



تأثير فاعلية فريق العمل في تحقيق المسؤولية الاجتماعية

دراسة تحليلية لآراء موظفي جمعية الهلال الاحمر العراقي

The impact of team effectiveness in achieving social responsibility An analytical study
of the opinions of the employees of the Iraqi Red Crescent Society

أ.م.د. ليث شاكر أبو طبيخ

الباحث ياسر قيس محمد رضا

كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الكوفة

Asst Prof Dr. Laith Shaker Abu Tabikh

Researcher Yasser Qais Mohammed Reda

Faculty of Administration and Economics/University of Kufa

DOI: [https://doi.org/10.36322/jksc.v1i74\(c\).17994](https://doi.org/10.36322/jksc.v1i74(c).17994) الملخص:

يهدف البحث الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين فاعلية فريق العمل والمسؤولية الاجتماعية اذ تحددت مشكلة الدراسة في عدد من الأسئلة كان أهمها "هل تدرك القيادات الإدارية والمهنية في المنظمة المبحوثة آثار فاعلية فريق العمل على المسؤولية الاجتماعية؟ وكيف يمكن التحقق من ذلك؟ ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، اختار الباحث عينة من العاملين في الهلال الأحمر العراقي، وارتكتز الدراسة على مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية، وقد استعمل الباحث الاستبانة وسيلة للحصول على البيانات لاختبار فرضيات الدراسة حيث بلغ عدد المستجيبين (٤٠) مستجiblyاً، واستخدمت الدراسة مجموعة من الأدوات الإحصائية في تحليل ومعالجة البيانات والمعلومات وقد تم اختبار الفرضيات واستخراج النتائج باستخدام البرامج الإحصائية الجاهزة (SmartPLS, SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى





مجموعة من الاستنتاجات النظرية والتطبيقية، لعل أهمها أن المنظمة المبحوثة لديها بعض التراجع في جوانب معينة، مثل تراجعها في فاعلية فريق العمل.
الكلمات المفتاحية: فاعلية فريق العمل، المسؤولية الاجتماعية.

Abstract:

The research aims to reveal the nature of the relationship between the effectiveness of the work team and social responsibility, as the study problem was identified in a number of questions, the most important of which was “Do the administrative and professional leaders in the organization in question realize the effects of the effectiveness of the work team on social responsibility? How can this be verified? In order to achieve the objectives of The study and answering its questions, the researcher chose a sample of workers in the Iraqi Red Crescent, and the study was based on a set of main and sub hypotheses. Analysis and processing of data and information, hypotheses were tested and results were extracted using ready-made statistical programs (SmartPLS, SPSS). The study reached a set of theoretical and applied conclusions, perhaps the most important of which is that the organization under study has some decline in certain aspects, such as its decline in the effectiveness of the work team.



Keywords: team effectiveness, social responsibility.

الفصل الأول: منهجية الدراسة:

يتناول هذا المبحث الإطار العام لهذه الدراسة من حيث بيان مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها والأنموذج المعتمد وافتراضاته، والمنهج الذي اعتمد فيها وحدودها.

أولاً: مشكلة الدراسة:

أصبحت مسألة الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمات بصورة عامة، والمنظمات الخدمية بصورة خاصة من المسائل التي استحوذت على اهتمام عالمي كبير، وباتت فاعلية فريق العمل من المواضيع المهمة في الفكر الإداري، وهذا نابع من الوعي الكبير بالنتائج والأثار السلبية والخطيرة للسلوك الإداري الناجم عن عدم اكتراث بعض مدراء المنظمات بمسؤولياتها تجاه مختلف الأطراف التي تعامل معها تلك المنظمات، وضعف الدور الاجتماعي الذي تمارسه المنظمة داخلياً أو خارجياً، مما يظهر سلباً على سمعة تلك المنظمات، واعتقاد كثير من مدراء المنظمات بأنّ مسؤولياتهم الاجتماعية تقصر على الالتزامات القانونية.

وإذا ما كان تأثير فاعلية فريق العمل على المسؤولية الاجتماعية قد حسم على الصعيد الفكري، فإن حسم هذا الموضوعات على الصعيد الميداني في المنظمة المعنية في الدراسة مازال يعد مشكلة قائمة بذاتها، وعلى هذا الأساس جرت صياغة مشكلة الدراسة بعدد من الأسئلة الآتية:

- ١- هل تعمل إدارة المنظمة المبحوثة بفاعلية فريق العمل على وفق ما جاء به الإطار النظري للدراسة؟ وكيف يمكن قياس ذلك؟
- ٢- كيف تدرك إدارة المنظمة المبحوثة مسؤوليتها الاجتماعية إزاء مجموعة المستفيدين بما فيهم العاملين في المنظمة، وزبائنها؟
- ٣- هل تدرك القيادات الإدارية في المنظمة المبحوثة آثار فاعلية فريق العمل على المسؤولية الاجتماعية؟





ثانياً: أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال النقاط الآتية:

أ. الأهمية المعرفية

١- تكتسب الدراسة الحالية أهميتها كونها من الدراسات العربية المهمة التي تصدّت إلى موضوع فاعلية فريق العمل مما يفتح الباب واسعاً لدراسة هذا المفهوم وباتجاهات مختلفة.

ب. الأهمية الميدانية

٢- ستقدم هذه الدراسة مؤشرات رقمية تعبر عن الأرقام التي توصلت إليها لرؤى العاملين في المنظمة لمتغيرات الدراسة (فاعلية فريق العمل والمسؤولية الاجتماعية) وبالتالي ستجعل المنظمة المبحوثة تتجه إلى بناء نظامها القيمي الأخلاقي، وتشخيص مسؤوليتها الاجتماعية بدقة، وكذلك فاعلية فريق العمل وصولاً إلى المستوى المنشود.

٣- ستشخص الدراسة للقيادات الإدارية والتنفيذية الفجوة بين رؤية العاملين والمنظمة إزاء متغيراتها.

٤- زيادة الوعي والاهتمام والمطالبة بضرورة التزام المنظمات بمسؤولياتها الاجتماعية تجاه مختلف الأطراف التي تتعامل معها المنظمة.

ثالثاً: أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة بما يأتي:

١- بناء إطار معرفي لمفاهيم (فاعلية فريق العمل، المسؤولية الاجتماعية) ومتغيراتها عبر تتبع المسارات التنظيرية للأدبيات المتخصصة وتقديم إطار مفاهيمي يصف الاتجاهات التفسيرية لتلك الموضوعات.

٢- التعرف على طبيعة العلاقة بين فاعلية فريق العمل والمسؤولية الاجتماعية.





رابعاً: التعريفات الإجرائية ومقاييس الدراسة

إن متغيرات الدراسة هي الأساس في تناول مشكلة الدراسة وفي صياغة فرضياتها ومساراتها وبالإمكان إبراد التعريفات الإجرائية للمتغيرات الأساسية والفرعية في الدراسة وكالاتي:

المتغير المستقل المستقل فاعلية فريق العمل: يتم تعريف فاعلية فريق العمل، على أساس ثلاثة جوانب. أولاً، أداء الفريق هو المدى الذي تلبى فيه انتاجية المجموعات موافقة عملائها. ثانياً، الأداء المترباط هو مدى اعتماد الفريق على بعضهم البعض. ثالثاً، رضا الفريق هو مدى رضا الفريق عن عضوية الفريق.

ابعد فاعلية فريق العمل

١- قيادة الفريق Team leadership

تقع على عاتق قائد الفريق مسؤولية توجيه الفريق لتحقيق أهداف محددة للفريق. يجب على القائد الفعال التأكد من أن أعضاء الفريق يفهمون بوضوح أهداف المنظمة ويشاركون التزامه بتحقيقها. يجب أن يساعد القائد كل فرد في الفريق على أداء أفضل ما لديه.

٢- أهداف الفريق وغاياته Team Goals and Objectives

يجب على الفريق أن يحدد ويتوافق بشكل جماعي على الفريق المشترك وأهداف المنظمة التي توفر الغرض والتركيز والتوجيه. من المهم أن تكون الأهداف محددة وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق وذات صلة ومحددة زمنياً.

٣- اتصالات الفريق Team Communications

مهارات الاتصال ضرورية للتعرف على مبادئ الآخرين والاستجابة لها ولموامة قيم الفريق والتأكد عليها. يجب أن تقود مشاركة القيم بهدف إنشاء قيم عامة للمنظمة فريقاً إلى التسلیم الناجح لمشاریعها.

٤- أدوار الفريق والمسؤولية Team Roles and Responsibility





يجب أن يفهم كل عضو في الفريق واجباته وحقوقه ومسؤولياته الفردية أو المنظمة قبل بدء المشروع. هذا يتتجنب المشاكل المستقبلية عندما يفهم كل فرد في الفريق بوضوح ما هو مطلوب منه. بالإضافة إلى ذلك، من الضروري أن يعرف أعضاء الفريق مسؤولياتهم القانونية، ليس فقط لحمايتهم ولكن لتتجنب سوء الاتصالات والنفقات التي لا قيمة لها.

٥- علاقات الفريق Team Relationships

يتم الوصول إلى تفاهم أفضل بين أعضاء الفريق من خلال تطوير العلاقات الشخصية والتعرف على نقاط القوة لكل عضو في الفريق وما يمكنه تقديمها إلى الطاولة. يؤدي هذا إلى الثقة، وتأتي الثقة مع إمكانية نجاح العلاقة والمشروع. من الأهمية بمكان أن يحترم الفريق ويتحقق بأدوار كل منها في عملية البناء وفهم المخاطر الكامنة في هذه الأدوار لضمان نجاح المشروع.

المتغير التابع- المسؤولية الاجتماعية Social Responsibility

هو التزام المنظمة المستمر تجاه المجتمع بالأخذ بنظر الاعتبار توقعاته وتطلعاته من خلال القيام بالأنشطة الاجتماعية مثل توفير ظروف عمل ومعاملة كريمة للموظفين والأمانة والمصداقية مع الزبائن والمنافسين وحماية والحفاظ على البيئة وإنتاج السلع والخدمات التي تخدم المجتمع بأقل كلفة وجودة عالية دون الإضرار بالآخرين وبما يتجاوز الحد الأدنى من الإذعان للقوانين واللوائح المفروضة على المنظمة.

أ) الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين:

الالتزام المنظمة تجاه موظفيها بمعاملتهم بصورة إنسانية والعمل على تحقيق فوائد اجتماعية ومزايا وظيفية تضمن لهم الصحة والسلامة والرفاهية والتطور.

ب) الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الزبائن:

الالتزام المنظمة بمقابلة حاجات وتطلعات الزبائن بتوفير المنتجات الجيدة والأمنة والتعامل الموضوعي



والصادق معهم.

ج) الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع:

الجهود المبذولة من قبل المنظمة للعمل على تحقيق رفاهية المجتمع وتقليل الآثار السلبية الناجمة عن ممارسة المنظمة لأنشطتها والعمل على تقديم نفسها مثلاً للمواطنة الصالحة بما يحقق رضا وقبول المجتمع. قام الباحث بتطوير مقاييس المتغيرات بالاستفادة من مجموعة من مقاييس الدراسات السابقة والتي يستعرضها الجدول أدناه:

الجدول (٤) مقاييس الدراسة

المتغير	البعد	ت	المتغير	ت
(Azmy, ٢٠١٢: ٢)	قيادة الفريق	١	فاعلية فريق العمل	١
	اهداف الفريق وغاياته	٢		
	اتصالات الفريق	٣		
	أدوار الفريق ومسؤولياته	٤		
	علاقات الفريق	٥		
كشكول ٢٠١٠	المؤهلية الاجتماعية تجاه الموظفين	١	المؤهلية الاجتماعية	٢
	المؤهلية الاجتماعية تجاه الزبائن	٢		
	المؤهلية الاجتماعية تجاه المجتمع	٣		

٣- سيتم اعتماد تدرج مقياس Likert الخماسي ولجميع المتغيرات وكما يلي:

أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق إطلاقاً
٥	٤	٣	٢	١





رابعاً: فرضيات الدراسة

انسجاماً مع المعطيات الفكرية للدراسة وتحقيقاً لأهدافها والإجابة على تساؤلاتها تم وضع الفرضيات الآتية التي يوضحها الجدول (٥) :

جدول (٥) فرضيات الدراسة

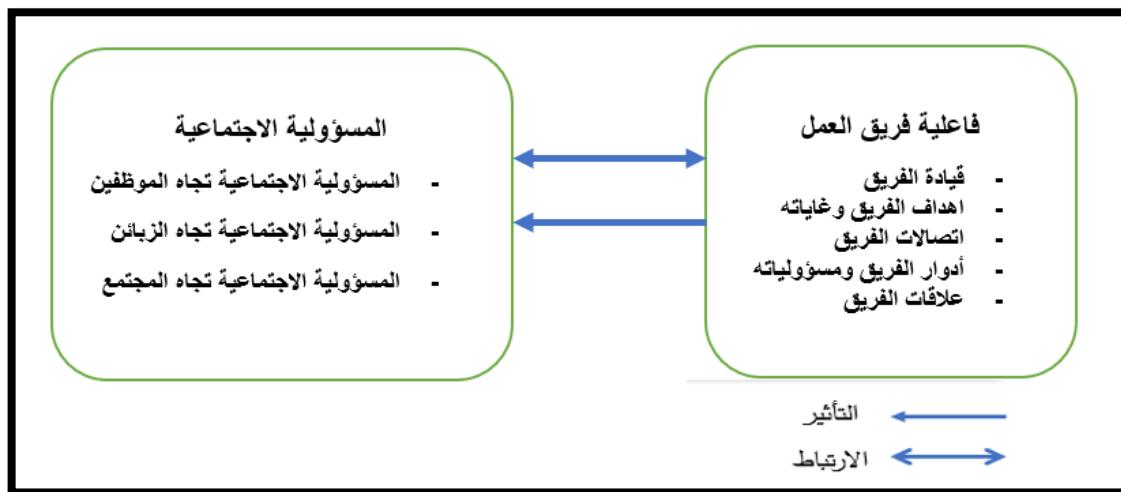
الفرضية	ت
١. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين فاعلية فريق العمل والمسؤولية الاجتماعية على المستوى الكلي والفرعي.	
٢. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين فاعلية فريق العمل والمسؤولية الاجتماعية على المستوى الكلي والفرعي.	

المصدر من اعداد الباحث

خامساً: مخطط الدراسة الفرضي

يوضح مخطط الدراسة مجموعة العلاقات المنطقية التي تكون في صورة كمية أو كيفية وتجمع معاً الملامح الرئيسية للواقع الذي تهتم به (السعادي, ٢٠٠١: ١١٢) ، والدراسة الحالية تقترح المخطط الفرضي الذي يوضحه الشكل (١) .





الشكل (١) المخطط الفرضي للدراسة

وكما يتضح من الشكل (١)، فإن مخطط الدراسة هو تفاعل حركي وسببي (Cansal & Dynamic) بين مكونات الدراسة الرئيسية هي فاعلية فريق العمل بأبعاده الخمسة وهي (قيادة الفريق، أهداف الفريق وغاياته، اتصالات الفريق، أدوار الفريق والمسؤولية، علاقات الفريق) وبين المسؤولية الاجتماعية بأبعادها الثلاثة (الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين) و(الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الزبائن) و(الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع)

سادساً: حدود الدراسة

تضمنت حدود الدراسة ما يأتي:

- ١- الحدود البشرية: إذ اشتملت الدراسة على العاملين في المنظمة المبحوثة، إذ وجهت لهم الاستبانة
- الموضحة في الملحق رقم (٣) ،



- ٢- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على الهلال الاحمر العراقي في النجف الاشرف والتابعة إلى كونها من أكبر المنظمات الخدمية في محافظة النجف الاشرف.
- ٣- الحدود الزمانية: التي تتمثل بمدة إعداد البحث عملياً في المنظمة المبحوثة التي شملت مدة الزيارات الأولية لتشخيص مشكلة البحث، ومدة الحصول على البيانات اللازمة للبحث ومدة توزيع الاستبانة واسترجاعها والتي امتدت لمدة من ٢٠٢١-١١-١ ولغاية بداية ٦-١-٢٠٢٢
- ٤- الحدود العلمية: حددت الدراسة علمياً بما جاء بأهدافها وأهميتها وتساؤلاتها بحدود متغيراتها.

سابعاً: مجتمع الدراسة

إن معرفة المجتمع المبحوث يمثل الأساس الحقيقي الذي ترتكز عليه في الواقع الدراسة التطبيقية، وهو أمر يفتح الباب واسعاً لاختيار عينة الدراسة من خلال الإحاطة الدقيقة بخصائص ذلك المجتمع. وللتمييز بين المجتمع الكلي للدراسة، وبين المجتمع الذي يمكن التعرف عليه (العزاوي، ٢٠٠٧: ٢٠٢) يمكن القول:

- ١- إن المجتمع الكلي الذي يشير إلى كل من يمكن أن تعمم عليه نتائج الدراسة، يمثل لأغراض هذه الدراسة جميع المنظمات الخدمة المجتمعية المنتشرة في عموم العراق.
- ٢- إن المجتمع الذي يمكن التعرف عليه (المجتمع المكاني) والذي يعبر عن "مكان الدراسة التي يراد منه الحصول على البيانات" أو "المجموعة التي يمكن التعرف عليها مكانياً وبشرياً، ويتم في إطارها تعميم النتائج من العينة إلى المجتمع الذي يمكن التعرف عليه، ثم إلى المجتمع الكلي" يمثل الهلال الاحمر العراقي
- ٣- المجتمع البشري الذي يعبر عن "الأفراد الذين لهم خصائص متماثلة يمكن ملاحظتها" يمثل لأغراض هذه الدراسة" العاملين في الهلال الاحمر العراقي وان سبب اختيار العاملين بسبب كون متغيرات الدراسة



ذات طابع إدراكي وذات صلة برأوية وإستراتيجية المنظمة المبحوثة وإنهم الأكثر قدرة على تقديم الخدمات ذات المستوى العالي من المهارة والخبرة العلمية.

ثامناً: أدوات التحليل والمعالجة الإحصائية

تحقيقاً لأهداف الدراسة الحالية ولجمع البيانات والمعلومات التي تتطلبها بدقة وموضوعية، وبالتالي تحليل نتائجها بدقة وحرص، فقد استعان الباحث بعدد من الأدوات والوسائل الإحصائية لمعالجتها باستعمال البرنامج الاحصائي المتقدم SmartPLS فضلا عن برنامج SPSS كالتالي:

- ١- التحليل الأولي للبيانات (تمييز الفقرات واختبار التوزيع الطبيعي).
- ٢- التحليل الاحصائي الوصفي (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، مستوى الأهمية).
- ٣- اختبار انموذج القياس.
- ٤- اختبار علاقات الارتباط.
- ٥- اختبار الانموذج الهيكلی.

الفصل الثاني: الإطار الفكري والفلسفی لمتغيرات الدراسة:

المبحث الأول: الإطار الفكري والفلسفی للمتغير المستقل فاعلية فريق العمل

أولاً: مفهوم فاعلية فريق العمل Team Effectiveness

استمر البحث عن فهم أفضل وأكثر شمولاً لفاعلية فريق العمل لعقود منذ بداية القرن العشرين أدت العولمة والتكنولوجيا وتعقيد العمل إلى زيادة وعي المنظمات بأهمية فهم فاعلية فريق العمل في مثل هذه البيئات بمجرد وضع مفهوم الفريق والعمل الجماعي من المهم أن يعرف الفريق كيفية العمل معًا بشكل فعال يتطلب الفريق الفعال مراقبة مستمرة لظروف الفريق لضمان قدرة أعضاء الفريق على تعديل مهامهم فيما يتعلق ببعضهم البعض والهدف المقصود.



يحتاج المديرون ووكلاء التغيير والميسرون إلى التعرف على المعايير المختلفة لفاعلية فريق العمل لأغراض متعددة. تساعد معرفة أداء الفريق في المؤشرات المختلفة على بدء الإجراءات المطلوبة التي بدورها تملأ الفجوة بين الأداء المطلوب والأداء الفعلي علاوة على ذلك من خلال التركيز على معايير فاعلية فريق العمل، يمكن للأعضاء تحسين أداء الفريق. يمكنهم فحص كيفية عمل فريقهم وكيف ينبغي أن يعمل. يستلزم التعلم عن فاعلية فريق العمل تطوير سلوك جديد وعدم تعلم السلوك غير الفعال. هذا ممكن فقط إذا كان أعضاء الفريق ومديرو الفريق يراقبون بشكل مستمر وواعي فاعلية فريق العمل وفقاً لمعايير مهمة ويقبلون عن طيب خاطر ويلاحلون التعليقات من مصادر مختلفة (Singh, & Muncherji, ٢٠٠٧:١٢٠). تنفيذ عمل أو شيء تم إنجازه أو ما يجري داخل الفريق في حين أن الفاعلية هي تحقيق النتيجة المرجوة، خاصةً عند رؤيتها بعد الحقيقة. يعتقد أن الفريق الفعال ينتج نتائج عالية للمشروع تتجاوز المعايير، وبالتالي يعزز الإنتاجية الإجمالية. (Henderson, and Walkinshaw, ٢٠١٥:٣٠).

ثانياً: ابعاد فاعلية فريق العمل

حدد (Azmy, ٩٢-٢٠١٢:٩١) ابعاد فاعلية فريق العمل بالآتي:

١- قيادة الفريق

تمثل قيادة الفريق سمة حاسمة لأداء الفريق الفعال تحتوي معظم الفرق على أفراد معينين يكونون مسؤولين بشكل أساسي عن تحديد أهداف الفريق وتطوير الفريق وهيكته لإنجاز هذه المهام توجد هذه الأدوار حتى في فرق الإدارة الذاتية على الرغم من أن سلوك الأدوار القيادية في مثل هذه الفرق يختلف اختلافاً كبيراً عن الأدوار المماثلة في الفرق التقليدية ومع ذلك فإن نجاح القائد في تحديد اتجاهات الفريق وتنظيم الفريق لتحقيق أقصى قدر من التقدم على طول هذه الاتجاهات يساهم بشكل كبير في فاعلية فريق العمل في





الواقع، قد نجادل في أن عمليات القيادة الفعالة ربما تمثل العامل الأكثر أهمية في نجاح الفرق التنظيمية .(٢٠١١:٤٥٢ Zaccaro, et al)

٢-أهداف الفريق وغاياته Team Goals and Objectives

يجب على الفريق أن يحدد ويوافق بشكل جماعي على الفريق المشترك وأهداف المنظمة التي توفر الغرض والتركيز والتوجيه. من المهم أن تكون الأهداف محددة وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق وذات صلة ومحددة زمنياً .(٢٠١٢:١٠٦ Azmy)

٣-اتصالات الفريق Team Communications

مهارات الاتصال ضرورية للتعرف على مبادئ الآخرين والاستجابة لها ولمواءمة قيم الفريق والتأكد عليها. يجب أن تقود مشاركة القيم بهدف إنشاء قيم عامة للمنظمة فريقاً إلى التسلیم الناجح لمشاريعها .(٢٠١٢:١٠٧ Azmy)

٤-أدوار الفريق والمسؤولية Team Roles and Responsibility

يجب أن يفهم كل عضو في الفريق واجباته وحقوقه ومسؤولياته الفردية أو المنظمة قبل بدء المشروع. هذا يتتجنب المشاكل المستقبلية عندما يفهم كل فرد في الفريق بوضوح ما هو مطلوب منه. بالإضافة إلى ذلك من الضروري أن يعرف أعضاء الفريق مسؤولياتهم القانونية ليس فقط لحمايتهم ولكن لتجنب سوء الاتصالات والنفقات التي لا قيمة لها .(٢٠١٢:١٠٧ Azmy)

٣-علاقات الفريق Team Relationships

يتم الوصول إلى تفاهم أفضل بين أعضاء الفريق من خلال تطوير العلاقات الشخصية والتعرف على نقاط القوة لكل عضو في الفريق وما يمكنه تقديمها إلى الطاولة. يؤدي هذا إلى الثقة وتأتي الثقة مع إمكانية نجاح





العلاقة والمشروع. من الأهمية بمكان أن يحترم الفريق ويتحقق بأدوار كل منهما في عملية البناء وفهم المخاطر الكامنة في هذه الأدوار لضمان نجاح المشروع (Azmy, ٢٠١٢: ١٠٨).

المبحث الثاني: الإطار الفكري والفلسفـي للمتغير التابع المسؤـولية الاجتماعية
أولاً: مفهـوم المسـؤولية الاجتماعية

إن النـظرة لمفهـوم الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تختلف باختلاف ثقافة المجتمع وبنـيته وأوضـاعـه الاقتصادية والاجتماعـية والـسياسـية في المجتمعـات البسيـطة والمـحدودـة الثقـافـة تكون المسـؤولـية الاجتماعية مـهـتمـة بالـمتطلـبات الفـردـية مثل (الـغـذـاء، والنـقل، والـتـعلم ...الـخـ) ولكن في المجتمعـات المتـقدـمة والأـكـثـر رـقـياً فـانـ مـفـهـوم المسـؤولـية الاجتماعية يـسـعـ ليـشـمـلـ (مفـاهـيمـ النـفعـ الـاجـتمـاعـيـ، والـخـدمـةـ الـاجـتمـاعـيـةـ والتـقـديرـKeithـ Davisـ) بـأنـ المـجـتمـعـ بـحـاجـةـ إـلـىـ منـظـمـاتـ أـعـمـالـ تـهـمـ بـالـمسـؤـولـيةـ الـاجـتمـاعـيـةـ، حـيثـ أـصـبـحـتـ المسـؤـولـيةـ الـاجـتمـاعـيـةـ شـعـارـاًـ تـرـفـعـهـ المـنـظـمـاتـ الـعـالـمـيـةـ النـاجـحةـ إـذـ إـنـ المـنـظـمـاتـ الـتـيـ لاـ تـقـومـ بـتـبـنيـ المسـؤـولـيةـ الـاجـتمـاعـيـةـ فـيـ أـعـمـالـهـاـ سـتـجـدـ نـفـسـهـاـ غـارـقةـ تـدـريـجـياًـ وـسـتـوـاجـهـ بـالـتـأـكـيدـ عـدـمـ رـضاـ الـزـيـائـنـ وـالـمـجـتمـعـ كـلـ تـجـاهـ كـافـةـ أـنـشـطـتهاـ. وـتـجـدرـ الإـشـارـةـ إـلـىـ إـنـ مـفـهـومـ المسـؤـولـيةـ الـاجـتمـاعـيـةـ هـوـ مـفـهـومـ (ديـنـاميـكيـ)ـ يـتـغـيرـ بـتـغـيرـ تـوقـعـاتـ وـمـطـالـبـ الـمـجـتمـعـ وـكـذـلـكـ الـتـطـورـاتـ وـالـتـغـيـراتـ السـيـاسـيـةـ وـالـاقـتصـادـيـةـ وـالـاجـتمـاعـيـةـ (Saini, & Sengupta, ٢٠١٦: ٢)

الـمـسـؤـولـيةـ الـاجـتمـاعـيـةـ لـلـشـرـكـاتـ هـيـ عـلـمـيـةـ دـيـنـاميـكـيـةـ اـسـتـشـارـفـيـةـ تـهـدـيـ إـلـىـ تـعـدـيلـ عـلـمـيـةـ الشـرـكـةـ معـ مـرـاعـةـ جـمـهـورـ أوـسـعـ مـثـلـ الـمـجـتمـعـ وـالـنـظـامـ الـبـيـئـيـ. عـلـىـ هـذـاـ النـحـوـ، "يـفـهـمـ أـنـ المسـؤـولـيةـ الـاجـتمـاعـيـةـ لـلـشـرـكـاتـ هـيـ الطـرـيقـةـ الـتـيـ تـدـمـجـ بـهـاـ الشـرـكـاتـ الـاـهـتـمـامـاتـ الـاجـتمـاعـيـةـ وـالـبـيـئـيـةـ وـالـاقـتصـادـيـةـ فـيـ قـيـمـهـاـ وـثقـافـتـهاـ وـصـنـعـ الـقـرـارـ



والاستراتيجية والعمليات بطريقة شفافة وخاضعة للمساءلة، وبالتالي إنشاء ممارسات أفضل داخل الشركة، وإنشاء وتحسين المجتمع" (Raccanello, ٢٠١٩:٣)

ثانياً: أبعاد المسؤولية الاجتماعية يحدد (Peters, ٢٠١٩:٢) أبعاد المسؤولية الاجتماعية وهي:

١- الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين

إن الأنشطة الاجتماعية التي تبذلها المنظمة بخصوص موظفيها بغض النظر عن موقعهم التنظيمية أو نوع أو طبيعة إعمالهم تعني الالتزام بتوفير كافة العوامل اللازمة لخلق وتعزيز حالة الولاء والانتماء للعاملين كالاهتمام بحالتهم الخدمية وتدريبهم وتحسين وضعهم الثقافي والاهتمام بمستقبلهم عند انتهاء فترة خدمتهم وما إلى ذلك (Peters, ٢٠١٩:٣).

٢- الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه الزبائن

إحدى مسؤوليات المنظمة المهمة هي إرضاء الزبائن والوفاء باحتياجاتهم وتطبعاتهم وذلك بتوفير السلع والخدمات ذات القيمة الحقيقية لهم، وهذه المسؤولية ليست سهلة التحقيق حيث إن ثلاثة من أصل خمسة أعمال تكون فاشلة حيث إن من المحتمل جداً إن سبب الفشل هو عدم القدرة على إرضاء الزبائن وإن أهم عوامل الفشل الأكيدة هو عدم صدق الإدارة في تعاملهم مع الزبائن (Peters, ٢٠١٩:٣).

٣- الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع

إن أحد أهم مسؤوليات المنظمة تجاه المجتمع هي إشاعة العدالة الاجتماعية وان منظمات الأعمال هي الجهة المهمة في تحقيق ذلك للمجتمع، وهناك فئات وشرائح خاصة تنتظر من منظمات الأعمال دوراً اجتماعياً إزاءها، إذ لا يخلو مجتمع من المجتمعات من وجود أقليات عرقية أو مذهبية أو أي نوع آخر من



الأقليات، كذلك توجد شريحة النساء أو الأطفال أو كبار السن، وتنظر هذه الشرائح من منظمات الأعمال أدواراً مختلفة تجاهها تساهم في تلبية هذه الاحتياجات الخاصة (Peters, ٢٠١٩:٤).

جدول (١٤) التحليل الوصفي للمتغير المستقل فاعلية فريق العمل

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	رمز الفقرة	البعد	المتغير
الخامس	٦٧,٨٨٢	٠,٥٧٢٦	٣,٣٩٤١	TL1	قيادة الفريق	فاعلية فريق العمل
	٦٤,٣٥٢	٠,٦٤١٨	٣,٢١٧٦	TL2		
	٦٣,٨٨٢	٠,٧٧٧	٣,١٩٤١	TL3		
	٦٦,٤٧	٠,٧٠٥٦	٣,٣٢٣٥	TL4		
	٦٥,٦٤	٠,٦٧٤	٣,٢٨٢	TL5		
	٦٩,٦٤٨	٠,٦٩٩١	٣,٤٨٢٤	TL6	أهداف الفريق وغالياته	أهداف الفريق وغالياته
	٦٦,٣١٢٣	٠,٦٧٨٣	٣,٣١٥٦١٦٦٧	المعدل		
الثاني	٦٠,١١٨	٠,٧١٤٤	٣,٠٠٥٩	TOG1		
	٦٠,٤	٠,٨٦٦	٣,٠٢	TOG2		
	٧٠,٧٦	٠,٧٢٤	٣,٥٣٨	TOG3		
	٧١,٥٣	٠,٨٢١١	٣,٥٧٦٥	TOG4		
	٦٦,٥٨٨	٠,٧٦٢١	٣,٣٢٩٤	TOG5		
	٧٣,٥٣	٠,٥٧٥٩	٣,٦٧٦٥	TOG6		
الاول	٦٧,١٥٤٣	٠,٧٤٣٩	٣,٣٥٧٧١٦٦٧	المعدل		
	٧٩,٢٢	٠,٧٧٦	٣,٩٦١	TC1		





	٦٢	٠,٧٨١٦	٣,١	TC٢	اتصالات الفريق
	٨٦,٢٣٦	٠,٣٧٠١	٤,٣١١٨	TC٣	
	٧٩,٤١٢	٠,٧١٧٥	٣,٩٧٠٦	TC٤	
	٦١,٥٣	٠,٦٨٨٥	٣,٠٧٦٥	TC٥	
	٧٢,٢٨	٠,٧٩٧	٣,٦١٤	TC٦	
	٨١,٠٥٨	٠,٧٣٦٨	٤,٠٥٢٩	TC٧	
	٧٥,٤١٢	٠,٨٤٩١	٣,٧٧٠٦	TC٨	
	٧٥,٤١٢	٠,٨١٨١	٣,٧٧٠٦	TC٩	
	٧٥,٨٨٢	١,١٥١٨	٣,٧٩٤١	TC١٠	
	٧٤,٨٤٤٢	٠,٧٦٨٦	٣,٧٤٢٢١	المعدل	
الثالث	٧١,٨٨٢	٠,٥٧٢٦	٣,٥٩٤١	TRR١	أدوار الفريق والمسؤولية
	٦٨,٣٥٢	٠,٦٤١٨	٣,٤١٧٦	TRR٢	
	٦٧,٨٨٢	٠,٧٧٧	٣,٣٩٤١	TRR٣	
	٧٠,٤٧	٠,٧٠٥٦	٣,٥٢٣٥	TRR٤	
	٦٩,٦٤	٠,٦٧٤	٣,٤٨٢	TRR٥	
	٧٥,٦٤٨	٠,٦٩٩١	٣,٧٨٢٤	TRR٦	
	٦٩,٢٩٤	٠,٦١٧	٣,٤٦٤٧	TRR٧	
	٦٦,١١٨	٠,٧١٤٤	٣,٣٠٥٩	TRR٨	
	٦٤	٠,٨٦٦	٣,٢	TRR٩	
	٦٩,٢٥٤	٠,٦٩٦٤	٣,٤٦٢٧	المعدل	





الرابع	٦٥,٥٣	٠,٨٢١١	٣,٢٧٦٥	TRE١	علاقات الفريق	
	٦٤,٥٨٨	٠,٧٦٢١	٣,٢٢٩٤	TRE٢		
	٧٣,٥٣	٠,٥٧٥٩	٣,٦٧٦٥	TRE٣		
	٦٥,٢٩٤	٠,٩٤٦٤	٣,٢٦٤٧	TRE٤		
	٦٧,٢٢	٠,٧٧٦	٣,٣٦١	TRE٥		
	٦٦	٠,٧٨١٦	٣,٣	TRE٦		
	٧٤,٢٣٦	٠,٣٧٠١	٣,٧١١٨	TRE٧		
	٦٧,٤١٢	٠,٧١٧٥	٣,٣٧٠٦	TRE٨		
	٦٥,٥٣	٠,٦٨٨٥	٣,٢٧٦٥	TRE٩		
	٦٧,٧٠٤٤	٠,٧١٥٥	٣,٣٨٥٢٢٢٢٢	المعدل		
	٦٩,٤٩١٩	٠,٧٢٢٩	٣,٤٧٤٥٩٧٠١٢	المعدل العام		

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

تشير النتائج التي عرضها الجدول (١٤) إلى أن قيم الوسط الحسابي لجميع فقرات الأبعاد قد تجاوزت الوسط الفرضي لمقياس ليكرت الذي يتكون من (٥) رتب والذي يبلغ (٣)، وهذا يشير إلى انتشار هذا المتغير في المنظمة المبحوثة، كذلك فإن النتائج أظهرت انخفاض الانحراف المعياري مما يشير إلى تجانس واتساق الاستجابات.

١- التحليل الوصفي للمتغير التابع المسئولة الاجتماعية





باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS تم الحصول على تحليل المتوسط الحسابي كمؤشر للنزعه المركزية للبيانات، كما تم تحليل الانحراف المعياري كمؤشر لمدى تشتت العدالة ويستعرض الجدول (١٥) ادناه النتائج التي تم التوصل اليها.

جدول (١٥) التحليل الوصفي المتغير التابع المسئولية الاجتماعية

الترتيب	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	رمز الفقرة	البعد	المتغير
الثالث	٧٣,٤١٢	٠,٨٣٨٣١	٣,٦٧٠٦	REM1		
	٦٨,٤٧	٠,٧٠٠٤٨	٣,٤٢٣٥	REM2		
	٦٥,١٧٦	٠,٦٩٠٠٤	٣,٢٥٨٨	REM3		
	٦١,١٧٦	٠,٧٩٠٨٧	٣,٠٥٨٨	REM4		
	٦٧,٠٤	٠,٧٥٢	٣,٣٥٢	REM5		
	٦٥,٥٣	٠,٥٣٨٠٥	٣,٢٧٦٥	REM6		
	٦٦	٠,٤٥٦٧٦	٣,٣	REM7	المؤهلية الاجتماعية	
	٦٥,٧٦٤	٠,٥٨٤٤٧	٣,٢٨٨٢	REM8		
	٧١,٦٤٨	٠,٤٥٨٩٤	٣,٥٨٢٤	REM9		
	٧٢,٢٢	٠,٥٠٩	٣,٦١١	REM10		
	٧٢,٧٠٦	٠,٧٠٤٤٧	٣,٦٣٥٣	REM11		
	٧٠,٣٥٢	٠,٥٣٠٦٨	٣,٥١٧٦	REM12		
	٦٤,٩٤٢	٠,٩٠٢٨٧	٣,٢٤٧١	REM13		
	٦٨,٠٣٤	٠,٦٥٠٥٣٣٨٥	٣,٤٠١٦٧٦٩٢	المعدل		





الثاني	٧١,٥٣	٠,٦٦٦٠٦	٣,٥٧٦٥	RCU١	المؤهلية الاجتماعية تجاه الزيائن
	٦٩,٨٨	٠,٧٠١	٣,٤٩٤	RCU٢	
	٦٨,٤٧	٠,٦٥٧٣١	٣,٤٢٣٥	RCU٣	
	٦٤,٢٣٦	٠,٦٣٧١٤	٣,٢١١٨	RCU٤	
	٦٤,١١٨	٠,٦٠٥٨٨	٣,٢٠٥٩	RCU٥	
	٦٠,١١٨	١,٩٩٠٤٧	٣,٠٠٥٩	RCU٦	
	٦٧,٧٢٢	٠,٩٧٢	٣,٣٨٦١	RCU٧	
	٧٠,٢٣٦	٠,٦٠٤٧	٣,٥١١٨	RCU٨	
	٧٢,٤٧	٠,٣٦٨٧٨	٣,٦٢٣٥	RCU٩	
	٦٩,٨٨٢	٠,٧٦٠٧٩	٣,٤٩٤١	RCU١٠	
الأول	٦٨,٤٧	٠,٨٦١٢٦	٣,٤٢٣٥	RCU١١	المؤهلية الاجتماعية تجاه المجتمع
	٧٤,٧٦	٠,٦٤٨	٣,٧٣٨	RCU١٢	
	٧٣,٦٥٨	٠,٧٨٩٤٤٩١٧	٣,٦٨٢٨٨٣٣	المعدل	
	٧٢,٧٠٦	٠,٥١٣٤٩	٣,٦٣٥٣	RSO١	
	٧٠,٨٢٤	٠,٥٣٠١١	٣,٥٤١٢	RSO٢	
	٧٤,١١٨	٠,٥١٣٢٦	٣,٧٠٥٩	RSO٣	
	٧٨	٠,٩٨١٨٤	٣,٩	RSO٤	
	٧٠,٤	٠,٦٣٤٥	٣,٥٢	RSO٥	
	٧١,٨٨٢	٠,٩٨٢	٣,٥٩٤١	RSO٦	
	٦٢,٧٠٦	٠,٧٠٩٥٥	٣,١٣٥٣	RSO٧	





	٧٦,٥٨٨	٠,٨٧١٩٩	٣,٨٢٩٤	RSO٨			
	٦١,٢٩٤	٠,٩٢٤٥٧	٣,٠٦٤٧	RSO٩			
	٧٠,٩٤٦	٠,٧٤٠١٤٥٥٦	٣,٥٤٧٣٢٢٢٢	المعدل			
	٦٩,١٢١	٠,٧٢٣٥٦١٣١	٣,٤٥٦٠٥٨٩٨٦	المعدل العام			

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

تشير النتائج التي عرضها الجدول (١٥) إلى أن قيم الوسط الحسابي لجميع فقرات الأبعاد قد تجاوزت الوسط الفرضي لمقياس ليكرت الذي يتكون من (٥) رتب والذي يبلغ (٣)، وهذا يشير إلى انتشار هذا المتغير في المنظمة المبحوثة، كذلك فإن النتائج أظهرت انخفاض الانحراف المعياري مما يشير إلى تجانس واتساق الاستجابات.

المبحث الثاني: بناء نماذج المعادلات الهيكيلية لاختبار فرضيات الدراسة
توطئة:

يتضمن هذا المبحث اختبار ثلاث فرضيات رئيسية لعلاقات الارتباط وأربع فرضيات لعلاقات التأثير مع فرضياتها الفرعية، باستخدام (معامل ارتباط بيرسون)، من خلال برنامج SPSS v. ٢٦. (تقدير الأنماذج الهيكلي) من خلال برنامج SMARTPLS v. ٣,٣,٢. وذلك لبيان مقدار معامل الارتباط، وقوة التأثير بين متغيرات الدراسة بهدف استكشاف حجم قوة العلاقة بين تلك المتغيرات.

أولاً: اختبار وتحليل علاقات الارتباط



الفرضية الرئيسية الأولى وجود علاقة ارتباط موجبة ومحضية بين فاعلية فريق العمل والمسؤولية الاجتماعية، وفيما يتعلق بإثبات صحة هذه الفرضية، أظهر الجدول (٢٥) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين فاعلية فريق العمل والمسؤولية الاجتماعية، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٨٤٩.) عند مستوى معنوية (٠٠١)، وهذا ما يدعم صحة الفرضية الرئيسية الأولى ورفض فرضية العدم، وتترافق عن هذه الفرضية خمس فرضيات فرعية، هي :

١. الفرضية الفرعية الأولى: يوجد علاقة ارتباط موجبة ومحضية بين قيادة الفريق والمسؤولية الاجتماعية: يظهر الجدول (٣٤) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين قيادة الفريق والمسؤولية الاجتماعية، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٨١٦.) عند مستوى معنوية (١%)، وهذا ما يدعم صحة الفرضية الفرعية الأولى ورفض فرضية العدم.

٢. الفرضية الفرعية الثانية يوجد علاقة ارتباط موجبة ومحضية بين اهداف الفريق وغاياته والمسؤولية الاجتماعية:

يظهر الجدول (٣٤) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين اهداف الفريق وغاياته والمسؤولية الاجتماعية، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠,٧٥٣) عند مستوى معنوية (٠٠١)، وهذا ما يدعم صحة الفرضية الفرعية الثانية ورفض فرضية العدم.

١. الفرضية الفرعية الثالثة يوجد علاقة ارتباط موجبة ومحضية بين اتصالات الفريق والمسؤولية الاجتماعية:

يظهر الجدول (٣٤) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين اتصالات الفريق والمسؤولية الاجتماعية، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠,٨٠٧) عند مستوى معنوية (٠٠١)





وهذا ما يدعم صحة الفرضية الفرعية الثالثة ورفض فرضية العدم.

٣. الفرضية الفرعية الرابعة يوجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين ادوار الفريق ومسؤولياته والمسؤولية الاجتماعية:

يظهر الجدول (٣٤) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين ادوار الفريق ومسؤولياته والمسؤولية الاجتماعية، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠٠٦٠)، عند مستوى معنوية (٠٠١)، وهذا ما يدعم صحة الفرضية الفرعية الرابعة ورفض فرضية العدم.

٤. الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين علاقات الفريق والمسؤولية الاجتماعية:

يظهر الجدول (٢٥) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين علاقات الفريق والمسؤولية الاجتماعية، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠٣٠٨)، عند مستوى معنوية (٠٠١)، وهذا ما يدعم صحة الفرضية الفرعية الخامسة ورفض فرضية العدم.

الجدول (٢٥) مصفوفة علاقة الارتباط بين فاعلية فريق العمل وأبعادها مع المسؤولية الاجتماعية





	فاعالية فريق العمل	قيادة الفريق	اهداف الفريق وغاياته	اتصالات الفريق	الفريق ومسؤولياته	أدوار الفريق	علاقات الفريق	المسؤولية الاجتماعية
فاعالية فريق العمل	١	.٨٣٤ **	.٨٥٠ **	.٨٤٨ **	.٨٤٥ **	.٨٣٩ **	.٨٤٩ **	
	
	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤
قيادة الفريق		.٨٣٤ **	١	.٩٠٢ **	.٨٩٢ **	.٨٨٩ **	.٨٧١ **	.٨١٦ **
	
	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤
اهداف الفريق وغاياته		.٨٥٠ **	.٩٠٢ **	١	.٩٣٣ **	.٩٠١ **	.٨٩٠ **	.٧٥٣ **
	
	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤
اتصالات الفريق		.٨٤٨ **	.٨٩٢ **	.٩٣٣ **	١	.٩٠٩ **	.٨٩٩ **	.٨٠٧ **
	
	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤
أدوار الفريق ومسؤولياته		.٨٤٥ **	.٨٨٩ **	.٩٠١ **	.٩٠٩ **	١	.٨٩٠ **	.٨٠٦ **
	
	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤
علاقات الفريق		.٨٣٩ **	.٨٧١ **	.٨٩٠ **	.٨٩٩ **	.٨٩٠ **	١	.٨٠٣ **
	





	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤
المسؤولية الاجتماعية	.٨٤٩**	.٨١٦**	.٧٥٣**	.٨٠٧**	.٨٠٦**	.٨٠٣**	١	
	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠		
	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤

**. Correlation is significant at the .,. level (2-tailed).

	فاعلية فريق العمل	قيادة الفريق	اهداف الفريق وغاياته	اتصالات الفريق	أدوار الفريق ومسؤولياته	علاقات الفريق	المسؤولية الاجتماعية	
فاعلية فريق العمل	١	.٨٣٤**	.٨٥٠**	.٨٤٨**	.٨٤٥**	.٨٣٩**	.٨٤٩**	
		.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	
	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤
قيادة الفريق	.٨٣٤**	١	.٩٠٢**	.٨٩٢**	.٨٨٩**	.٨٧١**	.٨١٦**	
	.٠٠٠		.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	
	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤
اهداف الفريق وغاياته	.٨٥٠**	.٩٠٢**	١	.٩٣٣**	.٩٠١**	.٨٩٠**	.٧٥٣**	
	.٠٠٠	.٠٠٠		.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	
	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤
اتصالات الفريق	.٨٤٨**	.٨٩٢**	.٩٣٣**	١	.٩٠٩**	.٨٩٩**	.٨٠٧**	
	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠		.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	
	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤





أدوار الفريق ومسؤولياته	.٨٤٥**	.٨٨٩**	.٩٠١**	.٩٠٩**	١	.٨٩٠**	.٨٠٦**
	..٠٠٠	..٠٠٠	..٠٠٠	..٠٠٠		..٠٠٠	..٠٠٠
	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤
علاقات الفريق	.٨٣٩**	.٨٧١**	.٨٩٠**	.٨٩٩**	.٨٩٠**	١	.٨٠٣**
	..٠٠٠	..٠٠٠	..٠٠٠	..٠٠٠	..٠٠٠		..٠٠٠
	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤
المسؤولية الاجتماعية	.٨٤٩**	.٨١٦**	.٧٥٣**	.٨٠٧**	.٨٠٦**	.٨٠٣**	١
	..٠٠٠	..٠٠٠	..٠٠٠	..٠٠٠	..٠٠٠	..٠٠٠	
	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤	١٠٤
**. Correlation is significant at the .,. level (2-tailed).							



المصدر: نتائج برنامج SPSS ٧.٢٦.

ثانياً: اختبار فرضيات التأثير (تقييم الانموذج الهيكلی)
بعد أن تم اكمال التحليل بأسلوب PLS-SEM المتمثلة بتقييم انموذج القياس وتحليل علاقات الارتباط،
فإن الخطوة التالية تتضمن تقييم الانموذج الهيكلی والذي يشتمل على المعايير الموضحة في الجدول (٢٦).

جدول (٢٦) معايير تقييم الانموذج الهيكلی

المعيار	الحد المقبول
تقييم الارتباط الخطي VIF	عامل تضخم التابين $VIF < 5$
معنوية معاملات المسار	قيمة $t > 1,96$ ، قيمة $p < 0,05$
معامل التحديد R^2	٠,٢٥ ، ٠,٥٠ ، ٠,٧٥ تشير الى تأثير صغير ، متوسط ، كبير
حجم التأثير f^2	٠,٣٥ ، ٠,١٥ ، ٠,٠٢ تشير الى تأثير صغير ، متوسط ، كبير

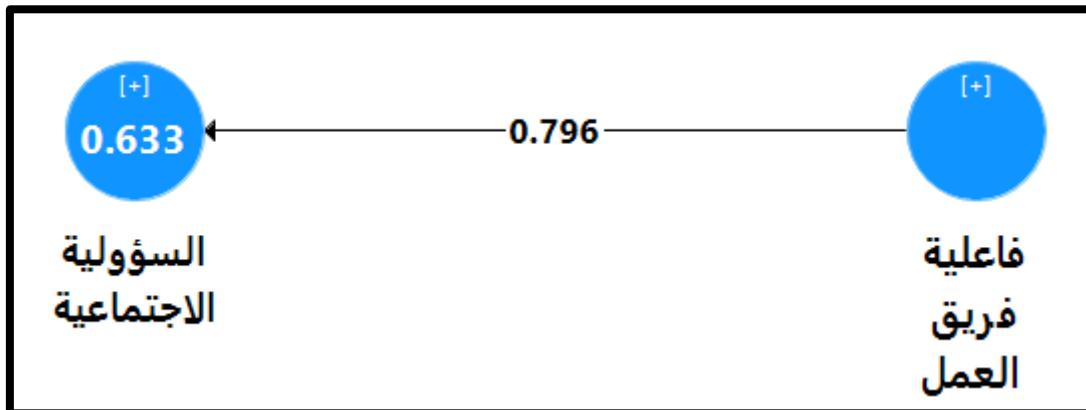
Source: Hair, J., Hult, T., Ringle, C. & Sarstedt, M. (٢٠١٧). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM. Los Angeles: Sage.

١. علاقات التأثير المباشرة

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

تنص الفرضية الرئيسية الثانية على وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل (فاعلية فريق العمل) في المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية)، ولغرض اختبار هذه الفرضية فقد تم بناء الانموذج الهيكلی كما مبين في الشكل (١٢)، كما يعرض الجدول (٣١) نتائج تقييم الانموذج الهيكلی لهذه الفرضية.





شكل (١٢) الأنماذج الهيكلية لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

جدول (٣١) نتائج تقييم أنماذج الفرضية الرئيسية الثانية

R ² المعدل	معامل التحديد R ²	حجم التأثير f ²	النتيجة	p Value	t Value	معامل المسار	VIF	المسار	الفرضية
٠,٥٥٤	٠,٦٣٣	١,٣٨٠	لا ترفض	٠,٠٠٠	١٤,٧٦٤	٠,٧٩٦	١	فريقي العمل → المسؤولية الاجتماعية	H2

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يستعرض الجدول (٣١) نتائج تقييم الأنماذج الهيكلية للفرضية الرئيسية الثانية والتي توصلت إلى أن معامل المسار (التأثير) قد بلغ (٠,٧٩٦) والتي تكون معنوية عندما تتجاوز قيمة (t) ١,٩٦ وان لا تتجاوز قيمة



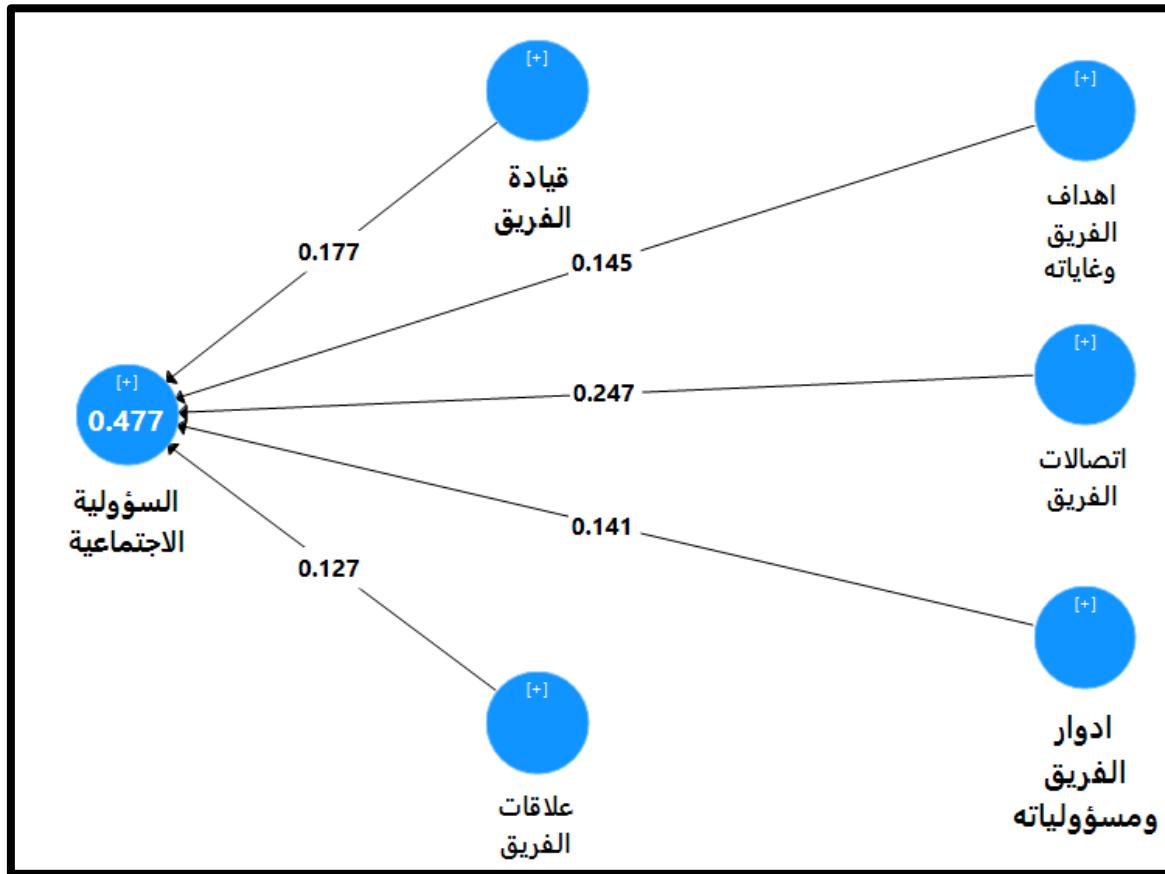
(P) ٥٠، وفقاً لقاعدة (Hair et al., ٢٠١٧)، ومن خلال الجدول يتضح تحقق الحدود المطلوبة، وبالتالي قبول هذه الفرضية.

كما أظهرت نتائج ان قيم معامل التحديد المعدل قد بلغت (٥٥٤٪) وهذا يشير الى ان متغير فاعلية فريق العمل استطاع ان يفسر المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية) بنسبة ٦٣٪ وبقية النسبة هي عوامل اخرى لم تتناولها الدراسة.

٤- اختبار الفرضيات الفرعية لفرضية الرئيسة الثانية
تنص الفرضيات الفرعية لفرضية الرئيسة الثانية (H2-١، H2-٢، H2-٣، H2-٤، H2-٥) على ما يأتي:

- (H2-١) توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية لقيادة الفريق في المسؤولية الاجتماعية.
- (H2-٢) توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية لأهداف الفريق وغاياته في المسؤولية الاجتماعية.
- (H2-٣) توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية لاتصالات الفريق في المسؤولية الاجتماعية.
- (H2-٤) توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية لأدوار الفريق ومسؤولياته في المسؤولية الاجتماعية.
- (H2-٥) توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية لعلاقات الفريق في المسؤولية الاجتماعية.





شكل (١٣) الأنموذج الهيكلی لاختبار الفرضيات الفرعية لفرضية الرئيسية الثانية

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

جدول (٣٢) نتائج تقييم أنموذج الفرضيات الفرعية لفرضية الرئيسية الثانية





R ² المعدل	معامل التحديد R ²	معامل التحديد R ²	حجم التاثير f ²	النتيجة	p Value	t Value	معامل المسار	VIF	المسار	الفرضية
.٠٤٠٧	.٠٤٧٧		.٠٠٠٠	لا ترفض	.٠٠١٩	٢,٩٨٥	.٠١٧٧	١	قيادة الفريق → المسؤولية الاجتماعية	H2-1
			.٠٠٠٠	لا ترفض	.٠٠٠٥	٢,٣٨٣	.٠١٤٥	١	اهداف الفريق وغاياته → المسؤولية الاجتماعية	H2-2
			.٠٠٠٠	لا ترفض	.٠٠٠٠	٣,٤٦٣	.٠٢٤٧	١	اتصالات الفريق → المسؤولية الاجتماعية	H2-3
			.٠٠٠٠	لا ترفض	.٠٠١١	٢,٩٧٨	.٠١٤١	١	أدوار الفريق ومسؤولياته → المسؤولية الاجتماعية	H2-4
			.٠٠٠٠	لا ترفض	.٠٠١١	٢,٩٧٨	.٠١٢٧	١	علاقات الفريق → المسؤولية الاجتماعية	H2-5

المصدر : مخرجات برنامج SmartPLS



يعرض الجدول (٣٢) نتائج تقييم الأنماذج الهيكلي للفرضيات الفرعية لفرضية الرئيسة الثانية والتي توصلت إلى أن جميع معاملات المسار للفرضيات (H٢-١, H٢-٢, H٢-٣, H٢-٤, H٢-٥) معنوية، والتي تكون معنوية عندما تتجاوز قيمة (t) ١,٩٦ وان لا تتجاوز قيمة (P) ٠,٠٥ وفقاً لقاعدة (Hair et al., ٢٠١٧).

كما أظهرت نتائج ان قيم معامل التحديد المعدل قد بلغت (٤٠٧٪) وهذا يشير الى ان ابعاد المتغير المستقل (فاعلية فريق العمل) استطاعت ان تفسر المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية) بنسبة ٤٠٪ وبقية النسبة هي عوامل اخرى لم تتناولها الدراسة.

الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات:

المبحث الأول: الاستنتاجات:

إن الإطار النظري للدراسة والجهود المعرفية السابقة المعروضة وتحليلات النتائج الميدانية وتقسيرها مكن الباحث للتوصل إلى جملة من الاستنتاجات وعلى النحو الآتي:

في ضوء ما أفرزته نتائج الجانب التطبيقي للدراسة تم استخلاص عدداً من النتائج الآتية:

- ١- أظهرت النتائج إن المنظمة المبحوثة ملتزمة بمسؤولياتها الاجتماعية تجاه موظفيها، وإنها توفر ظروف عمل صحية وأمنه لهم بصورة كبيرة، لكنها متراجعة في إشراكهم في برامج التدريب والتطوير.
- ٢- كشفت نتائج الدراسة إن المنظمة المبحوثة ملتزمة بمسؤولياتها الاجتماعية تجاه الزبائن وإنها حريصة على تقديم خدمات بمستوى جودة عالية.
- ٣- أظهرت النتائج إن المنظمة المبحوثة ملتزمة بمسؤولياتها الاجتماعية تجاه المجتمع، وإنها حريصة على بناء علاقات طيبة مع جميع هيئات المجتمع ومؤسساته .



- ٤- كشفت نتائج الدراسة أن موظفي المنظمة المبحوثة حريصين على الحفاظ على موارد ومتلكات المنظمة، لكنهم غير مهتمين بصورة كبيرة بتشجيع إدارتها نحو تعزيز المعرفة في المنظمة .
- ٥- أظهرت نتائج الدراسة إن المنظمة المبحوثة تتصرف بالتكيف المستمر مع التغير محاولة الاستفادة من تجارب الآخرين وان الفرق في المنظمة فعالة وان المنظمة تطمح للمزيد.
- ٦- أظهرت نتائج الدراسة إن المنظمة المبحوثة تطبق نظام حواجز يراعي العدالة بين الأفراد العاملين ولكن ليس بالمستوى المطلوب.
- ٧- كشفت النتائج إن موظفي المنظمة المبحوثة يشعرون بالانتماء والارتباط معها، وان انجازات المنظمة يجعلهم يشعرون بالفخر أمام الآخرين.

المبحث الثاني: التوصيات:

تأسياً على الاستنتاجات النظرية والتطبيقية التي توصلت إليها الدراسة يمكننا إيجاز أهم التوصيات والأفاق المستقبلية التي تسهم في إفاده المنظمة عينة الدراسة منها بشكل خاص، والمنظمات بشكل عام، ورفد الدراسات المستقبلية بأفاق مستقبلية مقترحة، والتي يمكن إيضاحها بما يأتي:

١. زيادة التنظير في دراسة متغيرات الدراسة توأكباً مع المستجدات المعاصرة في الأدب الإداري المعاصر، والسعى المستمر من قبل الباحثين لبناء أدوات بحثية مناسبة لقياسها في منظمات الأعمال.
٢. ضرورة التزام المنظمات بالمواصفات القياسية وخصوصاً المواصفة القياسية (ISO ٢٦٠٠٠) والتي تخص التزام المنظمات بالمسؤولية الاجتماعية.
٣. محاكاة المنظمات العالمية في مجال تخصيص جهة معينة داخل المنظمة تتولى إدارة ومراقبة فاعلية فريق العمل، ووضع استراتيجيات وسياسات محددة تتبعها للحصول على بيئة عمل أفضل، وتخصيص



مبالغ مالية مناسبة في موازنة المنظمات لإجراء البحوث والدراسات التي تصب في مجال الحفاظ و تعزيز بيئة العمل.

٤. إدخال مواضيع الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية ضمن المناهج الجامعية وبرامج الدراسات العليا، مما يسهم في زيادة التراكم المعرفي والفلسفى والفكري بخصوص هذه المواضيع.

٥. دعوة الجامعات والوزارات كافة لإنشاء مراكز بحوث واستشارات تناط بها مهمة دراسة المواضيع ذات الصلة بالالتزام بالمسؤولية الاجتماعية.

٦. تقوية الأصول مع مختلف الجامعات العربية والعالمية للاستفادة من خبراتها وإصداراتها من الكتب والبحوث العلمية المنظورة وبما يسهم في زيادة اطلاع المديرين على المتغيرات الحديثة والتقنيات المعاصرة للمنظمات العالمية وتكييف المفید منها للبيئة الخدمية خصوصاً.

المراجع:

المراجع العربية:

١. الساعدي، مؤيد يوسف نعمة، (٢٠٠١) ، "أخلاقيات الإدارة وأثرها في الرقابة الإدارية على وفق أنموذج الثقة، دراسة ميدانية في الشركة العامة للاكتشافات النفطية" ، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة بغداد.

٢. العزاوي، بشري هاشم محمد ، (٢٠٠٧) ، "أثر المؤاءمة بين الذكاء الاستراتيجي وقرارات عمليات الخدمة في النجاح الاستراتيجي - دراسة اختبارية لأراء عينة من رؤساء وأعضاء مجالس عدد من كليات جامعة بغداد" ، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

٣. كشكول، قاسم عبد علاج (٢٠١٠). دور الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة في تعزيز سمعة المنظمة دراسة تحليلية تشخيصية في مستشفى الصدر التعليمي في النجف الأشرف (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الكوفة، الكوفة.

المراجع الأجنبية:



١. Azmy, N. (٢٠١٢). The role of team effectiveness in construction project teams and project performance. Iowa State University.
٢. Cohen, S. G., Ledford Jr, G. E., & Spreitzer, G. M. (١٩٩٦). A predictive model of self-managing work team effectiveness. *Human relations*, ٤٩(٥), ٦٤٣–٦٧٦.
٣. Hair, J., Black, W., Babin, B. & Anderson, R. (٢٠١٤). *Multivariate data analysis*. Harlow: Pearson Education Limited.
٤. Hair, J., Celsi, M., Ortinau, D. & Bush, R. (٢٠١٢). *Essentials of marketing research*. New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
٥. Hair, J., Hult, T., Ringle, C. & Sarstedt, M. (٢٠١٧). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
٦. Henderson, S., and Walkinshaw, O. (٢٠١٥). "Command team assessment: Principles, guidance and observations." QinetiQ, Fort Halstead.
٧. Peters, T. (٢٠١١). Does extraterrestrial life have intrinsic value? An exploration in responsibility ethics. *International Journal of Astrobiology*, ١٨(٤), ٣٠٤–٣١٠.
٨. Raccanello, K. (٢٠١٩). Corporate Social Responsibility, ethics and incentives. *Regiones y Desarrollo Sustentable*, ١٨(٣٥).
٩. Saini, D., & Sengupta, S. S. (٢٠١٦). Responsibility, ethics, and leadership: an Indian study. *Asian Journal of Business Ethics*, ٥(١), ٩٧–١٠٩.
١٠. Singh, A. K., & Muncherji, N. (٢٠٠٧). Team effectiveness and its measurement: A framework. *Global Business Review*, ٨(١), ١١٩–١٣٣.



