

" أهمية اتباع مبادئ المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الولاء الوظيفي "

دراسة حالة مؤسسة السعودية للطيران.



عبدالفتاح الكردالي

مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية-جامعة الجزائر 3، (الجزائر)

Fkardil85@gmail.com

الدكتور : شرحيل عجراد

جامعة الجزائر 3، (الجزائر)

charhabil2009@gmail.com

تاريخ النشر: 2025/06/04

تاريخ القبول: 2025/05/25

تاريخ الإرسال: 2025/01/29

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تلعبه المسؤولية الاجتماعية من خلال بعض الأبعاد منها (البعد الاقتصادي - البعد الاجتماعي - البعد البيئي) في تعزيز الولاء الوظيفي لدى العاملين والذي بدوره يعمل على رفع مستوى الأداء حيث تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي وتحليل بيانات الدراسة من خلال نموذج استبانة موزعة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من 21 فردا من إطار مؤسسة السعودية للطيران وتم تحليلها باستخدام برنامج SPSS ، ومن أهم نتائج الدراسة أن البعد الاجتماعي جاء في المرتبة الأولى ثم البيئي ثم الاقتصادي من حيث تأثيرها الإيجابي. توصي الدراسة بالاهتمام بدور المسؤولية الاجتماعية الأخلاقي نظرا لدورها الكبير في المؤسسة قيد الدراسة .

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية ، البعد الاقتصادي-البعد البيئي -البعد الأخلاقي-الولاء التنظيمي

Abstract:

This study aims to identify the role that social responsibility plays through some dimensions, including (the economic dimension - the social dimension - the environmental dimension) in enhancing job loyalty among employees, which in turn works to raise the level of performance. The descriptive analytical approach was followed and the study data was analyzed through A questionnaire form distributed to a simple random sample of 21 individuals from the framework of the Saudi Arabian Airlines Corporation and analyzed using the SPSS program One of the most important results of the study is that the social dimension came first, then the environmental, then the economic in terms of its positive impact.

Study recommendations: It recommends paying attention to the ethical role of social responsibility due to its major role in the institution under study..

Keywords:

social responsibility, economic dimension - environmental dimension - moral dimension - organizational loyalty.

-مقدمة:

أصبح نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يرتبط كثيراً على المسؤولية الاجتماعية التي تلعب دوراً مهماً في تعزيز الولاء الوظيفي من خلال الأسلوب الذي تتبعه المؤسسة والذي يؤدي إلى توجيه السلوك بما يحقق أهداف المؤسسة وأهداف العاملين فيها باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة ، والتي تنعكس على سلوك هؤلاء الأفراد الذين يمثلون قدرة العمل في المنظمة، مما دفعنا لاختيار موضوع الدراسة.

-اشكالية الدراسة: تتمثل اشكالية الدراسة في أنه لاتزال العديد من الشركات لا تدرك أهمية الدور الذي يلعبه تبني أسلوب المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الولاء الوظيفي داخل المؤسسة الأمر الذي قد يؤدي إلى ضعف الأداء عن المستوى المطلوب وانطلاقاً من هنا جاءت هذه الدراسة لتجيب على الاشكالية التالية :

- ما مدى أهمية اتباع مبدأ المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الولاء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة ؟
وللإجابة على هذه الاشكالية نطرح التساؤلات الفرعية التالية :

- هل تعتمد المؤسسة محل الدراسة أسلوب المسؤولية الاجتماعية في تحقيق زيادة الاداء ؟
- هل هناك أثر في اتباع أسلوب المسؤولية الاجتماعية على تعزيز الولاء لدى العاملين بالمؤسسة ؟
- مامدى اسهام أبعاد المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الولاء واي من تلك الأبعاد لها الاسهام الاكبر ؟
- فرضيات الدراسة:** في ضوء اشكالية الدراسة وأسئلتها الفرعية تم صياغة الفرضية التالية :
- الفرضية الرئيسية :** يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($p \leq 0.05$) لاعتماد مبدأ المسؤولية الاجتماعية بأبعادها على تعزيز الولاء الوظيفي بأبعاده مجتمعة في مؤسسة وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية :
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($p \leq 0.05$) لاعتماد البعد الاقتصادي على تعزيز الالتزام العاطفي .
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($p \leq 0.05$) لاعتماد البعد الاجتماعي على تحقيق بعد الالتزام الاخلاقي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($p \leq 0.05$) لاعتماد البعد البيئي على تحقيق الالتزام المستمر في المؤسسة المبحوثة.

-أهمية الدراسة: تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال :

- 1-تناولها لمتغيرين مهمين لنجاح وتميز المنظمات هما المسؤولية الاجتماعية والولاء التنظيمي حيث أن الربط بينهما له الدور الفعال في تحقيق استمرارية المنظمات .
 - 2-تناولها بالوصف والتحليل طبيعة العلاقة والاثـر بين المتغيرين المعتمدين في الدراسة لأهميتهما في نجاح المنظمات واستمرارها .
 - 3-من المتوقع اسهام الدراسة الحالية في زيادة ادراك المديرين ورؤساء الأقسام بأهمية توطيد نمط المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الولاء الوظيفي لدى العاملين وديمومته .
- أهداف الدراسة:** تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف الآتية :
- 1- التعرف على أبعاد المسؤولية الاجتماعية .
 - 2-تقييم الدور الذي تلعبه ادارة المؤسسة في اتباع مبدأ المسؤولية الاجتماعية ، ومدى إسهاماته في تعزيز الولاء الوظيفي.
 - 3- تحديد الاثر بين اتباع مبدأ المسؤولية الاجتماعية وابعاد الولاء الوظيفي.

-الدراسات السابقة :

* عبد الحليم، أحمد عبد الكريم غانم. 2019. أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية للفنادق المصرية تجاه العاملين في رضاهم الوظيفي بالتطبيق على مدينة شرم الشيخ. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة و الضيافة، مج. 16، ع. 2، ص ص. 119-128.

هدفت الدراسة الى التعرف والكشف عن طبيعة درجة أداء الفنادق المصرية لمسئوليتها الاجتماعية تجاه العاملين بها، ودرجة الرضا الوظيفي لديهم، ومن نتائج الدراسة ارتفاع مستوى تطبيق المسؤولية الاجتماعية و الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، ووجود علاقة طردية و تأثير قوى يربط بين تطبيق المسؤولية الاجتماعية للفنادق المصرية تجاه العاملين و بين رضاهم الوظيفي.. كما أوصت الدراسة بضرورة تنوع الفنادق للبرامج المرتبطة بمسئوليتها الاجتماعية تجاه مواردها البشرية للوصول إلى درجة عالية من الرضا الوظيفي.

*سفيان خلوييف ، كمال شريط (2020) أثر تبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية في العمل السياحي على القدرة التنافسية لقطاع السياحة والاسفار بالجزائر.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر تبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية في العمل السياحي كمحدد والتنافس كمقاربة لبناء قدرة تنافسية داخل قطاع السياحة والاسفار بالجزائر ، ووزعت استبانة على عينة من السياح الجزائريين بلغ عددهم (154) سائح ، استخدم برنامج SPSS V24 في تحليلها ، ومن نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية في العمل السياحي في تعزيز القدرة التنافسية، وأوصت الدراسة بتهيئة بيئة أعمال سياحية مناسبة تنسجم فيها التطلعات الاقتصادية مع الاهداف المجتمعية لتعزيز القدرة على التنافس والبقاء .

1- توطئه - حول المسؤولية الاجتماعية :

المسؤولية الاجتماعية هي التي تقوم على التأثير في الآخرين والبيئة بالأفعال ويمكن أن تكون سلبية أو ايجابية وهي لا تخص منظمات أعمال بعينها فقط بل شأن كل فرد يؤثر بأفعاله على البيئة ،وللمسؤولية الاجتماعية دور ايجابي في نشر الوعي بحقوق الموظف او المواطن اتجاه نفسه والبيئة التي يعيش فيها .(Tamayuz.ae، 2023)

1.1- مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

عرفها البنك الدولي لرجال الأعمال بأنها مدى مساهمة أصحاب المؤسسات والشركات من خلال العمل مع موظفيهم والمجتمع المحلي ككل في التنمية المستدامة. وعرفها " بورتني " (Portney)، حيث يرى أنها عبارة عن مطالبة بأنه يجب على الشركات الخاصة اتباع نموذج متسق بالمجتمعات التي يعملون بها في مجال البيئة وأمان العمال والاستثمار، بحيث تقدم لهم أكثر مما تطلبه القوانين واللوائح الرسمية المعمول بها". (الزهراني ن.، 2010، الصفحات 141-142)

2.1- أهمية المسؤولية الاجتماعية للمنظمة :

تتضح أهمية المسؤولية الاجتماعية من خلال الفوائد التي تعود بصورة ايجابية على المجتمع والبيئة والمنظمة ومن هذه التالي :

- 1-اعطاء صورة ايجابية للمنظمة بالمجتمع وترسيخ ذلك لدى العملاء والعاملين وأفراد المجتمع بصورة عامة
- 2-تحسين الاداء المالي وتخفيض المخاطر والتكاليف .
- 3-يمنح المنظمة قدرة في استقطاب الموظفين والابقاء عليهم .
- 4-تعزيز ولاء الزبون وزيادة الفعالية التنظيمية.
- 5-تشجيع وتحفيز الموظفين ، والعمل كفريق وتقليل النزاعات الداخلية . (ابراهيم، 2014-2015، الصفحات 34-35).

3.1-أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

-البعد الاقتصادي: هذا البعد يشير الى القيمة المضافة من خلال ما يقدم من خدمات و سلع منتجة ، واستغلال الموارد الطبيعية وتوفير فرص العمل ومصادر الدخل من اجل تخفيض نسب البطالة والقفز مع الأخذ في الاعتبار احترام قواعد المنافسة العادلة والحررة والاستفادة التامة من التطور التكنولوجي وبما لا يلحق ضررا في بيئة المجتمع أيضا. (الدليمي، 2020، صفحة 10)

-البعد الاجتماعي :

المؤسسات في بيئات تنافسية متزايدة تظهر نجاحا أكبر وهذا ما أكدته بعض الدراسات، وهذا ما يؤكد وجود علاقة بين ظروف العمل والانتاجية، وبالتالي فالمؤسسات التي تتبع مبدأ المسؤولية المجتمعية تأخذ في الحسبان عدة عوامل منها :

-تحقيق علاقات عمل طيبة داخل المؤسسة.

-تشجيع الابتكار

-التركيز على مرونة الهياكل التنظيمية ..

-البعد البيئي:

يتوجب على المؤسسة أن تقلل مخلفاتها الصناعية ومحاولة التخفيف من الأضرار البيئة التي تسببها تلك المخلفات، وكذلك تحقيق أقصى استثمار واستفادة من الكفاءة والانتاجية من الموارد المتاحة و من الجدول التالي يمكن توضيح عناصر وأبعاد المسؤولية الاجتماعية الأساسية والفرعية: (حمزة، 2020، صفحة 216)

جدول رقم 01: أبعاد المسؤولية الاجتماعية وعناصرها الرئيسية والفرعية

البعد	العناصر الرئيسية	العناصر الفرعية
الاقتصادي	المنافسة العادلة	-منع الاحتكار واحترام قواعد المنافسة وعدم إلحاق الأذى بالمنافسين .
	التكنولوجيا	الاستفادة من التكنولوجيا في معالجة الأضرار والمحافظة على المجتمع.
الاجتماعي	المعايير الاخلاقية والقيم الاجتماعية	-مراعاة مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف ، واحترام العادات والتقاليد.
	نوعية الحياة	- المساهمة في تقديم الحاجات الأساسية للمجتمع .
البيئي	قوانين حماية المستهلك	- توعية الاطفال صحيا وثقافيا وحماية المستهلك .
	حماية البيئة	-منع التلوث بشق أنواعه والمحافظة على الموارد الطبيعية .
	السلامة والعدالة	تحسين ظروف العمل ومنع عمل صغار السن ومنع التمييز على أساس الجنس والدين وغيرها.

المصدر: (كريمة، 2019، صفحة 13)

2- توطئة- الولاء التنظيمي :

الولاء التنظيمي من الامور الاساسية التي تربط الموظف بالمنظمة التي يعمل بها، حيث أن استمرار الكثير من المنظمات يعتمد على مدى استمرارية الموظف للعمل بها ومعرفة رغباته واحتياجاته لكي يشاركها في تحقيق أهدافها سواء كان موظف كفو أو مبتدي فلكل له حاجة يرغب في اشباعها كانت مادية أو معنوية .

1.2- مفهوم الولاء التنظيمي :

يعتبر من المفاهيم المرتبطة بعوامل وجدانية مثل الدافعية، والرضا وغيرها فهو يعني نزاهة العامل واتقانه للعمل، كما عرفه وينر " بأنه الدافع الذي يجعل الفرد يعمل بطريقة تساعد في تحقيق مصالح المؤسسة "

(منوبة، 2013، صفحة 57)

- مدى رغبة الفرد وقابليته واستعداده للبقاء في المنظمة وذلك من خلال تحقيق أهدافها. (مجادبة، 2018، صفحة 172)، مما سبق يمكن أن نستخلص ما يتعلق بهذه الدراسة "أن الولاء التنظيمي شعور سلوكي يتوالد لدى الفرد له اتجاهان مادي ومعنوي فإما أن يكون للفرد ولاء مادي يعكس تفكيره العقلاني اتجاه المؤسسة أو ولاء معنوي يرتبط بالمشاعر والعواطف لديه".

2.2- أهمية الولاء التنظيمي : أهمية الولاء التنظيمي تتمثل في بعض النقاط التالية:

- يعتبر رابط قوي يربط العاملين بها خاصة في ظل نقص الموارد المالية للمؤسسة .
- تقبل الافراد العاملين لأي تغيير يكون في صالح المنظمة وتقدمها .
- يساعد على تنمية السلوك الإبداعي لدى العاملين .
- يساعد في التنبؤ بفاعلية المنظمة..
- ضمان نجاح المنظمات واستمرارها وزيادة إنتاجها.
- يحقق زيادة الثقة والود بين الرئيس والمرؤوسين. (خبير فريق العمل بالمنتدى العربي، 2023)

3.2- خصائص الولاء التنظيمي : يتميز الولاء التنظيمي بعدة خصائص ومميزات منها :

- متغير سلوكي غير محسوس وملحوس ومن الصعب تحديد أبعاده.
- بذل جهد كبير من طرف المنظمة لتعزيز الولاء في العامل.
- غير ثابت وانما يتغير نحو الأفضل أو الأسوأ نتيجة تأثيرات استراتيجية ضاغطة .
- الولاء قيمة بحد ذاته. (القرتلي، 2023، صفحة 33)

4.2 - أبعاد الولاء التنظيمي :

- يستند بعض الباحثون على نموذج المكونات الثلاثة للولاء التنظيمي ، حيث أنه مبني على ثلاثة أبعاد :
- **الولاء العاطفي** : يؤثر فهم المشارك للولاء التنظيمي من خلال فهمه للجوانب الفريدة من عمله من حيث مرونة المستوى ، المسؤولية ، والقدرات اللازمة ، وتطور الفرد .
- الولاء الأخلاقي (الاعراف الاجتماعية)** : وهو يتأتى من خلال التشجيع الحقيقي للمنظمة لموظفيها .
- الولاء المستمر** : يعتبر الجانب المعرفي الذي يمثل العلاقة بين المنظمة والموظفين التي تستمر للعمل ويختلف باختلاف طبيعة الولاء. (Adnan، 2022، الصفحات 280-286)

3-دراسة أثر اتباع مبادئ المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الولاء الوظيفي بمؤسسة السعودية للطيران

1.3-مجتمع وعينة الدراسة :

- يشمل مجتمع الدراسة في جميع الأفراد العاملين في مؤسسة السعودية للطيران، و عينة عشوائية بسيطة حيث تم توزيع (21) استمارة دون فاقد أو مسترجع .

2.3- أداة الدراسة:

- و لتحقيق أهداف الدراسة استخدمت استمارة استبيان اشتملت على التالي :
- **المحور الأول** :المعلومات الشخصية والوظيفية والمتمثلة في (المركز الوظيفي – الجنس- العمر- سنوات الخبرة - المستوى التعليمي) .
- المحور الثاني** : العبارات المصممة لقياس "المسؤولية الاجتماعية" بأبعادها المستخدمة في هذه الدراسة وهي: (البعد الاقتصادي – البعد الاجتماعي – البعد البيئي)،
- المحور الثالث** :العبارات المتعلقة بـ"الولاء الوظيفي" بأبعاده (الالتزام الأخلاقي – الالتزام العاطفي – الالتزام المستمر)، وتم وضع (24) عبارة للتعرف على " أهمية المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الولاء الوظيفي"، واستخدم الترميز الرقمي في ترميز إجابات أفراد المجتمع للإجابات المتعلقة بالمقياس الخماسي ، وتم تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزم للعلوم

الاجتماعية (SPSS) وذلك وفق عدة أساليب احصائية، وتم اتباع القياس الإحصائي لمعرفة ثبات أداة القياس (الاستبانة)، وذلك من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha Coefficient)، كما هو موضح بالجدول :

الجدول رقم 02 يوضح معامل الفاكرونباخ للثبات

ت	العبارات	عدد الفقرات	معامل ألفا %	قيمة الثبات
1	البعد الاقتصادي	4	0.750	0.866
2	البعد الاجتماعي	4	0.717	0.846
3	البعد البيئي	4	0.790	0.888
4	الولاء الوظيفي	12	0.681	0.825
5	اجمالي الاستبانة ككل	24	0.819	0.904

الثبات = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

4.3- عرض ومناقشة نتائج الدراسة: ولقد تم في هذا المحور تحديد خصائص الشخصية لمجتمع الدراسة وبيناتها كالتالي:

جدول 03 توزيع أفراد المجتمع حسب بياناتهم الشخصية والوظيفية

المركز الوظيفي	إدارة عليا	إدارة وسطى	إدارة مسيرة	المجموع
العدد	6	13	2	21
النسبة%	28.6%	61.9%	9.5%	100%
الجنس	ذكر	أنثى		
العدد	12	9		
النسبة%	57.1%	42.9%		
العمر	من 20 إلى أقل من 30	من 30 إلى أقل من 40	من 40 إلى أقل من 50	من 50 سنة فأكثر
العدد	4	9	6	2
النسبة%	19.0%	42.9%	28.6%	9.5%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى أقل من 15 سنة	من 10 إلى أقل من 15 سنة	15 سنة فأكثر
العدد	3	6	4	8
النسبة%	14.3%	28.6%	19.0%	38.1%
المستوى التعليمي	ثانوي أو مايعادله	جامعي	دراسات عليا	المجموع
العدد	1	19	1	21
النسبة%	4.8%	90.4%	4.8%	100%

(المصدر: اعداد الباحثان)

1.4- تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة:-

أولاً- الوصف الإحصائي وفق إجابات المبحوثين:

ولتحديد مدى الاتفاق على إجمالي كل محور من محاور الدراسة، فقد تم استخدام اختبار (One Sample T-Test).

أولاً/المحور الأول –المسؤولية الاجتماعية : نتائج التحليل الوصفي لمحور المسؤولية الاجتماعية بأبعادها المستخدمة في هذه الدراسة (البعد الاقتصادي – البعد الاجتماعي – البعد البيئي).

1-البعد الاقتصادي :

جدول رقم 104 التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي والوزن النسبي لفقرات محور "البعد الاقتصادي"

الدرجة الكلية	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط المرجح	المعيار الانحراف	الوزن النسبي %	الرأي السائد
1	الراتب يلي متطلباتي الشخصية	ك	2	14	2	3	0	3.71	0.845	74.2	مرتفعة
		%	9.5	66.7	9.5	14.3	0				
2	مراعاة ظروف الاقتصادية من قبل الإدارة	ك	0	15	4	2	0	3.62	0.669	72.4	مرتفعة
		%	0	71.4	19.0	9.5	0				
3	تحاول المؤسسة توفير الرفاهية الاقتصادية للموظفين	ك	2	13	4	2	0	3.71	0.784	74.2	مرتفعة
		%	9.5	61.9	19.0	9.5	0				
4	تدعم المؤسسة شرائح ذوي الدخل المحدود من الموظفين	ك	0	9	10	2	0	3.33	0.658	66.6	متوسطة
		%	0	42.9	47.6	9.5	0				
الدرجة الكلية											
								3.59	0.561	71.8	مرتفع

المصدر: اعداد الباحثان

بينت النتائج في الجدول رقم (4) أن أعلى متوسط حسابي عند الفقرة (تحاول المؤسسة توفير الرفاهية الاقتصادية للموظفين)، في حين جاءت الفقرة (تدعم المؤسسة شرائح ذوي الدخل المحدود من الموظفين)، على أدنى متوسط حسابي، ويمكن القول بأن "البعد الاقتصادي" جاء مرتفعاً وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

2. البعد الاجتماعي:

جدول رقم 05 التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي والوزن النسبي لفقرات محور "البعد الاجتماعي"

ذ	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	بشدة غير موافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرأي السائد
1	تروج المؤسسة أعمالها بحسب أخلاقيات المهنة	ك	15	5	1	0	0	4.67	0.577	93.4	مرتفعة جداً
		%	71.4	23.8	4.8	0	0				
2	تراعي المؤسسة الجانب الاجتماعي لموظفيها خاصة في المناسبات وتقدير الظروف الطارئة	ك	1	18	2	0	0	3.95	0.384	79	مرتفعة
		%	4.8	85.7	9.5	0	0				
3	تتوافق أهداف المؤسسة مع عادات الموظفين	ك	8	10	2	1	0	4.19	0.814	83.8	مرتفعة
		%	38.1	47.6	9.5	4.8	0				
4	تنجز المؤسسة أعمالها بأسلوب يتوافق والقيم الأخلاقية لموظفيها والمجتمع	ك	13	7	1	0	0	4.57	0.598	91.4	مرتفعة جداً
		%	61.9	33.3	4.8	0	0				
الدرجة الكلية											
								4.34	0.450	86.8	مرتفع جداً

المصدر: اعداد الباحثان

بينت النتائج في الجدول رقم (5) أن أعلى متوسط حسابي عند الفقرة (أروج للمؤسسة أعمالها بحسب أخلاقيات المهنة) في حين جاءت الفقرة (تراعي المؤسسة الجانب الاجتماعي لموظفيها خاصة في المناسبات وتقدير الظروف الطارئة) على أدنى متوسط حسابي و قدره 3.95 وبانحراف معياري 0.384، وبوزن نسبي 79%. ويمكن القول بأن "البعد الاجتماعي كأحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستخدمة في هذه الدراسة جاء مرتفعاً وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

3. البعد البيئي:

جدول رقم 06 التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي والوزن النسبي ل فقرات محور " البعد البيئي"

ذ	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرأي السائد
1	تدعم المؤسسة التوجهات والمقترحات التي من شأنها الحفاظ على سلامة البيئة	ك	0	18	2	1	0	3.81	0.512	76.2	مرتفعة
		%	0	85.7	9.5	4.8	0				
2	تعمل المؤسسة على ربط المسؤولية الاجتماعية نحو البيئة بالحوافز التشجيعية للعاملين	ك	1	11	7	2	0	3.52	0.750	70.4	مرتفعة
		%	4.8	52.4	33.3	9.5	0				
3	تسعى المؤسسة إلى إرساء قيم نبيلة لدى العاملين من خلال المحافظة على البيئة	ك	2	18	1	0	0	4.00	0.548	80	مرتفعة
		%	9.5	85.7	4.8	0	0				
4	تعتبر المؤسسة الحفاظ على البيئة جزء من رسالتها سواء لدى العاملين أو المجتمع	ك	1	17	2	1	0	3.86	0.573	77.2	مرتفعة
		%	4.8	81.0	9.5	4.8	0				
الدرجة الكلية											
								3.79	0.471	75.8	مرتفع

المصدر: اعداد الباحثان

بينت النتائج في الجدول رقم (6) أن أعلى متوسط حسابي عند الفقرة (تسعى المؤسسة إلى إرساء قيم نبيلة لدى العاملين من خلال المحافظة على البيئة)، في حين جاءت الفقرة (تعمل المؤسسة على ربط المسؤولية الاجتماعية نحو البيئة بالحوافز التشجيعية للعاملين)، على أدنى متوسط حسابي و قدره 3.52 وبانحراف معياري 0.750، وبوزن نسبي 70.4%. ويمكن القول بأن "البعد البيئي" كأحد أبعاد المسؤولية الاجتماعية المستخدمة في هذه الدراسة جاء مرتفع وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

- اجمالي محور المسؤولية الاجتماعية:

جدول رقم (7) نتائج اختبار (One Sample T- test) لإجمالي محور "المسؤولية الاجتماعية"

المحور	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسط الفقرة والمتوسط المعياري	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفروق	مستوى المسؤولية الاجتماعية
المسؤولية الاجتماعية	3.91	0.91	0.386	0.000	معنوي	مرتفع

ولتحديد مستوى "المسؤولية الاجتماعية" فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفراً، وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يدل على أن مستوى المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة قيد الدراسة كان مرتفعاً.

- ومن نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات (محاور) الدراسة إحصائياً يتضح لنا الآتي:

ولغرض ترتيب درجة أهمية المتغيرات (محاوِر الدراسة) جرى استعمال معامل الاختلاف بالاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن (البعد الاجتماعي) حصل على أقل معامل اختلاف وتشتت والبالغ (10.36%) وهذا يعني بأن هذا المحور كان أكثر تجانساً في الإجابات، والأكثر أهمية من وجهة نظر المبحوثين و بمتوسط قدره (4.34) وانحراف معياري بلغ (0.450)، وحصل هذا المحور على المرتبة الأولى من حيث التجانس ودرجة الأهمية. في حين حصل (البعد البيئي) على المرتبة الثاني وبمعامل اختلاف بلغ (12.42%)، وكان (البعد الاقتصادي) في المرتبة الثالثة من حيث التجانس وبمعامل اختلاف وتشتت بلغ (15.62%). وأكدت النتائج في الجدول (7) أن هناك ارتفاع لإجمالي المحاور حيث بلغ الوسط الحسابي لإجمالي المحاور (3.91) وهو أكبر من الوسط الفرضي، وهذا ما اتفقت عليه أغلب أفراد مجتمع وتقاربت وتجانست آرائهم حوله، حيث بلغ معامل الاختلاف (9.87%) وبانحراف معياري (0.386).

جدول 08 ترتيب المحاور وفقاً لوسطاتها الحسابية وأهميتها النسبية ومعامل اختلافها

المحاور	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	النسبة المئوية	درجة الأهمية
البعد الاقتصادي	3.59	0.561	15.62%	71.8%	أهمية مرتفعة
البعد الاجتماعي	4.34	0.450	10.36%	86.8%	أهمية مرتفعة جداً
البعد البيئي	3.79	0.471	12.42%	75.8%	أهمية مرتفعة
اجمالي المحاور	3.91	0.386	9.87%	78.2%	أهمية مرتفعة

أ-محور الولاء الوظيفي: نتائج التحليل الوصفي لمحور الولاء الوظيفي بأبعاده المستخدمة في هذه الدراسة (الالتزام الأخلاقي – الالتزام العاطفي – الالتزام المستمر).

1.الالتزام الأخلاقي:

جدول رقم 09 التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي والوزن النسبي لفقرات محور "الالتزام الأخلاقي"

د	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرأي السائد
1	تستحق مؤسستي الإخلاص والالتزام	ك	14	7	0	0	0	4.67	0.483	93.4	مرتفعة جداً
		%	66.7	33.3	0	0	0				
2	تربطني بعمل رابطة أدبية تجعلني اتمسك به	ك	5	16	0	0	0	4.24	0.436	84.8	مرتفعة جداً
		%	23.8	76.2	0	0	0				
3	أحرص على بقائي في هذه المؤسسة حتى لو خسرت مادياً	ك	0	2	7	10	2	2.42	0.811	48.4	منخفضة
		%	0	9.5	33.3	47.6	9.5				
4	أحافظ على سمعة المؤسسة لدى المجتمع	ك	10	11	0	0	0	4.48	0.512	89.6	مرتفعة جداً
		%	47.6	52.4	0	0	0				
الدرجة الكلية											
								3.95	0.312	79	مرتفع

المصدر: اعداد الباحثان

بينت النتائج في الجدول رقم (9) كان أعلى متوسط حسابي عند الفقرة (تستحق مؤسستي الإخلاص والالتزام) و قدره 4.67 وانحراف معياري 0.438، وبوزن نسبي 93.4%، في حين جاءت الفقرة (أحرص على بقائي في هذه المؤسسة حتى لو خسرت مادياً)،

على أدنى متوسط حسابي وقدره 2.42 وبانحراف معياري 0.811، وبوزن نسبي 48.4%، ويمكن القول بأن "الالتزام الأخلاقي" كأحد أبعاد الولاء الوظيفي المستخدمة في هذه الدراسة جاء مرتفعاً وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

2. الالتزام العاطفي: جدول رقم 10 التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي والوزن النسبي لفقرات محور "الالتزام العاطفي"

ذ	الفقرة	التكرار والنسبة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير بشدة موافق	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرأي السائد
1	يربطني شعور عاطفي اتجاه مؤسستي	ك	8	12	1	0	0	4.33	0.577	86.6	مرتفعة جداً
		%	38.1	57.1	4.8	0	0				
2	استشعر بعلاقة الإخوة مع زملائي في العمل	ك	12	8	1	0	0	4.52	0.602	90.4	مرتفعة جداً
		%	57.1	38.1	4.8	0	0				
3	استشعر بالراحة والاستقرار داخل العمل بالمؤسسة	ك	4	15	2	0	0	4.10	0.539	82	مرتفعة
		%	19.0	71.4	9.5	0	0				
4	انتمائي للمؤسسة طموح قد تحقق	ك	1	19	1	0	0	4.00	0.316	80	مرتفعة
		%	4.8	90.4	4.8	0	0				
الدرجة الكلية											
								4.23	0.279	84.6	مرتفع جداً

المصدر: اعداد الباحثان

بينت النتائج في الجدول رقم (10) أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور 3.23 وبانحراف معياري 0.279، وبوزن نسبي 84.6%، الأمر الذي يعني بأن هناك اتفاق ايجابي في استجابة المبحوثين حول فقرات المحور، وكان أعلى متوسط حسابي عند الفقرة (استشعر بعلاقة الإخوة مع زملائي في العمل)، في حين جاءت الفقرة (انتمائي للمؤسسة طموح قد تحقق)، على أدنى متوسط حسابي وقدره 4.00 وبانحراف معياري 0.316، وبوزن نسبي 80%، ويمكن القول بأن "الالتزام العاطفي" كأحد أبعاد الولاء الوظيفي المستخدمة في هذه الدراسة جاء مرتفعاً وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

3. الالتزام المستمر:

جدول رقم 11 التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي والوزن النسبي لفقرات محور "الالتزام المستمر"

ذ	الفقرة	التكرار بشدة	موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط	الانحراف النسبي %	الوزن	الرأي السائد
1	هناك خيارات محدودة للغاية لأن أفكر في ترك العمل داخل المؤسسة	ك	0	4	11	6	0	2.90	0.700	58	متوسطة
		%	0	19.0	52.4	28.6	0				
2	أرى أن جهة عملي الحالية من أفضل جهات العمل للالتحاق بها	ك	2	16	2	1	0	3.90	0.625	78	مرتفعة
		%	9.5	76.2	9.5	4.8	0				
3	وجودي في عملي الحالي يمثل استثماراً وظيفياً جيداً بالنسبة لي	ك	1	14	5	1	0	3.71	0.644	74.2	مرتفعة
		%	4.8	66.7	23.8	4.8	0				
4	لدي استعداد للاستمرار في عملي الحالي حتى بلوغ سن التقاعد	ك	1	10	9	1	0	3.52	0.680	70.4	مرتفعة
		%	4.8	47.6	42.9	4.8	0				
الدرجة الكلية											
								3.51	0.374	70.2	مرتفع

المصدر: اعداد الباحثان

بينت النتائج في الجدول رقم (11) أن أعلى متوسط حسابي عند الفقرة (أرى أن جهة عملي الحالية من أفضل جهات العمل للالتحاق بها)، في حين جاءت الفقرة (هناك خيارات محدودة للغاية لأن أفكر في ترك العمل داخل المؤسسة)، على أدنى متوسط

حسابي و قدره 2.90 وبانحراف معياري 0.700، وبوزن نسبي 58%، ويمكن القول بأن "الالتزام المستمر" كأحد أبعاد الولاء الوظيفي المستخدمة في هذه الدراسة جاء مرتفعاً وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة .

- اجمالي محور الولاء الوظيفي:

جدول رقم 12 نتائج اختبار (One Sample T- test) لإجمالي محور "الولاء الوظيفي"

المحور	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسط الفقرة والمتوسط المعياري	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفروق	مستوى الولاء الوظيفي
الولاء الوظيفي	3.90	0.9	0.544	0.000	معنوي	مرتفع

ولتحديد مستوى "الولاء الوظيفي" في المؤسسة قيد الدراسة فإن النتائج في الجدول رقم (12) أظهرت أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (3.90)، وهو أكبر من متوسط القياس (3)، وأن الفروق تساوي (0.9)، ولتحديد معنوية هذه الفروق، فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفراً، وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى معنوية الفروق وهذا يدل على أن مستوى الولاء الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة قيد الدراسة كان مرتفعاً.

ثانياً - اختبار فرضيات الدراسة :

لاختبار صحة فرضيات الدراسة تم استخدام ارتباط (بيرسون) لاختبار جوهرية العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية و الولاء الوظيفي، فتكون العلاقة طردية إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون عكسية إذا كانت قيمة معامل الارتباط سالبة، وتكون العلاقة معنوية "ذات دلالة إحصائية" إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05)، وتكون غير معنوية إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05).

ولتحديد أثر المسؤولية الاجتماعية على الولاء الوظيفي تم استخدام تباين الانحدار، لبيان نسبة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع عن طريق معامل التحديد، وبالتالي سيتم اختبار الفرضية الرئيسية التالية:

- **الفرضية الرئيسية:** يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لاعتماد المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (البعد الاقتصادي - البعد الاجتماعي - البعد البيئي) في تعزيز الولاء الوظيفي بأبعاده (الالتزام الأخلاقي - الالتزام العاطفي - الالتزام المستمر) لدى العاملين في مؤسسة السعودية للطيران.

- ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية :

1- **الفرضية الفرعية الأولى :** يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لاعتماد البعد الاقتصادي في تعزيز الالتزام الأخلاقي لدى العاملين في المؤسسة قيد الدراسة.

جدول 13 نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر البعد الاقتصادي على الالتزام الأخلاقي

قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل الارتباط	معامل التحديد (R2)	نسبة الأثر	معاملات الانحدار
0.260	0.616	0.116	0.013	1.3%	الثابت
					البعد الاقتصادي
					3.720
					0.065

القيمة غير دالة إحصائياً.

بينت النتائج في الجدول رقم (13) وجود علاقة ضعيفة بين البعد الاقتصادي و الالتزام الأخلاقي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.116)، وتشير إلى ارتباط ضعيف بين المتغيرين.

ولتحديد أثر البعد الاقتصادي على الالتزام الأخلاقي ، فإن قيمة (F) تساوي (0.260) وهي قيمة ضعيفة جداً ، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.116) وهي أكبر من 0.05 ، وهذا يدل على عدم وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي على الالتزام الأخلاقي ، ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار التالية :

$$Y1 = 0.065 + 3.720(X1 + \varepsilon)$$

حيث إن :

(Y1) الالتزام الأخلاقي ، (X1) البعد الاقتصادي ، (ε) الخطأ العشوائي

2- الفرضية الفرعية الثانية : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لاعتماد البعد الاقتصادي تعزيز الالتزام العاطفي لدى العاملين في المؤسسة قيد الدراسة.

جدول 14 نتائج تبين الانحدار لتحديد أثر البعد الاقتصادي على الالتزام العاطفي

قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل الارتباط	معامل التحديد (R2)	نسبة الأثر	معاملات الانحدار
8.931	0.008	0.565	0.320	%32.0	البعد الاقتصادي
					الثابت
					0.281
					3.227

** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

بينت النتائج في الجدول رقم (14) وجود علاقة ايجابية بين البعد الاقتصادي و الالتزام العاطفي ، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.565)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي أن البعد الاقتصادي يساهم في تعزيز الالتزام العاطفي ، ولتحديد أثر البعد الاقتصادي على الالتزام العاطفي ، فإن قيمة (F) تساوي (8.931) وهي قيمة منخفضة نسبياً ، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.008) وهي أقل من 0.05 ، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي على الالتزام العاطفي ، من التغيرات في الالتزام العاطفي يعود إلى البعد الاقتصادي ما لم يؤثر مؤثر آخر ، ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار التالية :

$$Y2 = 0.281 + 3.227(X1 + \varepsilon)$$

حيث أن :

(Y2) الالتزام العاطفي ، (X1) البعد الاقتصادي (ε) الخطأ العشوائي

3- الفرضية الفرعية الثالثة : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لاعتماد البعد الاقتصادي في تعزيز الالتزام المستمر لدى العاملين في المؤسسة قيد الدراسة.

جدول 15 نتائج تبين الانحدار لتحديد أثر البعد الاقتصادي على الالتزام المستمر

قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل الارتباط	معامل التحديد (R2)	نسبة الأثر	معاملات الانحدار
2.929	0.103	0.365	0.134	%13.4	البعد الاقتصادي
					الثابت
					0.244
					2.635

القيمة غير دلالة احصائياً.

أظهرت النتائج في الجدول رقم (15) وجود علاقة ضعيفة بين البعد الاقتصادي و الالتزام المستمر ، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.365)، وتشير إلى ارتباط ضعيف بين المتغيرين.

ولتحديد أثر البعد الاقتصادي على الالتزام المستمر، فإن قيمة (F) تساوي (2.929) وهي قيمة ضعيفة جداً، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.103) وهي أكبر من 0.05، وهذا يدل على عدم وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي على الالتزام المستمر، ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار التالية:

$$Y3 = 2.635 + 0.244X1 + \varepsilon$$

حيث أ:

(Y3) الالتزام المستمر، (X1) البعد الاقتصادي، (ε) الخطأ العشوائي

4- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لاعتماد البعد الاجتماعي في تعزيز الالتزام الأخلاقي لدى العاملين في المؤسسة قيد الدراسة.

جدول 16 نتائج تبين الانحدار لتحديد أثر البعد الاجتماعي على الالتزام الأخلاقي

قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل الارتباط	معامل التحديد (R2)	نسبة الأثر	معاملات الانحدار
1.882	0.186	0.300	0.090	9.0%	الثابت 0.208
					البعد الاجتماعي 3.048

القيمة غير دالة إحصائياً.

بينت النتائج في الجدول رقم (16) وجود علاقة ضعيفة بين البعد الاجتماعي و الالتزام الأخلاقي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.300)، وتشير إلى ارتباط ضعيف بين المتغيرين، ولتحديد أثر البعد الاجتماعي على الالتزام الأخلاقي، فإن قيمة (F) تساوي (1.882) وهي قيمة ضعيفة جداً، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.186) وهي أكبر من 0.05، وهذا يدل على عدم وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للبعد الاجتماعي على الالتزام الأخلاقي، ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار التالية:

$$Y1 = 3.048 + 0.288X2 + \varepsilon$$

حيث إن:

(Y1) الالتزام الأخلاقي، (X2) البعد الاجتماعي، (ε) الخطأ العشوائي

5- الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لاعتماد البعد الاجتماعي تعزيز الالتزام العاطفي لدى العاملين في المؤسسة قيد الدراسة.

جدول 17 نتائج تبين الانحدار لتحديد أثر البعد الاجتماعي على الالتزام العاطفي

قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل الارتباط	معامل التحديد (R2)	نسبة الأثر	معاملات الانحدار
21.653	0.000	0.730	0.533	53.3%	الثابت 2.273
					البعد الاجتماعي 0.452

** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

أظهرت النتائج في الجدول رقم (17) وجود علاقة إيجابية بين البعد الاجتماعي و الالتزام العاطفي، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي أن البعد الاجتماعي يساهم في تعزيز الالتزام العاطفي. ولتحديد أثر البعد الاجتماعي على الالتزام العاطفي، فإن قيمة (F) تساوي (21.653)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذو

دلالة إحصائية للبعد الاجتماعي على الالتزام العاطفي، من التغيرات في الالتزام العاطفي يعود إلى البعد الاجتماعي ما لم يؤثر مؤثر آخر، ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار التالية :

$$Y_2 = 2.273 + 0.452X_2 + \varepsilon$$

حيث أن :

(Y₂) الالتزام العاطفي، (X₂) البعد الاجتماعي، (ε) الخطأ العشوائي

6- الفرضية الفرعية السادسة : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لاعتماد البعد الاجتماعي في تعزيز الالتزام المستمر لدى العاملين في المؤسسة قيد الدراسة.

جدول 18 نتائج تبين الانحدار لتحديد أثر البعد الاجتماعي على الالتزام المستمر

قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل الارتباط	معامل التحديد (R ²)	نسبة الأثر	معاملات الانحدار
12.000	0.003	0.622	0.387	%38.7	الثابت 0.518
					1.263

** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

أظهرت النتائج في الجدول رقم (18) وجود علاقة ايجابية بين البعد الاجتماعي و الالتزام المستمر، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.622)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي أن البعد الاجتماعي يساهم في تعزيز الالتزام المستمر، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.003) وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للبعد الاجتماعي على الالتزام المستمر، من التغيرات في الالتزام المستمر يعود إلى البعد الاجتماعي ما لم يؤثر مؤثر آخر، ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار التالية :

$$Y_3 = 1.263 + 0.518X_2 + \varepsilon$$

حيث أن :

(Y₃) الالتزام المستمر، (X₂) البعد الاجتماعي، (ε) الخطأ العشوائي

7- الفرضية الفرعية السابعة : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لاعتماد البعد البيئي في تعزيز الالتزام الأخلاقي لدى العاملين في المؤسسة قيد الدراسة.

جدول 19 نتائج تبين الانحدار لتحديد أثر البعد البيئي على الالتزام الأخلاقي

قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل الارتباط	معامل التحديد (R ²)	نسبة الأثر	معاملات الانحدار
1.371	0.256	0.259	0.067	%6.7	الثابت - 0.172
					4.605

القيمة غيردالة احصائياً.

أشارت النتائج في الجدول رقم (19) وجود علاقة ضعيفة بين البعد البيئي و الالتزام الأخلاقي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.259)، وتشير إلى ارتباط ضعيف بين المتغيرين، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.256) وهي أكبر من 0.05، وهذا يدل على عدم وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للبعد البيئي على الالتزام الأخلاقي، ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار التالية :

$$+ \varepsilon) 3 + -0.172 * X4.065 = 1(Y)$$

حيث أن :

(Y1) الالتزام الأخلاقي ، (X3) البعد البيئي ، (ε) الخطأ العشوائي

8- الفرضية الفرعية الثامنة : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لاعتماد البعد البيئي تعزيز الالتزام العاطفي لدى العاملين في المؤسسة قيد الدراسة.

جدول 20 نتائج تبين الانحدار لتحديد أثر البعد البيئي على الالتزام العاطفي

قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل الارتباط	معامل التحديد (R2)	نسبة الأثر	معاملات الانحدار
0.569	0.460	0.171	0.029	%2.9	الثابت البعد البيئي
					3.855 0.101

القيمة غير دالة إحصائياً.

أظهرت النتائج في الجدول رقم (20) وجود علاقة ضعيفة بين البعد البيئي و الالتزام العاطفي ، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.460) وهي أكبر من 0.05 ، وهذا يدل على عدم وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للبعد البيئي على الالتزام العاطفي، ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار التالية :

$$+ \varepsilon) 3 * X0.101 + 3.855(Y2 =$$

حيث ان :

(Y2) الالتزام العاطفي ، (X3) البعد البيئي (ε) الخطأ العشوائي

9- الفرضية الفرعية التاسعة: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لاعتماد البعد البيئي في تعزيز الولاء المستمر لدى العاملين في المؤسسة قيد الدراسة.

جدول 21 نتائج تبين الانحدار لتحديد أثر البعد البيئي على الولاء المستمر

قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل الارتباط	معامل التحديد (R2)	نسبة الأثر	معاملات الانحدار
0.008	0.928	0.021	0.719	%0	الثابت البعد البيئي
					3.575 -0.017-

القيمة غير دالة إحصائياً.

أشارت النتائج في الجدول رقم (21) وجود علاقة ضعيفة جداً بين البعد البيئي و الالتزام المستمر ، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.928) وهي أكبر من 0.05 ، وهذا يدل على عدم وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للبعد البيئي على الالتزام المستمر، ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار التالية :

$$+ \varepsilon) 3 * X-0.017 + 3.575(Y3 =$$

حيث أن :

(Y3) الالتزام المستمر ، (X3) البعد البيئي ، (ε) الخطأ العشوائي

- **الفرضية الرئيسية:** يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لاعتماد المسؤولية الاجتماعية بأبعادها مجتمعةً (البعد الاقتصادي – البعد الاجتماعي- البعد البيئي) في تعزيز الولاء الوظيفي بأبعاده مجتمعةً (الالتزام الأخلاقي - الالتزام العاطفي – الالتزام المستمر) لدى العاملين في مؤسسة السعودية للطيران.

جدول 22 نتائج تباين الانحدار لتحديد أثر المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الولاء الوظيفي

قيمة F المحسوبة	قيمة الدلالة	معامل الارتباط	معامل التحديد (R2)	نسبة الأثر	معاملات الانحدار
7.643	0.002	0.758	0.574	57.4%	الثابت
					البعد الاقتصادي
					البعد الاجتماعي
					البعد البيئي
					2.574
					0.12
					0.348
					-0.156

** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

أشارت النتائج في الجدول رقم (22) وجود علاقة إيجابية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية و الولاء الوظيفي، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.758)، وتشير إلى إيجابية العلاقة بين المتغيرين، أي أن المسؤولية الاجتماعية تساهم في تعزيز الولاء الوظيفي في المؤسسة قيد الدراسة، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.002) وهي أقل من 0.05، وهذا يدل على وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد المسؤولية الاجتماعية مجتمعةً على الولاء الوظيفي، من التغيرات في الولاء الوظيفي يعود إلى تطبيق أبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة قيد الدراسة ما لم يؤثر مؤثر آخر، ويمكن تقدير معالم نموذج الانحدار حسب معادلة الانحدار التالية ::

$$Y = 2.574 + 0.112(X_1) + 0.348(X_2) - 0.156(X_3) + \varepsilon$$

حيث أن :

(Y) الولاء الوظيفي، (X1) البعد الاقتصادي، (X2) البعد الاجتماعي، (X3) البعد البيئي، (ε) الخطأ العشوائي.

الخلاصة :

حاولنا من خلال الدراسة لهذا الموضوع معرفة أهمية تبني المسؤولية الاجتماعية وأثرها في ولاء العاملين بالمؤسسة السعودية للطيران وذلك من خلال الإجابة على إشكالية البحث المتمثلة في السؤال / ما مدى أهمية اتباع مبدأ المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الولاء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة؟ وبالتوافق مع اختبار صحة الفرضية الرئيسية : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (p ≤ 0.05) لاعتماد مبدأ المسؤولية الاجتماعية بأبعادها على تعزيز الولاء الوظيفي بأبعاده مجتمعة وقد تم التوصل الى النتائج التالية:

أ-نتائج الدراسة :

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

- 1- أن يدرك مديرو الإدارات أهمية المسؤولية الاجتماعية وذلك من خلال ما أظهرته النتائج في وجود تقييم إيجابي مرتفع حول مستوى أبعاد المسؤولية الاجتماعية .
- 2- بينت النتائج أن البعد الاجتماعي جاء في المرتبة الأولى يليه البيئي ثم الاقتصادي .
- 3- بينت الدراسة وجود علاقة طردية ذات ارتباط موجب بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية وتعزيز الولاء الوظيفي.
- 4- أكدت الدراسة أن المؤسسة محل الدراسة تتبنى كل أبعاد المسؤولية الاجتماعية لذلك جاء الالتزام العاطفي في المرتبة الأولى يليه الأخلاقي ثم المستمر .

ب: توصيات الدراسة :

*نوصي بالاهتمام بدور المسؤولية الاجتماعية الأخلاقي نظرا لدورها الايجابي في المؤسسة قيد الدراسة .

قائمة المراجع :

الدراسات والمجلات العلمية والمواقع الالكترونية:

- 1- قدرى ابراهيم ، أثر المسؤولية الاجتماعية في الأداء ، اطروحة دكتوراه في ادارة الاعمال ، كلية الاقتصاد – جامعة دمشق ، 2014-2015، ص ص 34-35
- 2- مزوار منوبة ، أثر الحوافز على الولاء التنظيمي ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة بومرداس ، ص57، 2012-2013.
- 3 - دور الدولة في دعم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات: دراسة تحليلية مقارنة، اعداد : منار سلمان ابراهيم الدليبي، كلية الحقوق – جامعه المنصورة، 2020 article_283641_51f1e633a0a41f7519647
- 5- مفهوم المسؤولية الاجتماعية ، معهد التميز المستدام ، Tamayuz.ae ، مايو 28، 2023.
- 6- ناصر عوض الزهراني :مجلة جامعة الملك عبدالعزيز : الآداب والعلوم الانسانية ، م18ع2، ص ص 141-142-2.4142 - Art.18 /doi:10.4197(2010)
- 7- هبول محمد ، صلاح الدين كروش ، ط.د.بن رويدة حمزة - أبعاد المسؤولية الاجتماعية وفق هرم كارول-مجلة أوراق اقتصادية ، المجلد 04/العدد 02ديسمبر 2020 ، ص 216.
- 8- A study of the relationship between empowerment functional and organizational loyalty: A field study at Al- International Journal of Advanced Academic ،Dr. Abdulrazak Amer Adnan.Kunooze University College, Iraq 11:32:42 06-11-2023 ,<https://www.allstudyjournal.com/archives/2022.v4.i1.D.734> ,Studies
- 9- أهمية الولاء التنظيمي، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ، <https://hrdiscussion.com/hr117581.html> ، 11-2023، 11:19:55 05
- 10- أ.د.زرزار العياشي ،د.غياذ كريمة –أهمية المسؤولية المجتمعية للجامعة ودورها في خدمة المجتمع-مقدم للمؤتمر العربي الدولي الثاني المحكم :المسؤولية المجتمعية للجامعات (التزام وتشريعات) المنعقد في جامعة عمان العربية / الاردن، 3-2019/11/4
- 11- <https://www.libyanuniv.edu.ly/index.php> -المسؤولية الاجتماعية للشركات تجاه المجتمع.. منحة أم حق؟
- 12-عبدالملك مجادة / واقع قيم العمل في المؤسسة الانتاجية –الولاء نموذجا –مجلة دراسات –المجلد 07 /العدد1-فبراير 2018-جامعة طاهري محمد بشار (الجزائر) ص 172.