

# دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الالتزام الوظيفي دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في البنوك الحكومية في مدينة كوية

أ.د. كاوة محمد فرح قرداغي<sup>1</sup> د. داليا خالد فائق<sup>2</sup> د.ديستون عبدالمجيد عثمان<sup>3</sup> م.زانا مجيد صادق<sup>4</sup> د. بياد جمال على<sup>5</sup>

<sup>1</sup> قسم الادارة الأعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة السليمانية، اقليم كردستان العراق

<sup>2</sup> قسم الادارة والمحاسبة، فاكليتي العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة كويه، اقليم كردستان العراق

<sup>3</sup> قسم ادارة الأعمال، المعهد التقني كوية، جامعة أربيل التقنية، أربيل، العراق

<sup>4</sup> قسم الادارة والمحاسبة، فاكليتي العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة كويه، اقليم كردستان العراق.

ومحاضر في قسم الادارة القانونية، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة اللبنانية الفرنسية، اقليم كردستان العراق

<sup>5</sup> قسم ادارة الأعمال، جامعة كومان للعلوم والتكنولوجيا، السليمانية، اقليم كردستان العراق

## المستخلص

هدفت الدراسة الى التعرف على الدور المسؤولية الاجتماعية بأبعاده (الاقتصادية، القانونية، الاخلاقية، الخيرية) في تعزيز الالتزام الوظيفي في البنوك الحكومية في مدينة كوية في محافظة أربيل/ إقليم كردستان - العراق. و لتحقيق الهدف تم تصميم استبانة مكونة من 46 سؤال وزعت على عينة مكونة من 180 مفردة و قد اعيدت منها 138 استبانة وكانت 130 استبانة صالحة لتحليل. وقد توصلت البحث الى وجود علاقة ارتباط بين المسؤولية المدنية و الالتزام الوظيفي، و وجود أثر للمسؤولية المدنية في تعزيز الالتزام الوظيفي. وبناءً على الاستنتاجات، توصلت الدراسة الى مجموعة من التوصيات اهمها ضرورة تبني البنوك المبحوثة مفهوم المسؤولية الاجتماعية فكراً وممارسة وإدخاله ضمن مناهج الدورات التدريبية للقيادات العليا لكي يتسنى للكثيرين منهم التعرف على فلسفته التطبيقية و يتطلب من إدارات البنوك المبحوثة زيادة مستوى الإهتمام بالمعايير والقيم الأخلاقية الداخلية الايجابية تجاه تحقيق الالتزام الوظيفي وأخذ كل السبل التي تحول دون تحقيقه والعمل على تميته وجعله حجر الأساس.

**مفاتيح الكلمات:** المسؤولية الاجتماعية، الالتزام الوظيفي، بنوك كوية/ محافظة أربيل / اقليم كردستان- العراق .

## 1. المقدمة

البيئية بما يزيد عن الحد الادنى قانوناً في المجتمعات المحلية من اساسيات و متطلبات اصحاب المصلحة (المساهمون، الموردون، الحكومات، الاعلام، الزبائن، الموظفون). من أبرز الاستراتيجيات و المفاهيم الذي يسعى المنظمات لتبنيها هي مسؤولية المدنية الاجتماعية لأجل أداء المحصلة الثلاثية ( الاقتصادية و الاجتماعية و البيئية) و الاكتراث لآثار أنشطتها المختلفة والانعكاسات التي قد تسببها هذه الأنشطة في الوسط

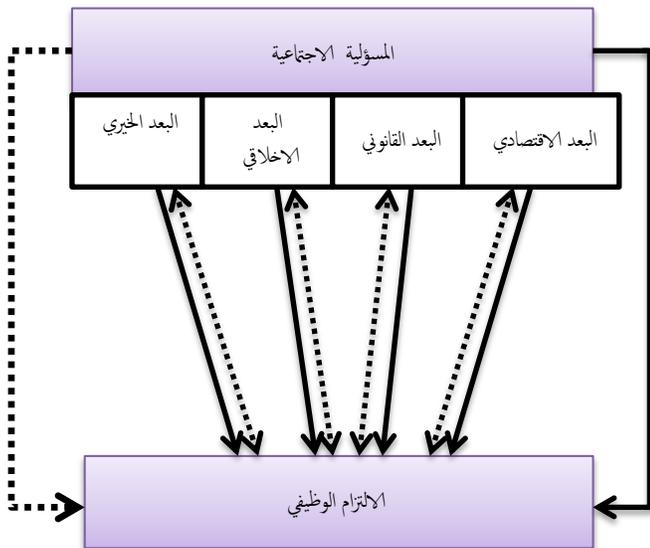
في ظل التطور التكنولوجي و الاقتصادي السريع الذي شهده منظمات الاعمال، أصبح الاهتمام بالجانب المادي ليس كافياً و انما يتوجب عليهم الاهتمام بالجوانب الاجتماعية و

2- تحديد و التعرف على طبيعة العلاقة و الاثر بين المسؤولية الاجتماعية و الالتزام الوظيفي، من وجهة نظر الموظفين في بنوك الكويت/ محافظة أربيل/ اقليم كردستان-العراق.

3- تقديم بعض المقترحات والتوصيات المبحوثة فيما يخص الاهتمام بأبعاد المسؤولية الاجتماعية لغرض تعزيز الالتزام الوظيفي في بنوك الكويت/ محافظة أربيل/ اقليم كردستان-العراق.

#### رابعاً:- بناء المخطط الفرضي:

تم بناء المخطط الفرضي للبحث الظاهرة في الشكل (1) الذي يظهر العلاقة بين متغير المسؤولية الاجتماعية بأبعاده (الاقتصادي، القانوني، الاخلاقي، البعد الخيري) الالتزام الوظيفي وكما هو موضح .



الشكل(1) المخطط الفرضي للبحث

#### خامساً / فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسة الأولى: (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين المسؤولية الاجتماعية و الالتزام الوظيفي) وتتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية :

- 1- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين البعد الاقتصادي و الالتزام الوظيفي.
- 2- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين البعد القانوني و الالتزام الوظيفي.

الذي تعمل ضمنه. وللوقوف على حقيقة ما سبق فقد قسم البحث الى اربعة محاور ، تمثل الاول بالاطار المنهجي للبحث، اما الثاني فتشمل الاطار النظري باستعراض ماأورده الباحثون فيما يخص متغيري البحث، فيما عرض المحور الثالث الجانب، العملي و اختبار الفرضيات، و اختتم البحث بالمحور الرابع و الذي خصص لعرض الاستنتاجات و التوصيات مع المصادر و الملاحق

#### المحور الاول/منهجية البحث

##### أولاً/ مشكلة البحث

فإن قطاع صناعة الخدمة المصرفية في إقليم كردستان يواجه تحديات حقيقية لمواكبة عصر العولمة وآثارها الاجتماعية والاقتصادية ولكي يتعاطم دور هذا القطاع في التنمية والتطور يجب تبني استراتيجيات وسائل تساعد العاملين في هذا القطاع للشعور بالفخر و الاعتراف بمجال عملهم و الحث على الالتزام الوظيفي لديهم. بناء على الدراسة الاستطلاعية التي أجراها الباحثون، التي توصلت الى وجود ضعف في الالتزام الوظيفي في البنوك الحكومية في قضاء الكويت/ محافظة أربيل / اقليم كردستان -العراق. وهي بحاجة إلى تعزيز بالاعتماد على استراتيجية فعالة مثل المسؤولية الاجتماعية ، وتأتي هذه الدراسة للتعرف على دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الالتزام الوظيفي، ومن هذا المنطلق كان لابد من التطرق إلى مشكلة الدراسة، بناء على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الالتزام الوظيفي ؟

ويمكن تدعيم الإشكالية الرئيسية بمجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما طبيعة ومستوى المسؤولية الاجتماعية، الالتزام الوظيفي في البنوك المبحوثة؟
- 2- هل هناك علاقة معنوية ذات ارتباط ايجابي بين متغيرات الدراسة الحالية؟
- 3- هل هنالك علاقة معنوية ذات تأثير ايجابي بين متغيرات الدراسة ؟

##### ثانياً/اهمية البحث:

- 1- بناء تصور واضح لدى الموظفين عن مفاهيم المسؤولية الاجتماعية و الالتزام الوظيفي.
- 2- إثارة اهتمام البنوك في تناولها لمثل هذه الموضوعات المهمة ومن ثم توجيه قادة البنوك عموماً والمبحوثة خاصة إلى الدور الذي يلعبه المسؤولية الاجتماعية في تعزيز مستويات الالتزام الوظيفي.
- 3- تزداد أهمية هذه الدراسة أيضاً كونه طبق في البنوك والتي تحتل أهمية كبيرة كونها تشكل عنصراً أساسياً من العناصر التي تنهض بالبلد والمدينة بشكل خاص وترقى بها لدورها الفعال والمؤثر في تطوير البلد و المجتمع .

##### ثالثاً/ أهداف البحث:

من خلال مشكلة البحث تم صياغة الأهداف الآتية:

- 1- التعرف على مستوى توافر ابعاد المسؤولية الاجتماعية و الالتزام الوظيفي من قبل الموظفين في بنوك الكويت/ محافظة أربيل/ اقليم كردستان-العراق.

- 3- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين البعد الاخلاقي و الالتزام الوظيفي.
- 4- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين البعد الخيري و الالتزام الوظيفي.
- تركيبية الإستبانة:- تتمثل بفرقة عينة الدراسة وهم الموظفون، و يمكن توضيح تركيبية الإستبانة في الجدول ( 1 )
- بيانات المستجيبين: وهي عدد من الصفات الشخصية للأفراد المستجيبين ، الممثلة في كل من الجنس، العمر، المؤهل العلمي و التحصيل الدراسي ، سنوات الخدمة، الحالة الزوجية.

- الفرضية الرئيسة الثانية:** ( يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية على الالتزام الوظيفي)، وتتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية :
- 1- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي على الالتزام الوظيفي.
- 2- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للبعد القانوني على الالتزام الوظيفي.
- 3- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للبعد الاخلاقي على الالتزام الوظيفي.
- 4- يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للبعد الخيري على الالتزام الوظيفي.
- متغير المسؤولية الاجتماعية: وضعت (24) عبارة لقياس هذا المتغير ومتغيراته الفرعية الأربعة، التي تتضمن الابعاد(الاقتصادية، القانونية، الاخلاقية، الاخيرية) متغير الالتزام الوظيفي: وضعت ( 22 ) عبارة لقياس هذا المتغير.
- واستخدمت الدراسة مقياس ليكرت من (لأاتفق بشدة، لأتفق، محايد، أتفق، أتفق بشدة) وبأوزان متدرجة من (1) إلى (5) متتالية. ويوضح الجدول ( 1 ) مكونات الإستبانة موزعة بموجب متغيرات الدراسة الرئيسة وأبعادها.

الجدول(1) تركيبية الإستبانة والمصادر المعتمدة

المحاور	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	المصادر	عدد الفقرات
		الجنس		2
		العمر		4
الأول	البيانات الشخصية	المؤهل العلمي	الباحثون	5
		سنوات الخبرة		6
		البعد الاقتصادي		6
	المسؤولية		جدي، حنان	6
الثاني	الاجتماعية	البعد القانوني	و حملاوي	6
		البعد الاخلاقي	ايمان:2019	6
		البعد الخيري		6
الثالث	الالتزام الوظيفي		سلامة، انتصار نجد طه:2003	22

## سادسا / منهج البحث:

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على الاستبانة

## سابعا/ حدود البحث

- أ\_ الحدود المكائنية: قد تمثلت هذه الدراسة في بنوك الكوية/ محافظة أربيل/ اقليم كردستان- العراق والبالغ عددهم (3) (بانك باواحي، بانك كوية، بانك زانكو).
- ب . الحدود البشرية: وفقاً لمتغيرات الدراسة فقد تم الإعتماد على فئة الموظفين في بنوك الكوية/ محافظة أربيل/ اقليم كردستان- العراق و البالغ عددهم (200) موظفاً.

## ثامناً/ مجتمع وعينة البحث:

وفقاً لمتغيرات الدراسة فقد تم الإعتماد على فئة الموظفين في بنوك الكوية/ محافظة أربيل/ اقليم كردستان- العراق. كمجتمع للدراسة كونها الأنسب والأقرب في تحقيق هدف الدراسة البالغ عددهم 200 موظفاً، تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية عينة مكونة من 180 مفردة و قد اعيدت 138 استبانة وكانت 130 استبانة صالحة لتحليل.

## تاسعاً/ أساليب جمع البيانات:

من أجل الحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة اللازمة لانجاز هذه البحث والوصول الى النتائج تم الاعتماد على الاساليب الآتية :

أ. الجانب النظري:- إعمد الباحثون لإعداد وتعزيز الجانب النظري لهذه الدراسة على ما هو متوفر من مصادر ممثلة برسائل الماجستير وأطاريح الدكتوراه، والدوريات، والكتب ومواقع الأنترنت المحكمة علمياً.

ب.الجانب العملي:- وتم اعتماد على الأسلوب التحليلي في الجانب العملي، ولغرض الحصول على

البيانات والمعلومات ذات الصلة بمتغيرات الدراسة الرئيسة والفرعية. فقد إعمد الباحثون على المصدر : من إعداد الباحثان إعتادا على الإستبانة . ما يأتي:-

- الزيارات الميدانية:- حيث قام الباحثون بزيارة البنوك المبحوثة أثناء توزيع استارة الإستبانة ، لغرض توضيح أهداف الدراسة، وأهميتها ، فضلاً عن الإجابة على 1-المسؤولية الاجتماعية:  
أسئلة وأولاً / مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

تعد المسؤولية الاجتماعية من سياق الاجرائات وسياسات الحديثة للمنظمات ، والتي ظهرت نتيجة تزايد الضغوط على المنظمات من اصحاب المصالح الداخلية و الخارجية ، حيث أن دورها لا يقتصر فقط على خدمة مصالحها الذاتية وتحقيق الأرباح و النمو ، بل يتعدى ذلك ويجب عليها أن تعمل على تحقيق مصالح المجتمع و البيئة الذي تعمل فيه لاجل ضمان بقائها وديمومتها.

الاستبانة:- والتي تعد الأداة الرئيسة المعتمدة في هذه الدراسة لجمع البيانات، و المعلومات الخاصة بمتغيرات ( المسؤولية الاجتماعية، الالتزام الوظيفي)، وعند تصميم استارة الإستبانة تم الاستفادة من البحوث والدراسات السابقة فيما يخص الوضوح، والتجانس في فقرات الإستبانة ليسهل على المجيب أدراكها .

## ثانياً/ تعريف المسؤولية الاجتماعية

لا يوجد تعريف موحد عالمياً من قبل الأكاديميين ولكن المتفق عليه هو أن المسؤولية الاجتماعية ليست عملاً خيراً من جانب المؤسسة ولا إمتثالاً مطلقاً للقانون. والقاسم المشترك بين أكثرية التعاريف هي أن المسؤولية الاجتماعية أن يكون على مستوى توقعات أصحاب المصالح و ان يؤدي المحصلة النهائية الثلاثية الا وهي الاقتصادية و الاجتماعية و البيئية. وفي مايلي أهم هذه التعاريف.

## الجدول (2) تعريف المسؤولية الاجتماعية

ت	الباحث	التعريف
1	Schermerhorn, 2002:158	بأنها إجبار المنظمات للعمل بطريقة لخدمة ذوي الاهتمام الداخلية والخارجية والأطراف ذوي العلاقة بالمنظمة
2	طالب وآخرون, 38: 2010	التزام منظمات الأعمال تجاه المجتمع، الذي يأخذ بنظر الاعتبار توقعات المجتمع من المنظمات في صور اهتمام بالعمال، والبيئة بحيث يمثل هذا الالتزام ما هو أبعد من مجرد أداء لالتزامات المنصوص عليها قانونياً.
3	الحسن, 9: 2014	إلتزام الشركة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه، وذلك عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية والسلوك الأخلاقي، الذي يرتبط بقضايا التلوث البيئي والبطالة والتضخم ومحاربة الفقر وتحسين الخدمات الصحية، وخلق فرص عمل وحل مشكلة الإسكان والمواصلات وغيرها، وتنشأ المسؤولية الاجتماعية في هذا الجانب من قيام منظمات الأعمال بتنفيذ واجباتها تجاه المجتمع.
4	جدي و حملاوي, 6: 2019	"التزام أخلاقي طوعيين المؤسسة الاقتصادية و المجتمع الذي تعمل فيه، تسعى من خلاله إلى تقوية الروابط بينها و بين المجتمع من شأنه تعزيز مكانتها في أذهان المستهلكين و المجتمع بشكل عام.

المصدر: من إعداد الباحثون بالإعتماد على المصادر المذكورة في الجدول

وعليه التعريف الاجرائي للمسؤولية الاجتماعية أنه " التزام اخلاقي مستمر من قبل منظمات الاعمال بتعزيز تأثيرها الايجابي وتقليل تأثيرها السلبي لصالح رفاهية المجتمع " ثالثاً/ أهمية المسؤولية الاجتماعية

يرى كل من (قهواجي و حسان) كما جاء في دراسة (جدي و حملاوي, 2019: 12) أن أهمية المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تكمن في النقاط التالية:

- 1- المسؤولية الاجتماعية تحسن قدرة المنظمة على جذب و إبقاء أصحاب المصالح باختلاف مسمياتهم.
- 2- تشريع القوانين و التشريعات التي يفترض أن تستوعب كل التفاصيل المرتبطة في المجتمع فالمسؤولية الاجتماعية و الذي سيعود في نهاية الأمر قانوناً اجتماعياً.
- 3- تعمل المسؤولية الاجتماعية على تحسين سمعة المنظمة وصورتها الايجابية لدى أصحاب المصلحة.
- 4- تؤدي المسؤولية الاجتماعية المحافظة على معنويات العاملين والتزامهم وإنتاجيتهم بشكل مرتفع

5- عند إعداد عاملين ماهرين ثقافياً" ينبغي أن يتضمن عنصر المسؤولية الاجتماعية الأولية في إعدادها فهي تقع في قلب الثقافة المنظمة.

6- تبرز المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر المدراء عملاً مبرماً

7- المسؤولية الاجتماعية تعني دقة إنجاز العمل من قبل العاملين من خلال توفير الاحتياجات لهم و لضمان التمتع بحقوقهم وتلبي مصالحهم وتحقيق أهدافهم وخاصة تلك المتعلقة بالجوانب الاجتماعية و الإنسانية

ويرى (الشافعي, 2016: 51) أن أهمية المسؤولية الاجتماعية تكمن في الفرد السوي ، فإذا كان الفرد سوياً فإنه يشعر بالمسؤولية نحو أسرته- أولاً - ثم نحو المؤسسة التي يعمل بها وزملاءه في العمل وأصدقائه جيرانه ونحو المجتمع ككل، فهو يميل دائماً إلى مساعدة الآخرين والتضحية من أجلهم مما يؤدي الى رقي المجتمع وتقدمه، ويعم الخير على جميع أفراد المجتمع.

ويرى الباحثون بأن المسؤولية الاجتماعية من أهم القيم التي يجب أن تركز منظمات الاعمال بتبنيها في نهجها لما يترتب عليها من سلوكيات مرغوبة في الموظفين ما يؤدي الى:

- غرس الولاء عند الموظفين
- تعزيز الارتباط الوظيفي
- توطيد مهارة التواصل بين الفرد و المنظمة عبر السلوك الصوتي
- الرضا المهني
- رضا الزبائن
- تعزيز الميزة التنافسية

## رابعاً/ أبعاد المسؤولية الاجتماعية.

حسب Caroll فان الأبعاد الأربعة للمسؤولية الاجتماعية تتكون من أربعة أبعاد:

1- البعد الاقتصادي: باعتبار المؤسسة وحدة اقتصادية أساسية في تمع تعمل على تحقيق الأرباح و زيادة العائد على الاستثمار للمساهمين في الشركة، فضلاً عن مسؤوليتها في توفير أجواء العمل المناسبة و حماية العاملين من أخطار العمل مع ضمان حقهم في العمل (جدي و حملاوي, 2019: 15) .

ويرى الباحثون بأن البعد الاقتصادي يشير الى كل ما يتعلق بالمسؤوليات المنظمات تجاه المنافسين، الأرباح، كفاءة في التشغيل، وحماية العاملين.

2- البعد القانوني: إيجاب التزام المنظمة بإطاعة القوانين وان تكتسب ثقة آخرين من خلال التزامها بتنفيذ الاعمال الشرعية وعدم القيام بالأعمال المحلّة بالقانون (الشافعي, 2016: 53) .

ويرى الباحثون بأن البعد القانوني يتعلق بالترام المنظمة بإطاعة القوانين و التشريعات و الاعراف المتعارف عليه في بيئة العمل

3- البعد الأخلاقي: هي مجموع الأنشطة أو الممارسات المحظورة من قبل أفراد المجتمع والغير مدونة في القانون، والتي تجسد المعايير والقواعد التي تعكس الحرص على المستهلكين، العاملين والمساهمين و المجتمع بشكل عادل، مع احترام أو حماية الحقوق المعنوية لأصحاب المصلحة، وهذه المسؤوليات

- بسبب تكاليف التغيير المتوقعة الكبيرة.
- أو عدم وجود بدائل.

3- الالتزام المعياري (Normative commitment): الموظف يبقى في وظيفته لأنه يشعر بأنه مجبور على البقاء.

ويرى الباحثون بأن الالتزام النفسي قد يكون محفزاً للالتزام الوظيفي، الموظف الذي يلتزم و يبقى في وظيفته بسبب الدوافع النفسية الإيجابية.

### المحور الثالث / الاطار الميداني

#### أولاً / اساليب التحليل والمعالجة الاحصائية

استخدم الباحثان بعض المؤشرات الاحصائية (الوصفية والتحليلية) من خلال استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS-V24)، وذلك بعد مناقشة وأخذ آراء بعض الاساتذة في اختصاص العلوم الاحصائية ومنها:-

- 1- معامل ألفا كرونباخ لقياس دقة اجابات أفراد عينة الدراسة.
- 2- التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف و الترتيب ليم عرض وتحليل اجابات أفراد عينة الدراسة.
- 3- معامل الارتباط الخطي البسيط (Pearson Correlation) لقياس قوة العلاقة بين متغيرات البحث.
- 4- الانحدار الخطي لقياس أثر المسؤولية الاجتماعية كمتغير مستقل على الالتزام الوظيفي كمتغير تابع.

#### ثانياً / معدل الإستجابة Response Rate:

لضمان تحقق متطلبات الدراسة فإن الباحثان عمداً إلى توزيع ( 180 ) إستبانة على العينة المختارة والتي تمثلت بعدد من الموظفين في بنوك قضاء الكوفة/ محافظة أربيل / إقليم كردستان -العراق، بطريقة عشوائية أسترجع منها (138) إستبانة وبمعدل إستجابة عام بلغ(76%)، وبعد أن تم إستبعاد الإستبانات غير الصالحة للتحليل الإحصائي والتي بلغ عددها (8) إستبانات، تراجع عدد الإستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي إلى (130) إستبانة وبمعدل (94.%) من مجموع الإستبانات المسترجعة.

#### ثالثاً/ ثبات المقياس Reliability of Scale:

التحقق من الثبات والإتساق الداخلي لفقرات المقياس، عبر إستخراج قيمة معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha، كما موضح في الجدول (4)

الجدول (4) معامل ألفا كرونباخ لمقياس الدراسة

المتغير	البعد	معامل ألفا كرونباخ	البعد
المسؤولية الاجتماعية	البعد الاقتصادي	.81	.86
	البعد القانوني		.83
	البعد الاخلاقي		.84
الالتزام الوظيفي	البعد الخيري	0.84	.83

تتطلب من الشركات القيام بما هو حق وعادل ومنصف دون اللجوء إلى الإطار القانوني(جدي و حملاوي،2019:15) .

يرى الباحثون بأن البعد الاخلاقي هو احترام المعايير الاخلاقية السامية، و العدالة في أداء اعمالها بصورة مثالية بحيث يتجاوز التزاماتها القانونية

4- البعد الخيري: أي ان تكون المنظمة صالحة، وان تعمل على الاسهام في تنمية وتطوير المجتمع وان تعمل على تحقيق نوعية الحياة( الشافعي،2016، 53):

يرى الباحثون بأن البعد الخيري هو مرتبط بكون مسؤولية المنظمة بأن تكون صالحة و مساهمًا في تقديم الحاجات الأساسية للمجتمع

#### 2- الالتزام الوظيفي:

##### أولاً/ تعريف الالتزام الوظيفي:

على الرغم من أن مفهوم الالتزام الوظيفي من أكثر المفاهيم شيوعاً في الحياة الوظيفية، إلا أنه لم يحظى بالاهتمام الكافي من جانب الأكاديميين والمهنيين في منظمات الاعمال.

جدول (3) تعريف الالتزام الوظيفي

ت	الباحث	التعريف
1	(Gregersen and Stewart,1992)	الرغبة في عدم ترك المنظمة بالرغم من وجود حوافر خارجية
2	سلامة، انتصار مُجّد	هو عبارة عن الانسجام والإحساس الإيجابي المتكون عند الموظف إزاء منظمته الإدارية والالتزام بقيمها والإخلاص لأهدافها والارتباط معها، والحرص على عدم تركها والبقاء فيها من خلال بذل الجهد، والافتخار بآثارها وخلق التوافق والتفاعل بين أهدافه وأهدافها.
3	(Luthans, 1992)	ذلك الموقف الإنساني الإيجابي، المتحصل بفعل إخلاص العاملين لمنظمتهم واستمرارية نشاطهم الفاعل فيها، والارتباط الوثيق ومدامته البقاء الناجح من خلالها.
4	حدادات و عصايرة	درجة قيام الموظفين بواجباتهم ومهامهم الوظيفية والأدوار المنوطة بهم

المصدر: من إعداد الباحثون بالإعتماد على المصادر المذكورة في الجدول

ويرى الباحثون بأن الالتزام الوظيفي هو شعور نفسي إيجابي ينبثق من داخل الفرد بأحساسه بالمسؤولية و القيام بالواجبات بالإخلاص و عدم ترك المنظمة.

#### ثانياً/ محفزات الالتزام الوظيفي :

هناك ثلاث محفزات للالتزام الوظيفي في منظمات الاعمال من قبل الموظفين وعليه فإن الالتزام الوظيفي، يرسخ الشعور الإيجابي لدى الموظف تجاه منظمته، تقديم المقترحات اللازمة لتطويرها (فائق، 2020: 211)، ويعكس مدى إرتباطه بها و رغبته في أن يبقى عضواً فيه(Chinomona& Dhurup,2014) :

1- الالتزام الفعال (Affective commitment): الموظف الذي يريد أن يلتزم و يبقى في وظيفته لأنه يحب مكان عمله، و يتمتع بالعلاقات العمل الجيدة ويشعرون بالولاء و الانتماء للمنظمة.

2- الالتزام المحسوب (Calculative commitment): الى اي مدى ادرك الموظف الحاجة الى الحفاظ على وظيفته مع المنظمة و أن لا يخاطر بتغييره

المصدر: من إعداد الباحثون بالإعتماد على برنامج SPSS v.24.

توافق وإنسجام العينة قيد الدراسة في إجاباتها مع توافر هذا البعد في بنوك كوية/ مدينة أربيل قيد الدراسة. فلقد بلغ الوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.488) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3)، مع إنحراف معياري عام بلغ (1.643)، وكذلك تباين عام بلغ (2.422)، اللذان يشيران إلى وجود تشتت منخفض في الإجابات عن وسطها. بناءً على نتائج التحليل الوصفي الخاصة بهذا البعد يقع على عاتق إدارات الفنادق آفة الذكر العمل على زيادة مستويات توافر هذا البعد مما يسهم في تحقيق التزام وظيفي عالي.

الجدول (6) التحليل الوصفي لبعد الاجتماعي

الفقرة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	التباين
LE1	3.53	1.751	2.606
LE2	3.22	1.455	2.157
LE3	3.46	1.663	2.345
LE4	3.51	1.737	2.572
LE5	3.73	1.736	2.563
LE6	3.48	1.519	2.299
المعدل	3.488	1.643	2.422

المصدر: بالاعتماد على برنامج SPSS v.24.

### 3. البعد الاخلاقي:

إن الجدول (7)، يقدم عددٍ من النتائج المتعلقة بتحليل آراء وتوجهات عينة من الموظفين بلغت (130) موظفاً حول فقرات هذا البعد، والتي تعطي دليلاً واضحاً على توافق وإنسجام العينة قيد الدراسة في إجاباتها مع توافر هذا البعد في فنادق الأربع والخمس نجوم في مدينة السليمانية قيد الدراسة. فلقد بلغ الوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.388) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3)، مع إنحراف معياري عام بلغ (1.474)، وكذلك تباين عام بلغ (2.222)، اللذان يشيران إلى وجود تشتت منخفض في الإجابات عن وسطها. بناءً على نتائج التحليل الوصفي الخاصة بهذا البعد يقع على عاتق إدارات البنوك آفة الذكر العمل على زيادة مستويات توافر هذا البعد مما يسهم في تحقيق التزام وظيفي عالي.

الجدول (7) التحليل الوصفي لبعد الاخلاقي

الفقرة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	التباين
ETH1	3.51	1.610	2.380
EYH2	3.43	1.518	2.305
ETH3	3.24	1.326	2.128
ETH4	3.42	1.515	2.296
ETH5	3.31	1.417	2.102
ETH6	3.42	1.463	2.142
المعدل	3.388	1.474	2.222

المصدر: بالاعتماد على برنامج SPSS v.24.

### 4. البعد الخيري:

إن الجدول (8)، يقدم عددٍ من النتائج المتعلقة بتحليل آراء وتوجهات عينة من الموظفين بلغت (130) موظفاً حول فقرات هذا البعد، والتي تعطي دليلاً واضحاً على

إن النتائج المتقدمة في الجدول (4)، تراوحت جميعها بين (0.86 الى 0.83) وهي تشير إلى تحقق الثبات لمقياس الدراسة، وهذا ينسجم مع رأي Sekaran & Bougie (2010) الذي أكد على إن معامل ألفا كرونباخ لأي مقياس يتميز بالثبات لا بد أن يكون أكبر أو يساوي (0.70).

### رابعاً/ تحليل الاجابات واختبار فرضيات البحث المحور الاول: / التحليل الوصفي

لتحديد مستوى توافر المتغيرات قيد الدراسة والمتمثلة بـ (المسؤولية الاجتماعية و الالتزام الوظيفي) تم الإعتماد على تحليل آراء عينة من الموظفين في بنوك كوية/ محافظة أربيل قيد الدراسة، عبر إحتساب (الوسط الحسابي، الإنحراف المعياري، والتباين)، ومقارنة نتائجها مع الوسط الفرضي لمقياس ليكرت الخماسي Likert Five Point والبالغ (3) بوصفه معياراً للمقارنة، كما يظهر في الفقرات اللاحقة.

### أولاً: المسؤولية الاجتماعية:

سيتم التعرف على مستوى تبني المتغير المستقل المسؤولية الاجتماعية بأبعاده الأربعة ( الاقتصادية، الاجتماعية، الاخلاقية، و الاخيرية) في بنوك كوية/ محافظة أربيل قيد الدراسة، عبر تحليل إجابات عينة من الموظفين فيما يتعلق بأبعاد هذا المتغير من خلال إحتساب (الوسط الحسابي، الإنحراف المعياري، والتباين)، على النحو الآتي:

### 1. البعد الاقتصادي:

إن الجدول (5)، يستعرض النتائج المتعلقة بتحليل آراء وتوجهات عينة من الموظفين بلغت (130) موظفاً حول فقرات هذا البعد، والتي تعطي دليلاً واضحاً على توافق وإنسجام العينة قيد الدراسة في إجاباتها مع توافر هذا البعد في بنوك كوية/ محافظة أربيل قيد الدراسة. فلقد بلغ الوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.293) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3)، مع إنحراف معياري عام بلغ (1.433)، وكذلك تباين عام بلغ (2.209)، اللذان يشيران إلى وجود تشتت منخفض في الإجابات عن وسطها. بناءً على نتائج التحليل الوصفي الخاصة بهذا البعد يقع على عاتق إدارات البنوك آفة الذكر العمل على زيادة مستويات توافر هذا البعد مما يسهم في تحقيقها للالتزام الوظيفي العالي

الجدول (5) التحليل الوصفي لبعد الاقتصادي

الفقرة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	التباين
ECO1	3.21	1.283	2.179
ECO2	3.51	1.483	2.199
ECO3	3.09	1.400	2.147
ECO4	3.50	1.471	2.163
ECO5	3.12	1.413	2.171
ECO6	3.33	1.549	2.398
المعدل	3.293	1.433	2.209

المصدر: بالاعتماد على برنامج SPSS v.24.

### 2. البعد القانوني:

إن الجدول (6)، يقدم عددٍ من النتائج المتعلقة بتحليل آراء وتوجهات عينة من الموظفين بلغت (130) موظفاً حول فقرات هذا البعد، والتي تعطي دليلاً واضحاً على

2.394	1.547	3.56	JCO14
2.119	1.457	3.56	JCO15
2.338	1.529	3.53	JCO16
2.326	1.528	3.49	JCO17
2.119	1.457	3.56	JCO18
2.338	1.529	3.53	JCO19
2.324	1.525	3.49	JCO20
2.199	1.486	3.56	JCO21
2.397	1.549	3.56	JCO22
<b>2.278</b>	<b>1.509</b>	<b>3.53</b>	<b>المعدل</b>

المصدر: بالاعتماد على برنامج SPSS v.24.

### المحور الثاني/ اختبار فرضيات الدراسة

إن اختبار فرضيات الدراسة سيتم باتجاهين الإتجاه خاص باختبار علاقات الارتباط بين المتغيرات وأبعادها، وذلك عن طريق إستخراج معامل ارتباط Pearson باستخدام برنامج SPSS v.24، والإتجاه الآخر يتعلق باختبار علاقات التأثير بين المتغيرات وأبعادها.

#### 1/ اختبار فرضية علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة

إن اختبار فرضيات علاقات الارتباط سيتضمن اختبار فرضية رئيسه وأربع فرضية فرعية، تجمع بين المتغيرات قيد الدراسة وأبعادها، وذلك بالإعتماد على نتائج معامل ارتباط Pearson الظاهرة في الجدول

جدول (10) علاقة الارتباط

المتغيرات	علاقة الارتباط	sig	الفرضية
المسؤولية الاجتماعية	057.0	0.00	قبول
البعد الاقتصادي	0.651	0.00	قبول
البعد القانوني	0.685	0.00	قبول
البعد الاخلاقي	0.659	0.00	قبول
البعد الخيري	0.754	0.00	قبول

The correlation is significant at 0.01

المصدر: من اعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج SPSS v.24

#### الفرضية الرئيسة الأولى:

تنص هذه الفرضية على: (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية و الالتزام الوظيفي)، ومن أجل اختبار صحة هذه الفرضية، يظهر الجدول ( ) النتائج الخاصة بمصفوفة معامل ارتباط Pearson، يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين هذين المتغيرين بلغت (0.705)، وهي تحت مستوى معنوية (1%)، وهذا ما يشير إلى قبول هذه الفرضية، وتتفرع عن هذه الفرضيات الفرعية الآتية:

#### الفرضية الفرعية الأولى:

تنص هذه الفرضية على: (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين البعد الاقتصادي و الالتزام الوظيفي)، ومن أجل اختبار صحة هذه الفرضية، يظهر الجدول (11) النتائج الخاصة بمصفوفة معامل ارتباط Pearson، يتضح أن قيمة معامل

توافق وانسجام العينة قيد الدراسة في إجاباتها مع توافر هذا البعد البنوكفي كوية في مدينة اربيل قيد الدراسة. فلقد بلغ الوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.196) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3)، مع إنحراف معياري عام بلغ (1.219)، وكذلك تبين عام بلغ (2.090)، اللذان يشيران إلى وجود تشتت منخفض في الإجابات عن وسطها. بناءً على نتائج التحليل الوصفي الخاصة بهذا البعد يقع على عاتق إدارات الفنادق آفة الذكر العمل على زيادة مستويات توافر هذا البعد مما يسهم في تحقيقها لأداء متفوق عالٍ.

الجدول (8) التحليل الوصفي لبعد الخيري

الفقرة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	التباين
PH1	3.15	1.167	2.053
PH2	3.22	1.261	2.135
PH3	3.07	1.108	2.040
PH4	3.55	1.492	2.201
PH5	3.01	1.083	2.011
PH6	3.18	1.203	2.103
<b>المعدل</b>	<b>3.196</b>	<b>1.219</b>	<b>2.090</b>

المصدر: بالاعتماد على برنامج SPSS v.24.

#### ثانياً: الالتزام الوظيفي:

للقوف على مستوى تبني المتغير التابع الالتزام الوظيفي في بنوك كوية/ اربيل قيد الدراسة، وذلك عن طريق إستعراض ومناقشة آراء المستجيبين حول أبعاد هذا متغير بإحتساب كلاً من (الوسط الحسابي، الإنحراف المعياري، والتباين)، على النحو الآتي: إن الجدول (9)، يقدم عددٍ من النتائج المتعلقة بتحليل آراء وتوجهات عينة من الموظفين بلغت (130) موظفاً حول فقرات هذا البعد، والتي تعطي دليلاً واضحاً على توافق وانسجام العينة قيد الدراسة في إجاباتها مع توافر هذا البعد في بنوك كوية/ اربيل قيد الدراسة. فلقد بلغ الوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.53) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3)، مع إنحراف معياري عام بلغ (1.509)، وكذلك تبين عام بلغ (2.278)، اللذان يشيران إلى وجود تشتت منخفض في الإجابات عن وسطها. بناءً على نتائج التحليل الوصفي الخاصة بهذا البعد يقع على عاتق إدارات البنوك آفة الذكر العمل على زيادة مستويات توافر هذا البعد مما يسهم في تحقيق الالتزام متفوق عالٍ.

الجدول (9) التحليل الوصفي للالتزام الوظيفي

الفقرة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	التباين
JCO1	3.49	1.510	2.287
JCO2	3.56	1.508	2.272
JCO3	3.49	1.486	2.207
JCO4	3.56	1.547	2.394
JCO5	3.53	1.457	2.119
JCO6	3.54	1.529	2.339
JCO7	3.49	1.525	2.324
JCO8	3.57	1.548	2.397
JCO9	3.56	1.458	2.119
JCO10	3.53	1.529	2.338
JCO11	3.49	1.512	2.288
JCO12	3.57	1.509	2.272
JCO13	3.49	1.486	2.207

الارتباط بين هذين المتغيرين بلغت (0.651)، وهي تحت مستوى معنوية (1%)، وهذا ما يشير إلى قبول هذه الفرضية.

### الفرضية الفرعية الثانية:

تنص هذه الفرضية على: (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين البعد القانوني والالتزام الوظيفي)، ومن أجل اختبار صحة هذه الفرضية، يظهر الجدول (11) النتائج الخاصة بمصفوفة معامل ارتباط Pearson، يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين هذين المتغيرين بلغت (0.685)، وهي تحت مستوى معنوية (1%)، وهذا ما يشير إلى قبول هذه الفرضية.

### الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على: (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين البعد الاخلاقي والالتزام الوظيفي)، ومن أجل اختبار صحة هذه الفرضية، يظهر الجدول (11) النتائج الخاصة بمصفوفة معامل ارتباط Pearson، يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين هذين المتغيرين بلغت (0.659)، وهي تحت مستوى معنوية (1%)، وهذا ما يشير إلى قبول هذه الفرضية.

### الفرضية الفرعية الرابعة:

تنص هذه الفرضية على: (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين البعد الحبري والالتزام الوظيفي)، ومن أجل اختبار صحة هذه الفرضية، يظهر الجدول (11) النتائج الخاصة بمصفوفة معامل ارتباط Pearson، يتضح أن قيمة معامل الارتباط بين هذين المتغيرين بلغت (0.754)، وهي تحت مستوى معنوية (1%)، وهذا ما يشير إلى قبول هذه الفرضية.

### ب/ اختبار فرضية التأثير:

إن فرضية التأثير في هذا البحث تتمثل بالفرضية الرئيسة الثانية، والتي تنص على وجود تأثير معنوي مباشر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية على الالتزام الوظيفي، وفي هذا السياق تشير نتائج الجدول (12) إلى أن قيمة B لأنموذج الإنحدار البسيط الذي يمثل علاقة التأثير بين هذين المتغيرين قد بلغت (652)، ولقد بلغت قيمة F المحسوبة لهذا الأنموذج (493.168)، وإن قيمة R2 لهذا الأنموذج قد بلغت (673)، أي إن ما مقداره (67%) من التباين الكلي الحاصل في الالتزام الوظيفي يتحدد من خلال المسؤولية الاجتماعية وإن النسبة المتبقية والبالغة (32%) تمثل نسبة متغيرات أخرى غير معروفة، وهذا التأثير يعد معنوياً إذ إن قيمة t بلغت (22.881)، عليه سيتم قبول هذه الفرضية.

الجدول (12) تأثير المسؤولية الاجتماعية على الالتزام الوظيفي

معاملات الإنحدار									
Sig*	t	S.E	B	DV	Sig*	F	R2	R	IV
.000	22.881	.032	.652	CSR	.000	493.168	.673	.805	JCO

المصدر: برنامج SPSS v.24.

وتنتفع عن هذه الفرضية أربعة فرضيات فرعية هي:

### 1. الفرضية الفرعية الأولى:

تنص هذه الفرضية على وجود تأثير معنوي مباشر ذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي على الالتزام الوظيفي، وفي هذا السياق تشير نتائج الجدول (13) إلى أن قيمة B لأنموذج الإنحدار البسيط الذي يمثل علاقة التأثير بين هذين المتغيرين قد بلغت (710)، ولقد بلغت قيمة F المحسوبة لهذا الأنموذج (184.371)، وإن قيمة R2

لهذا الأنموذج قد بلغت (495)، أي إن ما مقداره (50%) من التباين الكلي الحاصل في الالتزام الوظيفي يتحدد من خلال البعد الاقتصادي وإن النسبة المتبقية والبالغة (50%) تمثل نسبة متغيرات أخرى غير معروفة، وهذا التأثير يعد معنوياً إذ إن قيمة t بلغت (14.205)، عليه سيتم قبول هذه الفرضية.

الجدول (13) تأثير البعد الاقتصادي على الالتزام الوظيفي

معاملات الإنحدار									
Sig*	t	S.E	B	DV	Sig*	F	R2	R	IV
.000	14.205	.046	.710	ECO	.000	184.371	.495	.631	JCO

المصدر: برنامج SPSS v.24.

### 2. الفرضية الفرعية الثانية:

تنص هذه الفرضية على وجود تأثير معنوي مباشر ذو دلالة إحصائية للبعد القانوني على الالتزام الوظيفي، وفي هذا السياق تشير نتائج الجدول (14) إلى أن قيمة B لأنموذج الإنحدار البسيط الذي يمثل علاقة التأثير بين هذين المتغيرين قد بلغت (760)، ولقد بلغت قيمة F المحسوبة لهذا الأنموذج (208.406)، وإن قيمة R2 لهذا الأنموذج قد بلغت (542)، أي إن ما مقداره (54%) من التباين الكلي الحاصل في الالتزام الوظيفي يتحدد من خلال التفاؤل وإن النسبة المتبقية والبالغة (46%) تمثل نسبة متغيرات أخرى غير معروفة، وهذا التأثير يعد معنوياً إذ إن قيمة t بلغت (15.436)، عليه سيتم قبول هذه الفرضية.

الجدول (14) تأثير البعد القانوني على الالتزام الوظيفي

معاملات الإنحدار									
Sig*	t	S.E	B	DV	Sig*	F	R2	R	IV
.000	15.436	.046	.760	LEG	.000	218.506	.542	.695	JCO

المصدر: برنامج SPSS v.24.

### 3. الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على وجود تأثير معنوي مباشر ذو دلالة إحصائية لبعد الاخلاقي على الالتزام الوظيفي، وفي هذا السياق تشير نتائج الجدول (15) إلى أن قيمة B لأنموذج الإنحدار البسيط الذي يمثل علاقة التأثير بين هذين المتغيرين قد بلغت (706)، ولقد بلغت قيمة F المحسوبة لهذا الأنموذج (181.975)، وإن قيمة R2 لهذا الأنموذج قد بلغت (509)، أي إن ما مقداره (51%) من التباين الكلي الحاصل في الالتزام الوظيفي يتحدد من خلال البعد الاخلاقي وإن النسبة المتبقية والبالغة (49%) تمثل نسبة متغيرات أخرى غير معروفة، وهذا التأثير يعد معنوياً إذ إن قيمة t بلغت (14.490)، عليه سيتم قبول هذه الفرضية.

الجدول (15) تأثير البعد الاخلاقي على الالتزام الوظيفي

معاملات الإنحدار									
Sig*	t	S.E	B	DV	Sig*	F	R2	R	IV
.000	14.490	.045	.706	ETH	.000	187.975	.509	.649	JCO

المصدر: برنامج SPSS v.24.

## 4. الفرضية الفرعية الرابعة:

2. يتطلب من إدارات البنوك المبحوثة زيادة مستوى الإهتمام بالمعايير والقيم الأخلاقية الداخلة الامتزاجية تجاه تحقيق الالتزام الوظيفي وأخذ كل السبل التي تحول دون تحقيقه والعمل على تميته وجعله حجر الأساس، والذي يمكن إن يسهم في إحداث تغيير إيجابي في المجتمع الداخلي والخارجي .
3. ضرورة اعتماد وبناء علاقات شفافة مبنية على التعاون والمحبة والتمكين والرقابة الذاتية بين إدارات البنوك المبحوثة وموظفيها، والتي إن اتسمت بها إدارات البنوك آتفة الذكر ستساعد وتسهل من تنفيذ الأنشطة المتعلقة بالالتزام الوظيفي.
4. ضرورة تنمية الشعور لدى الموظفين في البنوك المبحوثة، على أن أدائهم للأدوار المختلفة المتعلقة بوظيفتهم باندماج عالي سيسهم بتحقيق القيم المهمة بالنسبة لهم و للمنظمة والمجتمع.
5. هناك ضرورة، للعمل على استحداث إدارات خاصة، بتنمية وتطوير المسؤولية الاجتماعية، تراعي الجوانب المفاهيمية والتطبيقية، لتكون مخرجاتها قادرة على الافادة بالمجتمع.

تنص هذه الفرضية على وجود تأثير معنوي مباشر ذو دلالة احصائية لبعده الخيري على الالتزام الوظيفي، وفي هذا السياق تشير نتائج الجدول (16) إلى إن قيمة B لأنموذج الإندثار البسيط الذي يمثل علاقة التأثير بين هذين المتغيرين قد بلغت (.888)، ولقد بلغت قيمة F المحسوبة لهذا الأنموذج (391.983)، وإن قيمة R2 لهذا الأنموذج قد بلغت (.698). أي إن ما مقداره (70%) من التباين الكلي الحاصل في الالتزام الوظيفي يتحدد من خلال البعد الخيري وإن النسبة المتبقية وبالغة (30%) تمثل نسبة متغيرات أخرى غير معروفة، وهذا التأثير يعد معنوياً إذ إن قيمة t بلغت (19.909)، عليه سيتم قبول هذه الفرضية.

الجدول (16) تأثير البعد الخيري على الالتزام الوظيفي

IV	R	R2	F	Sig*	معاملات الإندثار			Sig*	t	S.E
					DV	B	PH			
JCO	.774	.698	391.983	.000	PH	.888	.040	19.909	.000	

المصدر: برنامج SPSS v.24.

## المصادر

- أ- العربية
- 1- جدي، حنان و حملاوي، ايمان: (2019) المسؤولية الاجتماعية كأداة لتعزيز الميزة التنافسية دراسة حالة مؤسسة الجزائرية للمياه فرع عين بسام، رسالة ماجستير، جامعة ألكلي محمد والحاج- البويرة، الجزائر
- 2- الحسن، بوكر محمد: (2014) دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين أداء المنظمة دراسة حالة لمؤسسة نفضال وحدة باتنة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خضرة - بسكرة، الجزائر
- 3- حداد، محمد & عصايرة محمد (2011) درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، 25(4)
- 4- سلامة، انتصار محمد طه (2003) مستوى الاتناء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينها لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير: جامعة النجاح الوطنية
- 5- الشافعي، نضال مصطفى اسماعيل (2016) دور الانماط القيادية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مديريات التربية والتعليم بمحافظة غزة، رسالة ماجستير، جامعة اقصى بغزة
- 6- طالب، فرحان، وآخرون: 2010 فلسفة التسويق الأخضر، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
- 7- فائق، داليا خالد (2020) دور رأس المال النفسي الايجابي في تعزيز الأداء من خلال الارتباط بالعمل (دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في فنادق الأربع والخمس نجوم في مدينة السلجمانية / إقليم كردستان): المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال: (2)9

ب- الاجنبية

المحور الرابع / الاستنتاجات والتوصيات  
أولا / الاستنتاجات

1. في ظل التغيرات البيئية المتسارعة التي تعصف بمختلف قطاعات الأعمال العراقية بشكل عام وأقليم كردستان بشكل خاص تزداد الحاجة إلى المسؤولية الاجتماعية الذي يعد صاماً أمان لها، الذي من الممكن أن يعزز من الالتزام الوظيفي باتجاه تحقيق الأداء الوظيفي الإيجابي والسمة والميزة التنافسية.
2. حققت ابعاد المسؤولية الاجتماعية في بنوك كوية/محافظة أربيل فجاء القانوني في المرتبة الاولى، وبعده جاء بعد الاخلاقي ومن ثم جاء بعد الاقتصادي وأخيراً جاء بُعد الخيري.
3. يتوافر متغير المسؤولية الاجتماعية بمستوى عالي في البنوك في كوية /محافظة اربيل وهذا قد يعود الى اقتناع الادارة العليا للبنوك بأهمية الدور الكبير لهذا المتغير في تعزيز الالتزام الوظيفي لدى الموظفين في البنوك المبحوثة.
4. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين المسؤولية الاجتماعية بأبعاده والالتزام الوظيفي وهذا يؤكد حقيقة اساسية مفادها ان الاهتمام بالمسؤوليات التي على عاتق البنوك وتعظيمها والسعي الى انجازها بشتى الوسائل من شأنه ان يحفز ويحسن من الالتزام للموظفين.
5. يوجد تأثير معنوي مباشر ذو دلالة احصائية بين المسؤولية الاجتماعية وأبعاده على الالتزام الوظيفي.

## ثانيا / التوصيات:

- بعد ان تم استعراض وتحليل النتائج التي تمخضت عنها الدراسة، وفي اطار ما ورد من إستنتاجات خلصت الدراسة إلى اقتراح جملة من التوصيات التي تراها مناسبة، والتي يمكن ان تسهم في الوصول إلى أفضل السبل الكفيلة لتحقيق دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الالتزام الوظيفي، وقد تم تأطير هذه التوصيات على النحو الآتي:
1. ضرورة تبني البنوك المبحوثة مفهوم المسؤولية الاجتماعية فكراً وممارسة وإدخاله ضمن مناهج الدورات التدريبية للقيادات العليا لكي يتسنى للكثيرين منهم التعرف على فلسفته التطبيقية.

8-Chinomona, R., & Dhurup, M. (2014). The influence of the quality of working life on employee job satisfaction, job commitment and tenure intention in the SME sector in Zimbabwe. South African Journal of Economic and Management Sciences, 17(4), 363-378

9-George, Jennifer M., and Gareth R. Jones. (1999). Organizational

behavior, 2Ed, Addison- Wesley Publishing company, Inc

10-Luthans, Fred. (1992). Organizational behavior , 6Ed, New york,

McGraw – Hill, Inc. 124

11-Sekaran, U. &. (2010). In Resaearch Methods for business: A skill building approach(5 th ed.). U.K: John Wiley& Sons.

12-Schermerhorn,Jon (2002) , Management and Organization Behavior, Prentice Hall Inc, New Jersey, USA