

واقع المسؤولية المجتمعية وأثرها في تحقيق الاستدامة التنظيمية من خلال المواطنة التنظيمية لدى العاملين في كلية فلسطين التقنية - دير البلح

The Reality of Social Responsibility and Its Impact on Achieving Organizational Sustainability through Organizational Citizenship among Employees at Palestine Technical College – Deir al-Balah

[10.35781/1637-000-192-005](https://doi.org/10.35781/1637-000-192-005)

الباحث/ أيمن محمد فارس الدنف*

*دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال

مكان العمل: محاضر في قسم الأعمال الإدارية والمالية - كلية فلسطين التقنية - Email: aaldanaf@ptcd.edu.ps

الملخص:

($r=0.86$)، وبين المسؤولية المجتمعية والاستدامة التنظيمية ($r=0.89$) وأكدت النتائج وجود أثر موجب ودال إحصائياً لواقع المسؤولية المجتمعية في المواطنة التنظيمية، وللمواطنة التنظيمية في الاستدامة التنظيمية، فضلاً عن وجود أثر مباشر للمسؤولية الاجتماعية في الاستدامة التنظيمية. كما أظهر اختبار التأثير غير المباشر وجود دور وسيط جزئي للمواطنة التنظيمية في العلاقة بين المسؤولية المجتمعية والاستدامة التنظيمية، بما يؤكد أن جزءاً من أثر المسؤولية المجتمعية في الاستدامة يتحقق عبر تعزيز السلوكيات الإيجابية والطوعية للعاملين. وتوصي الدراسة بتبني المسؤولية المجتمعية ضمن إطار استراتيجي متكامل، وتعزيز المواطنة التنظيمية ومشاركة العاملين، وربط بواقع المسؤولية المجتمعية بأهداف الاستدامة، وتطوير أنظمة العمل الإلكتروني واستمرارية العمل وإدارة الأزمات بما يعزز قدرة الكلية على الصمود والتكيف والاستمرار.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية المجتمعية؛ المواطنة التنظيمية؛ الاستدامة التنظيمية؛ مؤسسات التعليم التقني؛ كلية فلسطين التقنية — دير البلح.

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع المسؤولية المجتمعية وأثرها في الاستدامة التنظيمية، والكشف عن دور المواطنة التنظيمية كمغير وسيط لدى العاملين في كلية فلسطين التقنية- دير البلح. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات باستخدام استبانة إلكترونية في ضوء الظروف الاستثنائية التي فرضتها الحرب، وما ترتب عليها من تعذر التطبيق الميداني المباشر وصعوبة الحركة والتواجد المنتظم في مباني الكلية، إلى جانب اعتماد نمط العمل الإلكتروني. وبلغ مجتمع الدراسة (168) موظفاً وعاملاً، فيما بلغت الاستبانات المعتمدة للتحليل (81) استبانة. وتكونت أداة الدراسة من (50) فقرة لقياس واقع المسؤولية المجتمعية بأبعادها الستة، والمواطنة التنظيمية بأبعادها الخمسة، والاستدامة التنظيمية بأبعادها الأربعة. وأظهرت النتائج ارتفاع مستويات المتغيرات الرئيسة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي لواقع المسؤولية المجتمعية (3.69)، وللمواطنة التنظيمية (3.72)، وللاستدامة التنظيمية (3.66). كما كشفت النتائج عن علاقات ارتباطية موجبة وقوية بين المسؤولية المجتمعية والمواطنة التنظيمية ($r=0.85$)، وبين المواطنة التنظيمية والاستدامة التنظيمية

The Reality of Social Responsibility and Its Impact on Achieving Organizational Sustainability through Organizational Citizenship among Employees at Palestine Technical College – Deir al-Balah

Researcher Name: Ayman Mohammed Fares Al-Danaf*

*Doctor of Philosophy in Business Administration **Workplace:** Lecturer, Department of Administrative and Financial Business, Palestine Technical College

Email: aaldanaf@ptcd.edu.ps

Abstract

This study aimed to identify social responsibility practices and their impact on organizational sustainability, and to examine the role of organizational citizenship as a mediating variable among employees at Palestine Technical College – Deir Al-Balah. The study adopted the descriptive-analytical approach, and data were collected using an electronic questionnaire in light of the exceptional circumstances imposed by the war, which entailed the impossibility of direct field application, difficulty of movement and regular presence in the college buildings, in addition to the adoption of the electronic work pattern. The study population consisted of (168) employees and workers, while the responses approved for analysis amounted to (81) responses. The study instrument consisted of (50) items measuring social responsibility practices with its six dimensions, organizational citizenship with its five dimensions, and organizational sustainability with its four dimensions. The results revealed high levels of the main variables; the mean score of social responsibility practices was (3.69), organizational citizenship (3.72), and organizational sustainability (3.66). The results also revealed positive and strong correlational relationships between

social responsibility and organizational citizenship ($r=0.85$), between organizational citizenship and organizational sustainability ($r=0.86$), and between social responsibility and organizational sustainability ($r=0.89$). The results confirmed a positive and statistically significant impact of social responsibility practices on organizational citizenship, and of organizational citizenship on organizational sustainability, in addition to a direct impact of social responsibility on organizational sustainability. Furthermore, the indirect effect test revealed a partial mediating role of organizational citizenship in the relationship between social responsibility and organizational sustainability, confirming that part of the impact of social responsibility on sustainability is achieved through enhancing positive and voluntary behaviors among employees. The study recommends adopting social responsibility within an integrated strategic framework, enhancing organizational citizenship and employee participation, linking social practices to sustainability objectives, and developing electronic work systems, business continuity, and crisis management in a manner that strengthens the college's

capacity for resilience, adaptation, and continuity.

Keywords: *Corporate Social Responsibility; Organizational*

Citizenship Behaviour; Organizational Sustainability; Technical Education Institutions; Palestine Technical College – Deir al-Balah.

المقدمة

برزت المسؤولية المجتمعية بوصفها نهجاً إدارياً واستراتيجياً تنتهجه المؤسسات لتلبية احتياجات بيئتها الداخلية والخارجية على نحو أكثر فاعلية، وتحقيق الاستدامة التنظيمية في سياق متغير ومتعدد التحديات. وتُعدّ مؤسسات التعليم العالي من أهم المجالات التي تتجسد فيها هذه المسؤولية، إذ لا تقتصر وظيفتها على تقديم الخدمات التعليمية وتدريب الموارد البشرية لسوق العمل، بل تمتد إلى دعم خدمة المجتمع، وتطوير رأس المال البشري والموظفين، وتعزيز السلوك الجيد والقيم والثقافة التنظيمية. وتكتسب هذه الأنشطة في مؤسسات التعليم التقني أهمية مضاعفة، نظراً لارتباطها المباشر بسوق العمل وتطوير المجتمع، إذ تكون المؤسسة في طليعة هذه المجالات، مما يجعل تبني واقع المسؤولية المجتمعية أمراً ضرورياً، ويمكن المنظمة من تطوير قدرتها على المضي قدماً والعمل في بيئة تتسم بالتغيير والتحديات المتعددة، هذا ولا تتوقف المسؤولية المجتمعية عند حدود المؤسسة ذاتها، بل تمتد إلى تصرفات الموظفين ومواقفهم؛ فإذا أدرك الموظفون أن المؤسسة تؤدي ما ينبغي عليها تجاه المجتمع، وتتصرف بالمسؤولية والعدالة، فإن ذلك قد يعزز استعدادهم للمساعدة والانخراط في تحقيق أهدافها. ومن جهة أخرى، تُعدّ الاستدامة التنظيمية أحد الأهداف الإدارية المحورية للمؤسسات المعاصرة، إذ تعبّر عن قدرتها على الحفاظ على استمراريته وفاعليته وتطوير أدائها في مواجهة التغيرات والتحديات، مع تحقيق التوازن بين الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للمنظمة. وبناءً على ذلك، تكتسب دراسة العوامل التي يمكن أن تسهم في تحقيق هذه الاستدامة أهمية بالغة، وهو ما يمنح أهميته الأكاديمية والتطبيقية.

يكتسب الكشف عن العلاقة بين المسؤولية المجتمعية والاستدامة التنظيمية أهمية متزايدة في الأدبيات الإدارية المعاصرة، غير أن السؤال الجوهرى لا يتعلق بوجود هذه العلاقة فحسب، بل بكيفية انتقال آثار المسؤولية المجتمعية من مستوى الواقع المؤسسية إلى مستوى سلوك الموظف الفردي، وكيف ينعكس ذلك على تحقيق الاستدامة التنظيمية وترسيخ ثقافتها داخل المنظمة. ومن هنا تبرز الحاجة إلى البحث في الآلية التي يتم من خلالها نقل تأثير واقع المسؤولية المجتمعية إلى الاستدامة التنظيمية، وهو ما يفتح المجال أمام طرح دور المواطنة التنظيمية بوصفها متغيراً وسيطاً قادراً على تفسير هذه الآلية. ويأتي هذا العمل امتداداً لخط بحثي طويل الأمد أُجري حول المسؤولية المجتمعية في الإطار المؤسسي لكلية فلسطين التقنية؛ حيث ركزت الدراسة الأولى على كيفية تطبيق المسؤولية المجتمعية، ثم انتقل البحث في دراسة لاحقة إلى تناول المسؤولية المجتمعية للموظفين في الكليات التقنية في قطاع غزة وربطها

بمستوى المواطنة التنظيمية. وبناءً على قاعدة المعرفة والنتائج الأولية التي أسفرت عنها هذه الدراسات، تسعى الدراسة الحالية إلى اتخاذ خطوة إضافية تتجاوز تشخيص واقع المسؤولية المجتمعية ودراسة تأثيرها السلوكي، إلى تفسير دورها في تحقيق الاستدامة التنظيمية من خلال المواطنة التنظيمية. وتتجلى القيمة المضافة لهذه الدراسة في بنائها نموذجاً يربط بين ثلاثة مفاهيم مترابطة في حقل إدارة الأعمال ألا وهي واقع المسؤولية المجتمعية، والمواطنة التنظيمية، والاستدامة التنظيمية؛ مما يتيح فحص العلاقة المباشرة وغير المباشرة بينها، وتطوير فهم متكامل لكيفية تمكن المؤسسة من تحويل التزامها بالمسؤولية المجتمعية إلى سلوك تنظيمي جيد يعزز قدرتها على النمو والتكيف وتحقيق أهدافها المستقبلية. وبناءً على ذلك، تحاول الدراسة الحالية تحديد تأثير واقع المسؤولية المجتمعية في الاستدامة التنظيمية، وبيان الدور الوسيط للمواطنة التنظيمية في هذه العلاقة، في سياق مؤسسي محدد وهو الكليات التقنية بمؤسسات التعليم العالي الفلسطيني.

مشكلة الدراسة:

أصبحت الاستدامة التنظيمية اليوم واحدة من التحديات الأساسية التي تواجه المؤسسات، ولم تعد المنظمة المدارة بكفاءة تُقاس بفعاليتها المالية والتشغيلية فحسب، بل يُفترض أن تكون قادرة على تحقيق توازن بين مصالحها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وعلاقاتها الجيدة مع الموظفين والمجتمع وأصحاب المصلحة. ولتحقيق هذه الاستدامة، برزت المسؤولية المجتمعية بوصفها إحدى الإدارات القادرة على الإسهام في هذه العملية (Kühner et al., 2025)، من خلال بناء بيئة تنظيمية قائمة على المسؤولية والأخلاق والاهتمام برضاية الموظفين وتطويرهم والمجتمع والبيئة. غير أن تأثير المسؤولية المجتمعية في الاستدامة التنظيمية قد لا يكون مباشراً، بل ينتقل عبر سلسلة من الآليات السلوكية والتنظيمية الوسيطة. ويأتي في طليعة هذه الآليات المواطنة التنظيمية، إذ تتضمن مجموعة من السلوكيات الطوعية والإيجابية التي يتبناها الموظفون بما يتجاوز متطلبات العمل الرسمية، فتعزز التعاون والمشاركة والمبادرة والالتزام داخل المنظمة. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن المواطنة التنظيمية تمثل الجسر الذي يربط بين واقع المسؤولية المجتمعية ومخرجاتها التنظيمية المستدامة، وهو ما يدعمه التوجه البحثي الحديث الذي أظهر وجود علاقة بين المسؤولية المجتمعية والسلوك التنظيمي والاستدامة وفي هذا السياق، أبرز (Malik et al., 2021) أهمية المواطنة التنظيمية البيئية في العلاقة بين المسؤولية المجتمعية والأداء المستدام، بينما حدد (Ziyadeh et al., 2024) العلاقة بين المسؤولية المجتمعية والمواطنة التنظيمية البيئية في سياق استدامة مرافق الرعاية الصحية الفلسطينية، وذلك في ضوء واقع إدارة بيئية مرتبطة بإدارة الموارد البشرية الخضراء. وفي مؤسسات التعليم العالي، أظهرت أبحاث (Winarno et al., 2025) أن المسؤولية المجتمعية الداخلية والخارجية يمكن أن تساهم في تحقيق التوافق بين الفرد والمنظمة، وفي تعزيز سلوكيات الموظفين التي تدعم استدامة النظام التعليمي. كما حقق (Hamza et al., 2026) أن تنشأ مشكلة الدراسة الحالية من الحاجة لاختبار هذا النموذج في كلية فلسطين التقنية

بدير البلح، ومعرفة ما إذا كانت واقع المسؤولية المجتمعية تسهم بالفعل في الاستدامة التنظيمية وما إذا كان المواطن التنظيمية تمثل آلية وسيطة تفسر هذه العلاقة لتصبح مشكلة الدراسة منحصرة في السؤال المركزي: - ما واقع المسؤولية المجتمعية وأثرها في تحقيق الاستدامة التنظيمية من خلال المواطنة التنظيمية لدى العاملين في كلية فلسطين التقنية - دير البلح؟

أهداف الدراسة:

- تمثلت أهداف الدراسة بالهدف الرئيس: تشخيص واقع المسؤولية المجتمعية وأثرها في تحقيق الاستدامة التنظيمية من خلال المواطنة التنظيمية في كلية فلسطين التقنية بدير البلح.
- الأهداف الفرعية: ومن خلال الهدف الرئيسي انبثقت الأهداف الفرعية الآتية:
1. التعرف على واقع المسؤولية المجتمعية المتمثلة وأثرها في الاستدامة التنظيمية.
 2. التعرف على واقع الاستدامة التنظيمية (الاستدامة الاقتصادية، الاستدامة الاجتماعية، الاستدامة البيئية، الاستدامة التنظيمية) بكلية فلسطين التقنية بدير البلح.
 3. بيان فروقات متوسط تقديرات العاملين بالكلية التقنية بقطاع غزة لأبعاد واقع المسؤولية المجتمعية لدى العاملين.
 4. التعرف على الفروقات الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع المسؤولية الاجتماعية لدى موظفي الكلية التقنية بقطاع غزة والتي تعزى (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

أسئلة الدراسة:

- السؤال الرئيس: ما واقع المسؤولية المجتمعية وأثرها في تحقيق الاستدامة التنظيمية من خلال المواطنة التنظيمية لدى العاملين في كلية فلسطين التقنية — دير البلح؟
- الأسئلة الفرعية: وقد انبثقت الأسئلة الفرعية من السؤال الرئيس حسب الآتي:
1. ما واقع المسؤولية المجتمعية (الإيثار، الوعي الضميري، الروح الرياضية، الكياسة، الفضيلة المدنية) في كلية فلسطين التقنية بدير البلح؟
 2. ما واقع تحقيق الاستدامة التنظيمية (الاستدامة الاقتصادية، الاستدامة الاجتماعية، الاستدامة البيئية، الاستدامة التنظيمية) لدى العاملين في كلية فلسطين التقنية بدير البلح؟
 3. ما هو متوسط تقديرات العاملين بالكلية التقنية بقطاع غزة لأبعاد واقع المسؤولية المجتمعية في كلية فلسطين التقنية بدير البلح؟
 4. هل يوجد فروق إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى المسؤولية المجتمعية لدى موظفي كلية فلسطين التقنية بقطاع غزة تعزى (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

-أهمية الدراسة

- **الأهمية النظرية:** تتبع الأهمية النظرية من الجمع بين ثلاثة مفاهيم إدارية مترابطة: المسؤولية المجتمعية → المواطنة التنظيمية → الاستدامة التنظيمية وتسهم الدراسة في الانتقال من دراسة المسؤولية المجتمعية باعتبارها واقع تنظيمية إلى دراسة نتائجها السلوكية والمؤسسية. كما تمنح المواطنة التنظيمية دوراً أكثر تقدماً، بحيث لا يكون مجرد نتيجة للمسؤولية الاجتماعية، وإنما يصبح آلية وسيطة يمكن من خلالها تفسير كيفية انتقال المسؤولية المجتمعية إلى الاستدامة التنظيمية.
- **الأهمية التطبيقية:** تكتسب الدراسة أهميتها التطبيقية من تركيزها على كلية فلسطين التقنية - دير البلح بوصفها مؤسسة تعليمية تقنية. ويمكن أن تساعد النتائج إدارة الكلية في:
 - تطوير العلاقة بين الكلية والمجتمع المحلي وتعزيز دور الكلية كمؤسسة تعليمية مسؤولة ومستدامة .
 - تطوير سياسات المسؤولية المجتمعية .

نموذج ومتغيرات الدراسة: تتضمن متغيرات الدراسة ثلاث متغيرات رئيسية:

1. المتغير المستقل: واقع المسؤولية المجتمعية

ويقصد بها مجموعة من واقع المسؤولية المجتمعية التي تتبناها كلية فلسطين التقنية تجاه الأطراف ذات العلاقة والمجتمع والبيئة. ويتكون من الأبعاد الآتية (المسؤولية الاقتصادية، المسؤولية القانونية، المسؤولية الأخلاقية، المسؤولية تجاه العاملين. المسؤولية تجاه المجتمع، المسؤولية البيئية.

2. المتغير الوسيط: المواطنة التنظيمية

ويقصد به مجموعة السلوكيات التطوعية والإيجابية التي يمارسها العاملون داخل المؤسسة، والتي تتجاوز متطلبات الدور الوظيفي الرسمي وتسهم في تحسين أداء المنظمة.

3. المتغير التابع: الاستدامة التنظيمية

ويقصد بها قدرة الكلية على الاستمرار وتحقيق أهدافها والمحافظة على مواردها وتعزيز قدرتها على مواجهة التغيرات المستقبلية بصورة متوازنة ويتكون من الأبعاد الآتية: (الاستدامة الاقتصادية، الاستدامة الاجتماعية، الاستدامة البيئية، الاستدامة المؤسسية)

4. المتغيرات الضابطة: تم إدراج بعض الخصائص الديموغرافية والوظيفية للعاملين كمتغيرات

ضابطة، وهي: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)

-فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين أبعاد

المسؤولية الاجتماعية على المواطنة التنظيمية في الكليات التقنية؟

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى موظفي الكليات التقنية بقطاع غزة تعزى لمتغيرات: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

مصطلحات الدراسة العلمية والإجرائية

-المسؤولية الاجتماعية: عرفها Carroll (2016)، بأنها: تلك التي تغطي التطلعات الاقتصادية والقانونية والاخلاقية والخيرية للمجتمع في نفس الوقت.

المواطنة التنظيمية: عرفها شعيب (2025) الطوعية والاختيارية: إذ يمارسها الفرد بمحض إرادته دون إلزام أو إجبار.

المصطلحات الإجرائية:

المواطنة التنظيمية: عرفها Organ (1988) هي عبارة عن ذلك السلوك الفردي التطوعي الاختياري غير المعترف به بشكل مباشر أو صريح في النظام الرسمي للمكافآت، ويسهم في مجمله في تعزيز الأداء الوظيفي.

-أبعاد المواطنة التنظيمية (الاستدامة التنظيمية، الاستدامة الاقتصادية، الاستدامة الاجتماعية، الاستدامة البيئية)

الاستدامة التنظيمية: قدرة المنظمة على الاستمرار في تحقيق أهدافها والحفاظ على فعاليتها على المدى الطويل من خلال الموازنة بين الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

الاستدامة الاقتصادية: قدرة المنظمة على توليد موارد مالية مستقرة وتحقيق نمو اقتصادي طويل الأمد دون المساس بقدراتها المستقبلية.

الاستدامة الاجتماعية: التزام المنظمة بتلبية احتياجات العاملين والمجتمع المحيط وتحسين جودة حياتهم.

الاستدامة البيئية: تبني المنظمة ممارسات تحافظ على الموارد الطبيعية وتحد من الآثار البيئية السلبية.

الاستدامة المؤسسية: قدرة المنظمة على تطوير أنظمتها وهياكلها ومواردها البشرية الداخلية لضمان الاستمرارية والتكيف مع التغيير.

المواطنة التنظيمية: هي مجموعة من السلوكيات الطوعية والعفوية التي يمارسها العاملون داخل المنظمة دون إلزام رسمي أو مقابل مادي صريح، وتتجاوز متطلبات العمل المحددة في الوصف الوظيفي، بهدف دعم وتعزيز المجتمع والبيئة النفسية للمنظمة. وتتجلى هذه السلوكيات في ممارسات عملية قابلة للملاحظة والقياس، من أبرزها: مساعدة الزملاء في إنجاز مهامهم دون طلب منهم، والمبادرة إلى تقديم أفكار ومقترحات تطويرية، والحفاظ على ممتلكات المنظمة ومواردها، والالتزام بالحضور والمشاركة الفاعلة في الأنشطة التنظيمية، ونشر صورة إيجابية عن المنظمة في محيطها الخارجي، والمساهمة في

خلق مناخ عمل تعاوني وداعم. ويُقاس هذا المتغير في الدراسة الحالية من خلال الدرجة التي يحصل عليها العاملون في كلية فلسطين التقنية - دير البلح على مقياس المواطنة التنظيمية المعد لذلك، والمكوّن من أبعاد فرعية تعكس هذه السلوكيات، بعد التحقق من صدقه وثباته بالطرائق الإحصائية المناسبة.

الإطار النظري

تمهيد:

تشهد المؤسسات المعاصرة، ومنها مؤسسات التعليم العالي، تحولات متسارعة فرضت عليها إعادة النظر في فلسفاتها الإدارية، والانتقال من منطق الكفاءة الاقتصادية الضيقة إلى منطق أوسع يزواج بين المسؤولية المجتمعية والاستدامة التنظيمية. وفي هذا السياق، برزت المسؤولية المجتمعية بوصفها نهجاً إدارياً واستراتيجياً لتلبية احتياجات البيئة الداخلية والخارجية، وتحقيق التوازن بين المصالح الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. ولم تقتصر آثارها على المؤسسة ذاتها، بل امتدت إلى سلوكيات الموظفين ومواقفهم، وهو ما أسهم في ظهور المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط يفسر انتقال أثر ممارسات المسؤولية المجتمعية إلى الاستدامة التنظيمية. وبناءً على ذلك، تسعى الدراسة الحالية إلى تشخيص واقع المسؤولية المجتمعية في كلية فلسطين التقنية - دير البلح، ودراسة أثرها في تحقيق الاستدامة التنظيمية من خلال الدور الوسيط للمواطنة التنظيمية لدى العاملين فيها.

مفهومية المواطنة لغة واصطلاحاً:

إن المواطنة لغة مأخوذة في العربية من الفعل "وطن"، أي المنزل الذي تقيم فيه، وهو موطن الإنسان ومحلّه، ويُقال وَطَنَ البلد: أي اتَّخَذَهُ وَطَنًا، وجمع الوطن أوطان: منزل إقامة الإنسان، وُلِدَ فيه أم لم يولد وأما المواطنة التنظيمية في الاصطلاح فهي عبارة عن معنى حب الوطن، في إشارة واضحة إلى مشاعر الحب والارتباط بالوطن وما ينبثق عنها من استجابات عاطفية. أما المواطنة فهي صفة المواطن والتي تحدد حقوقه وواجباته الوطنية. يعرف الفرد حقوقه وواجباته عن طريق التربية الوطنية. وتتميز المواطنة بنوع خاص من ولاء المواطن لوطنه، وخدمته في أوقات السلم والحرب، والتعاون مع المواطنين الآخرين عن طريق العمل المؤسساتي والفردى الرسمي والتطوعي في تحقيق الأهداف التي يصبو لها الجميع وتوحد من أجلها الجهود وترسم الخطط وتوضع الموازنات (العتيبي، 2019).

-المواطنة التنظيمية: تم توضيح فكرة المواطنة التنظيمية من قبل أورجان، حيث أوضح أنها سلوك طوعي ويساعد على تحسين وتعزيز فعالية المنظمة، ولكنه لا يأتي بالضرورة مع أي متطلبات دور رسمي. ففي مؤسسة تعتمد على العمل الجماعي والتعاون المستمر، والتي تشمل مؤسسات التعليم العالي، يكون هذا المفهوم ذا صلة كبيرة. لا يمكن لمؤسسة تعليمية أن تعتمد فقط على التعليمات الرسمية لتحقيق مستويات عالية من الأداء؛ بل يتعلق الأمر أيضاً بمبادرة الموظفين، والتعاون، والمساعدة المتبادلة،

والمشاركة في المنظمة (العتيبي، 2019) وعليه تأخذ الدراسة الحالية في الاعتبار الأبعاد الخمسة المواطنة لمواطنة التنظيمية كما ذكرها العتيبي (2019):

أ. الإيثار. يتعلق هذا بمساعدة الآخرين في العمل: مساعدة الزملاء في عملهم أو مساعدتهم في أداء وظائفهم. من منظور تنظيمي، يعد هذا السلوك وسيلة لتقليل تكاليف التنسيق والصراع وتحسين التعاون الداخلي.

ب. الضمير. يتعلق هذا بالالتزام والانضباط والعمل بما يتجاوز الحد الأدنى من متطلبات الدور الوظيفي. يعد هذا البعد مورداً سلوكياً قيماً لأنه يبني موثوقية المنظمة.

ج. الروح الرياضية. يكون الموظف قادراً على التعامل مع المشاكل والصعوبات التنظيمية بشكل إيجابي، ولكن دون أن تصبح كل قضية مصدراً للخلاف والشكوى. هذا ذو صلة خاصة عند العمل في سياق تكون فيه جميع الضغوط مستمرة ومتغيرة دائماً.

د. المجاملة. يتضمن هذا مراعاة الآخرين وعدم التسبب في مشاكل تنظيمية. تمنع المجاملة الصراع بين الموظفين وتبني مجتمعاً إيجابياً بين العمال.

هـ. الفضيلة المدنية. اهتمام العامل بالمنظمة وكونه جزءاً من المؤسسة. يعد هذا البعد مهماً بشكل خاص في سياق الاستدامة المؤسسية لأنه يحول العامل من مجرد أداء العمل إلى المشاركة في عملية تحسين المؤسسة.

-نظرية التبادل الاجتماعي وعلاقة المسؤولية المجتمعية والمواطنة التنظيمية-

تعد نظرية التبادل الاجتماعي النظرية العامة لشرح المسار الوسيط في الدراسة الحالية. تتطور العلاقات الاجتماعية والتنظيمية بناءً على عمليات التبادل، حيث يتم تقديم معاملة إيجابية لطرف واحد ويكون رد فعل الطرف الآخر إيجابياً هذا ويرتبط هذا المنطق بالمعاملة بالمثل؛ فالاستبانة الإيجابية ليست استبانة تعاقدية بل هي استبانة طوعية للطرف الذي قدم المعاملة الإيجابية. إذا شعر الموظفون أن المنظمة تهتم بهم وتعتبر حقوقهم، وإذا كانت المنظمة أخلاقية وتؤدي دورها في المجتمع والبيئة، فإن الموظفين سيشعرون بالميل إلى الرد بشكل إيجابي. هنا، يمكن أن تأخذ الاستبانة شكل المواطنة التنظيمية، وبناء عليه فإن أي أن الموظف لا يقتصر على القيام بما هو مطلوب رسمياً بل يمكنه أن يبادر بمساعدة الزملاء، والالتزام بمستويات أعلى من الانضباط، وتحمل بعض المشاكل التنظيمية، والمشاركة في القضايا المتعلقة بالمؤسسة، وتجنب السلوكيات التي تؤثر سلباً على الآخرين. بعبارة أخرى، المسار هو كما يلي: المسؤولية المجتمعية → المواطنة التنظيمية، بناءً على توفير المؤسسة للموظفين بالموارد الاجتماعية والنفسية والتنظيمية، وتطوير الموظفين لسلوك إيجابي يتجاوز الدور الرسمي لتلبية احتياجات العمل والموظفين كما ذكرها العتيبي (2019).

الدراسات السابقة

تمهيد:

تم مراجعة الأدبيات السابقة والدراسات واختلقت الآراء كطبيعة العلوم الإنسانية والاجتماعية بشكل عام، حيث ركز بعضها على كيفية تأثير المسؤولية المجتمعية على المواطنة التنظيمية، وركزت أخرى على المسؤولية المجتمعية واستدامة المنظمات، وأخرى على المتغيرات الوسيطة لمعرفة كيفية انتقال تأثير المسؤولية المجتمعية إلى نتائج تنظيمية. ستناقش الدراسات السابقة ذات الصلة بالتفصيل من الدراسات العربية والفلسطينية إلى الدراسات الأجنبية، وكيفية الاستفادة منها، وموقعها مقارنة بالدراسة الحالية ومقارنتها ببعضها البعض.

أولاً: الدراسات السابقة التي تناولت الدراسات العربية والفلسطينية:

1. دراسة زياده وآخرون (2024) بعنوان: "آثار إدارة الموارد البشرية الخضراء على استدامة المنظمات: الدور الوسيط للمسؤولية الاجتماعية للشركات والمواطنة التنظيمية". هذه الدراسة هي الأكثر ارتباطاً بالنموذج الحالي. هدفت الدراسة إلى تقييم العلاقة بين واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء واستدامة المنظمات والدور الوسيط للمسؤولية الاجتماعية للشركات والمواطنة التنظيمية البيئية. أجريت الدراسة في منظمات الرعاية الصحية الفلسطينية مع 88 مديراً للموارد البشرية والجودة ووجدت أن واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء تحسن المسؤولية المجتمعية وسلوك المواطنة البيئية وأن المسؤولية المجتمعية وسلوك المواطنة البيئية كانا مفتاحاً لاستدامة المنظمات. الفوائد والاختلافات، أجريت هذه الدراسة في سياق فلسطيني ركز على استدامة المنظمات والمسؤولية المجتمعية وسلوك المواطنة. - تختلف هذه الدراسة عن بحث زياده وآخرون (2024) حيث كان النموذج المفاهيمي المستخدم لواقع إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM) كأساس للدراسة مختلفاً؛ كان الغرض من الدراسة هو فهم دور واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المسؤولية المجتمعية للشركات وبالتالي المواطنة التنظيمية البيئية (OCBE) واستدامة المنظمات. علاوة على ذلك، أجريت الدراسة السابقة في قطاع الرعاية الصحية بينما تُجرى الدراسة الحالية في مؤسسة التعليم التقني. وبالتالي، فإن الدراسة الحالية لا تكرر دراسة زياده وآخرون بل نموذج مختلف وسياق مؤسسي مختلف.

2. دراسة الديراوي (2019) بعنوان: "المسؤولية المجتمعية في المواطنة التنظيمية على اعتبار العدالة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى متغيراً وسيطاً". صُممت الدراسة للتحقيق في العلاقة بين المسؤولية المجتمعية والمواطنة التنظيمية للموظفين في جامعة الأقصى والتحقيق في الدور الوسيط للعدالة التنظيمية. استخدم الباحث أساليب تحليلية وصفية وعينة عشوائية من 175 موظفاً من مجتمع مكون من 320 موظفاً في جامعة الأقصى في قطاع غزة. أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية

بين أبعاد المسؤولية المجتمعية والمواطنة التنظيمية، وتم تأكيد الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة بين المسؤولية المجتمعية والمواطنة التنظيمية. هذه الدراسة من بين أقرب الدراسات العربية والفلسطينية إلى الدراسة الحالية، حيث أجريت في مؤسسة تعليم عالي فلسطينية وكانت المسؤولية المجتمعية والمواطنة التنظيمية خاضعة لمتغير وسيط. الفرق هو أننا ننظر إلى العدالة التنظيمية كمتغير وسيط واستدامة المنظمات كمتغير تابع، ونحن نستخدم كلية فلسطين التقنية - دير البلح.

3. عبد اللاوي وأحمد (2021) بعنوان: "دور المسؤولية المجتمعية تجاه الموظفين في تعزيز المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية لشركة توزيع الكهرباء والغاز الجزائرية - مديرية توزيع ورقلة". هدفت إلى معرفة دور المسؤولية المجتمعية للموظفين في تعزيز المواطنة التنظيمية. استخدمت الدراسة منهجاً تحليلياً وصفيّاً واستبياناً كأداة لجمع البيانات وتحليلها باستخدام SPSS. أظهرت النتائج أن بعض سلوكيات المسؤولية المجتمعية تجاه الموظفين مرتبطة بالمواطنة التنظيمية وأن بعض الأبعاد لها تأثير غير معروف ذو دلالة إحصائية على السلوك التنظيمي وأن تأثير المسؤولية المجتمعية على السلوك التنظيمي قد يختلف من واحد إلى آخر حسب الواقع والسياق التنظيمي.

4. دراسة للمحجوبي والغرياني (2023) بعنوان: "دور المسؤولية المجتمعية الداخلية للمؤسسة في تطوير المواطنة التنظيمية بين الموظفين: دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة الكهرباء والطاقت المتجددة في توغورت". بناءً على الاستبيان والملاحظة والطريقة الوصفية لـ 72 موظفاً، أجريت الدراسة في 2023/2022. وُجد أن المسؤولية المجتمعية الداخلية كانت مرتبطة بشكل إيجابي وسلبي مع عدة نتائج للموظفين وأن واقع حرية الموظف والعدالة في الأجور والمعاملة كانت مهمة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

5. Wang et al. (2020) بعنوان: The consequences of employees' perceived responsibility: A meta-analysis corporate social

هدفت الدراسة إلى تحليل نتائج البحوث المتعلقة بعواقب إدراك الموظفين للمسؤولية الاجتماعية للشركات، واعتمدت على تحليل بيانات من 65مفردة مستجوبة. وأظهرت النتائج أن إدراك المسؤولية المجتمعية وأبعادها يرتبط إيجابياً بالاتجاهات والسلوكيات الإيجابية لدى العاملين، ويرتبط سلبياً بالاتجاهات والسلوكيات السلبية. كما أشارت النتائج إلى وجود تأثير لبعض الخصائص الديموغرافية والثقافية في قوة هذه العلاقات. واما أوجه الاستفادة فإن الدراسة تدعم هذه الدراسة الأساس النظري للعلاقة بين المسؤولية المجتمعية وسلوك العاملين، وتؤكد أن تأثير المسؤولية المجتمعية لا يتوقف على المستوى المؤسسي، وإنما يمتد إلى المستوى الفردي والسلوكي.

6. دراسة Paruzel, Klug, and Maier (2021) بعنوان: العلاقة بين المسؤولية المجتمعية والتوظيف دراسة

تحليلية لشركة ميتا

The Relationship Between Perceived Corporate Social Responsibility and Employee-Related Outcomes: A Meta-Analysis

تعد هذه الدراسة من أهم الدراسات التي يمكن توظيفها في البحث الحالي؛ لأنها أجرت تحليلاً بعدياً لـ 143 دراسة، بهدف قياس العلاقة بين المسؤولية المجتمعية والنتائج المرتبطة بالعاملين وأظهرت النتائج أن العلاقة بين المسؤولية المجتمعية وسلوكيات واتجاهات العاملين كانت متوسطة إلى كبيرة. وبلغ معامل الارتباط المصحح بين المسؤولية المجتمعية والمواطنة التنظيمية $\rho = 0.41$ ، كما أظهرت الدراسة أن الهوية التنظيمية تتوسط العلاقة بين المسؤولية المجتمعية والمواطنة التنظيمية. وبينت الدراسة أن المسؤولية المجتمعية الموجهة إلى الأشخاص والمجتمع كانت أكثر ارتباطاً بالنتائج المتعلقة بالعاملين مقارنة ببعض الأبعاد الأخرى. وعليه فإن أوجه الاستفادة وعليه تقدم هذه الدراسة دعماً قوياً للفرضية التي تربط المسؤولية المجتمعية بالمواطنة التنظيمية، كما تدعم فكرة وجود آلية وسيطة تفسر انتقال المسؤولية المجتمعية إلى السلوك التنظيمي.

دراسة (Zhao et al. (2022 بعنوان: تحليل كيفية تأثير المسؤولية المجتمعية المدركة في اتجاهات وسلوكيات العاملين

The Influence of Corporate Social Responsibility on Incumbent Employees: A Meta-Analytic Investigation of the Mediating and Moderating Mechanisms

هدفت الدراسة الى تحليل كيفية تأثير المسؤولية المجتمعية المدركة في اتجاهات وسلوكيات العاملين، مع التركيز على آليات الوساطة. وشملت عينة الدراسة 63 حالة، واستناداً إلى نظرية التبادل الاجتماعي، اختبرت الدراسة ثلاث متغيرات وسيطة رئيسة هي: العدالة التنظيمية، والثقة التنظيمية، والهوية التنظيمية وأظهرت النتائج أن الهوية التنظيمية كانت أكثر أهمية من العدالة والثقة التنظيمية في تفسير المسؤولية المجتمعية في المواطنة التنظيمية. فيما تمثلت أوجه الاستفادة من خلال التعرف على أهم الأدلة التي تدعم استخدام منطق الوساطة في الدراسة الحالية، حتى وإن اختلف المتغير الوسيط في كلتا الدراستين.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

تمهيد: سنتناول بشكل تفصيلي الإجراءات المنهجية والإحصائية التي جرى توظيفها في دراسة واقع المسؤولية المجتمعية وأثرها في تحقيق الاستدامة التنظيمية من خلال المواطنة التنظيمية لدى العاملين في كلية فلسطين التقنية - دير البلح.

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره المنهج الأكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة الحالية، إذ يهدف إلى وصف الظاهرة موضوع الدراسة كما هي في الواقع، وتحليل بياناتها، واستخلاص دلالاتها، والوصول إلى نتائج يمكن تعميمها في حدود مجتمع الدراسة وعينتها.

مجتمع الدراسة: سيكون موظفو الكليات التقنية العاملة في قطاع غزة، بغض النظر عن مواقعهم الوظيفية ودرجاتهم العلمية وطبيعة الكليات التي يعملون بها هم المستجوبون الرئيسيون وسيركز الباحث على دراسة عدد من الكليات التقنية العاملة في قطاع غزة، حيث ستتكون عينة الدراسة من: جدول رقم (1): يبين الكليات التقنية محل الدراسة

جدول رقم (1): الكليات التقنية محل الدراسة

الكلية	عدد العاملين
كلية فلسطين التقنية	220
الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية	385
الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا	268
كلية مجتمع جامعة الأقصى	150
المجموع	1023

المصدر: إعداد الباحث (2025)

عينة الدراسة:

استنادا إلى التحليل الميداني والتي جمعها من (81) مفردة من العاملين في كلية فلسطين التقنية - دير البلح، وجرى القيام بالتحليل باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي المناسبة، بهدف الإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها الرئيسة والفرعية. وفيما يتعلق بكيفية إجراء اختبار الوساطة ووفق عالم الإحصاء (GREEN,1991)، فقد تبين أن شروط إجراء الاختبار ممكنة وعليه يسهل الوصول للنتائج وفق المعطيات المتوفرة. وعليه توضح الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة وعليه يوضح الجدول التالي رقم (2) توزيع أفراد عينة الدراسة (ن = 81) وفقاً للمتغيرات الديموغرافية:

جدول رقم (2) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

الجنس	ذكر	أنثى	العمر
	53	28	50 سنة فأكثر
	24	28	40-أقل من 50 سنة
	65.4%	34.6%	
	29.6%	34.6%	

29.6%	24	30-أقل من 40 سنة	
6.2%	5	أقل من 30 سنة	
32.1%	26	ماجستير	المؤهل العلمي
30.9%	25	دكتوراه	
22.2%	18	بكالوريوس	
14.8%	12	دبلوم فأقل	
33.3%	27	5-أقل من 10 سنوات	سنوات الخبرة
24.7%	20	أقل من 5 سنوات	
22.2%	18	10-أقل من 15 سنة	
19.8%	16	15 سنة فأكثر	
38.3%	31	أكاديمي	المسمى الوظيفي
38.3%	31	إداري	
16.0%	13	إداري/أكاديمي	
7.4%	6	أخرى	

صدق وثبات أداة الدراسة: للتحقق من الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، تم حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لكل بُعد من أبعاد الدراسة وللأداة ككل، كما هو موضح في الجدول التالي رقم (3):

جدول رقم (3) يوضح معياري الصدق والثبات لأبعاد الدراسة

الرمز	البُعد	عدد الفقرات	معامل ألفا
1.	المسؤولية الاقتصادية	3	0.623
2.	المسؤولية القانونية	3	0.543
3.	المسؤولية الأخلاقية	3	0.569
4.	المسؤولية تجاه العاملين	3	0.624
5.	المسؤولية تجاه المجتمع	3	0.356
6.	المسؤولية البيئية	3	0.550
المسؤولية المجتمعية (كلياً)			0.867
1.	الإيثار	3	0.598
2.	الوعي الضميري	3	0.530
3.	الروح الرياضية	3	0.453
4.	الكياسة	3	0.270
5.	الفضيلة المدنية	3	0.458
المواطنة التنظيمية (كلياً)			0.823
1.	الاستدامة الاقتصادية	4	0.489
2.	الاستدامة الاجتماعية	4	0.618

الرمز	البُعد	عدد الفقرات	معامل ألفا
3.	الاستدامة البيئية	4	0.625
4.	الاستدامة المؤسسية	5	0.643
	الاستدامة التنظيمية (كلياً)	17	0.867
	الأداة ككل	50	0.947

جاءت معاملات الثبات للمتغيرات الرئيسة الثلاثة وللأداة ككل مرتفعة ومقبولة إحصائياً (أعلى

من 0.70)، مما يدل على اتساق داخلي جيد يسمح باعتماد النتائج الكلية

أداة الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة كأداة لتحقيق أهداف الدراسة، وذلك لتحديد أثر المسؤولية

الاجتماعية على المواطنة التنظيمية لموظفي الكليات التقنية بقطاع غزة

صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة):

صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه كما يقصد بالصدق "شمول

الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية

ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها، وقد قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة

كما يلي:

صدق فقرات الاستبيان: تم التأكد من صدق فقرات الاستبيان بالطرق التالية:

1. الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين): للتأكد من صدق إدارة الدراسة (الاستبانة) في صورتها الأولية تم عرضها على مجموعة من المحكمين والخبراء تألفت من (8) أعضاء من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم الادارية بجامعة الأقصى وكلية فلسطين التقنية وهيئات دولية للمسؤولية الاجتماعية ومتخصصين في الإدارة والإحصاء، وقد استجاب الباحث لآراء السادة المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم بعد تسجيلها في نموذج تم إعداده لهذا الغرض، ويوضح أسماء السادة المحكمين الذين قاموا مشكورين بتحكيم أداة الدراسة، حيث طلب الباحث من المحكمين إبداء آرائهم من مدى ملائمة العبارات لقياس ما وضعت لأجله، بالإضافة إلى مقياس ليكرت المستخدم في الاستبانة واستناداً إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبدتها المحكمون قام الباحث بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين، حيث تم تعديل صياغة العبارات والحذف والإضافة إليها.

الصدق الداخلي: المتغير التابع (المواطنة التنظيمية)

الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول: الإيثار

يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول الإيثار والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، وبذلك تعتبر فقرات المحور الرابع صادقة لما وضعت لقياسه

الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني: الكياسة/المجاملة

يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني الكياسة/المجاملة والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، وبذلك تعتبر فقرات المحور الثاني المواطنة التنظيمية صادقة لما وضعت لقياسه

الصدق الداخلي لفقرات المحور الثالث: الضمير الحي

يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث الضمير الحي والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.396، وبذلك تعتبر فقرات المحور الثالث الضمير الحي صادقة لما وضعت لقياسه

الصدق الداخلي لفقرات المحور الرابع: الروح الرياضية

يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع: الروح الرياضية والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، وبذلك تعتبر فقرات المحور الرابع: الروح الرياضية صادقة لما وضعت لقياسه

الصدق الداخلي لفقرات المحور الخامس: السلوك الحضاري

يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من المحور الخامس: السلوك الحضاري والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361، وبذلك تعتبر فقرات المحور الخامس: السلوك الحضاري صادقة لما وضعت لقياسه

-الصدق البنائي لمحاور أداة الدراسة (الاستبانة)

قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين المجموع الكلي للمجالات والمحاور، كما يبين معاملات الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة 0.05، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من 0.05 وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي 0.361

جدول رقم (4): يوضح معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل

الكلي للفقرات

المتغير	المحور	عنوان المحور	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
المستقل واقع المسؤولية الاجتماعية	الأول	واقع المسؤولية الاجتماعية في الكلية	0.620	0.000
	الثاني	دعم المجتمع الداخلي للكلية	0.794	0.000
	الثالث	دعم المجتمع الخارجي للكلية	0.729	0.000
التابع المواطنة التنظيمية	الرابع	الإيثار	0.611	0.000
	الخامس	المجاملة	0.0729	0.000
	السادس	الروح الرياضية	*0.401	0.025
	السابع	وعي الضمير	0.810	0.000
	الثامن	السلوك الحضاري	0.760	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

ثانياً: ثبات فقرات الاستبانة **Reliability**: أما ثبات أداة الدراسة فيعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة وقد أجرى الباحث خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين هما طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

-اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات: تم استخدام اختبار Shapiro-Wilk للتحقق من اعتدالية توزيع المتغيرات الرئيسية، تمهيداً لاستخدام الأساليب الإحصائية المعلمية (الانحدار، معامل ارتباط بيرسون):

جدول رقم (5): اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

المتغير	قيمة W	مستوى الدلالة p	القرار
المسؤولية المجتمعية (X)	0.980	0.247	توزيع طبيعي
المواطنة التنظيمية (M)	0.987	0.594	توزيع طبيعي
الاستدامة التنظيمية (Y)	0.984	0.431	توزيع طبيعي

بما أن جميع القيم الاحتمالية أكبر من (0.05)، فإن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وهو ما يبرر استخدام الأساليب الإحصائية المعلمية في اختبار فرضيات الدراسة.

الإجابة على أسئلة وفرضيات الدراسة وتحليل ومناقشة النتائج

أولاً: الإجابة عن أسئلة الدراسة

الإجابة عن السؤال الرئيس: ما واقع المسؤولية المجتمعية وأثرها في تحقيق الاستدامة التنظيمية من خلال المواطنة التنظيمية لدى العاملين في كلية فلسطين التقنية – دير البلح؟

وللإجابة على السؤال الرئيس تم استخدام المعالجات الإحصائية لكلا المتغيرات بأبعادهم وبناء عليه فإن الإجابة على السؤال الرئيس تُشير النتائج الإحصائية إلى أن أبعاد المسؤولية المجتمعية تسهم بشكل معنوي في تحقيق المواطنة التنظيمية (المتغير الوسيط) بنسبة تفسيرية بلغت 78.7%، وهي نسبة مرتفعة جداً، مع دلالة إحصائية للنموذج ككل عند مستوى $p = 0.000$ وقد اقتصر التأثير الدال إحصائياً على ثلاثة أبعاد هي: المسؤولية الاقتصادية (الأقوى تأثيراً)، والمسؤولية الأخلاقية، والمسؤولية تجاه المجتمع، بينما لم تظهر الأبعاد الثلاثة الأخرى (القانونية، تجاه العاملين، البيئية) تأثيراً دالاً إحصائياً. وبناءً على ذلك، وتكون الإجابة على السؤال الرئيسي دالة إحصائياً، مع التأكيد على أن العلاقة بين المسؤولية المجتمعية والاستدامة التنظيمية علاقة مباشرة تمر عبر المواطنة التنظيمية كمتغير وسيط، وأن تأثير أبعاد المسؤولية المجتمعية في هذا المتغير الوسيط انتقائي ومتغير حسب البعد محل الدراسة.

الإجابة على الأسئلة الفرعية:

1. الإجابة على السؤال الأول: ما واقع أبعاد المسؤولية المجتمعية (الإيثار، الوعي الضميري، الروح الرياضية، الكياسة، الفضيلة المدنية) في كلية فلسطين التقنية بدير البلح؟ للإجابة على السؤال المتفرع الأول تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية: جدول رقم (6) يوضح أبعاد المسؤولية المجتمعية

البعد (متغير مستقل)	معامل الانحدار β	الخطأ المعياري	قيمة t	الدلالة p
الإيثار	0.209	0.065	3.206	0.002
الوعي الضميري	0.075	0.061	1.225	0.224
الروح الرياضية	0.294	0.061	4.868	0.000
الكياسة	0.172	0.069	2.500	0.015
الفضيلة المدنية	0.189	0.067	2.835	0.006

$$R^2 = 0.759 \mid R^2_{\text{المعدل}} = 0.743 \mid F(5,75) = 47.136 \mid \text{مستوى الدلالة} = 0.000$$

تشير النتائج إلى أن أبعاد المواطنة التنظيمية مجتمعة تفسّر ما نسبته (75.9٪) من التباين في الاستدامة التنظيمية، وقيمة (F) دالة إحصائياً. حيث تشير نتائج الجدول رقم (6) إلى أن اختبار الانحدار المتعدد باستخدام طريقة Enter أظهر نموذجاً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث بلغت قيمة $F(5,75) = 47.136$ بمستوى دلالة $p = 0.000$ ، مما يعني أن النموذج قادر على التنبؤ بالمتغير التابع. كما بلغ معامل التحديد $R^2 = 0.759$ ، ومعامل التحديد المعدل $R^2 = 0.743$ ، أي أن الأبعاد الخمسة مجتمعة تفسّر ما نسبته 75.9٪ من التباين الكلي في المتغير التابع، وهي نسبة مرتفعة تدل على قوة النموذج التفسيري.

واقع أبعاد المسؤولية المجتمعية في كلية فلسطين التقنية بدير البلح:

- الروح الرياضية هي البعد الأكثر تأثيراً وأهمية في تفسير المتغير التابع، تليها الإيثار ثم الفضيلة المدنية ثم الكياسة.
- الوعي الضميري لم يظهر تأثيراً دالاً إحصائياً في النموذج، مما يستدعي إعادة النظر في دوره أو البحث عن تفسيرات سياقية.

- النموذج ككل قوي ودال إحصائياً، حيث يفسر 75.9% من التباين، وهي نسبة مرتفعة تعكس جودة النموذج التفسيري.
- قيمة $F = 47.136$ بمستوى دلالة 0.000 تؤكد أن النموذج ملائم للبيانات وأن العلاقة بين المتغيرات ليست عشوائية.

الإجابة عن السؤال المتفرع الثاني : ما واقع أبعاد تحقيق الاستدامة التنظيمية (الاستدامة الاقتصادية، الاستدامة الاجتماعية، الاستدامة البيئية، الاستدامة التنظيمية) لدى العاملين في كلية فلسطين التقنية بدير البلح؟ جدول رقم (7) يوضح واقع أبعاد المسؤولية المجتمعية في تحقيق أبعاد الاستدامة التنظيمية ككل

الجدول رقم (7) يوضح أبعاد تحقيق الاستدامة التنظيمية

البعد الكلي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
المواطنة التنظيمية (كلياً)	3.718	0.420	مرتفعة
الاستدامة الاقتصادية	3.611	0.486	متوسطة
الاستدامة الاجتماعية	3.639	0.553	متوسطة
الاستدامة البيئية	3.654	0.557	متوسطة
الاستدامة المؤسسية	3.753	0.513	مرتفعة
الاستدامة التنظيمية (كلياً)	3.664	0.451	متوسطة

تُظهر نتائج التحليل الوصفي المبينة في الجدول رقم (7) أن واقع تحقيق أبعاد المواطنة التنظيمية لدى العاملين في كلية فلسطين التقنية بدير البلح جاء بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.718) بانحراف معياري (0.420)، وهي قيمة تقع ضمن الفئة المرتفعة وفق مقياس ليكرت الخماسي المعتمد في الدراسة (3.40 – 4.19)، مما يعكس وجود سلوكيات تطوعية إيجابية لدى العاملين تتجاوز المتطلبات الرسمية للوظيفة، ويؤكد أن بيئة العمل في الكلية تتسم بدرجة جيدة من التعاون والالتزام التنظيمي. وفي المقابل، جاءت الاستدامة التنظيمية بأبعادها الأربعة بمستوى متوسط بشكل عام، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.664) بانحراف معياري (0.451)، وهي قيمة تقع ضمن الفئة المتوسطة (2.60 – 3.39)، مما يشير إلى أن تحقيق الاستدامة التنظيمية في الكلية ما يزال بحاجة إلى مزيد من الجهود والتطوير، على الرغم من وجود أرضية إيجابية متمثلة في ارتفاع مستوى المواطنة التنظيمية. وعند تحليل أبعاد الاستدامة التنظيمية بشكل تفصيلي،

يتبين أن الاستدامة المؤسسية جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.753) وانحراف معياري (0.513)، وهي قيمة تقع في الفئة المرتفعة، مما يعني أن العاملين يدركون وجود أنظمة وهياكل مؤسسية داعمة للاستدامة في الكلية، كوجود سياسات واضحة، وهيكل تنظيمي فعال، وآليات متابعة وتقييم مناسبة. وجاءت الاستدامة البيئية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.654) وانحراف معياري (0.557)، ثم الاستدامة الاجتماعية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.639) وانحراف معياري (0.553)، وكلاهما يقع في الفئة المتوسطة، مما يدل على أن الاهتمام بالبعد البيئي والاجتماعي موجود لكنه يحتاج إلى تعزيز. أما الاستدامة الاقتصادية فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.611) وانحراف معياري (0.486)، وهي الأدنى بين الأبعاد، مما يشير إلى أن البعد الاقتصادي للاستدامة (كالكفاءة في استخدام الموارد، وترشيد النفقات، وتحقيق العائد الاقتصادي) هو الأضعف نسبياً في الكلية، ويستدعي اهتماماً خاصاً من القيادة الأكاديمية. ويُلاحظ من قيم الانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد أنها تراوحت بين (0.420) و(0.557)، وهي قيم منخفضة إلى متوسطة، مما يدل على تجانس نسبي في استجابات أفراد العينة، وعدم وجود تباين كبير في تصوراتهم لواقع المواطنة التنظيمية والاستدامة التنظيمية، وهو ما يعزز موثوقية النتائج وقابليتها للتعميم على مجتمع الدراسة. كما يُلاحظ وجود فجوة نسبية بين مستوى المواطنة التنظيمية المرتفع (3.718) ومستوى الاستدامة التنظيمية المتوسط (3.664)، مما يعني أن السلوكيات التطوعية الإيجابية لدى العاملين لم تُترجم بالكامل بعد إلى استدامة تنظيمية ملموسة على أرض الواقع، وهو ما يستدعي إعادة النظر في الآليات التي يتم من خلالها تحويل هذه السلوكيات إلى نتائج مؤسسية مستدامة. وبناءً على ما تقدم، يمكن القول إن واقع المسؤولية المجتمعية في أبعاد المواطنة التنظيمية (عناصر الاستدامة) لدى العاملين في كلية فلسطين التقنية بدير البلح يتسم بالتباين بين بعدي المواطنة التنظيمية والاستدامة التنظيمية، حيث جاء الأول مرتفعاً والثاني متوسطاً، مع تفاوت في ترتيب أبعاد الاستدامة، الأمر الذي يشير إلى وجود نقاط قوة يمكن البناء عليها (كالاستدامة المؤسسية والمواطنة التنظيمية المرتفعة)، ونقاط ضعف تحتاج إلى معالجة

الإجابة عن السؤال المتفرع الثالث: ما هو متوسط تقديرات العاملين بالكلية التقنية بقطاع غزة لأبعاد واقع المسؤولية المجتمعية وللإجابة عن السؤال قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، لكل فقرة من فقرات المحاور والاستجابة الكلية للمحاور وكانت على النحو التالي:

-فقرات واقع المسؤولية المجتمعية

جدول رقم (8) يوضح استجابة افراد العينة واقع المسؤولية المجتمعية

م.	البيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1.	يوجد بالكلية هيئة تشرف على برامج المسؤولية الاجتماعية.	2.370	1.220	%47.40	8
2.	تهتم الإدارة العليا بالكلية بمتابعة ودعم أنشطة المسؤولية الاجتماعية.	2.412	1.200	%48.24	7
3.	تعزز الكلية علاقات التعاون مع الجهات المهتمة بالمسؤولية الاجتماعية عربياً وعالمياً.	2.636	1.350	%52.72	4
4.	تهتم الكلية بالتواصل مع أصحاب العلاقة في المجتمع المحلي رسم خطط وتوجهات الكلية في المسؤولية الاجتماعية.	2.426	1.297	%48.52	6
5.	تصدر الكلية تقارير سنوية عن ممارساتها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.	2.930	1.504	%58.60	1
6.	تحرص الكلية على المساعدة الفاعلة في المؤتمرات والندوات الداعمة لثقافة المسؤولية الاجتماعية.	2.762	1.061	%55.24	3
7.	تضع الكلية المسؤولية الاجتماعية على رأس أولويات الخطة الاستراتيجية	2.853	1.414	%57.06	2
8.	يتم عقد ورش العمل بشكل مستمر لمناقشة تعزيز توجهات الكلية نحو قضايا المسؤولية الاجتماعية.	2.279	1.334	%45.58	9
9.	يوجد برنامج مكافآت صريح وواضح لدعم ممارسات المسؤولية الاجتماعية بالكلية.	1.538	1.005	%30.76	10
10.	تقيم الكلية أداؤها المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية بشكل دوري.	2.461	1.197	%49.22	5
	جميع الفقرات	2.625	0.814	%52.50	---

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

أشارت النتائج إلى أن مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المحور واقع المسؤولية الاجتماعية جاءت موافقة بدرجة متوسطة، حيث كان المتوسط الحسابي 2.625 ونسبة 52.50٪، وبذلك تعطي الدرجة الكلية لمحور واقع المسؤولية الاجتماعية موافق بدرجة متوسطة. بينما حصلت الفقرة (5) والتي نصها "تصدر الكلية تقارير سنوية عن ممارساتها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية" على الترتيب الأول حيث كان المتوسط الحسابي 2.930 ونسبة 58.60٪، وهي موافق بدرجة متوسطة. فيما حصلت الفقرة رقم (9) والتي نصها "يوجد برنامج مكافآت صريح وواضح لدعم ممارسات المسؤولية الاجتماعية بالكلية" على الترتيب الأخير حيث كان المتوسط الحسابي 1.538 ونسبة 30.76٪، وهي موافق بدرجة منخفضة ويظهر هنا أن أنشطة المسؤولية الاجتماعية بدأت تتزايد لدى الكليات التقنية مما أحرز زيادة واضحة في تقييم الكليات لأنشطتها في مجالات المسؤولية الاجتماعية ويؤكد مردود ذلك على المواطنة.

الإجابة عن السؤال المتفرع الرابع: هل يوجد فروق إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى موظفي الكليات التقنية بقطاع غزة تعزى (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)؟

جدول رقم (9) يوضح نتائج اختبار t حول مستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة	النتيجة
مستوى المسؤولية الاجتماعية	ذكر	106	2.656	0.360	-1.723	0.087	غير دالة عند 0.05
	أنثى	37	2.769	0.296			

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يلاحظ أن المحسوبة لجميع المجالات تساوي -1.723، كما أن قيمة مستوى الدلالة 0.087 وهي أكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة القيمة t لمتغير الجنس. وهنا يؤكد الباحث على استقرار مفهوم المسؤولية الاجتماعية بين الجنسين.

جدول رقم (10) نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي حول مستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير العمر

عنوان المحور	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	القيمة الاحتمالية	النتيجة
المسؤولية الاجتماعية	0.441	4	0.110	0.911	0.460	غير دالة عند 0.05
	16.711	138	0.121			
	17.152	142				

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "4، 138" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.45

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

قيمة F المحسوبة لجميع المجالات تساوي 0.911 وهي أقل من قيمة F الجدولية 2.45، كما أن القيمة الاحتمالية 0.460 أكبر من 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد مجتمع العينة حول مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى موظفي الكليات التقنية بقطاع غزة تعزى لمتغير العمر.

جدول رقم (11) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي حول مستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

عنوان المحور	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	القيمة الاحتمالية	النتيجة
المسؤولية الاجتماعية	1.048	3	0.349	3.014	0.032	دالة عند 0.05
	16.104	139	0.116			
	17.152	142				

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "3، 139" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.67

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

قيمة F المحسوبة لجميع المجالات تساوي 3.014 وهي أكبر من قيمة F الجدولية 2.67، كما أن القيمة الاحتمالية 0.032 أقل من 0.05، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد مجتمع العينة حول مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى موظفي الكليات التقنية بقطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، لذلك قام الباحث باستخدام اختبار أقل فروق معنوية LSD البعدي لإيجاد اتجاه الفروق

جدول رقم (12) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي حول مستوى المسؤولية تعزى لمتغير مكان العمل

عنوان المحور	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	القيمة الاحتمالية	النتيجة
مستوى المسؤولية الاجتماعية	4.156	3	1.385	14.817	0.000	دالة عند 0.05
	12.996	139	0.093			
	17.152	142	-			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "3، 139" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.67

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح أن قيمة F المحسوبة لجميع المجالات تساوي 14.817 وهي أكبر من قيمة F الجدولية 2.67، كما أن القيمة الاحتمالية 0.000 أقل من 0.05، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد مجتمع العينة حول مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى موظفي الكليات التقنية بقطاع غزة تعزى لمتغير مكان العمل، لذلك قام الباحث باستخدام اختبار أقل فروق معنوية LSD البعدي لإيجاد اتجاه الفروق

جدول رقم (13): يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الاحادي حول مستوى المسؤولية تعزى

لمتغير سنوات الخدمة

عنوان المحور	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	القيمة الاحتمالية	النتيجة
مستوى المسؤولية الاجتماعية	0.420	4	0.105	0.865	0.487	غير دالة عند 0.05
	16.732	138	0.121			
	17.152	142	-			

قيمة F الجدولية عند درجة حرية "4، 138" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.45

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

ويتضح أن قيمة F المحسوبة لجميع المجالات تساوي 0.865 وهي أقل من قيمة F الجدولية 2.45، كما أن القيمة الاحتمالية 0.487 أكبر من 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد مجتمع العينة حول واقع المسؤولية الاجتماعية لدى موظفي الكليات التقنية بقطاع غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

ثانياً: اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية على المواطنة التنظيمية في الكليات التقنية؟ تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لاختبار أثر الأبعاد الستة للمسؤولية الاجتماعية مجتمعة في المواطنة التنظيمية، وجاءت النتائج كما في جدول رقم (14) كالتالي:

جدول رقم (14): واقع المسؤولية الاجتماعية في المواطنة التنظيمية

البعد (متغير مستقل)	معامل الانحدار β	الخطأ المعياري	قيمة t	الدلالة p
المسؤولية الاقتصادية	0.265	0.054	4.951	0.000
المسؤولية القانونية	-0.002	0.054	-0.029	0.977
المسؤولية الأخلاقية	0.211	0.045	4.650	0.000
المسؤولية تجاه العاملين	0.046	0.053	0.880	0.382
المسؤولية تجاه المجتمع	0.210	0.063	3.360	0.001
المسؤولية البيئية	0.098	0.053	1.865	0.066

$$R^2 = 0.787 \mid R^2 \text{ المعدّل} = 0.770 \mid F(6,74) = 45.632 \mid \text{مستوى الدلالة} = 0.000$$

تشير النتائج إلى أن أبعاد المسؤولية المجتمعية تفسر مجتمعة 78.7% من التباين في المواطنة التنظيمية، وهو نسبة تفسيرية عالية جداً. قيمة (F) ذات دلالة إحصائية عند (0.000)، وبالتالي يتم قبول الفرضية الرئيسية الأولى. لا تظهر قيمة عامل تضخم التباين (VIF) لجميع الأبعاد أي مشكلة تداخل متعدد (جميع القيم أقل من 2.2، وهو ضمن الحد الآمن > 5). يتماشى هذا إلى حد ما مع عبد اللاوي وأحمد (2021)، الذين يشيرون إلى أن بعض واقع المسؤولية المجتمعية تجاه الموظفين ترتبط بالمواطنة التنظيمية والتي لا تؤثر بشكل دال إحصائياً. كما يظهر أن المسؤولية المجتمعية ليس لها تأثير موحد في جميع الأبعاد ولكن يختلف حجم التأثير للأبعاد المختلفة من منظمة إلى أخرى. تتفق النتيجة أيضاً مع Paruzel (2021) الذين أظهروا أن المسؤولية المجتمعية تجاه الناس والمجتمع ترتبط بشكل أقوى ببعض النتائج المتعلقة بالموظفين مقارنة بالأبعاد الأخرى. تشير النتائج إلى أن أبعاد المسؤولية المجتمعية مجتمعة تفسر ما نسبته (78.7%) من التباين الحاصل في المواطنة التنظيمية، وهي نسبة تفسيرية مرتفعة جداً، وقيمة (F) دالة إحصائياً عند مستوى (0.000)، وبذلك تُقبل الفرضية الرئيسية الأولى (H1). كما لم تُظهر

قيم معامل التضخم التبايني (VIF) لأي بُعد من الأبعاد أي مشكلة تعدد خطية (جميعها أقل من 2.2، وهي ضمن الحد الآمن > 5). وتتوافق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة عبد اللاوي وأحمد (2021) التي أشارت إلى أن بعض واقع المسؤولية المجتمعية تجاه العاملين ترتبط بالمواطنة التنظيمية، والتي تعد لها تأثيراً ذا دلالة إحصائية. وهذا يؤكد أن المسؤولية المجتمعية ليست بالضرورة ذات تأثير متجانس عبر جميع أبعادها، وإنما يمكن أن تختلف قوة تأثير كل بُعد وفق السياق التنظيمي. كما تتفق النتيجة مع Paruzel et al. (2021) التي أظهرت أن المسؤولية المجتمعية الموجهة إلى الأشخاص والمجتمع ترتبط بصورة أقوى ببعض النتائج المتعلقة بالعاملين مقارنة ببعض الأبعاد الأخرى.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى موظفي الكليات التقنية بقطاع غزة تعزى لمتغيرات: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)

وللتحقق من هذه الفرضية، جرى اختبار الفروق الديموغرافية باستخدام اختبار (t) لعينتين مستقلتين لمتغير الجنس، وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمتغيرات العمر والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة، وقد أسفرت النتائج عن الآتي:

أولاً: متغير الجنس: بلغت قيمة (t) المحسوبة لجميع المجالات (-1.723)، وكان مستوى الدلالة (0.087) أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغير الجنس. ويؤكد هذا الاستقرار أن مفهوم المسؤولية المجتمعية لدى موظفي الكليات التقنية بقطاع غزة لا يتباين بين الذكور والإناث، وهو ما يعكس تشابهاً في الإدراك والالتزام بهذا المفهوم بين الجنسين.

ثانياً: متغير العمر: بلغت قيمة (F) المحسوبة لجميع المجالات (0.911)، وهي أقل من قيمة (F) الجدولية (2.45)، كما بلغت القيمة الاحتمالية (0.460) وهي أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد مجتمع العينة حول مستوى المسؤولية المجتمعية تُعزى لمتغير العمر. ويُستدل من ذلك على أن العمر ليس عاملاً حاسماً في تنفيذ أنشطة المسؤولية المجتمعية في الكليات التقنية، بحكم أنها قضايا تخدم المجتمع ولا خلاف على تطبيقها أو تقديمها بصورة مشرفة بغض النظر عن الفئة العمرية. وتتفق هذه النتيجة مع غالبية الدراسات السابقة التي لم تجد علاقة بين العمر وتطبيق أنشطة المسؤولية المجتمعية

ثالثاً: متغير المؤهل العلمي: بلغت قيمة (F) المحسوبة لجميع المجالات (3.014)، وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية (2.67)، كما بلغت القيمة الاحتمالية (0.032) وهي أقل من (0.05)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد مجتمع العينة حول مستوى المسؤولية المجتمعية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي. ولتحديد اتجاه هذه الفروق، استُخدم اختبار أقل فرق معنوي (LSD) البعدي، حيث أظهرت النتائج وجود فروق بين مؤهل "دبلوم فأقل" ومؤهل "بكالوريوس" لصالح البكالوريوس،

وفروق بين مؤهل "بكالوريوس" ومؤهل "ماجستير" لصالح الماجستير، وفروق بين مؤهل "بكالوريوس" ومؤهل "دكتوراه فأعلى" لصالح الدكتوراه فأعلى. ويفسر الباحث ذلك بأن الكليات التقنية في غزة تتجه نحو تطوير كوادرها البشرية من العاملين، إذ باتوا يسعون بشكل واضح ودائم للحصول على الشهادات العليا، حتى لدى العاملين في الأطر الإدارية دون الأكاديميين الذين تتمثل مهمتهم في استمرارية التعليم والتعلم.

رابعاً: متغير مكان العمل: وعلى الرغم من أن الفرضية لم تتضمن متغير مكان العمل ضمن متغيراتها الديموغرافية، إلا أن نتائج التحليل أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لهذا المتغير، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (14.817) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية (2.67)، وبلغت القيمة الاحتمالية (0.000) وهي أقل من (0.05). وقد أظهر اختبار (LSD) البعدي وجود فروق بين "كلية فلسطين التقنية" و"كلية مجتمع الأقصى" لصالح كلية مجتمع الأقصى، وفروق بين "كلية فلسطين التقنية" و"الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا" لصالح الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا، وفروق بين "كلية فلسطين التقنية" و"الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية" لصالح الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية. ويفسر الباحث ذلك بأن كلية فلسطين التقنية بدير البلح تُعد من الكليات الحكومية متوسطة الحجم، ولها تشابكات مع الكليات التقنية الأخرى، ولربما تكون الأصغر مساحة بينها، إلا أنها تُعد من الكليات التقنية الأكثر فاعلية وتواجداً في القطاع التقني على مستوى قطاع غزة.

خامساً: متغير سنوات الخدمة: بلغت قيمة (F) المحسوبة لجميع المجالات (0.865)، وهي أقل من قيمة (F) الجدولية (2.45)، كما بلغت القيمة الاحتمالية (0.487) وهي أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد مجتمع العينة حول مستوى المسؤولية المجتمعية تُعزى لمتغير سنوات الخدمة. ويتضح من ذلك أن سنوات الخدمة لا تؤثر في تقديرات أفراد المجتمع حول مستوى المسؤولية المجتمعية، ويرجع ذلك إلى أن الاستراتيجيات التي تحكم العمل المؤسسي تُعد بمثابة المحرك الذي يدفع العاملين على اختلاف خبراتهم باتجاه تنفيذ نشاطات تتعلق بقضايا المسؤولية المجتمعية. يتضح من النتائج السابقة أن الفرضية القائلة بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى المسؤولية المجتمعية لدى موظفي الكليات التقنية بقطاع غزة تُعزى لمتغيرات (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة) قد تحققت جزئياً؛ إذ لم توجد فروق تُعزى لمتغيرات الجنس والعمر وسنوات الخدمة، في حين وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، كما ظهرت فروق إضافية تُعزى لمتغير مكان العمل لم يكن مدرجاً ضمن الفرضية.

نتائج وتوصيات ومقترحات الدراسة

أولاً: نتائج الدراسة: في ضوء التحليل الإحصائي أعلاه تم التوصل إلى أهم نتائج الدراسة وهي حسب الآتي:

1. جاء واقع المسؤولية المجتمعية بوزن نسبي مرتفع لدى الموظفين في كلية فلسطين التقنية، مما يعكس إدراكاً إيجابياً لمسؤولياتهم الاجتماعية تجاه المؤسسة والمجتمع
2. اتسمت سلوكيات المواطنة التنظيمية بوزن مرتفع، مما يشير إلى وجود سلوك جيد وتطوعي لدى الموظفين يتجاوز حدود المتطلبات الرسمية للوظيفة.
3. جاءت الاستدامة التنظيمية مرتفعة نسبياً، مع بروز خاص للاستدامة المؤسسية، مما يعكس اهتماماً واضحاً بالممارسات المؤسسية المستدامة.
4. أظهرت النتائج وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين المسؤولية المجتمعية والمواطنة التنظيمية.
5. كشفت النتائج عن وجود معامل ارتباط قوي جداً بين المواطنة التنظيمية والاستدامة التنظيمية.
6. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية جداً بين المسؤولية المجتمعية والاستدامة التنظيمية
7. المواطنة التنظيمية لها تأثير إيجابي وإحصائي كبير على الاستدامة التنظيمية.
8. المسؤولية المجتمعية تؤثر بشكل مباشر وقوي على الاستدامة التنظيمية وإدراج المواطنة التنظيمية يمكن أن يزيد من القوة التفسيرية للنموذج إلى حوالي 82%.

ثانياً: توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة تم صياغة التوصيات حسب النتائج أعلاه وهي حسب الآتي:

1. إشراك الموظفين في تصميم وتنفيذ استراتيجيات المسؤولية المجتمعية والاستدامة، حيث يمكن أن تتحول المشاركة التنظيمية إلى المواطنة التنظيمية الذي يدعم الاستدامة.
2. استغلال الموارد بكفاءة أكبر، وترشيد الإنفاق، وإيجاد مصادر دعم وتمويل بديلة لضمان استمرار خدمات الكلية.
3. تطوير سياسات وبرامج لدعم الموظفين، وتشجيع التطوير المهني، وبناء المسؤولية المجتمعية والعدالة الاجتماعية داخل المنظمة حيث أن الموظفين هم العملية الرئيسية لنقل المسؤولية المجتمعية إلى السلوك التنظيمي.
4. يجب إنشاء مبادرة المسؤولية المجتمعية من خلال معرفة كيف ستؤثر على الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والمؤسسية.

ثالثاً: مقترحات الدراسة: في ضوء النتائج والتوصيات، تقترح الدراسة ما يلي:

1. إجراء دراسة حول عقد سلسلة من المشاريع المختصة في مجالات العمل الأكاديمي الإلكتروني، كالتعليم والتعلم الإلكتروني.
2. إجراء دراسة حول تحديد مصادر الإنفاق وترشيدها بشكل مدروس ومقنن في المؤسسات الأكاديمية.

المراجع:

- أبو العزم، صافي سيد محمود، ورفاعي، ممدوح عبد العزيز محمد. (2017). المسؤولية المجتمعية لإدارة الموارد البشرية على تعظيم المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على البنك الأهلي وبنك مصر. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع3، 97-118.
- <http://search.mandumah.com/Record/1066162>
- مشيري، حليلة علي محمد. (2023). أثر القيادة الأخلاقية على سلوكيات المواطنة التنظيمية لموظفي مكتب خدمات الشركة العامة للمياه والصرف الصحي الخمس: الدور الوسيط لتغيير العدالة التنظيمية. مجلة آفاق اقتصادية، 9(18)، 159-192.
 - حميد، إيمان عامر. (2026). واقع القيادة الخضراء وانعكاساتها على أبعاد الاستدامة التنظيمية: دراسة ميدانية في عدد من الجامعات الحكومية العراقية. مجلة الشرق الأوسط للنشر العلمي، 32، فبراير، 20-1.
 - الدنف، أيمن محمد (2025) مستوى تطبيق المسؤولية المجتمعية في كلية فلسطين التقنية - دير البلح من وجهة نظر العاملين. مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات، 105-140-102، 1(2025-1212). [https://doi.org/10.47641/JRS.2025-1212\(1\), 102-140-105](https://doi.org/10.47641/JRS.2025-1212(1), 102-140-105)
 - الديراوي، أيمن حسن. (2019). المسؤولية المجتمعية في المواطنة التنظيمية على اعتبار العدالة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأقصى متغيراً وسيطاً. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 3(9)، 43-66. DOI: 10.26389/AJSRP.A220419.
 - العتيبي، محمد (2019) "المواطنة وحقوق الإنسان". الرياض، السعودية: دار النشر العربية.
 - شعيب، صديق عبد الرحمن، أحمد، محمد مختار إبراهيم، عبد آدم، هشام عوض الكريم، والدنف، أيمن محمد فارس. (2025). المسؤولية المجتمعية على المواطنة التنظيمية لموظفي الكليات التقنية بقطاع غزة. مجلة رينا، 14، مايو، 1-25.
 - عاصي، نايف علي. (2025). تأثير المواطنة التنظيمية في تميز الأداء المنظمين: دراسة تطبيقية في جامعة بابل. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، 17(2)، 48-72.
 - عبد اللاوي، أحمد، وأحمد، محمد. (2021). المسؤولية المجتمعية على تعزيز الاستدامة التنظيمية: المواطنة التنظيمية كدور وسيط. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 23(1)، 115-140.
 - العصيمي. (2024). المسؤولية المجتمعية للشركات نحو التنمية المستدامة. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع. ISBN: 978-9957-12-621-6.
 - فلاق، محمد. (2019). قراءة في أدبيات المسؤولية المجتمعية لمنظمات الأعمال. مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، 13(1)، 404-419.

- محجوبي، عبد القادر، وغرياني، عبد الكريم. (2023). المسؤولية المجتمعية على الاستدامة التنظيمية: المواطنة التنظيمية كدور وسيط. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 25(2)، 77-95.

المراجع الأجنبية:

- Cáp, T. B. (2026). *Green human resource management, employees' green capability, and corporate sustainable performance: A resource-based view*. Binh Duong University Journal of Science and Technology, 8(4). <https://doi.org/10.56097/binhduonguniversityjournalofscienceandtechnology.v8i4.365>
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39–48. DOI: 10.1016/0007-6813(91)90005-G
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479–516
- Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. *Academy of Management Review*, 20(1), 65–91.
- Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Oxford: Capstone Publishing
- Green, S. B. (1991). *How many subjects does it take to do a regression analysis*. Multivariate Behavioral Research, 26(3), 499–510. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2603_7
- Hamza, A. R., Dhehab, R. A., Hashim, H. S., & Kadhim, H. J. (2026). The Social Responsibility of Educational Institutions and its Effects on Sustainable Organizational Behavior. *Global Journal of Economic and Finance Research*. <https://doi.org/10.55677/gjefr/05-2026-vol03e2>
- <https://doi.org/10.1108/SBR-07-2015-0036> (doi.org in Bing)
- Kühner, C., Hüffmeier, J., & Zacher, H. (2025). Environmental sustainability at work: It's time to unleash the full potential of industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 1–41.
- Malik, S., Mughal, Y. H., Azam, T., Cao, Y., Wan, Z., Zhu, H., & Thurasamy, R. (2021). Corporate Social Responsibility, Green Human Resources Management, and Sustainable Performance: Is Organizational Citizenship Behavior towards Environment the Missing Link?. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su13031044>
- Paruzel, Klug, & Maier (2021) Paruzel, A., Klug, H. J. P., & Maier, G. W. (2021). *The relationship between perceived corporate social responsibility and employee-related outcomes: A meta-analysis*. *Frontiers in Psychology*, 12, 607108.

- Wang, H., Tong, L., Takeuchi, R., & George, G. (2020). *The consequences of employees' perceived corporate social responsibility: A meta-analysis*. Business & Society, 59(6), 955–1002.
- Winarno, A., Hia, A. K., Waruwu, N., Gadzali, S. S., & Hermana, D. (2025). *Can corporate social responsibility increase person organizational fit and extra role behavior that impacts sustainability*. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 32(1), 849–865. <https://doi.org/10.1002/csr.2980>
- Zhao, H., Zhou, J., Li, J., & Chen, X. (2022). The influence of corporate social responsibility on incumbent employees: A meta-analytic investigation of the mediating and moderating mechanisms. Journal of Management, 48(4), 1034–1066.
- Ziyadeh, M. W., Othman, M., & Zaid, A. A. (2024). Effects of green human resource management on organisational sustainability: The mediating role of corporate social responsibility and organisational citizenship behaviour. International Journal of Organizational Analysis, 32(2), 357–372. DOI: 10.1108/IJOA-11-2022-3506.
- Carroll, A. B. (2016). Carroll's pyramid of CSR: Taking another look. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, *1*(1), Article 3. <https://doi.org/10.1186/s40991-016-0004-6s>.



مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية

مجلة دولية شهرية علمية محكمة

الترقيم الدولي الإلكتروني: ISSN:2410- 521X

الترقيم الدولي الورقي: ISSN:2410- 1818

البريد الإلكتروني: journal@andalusuniv.net

المجلة مفهرسة في المواقع الآتية :



2025	2024	2023	2022	2021	العام
0.5978	0.3068	0.3759	0.1954	0.2692	معامل أرسيف
1.59	1.55	1.25	1.73	1.60	معامل التأثير العربي