الاتفاق على إجمالي هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق بنسبة قدرها (%)37.8 ويعزز ذلك المتوسط الحسابي (1.922) وبانحراف المعياري (0.826) ومعامل اختلاف (%)43.0 وشدة استجابة (%)64.1، وقد جاءت أعلى اسهامات الاتفاق من الفقرة (X5_2) التي تنص ((تبني إدارة الجامعة حلولاً لمشكلة البطالة عبر توفرها فرص عمل متكافئة لفئات المجتمع)) بنسبة اتفاق (%)31.7 ومتوسط حسابي قدره (1.933) وانحراف معياري (0.841) ومعامل اختلاف (%)43.5 وشدة استجابة (%)64.4.

ثانياً. تحليل متغير التنمية المستدامة وأبعاده: تم حساب التكرارات والنسب والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف ومؤشر شدة الاستجابة لفترات أبعاد متغير (التنمية المستدامة)، وكما يأتي:

1. التعليم الجيد

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفترات بعد التعليم الجيد

نسبة الاستجابة %	معامل الاختلاف %	متوسط حسابي	انحراف معياري	نسبة انتشار	قياس الاستجابة						الفترات	
					غير موافق (1)		أحياناً (2)		موافق (3)			
					%	ت	%	ت	%	ت		
64.4	44.5	0.861	1.933	40.0	24	26.7	16	33.3	20	Y1_1		
68.3	41.6	0.852	2.050	33.3	20	28.3	17	38.3	23	Y1_2		
69.4	42.7	0.889	2.083	35.0	21	21.7	13	43.3	26	Y1_3		
67.4	42.9	0.867	2.022	36.1%		25.6%		38.3%		البعد		

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V26.

يلحظ من الجدول رقم (6) أن بعد التعليم الجيد تمثل بالفترات (Y1_1 إلى Y1_3) وبنسبة (%)38.3 من المبحوثين نحو الاتفاق على إجمالي هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق بنسبة قدرها (%)36.1 ويعزز ذلك المتوسط الحسابي (2.022) وبانحراف المعياري (0.867) ومعامل اختلاف (%)42.9 وشدة استجابة (%)67.4، وقد جاءت أعلى اسهامات الاتفاق من الفقرة (Y1_3) التي تنص ((تؤمن إدارة الجامعة بأن التعليم يحسن من عقيلة أفراد المجتمع وشخصياتهم)) بنسبة اتفاق (%)43.3 ومتوسط حسابي قدره (2.083) وانحراف معياري (0.889) ومعامل اختلاف (%)42.7 وشدة استجابة (%)67.4.

2. الشراكات

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الشراكات

شدة الاستجابة %	معامل الاختلاف %	انحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مقياس الاستجابة						الفقرات
				غير موافق (1)		أحياناً (2)		موافق (3)		
%				%	ت	%	ت	%	ت	
68.9	44.4	0.918	2.067	38.3	23	16.7	10	45.0	27	Y2_1
67.2	45.2	0.911	2.017	40.0	24	18.3	11	41.7	25	Y2_2
65.0	45.7	0.891	1.950	41.7	25	21.7	13	36.7	22	Y2_3
67.0	45.1	0.907	2.011	40.0%		18.9%		41.1%		البعد

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V26.

يلحظ من الجدول رقم (7) أن بعد الشراكات تمثل بالفقرات (Y2_1 إلى Y2_3) وبنسبة (41.1%) من المبحوثين نحو الاتفاق على إجمالي هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق بنسبة قدرها (40.0%) ويعزز ذلك المتوسط الحسابي (2.011) وانحراف المعياري (0.907) ومعامل اختلاف (45.1%) وشدة استجابة (67.0%)، وقد جاءت أعلى اسهامات الاتفاق من الفقرة (Y2_1) التي تنص ((تستهدف إدارة الجامعة عبر الشراكات لاستغلال الفرص المتاحة بالوقت المناسب)) بنسبة اتفاق (45.0%) ومتوسط حسابي قدره (2.067) وانحراف معياري (0.918) ومعامل اختلاف (44.4%) وشدة استجابة (68.9%).

3. المدن المستدامة

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد المدن المستدامة

شدة الاستجابة %	معامل الاختلاف %	انحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مقياس الاستجابة						الفقرات
				غير موافق (1)		أحياناً (2)		موافق (3)		
%				%	ت	%	ت	%	ت	
65.6	45.8	0.901	1.967	41.7	25	20.0	12	38.3	23	Y3_1
68.9	42.6	0.880	2.067	35.0	21	23.3	14	41.7	25	Y3_2
68.9	43.5	0.899	2.067	36.7	22	20.0	12	43.3	26	Y3_3
63.9	46.4	0.889	1.917	43.3	26	21.7	13	35.0	21	Y4_3
66.8	44.6	0.892	2.004	39.1%		21.3%		39.6%		البعد

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V26.

يلحظ من الجدول رقم (8) أن بعد المدن المستدامة تمثل بالفقرات (Y3_1 إلى Y3_3) وبنسبة (39.6%) من المبحوثين نحو الاتفاق على إجمالي هذا البعد ونسبة عدم الاتفاق بنسبة قدرها (39.1%) ويعزز ذلك المتوسط الحسابي (2.004) وانحراف المعياري (0.892) ومعامل اختلاف (43.5%)

44.6%) وشدة استجابة (66.8%)، وقد جاءت أعلى اسهامات الاتفاق من الفقرة (Y3_3) التي تنص ((تعمل إدارة الجامعات على تحسين التخطيط الحضري والإدارة بطرائق تشاركية وشاملة مع المجتمع)) بنسبة اتفاق (43.3%) ومتوسط حسابي قدره (2.067) وانحراف معياري (0.899) ومعامل اختلاف (43.5%) وشدة استجابة (68.9%).

ب. اختبار فرضيات الدراسة

أولاً. الفرضية الرئيسية الأولى:

((لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين المسؤولية الاجتماعية الاستراتيجية وأهداف التنمية المستدامة في الجامعة المبحوثة))

يضم الجدول رقم (9) معامل ارتباط بيرسون والمعنوية المرافقة له للعلاقة بين متغير المسؤولية الاجتماعية الاستراتيجية وأهداف التنمية المستدامة.

جدول (9): علاقة الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية الاستراتيجية وأهداف التنمية المستدامة

أهداف التنمية المستدامة		المتغيرات	
0.803	معامل الارتباط	المعنوية الاجتماعية	الاستراتيجية
<0.001	Sig		

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V26.

إذ نلاحظ من الجدول أن علاقة الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية الاستراتيجية وأهداف التنمية المستدامة هي معنوية لأن قيمة **Sig** أقل من مستوى المعنوية 0.05، مما يعني بأننا نرفض الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على ((لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين المسؤولية الاجتماعية الاستراتيجية وأهداف التنمية المستدامة في الجامعة المبحوثة)).

ثانياً. الفرضية الرئيسية الثانية:

((لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمسؤولية الاجتماعية الاستراتيجية في أهداف التنمية المستدامة في الجامعة المبحوثة))

يتضمن الجدول رقم (10) نتائج تحليل ارتباط بيرسون والمعنوية المرافقة له للعلاقة بين متغير المسؤولية الاجتماعية الاستراتيجية وأهداف التنمية المستدامة.

جدول (10): تحليل تأثير المسؤولية الاجتماعية الاستراتيجية في أهداف التنمية المستدامة

المتغير المعتمد: أهداف التنمية المستدامة						المتغير المستقل
R ²	Sig	F قيمة	B1	B0		المعنوية الاجتماعية الاستراتيجية
0.645	<0.001	105.384	0.844	0.298		

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V26.

نلاحظ من الجدول رقم (10) أننا نرفض الفرضية الرئيسية الثانية، مما يعني أن هناك تأثيراً معنواً للمسؤولية الاجتماعية الاستراتيجية في أهداف التنمية المستدامة؛ لأن قيمة **Sig** أقل من مستوى المعنوية 0.05، وهذا التأثير يفسر حوالي 65% من التغيرات الحاصلة في أهداف التنمية المستدامة.

ثالثاً. الفرضية الرئيسية الثالثة:

((لا يتباين تأثير المسؤولية الاجتماعية الاستراتيجية في التنمية المستدامة في الجامعة المبحوثة))
يضم الجدول رقم (11) نتائج تحليل تأثير أبعاد المسؤولية الاجتماعية الاستراتيجية في أهداف التنمية المستدامة، ويؤشر وجود تباين في تأثير أبعاد المتغير المستقل في المتغير المعتمد في الجامعة التقنية الشمالية.

جدول (11): تحليل تأثير أبعاد المسؤولية الاجتماعية الاستراتيجية في أهداف التنمية المستدامة

المتغير المعتمد: أهداف التنمية المستدامة					
R ²	Sig	F قيمة	B1	B0	المتغير المستقل
0.471	<0.001	51.659	0.573	0.849	المركزية
0.490	<0.001	55.624	0.590	0.832	التحديد
0.315	<0.001	26.615	0.514	0.967	التطوعية
0.323	<0.001	27.652	0.511	0.902	الوضوح
0.472	<0.001	51.951	0.509	1.032	الاستدامة

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS V26.

للحظ من الجدول رقم (11) أننا نرفض الفرضية الرئيسية الثالثة، مما يعني أن هناك تأثيراً معنوياً لأبعاد المسؤولية الاجتماعية الاستراتيجية في أهداف التنمية المستدامة؛ لأن قيمة **Sig** أقل من مستوى المعنوية **0.05**، وأعلى بعد من حيث التفسير هو بعد (التحديد) بنسبة تفسير 49%， بينما أقل بعد من هذه الأبعاد هو بعد (التطوعية) بنسبة تفسير 31.5%.

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً. الاستنتاجات:

1. اتضح امتلاك الجامعة المبحوثة للأنظمة التي تساعدها في متابعة تنفيذ نشاطاتها المجتمعية عبر التعرف على كل ما هو جديد وضروري وبما يحقق انسجامها وتناغمها مع مجتمعها.
2. تهتم الجامعة بمراعاة أن تدعم مخرجاتها المسؤولية الاجتماعية الاستراتيجية وأبعادها ونشاطاتها المختلفة.
3. تتضمن خطط الجامعة استقطابها لذوي الاحتياجات الخاصة وإدراجهم ضمن ملاكاتها وتحفيزهم بوصفهم أشخاص متكافئين ضمن الأشخاص الآخرين.
4. تتميز الجامعة بأنشطتها أن تخدم بها المجتمع عبر رعايتها لدور الأيتام وذوي الاحتياجات الخاصة وكبار السن.
5. تسعى الجامعة إلى حل مشكلة البطالة والحد منها عبر توفير مجالات عمل واستقطابها للاختصاصات المختلفة
6. إن للجامعة إيماناً بأن استخدام أساليب التعليم قادرة على تغيير الایجابي بأفكار الأفراد بعد تخرجهم وانخراطهم في المجتمع.
7. اتضح تطوير الجامعة لإمكانياتها عبر دخولها بشراكات مع الجهات الحكومية والأهلية كونها تسعى للمساهمة في حل المشكلات التي تواجه مجتمعها المحلي.
8. تبيّن قيام إدارة الجامعة المبحوثة بتحسين مشاركتها في نشاطات التخطيط الحضري والإدارة بطرق تشاركية شاملة مع المجتمع المحلي لها.

ثانياً. التوصيات:

1. تطوير الأنظمة التي تستخدمها لتحديد أدوارها الاجتماعية الإستراتيجية بشكل يمكنها من مواكبة احتياجات بيئتها الاجتماعية.
2. ينبغي على الجامعة التأكيد وبشكل مستمر أن تكون مخرجاتها من الطلبة ذات توجه نحو تحقيق متطلبات المجتمع.
3. زيادة رعايتها لذوي الاحتياجات الخاصة وتوفير البيانات التي تساعدهم وتسهل أداءهم لأعمالهم.
4. تعزيز الإنفاق على احتياجات دور الإيتام وكبار السن وتوفير لهم الرعاية المطلوبة.
5. توسيع شراكاتها مع الجامعات والمنظمات العامة والخاصة والعمل على تنفيذ مشاريع خدمية مثل بناء المدارس أو تعمير الطرق المحيطة بمنظماتهم بما يحقق المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية ويخدم المجتمع.

المصادر

اولاً. المصادر العربية:

1. السيد، دعاء عادل إبراهيم، 2023، تأثير المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية على الأهداف التنافسية لمنظمات الأعمال دراسة حالة على الشركات المصرية للاتصالات، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 14، العدد 1.
2. لغويل، سميرة، زمالي، نوال، 2016، المسؤولية الاجتماعية: المفهوم، الأبعاد، المعايير، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 7.
3. المولى، عمر سالم عزيز، 2012، عمليات الاستراتيجية الخضراء ودورها في تعزيز المسؤولية الاجتماعية الإستراتيجية: دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية/ نينوى، رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، الموصل، العراق.
4. وهيبة، مقدم، بشير، بكار، 2015، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية من خلال تطبيق المواصفة الدولية آيزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية، www.asjp.cerits.dz

ثانياً. المصادر الأجنبية

1. Afzal. Ambreen, Ayesha. & Zafar. Fareeha,2015, The Role of Strategic Corporate Social Responsibility in Effective Brand Management, IJMT Volume 4, Issue 3.
2. Al Kerdawy, M. M. A. (2018). The Role of Corporate Support for Employee Volunteering in Strengthening the Impact of Green Human Resource Management Practices on Corporate Social Responsibility in the Egyptian Firms. European Management Review. doi:10.1111/emre.12310.
3. Albus, H. (2006). "The Effects of Corporate Social Responsibility on Service Recovery Evaluations in Casual Dining Restaurants". A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science in the Rosen College of Hospitality Management at the University of Central Florida Orlando, Florida
4. Andrews, R., Boyne, G. A., Law, J., & Walker, R. M. (2009). Centralization, organizational strategy, and public service performance. Journal of public administration research and theory, 19(1), 57-80.

5. Apaydin. Marina, Frank Jiang. Guoliang , Demirbag. Mehmet, Jamali. Dima,2020, The Importance of Corporate Social Responsibility Strategic Fit and Times of Economic Hardship, British Journal of Management, Vol. 00.
6. Bienia. Bernadetta, dykiel. Magdalena, brągie. Elżbieta,2019, sustainable development – concept, definitions, європейський вектор економічного розвитку. Doi: 10.32342/2074-5362-2019-2-27-2.
7. Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2012). Chapter 8 Affect and Employee Proactivity: A Goal-Regulatory Perspective. Experiencing and Managing Emotions in the Workplace, 225–254. doi:10.1108/s1746-9791(2012)0000008013.
8. Carroll. Archie B.,2015, Corporate social responsibility: The centerpiece of competing and complementary frameworks
9. Cho, H., Wong, Z., & Chiu, W. (2020). The Effect of Volunteer Management on Intention to Continue Volunteering: A Mediating Role of Job Satisfaction of Volunteers. SAGE Open, 10(2), 215824402092058. doi:10.1177/2158244020920588.
10. Cranmer, G. A., Goldman, Z. W., & Houghton, J. D. (2019). I'll do it myself: self-leadership, proactivity, and socialization. Leadership & Organization Development Journal, 40(6), 684–698. doi:10.1108/lodj-11-2018-0389.
11. Kim, J. R., & Ham, H. (2020). The Person-organization Fit and the Person-job Fit of Public Officials in Charge of Social Welfare Impact on Job Enthusiasm: Focused on the Mediation Effect of Organizational Commitment. Journal of Digital Convergence, 18(12), 117-125.
12. Kotba. Hossm , El-Menshwa. Ahmed,. Beah b. Toka H,2021, Sustainable Cities, The Egyptian International Journal of Engineering Sciences and Technology, Vol. 34
13. Lachance, E. L. (2020). COVID-19 and its Impact on Volunteering: Moving Towards Virtual Volunteering. Leisure Sciences, 1–7. doi:10.1080/01490400.2020.1773990.
14. Linnaeus University, 2020,A guide to Strategic Partnerships Structured collaboration between academia and wider society, <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.sv>.
15. Mai. Ngoc Khuong, Nguyen. An Khoa Truong, Nguyen. Thanh Thuy,2021, Implementation of Corporate Social Responsibility Strategy to Enhance Firm Reputation and Competitive Advantage, Journal of Competitiveness, 13(4).
16. N Away,Fory A., Simamora, Benget, Nadeak, Salam Irianto &Mulyawan Safwandy Nugraha., (Decentralization, Centralization And Quality Of Organizational Performance Of Human Resources) February 2021Academy of Strategic Management Journal 20(3):1-12.
https://www.researchgate.net/publication/353779536_DECENTRALIZATION_CENTRALIZATION_AND_QUALITY_OF_ORGANIZATIONAL_PERFORMANCE_OF_HUMAN_RESOURCES
17. Nimani. Artan , Zeqiraj. Valbona, Spahija. Denis,2022, The Importance Of Corporate Social Responsibility For Companies: The Developing Market Study, Journal of Governance and Regulation / Volume 11, Issue 4.

18. Roh, S. B., & Kim, J. R. (2021). The individual-organizational suitability and individual-job suitability of front-line public official's effect on job enthusiasm: Mediating effect of self-efficacy. *Journal of Digital Convergence*, 19(12), 79-89.
19. Sharma. Meenu, Ankit. Priyam,2023, Importance of Education in This Challenging World, SMART MOVES JOURNAL IJELPH, Vol. 11, Issue 3.
20. Štrukelj. Tjaša,2017, The importance of socially responsible strategic planning, IOP Conference Series: Earth and Environmental Science.
21. Thangeda. Arundhathi, Baratiseng. Bakisanani , Mompati. Thatoyamodimo,2016, Education for Sustainability: Quality Education Is A Necessity in Modern Day. How Far do the Educational Institutions Facilitate Quality Education, *Journal of Education and Practice*, Vol.7, No.2.
22. Todorut. Amalia venera,2015, sustainable development of organizations through total qualitymanagement, social and behavioral sciences 62.
23. United Nations,2020, <https://unece.org>
24. Vanags. Andris, Drinke. Zane,2021, Partnership-based business modelling as an opportunity in the context of globalisation and as a challenge for business models, *Globalization and its Socio-Economic Consequences*.
25. Wu, C.-H., Parker, S. K., & Bindl, U. K. (2013). Who is Proactive and Why? Unpacking Individual Differences in Employee Proactivity. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 261–280. doi:10.1108/s2046-410x (2013)0000001014.
26. Yang, C., Hou, Y., Song, Y., Zhang, T., Wen, J. R., & Zhao, W. X. (2022, September). Modeling two-way selection preference for person-job fit. In *Proceedings of the 16th ACM Conference on Recommender Systems* (pp. 102-112).
27. Zaheer. M.A., Raza. M.A., Manzoor. M., Raja. U.A.,2024, Is role clarity and workplace autonomy the key dilemma for multinational telecommunication organizations in developing countries? УПРАВЛЕНИЦ 2024. Том 15. № 2.
28. Zwicker. Maria V., Bosshard. Anna, Brick. Cameron,2022, Organizations can make a real impact on sustainable development,one earth,) <https://doi.org/10.1016/j.oneear.2022.06.007>